

MESTRADO

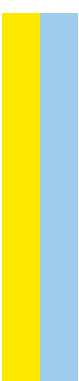
MEDICINA LEGAL

Burnout, quiet quitting e job hopping

Joana Meireles Ponte Câmara

M

2023



Joana Meireles Ponte Câmara

Burnout, quiet quitting e job hopping

Dissertação de Candidatura ao grau de Mestre em Medicina Legal, submetida ao Instituto de Ciências Biomédicas de Abel Salazar da Universidade do Porto.

Orientador - Doutor Ivandro Manuel Soares Monteiro

Categoria - Professor Auxiliar Convidado

Afiliação - Instituto de Ciências

Biomédicas Abel Salazar da Universidade do Porto

Agradecimentos

A elaboração desta tese de mestrado foi sem dúvida um dos momentos mais exigentes da minha vida, uma vez que requereu muito esforço, dedicação e perseverança da minha parte. Ao longo deste percurso deparei-me com vários obstáculos, mas consegui-os superar. Posso, por fim, dar como concluída esta etapa da minha vida, que foi sem dúvida gratificante e necessária para a minha concretização tanto pessoal como profissional.

Quero, portanto, agradecer a todos os que contribuíram de alguma forma direta ou indiretamente para a conclusão desta tese.

Congratulo-me com a ajuda e apoio do Professor Doutor Ivandro Manuel Soares Monteiro, orientador desta dissertação.

Aos meus pais e irmã, por todo o carinho e paciência ao longos destes meses, foram sem dúvida um pilar nesta fase. Muito obrigada por facilitarem tudo para que eu pudesse-me concentrar apenas em concluir a tese.

Ao Sandro por toda a paciência e confiança que me forneceu durante todo este tempo. Obrigada por toda a segurança e por todos os momentos de calma e conforto que me proporcionou neste momento decisório da minha vida.

Aos meus amigos e amigas, mais propriamente à Valéria por toda a ajuda, apoio e confiança que me forneceu. Ao Osvaldo, por toda a ajuda. À Lara e à sua família, por terem estado sempre lá para mim nos últimos cinco anos, agradeço por todo o apoio, conforto e paciência. E à minha família, por todo o apoio que me deram aos longo desta etapa.

Resumo

O *burnout* apesar de apenas ter sido reconhecido recentemente pela Organização Mundial de Saúde (OMS), 2022, já existia há muitos anos e esta falta de reconhecimento científico parece não ter limitado o conhecimento que as pessoas possuem sobre este. Esta síndrome ganhou uma predominância de casos durante e após a pandemia do covid-19, devido a todo o *stress* e medo gerado pelo vírus, bem como pelas alterações que tiveram que ser feitas nas vidas privadas e profissionais das pessoas, deixando assim de haver um equilíbrio. O *quiet quitting* e o *job hopping* não são termos reconhecidos cientificamente, pelo contrário, são tendências que adquiriram grande peso, no último ano, nas redes sociais e que começaram a ser alvo de estudos científicos para perceber melhor estes fenómenos sociais. O *quiet quitting* consiste em realizar apenas o necessário no trabalho em vez de se demitir, enquanto que o *job hopping* baseia-se na troca de emprego que tem por base uma série de motivações pessoais e/ou organizacionais. Estes dois fenómenos provocam inúmeros problemas e riscos para as organizações. O presente estudo é de teor exploratório, logo, questões significativas serão levantadas para investigações futuras. O objetivo baseia-se na análise da síndrome de *burnout* e dos termos de *quiet quitting* e de *job hopping*, bem como da avaliação do conhecimento da sociedade sobre estes e sobre a sua prática, no que diz respeito aos fenómenos. A amostra foi de conveniência sendo composta por um total de 128 participantes, obtidos através de um questionário online. Os resultados mostraram o conhecimento suficiente e válido sobre a síndrome, contudo, obteve-se um baixo resultado relativamente ao *quiet quitting* e ao *job hopping*, apesar da vasta partilha que estes tiveram nos media. Esta evidência sugere a importância da informação e recurso a fontes adequadas para empoderar a população e proteger o elemento essencial de uma civilização: a Pessoa. Sugere-se, a partir dos resultados obtidos, a necessidade da produção de futuros estudos neste âmbito.

Palavras-chave: Conhecimento, *Burnout*, *Quiet Quitting*, *Job Hopping*, Organizações

Abstract

Although *burnout* was only recently recognized by the World Health Organization (WHO) in 2022, it has existed for many years and this lack of scientific recognition does not seem to have limited people's knowledge of it. This syndrome gained a predominance of cases during and after the covid-19 pandemic, due to all the *stress* and fear generated by the virus, as well as the changes that had to be made to people's private and professional lives, so there was no longer a balance. *Quiet quitting* and *job hopping* are not scientifically recognized terms; on the contrary, they are trends that have gained great weight in the last year on social networks and have begun to be the subject of scientific studies to better understand these social phenomena. *Quiet quitting* consists of doing only what is necessary at work instead of quitting, while *job hopping* is based on changing jobs for a series of personal and/or organizational reasons. These two phenomena cause numerous problems and risks for organizations. This is an exploratory study, so significant questions will be raised for future research. The aim is to analyze burnout syndrome and the terms *quiet quitting* and *job hopping*, as well as to assess society's knowledge of these phenomena and their practice. The sample was one of convenience and consisted of a total of 128 participants, obtained through an online questionnaire. The results showed that there was sufficient and valid knowledge about the syndrome; however, a low score was obtained for *quiet quitting* and *job hopping*, despite the widespread sharing of these in the media. This evidence suggests the importance of information and the use of appropriate sources to empower the population and protect the essential element of a civilization: the person. Based on the results obtained, we suggest the need for future studies in this area.

Keywords: Knowledge; *Burnout*; *Quiet Quitting*; *Job Hopping*; Organizations;

Índice

Agradecimentos	ii
Resumo	iii
Abstract.....	iv
Índice de Figuras.....	vi
Índice de Tabelas	vii
Introdução	1
Gerações.....	3
Burnout	4
1.1. Definição e Sintomas	4
1.2. Causas.....	6
1.3. Pandemia do covid-19.....	8
1.4. Impacto do <i>burnout</i> nas organizações.....	9
1.5. Prevenção e Tratamento	10
Quiet Quitting	13
2.1. Definição.....	13
2.2. Causas e Motivações	15
2.3. O impacto nas organizações.....	17
Job Hopping	20
3.1. Definição.....	20
3.2. Causas e Motivações	22
3.3. O impacto nas organizações.....	23
Metodologia	25
Objetivos e Hipóteses	25
Amostra.....	26
Procedimento de recolha de dados	26
Instrumentos	27
Análise de dados	28
Resultados	30
Discussão	36
Conclusões	42
Referências Bibliográficas	44
Anexo	54
Questionário	54

Índice de Figuras

Figura 1: Causas do <i>burnout</i>.....	32
--	-----------

Índice de Tabelas

Tabela 1: Procura de ajuda em função do sexo	30
Tabela 2: Tipo de ajuda procurada em função do sexo	31
Tabela 3: Motivos da não procura de ajuda em função do sexo	32
Tabela 4: Tratamentos do <i>burnout</i>	33
Tabela 5: Motivos da prática do <i>quiet quitting</i>	34
Tabela 6: Motivos da prática do <i>job hopping</i>	35

Introdução

O trabalho preenche uma grande parte do tempo dos indivíduos e, apesar disso, a realização profissional por vezes não é adquirida como o esperado, o que faz gerar exaustão e insatisfação (Trigo, Teng & Hallak, 2007). Para além destas consequências, o trabalho e os problemas que este envolve podem ainda provocar *stress* em excesso, o que gera por sua vez o *burnout* (Freitas, Barros, Miranda, Freitas, Rocha & Lessa, 2021).

O *burnout* surgiu nos anos de 1960 nos EUA, devido à frustração associada à idealização das profissões de serviços humanos e à burocratização. Este fenómeno, em específico, espalhou-se globalmente, mas as suas pesquisas baseadas em conceitos ocidentais, podem não capturar completamente as nuances culturais de diferentes regiões (Ferreira, 2022).

Este termo evoluiu significativamente ao longo do tempo, sendo aplicado em diversos domínios e referenciado em diversos contextos históricos, literários e clínicos. No ano de 1837, este referia-se ao consumo completo de combustível, enquanto que em 1931, dizia respeito aos circuitos elétricos que deixavam de funcionar devido a sobrecarga. Já em 1972, era utilizado informalmente para descrever indivíduos viciados em drogas, e em 1975, começou a ser comumente utilizado para descrever a exaustão mental devido ao contínuo esforço (Ferreira, 2022).

No entanto, Herbert Freudenberger e Christina Maslach foram os primeiros investigadores a estudar e a definir o conceito de *burnout* com o foco no impacto nos indivíduos e nos relacionamentos no local de trabalho (Ferreira, 2022).

Em Portugal, a partir de 2022, o Dicionário da Língua Portuguesa define esta síndrome como um "(...) esgotamento físico e mental causado por excesso de trabalho ou *stress* decorrente da atividade profissional (...)" (Dicionário Infopédia Da Língua Portuguesa, n.d.; Ferreira, 2022).

A pandemia de covid-19 foi então considerada uma grande ameaça à saúde pública em todo o mundo, esta teve um impacto significativo em todas as formas de ordem social. A crise que resultou da pandemia afetou severamente todos os setores da economia, o que fez gerar pressões organizacionais internas e externas, que consequentemente levaram ao desenvolvimento do *burnout* nos colaboradores (Carvalho, Pinto, Oliveira, Matos & Costa, 2023).

Este acabou também por criar um impacto nos setores como a agricultura, a manufatura e os serviços (Chandrasekaran, Priyadarshini & Sheeja, 2023). Logo tanto a

vida humana como a economia global sofreram mudanças e desafios com o aparecimento desta pandemia (Kloutsiniotis, Mihail, Mylonas & Pateli, 2022).

Assim, o covid-19 trouxe associado inúmeras alterações tanto na vida privada como na vida profissional dos colaboradores e isto contribuiu para um aumento acentuado dos níveis desta síndrome (Freitas et al., 2021).

No fim dos confinamentos, o aumento já foi referente ao *quiet quitting*, isto porque este fenómeno se tornou numa das maneiras de lidar com o *burnout* (Galanis, Katsiroumpa, Vraka, Siskou, Konstantakopoulou, Moisoglou, Gallos, & Kaitelidou, 2023) e evitar a demissão. Deste modo, a pandemia pode ter ajudado na formação da desistência silenciosa, no entanto, existem outras razões que levam a este movimento que devem também ser devidamente identificadas (Landin, Hadzic & Biregeyi, 2023).

O *quiet quitting* de certo modo ajuda a minimizar o impacto da síndrome, porque os colaboradores passam a fazer apenas o necessário, logo o esgotamento acaba por ser evitado (Galanis et al., 2023). Contudo, este fenómeno é uma forma de mostrarem que estão insatisfeitos com a organização (Landin et al., 2023) e quando não são tomadas atitudes para melhorar o ambiente de trabalho ou os problemas (Larasati & Aryanto, 2020) que estão a provocar o *burnout*, o *quiet quitting* deixa de ser suficiente. Deste modo, pode-se ter que recorrer ao *job hopping*, ou seja, ao saltar de emprego, de modo a fugir da insatisfação e de todas as condições (Shrift, 2016).

Porque esta síndrome impacta negativamente os colegas, os clientes e o ambiente organizacional, levando assim ao distanciamento dos membros da equipa, ao cinismo e aos conflitos na organização, além do aumento da rotatividade dos colaboradores (Danauské, Raišienė & Korsakienė, 2023).

Contudo, muitas pessoas têm praticado *job hopping*, não só pelos motivos referidos anteriormente, mas também por todas as oportunidades que surgiram no mundo com a globalização, a tecnologia e os transportes. É de referir ainda que, a subida desta prática vem por sua vez dificultar os empregadores a satisfazerem e a sustentarem os seus colaboradores que querem trocar de emprego (Pandey, 2019).

A internet e tudo o que esta abrange, foi uma mais-valia para o ser humano durante a pandemia. Possibilitou a continuação do contacto entre as pessoas, o entretenimento e a ocupação dos tempos livres e permitiu ainda fazer com que a população se mantivesse sempre informada sobre a evolução da pandemia (Ricarte, 2020). Com todo este fluxo de informação e acesso à internet e às redes sociais surgiram então estes dois fenómenos, o *quiet quitting* e o *job hopping*, que juntamente com o *burnout* constituem o domínio deste

estudo. Estes três focos têm a sua representação independente, no entanto, apresentam todos um ponto de ligação, que é o trabalho e o impacto que este provoca no ser humano.

Gerações

De acordo com Formenton e Stefano (2017), uma geração é “um grupo de indivíduos que têm mais ou menos a mesma idade e experimentam, na maioria das vezes como crianças ou jovens adultos, eventos históricos específicos, como uma crise económica, um *boom* económico, uma guerra ou mudanças políticas significativas.”. No entanto, no campo demográfico, o conceito de geração não se baseia em fatores sociais ou económicos, mas sim nos anos de nascimento dos indivíduos. Existem diferentes opiniões no que toca à divisão e à classificação das gerações que existiram até hoje, no entanto elas acabam por se enquadrar umas nas outras.

Segundo Novaes (2018), existem seis gerações, nomeadamente os Tradicionais ou Veteranos, os *Baby Boomers*, a Geração X, a Geração Y, a Geração Z e por último a Geração Alfa.

A Geração dos Tradicionais ou dos Veteranos nasceram entre 1922 e 1945, viveram em períodos de guerra e foram atormentados pela época da ditadura. São caracterizados por acreditarem no trabalho em equipa e por, através do método autoritário, exercer liderança. Esta geração é caracterizada por preocupar-se com a estabilidade no emprego, logo acabam por ser mais fiéis, dedicados e respeitadores das regras e da hierarquia no trabalho (Novaes, 2018).

Nascidos entre 1946 e 1964 temos os *Baby Boomers*, que segundo a teoria de Robbins, significa “explosão de bebés”, que neste caso diz respeito aos filhos que nasceram após a segunda guerra, quando houve o aumento considerável da população. Esta geração é marcada pela crença no poder da hierarquia e pela capacidade de trabalho em equipa (Novaes, 2018).

O facto de terem nascido no pós-guerra e possuírem um perfil mais ponderado torna-os mais obedientes e responsáveis o suficiente para assumirem a responsabilidade de reconstrução (Novaes, 2018).

No que diz respeito à Geração X, são pessoas nascidas entre 1965 e 1978 que lutam desde novas pela sua independência pessoal e financeira. Esta geração apesar de conseguir conciliar ambos os objetivos, acaba por valorizar mais os objetivos pessoais que os organizacionais. Conseguem trabalhar tanto em grupo como individualmente e lidam bem com mudanças, ou seja, possuem uma maior capacidade de adaptação a várias

funções. Esta geração, já difere um pouco das anteriores, nomeadamente pelo facto de defender uma hierarquia não tão rigorosa e um clima organizacional mais informal (Novaes, 2018).

Temos de seguida a Geração Y ou *Millennials*, indivíduos que nasceram a partir de 1978 em diante. Esta geração é diferenciada das anteriores por possuir características mais individualistas e por se ter desenvolvido já em contacto com as tecnologias de informação. Estes dão também prioridade ao lado pessoal sobre os aspetos profissionais e defendem as suas posições e pontos de vista (Jacques, Pereira, Fernandes & Oliveira, 2015).

Segundo Jacques et al. (2015), os *Millennials* são uma combinação das outras gerações, mais concretamente da atitude independente de fazer as coisas sozinhos e por si dos Tradicionais, juntamente com a ética do trabalho em equipa dos *Baby Boomers* e da segurança tecnológica da Geração X. Um dos aspetos mais importantes para esta geração é a realização pessoal, logo acabam por ser pouco fiéis à empresa onde trabalham.

Em termos de potenciar o futuro, a geração dos *Millennials*, é a mais notada para este objetivo. E o uso da tecnologia torna-os distintos, participantes, bons em trabalho de equipa, educados, otimistas, entre outros aspetos. As pessoas desta geração cresceram com acesso direto à informação e a todos os meios informáticos que a permitem obter (telemóveis, computadores, Tv, etc.) (Jacques et al., 2015).

Relativamente à Geração Z, esta pode fazer parte da Geração Y, visto que os autores afirmam que são indivíduos nascidos entre 1990 e 2010. Estes não vivem sem internet ou todo o meio informático, dado que possuem um amplo acesso às informações. A geração é inclusive versátil, exigente, flexível, dinâmica, autodidatas e não gostam de horários pouco flexíveis nem de hierarquias (Jacques et al., 2015).

Por último, temos a Geração Alfa que são os que nasceram entre 2010 e em diante. Esta geração difere de todas as outras, uma vez que é composta por pessoas com estruturas cerebrais diferentes e um perfil cognitivo alterado, tornando-as capazes de fazer várias tarefas em simultâneo (Jacques et al., 2015).

Burnout

1.1. Definição e Sintomas

O *burnout* é alvo de discussão já há muitos anos, contudo, foi apenas reconhecido como uma síndrome pela Organização Mundial de Saúde (OMS) e posteriormente adicionada à Classificação Internacional de Doenças (CID-11), em 2022. A síndrome passou então a ser definida como uma resposta ao *stress* crónico no trabalho, resultante

dos conflitos que existem entre este meio e o colaborador (Alencar, Gomes, Ferro, Viana, Grangeiro, Pereira, Ildefonso & Maia, 2022).

Existem vários fatores que o desencadeiam, logo o seu surgimento não acontece de forma súbita, mas sim gradual. Assim, o prolongado desgaste acaba por afetar tanto a saúde física como a saúde mental da pessoa, além de ter impactos negativos na qualidade do trabalho e nas relações interpessoais (Cândido & Souza, 2017; Paula, Ferreira, Oliveira & Dutra, 2018).

