

**O Impacto do Clima Organizacional Face às  
Pessoas LGBT no *Burnout*:  
O Papel Mediador da Qualidade de Vida  
Relacionada com o Trabalho**

**Marco Caramelo Minhós**

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em  
**Psicologia Clínica e da Saúde**  
(2º ciclo de estudos)

Orientador: Prof. Doutor Vítor Manuel Valente da Costa  
Co-orientador: Prof. Doutor Samuel José Fonseca Monteiro

**outubro de 2022**



## **Declaração de Integridade**

Eu, Marco Caramelo Minhós, que abaixo assino, estudante com o número de inscrição 10562 de Psicologia Clínica e da Saúde da Faculdade de Ciências Sociais e Humanas, declaro ter desenvolvido o presente trabalho e elaborado o presente texto em total consonância com o **Código de Integridades da Universidade da Beira Interior**.

Mais concretamente afirmo não ter incorrido em qualquer das variedades de Fraude Académica, e que aqui declaro conhecer, que em particular atendi à exigida referência de frases, extratos, imagens e outras formas de trabalho intelectual, e assumindo assim na íntegra as responsabilidades da autoria.

Universidade da Beira Interior, Covilhã 06 / 10 / 2022

Marco Caramelo Minhós



## **Dedicatória**

Aos meus pais e irmãos que sempre acreditaram em mim mesmo quando eu não acreditava.



## Agradecimentos

Em primeiro lugar, agradecer ao Prof. Doutor Vítor Costa enquanto orientador da presente Dissertação, por toda a paciência, disponibilidade e dedicação ao longo de todo o processo e por me ter sempre incentivado a fazer mais e a dar o melhor de mim.

Ao Prof. Doutor Samuel Monteiro enquanto coorientador da presente Dissertação pela disponibilidade e revisões feitas para que o produto final fosse o melhor possível.

Aos meus pais, por todos os sacrifícios que fazem por mim todos os dias para poder alcançar o que desejo, por todo o amor e carinho que me dão e por sempre acreditarem em mim mesmo quando eu próprio não acreditava.

Às minhas irmãs mais novas- Beatriz e Filipa- por serem sempre o meu porto seguro e me incentivarem a dar o melhor de mim. Obrigado por sempre me ouvirem, pela ligação que temos e por simplesmente existirem e fazerem parte da minha vida.

Aos meus avós e ao resto da minha família, que sempre foram os meus maiores apoiantes.

Ao meu Bagaço- Joana Santos, Inês Branco e Inês Mateus- palavras não chegam para descrever o quanto mudaram a minha vida. Obrigado por todas as lições de vida, por todas as noites de copos e de estudos, por todos os sorrisos e lágrimas que partilhámos ao longo destes anos e por sempre estarem presentes. Obrigado por serem o meu porto de abrigo. É graças à vossa amizade, paciência e carinho que sou quem sou hoje. Nós eu sei que é para sempre.

À minha madrinha Maria Carmona, por todos os concelhos e palavras que guardarei para sempre no meu coração.

Aos meus amigos, por estarem presentes em todos os momentos que me trouxeram aonde me encontro hoje.

Ao Fina Flor- João, Mara, Eunice, Adriana, Inês Silva, Inês Vilhena, Patrícia Martinho, Patrícia Conceição, Guilherme- obrigado por terem tornado estes cinco anos os melhores da minha vida. Que tenhamos muitos mais anos cheios de memórias incríveis.

Aos meus afilhados, por todos os momentos que partilhámos juntos, por todos os sorrisos e palavras amigas, por todas as noites de copos e, sobretudo, por confiarem na pessoa que sou.

E, por fim, um obrigado à Covilhã e à Universidade da Beira Interior, por me terem proporcionado experiências e momentos que vou levar para o resto da minha vida.



## Introdução

A presente dissertação integra o projeto “HEPHAESTUS- Saúde Ocupacional, Riscos Psicossociais e Fatores Preventivos em Organizações” cujo objetivo é avaliar os níveis de Saúde Ocupacional, Riscos Psicossociais e Fatores Preventivos numa amostra da população ativa portuguesa e brasileira. Esta será apresentada em formato de artigo científico estando elaborada segundo as regras para submissão à revista científica *Psicologia: Teoria e Pesquisa*.

O presente estudo tem como objetivo descrever e analisar as relações existentes entre o clima organizacional face às pessoas LGBT, a qualidade de vida no trabalho e o *burnout* numa amostra de 256 trabalhadores residentes em Portugal e Brasil propondo-se a analisar o papel mediador da qualidade de vida no trabalho na relação entre o clima organizacional face às pessoas LGBT e a síndrome de *burnout*. Através do modelo de mediação proposto procura-se perceber se a melhoria do clima organizacional face à comunidade LGBT tem um impacto positivo direto no aumento da qualidade de vida dos trabalhadores e se este impacto se repercute numa melhoria ao nível da saúde dos mesmos através da redução do *burnout*. O estudo também se propõe a comparar os níveis de *burnout*, perceção da qualidade de vida no trabalho e do clima organizacional face às pessoas LGBT em função da orientação sexual.

Este estudo quantitativo pode ser classificado como descritivo, uma vez que apresenta uma descrição de como as variáveis se comportam na amostra; comparativo, na medida em que se compara como se comportam as variáveis entre dois grupos distintos; preditivo, na medida em que se estabelecem relações preditivas entre as variáveis em estudo através de um modelo de mediação simples; e transversal, pois envolve a abordagem a uma amostra de sujeitos num momento específico no tempo.

A presente dissertação estrutura-se nos seguintes pontos: 1) introdução, onde se destacam as vulnerabilidades a que os trabalhadores da comunidade LGBT se encontram expostos em locais de trabalho menos inclusivos, se apresentam as variáveis em estudo e onde se destaca a literatura recente com enfoque nas relações entre as variáveis; 2) objetivos e hipóteses; 3) metodologia utilizada (participantes, instrumentos e procedimentos); 4) resultados; 5) discussão dos resultados, onde se incluem conclusões, implicações teóricas e para a prática, bem como as limitações do estudo.



## Resumo

Este estudo tem como objetivo descrever e analisar as relações existentes entre o clima organizacional face às pessoas LGBT, a qualidade de vida no trabalho (QdVT) e o *burnout* numa amostra de 256 trabalhadores portugueses e brasileiros. Analisa-se o papel mediador da QdVT na relação entre o clima e *burnout* e compara-se, em função da orientação sexual, as variáveis em estudo. Diferenças significativas em função da orientação sexual foram encontradas no *burnout* e QdVT. Os resultados indicam também que um clima inclusivo tem um impacto significativo negativo no *burnout* e positivo na QdVT, que o aumento da QdVT tem um impacto significativo negativo no *burnout* e que esta é mediadora da relação entre o clima e o *burnout*.

