



INSTITUTO
UNIVERSITÁRIO
DE LISBOA

Fatores psicossociais e *burnout*: Impacto no contexto de promoção e proteção de crianças e jovens em risco

Carolina da Silva António Évora Marta

Mestrado em Psicologia Comunitária e Proteção de Crianças e Jovens em Risco

Orientadora:

Doutora Sílvia Costa Agostinho da Silva, professora catedrática
Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2025



CIÊNCIAS SOCIAIS
E HUMANAS

Departamento de Psicologia

Fatores psicossociais e *burnout*: Impacto no contexto de promoção e proteção de crianças e jovens em risco

Carolina da Silva António Évora Marta

Mestrado em Psicologia Comunitária e Proteção de Crianças e Jovens em Risco

Orientadora:

Doutora Sílvia Costa Agostinho da Silva, professora catedrática
Iscte – Instituto Universitário de Lisboa

Outubro, 2025

Agradecimentos

Gostaria de agradecer primeiramente aos meus pais, sem os quais não teria sido possível chegar até aqui. Sou muito grata por tudo, por todas as palavras de incentivo, de confiança e por me terem apoiado sempre, mesmo quando as minhas decisões pareceram arriscadas. Obrigada por terem acreditado desde o início de que eu era capaz, e graças a vocês, fui.

À minha família, o meu obrigado é igualmente sincero. Obrigada por estarem presentes mesmo quando tudo parecia impossível e por me lembrarem de que, aconteça o que acontecer, nunca estou sozinha.

Às minhas Bidas... acho que nunca vão existir palavras para descrever o que significam para mim. Desde o dia em que pus o pé no Campo Grande pela primeira vez que soube que estava prestes a embarcar nos melhores anos da minha vida, só não sabia que ia levar comigo amizades tão bonitas. Obrigada por cada abraço, por cada gargalhada e por nunca me deixarem perder a esperança. Levo-vos para sempre no meu coração e na minha capa.

Bernardo, a ti agradeço por teres sido o meu abrigo ao longo destes 3 anos. Celebraste cada pequena vitória ao meu lado e tornaste os momentos difíceis mais leves simplesmente por estares ao meu lado. Obrigada por seres o meu pilar, a minha força e o meu melhor amigo.

Finalmente, não poderia deixar de agradecer à minha orientadora Sílvia Silva, que me acolheu de braços abertos quando me propus a fazer a minha dissertação neste âmbito. A sua orientação foi fundamental ao longo de todo percurso, e sem dúvida que contribuiu muito para o meu crescimento académico e profissional.

Resumo

O *burnout* é reconhecido como um fenómeno ocupacional de elevado impacto, particularmente em profissões de forte carga emocional e responsabilidade social. Esta dissertação teve como objetivo analisar, à luz do modelo Job Demands–Resources (JD-R), a relação entre fatores psicossociais, conceptualizados como exigências e recursos, e o *burnout* em profissionais do sistema de promoção e proteção de crianças e jovens em risco. Para tal, foram testadas duas hipóteses: (H1) a existência de uma relação positiva entre as exigências laborais e o *burnout*, e (H2) uma relação negativa entre os recursos no trabalho e o *burnout*. No estudo, participaram 85 profissionais de diversas instituições da área, que responderam ao *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ-III) e ao *Burnout Assessment Tool* (BAT-12). Para a análise dos dados, foram realizadas análises descritivas, correlações de Pearson e regressões lineares múltiplas. Os resultados permitiram confirmar ambas as hipóteses, evidenciando que as exigências quantitativas e o conflito trabalho–família se associaram positivamente ao *burnout*, enquanto o significado do trabalho, a satisfação profissional e a confiança horizontal se revelaram recursos protetores significativos. O modelo explicou 41% da variância do *burnout*, confirmando a aplicabilidade do JD-R ao contexto português.

Estes resultados contribuíram para preencher uma lacuna na literatura nacional, ao identificar fatores de risco e de proteção específicos neste grupo profissional e ao validar empiricamente o modelo JD-R neste contexto. Investir na redução das exigências e no reforço dos recursos organizacionais e relacionais mostra-se essencial para prevenir o *burnout* neste setor.

Palavras-chave: *burnout*; exigências; recursos; JD-R; promoção e proteção de crianças e jovens

Abstract

Burnout is recognized as a high-impact occupational phenomenon, particularly in professions with a heavy high emotional demands and social responsibility. This dissertation aimed to analyze, considering the Job Demands–Resources (JD-R) model, the relationship between psychosocial factors, conceptualized as demands and resources, and *burnout* in professionals working in the promotion and protection of children and young people at risk. To this end, two hypotheses were tested: (H1) the existence of a positive relationship between job demands and *burnout*, and (H2) a negative relationship between job resources and *burnout*. 85 professionals from various institutions in the field participated in the study, responding to the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ-III) and the *Burnout* Assessment Tool (BAT-12). Descriptive analyses, Pearson correlations, and multiple linear regressions were performed to analyze the data. The results confirmed both hypotheses, showing that quantitative demands and work-family conflict were positively associated with *burnout*, while meaningfulness of work, job satisfaction, and horizontal trust were significant protective resources. The model explained 41% of the variance in *burnout*, confirming the applicability of JD-R to the Portuguese context. These results contributed to filling a gap in the national literature by identifying specific risk and protective factors in this professional group and empirically validating the JD-R model in this context. Investing in reducing demands and strengthening organizational and relational resources is essential to prevent *burnout* in this sector.

Keywords: *burnout*; demands; resources; JD-R; promotion and protection of children and young people

Índice

Agradecimentos	iii
Resumo	v
Abstract	vii
Introdução	1
1. Revisão da Literatura	3
1.1. <i>Contextualização do trabalho na área de promoção e proteção de crianças e jovens em risco</i>	3
1.1.1. Evidência internacional	3
1.1.2. Evidência nacional	5
1.2. <i>Evolução e definição do burnout</i>	5
1.2.1. Relevância e enquadramento atual	5
1.2.2. Origens e definições	6
1.3. <i>Fatores psicossociais, modelos explicativos e o Job Demands-Resources (JD-R)</i>	8
1.4. <i>Relevância do tema e objetivos de investigação</i>	13
2. Método	17
2.1. <i>Participantes</i>	17
2.2. <i>Instrumentos</i>	19
2.2.1. <i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire III (COPSOQ-III)</i>	20
2.2.2. <i>Burnout Assesment Tool (BAT)</i>	23
2.3. <i>Procedimento</i>	23
3. Resultados	27
3.1. <i>Análises descritivas</i>	27
3.1.1. <i>Exigências e Recursos</i>	27
3.1.2. <i>Burnout</i>	29
3.2. <i>Correlações</i>	30
3.3. <i>Regressões</i>	41
4. Discussão	47
4.1. <i>Interpretação dos resultados</i>	47
4.2. <i>Contributos Teóricos e Implicações práticas</i>	50
4.3. <i>Limitações do estudo</i>	52
4.4. <i>Sugestões para Investigações Futuras</i>	54
Conclusão	57
Referências Bibliográficas	59
Anexos	65
<i>Anexo A - Questões sociodemográficas</i>	65

<i>Anexo B – Consentimento Informado</i>	68
<i>Anexo C – Debriefing</i>	69

Introdução

O *burnout* constitui atualmente um dos principais problemas de saúde ocupacional, com impacto significativo no bem-estar individual, no funcionamento das organizações e na qualidade dos serviços prestados (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001; World Health Organization, 2019a). No setor da promoção e proteção de crianças e jovens em risco, esta problemática assume particular relevância, uma vez que os profissionais estão sujeitos a elevadas exigências emocionais, contacto frequente com situações de adversidade e condições organizacionais complexas (Lizano, 2015; McFadden, Campbell, & Taylor, 2015).

Estudos internacionais têm vindo a confirmar esta vulnerabilidade. Uma meta-análise de 24 estudos conduzidos com assistentes sociais e profissionais de proteção infantil revelou a existência de níveis elevados de exaustão emocional e despersonalização, bem como baixos níveis de realização profissional (Giménez-Bertomeu et al., 2024). Estes resultados podem ter implicações negativas na qualidade da relação com os utentes e na continuidade dos serviços (Coyle, Edwards, Hannigan, Fothergill, & Burnard, 2005). Lizano (2025) identificou que cerca de 50% dos técnicos de proteção infantil reportam sintomas de *burnout* clinicamente relevantes, estando estes fortemente associados ao conflito trabalho-família, à sobrecarga emocional e à falta de apoio organizacional.

Por outro lado, McFadden et al. (2015), num estudo com profissionais do Reino Unido, evidenciaram que os níveis de *burnout* são significativamente reduzidos quando existem estratégias organizacionais de suporte emocional, supervisão reflexiva e formação contínua. Estes dados apontam para a importância de considerar não apenas as exigências emocionais e organizacionais, mas também os recursos disponíveis, na explicação da síndrome (McFadden et al., 2015).

Em Portugal, embora se reconheça a complexidade do trabalho desenvolvido pelas Comissões de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ) e por outras entidades com competência em matéria de infância e juventude, a investigação científica sobre o impacto psicossocial deste trabalho ainda é escassa. Contudo, o estudo de Alves, Fonseca e Araújo (2015) revelou níveis moderados a elevados de *burnout* em técnicos dos núcleos da segurança social afetos à infância, salientando a exaustão emocional como a dimensão mais crítica.

Mais recentemente, Teixeira (2020), num estudo de caso com profissionais de uma CPCJ, concluiu que mais de metade dos inquiridos apresentavam níveis preocupantes de *burnout*, destacando a ausência de supervisão e a sobrecarga de trabalho como fatores centrais. A convergência destes resultados, ainda que limitados em termos de representatividade, sugerem que os técnicos portugueses da área da infância e juventude enfrentam riscos psicossociais relevantes, exigindo maior atenção académica e política.

Dada a especificidade do enquadramento legal, organizacional e cultural deste setor em Portugal, e considerando a sua importância para a defesa dos direitos das crianças, importa desenvolver investigação empírica que permita mapear com maior precisão os fatores psicossociais que mais impactam o *burnout* nesta população profissional.

Esta lacuna justifica a pertinência do presente trabalho, cujo objetivo foi analisar a relação entre os fatores psicossociais, agrupados em exigências e recursos, e o *burnout*, em profissionais portugueses da promoção e proteção de crianças e jovens em risco.

Para tal, neste estudo, o *burnout* foi conceptualizado de acordo com Schaufeli, Desart e De Witte (2020), como uma síndrome ocupacional caracterizada por quatro dimensões principais: exaustão, distância mental, incapacidade no controlo cognitivo e incapacidade no controlo emocional.

A compreensão do *burnout* foi enquadrada pelo modelo Job Demand Resources (JD-R), que propõe que o equilíbrio entre exigências laborais e recursos disponíveis, determina os processos de deterioração da saúde ou de motivação no trabalho (Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001; Bakker & Demerouti, 2007). Evidência empírica tem confirmado que as elevadas exigências laborais estão positivamente associadas ao *burnout*, enquanto os recursos, como apoio social, supervisão e autonomia, atuam como fatores de proteção (e.g., Alarcon, 2011; Crawford, LePine, & Rich, 2010; Lesener, Gussy, & Wolter, 2019; Bakker & Demerouti, 2017). Tal evidência, serviu como base para a formulação das hipóteses desta dissertação.

1. Revisão da Literatura

1.1. Contextualização do trabalho na área de promoção e proteção de crianças e jovens em risco

O sistema português de promoção e proteção de crianças e jovens em risco estrutura-se segundo um modelo descentralizado e assente na colaboração interdisciplinar, tendo como elemento central as Comissões de Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ), instituídas pela Lei n.º 147/99, de 1 de setembro. Estas comissões operam em estreita articulação com entidades públicas e privadas, visando assegurar a defesa dos direitos das crianças e jovens em contextos de vulnerabilidade.

Fora do contexto nacional, os profissionais que integram este sistema, nomeadamente técnicos da segurança social, das escolas, dos serviços de saúde e de organizações comunitárias, deparam-se com exigências constantes e de elevada complexidade (Leake, Rienks, & Obermann, 2017). O seu quotidiano caracteriza-se pela exposição frequente a situações de negligência, abuso e desestruturação familiar, o que acarreta exigências emocionais e cognitivas significativas (Leake, Rienks, & Obermann, 2017).

1.1.1. Evidência internacional

A literatura internacional tem vindo a destacar os profissionais deste setor, nomeadamente assistentes sociais, psicólogos, técnicos, entre outros como estando entre os grupos com maior prevalência de *burnout* (Kim, 2011; Lizano, 2015; Leake, Rienks, & Obermann, 2017).

Numa meta-análise abrangente com 24 estudos internacionais, verificou-se que cerca de 50 % dos profissionais de serviços sociais, incluindo os que atuam na área de proteção infantil, apresentaram níveis elevados de exaustão emocional, sendo que o *burnout* global afeta cerca de 20 % destes profissionais (Giménez-Bertomeu et al., 2024). Tais evidências apontam para uma relação entre estas exigências e elevados níveis de stress ocupacional, risco de *burnout* e intenção de abandono da profissão (Steinlin et al., 2017; Nissly, Mor Barak, & Levin, 2005).

Esta vulnerabilidade decorre de múltiplos fatores. Segundo Kim e Stoner (2008), a carga emocional elevada, resultante da exposição contínua a situações de negligência, abuso ou violência, exige um esforço psíquico constante e cumulativo, sendo que a responsabilidade inerente à tomada de decisões que podem ter impactos profundos na vida de crianças e famílias contribui para um nível elevado de pressão emocional e ética. Paralelamente, fatores estruturais como a sobrecarga de processos, a insuficiência de recursos humanos e a burocratização das práticas intensificam o desgaste dos profissionais (Travis et al., 2016; Chung & Choo, 2019). Adicionalmente, stressores laborais como conflito trabalho-família, a ambiguidade de papéis e pressão temporal constituem fatores que se têm revelado fortemente relacionados com o *burnout* entre profissionais da área de proteção infantil (Travis et al., 2016; Kim & Stoner, 2008).

Outra dimensão relevante diz respeito ao reconhecimento. O modelo Effort-Reward Imbalance de Siegrist (1996) alerta para os efeitos adversos de situações laborais em que o elevado esforço profissional não é acompanhado por reconhecimento ou oportunidades de progressão. Esta discrepância entre o esforço despendido e a recompensa obtida configura um fator de risco significativo para o desenvolvimento de *burnout* (Siegrist, 1996).

Nos Estados Unidos, um estudo longitudinal revelou que o *burnout* desempenha um papel central no processo de desmotivação de assistentes sociais e supervisores de linha da frente no contexto da proteção à infância (Travis et al., 2016). Os resultados demonstraram a relação entre stressores laborais, *burnout* e envolvimento profissional ao longo do tempo (Travis et al., 2016). Verificou-se também que conflitos de papéis, ambiguidade e conflito trabalho-família aumentam a exaustão emocional e a despersonalização, podendo conduzir a intenções de saída elevadas (Travis et al., 2016).

Em síntese, os preditores internacionais de *burnout* neste setor incluem carga emocional elevada, conflito de papéis, pressão temporal, escassez de suporte organizacional e desequilíbrio esforço-recompensa (Travis et al., 2016; Kim & Stoner, 2008; McFadden et al., 2015). No entanto, a maioria destes estudos foi conduzida em contextos anglo-saxónicos, refletindo realidades organizacionais e culturais distintas da portuguesa (e.g., Travis et al., 2016; Kim & Stoner, 2008; McFadden et al., 2015). Persiste, por isso, uma lacuna de conhecimento quanto à generalização destes resultados a outros contextos nacionais, nomeadamente no domínio dos serviços de promoção e proteção de crianças e jovens em Portugal, onde as exigências emocionais e organizacionais são igualmente elevadas, mas pouco estudadas de forma sistemática.

Assim, torna-se relevante compreender se os fatores psicossociais de risco e de proteção identificados internacionalmente se manifestam de forma semelhante no contexto português, constituindo este o ponto de partida da presente investigação.

1.1.2. Evidência nacional

Um dos primeiros contributos empíricos em Portugal nesta área foi o estudo de Alves, Fonseca e Araújo (2015), que envolveu cerca de 200 técnicos dos Núcleos de Infância e Juventude do Instituto da Segurança Social e teve como objetivo analisar as perceções de stresse, *burnout* e autocuidado dos mesmos. Utilizando o Maslach *Burnout* Inventory (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001), os autores identificaram níveis elevados de exaustão emocional e verificaram também que os profissionais que referiam práticas regulares de autocuidado apresentavam menos sintomas de exaustão e cinismo (Alves, Fonseca & Araújo, 2015).

Mais recentemente, Teixeira (2020), num estudo de caso com 7 profissionais de uma CPCJ do norte de Portugal, com o objetivo de analisar o *burnout* entre estes profissionais e propor estratégias de superação, revelou níveis elevados de *burnout*: muitos técnicos apresentavam exaustão elevada, indicadores de despersonalização e baixos níveis de realização. A ausência de formação contínua e de suporte psicossocial institucional, tais como supervisão clínica e espaços de acompanhamento emocional, foi identificada como contributo significativo para o *burnout* (Teixeira, 2020).

Em Portugal, apesar destes contributos empíricos relevantes (Alves, Fonseca & Araújo, 2015; Teixeira, 2020), a investigação sobre *burnout* entre profissionais da área de promoção e proteção de crianças e jovens permanece limitada. Segundo Teixeira (2020), esta escassez pode estar relacionada com o facto de não existir financiamento suficiente para investigação aplicada nas áreas sociais, também com a invisibilidade institucional dos técnicos de proteção e a falta de monitorização sistemática da saúde mental nos locais de intervenção.