Os pesquisadores, de modo a conseguirem diagnosticar esta síndrome, adotaram um modelo multidimensional, mais concretamente o *Maslach Burnout Inventory* (MBI), proposto por Maslach e Jackson (Alencar et al., 2022; Perniciotti, Júnior, Guarita, Morales & Romano, 2020).

O *burnout* é então composto por três grandes dimensões, nomeadamente a exaustão emocional, na qual o colaborador se sente sobrecarregado e sem recursos emocionais suficientes para lidar com as tarefas do trabalho (Loureiro, Pereira, Oliveira & Pessoa, 2008).

Outra componente é a despersonalização ou cinismo, e nesta, há a predominância para o desenvolvimento de uma atitude negativa, cínica e de distanciamento em relação ao trabalho e às pessoas com quem interage. Podendo levar assim a um tratamento impessoal e insensível dos outros, incluindo clientes e colegas (Loureiro et al., 2008).

Temos também a diminuição da realização pessoal, na qual o colaborador tem a tendência para inferiorizar as suas capacidades e produtividade no trabalho. Assim, nesta dimensão existem sentimentos de baixa realização e de frustração no alcance dos objetivos profissionais (Loureiro et al., 2008).

A síndrome pode ainda causar alguns sintomas físicos, tais como cansaço constante, dores musculares e de cabeça, alterações no sono, no sistema respiratório e no sistema gastrointestinal, entre outros. Em relação aos sintomas psíquicos, defensivos e comportamentais o colaborador pode experienciar sentimento de alienação, de impotência e de solidão, diminuição da atenção, incapacidade de relaxamento, isolamento, perda do interesse pelas funções no trabalho, ou até mesmo depressão e suicídio (Perniciotti et al., 2020; Pêgo & Pêgo, 2016).

Como a síndrome se desenvolve gradualmente, cada grau de manifestação, de intensidade e de frequência vai ser diferente. Em relação à frequência, esta varia desde sintomas esporádicos até passar para uma presença diária e constante na vida da pessoa. No que toca à intensidade, esta pode ir desde o simples sentimento de inquietação,

irritabilidade, exaustão e frustração até doenças ou somatizações (Mallmann, Palazzo, Carlotto & Aerts, 2009).

1.2. Causas

O *burnout* para além de provocar vários sintomas vai ter também na sua base inúmeras causas. Desde logo, temos a perspetiva existencial, que mostra que a certeza da morte cria aflição no ser humano. Assim, de modo a reduzir este sentimento, as pessoas tentam dar um significado às suas vidas. O mesmo se verifica para o trabalho, ou seja, idealizam e criam certas expectativas de modo a torná-lo especial. Contudo, sentimentos como tristeza, fracasso e até *burnout* podem surgir se estas expectativas não forem mais preenchidas (Vieira, 2010).

A insatisfação no trabalho, que é provocada pela constante busca das empresas por produtividade dos colaboradores; e a falta de reconhecimento profissional, que faz diminuir o senso de realização constituem fortes motivações para o surgimento desta síndrome (Murofuse, Abranches & Napoleão, 2005).

Um ambiente de trabalho tóxico com pessoas tóxicas gera também vulnerabilidades nos colaboradores, porque causam repercussões na saúde e no comprometimento da atividade desenvolvida no trabalho (Ferreira & Pezuk, 2021).

A autoestima é definida como a estima que alguém tem por si mesmo. E tendo em conta a correlação entre a autoestima e o *burnout*, verifica-se que esta consegue contribuir para o sentimento de realização pessoal, para o aumento do bem-estar e da eficácia no trabalho. Todavia, este elemento quando inexistente, pode provocar esgotamento emocional e físico (Perniciotti et al., 2020).

Além disso, o sono é crucial para a recuperação física e emocional do ser humano, contudo, quando este é privado, por exemplo devido a turnos noturnos, ou então quando existe pouco descanso adequado, a qualidade de vida e a saúde mental podem ser afetadas, aumentando o risco de desenvolver *burnout* (Ferreira & Pezuk, 2021; Mallmann et al., 2009; Rocha & Martino, 2010).

A área profissional consiste também num fator potenciador desta síndrome, porque dependendo da área, pode provocar uma maior ou menor propensão para o desenvolvimento do *burnout*. Sendo que as mais propensas são as áreas da saúde, da educação e da assistência social, porque envolvem interações interpessoais intensas e contacto direto com os pacientes, alunos ou beneficiários. Para além disso, normalmente há a exposição dos profissionais a situações emocionalmente desafiadoras, o que vem contribuir para o desgaste físico e mental (Carrilo-Esper, Hernández & Estrada, 2012).

É de referir ainda que, fatores como o nível remuneratório reduzido e a falta de recompensas, ou seja, de incentivos, podem contribuir para o surgimento da síndrome, porque o colaborador acaba por não se sentir reconhecido nem valorizado no trabalho (Tamayo, 2009).

A sobrecarga de carga horária e de tarefas no trabalho têm se tornado uma realidade constante. Estas demandas, muitas vezes excedendo as expectativas da própria profissão, impactam negativamente a saúde mental dos profissionais (Zanin & Angonese, 2019). Isto ocorre porque a quantidade de tarefas e de pressões que lhes é aplicada, excede o suporte e os recursos oferecidos, o que faz gerar um desequilíbrio que contribui para o *burnout* (Alencar et al., 2022).

Ainda, causas como a ausência de controle, isto é, o colaborador não tem controle sobre as tarefas e funções que excuta no trabalho; os valores conflitantes, onde os valores declarados não estão em concordância com as práticas da empresa; o colapso da unidade, ou seja, os colaboradores perdem a união e a noção das interações colaborativas com os outros colegas; e a ausência de equidade e a falta de procedimentos justos no trabalho, aumentam a probabilidade de desenvolver esta síndrome de *burnout* (Borges, Argolo, Pereira, Machado & Silva, 2002; Tamayo, 2009).

Estes resultados causam consequências, que se manifestam em três níveis, nomeadamente no nível individual, no qual ocorre um desgaste emocional excessivo, cansaço e distanciamento psicológico, que por sua vez resultam em desinteresse e em falta de satisfação no desempenho da profissão. De seguida, no âmbito organizacional, as consequências mais habituais são o absentéismo e a frequente rotatividade dos colaboradores (*turnover*). Por último, temos o nível social que é definido por um impacto negativo nos relacionamentos sociais, familiares e recreativos, resultando em relações frágeis e pouco satisfatórias (Loureiro et al., 2008).

Com a evolução da síndrome e com tudo o que esta provoca, podem surgir comportamentos de risco, na qual as pessoas afetadas recorrem a substâncias como o álcool, as drogas e os tranquilizantes para tentar lidar com este problema. Destes vícios resultam problemas de saúde mental, como o alcoolismo, as doenças mentais, os conflitos conjugais e até mesmo o suicídio, como referido anteriormente (Ferreira, 2022; Perniciotti et al., 2020).

Alguns estudos recentes indicam que o número de suicídios é maior nos colaboradores que se encontram mais propensos a sintomas de *burnout*. O que levanta preocupações sobre uma possível ligação entre esta síndrome e diversas formas de autoagressão (Danauské et al., 2023).

1.3. Pandemia do covid-19

Todos estes sintomas e causas do *burnout* foram agravados com a pandemia. O covid-19 foi considerado uma grande ameaça à saúde pública em todo o mundo, pois teve um impacto significativo em todas as formas de ordem social. A crise resultante da pandemia afetou severamente todos os setores da economia, o que fez gerar pressões organizacionais internas e externas, que conseqüentemente levaram ao desenvolvimento da síndrome de *burnout* nos colaboradores (Carvalho et al., 2023).

Enquanto que muitos colaboradores foram forçados a trabalhar remotamente, outros permaneceram na linha da frente com acesso inadequado a equipamentos de proteção e formação (Carvalho et al., 2023). Mais concretamente os profissionais de saúde que, em vários lugares do mundo, ficaram na linha da frente contra o covid-19, tentando enfrentar desafios, ameaças e riscos para a sua própria saúde (Chandrasekaran et al., 2020).

Durante a pandemia, os colaboradores enfrentaram todas e mais algumas das causas que levam ao desenvolvimento do *burnout*, como o aumento da carga de trabalho, da pressão física e do *stress*. Houve ainda o aumento destas demandas de trabalho, das incertezas futuras e da falta de apoio familiar e social, e tudo isto contribuiu acentuadamente para o esgotamento emocional e físico destes elementos (Carvalho et al., 2023).

Estes efeitos adversos na saúde mental dos profissionais provocaram a redução da qualidade do tratamento dos pacientes e o aumento do risco dos erros médicos, prejudicando assim a segurança do paciente (Kale, Dhabalia, Chalak, Patel, Chand & Das, 2023).

Todavia, não foi apenas a área da saúde a sofrer com o covid-19, muitas empresas tiveram que se adaptar ao trabalho remoto, que inicialmente foi aplicado apenas a um grupo limitado de colaboradores e mais tarde foi aplicado como a norma para muitos (Santos & Costa, 2022).

As restrições de distanciamento social, os *lockdowns* e as preocupações com a saúde pública vieram trazer uma série de desafios para as organizações, em todo o mundo, logo tiveram de se ajustar a estas mudanças que a pandemia do covid-19 veio provocar (Santos & Costa, 2022).

As empresas tiveram que se adaptar, aplicando várias medidas, tais como, trabalho remoto, horários flexíveis, protocolos de saúde e de segurança rigorosos, esforços de digitalização reforçados e até redução de custos, o congelamento de contratações e em

alguns casos, demissões e licenças temporárias. Com estas alterações, as pessoas começaram a ter mais acesso às tecnologias e a utilizá-las com mais frequência (Santos & Costa, 2022).

Apesar destas mudanças e alterações todas para tentar diminuir o impacto do trabalho remoto e da pandemia, muitas empresas não se preocuparam com os seus colaboradores e com a sua vida pessoal (Gabriel & Aguinis, 2022).

1.4. Impacto do *burnout* nas organizações

Esta falta de preocupação não constituiu a melhor decisão, por parte das empresas, porque o *burnout* para além de possuir bastantes impactos para os colaboradores, possui igualmente para as organizações (Falce, Santos, Muylder, Verwaal & Guimarães, 2023).

No âmbito organizacional, torna-se necessário abordar o comprometimento, numa perspetiva atitudinal, afetiva e comportamental. Este comprometimento organizacional pode ser compreendido por meio de um modelo de três dimensões, interligado por sua vez por ligações tridimensionais, isto é, afetivas, normativas e calculativas (Falce et al., 2023).

O comprometimento afetivo manifesta-se através de uma conexão emocional profunda entre o colaborador e a organização, gerando lealdade, desejo de permanecer na empresa e valorização. O envolvimento e a identificação com os ideais da empresa são as partes constituintes deste vínculo emocional. De seguida, temos o comprometimento normativo que é definido como uma obrigação moral do colaborador para com a empresa. Esta tende a ser fundamentada em princípios éticos e um senso interno de dever. Deste modo, a permanência do colaborador na empresa é vista como uma forma de a recompensar e evitar a deslealdade. Por último, o comprometimento calculativo que se manifesta quando o colaborador avalia as vantagens e as desvantagens materiais de continuar ou então de deixar a empresa, sem ter em conta os aspetos emocionais envolvidos. Podendo este comprometimento resultar em uma permanência por conveniência. Assim, este resultado vem representar um problema para a empresa se os colaboradores não perceberem mais a saída como algo indesejável (Falce et al., 2023).

Daqui se pode retirar que, o comprometimento do trabalhador para com a empresa, tanto espacial quanto emocionalmente, impulsiona o desempenho e a identificação com os objetivos desta. Logo a manifestação de sintomas de *burnout* pode resultar na perda desse vínculo emocional, fazendo com que o colaborador pondere mais sobre a validade dos seus esforços, tenham uma diminuição do prazer no trabalho e realize as tarefas apenas por obrigação contratual (Falce et al., 2023).

Verifica-se, portanto, que existem implicações tanto para os colaboradores como para as organizações, porque a síndrome provoca um desempenho menos eficiente, ou seja, uma produtividade mais reduzida, a motivação e a criatividade diminuem e a qualidade geral do trabalho é afetada (Danauskė et al., 2023).

O *burnout* pode ainda causar prejuízos cognitivos e atitudes negativas em relação ao trabalho, tais como, a insatisfação, o absenteísmo e a aposentadoria precoce. Ainda, tem um impacto negativo nos colegas, nos clientes e no ambiente organizacional, levando assim ao distanciamento dos membros da equipa, ao cinismo e aos conflitos na organização, além do aumento da rotatividade dos colaboradores (Danauskė et al., 2023).

Além disso, os que apresentam altos níveis de *burnout* tendem a ter uma ligação enfraquecida com a organização, o que leva a uma possível redução no próprio sentimento de pertença (Falce et al., 2023).

Com todos estes fatores, muitos colaboradores que se encontram afetados pelo *burnout*, ponderam a possibilidade de abandonar a organização ou experimentar uma “saída psicológica” do trabalho, onde podem desconectar-se emocionalmente das tarefas e das responsabilidades. Para além disso, esta saída permite que as pessoas permaneçam empregadas, mas o seu envolvimento, comprometimento e desempenho diminuem significativamente. Logo isto terá impactos substanciais no funcionamento da organização e na qualidade dos resultados (Carlotto, 2002).

Assim sendo, a síndrome associa-se a resultados organizacionais negativos e a várias disfunções pessoais. Podendo levar ainda a uma deterioração significativa do desempenho no trabalho e à afetação das relações familiares e sociais das pessoas (Carlotto, 2002).

1.5. Prevenção e Tratamento

As consequências da síndrome, no fundo, acabam por se espalhar para a vida pessoal e profissional. Deste modo, diante destes resultados, torna-se crucial promover a qualidade de vida e o bem-estar dos colaboradores, e implementar medidas organizacionais e pessoais adequadas (Danauskė et al., 2023).

Aqui surgem então a prevenção e o diagnóstico precoce, que constituem as melhores abordagens para lidar com o *burnout*. Contudo, verifica-se ainda que algumas empresas ignoram os sinais e sintomas de sofrimento e de tristeza dos colaboradores. Algumas destas, de modo a isentarem-se das responsabilidades, chegam a tratar a síndrome como algo exclusivamente pessoal (Paula et al., 2019).

No entanto, existem empresas que são exceções e que estão conscientes da importância da qualidade de vida no ambiente de trabalho, reconhecendo que a síndrome pode afetar diretamente a capacidade dos colaboradores de prestarem assistência de qualidade (Paula et al., 2019).

Este reconhecimento por parte das empresas traz associado a tomada de medidas de prevenção, nomeadamente intervenções individuais e organizacionais. Sendo que as intervenções individuais se concentram no desenvolvimento de competências adaptativas de enfrentamento de modo a que o colaborador consiga lidar com o *stress* de forma mais eficaz (Perniciotti et al., 2020).

Nesta intervenção, estão também presentes a necessidade de autoconhecimento e de autocuidado, que fomentam a compreensão das próprias necessidades, levando por sua vez ao estabelecimento de limites saudáveis, priorização do sono, prática de atividade física e alimentação equilibrada. Inclui-se ainda aqui o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, o cultivo de passatempos, de interesses e de atividades de lazer que proporcionem prazer fora do ambiente de trabalho (Perniciotti et al., 2020).

Torna-se crucial também para os colaboradores, refletir sobre as metas de carreira, os valores pessoais e as motivações, de modo a conseguirem encontrar um maior sentido de propósito e de significado no trabalho (Perniciotti et al., 2020).

Ainda como métodos de intervenções individuais temos a terapia cognitivo-comportamental, que consiste em ensinar os colaboradores, a desenvolverem competências de enfrentamento ativas; e os grupos de meditação *mindfulness*, que se baseia na aquisição da atenção plena para a redução do *stress* e para a adaptação a eventos *stressores* (Gabriel & Aguinis, 2022).

Relativamente às intervenções organizacionais, o foco está em modificar o ambiente *stressor*. Nestas intervenções, as empresas, com o objetivo de melhorar a comunicação e o trabalho em equipa, tentam alterar o contexto em que as atividades laborais são efetuadas (Perniciotti et al., 2020).

É necessário referir desde já a importância das alterações físicas, tais como, a flexibilidade de horários e a possibilidade de trabalho remoto para promover um melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal; a comunicação efetiva, que se baseia na obtenção de uma comunicação clara sobre as expectativas, as mudanças e as oportunidades na organização; e a autonomia laboral, que diz respeito à liberdade dos colaboradores de tomar decisões e de atuar de forma independente quanto às suas funções e obrigações no trabalho (Perniciotti et al., 2020).

Há que referir ainda a inclusão dos colaboradores nas tomadas de decisão. Logo tentar perceber quais os recursos que estes necessitam para conseguirem realizar o trabalho de acordo com as suas competências, ou seja, entender o que estes precisam. Muitas vezes existe a sobrecarga de exigências, mas não existe o fornecimento dos recursos necessários, isto provoca então a frustração, a falta de comprometimento e a redução do desempenho. Além disso, estes devem ser integrados na definição de metas e por conseguinte os gestores devem estabelecer os objetivos de desenvolvimento (Gabriel & Aguinis, 2022).

No nível de grupo, é necessário aprender a relacionar-se com os colegas e tentar procurar apoio quando for necessário (Loureiro et al., 2008). Logo a oferta de um forte sistema de apoio social tanto dentro como fora do ambiente de trabalho, atua como fator protetor, e este pode ajudar na redução dos efeitos do *stress*, sejam estes físicos, sociais ou psicológicos. Com isto se refere ao suporte de colegas, de supervisores, de amigos e de familiares e este pode ser de variadas formas, como o simples ouvir, dar assistência material, conselhos ou então fazer com que a pessoa se sinta compreendida e valorizada. Resumidamente, é necessário que haja comunicação, esta é a base para a resolução dos problemas e consequentemente para a diminuição do *burnout* (Gabriel & Aguinis, 2022).