## Palavras-chave

Clima Organizacional; LGBT; Qualidade de Vida no Trabalho; Bem-estar; *Burnout*



## **Abstract**

This study aims to describe and analyse the relationships between the organizational climate in relation to LGBT people, the quality of work life (QoWL) and burnout in a sample of 256 Portuguese and Brazilian workers. The mediating role of QoWL in the relationship between climate and burnout is analysed and the variables under study are compared considering participants' sexual orientation. Significant differences in terms of sexual orientation were found in burnout and QoWL. The results also indicate that an inclusive climate has a significant negative impact on burnout and a positive impact on QoWL, that the increase in QoWL has a significant negative impact on burnout and that it mediates the relationship between climate and burnout.

## **Keywords**

Organizational Climate; LGBT; Quality of Work Life; Well-being; Burnout



# Índice

Declaração de Integridade .....	iii
Dedicatória .....	v
Agradecimentos.....	vii
Introdução.....	x
Resumo.....	xii
Abstract .....	xiv
Lista de Figuras .....	xvii
Lista de Tabelas.....	xix
Lista de Acrónimos.....	xxi
O Impacto do Clima Organizacional Face às Pessoas LGBT no <i>Burnout</i> : O Papel Mediador da Qualidade de Vida Relacionada com Trabalho .....	23
1. Introdução.....	23
1.1. Clima Organizacional face à comunidade LGBT e Burnout.....	25
1.2. Clima Organizacional face à comunidade LGBT e Qualidade de Vida no Trabalho .....	26
1.3. Qualidade de Vida no Trabalho e Burnout.....	26
2. Objetivos e Hipóteses.....	27
3. Método .....	28
3.1. Participantes.....	28
3.2. Instrumentos .....	30
3.2.1. Questionário Sociodemográfico .....	30
3.2.2. <i>Burnout Assessment Tool</i> (BAT) .....	30
3.2.3. <i>Work-Related Quality of Life Scale</i> (WRQoLS) .....	31
3.2.4. <i>Lesbian, Gay, Bisexual and Transgendered Climate Inventory</i> (LGBTCI)	
32	
3.3. Procedimentos.....	32
4. Resultados .....	33
5. Discussão.....	37
Referências Bibliográficas.....	40

## **Lista de Figuras**

Figura 1. – Modelo de Mediação entre Clima Organizacional face às pessoas LGBT, QdVT e Burnout

Figura 2. – Efeito mediador da QdVT na relação entre Clima Organizacional face às pessoas LGBT e Burnout



## **Lista de Tabelas**

Tabela 1. – Características sociodemográficas da amostra

Tabela 2. – Estatísticas descritivas e de dispersão do BAT, WRQoLS e LGBTCI na amostra

Tabela 3. – Correlações entre as variáveis em estudo

Tabela 4. – Diferenças, em função da orientação sexual, dos níveis de Burnout, percepção de QdVT e Clima



## Lista de Acrónimos

BAT	<i>Burnout Assessment Tool</i>
CAW	Controlo no Trabalho
CC	Comprometimento Cognitivo
CE	Comprometimento Emocional
DM	Distância Mental
EX	Exaustão
GWB	Bem-estar Geral
HWI	Interface Casa-Trabalho
JCS	Satisfação Profissional
LGB	Lésbicas, Gays e Bissexuais
LGBQ	Lésbicas, Gays, Bissexuais ou outras pessoas identificadas como <i>Queer</i>
LGBT	Lésbica, Gay, Bissexual e Transgénero
LGBTCI	<i>Lesbian, Gay, Bisexual and Transgendered Climate Inventory</i>
QdVT	Qualidade de Vida no Trabalho
QoWL	<i>Quality of Work Life</i>
SAW	Stress no Trabalho
WCS	Condições de Trabalho
WRQoLS	<i>Work-Related Quality of Life Scale</i>



# O Impacto do Clima Organizacional Face às Pessoas LGBT no *Burnout*: O Papel Mediador da Qualidade de Vida Relacionada com Trabalho

## 1. Introdução

Atualmente, o trabalho assume um papel fulcral na vida de qualquer indivíduo criando bases para a construção da sua realidade sociocultural (Moreira, 2008). Apresenta-se como um componente essencial na construção da identidade e sensação de autoeficácia do sujeito (Farsen et al., 2018) e, dada a sua importância, os indivíduos procuram organizações que respeitem as suas necessidades, sendo o clima organizacional proporcionado um dos aspetos mais importantes (Moreira, 2008).

O clima organizacional pode ser definido como a soma dos processos e atividades dentro de uma organização conforme são percebidos pelos seus funcionários, incluindo mas não se limitando a políticas, relações e práticas realizadas (Griffin et al., 2000). Este pode afetar o recrutamento, integração, compromisso, *stress* (Liddle et al., 2004), envolvimento com o trabalho, *performance* (Brown & Leigh, 1996) e produtividade dos trabalhadores (Ahrens et al., 2020; Liddle et al., 2004). Quando o clima organizacional satisfaz as necessidades dos membros da organização, pode aumentar-se a eficácia da mesma e ser produzidas condições motivadoras para o trabalho (Moreira, 2008; Parker et al., 2003; Pecino et al., 2019), resultando num aumento da produtividade (Permarupan et al., 2013).

Uma parte não despreciada das forças de trabalho é representada por trabalhadores pertencentes à comunidade lésbica, *gay*, bissexual e transgénero (LGBT) (Webster et al., 2018). Só nos Estados Unidos, por exemplo, estima-se que 4% da sua população trabalhadora se integra nesta comunidade (Hasenbush & Mallory, 2014). Um clima organizacional favorável para minorias sexuais pode ser um propulsor de maior satisfação no trabalho (Velez et al., 2013). Para as organizações, políticas que favoreçam um clima de suporte a minorias, pode ainda representar uma vantagem competitiva (Trau & Härtel, 2007). Este tipo de clima refere-se ao grau em que uma organização como um todo fornece apoio instrumental e psicossocial (Huffman et al., 2008) a esta comunidade, criando um ambiente global de inclusão (Liddle et al., 2004) e refletindo um ambiente geral de aceitação da identidade sexual de alguém (Huffman et al., 2008). Tem-se apontado também que trabalhadores gays e lésbicas, que percebem um clima de maior suporte, apresentam menores níveis de ansiedade em ambientes de trabalho com maiores exigências (Goldberg & Smith, 2013).