1.2. Evolução e definição do *burnout*

1.2.1. Relevância e enquadramento atual

O *burnout* é reconhecido atualmente como um grave problema psicossocial no trabalho, com implicações negativas tanto para a saúde dos indivíduos como para as organizações (Salvagioni et al., 2017; World Health Organization, 2019a).

Segundo a OMS, esta condição caracteriza-se por “sentimentos de exaustão, aumento da distância mental em relação ao trabalho (ou cinismo) e eficácia profissional reduzida” (World Health Organization, 2019a).

O *burnout* tem, de facto, repercussões significativas na vida dos profissionais e nas próprias organizações. Estudos como os de Ahola (2007) e Salvagioni et al. (2017), indicam que trabalhadores em *burnout* apresentam maior incidência de sintomas de ansiedade e depressão, bem como maior propensão para comportamentos de risco, como o consumo de álcool ou outras substâncias. Também se verificam consequências físicas relevantes, incluindo distúrbios do sono, doenças cardiovasculares e manifestações psicossomáticas como fadiga crónica ou cefaleias (Ahola et al., 2010; Salvagioni et al., 2017). No plano organizacional, o *burnout* compromete a qualidade das interações com os utentes, reduz a produtividade e aumenta o absentismo (Maslach et al., 2001; Taris, 2006; Toppinen-Tanner et al., 2005).

Estas evidências demonstram que o *burnout* ultrapassa a esfera individual, representando um problema organizacional e social relevante. Embora existam estratégias de prevenção e intervenção em diferentes níveis, a literatura enfatiza que as causas mais determinantes residem em fatores organizacionais, o que reforça a importância de compreender e gerir as condições de trabalho e o apoio institucional (Demerouti et al., 2001; Maslach & Leiter, 2016).

Como tal, a literatura afirma de forma consistente que o *burnout* se revela prejudicial à saúde dos trabalhadores e apresenta efeitos negativos a nível organizacional, constituindo um problema científico e social de grande relevância (Salvagioni et al., 2017; World Health Organization, 2019a).

1.2.2. Origens e definições

O conceito de *burnout* surgiu na década de 1970, tendo sido inicialmente introduzido por Freudenberger (1974) para descrever um estado de exaustão física e emocional observado em profissionais da área da saúde mental. Na sua descrição original, Freudenberger referiu-se ao *burnout* como o esgotamento resultante de exigências excessivas de energia, forças ou recursos pessoais (Freudenberger, 1974, p. 159), que se manifestava através de sintomas como fadiga persistente, irritabilidade e desmotivação face ao trabalho.

Anos mais tarde, Maslach e Jackson (1981) aprofundaram este conceito, definindo-o como uma síndrome psicológica caracterizada por três dimensões principais: exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal no trabalho. Em contextos de prestação de cuidados ou serviços, onde o contacto interpessoal é intenso e frequente, estas três componentes tendem a emergir de forma inter-relacionada (Maslach & Jackson, 1981).

Segundo as autoras, a exaustão emocional diz respeito à sensação de esgotamento físico e emocional e falta de energia, acompanhado pela percepção de que os recursos pessoais não são suficientes para responder às exigências do trabalho (Maslach & Jackson, 1981). A despersonalização manifesta-se através do desenvolvimento de atitudes de distância ou cinismo em relação aos outros, frequentemente traduzidas por um trato impessoal ou desumanizado (i.e., tratar clientes ou utentes de forma cínica ou indiferente) (Maslach & Jackson, 1981). Por fim, Maslach e Jackson (1981) afirmaram que diminuição da realização pessoal diz respeito à percepção de ineficácia, e à perda de sentido de competência profissional, o que conduz a sentimentos de fracasso e insatisfação com o próprio desempenho profissional.

A definição tripartida proposta pelas autoras conduziu à criação do Maslach *Burnout* Inventory (MBI), instrumento que, se tornou durante várias décadas o instrumento mais utilizado para avaliar o *burnout* (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001).

Contudo, a par da crescente valorização teórica do fenómeno de *burnout*, foram apontadas algumas limitações ao uso exclusivo do MBI, nomeadamente a ausência de critérios clínicos padronizados e as variações na sua estrutura fatorial quando aplicado em diferentes contextos culturais (Schaufeli, Leiter, & Maslach, 2009; Sinval et al., 2022). Em resposta a estas limitações Schaufeli, Desart e De Witte (2020) propuseram uma nova definição e medida, o *Burnout* Assessment Tool (BAT), com o objetivo de disponibilizar uma medida mais abrangente e sensível do ponto de vista clínico.

Neste modelo, a definição formal proposta pelos autores do BAT foi: “*burnout é um estado de exaustão relacionado com o trabalho, caracterizado por cansaço extremo, diminuição da capacidade de regular os processos cognitivos e emocionais, e distância mental em relação ao trabalho*” (Schaufeli, Desart & De Witte, 2020, p. 22; tradução livre) que enfatizou que o *burnout* ocorre no contexto laboral e destacou precisamente as dimensões adicionais (cognitivas e emocionais) que diferenciam o modelo BAT da tríade clássica de Maslach e Jackson (1981).

Este novo instrumento organizou-se em torno de quatro dimensões centrais: exaustão (cansaço extremo e sensação de falta de energia), distância mental em relação ao trabalho (ou cinismo, manifestando-se por desapego e aversão ao trabalho), incapacidade no controlo cognitivo (redução da capacidade de concentração, memória e regulação dos processos cognitivos) e incapacidade no controlo emocional (redução da capacidade de regular as emoções, maior irritabilidade e instabilidade emocional) (Schaufeli, Desart e De Witte, 2020).

Além destas dimensões, o BAT incorporou sintomas secundários de natureza psicológica e psicossomática, por exemplo, humor depressivo, queixas de ansiedade, problemas de sono e outras manifestações físicas de stress prolongado (Schaufeli et al., 2020). Importa referir que, embora estes sintomas secundários frequentemente acompanhassem o *burnout*, eles não definiam a síndrome por si só, mas refletiam antes as consequências de estados de *burnout* prolongados (Schaufeli et al., 2020). Assim, a abordagem do BAT concebeu o *burnout* como um fenómeno de segunda ordem (sindromático), agregando os quatro componentes nucleares num mesmo constructo de ordem superior. Esta reconceptualização aproximou o *burnout* de um quadro clínico mais abrangente, respondendo à necessidade de critérios mais consistentes para identificação de casos severos (Schaufeli et al., 2020).

Versões adaptadas do BAT já foram validadas em línguas e populações tão diversas como a japonesa e a Russa, demonstrando a robustez transcultural do instrumento (Sakakibara et al., 2020; Schaufeli et al., 2020). No contexto lusófono, Sinval et al. (2022) validaram recentemente o BAT em Portugal, e simultaneamente no Brasil, verificando uma excelente consistência interna das dimensões e replicação da estrutura de quatro fatores no nosso país. Com base nesta nova ferramenta, espera-se melhorar a identificação do *burnout* e comparações internacionais, bem como fomentar investigação mais clínico-ocupacional sobre o tema.

A clarificação conceptual e a consolidação de instrumentos mais rigorosos, como o BAT, permitem uma compreensão mais consistente do *burnout* enquanto síndrome associada ao trabalho, facilitando também o estudo das suas repercussões a diferentes níveis (Schaufeli, De Witte & Desart, 2020; Sinval et al., 2022).

1.3. Fatores psicossociais, modelos explicativos e o Job Demands-Resources (JD-R)

Segundo Leka e Jain (2010), os fatores psicossociais do trabalho referem-se às interações entre o ambiente de trabalho, o conteúdo das tarefas, as condições organizacionais e as características individuais dos trabalhadores, que, através das suas perceções e experiências, podem afetar a saúde, o desempenho e o bem-estar.

De acordo com a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (European Agency for Safety and Health at Work [EU-OSHA], 2022), estes fatores abrangem dimensões como a carga e o ritmo de trabalho, a autonomia e o controlo, o apoio social, o reconhecimento, a justiça organizacional, a segurança no emprego, a clareza de papéis e o equilíbrio entre vida profissional e pessoal. Estes elementos estão presentes em todos os contextos laborais, podendo constituir fatores de proteção ou fatores de risco, consoante a forma como se manifestam e interagem. Quando adequadamente equilibrados, favorecem a motivação, o envolvimento e a satisfação profissional, porém, quando se tornam excessivos, insuficientes ou contraditórios, podem transformar-se em fontes de stress ocupacional, contribuindo para o desenvolvimento de perturbações psicossociais, como o *burnout* (e.g., Cox & Griffiths, 2005; Leka & Jain, 2010; Salvagioni et al., 2017).

Nesta perspetiva, os fatores psicossociais do trabalho podem ser compreendidos como condições que, pela sua natureza e intensidade, funcionam ora como exigências, ora como recursos (Demerouti et al., 2001; Schaufeli, 2017). Esta abordagem tem sido amplamente reconhecida na literatura sobre saúde ocupacional, que descreve as exigências laborais como aspetos físicos, emocionais ou cognitivos do trabalho que requerem esforço contínuo e estão associados a potenciais custos psicológicos ou fisiológicos, configurando assim fatores psicossociais de risco para o bem-estar e a saúde mental dos trabalhadores (Karasek, 1979; Siegrist, 1996; Leka, & Jain, 2010). Em contrapartida, os recursos laborais correspondem a características do contexto organizacional, social ou individual que facilitam o desempenho, reduzem o impacto das exigências e promovem a proteção e o bem-estar, constituindo fatores protetores (Karasek & Theorell, 1990; Cox, & Griffiths, 2005; Leka & Jain, 2010).

Esta distinção conceptual foi posteriormente sistematizada e ampliada pelo modelo Job Demands–Resources (JD-R), proposto por Demerouti, Bakker, Nachreiner e Schaufeli (2001), que integrou as exigências e os recursos como dimensões centrais aplicáveis a diferentes contextos laborais. Desde então, esta perspetiva tem orientado de forma significativa a investigação contemporânea em saúde ocupacional, permitindo compreender como as condições de trabalho podem contribuir simultaneamente para o desgaste e o *burnout*, ou, inversamente, para o envolvimento e o bem-estar profissional (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli, 2017).

A investigação nesta área tem evoluído no sentido de identificar quais os fatores psicossociais mais determinantes e como interagem entre si na génese do *burnout*, conduzindo ao desenvolvimento de diferentes abordagens teóricas e modelos explicativos que articulam variáveis organizacionais e individuais (e.g., Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli & Taris, 2014; Maslach et al., 2001).

Um dos primeiros contributos significativos neste domínio foi o Job Demand-Control Model, proposto por Karasek (1979), que afirmou que o stress no trabalho decorre da combinação entre exigências laborais elevadas, tais como a carga e o ritmo de trabalho e um baixo grau de controlo por parte do trabalhador. Ambientes com alta exigência e baixa autonomia, designados como high-strain jobs tendem a criar condições favoráveis ao desenvolvimento de stress crónico, podendo potencialmente evoluir para *burnout* (Karasek, 1979).

Mais tarde, a introdução da variável “apoio social” por Karasek e Theorell (1990) levou à reformulação do modelo original, dando origem ao Job Demand-Control-Support Model (JDCS). Este desenvolvimento reforçou a importância das relações interpessoais no local de trabalho, ao demonstrar que o apoio por parte de colegas e superiores hierárquicos podia atenuar o efeito negativo das exigências elevadas. A inclusão desta dimensão relacional revelou-se particularmente relevante em contextos profissionais centrados na prestação de cuidados ou apoio, como os serviços sociais e de saúde (Karasek & Theorell, 1990).

Em paralelo, o modelo Effort-Reward Imbalance (ERI), proposto por Siegrist (1996), destacou a importância da reciprocidade nas relações laborais. Segundo este modelo, o *burnout* ocorre quando os esforços investidos pelo trabalhador não são devidamente compensados por recompensas adequadas, sejam estas de natureza financeira, simbólica ou associadas à progressão na carreira. Este desequilíbrio é frequentemente percecionado como uma forma de injustiça organizacional, sendo especialmente prevalente em profissionais com elevados níveis de sobreinvestimento pessoal (overcommitment), os quais tendem a assumir responsabilidades de forma intensiva e persistente (Siegrist, 1996).

Estes modelos foram fundamentais para a identificação de fatores psicossociais associados ao *burnout*, que hoje podem ser conceptualizados como exigências ou recursos (e.g., Cox & Griffiths, 2005; Leka & Jain, 2010; Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Taris, 2014), nomeadamente o grau de controlo sobre o trabalho, o apoio social e a perceção de justiça organizacional. Ainda assim, estas abordagens apresentaram limitações, derivadas da sua estrutura conceptual relativamente fechada, o que dificultou a integração simultânea de múltiplos tipos de exigências e recursos que caracterizavam ambientes laborais diversos e em constante mutação (e.g., Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Taris, 2014; Llorens et al., 2006).

Neste sentido, surgiu o Job Demands-Resources (JD-R), proposto por Demerouti, Bakker, Nachreiner e Schaufeli (2001), que procurou ultrapassar as limitações dos modelos anteriores, ao integrar de forma mais abrangente os fatores psicossociais associados ao *burnout*.

De acordo com os autores deste modelo, o desenvolvimento do *burnout* resulta do desequilíbrio entre as exigências laborais (job demands) e os recursos laborais (job resources). As exigências laborais referiam-se a aspectos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho que requerem esforço físico e ou psicológico sustentado, seja cognitivo ou emocional e que, por esse motivo, estavam associadas a consequências fisiológicas e ou psicológicas (Demerouti et al., 2001). Exemplos incluem horários irregulares, sobrecarga de tarefas, exigências emocionais (particularmente intensas em profissões de apoio e proteção (Alarcon, 2011; Maslach et al., 2001), bem como conflitos ou ambiguidade de papéis (Demerouti et al., 2001). De igual forma, contextos marcados por relações interpessoais disfuncionais, incluindo assédio moral, comportamentos incivilizados ou conflitos persistentes, revelaram-se fortemente associados ao aumento da exaustão emocional e ao comprometimento do bem-estar subjetivo (Nielsen & Einarsen, 2012). Importa ainda distinguir entre dois tipos de exigências: as desafiantes, que embora exigentes podiam ser motivadoras (como projetos significativos com suporte adequado), e as impeditivas, que constituem obstáculos injustificados ao desempenho, como burocracia excessiva ou tarefas sem sentido (Crawford et al., 2010). Estas últimas têm sido consistentemente associadas ao aumento do stresse ocupacional e à deterioração do bem-estar psicológico, constituindo um dos principais preditores de exaustão emocional e *burnout* (e.g., Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli & Taris, 2014; Lesener, Gusy & Wolter, 2019; Schaufeli & Bakker, 2023).

Por sua vez, os recursos laborais correspondem a factores físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais que contribuíam para a concretização de objetivos profissionais, ajudavam a reduzir as exigências e as consequências associadas e promoviam o crescimento pessoal e a aprendizagem contínua (Demerouti et al., 2001). Exemplos típicos de recursos eram o apoio social de colegas, a existência de oportunidades de progressão na carreira, a autonomia, a participação nos processos de tomada de decisão, o feedback construtivo sobre o desempenho (e.g., Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Taris, 2014; Bakker & Demerouti, 2017; Lesener, Gusy & Wolter, 2019; Bakker & De Vries, 2021), a justiça organizacional e o equilíbrio trabalho-vida pessoal, que criam um ambiente mais sustentável e justo, promovendo o bem-estar e a vinculação positiva ao trabalho (Greenberg, 2011; Allen et al., 2000).

Importa mencionar que, segundo Demerouti et al. (2001), embora tanto as exigências elevadas, como a escassez de recursos fossem percecionadas como experiências negativas, existem diferenças substanciais nas suas causas e consequências (e.g., Demerouti et al., 2001; Schaufeli & Taris, 2014; Bakker & Demerouti, 2017). As exigências elevadas eram problemáticas por implicarem consumo intensivo de energia, podendo resultar num processo de *burnout* (Bakker & de Vries, 2021; Schaufeli & Bakker, 2023). Em contrapartida, a escassez ou ausência de recursos não provoca necessariamente exaustão, mas compromete a motivação, o envolvimento e o sentimento de eficácia profissional, uma vez que priva o trabalhador dos meios necessários para atingir os seus objetivos e recuperar do esforço investido (Schaufeli & Taris, 2014; Bakker & Demerouti, 2017; Lesener, Gusy & Wolter, 2019).

O modelo JD-R descreve assim, dois processos psicológicos paralelos, com implicações distintas para o bem-estar no trabalho (e.g., Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli & Bakker, 2023). O primeiro, designado processo de deterioração da saúde (*health impairment process*), é desencadeado pela exposição prolongada a exigências laborais intensas, que consomem os recursos energéticos do trabalhador e conduzem a estados de exaustão física e emocional (e.g., Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2017; Lesener, Gusy & Wolter, 2019; Schaufeli & Bakker, 2023). O segundo, o processo motivacional, é estimulado pela presença de recursos laborais adequados, que funcionam como fontes de energia, satisfação e realização (Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli & Bakker, 2023). Estes recursos não apenas atenuam o impacto negativo das exigências, mas também promovem o engagement, caracterizado por vigor, dedicação e absorção, fortalecendo a motivação intrínseca, o desempenho e o bem-estar (Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker & Demerouti, 2017; Xanthopoulou et al., 2009; Schaufeli & Bakker, 2023).

