

**BURNOUT E ENVOLVIMENTO NOS PROFISSIONAIS DE SAÚDE DOS
COMPORTAMENTOS ADITIVOS E DEPENDÊNCIAS DA REGIÃO NORTE DE
PORTUGAL**

Relatório Final

NOME DO(S) AUTOR(ES): Cátia Coutinho*; Cristina Queirós***; Letícia Rodrigues****;
Rita Valinho*; Rui Tinoco**

AFILIAÇÃO:

* DICAD ARS Norte, I.P.

** DICAD ARS Norte, I.P./CRI Porto Ocidental

*** Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação da Universidade do Porto

**** DICAD ARS Norte, I.P./CRI Braga

Março 2024

Índice

1.	Introdução	1
2.	Caraterização da DICAD	5
4.	Metodologia	7
5.	Instrumentos de recolha de dados	7
6.	Resultados	9
6.1.	Caraterização da amostra	9
6.2.	Análise Descritiva	15
6.3.	Resultados Principais	18
7.	Análise comparativa das Variáveis Dependentes em função Variáveis Independentes ..	21
7.1.	Comparação entre as variáveis independentes e as dimensões do <i>Burnout Assessment Tool (BAT- 12)</i>	21
7.2.	Comparação entre as variáveis independentes e as dimensões do <i>Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)</i>	40
7.3.	Comparação entre as variáveis independentes e as dimensões do Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS)	45
7.4.	Análise correlacional	52
8.	Análise de Conteúdo das Perguntas Abertas	53
8.1.	Identifique três sugestões de melhoria	54
8.2.	Identifique três motivos de insatisfação no trabalho	55
8.3.	Identifique três motivos de satisfação no trabalho	57
8.4.	Resultados Principais	58
9.	Conclusão	60
10.	Bibliografia	62
11.	ANEXOS	67

Índice de Tabelas

Tabela 1. <i>Distribuição em função do género</i>	9
Tabela 2. <i>Distribuição em função da idade</i>	9
Tabela 3. <i>Distribuição em função das habilitações literárias</i>	9
Tabela 4. <i>Distribuição em função das pessoas a cargo</i>	10
Tabela 5. <i>Distribuição em função da categoria profissional</i>	10
Tabela 6. <i>Distribuição em função da existência de relacionamento afetivo estável</i>	11
Tabela 7. <i>Distribuição em função do serviço de origem, profissionais no ativo e taxas de respostas</i>	11
Tabela 8. <i>Distribuição em função da realização de atividade assistencial</i>	12
Tabela 9. <i>Distribuição em função do número de horas de trabalho</i>	12
Tabela 10. <i>Distribuição em função do vínculo profissional</i>	12
Tabela 11. <i>Distribuição em função do tempo de exercício da profissão</i>	13
Tabela 12. <i>Distribuição em função dos pensamentos de Turn Over</i>	14
Tabela 13. <i>Distribuição em função do absentismo por razões psicológicas ou psiquiátricas</i>	15
Tabela 14. <i>Distribuição em função dos scores do Burnout Assessment Tool (BAT-12)</i>	15
Tabela 15. <i>Distribuição em função das estatísticas descritivas dos sintomas secundários do Burnout Assessment Tool (BAT- 12)</i>	16
Tabela 16. <i>Distribuição em função dos scores do Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)</i>	17
Tabela 17. <i>Distribuição em função dos scores do Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS)</i>	18
Tabela 18. <i>Comparação da exaustão em função das variáveis independentes</i>	22
Tabela 19. <i>Comparação do distanciamento mental em função das variáveis independentes</i>	25
Tabela 20. <i>Comparação das dificuldades cognitivas em função das variáveis independentes</i>	27
Tabela 21. <i>Comparação das dificuldades emocionais em função das variáveis independentes</i>	29
Tabela 22. <i>Comparação do Burnout em função das variáveis independentes</i>	32
Tabela 23. <i>Comparação das queixas psicológicas em função das variáveis independentes</i>	34
Tabela 24. <i>Comparação das queixas psicossomáticas em função das variáveis independentes</i>	36
Tabela 25. <i>Comparação dos sintomas secundários em função das variáveis independentes</i>	39
Tabela 26. <i>Comparação do vigor em função das variáveis independentes</i>	41
Tabela 27. <i>Comparação da dedicação em função das variáveis independentes</i>	44
Tabela 28. <i>Comparação da ansiedade em função das variáveis independentes</i>	47
Tabela 29. <i>Comparação da depressão em função das variáveis independentes</i>	50
Tabela 30. <i>Correlação entre as variáveis dependentes</i>	52
Tabela 31. <i>Distribuição do número das respostas por questão</i>	53
Tabela 32. <i>Distribuição em função da identificação de três sugestões de melhoria</i>	54
Tabela 33. <i>Distribuição em função da identificação de três motivos de insatisfação no trabalho</i>	56
Tabela 34. <i>Distribuição em função da identificação de três motivos de satisfação no trabalho</i>	57

Resumo

O *burnout* é uma realidade com grande impacto em termos de profissionais de saúde, que se tornou ainda mais visível no período pandémico. Os profissionais de saúde que trabalham com populações com Comportamentos Aditivos e Dependências (CAD) encontram-se particularmente vulneráveis a este fenómeno que surge associado a sintomatologia na esfera da ansiedade e depressão. No que diz respeito aos fatores protetores, destaca-se o envolvimento com o trabalho (*engagement*) que estabelece diversas correlações com as dimensões mencionadas. Pretendeu-se conhecer de que forma estas dimensões se encontram presentes nos profissionais de saúde da DICAD na zona norte de Portugal e a interrelação entre estas variáveis e sua variação em função de características sociodemográficas e profissionais.

Adotou-se um estudo de carácter misto com predomínio da abordagem quantitativa. Para tal, preparou-se um questionário composto por questões sociodemográficas, laborais, e instrumentos de identificação dos níveis de *burnout*, *engagement* depressão e ansiedade. A recolha decorreu entre 25/09 e 20/10 de 2023 num formato *online*. Os dados foram posteriormente objeto de análise estatística em termos de inferência estatística, de análises comparativas, de correlação e de regressão, através do programa SPSS Statistic 28.0. Foram ainda incluídas questões abertas, cujas respostas foram objeto de análise de conteúdo através do programa QDA Miner Lite.

Em termos de resultados destaca-se que 49,2% dos participantes apresentaram níveis moderado ou elevado de Distanciamento Mental e 30,6% no *score* global de *burnout*. Cerca de 30% dos participantes relatou ter considerado pensamentos de mudança, incluindo mudar de serviço dentro da área dos CAD, sair da área dos CAD ou mudar de profissão. Além disso, cerca de um em cada cinco participantes afirmou ter tido atestados por razões psicológicas ou psiquiátricas nos últimos dois anos. Cerca de 50% dos participantes apresentaram sinais de perturbação no *score* de Ansiedade e 37% no de Depressão. Por outro lado, em termos de envolvimento com o trabalho, estudado como fator protetor, encontraram-se respetivamente 67% e 47% com níveis baixos no Vigor e Dedicação.

Os resultados do *score* global de *burnout* demonstram que este fenómeno tem alguma relevância entre os profissionais CAD que participaram neste estudo. Além disso, outros fatores preocupantes constituem um alerta, nomeadamente Distanciamento Mental e ansiedade que, em níveis moderados, surgem em cerca de metade dos participantes. Os resultados sugerem a existência de formas pouco saudáveis de lidar com o trabalho, com consequências negativas no futuro, sendo necessário refletir em termos institucionais.

1. Introdução

Os fatores de risco no trabalho, nomeadamente os relacionados com a saúde mental têm vindo a aumentar nas profissões relacionadas com a prestação de serviços, sobretudo na área das profissões na área de prestação de serviços de saúde. Durante a pandemia COVID-19 a EUROFOUND desenvolveu toda uma coleção de relatórios regulares sobre o impacto desta na saúde e na adaptação do mundo laboral, realçando frequentemente a forma como os profissionais de saúde foram afetados, e sobretudo o desgaste acumulado que ainda sofrem, comparativamente a outras profissões (e.g. *Living, working and COVID-19*). Também a EU-OSHA tem alertado frequentemente para os riscos psicossociais no trabalho (e.g. Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2019), o mesmo acontecendo com a Ordem dos Psicólogos Portugueses (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2023). Assim, a atualidade caracteriza-se por um aumento dos fatores de risco no trabalho, nos quais o *burnout* tem assumido papel de destaque desde 2019 (e.g. W.H.O., 2019) sendo fundamental investir na saúde ocupacional e psicológica dos profissionais de saúde, conforme seguidamente se descreve com mais detalhe. Além disso, a conetividade crescente que as novas tecnologias proporcionam é também um fator de risco fazendo com que as fronteiras do que é trabalho e não é trabalho se atenuem, aumentando o interesse pela conciliação/conflito trabalho-família e trabalho-vida pessoal, contemplados na recente discutida Agenda para o Trabalho Digno. Note-se que, durante a situação pandémica, diversos estudos dedicaram a sua atenção ao impacto do *burnout* entre os profissionais de saúde. Por exemplo, Barelló e colegas (2020) estudaram as dimensões relativas à exaustão entre os profissionais da linha da frente em Itália. Em Portugal, Duarte e colegas (2020) avaliaram os níveis de *burnout* entre profissionais de saúde, confrontando-se com elevados níveis de *stress* e depressão, relacionados com aumentos dos níveis de *burnout*. Veloso (2020) confrontou-se com idêntica constatação, concretamente monitorizou elevados níveis de *burnout* entre enfermeiros e médicos, especialmente nas dimensões pessoais e nas relacionadas com o trabalho.

Vilardaga e colegas (2011) estudaram a relevância do *burnout* entre profissionais de saúde norte-americanos, mais especificamente na área dos comportamentos aditivos e dependências. Este artigo apontou para dados que incluíam o evitamento da experiência, confusão cognitiva, atitudes negativas face aos clientes e um baixo nível de envolvimento com o trabalho. O estudo de Christ (2021) aponta para a existência de níveis mais elevados de *stress* ocupacional e de *burnout* entre os profissionais de saúde que exerçam a sua atividade profissional dos serviços na área das adições.

Por outro lado, afigura-se conhecer fatores protetores contra este estado de fadiga crónica em termos profissionais. O conceito de *engagement* dá precisamente conta do grau de envolvimento com o trabalho e pode ser encarado como um fator protetor do *burnout*. Compreende diversas dimensões como o vigor, a dedicação e a absorção (Schaufeli & Bakker, 2003; Sinval *et al*, 2018), numa perspetiva da gestão das exigências e recursos no contexto laboral (Bakker *et al.*, 2022, 2014). A relação entre *burnout* e *engagement* tem sido alvo de muitos estudos (e.g. número especial dedicado ao tema conforme editorial de Schaufeli & De Witte, 2017), nomeadamente na era pós-pandémica nos profissionais de saúde (e.g. Adanaqué-Bravo *et al.*, 2023; Jung *et al.*, 2023).

Enquadrada nas atuais preocupações europeias sobre a saúde ocupacional, e dada a necessidade de conhecer a situação dos profissionais da Divisão dos Comportamentos Aditivos e Dependências (DICAD) da ARS Norte, IP face aos níveis de *burnout*, propõe-se o desenvolvimento do projeto de investigação intitulado de *Burnout e Envolvimento nos Profissionais de Saúde dos Comportamentos Aditivos e Dependências na Região Norte de Portugal*, que passaremos a apresentar.

O *burnout* consiste numa resposta de carácter desadaptativo multidimensional ao *stress* do trabalho. Muitas vezes implica um sentimento de perda de energia, cansaço e exaustão emocional que pode também envolver diversos sintomas e até quadros mais relacionados com a saúde física. Pode também implicar um afastamento mental e desinvestimento do trabalho, acarretando desumanização, contactos impessoais e pouco empáticos, acompanhados por sentimentos negativos ou pessimistas acerca do trabalho, o que implica frequentemente a redução da qualidade efetiva dos serviços prestados. Finalmente, a despersonalização envolve uma modificação do modo de estar normal do trabalhador, um sentimento de baixa realização profissional e redução da eficácia profissional (Maslach *et al.*, 2001).

O conceito de *burnout* foi proposto por Freudenberg (1974, 1975), um psicanalista norte-americano após ter observado em si sintomas e sinais de cansaço físico e psicológico. Efetuou as primeiras descrições deste fenómeno, importando um calão da gíria da comunidade consumidora de drogas nova-iorquina. Pouco mais tarde, Cristina Malasch, cientista norte-americana proveniente da área da psicologia social, estudou este fenómeno desde 1976, tendo desenvolvido o instrumento que é mais utilizado na investigação o *Malash Burnout Inventory* (MBI).

Atualmente, a Síndrome foi incluída no capítulo de problemas associados ao emprego ou ao desemprego da Classificação Internacional das Doenças (CID - 11ª edição) da OMS, recebendo o código “QD85” e sendo referido como um fenómeno ocupacional. O *burnout* pode

ser encarado como uma categoria específica do *stress* ocupacional, maioritariamente observado no setor de serviço humano, cujas funções estão mais predispostas a provocar altos níveis de stress. Recentemente, em certas áreas de investigação sobre o *burnout* discute-se se é um quadro distinto ou se estamos perante um quadro de depressão ocupacional (Bianchi & Schonfeld, 2020). De qualquer forma, encara-se o *burnout* como risco para a saúde dos trabalhadores, em que o estado de exaustão física e psicológica são evidentes, resultante de falta de recursos individuais e organizacionais, e acabando por impedir respostas eficazes face a diversas exigências laborais.

De Hert (2020), no seu trabalho de revisão, cita diversos estudos em que a prevalência do *burnout* entre médicos varia entre 37.9% e 43%; Parandeh *et al.* (2022), na meta-análise que efetuaram, referem níveis severos de exaustão emocional; de despersonalização e baixos níveis de realização pessoal entre profissionais de saúde durante os tempos pandémicos. Por sua vez, a *European Society of Emergency Medicine* (EUSEM) entre profissionais da saúde na área das urgências de 89 países: 62% dos participantes apresentaram pelo menos 1 sintoma da síndrome de *burnout* e 31,2% apresentaram 2 sintomas Petrino *et al.*, 2022).

Recentemente, um estudo de carácter exploratório em profissionais de saúde do Centro de Respostas Integrados (CRI) Porto Ocidental levantou diversas questões (Lopes *et al.*, 2022). A investigação utilizou o *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI), tendo verificado: 31,1% de participantes com *burnout* relacionado com o cliente; 40,47% dos participantes tem um *score* que aponta para a existência de *burnout* pessoal; 47,6% para a existência de *burnout* relacionado com o trabalho. Em termos de resultados agregados entre os participantes neste estudo, apenas metade das respostas não apresentou nenhuma forma de *burnout*. Na outra metade, estava presente pelo menos uma forma de *burnout* e 26,2% apresentou todas as formas de *burnout* avaliadas por aquele instrumento. Também se encontrou nos participantes com mais elevados níveis de *burnout*, pensamentos de abandonar o trabalho, o serviço e mesmo a própria profissão (Lopes *et al.*, 2022).

Ao longo das últimas décadas o *burnout* foi alvo de inúmeros estudos e inúmeras profissões, mas com o aparecimento da Psicologia Positiva surge o conceito de *engagement* (Schaufeli & Salanova, 2011). Existem diversos fatores protetores entre eles avulta o *empowerment* estrutural e a civilidade no trabalho, estão associados de forma negativa aos sinais e sintomas de *burnout* (Laschinger, Finegan, Shamian & Wilk, 2001; Leiter, Laschinger, Day & Oore, 2012). Ferreira *et al.* (2016) definem o *engagement* no trabalho como proveniente de um estado motivacional que se traduz nas dimensões de vigor, absorção e dedicação. Estas três dimensões foram, justamente, as propostas por Schaufeli *et al.* (2003) num trabalho que

propõe a criação de um instrumento que avalie essas dimensões (UWES, que referiremos posteriormente).

As investigações de carácter quantitativo, qualitativo e misto procuram conhecer a realidade quer do lado do sofrimento psíquico, quer no que respeita aos fatores protetores. Concretamente, a investigação na área do *burnout* desencadeou a necessidade da criação de instrumentos que acabam por refletir uma diversidade teórica que tem sido patente nesta área. Em termos de instrumentos que possam monitorizar este construto, destaca-se o *Malasch Burnout Inventory* (MBI), instrumento mais utilizado e que procura monitorizar diversas dimensões como a exaustão emocional, a despersonalização e a baixa sensação de realização pessoal (Malash, 1981; Maslach, *et al.*, 2016). Existe também o *Copenhagen Burnout Inventory* (CBI) de Kristensen *et al.* (2005) que avalia o *burnout* relacionado com o trabalho, o *burnout* relacionado com o cliente e o *burnout* pessoal e o *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI) Demerouti *et al.* (2003). Em relação a este último instrumento Reis *et al.* (2015) referem que mede a exaustão em diversas dimensões tais como as físicas, afetivas e cognitivas e o não envolvimento com o trabalho, concetualizando o conceito de *burnout* tendo em conta estas duas dimensões. Recentemente, surgiu o *Burnout Assessment Tool* (BAT-R) de Schaufeli *et al.* (2020) que procura, na sua versão base, a monitorização de constructos como a exaustão; a distância mental relativamente ao trabalho; a incapacidade no controlo cognitivo; e a incapacidade no controlo emocional.

Por outro lado, dados da Agência Europeia para Segurança e Saúde no Trabalho (2019), indicam que Portugal é um dos países com menos iniciativas de gestão dos riscos psicossociais no trabalho. Fernandes *et al.* (2022) alertam para o facto de, apesar da Diretiva Europeia 89/391/EEC sublinhar o carácter obrigatório da gestão dos riscos psicossociais e de *stress* laboral, a assunção de todas as consequências que esta diretiva implica tem sido lenta e gradual.

Deste modo, é necessário que as organizações monitorizem os fatores de risco e a saúde física e mental dos seus trabalhadores. É neste contexto que se pretende levar a cabo um estudo que procure sistematizar os níveis de *burnout*, *engagement*, ansiedade e depressão nos profissionais de saúde a trabalhar na área dos comportamentos aditivos e dependências (CAD) da DICAD da ARS Norte, IP, assim como monitorizar alguns fatores protetores.

O projeto do estudo *Burnout* e Envolvimento nos Profissionais de saúde dos comportamentos aditivos e dependências da Região Norte de Portugal (20230054) foi aprovado por unanimidade pela Comissão de Ética da ARS Norte IP em 11/7/2023, conforme ata nº 2023_32 da reunião de 21/7/2023. Este relatório visa apresentar os dados recolhidos e as

análises efetuadas, bem como as principais conclusões, complementando a dimensão empírica e prática do projeto de investigação.

2. Caraterização da DICAD

No âmbito do Plano de Redução e Melhoria da Administração Central (PREMAC), a Lei Orgânica do Ministério da Saúde, aprovada pelo Decreto-Lei n.º 124/2011, de 29 de dezembro, criou o Serviço de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e nas Dependências (SICAD), extinguindo o Instituto da Droga e da Toxicodependência, I.P., e atribuindo às Administrações Regionais de Saúde, I.P. (ARS Norte, I.P.) a responsabilidade pela implementação das políticas de saúde nesse domínio.

O Decreto-Lei n.º 22/2012, de 30 de janeiro, estabeleceu que as ARS I.P., nas respetivas áreas geográficas de atuação, assumiriam as atribuições do IDT I.P., no licenciamento das unidades privadas prestadoras de cuidados de saúde na área das toxicodependências e na execução dos programas de intervenção local, gestão do património e dos recursos humanos afetos às delegações regionais.

Devido ao regime transitório definido pelos Decretos-Lei n.º 22/2012, de 30 de janeiro, e n.º 67/2013, de 17 de maio, não estava refletido na organização interna da ARS's, o modelo das unidades funcionais para cumprir as novas atribuições, tornando-se necessária uma reorganização interna.

O Decreto-Lei n.º 89/2023 de 11 de outubro, criou Instituto para os Comportamentos Aditivos e as Dependências, I.P. (ICAD), extinguindo o SICAD por fusão. Este instituto público, integrado na administração indireta do Estado, tem personalidade jurídica própria e autonomia administrativa, financeira e patrimonial. O ICAD sucede nas atribuições das ARS, I.P., relacionadas com programas de intervenção local para redução do consumo de substâncias psicoativas e prevenção de comportamentos aditivos e dependências.

A DICAD (Divisão de Intervenção nos Comportamentos Aditivos e Dependências) atua em colaboração com serviços regionais, locais da ARS Norte, I.P., e outras instituições, públicas ou privadas, envolvidas na área dos comportamentos aditivos e dependências. Até à data da realização do presente estudo conta com uma Equipa Técnica Regional (ETR) e unidades de intervenção local responsáveis por programas locais de prevenção, tratamento e reinserção, em cooperação com os serviços de saúde do SNS.

A DICAD da ARS Norte, I.P., representa a Rede Regional de intervenção em comportamentos aditivos e dependências, composta por unidades de intervenção local (CRI de

Braga, Bragança, Viana do Castelo, Vila Real, Porto Ocidental, Porto Oriental, Porto Central), unidades de intervenção local de base regional (UA, UDN e CTPP) e o Programa Integrado Apoio à Comunidade (PIAC).

3. Objetivos e Hipóteses

O trabalho tem como objetivo geral conhecer as diversas dimensões que expressam sofrimento psíquico dos profissionais de saúde que trabalham em CAD na zona norte. Concretamente, conhecer os níveis de *burnout* em diversas dimensões, assim como duas classes de sintomatologia que muitas vezes lhe estão associadas – a ansiedade e a depressão. Pretendemos ainda monitorizar alguns dos fatores protetores, no caso o *engagement* no trabalho através das suas dimensões Vigor e Dedicção.

Assim como pontos iniciais, formulamos os seguintes objetivos:

- Conhecer os níveis de *burnout*, *engagement*, depressão e ansiedade nos profissionais de saúde que exercem as suas funções na área dos Comportamentos Aditivos e Dependências;
- Conhecer o modo como estas dimensões se relacionam entre si, particularmente se o *engagement* se constitui como fator protetor relativamente à ansiedade e *burnout*;
- Conhecer as medidas que estes profissionais consideram importantes adotar por forma a mitigar a questão do *burnout* nesta área da intervenção em saúde.

Como hipóteses de investigação, listaremos as seguintes:

Hipótese 1: os níveis de *burnout* e de *engagement* variam em função de variáveis sociodemográficas e profissionais, nomeadamente categoria profissional e tempo de serviço;

Hipótese 2: *burnout* e ansiedade terão correlações positivas entre si e negativas com o *engagement*;

Hipótese 3: Os níveis de Ansiedade mais elevados co-ocorrem nos profissionais com *scores* mais elevados nas diversas dimensões de *burnout*;

Hipótese 4: Os níveis de Depressão mais elevados co-ocorrem nos profissionais com *scores* mais elevados nas diversas dimensões de *burnout*.

4. Metodologia

Este estudo apresenta metodologia quantitativa e qualitativa, ainda que a primeira assuma particular relevância. Utilizaram-se diferentes instrumentos para caracterizar a amostra em termos sociodemográficos, bem como para quantificar os níveis de *burnout*, *engagement* depressão e ansiedade entre profissionais de saúde em CAD. A informação recolhida foi objeto de análise estatística em termos de inferência estatística, de análises comparativas, de correlação e de regressão com recurso ao programa IBM SPSS Statistics 28.0.

No que respeita aos dados qualitativos, gerados pelas três perguntas abertas relativas a sugestões de mudança, os dados foi alvo de análises de conteúdo com o auxílio do *software* QDA Miner Lite V. 3.0. (Lorenzetti *et al.*, 2020).

5. Instrumentos de recolha de dados

A recolha de dados foi efetuada com base numa série de instrumentos que de seguida se elencam e que fizeram parte de um formulário eletrónico, antecedido de um consentimento informado. Somente após a leitura e anuência a este consentimento é que os participantes acederam à parte dos questionários propriamente ditos.

No questionário sociodemográfico recolheu-se um conjunto de variáveis independentes importantes na caracterização da amostra e na exploração da sua relação com diversos *scores* fornecidos pelos instrumentos utilizados no estudo. Nenhuma das respostas assumiu um carácter obrigatório e caracterizam dimensões como o género; a idade; as habilitações literárias; algumas dimensões da rede de suporte social (e.g. se tem pessoas a cargo ou se tem um relacionamento afetivo estável); a categoria profissional; o serviço a que pertence; se realiza atividade assistencial; número de horas semanais prestadas; tempo de profissão; tempo de profissão nos CAD. Perguntou-se ainda se existe intenção de mudar de serviço dentro da DICAD; de mudar de profissão; e de sair da área dos CAD.

O *Burnout Assessement Tool* (BAT-R) foi desenvolvido por Schaufeli e colegas (2020), cuja versão reduzida é composta por 12 itens (mais 10 itens que constituem sintomas secundários e que podem ou não ser aplicados). A secção de 12 itens avalia dimensões como a exaustão; distanciamento ou desinvestimento mental; a incapacidade no controlo cognitivo e a incapacidade no controlo emocional. As respostas estão organizadas entre 0 e 3 pontos (de nunca a frequentemente), sendo que as dimensões de acordo com os pontos de corte se podem distribuir em três categorias: baixo, moderado e elevado.

Relativamente aos sintomas secundários, são organizados nas dimensões angústia psicológica e queixas psicossomáticas. Este instrumento foi validado para a realidade portuguesa por Sinval *et al.* (2022).

Hospital Anxiety Depression Scale (HADS) foi criado por Zigmond e Snaith (1983) e validado para a realidade portuguesa por Pais Ribeiro *et al.* (2007), sendo composto por 14 itens organizados em duas escalas de 7. A escala da ansiedade que classifica as respostas nos níveis: sem sinais de perturbação; duvidoso e com sinais de perturbação. A escala da depressão que classifica as respostas nas mesmas categorias que a subescala anterior. As respostas variam entre zero e três pontos (de ausente a muito frequente), os valores máximos são de 21 pontos por subescala, sendo que os pontos de corte se situam ≥ 9 pontos.

Utrecht Work Enthusiasm Scale (UWES)-9 que mede o envolvimento profissional ou *engagement* tendo em conta um *score* total e três dimensões que são o vigor, a dedicação e a absorção. Foi criado por Schaufeli e Bakker (2003) tendo sido adaptado e validado para a realidade portuguesa por diversos estudos entre os quais se destaca o de Sinval *et al.* (2018). Neste trabalho utilizou-se a versão de 9 itens.

Os diversos instrumentos foram inseridos em *forms* na plataforma adstrita à ARS Norte, IP. O projeto foi apresentado em reunião a todos os Coordenadores Técnicos das UIL da zona norte. Posteriormente iniciou-se a fase de recolha dos dados, que decorreu entre os dias 25/09 e 20/10 de 2023, através de uma apresentação e do *link* dos formulários, enviado a todos os profissionais.

Obteve-se, assim, um total de 233 respostas, correspondendo a 59% dos funcionários no ativo no momento da recolha dos dados (397 funcionários, excluindo os profissionais ausentes ao serviço), um dos quais não facultou o seu consentimento informado. Para todas as análises subsequentes, considera-se apenas as respostas relativas aos funcionários que aceitaram participar neste estudo, um total de 232 respostas.

6. Resultados

6.1. Caracterização da amostra

Em termos de género (Tabela 1), temos uma percentagem 81% das respostas de participantes pertencentes ao género feminino, sendo que os restantes 19% dos participantes pertencem ao género masculino.

Tabela 1. *Distribuição em função do género*

	N	%
Masculino	44	19,0
Feminino	188	81,0
Total	232	100,0

Na Tabela 2 apresenta-se a distribuição da idade por intervalos etários, constatando-se o relativo envelhecimento dos profissionais pertencentes às diversas UIL da zona norte, uma vez que as categorias 46-50, 51-55 e 56-60 constituem mais de metade da amostra (60,4%).

Tabela 2. *Distribuição em função da idade*

	N	%
21-25	1	0,4%
26-30	5	2,2%
31-35	9	3,9%
36-40	28	12,1%
41-45	29	12,5%
46-50	48	20,7%
51-55	58	25,0%
56-60	34	14,7%
61-65	16	6,9%
66-70	4	1,7%

Na Tabela 3 temos a distribuição dos participantes de acordo com as suas habilitações literárias, observando-se que 56% das respostas situam-se na categoria licenciatura, 22% situam-se na categoria mestrado e 19% entre o 9º ano e o 12º ano com clara preponderância para este último e 4%, relatam ter o doutoramento.