Temos a perspetiva existencial que para além de contribuir para o desenvolvimento do *burnout*, pode também ser traduzida numa abordagem de tratamento. O fornecimento de *feedback*, ou seja, prestar ao colaborador o reconhecimento que este merece, através dos pontos fortes sem focar apenas nos pontos fracos, torna-se essencial para os colaboradores. Este fator permite evitar que estes se sintam inseguros e esquecidos relativamente ao seu lugar e futuro na empresa e contribui para o sentimento de que o que fazem é significativo e importante (Gabriel & Aguinis, 2022; Pines & Keinan, 2005).

Em tempos de orçamentos reduzidos, esta medida torna-se numa boa abordagem porque pode ser alcançada sem grandes gastos (Pines & Keinan, 2005). Contudo, em tempos de pandemia e de trabalho remoto, uma possível resolução para a ausência deste elemento é a incorporação de elementos de gamificação nas interfaces humano-computador como uma forma de fornecer *feedback*, em tempo real, e incentivar o engajamento dos colaboradores (Baumann & Sander, 2021).

Temos também a reorganização das tarefas, ou seja, o encorajamento dos colaboradores, por parte dos gestores, para alterarem as tarefas e as interações emocionalmente desgastantes. Esta medida permite fornecer uma maior flexibilidade e controlo nas tarefas, o que potencia a autoeficácia e a diminuição dos sentimentos de

cinismo (Gabriel & Aguinis, 2022). Neste âmbito, é necessário haver ainda a distribuição equitativa das tarefas e a definição clara das prioridades (Perniciotti et al., 2020).

Os gestores podem ainda promover o desenvolvimento dos seus colaboradores, fornecendo-lhes oportunidades para tal. Expandindo ou alterando o trabalho destes, por exemplo, sem que isso implique a criação de *stress* (Gabriel & Aguinis, 2022).

As empresas podem também, através do treinamento dos colaboradores, prevenir o *burnout*, isto é, fornecer oportunidades de formação, de desenvolvimento de competências e de crescimento profissional para os manter motivados (Perniciotti et al., 2020).

Ainda neste tipo de intervenção, há que implementar políticas e práticas que abordem os fatores de risco do *burnout*, como é o caso do excesso de horas extra, a excessiva pressão que é colocada e a sobrecarga de trabalho, todos estes elementos têm que ser controlados (Zanin & Angonese, 2019).

A prevenção e o tratamento da síndrome de *burnout* podem ainda se realizar através de psicofármacos, ou seja, de um acompanhamento farmacológico. Pode também ser tratado através de apoio psicológico, mais concretamente de psicoterapia no caso de ser no nível individual, ou então no nível organizacional, o recrutamento de uma equipa de psicólogos e terapeutas para prestarem apoio emocional (Paula et al., 2019; Perniciotti et al., 2020).

Quiet Quitting

2.1. Definição

Foi necessário, por meio dos poucos recursos existentes, um exame abrangente do conceito em causa, uma vez que se tornou difícil encontrar um estudo empírico nas investigações realizadas nos diversos bancos de dados académicos (Scopus, Web of Science, etc.). Trata-se de um conceito recém-desenvolvido e está relacionado com o desempenho, o bem-estar fisiológico e psicológico do colaborador (Yikilmaz, 2022).

O termo *quiet quitting* tem como possível tradução a “desistência silenciosa”, contudo, não se baseia em desistir, mas sim na adoção de um comportamento como precaução contra os problemas que o trabalho causa. Isto é, os colaboradores passam a não fazer nada para além do essencial no trabalho (Yikilmaz, 2022).

Apesar de possuir inúmeras definições o *quiet quitting* consiste ainda na proteção do colaborador do *burnout* e de processos semelhantes. Esta defesa faz-se através da realização da mínima produtividade possível que é imposta pelo trabalho, do mantimento

do seu bem-estar e do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. É quase como a aplicação de um mecanismo de proteção contra o aumento da carga de trabalho e contra as diversas expectativas que existem neste meio (Yikilmaz, 2022).

Alguns artigos periódicos defendem que se trata de um fenómeno novo e real, enquanto que outros rotulam o termo como uma ideia antiga e falsa (Aydın & Azizoğlu, 2022).

Um dos possíveis conceitos que se assemelha ao *quiet quitting* é o de desengajamento, que é representado pelo distanciamento físico, emocional ou cognitivo do trabalho. Vem então constituir, durante o trabalho, um método de defesa contra as condições externas e internas. Este mecanismo gera por sua vez colaboradores menos leais e interessados no emprego (Aydın & Azizoğlu, 2022).

Temos ainda o comportamento de abstinência, que até certo ponto se torna semelhante à desistência silenciosa, porque caracteriza-se pelo distanciamento físico e psicológico que o colaborador coloca entre o ambiente de trabalho e ele próprio. Neste comportamento há o afastamento de tudo o que envolva o trabalho, isto é, das tarefas, da organização e do próprio ambiente de trabalho. Este comportamento minimiza ainda a atenção e o tempo que os colaboradores depositam nas tarefas que são específicas (Aydın & Azizoğlu, 2022).

O último conceito que coincide com o de *quiet quitting* é o de negligência no trabalho, visto que se baseia na redução da participação nas tarefas e na não aplicação de esforço em tudo o que estiver ligado ao trabalho. Quando um colaborador começa a ser negligente, significa que não está mais a lutar ou a fazer esforço extra pela organização, logo passa a utilizar esse tempo para tratar de assuntos de carácter pessoal (Aydın & Azizoğlu, 2022).

Existem fontes que afirmam que a primeira introdução do *quiet quitting* foi realizada no Texas Economics Symposium, por Mark Boldger. Todavia, este só ganhou mais atenção, em 2022, quando Zaid Khan, de Nova Iorque, publicou no *TikTok* sobre o termo. Foi mais através desta publicação que as pessoas passaram a ter mais presente o *quiet quitting* na sua vida diária. Começou a ser então o movimento mais referido em todas as plataformas, desencadeando assim vários debates e movimentos sociais (Yikilmaz, 2022).

Entre 2021 e 2022, mais de 90 milhões de colaboradores demitiram-se dos seus empregos, sendo que este foi o maior valor desde que a estatística começou a ser registada. Este acontecimento acabou por gerar um fenómeno chamado de “A Grande Demissão”, que se repercutiu na insatisfação dos colaboradores com o trabalho e com a

nova relação de empregador-empregado, que consistia em fazer do trabalho a principal prioridade na vida das pessoas (Caldwell, Jamali, Elwin & Allard-Blaisdell, 2023; Ellera, Jamali & Caldwell, 2023; Mahand & Caldwell, 2023).

Conclui-se ainda que, outras gerações também recorreram ao *quiet quitting* antes ou durante a pandemia do covid-19, no entanto, a adesão foi maior por parte da geração Z, talvez por terem sido os responsáveis pela aplicação da tendência. Pode-se dever também do facto de se tratar de uma geração pioneira, com coragem e falta de paciência, logo em comparação com as outras, possui uma maior facilidade em romper ideias que já existem, neste caso o *quiet quitting* (Aydın & Azizoğlu, 2022; Hamouche, Koritos & Papastathopoulos, 2023).

2.2. Causas e Motivações

Pesquisas recentes identificaram o fenómeno do *quiet quitting*, onde os colaboradores, após a pandemia de covid-19, demonstram sintomas de *burnout*, como a fadiga física, emocional e mental causado pelo *stress* prolongado, ansiedade e depressão. Apesar dos impactos psicológicos, os efeitos económicos da pandemia desempenharam também um papel fundamental nesta tendência. Especialmente quando muitas empresas foram forçadas a ter que fechar temporariamente ou então a operar com capacidade reduzida, devido às restrições governamentais geradas pelo covid-19 (Yıldız, 2023).

O acesso ao financiamento e à realização de investimentos para o crescimento foram dificultados pela incerteza económica, resultando numa desaceleração económica geral e a uma perda de empregos. Apesar de muitas das restrições já terem sido reduzidas, os impactos económicos permanecem, afetando as perspetivas de carreira dos colaboradores e tornando a troca de emprego uma opção pouco viável (Yıldız, 2023).

Assim, verifica-se que a pandemia do covid-19 teve bastante impacto na vida pessoal e profissional das pessoas, porque provocou a mistura das fronteiras que existiam entre estes dois meios. E no fundo, o *quiet quitting* acaba por ser uma forma de os colaboradores obterem o retorno destas mesmas fronteiras, do tempo para coisas mais significativas e do bem-estar (Aydın & Azizoğlu, 2022; Yıldız, 2023).

O colaborador torna-se também descomprometido quando verifica que não existe concordância entre a cultura organizacional e os seus valores e crenças. Deste modo, esta cultura incompatível quando em predominância, pode resultar em *quiet quitting*. A liderança desempenha assim um papel fundamental, pois permite manter a cultura organizacional preservada. O facto de os gestores não conseguirem honrar as suas responsabilidades básicas e essenciais de liderança, faz com que haja um declínio no

comprometimento dos seus colaboradores, contribuindo por sua vez para a adesão ao *quiet quitting* (Biregeyi, Hadzic & Landin, 2023; Mahand & Caldwell, 2023).

Constitui também um fator potenciador desta tendência, o facto das organizações não conseguirem criar um relacionamento considerável e saudável com os colaboradores. Assim o método de defesa contra este ambiente de alta pressão, está em desistir e limitar os esforços que são aplicados (Mahand & Caldwell, 2023).

Os colaboradores colocam apenas o mínimo de esforço possível no trabalho, porque as empresas para além de exigirem o máximo de desempenho, não os valorizam. Estas tendem ainda a ignorar a importância de se comprometerem com o desenvolvimento profissional dos seus colaboradores e de tratá-los com mais consideração. Deste modo, verifica-se que a insatisfação é gerada especialmente pela falta de reconhecimento por parte dos superiores (Caldwell et al., 2023; Hamouche et al., 2023).

Daqui surge também a falta de compromisso para com a evolução da carreira. Os colaboradores sentem que os gestores não lhes fornecem oportunidades suficientes para crescerem profissionalmente, logo não sobem nem evoluem da posição em que se encontram na empresa. Como não há investimento no desenvolvimento profissional os colaboradores ficam com incertezas acerca do seu futuro (Caldwell et al., 2023; Kruse, 2022; Mahand & Caldwell, 2023).

De seguida, temos a falha na valorização dos colaboradores, isto é, cada vez menos os empregadores têm compaixão ou empatia pelos seus empregados. Acabam por os tratar como “*commodities*”, que consiste numa “(...) mercadoria padronizada e de baixo valor agregado (...)” (Martins & Martinelli, 2010, p. 2) e por ignorar os seus sinais de sofrimento. Para além disso, as organizações com culturas “de cima para baixo” muitas vezes geram a insatisfação dos colaboradores, que podem experimentar “(...) assédio sistémico, microgestão e comportamento abusivo (...)” (Caldwell et al., 2023; Mahand & Caldwell, 2023, p. 11).

É de realçar ainda o sentimento de pertença, que quando em falta provoca o aumento da desconexão do colaborador, contudo, quando presente consegue melhorar o bem-estar e o engajamento no local de trabalho. Deste modo, o fator da inclusão é crucial, especialmente em ambientes de trabalho remotos, porque quando inexistente pode ainda afetar negativamente a retenção, o desempenho e a moral dos colaboradores (Caldwell et al., 2023; Mahand & Caldwell, 2023).

A autonomia do indivíduo no local de trabalho torna-se essencial, porque faz com que os colaboradores consigam tomar decisões sobre como e quando realizar as suas

tarefas. Esta característica quando em falta pode afetar negativamente o desempenho e a satisfação no trabalho e o descontentamento dos colaboradores (Caldwell et al., 2023; Mahand & Caldwell, 2023).

O declínio da confiança organizacional é também um dos motivos pelo qual as pessoas desistem e saem das organizações. A falta de confiança afeta o comprometimento dos colaboradores e a falta deste mesmo apesto nos líderes prejudica o sucesso da empresa. Para além destes fatores todos, a confiança pode ainda ser afetada pela falta de inclusão dos colaboradores em decisões importantes (Caldwell et al., 2023; Mahand & Caldwell, 2023).

O *quiet quitting* é ainda utilizado como método de defesa contra os baixos salários (Hamouche et al., 2023; Ratnatunga, 2022) e contra a sobrecarga de trabalho, que prejudicam e dificultam por sua vez o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional dos colaboradores (Yikilmaz, 2022; Yıldız, 2023).

Alguns colaboradores aderem ainda a esta tendência devido à falta de desafios intelectuais ou à falta de interesse nas tarefas e funções que realizam (Shatakshi, 2022).

Todas estas experiências surgem de um intenso nível de *stress* no ambiente de trabalho, que se torna difícil de gerir devido às excessivas demandas e à ausência de suporte e de reconhecimento por parte da empresa em relação aos esforços despendidos (Hamouche et al., 2023).

Apesar de todas estas razões, recorrer ao *quiet quitting* pode ainda constituir uma maneira de os colaboradores mostrarem aos empregadores que o clima organizacional não está a ser o mais saudável e que necessita de ser melhorado (Ellis & Yang, 2022).

2.3. O impacto nas organizações

A maior parte dos colaboradores (59%), em termos mundiais, está a aderir ao *quiet quitting*, enquanto apenas 23% se encontram verdadeiramente engajados no trabalho. Este reduzido envolvimento chega a custar 8.8 biliões de dólares à economia global, logo os líderes não podem simplesmente ignorar este fenómeno, porque ele traz associado grandes custos e riscos para a organização (Gallup, 2023).

Como esta tendência consiste em fazer apenas o essencial no trabalho, significa que se vai verificar uma diminuição na produtividade, o que leva por sua vez há diminuição da qualidade dos serviços, do fluxo do trabalho e dos resultados dos negócios, e o aumento do custo das operações e do tempo dos prazos de entrega. Se a empresa possui uma

menor velocidade e eficiência na produção, esta acaba por ficar para trás em relação às outras (Yıldız, 2023).

Este fenómeno chega também a gerar baixos níveis de moral nos colaboradores, o que pode provocar uma certa disfunção na coesão da equipa de trabalho. Isto significa que a força de trabalho pode decorrer de forma não tão eficaz e com uma menor produtividade que o habitual. Assim, o declínio da moral gera a diminuição da rentabilidade operacional e fomenta os gastos com os colaboradores (Yıldız, 2023).

É de referir ainda que o *quiet quitting* provoca riscos de absentismo na empresa, e isto reflete-se em atrasos ou faltas ao trabalho, a reuniões e a eventos. O que por sua vez interfere no trabalho em equipa, reduz a produção e afeta o fluxo de trabalho (Yıldız, 2023).

Se este construto cria todos estes problemas, então a qualidade dos serviços e dos produtos será menor também, o que afeta assim o negócio e a reputação da empresa (Yıldız, 2023).

Com todos estes impactos, torna-se impossível não haver também uma diminuição na satisfação do cliente, isto porque a baixa qualidade dos produtos e dos serviços gera a insatisfação. Estes problemas por sua vez levam à diminuição dos clientes recorrentes e ao surgimento de comentários prejudiciais que irão condicionar a permanência dos clientes que já existem (Yıldız, 2023).

2.4. Prevenção

O *quiet quitting* pode ser evitado se as organizações começarem a fazer um esforço para conhecer os seus colaboradores. Desde a pandemia que as pessoas ao retornarem aos seus locais de trabalho, trouxeram consigo vários problemas familiares, pessoais e psicológicos. Assim, as medidas a serem tomadas serão diferentes para cada situação e problema em específico (Yıldız, 2023).

Outro possível método preventivo, está em melhorar a motivação dos colaboradores. As empresas que se preocupam com este fator conseguem prosperar e reduzir o risco de *quiet quitting*. No entanto, torna-se crucial reconhecer que tanto os fatores externos como internos, que impulsionam a motivação, são diferentes para cada colaborador (Yıldız, 2023).

A crise económica que foi desencadeada pela pandemia do covid-19 gerou inúmeras preocupações financeiras entre colaboradores de diferentes setores. Isto porque muitos anteciparam que iriam receber menos no futuro, o que causaria dificuldades

financeiras adicionais. Tal cenário resultou numa redução da motivação e do desengajamento dos colaboradores, acabando por gerar o *quiet quitting*. De modo a evitar este resultado, torna-se necessário rever as estratégias de recompensas, o monitoramento do desempenho e das políticas salariais dentro das empresas (Yıldız, 2023).

Para além disso, durante a pandemia, o trabalho remoto provocou um aumento considerável da carga de trabalho dos colaboradores, desequilibrando a vida pessoal e profissional destes. Esta persistência, dos níveis elevados de trabalho, contribuem também para o aumento do *quiet quitting*. Deste modo, os gestores devem reavaliar a distribuição da carga de trabalho e garantir ainda que os colaboradores se sentem valorizados e mostrar que o seu trabalho é percebido como significativo e importante (Rocha, 2023; Yıldız, 2023).

Há ainda que entender que a partilha de conhecimento entre departamentos pode ser útil e importante para a criação de uma comunidade. Esta partilha pode ser alcançada através da criação de um programa de formação, no qual os colaboradores conseguem estabelecer conectividade uns com os outros e talvez realizar algo divertido em equipa enquanto fazem o trabalho (Ratnatunga, 2022).

Torna-se ainda necessário o restabelecimento dos laços sociais entre os elementos da organização, de modo a que a não se sintam sozinhos após todo o clima pós-pandemia. Bem como a criação de um bom ambiente de trabalho, mais concretamente um ergonómico, para que se consiga fomentar a motivação e não o *quiet quitting*. Neste tipo de ambientes, tendencialmente são repensados os detalhes referentes às cores ambientais, à ventilação, isolamento acústico e iluminação (Rocha, 2023; Yıldız, 2023).