Na Europa, cada vez mais empresas procuram implementar políticas e medidas de diversidade, que promovam a inclusão e integração desta comunidade assim como de outras minorias no local de trabalho (Thuillier et al., 2021). Portugal, inclusive, tem feito alterações significativas na sua legislação no que diz respeito à igualdade de direitos das minorias sexuais nos diversos campos das suas vidas (Mendes & Pereira, 2021). No entanto, em outros países, como o Brasil, são elevadas as taxas de crimes de ódio face à comunidade LGBT, não existindo legislação específica para este tipo de crime (Keske & Marchini, 2019). Apesar dos esforços por uma maior inclusão, e das vantagens que um clima organizacional inclusivo tem nos indivíduos e organizações, trabalhadores lésbicas, gays, bissexuais ou outras pessoas identificadas como *queer* (LGBQ) ainda enfrentam barreiras desproporcionais e discriminação no local de trabalho (Holman, 2018) apresentando maior risco de tratamento injusto, opressão ou mesmo violência (Webster et al., 2018). Comparados com os seus colegas heterossexuais, trabalhadores pertencentes a minorias sexuais reportam maiores níveis de discriminação e assédio nos seus locais de trabalho (Ryan & Wessel, 2012; Singh & O'Brien, 2020; Willis, 2012) relacionando-se com uma diminuição na saúde mental de trabalhadores desta comunidade (Velez et al., 2013; Webster et al., 2018). Este tipo de interações no local de trabalho pode levar a riscos significativos para a qualidade de vida no trabalho (QdVT) dos trabalhadores (Webster et al., 2018) além de poder levar esta minoria a adquirir problemas de cariz físico, psicológico e comportamental, entre eles, *burnout* (Singh & O'Brien, 2020).

A literatura também aponta que um clima organizacional face à comunidade LGBT menos inclusivo tem implicações noutros indivíduos que não apenas os trabalhadores. Eckes e McCarthy (2008) reportam que um clima que discrimina docentes LGBT, além de causar danos aos mesmos, é prejudicial para os alunos que assistem a comportamentos discriminatórios. Eliason et al. (2011) evidenciam a existência de um clima discriminatório a pessoas LGBT nas instituições de saúde, manifestado através de políticas que excluem funcionários e pacientes pertencentes à comunidade, comentários depreciativos e atitudes que afetam a atividade profissional de médicos LGBT (e.g., falta de encaminhamentos por colegas heterossexuais). Trabalhadores heterossexuais também demonstram ser afetados de forma negativa ao trabalhar em locais que não possuam um clima organizacional inclusivo a minorias sexuais, resultando em prejuízos no seu bem-estar e atitudes negativas no trabalho (Miner & Costa, 2018).

No que diz respeito à QdVT, esta pode ser definida como a medida em que um trabalhador de uma organização se encontra satisfeito com as suas necessidades de cariz pessoal e profissional, por meio da sua participação no seu local de trabalho,

enquanto tenta atingir os objetivos estabelecidos pela organização na qual trabalha (Swamy et al., 2015). Esta pode ser afetada pelos níveis de satisfação com o trabalho e oportunidades de carreira, sentimentos gerais de felicidade e satisfação com a vida, equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, percepção de pressão e/ou stress excessivo no local de trabalho, sensação de controlo sobre as decisões no trabalho e pelo próprio ambiente de trabalho (Easton & Laar, 2013, 2018).

Já no que diz respeito ao burnout, este é um fenómeno cujo interesse e investigação tem persistido por mais de 50 anos. O termo foi introduzido nos anos 70 por Herbert Freudenberg que o descreveu como um decréscimo gradual emocional e perda de motivação (Demerouti et al., 2021). Maslach et al. (2001) argumentam que este fenómeno pode ser conceptualizado como uma síndrome psicológica caracterizada por um nível exacerbado de exaustão, sentimentos de cinismo e de distanciamento do trabalho e por uma sensação de ineficácia e falta de realização. A Organização Mundial de Saúde define burnout seguindo esta mesma conceptualização, reconhecendo-o como um fenómeno ocupacional (Demerouti et al., 2021). Mais recentemente, a síndrome de burnout tem sido conceptualizada como “um estado de exaustão relacionada com o trabalho que ocorre entre os trabalhadores, que é caracterizada por um cansaço extremo, habilidade de regular processos cognitivos e emocionais reduzida, e distanciamento mental” (Schaufeli et al., 2020, p. 28). De acordo com Schaufeli et al. (2020), estas dimensões do burnout são acompanhadas ainda por humor deprimido e sintomatologia não específica de angústia psicológica e queixas psicossomáticas.

O burnout pode impactar de forma bastante negativa os indivíduos e suas famílias, colegas de trabalho, as organizações e mesmo as nações como um todo (Jeung & Chang, 2021). Este construto tem sido associado a um conjunto de consequências, tais como: (1) maior absentismo e intenções de deixar o emprego (Maslach et al., 2001); (2) menor produtividade, satisfação no trabalho e comprometimento para com a organização (Maslach et al., 2001; Maslach & Leiter, 2016); (3) menor eficácia no trabalho e precipitação de efeitos negativos em termos da saúde mental do trabalhador como ansiedade, diminuição da autoestima e depressão (Maslach et al., 2001). Alguns estudos apontam mesmo para o burnout como um preditor para o desenvolvimento de sintomatologia depressiva (Hakanen et al., 2008; Hakanen & Schaufeli, 2012).

### **1.1. Clima Organizacional face à comunidade LGBT e Burnout**

No que diz respeito à relação entre clima organizacional e burnout, a literatura tem apontado para a existência de uma relação negativa entre estas variáveis (e.g., Lan et al., 2020; Pecino et al., 2019; Tsukamoto et al., 2021), no entanto, parece haver

poucos estudos que se debrucem sobre o impacto específico que o clima organizacional face à comunidade LGBT tem no burnout de trabalhadores. Singh e O'Brien (2020) reportam que maior incivilidade e um clima de trabalho menos inclusivo para pessoas LGBT se encontram associados a um aumento do burnout. Rabelo e Cortina (2014) referem que trabalhadores em climas de assédio a pessoas LGBQ apresentam maiores níveis de burnout, traduzidos por maiores níveis de exaustão e menores níveis de motivação e identificação com o trabalho que desenvolvem.

## **1.2. Clima Organizacional face à comunidade LGBT e Qualidade de Vida no Trabalho**

A literatura tem apresentado evidências para a existência de uma relação entre o clima organizacional experienciado pelos trabalhadores e a sua QdVT, tendo implicações no bem-estar, produtividade e satisfação no local de trabalho (Ahrens et al., 2020). Allan et al. (2015) referem que um clima de suporte a trabalhadores lésbicas, gays e bissexuais (LGB) é preditor de uma maior satisfação com o trabalho e, indiretamente, maior satisfação com a vida. Itzkovich et al. (2020) apontam, por exemplo, que quando o clima organizacional, especificamente um clima não ético, é percebido por enfermeiros de forma negativa há uma diminuição na percepção da sua QdVT. Também um clima organizacional discriminatório de trabalhadores pertencentes a minorias sexuais pode influenciar a percepção de QdVT (Mendes & Pereira, 2021).