Tabela 3. *Distribuição em função das habilitações literárias*

	N	%
9º ano	3	1,3%
12º ano	40	17,2%
Licenciatura	129	55,6%

Mestrado	51	22,0%
Doutoramento	9	3,9%

Na Tabela 4 podemos observar a distribuição das respostas de acordo com a variável pessoas a cargo, em que 32% dos participantes responderam não ter ninguém a cargo. As demais respostas foram distribuídas entre várias categorias, que englobam a responsabilidade de cuidar de filhos/enteados, sendo esta a categoria mais mencionada com mais da metade das respostas, e outras situações, como a responsabilidade por ascendentes ou colaterais.

Tabela 4. *Distribuição em função das pessoas a cargo*

	N	%
Filhos/enteados	128	55,2%
Ascendentes/colaterais	9	3,9%
Outras pessoas a meu cargo	2	0,9%
Não tenho ninguém a meu cargo	75	32,3%
Prefiro não responder	4	1,7%
Ascendentes/colaterais; Filhos/enteados	12	5,2%
Ascendentes/colaterais; Filhos/enteado;	1	0,4%
Outras pessoas a meu cargo		
Filhos/enteados; Outras pessoas a meu cargo	1	0,4%

A Tabela 5 apresenta as respostas de acordo com a categoria profissional. Trata-se de uma amostra de equipas constituídas por diversos profissionais da área da saúde. O maior número de respostas centrou-se nos profissionais de psicologia (25%) e enfermagem (24%). Em seguida, encontramos contribuições significativas do serviço social (16%), assim como dos assistentes técnicos e operacionais (22%). Posteriormente, foram identificadas respostas de três especialidades médicas (7%) e de outros técnicos superiores (6%).

Tabela 5. *Distribuição em função da categoria profissional*

	N	%
Assistente Operacional	11	4,7%
Assistente Técnico	41	17,7%
Enfermagem	56	24,1%
Medicina Geral e Familiar	5	2,2%
Psicologia	58	25,0%
Serviço Social	36	15,5%
Psiquiatria/Pedopsiquiatria	12	5,2%
Outros Técnicos Superiores	13	5,6%

A Tabela 6 apresenta a distribuição da amostra de acordo com a existência de um relacionamento afetivo estável. A maioria dos participantes (78%) considerou estar num relacionamento afetivo estável.

Tabela 6. *Distribuição em função da existência de relacionamento afetivo estável*

	N	%
Sim	180	77,6%
Não	41	17,7%
Prefiro não responder	11	4,7%

A Tabela 7 apresenta as respostas de acordo com o serviço a que pertence cada um dos participantes neste estudo, bem como o número de profissionais no ativo no período de recolha de dados. Ressalta que o CRI de Viana do Castelo (87%), seguido do CRI de Bragança (83%) e da CTPP (81%) apresentam uma maior de percentagem de participação neste estudo. A taxa global de resposta foi de 58%.

Tabela 7. *Distribuição em função do serviço de origem, profissionais no ativo e taxas de respostas*

	N	%	Profissionais no ativo	% respostas
Comunidade Terapêutica Ponte da Pedra	17	7,3%	21	81,0%
CRI Braga	20	8,6%	32	62,5%
CRI Bragança	10	4,3%	12	83,3%
CRI Porto Central	38	16,4%	67	56,7%
CRI Porto Ocidental	33	14,2%	63	52,4%
CRI Porto Oriental	34	14,7%	63	54,0%
CRI Viana do Castelo	13	5,6%	15	86,7%
CRI Vila Real	17	7,3%	30	56,7%
Equipa Técnica Regional	12	5,2%	16	75,0%
Programa Integrado de Apoio à Comunidade (PIAC)	11	4,7%	20	55,0%
Unidade de Alcoologia do Porto (UAP)	13	5,6%	30	43,3%
Unidade de Desabilitação do Norte (UDN)	12	5,2%	28	42,9%
Sem resposta	2	0,9%		
Total	232	100,0%	397	58,4%

Nota. *Excluindo os profissionais ausentes ao serviço no período de recolha de dados.*

A Tabela 8 caracteriza a amostra de acordo com a variável: Realiza atividade assistencial. Pode-se constatar que a maior parte dos participantes realiza atendimento a situações de comportamentos aditivos e dependências (78%). Um quinto dos participantes relata não ter atividade assistencial (22%) correspondendo a profissionais alocados

exclusivamente a tarefas relacionadas com a coordenação, apoio técnico especializado, apoio à atividade assistencial e atividades de *backoffice*.

Tabela 8. *Distribuição em função da realização de atividade assistencial*

	N	%
Sim	182	78,4%
Não	50	21,6%

Na Tabela 9 temos a distribuição da amostra tendo em conta o número de horas semanais de trabalho. A maior parte das respostas situa-se nas 35 horas (73%), 8% situam-se entre as 36-42 que correspondem aos profissionais em regime de exclusividade (médicos), enfermeiros e contratos de trabalho celebrados no âmbito da pandemia do COVID 19. As restantes respostas, abaixo das 35 horas (19%) poderão corresponder a profissionais que solicitaram redução de horário ou a prestadores de serviço.

Tabela 9. *Distribuição em função do número de horas de trabalho*

	N	%
0-24	9	3,9%
25-34	35	15,1%
35	169	72,8%
36-42	19	8,2%

A Tabela 10 apresenta a distribuição das respostas tendo em conta o vínculo profissional dos participantes. A maioria das respostas (80%) está categorizada como Contrato de trabalho sem termo certo. As demais respostas estão divididas entre Contrato de trabalho a termo certo (15%) e Prestador de serviços (5%).

Tabela 10. *Distribuição em função do vínculo profissional*

	N	%
Contrato de trabalho sem termo	186	80,2%
Contrato de trabalho a termo certo	35	15,1%
Prestador de serviços	11	4,7%

A Tabela 11 apresenta o tempo de exercício da profissão e na área dos CAD. Sublinha-se, aqui, que as categorias 21 a 25 anos e a 26 a 30 anos congregam mais do que metade das respostas (25% e 27% respetivamente). A categoria 31 anos ou mais também apresenta uma representatividade significativa (17%). Este padrão reflete a tendência de envelhecimento das equipas, que já foi observado e registado anteriormente em relação à variável Idade.

Relativamente à distribuição da amostra tendo em conta o tempo de profissão na área dos CAD, as categorias 21 a 25 anos e 26 a 30 anos totalizam quase metade respostas obtidas (27% e 20% respetivamente). A categoria 31 anos ou mais obteve 8%, o que aponta que as pessoas nesta faixa etária trabalharam noutras áreas para além dos CAD.

Tabela 11. *Distribuição em função do tempo de exercício da profissão*

	N	%
<i>Há quanto tempo exerce a sua profissão?</i>		
menos de 5 anos	16	6,9%
6 a 10 anos	8	3,4%
11 a 15 anos	16	6,9%
16 a 20 anos	32	13,8%
21 a 25 anos	58	25,0%
26 a 30 anos	62	26,7%
31 anos ou mais	40	17,2%
<i>Há quanto tempo exerce a sua profissão na área dos CAD?</i>		
menos de 5 anos	38	16,4%
6 a 10 anos	24	10,3%
11 a 15 anos	17	7,3%
16 a 20 anos	25	10,8%
21 a 25 anos	63	27,2%
26 a 30 anos	46	19,8%
31 anos ou mais	19	8,2%

Apresenta-se, de seguida, a distribuição do autorrelato de pensamentos de *Turn Over*, de mudar de local de trabalho, de acordo com diversas opções. Assim, na Tabela 12, é exibida a distribuição das respostas de acordo com a existência de pensamentos de mudar de serviço dentro das respostas existentes na área dos CAD, tendo em conta o último mês. Cerca de 30% das respostas afirmaram ter considerado essa possibilidade, enquanto 5% optaram por não responder a esta questão. As respostas negativas predominaram, representando 65% do total.

Na mesma tabela, apresenta-se a distribuição dos pensamentos de mudança tendo em conta o último mês, mas desta vez no sentido da mudança se operar através de uma saída da área dos CAD. As respostas afirmativas são mais elevadas em comparação com a questão anterior (41%), os participantes que preferiram não responder totalizaram 5% e as respostas negativas foram predominantes, abrangendo 55% do total de respostas.

O último aspeto relacionado com os pensamentos de *Turn Over* abordados neste estudo refere-se, novamente no mesmo intervalo temporal, à ponderação da mudança de profissão. As

respostas afirmativas obtiveram 30%; as negativas representaram 67%; enquanto 3% dos participantes preferiram não responder a esta questão.

Estes resultados identificam uma proporção significativa de participantes que relatou ter considerado pensamentos de *Turn Over*, como mudar de serviço dentro da área dos CAD, sair da área dos CAD ou mudar de profissão no último mês. No entanto, a maioria das respostas foi negativa, indicando que a maioria dos participantes não considerou essas opções.

Tabela 12. *Distribuição em função dos pensamentos de Turn Over*

	N	%
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de serviço dentro das respostas existentes na área dos CAD?</i>		
Sim	70	30,2%
Não	150	64,7%
Prefiro não responder	12	5,2%
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em sair da área dos CAD?</i>		
Sim	94	40,5%
Não	127	54,7%
Prefiro não responder	11	4,7%
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de profissão?</i>		
Sim	69	29,7%
Não	155	66,8%
Prefiro não responder	8	3,4%
<i>No último mês, % de participantes com pelo menos um destes pensamentos</i>		
<i>Turn Over Transversal</i>	30	12,9%
<i>Turn Over Localizado</i>	87	37,5%
<i>Sem Turn Over</i>	100	43,1%
Omisso	15	6,5%

Apresenta-se na Tabela 13, a distribuição das respostas tendo em conta a existência ou não, nos últimos dois anos, de atestados por razões psicológicas ou psiquiátricas. 18% das respostas foram afirmativas para esta questão, representando um pouco menos de um quinto do total das respostas recolhidas.

Tabela 13. *Distribuição em função do absentismo por razões psicológicas ou psiquiátricas*

	N	%
Sim	41	17,7%
Não	188	81,0%
Prefiro não responder	2	0,9%
Omisso	1	0,4%

6.2. Análise Descritiva

Na Tabela 14 apresenta-se as distribuições das diversas dimensões do BAT-12. Relativamente à Exaustão, tivemos 69% dos respondentes a apresentarem um baixo nível de Exaustão e 32% a apresentarem um resultado elevado nesta dimensão. Quanto à dimensão Distanciamento Mental, 51% dos respondentes apresentam um *score* baixo, 40% moderado e 10% elevado. No que diz respeito às Dificuldades Cognitivas, 81% dos participantes obtiveram baixo *score* nesta dimensão; 11% *score* moderado e 8% dos participantes apresentaram um *score* elevado. Quanto às Dificuldades Emocionais 74% obtiveram um resultado baixo; 14% situaram-se na faixa moderada e 12% situaram-se na faixa elevada.

De um modo geral, e atendendo ao *score* global de *burnout*, temos 69% dos respondentes a obterem um *score* baixo; 18% a apresentarem um *score* moderado e 13% a apresentarem um *score* elevado.

Os resultados indicam que, embora a maioria dos participantes não apresente altos níveis de Exaustão, Dificuldades Cognitivas, Emocionais, ampla percentagem dos participantes apresenta alguma modificação nestas dimensões. Destaca-se, deste modo, que metade dos participantes apresentam algum nível de Distanciamento Mental.

Tabela 14. *Distribuição em função dos scores do Burnout Assessment Tool (BAT-12)*

	N	%	$\bar{X}$	DP	min	máx
Exaustão						
Baixo	159	68,5				
Moderado	0	0,0	2,86	0,84	1,00	5,00
Elevado	73	31,5				
Distanciamento Mental						
Baixo	118	50,9				
Moderado	92	39,7	2,21	0,77	1,00	5,00
Elevado	22	9,5				
Dificuldades cognitivas						
Baixo	188	81,0	2,24	0,69	1,00	4,67

Moderado	25	10,8				
Elevado	19	8,2				
Dificuldades emocionais						
Baixo	172	74,1				
Moderado	32	13,8	1,94	0,72	1,00	5,00
Elevado	28	12,1				
<i>Burnout 12</i>						
Baixo	161	69,4				
Moderado	41	17,7	2,31	0,61	1,00	4,75
Elevado	30	12,9				

Na Tabela 15, representam-se os resultados o BAT-12 quanto aos sintomas secundários tendo em consideração três dimensões: as queixas psicológicas, as queixas psicossomáticas e os sintomas secundários propriamente ditos. A dimensão queixas psicológicas apresentam uma média de 2,66, as queixas psicossomáticas 2,26 e os sintomas secundários 2,46.

Estes dados sugerem que os participantes apresentam níveis moderados de queixas psicológicas, queixas psicossomáticas e sintomas secundários de *burnout*, com alguma variabilidade nos relatos dentro dessas dimensões (estas três subescalas não apresentam pontos de corte o que torna mais difícil uma valoração descritiva destes resultados).

Tabela 15. Distribuição em função das estatísticas descritivas dos sintomas secundários do Burnout Assessment Tool (BAT- 12)

	$\bar{X}$	DP	min	máx
Queixas Psicológicas	2,66	0,79	1,00	5,00
Queixas Psicossomáticas	2,26	0,81	1,00	5,00
Sintomas Secundários	2,46	0,74	1,00	5,00

Na Tabela 16 apresentam-se os resultados globais relativamente ao instrumento *Utrecht Work Engagement Scale* (UWES-9). Este instrumento monitoriza as escalas vigor, dedicação, absorção e *engagement*, de acordo com as classificações baixo, moderado e elevado. Deste modo, 67% situaram-se no nível baixo relativamente à dimensão vigor; 24% na faixa moderada e 9% no nível elevado. No que concerne à dimensão dedicação, 47% situaram-se na faixa baixa; 39% na faixa moderada e 15% na faixa elevada. Relativamente à dimensão absorção, temos 37% dos participantes a situarem-se na faixa baixa; 37% na faixa moderada e 26% na faixa elevada. O *score* global, o *engagement*, apresenta 49% a situarem-se na faixa baixa; 35% na faixa moderada e 15% na faixa elevada.

Faz-se aqui uma ressalva, a escala absorção pode estar enviesada pela realidade do trabalho em CAD. Esta escala dá conta de uma concentração laboral que faz com que a passagem do tempo não seja sentida. É assim sobretudo válida para realidades laborais em que o tempo de trabalho não seja estruturado em tarefas compartimentadas temporalmente. Assim, se bem que trabalho administrativo e de *backoffice* em geral pode ser medido nesta dimensão, o trabalho de assistencial, marcado pelo tempo das consultas, impossibilita a leitura desta dimensão. Assim, decidiu-se não se utilizar este *score* e, por consequência o *score engagement*, que é um *score* global, não permite grandes ilações.

Os resultados indicam que a maioria dos participantes relatou sobretudo baixos níveis de vigor e dedicação - o que sugere uma possível falta de energia, comprometimento e envolvimento no contexto laboral.

Tabela 16. Distribuição em função dos scores do Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)

	N	%	$\bar{X}$	DP	min	máx
Vigor						
Baixo	156	67,2	2,75	1,27	0,00	6,00
Moderado	56	24,1				
Elevado	20	8,6				
Dedicação						
Baixo	108	46,6	3,23	1,33	0,00	6,00
Moderado	90	38,8				
Elevado	34	14,7				
Absorção						
Baixo	85	36,6	3,19	1,42	0,00	6,00
Moderado	86	37,1				
Elevado	61	26,3				
Engagement						
Baixo	114	49,1	3,06	1,24	0,00	5,89
Moderado	82	35,3				
Elevado	35	15,1				

A Tabela 17 apresenta a distribuição das respostas obtidas através do HADS. Este instrumento fornece dois *scores*, um de ansiedade e um outro de depressão. Classifica as respostas de acordo com três categorias: Sem Sinais de Perturbação; Duvidoso e Com Sinais de Perturbação. Relativamente à ansiedade, metade de amostra (53%) situou-se na categoria Sem Sinais de Perturbação; 32% na faixa Duvidoso, sendo que 14% dos participantes situam-

se na categoria Com Sinais de Perturbação. Relativamente ao *score* Depressão, temos 63% dos participantes na categoria Sem Sinais de Perturbação; 23% na categoria Duvidoso e 15% na categoria Com Sinais de Perturbação.

Estes resultados sugerem que uma proporção considerável de participantes relatou sinais de perturbação tanto em relação à ansiedade quanto à depressão. No entanto, a maioria dos participantes não apresentou sinais significativos de perturbação em ambas as categorias.

Tabela 17. *Distribuição em função dos scores do Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS)*

	N	%	$\bar{X}$	DP	min	máx
Ansiedade						
Sem sinais de perturbação	124	53,4	6,54	3,84	0,00	21,00
Duvidoso	75	32,3				
Com sinais de perturbação	33	14,2				
Depressão						
Sem sinais de perturbação	145	62,5	5,72	4,13	0,00	19,00
Duvidoso	53	22,8				
Com sinais de perturbação	34	14,7				

6.3. Resultados Principais

Resumindo, a taxa de resposta que é considerada alta e assegura de algum modo a representatividade dos resultados (59%) é referente aos trabalhadores no ativo no momento da recolha de dados e a 58% do total dos trabalhadores. A taxa de resposta foi também significativa tendo em conta as unidades, variando de um máximo percentual de 91% de máximo a 43% de mínimo.

Os dados mais recentes (2018) do Serviço Nacional de Saúde, Relatório Social do Ministério da Saúde e do Serviço Nacional de Saúde, informam que 77% dos profissionais de saúde, no seu todo era do género feminino (77 %). A distribuição dos participantes pelo género nesta amostra acentua esta diferença recorda-se: 81% dos participantes são do género feminino, e os restantes 19% do género masculino.

Em termos de idade importa verificar que a maior parte dos trabalhadores se encontram em faixas etárias superiores a 46 anos. O percentual acumulado das faixas etárias consideradas é de 69%. A média global das idades dos trabalhadores da função pública de acordo com o relatório acima citado fixou-se em 44 anos.

As habilitações correspondem também à natureza da amostra constituída por diversos profissionais cuja habilitação indispensável para o exercício será a licenciatura ou o mestrado. As principais profissões estão também bem representadas na amostra, sendo que as atividades assistenciais estão presentes na maioria dos profissionais (78%). Os participantes têm também anos de experiência quer no que diz respeito ao tempo de exercício da profissão, quer no tempo de exercício na área CAD. Apenas 32% dos profissionais relatam não ter ninguém a cargo. No que diz respeito ao nível de escolaridade dos trabalhadores do Ministério da Saúde e do Serviço Nacional de Saúde, de acordo com o Relatório Social do Ministério da Saúde e do Serviço Nacional de Saúde, em 2018, aproximadamente, 64% tinham curso superior. Analisando a mesma fonte, é possível constatar que no universo das carreiras ou corpos especiais da saúde (médico, enfermeiro, técnico superior de saúde, onde se incluem os farmacêuticos, e técnico superior das áreas de diagnóstico e terapêutica) cerca de 82% destes trabalhadores são detentores de grau académico igual ou superior a licenciado. Com o grau de doutoramento são 416 profissionais e até ao 12.º ano ou equivalente 18 299.

Sobre a distribuição das respostas de acordo com a variável "pessoas a cargo" destaca-se a diversidade de responsabilidades familiares, sendo que estes resultados nos poderão ajudar a compreender o contexto pessoal dos profissionais de saúde e que podem influenciar os seus níveis de *stress*, equilíbrio trabalho-vida pessoal e bem-estar geral. Deste modo, no que diz respeito às variáveis sociodemográficas e outras variáveis independentes foram bem caracterizadas e são representativas na realidade em estudo.

No que diz respeito às variáveis independentes, realçam-se os seguintes resultados. Os pensamentos de *Turn Over* variaram entre os 30% (pensamentos de mudança dentro das respostas CAD); 41% para os pensamentos de mudança para outras respostas não CAD e, finalmente, 30% para os pensamentos de mudança relativos à mudança de profissão. É importante considerar estes pensamentos de *Turn Over* pois podem ter implicações importantes para a retenção e a qualidade do trabalho na área. O *score* global de *burnout* encontra-se na faixa baixa (69%) no entanto alguns sinais de risco como a Exaustão (em nível elevado em 32% dos profissionais) e o Distanciamento Mental (presente significativa em 40% no nível moderado e 10% no nível elevado).

O absentismo por razões psiquiátricas ou psicológicas no último ano foi ainda 18%. De acordo com o Relatório Social do Ministério da Saúde e do Serviço Nacional de Saúde, no decorrer do ano 2018 registaram-se mais de 3,9 milhões de dias de ausência ao trabalho por parte dos trabalhadores do Ministério da Saúde. Os principais motivos de absentismo dos trabalhadores foram a doença e a parentalidade, representando 47% e 32%, respetivamente. No

que respeita à taxa de absentismo apresentou um decréscimo até ao ano 2013, tendo aumentado progressivamente até ao ano 2018, fixando-se nos 11%. É de realçar a diminuição significativa ocorrida nos dias de trabalho perdidos com perda de vencimento (27%). Em termos percentuais os grupos profissionais que registaram o maior aumento ao nível de ausências ao trabalho foram os técnicos superiores de saúde, os médicos e os enfermeiros.

Os resultados do UWES-9 apontam também para 67% dos participantes que se situam na faixa baixo Vigor e 47% na baixa Dedicação. No que respeita ao HADS metade dos participantes não apresentam sinais de ansiedade, mas 32% dos participantes estão na faixa duvidosa o que pode apontar para processos de início de ansiedade e 14% dos participantes mostram sinais compatíveis com perturbação de ansiedade. No que respeito à depressão, 63% dos participantes apresentaram resultados classificados como sem sinais de perturbação; 23% situaram-se na faixa duvidosa que podem apontar para início de processos depressivos ou situações de depressão subclínica, enquanto 15% situaram-se na faixa compatível com sinais de perturbação depressiva.

Em suma, a amostra corresponde a taxas de respostas elevadas que apontam para a representatividade da amostra, caracterizada através de uma série de variáveis independentes. Os constructos foram medidos e apontam para várias dimensões psicológicas que importam enquadrar, relacionar e compreender – é a esse esforço que dedicaremos o próximo capítulo.

7. Análise comparativa das Variáveis Dependentes em função Variáveis Independentes

Através da aplicação de testes estatísticos pretende-se verificar, se existem diferenças significativas entre as médias dos resultados das diferentes escalas e subescalas nas variáveis independentes recolhidas. Apesar do tamanho da amostra ser superior a 30, optou-se, por uma questão de robustez estatística, aplicar para todas as variáveis, testes paramétricos (test t de student e ANOVA) e testes não paramétricos (Mann-Whitney U e Kruskal-Wallis H), visto se ter verificado que as variáveis em análise não seguiam uma distribuição normal para um nível de significância de 0,05. Assim, na leitura das tabelas são assinaladas as diferenças significativas, especificando se os *scores* estão mais ou menos elevados. No caso da comparação seja efetuada entre um *score* e uma variável com três ou mais categorias, faremos referência a testes *post-hoc*, cujas tabelas se encontram em anexo, para se perceber onde se encontram as diferenças significativas. Finalmente, faremos uma apreciação desde o ponto de vista dos pontos de corte de cada instrumento, permitindo um olhar mais clínico sobre cada uma das situações apreciadas.

7.1. Comparação entre as variáveis independentes e as dimensões do *Burnout Assessment Tool (BAT- 12)*

De acordo com a Tabela 18, verificam-se diferenças significativas entre as médias de Exaustão para as variáveis Habilitações literárias, especificamente, os participantes com Licenciatura apresentam uma média de Exaustão significativamente maior em comparação com aqueles com até 12º ano. Não obstante, os três grupos situaram-se na faixa baixa Exaustão.

No que se refere às Pessoas a cargo, os participantes com pessoas a cargo têm uma média de Exaustão significativamente maior do que aqueles sem pessoas a cargo. No entanto, os resultados de ambos os grupos situaram-se na faixa de baixa Exaustão.

Através da aplicação da análise de variância com um fator verificam-se diferenças significativas entre as médias dos *scores* de Exaustão nas várias categorias da variável Categoria Profissional. Apesar dos testes *post-hoc* não revelarem nenhuma diferença significativa, os Assistente Oper/Tec apresentam uma média de Exaustão menor em comparação com os outros grupos profissionais. As categorias enfermagem e serviço social apresentaram níveis moderados de Exaustão. Todas as restantes profissões apresentaram médias de Exaustão baixas.

Quanto ao Tempo de profissão nos CAD, especificamente, os participantes com menos de 5 anos e 6 a 10 anos de experiência apresentam médias de Exaustão significativamente menores em comparação com aqueles com 16 a 20 anos. Todas as faixas situaram-se na baixa Exaustão, exceto a categoria 11 a 12 anos que apresenta uma média moderada de Exaustão.

Relativamente aos três pensamentos de *Turn Over* considerados, a saber: No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de serviço dentro das respostas existentes na área dos CAD?; No último mês pensou, por alguma vez, em sair da área dos CAD?; No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de profissão?; os participantes que pensaram em mudar de serviço dentro das respostas existentes na área dos CAD, sair da área dos CAD, mudar de profissão apresentaram médias de Exaustão significativamente maiores. Tendo em conta cada um dos pensamentos, os participantes que apresentaram médias classificadas como Exaustão moderada.

Considerando o *Turn Over* global. Os participantes com *Turn Over* transversal, isto é, com pensamentos de mudança nas três áreas anteriormente consideradas apresentaram uma média de Exaustão na categoria elevada. Os participantes com *Turn Over* localizado e sem *Turn Over* apresentaram médias baixas de Exaustão, sendo que a média dos primeiros esteve quase a entrar no limite inferior da Exaustão moderada. Ainda assim, verificam-se diferenças significativas entre as médias de Exaustão da categoria *Sem Turn Over* com as restantes categorias.

Por fim, Nos últimos dois anos, esteve de atestado por razões psicológicas ou psiquiátricas?, os participantes que estiveram de atestado por razões psicológicas ou psiquiátricas nos últimos dois anos apresentaram uma média de Exaustão significativamente maior, que pontua na categoria Exaustão elevada, enquanto os participantes sem este tipo de absentismo situaram-se na faixa de baixa Exaustão.

Existiram assim diferenças estatisticamente significativas na subescala Exaustão, nas variáveis habilitações literárias, responsabilidades familiares, categoria profissional, tempo de profissão nos CAD, pensamentos sobre mudança, *Turn Over* Global e atestados por razões psicológicas ou psiquiátricas.

Tabela 18. Comparação da exaustão em função das variáveis independentes

	M (DP)	teste t/ F	p	MW/KW	p
<i>Género</i>					
Masculino	2,74 (0,92)	-1,006	0,315	-0,668	0,504
Feminino	2,88 (0,82)				
<i>Idade</i>					

21-35	2,51 (0,79)				
36-50	2,93 (0,83)	1,208	0,308	4,034	0,258
51-60	2,84 (0,86)				
>=61	2,76 (0,82)				
<i>Habilitações literárias</i>					
Até 12º ano	2,58 (0,83)				
Licenciatura	2,97 (0,85)	3,903	0,022**	6,710	0,035**
Pós-licenciatura	2,79 (0,78)				
<i>Pessoas a cargo</i>					
Tem pessoas a cargo	2,95 (0,86)	2,523	0,012**	-2,626	0,009**
Não tem pessoas a cargo	2,65 (0,78)				
<i>Categoria Profissional</i>					
Assistente Oper/Tec	2,63 (0,90)				
Enfermagem	3,08 (0,87)				
Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	2,74 (0,85)	2,664	0,023**	15,277	0,009**
Psicologia	2,81 (0,83)				
Serviço Social	3,07 (0,70)				
Outros Técnicos Superiores	2,51 (0,53)				
<i>Relacionamento afetivo estável</i>					
Sim	2,82 (0,86)	-1,118	0,265	-0,927	0,354
Não	2,98 (0,68)				
<i>Realiza atividade assistencial</i>					
Sim	2,91 (0,83)	2,009	0,046	-2,015	0,044
Não	2,64 (0,85)				
<i>Horas de trabalho semanal</i>					
<35	2,88 (0,98)				
35	2,85 (0,81)	0,059	0,942	0,204	0,903
36 a 42	2,80 (0,78)				
<i>Vínculo Profissional</i>					
Contrato de trabalho sem termo	2,89 (0,84)				
Contrato de trabalho a termo certo	2,64 (0,79)	1,297	0,275	2,172	0,338
Prestador de serviços	2,84 (0,98)				
<i>Tempo de profissão</i>					
1 a 10 anos	2,63 (0,74)				
11 a 20 anos	3,07 (0,92)	1,734	0,161	5,666	0,129
21 a 30 anos	2,81 (0,81)				
31 anos ou mais	2,85 (0,87)				
<i>Tempo de profissão nos CAD</i>					
Menos de 5 anos	2,52 (0,83)				
6 a 10 anos	3,09 (0,99)				
11 a 15 anos	3,21 (0,70)				
16 a 20 anos	3,21 (0,87)	2,929	0,009**	18,695	0,005**
21 a 25 anos	2,73 (0,75)				
26 a 30 anos	2,82 (0,68)				
31 anos ou mais	2,91 (1,09)				
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de serviço dentro das respostas existentes na área dos CAD?</i>					
Sim	3,24 (0,87)	4,747	0,000*	-4,159	0,000*
Não	2,68 (0,77)				
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em sair da área dos CAD?</i>					
Sim	3,18 (0,84)	4,979	0,000*	-4,527	0,000*

Não	2,63 (0,78)				
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de profissão?</i>					
Sim	3,24 (0,91)				
Não	2,68 (0,76)	4,462	0,000*	-4,709	0,000*
<i>Turn Over global</i>					
Turn Over transversal	3,41 (0,99)				
Turn Over localizado	3,03 (0,74)	15,785	0,000*	29,133	0,000*
Sem Turn Over	2,54 (0,75)				
<i>Nos últimos dois anos, esteve de atestado por razões psicológicas ou psiquiátricas?</i>					
Sim	3,41 (0,83)				
Não	2,73 (0,80)	4,911	0,000*	-4,579	0,000*

*p<0.001; **p<0.05

Através da análise da Tabela 19, encontram-se diferenças significativas entre as médias de Distanciamento Mental para as variáveis Categoria Profissional, especificamente, os participantes da categoria profissional Enfermagem têm uma média de Distanciamento Mental significativamente maior em comparação com Assistente Oper/Tec. As profissões de Psicologia, Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatria apresentaram médias baixas de Distanciamento Mental, as restantes profissões apresentaram médias situadas na faixa moderada de Distanciamento Mental.

