

MESTRADO

ECONOMIA E GESTÃO DE RECURSOS HUMANOS

PERSONALIDADE E *BURNOUT* NAS *BIG FOUR*

Catarina Maria da Rocha Duarte

M

2025

FACULDADE DE ECONOMIA

Personalidade e *Burnout* nas *Big Four*

Catarina Maria da Rocha Duarte

Dissertação

Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos

Orientada por

Professora Doutora Luísa Helena Ferreira Pinto

2025

Agradecimentos

Ao longo deste percurso várias pessoas ajudaram de forma direta ou indireta e por isso os meus agradecimentos:

À minha orientadora, Professora Doutora Luísa Helena Ferreira Pinto, por estar sempre prontamente disponível para qualquer dúvida ou conselho. Obrigada pela ajuda, pelo rigor, e rapidez nas respostas.

Aos meus colegas de mestrado, pela partilha de ideias e companhia nas horas de escrita.

À minha família e amigos por me apoiarem e lidarem comigo nos maiores momentos de stress.

A todos, o meu mais sincero obrigada!

Dedicatória

À minha tia, a quem a saúde mental levou.

Abstract

This study aims to understand how *burnout* syndrome among professionals working in the *Big Four*, is related to the personality traits encompassed in the Big Five model (neuroticism, openness to experience, extraversion, agreeableness and conscientiousness).

A quantitative research design was adopted through the administration of an online questionnaire, which assessed sociodemographic and work-related characteristics, personality traits and *burnout*. Statistical analysis of the collected responses sought to identify patterns of association between the variables under study and to evaluate the contribution of personality traits, along with sociodemographic and work-related factors, in explaining *burnout* syndrome.

At the sociodemographic level, only age and marital status presented significant correlations, whereas none of the work-related variables showed statistically significant effects.

Regarding personality, the results indicated that neuroticism is the strongest predictor of *burnout*, while conscientiousness, openness to experience and extraversion emerged as protective factors. In contrast, agreeableness did not show any significant relationship with *burnout*.

Theoretical and practical contributions of this study are discussed and directions for future research are outlined.

Keywords: Burnout; Cynicism; Professional efficacy; Emotional exhaustion; Neuroticism; Conscientiousness; Openness to experience; Agreeableness; Extraversion.

Resumo

O presente estudo procura compreender de que forma a síndrome do *burnout*, em profissionais das *Big Four*, está relacionada com os traços de personalidade que compõem o Big Five (Neuroticismo, Abertura à Experiência, Extroversão, Amabilidade e Conscienciosidade).

A investigação quantitativa envolveu o preenchimento de um questionário, *online*, de forma analisar as características sociodemográficas, laborais, os traços da personalidade e do *burnout*. Através da análise estatística das respostas obtidas, procurou-se identificar padrões de associação entre as variáveis em estudo, bem como avaliar o contributo dos diferentes traços de personalidade e de fatores sociodemográficos e laborais na explicação da síndrome de *burnout*.

A nível sociodemográfico, apenas a idade e o estado civil mostraram correlações significativas e a nível laboral, nenhuma variável obteve valores com significância.

Os traços de personalidade mostraram que o neuroticismo é o principal preditor do *burnout* e a conscienciosidade, abertura à experiência e a extroversão um fator protetor. A amabilidade não mostrou relação.

As contribuições teóricas e práticas deste estudo são discutidas e apresentadas sugestões de investigação futura.

Palavras-chave: *Burnout*; Cinismo; Eficácia profissional; Exaustão emocional; Neuroticismo; Conscienciosidade; Abertura à experiência; Amabilidade; Extroversão.

Índice

Agradecimentos	i
Dedicatória	ii
Abstract	iii
Resumo	iv
Índice	v
Lista de Tabelas	vii
Lista de Figuras	vii
1. Introdução	1
2. Revisão da Literatura	3
2.1. Contexto: As <i>Big Four</i> em Portugal	3
2.2. Saúde e Saúde Mental	4
2.3. Saúde Mental no Trabalho	6
2.4. A Síndrome do <i>Burnout</i>	8
2.5. Personalidade	12
2.5.1 Traços de Personalidade	13
2.5.2 Modelo dos Cinco Fatores	13
2.5.3 Personalidade e <i>Burnout</i>	15
2.6. Em síntese - Modelo Teórico e Hipóteses	17
3. Metodologia	21
3.1. Instrumentos de recolha de dados e medidas	21
3.1.1 Questionário Sociodemográfico e Laboral	21
3.1.2 Maslach <i>Burnout</i> Inventory	22
3.1.3 Modelo dos Cinco Fatores de Personalidade – Big Five Inventory (BFI)	24
3.2. Procedimento de Análise de Dados	24

4. Resultados	27
4.1. Análise e tratamento de dados	27
4.2. Qualidades Psicométricas.....	27
4.2.1 <i>Burnout</i> (MBI-GS)	28
4.2.2 Big Five Personality	30
4.3. Estatística Descritiva e Análise de Correlações	35
4.4. Testes de Hipóteses	38
5. Discussão.....	44
5.1. Antecedentes sociodemográficos do <i>burnout</i>	44
5.2. Personalidade e <i>Burnout</i>	45
5.3. Limitações e Sugestões de Investigação Futura	47
5.4. Implicações para a Gestão e a Gestão de Recursos Humanos das <i>Big Four</i>	47
6. Conclusão	49
Bibliografia.....	50
Anexos.....	55
Anexo 1) - Questionário Sociodemográfico	55
Anexo 2) – Questionário MBI – Maslach <i>Burnout</i> Inventory	57
Anexo 3) – Adaptação MBI	59
Anexo 4) – Questionário BFI – Big Five Inventory.....	62
Anexo 5) – Adaptação BFI.....	64

Lista de Tabelas

Tabela 1 – Amostra Variável Demográfica	25
Tabela 2 – Estatística KMO para o burnout.....	28
Tabela 3 - Variância explicada pelos fatores da escala Maslach Burnout Inventory	28
Tabela 4 – Matriz para o MBI	29
Tabela 5 - Estatística KMO para a Personalidade.....	30
Tabela 6 - Variância explicada pelos fatores da escala Big Five Inventory	31
Tabela 7 – Matriz para o BFI	32
Tabela 8 – Alfa Cronbach de todas as dimensões.....	35
Tabela 9 – Coeficiente de Spearman incluindo os dados sociodemográficos.....	36
Tabela 10 – Regressões Múltiplas	41
Tabela 11 – Resumo testes de hipóteses.....	42

Lista de Figuras

Figura 1 - Modelo Teórico.....	18
--------------------------------	----

1. Introdução

A presente dissertação, realizada no âmbito do mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos da Faculdade de Economia da Universidade do Porto, tem como objetivo analisar o fenómeno do *burnout* em contexto laboral, estabelecendo uma relação entre este e os traços de personalidade dos indivíduos. De forma a restringir e contextualizar o estudo, este utiliza uma amostra de colaboradores das *Big Four*, grupo que reúne as quatro maiores empresas globais de consultoria e auditoria presentes em Portugal.

Estas organizações são constituídas pela Deloitte & Touche (Deloitte), PricewaterhouseCoopers (PwC), Ernst & Young (EY) e Klynveld Peat Marwick Goerdeler (KPMG). No seu conjunto estas empresas empregam milhares de profissionais sob condições de trabalho intensas e competitivas (Beau & Jerman, 2022). Embora essas características promovam uma aprendizagem e crescimento profissional, também apresentam desafios significativos à saúde mental dos colaboradores.

De acordo com a Organização Mundial de Saúde, a Saúde Mental não se define apenas pela ausência de perturbações psicológicas, mas sim por um estado de bem-estar no qual o indivíduo é capaz de realizar o seu potencial, lidar com os desafios quotidianos, trabalhar de forma produtiva e frutífera e de contribuir para a comunidade (World Health Organization, 2022). No atual panorama corporativo, observa-se uma crescente preocupação com o bem-estar psicológico dos trabalhadores, especialmente em setores com exigências elevadas. Nas *Big Four*, fatores como a pressão para cumprimento de prazos rigorosos, a necessidade de mobilidade constante e a procura incessante pela excelência criam condições propícias ao desenvolvimento de desses problemas (Deloitte, 2022).

Entre os diversos desafios relacionados com a saúde mental, destaca-se o *burnout*, um dos fenómenos mais comuns e estudados na literatura sobre stress laboral. Embora relatos de esgotamento relacionados com o trabalho possam ser encontrados ao longo da história, em diferentes tempos e culturas, desde referências no Antigo Testamento a obras de Shakespeare, é só na década de 1970 que os investigadores começaram a analisar este tipo de sentimentos no contexto laboral (Koutsimani et al., 2019). Neste contexto, destacam-se os contributos iniciais do psiquiatra Herbert Freudenberger e da psicóloga social Christina Maslach.

Freudenberger (1974) foi o primeiro a definir o conceito de *burnout*, descrevendo-o como uma sensação de falhar, desgastar ou ficar exausto por excessivas exigências. Mais recentemente, o *burnout* tem sido entendido como o resultado da exposição continuada ao stress laboral, caracterizando-se por exaustão emocional, sentimentos de cinismo e uma redução da eficácia profissional.

Tendo como base este enquadramento, o presente estudo, propõe-se explorar a relação entre *burnout* e os traços de personalidade dos indivíduos, em contexto laboral. Um dos modelos de personalidade mais amplamente aceites é o Modelo dos Cinco Fatores (Big Five) que pressupõe a existência de cinco traços de personalidade básicos: Neuroticismo, Extroversão, Abertura à Experiência, Amabilidade e Conscienciosidade (Husenoeder et al., 2020). Embora o *burnout* apareça mais vezes associado às condições e às exigências profissionais (Swider & Zimmerman, 2010), será de esperar que os indivíduos possam ter características de personalidade que mais os expõem a sentimentos de cinismo, exaustão e falta de eficácia, mantendo tudo o resto constante. Por exemplo, será de esperar que os indivíduos com menor estabilidade emocional (i.e., elevado neuroticismo) e menor abertura à experiência, tenham mais dificuldade em adaptar-se a contextos profissionais competitivos e disruptivos. Embora as *Big Four* levem a cabo processos profissionais e longos de recrutamento e seleção, que têm em conta não apenas a formação e os conhecimentos técnicos, como as características pessoais dos seus futuros colaboradores, é possível que a exposição continuada a níveis elevados de stress laboral possa debilitar de forma diferente indivíduos personalisticamente diferentes. Não sendo claro como é que os traços de personalidade dos profissionais que trabalham nas *Big Four* se relacionam com a incidência do *burnout* neste contexto, este estudo procura determinar essa associação. Sendo certo que a população empregue nestas empresas é tendencialmente jovem, qualificada e até mais homogénea e menos diversa do que a população em geral, é possível que traços de personalidade como o neuroticismo e a abertura à experiência estejam associados ao *burnout*.

Dessa forma, esta dissertação visa contribuir tanto para o campo académico quanto para as práticas organizacionais, ao aprofundar a compreensão sobre o impacto dos traços de personalidade na incidência do *burnout*, num dos setores mais dinâmicos e desafiadores.

2. Revisão da Literatura

2.1. Contexto: As *Big Four* em Portugal

Tal como o próprio nome indica, constituem este grupo quatro empresas: Deloitte, EY, KPMG e PwC. São consideradas as maiores empresas globais de serviços profissionais e inicialmente encontravam-se focadas na área de auditoria, contabilidade e impostos. Nos dias de hoje, os serviços são mais diversificados, e a estes últimos, acrescentaram consultoria (quer de gestão e estratégia, quer empresarial), governação corporativa, assessoria financeira, riscos, *compliance*, transformação digital, fusões e aquisições, reestruturações e inovação (Iliopoulos & Wójcik, 2024).

As *Big Four* possuem escritórios em cerca de 150 países, empregando mais de um milhão de pessoas em todo o mundo. Em 2019, este conjunto de empresas gerou receitas acima dos 155 mil milhões de dólares (Iliopoulos & Wójcik, 2024).

A Deloitte é considerada a maior deste grupo e foi fundada em 1845, por William Welch Deloitte, em Londres, no Reino Unido. Está presente nos seis continentes e conta com cerca de 457 mil colaboradores em todo o mundo. No ano de 2023 atingiu o seu recorde registando uma receita de 64,9 mil milhões de dólares (Deloitte, 2023).

A Ernst & Young foi fundada em 1849, em Inglaterra, quando Arthur Young e Alwin Ernst criaram duas empresas separadas e em 1960 fundiram-se dando origem à atual EY. Em 2023, obteve, aproximadamente, 50 mil milhões de dólares de rendimento com cerca de 400 mil colaboradores (EY, 2024).

A KPMG foi fundada em 1987 após a fusão de Peat Marwick International e Klynveld Main Goerdeler. Emprega cerca de 273 mil colaboradores e, no ano de 2023, obteve uma receita de 36,4 mil milhões de dólares (KPMG, 2023).

A PwC foi criada em 1998 após a fusão de duas empresas de contabilidade e consultoria: Price Waterhouse e Coopers & Lybrand. No ano fiscal de 2023, obteve 55,4 mil milhões de dólares em receitas empregando 370 mil colaboradores em todo o mundo (PwC, 2024).

Em Portugal, a forma mais comum para integrar este conjunto de empresas, é pelo cargo de trainee (Coelho et al., 2018). Estes, posteriormente, assumem diversas funções dentro da empresa, consoante a sua evolução. Nos primeiros anos, são especialmente valorizadas as competências pessoais, como trabalhar em equipa, ter uma forma de comunicar clara e eficiente, ser de confiança, mas também demonstrar conhecimentos básicos da área de que fazem parte (Coelho et al., 2018).

O trabalho nestas empresas é caracterizado por longas jornadas de trabalho e deslocações originando dificuldades em manter um equilíbrio entre a vida pessoal e a vida profissional (Beau & Jerman, 2022). O ambiente de trabalho é considerado competitivo, focado em metas e produtividade. É um meio propício a diversos problemas como stress, ansiedade e *burnout* (Anderson-Gough et al., 2001). Além disso, as *Big Four* têm elevada rotatividade, e muitos colaboradores acabam por deixar a organização antes de alcançarem cargos de chefia. De acordo com Feijó et al., (2021) existe uma cultura de “workaholismo”, onde está implícita uma dedicação extrema, exigindo que os profissionais estejam altamente disponíveis. As *Big Four* funcionam como “arenas emocionais” onde as emoções positivas e negativas desempenham um papel central nas experiências dos auditores (Beau & Jerman, 2022). A ansiedade, stress e exaustão são características comuns nestes contextos de trabalho, especialmente pela incerteza das avaliações de desempenho e das promoções, que são frequentemente percebidas como injustas ou vexatórias (Anderson-Gough et al., 2001). Neste contexto, o tema da saúde mental e a síndrome de *burnout* são particularmente relevantes.

2.2. Saúde e Saúde Mental

Desde a sua criação, que a Organização Mundial de Saúde (OMS), inclui bem-estar mental na definição de saúde. A OMS define saúde como “um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de uma doença ou enfermidade” (World Health Organization, 2025). Definir saúde mental é igualmente importante e, embora alguns conceitos possam ter entendimentos diferentes consoante a idade, cultura, géneros e classes, podemos assumir que este conceito é de senso comum e compreendido de forma universal. Assim, a OMS (1946) define saúde mental (World Health Organization, 1946) como “um estado de bem-estar em que o indivíduo se apercebe das suas próprias capacidades, é capaz

de lidar com as tensões normais da vida, consegue trabalhar de forma produtiva e dar um contributo para a comunidade”.

Os problemas de saúde mental são comuns na população trabalhadora e representam uma preocupação constante, com potenciais impactos nos trabalhadores, nas organizações, na saúde do local de trabalho e nos sistemas de recompensas, confirmando que ambientes de insegurança, assédio psicológico e o desequilíbrio entre o esforço e a recompensa, estão diretamente relacionados com a saúde mental dos colaboradores (Kelloway et al., 2024). A crescente conscientização sobre esse problema tem sido acompanhada pela rápida expansão das intervenções no local de trabalho para abordar problemas comuns de saúde mental, particularmente como um meio de prevenir, detetar e gerir efetivamente a depressão e a ansiedade (Lamontagne et al., 2014).