O *feedback* é também essencial para reduzir este fenómeno, contudo deve ser particular ao colaborador em vez de geral, porque os gestores podem erradamente recompensar os colaboradores com quem mais têm contacto em vez dos que são independentes (Ratnatunga, 2022).

Outro ponto fulcral consiste em ter a vida pessoal e profissional equilibrada, que mais uma vez foi afetada pela pandemia. Todos os colaboradores necessitam dos seus momentos de lazer e de descanso, para que consigam renovar-se do ambiente de trabalho que normalmente é *stressante*. Antes do covid-19, estes momentos eram alcançados através de horários flexíveis e de licenças remuneradas. Só que estas atividades, com a pandemia, foram eliminadas, deixando assim de existir o equilíbrio. Deste modo, os superiores têm que respeitar as vidas privadas dos seus colaboradores e começar a ter noção de que estes não possuem só a vida profissional. Assim estes superiores

hierárquicos são os responsáveis pelo restabelecimento do equilíbrio entre a vida privada e profissional dos colaboradores (Yıldız, 2023).

A redução da adesão a este fenómeno pode também ser alcançada se existir uma boa compreensão destes elementos quanto aos custos e benefícios da suas escolhas, comportamentos e atitudes. Sendo que esta aquisição de conhecimento pode ser adquirida se as organizações fornecerem workshops em torno do desenvolvimento pessoal (Ratnatunga, 2022).

Job Hopping

3.1. Definição

O *job hopping* ou “salta-emprego” traduz-se num padrão comportamental, no qual o colaborador em vez de se fechar ou desistir (*quiet quitting*), acaba por trocar de emprego por algum motivo a cada um ou dois anos. Deste modo, este fenómeno baseia-se nas constantes transições de emprego, que o indivíduo faz voluntariamente (Steenackers & Guerry, 2016).

O simples mudar de emprego não torna a pessoa num *job hopper*, isto porque o fenómeno é avaliado através da frequência dessas trocas e da duração que o indivíduo tem na empresa (Pinto, Rahul & Mca, 2021).

O *job hopping* foi coberto pelos media populares, como uma tendência social que se encontra em desenvolvimento. Nos últimos três anos, inúmeras publicações de renome no mundo dos negócios, como Fortune, CNBC, New York Times, entre outros, abordaram repetidamente este tema como uma tendência social emergente. Existem inúmeras especulações sobre as possíveis motivações da sua prática, contudo são poucas as razões que conseguem fundamentar o porquê das pessoas o fazerem (Rivers, 2018).

Há dez anos atrás, se alguém trocasse de área ou de emprego, seria imediatamente julgado como uma pessoa sem interesse ou rumo na carreira, logo o seu contrato seria apenas temporário. Nos dias de hoje, as pessoas têm preferido escolher de entre várias alternativas do que se prenderem a um emprego, logo o *job hopping* acabou por tornar-se como uma moda e a “nova norma” (Pinto et al., 2021; Steenackers & Guerry, 2016).

Hoje em dia, com toda a visão de um mundo dinâmico da gestão dos recursos humanos, os colaboradores são cada vez mais considerados o ativo para as empresas. Assim, estes deveriam ser vistos como um potencial recurso e apenas como uma despesa variável. Torna-se necessária, portanto, uma visão a longo prazo na supervisão e contemplação dos colaboradores (Saif & Siddiqui, 2019).

Deve-se excluir os casos em que haja apenas a intenção de rotatividade, pois intenção não implica ação, e os casos das mudanças não voluntárias de empresa, uma vez que o *job hopping* consiste apenas em trocas voluntárias (Steenackers & Guerry, 2016).

Em termos de gerações, estudos comprovam que a geração Y é a que mais pratica e recorre ao *job hopping*, ou seja, os colaboradores jovens são os que mais facilmente trocam de trabalho, porque estão sempre à procura do “emprego perfeito”. Daí surgir a hipótese de que estas mudanças ocorrem com maior frequência no início das suas carreiras. Esta fase inicial é designada por fase de exploração, na qual tentam entender os seus interesses de carreira de modo a que consigam fazer escolhas acertadas quanto à sua direção (Larasati & Aryanto, 2020; Saif & Siddiqui, 2019; Steenackers & Guerry, 2016).

Assim, “(...) as avaliações da Geração Y são mais relacionadas à autonomia.”, logo valorizam o “(...) equilíbrio entre vida profissional, estilo de vida e progresso profissional mais do que outras gerações.”. Eles preferem ter um trabalho significativo numa área que os desafie e lhes forneça “(...) provocação, sentido de responsabilidade, diversão e adaptabilidade, mas sem obter compensação e estatuto.” (Saif & Siddiqui, 2019, p. 278).

É de realçar ainda que, a criação dos filhos e a gestão das tarefas domésticas é normalmente realizada pela mulher, logo mais facilmente trocam de emprego por motivos familiares do que os homens. Sendo por isso, que as mulheres jovens recorrem mais a esta rotatividade do que os homens jovens (Steenackers & Guerry, 2016). Deste modo, antes dos trinta anos, a maior parte das mulheres da geração Y já teve de quatro a cinco empregos. Isto porque permite-lhes ver quais as opções que existem no mercado de trabalho e entender quais gostam mais e se identificam (Pinto et al., 2021).

Um estilo de vida mais focado no trabalho é escolhido por uma pequena percentagem de mulheres, que por opção não possui filhos. Outras preferem colocar como prioridade a família, os filhos e o lar, não se centralizando nas suas carreiras. Muitas vezes são estas barreiras que acabam por as desencorajar. Grande parte das mulheres prefere ter um equilíbrio entre a família e a carreira, sem ter que dar prioridade a uma sobre a outra (Steenackers & Guerry, 2016).

A presença de mulheres na força de trabalho resulta numa ampliação do conjunto de talentos, promove a diversidade no ambiente de trabalho e impulsiona o desempenho financeiro. Para além disso, verifica-se que a participação de mulheres no mercado de trabalho contribui para um ambiente de trabalho mais positivo e inclusivo dentro da organização (Pinto et al., 2021).

3.2. Causas e Motivações

A decisão de trocar de emprego é influenciada por dois conjuntos de fatores, mais concretamente os fatores internos (intrínsecos) e os externos (extrínsecos). Estes últimos fatores, abrangem o engajamento limitado no trabalho, ofertas salariais mais vantajosas de outras empresas, perspectivas de crescimento de carreira claras e a busca por oportunidades de aprendizado contínuo (Larasati & Aryanto, 2020).

Por ofertas salariais entende-se o desejo de alcançar maiores ganhos financeiros, ou seja, os colaboradores procuram empregos que lhes consigam proporcionar recursos financeiros suficientes para realizarem aspirações empreendedoras (Ruanggoon & Leephaijaroen, 2023).

Para além destes, temos os fatores internos que são caracterizados por relacionamentos conflituosos entre colaboradores e gestores, problemas familiares, falta de concordância entre o colaborador e a cultura da empresa, a idade, porque os mais jovens têm uma maior probabilidade de trocar de empresa, e o desequilíbrio entre vida pessoal e profissional (Larasati & Aryanto, 2020).

Para além disso, as pessoas têm a ideia de que ao mudarem de emprego, conseguem ampliar as suas opções e oportunidades de trabalho. Sendo por isso que o *job hopping* é muitas vezes visto como o primeiro passo para o progresso da futura carreira. Quando os colaboradores procuram expandir a sua rede profissional, tentam procurar por empresas que ofereçam uma melhor remuneração e possibilidade de crescimento no futuro (Larasati & Aryanto, 2020). Muitas vezes sentem-se limitados pelas restrições de trabalhar para uma empresa, daí que a rotatividade permite que explorem novas opções e que adquiram valiosas experiências para futuros empreendimentos empresariais (Ruanggoon & Leephaijaroen, 2023).

Entre os fatores que influenciam a decisão dos colaboradores de praticarem *job hopping* temos, os benefícios oferecidos pela empresa, que vão desde planos de saúde, até aposentadoria e férias. Quando estes elementos estão em falta provocam nos colaboradores a necessidade de encontrar novas oportunidades de emprego (Ruanggoon & Leephaijaroen, 2023).

A distância entre a residência do colaborador e o local de trabalho pode também levar à mudança de emprego. O deslocamento diário, torna-se *stressante* e demorado, o que pode levar à insatisfação e, conseqüentemente, à procura de novas opções de trabalho. Alguns estudos mostram que longos deslocamentos têm efeitos adversos na

saúde física e mental e afetam o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (Ruanggoon & Leephaijaroen, 2023).

3.3. O impacto nas organizações

As empresas são as que mais saem prejudicadas com estas trocas, uma vez que perdem colaboradores com boas aptidões e competências. Além disso, começam a verificar que cada vez mais se torna difícil cativar os millennials, porque esta geração é a que mais troca de emprego (Rivers, 2018).

Apesar dos esforços que as empresas têm feito para reter os seus colaboradores, uma alta rotatividade continua-se a verificar, especialmente da geração Y, que chega a custar 30,5 mil milhões de dólares por ano à economia do Estados Unidos da América. Além disso, prevê-se que em 2025, 75% da força de trabalho no mundo seja preenchida por esta geração, constituindo assim um problema para as empresas (Rivers, 2018).

Nestes custos, estão incluídos os custos de substituição, que se encontram entre “(...) \$ 15,000 - \$ 25,000 (...)” por colaborador (Rivers, 2018, p.19). E com estas trocas a serem frequentes, as empresas sentem a necessidade de retomar todo o processo de recrutamento e de formação, de modo a que a sobrevivência estrutural do estabelecimento não seja posta em causa (Larasati & Aryanto, 2020; Saif & Siddiqui, 2019). Daí que a rotatividade de colaboradores está intimamente associada a custos elevados (Rivers, 2018; Steenackers & Guerry, 2016).

Estas constantes trocas de emprego afetam de forma negativa os colaboradores que permanecem nas empresas, porque a sua carga de trabalho acaba por ser maior. Isto é, os elementos que continuam na empresa acabam por ter que trabalhar mais para compensar a falta de colaboradores. Este aumento na carga vem gerar uma diminuição na produtividade e na satisfação dos que ficam afetando por sua vez as empresas. Para além de todos estes impactos, a rotatividade provoca ainda a instabilidade nas tarefas comerciais (Pinto et al., 2021).

Outro impacto estará na possível divulgação das informações, por exemplo, as empresas dos setores de tecnologia receiam que a sua tecnologia seja divulgada para a concorrência e que os seus segredos comerciais sejam espalhados (Saif & Siddiqui, 2019).

Assim, as empresas, de modo a reduzirem o *job hopping*, têm de ter em conta as exigências dos colaboradores, que consistem na criação de uma harmonia entre as recompensas tangíveis e intangíveis, como referido anteriormente. Porque, quando as pessoas acreditam que possuem significado, que são reconhecidas e sentem-se benéficas para a organização, conseguem canalizar todos os seus esforços para o trabalho. Daí que

o equilíbrio entre os dois tipos de recompensas contribua para a inspiração das pessoas e por sua vez para o aumento da eficiência da empresa (Saif & Siddiqui, 2019).

Os recursos referentes ao trabalho, que estão ao dispor para os colaboradores, podem ser ampliados se as organizações aderirem às práticas de Recursos Humanos de alto desempenho. Assim, se existir uma maior preocupação com os níveis de engajamento dos colaboradores, então talvez seja possível reduzir a rotatividade (Oliveira & Rocha, 2017).

Os colaboradores são cada vez mais a base do sucesso ou do fracasso da empresa, porque o seu engajamento acaba por fazer com que a organização sobreviva e se torne lucrativa e vital (Osborne & Hammoud, 2017).

A conexão que existe entre os colaboradores e os gestores constitui a base da força de uma organização. Sendo assim, os gestores conseguem ter um impacto na satisfação e na inspiração dos seus colaboradores e influenciar a sua experiência profissional. Torna-se, portanto, necessária uma liderança saudável, na qual haja um equilíbrio nas relações entre as pessoas e as perspectivas morais. O líder tem que garantir uma liderança eficaz, isto é, conseguir uma relação direta com os colaboradores e de modo a melhorar o envolvimento dos colaboradores, obter a capacitação e o envolvimento no local de trabalho (Osborne & Hammoud, 2017).

Os colaboradores que se encontram engajados à empresa, normalmente encontram-se em um estado motivacional, isto é, mais revitalizados e positivos logo vão dispor de uma maior vontade para contribuir para o sucesso da organização (Osborne & Hammoud, 2017).

É de referir ainda que, esta taxa de rotatividade pode ser menor se as organizações passarem a garantir aos colaboradores um local de trabalho que seja psicologicamente seguro, onde se consigam sentir entusiasmados e felizes com as atividades do trabalho. As empresas podem também, de modo a gerar um melhor engajamento e desempenho, focar-se nas competências dos seus colaboradores e criar programas de formação (Osborne & Hammoud, 2017).

Dito isto, será que estes conceitos estão imbuídos na população para que possam tomar decisões informadas sobre as suas vidas, prevenindo as consequências dos seus atos, potenciando a responsabilidade, tanto das pessoas, como das entidades que detêm o poder de informar para empoderar?

Para tanto, organizamos uma investigação, com a seguinte metodologia.

Metodologia

Objetivos e Hipóteses

Os objetivos de uma investigação são no fundo os pontos que se pretendem alcançar. Este estudo tem como objetivos:

- Avaliar se a opinião pública tem conhecimento válido, suficiente ou insuficiente, das matérias;
- Analisar como a realidade das perceções da amostra coincide com os conceitos teóricos;
- Analisar como é que estas perceções podem variar com base nas características sociais e demográficas dos participantes.

De acordo com Sousa, Oliveira e Alves (2021), as hipóteses são as supostas soluções que só poderão ser levantadas através do problema. Assim sendo, com base nos objetivos da pesquisa, as hipóteses deste estudo são:

H1) Existe uma associação entre o conhecimento percebido e o conhecimento real do *burnout*

H2) Existe uma associação entre o conhecimento percebido e o conhecimento real do *quiet quitting*

H3) Existe uma associação entre o conhecimento percebido e o conhecimento real do *job hopping*

H4) Existe uma associação entre conhecimento e a prática do *quiet quitting* e a prática do *job hopping*

H5) Existem associações entre as características sociodemográficas e o conhecimento do *burnout*, do *quiet quitting* e do *job hopping*

Métodos

O estudo seguiu uma metodologia quantitativa, o que permitiu identificar a relação entre as variáveis e, através de uma análise estatística de dados, descrevê-las, alcançando assim as respostas às questões estabelecidas (Mussi, Mussi, Assunção & Nunes, 2019). Quanto ao objetivo, este é de carácter exploratório e descritivo, porque propõe-se a aumentar o conhecimento, que na investigação é escasso, sobre certa população ou fenómeno, de modo a torna-lo mais nítido, e ainda estabelecer as relações entre essas mesmas variáveis (Piovesan & Temporini, 1995). Na pesquisa, visto que não se recorre a outra avaliação e assume-se o momento de recolha de dados como único, pode-se

constatar que se trata ainda de uma investigação transversal, uma vez que permite caracterizar e descrever a realidade alvo de investigação (Hochman, Nahas, Filho & Ferreira, 2005).

Amostra

Na amostra participaram 128 pessoas, com apenas a especificidade de que teriam que ter 16 ou mais anos, visto que a investigação é em torno de três conceitos que envolvem o trabalho e o seu ambiente, logo a idade colocada foi a considerada legal para iniciar um trabalho (artigo 68.º, n.º 2 da Lei n.º 7/2009 do Código do Trabalho). Assim, o universo deste estudo é constituído pelo conjunto de indivíduos que responderam ao questionário (Santos & Henriques, 2021).

Destes 128 participantes (*N*), 74 eram mulheres (57.8%) e 54 eram homens (42.2%). A amostra foi composta por pessoas maioritariamente com idades entre os 20 e os 29 anos (*n* = 96, 75%), seguido pela faixa etária seguinte dos 30 aos 39 anos (*n* = 19, 14.8%), com a percentagem de 3.9% (*n* = 5) temos as pessoas entre os 40 e os 59 anos, e por fim 1.6% (*n* = 2) de pessoas com 60 anos ou mais e 0.8% (*n* = 1) com idades entre os 16 e os 19 anos.

No que diz respeito ao estado civil, 75% dos participantes estavam solteiros(as) (*n* = 96), 11.7% casados(as) (*n* = 15), 8.6% encontravam-se em união de facto (*n* = 11) e 4.7% divorciados(as)/separados(as) (*n* = 6). A maior parte das pessoas (*n* = 106, 82.8%) não tinham filhos e os restantes 17.2% tinham (*n* = 22).

Relativamente ao setor em que trabalhavam, 64.8% (*n* = 83) da amostra trabalhava no setor privado e apenas 21.1% (*n* = 27) no público.

Procedimento de recolha de dados

Os dados foram recolhidos através da criação de um questionário online, ou seja, os participantes foram recrutados com base na disponibilidade e acessibilidade online, como redes sociais (Facebook, Instagram, Whatsapp, etc.), e-mails e outros meios digitais. Assim, a recolha foi realizada sem um processo formal de seleção aleatória.

Deste modo, o preenchimento do questionário foi de participação voluntária, livre e anónima. Este foi elaborado na ferramenta *Google Forms*, o que permitiu uma maior facilidade na aquisição e no processamento dos dados, bem como na sua divulgação.