Considerando os pensamentos de mudança No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de serviço dentro das respostas existentes na área dos CAD?; No último mês pensou, por alguma vez, em sair da área dos CAD?; No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de profissão?, os participantes com pensamentos de mudança apresentaram médias de Distanciamento Mental superiores aos que não os apresentaram. Todas as médias registadas foram classificadas com Distanciamento Mental moderado.

Relativamente ao *Turn Over* global os participantes com *Turn Over* transversal e com *Turn Over* localizado obtiveram médias moderadas de Distanciamento Mental. Os participantes sem *Turn Over* registaram uma média baixa nesta dimensão. No entanto, através dos testes *post-hoc*, verifica-se que as médias do *score* Distanciamento Mental apresenta diferenças significativas entre si, nas três categorias desta variável.

Nos últimos dois anos, esteve de atestado por razões psicológicas ou psiquiátricas?, os participantes que estiveram de atestado por essas razões apresentaram uma média de Distanciamento Mental significativamente maior (média moderada nesta dimensão).

Estas diferenças entre médias na subescala Distanciamento Mental, foram registadas na categoria profissional, pensamentos sobre mudança, *Turn Over* Global e atestados por razões psicológicas ou psiquiátricas.

Tabela 19. Comparação do distanciamento mental em função das variáveis independentes

	M (DP)	teste t/ F	p	MW/KW	P
<i>Gênero</i>					
Masculino	2,23 (0,84)	0,241	0,810	-0,231	0,817
Feminino	2,20 (0,74)				
<i>Idade</i>					
21-35	2,00 (0,71)	1,055	0,369	4,654	0,199
36-50	2,29 (0,75)				
51-60	2,18 (0,79)				
>=61	2,06 (0,71)				
<i>Habilitações literárias</i>					
Até 12º ano	2,12 (0,84)	0,371	0,691	0,961	0,618
Licenciatura	2,24 (0,76)				
Pós-licenciatura	2,2 (0,72)				
<i>Pessoas a cargo</i>					
Tem pessoas a cargo	2,23 (0,78)	0,950	0,343	-0,792	0,428
Não tem pessoas a cargo	2,12 (0,70)				
<i>Categoria Profissional</i>					
Assistente Oper/Tec	2,1 (0,82)	4,092	0,001**	17,455	0,004**
Enfermagem	2,59 (0,86)				
Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	2,03 (0,56)				
Psicologia	2,04 (0,67)				
Serviço Social	2,14 (0,64)				
Outros Técnicos Superiores	2,10 (0,47)				
<i>Relacionamento afetivo estável</i>					
Sim	2,16 (0,76)	-0,691	0,490	-0,486	0,627
Não	2,26 (0,78)				
<i>Realiza atividade assistencial</i>					
Sim	2,22 (0,77)	0,657	0,512	-0,451	0,652
Não	2,14 (0,73)				
<i>Horas de trabalho semanal</i>					
<35	2,34 (0,84)	0,943	0,391	1,442	0,486
35	2,18 (0,75)				
36 a 42	2,12 (0,69)				
<i>Vínculo Profissional</i>					
Contrato de trabalho sem termo	2,24 (0,78)	1,319	0,269	2,600	0,273
Contrato de trabalho a termo certo	2,01 (0,61)				
Prestador de serviços	2,18 (0,87)				
<i>Tempo de profissão</i>					
1 a 10 anos	1,95 (0,61)	2,285	0,080	6,881	0,076
11 a 20 anos	2,42 (0,86)				
21 a 30 anos	2,16 (0,66)				
31 anos ou mais	2,23 (0,95)				
<i>Tempo de profissão nos CAD</i>					
Menos de 5 anos	2,06 (0,70)	1,122	0,350	6,276	0,393
6 a 10 anos	2,50 (0,98)				
11 a 15 anos	2,29 (0,77)				
16 a 20 anos	2,29 (0,80)				
21 a 25 anos	2,11 (0,58)				
26 a 30 anos	2,18 (0,73)				
31 anos ou mais	2,31 (1,05)				

<i>No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de serviço dentro das respostas existentes na área dos CAD?</i>					
Sim	2,60 (0,83)	5,884	0,000*	-5,156	0,000*
Não	2,00 (0,63)				
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em sair da área dos CAD?</i>					
Sim	2,53 (0,84)	5,494	0,000*	-5,218	0,000*
Não	1,97 (0,61)				
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de profissão?</i>					
Sim	2,65 (0,86)	5,508	0,000*	-5,638	0,000*
Não	2,01 (0,64)				
<i>Turn Over global</i>					
Turn Over transversal	2,88 (0,88)				
Turn Over localizado	2,31 (0,70)	27,118	0,000*	40,385	0,000*
Sem Turn Over	1,89 (0,56)				
<i>Nos últimos dois anos, esteve de atestado por razões psicológicas ou psiquiátricas?</i>					
Sim	2,69 (1,05)	3,442	0,001**	-3,312	0,001**
Não	2,10 (0,64)				

*p<0.001; **p<0.05

Tendo em conta a Tabela 20, existem diferenças significativas entre as médias de Dificuldades Cognitivas para as variáveis Habilitações Literárias constata-se que as médias variam entre os diferentes níveis de educação, com os participantes com Licenciatura apresentando uma média significativamente mais alta em comparação com aqueles que possuem Pós-licenciatura. Verifica-se que em todos os níveis de escolaridade os participantes apresentaram médias baixas de Dificuldades Cognitivas.

No que se refere ao Tempo de Profissão nos CAD, observa-se que os profissionais com menos de 5 anos de profissão na área dos CAD são os que apresentam um *score* mais baixo de Dificuldades Cognitivas, no entanto, em todos os intervalos temporais considerados as médias de Dificuldades Cognitiva situaram-se num nível baixo. Os testes *post-hoc* revelam diferenças significativas nesta dimensão, entre os profissionais com menos de 5 anos de experiência em comparação com aqueles que têm entre 11 e 15 anos de experiência.

Considerando os pensamentos de mudança individualmente constata-se que No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de serviço dentro das respostas existentes na área dos CAD? sendo que aqueles que consideraram essa mudança apresentaram uma média significativamente mais alta em comparação com aqueles que não consideraram; No último mês pensou, por alguma vez, em sair da área dos CAD?, os participantes que consideraram sair apresentaram uma média significativamente mais alta em comparação com aqueles que não consideraram; No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de profissão? aqueles que

consideraram essa mudança apresentaram uma média significativamente mais alta em comparação com aqueles que não consideraram. Relativamente aos pontos de corte, as médias registadas nestes três pensamentos de mudança classificaram-se como baixas Dificuldades Cognitivas.

Quanto ao *Turn Over* Global os participantes que mencionaram *Turn Over* (localizado ou transversal) apresentaram uma média significativamente mais alta em comparação com aqueles que não mencionaram. Todas as médias situaram-se na faixa de baixas Dificuldades Cognitivas.

Por fim, no que se refere Nos últimos dois anos, esteve de atestado por razões psicológicas ou psiquiátricas?; aqueles que estiveram de atestado apresentaram uma média significativamente mais alta em comparação com aqueles que não estiveram. Em ambas as condições, a média dos participantes situou-se na faixa das baixas Dificuldades Cognitivas.

Estes resultados indicam a existência de diferenças entre médias na subescala Dificuldades Cognitivas nas variáveis a educação, experiência profissional nos CAD, pensamentos sobre mudanças de trabalho, *Turn Over* e absentismo por razões psicológicas ou psiquiátricas.

Tabela 20. Comparação das dificuldades cognitivas em função das variáveis independentes

	M (DP)	teste t/ F	p	MW/KW	p
<i>Género</i>					
Masculino	2,18 (0,80)	-0,575	0,566	-1,170	0,242
Feminino	2,24 (0,66)				
<i>Idade</i>					
21-35	1,97 (0,58)	0,823	0,482	3,369	0,338
36-50	2,27 (0,66)				
51-60	2,24 (0,74)				
>=61	2,20 (0,60)				
<i>Habilitações literárias</i>					
Até 12º ano	2,07 (0,8)	4,235	0,016**	9,846	0,007**
Licenciatura	2,35 (0,68)				
Pós-licenciatura	2,10 (0,55)				
<i>Pessoas a cargo</i>					
Tem pessoas a cargo	2,26 (0,72)	1,153	0,250	-1,324	0,186
Não tem pessoas a cargo	2,15 (0,61)				
<i>Categoria Profissional</i>					
Assistente Oper/Tec	2,06 (0,79)	1,517	0,185	11,462	0,043
Enfermagem	2,36 (0,75)				
Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	2,01 (0,65)				
Psicologia	2,29 (0,57)				
Serviço Social	2,29 (0,64)				
Outros Técnicos Superiores	2,23 (0,47)				
<i>Relacionamento afetivo estável</i>					

Sim	2,22 (0,67)	-0,120	0,905	-0,377	0,706
Não	2,24 (0,73)				
<i>Realiza atividade assistencial</i>					
Sim	2,26 (0,67)	1,109	0,269	-1,236	0,216
Não	2,14 (0,74)				
<i>Horas de trabalho semanal</i>					
<35	2,34 (0,83)				
35	2,24 (0,64)	2,206	0,113	3,984	0,136
36 a 42	1,94 (0,67)				
<i>Vínculo Profissional</i>					
Contrato de trabalho sem termo	2,28 (0,66)				
Contrato de trabalho a termo certo	2,03 (0,72)	2,435	0,090	6,472	0,039
Prestador de serviços	2,03 (0,82)				
<i>Tempo de profissão</i>					
1 a 10 anos	1,90 (0,67)				
11 a 20 anos	2,32 (0,69)	2,284	0,080	6,826	0,078
21 a 30 anos	2,24 (0,66)				
31 anos ou mais	2,29 (0,73)				
<i>Tempo de profissão nos CAD</i>					
Menos de 5 anos	1,92 (0,56)				
6 a 10 anos	2,44 (0,77)				
11 a 15 anos	2,54 (0,63)				
16 a 20 anos	2,22 (0,76)	2,410	0,028**	12,956	0,044**
21 a 25 anos	2,24 (0,60)				
26 a 30 anos	2,22 (0,73)				
31 anos ou mais	2,31 (0,75)				
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de serviço dentro das respostas existentes na área dos CAD?</i>					
Sim	2,43 (0,76)	2,863	0,005**	-2,767	0,006**
Não	2,13 (0,59)				
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em sair da área dos CAD?</i>					
Sim	2,47 (0,78)	4,123	0,000*	-3,816	0,000*
Não	2,08 (0,55)				
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de profissão?</i>					
Sim	2,51 (0,83)	3,566	0,001**	-3,121	0,002**
Não	2,11 (0,57)				
<i>Turn Over global</i>					
Turn Over transversal	2,57 (0,93)				
Turn Over localizado	2,34 (0,60)	9,581	0,000*	16,509	0,000*
Sem Turn Over	2,03 (0,55)				
<i>Nos últimos dois anos, esteve de atestado por razões psicológicas ou psiquiátricas?</i>					
Sim	2,49 (0,89)	2,175	0,035**	-1,969	0,049**
Não	2,17 (0,62)				

*p<0.001; **p<0.05

Quanto à Tabela 21, observam-se diferenças significativas entre as médias de Dificuldades Emocionais para as variáveis Categoria Profissional, sendo que os profissionais de Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra e Psicologia apresentam médias significativamente mais

baixas em relação aos profissionais de Enfermagem. Relativamente aos pontos de corte, todas as profissões obtiveram médias na faixa de baixas Dificuldades Emocionais. Sublinha-se que a profissão de enfermagem obteve uma média muito próxima do limite inferior das Dificuldades Emocionais moderadas ($\geq 2,30$).

No que se refere aos pensamentos de mudança considerados, registaram-se diferenças em todos eles. Assim, No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de serviço dentro das respostas existentes na área dos CAD?, aqueles que consideraram essa mudança apresentaram uma média significativamente mais alta em comparação com aqueles que não consideraram; No último mês pensou, por alguma vez, em sair da área dos CAD?, sendo que os participantes que consideraram sair apresentaram uma média significativamente mais alta em comparação com aqueles que não consideraram; No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de profissão? aqueles que consideraram essa mudança apresentaram uma média significativamente mais alta em comparação com aqueles que não consideraram. Todas as médias obtidas foram consideradas na faixa de baixas Dificuldades Emocionais.

A respeito do *Turn Over* global os participantes que referiram pensamentos de *Turn Over* (transversal ou localizado) apresentaram uma média significativamente mais alta em comparação com aqueles que não referiram. Os participantes com *Turn Over* transversal apresentaram uma média moderada de Dificuldades Emocionais, sendo que os restantes grupos obtiveram médias baixas nesta dimensão.

Por último, no que se refere à variável Nos últimos dois anos, esteve de atestado por razões psicológicas ou psiquiátricas?, os que estiveram de atestado apresentaram uma média significativamente mais alta em comparação com aqueles que não estiveram, com intervalos de corte diferentes, os primeiros classificaram nas Dificuldades Emocionais moderadas, enquanto nos segundos classificaram nas Dificuldades Emocionais baixas.

Registaram-se diferenças estatisticamente significativas nas médias das Dificuldades Emocionais, nas variáveis categoria profissional, pensamentos sobre mudanças de trabalho, *Turn Over* Global e atestados por razões psicológicas ou psiquiátricas.

Tabela 21. Comparação das dificuldades emocionais em função das variáveis independentes

	M (DP)	teste t/ F	p	MW/KW	p
<i>Género</i>					
Masculino	1,89 (0,68)	-0,423	0,673	-0,215	0,830
Feminino	1,94 (0,73)				
<i>Idade</i>					
21-35	1,84 (0,81)	0,454	0,715	2,405	0,493
36-50	1,93 (0,76)				

51-60	1,91 (0,67)				
>=61	2,1 (0,66)				
<i>Habilitações literárias</i>					
Até 12º ano	2,04 (0,66)				
Licenciatura	1,94 (0,76)	1,127	0,326	3,168	0,205
Pós-licenciatura	1,83 (0,66)				
<i>Pessoas a cargo</i>					
Tem pessoas a cargo	1,93 (0,76)	-0,073	0,942	-0,699	0,485
Não tem pessoas a cargo	1,93 (0,62)				
<i>Categoria Profissional</i>					
Assistente Oper/Tec	2,00 (0,63)				
Enfermagem	2,27 (0,81)				
Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	1,56 (0,68)	5,843	<,001*	30,378	<,001*
Psicologia	1,66 (0,61)				
Serviço Social	1,97 (0,70)				
Outros Técnicos Superiores	1,76 (0,43)				
<i>Relacionamento afetivo estável</i>					
Sim	1,9 (0,66)	0,081	0,936	-0,068	0,946
Não	1,89 (0,7)				
<i>Realiza atividade assistencial</i>					
Sim	1,92 (0,73)	-0,273	0,785	-0,426	0,670
Não	1,96 (0,69)				
<i>Horas de trabalho semanal</i>					
<35	1,97 (0,93)				
35	1,94 (0,65)	0,570	0,567	1,730	0,421
36 a 42	1,77 (0,72)				
<i>Vínculo Profissional</i>					
Contrato de trabalho sem termo	1,96 (0,73)				
Contrato de trabalho a termo certo	1,83 (0,54)	0,944	0,391	3,034	0,219
Prestador de serviços	1,72 (0,97)				
<i>Tempo de profissão</i>					
1 a 10 anos	1,88 (0,76)				
11 a 20 anos	2,08 (0,91)	2,538	0,057	6,158	0,104
21 a 30 anos	1,82 (0,60)				
31 anos ou mais	2,11 (0,71)				
<i>Tempo de profissão nos CAD</i>					
Menos de 5 anos	1,87 (0,84)				
6 a 10 anos	2,20 (0,83)				
11 a 15 anos	2,19 (0,95)				
16 a 20 anos	1,88 (0,65)	1,310	0,253	6,392	0,381
21 a 25 anos	1,82 (0,56)				
26 a 30 anos	1,89 (0,67)				
31 anos ou mais	2,00 (0,71)				
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de serviço dentro das respostas existentes na área dos CAD?</i>					
Sim	2,22 (0,90)	3,801	0,000*	-3,394	0,001**
Não	1,78 (0,54)				
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em sair da área dos CAD?</i>					
Sim	2,16 (0,85)	3,975	0,000*	-3,256	0,001**
Não	1,76 (0,53)				

<i>No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de profissão?</i>					
Sim	2,10 (0,90)	2,113	0,037**	-1,564	0,118
Não	1,85 (0,61)				
<i>Turn Over global</i>					
Turn Over transversal	2,38 (1,02)	7,169	0,001**	11,396	0,003**
Turn Over localizado	1,95 (0,66)				
Sem Turn Over	1,74 (0,52)				
<i>Nos últimos dois anos, esteve de atestado por razões psicológicas ou psiquiátricas?</i>					
Sim	2,34 (0,98)	3,194	0,003**	-3,066	0,002**
Não	1,83 (0,61)				
*p<0.001; **p<0.05					

*p<0.001; **p<0.05

No que se refere à Tabela 22, verificam-se diferenças significativas entre as médias do *Burnout* para as variáveis Categoria Profissional; Tempo de profissão; Tempo de profissão nos CAD; No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de serviço dentro das respostas existentes na área dos CAD?; No último mês pensou, por alguma vez, em sair da área dos CAD?; No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de profissão?; *Turn Over* global e Nos últimos dois anos, esteve de atestado por razões psicológicas ou psiquiátricas?.

Assim relativamente à Categoria Profissional, no que respeita aos pontos de corte, todos as profissões registaram um nível baixo de *burnout*, exceto a enfermagem. Esta profissão obteve a média mais elevada entre as profissões consideradas, na faixa moderada de *burnout* ($\geq 2,59$), verificando-se diferenças significativas entre a média de *burnout* nesta profissão por relação aos assistentes operacionais/técnicos; psicologia e psiquiatria/MGF/pedopsiquiatria.

No Tempo de Profissão as médias de *burnout* foram classificadas na categoria baixa, sendo o intervalo 11 a 20 anos a obter o resultado mais elevado. Também no Tempo de Profissão nos CAD as médias foram situaram-se na faixa baixa. As exceções registaram-se nos intervalos 6 a 10 anos e 11 a 15 anos, onde se registaram médias compreendidas na faixa moderada. Através dos testes *post-hoc* não se identificaram diferenças significativas entre os diversos pares de categorias desta variável.

Relativamente a cada um dos pensamentos de *Turn Over*: No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de serviço dentro das respostas existentes na área dos CAD?; No último mês pensou, por alguma vez, em sair da área dos CAD?; No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de profissão?. Os profissionais com estes pensamentos registaram médias de *burnout* mais elevadas dos que relataram não ter estes pensamentos. Os profissionais com intenções de mudança registaram médias classificadas na área moderada de *burnout*.

A respeito da variável *Turn Over* Global, os participantes com pensamentos de mudança nas três intenções consideradas foram os que apresentaram médias mais elevadas de

burnout, classificadas no nível moderado. Ainda assim, verificam-se diferenças significativas entre as médias de *burnout* dos participantes com *Turn Over* transversal e localizado em relação aos participantes sem qualquer género de pensamento de mudança. Nestes últimos casos, as médias registadas foram consideradas como de baixo *burnout*.

Finalmente, olhando para o absentismo nos últimos dois anos devido a motivos psicológicos ou psiquiátricos. Os participantes que relataram absentismo devido a estas causas, apresentaram uma média de *burnout* superior aos que não o relataram. A média dos participantes com absentismo foi classificada na faixa moderada de *burnout*.

Em resumo, os resultados da Tabela 22 indicam diferenças significativas nas médias de *burnout* em relação à Categoria Profissional, Tempo de Profissão, Tempo de Profissão nos CAD, pensamentos de mudança e *Turn Over*, com enfermagem destacando-se com a média mais elevada. Os profissionais com pensamentos de mudança e *Turn Over* apresentaram médias mais altas de *burnout*, enquanto aqueles com absentismo por razões psicológicas ou psiquiátricas também mostraram médias mais elevadas, reforçando a relação entre fatores psicossociais e *burnout*.

Tabela 22. Comparação do Burnout em função das variáveis independentes

	M (DP)	teste F	p	KW	p
<i>Género</i>					
Masculino	2,26 (0,66)	-0,558	0,577	-0,541	0,589
Feminino	2,32 (0,59)				
<i>Idade</i>					
21-35	2,08 (0,65)	0,937	0,424	4,968	0,174
36-50	2,35 (0,59)				
51-60	2,29 (0,64)				
>=61	2,28 (0,51)				
<i>Habilitações literárias</i>					
Até 12º ano	2,2 (0,66)	1,919	0,149	3,617	0,164
Licenciatura	2,37 (0,61)				
Pós-licenciatura	2,23 (0,55)				
<i>Pessoas a cargo</i>					
Tem pessoas a cargo	2,34 (0,64)	1,469	0,143	-1,590	0,112
Não tem pessoas a cargo	2,21 (0,53)				
<i>Categoria Profissional</i>					
Assistente Oper/Tec	2,20 (0,65)	3,785	0,003**	19,894	0,001**
Enfermagem	2,58 (0,67)				
Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	2,09 (0,55)				
Psicologia	2,20 (0,51)				
Serviço Social	2,37 (0,57)				
Outros Técnicos Superiores	2,15 (0,33)				
<i>Relacionamento afetivo estável</i>					
Sim	2,28 (0,59)	-0,624	0,533	-0,331	0,741
Não	2,34 (0,60)				

<i>Realiza atividade assistencial</i>						
Sim	2,33 (0,61)	1,127	0,261	-1,370	0,171	
Não	2,22 (0,59)					
<i>Horas de trabalho semanal</i>						
<35	2,38 (0,79)					
35	2,30 (0,56)	0,834	0,442	2,003	0,367	
36 a 42	2,16 (0,56)					
<i>Vínculo Profissional</i>						
Contrato de trabalho sem termo	2,34 (0,60)					
Contrato de trabalho a termo certo	2,13 (0,53)	2,006	0,137	5,835	0,054	
Prestador de serviços	2,19 (0,79)					
<i>Tempo de profissão</i>						
1 a 10 anos	2,09 (0,59)					
11 a 20 anos	2,47 (0,70)					
21 a 30 anos	2,26 (0,53)	2,607	0,053	8,249	0,041**	
31 anos ou mais	2,37 (0,68)					
<i>Tempo de profissão nos CAD</i>						
Menos de 5 anos	2,09 (0,61)					
6 a 10 anos	2,56 (0,76)					
11 a 15 anos	2,56 (0,62)					
16 a 20 anos	2,40 (0,61)	2,355	0,032**	15,867	0,014**	
21 a 25 anos	2,23 (0,45)					
26 a 30 anos	2,28 (0,57)					
31 anos ou mais	2,38 (0,77)					
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de serviço dentro das respostas existentes na área dos CAD?</i>						
Sim	2,62 (0,67)	5,248	0,000*	-4,969	0,000*	
Não	2,15 (0,49)					
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em sair da área dos CAD?</i>						
Sim	2,58 (0,67)					
Não	2,11 (0,47)	5,832	0,000*	-5,347	0,000*	
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de profissão?</i>						
Sim	2,63 (0,72)					
Não	2,16 (0,50)	4,818	0,000*	-4,870	0,000*	
<i>Turn Over global</i>						
Turn Over transversal	2,81 (0,81)					
Turn Over localizado	2,41 (0,51)	21,080	0,000*	37,492	0,000*	
Sem Turn Over	2,05 (0,45)					
<i>Nos últimos dois anos, esteve de atestado por razões psicológicas ou psiquiátricas?</i>						
Sim	2,73 (0,83)					
Não	2,21 (0,51)	3,897	0,000*	-3,742	0,000*	

*p<0.001; **p<0.05

Na Tabela 23, constata-se diferenças significativas entre as médias das Dificuldades Emocionais para as variáveis Tempo de profissão nos CAD; No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de serviço dentro das respostas existentes na área dos CAD?; No último mês pensou, por alguma vez, em sair da área dos CAD?; No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de profissão?; *Turn Over* global e Nos últimos dois anos, esteve de atestado por

razões psicológicas ou psiquiátricas?. Registe-se que esta escala não possui pontos de corte, pelo que não é possível fazer a análise a partir desta perspetiva.

Assim, relativamente ao tempo de profissão nos CAD observa-se uma tendência de aumento das queixas psicológicas à medida que o Tempo de Profissão nesta área vai aumentando, verificando-se diferenças significativas entre nas médias das queixas psicológicas entre os profissionais que exercem a sua profissão na área dos CAD há menos de 5 anos e entre 16 a 20 anos.

Também observando as três intenções de mudança consideradas, observa-se que os participantes que relataram estes pensamentos apresentam uma média de queixas psicológicas mais elevadas comparando com os que não os apresentaram. Em termos de *Turn Over* Global, regista-se idêntica tendência, os participantes com *Turn Over* Transversal apresentaram uma média de queixas psicológicas mais elevada que os participantes com *Turn Over* Localizado. Os participantes sem pensamentos de *Turn Over* foram os que registaram média mais baixa nesta dimensão. As diferenças entre estas médias são significativas entre os três níveis de *Turn Over*.

Em relação ao absentismo psicológico e psiquiátrico nos últimos dois anos, observou-se que os participantes com este género de absentismo obtiveram médias mais elevadas de queixas psicológicas, quando comparados com os que não apresentaram esta classe de absentismo.

Assim sendo, constata-se diferenças estatisticamente significativas na subescala Dificuldades Emocionais nas variáveis Tempo de Profissão nos CAD, pensamentos de mudança, *Turn Over* Global e absentismo psicológico/psiquiátrico nos últimos dois anos.