A investigação empírica tem vindo a demonstrar que, apesar das exigências exercerem um efeito direto no desenvolvimento de *burnout*, os recursos, além de potenciarem estados motivacionais benéficos, exercem um efeito moderador sobre a relação entre as exigências e *burnout*, funcionando como fatores de proteção, um fenómeno conhecido como Buffer Effect, em que em que bons recursos “amortecem” o efeito do stress excessivo, mitigando esse impacto negativo e potenciando, simultaneamente, níveis mais elevados de engagement e bem-estar (Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli & Bakker, 2023).

Para além dos recursos organizacionais, os recursos individuais assumem um papel igualmente significativo na prevenção do *burnout*. Características pessoais como o otimismo, a resiliência e a autoeficácia têm sido identificadas como elementos protetores, contribuindo para uma maior capacidade para lidar com adversidades e exigências profissionais elevadas (Xanthopoulou et al., 2009). Estas disposições internas funcionam como mecanismos de regulação emocional e cognitiva, reforçando a resistência ao stress ocupacional e promovendo uma adaptação mais eficaz aos desafios do contexto laboral (Xanthopoulou et al., 2009).

A robustez do modelo JD-R reside na sua capacidade de integrar contributos essenciais de modelos anteriores, tais como a ênfase na autonomia e no apoio social proposta por Karasek e Theorell (1990), ou a centralidade da justiça organizacional do modelo de Siegrist (1996), ampliando-os e permitindo uma análise mais abrangente e contextualizada das condições laborais.

O JD-R distinguiu-se pela sua flexibilidade e aplicabilidade transversal, uma vez que não se limita a um conjunto fixo de variáveis, podendo ser adaptado a diferentes contextos organizacionais e ocupacionais (Schaufeli & Taris, 2014; Bakker & Demerouti, 2017). Esta característica tem contribuído para que o modelo seja amplamente utilizado na investigação empírica contemporânea, sendo hoje considerado uma das principais referências teóricas na compreensão do *burnout* e do bem-estar no trabalho (Llorens et al., 2006; Bakker & Demerouti, 2017).

1.4. Relevância do tema e objetivos de investigação

Face ao enquadramento, torna-se clara a relevância teórica e prática de aprofundar o estudo do *burnout* e dos factores psicossociais associados no contexto dos profissionais que atuam na área da promoção e proteção de crianças e jovens em Portugal.

Do ponto de vista teórico, esta investigação procurou colmatar a lacuna existente no panorama científico nacional, analisando a aplicabilidade do modelo Job Demands–Resources (JD-R) ao contexto da promoção e proteção de crianças e jovens em Portugal. Tendo em conta que este modelo conceptualiza o *burnout* em função do equilíbrio entre as exigências e os recursos do trabalho (Demerouti et al., 2001), procurou-se compreender se as relações preditas pela literatura internacional se confirmam também neste contexto profissional específico.

Do ponto de vista prático, a relevância desta investigação foi reforçada. O bem-estar psicológico e a motivação dos profissionais constituem condições fundamentais para a eficácia das intervenções junto de populações vulneráveis (Ratcliff et al., 2024). A presença de *burnout* compromete não só a saúde dos trabalhadores, como também pode ter um impacto direto na qualidade das decisões tomadas, no vínculo estabelecido com os utentes e, em última análise, na eficácia das respostas sociais prestadas (Maslach et al., 2001; Schaufeli et al., 2009).

Importa salientar que os fatores psicossociais raramente atuam de forma isolada. Em contextos altamente exigentes e com escassez de recursos, verifica-se frequentemente a acumulação de múltiplos stressores, o que potencia o risco de *burnout*, fenómeno descrito por Leake, Rienks e Obermann (2017) como “comboios de stressores”, que se refere à propagação sucessiva de exigências e eventos stressantes, em que cada um desencadeia ou intensifica o impacto do seguinte, conduzindo a um ciclo cumulativo de desgaste e exaustão. Esta realidade é particularmente visível nos serviços de promoção e proteção de crianças e jovens, onde os profissionais enfrentam simultaneamente exigências emocionais intensas, prazos legais rígidos, volume de trabalho elevado e fraco apoio institucional.

Perante este cenário, a presente investigação colocou como questão central: quais os principais factores psicossociais no contexto de trabalho que mais influenciam os níveis de *burnout* em profissionais da área de promoção e proteção de jovens em risco?

Com base nesta questão, o estudo teve como objetivo principal identificar e analisar os fatores psicossociais de risco e de proteção associados à intensidade dos sintomas de *burnout* nestes profissionais. Os fatores psicossociais, tal como definidos anteriormente, traduzem-se no modelo JD-R (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007) através das suas duas dimensões centrais: as exigências e os recursos laborais. Este modelo propõe que o *burnout* resulta do desequilíbrio entre exigências elevadas e recursos insuficientes, evidenciando que as condições psicossociais do trabalho podem funcionar simultaneamente como fatores de risco ou de proteção (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007). Assim, pretendeu-se compreender de que forma a acumulação de stressores e a limitação de recursos contribuem para o aumento dos níveis de *burnout* neste setor específico.

Deste modo, com vista a testar empiricamente estes pressupostos no contexto específico dos profissionais da promoção e proteção de crianças e jovens em risco, foram formuladas as seguintes hipóteses:

- Hipótese 1: Espera-se uma relação positiva significativa entre as exigências do trabalho e os níveis de *burnout*.
 - Para efeito do teste desta hipótese foram consideradas as dimensões do COPSOQ-III associados às exigências, nomeadamente: Exigências quantitativas; Ritmo de Trabalho, Exigências Cognitivas; Exigências Emocionais; Insegurança Laboral, Insegurança com as Condições de Trabalho; Conflito Trabalho-Família; Conflito de Papéis (Burr et al., 2019).
- Hipótese 2: Espera-se uma relação negativa significativa entre os recursos no trabalho e os níveis de *burnout*.
 - Para efeito do teste desta hipótese foram consideradas as dimensões do COPSOQ-III associados aos recursos, nomeadamente: Influência no Trabalho; Possibilidades de Desenvolvimento; Controlo sobre o Tempo de Trabalho; Significado do Trabalho; Compromisso face ao local de Trabalho; Qualidade do Trabalho; Previsibilidade; Reconhecimento; Transparência do Papel Laboral; Qualidade da Liderança; Suporte Social de Colegas; Suporte Social de Superiores; Sentido de Pertença e Comunidade; Confiança Horizontal; Confiança Vertical; Justiça Organizacional (Burr et al., 2019).

2. Método

2.1. Participantes

Este estudo contou com 85 participantes e todos eles cumpriram os critérios de inclusão definidos: (1) Ter mais de 18 anos (2) exercer funções laborais no âmbito da Promoção e Proteção de Crianças e Jovens em Risco.

Tal como observado na Tabela 2.1, dos 85 participantes, 60 eram mulheres (70,6%) e 25 homens (29,4%). As faixas etárias mais representadas foram entre os 18 e os 24 anos e entre os 50 e os 54, ambas com um N=13, o que equivale a 15,3%. A maioria dos inquiridos era casada (32,1%) e 47,6% não tinha filhos (N=40).

No que diz respeito às habilitações literárias, a maioria possuía uma Licenciatura (52,4%) e quanto à experiência profissional, 35,7% tinham mais de 20 anos de exercício de funções.

Relativamente à entidade empregadora, 22,7% exerciam funções numa CPCJ (N=15), 18,2% num CAFAP (N=12) e 16,7% em Casas de Acolhimento (N=11), sendo estas as três entidades mais representadas. Os restantes inquiridos distribuíam-se por setores como o NIJ, a Casa Pia de Lisboa, associações diversas e pelo setor da Educação, por exemplo. Do total, 28% referiu que a entidade em que trabalhavam possuía mais de 250 colaboradores.

No que concerne ao tempo em que exercem funções na entidade atual, a maioria (28,9%) trabalhava há “entre 1 e 5 anos”. Quanto ao vínculo laboral, 51,9% possuíam um contrato sem termo e, relativamente ao regime de trabalho, 78 participantes (95.1%) exerciam funções a tempo inteiro. Apenas 28 participantes desempenhavam funções de chefia (33,7%).

Tabela 2.1*Caracterização Sociodemográfica dos participantes do estudo (N=85)*

	N	% válida
<i>Sexo</i>	85	100
<i>Feminino</i>	60	70.6
<i>Masculino</i>	25	29.4
<i>Idade</i>	85	100
<i>18-24 anos</i>	13	15.3
<i>25-29 anos</i>	12	14.1
<i>30-34 anos</i>	10	11.8
<i>35-39 anos</i>	4	4.7
<i>40-44 anos</i>	9	10.6
<i>45-49 anos</i>	12	14.1
<i>50-54 anos</i>	13	15.3
<i>55-59 anos</i>	4	4.7
<i>Mais de 65 anos</i>	6	7.1
<i>Habilitações Literárias</i>	84	100
<i>Licenciatura</i>	44	52.4
<i>Mestrado</i>	19	22.6
<i>Outro</i>	21	25
<i>Experiência Profissional</i>	84	100
<i>Menos de 1 ano</i>	11	13.1
<i>Entre 1 e 5 anos</i>	14	16.7
<i>5 a 10 anos</i>	9	10.7
<i>10 a 15 anos</i>	12	14.3
<i>15 a 20 anos</i>	8	9.5
<i>Mais de 20 anos</i>	30	35.7
<i>Estado Civil</i>	84	100
<i>Solteiro/a</i>	15	17.9
<i>Solteiro/a numa relação</i>	20	23.8
<i>Casado/a</i>	27	31.8
<i>Outro</i>	22	26.5
<i>Filhos</i>	84	100
<i>Sim</i>	44	52.4
<i>Não</i>	40	47.6
<i>Entidade empregadora</i>	66	100
<i>CPCJ</i>	15	22.7
<i>CAFAP</i>	12	18.2
<i>Casa de Acolhimento</i>	11	16.7
<i>Outro</i>	28	42.4

Tabela 2.1 - Continuação*Caracterização Sociodemográfica dos participantes do estudo (N=85)*

	N	% válida
<i>Dimensão da Entidade</i>	82	100
<i>Até 9 trabalhadores</i>	14	17.1
<i>Entre 10 a 49</i>	31	37.8
<i>Entre 50 a 249</i>	14	17.1
<i>Mais de 250</i>	23	28
<i>Vínculo Contratual</i>	77	100
<i>Contrato sem termo</i>	40	51.9
<i>Contrato a termo certo</i>	13	16.9
<i>Outro</i>	24	46.2
<i>Tempo no Emprego Atual</i>	83	100
<i>Menos de 1 ano</i>	15	18.1
<i>1 a 5 anos</i>	24	28.9
<i>5 a 10 anos</i>	17	20.5
<i>10 a 15 anos</i>	6	7.2
<i>15 a 20 anos</i>	8	9.6
<i>Mais de 20 anos</i>	13	15.7
<i>Regime Trabalho</i>	82	100
<i>Tempo Inteiro</i>	78	95.1
<i>Part-time</i>	4	4.9
<i>Funções de Chefia</i>	83	100
<i>Sim</i>	28	33.7
<i>Não</i>	55	66.3

2.2. Instrumentos

Para responder ao objetivo estabelecido e às hipóteses formuladas, foram utilizados dois instrumentos validados para o contexto português: o *Burnout Assessment Tool* (BAT) (Sinval et al., 2022) e o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire III* (COPSOQ III) (Cotrim et al., 2022), bem como um conjunto de questões sociodemográficas, presentes no Anexo A. Estas possibilitaram a caracterização da amostra, sendo as variáveis: o sexo, a idade, as habilitações literárias, o estado civil, a existência de filhos, a experiência profissional, a entidade empregadora e a sua dimensão, tempo de exercício de funções na entidade, o vínculo contratual, regime de trabalho e eventual exercício de funções de chefia.

A aplicação combinada do COPSOQ-III e do BAT possibilitou uma análise integrada entre os fatores psicossociais do trabalho e os níveis de *burnout* percebidos. Esta abordagem metodológica garante que os dados recolhidos sejam não apenas válidos e fiáveis, mas também contextualizados à realidade portuguesa. Esta escolha fundamentou-se na sua solidez teórica, robustez psicométrica e adequação ao modelo Job Demands-Resources (JD-R), que sustentou a presente investigação.

2.2.1 *Copenhagen Psychosocial Questionnaire III (COPSOQ-III)*

O *Copenhagen Psychosocial Questionnaire III (COPSOQ-III)* surgiu da necessidade de incorporar novas dimensões psicossociais associadas às transformações do mundo do trabalho, incluindo a intensificação das exigências emocionais, a flexibilização dos vínculos e os desafios relacionados com a interface trabalho–vida pessoal (Pejtersen et al., 2010; Burr et al., 2019).

O COPSOQ-III está disponível na versão curta, intermédia e longa, contemplando um conjunto de core items obrigatórios definidos por Burr et al. (2019) mas permitindo adaptações nacionais para diferentes contextos de investigação (Burr et al., 2019). Em Portugal, a versão intermédia foi preliminarmente validada por Cotrim e colaboradores (2022), tendo apresentado bons índices de consistência interna (α global = .913), o que sustenta a sua adequação à avaliação dos riscos psicossociais em diferentes grupos profissionais (Cotrim et al., 2022).

No presente estudo, foi utilizada a versão intermédia portuguesa composta por 79 itens, excluindo os domínios relativos à Personalidade e à Saúde e Bem-Estar, uma vez que não foram consideradas pertinentes para a análise dos objetivos definidos. O COPSOQ-III estrutura-se em domínios e dimensões: Os domínios correspondem a grandes áreas de risco psicossocial que agrupam vários aspetos relacionados com a organização e o contexto de trabalho; as dimensões representam categorias mais específicas dentro de cada domínio, permitindo avaliar aspetos concretos (Cotrim et al., 2022).

Na tabela 2.2, é possível observar a estrutura do COPSOQ-III adotada neste estudo.

Tabela 2.2*Domínios e Dimensões do COPSOQ-III*

Domínios	Dimensões
Exigências Laborais	Exigências Quantitativas Ritmo de Trabalho Exigências Cognitivas Exigências Emocionais
Organização do Trabalho e Conteúdo	Influência no Trabalho Possibilidades de Desenvolvimento Controlo sobre o tempo de Trabalho Significado do trabalho
Interface Trabalho/Indivíduo	Compromisso face ao Local de Trabalho Insegurança Laboral Insegurança com as Condições de Trabalho Qualidade do Trabalho Conflito Trabalho-Família Satisfação com o Trabalho
Relações Sociais e Liderança	Previsibilidade Reconhecimento Transparência do Papel Laboral Conflito de Papéis Qualidade da Liderança Suporte Social de Colegas Suporte Social de Superiores Sentido de Pertença e Comunidade
Capital Social	Confiança Horizontal Confiança Vertical Justiça Organizacional

Cada item foi avaliado através de uma escala de resposta do tipo Likert de cinco pontos, variando entre extremos como 1- “Nunca/quase nunca” a 5- “Sempre” ou 1- “Nada/quase nada” a 5- “Extremamente”, consoante a formulação do item (Burr et al., 2019). Esta forma de resposta assegurou a comparabilidade com as versões anteriores do instrumento e permitiu analisar indicadores de exposição (fatores psicossociais) (Pejtersen et al., 2010; Llorens et al., 2019).

A versão portuguesa do COPSOQ-III demonstrou boas propriedades psicométricas, com coeficientes de Alfa de Cronbach situados maioritariamente entre .70 e .90, revelando uma boa fiabilidade das escalas (Cotrim et al., 2022; Pinto et al., 2024). No presente estudo, o COPSOQ-III revelou níveis satisfatórios de consistência interna, com valores de α de Cronbach adequados que variaram entre $\alpha = .57$ e $\alpha = .77$ nos domínios e entre $\alpha = .58$ e $\alpha = .93$ nas dimensões específicas (Tabelas 3.1 e 3.2).

Tal como referido por Cortina (1993), escalas com poucos itens tendem a apresentar valores inferiores de consistência interna, o que explica os alfas mais baixos observados em alguns domínios, nomeadamente em *Relações Sociais e Liderança* ($\alpha = .57$) e *Compromisso face ao Local de Trabalho* ($\alpha = .58$). Em contrapartida, dimensões como *Possibilidades de Desenvolvimento* ($\alpha = .92$), *Reconhecimento* ($\alpha = .90$) e *Qualidade da Liderança* ($\alpha = .90$) revelaram fiabilidade excelente, confirmando a robustez interna do instrumento na presente amostra. A sua validade estrutural foi também sustentada por análises fatoriais confirmatórias, que indicaram bons índices de ajustamento ao modelo teórico (Pinto et al., 2024).

Dada a sua robustez, atualidade e reconhecimento internacional, o COPSOQ-III constitui um instrumento adequado para avaliar riscos psicossociais e respetivos impactos na saúde de profissionais da área da promoção e proteção de crianças e jovens em risco (Burr et al., 2019; Cotrim et al., 2022; Pinto et al., 2024).

Para a presente investigação, as dimensões do COPSOQ-III foram agregadas em duas variáveis compósitas, em conformidade com o modelo Job Demands–Resources (Bakker & Demerouti, 2007).

Assim, foram integradas na variável Exigências Laborais as dimensões relacionadas com as pressões físicas, cognitivas e emocionais inerentes ao trabalho, bem como com a conciliação entre a vida profissional e pessoal e a perceção de insegurança laboral, incluindo, por exemplo, as Exigências Quantitativas, o Ritmo de Trabalho e as Exigências Emocionais.