Instrumentos

Nesta investigação, para a elaboração do questionário eletrónico recorreu-se, para a primeira parte, ao questionário sociodemográfico e para a segunda, ao inquérito por questionário (Moreira, Sá & Costa, 2021). Este primeiro continha questões acerca do sexo, idade, profissão, estado civil, se tinha filhos, com quem vive e setor. Relativamente ao segundo, este possuía questões sobre o *burnout*, nomeadamente “Sabe o que é o *burnout*?”, “O *burnout* é...”, “O *burnout* provoca...”, “Que causas levam ao desenvolvimento do *burnout*?”, “O tratamento do *burnout* é composto:”, “Se já sofreu de *burnout*, procurou ajuda?”, “A quem recorreu?” e “Se não procurou ajuda, por favor indique o(s) motivo(s)”. No que diz respeito ao *quiet quitting*, foram colocadas perguntas como “Sabe o que é o *quiet quitting*?”, “O *quiet quitting* ou a *“desistência silenciosa”* é ...”, “Já alguma vez adotou esta prática?” e “Se sim, porque razão o fez.”. As questões sobre o *job hopping* foram semelhantes às referidas anteriormente (“Sabe o que é o *job hopping*?”, “O *job hopping* ou o *“salta-emprego”* é ...”, “Já teve que recorrer ao *job hopping*?” e “Quais foram as principais razões que o levaram a trocar de emprego?”).

Trata-se, portanto, de um instrumento que permite realizar a recolha de informação acerca da população. Sendo assim, neste tipo de metodologia, é necessária a aquisição um número favorável de respondentes que possibilita a análise estatística. Esta técnica consiste basicamente num conjunto de questões escritas feitas a vários indivíduos, de modo a obter informações factuais sobre eles e sobre o seu meio, crenças, opiniões e representações (Santos & Henriques, 2021).

O inquérito por questionário foi aplicado de forma direta, visto que as perguntas, opções e respostas dadas em formato digital, foram entregues ao próprio respondente de modo a que fosse o responsável pelas respostas (Santos & Henriques, 2021).

A tipologia de questionário tem a ver com as características das perguntas e esta pode ser de três tipos, aberto, fechado ou misto. Nesta investigação utilizou-se o questionário fechado, ou seja, o inquirido teve que responder às perguntas tendo em conta o conjunto de opções de resposta que constavam no questionário (Santos & Henriques, 2021).

Esta tipologia em particular torna-se benéfica, visto que se pretendia obter “(...) informação quantitativa com carácter extensivo (...)” (Santos & Henriques, 2021, p. 14).

No questionário online, foram utilizadas questões dicotómicas e de escolha múltipla. Este primeiro tipo consiste em perguntas, de carácter bipolar, que possuem apenas duas opções de respostas. Normalmente, se existir uma terceira opção, esta é colocada para

afirmar falta de opinião ou desconhecimento sobre o assunto. Esta última opção não se torna muito aconselhável, uma vez que acaba por ser numa maneira de as pessoas fugirem à pergunta e não tomarem uma posição. No entanto, em algumas questões, a ausência desta opção pode dificultar as pessoas, por se sentirem obrigadas a ter de escolher uma resposta que não vai de acordo com a sua opinião (Chagas, 2000).

As vantagens das questões dicotómicas consistem no facto de serem bastante objetivas, por possuírem pouca margem de erros, por serem fáceis e rápidas de aplicar, de processar, de analisar e de responder, e pelo facto de o risco de parcialidade do entrevistador ser menor. No entanto, esta tipologia também apresenta desvantagens, tais como, os erros de medição, porque o tema pode estar a ser compreendido de maneira dicotómica, quando no fundo possui várias alternativas. Para além disso, pode haver a possibilidade de se estar a impelir respostas acerca de um conjunto de opiniões ou a haver polarização de respostas. Este tipo de perguntas, conforme a maneira que a questão é feita, pode ainda estar sujeito a erros sistemáticos (Chagas, 2000).

Relativamente às questões de escolha múltipla, os respondentes terão que selecionar uma das opções ou o número permitido de alternativas. Este tipo torna-se benéfico, uma vez que há a facilidade e rapidez no preenchimento, na aplicação, no processo e análise das respostas fornecidas pelas pessoas. Além disso, possuem uma menor possibilidade de erros e ao contrário das questões dicotómicas, estas possuem várias alternativas. Contudo, este tipo de perguntas requer bastante tempo e atenção na sua formulação, porque se por acaso alguma opção não for colocada, podem haver vieses. A última desvantagem destas questões consiste no facto de as opções que são apresentadas podem influenciar o inquirido (Chagas, 2000).

Análise de dados

Os dados que foram recolhidos do questionário só começaram a ter significado a partir do momento em que foram avaliados e analisados. Sendo assim, estes dados só se tornam significativos quando existe essa manipulação dos dados (Santos & Henriques, 2021), ou seja, os itens do questionário foram transformados em variáveis, criando-se assim uma base de dados.

Para este tratamento informático e análise estatística dos dados obtidos foi utilizado o programa IBM SPSS®, versão 28.0. Deste modo, através do manuseamento dos dados foi possível realizar estatísticas descritivas para entender como se distribuía o conhecimento sobre o *burnout*, o *quiet quitting* e o *job hopping*, pela amostra.

Utilizou-se o teste de Kolmogorov-Smirnov para verificar se existe uma distribuição normal. Isto veio permitir mais tarde entender se iria se usar testes paramétricos ou não-paramétricos. Após verificar que o p value de todas as variáveis foi $<0,001$ rejeitou-se a (H0) (a amostra segue uma distribuição normal) e assumiu-se a (H1) (a amostra não segue uma distribuição normal).

Deste modo, utilizaram-se testes não-paramétricos para verificar possíveis associações entre as variáveis. Mais concretamente utilizou-se o teste do Qui-Quadrado (χ^2) para avaliar se existiam associações entre o conhecimento percebido e o conhecimento real para o *burnout*, *quiet quitting* e *job hopping* e entre estas mesmas variáveis e algumas características sociodemográficas. Recorreu-se também ao teste de Fisher para os casos em que a percentagem foi superior a 20% de células da tabela de contingência que tem frequência esperada inferior a 5. E utilizou-se ainda o coeficiente de correlação Ponto-Bisserial (r_{pb}) para a variável intervalar (idade).

Os nomes das variáveis “Sabe o que é o *burnout*?”, “Sabe o que é o *quiet quitting*?” e “Sabe o que é o *job hopping*?” foram alterados, tornando-se assim o conhecimento percebido de cada um destes termos.

A variável “O *burnout* é...” foi recodificada na variável dicotómica conhecimento real com duas categorias: 1) certo (“... uma síndrome conceituada como resultante do *stress* crónico no local de trabalho que não foi gerido com sucesso.”) ($n = 101$) e 2) errado (“... uma reação natural do organismo que ocorre quando vivenciamos situações de perigo ou ameaça.”, “... uma emoção normal, experienciada pelas pessoas no seu dia a dia.”, “... um transtorno mental do humor.”) ($n = 24$).

A variável *quiet quitting* foi recodificada na variável dicotómica conhecimento real: 1) certo (“... não colocar mais esforço que o necessário no trabalho.”) ($n = 47$) e 2) errado (“... um fenómeno científico.”, “... desistir silenciosamente do trabalho.”, “... começar a faltar ao trabalho.”) ($n = 62$).

A variável *job hopping* foi recodificada na variável dicotómica conhecimento real: 1) certo (“... mudar de um trabalho para outro, em um curto período de tempo, para melhores oportunidades de trabalho.”) ($n = 96$) e 2) errado (“... mudar de um trabalho para outro, em um curto período de tempo, apenas por diversão.”, “... mudar de trabalho porque outro colega mudou.”, “... quando os todos funcionários juntam-se na esperança de conseguir mudar algo que está errado no trabalho.”) ($n = 15$).

A variável “A quem recorreu?” foi recodificada em três categorias: 1) ninguém ($n = 42$), 2) família e amigos(as) (mãe, pai, irmã(o), familiar, colega de trabalho, chefe/superior,

amigos(as), namorado(a), marido/esposa) ($n = 29$) e 3) ajuda profissional (médico(a), psicólogo(a), psiquiatra) ($n = 38$).

Relativamente à variável do estado civil, esta foi recodificada na variável presença de parceiro e passou a ser dicotómica: 1) com parceiro (casado(a), união de facto) ($n = 26$) e 2) sem parceiro (solteiro(a), divorciado(a)/separado(a), viúvo(a)) ($n = 103$).

Já a variável “Com quem vive?”, passou a: 1) acompanhado/a (pais, cônjuge, partilho com alguém, namorado/a, filha e namorado, cônjuge e filhos, mãe) ($n = 113$) e 2) sozinho/a ($n = 15$).

Resultados

H1) Existe uma associação entre o conhecimento percebido e o conhecimento real do *burnout*

Através do teste do Qui-Quadrado encontraram-se associações significativas entre o conhecimento percebido e o conhecimento real do *burnout* ($p < .001$). Houve mais participantes a acertar ($n = 101$, 80.8%) na definição do que a errar ($n = 24$, 19.2%). Verificou-se também que, 94 participantes (85.5%) que afirmaram saber o que era o *burnout*, acertaram na sua definição, enquanto que apenas 16 (14.5%) disseram saber o que era, mas erraram na definição.

Além da análise de H1 efetuaram-se outras análises exploratórias relativas ao *burnout* e ao conhecimento alargado do mesmo, apresentadas de seguida.

Tabela 1

Procura de ajuda em função do sexo

Procura de ajuda no <i>burnout</i>	Sexo				Total	
	Feminino		Masculino		<i>n</i>	%
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%		
Não	31	46	36	54	67	100
Prefiro não responder	5	50	5	50	10	100
Sim	35	76	11	24	46	100
Total	71	58	52	42	123	100

Através do teste do Qui-Quadrado encontraram-se associações significativas entre o conhecimento percebido, o conhecimento dos sintomas ($p = .004$), e o procurar ajuda $\chi^2(2) = 6.38$, $p = .041$; entre o conhecimento real do *burnout* e o conhecimento dos sintomas ($p = .026$) e ainda entre o sexo do participante e o procurar ajuda $\chi^2(2) = 10.20$, $p = .006$.

Como se verifica na Tabela 1, da amostra, apenas 46 pessoas (37.4%) admitiram procurar ajuda no que toca ao *burnout*, sendo que a maior parte (54.5%, $n = 67$) respondeu que não procurou. Os participantes que já pediram ajuda eram maioritariamente do sexo feminino ($n = 35$), enquanto apenas 11 homens admitiram já terem procurado ajuda.

Tabela 2

Tipo de ajuda procurada em função do sexo

Tipo de ajuda procurada	Sexo				Total	
	Feminino		Masculino		<i>n</i>	%
	<i>n</i>	%	<i>n</i>	%		
Ninguém	18	18.9	24	25.3	42	44.2
Família e amigos	22	23.2	7	7.4	29	30.5
Ajuda de profissionais	31	32.6	7	7.4	38	40
Outras opções	0	0	1	7.4	1	1.1
Total	57	60	38	40	95	100

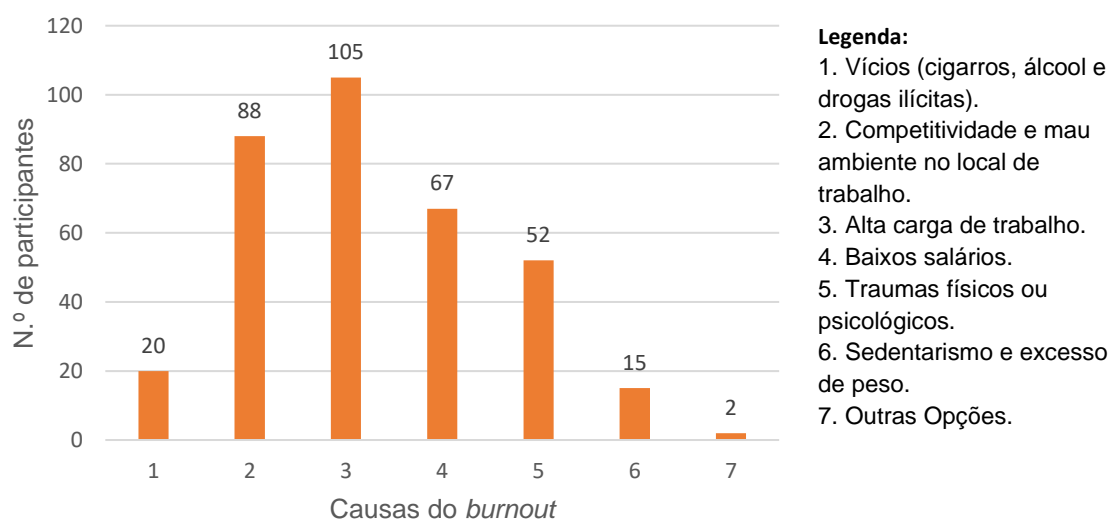
Segundo os resultados, 42 (38.2%) participantes não recorreram a ninguém, no entanto, 68 (71.6%) recorreu à ajuda de profissionais, à família e amigos e a outras opções. Para além disso, de novo se verifica a predominância do sexo feminino ($n = 31$), no que diz respeito à procura de ajuda a profissionais, enquanto que os homens apresentaram um maior valor para o não recorrer a ninguém ($n = 24$) (Tabela 2).

No que diz respeito, às motivações que levaram as pessoas a não procurar ajuda, obteve-se que grande maioria, mais concretamente 42 (51.9%), acreditam que conseguem lidar com o problema sozinho/a, 11 (13.6%) não o fazem porque acham que o *burnout* é algo normal e que faz parte do trabalho e 6 participantes (7.4%) admitem não procurar ajuda para esta síndrome por ser sinónima de fracasso pessoal e/ou profissional (Tabela 3).

Destes motivos, o sexo masculino selecionou com maior frequência as opções “Consigo lidar com o problema sozinho/a.” ($n = 24$), “É algo normal, que faz parte do trabalho.” ($n = 7$) e “É sinónimo de fracasso pessoal e/ou profissional.” ($n = 4$). Já as mulheres selecionaram também estas duas primeiras opções em maior número ($n = 18$; $n = 4$, respetivamente) juntamente com a opção “Receio do que as pessoas à minha volta vão pensar.” ($n = 4$) (Tabela 3).

Tabela 3*Motivos da não procura de ajuda em função do sexo*

Motivos da não procura de ajuda	Sexo				Total	
	Feminino		Masculino		n	%
	n	%	n	%		
Vergonha de falar sobre o assunto.	2	3	2	3	4	6.1
É algo normal, que faz parte do trabalho.	4	6.1	7	10.6	11	16.7
Receio do que as pessoas à minha volta vão pensar.	4	6.1	0	0	4	6.1
Posso perder regalias.	1	1.5	2	3	3	4.5
Consigo lidar com o problema sozinho/a.	18	27.3	24	36.4	42	63.6
É sinónimo de fracasso pessoal e/ou profissional.	2	3	4	6.1	6	9.1
Outras opções.	5	7.6	6	9.1	11	16.7
Total	28	42.4	38	57.6	66	100

Figura 1*Causas do burnout*

Relativamente às causas do *burnout* (Figura 1), as opções corretas foram as selecionadas em maior número. Sendo que de todas, os indivíduos selecionaram

maioritariamente a alta carga de trabalho, mais propriamente 105 participantes (30.1%). Além disso, 88 (25.2%) afirmaram que a competitividade e o mau ambiente no local de trabalho também causam *burnout*. E 67 (19.2%) consideraram os baixos salários como causadores desta síndrome. No entanto, é de referir ainda que 52 (14.9%) pessoas culpam os traumas físicos ou psicológicos, 20 (5.7%) os vícios (cigarro, álcool e drogas ilícitas) e 15 (4.3%) o sedentarismo e o excesso de peso.

Tabela 4

Tratamentos do burnout

Opções do tratamento do <i>burnout</i>	<i>n</i>	%
Pelo afastamento temporário do serviço.	69	32.1
Pela opção de um estilo de vida sedentário.	7	3.3
Pela diminuição do contacto com amigos/as.	4	1.9
Por um tratamento farmacológico.	25	11.6
Pela psicoterapia.	94	43.7
Pela ocupação do tempo com mais trabalho.	8	3.7
Outras opções.	8	3.7
Total	215	100

Quanto ao tratamento do *burnout*, a maioria das escolhas, 94 (43.7%), foram para a opção do tratamento se realizar através da psicoterapia, 69 (32.1%) através do afastamento temporário do serviço e apenas 25 (11.6%) através do tratamento farmacológico. Apesar desta predominância, verifica-se ainda que houve 19 (8.9%) seleções nos tratamentos incorretos (Tabela 4).

H2) Existe uma associação entre o conhecimento percebido e o conhecimento real do *quiet quitting*

Quanto ao conhecimento percebido do *quiet quitting*, obteve-se que 72 (56.3%) pessoas admitem não saber o que é este fenómeno e apenas 54 (42.2%) admitem saber. No que toca ao conhecimento real, 62 (48.4%) seleccionaram as opções incorretas, enquanto 47 (36.7%) acertaram.

Utilizando o teste do Qui-quadrado, os resultados referentes ao *quiet quitting* mostraram associações significativas entre o conhecimento percebido e o conhecimento real $\chi^2(1) = 6.49, p = .011$.

H3) Existe uma associação entre o conhecimento percebido e o conhecimento real do *job hopping*

No conhecimento percebido deste fenómeno não se verificou muita discrepância entre o saber ($n = 63$; 49.2%) e o não saber ($n = 60$; 46.9%). Já no conhecimento real a maioria soube identificar a definição do *job hopping* ($n = 96$; 75%), apenas 15 (11.7%) pessoas não souberam.

Contudo, ao contrário dos termos anteriores, neste não se verificou uma associação significativa entre o conhecimento percebido e o conhecimento real ($p = .133$).