Tabela 23. Comparação das queixas psicológicas em função das variáveis independentes

	M (DP)	teste F	p	KW	p
<i>Género</i>					
Masculino	2,47 (0,82)	-1,655	0,099	-1,815	0,070
Feminino	2,69 (0,78)				
<i>Idade</i>					
21-35	2,34 (0,93)	1,517	0,211	3,974	0,264
36-50	2,75 (0,80)				
51-60	2,61 (0,74)				
>=61	2,54 (0,79)				
<i>Habilitações literárias</i>					
Até 12º ano	2,55 (0,78)	2,970	0,053	5,491	0,064
Licenciatura	2,76 (0,79)				
Pós-licenciatura	2,48 (0,76)				
<i>Pessoas a cargo</i>					

Tem pessoas a cargo	2,68 (0,81)	1,029	0,305	-0,879	0,379
Não tem pessoas a cargo	2,57 (0,75)				
Categoria Profissional					
Assistente Oper/Tec	2,65 (0,79)	1,385	0,231	6,375	0,271
Enfermagem	2,84 (0,92)				
Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	2,58 (0,82)				
Psicologia	2,48 (0,68)				
Serviço Social	2,73 (0,72)				
Outros Técnicos Superiores	2,47 (0,67)				
Relacionamento afetivo estável					
Sim	2,59 (0,76)	-1,563	0,119	-1,394	0,163
Não					
Realiza atividade assistencial					
Sim	2,66 (0,80)	0,232	0,817	-0,204	0,838
Não	2,63 (0,78)				
Horas de trabalho semanal					
<35	2,65 (0,75)	0,354	0,702	1,505	0,471
35	2,63 (0,80)				
36 a 42	2,80 (0,79)				
Vínculo Profissional					
Contrato de trabalho sem termo	2,67 (0,79)	0,546	0,580	0,812	0,666
Contrato de trabalho a termo certo	2,52 (0,75)				
Prestador de serviços	2,69 (0,92)				
Tempo de profissão					
1 a 10 anos	2,54 (0,83)	1,131	0,337	2,290	0,514
11 a 20 anos	2,83 (0,93)				
21 a 30 anos	2,61 (0,73)				
31 anos ou mais	2,63 (0,76)				
Tempo de profissão nos CAD					
Menos de 5 anos	2,36 (0,85)	2,692	0,015**	14,013	0,029**
6 a 10 anos	2,89 (0,86)				
11 a 15 anos	2,82 (0,76)				
16 a 20 anos	3,06 (0,95)				
21 a 25 anos	2,58 (0,68)				
26 a 30 anos	2,58 (0,67)				
31 anos ou mais	2,65 (0,80)				
No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de serviço dentro das respostas existentes na área dos CAD?					
Sim	2,9 (0,79)	3,199	0,002**	-3,059	0,002**
Não	2,55 (0,74)				
No último mês pensou, por alguma vez, em sair da área dos CAD?					
Sim	2,98 (0,77)	5,552	0,000*	-5,090	0,000*
Não	2,42 (0,71)				
No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de profissão?					
Sim	2,95 (0,86)	3,843	0,000*	-3,656	0,000*
Não	2,52 (0,73)				
Turn Over global					
Turn Over transversal	3,17 (0,74)	12,585	0,000*	22,321	0,000*
Turn Over localizado	2,74 (0,78)				
Sem Turn Over	2,43 (0,69)				

<i>Nos últimos dois anos, esteve de atestado por razões psicológicas ou psiquiátricas?</i>					
Sim	3,32 (0,76)	6,449	0,000*	-5,552	0,000*
Não	2,51 (0,72)				

*p<0.001; **p<0.05

Tendo em conta a Tabela 24, existem diferenças significativas entre as médias das Queixas Psicossomáticas com as variáveis Tempo de profissão nos CAD; No último mês pensou, por alguma vez, em sair da área dos CAD?; No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de profissão?; *Turn Over* global e Nos últimos dois anos, esteve de atestado por razões psicológicas ou psiquiátricas?. Observa-se também nesta subescala a inexistência de pontos de corte.

As queixas psicossomáticas não apresentam uma tendência clara no tempo de profissão na área dos CAD. É o intervalo de 16 aos 20 anos de serviço nesta área que obtém um score mais elevado nesta subescala, mas que não é uma diferença estatisticamente significativa através dos resultados dos testes *post-hoc*.

Relativamente aos três pensamentos de mudança, um deles não registou mudanças (mudar dentro das respostas CAD). Os participantes que pensaram sair da área CAD ou mesmo em mudar de profissão apresentaram médias mais elevadas dos que o não pensaram.

Em termos agregados, os participantes que apresentaram *Turn Over* Transversal foram os que obtiveram médias mais elevadas nesta subescala, seguidos pelos *Turn Over* Localizado e os Sem *Turn Over*. Também nesta variável os testes *post-hoc* não revelaram diferenças significativas na comparação entre os pares de categorias.

Da mesma forma, os participantes que relataram tipo de absentismo considerado apresentaram médias mais elevadas de queixas psicossomáticas, quando comparados com os participantes que não apresentaram este género de absentismo.

Em resumo, os resultados indicam que os participantes que relataram ter pensamentos de mudança, *Turn Over* Transversal ou Localizado e absentismo por motivos psicológicos ou psiquiátricos obtiveram médias mais elevadas de queixas psicossomáticas do que os não relataram. Não foi encontrada uma tendência clara entre as diferenças nas médias de queixas psicossomáticas e o tempo de profissão nos CAD.

Tabela 24. Comparação das queixas psicossomáticas em função das variáveis independentes

	M (DP)	teste F	p	KW	p
<i>Género</i>					
Masculino	1,98 (0,81)	-2,566	0,011	-2,616	0,009
Feminino	2,32 (0,79)				

<i>Idade</i>						
21-35	1,84 (0,73)					
36-50	2,37 (0,87)	2,278	0,080	6,456	0,091	
51-60	2,24 (0,74)					
>=61	2,11 (0,74)					
<i>Habilitações literárias</i>						
Até 12º ano	2,33 (0,71)					
Licenciatura	2,33 (0,86)	2,775	0,064	5,756	0,056	
Pós-licenciatura	2,05 (0,71)					
<i>Pessoas a cargo</i>						
Tem pessoas a cargo	2,3 (0,84)	1,311	0,191	-1,019	0,308	
Não tem pessoas a cargo	2,15 (0,71)					
<i>Categoria Profissional</i>						
Assistente Oper/Tec	2,4 (0,73)					
Enfermagem	2,3 (0,94)					
Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	1,89 (0,74)	2,102	0,066	12,197	0,032	
Psicologia	2,09 (0,79)					
Serviço Social	2,47 (0,71)					
Outros Técnicos Superiores	2,18 (0,75)					
<i>Relacionamento afetivo estável</i>						
Sim	2,22 (0,79)	-1,165	0,245	-1,266	0,205	
Não	2,38 (0,82)					
<i>Realiza atividade assistencial</i>						
Sim	2,25 (0,81)	-0,430	0,668	-0,338	0,736	
Não	2,3 (0,79)					
<i>Horas de trabalho semanal</i>						
<35	2,23 (0,77)					
35	2,27 (0,82)	0,056	0,946	0,137	0,934	
36 a 42	2,24 (0,8)					
<i>Vínculo Profissional</i>						
Contrato de trabalho sem termo	2,27 (0,81)					
Contrato de trabalho a termo certo	2,27 (0,82)	0,157	0,855	0,206	0,902	
Prestador de serviços	2,13 (0,73)					
<i>Tempo de profissão</i>						
1 a 10 anos	2,08 (0,84)					
11 a 20 anos	2,46 (1,02)	1,028	0,386	2,752	0,432	
21 a 30 anos	2,22 (0,71)					
31 anos ou mais	2,26 (0,73)					
<i>Tempo de profissão nos CAD</i>						
Menos de 5 anos	2 (0,7)					
6 a 10 anos	2,59 (1)					
11 a 15 anos	2,38 (1,02)					
16 a 20 anos	2,58 (0,99)	2,401	0,029**	10,641	0,100	
21 a 25 anos	2,21 (0,71)					
26 a 30 anos	2,11 (0,61)					
31 anos ou mais	2,3 (0,78)					
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de serviço dentro das respostas existentes na área dos CAD?</i>						
Sim	2,33 (0,91)	0,875	0,384	-0,770	0,441	
Não	2,22 (0,72)					
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em sair da área dos CAD?</i>						

Sim	2,46 (0,88)	3,154	0,002**	-2,899	0,004**
Não	2,11 (0,7)				
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de profissão?</i>					
Sim	2,49 (0,93)	2,803	0,006**	-2,627	0,009**
Não	2,14 (0,71)				
<i>Turn Over global</i>					
Turn Over transversal	2,54 (0,97)				
Turn Over localizado	2,32 (0,83)	4,077	0,021**	6,761	0,034**
Sem Turn Over	2,09 (0,65)				
<i>Nos últimos dois anos, esteve de atestado por razões psicológicas ou psiquiátricas?</i>					
Sim	2,8 (0,82)	4,999	0,000*	-4,421	0,000*
Não	2,14 (0,75)				

*p<0.001; **p<0.05

Mais uma vez, a Tabela 25 apresenta diferenças significativas entre as médias dos Sintomas Secundários para as variáveis Tempo de profissão nos CAD; No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de serviço dentro da área dos CAD?; No último mês pensou, por alguma vez, em sair da área dos CAD?; No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de profissão?; *Turn Over* Global e Nos últimos dois anos, esteve de atestado por razões psicológicas ou psiquiátricas?. Também esta subescala não apresenta pontos de corte pelo que não poderemos fazer uma análise a partir desta perspetiva.

No tempo de profissão nos CAD, dentro dos intervalos temporais considerados, os que registaram médias mais elevadas foram os intervalos entre 16 a 20 anos e 06 a 10 anos. Verificaram-se diferenças significativas entre as categorias menos de 5 anos e 16 a 20 anos.

Em termos de pensamentos de mudança, considerados individualmente, os participantes que relataram ter estes pensamentos foram também os que registaram médias mais elevadas. Também no *Turn Over* Global, os participantes com *Turn Over* Transversal e *Turn* Localizado obtiveram médias significativamente mais elevadas dos que os participantes *Sem Turn Over*.

Relativamente ao absentismo, os participantes com absentismo nos últimos dois anos devido a causas psicológicas ou psiquiátricas apresentaram média mais elevada nesta subescala, quando comparados com os que não relataram este género de absentismo.

Sintetizando, os resultados indicam que os profissionais com mais tempo de profissão nos CAD, pensamentos de mudança, *Turn Over* e absentismo por motivos psicológicos ou psiquiátricos, obtiveram médias mais elevadas de sintomas secundários.

Tabela 25. Comparação dos sintomas secundários em função das variáveis independentes

Sintomas secundários	M (DP)	teste F	p	KW	p
<i>Género</i>					
Masculino	2,22 (0,77)	-2,284	0,023	-2,533	0,011
Feminino	2,51 (0,72)				
<i>Idade</i>					
21-35	2,09 (0,76)	2,188	0,090	5,569	0,135
36-50	2,56 (0,76)				
51-60	2,43 (0,7)				
>=61	2,33 (0,71)				
<i>Habilitações literárias</i>					
Até 12º ano	2,45 (0,7)	2,991	0,052	6,419	0,040
Licenciatura	2,55 (0,76)				
Pós-licenciatura	2,27 (0,68)				
<i>Pessoas a cargo</i>					
Tem pessoas a cargo	2,5 (0,77)	1,265	0,207	-0,948	0,343
Não tem pessoas a cargo	2,36 (0,66)				
<i>Categoria Profissional</i>					
Assistente Oper/Tec	2,53 (0,7)	1,622	0,155	8,514	0,130
Enfermagem	2,57 (0,87)				
Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	2,24 (0,74)				
Psicologia	2,29 (0,68)				
Serviço Social	2,6 (0,65)				
Outros Técnicos Superiores	2,33 (0,66)				
<i>Relacionamento afetivo estável</i>					
Sim	2,41 (0,71)	-1,473	0,142	-1,479	0,139
Não	2,59 (0,75)				
<i>Realiza atividade assistencial</i>					
Sim	2,45 (0,74)	-0,110	0,913	-0,100	0,920
Não	2,47 (0,73)				
<i>Horas de trabalho semanal</i>					
<35	2,44 (0,69)	0,078	0,925	0,410	0,815
35	2,45 (0,75)				
36 a 42	2,52 (0,75)				
<i>Vínculo Profissional</i>					
Contrato de trabalho sem termo	2,47 (0,74)	0,160	0,852	0,156	0,925
Contrato de trabalho a termo certo	2,4 (0,72)				
Prestador de serviços	2,41 (0,77)				
<i>Tempo de profissão</i>					
1 a 10 anos	2,31 (0,76)	1,085	0,361	2,395	0,495
11 a 20 anos	2,65 (0,91)				
21 a 30 anos	2,42 (0,66)				
31 anos ou mais	2,45 (0,71)				
<i>Tempo de profissão nos CAD</i>					
Menos de 5 anos	2,18 (0,69)	2,931	0,009**	14,781	0,022**
6 a 10 anos	2,74 (0,88)				
11 a 15 anos	2,6 (0,81)				
16 a 20 anos	2,82 (0,9)				
21 a 25 anos	2,4 (0,63)				
26 a 30 anos	2,35 (0,59)				
31 anos ou mais	2,47 (0,77)				

<i>No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de serviço dentro das respostas existentes na área dos CAD?</i>					
Sim	2,62 (0,79)	2,223	0,027**	-2,008	0,045**
Não	2,39 (0,68)				
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em sair da área dos CAD?</i>					
Sim	2,72 (0,76)	4,750	0,000*	-4,401	0,000*
Não	2,27 (0,65)				
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de profissão?</i>					
Sim	2,72 (0,81)	3,765	0,000*	-3,412	0,001**
Não	2,33 (0,67)				
<i>Turn Over global</i>					
Turn Over transversal	2,85 (0,78)				
Turn Over localizado	2,53 (0,74)	9,320	0,000*	15,702	0,000*
Sem Turn Over	2,26 (0,61)				
<i>Nos últimos dois anos, estive de atestado por razões psicológicas ou psiquiátricas?</i>					
Sim	3,06 (0,75)	6,233	0,000*	-5,315	0,000*
Não	2,32 (0,67)				

*p<0.001; **p<0.05

7.2.Comparação entre as variáveis independentes e as dimensões do *Utrecht Work Engagement Scale (UWES-9)*

Tendo em conta a Tabela 26, constata-se diferenças significativas entre as médias do Vigor para as variáveis Categoria Profissional; Horas de trabalho semanal; Tempo de profissão; No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de serviço dentro das respostas existentes na área dos CAD?; No último mês pensou, por alguma vez, em sair da área dos CAD?; No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de profissão?; *Turn Over* Global e Nos últimos dois anos, estive de atestado por razões psicológicas ou psiquiátricas?.

Assim, relativamente à Categoria Profissional, todas as profissões consideradas classificaram-se na categoria baixo vigor. As categorias com *scores* mais elevados nesta dimensão foram os Assistentes Técnicos/Operacionais e o Serviço Social, onde se verificaram diferenças significativas em relação à Enfermagem. Nas horas de trabalho semanal foram os participantes com maior número de horas de trabalho semanal a alcançar a média mais elevada nesta dimensão. Mais uma vez, em todas as categorias nesta variável as médias registadas situaram-se na faixa de baixo vigor. Na variável tempo de profissão, através dos testes *post-hoc* não se observa qualquer tendência.

Os pensamentos de mudança foram significativos. Os participantes que relataram ter tido qualquer um dos pensamentos de mudança apresentaram médias de Vigor inferiores relativamente aos participantes sem estes pensamentos de mudança. O Vigor pode

desempenhar um papel de fator protetor relativamente à existência destes pensamentos. No entanto, as médias foram todas classificadas no baixo Vigor. Realça-se também que a média dos participantes que relatam ter tido pensamentos de mudança de profissão está perto do ponto de corte para a faixa de muito baixo Vigor.

Em termos de *Turn Over* Global, os participantes com *Turn Over* Transversal foram os que apresentam médias mais baixas de vigor, seguidos pela média dos participantes com *Turn Over* Localizado (ambas as médias classificadas como de baixo Vigor). Os participantes sem qualquer pensamento de mudança foram os que alcançaram média mais elevada de Vigor, já classificada de médio Vigor, significativamente diferente das restantes categorias.

Finalmente, relativamente ao absentismo por motivos psicológicos e/ou psiquiátricos, os participantes que relataram ter tido este género de absentismo obtiveram médias mais baixas na subescala de vigor do que os participantes sem esse absentismo. No entanto, as médias em ambas as condições foram classificadas de baixo Vigor.

Em suma, os resultados indicam que as variáveis, Categoria Profissional, horas de trabalho, pensamentos de mudança, *Turn Over* e absentismo por motivos psicológicos ou psiquiátricos implicam diferentes médias na subescala Vigor.

Tabela 26. Comparação do vigor em função das variáveis independentes

	M (DP)	teste t/ F	p	MW/KW	p
<i>Género</i>					
Masculino	2,78 (1,28)	0,150	0,882	4016,500	0,764
Feminino	2,74 (1,27)				
<i>Idade</i>					
21-35	2,86 (1,27)	2,016	0,112	5,996	0,112
36-50	2,55 (1,27)				
51-60	2,98 (1,26)				
>=61	2,61 (1,19)				
<i>Habilitações literárias</i>					
Até 12º ano	3,04 (1,42)	1,418	0,244	2,259	0,323
Licenciatura	2,7 (1,25)				
Pós-licenciatura	2,66 (1,19)				
<i>Pessoas a cargo</i>					
Tem pessoas a cargo	2,66 (1,21)	-1,657	0,100	5048,000	0,139
Não tem pessoas a cargo	2,97 (1,35)				
<i>Categoria Profissional</i>					
Assistente Oper/Tec	3,07 (1,36)	3,040	0,016**	14,482	0,013**
Enfermagem	2,28 (1,21)				
Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	2,56 (0,92)				

Psicologia	2,66 (1,15)				
Serviço Social	3,16 (1,43)				
Outros Técnicos Superiores	2,97 (0,93)				
<i>Relacionamento afetivo estável</i>					
Sim	2,81 (1,29)	0,916	0,363	3484,000	0,575
Não	2,63 (1,11)				
<i>Realiza atividade assistencial</i>					
Sim	2,67 (1,26)	-1,845	0,066	3735,500	0,051
Não	3,04 (1,26)				
<i>Horas de trabalho semanal</i>					
<35	2,34 (1,24)				
35	2,81 (1,27)	3,318	0,038**	7,224	0,027**
36 a 42	3,12 (1,1)				
<i>Vínculo Profissional</i>					
Contrato de trabalho sem termo	2,72 (1,27)				
Contrato de trabalho a termo certo	2,88 (1,27)	0,221	0,802	0,175	0,916
Prestador de serviços	2,75 (1,23)				
<i>Tempo de profissão</i>					
1 a 10 anos	3,08 (1,21)				
11 a 20 anos	2,26 (1,25)	3,601	0,014**	10,240	0,017**
21 a 30 anos	2,9 (1,22)				
31 anos ou mais	2,7 (1,33)				
<i>Tempo de profissão nos CAD</i>					
Menos de 5 anos	3,04 (1,37)				
6 a 10 anos	2,29 (1,16)				
11 a 15 anos	2,31 (1,05)				
16 a 20 anos	2,37 (1,34)	1,893	0,083	10,090	0,121
21 a 25 anos	2,93 (1,19)				
26 a 30 anos	2,86 (1,22)				
31 anos ou mais	2,77 (1,44)				
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de serviço dentro das respostas existentes na área dos CAD?</i>					
Sim	2,26 (1,24)	-3,977	0,000*	3551,500	0,000*
Não	2,97 (1,22)				
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em sair da área dos CAD?</i>					
Sim	2,28 (1,2)	-4,706	0,000*	3906,500	0,000*
Não	3,06 (1,23)				
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de profissão?</i>					
Sim	2,04 (1,17)	-5,615	0,000*	2898,000	0,000*
Não	3,01 (1,2)				
<i>Turn Over global</i>					
Turn Over transversal	2,13 (1,4)	19,667	0,000*	34,151	0,000*
Turn Over localizado	2,34 (1,05)				

Sem Turn Over	3,28 (1,2)				
<i>Nos últimos dois anos, esteve de atestado por razões psicológicas ou psiquiátricas?</i>					
Sim	2,19 (1,38)	-3,082	0,002**	2630,500	0,001**
Não	2,85 (1,22)				

*p<0.001; **p<0.05

Na Tabela 27 verificam-se diferenças significativas entre as médias da Dedicação para as variáveis Categoria Profissional; Horas de trabalho semanal; Tempo de profissão; No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de serviço dentro das respostas existentes na área dos CAD?; No último mês pensou, por alguma vez, em sair da área dos CAD?; No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de profissão?; *Turn Over* global.

Todas as profissões foram enquadradas na categoria de Dedicação média - sendo médias mais elevadas registadas no serviço social, outro técnicos superiores e psicologia, sendo que nos testes *post-hoc* se verificam diferenças significativas entre as médias da dedicação das categorias assistente social e psicologia relativamente a enfermagem. Relativamente às horas de trabalho semanal, as médias foram enquadradas no intervalo da média dedicação (a média na categoria menor de 35h esteve na fronteira com a baixa Dedicação), sendo que se registou uma diferença significativa entre o número mais baixo e o número mais alto de horas de trabalho, sugerindo um aumento de dedicação à medida que as horas de horário semanal aumentam. Analisando o tempo de profissão registou-se uma média de baixa Dedicação na categoria 11 a 20 anos, enquanto as restantes obtiveram resultados no interior da Dedicação média. Estas médias também são significativamente diferentes entre os intervalos 1 a 10 anos com o intervalo 11 a 20 e entre o intervalo 11 a 20 anos com 21 a 30 anos.

Relativamente aos três pensamentos de mudança as diferenças foram significativas e muito significativas. Em geral, os participantes que registaram este género de pensamentos apresentaram médias de dedicação inferiores aos participantes que não os registaram. Em termos de pontos de corte, os participantes com pensamentos de *Turn Over* registaram médias no interior da faixa da baixa dedicação, enquanto os sem este tipo de pensamentos obtiveram *scores* de média Dedicação.

Em termos de *Turn Over* Global, os participantes com *Turn Over* Transversal obtiveram a média compreendida na baixa dedicação, os participantes com *Turn Over* Localizado apresentaram uma média mais elevada que os primeiros, mas ainda compreendida na baixa Dedicação. Os participantes sem qualquer género de pensamento de *Turn Over* obtiveram a média mais elevada de Dedicação, classificada como de média Dedicação, significativamente diferente das restantes.

Em resumo, as médias obtidas na subescala Dedicção foram diferentes tendo em conta as variáveis, categoria profissional, horas de trabalho, tempo de profissão, pensamentos de mudança e *Turn Over* Global. Assim, profissionais com pensamentos de mudança e de *Turn Over* Global obtiveram níveis mais baixos de Dedicção, enquanto aqueles sem esses pensamentos de *Turn Over* demonstram níveis mais elevados de Dedicção.

Tabela 27. Comparação da dedicação em função das variáveis independentes

	M (DP)	teste t/ F	p	MW/KW	p
<i>Género</i>					
Masculino	3,16 (1,42)	-0,359	0,736	3994,500	0,723
Feminino	3,24 (1,3)				
<i>Idade</i>					
21-35	3,57 (1,39)	1,480	0,221	3,622	0,305
36-50	3,06 (1,29)				
51-60	3,39 (1,33)				
>=61	3,06 (1,32)				
<i>Habilitações literárias</i>					
Até 12º ano	3,33 (1,44)	0,276	0,759	0,531	0,767
Licenciatura	3,17 (1,30)				
Pós-licenciatura	3,27 (1,29)				
<i>Pessoas a cargo</i>					
Tem pessoas a cargo	3,20 (1,25)	-0,705	0,482	5500,000	0,610
Não tem pessoas a cargo	3,33 (1,43)				
<i>Categoria Profissional</i>					
Assistente Oper/Tec	3,33 (1,35)	3,831	0,002**	19,322	0,002**
Enfermagem	2,60 (1,32)				
Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	3,23 (1,18)				
Psicologia	3,40 (1,12)				
Serviço Social	3,62 (1,43)				
Outros Técnicos Superiores	3,61 (1,22)				
<i>Relacionamento afetivo estável</i>					
Sim	3,3 (1,33)	1,015	0,314	3281,500	0,267
Não	3,07 (1,28)				
<i>Realiza atividade assistencial</i>					
Sim	3,19 (1,33)	-0,774	0,440	4158,000	0,349
Não	3,36 (1,31)				
<i>Horas de trabalho semanal</i>					
<35	2,9 (1,26)	3,901	0,022**	7,580	0,023**
35	3,23 (1,33)				
36 a 42	3,91 (1,17)				
<i>Vínculo Profissional</i>					
Contrato de trabalho sem termo	3,21 (1,34)	0,388	0,679	1,115	0,573

Contrato de trabalho a termo certo	3,21 (1,31)				
Prestador de serviços	3,57 (0,97)				
<i>Tempo de profissão</i>					
1 a 10 anos	3,72 (1,37)				
11 a 20 anos	2,65 (1,27)	4,681	0,003**	12,938	0,005**
21 a 30 anos	3,36 (1,2)				
31 anos ou mais	3,22 (1,51)				
<i>Tempo de profissão nos CAD</i>					
Menos de 5 anos	3,51 (1,5)				
6 a 10 anos	2,75 (1,2)				
11 a 15 anos	2,62 (1,1)				
16 a 20 anos	2,98 (1,32)	1,813	0,097	11,564	0,072
21 a 25 anos	3,37 (1,2)				
26 a 30 anos	3,38 (1,37)				
31 anos ou mais	3,29 (1,36)				
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de serviço dentro das respostas existentes na área dos CAD?</i>					
Sim	2,88 (1,25)	-2,814	0,005**	4108,000	0,009**
Não	3,4 (1,3)				
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em sair da área dos CAD?</i>					
Sim	2,84 (1,25)	-3,595	0,000*	4344,500	0,001**
Não	3,47 (1,33)				
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de profissão?</i>					
Sim	2,54 (1,17)	-5,226	0,000*	3236,000	0,000*
Não	3,48 (1,28)				
<i>Turn Over global</i>					
Turn Over transversal	2,65 (1,23)				
Turn Over localizado	2,91 (1,19)	12,446	0,000*	21,559	0,000*
Sem Turn Over	3,67 (1,29)				
<i>Nos últimos dois anos, esteve de atestado por razões psicológicas ou psiquiátricas?</i>					
Sim	2,86 (1,42)	-1,877	0,062	3189,000	0,082
Não	3,28 (1,28)				

*p<0.001; **p<0.05

7.3. Comparação entre as variáveis independentes e as dimensões do Hospital Anxiety and Depression Scale (HADS)

Em relação à ansiedade, na Tabela 28 é possível perceber diferenças significativas entre a sua média dentre das variáveis Categoria profissional; Tempo de profissão na área dos CAD; No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de serviço dentro das respostas existentes

na área dos CAD?; No último mês pensou, por alguma vez, em sair da área dos CAD?; No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de profissão?; *Turn Over* global e Nos últimos dois anos, esteve de atestado por razões psicológicas ou psiquiátricas?.

No que se refere à categoria profissional, os profissionais da área de enfermagem e assistentes técnicos/operacionais são os que apresentam níveis mais elevados de ansiedade, apresentando alguns sinais deste sintoma. Verificaram-se diferenças significativas das médias de Ansiedade entre as categorias assistente técnico/operacional, e psicologia e entre enfermagem e psicologia.

Na variável Tempo de Profissão na área dos CAD, verifica-se que os profissionais com tempo de profissão entre 6 e 20 anos apresentam alguns sinais de Ansiedade, enquanto os restantes profissionais se encontram no score sem sinais de perturbação. Os testes *post-hoc* indicam diferenças significativas nas médias da ansiedade entre os profissionais com menos de 5 anos de profissão e os que têm entre 16 a 20 anos.

Em relação aos pensamentos de *Turn Over* considerados, pode-se constatar que os participantes que consideraram ter este género de pensamentos de mudança apresentaram médias de ansiedade superiores aos que não os tiveram. As médias dos participantes com pensamentos de mudança são classificadas na faixa duvidoso, enquanto os que não tiveram obtiveram médias classificadas em termos de pontes de corte como sem sinais de perturbação.

Na variável *Turn Over* Global, pode-se observar que os participantes com *Turn Over* Transversal, isto é, com os três pensamentos de mudança considerados, obtiveram a média mais alta de Ansiedade na faixa superior do duvidoso, quase a entrar com sinais de perturbação. Seguido pelos participantes com *Turn Over* Localizado e sem *Turn Over*, sendo que os participantes em cada uma destas últimas condições obtiveram médias classificadas como sem sinais de perturbação. Verificaram-se através dos testes *post-hoc* diferenças significativas entre as médias das três categorias de *Turn Over*.

Em relação ao absentismo por motivos psicológicos e psiquiátricos, os participantes que admitiram ter tido este tipo de absentismo nos últimos dois anos obtiveram médias superiores aos que o não tiveram. Também em termos de pontos de corte, os que admitiram este absentismo tiveram médias na faixa duvidoso e os que não admitiram obtiveram resultados classificados como sem sinais de perturbação.

O ponto de corte entre sem sinais de perturbação (<7) e a faixa duvidoso (7-10) permite uma leitura mais qualitativa de toda a tabela.

Sintetizando foram encontradas diferenças significativas nas médias de Ansiedade em relação à Categoria Profissional, Tempo de Profissão na área dos CAD, pensamentos de

mudança, *Turn Over* global e absentismo por motivos psicológicos ou psiquiátricos nos últimos dois anos. O ponto de corte entre sem sinais de perturbação e a faixa duvidoso permite uma interpretação qualitativa mais detalhada da tabela, evidenciando que fatores como Categoria Profissional, Tempo de Profissão, pensamentos de mudança, *Turn Over* e absentismo por motivos psicológicos ou psiquiátricos influenciam os níveis de Ansiedade dos participantes.