De acordo com o site Medical News Today, a saúde mental, pode ser afetada por condições de stress, ansiedade e depressão (Felman & Tee-Melegrito, 2024). O stress no trabalho é uma condição dinâmica que ocorre quando um indivíduo enfrenta oportunidades, constrangimentos ou exigências relacionadas com o que mais deseja e cujos resultados são considerados incertos, mas extremamente relevantes. Esta condição encontra-se associada a sérios riscos para a saúde física e mental, além de representar um custo para as organizações, principalmente na diminuição da produtividade e o aumento do absentismo por doença (Havermans et al., 2018). Estudos apontam que mais de 30% das pessoas empregadas sofre de stress relacionado com o local de trabalho (Sadock et al., 2017), o que reforça a necessidade de abordar o problema de forma estruturada.

Entre as consequências mais graves ligadas ao stress laboral, está o *burnout*, termo ligado exclusivamente ao trabalho, e que passou a integrar a lista de doenças reconhecidas pela OMS a 27 de maio de 2019 produzindo efeitos regulamentares a 01 janeiro de 2022. Este conceito, é definido pelo Serviço Nacional de Saúde Português, como um esgotamento do estado físico e mental causado por uma atividade profissional, tornando-se um desafio para as organizações. Esta doença é caracterizada por exaustão emocional, acompanhada de uma sensação de falta de energia e vitalidade. É comum sentimentos intensos de irritação, frustração e desgaste, que podem interferir significativamente com o desempenho profissional e a qualidade de vida (Muschalla et al., 2016).

Outro transtorno que emerge em ambientes de trabalho é a ansiedade. Esta consiste numa resposta do organismo a uma ameaça interna desconhecida que envolve sentimentos de apreensão, alerta, tensão e desconforto perante a antecipação de um evento que ainda não aconteceu (Sadock et al., 2017). No contexto laboral, a ansiedade, pode tornar-se incapacitante causando perturbações graves que frequentemente resultam em ausência prolongada por doença (Muschalla et al., 2016). Além disso, em combinação com outros transtornos mentais, a ansiedade é um dos principais fatores que prejudicam o bem-estar e a produtividade dos colaboradores (Muschalla et al., 2016).

A depressão é das doenças mais importantes relacionados com os transtornos mentais e é considerada a mais incapacitante no ambiente de trabalho. A depressão é um transtorno psicológico, caracterizado pelo humor deprimido, falta de interesse, dificuldade de concentração, incapacidade de tomar decisões simples e pensamentos suicidas. Está associada a um impacto significativo na saúde global, sendo responsável, em Portugal, por 9,7 mortes por cada 100 mil habitantes (INE, 2024). De acordo com a OMS, em 2019, quase um bilião de pessoas no mundo, vivia com um transtorno mental. Estima-se que 12 mil milhões de dias de trabalho sejam perdidos por causa da depressão e ansiedade, o que se traduz num custo económico, aproximado, de 1 bilião de dólares (World Health Organization, 2022).

2.3. Saúde Mental no Trabalho

As organizações dependem dos seus recursos humanos para cumprir com a missão, visão, e oferecer produtos ou serviços, que maximizem o sucesso. Neste contexto, as empresas têm uma oportunidade para implementar estratégias que promovam a saúde mental no local de trabalho, obtendo resultados positivos tanto para a organização como para os trabalhadores (Deloitte, 2023).

Os problemas mentais como stress, ansiedade, depressão e *burnout*, podem influenciar os resultados do trabalho e podem ser afetados pela natureza do local de trabalho. O stress pode levar a prejuízos na saúde, mas também a melhorias e melhor desempenho no trabalho, quando atinge níveis saudáveis (Bienertova-Vasku et al., 2020). Uma liderança eficaz pode promover o bem-estar dos colaboradores, como o oposto pode torna-se prejudicial (Kelloway et al., 2024). Quando os colaboradores olham para o emprego como uma parte deles

e encontram um significado no seu trabalho, isso traz benefícios para a autoestima, bem-estar psicológico e identidade positiva. Cada vez mais, os colaboradores procuram ambientes de trabalho gratificantes, significativos e agradáveis. Locais de trabalho que sejam psicologicamente saudáveis e que forneçam recursos aos seus colaboradores, promovem a saúde e o bem-estar (Kelloway et al., 2024).

Contudo, a saúde mental, permanece como uma das questões mais estigmatizadas na sociedade, sendo frequentemente negligenciada pelos gestores. A prevenção de transtornos mentais, relacionados com o trabalho, requer uma abordagem estruturada para a gestão dos riscos psicossociais no local de trabalho. Segundo recomendações da Organização Mundial de Saúde, os empregadores devem adotar intervenções que avaliem e mitiguem, modifiquem ou eliminem os fatores de riscos que possam comprometer a saúde mental no trabalho.

Os riscos psicossociais são definidos como aspetos do planeamento, organização e gestão do trabalho, bem como o contexto social e ambiental, que possuem potencial para causar prejuízos à saúde física e mental dos colaboradores (Camelo & Angerami, 2008). A Direção-Geral da Saúde (2021) considera que estes riscos estão associados à natureza do trabalho – no que respeita a repetibilidade, ritmo intenso, horas excessivas; às condições e organização do trabalho – ambientes inadequados e equipamentos obsoletos; relações sociais – falta de apoio, conflitos e lideranças autoritárias; relação trabalho vida – desequilíbrios profissionais e pessoais, inseguranças no emprego e impactos negativos nas relações familiares.

Os riscos psicossociais impactam negativamente tanto os colaboradores, como as organizações, abrangendo dimensões físicas, psicológicas e comportamentais. Do ponto de vista do trabalhador, e analisando o impacto físico, existem doenças do foro cardiovascular, dores crónicas e distúrbios musculoesqueléticos, causadas principalmente por condições de trabalhado inadequadas e stress prolongado. No âmbito psicológico, problemas como ansiedade, stress, depressão e *burnout*, refletem muitas vezes a pressão contínua em cumprir com as tarefas e as metas da empresa. Em termos comportamentais, são comuns sintomas como falta de concentração, falta de criatividade e aumento do absentismo, o que leva a uma redução da produtividade (Camelo & Angerami, 2008).

Do ponto de vista da gestão, a produtividade é impactada pelo presentismo, que é definido por Paul Hemp (2024) como “estar presente no local de trabalho, mas por causa de doenças ou outras condições médicas, não funcionarem totalmente”. O presentismo, pode

reduzir a produtividade em até um terço, além de aumentar a incidência de erros, comprometendo significativamente os resultados organizacionais (Paul Hemp, 2024). O clima organizacional acaba a ser prejudicado pela insatisfação transmitida pelos colaboradores, obtendo taxas de rotatividade mais elevadas e dificuldade na retenção de talentos, especialmente em setores mais competitivos (Camelo & Angerami, 2008).

Desta forma, torna-se crucial que as organizações adotem estratégias para identificar e mitigar os riscos psicossociais, promovendo ambientes de trabalho saudáveis e sustentáveis. Transtornos mentais como a ansiedade e a depressão, amplamente reconhecidos como as principais patologias associadas ao stress, destacam-se entre os problemas mais comuns de saúde mental no trabalho. De acordo com o inquérito “Tomar o Pulso à SST”, 27% dos trabalhadores sofre de alguma das três patologias acima referidas, sendo frequentemente agravadas ou causadas pelo ambiente laboral (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2022). Esta realidade, reforça a importância de as organizações assumirem um compromisso para identificar, prevenir e intervir em fatores de riscos psicossociais, promovendo a saúde e o bem-estar dos colaboradores.

2.4. A Síndrome do *Burnout*

O conceito de *burnout* foi inicialmente reconhecido por Freudenberg, (1974) que o descreveu como um estado em que o trabalhador, quando submetido a uma carga excessiva de trabalho, começa a apresentar falhas no desempenho e a perder a eficiência, resultantes do desgaste físico e da exaustão. Posteriormente, Maslach e Jackson (1981), definiram *burnout* como uma síndrome caracterizada por exaustão emocional, fadiga prolongada, sensação de impotência, e uma atitude negativista do trabalhador em relação ao seu trabalho e às pessoas ao seu redor. Diversos estudos têm mostrado que o *burnout* está associado a níveis reduzidos de satisfação e comprometimento laboral, bem como a um aumento da intenção de rotatividade dos colaboradores (Aoife et al., 2025).

Inicialmente, os estudos sobre este conceito, restringiam-se apenas a profissionais do ramo da Saúde, principalmente por Freudenberg e Maslach serem psicólogos que investigavam este tema, ficando assim a doença associada à necessidade de estes profissionais estarem ligados ao cuidado e a assistência ao outro. Com o passar dos anos, e com o avanço de

estudos, o esgotamento profissional passou a ser relacionado com mais profissões como jornalistas, advogados, polícias, bombeiros, oficiais de justiça, operadores de telemarketing, bancários, entre outros, visto que estas profissões possuem grande contacto com o público, bem como um elevado nível de responsabilidade, não contemplando o espaço para relaxamento e descontração (Rocha & Nascimento, 2021).

Entender o *burnout* é entender como os riscos organizacionais do trabalho e as interações interpessoais afetam a saúde mental do colaborador. É entender como a priorização da produtividade, em detrimento do fator humano e da relação entre eles, assente na violência (verbal, psicológica, social e remuneratória) degrada a saúde mental do trabalhador (Silva, 2024)

Porém, mesmo que se fale em ofensa à saúde mental e se caracterize como uma perspectiva psicológica, o *burnout*, é bem mais do que isso. De acordo com a 11ª Edição da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) da Organização Mundial de Saúde, na versão de 1 de janeiro de 2022, a síndrome de *burnout* foi identificada com o código QD85, no tópico “Problemas associados ao emprego ou desemprego”. Assim, esta síndrome está identificada com uma doença exclusiva do mundo do trabalho, e não como uma patologia do foro individual (Silva, 2024).

O conceito mais amplamente estudado na literatura é multidimensional e abrange um conjunto de três dimensões essenciais que delimitam este fenómeno: a) exaustão emocional, b) cinismo, e c) eficácia profissional (Maslach et al., 1997). A dimensão da exaustão emocional, considerada a manifestação mais evidente desta síndrome, é definida pela falta de energia e um sentimento de que os recursos emocionais da pessoa se encontram esgotados. O cinismo caracteriza-se por uma atitude negativa, cínica e distanciada em relação aos clientes, colegas de trabalho e ao trabalho em geral. Esta perceção insensível ou até mesmo desumanizada pode levar os funcionários a tratarem os seus clientes com indiferença, considerando-os como merecedores de problemas. A terceira dimensão, redução da eficácia profissional, refere-se à tendência para a autoavaliação negativa do trabalhador, especialmente no desempenho profissional e na interação com clientes. Esta dimensão está frequentemente associada a sentimentos de insatisfação e infelicidade no trabalho (Maslach et al., 1997). De acordo com os mesmos autores, o *burnout* compromete a qualidade dos serviços prestados, resultando em maiores taxas de rotatividade, absentismo e redução da motivação da equipa. O

burnout é visto como um processo progressivo, no qual o aumento das exigências e do esforço necessário leva à exaustão emocional, que por sua vez, desencadeia um estado de cinismo, culminando na diminuição da eficácia, num círculo vicioso (Maslach et al., 2001). O *burnout* resulta assim de um desajuste entre o indivíduo e o ambiente de trabalho, sendo que os fatores que mais contribuem para a sua manifestação incluem excesso de carga laboral, falta de autonomia, ausência de reconhecimento, conflitos interpessoais e percepção de injustiça organizacional.

Para Maslach e Jackson (1981), *burnout* é uma “síndrome de exaustão emocional, cinismo e diminuição de eficácia que pode ocorrer em indivíduos que fazem qualquer trabalho com pessoas” (p. 99). Com base nesta afirmação, os autores desenvolveram o modelo multidimensional mais amplamente utilizado para a explicação do *burnout*, o Maslach *Burnout Inventory*.

Atualmente, existe três versões distintas em função da área profissional que os inquiridos exercem. Um questionário, com 22 questões para profissionais da área da saúde (MBI - Human Services Survey), uma versão com a mesma quantidade de questões para quem trabalha em contextos educacionais (MBI - Educators Survey) e um mais reduzido com 16 questões para a população trabalhadora em geral (MBI-General Survey). Todas as versões possuem uma estrutura tri-factorial, em linha com a conceptualização do *burnout* proposta por Christina Maslach, existindo correlações fracas a moderadas entre subescalas (Maslach et al., 1997).

A síndrome de *burnout* é frequentemente mencionada nos diversos meios de comunicação social e de divulgação de informação. Por exemplo, no ano de 2021, o portal *Small Business Prices* divulgou um estudo realizado em 26 países europeus onde identificou aqueles com maior probabilidade de sofrer com *burnout*. Em primeiro lugar, encontra-se Portugal com o maior número de horas de trabalho (média de 39,5 horas semanais) e um dos salários mais baixos (€22,373 médios anuais) (Small Business Prices, 2021). Um outro estudo, realizado entre 2011 e 2013, analisou os profissionais da área da saúde, nomeadamente médicos e enfermeiros, de várias unidades de saúde a nível nacional e concluiu que a qualidade de trabalho e o tempo de exercício na função são preditores significativos de *burnout*. Indivíduos mais jovens também são mais propensos a sofrer com esta síndrome, comparados com colegas mais antigos, uma vez que a falta de experiência dificulta a formulação de estratégias

efetivas de *coping* para lidar com o stress ocupacional sendo mais suscetíveis ao desenvolvimento de *burnout* (Marôco et al., 2015). Segundo o mesmo estudo, existem diferenças regionais, associadas à disparidade de stress imposto pelo exercício da função em cada local. Observou-se que no norte e centro existe uma maior concentração de casos de *burnout*, sendo Vila Real uma das regiões mais afetadas, enquanto na Madeira se verificaram os níveis mais baixos.

Um outro estudo realizado por Purvanova e Muros (2010), evidenciou a existência de diferenças entre géneros, no que respeita a manifestação de *burnout*. De acordo com os resultados, os homens tendem a apresentar níveis mais elevados de cinismo, enquanto as mulheres revelam mais exaustão emocional. Esta divergência poderá estar associada a processos de socialização diferenciados, em que as mulheres são, desde cedo, incentivadas a expressar emoções e demonstrar vulnerabilidade, ao passo que os homens são socialmente encorajados a suprimir manifestações emocionais. Neste sentido, o *burnout* nos homens pode assumir formas menos visíveis, o que pode dificultar a sua deteção no contexto laboral.

Estes resultados sugerem que múltiplos fatores, tanto organizacionais como individuais, contribuem para a vulnerabilidade ao *burnout*, sendo importante analisar não só os traços de personalidade, mas também as características sociodemográficas e as condições de trabalho.

H1 – O género está relacionado com o *burnout* – as mulheres mais jovens apresentam maior vulnerabilidade ao *burnout*, revelando níveis mais elevados de: (a) exaustão emocional e (b) cinismo, e (c) níveis mais baixos de eficácia profissional.

H2 – A idade está negativamente relacionada com o *burnout* – os mais jovens apresentam maior vulnerabilidade ao *burnout*, revelando níveis mais elevados de: (a) exaustão emocional, (b) cinismo e (c) níveis mais baixos de eficácia profissional.

H3 - O estado civil está relacionado com o *burnout* – os profissionais solteiros apresentam maior vulnerabilidade ao *burnout*, revelando níveis mais elevados de: (a) exaustão, (b) cinismo e (c) níveis mais baixos de eficácia profissional.

H4 – A parentalidade está relacionada com o *burnout* – os profissionais com filhos menores, apresentam maior vulnerabilidade ao *burnout*, revelando níveis mais elevados de: (a) exaustão, (b) cinismo e (c) níveis mais baixos de eficácia profissional.

H5 – A escolaridade está relacionada com o *burnout* – os profissionais com mais habilitações literárias apresentam maior vulnerabilidade ao *burnout*, revelando níveis mais elevados de: (a) exaustão emocional, (b) cinismo e (c) níveis mais baixos de eficácia profissional.