Por sua vez, a variável Recursos no Trabalho englobou as dimensões que representam fatores de proteção e motivação, como a autonomia, o apoio social e a justiça organizacional, por exemplo, Influência no Trabalho, Suporte Social de Colegas e Reconhecimento.

A agregação foi realizada por média aritmética dos itens pertencentes a cada grupo, obtendo-se assim dois índices globais: um de Exigências e outro de Recursos.

2.2.2 *Burnout* Assessment Tool (BAT)

O *Burnout* Assessment Tool (BAT) foi desenvolvido por Schaufeli, De Witte e Desart (2020) como uma alternativa ao Maslach *Burnout* Inventory (MBI), procurando ultrapassar limitações deste último, nomeadamente a instabilidade da sua estrutura fatorial e a dependência de contextos ocupacionais específicos. O BAT operacionaliza o *burnout* como um estado de exaustão persistente acompanhado de manifestações cognitivas, emocionais e comportamentais, com impacto relevante no funcionamento diário do indivíduo (Schaufeli et al., 2020).

No contexto português, o BAT foi adaptado e validado por Sinval, Vázquez, Hutz, Schaufeli e Silva (2022), tendo demonstrado propriedades psicométricas adequadas. A estrutura fatorial revelou-se consistente com o modelo teórico original e os coeficientes de consistência interna apresentaram valores elevados (α entre .84 e .96), confirmando a fiabilidade do instrumento.

A versão curta, designada BAT-12, inclui apenas os sintomas core do *burnout*, distribuídos por quatro dimensões: Exaustão, Distância Mental, Incapacidade no Controlo Cognitivo e Incapacidade no Controlo Emocional (Sinval; et al., 2022). Cada dimensão agrega itens que refletem manifestações centrais do *burnout*, permitindo uma avaliação sintética e eficaz deste construto em contextos laborais.

No presente estudo foi utilizada a versão portuguesa reduzida composta por 12 itens (BAT-12), distribuídos equitativamente pelas quatro dimensões do *burnout*. As respostas foram dadas numa escala de Likert de cinco pontos, variando entre 1 (Nunca) e 5 (Sempre), o que permitiu avaliar a frequência com que os participantes experienciam cada sintoma.

2.3 Procedimento

O questionário foi elaborado na plataforma Google Forms e integrou itens da versão portuguesa do Copenhagen Psychosocial Questionnaire III (COPSOQ III), do *Burnout* Assessment Tool (BAT) e um conjunto de questões sociodemográficas e profissionais.

Para a recolha de dados, foi estabelecido contacto com instituições e profissionais da área da promoção e proteção de crianças e jovens em risco, apresentando os objetivos do estudo e solicitando a colaboração na divulgação do questionário. O acesso foi disponibilizado através de um link para o formulário online, permitindo o preenchimento autónomo pelos participantes.

Ao acederem ao link, os participantes foram direcionados para uma página inicial que continha o consentimento informado (Anexo B). Nessa página, foi-lhes assegurada a confidencialidade e voluntariedade da participação, bem como a garantia de que os dados recolhidos seriam utilizados exclusivamente para fins científicos e académicos e seriam analisados de forma agregada.

Foi também apresentada a disponibilidade das investigadoras para esclarecer quaisquer dúvidas que pudessem surgir em relação ao questionário. Apenas os participantes que confirmaram o consentimento informado e declararam ter idade igual ou superior a 18 anos puderam avançar para o preenchimento do questionário.

Após concordarem em participar no estudo, os participantes foram direcionados para o início do questionário. Durante o preenchimento, os participantes tinham a liberdade de interromper a sua participação a qualquer momento, caso desejassem.

No final do questionário, foi incluído um debriefing, dado que foram recolhidas informações potencialmente sensíveis, onde foram facultados alguns contactos úteis de apoio psicológico (Anexo C). Desta forma, foi possível assegurar um conjunto de cuidados éticos recomendados pela Comissão de ética do ISCTE, sendo que todos estes documentos foram aprovados pela mesma.

Concluída a recolha, os dados foram exportados para o software IBM SPSS Statistics (versão 29), onde foram preparados e analisados de acordo com os objetivos da investigação.

A preparação da base de dados envolveu várias etapas, de forma a garantir a qualidade e a consistência da informação para as análises estatísticas subsequentes.

Numa primeira fase, as variáveis categóricas (por exemplo, sexo, idade e tipo de contrato) encontravam-se inicialmente em formato string e foram recodificadas em variáveis numéricas para permitir a análise estatística no SPSS. As variáveis provenientes das escalas de resposta tipo Likert foram mantidas com a codificação original (1 a 5), representando a intensidade crescente da resposta.

Após a recodificação inicial das variáveis, as respostas em branco e as opções “Não sei” ou “Prefiro não responder” foram recodificadas com o valor .99 e posteriormente definidas como valores em falta (missing values) no SPSS. Este procedimento permitiu distinguir as não respostas das respostas válidas, assegurando que estas não influenciavam os cálculos estatísticos (i.e., médias, correlações e regressões). A definição de valores em falta permitiu, assim, preservar a integridade da base de dados e garantir que as análises fossem realizadas apenas com base em respostas válidas dos participantes (Tabachnick & Fidell, 2019).

De seguida, procedeu-se à análise da necessidade de inversão de itens. No BAT não existiam itens formulados de forma negativa, pelo que não foi necessário proceder a inversões. No COPSOQ III, pelo contrário, foi necessário inverter quatro itens, nomeadamente: “Precisa de fazer horas extra?”; “Os trabalhadores ocultam informações uns dos outros?”; “Os trabalhadores ocultam informação à gestão de topo?” e “A gestão de topo oculta informação aos seus trabalhadores?”. Esta inversão foi realizada de acordo com as orientações estabelecidas pelo manual do COPSOQ III, que especifica quais os itens que exigem reverse scoring para que os valores mais elevados correspondam a níveis mais favoráveis das dimensões avaliadas (Llorens et al., 2019).

Posteriormente, as variáveis foram agrupadas em categorias, criando-se variáveis compósitas dos instrumentos. No caso do COPSOQ III, foram criadas variáveis compósitas correspondentes às Exigências Laborais, à Organização e Conteúdo do Trabalho, ao Interface Trabalho–Indivíduo, às Relações Sociais e Liderança e ao Capital Social. Para o BAT, foram criadas variáveis compósitas para cada uma das suas quatro dimensões, Exaustão, Distância Mental, Incapacidade no Controlo Cognitivo e Incapacidade no Controlo Emocional, bem como uma variável global designada BAT Total, que integrou todos os itens do instrumento.

Adicionalmente, foram ainda construídas duas variáveis compósitas, uma que agrupou todas as dimensões de exigências (Exigências) e, outra, todas as dos recursos (Recursos), de forma a possibilitar a análise integrada da relação entre exigências, recursos e *burnout*.

Após a preparação da base de dados, foram realizadas análises descritivas das variáveis Sociodemográficas, do COPSOQ III e do BAT, seguidas de análises correlacionais e de regressão, com o objetivo de explorar as associações entre exigências e recursos psicossociais e as dimensões do *burnout*.

3. Resultados

3.1 Análises descritivas

3.1.1 Exigências e Recursos

As estatísticas descritivas (média, desvio-padrão, valores mínimos e máximos) e os valores de consistência interna dos domínios do COPSOQ-III encontram-se discriminados na Tabela 3.1.

Tabela 3.1

Estatísticas Descritivas dos domínios do COPSOQ-III

Domínios	N	Min.	Máx.	M	DP	α
Exigências Laborais	85	1.83	4.83	3.58	.64	.77
Organização do Trabalho e Conteúdo	85	1.91	4.39	3.52	.59	.62
Interface Trabalho/Indivíduo	85	2.31	4.80	3.21	.54	.72
Relações Sociais e Liderança	85	1.29	4.74	3.41	.62	.57
Capital Social	85	1.89	5.00	3.36	.67	.66

A análise da consistência interna revelou níveis de fiabilidade que variaram entre fracos e aceitáveis, com coeficientes α a oscilar entre .57 e .77. Embora alguns valores se situem ligeiramente abaixo do limiar convencional de .70, tal facto deve ser interpretado à luz do número reduzido de itens em determinadas subescalas, o que tende a diminuir os valores de α sem necessariamente comprometer a validade do construto (Cortina, 1993).

De forma geral, os resultados sustentam a adequada consistência interna dos domínios do instrumento, permitindo a interpretação subsequente dos valores médios.

As respostas foram dadas numa escala de 1 (*nunca / quase nunca*) a 5 (*sempre*), sendo os valores interpretados à luz das *guidelines* internacionais do COPSOQ-III (Burr et al., 2019), que classificam médias entre 2.34 e 3.66 como moderadas e médias superiores a 3.67 como elevadas.

Tendo isto em conta, os resultados indicaram que os participantes reportaram níveis moderados de “Exigências Laborais” ($M = 3.58$; $DP = .64$). De forma semelhante, os domínios “Organização do Trabalho e Conteúdo” ($M = 3.52$; $DP = .59$), “Relações Sociais e Liderança” ($M = 3.41$; $DP = .62$), “Capital Social” ($M = 3.36$; $DP = .67$) e a “Interface Trabalho-Indivíduo” ($M = 3.21$; $DP = .53$) também se enquadraram na faixa moderada, sugerindo avaliações globalmente positivas, embora não isentas de potenciais fatores de risco.

Na tabela 3.2, pode ser observada a análise detalhada das dimensões específicas do COPSOQ-III.

Tabela 3.2

Estatísticas Descritivas das Dimensões do COPSOQ-III

Dimensões	N	Min.	Máx.	M	DP	α
Exigências Quantitativas	85	1.83	4.83	3.58	.64	.85
Ritmo de Trabalho	85	1.91	4.39	3.52	.59	.75
Exigências Cognitivas	85	2.31	4.80	3.21	.54	.73
Exigências Emocionais	85	1.29	4.74	3.41	.62	.81
Influência no Trabalho	85	1.89	5.00	3.36	.67	.86
Possibilidades de Desenvolvimento	85	1.33	5.00	3.85	.91	.92
Controlo sobre o tempo de Trabalho	85	1.60	4.20	3.13	.60	.65
Significado do trabalho	85	1.50	5.00	4.11	.86	.87
Compromisso face ao Local de Trabalho	85	1.67	5.00	3.41	.75	.58
Insegurança Laboral	85	1.00	5.00	3.02	1.19	.84
Insegurança com as Condições de Trabalho	85	1.00	5.00	2.65	1.16	.89
Qualidade do Trabalho	85	1.00	5.00	3.62	.96	
Conflito Trabalho-Família	85	1.00	5.00	3.25	1.02	.93
Satisfação com o Trabalho	85	1.20	5.00	3.33	.79	.84
Previsibilidade	85	1.00	5.00	3.13	.79	.79
Reconhecimento	85	1.00	5.00	3.36	.94	.90
Transparência do Papel Laboral	85	1.00	5.00	3.64	.97	.89
Conflito de Papéis	85	1.67	5.00	3.16	.80	.64
Qualidade da Liderança	61	1.00	5.00	3.13	.95	.90
Suporte Social de Colegas	84	1.67	5.00	3.68	.79	.83
Suporte Social de Superiores	61	1.33	5.00	3.08	.89	.84
Sentido de Pertença e Comunidade	84	1.00	5.00	3.90	.83	.87
Confiança Horizontal	85	2.00	5.00	3.69	.76	.71
Confiança Vertical	85	1.50	5.00	3.33	.75	.75
Justiça Organizacional	85	1.33	5.00	3.05	.93	.87

Na Tabela 3.2, foram observadas médias elevadas (≥ 3.67) em dimensões associadas a recursos laborais, nomeadamente na dimensão “Significado do Trabalho” ($M = 4.11$; $DP = 0.86$) e “Possibilidades de Desenvolvimento” ($M = 3.85$; $DP = 0.91$), sugerindo que os participantes reconheceram propósito e oportunidades de crescimento no trabalho.

Por outro lado, a dimensão “Exigências Quantitativas” apresentou uma média moderada-superior ($M = 3.58$; $DP = 0.64$), valor que, de acordo com as guidelines do COPSOQ-III (Burr et al., 2019), pode indicar níveis de carga de trabalho potencialmente exigentes. As dimensões “Insegurança Laboral” ($M = 3.02$; $DP = 1.19$) e “Insegurança quanto às Condições de Trabalho” ($M = 2.65$; $DP = 1.16$), também apresentaram valores moderados, refletindo percepções intermédias de instabilidade laboral.

A dimensão “Qualidade do Trabalho” foi avaliada através de um único item, pelo que não foi possível calcular a consistência interna. Neste caso, reportam-se apenas as estatísticas descritivas do item.

A consistência interna foi boa a excelente para a maioria das dimensões, tais como “Possibilidades de Desenvolvimento” ($\alpha = .92$), “Reconhecimento” ($\alpha = .90$) e “Qualidade da Liderança” ($\alpha = .90$), mas fraca para outras, nomeadamente o “Compromisso face ao Local de Trabalho” ($\alpha = .58$) e “Relações Sociais e Liderança” ($\alpha = .57$).

3.1.2 *Burnout*

As estatísticas descritivas do BAT estão apresentadas na Tabela 3.3.

Tabela 3.3

Estatísticas Descritivas das dimensões do BAT

Dimensões	N	Min.	Máx.	M	DP	α
Exaustão	85	1.00	5.00	3.14	.90	.82
Distância Mental	85	1.00	5.00	2.26	.99	.74
Incapacidade no Controlo Cognitivo	85	1.00	5.00	2.52	.80	.73
Incapacidade no Controlo Emocional	85	1.00	4.33	1.98	.86	.75

No presente estudo, os participantes apresentaram uma média de 3.14 ($DP = .90$) na dimensão “Exaustão”, valor semelhante ao observado em estudos internacionais com profissionais de serviços humanos (De Beer et al., 2020; Schaufeli et al., 2020), sugerindo níveis relevantes de desgaste emocional. A dimensão “Incapacidade no Controlo Cognitivo” apresentou uma média de 2.52 ($DP = .80$), também próxima dos valores reportados noutras amostras europeias (De Beer et al., 2020), refletindo algumas dificuldades de concentração e regulação cognitiva associadas ao *burnout*.

As dimensões Distância Mental ($M = 2.26$; $DP = .99$) e Incapacidade no Controlo Emocional ($M = 1.98$; $DP = .86$), apresentaram valores médios inferiores às restantes dimensões, indicando níveis relativamente mais baixos de desmotivação e dificuldade na regulação emocional.

As médias foram interpretadas de forma descritiva, com base em estudos prévios que validaram o BAT em diferentes contextos ocupacionais (De Beer et al., 2020; Schaufeli et al., 2020).

Tal como nos valores do COPSQ-III, todas as dimensões do BAT apresentaram consistência interna adequada, com coeficientes α superiores a 0.70, cumprindo os critérios psicométricos recomendados para investigações aplicadas em contextos organizacionais (Marôco & Garcia-Marques, 2006).

3.2 Correlações

Antes da análise inferencial e do teste das hipóteses de investigação, foram exploradas as associações bivariadas entre as variáveis compósitas de Exigências, Recursos e *Burnout* (BAT total e respetivas dimensões), bem como entre os domínios e dimensões específicas do COPSQ-III e as dimensões do BAT. As associações foram avaliadas através do coeficiente de correlação de Pearson (r), adotando-se como referência a interpretação proposta por Cohen (1988) para a magnitude das correlações (fraca: $r \approx .10$; moderada: $r \approx .30$; forte: $r \geq .50$).

Conforme apresentado na Tabela 3.4, os resultados revelaram que a variável compósita das “Exigências” se encontra positiva e fortemente correlacionada com o *burnout* total ($r = .57$; $p < .001$), o que indica que níveis mais elevados de exigências estão associados a maiores níveis de *Burnout*.

Tabela 3.4*Correlações entre variáveis*

	1	2	3	4	5	6	7
1.Exigências	1						
2.Recurso	-.02	1					
3.Exaustão	.63***	-.28	1				
4.BAT_Tot	.57***	-.38***	.72***	1			
5.Distância Mental	.35***	-.51***	.43***	.84***	1		
6.Incapacidade no Controlo Cognitivo	.41***	-.21	.44***	.83***	.64***	1	
7.Incapacidade no Controlo Emocional	.44***	-.18	.41***	.81***	.58***	.61***	1

*** $p < .001$

No que respeita aos “Recursos”, verificou-se uma correlação negativa e moderada com o *burnout* total ($r = -.38$; $p < .001$), evidenciando que níveis mais elevados de recursos estão associados a níveis mais baixos de *burnout*.

Estes resultados preliminares são consistentes com as relações teóricas esperadas entre exigências, recursos e *burnout*, que serão posteriormente testadas nas análises de regressão múltipla.

A Tabela 3.5 detalha as correlações entre cada domínio do COPSOQ-III, o *burnout* total e respetivas dimensões.