H4) Existe uma associação entre conhecimento e a prática do *quiet quitting* e do *job hopping*

Na prática do *quiet quitting*, as pessoas responderam maioritariamente não ter adotado este movimento ($n = 83$; 64.8%), apenas 34 (26.6%) afirmaram já ter adotado.

Com base nos resultados obtidos, e através do teste de Qui-Quadrado, verificou-se que existem associações significativas entre o conhecimento percebido do *quiet quitting* e prática do mesmo, $\chi^2(1) = 4.01$, $p = .045$ e o conhecimento real do *quiet quitting* e a prática deste, $\chi^2(1) = 6.44$, $p = .011$. Sendo que com base nas frequências, houve 51 participantes a admitir não saber o que é o *quiet quitting* e a não praticar *quiet quitting* enquanto apenas 20 afirmou saber o que é o *quiet quitting* e praticar o mesmo. O mesmo se verificou para o conhecimento real acerca do *quiet quitting*, a amostragem respondeu predominantemente errado e afirmaram não praticar ($n = 47$). Ainda, a maior parte dos participantes ($n = 89$; 69.5%) referiu não ter praticado ou não praticar e uma minoria de 28 (21.9%) participantes afirmaram já ter praticado.

Tabela 5

Motivos da prática do quiet quitting

Motivos da prática do <i>quiet quitting</i>	<i>n</i>	%
Desvalorização do trabalho.	25	26.9
Ambiente de trabalho tóxico.	14	15.1
Sobrecarga de trabalho.	21	22.6
Baixa autonomia.	6	6.5
Tratamento injusto.	14	15.1
Baixo rendimento.	12	12.9
Outras opções.	1	1.1
Total	93	100

Da minoria ($n = 34$) que já praticou *quiet quitting*, as principais motivações foram a desvalorização do trabalho com 25 (26.9%) e a sobrecarga de trabalho com 21 (22.6%) respostas. Logo para os participantes estes motivos acabam por ser mais importantes que o ambiente de trabalho tóxico ($n = 14$), o tratamento injusto ($n = 14$), o baixo rendimento ($n = 12$) e a baixa autonomia ($n = 6$) (Tabela 5).

Tabela 6

Motivos da prática do job hopping

Motivos da prática do <i>job hopping</i>	<i>N</i>	%
Melhor rendimento	30	19.9
Horário	24	15.9
Ambiente de trabalho tóxico	12	7.9
Carga horária	11	7.3
Novos desafios	20	13.2
Não cair na rotina	6	4.0
Distância até ao trabalho	5	3.3
Melhores condições	30	19.9
Questões de saúde mental	11	7.3
Outras opções	2	1.3
Total	151	100

Os resultados mostraram que apenas 28 (21.9%) participantes afirmaram já ter praticado *job hopping* e de entre os motivos os mais selecionados foram o melhor rendimento ($n = 30$) e as melhores condições ($n = 30$). Houve também uma predominância para o horário ($n = 24$) e para os novos desafios ($n = 20$) (Tabela 6).

Relativamente ao *job hopping*, obteve-se associação apenas para o conhecimento percebido e a sua prática $\chi^2(1) = 5.53$, $p = .019$, enquanto que o mesmo não se conclui para o conhecimento real ($p = .756$). O conhecimento percebido, ou seja, perceber ($n = 42$) ou não perceber ($n = 45$) o que era este fenómeno não teve muita influência na prática, porque a maior parte das pessoas acabaram por afirmar não praticar. Já na definição (conhecimento real) verificou-se que a maior parte sabe identificar, mas não pratica ($n = 70$).

H5) Existem associações entre as características sociodemográficas e o conhecimento do *burnout*, *quiet quitting* e *job hopping*

Relativamente às características sociodemográficas obteve-se a associação significativa para o conhecimento percebido do *burnout* com: a presença de parceiro ($p = .014$) e tem filhos ($p = .008$). Quanto ao conhecimento dos sintomas do *burnout* a associação foi significativa para a idade $r_{pb} = .23$, $p = .010$ e para a presença de parceiro

($p = .035$). Ainda se verificou para o procurar ajuda no *burnout* uma associação positiva com o sexo $\chi^2(2) = 10.20$, $p = .006$. E por último, verificou-se associação significativa entre o conhecimento real do *quiet quitting* e com quem vive $\chi^2(1) = 4.76$, $p = .029$ e entre o conhecimento real do *job hopping* e com quem vive ($p = .016$).

Não se verificaram associações significativas entre as restantes variáveis em estudo e as variáveis sociodemográficas. Mais concretamente, para o conhecimento percebido do *burnout* obteve-se: idade $r_{pb} = -.13$, $p = .163$, sexo $\chi^2(1) = .52$, $p = .473$, com quem vive ($p = 1.000$) e setor ($p = .113$). No conhecimento real do *burnout*: idade $r_{pb} = .10$, $p = .275$, sexo $\chi^2(1) = .86$, $p = .353$, presença de parceiro ($p = .402$), tem filhos ($p = .236$), com quem vive ($p = 1.000$) e setor $\chi^2(1) = 1.20$, $p = .273$. No conhecimento dos sintomas do *burnout*: sexo $\chi^2(1) = 1.03$, $p = .310$, tem filhos ($p = .205$), com quem vive ($p = 1.000$) e setor $\chi^2(1) = .33$, $p = .567$. E no procurar ajuda no *burnout* com: idade $r_{pb} = .01$, $p = .934$, presença de parceiro $\chi^2(2) = 3.30$, $p = .193$, tem filhos $\chi^2(2) = 3.81$, $p = .149$, com quem vive $\chi^2(2) = 1.79$, $p = .410$, e setor $\chi^2(2) = .04$, $p = .979$.

Quanto ao conhecimento percebido do *quiet quitting* obteve-se: idade $r_{pb} = .05$, $p = .608$, sexo $\chi^2(1) = .98$, $p = .322$, presença de parceiro $\chi^2(1) = .10$, $p = .747$, tem filhos $\chi^2(1) = .00$, $p = 1.000$, com quem vive $\chi^2(1) = .68$, $p = .411$, e setor $\chi^2(1) = .20$, $p = .655$. No conhecimento real do *quiet quitting*: idade $r_{pb} = .03$, $p = .758$, sexo $\chi^2(1) = 2.45$, $p = .117$, presença de parceiro $\chi^2(1) = .10$, $p = .755$, tem filhos $\chi^2(1) = .84$, $p = .359$, e setor $\chi^2(1) = .70$, $p = .404$. E na prática de *quiet quitting*: idade $r_{pb} = .10$, $p = .301$, sexo $\chi^2(1) = 2.46$, $p = .117$, presença de parceiro $\chi^2(1) = .00$, $p = .990$, tem filhos $\chi^2(1) = .41$, $p = .520$, com quem vive ($p = .520$) e setor $\chi^2(1) = 1.37$, $p = .241$.

No conhecimento percebido do *job hopping* verificou-se: idade $r_{pb} = .12$, $p = .173$, sexo $\chi^2(1) = 1.76$, $p = .185$, presença de parceiro $\chi^2(1) = 1.52$, $p = .218$, tem filhos $\chi^2(1) = .74$, $p = .391$, com quem vive $\chi^2(1) = .49$, $p = .485$, e setor $\chi^2(1) = 2.68$, $p = .101$. No conhecimento real do *job hopping*: idade $r_{pb} = .15$, $p = .121$, sexo $\chi^2(1) = .29$, $p = .591$, presença de parceiro $\chi^2(1) = .00$, $p = 1.000$, tem filhos ($p = .261$) e setor ($p = .173$). E na prática de *job hopping*: idade $r_{pb} = -.02$, $p = .835$, sexo $\chi^2(1) = 1.43$, $p = .231$, presença de parceiro $\chi^2(1) = .46$, $p = .500$, tem filhos ($p = .779$), com quem vive ($p = .321$) e setor $\chi^2(1) = .04$, $p = .846$.

Discussão

Os resultados mostraram que existe conhecimento suficiente acerca do *burnout*, isto porque grande parte das pessoas que afirmaram saber o que era souberam também selecionar a sua definição. Além disso, tanto o conhecimento percebido como o real levam

maioritariamente à escolha acertada dos sintomas, logo existe conhecimento suficiente acerca deste conceito. Assim, pode-se retirar que as ideologias estão de acordo com a ciência, ou seja, o esforço que as ciências sociais e humanas e ciências médicas têm movido em prol da disseminação da informação acerca desta síndrome tem causado impacto.

Este conhecimento suficiente acaba por vir de acordo com a literatura, uma vez que inúmeros estudos mostram que este fenómeno não é novo, pelo contrário, já existia nos colaboradores desde as guerras mundiais e de séculos passados de crises económicas (Campos, 2020).

Além disso, o facto de, em janeiro de 2022, a 11^a revisão da Classificação Internacional de Doenças (CID-11) da Organização Mundial da Saúde (OMS) ter reconhecido e incluído o *burnout* como uma síndrome (*ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics*, n.d.), também contribui para o aumento deste conhecimento por parte da sociedade. Isto porque, o reconhecimento desta síndrome veio fazer com que ela se tornasse num conceito científico, logo a sua difusão pelos meios de comunicação e outras formas foi muito maior desde esta oficialização. Assim, em vez de o *burnout* consistir apenas em ser uma ideologia proliferada pela classe dominante e acreditada por muitos, passou a ser conhecimento científico e a fazer parte da ciência (Sousa, 2006).

Por outro lado, apesar da maior parte das pessoas ter identificado corretamente as causas do *burnout* verificou-se ainda uma tendência para selecionar também opções-que remetiam para a ideologia de que o *burnout* surge devido a fatores intrapessoais, o que não está de acordo com o que a literatura considera ser as causas desta síndrome (Alencar et al., 2022). Ainda existe a tendência de culpar a vítima (Burisch, 2002) ou então de haver autoculpabilização (Boland, Mink, Kamrud, Jeruzal & Stevens, 2019), em vez de se responsabilizar o clima organizacional que esta se encontra inserida. Isto poderá querer dizer que apesar das pessoas saberem definir o conceito ("o que é?") ainda existe trabalho de promoção da literacia a ser feito nesta área, desmistificando crenças e preconceitos que podem levar à não compreensão total do problema, acabando por não se adereçar as verdadeiras causas subjacentes.

Com base nos resultados, é de referir ainda que, as pessoas conhecem os tipos de tratamento disponíveis para o *burnout*, mas continua a haver uma certa reticência quanto ao tratamento farmacológico. Normalmente neste tipo de tratamento, tendo em conta o grau de desgaste, recorre-se a ansiolíticos e a antidepressivos, mas apenas de forma temporária (Santos, Cardoso, Lopes, Moreno & Mainardes, 2007). Esta reticência vem ao encontro das crenças que existem acerca dos tratamentos com medicamentos em geral e

para doenças específicas, que vão desde simples preocupações acerca dos possíveis efeitos adversos até percepções de que estes têm de ser evitados por serem substâncias prejudiciais (Dias, 2015).

Além disso, é de realçar que apesar de um dos possíveis tratamentos ser o afastamento temporário do trabalho, este só resolve momentaneamente o problema. Isto porque esta síndrome só pode ser tratada quando existir o enfrentamento efetivo das causas que a provocaram (Ferreira, 2014).

Como referido anteriormente, as pessoas souberam maioritariamente definir o *burnout*, selecionar os sintomas, as causas e os tratamentos, contudo, a sociedade, mais concretamente o sexo masculino, continua a dar preferência ao não procurar ajuda, ou seja, ao não recorrer a ninguém. Apesar de muitas mulheres terem também afirmado não procurar ajuda, a quantidade destas mulheres que procurou efetivamente ajuda permanece superior à dos homens. Os participantes não ponderaram recorrer a alguém ou procurar ajuda, talvez por não se tratar de uma doença ainda, mas sim de uma síndrome.

Possivelmente, padrões de masculinidade tradicionais sob os quais os homens são ainda educados poderão estar a contribuir para a desvalorização da saúde, da sua prevenção e conseqüente procura de cuidados (Françóia, Rodrigues, Santos, Kuch & Cordeiro, 2021).

Estes resultados estão de acordo com a ideia de restrição emocional associada à masculinidade, que defende que estes não podem mostrar vulnerabilidade e têm de ocultar as suas emoções (Guerra, Scarpati, Duarte, Silva & Motta, 2014).

Este panorama vai ao encontro da literatura, uma vez que o tema da saúde mental é ainda estigmatizado e silenciado, o que acaba por potencializar o medo das repercussões sociais negativas, como o ser entendido como não masculino ou inadequado. É no ambiente de trabalho que este fenómeno mais acontece. Poderá aqui falar-se de vergonha que normalmente se encontra associada à transgressão das ideias de estoicismo e de autossuficiência e a própria construção das masculinidades que existe (Sharp, Bottorff, Rice, Oliffe, Schulenkorf, Impellizzeri & Caperchione, 2022).

É de referir ainda, e segundo Sharp et al. (2022), que o policiamento dos papéis de género e o próprio contexto social impossibilitam muitas vezes as oportunidades de debate sobre a procura de ajuda e sobre a saúde mental.

Para além disso, as pessoas normalmente não procuram ajuda porque não têm confiança nos profissionais, ou então automedicam-se porque pensam que conseguem e

sabem como resolver o problema, ou ainda porque conseguem o apoio de terceiros (Ordem dos Psicólogos Portugueses, 2013).

Todavia, retira-se que alguns participantes têm consciência suficiente e procuram ajuda para prevenirem o avanço dos sintomas para doença mental, como a ansiedade ou a depressão.

Relativamente ao *quiet quitting*, observou-se que os participantes têm a perceção da sua falta de conhecimento em relação a este fenómeno. E realmente ao avaliar-se o conhecimento real e o percebido confirma-se que ambos estão em falta.

O nível de conhecimento obtido foi inferior ao esperado, porque não se trata de um termo novo, mas sim de uma nomenclatura nova (Yikilmaz, 2022). Como referido na literatura, este já possuiu diferentes “roupagens”, desde comportamento de abstinência, negligência no trabalho e desengajamento, que se assemelham muito a esta nova tendência (Aydın & Azizoğlu, 2022). Para além disso, tendo em conta os elevados níveis de utilização da internet, especificamente das redes sociais, por jovens portugueses – Portugal encontra-se em 5º lugar de utilização da internet ao nível da união europeia (FFMS, 2023) - este nível de conhecimento deveria ser superior.

Contudo, estes resultados podem derivar do facto de que o nome dado ao fenómeno não é evidente e a sua tradução por si só não permite inferir em que este consiste, ou seja, a nomenclatura não dá a resposta. Ainda, esta falta de conhecimento pode dever-se ao facto de se tratar de uma “roupagem” nova estrangeira, ou seja, o termo não é português apesar da possível tradução. E a tendência pode ainda não estar bem clara pelo facto de ter começado fora de Portugal, mais concretamente em Nova Iorque (Yikilmaz, 2022).

Além disso, o *quiet quitting* só viralizou com uma publicação no *TikTok* (Yıldız, 2023), logo a informação foi apenas divulgada através das redes sociais, o que limita a sua disseminação. Neste caso, as ideologias podem facilmente ser influenciadas pelas notícias falsas e pelas informações erradas que existem na internet, como sucedeu durante a pandemia do covid-19 (Andrade, 2023; Oliveira, Goloni-Bertollo & Pavarino, 2013).

É de referir ainda que apenas 59.4% da população faz uso das redes sociais, os restantes 40.6% não utilizam (Kemp, 2023) e isto pode estar a influenciar o conhecimento sobre o fenómeno.

Este fenómeno foi divulgado na internet e não por profissionais nem em artigos científicos logo a sua credibilidade (Oliveira et al., 2013) e o seu alcance poderão não ser tantos como os do *burnout*, por exemplo.

A informação pode ainda não chegar a todos por igual, porque as esferas sociais e políticas acabam por sofrer influência da datificação, dos algoritmos e da manipulação que acontece nestas redes sociais (Amaral & Santos, 2019).

Também se verificou que tanto o conhecimento percebido como o real estão associados à prática e à adesão a este movimento, mais concretamente à não adesão, porque os resultados mostraram que a maior parte não sabia e não praticava/ou. Apesar de alguns participantes saberem e conseguirem definir o *quiet quitting*, o seu número observou-se sempre menor em relação ao não saber e não praticar ou então em relação ao saber e não praticar.

Esta reduzida adesão e prática pode-se dever às razões referidas anteriormente e ao facto de se tratar de um termo com falta de cientificidade, isto é, não se trata de um conceito científico, mas sim de um movimento social que emergiu de uma tendência (Hamouche et al., 2023).

Dos dados obtidos em relação à prática do *quiet quitting*, obteve-se apenas uma minoria, contudo, estes estão de acordo com a literatura, porque os motivos mais seleccionados foram a desvalorização e a sobrecarga de trabalho. Assim, os colaboradores estão mais preocupados com a necessidade de reconhecimento no trabalho e com a possibilidade de crescimento nas empresas (Rocha, 2023), e com a sobrecarga de trabalho (Shatakshi, 2022) que quando inexistente permite o equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional (Nordgren & Björs, 2023).

Assim sendo o conhecimento real sobre o *quiet quitting* pode ser um pouco exigente para as pessoas e este apesar de ser uma tendência poderá vir a cair em desuso.

Dos resultados obtidos para o conhecimento percebido do *job hopping*, retirou-se que as respostas foram mais divididas, ou seja, não foram tão unânimes. No conhecimento real a maior parte dos participantes soube identificar a definição do fenómeno mesmo tendo afirmado não saber o que era na questão anterior, ou seja, pouco conhecimento percebido. Isto pode dever-se ao facto das pessoas conseguirem por raciocínio inferencial seleccionar acertadamente, isto é, apesar de não saberem de antemão a definição do conceito, conseguiram chegar à resposta através do nome, da tradução, que por si só fornece a resposta, e pelas definições que foram apresentadas. Apesar de ser um termo estrangeiro, de não fazer parte do léxico e não ser um conceito científico, os participantes que não sabiam o que era, acabaram por acertar, talvez porque mesmo este sendo novo, ele já existia com outra “roupagem”, mais concretamente a rotatividade voluntária (Huang & Zhang, 2016).