H6 – A antiguidade na instituição está negativamente relacionada com o *burnout* – os profissionais com menos antiguidade apresentam maior vulnerabilidade ao *burnout*, revelando níveis mais elevados de: (a) exaustão emocional, (b) cinismo e (c) níveis mais baixos de eficácia profissional.

H7 – A antiguidade na função está negativamente relacionada com o *burnout* – os profissionais com menos antiguidade na função apresentam maior vulnerabilidade ao *burnout*, revelando níveis mais elevados de: (a) exaustão emocional, (b) cinismo e (c) níveis mais baixos de eficácia profissional.

H8 – A função está relacionada com o *burnout* – os profissionais com funções de gestão (e maior responsabilidade) apresentam maior vulnerabilidade ao *burnout*, revelando níveis mais elevados de: (a) exaustão, (b) cinismo e (c) níveis mais baixos de eficácia profissional.

2.5. Personalidade

Embora todas as pessoas tenham uma personalidade, que ajuda a determinar os limites do seu sucesso e a realização da vida (Schultz & Schultz, 2009), o seu estudo científico iniciou-se na década de 30 do século passado, no âmbito de um grupo de psicólogos liderado por Gordon Allport na Universidade de Harvard. Desde então, até aos dias de hoje, várias abordagens surgiram no estudo da personalidade.

Definir personalidade pode ser complexo, sendo muitas vezes visto como a imagem de um indivíduo. Aquilo que o faz ser a pessoa que é e o distingue dos outros (Schultz & Schultz, 2009).

2.5.1 Traços de Personalidade

Ao conjunto de singularidades que influenciam o comportamento dos indivíduos dá-se o nome de traços de personalidade, sendo estes uma predisposição que regula a resposta das pessoas a dados estímulos e acontecimentos. Constituem a base da personalidade, uma vez que permitem descrever os indivíduos (Parent-Lamarche & Marchand, 2019). A estrutura dos traços de personalidade está organizada entre traços gerais e específicos. Os traços gerais explicam comportamentos gerais e permanecem constantes em diferentes situações, além de se manterem estáveis ao longo do tempo. Os traços do modelo Big Five são um bom exemplo deste tipo. Os traços específicos, estão associados a comportamentos específicos, como a procura de uma solução para se adaptar a diferentes situações. São características intrínsecas do indivíduo que podem influenciar a sua adaptabilidade (Parent-Lamarche & Marchand, 2019).

Um traço refere-se a uma determinada tendência ou predisposição para reagir de uma determinada forma. Descrever alguém como amável, pressupõe consistência. Ao descrever um indivíduo como amável, não nos referimos apenas a situações específicas, mas sim como sendo amável de forma geral e ao longo do tempo (Parent-Lamarche & Marchand, 2019).

2.5.2 Modelo dos Cinco Fatores

Desde o século XX, diversos investigadores se dedicaram ao estudo da importância da personalidade no campo da psicologia, procurando compreender como traços individuais influenciam o comportamento humano. Uma das abordagens mais amplamente reconhecidas é o Modelo dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade (Big Five Personality), proposto por McCrae e Costa, (1990). De acordo com a taxonomia Big Five, as cinco grandes dimensões são: Abertura à Experiência, Conscienciosidade, Extroversão, Amabilidade e Neuroticismo (McCrae & Costa, 2010).

Neuroticismo é uma dimensão clássica da personalidade representada na maioria das teorias (Rolland, 2002). O indivíduo tem tendência a ter pensamentos negativos, ansiosos, pessimistas e inseguros. Indivíduos com alto nível de neuroticismo tendem a interpretar a realidade de forma ameaçadora e difícil e adotar estratégias desajustadas, como o evitamento e

negação, resultando numa redução da estabilidade emocional e no controlo dos impulsos (Rolland, 2002).

A extroversão também é considerada uma dimensão clássica (Rolland, 2002). Encontra-se relacionada com a intensidade das características individuais de interação social. Manifesta-se através da sociabilidade, assertividade, capacidade de comunicação e autoconfiança. Indivíduos com alto nível de extroversão têm tendência a ser confiantes, entusiastas, energéticos, faladores. Em contraste, aqueles que apresentam níveis mais baixos de extroversão são mais resistentes ao contacto social, reservados, tímidos, introspetivos e preferem ambientes mais calmos e menos estimulantes (Ahmetoglu & Chamorro-Premuzic, 2018).

A amabilidade é uma dimensão da personalidade e à semelhança da extroversão, valoriza as relações interpessoais (Rolland, 2002). Representa a capacidade de empatia, cooperação e tolerância nas relações interpessoais. Indivíduos com alto nível de amabilidade apresentam-se como mais prestáveis, compreensivos e colaborativos, evitando a competitividade, o conflito, a pressão e a agressividade (Zellers et al., 2000).

A conscienciosidade é uma dimensão que se foca em questões como a orientação, a persistência do comportamento e o controlo dos impulsos. Inclui elementos dinâmicos como antecipação, orientação para o sucesso, orientação para as tarefas e ainda elementos de controlo e inibição do comportamento como organização, perseverança, rigor, respeito pelas normas e procedimentos (Rolland, 2002).

Abertura à experiência é uma dimensão que abrange vários comportamentos relacionados com a permanente procura e a paixão por novas experiências. Refere a tendência do indivíduo em se envolver em atividades intelectuais e experimentar novas sensações. Indivíduos com altos níveis nesta dimensão têm propensão para serem sonhadores, fantasiosos, criativos e liberais no que concerne aos seus pensamentos e opiniões (Rolland, 2002). Demonstram maior interesse por abordagens alternativas, pela curiosidade e valorizam a independência e inovação, apresentando uma atitude mais flexível e adaptativa perante mudanças (Angelini, 2023).

Estudos recentes mostram que os traços de personalidade têm impacto significativo no bem-estar psicológico e na saúde mental. De acordo com Wu et al. (2024), quatro dos cinco traços de personalidade (extroversão, amabilidade, conscienciosidade e abertura à

experiência) estão negativamente correlacionados com a ansiedade, o que significa que altos níveis nestes traços tendem a sofrer menos com sintomas ansiosos. Por outro lado, o neuroticismo está positivamente correlacionado com a ansiedade, o que significa que pessoas neuróticas são mais sensíveis a afetos negativos enquanto pessoas extrovertidas geralmente vivenciam eventos mais positivos nas suas vidas. Assim, estudos mostram que níveis mais altos de extroversão estão associados a níveis mais baixos de *burnout*. Enquanto, níveis mais altos de neuroticismo, encontra-se relacionado com níveis mais altos de esgotamento (Schlotzhauer et al., 2025). Personalidades mais resilientes, marcadas pela conscienciosidade e extroversão, são mais eficazes na gestão do stress e na manutenção do bem-estar emocional (Wu et al., 2024).

2.5.3 Personalidade e *Burnout*

Algumas teorias sugerem a existência de uma relação entre a personalidade e a predisposição para o esgotamento, considerando alguns traços como preditores de *burnout* (Santos et al., 2016). No modelo dos Cinco Fatores, existe uma associação entre as suas cinco dimensões (neuroticismo, extroversão, conscienciosidade, amabilidade e abertura à experiência), e as três dimensões do *burnout* (exaustão emocional, cinismo e eficácia). Elevados níveis de neuroticismo estão associados a uma maior exaustão emocional, depressão e *burnout*, uma vez que indivíduos neuróticos têm uma tendência para pensamentos negativos, medo, nervosismo, insegurança, ansiedade, baixa autoestima, e emoções instáveis (Parent-Lamarche & Marchand, 2019; Prins et al., 2019). Neuroticismo é o traço mais associado ao *burnout* (Swider & Zimmerman, 2010). Por outro lado, níveis elevados de extroversão encontram-se negativamente relacionados com a exaustão emocional e positivamente com a eficácia profissional. Esta dimensão, mostrou-se como um efeito protetor contra o *burnout*, especialmente no que respeita à eficácia e está associada a níveis baixos de depressão (Parent-Lamarche & Marchand, 2019; Swider & Zimmerman, 2010). Um estudo nacional com residentes médicos holandeses, demonstrou que a extroversão tem um efeito protetor, sobretudo em ambientes de elevada pressão e que traços como o neuroticismo podem aumentar a vulnerabilidade ao *burnout* (Prins et al., 2019). Pessoas conscienciosas tendem a lidar melhor com as exigências do trabalho devido à sua perseverança e orientação para cumprir as metas. Estes indivíduos revelam menor exaustão emocional e níveis mais elevados de eficácia profissional, além de estarem mais dispostos a usar estratégias de *coping* eficazes (Swider &

Zimmerman, 2010). A amabilidade encontra-se negativamente associada ao cinismo e positivamente à eficácia pessoal (Bakker et al., 2006). No que respeita a abertura à experiência, Zellars et al. (2000) reportou uma relação positiva entre esta dimensão e a eficácia profissional uma vez que podemos associar à imaginação, criatividade, preferência por variedade, sensibilidade estética e curiosidade intelectual, características que podem estar associadas à maior eficácia no trabalho. Em contrapartida, o mesmo autor, detetou uma relação negativa com o cinismo.

Assim, no presente estudo, esperamos encontrar:

H9 – As características de personalidade estão relacionadas com o burnout – os profissionais com menor abertura à experiência apresentam maior vulnerabilidade ao burnout, revelando níveis mais elevados de cinismo.

H10 – As características de personalidade estão relacionadas com o burnout – os profissionais com menos conscienciosidade apresentam maior vulnerabilidade ao *burnout*, revelando (a) níveis mais elevados de exaustão emocional; e (b) níveis mais baixos de eficácia profissional.

H11 – As características de personalidade estão relacionadas com o burnout – os profissionais com mais extroversão apresentam menor vulnerabilidade ao burnout, revelando níveis mais baixos de: (a) exaustão emocional e (b) níveis mais elevados de eficácia profissional.

H12 – As características de personalidade estão relacionadas com o burnout – os profissionais com mais amabilidade apresentam menor vulnerabilidade ao burnout, revelando níveis mais baixos de: (a) cinismo e (b) níveis mais elevados de eficácia profissional.

H13 - As características de personalidade estão relacionadas com o burnout – os profissionais com mais neuroticismo apresentam maior vulnerabilidade ao burnout, revelando níveis mais elevados de: (a) exaustão emocional, (b) cinismo e (c) e níveis mais baixos de eficácia profissional.

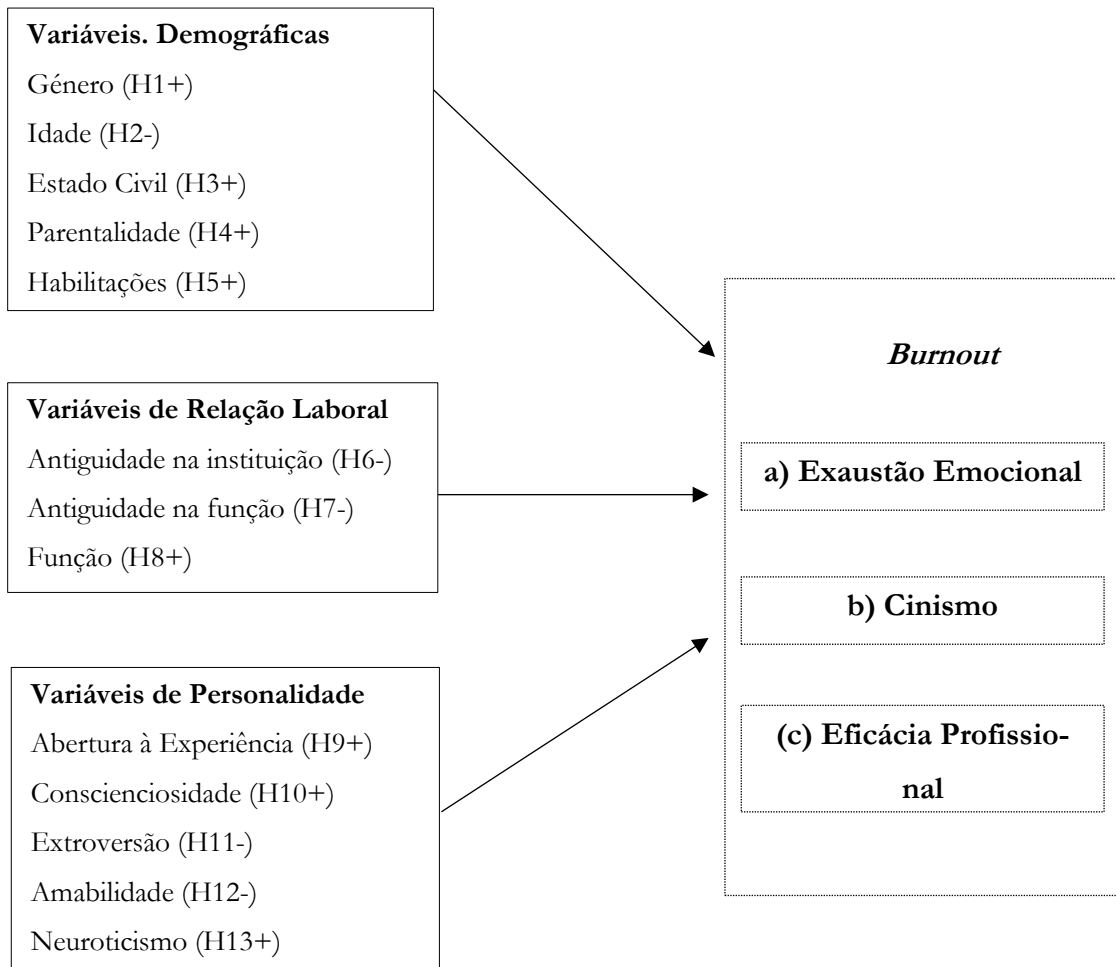
2.6. Em síntese - Modelo Teórico e Hipóteses

O presente estudo tem como objetivo analisar a relação entre os traços de personalidade e o *burnout* em colaboradores de empresas do setor de auditoria e consultoria, conhecidas como *Big Four*. O estudo procura aprofundar o papel dos fatores individuais na experiência do *burnout*, considerando variáveis de personalidade, antecedentes sociodemográficos e características profissionais. Para isso, a análise apoia-se no modelo dos Cinco Grandes Fatores de Personalidade (Big Five) e no Maslach *Burnout* Inventory (MBI), amplamente validados na literatura.

Os objetivos específicos para este trabalho são: (i) identificar os perfis de personalidade dos colaboradores, através do modelo do Big Five; ii) analisar os níveis de *burnout* segundo as três dimensões conceptualizadas no MBI: (a) exaustão emocional, (b) cinismo e (c) eficácia profissional; (iii) examinar em que medida os traços de personalidade e os antecedentes demográficos e laborais se relacionam, ou seja, podem ser preditores destas dimensões do *burnout*.

A Figura 1 ilustra o modelo teórico que orienta este estudo e resume as hipóteses em investigação, formuladas com base na literatura.

Figura 1 - Modelo Teórico



Fonte: Elaboração Própria

H1 – O gênero está relacionado com o *burnout* – as mulheres mais jovens apresentam maior vulnerabilidade ao *burnout*, revelando níveis mais elevados de: (a) exaustão emocional e (b) cinismo, e (c) níveis mais baixos de eficácia profissional.

H2 – A idade está negativamente relacionada com o *burnout* – os mais jovens apresentam maior vulnerabilidade ao *burnout*, revelando níveis mais elevados de: (a) exaustão emocional, (b) cinismo e (c) níveis mais baixos de eficácia profissional.

H3 - O estado civil está relacionado com o *burnout* – os profissionais solteiros apresentam maior vulnerabilidade ao *burnout*, revelando níveis mais elevados de: (a) exaustão, (b) cinismo e (c) níveis mais baixos de eficácia profissional.

H4 – A parentalidade está relacionada com o *burnout* – os profissionais com filhos menores, apresentam maior vulnerabilidade ao *burnout*, revelando níveis mais elevados de: (a) exaustão, (b) cinismo e (c) níveis mais baixos de eficácia profissional.

H5 – A escolaridade está relacionada com o *burnout* – os profissionais com mais habilitações literárias apresentam maior vulnerabilidade ao *burnout*, revelando níveis mais elevados de: (a) exaustão emocional, (b) cinismo e (c) níveis mais baixos de eficácia profissional.