Tabela 3.5*Correlações entre variáveis (Domínios)*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1.Exigências Laborais	1								
2.Organização do Trabalho e Conteúdo	.18	1							
3.Interface Trabalho/Indivíduo	.30	.30	1						
4.Relações Sociais e Liderança	.17	.73***	.29	1					
5.Capital Social	.09	.48***	.16	.73***	1				
6. Distância Mental	.14	-.43***	-.05	-.49***	-.51***	1			
7.Incapacidade no Controlo Cognitivo	.21	-.18	.16	-.19	-.25	.64***	1		
8.Incapacidade no Controlo Emocional	.27	-.10	.21	-.15	-.36***	.58***	.61***	1	
9.BAT_Total	.39***	-.29	.13	-.36***	-.46***	.84***	.83***	.81***	1

*** $p < .001$

A análise destes domínios, revelou que, as “Exigências Laborais” se correlacionam positivamente e de forma moderada com o score de *burnout* total ($r = .39$; $p < .001$). Este resultado indica que maiores níveis de carga e pressão no trabalho se associam a níveis mais elevados de *burnout*.

Relativamente aos Recursos, vários domínios apresentaram correlações negativas com o *burnout*. Os domínios, “Relações Sociais e Liderança” ($r = -.36$; $p < .001$) e “Capital Social” ($r = -.46$; $p < .001$) apresentaram correlações negativas moderadas, sugerindo que contextos de trabalho caracterizados por uma liderança de qualidade, apoio social e confiança organizacional se associam a menores níveis de *burnout*.

O domínio “Organização do Trabalho e Conteúdo” revelou uma correlação negativa, embora fraca ($r = -.29$; $p < .01$), enquanto a “Interface Trabalho-Indivíduo” não apresentou uma correlação significativa com o *burnout* ($r = .13$; $p < .22$).

A análise ao nível das dimensões individuais do COPSOQ-III (Tabela 3.6) permitiu identificar de forma mais específica quais os fatores organizacionais mais associados ao *burnout*.

Tabela 3.6*Correlações entre as Exigências e Recursos e o Burnout*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1.Exigências Quantitativas	1									
2.Ritmo de Trabalho	.41***	1								
3.Exigências Cognitivas	.50	.39***	1							
4.Exigências Emocionais	.21***	.32**	.39***	1						
5.Influência no Trabalho	.03	.09	.49***	-.02	1					
6.Possibilidades de Desenvolvimento	-.08	.30**	.43***	-.06	.47***	1				
7.Controlo sobre o tempo de Trabalho	-.15	-.03	.18	-.31**	.38***	.51***	1			
8.Significado do trabalho	-.10	.33**	.36***	.13	.29**	.63***	.21	1		
9.Compromisso face ao Local de Trabalho	.27*	.28**	.38***	.29**	.29***	.46***	.20	.49***	1	
10.Insegurança Laboral	.03	.05	-.23*	.04	-.16	-.15	-.25*	-.10	.01	1

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

Tabela 3.6 – continuação*Correlações entre as Exigências e Recursos e o Burnout*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11.Insegurança com as Condições de Trabalho	.15	.06	-.25*	.09	-.11	-.24	-.22*	-.03	-.05***	.75***
12.Qualidade do Trabalho	-.16	.01	.29**	-.07	.48***	.50***	.42***	.48***	.44***	-.07
13.Conflito Trabalho-Família	.68***	.52***	.15	.50***	.04	-.03	-.27*	-.05	.16	.29
14.Satisfação com o Trabalho	-.21	.05	.26*	-.19	.48***	.63***	.51***	.48***	.47***	-.10
15.Previsibilidade	-.11	.10	.36***	-.06	.10***	.44***	.39***	.25	.24	.03
16.Reconhecimento	-.14	.17	.34	-.06	.48***	.62***	.50***	.47***	.48***	-.17
17.Transparência do Papel Laboral	-.01	.32**	.56***	.09	.58***	.59***	.39***	.50***	.45***	-.16
18.Conflito de Papéis	.15	.22*	.18	.16	.22*	-.02*	.08	-.02	-.02	.11
19.Qualidade da Liderança	-.28	-.06	.16	-.12	.41***	.56***	.53***	.32*	.41**	.12
20.Suporte Social de Colegas	-.15	.09	.47***	.04	.36***	.53***	.44***	.35***	.31**	-.25*

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

Tabela 3.6 - continuação*Correlações entre as Exigências e Recursos e o Burnout*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21.Suporte Social de Superiores	-.20	.05	.19	-.06	.39**	.49***	.33**	.36**	.43***	.11
22.Sentido de Pertença e Comunidade	-.14	.11	.40***	.01	.30**	.57***	.36***	.42***	.31**	-.21
23.Confiança Horizontal	-.20	.08	.08	-.11	-.07	.20	.14	.19	.004	-.19
24.Confiança Vertical	-.05	.29**	.23*	.09	.22*	.49***	.30**	.30**	.45***	-.08
25.Justiça Organizacional	-.08	.16	.26*	-.05	.38***	.57***	.45***	.28**	.41***	-.01
26.Exaustão	.66***	.45***	.16	.55***	-.05	-.11	-.38***	-.10	.08	.15
27. Distância Mental	.29**	.07	-.14	.14	-.20	-.38***	-.20	-.47***	-.36***	.25*
28.Incapacidade no Controlo Cognitivo	.30**	.11	-.05	.21	-.02	-.14	-.09	-.26*	-.14	.26*
29.Incapacidade no Controlo Emocional	.36***	.15	.08	.19	.15	-.19	-.05	-.17	.000	.20
30.BAT Total	.50***	.24*	.01	.34**	-.04	-.27*	-.23*	-.32**	-.14	.27*

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

Tabela 3.6 - continuação*Correlações entre as Exigências e Recursos e o Burnout*

	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
11.Insegurança com as Condições de Trabalho	1									
12.Qualidade do Trabalho	-.07	1								
13.Conflito Trabalho-Família	.29**	-.10	1							
14.Satisfação com o Trabalho	-.15	.57***	-.17	1						
15.Previsibilidade	-.04	.48***	-.13	.51***	1					
16.Reconhecimento	-.26*	.56***	-.17	.70***	.69***	1				
17.Transparência do Papel Laboral	-.16	.43***	-.07	.50***	.66***	.68***	1			
18.Conflito de Papéis	.24*	.06	.29	-.03	.02	-.06	.10	1		
19.Qualidade da Liderança	-.03	.46***	-.32	.61***	.65***	.71***	.59***	-.21	1	
20.Suporte Social de Colegas	-.23*	.34**	-.28	.46***	.43***	.45***	.53***	.09	.46***	1
21.Suporte Social de Superiores	-.05	.39**	-.26	.55***	.56***	.58***	.52***	-.11	.78***	.42***

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

Tabela 3.6 - continuação*Correlações entre as Exigências e Recursos e o Burnout*

	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
22.Sentido de Pertença e Comunidade	-.19	.48***	-.19	.50***	.51***	.62***	.55***	-.02	.55***	.71***
23.Confiança Horizontal	-.26*	.10	-.30	.24*	.32**	.36***	.31**	-.32**	.39**	.30**
24.Confiança Vertical	-.26*	.42***	-.05	.53***	.59***	.74***	.51***	-.25*	.66***	.36***
25.Justiça Organizacional	-.13	.49***	-.14	.66***	.70***	.82***	.56***	-.11	.74***	.44***
26.Exaustão	.13	-.35**	.69***	-.41***	-.27*	-.33**	-.12	.18	-.39**	-.29**
27. Distância Mental	.25*	-.45***	.37***	-.55***	-.42***	-.52***	-.40***	.26*	-.47***	-.44***
28.Incapacidade no Controlo Cognitivo	.24*	-.23*	.47***	-.29**	-.06	-.19	-.11	.22*	-.18	-.34**
29.Incapacidade no Controlo Emocional	.32**	-.18	.41***	-.25*	-.07	-.22*	-.05	.24*	-.09	-.18
30.BAT_Total	.30**	-.39***	.61***	-.48***	-.27*	-.41***	-.23*	.29**	-.38**	-.39***

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

Tabela 3.6 - continuação*Correlações entre as Exigências e Recursos e o Burnout*

	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30
21.Suporte Social de Superiores	1									
22.Sentido de Pertença e Comunidade	.50***	1								
23.Confiança Horizontal	.44***	.52***	1							
24.Confiança Vertical	.54***	.46***	.48***	1						
25.Justiça Organizacional	.59***	.52***	.31**	.77***	1					
26.Exaustão	-.20	-.28**	-.30**	-.19	-.27*	1				
27. Distância Mental	-.47***	-.46***	-.41***	-.48***	-.38***	.43***	1			
28.Incapacidade no Controlo Cognitivo	-.28*	-.35**	-.37***	-.16	-.12	.44***	.64***	1		
29.Incapacidade no Controlo Emocional	-.12	-.32**	-.45***	-.31**	-.17	.41***	.58***	.61***	1	
30.BAT_Total	-.36**	-.45***	-.48***	-.37***	-.31**	.72***	.84***	.83***	.81***	1

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

Entre as exigências, destacaram-se as “Exigências Quantitativas”, que apresentaram uma correlação forte e positiva com a “Exaustão” ($r = .66, p < .001$) e uma associação moderada com o “BAT Total” ($r = .50, p < .001$). Também o “Ritmo de Trabalho” se correlacionou de forma moderada e positiva com a “Exaustão” ($r = .45, p < .001$) e com o BAT Total ($r = .24, p < .01$). O “Conflito Trabalho–Família” evidenciou uma das associações mais fortes, quer com a “Exaustão” ($r = .69, p < .001$) quer com o “BAT Total” ($r = .50, p < .001$). As “Exigências Emocionais” mostraram ainda uma correlação positiva moderada com a “Exaustão” ($r = .55, p < .001$), enquanto as “Exigências Cognitivas” evidenciaram associações mais fracas ou não significativas com o *burnout* total.

Entre os recursos, o “Significado do Trabalho” apresentou correlações negativas moderadas com o *burnout* (Exaustão: $r = -.32$; BAT Total: $r = -.32; p < .001$), indicando que a percepção de propósito profissional se associa a níveis inferiores de desgaste. O “Reconhecimento” mostrou igualmente correlações negativas moderadas com a “Exaustão” e o *burnout* total ($r = -.33; p < .001$). A “Qualidade da Liderança” evidenciou uma associação negativa moderada a forte com o *burnout* total ($r \approx -.39; p < .001$), enquanto o “Suporte Social de Colegas” ($r = -.29; p < .001$) e o “Suporte Social de Superiores” ($r \approx -.36; p < .001$) também se relacionaram com níveis mais baixos de *burnout*. Entre os recursos, destacou-se ainda o “Sentido de Pertença e Comunidade”, que apresentou uma das associações mais fortes com o *burnout* total ($r = -.45; p < .001$). Por contraste, dimensões como “Previsibilidade” e “Transparência do Papel Laboral” exibiram correlações fracas ou não significativas.

No que respeita às dimensões do *burnout*, verificou-se que “Exaustão”, “Distância Mental”, “Incapacidade no Controlo Cognitivo” e “Incapacidade no Controlo Emocional” se encontraram fortemente inter-relacionadas ($r > .60$), confirmando a sua coesão conceptual. A “Exaustão” apresentou as associações mais consistentes e elevadas com as exigências, enquanto o “Distância Mental” e as “Incapacidade no Controlo Cognitivo” e Emocional exibiram padrões semelhantes, embora com correlações ligeiramente menos intensas.

De forma geral, os resultados das correlações demonstraram-se consistentes com o enquadramento teórico do modelo Job Demands–Resources (JD-R).

Observou-se que as exigências laborais se associaram positivamente a níveis mais elevados de *burnout*, enquanto os recursos no trabalho se relacionaram de forma negativa com o mesmo constructo, sugerindo um possível efeito protetor. Entre os fatores de risco mais expressivos destacaram-se as exigências quantitativas, o ritmo de trabalho e o conflito trabalho–família, ao passo que, entre os recursos, sobressaíram as dimensões qualidade da liderança, reconhecimento, apoio social e sentido de pertença e comunidade.

Estes resultados exploratórios reforçaram a pertinência do modelo JD-R e serviram de base para as análises de regressão subsequentes, que permitiram testar de forma inferencial o papel preditivo das exigências e dos recursos no *burnout*.

3.3 Regressões

Após a análise das correlações entre as variáveis em estudo, procedeu-se à realização de análises de regressão linear múltipla com o objetivo de avaliar o peso preditivo das exigências e dos recursos organizacionais nos níveis de *burnout*.

Esta etapa permitiu avançar da mera associação bivariada para a compreensão da capacidade explicativa de cada conjunto de fatores (exigências e recursos) quando considerados em simultâneo, identificando os preditores mais relevantes para o *burnout* total e para as suas dimensões.

Foram realizadas regressões lineares múltiplas para avaliar o impacto das variáveis compósitas de Exigências e Recursos sobre o *burnout*. Foram testados dois modelos progressivos: primeiro com as variáveis compósitas de Exigências e Recursos, e posteriormente com os domínios e as dimensões específicas do COPSOQ-III, de forma a identificar quais os fatores mais determinantes para o *burnout* total (BAT).

O primeiro modelo, que incluiu apenas a variável Exigências, revelou-se estatisticamente significativo ($F(1,79) = 40.66$; $p < .001$), explicando 32% da variância do *burnout* ($R^2 = .32$). As Exigências apresentaram um efeito positivo e significativo ($\beta = .57$; $p < .001$), confirmando a Hipótese 1 e corroborando o pressuposto central do modelo JD-R, segundo o qual as exigências laborais funcionam como fatores de risco para o desenvolvimento de *burnout* (Tabela 3.7). Este resultado sugere que, à medida que as exigências aumentam, os níveis de *burnout* tendem igualmente a intensificar-se, tal como evidenciado em estudos anteriores (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Taris, 2014).

Tabela 3.7

Análise da predição de Burnout através das Exigências

	B	Beta	t	Sig.
Exigências	.71	.57	6.38	<.001

Variável Dependente: BAT_Total

O segundo modelo que incluiu apenas os Recursos foi também significativo ($F(1,83) = 14,32$; $p < .001$), explicando cerca de 15% da sua variância ($R^2 = .15$). Em contrapartida, os Recursos revelaram um efeito negativo e significativo ($\beta = -.38$; $p < .001$), confirmando a Hipótese 2 (Tabela 3.8). Este resultado confirma o papel protetor dos recursos organizacionais, que atuam como barreiras face ao *burnout*. Esta tendência é consistente com a literatura internacional (Xanthopoulou et al., 2007), que indica que a presença de apoio social, reconhecimento e autonomia reduz o impacto das exigências no bem-estar psicológico.

Tabela 3.8

Análise da predição de Burnout através dos Recursos

	B	Beta	t	Sig.
Recursos	-.50	-.38	-3.84	<.001

Variável Dependente: BAT_Total

Numa análise adicional, foi conduzida uma regressão múltipla utilizando em conjunto os cinco domínios do COPSQ-III como preditores do *burnout* (Tabela 3.9). O modelo global revelou-se significativo ($F(5,79) = 12,45$; $p < .001$) e explicou 41% da variância do *burnout* total ($R^2 = .41$)

Tabela 3.9

Análise dos Domínios do COPSQ-III enquanto preditores do burnout

	β	Beta	t	p	R²	F	p
Exigências Laborais	.47	.43	4.82	<.001	.41	12.45	<.001
Organização do Trabalho e Conteúdo	-.23	-.19	-1.55	.09			
Interface Trabalho/Indivíduo	.19	.14	1.52	.21			
Relações Sociais e Liderança	-.04	.18	-.22	.62			
Capital Social	-.42	-.40	-3.26	<.001			

Variável dependente: BAT_Total.

Entre as variáveis analisadas, destacaram-se as “Exigências Laborais”, que apresentaram um efeito positivo e significativo ($\beta = .43$; $p < .001$), confirmando a Hipótese 1 e reforçando o papel destas exigências como fator de risco central para o *burnout*. O “Capital Social”, que apresentou um efeito negativo e significativo ($\beta = -.40$; $p < .001$) apoiou a Hipótese 2, evidenciando que contextos organizacionais caracterizados por confiança, justiça e coesão social exercem um efeito protetor face ao *burnout*. Estes resultados confirmaram empiricamente o equilíbrio previsto pelo modelo JD-R, em que as exigências e os recursos atuam como forças opostas no desenvolvimento do *burnout*.

Os restantes domínios, a Interface Trabalho–Indivíduo ($\beta = .14$; $p = .21$), a Organização do Trabalho e Conteúdo ($\beta = -.19$; $p = .09$) e as Relações Sociais e Liderança ($\beta = -.04$; $p = .62$) não se revelaram preditores significativos no modelo. Estes resultados sugerem que, na presente amostra, estas dimensões não contribuíram de forma significativa para explicar a variabilidade do *burnout*.

As tabelas seguintes apresentam os coeficientes obtidos na regressão linear múltipla com todos os domínios como preditores do *burnout* total.

No domínio “Exigências Laborais”, o modelo global foi significativo, explicando 29% da variância do *burnout* ($F(4,80) = 8.11$; $p < .001$) (Tabela 3.10). Apenas as Exigências Quantitativas se destacaram como preditor positivo e significativo ($\beta = .42$; $p < .001$), enquanto o Ritmo de Trabalho, as Exigências Emocionais e as Exigências Cognitivas não apresentaram efeitos significativos quando analisadas em conjunto.