A literatura aponta que grande parte dos trabalhadores pertencentes a minorias sexuais passa bastante tempo em locais de trabalho heteronormativos que podem ter um clima discriminatório face aos mesmos (Miner & Costa, 2018), podendo este tipo de clima influenciar, por exemplo, a decisão do trabalhador assumir a sua orientação sexual no local de trabalho (Holman et al., 2021; Thuillier et al., 2021; Wax et al., 2018). Esta postura, resultado de um clima discriminatório, encontra-se associada a consequências negativas para a autoestima, autoconfiança profissional e stress ocupacional (Cech & Pham, 2017) dos trabalhadores causando riscos significativos na sua saúde mental e QdVT (Webster et al., 2018).

## **1.3. Qualidade de Vida no Trabalho e Burnout**

Uma relação negativa entre a QdVT e o burnout tem sido evidenciada pela literatura (Casida et al., 2019; Çelmeçe & Menekay, 2020; Srivastava et al., 2019). Desequilíbrios entre o indivíduo e diferentes áreas de trabalho como, por exemplo, o controlo no trabalho, a sua carga, recompensas e valores, podem afetar o burnout experienciado pelos trabalhadores e, conseqüentemente, afetar o seu desempenho,

comportamento social e bem-estar pessoal (Maslach & Leiter, 2016). Esta associação negativa parece indicar que uma melhoria na QdVT pode ser um fator de diminuição de burnout nos trabalhadores. De facto, Permarupan et al. (2021), num estudo realizado com enfermeiros na Malásia, reportam que condições de trabalho seguras e saudáveis, a integração social no trabalho e a relevância social do mesmo (elementos ligados à QdVT) podem reduzir significativamente a despersonalização destes profissionais. Outro estudo, também realizado com enfermeiros da Malásia, indica que dimensões da QdVT como a integração social no trabalho, a relevância social do trabalho e o trabalho e o tempo de vida total reduzem significativamente a exaustão emocional (Permarupan et al., 2020). Um estudo realizado com professores do ensino primário e secundário na China reporta que o stress no trabalho se encontra positivamente relacionado com os seus níveis de burnout (Zhao et al., 2022). Esta mesma relação tem sido reportada por diversos estudos com populações variadas (Çelmeçe & Menekay, 2020; De Francisco et al., 2016; Lee et al., 2017; Lin et al., 2021; Smith et al., 2018; Tziner et al., 2015; Wen et al., 2020). A investigação recente apresenta ainda evidência do conflito trabalho-família (uma dimensão da QdVT) enquanto preditor do burnout (Smith et al., 2018; Zhao et al., 2022). Estes resultados enfatizam a importância que a QdVT e as suas dimensões têm na discussão da problemática da sintomatologia de burnout.

## 2. Objetivos e Hipóteses

Apesar da relação que se vem encontrando na literatura entre clima organizacional e burnout parece existir uma quantidade reduzida de estudos que procurem abordar como é que o clima organizacional face à comunidade LGBT pode impactar os níveis de burnout. Face a esta lacuna e considerando a forte relação que se vem encontrando entre QdVT e burnout, o presente estudo apresenta como objetivos:

- (1) Analisar a relação entre o Clima Organizacional face às pessoas LGBT e a síndrome de Burnout;
- (2) Analisar a relação entre o Clima Organizacional face às pessoas LGBT e a QdVT;
- (3) Analisar a relação entre a QdVT e a síndrome de Burnout;
- (4) Analisar o papel mediador da QdVT na relação entre o Clima Organizacional face às pessoas LGBT e a síndrome de Burnout;
- (5) Comparar os níveis de Burnout, percepção da QdVT e do Clima Organizacional face às pessoas LGBT em função da orientação sexual.

Considerando a literatura consultada, coloca-se em hipótese que:

$H_1$ : Um Clima Organizacional inclusivo face às pessoas LGBT tem um impacto significativo negativo no Burnout;

$H_2$ : Um Clima Organizacional inclusivo face às pessoas LGBT tem um impacto significativo positivo na QdVT;

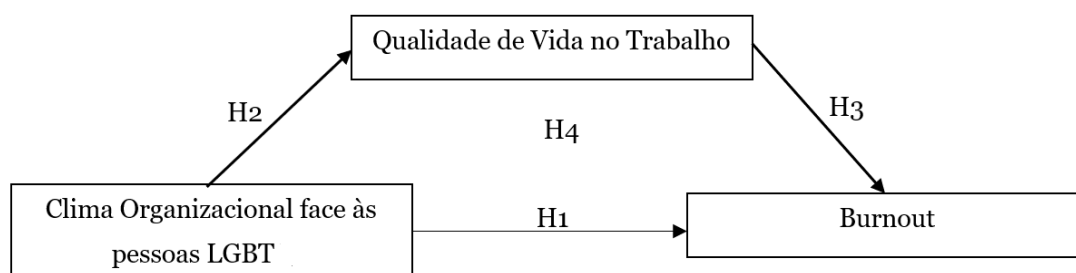
$H_3$ : O aumento da QdVT tem um impacto significativo negativo no Burnout;

$H_4$ : A QdVT é mediadora da relação entre o Clima Organizacional face às pessoas LGBT e o Burnout.

A Figura 1 apresenta esquematizado o modelo de mediação proposto.

**Figura 1**

*Modelo de Mediação entre Clima Organizacional face às pessoas LGBT, QdVT e Burnout*



## 3. Método

### 3.1. Participantes

O presente estudo é constituído por 256 participantes, pertencentes à população ativa, com idades compreendidas entre os 20 e os 70 anos de idade ( $M = 38.87$ ;  $DP = 11.330$ ). A média do tempo de experiência profissional na função atual é de 122.78 meses ( $DP = 125.27$ ), com uma carga horária semanal média de 38.88 horas ( $DP = 13.54$ ).

Como é possível consultar na Tabela 1, a maioria da amostra identifica-se como mulher (56.2%), como solteira (44.9%), de nacionalidade portuguesa (61.2%), residente em Portugal (64.1%) e estatuto socioeconómico médio (59.8%). O tipo de agregado familiar mais frequente na amostra é composto por 2 pessoas (33.2%), residindo os participantes do estudo principalmente em grandes cidades (44.1%) e trabalhando em organizações com uma dimensão de mais de 501 pessoas (37.3%). Em termos de habilitações académicas o grupo com maior representação tem formação universitária de pós-graduação ou mestrado (34.4%). A maioria da amostra desenvolve a sua ocupação atual em organizações de natureza privada (56.6%), no setor terciário (88.7%) e que nunca ou quase nunca faltaram ao trabalho no último mês (88.4%) e no último ano (64.8%).