Apesar de existir conhecimento suficiente sobre o fenómeno, os resultados mostraram que os participantes maioritariamente não praticam/aram job hopping, isto pode dever-se ao facto de nem todos terem como opção abandonar o trabalho (Pearce, 2022). Especialmente quando Portugal se encontra em 7.º lugar nos países da União Europeia com a taxa de emprego mais baixa entre os jovens (1 em cada 4) (FFMS, 2023).

Os resultados da baixa prática podem dever-se ainda do facto de Portugal ser o 13.º país com o salário mais baixo na União Europeia e “(...) os salários dos jovens são, em média, 27% inferiores aos salários do total da população (...)” (FFMS, 2023, p. 13). Logo podem não “saltar de emprego” porque irão ter um baixo rendimento no novo emprego na mesma ou então porque já sabem que existem cada vez menos oportunidades de emprego para quem entrar agora para o mercado de trabalho (FFMS, 2021).

Daí que o mais importante para os jovens no emprego ideal se torna a obtenção de um bom salário, o equilíbrio entre a vida profissional e a pessoal, conseguir estabilidade contratual e poder construir uma carreira profissional (FFMS, 2021). Sendo que a estabilidade contratual quando obtida pode constituir um motivo para a não prática de *job hopping*, uma vez que, nos dias de hoje, é de difícil aquisição e permite fornecer a mínima segurança e estabilidade financeira necessária.

Para além disso, durante a pandemia do covid-19 o preço dos bens subiu consideravelmente, incluindo terrenos e casas, e a guerra na Ucrânia acabou por vir reforçar estas subidas (FFMS, 2022).

Deste modo, passa a haver a necessidade de viver mais tempo na casa dos pais ou de algum familiar (57%), porque o baixo salário e a instabilidade económica provocam o atraso desta saída (FFMS, 2021). Sendo por isso que Portugal é “(...) o 4.º país da união europeia com maior percentagem de jovens a viver com os pais (...)” (FFMS, 2023, p. 6).

Todos estes fatores vêm então gerar toda uma frustração, falta de tolerância e de paciência em torno do tempo que é necessário, nos tempos de hoje, para construir algo de valor.

As poucas associações significativas referentes às características sociodemográficas e o *burnout*, o *quiet quitting* e o *job hopping*, podem significar que as relações interpessoais geralmente aumentam a probabilidade de se estar mais bem informado ou então que existe uma maior comunicação que possibilita um maior acesso à informação.

Contudo, não se obteve associações entre as restantes características sociodemográficas com o *burnout*, o *quiet quitting* e o *job hopping*. Quanto à idade e o

conhecimento ou prática do *quiet quitting*, isto pode dever-se da amostra ter sido heterogénea. Além disso, houve a predominância de uma idade, mais concretamente, de participantes com idades compreendidas entre os 20 e os 29 anos. Sendo que estas estão compreendidas na geração Z e ainda dentro da geração Y, logo seria de esperar melhores resultados vindos da geração que mais acesso e uso faz das redes sociais e das tecnologias, no entanto, isto não se verificou. Assim, mais estudos serão necessários para investigar sobre as características sociodemográficas com esta síndrome e tendências.

Conclusões

O presente estudo pretende explorar o nível de conhecimento dos participantes acerca do conceito científico *burnout*, e de dois fenómenos que viralizaram nas redes sociais, o *quiet quitting* e o *job hopping*. Contudo, estamos cientificamente a estudar estes construtos sem base científica, porque não existe instrumento que meça com exatidão estas tendências (Galanis et al., 2023). Logo mais estudos são necessários para os compreender melhor e, com a ajuda da ciência ver se estes movimentos têm validade ou não enquanto possíveis construtos.

Apesar das pessoas possuírem um maior conhecimento sobre o *burnout* do que sobre os outros dois termos, existe ainda a necessidade de retirar o mito da culpa desta síndrome ser apenas das pessoas. É de salientar que, se torna essencial também insistir na educação das pessoas acerca do tratamento do *burnout* como forma de fomentar a adesão e tentar de certo modo reduzir as crenças erradas que existem sobre este.

Além disso, apenas mostra que o termo do *quiet quitting* é duvidoso e que não deve ser valorizado nem clinicamente, socialmente ou a nível da comunicação social de uma forma tão simples ou séria.

Após analisar os resultados verificou-se ainda que, em relação a estes dois últimos termos, existe carência de conhecimento. Assim, ressalta-se a necessidade de aprofundamento dos resultados que foram obtidos nesta investigação, explorando outras variáveis ou outras populações, uma vez que a informação sobre o *quiet quitting* e o *job hopping* é escassa. Para além disso, a disseminação destas informações tem de ir muito além das redes sociais para que não haja a transmissão de informações erradas e distorcidas e para que se consiga atingir um maior número de pessoas.

É de referir ainda, a importância de informar e de consciencializar as empresas destas realidades, para que se consiga gerir esta síndrome e estes fenómenos da melhor forma possível. Além disso, é preciso fazer entender que apesar de um dos tratamentos

do *burnout* ser o afastamento temporário do serviço, que este não resolve, porque a síndrome só é tratada quando os fatores que a provocaram estiverem resolvidos.

No que diz respeito ao estigma da procura de ajuda no *burnout*, torna-se de extrema importância fornecer meios suficientes para que haja uma atitude mais verdadeira e aberta contra o estigma na saúde mental. Para que isto seja possível tem de se promover o aumento da literacia, que apesar de já ser bastante, não parece ser suficiente. Além disso, tem sido muito lento o desenvolvimento das atitudes quanto a este tema, o que gera ainda uma certa ignorância do pensamento de que se as pessoas procurarem ajuda na saúde mental vão ganhar um “rótulo” (Sousa, 2017).

Os profissionais de saúde e especialmente os superiores hierárquicos nas organizações podem através de um melhor entendimento sobre o *burnout*, informar as pessoas sobre este estigma e ainda sobre a influência que este conceito possui nos fenómenos de *quiet quitting* e de *job hopping*.

Este estudo permitiu o preenchimento de certas lacunas na literatura académica, fornecendo informações valiosas (Falce et al., 2023) sobre o conhecimento da sociedade acerca do *burnout*, do *quiet quitting* e do *job hopping*.

Todas as considerações retiradas do estudo devem ser interpretadas tendo em conta as limitações metodológicas. Nomeadamente o tamanho da amostra, que apesar de ser composta por 128 participantes, foi heterogénea e predominantemente composta por participantes com idades entre os 20 e os 29 anos, logo estes fatores podem ter condicionado a análise estatística. Deste modo, seria interessante que, em estudos futuros, este estudo fosse replicado em amostras maiores que abrangessem mais pessoas das restantes faixas etárias. Destaca-se ainda o facto da amostra ser do tipo não probabilístico, logo não permite realizar inferências para além do estudo.

Os dados foram obtidos através de um questionário online, o que acaba por contribuir para outra limitação. Isto porque este método acaba por limitar o acesso a toda a população, que talvez tivesse conhecimento sobre os termos, mas não tinha ao seu dispor a internet.

Para estudos futuros, sugere-se a replicação deste estudo mas em outros contextos, como a relação que o *burnout* poderá ter com o *quiet quitting* e com o *job hopping*. Será ainda relevante entender se existe conhecimento por parte das empresas acerca destes termos e avaliar o impacto que estes possuem não só nas pessoas como nas organizações.

Referências Bibliográficas

- Alencar, B. E. R., Gomes, R. C. N. T., Ferro, I. T., Viana, A. B., Grangeiro, G. R., Pereira, C. T. F., Ildefonso, D. D. M., & Maia, G. M. C. (2022). Compreendendo o adoecimento mental pelo esgotamento profissional da síndrome de burnout: uma revisão integrativa. *Brazilian Journal of Health Review*, 5(1), 2642–2658. <https://doi.org/10.34119/bjhrv5n1-237>
- Amaral, I., & Santos, S. J. (2019). Algorithms and social networks: the spread of fake news in the post-truth era. *Imprensa da Universidade de Coimbra eBooks*. https://doi.org/10.14195/978-989-26-1778-7_5
- Andrade, A. G. C. D. (2023). Desinformação na era digital. *Revista Da AJURIS*, 49(153), 37–66. <https://revistadaajuris.ajuris.org.br/index.php/REVAJURIS/article/view/1333>
- Aydın, E., & Azizoğlu, Ö. (2022). A new term for an existing concept: Quiet quitting-a self-determination perspective. *ResearchGate*. V International Congress on Critical Debates in Social Sciences, Balıkesir, Turkey. https://www.researchgate.net/publication/366530514_A_NEW_TERM_FOR_AN_EXISTING_CONCEPT_QUIET_QUIITING-A_SELF-DETERMINATION_PERSPECTIVE
- Baumann, O., & Sander, E. J. (2021). Psychological impacts of remote working under social distancing restrictions. In *Handbook of Research on Remote Work and Worker Well-Being in the Post-COVID-19 Era*, 1-17. <https://doi.org/10.4018/978-1-7998-6754-8.ch001>
- Biregeyi, J., Hadzic, S., & Landin, S. (2023). *Beyond the pandemic: Exploring quiet quitting and job satisfaction* [BACHELOR THESIS, Jönköping University]. Digitala Vetenskapliga Arkivet
- Boland, L. L., Mink, P. J., Kamrud, J. W., Jeruzal, J., & Stevens, A. C. (2019). Social support outside the workplace, coping styles, and burnout in a cohort of EMS providers from Minnesota. *AAOHN Journal*, 67(8), 414–422. <https://doi.org/10.1177/2165079919829154>
- Borges, L. D. O., Argolo, J. C. T., Pereira, A. L. D. S., Machado, E. A. P., & Silva, W. S. D. (2002). A síndrome de burnout e os valores organizacionais: um estudo comparativo em hospitais universitários. *Psicologia: Reflexão E Crítica*, 15(1), 189–200. <https://doi.org/10.1590/s0102-79722002000100020>

- Burisch, M. (2002). A longitudinal study of burnout: The relative importance of dispositions and experiences. *Work & Stress*, 16(1), 1–17. <https://doi.org/10.1080/02678370110112506>
- Caldwell, C., Jamali, D., Elwin, P. B., & Allard-Blaisdell, S. T. (2023). Quiet quitting and reasoned action. *Business and Management Research*, 12(1), 36. <https://doi.org/10.5430/bmr.v12n1p36>
- Campos, B. N. V. L. A. D. (2020). *Burnout no mundo do trabalho: a relação da síndrome com as variáveis sociodemográficas em contexto de confinamento e pandemia* [Tese de Mestrado, Universidade Lisboa]. Repositório da Universidade de Lisboa
- Cândido, J., & Souza, L. R. D. (2017). Síndrome de burnout: As novas formas de trabalho que adoecem. *Psicologia.pt*
- Carlotto, M. S. (2002). A síndrome de burnout e o trabalho docente. *Psicologia Em Estudo*, 7(1). <https://doi.org/10.1590/s1413-73722002000100005>
- Carrillo-Esper, R., Hernández, K. G., & Estrada, I. E. D. L. M. (2012). Síndrome de burnout en la práctica médica. *Revista Medicina Interna De México*, 28(6). <https://www.medigraphic.com/cgi-bin/new/resumenI.cgi?IDARTICULO=38802>
- Carvalho, C., Pinto, A., Oliveira, S., Matos, M., & Santos-Costa, P. (2023). Covid-19 pandemic's influence on the study of burnout: A bibliometric analysis. *JIM*, 4(2), 49–63. <https://doi.org/10.29073/jim.v4i2.733>
- Chagas, A. T. R. (2000). O questionário na pesquisa científica. *Fundação Escola de Comércio Álvares Penteado*, 1(1), 1-13
- Chandrasekaran, S., Priyadarshini, V., & Sheeja, V. (2020). Covid-19 pandemic outbreak: It's time to comprehend burnout among indian frontline hcws- a systematic review. *Journal of the Social Sciences*, 48(3), 1620-1630. https://www.researchgate.net/publication/344151578_COVID-19_pandemic_outbreak_It%27s_time_to_comprehend_Burnout_among_Indian_Frontline_HCWs- A_Systematic_Review
- Danauskė, E., Raišienė, A. G., & Korsakienė, R. (2023). Coping with burnout? measuring the links between workplace conflicts, work-related stress, and burnout. *Business: Theory and Practice*, 24(1), 58–69. <https://doi.org/10.3846/btp.2023.16953>
- Dias, N. M. O. C. (2015). *Variáveis psicossociais associadas à adesão à terapêutica farmacológica em doentes crónicos : conhecimento, crenças e satisfação com a*

- informação sobre medicamentos*. [Dissertação de Mestrado, Universidade Católica Portuguesa]. Repositório Institucional da Universidade Católica Portuguesa
- Ellera, L., Jamali, D., & Caldwell, C. (2023). "Quiet quitting" and "Quiet thriving" – flourishing in the modern organization. *The Journal of Values-Based Leadership*, 16(2). <https://doi.org/10.22543/1948-0733.1477>
- Ellis, L., & Yang, A. (2022, August 12). If your co-workers are 'quiet quitting,' here's what that means. *The Wall Street Journal*. <https://www.wsj.com/articles/if-your-gen-z-co-workers-are-quiet-quitting-heres-what-that-means-11660260608>
- Falce, J. L. L., Santos, C. B., Muylder, C. F. D., Verwaal, E., & Guimarães, L. D. V. M. (2023). Influência do burnout no comprometimento organizacional em profissionais de saúde. *Revista de Administração de Empresas*, 63(3). <https://doi.org/10.1590/s0034-759020230305x>
- Ferreira, E. C., & Pezuk, J. A. (2021). Síndrome de burn-out: um olhar para o esgotamento profissional do docente universitário. *Avaliação*, 26(2), 483–502. <https://doi.org/10.1590/s1414-40772021000200008>
- Ferreira, L. C. M. (2014). Crenças de autoeficácia docente, satisfação com o trabalho e adoecimento. *Psicologia Ensino & Formação*, 5(2), 19-37. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2177-20612014000200003&lng=pt&tlng=pt
- Ferreira, T. P. (2022). *Burnout: De um fenómeno complexo para uma análise sociológica*. CIES e-Working Papers. <http://hdl.handle.net/10071/25662>
- FFMS. (2021). *Os jovens em portugal, hoje*. Lisboa: Pordata. <https://www.ffms.pt/pt-pt/estudos/os-jovens-em-portugal-hoje>
- FFMS. (2022). *Impactos da pandemia de covid-19 em portugal*. Lisboa: Pordata. <https://ffms.pt/sites/default/files/2022-08/resumo-do-estudo-um-novo-normal-impactos-e-licoos-de-dois-anos-de-pandemia-em-portugal.pdf>
- FFMS. (2023). *Retrato dos jovens*. Lisboa: Pordata. <https://www.pordata.pt/imprensa>
- Formenton, T. D. C., & Stefano, S. R. (2017). Gerações e mercado de trabalho suas relações com as organizações. *Revista De Carreiras E Pessoas*, 7(3), 5-26 <https://doi.org/10.20503/recape.v7i3.32855>
- Françóia, C. R., Rodrigues, A. L. S., Santos, E. F., Kuch, I. E., & Cordeiro, V. M. P. (2022). Configurações de masculinidade(s) e bem-estar psicológico dos homens. *Cadernos*

De Gênero E Diversidade, 7(4), 98–133.
<https://periodicos.ufba.br/index.php/cadgendiv/article/view/37790>

- Freitas, R. F., Barros, I. M., Miranda, M. A. F., Freitas, T. F., Rocha, J. S. B., & Lessa, A. D. C. (2021). Preditores da síndrome de burnout em técnicos de enfermagem de unidade de terapia intensiva durante a pandemia da covid-19. *Jornal Brasileiro De Psiquiatria*, 70(1), 12–20. <https://doi.org/10.1590/0047-2085000000313>
- Gabriel, K., & Aguinis, H. (2022). How to prevent and combat employee burnout and create healthier workplaces during crises and beyond. *Business Horizons*, 65(2), 183–192. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2021.02.037>
- Galanis, P., Katsiroumpa, A., Vraka, I., Konstantakopoulou, O., Siskou, O., Moisoglou, I., Gallos, P., & Kaitelidou, D. (2023). The quiet quitting scale: Development and initial validation. *AIMS Public Health*, 10(4), 828–848. <https://doi.org/10.3934/publichealth.2023055>
- Gallup, (2023). *State of the global workplace 2023 report*. Gallup.com. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
- Guerra, V. M., Scarpati, A. S., Duarte, C. N. B., Silva, C. V. D. , & Motta, T. A. (2014). Ser homem é. . . : adaptação da escala de concepções da masculinidade. *Psico-USF*, 19(1), 155–165. <https://doi.org/10.1590/s1413-82712014000100015>
- Hamouche, S., Koritos, C., & Papastathopoulos, A. (2023). Quiet quitting: relationship with other concepts and implications for tourism and hospitality. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*. <https://doi.org/10.1108/ijchm-11-2022-1362>
- Hochman, B., Nahas, F. X., Filho, R. S. D. O., & Ferreira, L. M. (2005). Desenhos de pesquisa. *Acta Cirurgica Brasileira*, 20(suppl 2), 2–9. <https://doi.org/10.1590/s0102-86502005000800002>
- Huang, P., & Zhang, Z. (2016). Participation in open knowledge communities and job-hopping: Evidence from enterprise software. *MIS Quarterly*, 40(3), 785–806. <https://www.jstor.org/stable/26629038>
- ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics*. (n.d.). <https://icd.who.int/browse11/l-m/en#/http://id.who.int/icd/entity/129180281>
- Jacques, T. C., Pereira, G. B., Fernandes, A. L., & Oliveira, D. A. (2015). Geração z: Peculiaridades geracionais na cidade de itabira-mg. *Revista Pensamento Contemporâneo em Administração*, 9,67-85