Tabela 3.10

Análise das dimensões do Domínio “Exigências Laborais” enquanto preditores do burnout

	β	Beta	t	p	R ²	F	p
Exigências Quantitativas	.33	.42	3.67	<.001	.29	8.11	<.001
Ritmo de Trabalho	.06	.08	.74	.46			
Exigências Cognitivas	-.17	-.18	-1.66	.10			
Exigências Emocionais	.13	.18	1.54	.13			

Variável dependente: BAT_Total

No domínio Organização do Trabalho e Conteúdo, o modelo foi também significativo ($R^2 = .15$; $F(4,80) = 3.41$; $p = .01$), destacando-se o Significado do Trabalho como preditor negativo e significativo ($\beta = -.29$; $p = .04$), sugerindo que atribuir sentido às tarefas protege contra o *burnout* (Tabela 3.11). Estes resultados estão em linha com a Hipótese 2 e reforçam o papel dos recursos intrínsecos, como a perceção de utilidade e propósito enquanto fatores de proteção. As dimensões Influência, Possibilidades de Desenvolvimento e Controlo sobre o Tempo de Trabalho não se revelaram significativas no modelo múltiplo.

Tabela 3.11

Análise das dimensões do Dominio “Organização do Trabalho e Conteúdo” enquanto preditores do burnout

	β	Beta	t	p	R^2	F	p
Influência	.14	.14	1.15	.25	.15	3.41	.01
Desenvolvimento	-.04	-.05	-.29	.77			
Controlo Tempo	-.23	-.20	-1.59	.12			
Significado	-.24	-.29	-2.15	.04			

Variável dependente: BAT_Total.

No domínio Interface Trabalho–Indivíduo, o modelo a maior capacidade explicativa, com 54% da variância do *burnout* total explicada ($F(6,78) = 15.31$; $p < .001$) (Tabela 3.12). O Conflito Trabalho–Família emergiu como o preditor mais forte e significativo ($\beta = .52$; $p < .001$), confirmando o seu papel crítico como fator de risco. Em sentido oposto, a Satisfação com o Trabalho revelou um efeito negativo e significativo ($\beta = -.27$; $p = .01$), funcionando como fator protetor. Assim, este domínio evidencia simultaneamente o impacto das exigências interpessoais e a relevância dos recursos motivacionais, apoiando ambas as hipóteses do estudo.

A Qualidade do Trabalho apresentou um efeito negativo ($\beta = -.17$; $p = .09$), enquanto o Compromisso face ao Local de Trabalho, a Insegurança Laboral e a Insegurança quanto às Condições de Trabalho não se mostraram preditores relevantes.

Tabela 3.12

Análise das dimensões do Domínio “Interface Trabalho/Indivíduo” enquanto preditores do burnout

	β	Beta	t	p	R ²	F	p
Compromisso	-.02	-.02	-.20	.84	.54	15.31	<.001
Insegurança	1.02	.00	.00	1.00			
Insegurança Condições	.06	.09	.79	.43			
Qualidade	-.12	-.17	-1.74	.09			
Conflito Trabalho- Família	.36	.52	6.12	<.001			
Satisfação	-.25	-.27	-2.73	.01			

Variável dependente: BAT_Total.

O domínio Relações Sociais e Liderança apresentou um modelo global significativo ($R^2 = .29$; $F(8,52) = 4.02$; $p < .001$). Contudo, apenas o Conflito de Papéis se destacou como preditor positivo e significativo do *burnout* ($\beta = .26$; $p = .03$) (Tabela 3.13).

Tabela 3.13

Análise das dimensões do Domínio “Relações Sociais e Liderança” do COPSOQ-III enquanto preditores do burnout

	β	Beta	t	p	R ²	F	p
Previsibilidade	-.01	-.02	-.10	.93	.29	4.02	<.001
Reconhecimento	-.17	-.25	-1.29	.20			
Transparência	.02	.03	.13	.89			
Conflito Papéis	.21	.26	2.29	.03			
Qualidade da Liderança	.11	.26	.75	.46			
Suporte Social de Colegas	-.14	-.17	-1.00	.32			
Suporte Social de Superiores	-.08	-.11	-.60	.55			
Pertença	-.21	-.27	-1.51	.14			

Variável dependente: BAT_Total.

Dimensões como Previsibilidade, Reconhecimento, Transparência do Papel, Qualidade da Liderança, Suporte Social de Colegas e de Superiores e Sentido de Pertença e Comunidade não mantiveram efeitos significativos no modelo múltiplo, apesar de algumas terem apresentado correlações negativas com o *burnout* em análises bivariadas.

Por fim, o modelo relativo ao Capital Social explicou 24% da variância do *burnout* ($F(3,81) = 9.65; p < .001$) (Tabela 3.14). Destacou-se a Confiança Horizontal, como preditor negativo e significativo ($\beta = -.41; p < .001$), reforçando o seu papel protetor. Este resultado vai ao encontro da Hipótese 2, sublinhando que relações interpessoais baseadas em confiança e justiça organizacional são recursos chave na prevenção do *burnout* nesta amostra.

Já a Confiança Vertical e a Justiça Organizacional não contribuíram de forma significativa quando consideradas em simultâneo com as restantes dimensões deste domínio.

Tabela 3.14

Análise das dimensões do Domínio “Capital Social” do COPSQ-III enquanto preditores do burnout

	β	Beta	t	p	R ²	F	p
Confiança Horizontal	-.38	-.41	-.3.74	<.001	.24	9.65	<.001
Confiança Vertical	-.07	-.08	-.47	.64			
Justiça	.09	-.12	-.80	.43			

Variável dependente: BAT_Total.

De forma global, as análises de regressão confirmaram as duas hipóteses do estudo, evidenciando que as exigências laborais, sobretudo as quantitativas e o conflito trabalho–família, aumentam significativamente o risco de *burnout* (H1), enquanto os recursos organizacionais, como o significado do trabalho, a satisfação e a confiança horizontal, reduzem esse risco (H2).

Estes resultados estão alinhados com o modelo JD-R, evidenciando o papel simultaneamente de risco e de proteção dos fatores psicossociais e forçando a sua aplicabilidade ao contexto dos serviços de promoção e proteção.

4. Discussão

4.1. Interpretação dos resultados

A presente secção tem como objetivo interpretar criticamente os resultados obtidos, articulando-os com o modelo Job Demands–Resources (JD-R) e com a literatura científica nacional e internacional sobre o *burnout* em profissionais do sistema de promoção e proteção de crianças e jovens em risco.

O modelo JD-R (Demerouti, Bakker, Nachreiner & Schaufeli, 2001) postula que o equilíbrio entre exigências laborais e recursos organizacionais é determinante para o bem-estar psicológico dos trabalhadores. Assim, níveis elevados de exigências tendem a originar processos de desgaste e exaustão, enquanto a disponibilidade de recursos atua como fator protetor e motivacional (Bakker & Demerouti, 2017).

A primeira hipótese deste estudo (H1) previa uma relação positiva significativa entre as exigências do trabalho e os níveis dos sintomas de *burnout*, de acordo com o pressuposto central do modelo JD-R (Demerouti et al., 2001). Os resultados confirmaram esta hipótese, revelando que as exigências quantitativas e o conflito trabalho–família foram as dimensões que mais contribuíram para o aumento dos sintomas de *burnout*, enquanto o ritmo de trabalho e as exigências emocionais apresentaram correlações positivas de menor magnitude.

O conflito trabalho–família emergiu como um dos fatores mais críticos, confirmando observações de estudos realizados em contextos semelhantes, nos quais a dificuldade de conciliar responsabilidades profissionais e pessoais se revelou um preditor significativo de desgaste emocional (Nissly, Mor Barak & Levin, 2005; Lizano, 2015). Este resultado é particularmente relevante no contexto da proteção infantil, caracterizado por elevadas exigências emocionais e escassos recursos institucionais, que contribuem para a sobrecarga e para a permeabilidade entre os domínios profissional e pessoal (McFadden, Campbell & Taylor, 2015).

No contexto português, estas conclusões estão em consonância com as de Teixeira (2020) e Alves, Fonseca e Araújo (2015), que identificaram níveis moderados a elevados de exaustão emocional em técnicos de proteção infantil e assistentes sociais, associando-os ao excesso de processos e ao conflito entre exigências profissionais e vida pessoal.

A relação positiva entre exigências quantitativas e *burnout* é consistente com a literatura internacional, onde o *burnout* nestes profissionais surge frequentemente associado à sobrecarga de tarefas, ao ritmo acelerado e à exigência de respostas rápidas e emocionalmente intensas (Kim & Stoner, 2008; Lizano, 2015; Travis et al., 2016). A elevada carga emocional inerente ao contacto com situações de risco, negligência e violência familiar, combinada com limitações de tempo e recursos, tende a gerar uma espiral de exaustão e distanciamento, tal como proposto por Maslach e Leiter (2016) e confirmado em meta-análises recentes (Giménez-Bertomeu et al., 2024).

Como tal, este resultado confirmou o processo de deterioração da saúde descrito por Bakker e Demerouti (2017), segundo o qual as exigências funcionam como preditores diretos da exaustão, sobretudo quando não são compensadas por recursos adequados. Este processo é especialmente intenso em profissões de cuidado, onde as exigências emocionais são centrais e a exposição contínua ao sofrimento humano pode desencadear fadiga por compaixão (Figley, 2002).

A segunda hipótese (H2), que previa uma relação negativa entre recursos organizacionais e *burnout*, foi igualmente confirmada. Dimensões como o significado do trabalho, a satisfação laboral, a confiança horizontal, o suporte social entre colegas e a qualidade da liderança associaram-se negativamente aos níveis dos sintomas de *burnout*, em linha com o carácter protetor dos recursos previsto pelo modelo JD-R (Bakker & Demerouti, 2014).

O significado do trabalho destacou-se como um dos recursos mais relevantes: quando os profissionais percebem o seu trabalho como socialmente valioso e coerente com os seus valores, os efeitos das exigências tendem a ser atenuados. Profissionais que atribuem significado ao seu trabalho demonstram maior resiliência emocional e menor propensão à exaustão (Lizano, 2015; McFadden et al., 2015). A confiança entre colegas, por sua vez, confirmou-se como um recurso protetor essencial, uma vez que o suporte social promove sentimentos de pertença, segurança e partilha emocional (Halbesleben, 2006; Bakker & Demerouti, 2017). Em contextos de elevada carga emocional, como a proteção infantil, a cooperação e a empatia entre pares revelam-se fundamentais para prevenir o isolamento e o desgaste (McFadden et al., 2015).

A satisfação laboral e o reconhecimento emergiram igualmente como fatores protetores, corroborando estudos que associam a perceção de valorização profissional e de justiça organizacional a menores níveis de *burnout* (Crawford, LePine & Rich, 2010; Lesener, Gusy & Wolter, 2019). Quando os profissionais percebem que o seu contributo é reconhecido e que dispõem de autonomia, experimentam maior motivação e energia no desempenho das suas funções (Bakker, 2011).

Em conjunto, estes resultados demonstram a importância de investir no fortalecimento dos recursos organizacionais, nomeadamente na criação de espaços de supervisão reflexiva, no estímulo à autonomia e na valorização do significado do trabalho, aspetos identificados como promotores de bem-estar e engagement (Bakker & Demerouti, 2014; McFadden et al., 2015). O impacto protetor dos recursos não elimina totalmente o efeito das exigências, reforçando que o equilíbrio entre ambos é determinante para a saúde ocupacional: recursos fortes e consistentes podem compensar exigências elevadas e favorecer a resiliência organizacional (Bakker & Demerouti, 2007; Schaufeli & Bakker, 2017; Lesener, Gusy & Wolter, 2019).

Como supramencionado, a integração teórica e interpretação global dos resultados confirmam o processo de deterioração da saúde do modelo JD-R, evidenciando que as exigências laborais se associam positivamente aos sintomas de burnout (Bakker & Demerouti, 2017). Paralelamente, observou-se que os recursos organizacionais exercem um efeito protetor, atenuando esses sintomas e contrariando o processo de desgaste desencadeado pelas exigências (Schaufeli & Taris, 2014; Lesener, Gusy & Wolter, 2019). Assim, ainda que o processo motivacional proposto pelo modelo JD-R não tenha sido diretamente avaliado, os resultados sugerem que o reforço dos recursos organizacionais pode contribuir indiretamente para o bem-estar e a sustentabilidade emocional destes profissionais (Bakker & Demerouti, 2017). No caso dos técnicos da promoção e proteção de crianças e jovens em risco, o contacto constante com situações de vulnerabilidade potencia o desgaste, mas o compromisso com a missão social e o apoio entre pares surgem como fatores de compensação emocional (Lizano, 2015; McFadden et al., 2015).

Comparando com estudos internacionais, a magnitude das associações encontradas é semelhante à observada em investigações com assistentes sociais e profissionais de saúde mental (Kim & Stoner, 2008; Lizano, 2015). Esta consistência dos resultados reforça a aplicabilidade do modelo JD-R ao contexto português, caracterizado por equipas pequenas, forte carga emocional e escassez de supervisão estruturada, fatores que tornam os recursos interpessoais particularmente relevantes.

O modelo JD-R demonstrou uma boa capacidade explicativa, onde as exigências e os recursos explicaram cerca de 41% da variância do *burnout*, sustentando a sua adequação a este contexto profissional (Bakker & Demerouti, 2017). Tal percentagem indica que intervenções centradas na gestão das exigências e no reforço dos recursos podem ter impacto substancial na prevenção do *burnout*.

Em síntese, as hipóteses formuladas foram integralmente confirmadas: as exigências relacionaram-se positivamente com os sintomas de *burnout* e os recursos exerceram um efeito protetor significativo. O estudo valida empiricamente o modelo JD-R no contexto português e evidencia a necessidade de políticas organizacionais que promovam contextos laborais equilibrados e sustentáveis, reforçando práticas de supervisão e apoio que favoreçam o bem-estar ocupacional dos profissionais deste setor.

4.2. Contributos Teóricos e Implicações práticas

O presente estudo representa um contributo relevante para o aprofundamento do conhecimento sobre os fatores psicossociais de risco e proteção associados aos sintomas de *burnout* no contexto da promoção e proteção de crianças e jovens em risco. Apesar de existirem em Portugal alguns estudos pioneiros sobre este tema (Alves, Fonseca & Araújo, 2015; Teixeira, 2020), a literatura tem-se focado sobretudo em amostras reduzidas e instituições muito específicas, como é o caso da CPCJ e do NIJ. Esta investigação permitiu ampliar o âmbito de análise a diferentes entidades da rede, oferecendo uma compreensão mais abrangente e atual das condições psicossociais destes profissionais.

Os resultados confirmam a aplicabilidade do modelo JD-R (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2017) ao contexto português deste setor, validando empiricamente as duas vias centrais do modelo: o processo de deterioração da saúde, associado às exigências (Hipótese 1), e o papel protetor dos recursos (Hipótese 2). Tal como previsto pelo modelo, as exigências elevadas aumentam o *burnout*, enquanto a presença de recursos adequados o atenua.

Este trabalho apresenta também um avanço metodológico importante ao integrar dois instrumentos internacionalmente reconhecidos e recentemente validados em Portugal, o Copenhagen Psychosocial Questionnaire III (COPSOQ-III) e o *Burnout Assessment Tool* (BAT). A combinação destes instrumentos não é inovadora por si só, mas o contributo distintivo do presente estudo reside na aplicação conjunta do COPSOQ e do BAT a uma amostra de profissionais do sistema de promoção e proteção de crianças e jovens em risco, um contexto pouco estudado em Portugal. O uso do BAT permitiu operacionalizar o *burnout* como um fenómeno multidimensional que inclui dimensões cognitivas, emocionais e comportamentais (Schaufeli, De Witte & Desart, 2020; Sinval et al., 2022). Assim, este estudo atualiza e enriquece a análise do *burnout* no contexto português, alinhando-a com as abordagens internacionais mais recentes.

Outro contributo teórico relevante consiste na identificação específica das exigências e dos recursos com impacto nos sintomas de *burnout*. Os resultados mostraram que as exigências quantitativas e o conflito trabalho–família são os fatores de risco mais salientes, enquanto o significado do trabalho, a satisfação profissional e a confiança horizontal se destacam como os principais fatores protetores. Esta distinção entre dimensões específicas confirma as hipóteses formuladas e representa um avanço face aos estudos portugueses anteriores, que tendiam a analisar o *burnout* de forma global ou centrada em variáveis isoladas (Alves et al., 2015; Teixeira, 2020). Assim, o presente estudo contribui para uma compreensão mais precisa dos mecanismos psicossociais que explicam os sintomas de *burnout* em profissionais da promoção e proteção, oferecendo evidência empírica detalhada sobre as relações entre exigências, recursos e o *burnout*.

Em consonância com as hipóteses testadas, as implicações práticas deste estudo podem ser agrupadas em dois eixos principais: (1) intervenções orientadas para a redução das exigências laborais, correspondentes à Hipótese 1; (2) intervenções destinadas ao reforço dos recursos organizacionais e relacionais, associadas à Hipótese 2.

No primeiro eixo, a evidência de que as exigências quantitativas e o conflito trabalho–família se associam de forma significativa ao *burnout* indica a necessidade de implementar medidas de gestão da carga de trabalho e de conciliação entre vida profissional e pessoal. As organizações devem procurar ajustar o número de processos atribuídos, reduzir tarefas administrativas desnecessárias e criar margens de tempo mais realistas para o cumprimento de prazos. Simultaneamente, recomenda-se a flexibilização de horários, o apoio psicossocial institucional e a promoção de políticas de equilíbrio trabalho–família, estratégias que têm mostrado eficácia na redução do *burnout* e na melhoria da qualidade de vida dos profissionais (Allen, Herst, Bruck & Sutton, 2000).