Tabela 28. Comparação da ansiedade em função das variáveis independentes

	M (DP)	teste t/ F	p	MW/KW	p
<i>Género</i>					
Masculino	5,79 (3,84)	-1,437	0,152	-1,475	0,140
Feminino	6,71 (3,83)				
<i>Idade</i>					
21-35	5,26 (3,88)	1,218	0,304	3,916	0,271
36-50	7,00 (3,86)				
51-60	6,29 (3,83)				
>=61	6,25 (3,65)				
<i>Habilitações literárias</i>					
Até 12º ano	6,9 (3,99)	2,132	0,121	4,274	0,118
Licenciatura	6,82 (4,01)				
Pós-licenciatura	5,66 (3,23)				
<i>Pessoas a cargo</i>					
Tem pessoas a cargo	6,77 (3,9)	1,437	0,152	-1,376	0,169
Não tem pessoas a cargo	6,00 (3,7)				
<i>Categoria Profissional</i>					
Assistente Oper/Tec	7,17 (3,97)	3,723	0,003**	17,594	0,004**
Enfermagem	7,69 (4,14)				
Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	5,58 (3,00)				
Psicologia	4,98 (3,28)				
Serviço Social	6,94 (3,74)				
Outros Técnicos Superiores	6,15 (3,53)				
<i>Relacionamento afetivo estável</i>					
Sim	6,32 (3,61)	-0,479	0,632	-0,270	0,787
Não	6,63 (4,03)				
<i>Realiza atividade assistencial</i>					
Sim	6,57 (3,78)	0,214	0,831	-0,413	0,680
Não	6,44 (4,08)				
<i>Horas de trabalho semanal</i>					
<35	6,86 (4,26)	0,256	0,774	0,297	0,862
35	6,50 (3,75)				
36 a 42	6,15 (3,74)				
<i>Vínculo Profissional</i>					
Contrato de trabalho sem termo	6,52 (3,85)	0,077	0,926	0,215	0,898
Contrato de trabalho a termo certo	6,74 (3,85)				
Prestador de serviços	6,27 (3,90)				

<i>Tempo de profissão</i>						
1 a 10 anos	6,5 (4,05)					
11 a 20 anos	7,62 (4,40)	1,873	0,135	4,150	0,246	
21 a 30 anos	6,08 (3,57)					
31 anos ou mais	6,65 (3,64)					
<i>Tempo de profissão nos CAD</i>						
Menos de 5 anos	5,52 (3,30)					
6 a 10 anos	8,08 (3,88)					
11 a 15 anos	7,00 (5,14)					
16 a 20 anos	8,60 (4,51)	2,808	0,012**	14,712	0,023**	
21 a 25 anos	6,31 (3,37)					
26 a 30 anos	5,89 (3,43)					
31 anos ou mais	5,84 (3,87)					
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de serviço dentro das respostas existentes na área dos CAD?</i>						
Sim	7,81 (4,24)	3,439	0,001**	-2,938	0,003**	
Não	5,94 (3,49)					
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em sair da área dos CAD?</i>						
Sim	8,15 (3,99)	5,689	0,000*	-5,117	0,000*	
Não	5,37 (3,28)					
<i>No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de profissão?</i>						
Sim	8,42 (4,21)	5,176	0,000*	-4,506	0,000*	
Não	5,68 (3,37)					
<i>Turn Over global</i>						
Turn Over transversal	9,36 (4,84)					
Turn Over localizado	6,95 (3,34)	16,372	0,000*	23,670	0,000*	
Sem Turn Over	5,25 (3,34)					
<i>Nos últimos dois anos, esteve de atestado por razões psicológicas ou psiquiátricas?</i>						
Sim	9,02 (4,55)	4,801	0,000*	-3,982	0,000*	
Não	5,98 (3,45)					

*p<0.001; **p<0.05

No que se refere à Depressão, na Tabela 29, constata-se diferenças significativas entre as médias desta variável com a Idade; Categoria Profissional; Horas de trabalho semanal; Tempo de profissão; Tempo de profissão nos CAD; No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de serviço dentro das respostas existentes na área dos CAD?; No último mês pensou, por alguma vez, em sair da área dos CAD?; No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de profissão?; *Turn Over* global e Nos últimos dois anos, esteve de atestado por razões psicológicas ou psiquiátricas?. Os pontos de corte mais importantes para a análise desta tabela são: sem sinais de perturbação para médias inferiores a 7 e duvidoso para médias compreendidas entre 7 e 10.

Assim, para a idade as médias são diferentes, sendo que, as faixas entre os 36-50 e superior a 61 anos são os intervalos em que a subescala da Depressão foi mais elevada – mas na faixa do sem sinais de perturbação. Verificaram-se diferenças significativas os níveis de depressão entre as categorias 21 a 25 anos por relação à categoria 36 a 50 anos.

Em relação à Categoria Profissional todas as profissões obtiveram médias na faixa sem sinais de perturbação, sendo que a enfermagem teve uma média justamente na fronteira entre o sem sinais de perturbação e duvidoso, significativamente diferente por relação aos profissionais de psicologia.

Em relação ao número de horas de trabalho semanal, foram os participantes com menos de 35 horas de trabalho semanal os que obtiveram média mais elevada nesta subescala, que ficou compreendida no interior da categoria duvidoso, ao contrário das restantes condições com médias classificadas como sem perturbação. Para um nível de significância de 0,05 os testes *post-hoc* não revelaram diferenças significativas.

Na variável Tempo de Profissão a média mais elevada registou-se no intervalo 11 a 20 anos (faixa duvidoso) ao contrário das restantes condições com médias no interior da faixa sem perturbação. Esta média é significativamente diferente da média obtida nos profissionais com 10 ou menos anos de serviço.

Na variável Tempo de Profissão nos CAD os intervalos temporais com médias mais elevadas foram 06 a 10 anos, 11 a 15 anos e 16 a 20 anos (faixa duvidoso). Nos restantes intervalos as médias situam-se na faixa sem sinais de perturbação. Encontram-se diferenças significativas entre nas médias de depressão entre os profissionais com menos de 5 anos de profissão e os que têm entre 16 a 20 anos.

Relativamente às horas de trabalho semanal, os profissionais com menos de 35 horas de trabalho apresentam o *score* de Depressão mais elevado, situando-se na faixa duvidoso. No entanto, para um nível de significância de 0,05 através dos testes *post-hoc* não se verificam diferenças significativas entre os vários pares de categorias.

Em relação aos três pensamentos de mudança considerados as diferenças foram significativas em relação aos participantes que relataram ter estes pensamentos e os que não os tiveram, obtendo médias menos elevadas. Em termos de pontos de corte, as médias dos participantes com cada um dos pensamentos de *Turn Over* situaram-se na faixa duvidoso. Por sua vez, os participantes sem este género de pensamentos obtiveram médias na faixa sem sinais de perturbação.

Numa leitura agregada, na variável *Turn Over* Global, os participantes com *Turn Over* Transversal obtiveram a média mais elevada, na faixa duvidoso, enquanto os participantes com

Turn Over Transversal ou sem *Turn Over* obtiveram médias na faixa sem sinais de perturbação, sendo estes últimos os que apresentaram a média mais baixa. As médias da depressão são significativamente diferentes entre os três tipos de *turn over*.

Finalmente, em relação ao absentismo por motivos psiquiátricos ou psicológicos registou-se idêntica tendência: os participantes com este género de absentismo tiveram média mais elevada (na faixa duvidoso) do que os que não tiveram este género de absentismo (média classificada como sem sinais de perturbação).

Globalmente, as médias obtidas na subescala Depressão variaram em relação a vários fatores, como idade, categoria profissional, horas de trabalho, tempo de profissão, pensamentos de mudança, *Turn Over* e absentismo. Embora a maioria das médias se encontre dentro da faixa sem sinais de perturbação, grupos profissionais como enfermeiros, e aqueles com maior tempo de profissão, mostraram níveis mais elevados nesta subescala.

Tabela 29. Comparação da depressão em função das variáveis independentes

	M (DP)	teste t/ F	p	MW/KW	p
<i>Género</i>					
Masculino	5,95 (4,59)	0,378	0,707	-0,058	0,954
Feminino	5,67 (4,01)				
<i>Idade</i>					
21-35	3,33 (4,35)	2,940	0,034**	10,262	0,016**
36-50	6,33 (4,27)				
51-60	5,30 (3,66)				
>=61	6,25 (4,56)				
<i>Habilitações literárias</i>					
Até 12º ano	6,44 (4,46)	0,997	0,370	1,699	0,428
Licenciatura	5,68 (4,11)				
Pós-licenciatura	5,28 (3,88)				
<i>Pessoas a cargo</i>					
Tem pessoas a cargo	5,97 (4,16)	1,328	0,185	-1,391	0,164
Não tem pessoas a cargo	5,20 (4,06)				
<i>Categoria Profissional</i>					
Assistente Oper/Tec	6,46 (4,31)	3,233	0,011**	13,790	0,017**
Enfermagem	7,00 (4,68)				
Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	4,88 (4,12)				
Psicologia	4,32 (3,46)				
Serviço Social	5,69 (3,73)				
Outros Técnicos Superiores	4,69 (2,42)				
<i>Relacionamento afetivo estável</i>					
Sim	5,58 (4,07)	0,137	0,891	-0,010	0,992
Não	5,48 (3,82)				

Realiza atividade assistencial						
Sim	5,79 (4,15)	0,510	0,610	-0,480	0,631	
Não	5,46 (4,04)					
Horas de trabalho semanal						
<35	7,11 (4,12)	3,633	0,028**	7,676	0,022**	
35	5,49 (4,05)					
36 a 42	4,52 (4,16)					
Vínculo Profissional						
Contrato de trabalho sem termo	5,76 (4,07)	0,086	0,917	0,240	0,887	
Contrato de trabalho a termo certo	5,45 (4,2)					
Prestador de serviços	5,81 (5,03)					
Tempo de profissão						
1 a 10 anos	4,29 (4,10)	3,044	0,030**	8,069	0,045**	
11 a 20 anos	7,04 (4,78)					
21 a 30 anos	5,37 (3,69)					
31 anos ou mais	6,05 (4,22)					
Tempo de profissão nos CAD						
Menos de 5 anos	4,23 (4,19)	3,579	0,002**	19,673	0,003**	
6 a 10 anos	7,16 (4,69)					
11 a 15 anos	7,52 (4,07)					
16 a 20 anos	7,88 (4,8)					
21 a 25 anos	5,44 (3,48)					
26 a 30 anos	4,95 (3,55)					
31 anos ou mais	5,21 (4)					
No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de serviço dentro das respostas existentes na área dos CAD?						
Sim	7,02 (4,2)	3,232	0,001**	-3,138	0,002**	
Não	5,15 (3,91)					
No último mês pensou, por alguma vez, em sair da área dos CAD?						
Sim	7,64 (4,06)	6,202	0,000*	-5,813	0,000*	
Não	4,43 (3,6)					
No último mês pensou, por alguma vez, em mudar de profissão?						
Sim	8,13 (4,14)	6,165	0,000*	-5,554	0,000*	
Não	4,72 (3,66)					
Turn Over global						
Turn Over transversal	8,53 (4,35)	19,283	0,000*	33,152	0,000*	
Turn Over localizado	6,55 (3,81)					
Sem Turn Over	4,13 (3,55)					
Nos últimos dois anos, esteve de atestado por razões psicológicas ou psiquiátricas?						
Sim	7,92 (4,91)	3,288	0,002*	-3,257	0,001**	
Não	5,24 (3,78)					

*p<0.001; **p<0.05

7.4. Análise correlacional

Relativamente à correlação entre as diferentes subescalas, verifica-se uma correlação significativa entre todas as variáveis. Na subescala Vigor, à exceção da Dedicção, observa-se uma correlação negativa com as restantes subescalas. Em sentido inverso, a Ansiedade apresenta correlações positivas com todas as subescalas, à exceção do vigor e a dedicação. Podemos então constatar, nesta amostra, o efeito protetor de algumas dimensões do *engagement* aqui consideradas e registadas em muita da literatura científica citada ao longo deste trabalho (quanto maior a Dedicção e o Vigor menor o *burnout*). Da mesma forma, diversas dimensões do *burnout* correlacionam-se de forma positiva com os *scores* da Ansiedade e da Depressão, isto é quanto maior for o *burnout*, maior a Ansiedade e Depressão.

A escala *Burnout 12* apresenta correlações negativas com o Vigor e Dedicção. Assim, os participantes com resultados mais elevados neste *score* apresentam resultados mais baixos no que diz respeito ao Vigor e Dedicção. Da mesma forma, este resultado apresenta correlações positivas com a Ansiedade e Depressão quanto maior o *score* relativo ao *burnout*, maior a ansiedade e depressão. Registámos, na secção descritiva deste trabalho a maior prevalência Distância Mental nos participantes deste estudo que é precisamente a subescala do *Burnout 12* com correlação positiva maior com o *score burnout* total e apresenta também correlações negativas elevadas com a Ansiedade e Depressão.

Tabela 30. Correlação entre as variáveis dependentes

	Dist. Mental	Dif. Cognitivas	Dif. Emocionais	<i>Burnout</i>	Queixas Psicológicas	Queixas Psicossomáticas	Sintomas Secundários	Vigor	Dedicção	Ansiedade	Depressão
Exaustão	,605**	,498**	,409**	,796**	,664**	,543**	,651**	-,528**	-,316**	,578**	,568**
Dist. Mental		,602**	,586**	,865**	,502**	,310**	,438**	-,629**	-,610**	,505**	,591**
Dif. Cognitivas			,548**	,804**	,482**	,417**	,485**	-,551**	-,437**	,482**	,516**
Dif. Emocionais				,774**	,454**	,347**	,431**	-,402**	-,333**	,511**	,494**
<i>Burnout12</i>					,656**	,504**	,626**	-,653**	-,522**	,644**	,672**
Queixas Psicológicas						,716**	,925**	-,465**	-,309**	,794**	,620**
Queixas Psicossomáticas							,928**	-,321**	-,159*	,686**	,511**
Sintomas Secundários								-,424**	-,252**	,799**	,610**
Vigor									,823**	-,440**	-,571**
Dedicção										-,318**	-,492**
Ansiedade											,704**

**p<0.001; *p<0.05

8. Análise de Conteúdo das Perguntas Abertas

No final do conjunto de questionários foram articuladas três perguntas, a saber: 1) Identifique três sugestões de melhoria; 2) Identifique três motivos de insatisfação no trabalho; 3) Identifique três motivos de satisfação no trabalho. As respostas não eram de carácter obrigatório, podendo os participantes responder ou não responder e, dado tratar-se de respostas em texto, podiam seguir a indicação e fornecer um menor número de fatores ou, pelo contrário, identificar um maior número de fatores do que os três solicitados.

Todas estas contribuições foram exportadas para o *software* de análise de conteúdo QDA Miner Lite V 3.0. (Lorenzetti et. Al.; 2020). Este programa permite a leitura do material; a codificação do mesmo; a sua quantificação e ainda a leitura organizada de acordo com cada uma das categorias. A grelha de codificação pode ser consultada no Anexo 1. O material foi codificado por um dos elementos da equipa e depois partilhado com os restantes que procederam a codificações independentes e que fundamentaram posteriormente um debate. Deste debate, afinaram-se codificações, uniram-se, renomearam-se categorias, assim como se atualizam as descrições de cada uma.

Na Tabela 31 apresenta-se a quantificação do padrão de respostas. Os participantes, quando optaram por responder a estas questões, não se sentiram obrigados a sugerir três respostas por questão, pelo que o número médio de contributos foi inferior ao solicitado. Tal facto, não é, contudo, impeditivo que se prossiga com a análise de conteúdo, nem que os dados obtidos não sejam pertinentes e complexos.

Tabela 31. *Distribuição do número das respostas por questão*

	N.º participantes	% de participantes	N.º de contributos	% de contributos	N.º médio de contributos por participante
Identifique três sugestões de melhoria	134	57,76%	220	28,03%	1.64
Identifique três motivos de insatisfação no trabalho	148	63,79%	228	29,04%	1.54
Identifique três motivos de satisfação no trabalho	147	63,36%	337	42,93%	2.29

Procederemos, a partir daqui, do seguinte modo: para cada questão apresentaremos a tabela com a quantificação dos temas e depois apresentaremos o conteúdo qualitativo mais importante no interior de cada uma delas.

8.1. Identifique três sugestões de melhoria

Na Tabela 32 tem-se uma visão geral das respostas por categorias, ordenadas de acordo com a sua relevância, as questões relacionadas com a carga horária, os equipamentos e instalações e a valorização profissional foram as que mais se destacaram. As outras questões que tiveram relevância foram a formação e desenvolvimento profissional; a liderança e relação interpessoal; a promoção do bem-estar e saúde dos profissionais; os recursos humanos e a questão da remuneração e incentivos.

Tabela 32. Distribuição em função da identificação de três sugestões de melhoria

	N	%
Carga horária	42	19,10%
Equipamentos / Instalações	35	15,90%
Valorização profissional	33	15,00%
Formação e desenvolvimento profissional	25	11,40%
Liderança e relação interpessoal	24	10,90%
Promoção do bem-estar e saúde dos profissionais	21	9,50%
Recursos Humanos	21	9,50%
Remuneração e incentivos	19	8,60%
Total	220	100,00%

Relativamente à carga horária, os conteúdos mais relevantes foram a flexibilidade dos horários; a eventual redução do número de horas semanal (redução do número de horas ou a questão da semana dos 4 dias); assim como a pressão horária sentida durante os atendimentos individuais. Também foram mencionadas a redução da atividade assistencial; o aumento dos dias de férias e a necessidade de compatibilizar os horários com as necessidades familiares.

No que diz respeito, os equipamentos e instalações foram identificadas a necessidade de melhorar as condições físicas e de trabalho; a modernização dos equipamentos; a mudança de instalações. Também foi mencionada nesta categoria, a necessidade de ter um gabinete próprio para o desenvolvimento da atividade laboral normal.

Na categoria valorização profissional os conteúdos mais mencionados foram a necessidade de valorizar as carreiras e de existir um reconhecimento profissional (se bem que esta ideia não esteja concretizada). Também foi mencionada a necessidade de melhoria na questão da avaliação do desempenho, concretamente do SIADAP, a possibilidade de participar nas tomadas de decisão das instituições e ainda movimento por parte das estruturas no sentido de motivar os profissionais.

Na categoria formação e desenvolvimento profissional, as contribuições mais relevantes foram a necessidade de formação contínua e a supervisão de casos. Também as questões relacionadas com o reconhecimento e valorização profissional e a progressão na carreira foram aqui identificadas.

Na Liderança e relação interpessoal foram valorizados a necessidade de melhorar o trabalho em equipa e a comunicação entre os profissionais. Em termos de liderança, foram valorizadas a ideia geral de melhoria, a necessidade de democracia e ainda a promoção da coesão da equipa por parte das chefias. Foram também mencionadas a necessidade de existência de reuniões de equipa e a partilha de experiências entre os diferentes profissionais.

Na categoria seguinte, Promoção do bem-estar e saúde dos profissionais, foram identificadas como sugestões de melhoria a possibilidade de existir atividades físicas ou de relaxamento e a ideia de promoção da saúde mental dos profissionais. Também foram mencionadas questões relacionadas com a ergonomia, a melhoria da cooperação, a existência de uma correta dotação de recursos humanos face às necessidades e solicitações e eventual existência de tempos mensais sem atividade assistencial (note-se que alguns destes conteúdos surgem na categoria Carga horária, mas aqui estão relacionados com dimensão do bem-estar e saúde dos profissionais).

Nos Recursos humanos os conteúdos tiveram sobretudo que ver com o reforço dos recursos humanos face às necessidades existentes. Os argumentos apresentados tiveram que ver com a efetiva falta de profissionais nas equipas, mas também a renovação das mesmas com a integração de elementos mais novos. Na última categoria aqui considerada, Remuneração e incentivos, as sugestões passaram pela melhoria do salário e a ligação de eventuais melhorias ao cumprimento de determinados objetivos.

8.2. Identifique três motivos de insatisfação no trabalho

Sempre que aplicável, optou-se pela utilização do mesmo nome das categorias. No entanto, o contexto agora é outro, relacionado com a insatisfação no trabalho. Deste modo, na Tabela 33 apresenta-se a frequência que cada categoria considerada obteve em termos de número de respostas. Assim, com um pouco menos do que um quarto de respostas cada uma, destacam-se as categorias Liderança e relação interpessoal e Reconhecimento e valorização profissional. De seguida, seguem-se a Remuneração e incentivos; a Carga horária;

Equipamentos e instalações; as Normas de orientação clínica e burocracia; os Recursos humanos e, por último, o Relacionamento com os utentes.

Tabela 33. *Distribuição em função da identificação de três motivos de insatisfação no trabalho*

	N	%
Liderança e relação interpessoal	66	23,57%
Reconhecimento e valorização profissional	64	22,86%
Remuneração e incentivos	35	12,50%
Carga horária	30	10,71%
Equipamentos / Instalações	28	10,00%
Normas de orientação clínica e burocracia	27	9,64%
Recursos Humanos	22	7,86%
Relacionamento com utentes	8	2,86%
Total	280	100,00%

Assim, relativamente à Liderança e relação interpessoal elencaram-se dificuldades de comunicação na equipa, a falta e dificuldade de trabalho em equipa e a falta de orientações relativamente ao trabalho. Identificou-se ainda, como fatores de insatisfação, a ausência de procedimentos uniformes, a existência de lideranças vistas como pouco competentes, a ausência de reuniões de equipa e a pressão dos objetivos de avaliação.

No que diz respeito ao Reconhecimento e valorização profissional, o conteúdo mais relevante teve a ver com a impossibilidade de progressão na carreira. Foram também listados a falta de reconhecimento, a desmotivação das equipas, a avaliação de desempenho com objetivos pouco realistas e, de uma forma geral, a desvalorização dos profissionais. Na categoria Remuneração e incentivos, o salário precário, a estagnação de salários por longos períodos temporais e a existência de baixos incentivos foram outros dos aspetos mencionados neste âmbito.

Na categoria Carga horária elencaram-se diversos fatores, um deles tem que ver com a sobrecarga horária, um outro com a dificuldade em conciliar o trabalho com a vida pessoal e familiar. Registaram-se também as ideias de existir uma grande rigidez em termos de horário e o próprio sistema de registo biométrico. No que diz respeito aos Equipamentos e instalações, a falta de manutenção do espaço físico, a falta de equipamento e a falta de gabinetes foram os fatores mais relevantes.

Normas de orientação clínica e burocracia nesta categoria os fatores mais importantes identificados são por vezes potencialmente contraditórios entre si. A burocracia como obstáculo quotidiano da atividade laboral foi um dos temas considerados. Relataram-se também a existência de práticas impostas, mas também a ausência de orientações e a falta de linhas orientadoras.

Na categoria Recursos Humanos relataram-se a falta de profissionais de saúde em geral a falta de médicos em particular. Relataram-se também a ausência de colegas com faltas prolongadas em termos temporais como um fator de insatisfação e sobrecarga de trabalho. A questão de não existir substituição dos colegas impedidos de trabalhar foi outro dos fatores identificados.

A categoria Relacionamento com utentes encerra esta listagem. Os conteúdos tiveram predominantemente que ver com algumas características dos utentes como a agressividade, a manipulação e o absentismo. O sentir que existe baixa taxa de sucesso é outro dos fatores relacionados com a insatisfação no trabalho que foram aqui relatados.

8.3. Identifique três motivos de satisfação no trabalho

Relativamente à última questão os motivos relacionados com a satisfação no trabalho a Tabela 34 apresenta as categorias e a frequência das respostas. A categoria mais considerada nesta dimensão teve que ver com a Liderança e relação interpessoal, segue-se a Autonomia e satisfação profissional; as condições de trabalho e o relacionamento com os utentes.

Tabela 34. *Distribuição em função da identificação de três motivos de satisfação no trabalho*

	N	%
Liderança e relação interpessoal	124	36,80%
Autonomia e satisfação profissional	97	28,78%
Condições de trabalho	74	21,96%
Relação com os utentes	42	12,46%
Total	337	100,00%

Assim, na Liderança e relacionamento interpessoal destaca-se o bom ambiente de trabalho, uma boa relação entre os profissionais, o trabalho em equipa, a coesão da equipa e o carácter multidisciplinar do trabalho. Também a chefia das equipas foi relatada como fonte de satisfação.

Na categoria Autonomia e satisfação profissional, foram identificadas o gosto pelo exercício da profissão em contexto CAD (comportamentos aditivos e dependências); a autonomia das decisões; o contacto com os utentes e o ato de tratar e cuidar. Foram também relatados fatores como a ausência de controlo por parte das chefias e a inovação social.

Na categoria Condições de trabalho, as instalações foram vistas como positivas quer no que diz respeito aos gabinetes como no que concerne aos equipamentos no seu geral, assim como os horários de trabalho. Outros fatores foram também identificados como o acesso a formação, a proximidade do lugar de trabalho ao domicílio, o não trabalhar ao fim de semana, os horários estáveis; as boas regras de serviço; a flexibilidade de horários, os vencimentos, o tempo para consultas e ainda a existência de espaço para estacionamento automóvel.

Na última categoria, Relação com os utentes, identificaram-se os seguintes fatores: o sentimento de sentir-se útil para os utentes, a relação estabelecida com os mesmos e a ideia de poder intervir diretamente. Os resultados atingidos com os utentes foram também motivo de satisfação, nomeadamente em termos de melhoria global da sua saúde.

8.4. Resultados Principais

Estamos perante uma série de propostas e sentires que cruzam diversas equipas, em diversas realidades geográficas na zona norte do país. Foram recolhidas, recorda-se, em diversas áreas profissionais, junto de colegas com diversos níveis de experiência e responsabilidade. Optou-se, então, neste momento, por realizar uma síntese das categorias ou núcleos temáticos que surgiram em pelo menos uma das perguntas abertas, quando não em todas. Um dado tema surgiu como motivo de insatisfação, satisfação e ainda como sugestão de melhoria. Tenta-se aqui ter um olhar abrangente sobre toda essa complexidade.

Em termos de melhoria, as sugestões que mais surgiram foram as relacionadas com a Carga horária, nomeadamente a sua flexibilização, o aumento de número de dias de férias, a diminuição da pressão no atendimento. Mas, também, surge como um fator relacionado com a insatisfação, nomeadamente considerando-a como sobrecarga, sublinhando a rigidez e o sistema biométrico excessivamente rígido. A Carga horária é apontada como uma dificuldade para a coordenação da vida profissional com a vida familiar. A questão dos horários surge ainda pontualmente na dimensão satisfação, nomeadamente no interior da categoria condições de trabalho, sublinhando a sua estabilidade e também a questão de não se trabalhar aos fins-de-semana. Neste sentido, torna-se relevante ter em consideração este fator e de acordo com cada realidade concreta.

Na categoria Equipamentos e instalações verificou-se, como fator de insatisfação, a necessidade de melhoria das condições físicas e de afetação de gabinetes individuais. No entanto, na categoria condições de trabalho foram registadas respostas de satisfação relativamente aos equipamentos e gabinetes. Assim sendo, uma das prioridades de cada serviço deverá contemplar a avaliação das condições de trabalho numa perspetiva de melhoria contínua.

A questão da Valorização profissional foi identificada em diversas sugestões de melhoria, assim como, e de forma mais significativa, como motivo de insatisfação no trabalho. Por conseguinte, importa futuramente elaborar estratégias no sentido do reconhecimento e valorização da atividade profissional.

A Liderança e relação interpessoal foi considerada frequentemente como fonte de insatisfação, em menor percentagem como sugestão de melhoria e, de forma expressiva, como um fator de satisfação. Apesar da satisfação expressa e numa ótica de melhoria contínua dos serviços os resultados, poderão adotar-se algumas das sugestões recolhidas, nomeadamente a necessidade de espaços de partilha, reuniões de equipa e espaços de intervenção para todos os profissionais.

O Relacionamento com os utentes é identificado de forma expressiva como motivo de satisfação e em menor percentagem de respostas como motivo de insatisfação. Assim sendo, estes resultados poderão apontar no sentido da confirmação de que a relação de ajuda com os utentes assume-se como um fator protetor dos profissionais de saúde.