**Tabela 1***Características sociodemográficas da amostra*

		<b>Frequência (n)</b>	<b>Percentagem Válida (%)</b>
<b>Género</b>	Homem	110	43.8
	Mulher	141	56.2
<b>Orientação Sexual</b>	Heterossexual	147	57.4
	Homossexual	64	25
	Bissexual	37	14.5
	Pansexual	6	2.3
	Assexual	2	.8
<b>Nacionalidade</b>	Portuguesa	156	61.2
	Brasileira	96	37.6
	Outra	3	1.2
<b>País</b>	Portugal	164	64.1
	Brasil	92	35.9
<b>Estado Marital</b>	Solteiro/a	115	44.9
	Casado/a	72	28.1
	União de Facto	49	19.1
	Divorciado/a-	19	7.4
	Separado/a		
	Viúvo/a	1	.4
<b>Agregado Familiar</b>	1 pessoa (sozinho/a)	54	21.1
	2 pessoas	85	33.2
	3 pessoas	60	23.4
	4 pessoas	41	16
	5 ou mais pessoas	16	6.3
<b>Habilitações Académicas</b>	Até 9 anos de escolaridade	7	2.7
	Até 12 anos de escolaridade	34	13.3
	Licenciatura	76	29.7
	Pós-graduação ou Mestrado	88	34.4
	Doutoramento	46	18
	Outra	5	2
<b>Local de Residência</b>	Pequeno Meio Rural	13	5.1
	Grande Meio Rural	21	8.2
	Pequena Cidade	106	41.4
	Grande Cidade	113	44.1
	Outro	3	1.2
<b>Estatuto Socioeconómico</b>	Baixo	9	3.5
	Baixo-médio	57	22.3
	Médio	153	59.8
	Médio-alto	33	12.9
	Alto	4	1.6
<b>Situação Profissional</b>	Trabalhador/a- estudante	43	16.8

	Trabalhador/a por conta própria	33	12.9
	Trabalhador/a por conta de outrem	176	68.8
	Outra	4	1.6
<b>Natureza da Organização</b>	Pública	104	40.6
	Privada	145	56.6
	Pública e Privada	7	2.7
<b>Setor de Atividade</b>	Primário	6	2.3
	Secundário	23	9
	Terciário	227	88.7
<b>Dimensão da Organização</b>	Até 10 pessoas	55	21.6
	De 11 a 250 pessoas	80	31.4
	De 251 a 500 pessoas	25	9.8
	Mais de 501 pessoas	95	37.3
<b>Faltas- Último Mês</b>	Nunca ou quase nunca	222	88.4
	Poucas vezes	19	7.6
	Algumas vezes	7	2.8
	Muitas vezes	2	.8
	Sempre ou quase sempre	1	.4
<b>Faltas-Último Ano</b>	Nunca ou quase nunca	149	64.8
	Poucas vezes	55	23.9
	Algumas vezes	21	9.1
	Muitas vezes	2	.9
	Sempre ou quase sempre	3	1.3

## 3.2. Instrumentos

### 3.2.1. Questionário Sociodemográfico

O Questionário Sociodemográfico foi utilizado com o objetivo de caracterizar a amostra do presente estudo e permitiu a obtenção de informações como idade, gênero, orientação sexual, nacionalidade, país, estado marital, agregado familiar, habilitações académicas, local de residência, estatuto socioeconómico, situação profissional, tempo de experiência, carga horária, natureza da organização, setor de atividade, dimensão da organização e faltas ao trabalho no último mês e no último ano.

### 3.2.2. *Burnout Assessment Tool* (BAT)

O burnout foi avaliado através da versão geral do BAT. Este instrumento é composto por 22 itens avaliados numa escala de *Likert* que varia entre 1 (*Nunca*) e 5 (*Sempre*). O objetivo do BAT é avaliar quatro sintomas centrais que incorporam o

burnout, sendo estes a exaustão (EX) que está associada a uma perda grave de energia que leva à sensação de esgotamento físico e mental, o comprometimento emocional (CE) que se manifesta através de reações emocionais graves e da sensação de ser dominado pelas emoções, o comprometimento cognitivo (CC) que é indicado por um mau desempenho cognitivo, problemas de memória e déficits de atenção e concentração e, por último, a distância mental (DM) indicada por uma forte relutância ou aversão ao trabalho. Através da soma das médias destes quatro sintomas centrais é ainda possível averiguar o *score* total de burnout (Schaufeli et al., 2020).

No presente estudo obteve-se uma consistência interna ( $\alpha$ ) de .908 para a escala da exaustão, na distância mental obteve-se um  $\alpha = .862$ , no comprometimento cognitivo um  $\alpha = .850$  e na componente de comprometimento emocional obteve-se um  $\alpha = .890$ . A consistência interna da escala total (22 itens) foi de .946.

### **3.2.3. *Work-Related Quality of Life Scale (WRQoLS)***

A QdVT foi avaliada através da WRQoLS. Este instrumento é composto por 23 itens e um item adicional, o item 24 (*“De forma geral, estou satisfeito/a com a qualidade da minha vida profissional”*), que é usado para medir a validade e confiabilidade dos restantes itens. Os itens são respondidos através de uma escala de *Likert* que varia entre 1 (*Discordo Totalmente*) e 5 (*Concordo Totalmente*). Com exceção do item 24, os itens constituem 6 subescalas que, de acordo com este instrumento, contribuem para a QdVT. O bem-estar geral (GWB) que avalia os sentimentos gerais de felicidade e satisfação com a vida, a interface casa-trabalho (HWI) que aborda questões relacionadas ao equilíbrio entre vida profissional e pessoal, a satisfação profissional (JCS) que aborda questões relacionadas com a satisfação com a profissão e carreira, o controlo no trabalho (CAW) que reflete o nível em que um trabalhador sente que pode exercer o que considera ser um nível apropriado de controlo no seu ambiente de trabalho, as condições de trabalho (WCS) que avalia até que ponto alguém está satisfeito com suas condições de trabalho, segurança e recursos disponíveis e o stress no trabalho (SAW) que avalia as perceções do indivíduo em relação a pressões excessivas e/ou se sente níveis indevidos de stress no trabalho.