- Kale, S., Dhabalia, P., Chalak, A., Patel, A., Chand, A., & Das, S. (2023). Burnout in covid-19 residency. *Journal of Clinical Orthopaedics*, 8(1), 18-24
- Kemp, S. (2023). *Digital 2023: Global Overview Report*. DataReportal. <https://datareportal.com/reports/digital-2023-global-overview-report>
- Kloutsiniotis, P. V., Mihail, D. M., Mylonas, N., & Pateli, A. G. (2022). Transformational leadership, hrm practices and burnout during the covid-19 pandemic: The role of personal stress, anxiety, and workplace loneliness. *International Journal of Hospitality Management*, 102, 103177. <https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2022.103177>
- Kruse, D. P., Rövekamp, G., & Weber, C. (2022). Collaboration of firms with new forms of organizing: Extending the relational view. *Organization Theory*, 3(4), 263178772211315. <https://doi.org/10.1177/26317877221131586>
- Landin, S., Hadzic, S., & Biregeyi, J. (2023). *Beyond the pandemic: Exploring quiet quitting and job satisfaction: A qualitative research exploring job satisfaction in "the new workplace"* [Independent thesis, Jönköping University]. Digitala Vetenskapliga Arkivet
- Larasati, A., & Aryanto, D. B. (2020). Job-hopping and the determinant factors. *Proceedings of the 5th ASEAN Conference on Psychology, Counselling, and Humanities (ACPCH 2019)*. Atlantis Press. <https://doi.org/10.2991/assehr.k.200120.011>
- Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro. Diário da República, Série I. <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/7-2009-602073>
- Loureiro, H., Pereira, A. N., Oliveira, A. P., & Pessoa, A. R. (2008). Burnout no trabalho. *Revista de Enfermagem Referência*, 11(7), 33-41
- Mahand, T., & Caldwell, C. (2023). Quiet quitting – causes and opportunities. *Business and Management Research*, 12(1), 9. <https://doi.org/10.5430/bmr.v12n1p9>
- Mallmann, C. S., Palazzo, L. S., Carlotto, M. S., & Aerts, D. R. G. D. C. (2009). Fatores associados à síndrome de burnout em funcionários públicos municipais. *Psicologia: Teoria e Prática*, 11(2), 69-82
- Martins, T. M., & Martinelli, D. P. (2010). Ciclos e previsão Cíclica dos Preços das Commodities: um modelo de indicador antecedente para a commodity açúcar. *Revista De Administração, Contabilidade E Economia Da Fundace*, 1(2). <https://doi.org/10.13059/racef.v1i2.22>

- Moreira, A., Sá, P., & Costa, A. (2021). *Reflexões em torno de metodologias de investigação: métodos*. Universidade de Aveiro
- Murofuse, N. T., Abranches, S. S., & Napoleão, A. A. (2005). Reflexões sobre estresse e burnout e a relação com a enfermagem. *Revista Latino-americana De Enfermagem*, 13(2), 255–261. <https://doi.org/10.1590/s0104-11692005000200019>
- Mussi, R. F. D. F., Mussi, L. M. P. T., Assunção, E. T. C., & Nunes, C. P. (2019). Pesquisa quantitativa e/ou qualitativa: distanciamentos, aproximações e possibilidades. *Revista Sustinere*, 7(2). <https://doi.org/10.12957/sustinere.2019.41193>
- Novaes, S. (2018). VII SINGEP. *Perfil geracional: um estudo sobre as características das gerações dos veteranos, baby boomers, x, y, z e alfa*. Anais Do VII SINGEP, Brazil. https://singep.submissao.com.br/7singep/resultado/an_resumo.asp?cod_trabalho=428
- Nordgren, H., & Björs, A. I. (2023). *Quiet Quitting, loud consequences - The role of management in employee engagement* [Independent thesis, Uppsala universitet]. Digitala Vetenskapliga Arkivet
- Oliveira, F., Goloni-Bertollo, E. M., & Pavarino, É. C. (2013). A Internet como fonte de Informação em Saúde. *Journal of Health Informatics*, 5(3). <https://jhi.sbis.org.br/index.php/jhi-sbis/article/view/267>
- Oliveira, L. B. D., & Rocha, J. D. C. (2017). Work engagement: Individual and situational antecedents and its relationship with turnover intention. *Revista Brasileira De Gestão De Negócios*, 19(65), 415–431. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v19i64.3373>
- Ordem dos Psicólogos Portugueses. (2013). Contributos da Psicologia para a(s) crise(s) – Novas formas de prestação de serviços e promoção da saúde mental. Lisboa
- Osborne, S., & Hammoud, M. S. (2017). Effective employee engagement in the workplace. *International Journal of Applied Management and Technology*, 16(1). <https://doi.org/10.5590/ijamt.2017.16.1.04>
- Pandey, D. L. (2019). Job hopping tendency in millenials. *NCC Journal*, 4(1).
- Paula, S. A. , Ferreira, W. F. S., Oliveira, E. C. , & Dutra, D. A. (2019). Síndrome de burnout: Uma análise acerca de sua compreensão para a enfermagem. *Revista Saúde E Desenvolvimento*, 12(13), 122–146. <https://www.revistasuninter.com/revistasauade/index.php/saudeDesenvolvimento/article/view/1002>

- Pearce, K. (2022). *What is “quiet quitting”?*. HUB. <https://hub.jhu.edu/2022/09/12/what-is-quiet-quitting/>
- Pêgo, F. P. L., & Pêgo, D. R. (2016). Síndrome de burnout. *Revista Brasileira Medicina Do Trabalho*, 14(2), 171–176
- Perniciotti, P., Júnior, C. V. S., Guarita, R. V., Morales, R. J., & Romano, B. W. (2020). Síndrome de burnout nos profissionais de saúde: atualização sobre definições, fatores de risco e estratégias de prevenção. *Revista da SBPH*, 23(1), 35-52. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-08582020000100005&lng=pt&tlng=pt
- Pines, A. M., & Keinan, G. (2005). Stress and burnout: The significant difference. *Personality and Individual Differences*, 39(3), 625–635. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2005.02.009>
- Pinto, A. R., Rahul, S., & Mca, S. (2021). Impact of employee engagement as a tool to reduce job-hopping tendency among working women in higher. *SSRN Electronic Journal*, 8(4), 90-101. https://www.researchgate.net/publication/359120506_IMPACT_OF_EMPLOYEE_ENGAGEMENT_AS_A_TOOL_TO_REDUCE_JOB-HOPPING_TENDENCY_AMONG_WORKING_WOMEN_IN_HIGHER_EDUCATION_SECTOR_IN_KARNATAKA
- Piovesan, A., & Temporini, E. R. (1995). Pesquisa exploratória: procedimento metodológico para o estudo de fatores humanos no campo da saúde pública. *Revista Saúde Pública*, 29(4), 318-325
- Dicionário Infopédia da Língua Portuguesa (n.d.). burnout. Porto Editora. <https://www.infopedia.pt/dicionarios/lingua-portuguesa/Burnout>
- Ratnatunga, J. (2022). Quiet Quitting: the silent challenge of performance management. *Journal of Applied Management Accounting Research*, 20(2), 13-20. https://www.researchgate.net/publication/368273479_Quiet_Quitting_The_Silent_Challenge_of_Performance_Management
- Ricarte, É. (2020). A expansão do processo de digitalização durante a pandemia de covid-19. *Finisterra: Revista Portuguesa De Geografia*, 55(115), 53–60. <https://doi.org/10.18055/finis20350>
- Rivers, D. L. (2018). *A grounded theory of millennials job-hopping* [Ph.D., Walden University]. Walden Dissertations and Doctoral Studies

- Rocha, E. F. (2023). *Quiet quitting: demissão silenciosa ou equilíbrio entre saúde mental e trabalho?*. Associação Brasileira De Educação a Distância.
https://www.abed.org.br/site/pt/midioteca/textos_ead/2187/quiet_quitting_demissa_o_silenciosa_ou_equilibrio_entre_saude_mental_e_trabalho
- Rocha, M. C., & De Martino, M. M. F. (2010). Stress and sleep quality of nurses working different hospital shifts. *Revista Da Escola De Enfermagem Da Usp*, 44(2), 280–286. <https://doi.org/10.1590/s0080-62342010000200006>
- Ruanggoon, J., & Leephaijaroen, S. (2023). The motives for job-hopping among millennial employees in bangkok: A confirmatory factors analysis to expand the escape and advancement motives. *Human Behavior, Development and Society*, 24(2), 62-70
- Saif, U., & Siddiqui, D. A. (2019). Tangible rewards or intangible rewards - which play most significant role in increasing job-hopping behavior in generation y employees in pakistan?. *International Journal of Human Resource Studies*, 9(4), 275-305. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v9i4.15685>
- Santos, J. R., & Henriques, S. (2021). Inquérito por questionário: contributos de conceção e utilização em contextos educativos. *Universidade Aberta eBooks*. <https://doi.org/10.34627/3s9s-k971>
- Santos, J. S. D., Cardoso, J. C., Lopes, L. C., Moreno, R. B., & Mainardes, S. C. C. (2007). Farmacologia na síndrome de burnout. In UNIVERSIDADE CESUMAR (Eds.), *V Encontro Internacional de Produção Científica*. Repositório Digital Unicesumar. <http://rdu.unicesumar.edu.br/handle/123456789/6653>
- Santos, L. a. D., & Costa, D. H. (2022). O novo normal: A evolução do trabalho home-office e híbrido após pico da crise pandêmica sars-cov-2. *e-Acadêmica*, 3(2), e1632151. <https://doi.org/10.52076/eacad-v3i2.151>
- Sharp, P., Bottorff, J. L., Rice, S., Oliffe, J. L., Schulenkorf, N., Impellizzeri, F. M., & Caperchione, C. M. (2022). “People say men don’t talk, well that’s bullshit”: A focus group study exploring challenges and opportunities for men’s mental health promotion. *PLOS ONE*, 17(1), e0261997. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0261997>
- Shatakshi, S. S. P. (2022). Quiet quitters: The importance of work-life balance. *ISME MANAGEMENT JOURNAL- XPLORE*, 1(2), 25–33

- Shrift, A. G. (2016). *Job hopping motives: An extension of the unfolding model of voluntary employee turnover* [Master's Degree, University of Minnesota Digital Conservancy]. University Digital Conservancy
- Sousa, A. S. de, Oliveira, G. S. de, & Alves, L. H. (2021). A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos. *Cadernos Da FUCAMP*, 20(43), 64-83. <https://revistas.fucamp.edu.br/index.php/cadernos/article/view/2336>
- Sousa, J. (2006). As sete teses equivocadas sobre conhecimento científico: reflexões epistemológicas. *Ciências & Cognição*, 8, 143-152. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1806-58212006000200015&lng=pt&tlng=pt
- Sousa, J. F. D. (2017). O estigma da saúde mental. *Psicologia.pt - O Portal dos Psicólogos*. https://www.psicologia.pt/artigos/ver_artigo.php?o-estigma-da-saude-mental&codigo=A1120
- Steenackers, K., & Guerry, M. (2016). Determinants of job-hopping: an empirical study in Belgium. *International Journal of Manpower*, 37(3), 494–510. <https://doi.org/10.1108/ijm-09-2014-0184>
- Tamayo, M. R. (2009). Burnout: implicações das fontes organizacionais de desajuste indivíduo-trabalho em profissionais da enfermagem. *Psicologia: Reflexão E Crítica*, 22(3), 474–482. <https://doi.org/10.1590/s0102-79722009000300019>
- Trigo, T. R., Teng, C. T., & Hallak, J. E. C. (2007). Síndrome de burnout ou estafa profissional e os transtornos psiquiátricos. *Revista De Psiquiatria Clínica*, 34(5), 223–233. <https://doi.org/10.1590/s0101-60832007000500004>
- Vieira, I. (2010). Conceito(s) de burnout: questões atuais da pesquisa e a contribuição da clínica. *Revista Brasileira De Saúde Ocupacional*, 35(122), 269–276. <https://doi.org/10.1590/s0303-76572010000200009>
- Yikilmaz, İ. (2022). Quiet quitting: a conceptual investigation. *ResearchGate*. ANADOLU 10th INTERNATIONAL CONFERENCE ON SOCIAL SCIENCE, Diyarbakır. https://www.researchgate.net/publication/366824107_QUIET_FIRING_A_CONCEPTUAL_INVESTIGATION
- Yıldız, S. (2023). Quiet quitting: Causes, consequences and suggestions. *Social Mentality and Researcher Thinkers Journal*, 70(70), 3180–3190. <https://doi.org/10.29228/smryj.69426>

Zanin, C. E., & Angonese, A. S. (2019). Identificação da síndrome de burnout em motoristas do transporte da saúde. *Estudos Interdisciplinares Em Psicologia*, 10(3), 26-42. <https://doi.org/10.5433/2236-6407.2019v10n3p26>

Anexo

Questionário

Este questionário encontra-se integrado na dissertação "*Burnout, quiet quitting e job hopping*", do Mestrado em Medicina Legal do Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar. Tem por objetivo avaliar se a opinião pública tem conhecimento válido, suficiente ou insuficiente, das matérias.

A participação neste inquérito é voluntária e confidencial.

A sua contribuição é muito importante e agradeço desde já pela participação.

Joana Câmara

1. Sexo

- Feminino
 Masculino

2. Idade

- 16-19 anos
 20-29 anos
 30-39 anos
 40-49 anos
 50-59 anos
 60 anos ou mais

3. Profissão: _____

4. Estado civil

- Solteiro(a)
 Casado(a)
 Divorciado(a)/Separado(a)
 União de facto
 Viúvo(a)
 Estado civil

5. Tem filhos?

- Sim
 Não

6. Com quem vive?

- Pais
 Cônjuge

- Sozinho/a
- Partilho com alguém
- Namorado/a
- Outra opção

7. Trabalha em que setor?

- Setor privado
- Setor público

8. Sabe o que é o *burnout*?

- Sim
- Não

9. O *burnout* é ...

- ... uma reação natural do organismo que ocorre quando vivenciamos situações de perigo ou ameaça.
- ... uma síndrome conceituada como resultante do *stress* crónico no local de trabalho que não foi gerido com sucesso.
- ... uma emoção normal, experienciada pelas pessoas no seu dia-a-dia.
- ... um transtorno mental do humor.

10. O *burnout* provoca ...

- ... medo, tremores, suores, rouquidão.
- ... cegueira, comichão, irritabilidade e falta de odor.
- ... variações do humor, comportamento instável, dores e tensão musculares generalizadas.
- ... sentimento de exaustão ou esgotamento de energia, sentimentos negativistas ligados ao trabalho e eficácia profissional reduzida.

11. Que causas levam ao desenvolvimento do *burnout*?

- Vícios (cigarros, álcool e drogas ilícitas).
- Competitividade e mau ambiente no local de trabalho.
- Alta carga de trabalho.
- Baixos salários.
- Traumas físicos ou psicológicos.
- Sedentarismo e excesso de peso.
- Outra opção...

12. O tratamento do *burnout* é composto:

- Pelo afastamento temporário do serviço.

- Pela opção de um estilo de vida sedentário.
- Pela diminuição do contacto com amigos/as.
- Por um tratamento farmacológico.
- Pela psicoterapia.
- Pela ocupação do tempo com mais trabalho.
- Outra opção...

13. Se já sofreu de *burnout*, procurou ajuda?

- Sim
- Não
- Prefiro não responder

14. A quem recorreu?

- Ninguém
- Mãe/Pai
- Psiquiatra
- Irmão(ã)
- Familiar
- Psicólogo(a)
- Médico(a)
- Chefe/Superior
- Colega de trabalho
- Namorado(a)
- Marido/Esposa
- Outra opção...

15. Se não procurou ajuda, por favor indique o(s) motivo(s).

- Vergonha de falar sobre o assunto.
- É algo normal, que faz parte do trabalho.
- Receio do que as pessoas à minha volta vão pensar.
- Posso perder regalias.
- Consigo lidar com o problema sozinho/a.
- É sinónimo de fracasso pessoal e/ou profissional.
- Outra opção...

16. Sabe o que é o "*quiet quitting*"?

Sim

Não

17. O *quiet quitting* ou a "desistência silenciosa" é ...

... um fenómeno científico.

... não colocar mais esforço que o necessário no trabalho.

... desistir silenciosamente do trabalho.

... começar a faltar ao trabalho.

18. Já alguma vez adotou esta prática?

Sim

Não

19. Se sim, porque razão o fez.

Desvalorização do trabalho.

Ambiente de trabalho tóxico.

Pouco apoio social.

Sobrecarga de trabalho.

Baixa autonomia.

Tratamento injusto.

Baixo rendimento.

Outra opção...

20. Sabe o que é o *job hopping*?

Sim

Não

21. O *job hopping* ou o "salta-emprego" é ...

... mudar de um trabalho para outro, em um curto período de tempo, apenas por diversão.

... mudar de um trabalho para outro, em um curto período de tempo, para melhores oportunidades de trabalho.

... mudar de trabalho porque outro colega mudou.

... quando os todos funcionários juntam-se na esperança de conseguir mudar algo que está errado no trabalho.

22. Já teve que recorrer ao *job hopping*?

Sim

Não

23. Quais foram as principais razões que o levaram a trocar de emprego?

Melhor rendimento

Horário

Ambiente de trabalho tóxico

Carga horária

Novos desafios

Não cair na rotina

Distância até ao trabalho

Melhores condições

Questões de saúde mental

Outra opção...