Sintetizando, estas foram as categorias que foram aludidas simultaneamente em duas ou mais das perguntas abertas, reforçando a ideia dos acordos e desacordos inevitáveis num contexto de levantamento de opiniões e sentires. Considera-se, no entanto, que estão identificadas áreas-chave que permitem uma leitura complementar das análises estatísticas anteriormente efetuadas e poderão fundamentar futuras decisões por parte do serviço e respetivas chefias.

9. Conclusão

Importa neste momento fazer uma síntese dos resultados mais relevantes e deixar em algumas recomendações que poderão traduzir-se em ganhos para o serviço e seus profissionais.

Em termos de confronto dos dados com as hipóteses de investigação, constatou-se que a hipótese 1 foi confirmada, pois verificou-se a variabilidade dos níveis de *burnout* e *engagement* em função de diversas variáveis sociodemográficas. Os resultados indicam que a maioria dos participantes apresenta níveis baixos de Vigor e Dedicção no trabalho, bem como uma proporção significativa apresenta sinais de Ansiedade e Depressão. Embora, no que concerne ao *burnout* geral os *scores* na faixa baixa sejam dominantes, existem sinais de risco, como níveis elevados de Exaustão e, sobretudo, Distanciamento Mental.

Mais concretamente, existiram diferenças estatisticamente significativas nas médias dos *scores* Exaustão, Distanciamento Mental, Dificuldades Emocionais, *Burnout*, Vigor e Dedicção de acordo com a variável Categoria Profissional – especialmente, nos enfermeiros que apresentaram médias superiores em todos estes *scores*, excetuando o Vigor e Dedicção. O conteúdo funcional destes profissionais, que implica o contacto direto e diário com os utentes poderá explicar estes resultados. Ainda no que diz respeito à hipótese 1, obtiveram-se diferenças significativas nas médias da Exaustão, Dificuldades Cognitivas, Dificuldades Emocionais e *Burnout* tendo em conta o Tempo de Serviço em CAD – os profissionais entre 11 a 15 anos apresentaram médias mais elevadas de Exaustão, Dificuldades Cognitivas e *burnout*. Estes últimos resultados poderão justificar futuras análises.

As análises correlacionais confirmaram a hipótese 2: o *burnout* e ansiedade terão correlações positivas entre si e negativas com as dimensões do *engagement* aqui consideradas. Permitem confirmar ainda a hipótese 3, pois os níveis de ansiedade mais elevados implicam também níveis mais elevados nas diversas dimensões do *burnout*. A mesma análise confirma também a hipótese 4, pois os níveis de depressão correlacionam-se positivamente com as diversas dimensões do *burnout*.

Relativamente à hipótese 5, detetou-se que os pensamentos de *Turn Over* quer isoladamente, quer agrupadamente implicam médias mais elevadas das diversas dimensões do *burnout* (ver secção correspondente das tabelas na parte da análise comparativa). Os profissionais com pensamentos de mudança evidenciam *scores* mais elevados de *stress* ocupacional. Os resultados sugerem áreas de preocupação potencial. Cerca de um terço dos participantes relatou ter considerado pensamentos de mudança, incluindo mudar de serviço dentro da área dos CAD, sair da área dos CAD ou mudar de profissão. Além disso, cerca de

um em cada cinco participantes afirmou ter tido atestados por razões psicológicas ou psiquiátricas nos últimos dois anos.

Por fim, as respostas às perguntas abertas sobre sugestões de melhoria, motivos de insatisfação e motivos de satisfação no trabalho foram analisadas qualitativamente. Embora os participantes não tenham sido obrigados a fornecer três respostas para cada pergunta, as contribuições obtidas revelaram questões importantes que merecem atenção, incluindo aspetos relacionados com a gestão de recursos humanos, carga de trabalho e apoio psicológico.

Em suma, este estudo oferece uma visão abrangente das condições de trabalho e do bem-estar psicológico dos profissionais de saúde que trabalham na área de CAD na zona norte, destacando áreas de preocupação e sugerindo possíveis áreas de intervenção para melhorar a qualidade de vida e a satisfação no trabalho desses profissionais.

Pelos resultados obtidos parecem emergir algumas recomendações que a seguir se sugerem que sejam alvo de reflexão para a sua implementação:

- Implementação de medidas que contribuam para um maior *engagement*, satisfação profissional e redução de *burnout*, auscultados os interessados e as realidades de cada local;
- Monitorizar e trabalhar medidas protetoras ao nível de riscos psicossociais e ambientais no trabalho;
- Criação/ facilitação de espaços de intervenção entre profissionais;
- Replicação deste estudo periodicamente em termos nacionais e noutras estruturas dos cuidados de saúde em CAD;
- Criação de serviço de apoio psicológico a profissionais, com eventual disponibilização de teleconsultas.

10. Bibliografia

- Adanaqué-Bravo, I., Escobar-Segovia, K., Gómez-Salgado, J., García-Iglesias, J. J., Fagundo-Rivera, J., & Ruiz-Frutos, C. (2023). Relationship Between Psychological Distress, Burnout and Work Engagement in Workers During the COVID-19 Pandemic: A Systematic Review. *International journal of public health*, 67, 1605605. <https://doi.org/10.3389/ijph.2022.1605605>
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, (2019). *Riscos psicossociais e stresse no trabalho*. <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress>
- Ahrendt, D., Mascherini, M., Sándor, E., Ganko, I., Jansova, E., Kärkkäinen, O., ... & di Vozzo, D. (2022). Living, working and COVID-19 in the European Union and 10 EU neighbouring countries. <https://doi.org/10.2806/442725>
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Sanz-Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The JD–R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1(1), 389–411. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-031413-091235>
- Barello, S., Palamenghi, L., & Graffigna, G. (2020). Burnout and somatic symptoms among frontline healthcare professionals at the peak of the Italian COVID-19 pandemic. *Psychiatry Research*, 290, 113129. <https://doi.org/10.1016/j.psychres.2020.113129>
- Bianchi, R., & Schonfeld, I. S. (2020). The Occupational Depression Inventory: A new tool for clinicians and epidemiologists. *Journal of Psychosomatic Research*, 138, 110249. <https://doi.org/10.1016/j.jpsychores.2020.110249>
- Christ, Maggie, "Effect of The People Project on Well-being and Burnout in Mental Health and Addiction Services Staff" (2021). *Doctor of Nursing Practice (DNP) Practice Innovation Projects*. 161. https://openprairie.sdstate.edu/con_dnp/161
- De Hert, S. (2020). Burnout in healthcare workers: prevalence, impact and preventative strategies. *Local and regional anesthesia*, 171-183. <https://doi.org/10.2147/LRA.S240564>

- Demerouti, E., Bakker, A. B., Vardakou, I., & Kantas, A. (2003). The convergent validity of two burnout instruments: A multitrait-multimethod analysis. *European Journal of Psychological Assessment*, 19(1), 12.
- Duarte, I., Teixeira, A., Castro, L., Marina, S., Ribeiro, C., Jácome, C., ... & Serrão, C. (2020). *Burnout among Portuguese healthcare workers during the COVID-19 pandemic. BMC public health*, 20(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-020-09980-z>
- Fernandes, C., Cotrim, T., & Pereira, A. (2022). Avaliação e Promoção da Saúde Psicossocial no Trabalho: Sistemas Integrados de Gestão/Assesment and promotion of psychosocial health at work: Integrated management systems. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 23(2), 544-550. <https://doi.org/10.15309/22psd230225>
- Ferreira, M. C., Valentini, F., Damásio, B. F., Mourão, L., Porto, J. B., Chinelato, R. S. D. C., ... & Pereira, M. M. (2016). Evidências adicionais de validade da UWES-9 em amostras brasileiras. *Estudos de Psicologia* (Natal), 21, 435-445. <https://doi.org/10.5935/1678-4669.20160042>
- Freudenberger, H. J. (1974). *Staff burnout. Journal of Social Issues*, 30: 159–165. [Crossref], [Web of Science ®], [Google Scholar]
- Freudenberger, H. J. (1975). The staff *burnout* syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice*, 12: 72–83. [Crossref], [Google Scholar]
- Jung, F., Bodendieck, E., Bleckwenn, M. et al. *Burnout, work engagement and work hours – how physicians’ decision to work less is associated with work-related factors. BMC Health Serv Res* 23, 157 (2023). <https://doi.org/10.1186/s12913-023-09161-9>
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen *Burnout Inventory*: A new tool for the assessment of *burnout*. *Work & Stress*, 19(3), 192–207. <https://doi.org/10.1080/02678370500297720>
- Laschinger, H. K. S., Finegan, J., Shamian, J., & Wilk, P. (2001). Impact of structural and psychological empowerment on job strain in nursing work settings: Expanding Kanter’s model. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 31(5), 260-272. Consultado [aqui](#)

- Leiter, M. P., Day, A., Oore, D. G., & Spence Laschinger, H. K. (2012). Getting better and staying better: assessing civility, incivility, distress, and job attitudes one year after a civility intervention. *Journal of occupational health psychology*, 17(4), 425. Consultado [aqui](#)
- Lopes, C., Coutinho, C., Fortes, O., Valinho, R., & Tinoco, R. (2023). *Burnout* em profissionais de saúde do Centro de Respostas Integradas (CRI) Porto Ocidental em tempos de pandemia. *Revista Portuguesa de Alcoologia*, 4, 12-25.
- Lorenzetti, L., Domiciano, T. D., & Geraldo, A. P. (2020). A utilização do *software* QDA Miner Lite nas pesquisas que utilizam a análise textual discursiva. *Revista Pesquisa Qualitativa*, 8(19), 971-990.
- Maslach, C. (1976). Burned-out. *Human Behaviour*, 5: 16–22. [Google Scholar]
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced *burnout*. *Journal of organizational behavior*, 2(2), 99-113. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/pdf/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P., Schaufeli, W., & Schwab, R. (2016). *Maslach Burnout Inventory*. Manual 4 th Edition. Mind Garden. Inc: Menlo Park, CA.
- Ordem dos Psicólogos Portugueses (2023). *Prosperidade e Sustentabilidade das Organizações – Relatório do Custo do Stresse e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho, em Portugal*. Lisboa. https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/documentos/opp_relatorio_prosperidadeesustentabilidadedasorganizacoes2023.pdf
- Pais-Ribeiro, J., Silva, I., Ferreira, T., Martins, A., Meneses, R., & Baltar, M. (2007). Validation study of a Portuguese version of the Hospital Anxiety and Depression Scale. *Psychology, Health & Medicine*, 12(2), 225-237. <https://doi.org/10.1080/13548500500524088>
- Parandeh, A., Ashtari, S., Rahimi-Bashar, F., Gohari-Moghadam, K., & Vahedian-Azimi, A. (2022). Prevalence of burnout among health care workers during coronavirus disease (COVID-19) pandemic: A systematic review and meta-analysis. *Professional Psychology: Research and Practice*, 53(6), 564. <https://doi.org/10.1037/pro0000483>

- Petrino, R., Castrillo, L. G., Yilmaz, B., Dodt, C., Tuunainen, E., Khoury, A., & Emergency Medicine Day working group. (2022). Policy statement on minimal standards for safe working conditions in Emergency Medicine. *European Journal of Emergency Medicine*, 29(6), 389-390. <https://doi.org/10.1097/MEJ.0000000000000985>
- Reis, D., Xanthopoulou, D., & Tsaousis, I. (2015). Measuring job and academic *burnout* with the Oldenburg *Burnout* Inventory (OLBI): Factorial invariance across samples and countries. *Burnout Research*, 2(1), 8-18. <https://doi.org/10.1016/j.burn.2014.11.001>
- Schaufeli, W. B., & De Witte, H. (2017). Work Engagement in Contrast to *Burnout*: Real or Redundant? *Burnout Research*, 5, 1–2. <https://www.sciencedirect.com/journal/burnout-research/vol/5/suppl/C>
- Schaufeli, W. B., & Salanova, M. (2011). Work engagement: On how to better catch a slippery concept. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 20(1), 39-46. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2010.515981>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2003). Utrecht work engagement scale-9. *Educational and Psychological Measurement*. <https://doi.org/10.1037/t05561-000>
- 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. <https://doi.org/10.3390/ijerph17249495>
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2003). Utrecht work engagement scale-9. *Educational and Psychological Measurement*. <https://doi.org/10.1037/t05561-000>
- Sinval, J., Pasian, S., Queirós, C., & Marôco, J. (2018). Brazil-Portugal transcultural adaptation of the UWES-9: Internal consistency, dimensionality, and measurement invariance. *Frontiers in Psychology*, 9, 353. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.00353>
- Sinval, J., Vazquez, A. C. S., Hutz, C. S., Schaufeli, W. B., & Silva, S. (2022). *Burnout* Assessment Tool (BAT): Validity Evidence from Brazil and Portugal. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3), 1344. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031344>
- Veloso, R. S. (2020). *Burnout nos profissionais de saúde durante a pandemia COVID-19*. Tese de mestrado apresentado na Universidade do Porto <https://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/130699/2/432792.pdf>

- Vilardaga, R., Luoma, J. B., Hayes, S. C., Pistorello, J., Levin, M. E., Hildebrandt, M. J., ... & Bond, F. (2011). *Burnout among the addiction counseling workforce: The differential roles of mindfulness and values-based processes and work-site factors. Journal of substance abuse treatment*, 40(4), 323-335. <https://doi.org/10.1016/j.jsat.2010.11.015>
- World Health Organization (2019). *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>
- Zigmond, A. S., & Snaith, R. P. (1983). The hospital anxiety and depression scale. *Acta Psychiatrica Scandinavica*, 67(6), 361-370. Disponible [aquí](#)

11. ANEXOS

Anexo 1

Temas	Códigos	Descrição
Sugestões de melhoria na instituição	Carga horária	Conteúdo referente ao horário laboral (menos carga horária; horário mais flexível...).
	Recursos Humanos	Conteúdo referente ao aumento dos recursos humanos.
	Remuneração e incentivos	Conteúdo referente ao salário dos trabalhadores (aumento; progressão salarial...).
	Liderança e relacionamento interpessoal	Conteúdo referente à relação entre colegas e chefias.
	Promoção do bem-estar e saúde dos funcionários	Conteúdo referente a atividades de desporto e lazer.
	Formação e desenvolvimento profissional	Conteúdo referente à formação dos profissionais (contínua e obrigatória).
	Valorização profissional	Conteúdo referente ao reconhecimento e valorização dos profissionais por parte das chefias.
	Equipamentos/Instalações	Conteúdo referente às condições físicas e materiais do local de trabalho.
Fatores de insatisfação no trabalho	Recursos humanos	Conteúdo referente à falta de recursos humanos nas instituições de trabalho.
	Carga horária	Conteúdo referente à elevada e rígida carga horária
	Remuneração e incentivos	Conteúdo referente ao baixo salário dos profissionais.
	Liderança e relacionamento interp.	Conteúdo referente à má relação ou mesmo inexistência entre colegas e chefias.
	Normas de orientação clínica e burocracia	Conteúdo referente a burocracias inerentes às instituições.
	Equipamentos e Instalações	Conteúdo referente às baixas condições de trabalho, quer físicas quer materiais.

	Reconhecimento e valorização interpessoal	Conteúdo referente ao não reconhecimento do trabalho dos profissionais pelas chefias; À avaliação dos profissionais; E ao congelamento da carreira profissional
	Relacionamento com utentes	Conteúdo referente à relação dos profissionais com os utentes.
Aspetos de satisfação no trabalho	Autonomia e satisfação profissional	Conteúdos referentes ao facto de ser uma área de trabalho que os profissionais gostam.
	Liderança e relacionamento interpessoal	Conteúdos referentes ao facto de trabalharem numa equipa de profissionais de diversas áreas e à boa relação entre os colegas.
	Relação com os utentes	Conteúdos referentes à boa relação e reconhecimento dos utentes e família
	Condições de trabalho	Conteúdos referentes à flexibilidade do horário de trabalho.

Anexo II: Testes *Post-hoc*

BAT

Exaustão vs. habilitações Literárias

(I) Habilitações_literarias_agrupada			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Bonferroni	Até 12º ano	Licenciatura	-,39793*	0,147	0,022	-0,752	-0,044
		Pós licenciatura	-0,213	0,167	0,607	-0,615	0,189
	Licenciatura	Até 12º ano	,39793*	0,147	0,022	0,044	0,752
		Pós licenciatura	0,185	0,130	0,472	-0,129	0,499
	Pós licenciatura	Até 12º ano	0,213	0,167	0,607	-0,189	0,615
		Licenciatura	-0,185	0,130	0,472	-0,499	0,129

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Exaustão vs categoria profissional

(I) Cat_profissional_agrupada			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Bonferroni	Assistente Oper/Tec	Enfermagem	-0,455	0,160	0,073	-0,929	0,019
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	-0,110	0,232	1,000	-0,798	0,577
		Psicologia	-0,176	0,158	1,000	-0,646	0,294
		Serviço Social	-0,439	0,180	0,230	-0,973	0,094
		Outros Técnicos Superiores	0,122	0,257	1,000	-0,641	0,885
	Enfermagem	Assistente Oper/Tec	0,455	0,160	0,073	-0,019	0,929
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	0,344	0,230	1,000	-0,337	1,026
		Psicologia	0,279	0,155	1,000	-0,182	0,740
		Serviço Social	0,015	0,177	1,000	-0,511	0,541
		Outros Técnicos Superiores	0,576	0,255	0,375	-0,181	1,334

	Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatria	Assistente Oper/Tec	0,110	0,232	1,000	-0,577	0,798
		Enfermagem	-0,344	0,230	1,000	-1,026	0,337
		Psicologia	-0,065	0,229	1,000	-0,744	0,614
		Serviço Social	-0,329	0,244	1,000	-1,053	0,395
		Outros Técnicos Superiores	0,232	0,306	1,000	-0,675	1,139
	Psicologia	Assistente Oper/Tec	0,176	0,158	1,000	-0,294	0,646
		Enfermagem	-0,279	0,155	1,000	-0,740	0,182
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatria	0,065	0,229	1,000	-0,614	0,744
		Serviço Social	-0,264	0,176	1,000	-0,786	0,259
		Outros Técnicos Superiores	0,298	0,255	1,000	-0,458	1,053
	Serviço Social	Assistente Oper/Tec	0,439	0,180	0,230	-0,094	0,973
		Enfermagem	-0,015	0,177	1,000	-0,541	0,511
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatria	0,329	0,244	1,000	-0,395	1,053
		Psicologia	0,264	0,176	1,000	-0,259	0,786
		Outros Técnicos Superiores	0,561	0,268	0,565	-0,235	1,358
	Outros Técnicos Superiores	Assistente Oper/Tec	-0,122	0,257	1,000	-0,885	0,641
		Enfermagem	-0,576	0,255	0,375	-1,334	0,181
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatria	-0,232	0,306	1,000	-1,139	0,675
		Psicologia	-0,298	0,255	1,000	-1,053	0,458
		Serviço Social	-0,561	0,268	0,565	-1,358	0,235

Exaustão vs. tempo profissão na área dos CAD

(I) Há quanto tempo exerce a sua profissão na área dos CAD?			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Bonferroni	menos de 5 anos	6 a 10 anos	-0,571	0,215	0,177	-1,231	0,089
		11 a 15 anos	-0,689	0,240	0,095	-1,428	0,050

		16 a 20 anos	-,68702*	0,212	0,029	-1,339	-0,035
		21 a 25 anos	-0,209	0,169	1,000	-0,729	0,311
		26 a 30 anos	-0,300	0,181	1,000	-0,855	0,255
		31 anos ou mais	-0,386	0,232	1,000	-1,098	0,326
	6 a 10 anos	menos de 5 anos	0,571	0,215	0,177	-0,089	1,231
		11 a 15 anos	-0,118	0,261	1,000	-0,921	0,684
		16 a 20 anos	-0,116	0,236	1,000	-0,840	0,608
		21 a 25 anos	0,362	0,198	1,000	-0,246	0,969
		26 a 30 anos	0,271	0,208	1,000	-0,367	0,909
		31 anos ou mais	0,185	0,253	1,000	-0,593	0,963
	11 a 15 anos	menos de 5 anos	0,689	0,240	0,095	-0,050	1,428
		6 a 10 anos	0,118	0,261	1,000	-0,684	0,921
		16 a 20 anos	0,002	0,259	1,000	-0,794	0,798
		21 a 25 anos	0,480	0,225	0,716	-0,212	1,172
		26 a 30 anos	0,390	0,234	1,000	-0,329	1,108
		31 anos ou mais	0,303	0,275	1,000	-0,542	1,149
	16 a 20 anos	menos de 5 anos	,68702*	0,212	0,029	0,035	1,339
		6 a 10 anos	0,116	0,236	1,000	-0,608	0,840
		11 a 15 anos	-0,002	0,259	1,000	-0,798	0,794
		21 a 25 anos	0,478	0,195	0,313	-0,121	1,077
		26 a 30 anos	0,387	0,205	1,000	-0,242	1,017
		31 anos ou mais	0,301	0,251	1,000	-0,470	1,072
	21 a 25 anos	menos de 5 anos	0,209	0,169	1,000	-0,311	0,729
		6 a 10 anos	-0,362	0,198	1,000	-0,969	0,246
		11 a 15 anos	-0,480	0,225	0,716	-1,172	0,212
		16 a 20 anos	-0,478	0,195	0,313	-1,077	0,121
		26 a 30 anos	-0,091	0,160	1,000	-0,582	0,401
		31 anos ou mais	-0,177	0,216	1,000	-0,840	0,486

	26 a 30 anos	menos de 5 anos	0,300	0,181	1,000	-0,255	0,855
		6 a 10 anos	-0,271	0,208	1,000	-0,909	0,367
		11 a 15 anos	-0,390	0,234	1,000	-1,108	0,329
		16 a 20 anos	-0,387	0,205	1,000	-1,017	0,242
		21 a 25 anos	0,091	0,160	1,000	-0,401	0,582
		31 anos ou mais	-0,086	0,225	1,000	-0,777	0,604
	31 anos ou mais	menos de 5 anos	0,386	0,232	1,000	-0,326	1,098
		6 a 10 anos	-0,185	0,253	1,000	-0,963	0,593
		11 a 15 anos	-0,303	0,275	1,000	-1,149	0,542
		16 a 20 anos	-0,301	0,251	1,000	-1,072	0,470
		21 a 25 anos	0,177	0,216	1,000	-0,486	0,840
		26 a 30 anos	0,086	0,225	1,000	-0,604	0,777

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Exaustão vs Turn over

(I) Turn Over agrupada			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Games-Howell	Turn Over transversal	Turn Over localizado	0,37280	0,19809	0,157	-0,1090	0,8546
		Sem turn over	,87111*	0,19638	0,000	0,3929	1,3493
	Turn Over localizado	Turn Over transversal	-0,37280	0,19809	0,157	-0,8546	0,1090
		Sem turn over	,49831*	0,10984	0,000	0,2388	0,7579
	Sem turn over	Turn Over transversal	-,87111*	0,19638	0,000	-1,3493	-0,3929
		Turn Over localizado	-,49831*	0,10984	0,000	-0,7579	-0,2388

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Distanciamento mental vs categoria profissional agrupada

			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
(I) Cat_profissional_agrupada						Limite inferior	Limite superior
Bonferroni	Assistente Oper/Tec	Enfermagem	-,49267*	0,143	0,010	-0,916	-0,069
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	0,063	0,207	1,000	-0,551	0,678

		Psicologia	0,057	0,142	1,000	-0,364	0,477
		Serviço Social	-0,046	0,161	1,000	-0,523	0,431
		Outros Técnicos Superiores	0,000	0,230	1,000	-0,682	0,682
	Enfermagem	Assistente Oper/Tec	,49267*	0,143	0,010	0,069	0,916
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatria	0,556	0,205	0,110	-0,053	1,165
		Psicologia	,54926*	0,139	0,002	0,137	0,961
		Serviço Social	0,447	0,158	0,078	-0,023	0,917
		Outros Técnicos Superiores	0,493	0,228	0,480	-0,185	1,170
	Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatria	Assistente Oper/Tec	-0,063	0,207	1,000	-0,678	0,551
		Enfermagem	-0,556	0,205	0,110	-1,165	0,053
		Psicologia	-0,007	0,205	1,000	-0,614	0,600
		Serviço Social	-0,109	0,218	1,000	-0,756	0,539
		Outros Técnicos Superiores	-0,063	0,273	1,000	-0,874	0,747
	Psicologia	Assistente Oper/Tec	-0,057	0,142	1,000	-0,477	0,364
		Enfermagem	-,54926*	0,139	0,002	-0,961	-0,137
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatria	0,007	0,205	1,000	-0,600	0,614
		Serviço Social	-0,102	0,157	1,000	-0,569	0,365
		Outros Técnicos Superiores	-0,057	0,228	1,000	-0,732	0,619
	Serviço Social	Assistente Oper/Tec	0,046	0,161	1,000	-0,431	0,523
		Enfermagem	-0,447	0,158	0,078	-0,917	0,023

		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatria	0,109	0,218	1,000	-0,539	0,756
		Psicologia	0,102	0,157	1,000	-0,365	0,569
		Outros Técnicos Superiores	0,046	0,240	1,000	-0,666	0,758
	Outros Técnicos Superiores	Assistente Oper/Tec	0,000	0,230	1,000	-0,682	0,682
		Enfermagem	-0,493	0,228	0,480	-1,170	0,185
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatria	0,063	0,273	1,000	-0,747	0,874
		Psicologia	0,057	0,228	1,000	-0,619	0,732
		Serviço Social	-0,046	0,240	1,000	-0,758	0,666

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Distanciamento mental vs *Turn Over*

(I) <i>Turn Over</i> agrupada			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Games-Howell	Turn Over transversal	Turn Over localizado	,57854*	0,17939	0,007	0,1429	1,0142
		Sem turn over	,99889*	0,17213	0,000	0,5783	1,4194
	Turn Over localizado	Turn Over transversal	-,57854*	0,17939	0,007	-1,0142	-0,1429
		Sem turn over	,42034*	0,09497	0,000	0,1957	0,6450
	Sem turn over	Turn Over transversal	-,99889*	0,17213	0,000	-1,4194	-0,5783
		Turn Over localizado	-,42034*	0,09497	0,000	-0,6450	-0,1957

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Dificuldades cognitivas vs habilitações literárias

(I) Habilitações literárias agrupada			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Tukey HSD	Até 12º ano	Licenciatura	-0,27390	0,11961	0,059	-0,5561	0,0083
		Pós licenciatura	-0,02248	0,13572	0,985	-0,3426	0,2977
	Licenciatura	Até 12º ano	0,27390	0,11961	0,059	-0,0083	0,5561
		Pós licenciatura	,25142*	0,10614	0,049	0,0010	0,5018
	Pós licenciatura	Até 12º ano	0,02248	0,13572	0,985	-0,2977	0,3426

		Licenciatura	-,25142*	0,10614	0,049	-0,5018	-0,0010
--	--	--------------	----------	---------	-------	---------	---------

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Dificuldades cognitivas vs tempo de profissão na área dos CAD

(I) Há quanto tempo exerce a sua profissão na área dos CAD?			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Bonferroni	menos de 5 anos	6 a 10 anos	-0,52339	0,17637	0,070	-1,0654	0,0186
		11 a 15 anos	-,62797*	0,19737	0,035	-1,2345	-0,0215
		16 a 20 anos	-0,30561	0,17419	1,000	-0,8409	0,2297
		21 a 25 anos	-0,32762	0,13894	0,404	-0,7546	0,0993
		26 a 30 anos	-0,30359	0,14828	0,877	-0,7592	0,1521
		31 anos ou mais	-0,39474	0,19006	0,818	-0,9788	0,1893
	6 a 10 anos	menos de 5 anos	0,52339	0,17637	0,070	-0,0186	1,0654
		11 a 15 anos	-0,10458	0,21443	1,000	-0,7635	0,5543
		16 a 20 anos	0,21778	0,19330	1,000	-0,3762	0,8118
		21 a 25 anos	0,19577	0,16225	1,000	-0,3028	0,6944
		26 a 30 anos	0,21981	0,17033	1,000	-0,3036	0,7432
		31 anos ou mais	0,12865	0,20771	1,000	-0,5096	0,7670
	11 a 15 anos	menos de 5 anos	,62797*	0,19737	0,035	0,0215	1,2345
		6 a 10 anos	0,10458	0,21443	1,000	-0,5543	0,7635
		16 a 20 anos	0,32235	0,21264	1,000	-0,3311	0,9758
		21 a 25 anos	0,30034	0,18487	1,000	-0,2678	0,8684
		26 a 30 anos	0,32438	0,19199	1,000	-0,2656	0,9144
		31 anos ou mais	0,23323	0,22582	1,000	-0,4607	0,9272