Dos 23 itens da escala, 3 encontram-se formulados em sentido inverso ao da escala, sendo as suas pontuações invertidas. Posteriormente, as pontuações das subescalas são calculadas a partir da média das pontuações dos itens. Destaca-se o facto de os itens da subescala SAW serem invertidos, pelo que a interpretação da subescala deve considerar esta operação (i.e., uma maior pontuação significa menor stress no local de trabalho). Através da soma das médias de cada uma das subescalas é possível obter o valor geral da QdVT (Easton & Laar, 2018).

No presente estudo, o GWB apresenta um  $\alpha = .911$ , a HWI um  $\alpha = .801$ , a JCS um  $\alpha = .825$ , o CAW um  $\alpha = .703$ , as WCS um  $\alpha = .832$  e o SAW uma consistência interna de  $.795$ . No seu geral, para os 23 itens, a consistência interna do instrumento neste estudo é de  $.935$ .

#### **3.2.4. *Lesbian, Gay, Bisexual and Transgendered Climate Inventory (LGBTCI)***

O clima organizacional face à comunidade LGBT foi avaliado através do LGBTCI. Este instrumento é composto por 20 questões que medem aspetos formais e informais do clima organizacional através de uma escala de *Likert* de 1 (*Nada Verdadeiro*) a 4 (*Totalmente Verdadeiro*). A pontuação deste instrumento varia entre 20 e 80 pontos (Liddle et al., 2004), com pontuações mais elevadas a indicar um clima organizacional mais inclusivo perante a comunidade LGBT (Thuillier et al., 2021). A consistência interna foi de  $.951$  no presente estudo e a pontuação média da escala obtida pelos participantes foi de  $57.8$ .

### **3.3. Procedimentos**

O presente estudo enquadra-se no projeto HEPHAESTUS, cujo objetivo é avaliar os níveis de Saúde Ocupacional, Riscos Psicossociais e Fatores Preventivos em amostras da população portuguesa e brasileira. Os dados foram recolhidos *online*, tendo sido construído um site para o efeito que foi disseminado através de *mailing lists* e redes sociais (e.g., *Facebook* e *WhatsApp*). Os princípios éticos foram respeitados, tendo o estudo sido aprovado pela Comissão de Ética da Universidade da Beira Interior (n.º CEUBI-Pj-2020-088). Os participantes conheceram os objetivos e concordaram em participar e ceder os seus dados unicamente para os objetivos da investigação. Foi garantida a confidencialidade e anonimato de todos os participantes sendo a base de dados final mantida em anonimato. A participação foi totalmente voluntária.

Os dados foram recolhidos entre outubro de 2020 e janeiro de 2021. Face aos objetivos do presente estudo, foram eliminados todos os participantes menores de 18 anos e os participantes não pertencentes à população ativa. Os dados foram em seguida inseridos no SPSS® versão 28, tendo sido selecionados os 109 participantes trabalhadores pertencentes a minorias sexuais. Os restantes 147 participantes heterossexuais (57.4% da amostra do estudo) foram selecionados de forma aleatória a partir da base de dados existente. Os dados foram submetidos a análises estatísticas descritivas e de dispersão, de correlação (coeficiente de correlação de *Pearson*), teste da diferença entre médias amostrais (teste *T-Student* para amostras independentes) e à regressão linear simples. Para efeitos de comparação entre grupos, em função da

orientação sexual, foi criada uma variável dicotômica que permitisse a distinção entre os participantes heterossexuais e os participantes com outra orientação sexual. Para a elaboração do modelo de mediação foi ainda utilizado o programa *PROCESS* versão 4.0 para o SPSS. No caso do teste *T-Student*, tendo em consideração a literatura consultada e as recomendações existentes (Ludbrook, 2013), optou-se por considerar o valor de *p* unilateral no caso do burnout e da QdVT e o valor de *p* bilateral no caso do clima organizacional face às pessoas LGBT.

## 4. Resultados

As estatísticas descritivas dos instrumentos utilizados (média, mediana, desvio-padrão, mínimo e máximo) podem ser observadas na Tabela 2.

**Tabela 2**

*Estatísticas descritivas e de dispersão do BAT, WRQoLS e LGBTCI na amostra*

	<i>M</i>	<i>Mdn</i>	<i>DP</i>	<i>Mínimo</i>	<i>Máximo</i>
BAT	2.49	2.45	.63	1.23	4.73
WRQoLS	3.31	3.39	.70	1.25	4.97
LGBTCI	2.88	2.88	.67	1	4

*Nota.* BAT = *Burnout Assessment Tool*; WRQoLS = *Work-Related Quality of Life Scale*; LGBTCI = *Lesbian, Gay, Bisexual and Transgendered Climate Inventory*

No que diz respeito às correlações entre as variáveis em estudo, verificou-se que o burnout apresenta uma correlação negativa significativa quer com a QdVT ( $r = -.648$ ,  $p < .01$ ) quer com o clima organizacional face à comunidade LGBT ( $r = -.246$ ,  $p < .01$ ). Observou-se também que o clima organizacional face à comunidade LGBT tem uma correlação positiva significativa com a QdVT ( $r = .417$ ,  $p < .01$ ). A Tabela 3 apresenta os dados em maior detalhe.

Quanto à comparação entre grupos, foram analisados os níveis de burnout (através das pontuações gerais do BAT e suas subescalas), percepção da QdVT (através das pontuações gerais do WRQoLS e suas subescalas) e do clima organizacional face às pessoas LGBT (através da pontuação global do LGBTCI) em função da orientação sexual dos participantes. Os resultados podem ser observados na Tabela 4.

Para testar a  $H_1$  foi utilizado um modelo de regressão linear simples considerando o clima enquanto preditor do burnout. Verificou-se um coeficiente de regressão de  $-.233$  ( $t = -4.048$ ,  $p < .001$ ) não se rejeitando, assim, a  $H_1$ . Para testar as restantes hipóteses de investigação foi realizado um modelo de mediação. Como pode ser observado na Figura 2, o clima organizacional face à comunidade LGBT tem um

impacto positivo significativo na QdVT ( $a = .435, p < .001$ ). Por sua vez, a QdVT prediz de forma negativa e significativa o burnout ( $b = -.596, p < .001$ ), não se rejeitando as hipóteses  $H_2$  e  $H_3$ , respetivamente. Constata-se também que o efeito do clima organizacional face à comunidade LGBT no burnout, por meio da QdVT é de  $-.260$  (95%IC  $-.349, -.171$ ) não se rejeitando, assim, a hipótese  $H_4$ . Quando o mediador é considerado, o efeito direto do clima organizacional sobre o burnout não é significativo ( $c' = .027; p = .588$ ). O clima face às pessoas LGBT e a QdVT explicam 42% da variância do burnout.