No segundo eixo, associado à Hipótese 2, importa reforçar os recursos motivacionais e relacionais que protegem o bem-estar dos profissionais. O significado do trabalho pode ser potenciado através do reconhecimento do valor social da função e da comunicação clara dos resultados positivos alcançados. A satisfação profissional deve ser promovida mediante práticas de reconhecimento, oportunidades de progressão e enriquecimento das funções, estratégias que fortalecem o envolvimento e o compromisso organizacional (Maslach & Leiter, 2016). Paralelamente, a confiança horizontal e o suporte social entre colegas devem ser estimulados por meio da criação de espaços regulares de supervisão reflexiva, reuniões de partilha e formação colaborativa, fatores reconhecidos como protetores contra o *burnout* em contextos de alta exigência emocional (McFadden et al., 2015; Halbesleben, 2006).

Estas medidas, coerentes com as hipóteses testadas, representam linhas de ação concretas para decisores e gestores. Reduzir exigências e reforçar recursos não são apenas estratégias individuais, mas mecanismos estruturais que promovem bem-estar, coesão de equipa e qualidade dos serviços prestados (Schaufeli & Taris, 2014).

Em termos globais, este estudo acrescentou evidência empírica relevante para a investigação portuguesa sobre *burnout* em profissionais do setor da promoção e proteção de crianças e jovens em risco. Ao contrário de trabalhos anteriores (Alves et al., 2015; Teixeira, 2020), centrados em amostras mais restritas, instituições muito específicas e análises globais ou qualitativas das variáveis psicossociais, a presente investigação ampliou a análise a diversas entidades da rede. Para além disso, diferenciou sistematicamente as dimensões de exigências e recursos e avaliou os sintomas de *burnout* de forma multidimensional, com recurso a instrumentos atualizados e validados para o contexto nacional. Assim, mais do que replicar estudos prévios, o presente trabalho aprofundou a compreensão dos mecanismos psicossociais que explicam o desgaste profissional neste setor, contribuindo para um enquadramento teórico e empírico mais completo e atual.

Em síntese, este estudo contribuiu para preencher uma lacuna importante na investigação portuguesa ao aplicar de forma rigorosa e contextualizada o modelo JD-R a um domínio profissional ainda pouco explorado. Do ponto de vista teórico, reforçou a validade e a relevância do modelo, demonstrando a sua utilidade para compreender fenómenos de *burnout* em contextos socio-comunitários complexos. Do ponto de vista prático, ofereceu evidência empírica sólida que fundamenta intervenções organizacionais específicas, diretamente ancoradas nas hipóteses testadas: reduzir as exigências e potenciar os recursos.

4.3. Limitações do estudo

Apesar dos contributos mencionados, é importante reconhecer as limitações deste estudo. Em primeiro lugar, existem limitações relacionadas com a amostra e a generalização dos resultados. A amostra de participantes, apesar de pertinente, pode não ser totalmente representativa do universo de profissionais da área de promoção e proteção de crianças e jovens em risco em Portugal. A amostra deste estudo foi relativamente reduzida ($N = 85$), o que pode limitar a robustez estatística de algumas análises e comprometer a representatividade do universo de profissionais deste setor em Portugal (Faber & Fonseca, 2014).

Para além da dimensão, a amostra foi constituída maioritariamente por mulheres (70,6%), o que reflete a feminização típica das profissões do setor social (Matias et al., 2012), mas que pode limitar a compreensão das experiências e perceções masculinas neste contexto.

Em termos etários, predominaram os participantes entre os 18 e os 34 anos (41,2%) e entre os 45 e os 54 anos (29,4%), verificando-se uma menor representação dos grupos etários mais velhos (≥ 55 anos, 11,8%). Esta distribuição pode influenciar a generalização, uma vez que as perceções de *burnout* e os recursos de coping tendem a variar com a idade e a experiência profissional, sendo comum que profissionais mais jovens apresentem níveis superiores de exaustão e menor estabilidade emocional face às exigências laborais (Maslach & Leiter, 2016).

Estas características devem ser consideradas ao interpretar os resultados e sublinham a importância de investigações futuras com amostras mais amplas e equilibradas, capazes de refletir com maior precisão a diversidade etária e de sexo, por exemplo.

Em segundo lugar, todos os dados foram recolhidos num único ponto no tempo, o que nos permite identificar associações entre variáveis, mas não inferir causalidades de forma inequívoca (Bryman, 2016; Field, 2024). Por conseguinte, não podemos afirmar com certeza, por exemplo, que foram as elevadas exigências que causaram o aumento de *burnout*, é possível, alternativamente, que técnicos já em *burnout* percecionem o seu trabalho como mais exigente ou conflituoso, fenómeno conhecido como viés de causalidade reversa (Spector, 2019) ou que outras variáveis não medidas estejam a influenciar simultaneamente exigências e *burnout* (Podsakoff, MacKenzie & Podsakoff, 2012). A ausência de uma componente longitudinal ou experimental impede avaliar a evolução temporal dos fenómenos e verificar a direção causal, como seria teoricamente desejável (Menard, 2002).

Uma terceira limitação prende-se com o facto de o método de recolha de dados ter sido exclusivamente de autorrelato, o que acarreta riscos de viés de método comum e de desejabilidade social (Podsakoff et al., 2003). Respondentes particularmente sensibilizados para o tema do *burnout* podem ter procurado responder de forma consistente com expectativas teóricas, enquanto outros podem ter subestimado sintomas ou conflitos por receio de exposição (Podsakoff et al., 2012; Tourangeau & Yan, 2007). Embora o anonimato e a confidencialidade reduzam tais efeitos (Donaldson & Grant-Vallone, 2002), não os eliminam totalmente. Adicionalmente, fatores situacionais momentâneos, como o estado de humor ou fadiga no momento da resposta, podem ter influenciado perceções e enviesado resultados (Conway & Lance, 2010).

Por fim, é necessário mencionar que nem todas as variáveis relevantes foram incluídas no estudo. Embora as variáveis selecionadas tenham sido baseadas no modelo JD-R e nas hipóteses formuladas, ficaram de fora exigências emocionais específicas, como o contacto com situações de abuso infantil ou negligência, que podem representar cargas emocionais intensas e distintas da carga quantitativa (Figley, 2002; Kim & Stoner, 2008). O confronto diário com sofrimento e trauma tem sido identificado como um dos principais preditores de *burnout* em profissões de ajuda (McFadden, Campbell & Taylor, 2015).

Além disso, o estudo não contemplou a análise de efeitos de moderação e mediação entre exigências e recursos, tal como previsto no modelo JD-R (Bakker & Demerouti, 2017). Este modelo postula que os recursos laborais não só influenciam diretamente o bem-estar, mas também atenuam o impacto negativo das exigências sobre o *burnout*, funcionando como fatores de compensação e também mediar o processo pelo qual as exigências se relacionam com o *burnout*. A ausência desta análise limita a exploração integral dos mecanismos explicativos propostos pelo JD-R, impedindo verificar se os recursos (como a satisfação, o significado ou a confiança) poderiam moderar ou mediar a relação entre exigências e *burnout*.

Ao reconhecer estas limitações, não se pretende desvalorizar os resultados obtidos, mas sim contextualizá-los adequadamente. Em contrapartida, este reconhecimento serve de base para sugestões de investigação futura, onde se poderão colmatar essas lacunas e aprofundar o conhecimento para além do aqui alcançado.

4.4. Sugestões para Investigações Futuras

Tendo em conta as limitações identificadas, é possível definir várias linhas de investigação futura que podem aprofundar e consolidar o conhecimento sobre *burnout* em profissionais da área de promoção e proteção de crianças e jovens em risco. Em primeiro lugar, recomenda-se a realização de estudos longitudinais para compreender relações causais entre exigências, recursos e *burnout*. Avaliar estes fatores em vários momentos permitiria clarificar se diferentes perceções iniciais de exigências e recursos predizem níveis distintos de *burnout* ao longo do tempo (Schaufeli & Taris, 2014).

Em segundo lugar, são necessários estudos de intervenção ou quase-experimentais. Tendo sido identificados fatores de risco e proteção, importa testar o impacto de mudanças organizacionais ou programas específicos.

Exemplos incluem intervenções de conciliação trabalho–família (flexibilização de horários), programas para reforçar o significado do trabalho (feedback sobre impacto social, sessões reflexivas) ou ações focadas em melhorar a confiança e comunicação entre equipes.

A literatura recente demonstra que intervenções organizacionais podem elevar o bem-estar, o envolvimento e a resiliência dos profissionais e reduzir os níveis de *burnout* (Bes et al., 2023). Por exemplo, meta-análises indicam que programas combinados, envolvendo tanto mudança estrutural como componente individual, são mais eficazes do que intervenções isoladas (Pijpker et al., 2020). Deste modo, o efeito destas estratégias na redução do *burnout* reforçaria empiricamente relações causais e forneceria evidência prática para gestores e decisores.

Uma terceira linha de investigação envolve a ampliação das variáveis estudadas. Futuras pesquisas devem incluir outras exigências, como exigências emocionais (lidar com casos perturbadores), sobrecarga cognitiva (complexidade burocrática) ou conflitos de papel que a literatura tem identificado como fortes preditores de *burnout* em contextos de trabalho social (Kim & Stoner, 2008; Lizano, 2015). Estas dimensões, particularmente relevantes no contexto da proteção infantil, devem ser avaliadas em conjunto com recursos pessoais, como resiliência, autoeficácia, otimismo, empatia e estratégias de coping, reconhecidos como moderadores individuais do impacto das exigências (Xanthopoulou, Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2007). Também é importante incorporar recursos pessoais e características individuais dos profissionais. Variáveis como resiliência, autoeficácia, otimismo, estratégias de coping e empatia podem moderar o impacto das exigências e explicar diferenças individuais na experiência de *burnout* (Xanthopoulou et al., 2009; Schaufeli & Taris, 2014). A investigação futura deve explorar como estes fatores pessoais interagem com o ambiente organizacional, seguindo a evolução recente do modelo JD-R.

Além da ampliação das variáveis, recomenda-se a análise de variáveis mediadoras e moderadoras, elementos centrais do JD-R que não foram explorados neste estudo. Por exemplo, o *burnout* pode funcionar como variável mediadora na relação entre exigências e resultados profissionais, enquanto os recursos laborais, como o suporte social, o significado do trabalho ou a autonomia, podem atuar como moderadores, atenuando o impacto negativo das exigências sobre o *burnout* (Bakker & Demerouti, 2017). A inclusão destes efeitos mediadores e moderadores permitirá testar de forma mais completa os mecanismos explicativos do modelo, contribuindo para um entendimento mais aprofundado e dinâmico das relações entre fatores psicossociais e bem-estar ocupacional neste contexto.

Uma quarta linha de investigação deve aprofundar o papel do engagement como contraponto positivo ao *burnout*. Segundo Bakker e Demerouti (2014), os mesmos recursos que reduzem o *burnout* tendem a promover motivação, vitalidade e envolvimento, pelo que a inclusão deste constructo pode oferecer uma visão mais equilibrada do funcionamento psicológico dos técnicos.

Do ponto de vista metodológico, recomenda-se o uso de abordagens mistas que combinem metodologias quantitativas e qualitativas (Creswell & Plano Clark, 2018), enriquecendo a leitura dos fenómenos e ampliando a compreensão sobre a realidade estudada. A inclusão de entrevistas ou grupos focais acrescenta perspetivas mais subjetivas e contextualizadas, captando nuances emocionais e experiências profissionais que dificilmente emergem apenas através de questionários (Creswell & Plano Clark, 2018).

Por fim, são sugeridos estudos comparativos entre diferentes tipos de instituições (CPCJ, CAFAP, casas de acolhimento, IPSS) e, sempre que possível, comparações internacionais, de modo a identificar especificidades culturais e organizacionais do contexto português. Adicionalmente, seria relevante investigar as consequências do *burnout* na qualidade dos serviços, satisfação dos utentes e retenção dos profissionais, aproximando a investigação académica das necessidades de gestão e políticas públicas (Lizano, 2015; Maslach & Leiter, 2016).

Em síntese, futuras investigações deverão avançar para modelos mais integrados e dinâmicos, que articulem o papel das exigências, dos recursos e das variáveis pessoais, testando mecanismos mediadores e moderadores e avaliando o impacto das intervenções organizacionais na saúde e sustentabilidade emocional dos profissionais. Estes desenvolvimentos contribuirão para fortalecer a evidência empírica do modelo JD-R e apoiar políticas de gestão mais eficazes e humanizadas no sistema de promoção e proteção.

Conclusão

A presente investigação procurou compreender de que forma os fatores psicossociais, enquanto exigências e recursos no trabalho se relacionam com os sintomas de *burnout* em profissionais do sistema de promoção e proteção de crianças e jovens em risco, com base no modelo Job Demands–Resources (JD-R) (Demerouti et al., 2001; Bakker & Demerouti, 2007). As hipóteses formuladas foram confirmadas: as exigências laborais mostraram uma relação positiva com os sintomas do *burnout*, enquanto os recursos organizacionais e relacionais se associaram negativamente com os mesmos.

Verificou-se que o conflito trabalho–família e as exigências quantitativas constituem os principais fatores de risco, ao passo que o significado do trabalho, a satisfação profissional e a confiança horizontal emergem como recursos protetores cruciais. Estes resultados validam a aplicabilidade do modelo JD-R ao contexto português neste setor e reforçam a importância de equilibrar exigências e recursos como condição essencial para o bem-estar dos técnicos (Bakker & Demerouti, 2017; Schaufeli & Bakker, 2023).

Do ponto de vista teórico, o estudo contribuiu para o aprofundamento da literatura nacional sobre o *burnout*, ao aplicar instrumentos atualizados (COPSOQ-III e BAT) e distinguir dimensões específicas de exigências e recursos. Em termos práticos, os resultados sublinham a necessidade de intervenções organizacionais integradas que atuem simultaneamente na redução da sobrecarga e do conflito trabalho–família (Pijpker et al., 2020; Bes et al., 2023) e no reforço de recursos motivacionais e relacionais, como o apoio entre colegas, o reconhecimento e o significado do trabalho (Schaufeli & Bakker, 2004; Xanthopoulou et al., 2009).

Apesar das limitações inerentes ao tamanho e composição da amostra, ao desenho transversal e à ausência de variáveis emocionais ou de efeitos de moderação, este estudo fornece uma base empírica sólida e abre caminho para investigações futuras que testem modelos mais amplos e dinâmicos, integrando mediadores, moderadores e recursos pessoais.

Assim, esta dissertação demonstrou que o *burnout* neste setor não deve ser entendido apenas como uma fragilidade individual, mas como expressão de condições organizacionais exigentes e insuficientemente equilibradas por recursos adequados (Schaufeli, 2017). Cuidar da saúde ocupacional destes profissionais é, por isso, uma questão ética, científica e social. Valorizar, apoiar e reconhecer quem trabalha na promoção e proteção de crianças e jovens significa também cuidar de quem cuida, uma condição indispensável para garantir a qualidade, humanidade e sustentabilidade das respostas sociais destinadas a proteger os mais vulneráveis.

Referências Bibliográficas

- Ahola, K. (2007). Occupational *burnout* and health. *People and Work Research Reports*, 81. Finnish Institute of Occupational Health.
- Ahola, K., Väänänen, A., Koskinen, A., Kouvonen, A., & Shirom, A. (2010). *Burnout* as a predictor of all-cause mortality among industrial employees: A 10-year prospective register-linkage study. *Journal of Psychosomatic Research*, 69(1), 51–57. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2010.01.002>
- Alarcon, G. M. (2011). A meta-analysis of *burnout* with job demands, resources, and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 79(2), 549–562. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2011.03.007>
- Allen, T. D., Herst, D. E. L., Bruck, C. S., & Sutton, M. (2000). Consequences associated with work-to-family conflict: A review and agenda for future research. *Journal of Occupational Health Psychology*, 5(2), 278–308. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.5.2.278>
- Alves, A. B., Fonseca, S., & Araújo, L. (2015). Perceção de stresse, *burnout* e autocuidado nos técnicos dos NIJ, ISS, IP [Dissertação de Mestrado, Instituto Politécnico de Viseu, Escola Superior de Educação].
- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265–269.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The Job Demands–Resources model: State of the art. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3), 309–328. <https://doi.org/10.1108/02683940710733115>
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2014). Job Demands–Resources theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Work and wellbeing: A complete reference guide* (Vol. 3, pp. 37–64). Wiley-Blackwell.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2017). Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(3), 273–285. <https://doi.org/10.1037/ocp0000056>
- Bakker, A. B., & De Vries, J. D. (2021). Job Demands–Resources theory and self-regulation: New explanations and remedies for job *burnout*. *Anxiety, stress, & coping*, 34(1), 1-21.
- Bes, I., Shoman, Y., Al-Gobari, M., Rousson, V., & Guseva Canu, I. (2023). Organizational interventions and occupational *burnout*: a meta-analysis with focus on exhaustion. *International archives of occupational and environmental health*, 96(9), 1211-1223.
- Bryman, A. (2016). *Social research methods*. Oxford university press.
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., ... & Pohrt, A. (2019). The third version of the Copenhagen psychosocial questionnaire. *Safety and health at work*, 10(4), 482-503.
- Chung, Y., & Choo, H. (2019). A structural path to job satisfaction, *burnout*, and intent to leave among child protection workers: A South Korean study. *Children and Youth Services Review*, 100, 304–312. <https://doi.org/10.1016/j.childyouth.2019.03.018>
- Cohen, J. (1988). Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences (2nd ed.). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203771587>
- Conway, J. M., & Lance, C. E. (2010). What reviewers should expect from authors regarding common method bias in organizational research. *Journal of business and psychology*, 25(3), 325-334.

- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98–104. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.98>
- Cotrim, T. P., Bem-Haja, P., Pereira, A., Fernandes, C., Azevedo, R., Antunes, S., ... & Silva, C. F. (2022). The Portuguese Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire: preliminary validation studies of the middle version among municipal and healthcare workers. *International journal of environmental research and public health*, 19(3), 1167.
- Coyle, D., Edwards, D., Hannigan, B., Fothergill, A., & Burnard, P. (2005). *A systematic review of stress among mental health social workers*. *International Social Work*, 48(2), 201–211. <https://doi.org/10.1177/0020872805050492>
- Cox, T., & Griffiths, A. (2005). The nature and measurement of work-related stress: theory and practice.
- 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*, 95(5), 834–848. <https://doi.org/10.1037/a0019364>
- Creswell, J. W., & Plano Clark, V. L. (2018). *Designing and conducting mixed methods research* (3rd ed.). Sage.
- De Beer, L. T., Schaufeli, W. B., De Witte, H., Hakanen, J. J., Shimazu, A., Glaser, J., ... & Rudnev, M. (2020). Measurement Invariance of the *Burnout* Assessment Tool (BAT) Across Seven Cross-National Representative Samples. *Int. J. Environ. Res. Public Health*, 17, 5604.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands–Resources model of *burnout*. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>
- Donaldson, S. I., & Grant-Vallone, E. J. (2002). Understanding self-report bias in organizational behavior research. *Journal of business and Psychology*, 17(2), 245–260.
- Doty, D. H., & Glick, W. H. (1998). Common methods bias: does common methods variance really bias results?. *Organizational research methods*, 1(4), 374–406.
- Faber, J., & Fonseca, L. M. (2014). How sample size influences research outcomes. *Dental press journal of orthodontics*, 19, 27–29.
- Field, A. (2024). *Discovering statistics using IBM SPSS statistics*. Sage publications limited.
- European Agency for Safety and Health at Work. (2022). *Work-related stress, anxiety and depression*. <https://osha.europa.eu/en/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Figley, C. R. (Ed.). (2013). *Treating compassion fatigue*. Routledge.
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Giménez-Bertomeu, V. M., Caravaca-Sánchez, F., & Ricoy-Cano, A. J. (2024). *Burnout* among social workers in social services: A systematic review and meta-analysis of prevalence. *Journal of Social Service Research*, 50(4), 664–683. <https://doi.org/10.1080/01488376.2024.2371847>
- Greenberg, J. (2011). Organizational justice: The dynamics of fairness in the workplace. In S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 3, pp. 271–327). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/12171-008>
- Halbesleben, J. R. B. (2006). Sources of social support and *burnout*: A meta-analytic test of the conservation of resources model. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1134–1145. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.91.5.1134>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>

- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. Basic Books.
- Kim, H. (2011). Job conditions, unmet expectations, and *burnout* in public child welfare workers: How different from other social workers? *Children and Youth Services Review*, 33(2), 358–367. <https://doi.org/10.1016/j.chidyouth.2010.10.001>
- Kim, H., & Stoner, M. (2008). *Burnout and turnover intention among social workers: Effects of role stress, job autonomy and social support*. *Administration in Social Work*, 32(3), 5–25. <https://doi.org/10.1080/03643100801922357>
- Leake, R., Rienks, S., & Obermann, A. (2017). A deeper look at *burnout* in the child welfare workforce. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 41(5), 492–502. <https://doi.org/10.1080/23303131.2017.1340385>
- Lesener, T., Gusy, B., & Wolter, C. (2019). The job demands–resources model: A meta-analytic review of longitudinal studies. *Work & Stress*, 33(1), 76–103. <https://doi.org/10.1080/02678373.2018.1529065>
- Leka, S., & Jain, A. (2010). *Health Impact of Psychosocial Hazards at Work: An Overview*. World Health Organization.
- Lizano, E. L. (2015). Examining the impact of job *burnout* on the health and well-being of human service workers: A systematic review and synthesis. *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 39(3), 167–181. <https://doi.org/10.1080/23303131.2015.1014122>
- Llorens, S., Bakker, A. B., Schaufeli, W., & Salanova, M. (2006). Testing the robustness of the job demands-resources model. *International Journal of stress management*, 13(3), 378.
- Llorens, C., Pérez-Franco, J., Oudyk, J., Berthelsen, H., Dupret, E., Nübling, M., Burr, H., & Moncada, S. (2019). *COPSOQ III. Guidelines and questionnaire*. International COPSOQ Network.
- Marôco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas? *Laboratório de Psicologia*, 4(1), 65–90. <https://doi.org/10.14417/lp.763>
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced *burnout*. *Journal of Occupational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the *burnout* experience: Recent research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job *burnout*. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Matias, M., Andrade, C., & Fontaine, A. M. (2012). The interplay of gender, work and family in Portuguese families. *Work Organisation, Labour and Globalisation*, 6(1), 11–26.
- McFadden, P., Campbell, A., & Taylor, B. (2015). Resilience and *burnout* in child protection social work: Individual and organisational themes from a systematic literature review. *British Journal of Social Work*, 45(5), 1546–1563. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bct210>
- Nielsen, M. B., & Einarsen, S. (2012). *Outcomes of Exposure to Workplace Bullying: A Meta-Analytic Review*. *Work & Stress*, 26(4), 309–332. <https://doi.org/10.1080/02678373.2012.734709>
- Nissly, J. A., Mor Barak, M. E., & Levin, A. (2005). Stress, social support, and workers' intentions to leave their jobs in public child welfare. *Administration in Social Work*, 29(1), 79–100. https://doi.org/10.1300/J147v29n01_05
- Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). *The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire*. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(Suppl 3), 8–24.

- Pinto, A., Carvalho, C., Mónico, L. S., Moio, I., Alves, J., & Lima, T. M. (2024). *Assessing Psychosocial Work Conditions: Preliminary validation of the Portuguese short version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire III. Sustainability*, 16(17), 7479. <https://doi.org/10.3390/su16177479>
- Pijpker, R., Vaandrager, L., Veen, E. J., & Koelen, M. A. (2020). Combined interventions to reduce *burnout* complaints and promote return to work: a systematic review of effectiveness and mediators of change. *International journal of environmental research and public health*, 17(1), 55.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: a critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of applied psychology*, 88(5), 879.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., & Podsakoff, N. P. (2012). Sources of method bias in social science research and recommendations on how to control it. *Annual review of psychology*, 63(1), 539-569.
- Ratcliff, M. (2024). Social workers, *burnout*, and self-care: A public health issue. *Delaware journal of public health*, 10(1), 26.
- Sakakibara, K., Shimazu, A., Toyama, H. & Schaufeli, W. B. (2020). *Validation of the Japanese version of the Burnout Assessment Tool (BAT-J)*. *Frontiers in Psychology*, 11: 1819. doi:10.3389/fpsyg.2020.01819.
- Salvagioni, D. A. J., Melanda, F. N., Mesas, A. E., González, A. D., Gabani, F. L., & de Andrade, S. M. (2017). Physical, psychological and occupational consequences of job *burnout*: A systematic review of prospective studies. *PLoS ONE*, 12(10), e0185781. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0185781>
- Schaufeli, W. B. (2017). Applying the Job Demands-Resources model: A ‘how to’ guide to measuring and tackling work engagement and *burnout*. *Organizational dynamics*, 46(2), 120-132.
- 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*, 25(3), 293–315. <https://doi.org/10.1002/job.248>
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2023). Work engagement: A critical assessment of concept and measurement. In W. Ruch, A. B. Bakker, L. Tay, & F. Gander (Eds.), *Handbook of positive psychology assessment* (pp. 273–295). Hogrefe.
- Schaufeli, W. B., Desart, S., & De Witte, H. (2020). *Burnout Assessment Tool (BAT)—development, validity, and reliability*. *International journal of environmental research and public health*, 17(24), 9495.
- 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>
- Schaufeli, W.B., & Taris, T.W. (2014). A critical review of the Job Demands–Resources Model: Implications for improving work and health. In G.F. Bauer & O. Hämmig (Eds.), *Bridging Occupational, Organizational and Public Health* (pp. 43–68). Springer.
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>
- Sinval, J., Vazquez, A. C. S., Hutz, C. S., Schaufeli, W. B., & Silva, S. (2022). *Burnout Assessment Tool (BAT): Evidência de validade para o Brasil e Portugal*. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1344. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031344>
- Spector, P. E. (2019). Do not cross me: Optimizing the use of cross-sectional designs. *Journal of business and psychology*, 34(2), 125-137.

- Steinlin, C., Dölitzsch, C., Kind, N., Fischer, S., Schmeck, K., Fegert, J. M., & Schmid, M. (2017). The influence of sense of coherence, self-care and work satisfaction on secondary traumatic stress and *burnout* among child and youth residential care workers in Switzerland. *Child & Youth Services*, 38(2), 159–175. <https://doi.org/10.1080/0145935X.2017.1297225>
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2019). *Using multivariate statistics* (7th ed.). Pearson.
- Taris, T. W. (2006). Is there a relationship between *burnout* and objective performance? A critical review of 16 studies. *Work & Stress*, 20(4), 316–334. <https://doi.org/10.1080/02678370601065893>
- Teixeira, M. (2020). O Síndrome de *Burnout*: O caso das profissionais da CPCJ. Instituto Superior de Serviço Social do Porto.
- Tourangeau, R., & Yan, T. (2007). Sensitive questions in surveys. *Psychological bulletin*, 133(5), 859.
- Toppinen-Tanner, S., Ojajärvi, A., Väänänen, A., Kalimo, R., & Jäppinen, P. (2005). *Burnout* as a predictor of medically certified sick-leave absences and their diagnosed causes. *Behavioral Medicine*, 31(1), 18–27. <https://doi.org/10.3200/BMED.31.1.18-32>
- Travis, D. J., Lizano, E. L., & Mor Barak, M. E. (2016). “I’m so stressed!”: A longitudinal model of stress, *burnout* and engagement among social workers in child welfare settings. *The British Journal of Social Work*, 46(4), 1076–1095. <https://doi.org/10.1093/bjsw/bct205>
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the Job Demands–Resources Model. *International Journal of Stress Management*, 14(2), 121–141.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.11.003>
- World Health Organization. (2019a). Burn-out an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>
- World Health Organization. (2019b). *International Classification of Diseases for Mortality and Morbidity Statistics (11th Revision)*. World Health Organization.

Anexos

Anexo A - Questões sociodemográficas

Nesta seção, ser-lhe-á pedido que responda a um conjunto de questões sobre si. Estes dados servirão apenas para a caracterização dos participantes do estudo, não comprometendo o anonimato nem a confidencialidade da informação. Não existem respostas certas ou erradas, como tal, solicitamos que responda o mais verdadeiramente possível ao longo de todo o questionário.

Qual a sua idade?

- ☐ 18-24 anos
- ☐ 25-29 anos
- ☐ 30-34 anos
- ☐ 35-39 anos
- ☐ 40 - 44 anos
- ☐ 45-49 anos
- ☐ 50 - 54 anos
- ☐ 55-59 anos
- ☐ 60-65 anos
- ☐ Mais de 65 anos
- ☐ Prefiro não responder

Qual o seu sexo?

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino
- ☐ Prefiro não responder

Qual o seu estado civil?

- ☐ Solteiro/a
- ☐ Solteiro/a numa relação
- ☐ Casado/a
- ☐ União de facto

- ☐ Divorciado/a
- ☐ Viúvo/a
- ☐ Prefiro não responder
- ☐ Outra: _____

Tem filhos?

- ☐ Não
- ☐ Sim, tenho filho(s) menor(es) de idade
- ☐ Sim, tenho filho(s) menor(es) e maior(es) de idade
- ☐ Sim, tenho filho(s) maior(es) de idade
- ☐ Prefiro não responder

Qual o grau de escolaridade mais elevado que completou?

- ☐ 1º ciclo (4º ano)
- ☐ 2º ciclo (6º ano)
- ☐ 3º ciclo (9º ano)
- ☐ Ensino secundário (12º ano)
- ☐ Curso técnico-profissional
- ☐ Licenciatura
- ☐ Mestrado
- ☐ Doutoramento
- ☐ Prefiro não responder

Quantos anos tem de experiência de trabalho?

- ☐ Menos de 1 ano
- ☐ Entre 1 e 5 anos
- ☐ 5 a 10 anos
- ☐ 10 a 15 anos
- ☐ 15 a 20 anos
- ☐ Mais de 20 anos
- ☐ Prefiro não responder

Qual a entidade em que trabalha?

- ☐ Comissão Proteção de Crianças e Jovens (CPCJ)

- ☐ Centro de Apoio Familiar e Aconselhamento Parental (CAFAP)
- ☐ Núcleo de Infância e Juventude (NIJ)
- ☐ Casa de acolhimento
- ☐ Prefiro não responder
- ☐ Outra: _____

Qual a dimensão da entidade na qual trabalha?

- ☐ Até 9 trabalhadores
- ☐ entre 10 e 49 trabalhadores
- ☐ entre 50 e 249 trabalhadores
- ☐ mais de 250 trabalhadores
- ☐ Prefiro não responder

Qual o seu vínculo contratual?

- ☐ Contrato de trabalho a termo certo
- ☐ Contrato de trabalho a termo incerto
- ☐ Contrato de trabalho sem termo
- ☐ Contrato de trabalho de curta duração
- ☐ Contrato de trabalho a tempo parcial
- ☐ Trabalho temporário
- ☐ Recibos verdes
- ☐ Prestação de serviços
- ☐ Estágio
- ☐ Prefiro não responder
- ☐ Outra: _____

Há quanto tempo exerce funções no seu local de trabalho atual?

- ☐ Menos de 1 ano
- ☐ Entre 1 e 5 anos
- ☐ 5 a 10 anos
- ☐ 10 a 15 anos
- ☐ 15 a 20 anos
- ☐ Mais de 20 anos
- ☐ Prefiro não responder

Qual o seu regime de trabalho?

- Tempo inteiro
- Part-time
- Prefiro não responder

Exerce funções de chefia ou de coordenação de equipas ou pessoas no seu trabalho?

- Sim
- Não
- Prefiro não responder

Anexo B – Consentimento Informado

O presente estudo surge no âmbito da Dissertação da aluna Carolina Marta, orientada pela docente Silvia Silva para obtenção do grau de Mestre em Psicologia Comunitária e Proteção de Crianças e Jovens em Risco pelo ISCTE- Instituto Universitário de Lisboa. Este estudo pretende identificar e analisar os principais fatores de risco psicossociais que estão associados à intensidade dos sintomas de *burnout* em profissionais da área de promoção e proteção de jovens em risco. A sua colaboração é fundamental pois contribuirá para o avanço do conhecimento nesta área.

Para poder participar, deverá ter 18 anos ou mais e ter sua atividade laboral inserida no contexto de promoção e proteção.

A sua participação no estudo é voluntária, podendo escolher participar ou não. Caso decida participar, pode interromper a participação a qualquer momento sem ter de prestar qualquer justificação. Para além de voluntária, a participação é também anónima e confidencial. Os dados obtidos serão unicamente utilizados para análise estatística para fins académicos e nenhuma resposta será analisada ou reportada individualmente. Em nenhum momento do estudo precisa de se identificar. Estima-se que o preenchimento do questionário tenha uma duração de, no máximo, 15 minutos.

Não se prevê que a sua participação neste estudo traga riscos significativos. Contudo, dado que serão recolhidas informações sobre assuntos potencialmente sensíveis, no final do questionário serão fornecidos alguns contactos, que poderão ser úteis.

Caso tenha alguma dúvida, sugestão ou pretenda conhecer os resultados deste estudo, poderá contactar a aluna Carolina Marta através do e-mail: csaem@iscte-iul.pt ou a sua orientadora, Sílvia Silva pelo e-mail: silvia.silva@iscte-iul.pt.

Obrigada!

Anexo C – *Debriefing*

Obrigada pela participação!

As suas respostas foram guardadas.

Tal como mencionado no início da sua participação, este estudo pretende identificar e analisar os principais fatores de risco psicossociais que estão associados à intensidade dos sintomas de *burnout* em profissionais da área de promoção e proteção de jovens em risco. Mais especificamente, perceber se existe uma relação positiva significativa entre as exigências do trabalho (Exigências emocionais, Conflitos interpessoais, Desequilíbrio e Carga de trabalho, ...) e o *burnout* e uma relação negativa significativa entre os Recursos no trabalho (autonomia no trabalho, apoio social, recursos, ...) e o *burnout*.

Se a participação neste estudo lhe causou algum desconforto emocional, recomendamos que procure apoio através dos seguintes contactos:

Ordem dos Psicólogos (213 400 250), disponível nos dias úteis, das 9h00 às 13h00 e das 14h00 às 17h00.

SOS Voz Amiga (21 354 4545), disponível nos dias úteis entre as 9h00 e as 18h00

Serviço de Acompanhamento Psicológico da Linha SNS24 (808 24 24 24)

Para esclarecer alguma dúvida ou fazer algum comentário, poderá entrar em contacto com a aluna Carolina Marta através do email csaem@iscte-iul.pt, ou com a sua orientadora, Sílvia Silva, pelo e-mail silvia.silva@iscte-iul.pt

Muito obrigada por ter participado neste estudo!