H6 – A antiguidade na instituição está negativamente relacionada com o *burnout* – os profissionais com menos antiguidade apresentam maior vulnerabilidade ao *burnout*, revelando níveis mais elevados de: (a) a exaustão emocional, (b) o cinismo e (c) níveis mais baixos de eficácia profissional.

H7 – A antiguidade na função está negativamente relacionada com o *burnout* – os profissionais com menos antiguidade na função apresentam maior vulnerabilidade ao *burnout*, revelando níveis mais elevados de: (a) a exaustão emocional, (b) o cinismo e (c) níveis mais baixos de eficácia profissional.

H8 – A função está relacionada com o *burnout* – os profissionais com funções de gestão (e maior responsabilidade) apresentam maior vulnerabilidade ao *burnout*, revelando níveis mais elevados de: (a) exaustão, (b) cinismo e (c) níveis mais baixos de eficácia profissional.

H9 – As características de personalidade estão relacionadas com o *burnout* – os profissionais com menor abertura à experiência apresentam maior vulnerabilidade ao *burnout*, revelando níveis mais elevados de cinismo.

H10 – As características de personalidade estão relacionadas com o *burnout* – os profissionais com menos conscienciosidade apresentam maior vulnerabilidade ao *burnout*, revelando (a) níveis mais elevados de exaustão emocional; e (b) níveis mais baixos de eficácia profissional.

H11 – As características de personalidade estão relacionadas com o *burnout* – os profissionais com mais extroversão apresentam menor vulnerabilidade ao *burnout*, revelando níveis mais baixos de: (a) exaustão emocional e (b) níveis mais elevados de eficácia profissional.

H12 – As características de personalidade estão relacionadas com o *burnout* – os profissionais com mais amabilidade apresentam menor vulnerabilidade ao *burnout*, revelando níveis mais baixos de: (a) cinismo e (b) níveis mais elevados de eficácia profissional.

H13 - As características de personalidade estão relacionadas com o *burnout* – os profissionais com mais neuroticismo apresentam maior vulnerabilidade ao *burnout*, revelando níveis mais elevados de: (a) exaustão emocional, (b) cinismo e (c) e níveis mais baixos de eficácia profissional.

3. Metodologia

Este estudo adota uma abordagem metodológica de natureza quantitativa, com o intuito de proporcionar uma análise mensurável do fenómeno em investigação. Esta estratégia foi selecionada por permitir uma compreensão mais ampla e fundamentada da relação entre o *burnout* e os traços de personalidade dos colaboradores das empresas *Big Four*. A utilização desta abordagem visa, assim, assegurar a fiabilidade dos dados recolhidos e permitir a generalização dos resultados obtidos no contexto organizacional.

3.1. Instrumentos de recolha de dados e medidas

Os dados foram obtidos através de um questionário anónimo, de cariz opcional, partilhado com colaboradores das *Big Four*. O questionário é composto por questões dicotómicas e de resposta numérica, com objetivo de recolher dados sociodemográficos relevantes e obter respostas objetivas. É composto por três partes:

- a) Questionário Sociodemográfico
- b) Questionário Big Five Personality
- c) Questionário Maslach *Burnout* Inventory

3.1.1 Questionário Sociodemográfico e Laboral

O questionário sociodemográfico e laboral (Anexo 1), é um questionário de autopreenchimento, com o objetivo de caracterizar o perfil sociodemográfico e a situação profissional dos inquiridos em estudo. Foram incluídas questões como: género, idade, estado civil, dependentes, habilitações literárias, empresa onde trabalha, função que desempenha, antiguidade na empresa e na função (em anos).

Para Purvanova e Muros, 2010, o género está relacionado com o *burnout*, sendo as mulheres mais propensas a desenvolver esta síndrome. Já Maslach e Jackson (1981), identificaram que as mulheres tendem a apresentar níveis mais elevados de exaustão emocional, enquanto os homens evidenciam níveis inferiores de eficácia profissional.

No que diz respeito às idades, embora a literatura frequentemente assuma que indivíduos mais jovens apresentem níveis mais elevados de exaustão emocional (Maslach & Leiter, 2007), devido à inexperiência, insegurança profissional e altas expectativas iniciais, no estudo de Töyry et al. (2004), os dados revelaram um risco mais elevado de *burnout* em fases posteriores de carreira, derivado de um acumulado de pressões ao longo do prazo ou estagnação na progressão de carreira.

O estado civil e a presença de filhos são variáveis com relevância no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional. No estudo de Töyry et al. (2004), verificou-se que médicos casados ou a viver em união de facto com filhos apresentavam níveis mais baixos de cinismo e uma redução da realização pessoal. Estes efeitos positivos foram observados em ambos os géneros, sugerindo que ter filhos pode estar associado a um maior sentido de propósito ou suporte social, funcionando como um fator protetor parcial contra o *burnout*. Contudo, este mesmo estudo, evidenciou que o efeito protetor dos filhos não se aplicava à exaustão emocional, que se mantinha elevada sobretudo nas mulheres.

Segundo Maslach e Jackson, (1981), funções com mais responsabilidade estão negativamente relacionadas com o cinismo e apresentam maior propensão para o stresse (Maslach et al., 2001).

Relativamente à antiguidade na empresa, Maslach e Jackson, (1981), observaram que o *burnout* é mais frequente entre colaboradores com menos anos de carreira. Quanto ao nível de escolaridade, os autores concluíram que os indivíduos com maior grau de formação académica tendem a apresentar níveis superiores de exaustão emocional, em comparação com aqueles que não prosseguiram os estudos.

3.1.2 Maslach *Burnout* Inventory

O questionário Maslach *Burnout* Inventory – General Survey (MBI-GS) (Anexo 2), é um questionário validado, que avalia o grau de *burnout* de profissionais. Consiste numa adaptação do Maslach *Burnout* Inventory – Human Services Survey (MBI-HSS) à população trabalhadora em geral. Foi anteriormente traduzido (Anexo 3) e validado para língua portuguesa (Tamayo & Tróccoli, 2002), solicitando aos participantes que avaliem, em sete possibilidades,

com que frequência sentem um conjunto de sentimentos expressos em frases (Maslach et al., 1997). Está agrupado em três dimensões, num total de 16 questões:

- 1) Dimensão de Exaustão Emocional (EE): descreve sentimentos de esgotamento emocional e fadiga de forma genérica, sem referência direta às pessoas como origem desses sentimentos. É formado por seis questões.
- 2) Dimensão de Cinismo (CI): Descreve a indiferença e uma atitude impessoal e distante com o trabalho e não apenas para os destinatários do trabalho. É formado por quatro questões.
- 3) Dimensão da Eficácia Profissional (EP): Descreve sentimentos de realização no trabalho, enfatizando diretamente as expectativas do colaborador com a sua eficácia nas tarefas. É formado por seis questões.

As três dimensões juntas proporcionam uma perspectiva tridimensional do *burnout*, onde níveis altos de cinismo e níveis baixos de eficácia profissional refletem um elevado grau de *burnout* (Maslach et al., 1997). O questionário demora cerca de cinco a dez minutos a ser respondido.

Para além das três dimensões mencionadas, foi também calculado um índice global de *burnout*, obtido através da agregação das dimensões. Estes valores são de carácter exploratório e tem como objetivo facilitar a leitura dos resultados, ainda que se reconheça que o MBI foi originalmente concebido para uma avaliação tridimensional.

As questões são avaliadas numa escala de Likert (escala de resposta psicométrica), que varia de zero a seis, sendo 0 – Nunca, 1 – Uma vez ao ano ou menos, 2 – Uma vez ao mês ou menos, 3 – Algumas vezes ao mês, 4 – Uma vez por semana, 5 – Algumas vezes por semana, 6 – Todos os dias.

3.1.3 Modelo dos Cinco Fatores de Personalidade – Big Five Inventory (BFI)

O questionário Big Five Inventory (Anexo 4), é um questionário validado com o objetivo de identificar a personalidade dos indivíduos. Foi traduzido e validado (Anexo 5) para língua portuguesa por Vanessa Simões (2016). O objetivo seria criar um questionário breve que permitisse uma avaliação eficiente e flexível das cinco dimensões da personalidade. É de autorresposta, composto por frases curtas, de fácil compreensão com 44 itens, baseados nos traços de personalidade que pertencem a cada uma das cinco dimensões. Cada dimensão tem entre 8 e 10 itens. A extroversão é constituída por oito perguntas, sendo elas as correspondentes aos itens 1, 6, 11, 16, 21, 26, 31 e 36; a amabilidade é composta por nove itens, sendo eles o 2, 7, 12, 17, 22, 27, 32, 37 e 42; a conscienciosidade por nove itens, 3, 8, 13, 18, 23, 28, 33, 38 e 43; o neuroticismo por oito itens 4, 9, 14, 19, 24, 29, 34 e 39, e a abertura à experiência é constituída por dez itens: 5, 10, 15, 20, 25, 30, 35, 40, 41 e 44. O inquérito demora cerca de cinco minutos a ser respondido. Os inquiridos devem responder caracterizando-se no geral. É utilizada uma escala de Likert de um a cinco, sendo que 1 – Discordo Totalmente e 5 – Concordo Totalmente (Simões, 2016).

3.2. Procedimento de Análise de Dados

O estudo contou com a participação de colaboradores portugueses pertencentes às quatro empresas do estudo: Deloitte, EY, KMPG e PwC. Selecionou-se uma amostra não aleatória, por conveniência e por propagação em cadeia (técnica de *snowball*), ou seja, é constituída por indivíduos disponíveis e aos quais se teve melhor acesso, e a quem se solicitou a divulgação do questionário junto de conhecidos (Marôco, 2011).

Todas as variáveis que integram o questionário foram devidamente codificadas, de forma a permitir a análise dos dados. Para o tratamento estatístico, os questionários foram numerados e os dados foram posteriormente introduzidos no software SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), onde se procedeu à sua organização e análise.

A amostra é constituída por 149 participantes das *Big Four* em Portugal. Na tabela 1, é apresentada uma caracterização da amostra em termos sociodemográficos.

Tabela 1 – Amostra Variável Demográfica

Variável	Categoria	n	%	Média	Desvio Padrão
Idade	Até 25 anos	55	36,91%	28,68	6,60
	Mais 25 anos	93	63,09%		
		149	100%		
Género	Feminino	89	59,73%		
	Masculino	59	39,60%		
	Outro	1	0,67%		
		149	100%		
Estado Civil	Casado(a) / União de Facto	53	35,57%		
	Solteiro(a)	94	63,09%		
	Divorciado(a)	2	1,34%		
		149	100%		
Filhos	Sem filhos	124	83,22%	0,25	0,61
	Com filhos	25	16,78%		
		149	100%		
Qualificações	Sem Ensino Superior	4	2,70%		
	Com Ensino Superior	145	97,30%		
		149	100%		
Relação Laboral	Antiguidade na Empresa Atual (em anos)			3,33	4,15
	Antiguidade na Função Atual (anos)			2,34	2,43
Situação Profissional Atual	Assistente/Estagiário	8	5,37%		
	Auditor/Consultor Júnior	38	25,50%		
	Auditor/Consultor Técnico	43	28,86%		
	Sénior/Sénior Manager/Diretor	59	39,60%		
	Partner/Sócio	1	0,67%		
		149	100%		
Empresa	Deloitte	58	38,93%		
	EY	26	17,45%		
	KPMG	25	16,78%		
	PWC	40	26,85%		
		149	100%		

Fonte: Elaboração Própria

A média das idades dos participantes é de 28,68 anos, com desvio padrão de 6,60, sendo que 36,91% têm até 25 anos (inclusive) e 63,09% mais de 25 anos. No que respeita o género, a maioria identifica-se como feminino (59,73%), seguido de masculino (39,60%) enquanto apenas um participante mencionou outro género. Relativamente ao estado civil, verifica-se que a maioria dos participantes é solteiro(a), representando 63,09% da amostra, enquanto 35,57% são casados(as) ou em união de facto e 1,34% são divorciados(as). No que refere a dependentes, a predominância é a ausência de filhos, correspondendo a 83,22% dos participantes. Apenas 25 participantes disseram ter pelo menos um filho (16,78%), sendo que a média é de 0,25 e o desvio padrão de 0,61. Por fim, e no que compete a qualificações académicas, observa-se que a esmagadora maioria possui ensino superior (97,30%), sendo que só existem 4 participantes sem formação superior (2,70%).

Relativamente às características profissionais, a antiguidade na empresa atual é de 3,33 anos, com um desvio padrão de 4,15, enquanto a antiguidade na função atual é de 2,34 anos, com um desvio padrão de 2,43. Quanto à situação profissional, observa-se que 5,37% ocupam cargos de assistente ou estagiários, 25,50% desempenham funções de auditor/consultores juniores e 28,86% ocupam funções de auditor/consultor técnico. A categoria mais representativa é a de sénior/sénior manager/diretor (39,60%), verificando que esta amostra se foca mais nos cargos intermédios da hierarquia, enquanto 0,67% representam sócios/partner. No que diz respeito à empresa, verifica-se uma distribuição equilibrada entre as quatro empresas, sendo que a maior proporção corresponde à Deloitte (38,93%), seguida da PwC (26,85%), da EY (17,45%) e por fim da KPMG (16,78%).

4. Resultados

O presente capítulo descreve os procedimentos da análise e tratamento de dados e apresenta os resultados, tendo por base os objetivos da investigação e o modelo teórico proposto.

4.1. Análise e tratamento de dados

Todas as variáveis do questionário foram devidamente codificadas e armazenadas numa base de dados para posterior tratamento estatístico, realizado com o software IBM SPSS Statistics (versão 30). O processo de análise decorreu em quatro fases sequenciais.

Na primeira fase, testaram-se as qualidades psicométricas da escala de Maslach *Burnout* Inventory – MBI, através da análise fatorial em componentes principais, confirmando a adequação da escala à amostra.

Na segunda fase, foi avaliada a normalidade das variáveis, permitindo a utilização de testes paramétricos, considerados estatisticamente mais robustos.

Na terceira fase, realizaram-se análises descritivas e correlacionais, com o objetivo de caraterizar a amostra e explorar associações preliminares entre as variáveis em estudo.

Por fim, na última fase, as hipóteses de investigação foram testadas por meio de modelos de regressão linear múltipla, considerados adequados para esta amostra (n=149).

Foram assegurados os princípios éticos da investigação, salvaguardando o anonimato e a confidencialidade de todos os dados analisados. Não foram recolhidos dados de identificação pessoal, como nomes, moradas, números de telemóvel ou outros contactos.

4.2. Qualidades Psicométricas

Para cada uma das escalas utilizadas (*Burnout* – MBI e Personalidade - BFI), foram realizadas análises fatoriais exploratórias, cujos resultados se seguem.

4.2.1 *Burnout* (MBI-GS)

Foram testadas as qualidades psicométricas da escala de Maslach *Burnout* Inventory – MBI, através de uma análise fatorial exploratória (AFE), utilizando o método das componentes principais com rotação oblíqua (*oblimin*). Os resultados (Tabela 2) indicaram um índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) de 0,870, valor que é considerado muito bom de acordo com os critérios de Pestana e Gageiro (2003), confirmando a adequação da amostra para a realização da análise fatorial. Adicionalmente, o teste de esfericidade de Bartlett apresentou-se como estatisticamente significativo ($p < 0,001$), sustentando a existência de correlações suficientes entre os itens para justificar a extração fatorial.

Tabela 2 – Estatística KMO para o burnout

KMO e Bartlett's		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,870
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1938,362
	df	120
	Sig.	<0,001

Fonte: Elaboração Própria

A análise da variância explicada (Tabela 3) pela extração de três fatores, é de 73,13 da variância total dos dados. Estes resultados sustentam a estrutura tridimensional da escala, composta pelas dimensões exaustão emocional, cinismo e eficácia profissional, confirmando a adequação psicométrica do instrumento para a amostra em estudo.