	16 a 20 anos	menos de 5 anos	0,30561	0,17419	1,000	-0,2297	0,8409
		6 a 10 anos	-0,21778	0,19330	1,000	-0,8118	0,3762
		11 a 15 anos	-0,32235	0,21264	1,000	-0,9758	0,3311
		21 a 25 anos	-0,02201	0,15989	1,000	-0,5133	0,4693
		26 a 30 anos	0,00203	0,16807	1,000	-0,5145	0,5185
		31 anos ou mais	-0,08912	0,20587	1,000	-0,7218	0,5435
	21 a 25 anos	menos de 5 anos	0,32762	0,13894	0,404	-0,0993	0,7546
		6 a 10 anos	-0,19577	0,16225	1,000	-0,6944	0,3028
		11 a 15 anos	-0,30034	0,18487	1,000	-0,8684	0,2678
		16 a 20 anos	0,02201	0,15989	1,000	-0,4693	0,5133
		26 a 30 anos	0,02404	0,13118	1,000	-0,3791	0,4272
		31 anos ou mais	-0,06711	0,17704	1,000	-0,6112	0,4769
	26 a 30 anos	menos de 5 anos	0,30359	0,14828	0,877	-0,1521	0,7592
		6 a 10 anos	-0,21981	0,17033	1,000	-0,7432	0,3036
		11 a 15 anos	-0,32438	0,19199	1,000	-0,9144	0,2656
		16 a 20 anos	-0,00203	0,16807	1,000	-0,5185	0,5145
		21 a 25 anos	-0,02404	0,13118	1,000	-0,4272	0,3791
		31 anos ou mais	-0,09115	0,18447	1,000	-0,6580	0,4757
	31 anos ou mais	menos de 5 anos	0,39474	0,19006	0,818	-0,1893	0,9788
		6 a 10 anos	-0,12865	0,20771	1,000	-0,7670	0,5096
		11 a 15 anos	-0,23323	0,22582	1,000	-0,9272	0,4607
		16 a 20 anos	0,08912	0,20587	1,000	-0,5435	0,7218
		21 a 25 anos	0,06711	0,17704	1,000	-0,4769	0,6112
		26 a 30 anos	0,09115	0,18447	1,000	-0,4757	0,6580

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Dificuldades cognitivas vs Turn Over agrupada

(I) Turn Over agrupada			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Games-Howell	Turn Over transversal	Turn Over localizado	0,22912	0,18253	0,429	-0,2162	0,6744
		Sem turn over	,54778*	0,17951	0,012	0,1087	0,9869
	Turn Over localizado	Turn Over transversal	-0,22912	0,18253	0,429	-0,6744	0,2162
		Sem turn over	,31866*	0,08566	0,001	0,1162	0,5211
	Sem turn over	Turn Over transversal	-,54778*	0,17951	0,012	-0,9869	-0,1087
		Turn Over localizado	-,31866*	0,08566	0,001	-0,5211	-0,1162

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Dificuldades emocionais vs categoria profissional

(I) Cat_profissional_agrupada			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Bonferroni	Assistente Oper/Tec	Enfermagem	-0,27976	0,13207	0,529	-0,6716	0,1121
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	0,43137	0,19160	0,380	-0,1370	0,9998
		Psicologia	0,33333	0,13097	0,174	-0,0552	0,7219
		Serviço Social	0,02778	0,14869	1,000	-0,4133	0,4689
		Outros Técnicos Superiores	0,23077	0,21265	1,000	-0,4001	0,8617
	Enfermagem	Assistente Oper/Tec	0,27976	0,13207	0,529	-0,1121	0,6716
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	,71113*	0,18990	0,003	0,1477	1,2745
		Psicologia	,61310*	0,12848	0,000	0,2319	0,9943
		Serviço Social	0,30754	0,14650	0,554	-0,1271	0,7422
		Outros Técnicos Superiores	0,51053	0,21113	0,246	-0,1158	1,1369
	Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	Assistente Oper/Tec	-0,43137	0,19160	0,380	-0,9998	0,1370
		Enfermagem	-,71113*	0,18990	0,003	-1,2745	-0,1477
		Psicologia	-0,09804	0,18914	1,000	-0,6592	0,4631

		Serviço Social	-0,40359	0,20181	0,701	-1,0023	0,1951
		Outros Técnicos Superiores	-0,20060	0,25267	1,000	-0,9502	0,5490
	Psicologia	Assistente Oper/Tec	-0,33333	0,13097	0,174	-0,7219	0,0552
		Enfermagem	-,61310*	0,12848	0,000	-0,9943	-0,2319
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	0,09804	0,18914	1,000	-0,4631	0,6592
		Serviço Social	-0,30556	0,14551	0,553	-0,7372	0,1261
		Outros Técnicos Superiores	-0,10256	0,21044	1,000	-0,7269	0,5218
	Serviço Social	Assistente Oper/Tec	-0,02778	0,14869	1,000	-0,4689	0,4133
		Enfermagem	-0,30754	0,14650	0,554	-0,7422	0,1271
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	0,40359	0,20181	0,701	-0,1951	1,0023
		Psicologia	0,30556	0,14551	0,553	-0,1261	0,7372
		Outros Técnicos Superiores	0,20299	0,22190	1,000	-0,4553	0,8613
	Outros Técnicos Superiores	Assistente Oper/Tec	-0,23077	0,21265	1,000	-0,8617	0,4001
		Enfermagem	-0,51053	0,21113	0,246	-1,1369	0,1158
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	0,20060	0,25267	1,000	-0,5490	0,9502
		Psicologia	0,10256	0,21044	1,000	-0,5218	0,7269
		Serviço Social	-0,20299	0,22190	1,000	-0,8613	0,4553

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Dificuldades emocionais vs *Turn Over*

(I) <i>Turn Over</i> _agrupada			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Games-Howell	Turn Over transversal	Turn Over localizado	0,43487	0,20088	0,091	-0,0552	0,9249
		Sem turn over	,64556*	0,19501	0,006	0,1675	1,1236

	Turn Over localizado	Turn Over transversal	-0,43487	0,20088	0,091	-0,9249	0,0552
		Sem turn over	,21069*	0,08855	0,048	0,0012	0,4201
	Sem turn over	Turn Over transversal	-,64556*	0,19501	0,006	-1,1236	-0,1675
		Turn Over localizado	-,21069*	0,08855	0,048	-0,4201	-0,0012

*, A diferença média é significativa no nível 0.05.

Burnout 12 vs categoria profissional

			Diferença média (I- J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
(I) Cat_profissional_agrupada						Limite inferior	Limite superior
Bonferroni	Assistente Oper/Tec	Enfermagem	-,38152*	0,11436	0,015	- 0,7208	-0,0422
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	0,10718	0,16591	1,000	- 0,3850	0,5994
		Psicologia	-0,00370	0,11341	1,000	- 0,3402	0,3327
		Serviço Social	-0,17236	0,12875	1,000	- 0,5543	0,2096
		Outros Técnicos Superiores	0,04647	0,18414	1,000	- 0,4998	0,5928
	Enfermagem	Assistente Oper/Tec	,38152*	0,11436	0,015	0,0422	0,7208
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	,48871*	0,16444	0,049	0,0009	0,9766
		Psicologia	,37782*	0,11125	0,012	0,0478	0,7079
		Serviço Social	0,20916	0,12686	1,000	- 0,1672	0,5855
		Outros Técnicos Superiores	0,42800	0,18282	0,301	- 0,1144	0,9704
	Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	Assistente Oper/Tec	-0,10718	0,16591	1,000	- 0,5994	0,3850
		Enfermagem	-,48871*	0,16444	0,049	- 0,9766	-0,0009
		Psicologia	-0,11089	0,16378	1,000	- 0,5968	0,3750
		Serviço Social	-0,27955	0,17475	1,000	- 0,7980	0,2389
		Outros Técnicos Superiores	-0,06071	0,21879	1,000	- 0,7098	0,5884
	Psicologia	Assistente Oper/Tec	0,00370	0,11341	1,000	- 0,3327	0,3402
		Enfermagem	-,37782*	0,11125	0,012	- 0,7079	-0,0478

		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	0,11089	0,16378	1,000	- 0,3750	0,5968
		Serviço Social	-0,16866	0,12600	1,000	- 0,5425	0,2051
		Outros Técnicos Superiores	0,05018	0,18223	1,000	- 0,4904	0,5908
	Serviço Social	Assistente Oper/Tec	0,17236	0,12875	1,000	- 0,2096	0,5543
		Enfermagem	-0,20916	0,12686	1,000	- 0,5855	0,1672
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	0,27955	0,17475	1,000	- 0,2389	0,7980
		Psicologia	0,16866	0,12600	1,000	- 0,2051	0,5425
		Outros Técnicos Superiores	0,21884	0,19215	1,000	- 0,3512	0,7889
	Outros Técnicos Superiores	Assistente Oper/Tec	-0,04647	0,18414	1,000	- 0,5928	0,4998
		Enfermagem	-0,42800	0,18282	0,301	- 0,9704	0,1144
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	0,06071	0,21879	1,000	- 0,5884	0,7098
		Psicologia	-0,05018	0,18223	1,000	- 0,5908	0,4904
		Serviço Social	-0,21884	0,19215	1,000	- 0,7889	0,3512

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Burnout 12 vs tempo de profissão na área dos CAD

(I) Há quanto tempo exerce a sua profissão na área dos CAD?			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Bonferroni	menos de 5 anos	6 a 10 anos	-0,46601	0,15670	0,068	-0,9475	0,0155
		11 a 15 anos	-0,46723	0,17536	0,174	-1,0061	0,0716
		16 a 20 anos	-0,30684	0,15477	1,000	-0,7824	0,1687
		21 a 25 anos	-0,13499	0,12344	1,000	-0,5143	0,2443
		26 a 30 anos	-0,18793	0,13175	1,000	-0,5928	0,2169
		31 anos ou mais	-0,28947	0,16886	1,000	-0,8084	0,2294
	6 a 10 anos	menos de 5 anos	0,46601	0,15670	0,068	-0,0155	0,9475

		11 a 15 anos	-0,00123	0,19051	1,000	-0,5867	0,5842
		16 a 20 anos	0,15917	0,17175	1,000	-0,3686	0,6869
		21 a 25 anos	0,33102	0,14416	0,474	-0,1120	0,7740
		26 a 30 anos	0,27808	0,15133	1,000	-0,1870	0,7431
		31 anos ou mais	0,17654	0,18455	1,000	-0,3906	0,7437
	11 a 15 anos	menos de 5 anos	0,46723	0,17536	0,174	-0,0716	1,0061
		6 a 10 anos	0,00123	0,19051	1,000	-0,5842	0,5867
		16 a 20 anos	0,16039	0,18893	1,000	-0,4202	0,7410
		21 a 25 anos	0,33224	0,16425	0,930	-0,1725	0,8370
		26 a 30 anos	0,27931	0,17058	1,000	-0,2449	0,8035
		31 anos ou mais	0,17776	0,20064	1,000	-0,4388	0,7943
	16 a 20 anos	menos de 5 anos	0,30684	0,15477	1,000	-0,1687	0,7824
		6 a 10 anos	-0,15917	0,17175	1,000	-0,6869	0,3686
		11 a 15 anos	-0,16039	0,18893	1,000	-0,7410	0,4202
		21 a 25 anos	0,17185	0,14206	1,000	-0,2647	0,6084
		26 a 30 anos	0,11891	0,14933	1,000	-0,3400	0,5778
		31 anos ou mais	0,01737	0,18291	1,000	-0,5447	0,5795
	21 a 25 anos	menos de 5 anos	0,13499	0,12344	1,000	-0,2443	0,5143
		6 a 10 anos	-0,33102	0,14416	0,474	-0,7740	0,1120
		11 a 15 anos	-0,33224	0,16425	0,930	-0,8370	0,1725
		16 a 20 anos	-0,17185	0,14206	1,000	-0,6084	0,2647
		26 a 30 anos	-0,05294	0,11655	1,000	-0,4111	0,3052
		31 anos ou mais	-0,15448	0,15730	1,000	-0,6379	0,3289
	26 a 30 anos	menos de 5 anos	0,18793	0,13175	1,000	-0,2169	0,5928
		6 a 10 anos	-0,27808	0,15133	1,000	-0,7431	0,1870
		11 a 15 anos	-0,27931	0,17058	1,000	-0,8035	0,2449
		16 a 20 anos	-0,11891	0,14933	1,000	-0,5778	0,3400
		21 a 25 anos	0,05294	0,11655	1,000	-0,3052	0,4111
		31 anos ou mais	-0,10154	0,16390	1,000	-0,6052	0,4021

	31 anos ou mais	menos de 5 anos	0,28947	0,16886	1,000	-0,2294	0,8084
		6 a 10 anos	-0,17654	0,18455	1,000	-0,7437	0,3906
		11 a 15 anos	-0,17776	0,20064	1,000	-0,7943	0,4388
		16 a 20 anos	-0,01737	0,18291	1,000	-0,5795	0,5447
		21 a 25 anos	0,15448	0,15730	1,000	-0,3289	0,6379
		26 a 30 anos	0,10154	0,16390	1,000	-0,4021	0,6052

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Burnout 12 vs Turn Over

(I) Turn Over agrupada			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Games-Howell	Turn Over transversal	Turn Over localizado	,40383*	0,15816	0,039	0,0178	0,7899
		Sem turn over	,76583*	0,15511	0,000	0,3860	1,1456
	Turn Over localizado	Turn Over transversal	-,40383*	0,15816	0,039	-0,7899	-0,0178
		Sem turn over	,36200*	0,07093	0,000	0,1943	0,5297
	Sem turn over	Turn Over transversal	-,76583*	0,15511	0,000	-1,1456	-0,3860
		Turn Over localizado	-,36200*	0,07093	0,000	-0,5297	-0,1943

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Queixas psicológicas vs tempo de profissão na área dos CAD

(I) Há quanto tempo exerce a sua profissão na área dos CAD?			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Bonferroni	menos de 5 anos	6 a 10 anos	-0,52851	0,20283	0,205	-1,1518	0,0948
		11 a 15 anos	-0,46037	0,22698	0,918	-1,1579	0,2371
		16 a 20 anos	-,70084*	0,20033	0,012	-1,3164	-0,0852
		21 a 25 anos	-0,22414	0,15978	1,000	-0,7152	0,2669
		26 a 30 anos	-0,21945	0,17053	1,000	-0,7435	0,3046
		31 anos ou mais	-0,28947	0,21857	1,000	-0,9611	0,3822

	6 a 10 anos	menos de 5 anos	0,52851	0,20283	0,205	-0,0948	1,1518
		11 a 15 anos	0,06814	0,24660	1,000	-0,6897	0,8259
		16 a 20 anos	-0,17233	0,22231	1,000	-0,8555	0,5108
		21 a 25 anos	0,30437	0,18660	1,000	-0,2691	0,8778
		26 a 30 anos	0,30906	0,19588	1,000	-0,2929	0,9110
		31 anos ou mais	0,23904	0,23888	1,000	-0,4950	0,9731
	11 a 15 anos	menos de 5 anos	0,46037	0,22698	0,918	-0,2371	1,1579
		6 a 10 anos	-0,06814	0,24660	1,000	-0,8259	0,6897
		16 a 20 anos	-0,24047	0,24455	1,000	-0,9920	0,5110
		21 a 25 anos	0,23623	0,21261	1,000	-0,4171	0,8896
		26 a 30 anos	0,24092	0,22080	1,000	-0,4376	0,9194
		31 anos ou mais	0,17090	0,25971	1,000	-0,6272	0,9690
	16 a 20 anos	menos de 5 anos	,70084*	0,20033	0,012	0,0852	1,3164
		6 a 10 anos	0,17233	0,22231	1,000	-0,5108	0,8555
		11 a 15 anos	0,24047	0,24455	1,000	-0,5110	0,9920
		21 a 25 anos	0,47670	0,18388	0,213	-0,0884	1,0418
		26 a 30 anos	0,48139	0,19329	0,283	-0,1126	1,0754
		31 anos ou mais	0,41137	0,23676	1,000	-0,3162	1,1389
	21 a 25 anos	menos de 5 anos	0,22414	0,15978	1,000	-0,2669	0,7152
		6 a 10 anos	-0,30437	0,18660	1,000	-0,8778	0,2691
		11 a 15 anos	-0,23623	0,21261	1,000	-0,8896	0,4171
		16 a 20 anos	-0,47670	0,18388	0,213	-1,0418	0,0884
		26 a 30 anos	0,00469	0,15087	1,000	-0,4589	0,4683
		31 anos ou mais	-0,06533	0,20361	1,000	-0,6910	0,5603
	26 a 30 anos	menos de 5 anos	0,21945	0,17053	1,000	-0,3046	0,7435

		6 a 10 anos	-0,30906	0,19588	1,000	-0,9110	0,2929
		11 a 15 anos	-0,24092	0,22080	1,000	-0,9194	0,4376
		16 a 20 anos	-0,48139	0,19329	0,283	-1,0754	0,1126
		21 a 25 anos	-0,00469	0,15087	1,000	-0,4683	0,4589
		31 anos ou mais	-0,07002	0,21214	1,000	-0,7219	0,5819
	31 anos ou mais	menos de 5 anos	0,28947	0,21857	1,000	-0,3822	0,9611
		6 a 10 anos	-0,23904	0,23888	1,000	-0,9731	0,4950
		11 a 15 anos	-0,17090	0,25971	1,000	-0,9690	0,6272
		16 a 20 anos	-0,41137	0,23676	1,000	-1,1389	0,3162
		21 a 25 anos	0,06533	0,20361	1,000	-0,5603	0,6910
		26 a 30 anos	0,07002	0,21214	1,000	-0,5819	0,7219

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Queixas psicológicas vs Turn Over

(I) Turn Over agrupada			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Bonferroni	Turn Over transversal	Turn Over localizado	,42851*	0,15637	0,020	0,0512	0,8058
		Sem turn over	,74133*	0,15374	0,000	0,3704	1,1123
	Turn Over localizado	Turn Over transversal	-,42851*	0,15637	0,020	-0,8058	-0,0512
		Sem turn over	,31283*	0,10828	0,013	0,0516	0,5741
	Sem turn over	Turn Over transversal	-,74133*	0,15374	0,000	-1,1123	-0,3704
		Turn Over localizado	-,31283*	0,10828	0,013	-0,5741	-0,0516

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Queixas psicossomáticas vs tempo de profissão na área dos CAD

(I) Há quanto tempo exerce a sua profissão na área dos CAD?			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Games-Howell	menos de 5 anos	6 a 10 anos	-0,586	0,234	0,188	-1,32	0,14

		11 a 15 anos	-0,383	0,275	0,799	-1,27	0,50
		16 a 20 anos	-0,579	0,229	0,178	-1,29	0,13
		21 a 25 anos	-0,211	0,146	0,777	-0,65	0,23
		26 a 30 anos	-0,112	0,147	0,988	-0,56	0,33
		31 anos ou mais	-0,300	0,213	0,795	-0,97	0,37
	6 a 10 anos	menos de 5 anos	0,586	0,234	0,188	-0,14	1,32
		11 a 15 anos	0,203	0,322	0,995	-0,81	1,21
		16 a 20 anos	0,008	0,285	1,000	-0,87	0,88
		21 a 25 anos	0,376	0,224	0,633	-0,33	1,08
		26 a 30 anos	0,474	0,224	0,366	-0,23	1,18
		31 anos ou mais	0,286	0,272	0,938	-0,56	1,13
	11 a 15 anos	menos de 5 anos	0,383	0,275	0,799	-0,50	1,27
		6 a 10 anos	-0,203	0,322	0,995	-1,21	0,81
		16 a 20 anos	-0,196	0,319	0,996	-1,19	0,80
		21 a 25 anos	0,172	0,265	0,994	-0,69	1,04
		26 a 30 anos	0,271	0,265	0,943	-0,59	1,14
		31 anos ou mais	0,083	0,308	1,000	-0,89	1,05
	16 a 20 anos	menos de 5 anos	0,579	0,229	0,178	-0,13	1,29
		6 a 10 anos	-0,008	0,285	1,000	-0,88	0,87
		11 a 15 anos	0,196	0,319	0,996	-0,80	1,19
		21 a 25 anos	0,368	0,218	0,627	-0,31	1,05
		26 a 30 anos	0,467	0,218	0,354	-0,22	1,15
		31 anos ou mais	0,279	0,268	0,941	-0,55	1,11
	21 a 25 anos	menos de 5 anos	0,211	0,146	0,777	-0,23	0,65

		6 a 10 anos	-0,376	0,224	0,633	-1,08	0,33
		11 a 15 anos	-0,172	0,265	0,994	-1,04	0,69
		16 a 20 anos	-0,368	0,218	0,627	-1,05	0,31
		26 a 30 anos	0,098	0,128	0,987	-0,29	0,48
		31 anos ou mais	-0,089	0,201	0,999	-0,73	0,55
	26 a 30 anos	menos de 5 anos	0,112	0,147	0,988	-0,33	0,56
		6 a 10 anos	-0,474	0,224	0,366	-1,18	0,23
		11 a 15 anos	-0,271	0,265	0,943	-1,14	0,59
		16 a 20 anos	-0,467	0,218	0,354	-1,15	0,22
		21 a 25 anos	-0,098	0,128	0,987	-0,48	0,29
		31 anos ou mais	-0,188	0,202	0,964	-0,83	0,45
	31 anos ou mais	menos de 5 anos	0,300	0,213	0,795	-0,37	0,97
		6 a 10 anos	-0,286	0,272	0,938	-1,13	0,56
		11 a 15 anos	-0,083	0,308	1,000	-1,05	0,89
		16 a 20 anos	-0,279	0,268	0,941	-1,11	0,55
		21 a 25 anos	0,089	0,201	0,999	-0,55	0,73
		26 a 30 anos	0,188	0,202	0,964	-0,45	0,83

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Queixas psicossomáticas vs Turn Over

(I) Turn Over agrupada			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Games-Howell	Turn Over transversal	Turn Over localizado	0,2112644	0,19955	0,544	-0,2725	0,6950
		Sem turn over	0,444	0,18970	0,062	-0,0191	0,9071
	Turn Over localizado	Turn Over transversal	-0,2112644	0,19955	0,544	-0,6950	0,2725
		Sem turn over	0,2327356	0,11104	0,094	-0,0299	0,4954

	Sem turn over	Turn Over transversal	-0,444	0,18970	0,062	-0,9071	0,0191
		Turn Over localizado	-0,2327356	0,11104	0,094	-0,4954	0,0299

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Sintomas secundários vs tempo de profissão na área dos CAD

(I) Há quanto tempo exerce a sua profissão na área dos CAD?			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Bonferroni	menos de 5 anos	6 a 10 anos	-0,557	0,189	0,074	-1,14	0,02
		11 a 15 anos	-0,422	0,212	0,997	-1,07	0,23
		16 a 20 anos	-,640*	0,187	0,015	-1,21	-0,07
		21 a 25 anos	-0,217	0,149	1,000	-0,68	0,24
		26 a 30 anos	-0,166	0,159	1,000	-0,65	0,32
		31 anos ou mais	-0,295	0,204	1,000	-0,92	0,33
	6 a 10 anos	menos de 5 anos	0,557	0,189	0,074	-0,02	1,14
		11 a 15 anos	0,136	0,230	1,000	-0,57	0,84
		16 a 20 anos	-0,082	0,207	1,000	-0,72	0,55
		21 a 25 anos	0,340	0,174	1,000	-0,19	0,87
		26 a 30 anos	0,392	0,183	0,693	-0,17	0,95
		31 anos ou mais	0,263	0,223	1,000	-0,42	0,95
	11 a 15 anos	menos de 5 anos	0,422	0,212	0,997	-0,23	1,07
		6 a 10 anos	-0,136	0,230	1,000	-0,84	0,57
		16 a 20 anos	-0,218	0,228	1,000	-0,92	0,48
		21 a 25 anos	0,204	0,198	1,000	-0,40	0,81
		26 a 30 anos	0,256	0,206	1,000	-0,38	0,89
		31 anos ou mais	0,127	0,242	1,000	-0,62	0,87
	16 a 20 anos	menos de 5 anos	,640*	0,187	0,015	0,07	1,21

		6 a 10 anos	0,082	0,207	1,000	-0,55	0,72
		11 a 15 anos	0,218	0,228	1,000	-0,48	0,92
		21 a 25 anos	0,422	0,171	0,304	-0,10	0,95
		26 a 30 anos	0,474	0,180	0,191	-0,08	1,03
		31 anos ou mais	0,345	0,221	1,000	-0,33	1,02
	21 a 25 anos	menos de 5 anos	0,217	0,149	1,000	-0,24	0,68
		6 a 10 anos	-0,340	0,174	1,000	-0,87	0,19
		11 a 15 anos	-0,204	0,198	1,000	-0,81	0,40
		16 a 20 anos	-0,422	0,171	0,304	-0,95	0,10
		26 a 30 anos	0,052	0,141	1,000	-0,38	0,48
		31 anos ou mais	-0,077	0,190	1,000	-0,66	0,51
	26 a 30 anos	menos de 5 anos	0,166	0,159	1,000	-0,32	0,65
		6 a 10 anos	-0,392	0,183	0,693	-0,95	0,17
		11 a 15 anos	-0,256	0,206	1,000	-0,89	0,38
		16 a 20 anos	-0,474	0,180	0,191	-1,03	0,08
		21 a 25 anos	-0,052	0,141	1,000	-0,48	0,38
		31 anos ou mais	-0,129	0,198	1,000	-0,74	0,48
	31 anos ou mais	menos de 5 anos	0,295	0,204	1,000	-0,33	0,92
		6 a 10 anos	-0,263	0,223	1,000	-0,95	0,42
		11 a 15 anos	-0,127	0,242	1,000	-0,87	0,62
		16 a 20 anos	-0,345	0,221	1,000	-1,02	0,33
		21 a 25 anos	0,077	0,190	1,000	-0,51	0,66
		26 a 30 anos	0,129	0,198	1,000	-0,48	0,74

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Sintomas secundários vs *Turn Over*

(I) TrunOver_agrupada			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Bonferroni	Turn Over transversal	Turn Over localizado	0,320	0,148	0,094	-0,04	0,68
		Sem turn over	,593*	0,145	0,000	0,24	0,94
	Turn Over localizado	Turn Over transversal	-0,320	0,148	0,094	-0,68	0,04
		Sem turn over	,273*	0,102	0,025	0,03	0,52
	Sem turn over	Turn Over transversal	-,593*	0,145	0,000	-0,94	-0,24
		Turn Over localizado	-,273*	0,102	0,025	-0,52	-0,03

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Vigor vs horas de trabalho semanal

(I) Horas_semana_agrupada			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Bonferroni	<35	35	-0,47006	0,21313	0,085	-0,9841	0,0439
		>35	-0,77432	0,34569	0,078	-1,6080	0,0594
	35	<35	0,47006	0,21313	0,085	-0,0439	0,9841
		>35	-0,30427	0,30470	0,957	-1,0391	0,4306
	>35	<35	0,77432	0,34569	0,078	-0,0594	1,6080
		35	0,30427	0,30470	0,957	-0,4306	1,0391

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Vigor vs categoria profissional

(I) Cat_profissional_agrupada			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Games - Howell	Assistente Oper/Tec	Enfermagem	,79121*	0,24845	0,023	0,0696	1,5128
		Psiquiatria/MGF/Pedops iquiatra	0,50830	0,29333	0,519	-0,3692	1,3857
		Psicologia	0,41026	0,24243	0,540	-0,2941	1,1146
		Serviço Social	-0,08974	0,30494	1,000	-0,9823	0,8029
		Outros Técnicos Superiores	0,10256	0,32123	1,000	-0,8837	1,0888
	Enfermagem	Assistente Oper/Tec	-,79121*	0,24845	0,023	-1,5128	-0,0696