**Tabela 3***Correlações entre as variáveis em estudo*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1-IDA	1															
2-HBA	.161*	1														
3-EST	.257**	.276**	1													
4-EXP	.725**	.189**	.265**	1												
5-Burnout	-.162**	.020	-.168**	-.078	1											
6-EX	-.120	-.016	-.142*	-.037	.883**	1										
7-DM	-.096	-.006	-.135*	-.069	.785**	.648**	1									
8-CC	-.222**	.041	-.178**	-.138*	.827**	.626**	.581**	1								
9-CE	-.107	.056	-.134*	-.042	.796**	.586**	.491**	.649**	1							
10-QdVT	.040	-.102	.203**	.081	-.648**	-.645**	-.626**	-.499**	-.427**	1						
11-CAW	.066	.055	.188**	.087	-.285**	-.260**	-.325**	-.287**	-.145*	.589**	1					
12-JCS	.068	-.049	.220**	.137*	-.561**	-.520**	-.619**	-.475**	-.364**	.850**	.626**	1				
13-GWB	.091	-.062	.215**	.103	-.626**	-.592**	-.569**	-.492**	-.485**	.787**	.386**	.733**	1			
14-HWI	.004	-.083	.106	.071	-.492**	-.503**	-.481**	-.369**	-.331**	.835**	.367**	.608**	.564**	1		
15-WCS	-.067	-.233**	.108	-.005	-.484**	-.501**	-.463**	-.372**	-.308**	.842**	.353**	.656**	.569**	.742**	1	
16-SAW	.035	-.068	.107	.002	-.478**	-.521**	-.397**	-.287**	-.298**	.623**	.067	.327**	.364**	.454**	.457**	1
17-Clima LGBT	-.095	-.075	.015	-.060	-.246**	-.229**	-.303**	-.197**	-.133*	.417**	.261**	.367**	.245**	.388**	.375**	.247**

*Nota.* IDA = idade; HBA = habilitações académicas; EST = estatuto socioeconómico; EXP = experiência profissional; EX = exaustão; DM = distância mental; CC = comprometimento cognitivo; CE = comprometimento emocional; QdVT = qualidade de vida no trabalho; CAW = controlo no trabalho; JCS = satisfação profissional; GWB = bem-estar geral; HWI = interface casa-trabalho; WCS = condições de trabalho; SAW = stress no trabalho; Clima LGBT = clima organizacional face à comunidade LGBT.

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

**Tabela 4***Diferenças, em função da orientação sexual, dos níveis de Burnout, percepção de QdVT e Clima*

	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DP</i>	<i>t(df)</i>	<i>p</i>	<b>Cohen's <i>d</i></b>
<b>BAT</b>						
Heterossexual	147	2.38	.58	-2.96(211.36)	.002*	-.383
LGBT	109	2.62	.68			
<b>EX</b>						
Heterossexual	147	2.71	.67	-1.99(209.85)	.024*	-.257
LGBT	109	2.90	.78			
<b>DM</b>						
Heterossexual	147	1.88	.77	-1.84(213.55)	.033*	-.238
LGBT	109	2.08	.89			
<b>CC</b>						
Heterossexual	147	2.29	.65	-2.29(205.38)	.011*	-.298
LGBT	109	2.50	.79			
<b>CE</b>						
Heterossexual	147	2.35	.76	-2.96(219.94)	.002*	-.379
LGBT	109	2.65	.84			
<b>WRQoLS</b>						
Heterossexual	147	3.38	.63	1.88(254)	.031*	.238
LGBT	109	3.22	.77			
<b>CAW</b>						
Heterossexual	147	3.52	.85	.23(226.04)	.409	.029
LGBT	109	3.49	.89			
<b>JCS</b>						
Heterossexual	147	3.55	.73	1.55(218.59)	.061	.199
LGBT	109	3.40	.81			
<b>GWB</b>						
Heterossexual	147	3.44	.83	2.79(218.95)	.003*	.357
LGBT	109	3.13	.92			
<b>HWI</b>						
Heterossexual	147	3.44	.93	1(211.51)	.160	.129
LGBT	109	3.32	1.09			
<b>WCS</b>						
Heterossexual	147	3.49	.89	2.15(254)	.016*	.272
LGBT	109	3.23	1.07			
<b>SAW</b>						
Heterossexual	147	2.84	1	.78(254)	.217	.099
LGBT	109	2.74	1.17			

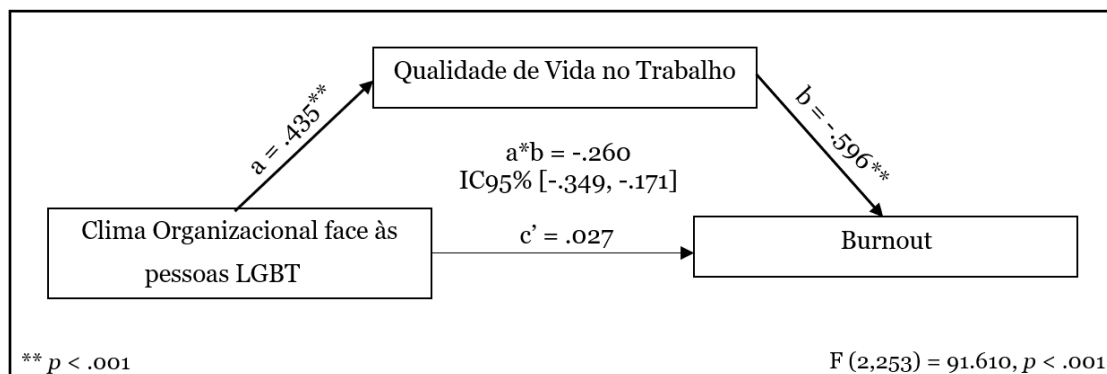
LGBTCI						
Heterossexual	147	2.94	.58	1.75(254)	.081 <sup>ns</sup>	.221
LGBT	109	2.79	.75			

Nota. BAT = *Burnout Assessment Tool*; EX = exaustão; DM = distância mental; CC = comprometimento cognitivo; CE = comprometimento emocional; WRQoLS = *Work-Related Quality of Life Scale*; CAW = controlo no trabalho; JCS = satisfação profissional; GWB = bem-estar geral; HWI = interface casa-trabalho; WCS = condições de trabalho; SAW = stress no trabalho; LGBTCI = *Lesbian, Gay, Bisexual and Transgendered Climate Inventory*

\*  $p < .05$ , unilateral; ns = não significativo, bilateral

**Figura 2**

Efeito mediador da QdVT na relação entre Clima Organizacional face às pessoas LGBT e *Burnout*



## 5. Discussão

O presente estudo procurou descrever e analisar as relações existentes entre o clima organizacional face às pessoas LGBT, a QdVT e o burnout numa amostra de trabalhadores. Adicionalmente, procurou-se analisar o papel mediador da QdVT na relação entre o clima organizacional face às pessoas LGBT e a síndrome de burnout. Todas as hipóteses foram corroboradas.