Tabela 3 - Variância explicada pelos fatores da escala Maslach Burnout Inventory

Total Variance Explained							
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	7,090	44,312	44,312	7,090	44,312	44,312	5,879
2	3,464	21,652	65,964	3,464	21,652	65,964	4,353
3	1,147	7,168	73,132	1,147	7,168	73,132	5,061
4	0,725	4,531	77,663				

5	0,639	3,992	81,656			
6	0,549	3,428	85,084			
7	0,473	2,956	88,041			

Extraction Method: Principal Component Analysis. a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

Fonte: Elaboração Própria

A estrutura da Matriz (Tabela 4), permite observar a distribuição das cargas fatoriais pelos três fatores extraídos. Verifica-se que os itens associados a cansaço, esgotamento físico e emocional, apresentam cargas elevadas no Fator 1 – exaustão emocional. Os itens associados à percepção de competências e contributos encontram-se no Fator 2 – eficácia profissional. O fator 3 – cinismo, integrou itens relativos ao distanciamento, e descrença em relação ao trabalho. Esta organização confirma a estrutura tridimensional proposta por Maslach e Jackson (1981) para o MBI, assegurando a validade fatorial da escala.

Tabela 4 – Matriz para o MBI

		Componentes		
		1	2	3
EE	Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho.	0,914		0,601
EE	Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho.	0,910		0,531
EE	Sinto-me acabado por causa do meu trabalho.	0,901		0,587
EE	Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho.	0,876		0,448
EE	Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim.	0,836		0,602
EE	Só desejo fazer o meu trabalho e não ser incomodado.	0,724		
EP	Na minha opinião, sou bom no que faço.		0,855	
EP	No meu trabalho, sinto-me confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam.		0,848	
EP	Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho.		0,847	-0,401
EP	Sinto que tenho uma contribuição efetiva nesta organização.		0,833	
EP	Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho.		0,767	
EP	Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho.		0,709	
CI	Sou mais descrente sobre a continuação de meu trabalho para algo.	0,676		0,904

CI	Sou menos entusiasmado com o meu trabalho.	0,582		0,878
CI	Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função.	0,551		0,871
CI	Duvido da importância do meu trabalho.	0,422		0,759

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.

Fonte: Elaboração Própria

De acordo com os resultados, as escalas de *burnout* são compostas por cinco itens de exaustão emocional (EE), seis itens de eficácia profissional (EP) e quatro itens de cinismo (CI).

A consistência interna das dimensões foi avaliada através do Alfa de Cronbach, sendo que Maslach et al. (1997), aponta para a escala de exaustão valores entre 0,87 e 0,89, para a escala de cinismo entre 0,73 e 0,84 e para a escala de eficácia profissional entre 0,76 e 0,84. Neste estudo, a exaustão emocional apresentou um Alfa de Cronbach de 0,93, a dimensão cinismo apresentou um valor de 0,89 e a eficácia profissional de 0,89. Estes valores suportam a decisão de usar estas escalas para medir as três dimensões do *burnout*, visto que os seus resultados são considerados como bons na literatura. De acordo com Marôco (2011), escalas iguais ou superiores a 0,70 são consideradas aceitáveis, entre 0,80 e 0,90 refletem boa consistência interna e superiores a 0,90 podem indicar excelente fiabilidade.

4.2.2 Big Five Personality

Foi igualmente realizada uma análise fatorial de componentes principais para as 44 questões que compõem o questionário Big Five. Os valores de KMO (Tabela 5) encontrados foram de 0,741, considerado como bom (Pestana & Gageiro, 2003) com significância de <0,001 o que sustenta a adequação da análise fatorial.

Tabela 5 - Estatística KMO para a Personalidade

KMO e Bartlett's		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		0,741
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2869,782
	df	946
	Sig.	<0,001

Fonte: Elaboração Própria

A análise da variância explicada (Tabela 6) pela extração de cinco fatores é de 45,29 da variância total dos dados. Estes resultados sustentam a estrutura da escala, composta pelas dimensões extroversão, amabilidade, conscienciosidade, neuroticismo e abertura à experiência, confirmando a adequação psicométrica do instrumento para a amostra em estudo.

Tabela 6 - Variância explicada pelos fatores da escala Big Five Inventory

<i>Total Variância Explicada</i>							
Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings ^a
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total
1	6,144	13,963	13,963	6,144	13,963	13,963	4,370
2	4,666	10,604	24,567	4,666	10,604	24,567	4,518
3	3,437	7,812	32,379	3,437	7,812	32,379	3,341
4	3,025	6,875	39,255	3,025	6,875	39,255	4,741
5	2,656	6,035	45,290	2,656	6,035	45,290	4,061
6	2,088	4,746	50,036				
7	1,559	3,543	53,579				
8	1,476	3,355	56,934				

Extraction Method: Principal Component Analysis. a. When components are correlated, sums of squared loadings cannot be added to obtain a total variance.

Fonte: Elaboração Própria

A tabela 7, também confirmou a estrutura dos cinco fatores previstos anteriormente. A matriz mostra que os itens saturaram nas dimensões correspondentes, com *loadings* fatoriais geralmente superiores a 0,40. Alguns itens de abertura à experiência e amabilidade apresentaram cargas mais baixas ou inversas, e observou-se que dois itens não apresentaram correspondência com as dimensões previstas. Contudo, apesar desta limitação, considerou-se adequado manter estes itens no questionário, uma vez que o seu efeito na consistência interna das dimensões foi pouco relevante. A decisão de conservar a estrutura integral do BFI permite também garantir a comparabilidade dos resultados com outros estudos que recorrem à versão completa do instrumento.

Tabela 7 – Matriz para o BFI

<i>Pattern Matrix^a</i>					
Vejo-me como alguém que:	Componentes				
	Extroversão	Abertura à experiência	Amabilidade	Conscienciosidade	Neuroticismo
... não é reservado. (item invertido)	0,828				
... é falador(a).	0,822				
... não é tímido(a), inibido(a). (item invertido)	0,737				
... não é sossegado(a). (item invertido)	0,731				
... gera muito entusiasmo.	0,663	0,370			
... é sociável, amigável.	0,580		-0,416		
... tem muita energia.	0,457				
... é prestável e não inveja os outros.					
... tem uma imaginação ativa.		0,744			
... é inventivo(a).		0,667			
... é engenhoso(a), um(a) pensador(a) profundo.		0,648			
... valoriza experiências artísticas, estéticas.		0,592			
... Gosta de refletir, de brincar com as ideias.		0,581			
... é sofisticado(a) na arte, música ou literatura.		0,581			
... é original, tem sempre novas ideias.	0,323	0,530			
... não tem poucos interesses artísticos. (item invertido)		0,425			
... tem curiosidade em relação a várias coisas.		0,378			
... não é rude com os outros. (item invertido)			-0,668		
...é atencioso(a) e bondoso(a) com quase toda a gente.		0,388	-0,611		

Pattern Matrix^d

Vejo-me como alguém que:	Componentes				
	Extroversão	Abertura à experiência	Amabilidade	Conscienciosidade	Neuroticismo
... não é frio(a) e assertivo(a). (item invertido)			-0,600		
... não inicia muitas disputas com os outros. (item invertido)			-0,546		
... tem uma personalidade assertiva.			0,512	0,427	
... perdoa com facilidade.			-0,445		
... geralmente é de confiança.			-0,432		
... não tende a encontrar os defeitos dos outros. (item invertido)			-0,328		
... gosta de cooperar com os outros.			-0,308		
... não prefere o trabalho rotineiro. (item invertido)					
... não se distrai com facilidade. (item invertido)				0,723	
... não tende a ser preguiçoso(a). (item invertido)				0,717	
... não tende a ser desorganizado(a). (item invertido)				0,705	
... não é descuidado(a). (item invertido)				0,684	
... é consistente até a tarefa estar concluída.				0,653	
... faz um trabalho cuidadoso.				0,647	
... faz planos e os cumpre.				0,523	
... faz as coisas de modo eficaz.		0,303		0,519	
... é um(a) trabalhador(a) de confiança.			-0,305	0,484	
... fica nervoso(a) facilmente.					0,790
... não é relaxado(a), lida bem com o stress. (item invertido)					0,786
... não permanece calmo(a) em situações tensas. (item invertido)					0,717

<i>Pattern Matrix^a</i>					
Vejo-me como alguém que:	Componentes				
	Extroversão	Abertura à experiência	Amabilidade	Conscienciosidade	Neuroticismo
... pode ter um humor instável.			0,365		0,554
... se preocupa muito.		0,393			0,550
... pode ficar tenso.					0,528
... não é emocionalmente estável, e aborrece-se facilmente. (item invertido)					0,514
... é deprimido(a), triste.					0,464

Extraction Method: Principal Component Analysis. Rotation Method: Oblimin with Kaiser Normalization.^a a. Rotation converged in 16 iterations.

Fonte: Elaboração Própria

A consistência interna das dimensões do BFI foi avaliada através do coeficiente Alfa de Cronbach. De acordo com Simões (2016), os valores reportados para a versão portuguesa do instrumento foram de 0,72 para a extroversão, 0,61 para a amabilidade, 0,73 para a conscienciosidade, 0,76 para o neuroticismo e 0,79 para a abertura à experiência. No presente estudo, os coeficientes de consistência interna obtidos foram de 0,81 para a extroversão, de 0,66 para a amabilidade, 0,82 para a conscienciosidade, 0,80 para o neuroticismo e 0,77 para a abertura à experiência.

De acordo com Marôco (2011), escalas iguais ou superiores a 0,70 são consideradas aceitáveis, entre 0,80 e 0,90 refletem boa consistência interna. Amabilidade registou um valor ligeiramente inferior a 0,70, mas ainda pode ser considerado razoável em outros estudos exploratórios (Pestana & Gageiro, 2003). Assim, estes resultados confirmam a adequação e a fiabilidade do BFI para a presente amostra.

A Tabela 8, sintetiza o número de itens que integram as medidas utilizadas e as respectivas propriedades psicométrica, destacando-se a consistência interna das escalas.

Tabela 8 – Alfa Cronbach de todas as dimensões

Dimensão	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach estandardizados	Nº itens
Exaustão	0,926	0,932	6
Cinismo	0,891	0,893	4
Eficácia Profissional	0,896	0,897	6
Extroversão	0,812	0,806	8
Amabilidade	0,638	0,663	9
Conscienciosidade	0,819	0,824	9
Neuroticismo	0,795	0,795	8
Abertura à experiência	0,759	0,769	10

Fonte: Elaboração Própria

4.3. Estatística Descritiva e Análise de Correlações

A análise de correlações, baseada no coeficiente de Spearman (ρ), possibilita identificar associações entre as dimensões da personalidade e as variáveis de *burnout*, contribuindo para compreender a direção e a intensidade dessas relações. Estes resultados constituem a base para a posterior análise inferencial e para o teste das hipóteses de investigação.

Tabela 9 – Coeficiente de Spearman incluindo os dados sociodemográficos

Variável	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1 Género (1 = Masculino)		-0,025	-0,060	-0,036	-0,120	-0,002	-0,004	-0,004	0,039	-0,110	-0,146	-0,196*	-0,232**	0,048	0,049	0,118	0,026	0,112
2 Idade			0,601**	0,522**	-0,160	-0,220**	0,620**	0,528**	0,445**	0,050	-0,006	0,028	-0,159	-0,066	-0,174*	-0,172*	0,039	-0,195*
3 Estado Civil (1 = Casado/União Facto)				0,574**	-0,092	-0,184*	0,389**	0,389**	0,289**	0,119	0,051	0,125	-0,143	-0,122	-0,165*	-0,141	0,046	-0,153
4 Qualificação (1 = Ensino Superior)					-0,148	-0,120	0,400**	0,317**	0,213**	0,058	-0,115	0,073	-0,126	-0,171*	-0,087	-0,063	-0,077	-0,137
5 Filhos (1 = Sim)						0,184*	0,041	-0,145	-0,190*	0,129	0,070	0,151	0,015	-0,081	-0,028	-0,081	0,005	-0,043
6 Empresa							-0,102	-0,290**	-0,223**	0,016	-0,094	0,029	-0,032	-0,010	-0,042	-0,083	0,057	-0,030
7 Função								0,500**	0,387**	0,101	-0,135	0,002	-0,079	-0,051	-0,066	-0,035	0,103	-0,013
8 Antiguidade empresa									0,624**	0,087	-0,077	0,001	-0,051	-0,110	0,073	0,092	0,097	0,105
9 Antiguidade função										0,022	-0,077	-0,050	-0,126	-0,143	0,093	0,120	0,048	0,134
10 Extroversão											0,021	0,173*	-0,109	0,276**	-0,247**	-0,290**	0,277**	-0,183*
11 Amabilidade												0,172*	-0,238**	0,076	-0,035	-0,059	0,056	-0,032
12 Conscienciosidade													-0,253**	0,025	-0,265**	-0,452**	0,347**	-0,215**
13 Neuroticismo														0,082	0,412**	0,297**	-0,186*	0,324**
14 Abertura															-0,135	-0,011	0,197*	-0,045
15 Exaustão																0,686**	-0,245**	0,880**
16 Cinismo																	-0,400**	0,728**
17 Eficácia																		0,091
18 Burnout Global																		

N=149; Coeficiente de correlação de Spearman (Bilateral). Género: feminino = 0; masculino = 1; Estado Civil: solteiro(a)/outro = 0; casado/união facto = 1; Qualificação: sem ensino superior = 0; com ensino superior = 1. BFI: Extroversão, Amabilidade, Conscienciosidade, Neuroticismo e Abertura à Experiência. MBI: Exaustão, Cinismo e Eficácia. Burnout Global corresponde ao índice global do *burnout*. * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$.

Fonte: Elaboração Própria

A Tabela 9, apresenta os coeficientes de Spearman (ρ) entre as variáveis sociodemográficas, as dimensões da personalidade (BFI) e as dimensões do *burnout* (MBI).

Na análise das variáveis sociodemográficas surgiram alguns padrões que fazem sentido à luz do que seria esperado. A idade mostrou estar ligada de forma bastante clara ao estado civil ($\rho = 0,601$; $p < 0,01$), bem como à antiguidade na empresa ($\rho = 0,528$; $p < 0,01$) e à antiguidade na função ($\rho = 0,445$; $p < 0,01$). Ou seja, os participantes mais velhos são, em regra, aqueles que já se encontram em relações estáveis e que acumularam mais anos quer na organização, quer no cargo atual, refletindo percursos profissionais mais consolidados.

Curiosamente, verificou-se também uma relação negativa entre a idade e a exaustão ($\rho = -0,174$; $p < 0,05$). Embora a associação não seja muito forte, indica que os mais jovens tendem a sentir níveis mais elevados de desgaste emocional.

No que respeita a personalidade observam-se associações relevantes com o *burnout*. O neuroticismo apresentou correlações positivas com a exaustão ($\rho = 0,412$; $p < 0,01$), com o cinismo ($\rho = 0,297$; $p < 0,01$); e com o *burnout* global ($\rho = 0,324$; $p < 0,01$) e ainda correlação negativa com a eficácia ($\rho = -0,186$; $p < 0,05$). A conscienciosidade apresentou correlações negativas com a exaustão ($\rho = -0,265$; $p < 0,01$), com o cinismo ($\rho = -0,452$; $p < 0,01$) e com o *burnout* global ($\rho = -0,215$; $p < 0,01$) e correlação positiva com a eficácia ($\rho = 0,347$; $p < 0,01$). A extroversão apresenta correlações negativas com a exaustão ($\rho = -0,247$; $p < 0,01$), com o cinismo ($\rho = -0,290$; $p < 0,01$) e com o *burnout* global ($\rho = -0,183$; $p < 0,05$) e correlação positiva com a eficácia ($\rho = 0,277$; $p < 0,01$). A abertura à experiência correlaciona-se positivamente com a eficácia ($\rho = 0,197$; $p < 0,05$), e a amabilidade não apresentou correlações estatisticamente significativas com as dimensões do *burnout*.