		Psiquiatria/MGF/Pedops iquiatra	-0,28291	0,27679	0,907	- 1,1180	0,5522
		Psicologia	-0,38095	0,22212	0,525	- 1,0251	0,2632
		Serviço Social	-,88095*	0,28906	0,037	- 1,7296	-0,0323
		Outros Técnicos Superiores	-0,68864	0,30620	0,256	- 1,6412	0,2639
	Psiquiatria/MGF/Ped opsiquiatra	Assistente Oper/Tec	-0,50830	0,29333	0,519	- 1,3857	0,3692
		Enfermagem	0,28291	0,27679	0,907	- 0,5522	1,1180
		Psicologia	-0,09804	0,27139	0,999	- 0,9198	0,7238
		Serviço Social	-0,59804	0,32843	0,463	- 1,5746	0,3785
		Outros Técnicos Superiores	-0,40573	0,34361	0,842	- 1,4620	0,6506
	Psicologia	Assistente Oper/Tec	-0,41026	0,24243	0,540	- 1,1146	0,2941
		Enfermagem	0,38095	0,22212	0,525	- 0,2632	1,0251
		Psiquiatria/MGF/Pedops iquiatra	0,09804	0,27139	0,999	- 0,7238	0,9198
		Serviço Social	-0,50000	0,28390	0,498	- 1,3346	0,3346
		Outros Técnicos Superiores	-0,30769	0,30133	0,906	- 1,2499	0,6345
	Serviço Social	Assistente Oper/Tec	0,08974	0,30494	1,000	- 0,8029	0,9823
		Enfermagem	,88095*	0,28906	0,037	0,0323	1,7296
		Psiquiatria/MGF/Pedops iquiatra	0,59804	0,32843	0,463	- 0,3785	1,5746
		Psicologia	0,50000	0,28390	0,498	- 0,3346	1,3346
		Outros Técnicos Superiores	0,19231	0,35358	0,994	- 0,8769	1,2616
	Outros Técnicos Superiores	Assistente Oper/Tec	-0,10256	0,32123	1,000	- 1,0888	0,8837
		Enfermagem	0,68864	0,30620	0,256	- 0,2639	1,6412
		Psiquiatria/MGF/Pedops iquiatra	0,40573	0,34361	0,842	- 0,6506	1,4620
		Psicologia	0,30769	0,30133	0,906	- 0,6345	1,2499
		Serviço Social	-0,19231	0,35358	0,994	- 1,2616	0,8769

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Vigor vs tempo de profissão

(I) Tempo_profissão_agrupada			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Bonferroni	1 a 10 anos	11 a 20 anos	0,81944	0,31272	0,056	-0,0129	1,6517
		21 a 30 anos	0,18056	0,27971	1,000	-0,5639	0,9250
		31 anos ou mais	0,38333	0,32298	1,000	-0,4763	1,2429
	11 a 20 anos	1 a 10 anos	-0,81944	0,31272	0,056	-1,6517	0,0129
		21 a 30 anos	-,63889*	0,21363	0,019	-1,2075	-0,0703
		31 anos ou mais	-0,43611	0,26780	0,629	-1,1489	0,2766
	21 a 30 anos	1 a 10 anos	-0,18056	0,27971	1,000	-0,9250	0,5639
		11 a 20 anos	,63889*	0,21363	0,019	0,0703	1,2075
		31 anos ou mais	0,20278	0,22838	1,000	-0,4050	0,8106
	31 anos ou mais	1 a 10 anos	-0,38333	0,32298	1,000	-1,2429	0,4763
		11 a 20 anos	0,43611	0,26780	0,629	-0,2766	1,1489
		21 a 30 anos	-0,20278	0,22838	1,000	-0,8106	0,4050

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Vigor vs Turn Over agrupada

(I) Turn Over_agrupada			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Bonferroni	Turn Over transversal	Turn Over localizado	-0,21149	0,24920	1,000	-0,8128	0,3898
		Sem turn over	-1,15333*	0,24501	0,000	-1,7445	-0,5621
	Turn Over localizado	Turn Over transversal	0,21149	0,24920	1,000	-0,3898	0,8128
		Sem turn over	-,94184*	0,17256	0,000	-1,3582	-0,5255
	Sem turn over	Turn Over transversal	1,15333*	0,24501	0,000	0,5621	1,7445
		Turn Over localizado	,94184*	0,17256	0,000	0,5255	1,3582

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Dedicação vs horas de trabalho semanal

(I) Horas_semana_agrupada			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Bonferroni	<35	35	-0,32957	0,22171	0,416	-0,8643	0,2051

	>35	-1,00319*	0,35961	0,017	-1,8705	-0,1359
35	<35	0,32957	0,22171	0,416	-0,2051	0,8643
	>35	-0,67362	0,31697	0,104	-1,4381	0,0908
>35	<35	1,00319*	0,35961	0,017	0,1359	1,8705
	35	0,67362	0,31697	0,104	-0,0908	1,4381

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Dedicação vs categoria profissional

(I) Cat_profissional_agrupada			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Bonferroni	Assistente Oper/Tec	Enfermagem	0,73260	0,24794	0,052	-0,0030	1,4682
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	0,10445	0,35969	1,000	-0,9627	1,1716
		Psicologia	-0,06256	0,24588	1,000	-0,7920	0,6669
		Serviço Social	-0,28989	0,27914	1,000	-1,1180	0,5382
		Outros Técnicos Superiores	-0,27564	0,39923	1,000	-1,4600	0,9088
	Enfermagem	Assistente Oper/Tec	-0,73260	0,24794	0,052	-1,4682	0,0030
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	-0,62815	0,35652	1,000	-1,6858	0,4295
		Psicologia	-,79516*	0,24120	0,017	-1,5107	-0,0796
		Serviço Social	-1,02249*	0,27503	0,004	-1,8384	-0,2065
		Outros Técnicos Superiores	-1,00824	0,39636	0,175	-2,1841	0,1677
	Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	Assistente Oper/Tec	-0,10445	0,35969	1,000	-1,1716	0,9627
		Enfermagem	0,62815	0,35652	1,000	-0,4295	1,6858
		Psicologia	-0,16700	0,35508	1,000	-1,2204	0,8864
		Serviço Social	-0,39434	0,37888	1,000	-1,5184	0,7297
		Outros Técnicos Superiores	-0,38009	0,47435	1,000	-1,7874	1,0272
	Psicologia	Assistente Oper/Tec	0,06256	0,24588	1,000	-0,6669	0,7920
		Enfermagem	,79516*	0,24120	0,017	0,0796	1,5107
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	0,16700	0,35508	1,000	-0,8864	1,2204

		Serviço Social	-0,22733	0,27317	1,000	-1,0378	0,5831
		Outros Técnicos Superiores	-0,21309	0,39507	1,000	-1,3852	0,9590
	Serviço Social	Assistente Oper/Tec	0,28989	0,27914	1,000	-0,5382	1,1180
		Enfermagem	1,02249*	0,27503	0,004	0,2065	1,8384
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	0,39434	0,37888	1,000	-0,7297	1,5184
		Psicologia	0,22733	0,27317	1,000	-0,5831	1,0378
		Outros Técnicos Superiores	0,01425	0,41659	1,000	-1,2217	1,2502
	Outros Técnicos Superiores	Assistente Oper/Tec	0,27564	0,39923	1,000	-0,9088	1,4600
		Enfermagem	1,00824	0,39636	0,175	-0,1677	2,1841
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatra	0,38009	0,47435	1,000	-1,0272	1,7874
		Psicologia	0,21309	0,39507	1,000	-0,9590	1,3852
		Serviço Social	-0,01425	0,41659	1,000	-1,2502	1,2217

Dedicação vs Tempo de Profissão

(I) Tempo_profissão_agrupada			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Bonferroni	1 a 10 anos	11 a 20 anos	1,06250*	0,32393	0,007	0,2004	1,9246
		21 a 30 anos	0,35833	0,28973	1,000	-0,4128	1,1294
		31 anos ou mais	0,49722	0,33455	0,832	-0,3932	1,3876
	11 a 20 anos	1 a 10 anos	-1,06250*	0,32393	0,007	-1,9246	-0,2004
		21 a 30 anos	-,70417*	0,22129	0,010	-1,2931	-0,1152
		31 anos ou mais	-0,56528	0,27740	0,256	-1,3036	0,1730
	21 a 30 anos	1 a 10 anos	-0,35833	0,28973	1,000	-1,1294	0,4128
		11 a 20 anos	,70417*	0,22129	0,010	0,1152	1,2931
		31 anos ou mais	0,13889	0,23656	1,000	-0,4907	0,7685
	31 anos ou mais	1 a 10 anos	-0,49722	0,33455	0,832	-1,3876	0,3932
		11 a 20 anos	0,56528	0,27740	0,256	-0,1730	1,3036

		21 a 30 anos	-0,13889	0,23656	1,000	-0,7685	0,4907
--	--	-----------------	----------	---------	-------	---------	--------

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Dedicação vs Turn Over agrupada

(I) Turn Over_agrupada			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Bonferroni	Turn Over transversal	Turn Over localizado	-0,25632	0,26384	0,997	-0,8929	0,3803
		Sem turn over	-1,02111*	0,25940	0,000	-1,6470	-0,3952
	Turn Over localizado	Turn Over transversal	0,25632	0,26384	0,997	-0,3803	0,8929
		Sem turn over	-,76479*	0,18269	0,000	-1,2056	-0,3240
	Sem turn over	Turn Over transversal	1,02111*	0,25940	0,000	0,3952	1,6470
		Turn Over localizado	,76479*	0,18269	0,000	0,3240	1,2056

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Ansiedade vs categoria profissional

(I) Cat_profissional_agrupada			Diferença média (I- J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Bonferroni	Assistente Oper/Tec	Enfermagem	-0,52335	0,71920	1,000	-2,6570	1,6103
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatria	1,58484	1,04336	1,000	-1,5105	4,6802
		Psicologia	2,19032*	0,71321	0,036	0,0744	4,3062
		Serviço Social	0,22863	0,80970	1,000	-2,1735	2,6308
		Outros Técnicos Superiores	1,01923	1,15803	1,000	-2,4163	4,4548
	Enfermagem	Assistente Oper/Tec	0,52335	0,71920	1,000	-1,6103	2,6570
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatria	2,10819	1,03414	0,640	-0,9598	5,1762
		Psicologia	2,71367*	0,69965	0,002	0,6380	4,7893

	Serviço Social	0,75198	0,79778	1,000	-1,6148	3,1188
	Outros Técnicos Superiores	1,54258	1,14973	1,000	-1,8683	4,9535
Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatria	Assistente Oper/Tec	-1,58484	1,04336	1,000	-4,6802	1,5105
	Enfermagem	-2,10819	1,03414	0,640	-5,1762	0,9598
	Psicologia	0,60548	1,02998	1,000	-2,4502	3,6611
	Serviço Social	-1,35621	1,09900	1,000	-4,6167	1,9042
	Outros Técnicos Superiores	-0,56561	1,37594	1,000	-4,6477	3,5164
Psicologia	Assistente Oper/Tec	-2,19032*	0,71321	0,036	-4,3062	-0,0744
	Enfermagem	-2,71367*	0,69965	0,002	-4,7893	-0,6380
	Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatria	-0,60548	1,02998	1,000	-3,6611	2,4502
	Serviço Social	-1,96169	0,79238	0,210	-4,3125	0,3891
	Outros Técnicos Superiores	-1,17109	1,14599	1,000	-4,5709	2,2287
Serviço Social	Assistente Oper/Tec	-0,22863	0,80970	1,000	-2,6308	2,1735
	Enfermagem	-0,75198	0,79778	1,000	-3,1188	1,6148
	Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatria	1,35621	1,09900	1,000	-1,9042	4,6167
	Psicologia	1,96169	0,79238	0,210	-0,3891	4,3125
	Outros Técnicos Superiores	0,79060	1,20840	1,000	-2,7944	4,3756
Outros Técnicos Superiores	Assistente Oper/Tec	-1,01923	1,15803	1,000	-4,4548	2,4163
	Enfermagem	-1,54258	1,14973	1,000	-4,9535	1,8683
	Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatria	0,56561	1,37594	1,000	-3,5164	4,6477
	Psicologia	1,17109	1,14599	1,000	-2,2287	4,5709
	Serviço Social	-0,79060	1,20840	1,000	-4,3756	2,7944

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Ansiedade vs tempo de profissão na área dos CAD

(I) Há quanto tempo exerce a sua profissão na área dos CAD?			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Bonferroni	menos de 5 anos	6 a 10 anos	-2,55702	0,97928	0,202	-5,5663	0,4523
		11 a 15 anos	-1,47368	1,09591	1,000	-4,8414	1,8940
		16 a 20 anos	-3,07368*	0,96720	0,036	-6,0459	-0,1015
		21 a 25 anos	-0,79114	0,77145	1,000	-3,1618	1,5795
		26 a 30 anos	-0,36499	0,82334	1,000	-2,8951	2,1651
		31 anos ou mais	-0,31579	1,05530	1,000	-3,5587	2,9271
	6 a 10 anos	menos de 5 anos	2,55702	0,97928	0,202	-0,4523	5,5663
		11 a 15 anos	1,08333	1,19061	1,000	-2,5754	4,7420
		16 a 20 anos	-0,51667	1,07332	1,000	-3,8150	2,7816
		21 a 25 anos	1,76587	0,90093	1,000	-1,0027	4,5344
		26 a 30 anos	2,19203	0,94574	0,449	-0,7142	5,0983
		31 anos ou mais	2,24123	1,15335	1,000	-1,3030	5,7854
	11 a 15 anos	menos de 5 anos	1,47368	1,09591	1,000	-1,8940	4,8414
		6 a 10 anos	-1,08333	1,19061	1,000	-4,7420	2,5754
		16 a 20 anos	-1,60000	1,18070	1,000	-5,2282	2,0282
		21 a 25 anos	0,68254	1,02650	1,000	-2,4719	3,8369
		26 a 30 anos	1,10870	1,06604	1,000	-2,1672	4,3846
		31 anos ou mais	1,15789	1,25389	1,000	-2,6953	5,0110
	16 a 20 anos	menos de 5 anos	3,07368*	0,96720	0,036	0,1015	6,0459
		6 a 10 anos	0,51667	1,07332	1,000	-2,7816	3,8150
		11 a 15 anos	1,60000	1,18070	1,000	-2,0282	5,2282
		21 a 25 anos	2,28254	0,88779	0,226	-0,4456	5,0107
		26 a 30 anos	2,70870	0,93323	0,085	-0,1591	5,5765
		31 anos ou mais	2,75789	1,14311	0,349	-0,7548	6,2706
	21 a 25 anos	menos de 5 anos	0,79114	0,77145	1,000	-1,5795	3,1618
		6 a 10 anos	-1,76587	0,90093	1,000	-4,5344	1,0027
		11 a 15 anos	-0,68254	1,02650	1,000	-3,8369	2,4719

		16 a 20 anos	-2,28254	0,88779	0,226	-5,0107	0,4456
		26 a 30 anos	0,42616	0,72840	1,000	-1,8122	2,6645
		31 anos ou mais	0,47536	0,98303	1,000	-2,5455	3,4962
	26 a 30 anos	menos de 5 anos	0,36499	0,82334	1,000	-2,1651	2,8951
		6 a 10 anos	-2,19203	0,94574	0,449	-5,0983	0,7142
		11 a 15 anos	-1,10870	1,06604	1,000	-4,3846	2,1672
		16 a 20 anos	-2,70870	0,93323	0,085	-5,5765	0,1591
		21 a 25 anos	-0,42616	0,72840	1,000	-2,6645	1,8122
		31 anos ou mais	0,04920	1,02426	1,000	-3,0983	3,1967
	31 anos ou mais	menos de 5 anos	0,31579	1,05530	1,000	-2,9271	3,5587
		6 a 10 anos	-2,24123	1,15335	1,000	-5,7854	1,3030
		11 a 15 anos	-1,15789	1,25389	1,000	-5,0110	2,6953
		16 a 20 anos	-2,75789	1,14311	0,349	-6,2706	0,7548
		21 a 25 anos	-0,47536	0,98303	1,000	-3,4962	2,5455
		26 a 30 anos	-0,04920	1,02426	1,000	-3,1967	3,0983

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Ansiedade vs Turn Over

(I) Turn Over_agrupada			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Bonferroni	Turn Over transversal	Turn Over localizado	2,41264*	0,75892	0,005	0,5814	4,2439
		Sem turn over	4,11667*	0,74616	0,000	2,3162	5,9171
	Turn Over localizado	Turn Over transversal	-2,41264*	0,75892	0,005	-4,2439	-0,5814
		Sem turn over	1,70402*	0,52551	0,004	0,4360	2,9721
	Sem turn over	Turn Over transversal	-4,11667*	0,74616	0,000	-5,9171	-2,3162
		Turn Over localizado	-1,70402*	0,52551	0,004	-2,9721	-0,4360

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Depressão vs Idade

(I) Idade_categoria_agrupada			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Bonferroni	21-35	36-50	-3,00000*	1,12478	0,049	-5,9936	-0,0064
		51-60	-1,97101	1,13467	0,502	-4,9909	1,0489
		>=61	-2,91667	1,39184	0,223	-6,6210	0,7877
	36-50	21-35	3,00000*	1,12478	0,049	0,0064	5,9936
		51-60	1,02899	0,58192	0,470	-0,5198	2,5777
		>=61	0,08333	0,99417	1,000	-2,5626	2,7293
	51-60	21-35	1,97101	1,13467	0,502	-1,0489	4,9909
		36-50	-1,02899	0,58192	0,470	-2,5777	0,5198
		>=61	-0,94565	1,00535	1,000	-3,6214	1,7301
	>=61	21-35	2,91667	1,39184	0,223	-0,7877	6,6210
		36-50	-0,08333	0,99417	1,000	-2,7293	2,5626
		51-60	0,94565	1,00535	1,000	-1,7301	3,6214

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Depressão vs Categoria profissional

(I) Cat_profissional_agrupada			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Games - Howell	Assistente Oper/Tec	Enfermagem	-0,53846	0,86647	0,989	-3,0534	1,9765
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatria	1,57919	1,16521	0,752	-1,9780	5,1364
		Psicologia	2,13395	0,75213	0,060	-0,0525	4,3204
		Serviço Social	0,76709	0,86347	0,948	-1,7529	3,2871
		Outros Técnicos Superiores	1,76923	0,90123	0,384	-0,9531	4,4915
	Enfermagem	Assistente Oper/Tec	0,53846	0,86647	0,989	-1,9765	3,0534
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatria	2,11765	1,17955	0,484	-1,4725	5,7078
		Psicologia	2,67241*	0,77417	0,010	0,4234	4,9214
		Serviço Social	1,30556	0,88274	0,678	-1,2677	3,8788

		Outros Técnicos Superiores	2,30769	0,91970	0,148	-0,4599	5,0752
Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatria		Assistente Oper/Tec	-1,57919	1,16521	0,752	-5,1364	1,9780
		Enfermagem	-2,11765	1,17955	0,484	-5,7078	1,4725
		Psicologia	0,55477	1,09830	0,995	-2,8527	3,9622
		Serviço Social	-0,81209	1,17735	0,982	-4,4027	2,7786
		Outros Técnicos Superiores	0,19005	1,20531	1,000	-3,5076	3,8877
Psicologia		Assistente Oper/Tec	-2,13395	0,75213	0,060	-4,3204	0,0525
		Enfermagem	-2,67241*	0,77417	0,010	-4,9214	-0,4234
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatria	-0,55477	1,09830	0,995	-3,9622	2,8527
		Serviço Social	-1,36686	0,77081	0,489	-3,6253	0,8916
		Outros Técnicos Superiores	-0,36472	0,81288	0,997	-2,8748	2,1454
Serviço Social		Assistente Oper/Tec	-0,76709	0,86347	0,948	-3,2871	1,7529
		Enfermagem	-1,30556	0,88274	0,678	-3,8788	1,2677
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatria	0,81209	1,17735	0,982	-2,7786	4,4027
		Psicologia	1,36686	0,77081	0,489	-0,8916	3,6253
		Outros Técnicos Superiores	1,00214	0,91688	0,881	-1,7702	3,7744
Outros Técnicos Superiores		Assistente Oper/Tec	-1,76923	0,90123	0,384	-4,4915	0,9531
		Enfermagem	-2,30769	0,91970	0,148	-5,0752	0,4599
		Psiquiatria/MGF/Pedopsiquiatria	-0,19005	1,20531	1,000	-3,8877	3,5076
		Psicologia	0,36472	0,81288	0,997	-2,1454	2,8748
		Serviço Social	-1,00214	0,91688	0,881	-3,7744	1,7702

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Depressão vs horas de trabalho por semana

(I) Horas_semana_agrupada			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Bonferroni	<35	35	1,61659	0,69047	0,060	-0,0486	3,2818
		>35	2,58732	1,11993	0,065	-0,1136	5,2883
	35	<35	-1,61659	0,69047	0,060	-3,2818	0,0486

		>35	0,97073	0,98715	0,979	-1,4100	3,3514
	>35	<35	-2,58732	1,11993	0,065	-5,2883	0,1136
		35	-0,97073	0,98715	0,979	-3,3514	1,4100

Depressão vs tempo de profissão

(I) Tempo_profissão_agrupada			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Bonferroni	1 a 10 anos	11 a 20 anos	-2,75000*	1,01805	0,045	-5,4595	-0,0405
		21 a 30 anos	-1,08333	0,91057	1,000	-3,5068	1,3401
		31 anos ou mais	-1,75833	1,05144	0,575	-4,5567	1,0400
	11 a 20 anos	1 a 10 anos	2,75000*	1,01805	0,045	0,0405	5,4595
		21 a 30 anos	1,66667	0,69546	0,104	-0,1843	3,5176
		31 anos ou mais	0,99167	0,87181	1,000	-1,3286	3,3120
	21 a 30 anos	1 a 10 anos	1,08333	0,91057	1,000	-1,3401	3,5068
		11 a 20 anos	-1,66667	0,69546	0,104	-3,5176	0,1843
		31 anos ou mais	-0,67500	0,74348	1,000	-2,6538	1,3038
	31 anos ou mais	1 a 10 anos	1,75833	1,05144	0,575	-1,0400	4,5567
		11 a 20 anos	-0,99167	0,87181	1,000	-3,3120	1,3286
		21 a 30 anos	0,67500	0,74348	1,000	-1,3038	2,6538

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Depressão vs tempo de profissão na área dos CAD

(I) Há quanto tempo exerce a sua profissão na área dos CAD?			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Bonferroni	menos de 5 anos	6 a 10 anos	-2,92982	1,04145	0,112	-6,1302	0,2705
		11 a 15 anos	-3,29257	1,16548	0,108	-6,8740	0,2889
		16 a 20 anos	-3,64316*	1,02860	0,010	-6,8040	-0,4823
		21 a 25 anos	-1,20760	0,82042	1,000	-3,7287	1,3135
		26 a 30 anos	-0,71968	0,87560	1,000	-3,4104	1,9710

	31 anos ou mais	-0,97368	1,12229	1,000	-4,4225	2,4751
6 a 10 anos	menos de 5 anos	2,92982	1,04145	0,112	-0,2705	6,1302
	11 a 15 anos	-0,36275	1,26619	1,000	-4,2537	3,5282
	16 a 20 anos	-0,71333	1,14146	1,000	-4,2210	2,7943
	21 a 25 anos	1,72222	0,95812	1,000	-1,2221	4,6665
	26 a 30 anos	2,21014	1,00578	0,609	-0,8806	5,3009
	31 anos ou mais	1,95614	1,22656	1,000	-1,8131	5,7253
11 a 15 anos	menos de 5 anos	3,29257	1,16548	0,108	-0,2889	6,8740
	6 a 10 anos	0,36275	1,26619	1,000	-3,5282	4,2537
	16 a 20 anos	-0,35059	1,25565	1,000	-4,2092	3,5080
	21 a 25 anos	2,08497	1,09166	1,000	-1,2697	5,4396
	26 a 30 anos	2,57289	1,13372	0,508	-0,9110	6,0568
	31 anos ou mais	2,31889	1,33348	1,000	-1,7789	6,4166
16 a 20 anos	menos de 5 anos	3,64316*	1,02860	0,010	0,4823	6,8040
	6 a 10 anos	0,71333	1,14146	1,000	-2,7943	4,2210
	11 a 15 anos	0,35059	1,25565	1,000	-3,5080	4,2092
	21 a 25 anos	2,43556	0,94415	0,221	-0,4658	5,3369
	26 a 30 anos	2,92348	0,99247	0,075	-0,1264	5,9733
	31 anos ou mais	2,66947	1,21568	0,612	-1,0663	6,4052
21 a 25 anos	menos de 5 anos	1,20760	0,82042	1,000	-1,3135	3,7287
	6 a 10 anos	-1,72222	0,95812	1,000	-4,6665	1,2221
	11 a 15 anos	-2,08497	1,09166	1,000	-5,4396	1,2697
	16 a 20 anos	-2,43556	0,94415	0,221	-5,3369	0,4658
	26 a 30 anos	0,48792	0,77464	1,000	-1,8925	2,8684

		31 anos ou mais	0,23392	1,04544	1,000	-2,9787	3,4465
	26 a 30 anos	menos de 5 anos	0,71968	0,87560	1,000	-1,9710	3,4104
		6 a 10 anos	-2,21014	1,00578	0,609	-5,3009	0,8806
		11 a 15 anos	-2,57289	1,13372	0,508	-6,0568	0,9110
		16 a 20 anos	-2,92348	0,99247	0,075	-5,9733	0,1264
		21 a 25 anos	-0,48792	0,77464	1,000	-2,8684	1,8925
		31 anos ou mais	-0,25400	1,08928	1,000	-3,6013	3,0933
	31 anos ou mais	menos de 5 anos	0,97368	1,12229	1,000	-2,4751	4,4225
		6 a 10 anos	-1,95614	1,22656	1,000	-5,7253	1,8131
		11 a 15 anos	-2,31889	1,33348	1,000	-6,4166	1,7789
		16 a 20 anos	-2,66947	1,21568	0,612	-6,4052	1,0663
		21 a 25 anos	-0,23392	1,04544	1,000	-3,4465	2,9787
		26 a 30 anos	0,25400	1,08928	1,000	-3,0933	3,6013

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Depressão vs Turn Over

(I) <i>Turn Over</i> _agrupada			Diferença média (I-J)	Erro Padrão	Sig.	Intervalo de Confiança 95%	
						Limite inferior	Limite superior
Bonferroni	Turn Over transversal	Turn Over localizado	1,98161*	0,79987	0,042	0,0516	3,9117
		Sem turn over	4,40333*	0,78643	0,000	2,5057	6,3009
	Turn Over localizado	Turn Over transversal	-1,98161*	0,79987	0,042	-3,9117	-0,0516
		Sem turn over	2,42172*	0,55387	0,000	1,0853	3,7582
	Sem turn over	Turn Over transversal	-4,40333*	0,78643	0,000	-6,3009	-2,5057
		Turn Over localizado	-2,42172*	0,55387	0,000	-3,7582	-1,0853

*. A diferença média é significativa no nível 0.05.

Grelha de Análise de Conteúdo

Questões Qualitativas

Questões	Códigos	Descrição
<i>Questão 1.</i> Sugestões de melhoria na instituição	Carga horária	Conteúdo referente ao horário laboral (menos carga horária; horário mais flexível...).
	Recursos Humanos	Conteúdo referente ao aumento dos recursos humanos.
	Remuneração	Conteúdo referente ao salário dos trabalhadores (aumento; progressão salarial...).
	Relação interpessoal	Conteúdo referente à relação entre colegas e chefias.
	Atividades de lazer	Conteúdo referente a atividades de desporto e lazer.
	Formação	Conteúdo referente à formação dos profissionais (contínua e obrigatória).
	Reconhecimento	Conteúdo referente ao reconhecimento e valorização dos profissionais por parte das chefias.
	Equipamentos/Instalações	Conteúdo referente às condições físicas e materiais do local de trabalho.
<i>Questão 2.</i> Fatores de insatisfação no trabalho	Recursos humanos	Conteúdo referente à falta de recursos humanos nas instituições de trabalho.
	Carga horária	Conteúdo referente à elevada e rígida carga horária
	Remuneração	Conteúdo referente ao baixo salário dos profissionais.
	Progressão de carreira	Conteúdo referente ao congelamento da carreira profissional.
	Relação interpessoal	Conteúdo referente à má relação ou mesmo inexistência entre colegas e chefias.
	Burocracia	Conteúdo referente a burocracias inerentes às instituições.
	Equipamentos e Instalações	Conteúdo referente às baixas condições de trabalho, quer físicas quer materiais.
	Avaliação	Conteúdo referente à avaliação do trabalho dos profissionais.
<i>Questão 3.</i> Aspetos de satisfação no trabalho	Reconhecimento	Conteúdo referente ao não reconhecimento do trabalho dos profissionais pelas chefias.
	Área de trabalho	Conteúdos referentes ao facto de ser uma área de trabalho que os profissionais gostam.
	Relação interpessoal	Conteúdos referentes à boa relação entre os colegas.
	Equipa multidisciplinar	Conteúdos referentes ao facto de trabalharem numa equipa de profissionais de diversas áreas.
	Relação com os utentes	Conteúdos referentes à boa relação e reconhecimento dos utentes e família
	Horário de trabalho	Conteúdos referentes à flexibilidade do horário de trabalho.