As dimensões do *burnout* também se relacionam entre si, o que valida a estrutura do MBI. A exaustão está positivamente correlacionada com o cinismo ($\rho = 0,686$; $p < 0,01$) e com o *burnout* ($\rho = 0,880$; $p < 0,01$), o que reflete a ideia de que a fadiga emocional tende a ser acompanhada por atitudes de distanciamento em relação ao trabalho. Por outro lado, encontra-se negativamente correlacionada com a eficácia ($\rho = 0,245$; $p < 0,01$), reforçando que o desgaste compromete a perceção de competência profissional. O cinismo apresenta uma correlação negativa com a eficácia ($\rho = 0,400$; $p < 0,01$) e positiva com o *burnout* ($\rho = 0,728$; $p < 0,01$), sugerindo que atitudes de descrença e desmotivação estão diretamente associadas a níveis mais elevados de *burnout* (Maslach et al., 1997).

Em conjunto, estes resultados demonstram que as dimensões da personalidade, em particular, o neuroticismo, a conscienciosidade e a extroversão, desempenham um papel importante na forma como os colaboradores experienciam o *burnout*. Isto reforça a importância de considerar fatores individuais na prevenção e gestão desta síndrome, sobretudo em contextos de elevada exigência profissional, como é o caso das *Big Four*.

4.4. Testes de Hipóteses

As hipóteses de investigação foram testadas através da análise de correlações de Spearman entre as principais variáveis (Tabela 9) e regressões lineares múltiplas (Tabela 10), permitindo avaliar a associação das variáveis sociodemográficas, da relação laboral e da personalidade com o *burnout*.

No que diz respeito ao género, não se verificaram associações estatisticamente significativas com o *burnout* ou com as suas dimensões, pelo que a H1 não se encontra suportada.

Relativamente à idade (H2), os resultados evidenciaram uma relação negativa com a exaustão ($r = -0,174; p < 0,05$) e com o *burnout* global ($r = -0,195; p < 0,05$). Os modelos de regressão confirmaram este efeito, demonstrando que a idade prediz negativamente o cinismo ($\beta = -0,269; p < 0,05$) e o *burnout* global ($\beta = -0,284; p < 0,05$), suportando a H2b. Não foram encontrados efeitos significativos na dimensão eficácia, pelo que a hipótese H2a e H2b não são suportadas.

A hipótese 3 propunha que os profissionais solteiros apresentariam mais vulnerabilidade ao *burnout*. Os resultados sugerem esta relação, tendo-se verificado uma correlação negativa ($r = -0,165; p < 0,01$) com a exaustão, ou seja, os solteiros tendem a apresentar níveis mais elevados de exaustão emocional que os casados/união facto. Contudo, não se registaram associações significativas com as restantes dimensões, em ambas as análises, não confirmando a H3.

Quanto à parentalidade (hipótese 4), em nenhuma das análises se revelaram relações estatisticamente significativas entre ter filhos menores e as dimensões do *burnout*, indicando que, na presente amostra, esta variável não constitui um fator diferenciador dos níveis de *burnout*, não suportando a H4.

Em relação às habilitações literárias (hipótese 5), os resultados não confirmaram a expectativa de que níveis mais elevados de escolaridade se relacionariam com níveis superiores de *burnout*, não tendo sido identificadas correlações ou efeitos significativos em regressão. A H5 não é suportada.

No que respeita as hipóteses 6, 7 e 8, sobre a antiguidade na empresa, a antiguidade na função e com a própria função, não foram encontrados resultados estatisticamente significativos, quer a nível de correlação quer a nível de regressão, não se confirmando nenhuma destas hipóteses (i.e. H6, H7 e H8).

No domínio dos traços de personalidade, a hipótese 9 defendia que níveis mais baixos de abertura à experiência estariam associados a maior vulnerabilidade ao *burnout* expressa em níveis mais elevados de cinismo. A nível de correlação, apenas existe resultado significativo com a eficácia ($r = 0,197$; $p < 0,05$), o que não suporta a hipótese. Analisando a regressão, esta variável mostra-se apenas ligada negativamente à exaustão ($\beta = -0,162$; $p < 0,05$). A hipótese H9 não é suportada.

A hipótese 10 propunha que níveis mais baixos de conscienciosidade se relacionaria com maior vulnerabilidade ao *burnout* refletida em níveis mais altos de exaustão, e mais baixos de eficácia. Nos testes de correlação, a conscienciosidade encontra-se relacionada com todas as dimensões. Os resultados mostram uma correlação negativa com a exaustão ($r = -0,265$; $p < 0,01$), com o cinismo ($r = -0,452$; $p < 0,01$) e com o *burnout* global ($r = -0,215$; $p < 0,01$) e uma relação positiva com a eficácia ($r = 0,347$; $p < 0,01$). Na regressão, existe relação negativa com o cinismo ($\beta = -0,306$; $p < 0,001$) e positiva com a eficácia ($\beta = 0,319$; $p < 0,001$). Uma vez que a hipótese partia no sentido negativo (menos níveis de conscienciosidade), podemos considerar que a mesma só se confirma na eficácia (H10b) e no cinismo (não previsto), em ambas as análises. A hipótese H10 só é suportada parcialmente.

A hipótese 11 sugeria que profissionais mais extrovertidos apresentariam menor vulnerabilidade ao *burnout*, traduzida em níveis mais baixos de exaustão e elevados de eficácia. Os resultados mostraram que existe correlação negativa com a exaustão ($r = -0,247$; $p < 0,01$) e positiva com a eficácia ($r = 0,277$; $p < 0,01$), o que corrobora a hipótese H11. A correlação reforça estes dados, tanto na exaustão ($\beta = -0,145$; $p < 0,10$) como na eficácia ($\beta = 0,175$; $p < 0,05$).

No caso da amabilidade, (hipótese 12) que se previa associada a níveis mais baixos de cinismo e mais elevados de eficácia, não se confirmaram relações significativas, quer em correlação, quer em regressão.

Por fim, a hipótese 13, previa que profissionais com níveis mais elevados de neuroticismo apresentariam maior vulnerabilidade ao *burnout*, foi amplamente corroborada. Identificaram-se correlações positivas com a exaustão ($r = 0,412; p < 0,01$), com o cinismo ($r = 0,297; p < 0,01$) e com o *burnout* global ($r = 0,324; p < 0,01$) bem como uma correlação negativa com a eficácia ($r = -0,186; p < 0,05$). Na regressão, observaram-se associações significativas com a exaustão ($\beta = 0,401; p < 0,001$), com o cinismo ($\beta = 0,220; p < 0,05$) e com o *burnout* global ($\beta = 0,335; p < 0,001$). Não foram, contudo, encontrados efeitos significativos para a eficácia profissional. Assim, a hipótese H13a e H13b confirma-se, exceto para esta última dimensão (i.e., H13c).

Tabela 10 – Regressões Múltiplas

Preditores	Exaustão			Cinismo			Eficácia Profissional			Burnout Global		
	Step 1	Step 2	Step 3	Step 1	Step 2	Step 3	Step 1	Step 2	Step 3	Step 1	Step 2	Step 3
<i>Constante</i>	3,348*	3,826*	2,886	3,370*	4,211**	5,700*	4,937***	5,025***	1,425	3,949***	4,372***	3,042*
<i>Step 1 - Determinantes Demográficos</i>												
Género (1 = Masculino)	0,049	0,042	0,138	0,096	0,088	0,081	0,029	0,031	0,085	0,090	0,082	0,168
Idade	-0,114	-0,201	-0,188	-0,122	-0,281*	-0,269*	-0,007	-0,045	-0,080	-0,135	-0,282*	-0,284*
Estado Civil (1 = Casado/União Facto)	-0,137	-0,158	-0,110	-0,167	-0,190	-0,121	0,104	0,103	0,032	-0,119	-0,143	-0,113
Filhos (1 = Sim)	0,053	0,048	0,090	0,092	0,092	0,168	-0,148	-0,154	-0,161	0,008	0,002	0,061
Qualificação (1 = Ensino Superior)	0,027	0,033	0,023	-0,038	-0,038	-0,034	-0,062	-0,090	-0,106	-0,028	-0,037	-0,049
<i>Step 2 - Determinantes da Relação Laboral</i>												
Empresa		-0,073	-0,059		-0,083	-0,055		0,046	0,029		-0,065	-0,051
Função		0,066	0,099		0,117	0,129		0,115	0,116		0,150	0,178
Antiguidade Empresa		0,082	0,001		0,076	0,024		-0,039	0,003		0,071	0,013
Antiguidade Função		-0,001	0,008		0,076	0,086		0,020	0,034		0,044	0,060
<i>Step 3 - Determinantes da Personalidade</i>												
Extroversão			-0,145 ⁺			-0,185*			0,175*			-0,099
Amabilidade			0,112			0,093			0,025			0,128
Conscienciosidade			-0,076			-0,306***			0,319***			-0,042
Neuroticismo			0,401***			0,220*			-0,070			0,335***
Abertura			-0,162*			0,023			0,092			-0,055
<i>Overall F</i>	1,218	0,898	3,567***	1,658	1,403	3,931***	0,635	0,526	2,575**	1,721	1,422	2,456**
<i>R2</i>	0,042	0,056	0,278	0,056	0,086	0,297	0,022	0,034	0,217	0,058	0,087	0,209
<i>Adjusted R2</i>	0,008	-0,006	0,200	0,022	0,025	0,222	-0,013	-0,031	0,133	0,024	0,026	0,124
<i>Change in R2</i>	0,042	0,015	0,221***	0,056	0,029	0,212***	0,022	0,012	0,183***	0,058	0,028	0,123**

Notas: Significante: + $p < 0,10$; * $p < 0,05$; ** $p < 0,01$; *** $p < 0,001$; Coeficientes β padronizados reportados após transformação em Z-score, $n = 149$

Fonte: Elaboração Própria

De forma a sintetizar as hipóteses, elaborou-se o seguinte quadro-resumo que apresenta, para cada hipótese de investigação, a previsão formulada, e a conclusão quanto ao seu suporte empírico e a indicação da análise em que os efeitos foram obtidos. Esta sistematização permite visualizar de modo mais claro e comparativo quais as hipóteses confirmadas, parcialmente suportadas ou não suportadas.

Tabela 11 – Resumo testes de hipóteses

Hipótese	Previsão	Conclusão	Suporte
H1 – Género	Diferença de <i>burnout</i> entre homens e mulheres	Não suportada	Nenhum
H2 – Idade	Idade mais elevada associa-se a menores níveis de <i>burnout</i>	Suportada (exceto eficácia)	Correlação + regressão
H3 – Estado civil	Profissionais solteiros apresentam níveis mais elevados de <i>burnout</i>	Suportada apenas em exaustão	Correlação
H4 – Parentalidade	Ter filhos menores associa-se a níveis elevados de <i>burnout</i>	Não suportada	Nenhum
H5 – Escolaridade	Níveis elevados de escolaridade associa-se a níveis maiores de <i>burnout</i>	Não suportada	Nenhum
H6 – Antiguidade na empresa	Maior antiguidade associa-se a menores níveis de <i>burnout</i>	Não suportada	Nenhum
H7 – Antiguidade na função	Maior antiguidade na função associa-se a maiores níveis de <i>burnout</i>	Não suportada	Nenhum
H8 – Função	Maior responsabilidade na função associa-se a maiores níveis de <i>burnout</i>	Não suportada	Nenhum
H9 – Abertura à experiência	Menor abertura associa-se a níveis mais elevados de cinismo	Não suportada	Nenhum
H10 – Conscienciosidade	Menores níveis de conscienciosidade associa-se a maiores níveis de exaustão e menores de eficácia	Suportada (exceto em exaustão na regressão)	Correlação + Regressão
H11 – Extroversão	Maiores níveis de extroversão associa-se a níveis menores de exaustão e maiores de eficácia	Suportada	Correlação + Regressão
H12 – Amabilidade	Maiores níveis de amabilidade associa-se a menores níveis de cinismo e maiores de eficácia	Não suportada	Nenhum
H13 – Neuroticismo	Maiores níveis de neuroticismo associa-se a maiores níveis <i>burnout</i>	Suportada (exceto eficácia em regressão)	Correlação + Regressão

Fonte: Elaboração Própria

O teste *overall F* revelou que os modelos finais (etapa 3), que incluem variáveis de personalidade foram globalmente significativos em todas as dimensões. Em contraste, as etapas anteriores, que correspondem às características sociodemográficas e laborais, não se revelaram significantes, o que reforça a importância dos traços de personalidade como preditores do *burnout*.

Em termos de variância explicada, a introdução das variáveis de personalidade aumentou substancialmente os valores de R² atingindo valores de 27,8% para a exaustão, 29,7% para o cinismo, 21,7% para a eficácia e 20,9% para o *burnout* global. Este aumento, refletido na ΔR^2 evidencia que os traços de personalidade acrescentam valor explicativo significativo em relação às variáveis anteriores, validando o seu papel central na compreensão da síndrome do *burnout* em profissionais das *Big Four*.

A análise global das hipóteses revela que as variáveis sociodemográficas e laborais não são, na generalidade, preditores consistentes do *burnout*, tendo a idade e o estado civil surgido apenas com efeitos parciais. Isto sugere que os fatores individuais e de natureza demográfica têm uma influência limitada na explicação do *burnout* nesta amostra. Por outro lado, as características de personalidade, mostraram-se relevantes na compreensão desta síndrome. A conscienciosidade, a extroversão e o neuroticismo apresentaram associações significativas com diferentes dimensões do *burnout*, confirmando parcial ou totalmente as hipóteses formuladas. A amabilidade e a abertura à experiência, não evidenciaram relações estatisticamente significativas, contrariando as expectativas teóricas.

No seu conjunto, os resultados apontam para a centralidade dos traços de personalidade no estudo do burnout, destacando-se o efeito protetor da conscienciosidade e da extroversão, bem como risco do neuroticismo, em linha com a literatura (Swider & Zimmerman, 2010; Prins et al., 2019; Rolland, 2002)

5. Discussão

Este estudo, tem como propósito central compreender os fatores que influenciam a síndrome de *burnout* em colaboradores das empresas *Big Four*. Para tal, foram definidos dois objetivos principais:

a) Analisar a relação entre a percepção de burnout e determinadas dimensões da personalidade, com base no modelo Big Five, nos colaboradores das *Big Four*.

b) Analisar a relação entre a percepção da síndrome de *burnout* em função de determinadas características sociodemográficas dos colaboradores, nomeadamente género, idade, tempo de serviço e nível hierárquico.

De forma genérica, os resultados mostram que os traços de personalidade exercem maior influência na explicação do *burnout* do que as variáveis sociodemográficas ou laborais. Esta evidência está de acordo com a literatura existente, onde se salienta a importância de fatores individuais na vulnerabilidade ou proteção no *burnout*

5.1. Antecedentes sociodemográficos do *burnout*

Das variáveis estudadas, conclui-se que no que respeita ao género, não foram observadas diferenças significativas entre homens e mulheres. Estes resultados vão ao encontro de outros estudos que têm demonstrado que este fator é transversal e não exclusivamente explicado por esta variável (Purvanova e Muros, 2010). Nesta amostra, não se observaram diferenças, o que poderá ser explicado pela homogeneidade da cultura organizacional destas empresas, onde as condições de trabalho acabam por ser iguais, independentemente do género.

Relativamente à idade, os resultados mostraram que colaboradores mais velhos reportam níveis inferiores de *burnout* em particular em exaustão e *burnout* global. Este resultado pode estar relacionado com a fase inicial de carreira, em que há maior pressão para provar competências, menor controlo sobre o trabalho e menos experiência na gestão do stress (Prins et al., 2019). Em contrapartida, os colaboradores mais experientes parecem estar em

melhor posição para lidar com as exigências, talvez porque ao longo do tempo desenvolvem maior autonomia, confiança e estratégias pessoais de adaptação (Maslach et al., 2001).

Os colaboradores solteiros apresentam maior exaustão em comparação com casados ou união de facto e esta diferença sugere que o suporte familiar pode desempenhar um papel relevante na prevenção do *burnout* (Roque, 2008).

O estudo de Töry et al., (2004), demonstra que a parentalidade está relacionada com o *burnout*. Contudo, e nesta amostra, não conseguimos identificar valores significativos, o que poderá estar relacionado com a amostra em si, uma vez que num universo de 149 colaboradores apenas 25 tinham filhos.

No que concerne a habilitações literárias, não se observaram efeitos, o que sugere que o nível académico não constitui um fator diferenciador de *burnout* neste contexto. Resultados semelhantes foram obtidos relativamente à função desempenhada, antiguidade na empresa e antiguidade na função. Embora a literatura (Maslach & Jackson, 1981) reporte associação entre a antiguidade e o *burnout*, este efeito não se confirmou nesta amostra. Tal poderá estar relacionado com a rotatividade na empresa, tendo em conta as baixas antiguidades, e por isso tornar-se menos nítido o impacto desta variável.

Em síntese, as variáveis sociodemográficas e laborais revelaram um contributo reduzido para a explicação do *burnout*, à exceção da idade. Estes resultados sugerem que a síndrome é, maioritariamente, determinada por fatores de natureza psicológica, em detrimento das características demográficas.

5.2. Personalidade e *Burnout*

No que concerne à personalidade, os resultados corroboraram a influência significativa dos traços de personalidade na compreensão e explicação do *burnout*.

A abertura à experiência revelou apenas relação significativa com a eficácia (correlação) e negativa com a exaustão (regressão). Isto sugere que indivíduos mais criativos, curiosos e abertos a novas ideias podem lidar melhor com contextos de mudança e apresentar níveis mais elevados de eficácia (Zellars et al., 2000), tendo algum papel protetor do *burnout*.

A conscienciosidade mostrou-se um fator protetor inequívoco, estando associada a níveis mais baixos de cinismo, exaustão e *burnout* global, bem como a níveis elevados de eficácia profissional. Estes resultados estão em linha com os estudos que relacionam a conscienciosidade a maior disciplina, responsabilidade, capacidade de organização e estratégias de *coping* (Swider & Zimmerman, 2010). Esta dimensão parece atuar como fator protetor, sugerindo que trabalhadores mais organizados, responsáveis e persistentes lidam melhor com as exigências do contexto laboral e tendem a preservar uma percepção de competência (Angelini, 2023).

A extroversão também se revelou um fator protetor, mas com uma consistência menor. Observou-se uma associação negativa com a exaustão e positiva com a eficácia, corroborando a literatura que relaciona a extroversão com maior energia, sociabilidade e acesso a redes de apoio (Bakker et al., 2006; Prins et al., 2019). Este padrão pode estar relacionado com a capacidade dos indivíduos mais extrovertidos em procurar apoio social, manter interações positivas e enfrentar desafios com maior otimismo, funcionando como proteção face ao *burnout* (Schlotzhauer et al., 2025).

Contrariamente às expectativas, a amabilidade não apresentou efeitos significativos. Estes resultados podem estar associados à natureza do trabalho das *Big Four* e à própria amostra, o que sugere que traços relacionados com a empatia e cooperação podem não assumir relevância direta na proteção contra o *burnout*.

Tal como esperado, o neuroticismo revelou-se o traço mais ligado ao *burnout* com correlações positivas com a exaustão, cinismo e *burnout* global, bem como correlação negativa com a eficácia profissional. Estes resultados são amplamente corroborados pela literatura, que evidencia que indivíduos com maior tendência para emoções negativas e instabilidade emocional são mais vulneráveis ao desgaste psicológico, percebem o trabalho de forma mais ameaçadora e acabam por experienciar níveis mais elevados de *burnout* (Swider & Zimmerman, 2010). A regressão reforçou o efeito, evidenciando o neuroticismo como principal preditor da síndrome do *burnout* nesta amostra. O neuroticismo é associado a uma maior vulnerabilidade ao stress, dificuldades de regulação emocional e predisposição para experiências negativas (Rolland, 2002).

No final, conclui-se que os traços de personalidade exercem um papel central no *burnout*, com o neuroticismo a constituir um fator de risco, e a conscienciosidade, abertura à experiência e a extroversão a desempenharem papéis protetores.

5.3. Limitações e Sugestões de Investigação Futura

Os contributos deste estudo têm de ser interpretados à luz das suas limitações teóricas e metodológicas. Em primeiro lugar, a amostra, embora relevante, é reduzida e circunscrita às *Big Four* em Portugal, o que limita a generalização dos resultados para outros setores ou contextos culturais. Em segundo lugar, o design de investigação deste estudo, não permite identificar relações causais, restringindo a análise a associações estatísticas. Em terceiro lugar, a metodologia quantitativa passou pelo questionário e sendo de autopreenchimento pode introduzir enviesamentos, nomeadamente o viés de desejabilidade social. E por último, a utilização de um índice global constitui uma limitação, dado que o MBI não foi originalmente desenhado para obtenção de um *score* único. Assim, o *burnout* deve ser interpretado preferencialmente pelas três dimensões. A inclusão de um índice global teve apenas fins exploratórios, permitindo uma leitura resumida, mas não substitui a análise das dimensões separadas.

É crucial continuar a trabalhar e estudar o impacto dos traços de personalidade e das características sociodemográficas e laborais no *burnout* dos trabalhadores. No futuro, seria interessante replicar o estudo a uma amostra maior e mais ampla, bem como a realização de estudos longitudinais que permitam perceber a evolução do *burnout* ao longo do tempo. Seria igualmente pertinente incluir outras variáveis laborais, que podem interferir com a personalidade na explicação do *burnout*, tais como estilos de liderança, sistemas de recompensa ou estabilidade no emprego.

5.4. Implicações para a Gestão e a Gestão de Recursos Humanos das *Big Four*

Estes resultados apresentam implicações relevantes tanto para a investigação académica como para a prática da gestão de recursos humanos.

Do ponto de vista teórico, o estudo veio reforçar a importância de considerar a personalidade como variável central na compreensão do *burnout*.

Do ponto de vista prático, as conclusões sugerem a necessidade de implementar medidas organizacionais direcionada para a prevenção do *burnout*. Compete à gestão de recursos humanos ajudar na identificação de fatores que predispõem o *burnout* nos colaboradores, adotando soluções de compromisso que minimizem esta síndrome na organização. Seria importante adotarem questionários de personalidade, de forma a identificarem que perfis de colaboradores têm mais predisposição para esta síndrome ou até utilizar no momento da seleção de candidatos de forma a identificar aqueles que têm mais probabilidade de sofrer com *burnout*.

A chefia, pela sua proximidade diária com a equipa, têm um papel importante na prevenção do *burnout*. O reconhecimento de que determinados traços de personalidade são mais vulneráveis, deve levar os líderes a adotarem práticas de gestão mais flexíveis, promovendo estilos de liderança assentes no suporte e acompanhamento. A formação de chefias na identificação precoce de sinais de *burnout* e no desenvolvimento de estratégias de intervenção, é uma medida crucial para reduzir os níveis de cinismo e exaustão nas equipas.

Do ponto de vista individual, os colaboradores, assumem um papel ativo na preservação do seu bem-estar psicológico. A evidência de que as características de personalidade funcionam como fator de risco ou proteção pode servir de alerta para que cada um desenvolva estratégias ou técnicas de gestão de stress ou a procura de ajuda. A consciencialização sobre a influência dos traços de personalidade, pode incentivar a uma autoanálise e uso dos recursos disponibilizados pelas empresas, contribuindo para carreiras mais sustentáveis e equilibradas.

6. Conclusão

O presente estudo procurou compreender a relação entre características pessoais, laborais e traços de personalidade na síndrome do *burnout*. Para isto, foram aplicados os questionários Maslach *Burnout* Inventory – General Survey e Big Five Inventory a uma amostra de 149 colaboradores das maiores empresas de auditoria presentes em Portugal. De forma a analisar os resultados, recorreu-se às análises de correlação de Spearman e regressões múltiplas para testar as hipóteses formuladas.

De uma forma global, as variáveis sociodemográficas e laborais, não se mostraram preditores do *burnout*, ao contrário dos traços de personalidade. Estes emergiram como preditores mais constantes e robustos desta síndrome. O neuroticismo revelou ser o principal risco, fortemente associado a níveis elevados de exaustão, cinismo e níveis inferiores de eficácia profissional. A conscienciosidade, mostrou ser um fator protetor, associado a níveis mais baixos de *burnout* e mais elevados de eficácia. A extroversão, também resulta num fator protetor, ainda que com efeitos mais modestos, estando associada a uma menor exaustão e a uma maior eficácia. A abertura à experiência, embora não corrobore nenhum das hipóteses, mostrou um efeito protetor evidenciando uma relação positiva com a eficácia profissional. A amabilidade não se relacionou significativamente, sugerindo que neste contexto organizacional, este traço não é relevante para prevenir a síndrome de *burnout*.

Em conclusão, esta dissertação reforça que o *burnout*, no contexto das *Big Four*, deve ser entendido não apenas como um produto das condições laborais, mas também como um fenómeno fortemente associado às diferenças individuais. Ao reconhecer o papel central da personalidade, as organizações podem adotar estratégias mais direccionadas e eficazes na prevenção e combate ao *burnout*, contribuindo simultaneamente para a promoção da saúde psicológica dos seus colaboradores e para a sustentabilidade do desempenho organizacional.

Bibliografia

- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. (2022). Tomar o pulso à SST — Segurança e saúde nos locais de trabalho após a pandemia. Agência Europeia Para a Segurança e Saúde No Trabalho. <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
- Ahmetoglu, G., & Chamorro-Premuzic, T. (2018). What is Personality and Why be Interested? In Personality 101. New York: Springer Publishing Company. <https://doi.org/10.1891/9780826107855.0001>
- Anderson-Gough, F., Grey, C., & Robson, K. (2001). Tests of time: organizational time-reckoning and the making of accountants in two multi-national accounting firms. www.elsevier.com/locate/aos
- Angelini, G. (2023). Big five model personality traits and job burnout: a systematic literature review. BMC Psychology, 11(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-023-01056-y>
- Aoife, J., Tawiah, V., McGroary, C., & Osei-Tutu, F. (2025). Burnout in audit professionals: a job demand-resource perspective in COVID-19 era. In Journal of Accounting and Organizational Change. Emerald Publishing. <https://doi.org/10.1108/JAOC-09-2023-0158>
- Bakker, A. B., Van Der Zee, K. I., Lewig, K. A., & Dollard, M. F. (2006). The Relationship Between the Big Five Personality Factors and Burnout: A Study Among Volunteer Counselors. Journal of Social Psychology, 146(1), 31–50. <https://doi.org/10.3200/SOCP.146.1.31-50>
- Beau, P., & Jerman, L. (2022). Bonding forged in “auditing hell”: The emotional qualities of Big Four auditors. Critical Perspectives on Accounting, 83. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2021.102356>
- Bienertova-Vasku, J., Lenart, P., & Scheringer, M. (2020). Eustress and Distress: Neither Good Nor Bad, but Rather the Same? BioEssays, 42(7). <https://doi.org/10.1002/bies.201900238>
- Camelo, S., & Angerami, E. (2008). Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. In Abr (Vol. 7, Issue 2).

- Coelho, G. N., Camargo, R. de C. C. P., Dutra, M. H., & Petri, S. M. (2018). Competências exigidas nos primeiros anos da carreira de auditoria em uma Big Four. *RACE - Revista de Administração, Contabilidade e Economia*, 17(1), 151–174. <https://doi.org/10.18593/race.v17i1.15168>
- Deloitte. (2022). The mental health of Gen Zs and millennials in the new world of work.
- Deloitte. (2023). 2023 Global Impact Report - Building better futures.
- EY. (2024). EY reporta receita global de USD 51,2 bilhões para o ano fiscal de 2024. https://www.ey.com/pt_br/newsroom/2024/10/ey-reports-global-revenue-of-51-point-2-billion-us-dollars-for-fiscal-year-2024
- Feijó, C., Scheffer, A., Andrade, A., & Moraes, J. (2021). Carreira e Gestão de Pessoas nas Empresas “Big Four” a partir da Visão Auditores Externos. *Revista Ciências Administrativas*, 27(2), 2021. <https://doi.org/10.5020/2318-0722.2020.27.2.9824>
- Felman, A., & Tee-Melegrito, R. A. (2024). Medical News Today. <https://www.medicalnewstoday.com/articles/154543>
- Freudenberger, H. J. (1974). Staff Burn-Out. *Journal of Social Issues*, 30 Number 1(1), 159–165. <https://doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Havermans, B. M., Brouwers, E. P. M., Hoek, R. J. A., Anema, J. R., Van Der Beek, A. J., & Boot, C. R. L. (2018). Work stress prevention needs of employees and supervisors. *BMC Public Health*, 18(1). <https://doi.org/10.1186/s12889-018-5535-1>
- Hussenoeder, F. S., Conrad, I., Roehr, S., Glaesmer, H., Hinz, A., Enzenbach, C., Engel, C., Witte, V., Schroeter, M. L., Loeffler, M., Thiery, J., Villringer, A., Riedel-Heller, S. G., & Rodriguez, F. S. (2020). The association between mental demands at the workplace and cognitive functioning: the role of the big five personality traits. *Aging and Mental Health*, 24(7), 1064–1070. <https://doi.org/10.1080/13607863.2019.1617244>
- Iliopoulos, P., & Wójcik, D. (2024). The Big Four: Multiple Functions and Power in Global Value Chains. *Global Networks*. <https://doi.org/10.1111/glob.12507>
- INE. (2024, July 7). Taxa de mortalidade por lesões autoprovocadas intencionalmente (suicídio) por 100 000 habitantes (N.o) por Local de residência (NUTS - 2013), Sexo e Grupo etário; Anual. https://www.ine.pt/xportal/xmain?xpid=INE&xpgid=ine_indicadores&indOcorrCod=0003736&contexto=bd&selTab=tab2
- Kelloway, E. K., Dimoff, J. K., & Gilbert, S. (2024). Mental Health in the Workplace. *Annu. Rev. Organ. Psychol. Organ. Behav.* 2023, 10, 23. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-120920>

- Koutsimani, P., Montgomery, A., & Georganta, K. (2019). The relationship between burn-out, depression, and anxiety: A systematic review and meta-analysis. In *Frontiers in Psychology* (Vol. 10, Issue MAR). Frontiers Media S.A. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00284>
- KPMG. (2023). Transparency Report 2023.
- Lamontagne, A. D., Martin, A., Page, K. M., Reavley, N. J., Noblet, A. J., Milner, A. J., Keegel, T., & Smith, P. M. (2014). Workplace mental health: developing an integrated intervention approach. <http://www.biomedcentral.com/1471-244X/14/131>
- Marôco, J. (2011). *Análise Estatística com o SPSS Statistics* (5a Ed.). Pêro Pinheiro, Report Number.
- Marôco, J., Marôco, A. L., Leite, E., Bastos, C., Vazão, M. J., & Campos, J. (2015). Burnout em Profissionais da Saúde Portugueses: Uma Análise a Nível Nacional. www.actamedicaportuguesa.com
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99–113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). Maslach Burnout Inventory - Third Edition. <https://www.researchgate.net/publication/277816643>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2007). Burnout. In *Stress: Concepts, Cognition, Emotion, and Behavior: Handbook of Stress* (pp. 358–362). Elsevier. <https://doi.org/10.1016/B978-0-12-800951-2.00044-3>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- McCrae, R. R., & Costa, P. (1990). An Introduction to the Five-Factor Model and Its Applications.
- McCrae, R. R., & Costa, P. T. Jr. (2010). The five-factor theory of personality. In O. P. John, R. W. Robins, & L. A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research*, 3rd ed. (pp. 159–181). The Guilford Press.
- Muschalla, B., Fay, D., & Linden, M. (2016). Self-reported workplace perception as indicators of work anxieties. *Occupational Medicine*, 66(2), 168–170. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqv160>
- Parent-Lamarche, A., & Marchand, A. (2019). Work and depression: The moderating role of personality traits. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 34(3), 219–239. <https://doi.org/10.1080/15555240.2019.1614455>

- Paul Hemp. (2024, October). Presenteeism: At Work—But Out of It. Harvard Business Review.
- Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2003). *A análise de Dados para Ciências Sociais*. Edições Sílabo.
- Prins, D. J., van Vendeloo, S. N., Brand, P. L. P., Van der Velpen, I., de Jong, K., van den Heijkant, F., Van der Heijden, F. M. M. A., & Prins, J. T. (2019). The relationship between burnout, personality traits, and medical specialty. A national study among Dutch residents. *Medical Teacher*, 41(5), 584–590. <https://doi.org/10.1080/0142159X.2018.1514459>
- Purvanova, R. K., & Muros, J. P. (2010). Gender differences in burnout: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 77(2), 168–185. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.04.006>
- PwC. (2024). Global Annual Review 2024. <https://www.pwc.pt/pt/sala-imprensa/press-room/2024/receitas-globais-pwc-sobem.html>
- Rocha, A., & Nascimento, F. (2021). Psicologia: Análise bibliográfica da Síndrome de burnout no contexto da pandemia da covid-19. In ano III (Vol. 7). www.ioles.com.br/bo-caBOLETIMDECONJUNTURA
- Rolland, J.-P. (2002). The Cross-Cultural Generalizability of the Five-Factor Model of Personality. In RR McCrae & J. Allik (Eds). In *The Five-Factor Model of Personality Across Cultures* (pp. 7–28). Springer US. https://doi.org/10.1007/978-1-4615-0763-5_2
- Roque, J. D. (2008). Burnout e percepção do absentismo em trabalhadores do setor bancário: Contributos do Modelo das Exigências Recursos do Trabalho, Dissertação de mestrado em Psicologia, Secção de Psicologia dos Recursos Humanos, do trabalho e das organizações.
- Sadock, B. J., Sadock, V. A., Ruiz, P., & De Psiquiatria, C. (2017). *Compêndio de Psiquiatria*.
- Santos, A., Mustafa, M., & Chern, G. T. (2016). The Big Five personality traits and burnout among Malaysian HR professionals. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 8(1), 2–20. <https://doi.org/10.1108/APJBA-09-2014-0106>
- Schlotzhauer, A. E., Ehrhart, M. G., & Jex, S. M. (2025). Extraversion, workplace support, and burnout: The moderating role of neuroticism. *Personality and Individual Differences*, 232. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2024.112845>

- Schultz, D. P., & Schultz, S. Ellen. (2009). Theories of personality. Wadsworth Cengage Learning.
- Silva, J. (2024). A síndrome de burnout: a doença do trabalho, suas características e riscos à saúde do trabalhador. *Rev. TST*, Porto Alegre, v.90 n°1, 52-78.
- Simões, V. (2016). Adaptação e Validação do teste de personalidade Mini-IPIP e Big Five Inventory (BFI) em adultos portugueses.
- Small Business Prices. (2021). The European Countries with the Highest Risk of Burnout. <https://smallbusinessprices.co.uk/european-employee-burnout/>
- Swider, B. W., & Zimmerman, R. D. (2010). Born to burnout: A meta-analytic path model of personality, job burnout, and work outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 76(3), 487–506. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2010.01.003>
- Tamayo, M. R., & Tróccoli, T. (2002). Burnout: Relações com a afetividade negativa, o coping no trabalho e a percepção de suporte organizacional (Tese Doutorado em Psicologia), Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Universidade de Brasília.
- Töyry, S., Kalimo, R., Äärimaa, M., Juntunen, J., Seuri, M., & Rädänen, K. (2004). Children and work-related stress among physicians. *Stress and Health*, 20(4), 213–221. <https://doi.org/10.1002/smi.1009>
- World Health Organization. (1946). Constitution of the world health organization.
- World Health Organization. (2022). Transforming mental health for all.
- World Health Organization. (2025). RELATÓRIO MUNDIAL DA SAÚDE.
- Wu, X., Zhang, W., Li, Y., Zheng, L., Liu, J., Jiang, Y., & Peng, Y. (2024). The influence of big five personality traits on anxiety: The chain mediating effect of general self-efficacy and academic burnout. *PLoS ONE*, 19(1 January). <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0295118>
- Zellars, K. L., Perrewé, P. L., & Hochwarter, W. A. (2000). Burnout in health care: The role of the five factors of personality. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(8), 1570–1598. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2000.tb02456.x>

O ChatGPT 5.0 foi utilizado para a revisão de texto, com objetivo de melhorar a linguagem e a gramática deste manuscrito.

Anexos

Anexo 1) - Questionário Sociodemográfico

Questionário Sociodemográfico e Laboral

- 1) Qual o seu género?
 - a. Feminino
 - b. Masculino
 - c. Outro
- 2) Qual é a sua idade?
- 3) Qual é o seu estado civil?
 - a. Solteiro(a)
 - b. Casado(a)/União de facto
 - c. Divorciado(a)
 - d. Viúvo(a)
- 4) Tem filhos menores? Se sim, quantos?
- 5) Qual é o seu nível de escolaridade (completo)?
 - a. Ensino Básico (1º ao 9º ano)
 - b. Ensino Secundário (10º ao 12º ano)
 - c. Licenciatura/Bacharelato
 - d. Mestrado/Pós-Graduação
 - e. Doutoramento
- 6) Assinale a empresa onde trabalha atualmente?
 - a. Deloitte
 - b. EY
 - c. KPMG
 - d. PwC
- 7) Qual é a sua antiguidade na empresa atual (em anos)?
- 8) Que função desempenha atualmente?
 - a. Estagiário(a)
 - b. Consultor(a) júnior
 - c. Consultor(a)
 - d. Sénior
 - e. Diretor(a)
- 9) Qual é a sua antiguidade na função atual (em anos)?

Anexo 2) – Questionário MBI – Maslach *Burnout* Inventory

MBI - GS

No questionário seguinte, encontra 16 afirmações acerca de sentimentos associados ao trabalho. Por favor, leia cada afirmação cuidadosamente e decida se alguma vez se sentiu assim acerca do seu trabalho. Se nunca sentiu assim, assinale “0” (zero). Se já sentiu assim, indique quantas vezes isso lhe acontece selecionado de 1 a 6, a frequência adequada.

Com que frequência:

- 0 – Nunca
- 1 – Uma vez ao ano ou menos
- 2 – Uma vez ao mês ou menos
- 3 – Algumas vezes ao mês
- 4 – Uma vez por semana
- 5 – Algumas vezes por semana
- 6 – Todos os dias

Afirmações

- EE1) Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho.
- EE2) Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho.
- EE3) Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho.
- EE4) Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim.
- EE5) Sinto-me acabado por causa do meu trabalho.
- EE6) Só desejo fazer o meu trabalho e não ser incomodado.
- CI1) Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função.
- CI2) Sou menos entusiasmado com o meu trabalho.
- CI3) Sou mais descrente sobre a continuação de meu trabalho para algo.
- CI4) Duvido da importância do meu trabalho.
- EP1) Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho.
- EP2) Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho.
- EP3) Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho.
- EP4) Sinto que tenho uma contribuição efetiva nesta organização.
- EP5) Na minha opinião, sou bom no que faço.
- EP6) No meu trabalho, sinto-me confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam.

Anexo 3) – Adaptação MBI

Medida	Itens Originais	Alfa Cronbach Original	Adaptação dos Itens	Alfa Cronbach Obtido
Exaustão Emocional	I feel emotionally drained from my work.		Sinto-me emocionalmente esgotado com o meu trabalho	0,93
	I feel used up at the end of the workday.		Sinto-me esgotado no final de um dia de trabalho	
	I feel tired when I get up in the morning and have to face another day on the job.	Maslach e Jackson, 1996	Sinto-me cansado quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho	
	Working all day is really a strain for me.	0,87 - 0,89	Trabalhar o dia todo é realmente motivo de tensão para mim	
	I feel burned out from my work.	Leiter e Schaufeli (1996)	Sinto-me acabado por causa do meu trabalho.	
	I just want to do my job and not be bothered.	0,84 - 0,90	Só desejo fazer o meu trabalho e não ser incomodado.	
Cinismo	I have become less interested in my work since I started this job.		Sou menos interessado no meu trabalho desde que assumi essa função.	0,90
	I have become less enthusiastic about my work.	Maslach e Jackson, 1996	Sou menos entusiasmado com o meu trabalho.	
	I have become more cynical about whether my work contributes anything.	0,73 - 0,84	Sou mais descrente sobre a continuação de meu trabalho para algo.	
	I doubt the significance of my work.	Leiter e Schaufeli (1996)	Duvido da importância do meu trabalho.	
		0,74 - 0,84		
Eficácia Profissional	I feel exhilarated when I accomplish something at work. (rephrased negatively)		Sinto-me entusiasmado quando realizo algo no meu trabalho.	0,90
	I have accomplished many worthwhile things in this job. (rephrased negatively)		Realizo muitas coisas valiosas no meu trabalho.	

Medida	Itens Originais	Alfa Cronbach Original	Adaptação dos Itens	Alfa Cronbach Obtido
	I can effectively solve the problems that arise in my work. (rephrased negatively)	Maslach e Jackson, 1996	Posso efetivamente solucionar os problemas que surgem no meu trabalho.	
	I feel I am making an effective contribution to what this organization does. (rephrased negatively)	0,76 - 0,84	Sinto que tenho uma contribuição efetiva nesta organização.	
	In my opinion, I am good at my job. (rephrased negatively)	Leiter e Schaufeli (1996)	Na minha opinião, sou bom no que faço.	
	At my work, I feel confident that I am effective at getting things done.	0,70 - 0,78	No meu trabalho, sinto-me confiante de que sou eficiente e capaz de fazer com que as coisas aconteçam.	

Anexo 4) – Questionário BFI – Big Five Inventory

BFI – "Como sou eu?"

Abaixo encontram-se um número de características que podem ou não o descrever. Por exemplo, acha que é uma pessoa que gosta de estar com os outros? Por favor, coloque o número que corresponde ao grau em que acredita que a frase o caracteriza, segundo a legenda seguinte. Não há respostas certas nem erradas. Responda com sinceridade, de acordo com o seu modo de ser habitual.

1	2	3	4	5
Discordo Totalmente	Discordo Moderadamente	Nem Concordo nem Discordo	Concordo Moderadamente	Concordo Totalmente

Vejo-me como alguém que:

- | | | |
|---|---|---|
| 1. ____ ...é falador(a). | 16. ____ ...gera muito entusiasmo. | 31. ____ ...por vezes é tímido(a), inibido(a). |
| 2. ____ ...tende a encontrar os defeitos dos outros. | 17. ____ ...perdoa com facilidade. | 32. ____ ...é atencioso(a) e bondoso(a) com quase toda a gente. |
| 3. ____ ...faz um trabalho cuidadoso. | 18. ____ ...tende a ser desorganizado(a). | 33. ____ ...faz as coisas de modo eficaz. |
| 4. ____ ...é deprimido(a), triste. | 19. ____ ...se preocupa muito. | 34. ____ ...permanece calmo(a) em situações tensas. |
| 5. ____ ...é original, tem sempre novas ideias. | 20. ____ ...tem uma imaginação ativa. | 35. ____ ...prefere o trabalho rotineiro. |
| 6. ____ ...é reservado. | 21. ____ ...tende a ser sossegado(a). | 36. ____ ...é sociável, amigável. |
| 7. ____ ...é prestável e não inveja os outros. | 22. ____ ...geralmente é de confiança. | 37. ____ ...por vezes é rude com os outros. |
| 8. ____ ...por vezes pode ser um pouco descuidado(a). | 23. ____ ...tende a ser preguiçoso(a). | 38. ____ ...faz planos e os cumpre. |
| 9. ____ ...é relaxado(a), lida bem com o stress. | 24. ____ ...é emocionalmente estável, não se aborrece facilmente. | 39. ____ ...fica nervoso(a) facilmente. |
| 10. ____ ...tem curiosidade em relação a várias coisas. | 25. ____ ...é inventivo(a). | 40. ____ ...gosta de refletir, de brincar com as ideias. |
| 11. ____ ...tem muita energia. | 26. ____ ...tem uma personalidade assertiva. | 41. ____ ...tem poucos interesses artísticos. |
| 12. ____ ...inicia muitas disputas com os outros. | 27. ____ ...pode ser frio(a) e assertivo(a). | 42. ____ ...gosta de cooperar com os outros. |
| 13. ____ ...é um(a) trabalhador(a) de confiança. | 28. ____ ...é consistente até a tarefa estar concluída. | 43. ____ ...distrai-se com facilidade. |
| 14. ____ ...pode ficar tenso. | 29. ____ ...pode ter um humor instável. | 44. ____ ...é sofisticado(a) na arte, música ou literatura. |
| 15. ____ ...é engenhoso(a), um(a) pensador(a) profundo. | 30. ____ ...valoriza experiências artísticas, estéticas. | |

Adaptação e Validação do Teste de Personalidade Mini-IPIP e Big Five Inventory (BFI) em adultos portugueses. Vanessa de Jesus Simões (e-mail: vanessa-simoes@live.com) 2016

Anexo 5) – Adaptação BFI

Dimensões	Itens originais	Alfa Cronbach (versão portuguesa de Vanessa Simões (2016))	Adaptação dos Itens	Alfa Cronbach Obtido
Extroversão	Is talkative.	0,72	É falador(a).	0,81
	Is reserved.		É reservado.	
	Is full of energy.		Tem muita energia	
	Generates a lot of enthusiasm.		Gera muito entusiasmo.	
	Tends to be quiet.		Tende a ser sossegado(a).	
	Has an assertive personality.		Tem uma personalidade assertiva.	
	Is sometimes shy, inhibited.		Por vezes é tímido(a), inibido(a)	
	Is outgoing, sociable.		É sociável, amigável.	
Amabilidade	Tends to find fault with others.	0,61	Tende a encontrar os defeitos dos outros.	0,66
	Is helpful and unselfish with others.		É prestável e não inveja os outros.	
	Starts quarrels with others.		Inicia muitas disputas com os outros.	
	Has a forgiving nature.		Perdoa com facilidade.	
	Is generally trusting.		Geralmente é de confiança.	
	Can be cold and aloof.		Pode ser frio(a) e assertivo(a).	
	Is considerate and kind to almost everyone.		É atencioso(a) e bondoso(a) com quase toda a gente.	
	Is sometimes rude to others.		Por vezes é rude com os outros.	
	Likes to cooperate with others.		Gosta de cooperar com os outros.	
Conscienciosidade	Does a thorough job.	0,73	Faz um trabalho cuidadoso.	0,82
	Can be somewhat careless.		Por vezes pode ser um pouco descuidado(a).	
	Is a reliable worker.		É um(a) trabalhador(a) de confiança.	
	Tends to be disorganized.		Tende a ser desorganizado(a).	
	Tends to be lazy.		Tende a ser preguiçoso(a).	
	Perseveres until the task is finished.		É consistente até a tarefa estar concluída.	
	Does things efficiently.		Faz as coisas de modo eficaz.	

Dimensões	Itens originais	Alfa Cronbach (versão portuguesa de Vanessa Simões (2016))	Adaptação dos Itens	Alfa Cronbach Obtido
	Makes plans and follows through with them.		Faz planos e os cumpre.	
	Is easily distracted.		Distrai-se com facilidade	
Neuroticismo	Is depressed, blue.	0,76	É deprimido(a), triste.	0,80
	Is relaxed, handles stress well.		É relaxado(a), lida bem com o stress.	
	Can be tense.		Pode ficar tenso.	
	Worries a lot.		Se preocupa muito.	
	Is emotionally stable, not easily upset.		É emocionalmente estável, não se aborrece facilmente.	
	Can be moody.		Pode ter um humor instável.	
	Remains calm in tense situations.		Permanece calmo(a) em situações tensas.	
	Gets nervous easily.		Fica nervoso(a) facilmente.	
Abertura à Experiência	Is original, comes up with new ideas.	0,79	É original, tem sempre novas ideias.	0,77
	Is curious about many different things.		Tem curiosidade em relação a várias coisas.	
	Is ingenious, a deep thinker.		É engenhoso(a), um(a) pensador(a) profundo.	
	Has an active imagination.		Tem uma imaginação ativa.	
	Is inventive.		É inventivo(a).	
	Values artistic, aesthetic experiences.		Valoriza experiências artísticas, estéticas.	
	Prefers work that is routine.		Prefere o trabalho rotineiro.	
	Likes to reflect, play with ideas.		Gosta de refletir, de brincar com as ideias.	
	Has few artistic interests.		Tem poucos interesses artísticos.	
	Is sophisticated in art, music, or literature.		É sofisticado(a) na arte, música ou literatura.	