Primeiramente, verificou-se que a comunidade LGBT apresenta significativamente maiores níveis de burnout e uma perceção mais negativa da sua QdVT relativamente aos participantes heterossexuais e, mesmo não havendo diferenças significativas, esta comunidade também apresenta uma perceção menos inclusiva do clima face às pessoas LGBT. Em maior detalhe, analisando as dimensões das variáveis em estudo, os participantes LGBT reportam maiores níveis de exaustão nos seus locais de trabalho, bem como menor interesse e entusiasmo pelo trabalho que desenvolvem, apresentando uma pior performance cognitiva e reportando maior insatisfação com as

suas condições de trabalho. Além disso, as diferenças significativas de maior magnitude revelam que os participantes LGBT também apresentam níveis de bem-estar mais baixos que os participantes heterossexuais e que se sentem mais frustrados e tristes nos seus locais de trabalho. Estes resultados reforçam a noção já encontrada na literatura de que interações negativas no local de trabalho levam a consequências na saúde e QdVT dos trabalhadores LGBT (Singh & O'Brien, 2020; Velez et al., 2013; Webster et al., 2018).

Em segundo lugar, este estudo fornece evidência de que um clima inclusivo face às pessoas LGBT tem um impacto significativo negativo no burnout, pelo que quanto mais inclusivo for o clima face à comunidade LGBT, menores serão os níveis de burnout nos trabalhadores. Este parece ser um dos primeiros estudos a analisar o valor preditivo deste tipo de clima na sintomatologia de burnout experienciada pelos trabalhadores. No entanto, estudos prévios (Rabelo & Cortina, 2014; Singh & O'Brien, 2020) já demonstravam a existência de uma correlação negativa significativa entre este tipo de clima e o burnout, bem como o facto de que a ausência de um clima organizacional inclusivo a minorias sexuais resulta em prejuízos no bem-estar dos trabalhadores (Miner & Costa, 2018).

Os resultados apontam também que um clima de maior suporte à comunidade LGBT tem um impacto significativo positivo na QdVT, o que significa que quanto mais inclusivo for o clima face à comunidade LGBT, maior será a percepção de QdVT reportada pelos trabalhadores. Este resultado vai ao encontro de estudos anteriores, onde se verificou que o clima organizacional pode ter um impacto na QdVT e satisfação no trabalho (Allan et al., 2015; Kim et al., 2019).

Também se verificou um impacto significativo negativo da QdVT no burnout, o que nos diz que quanto maior for a percepção de QdVT menores serão os níveis de burnout dos trabalhadores. Este resultado alinha-se com as conclusões já retiradas em diferentes estudos (Ashrafi et al., 2018; Mercado et al., 2022; Sun et al., 2022), reforçando o papel da QdVT enquanto preditor de menor sintomatologia de burnout.

Os resultados da análise do modelo de mediação demonstraram que os participantes com uma percepção de um clima mais inclusivo das suas organizações à comunidade LGBT apresentaram maior percepção de QdVT e, por sua vez, também reportaram menores níveis de burnout. O modelo evidencia a importância que um clima organizacional inclusivo tem na redução do burnout através do seu efeito na QdVT, revelando que o clima organizacional face à comunidade LGBT influenciou indiretamente os níveis de burnout experienciados pelos trabalhadores através do seu efeito na percepção de QdVT. Considerando que a presente amostra, quando comparada com valores médios obtidos noutras amostras ocidentais, revela níveis de

sintomatologia de burnout oscilando entre moderados e elevados (Schaufeli et al., 2020), uma percepção ligeiramente inferior de QdVT (Easton & Laar, 2018) e uma percepção menos inclusiva do clima face à comunidade LGBT (Kwon & Hugelshofer, 2010; Singh & O'Brien, 2020), os resultados parecem indicar que a promoção de um clima de maior apoio face à comunidade LGBT não só é premente, como resultará na melhoria na QdVT dos trabalhadores em geral. Esta melhoria, por sua vez, irá repercutir-se numa diminuição significativa da sintomatologia de burnout. Esta conclusão revela-se especialmente importante para a comunidade LGBT da presente amostra, atendendo a que reportaram pior percepção de QdVT e níveis superiores de burnout na comparação com os participantes heterossexuais. Parece assim ser crucial que ocorram melhorias no clima, tornando-o mais inclusivo, de modo a que estas se possam repercutir numa diminuição de danos/promoção da saúde dos trabalhadores.

O estudo demonstra que a promoção de um clima de suporte face à comunidade LGBT em contexto organizacional, pode ter impactos positivos diretos, tanto ao nível da sua satisfação e bem-estar no trabalho (aumentando a sua QdVT), como ao nível da saúde dos trabalhadores (reduzindo o burnout). Por sua vez, a QdVT reduz o burnout direta e indiretamente, mediando o efeito do clima. Com diversos tipos de trabalhadores, pertencentes a diferentes setores de atividade, principalmente o setor terciário, os resultados contribuem para a reflexão da importância que a promoção de um clima organizacional inclusivo tem na QdVT e no burnout de todos os trabalhadores, acentuando o valor que a compreensão das relações existentes entre estas variáveis tem na promoção do bem-estar e saúde nos contextos de trabalho.

Várias implicações importantes advêm do presente estudo. No que diz respeito às implicações para a investigação, sendo este o primeiro estudo a trabalhar o presente modelo, estudos futuros deverão ser desenvolvidos, testando o modelo em diferentes populações trabalhadoras de diferentes setores, tendo em consideração que na presente amostra a grande maioria era pertencente ao setor terciário. Poderá ser também importante analisar o efeito moderador da orientação sexual nas relações testadas no presente modelo, de maneira a compreender até que ponto os resultados observados dependem da orientação sexual dos participantes.

Ao nível das implicações práticas, o presente estudo demonstra a importância de as organizações criarem um clima de suporte e inclusão às pessoas da comunidade LGBT. Como na Europa cada vez mais empresas procuram implementar políticas e medidas de diversidade (Thuillier et al., 2021), torna-se importante garantir que as mesmas sejam explícitas e garantam a intolerância contra o desrespeito e discriminação de qualquer trabalhador, independentemente do seu género, orientação sexual, raça ou outra característica identitária. A promoção da consciencialização

acerca de questões relacionadas com a diversidade, a apreciação da diferença de cada indivíduo, a promoção da interação com respeito e confiança entre os trabalhadores, a penalização de comportamentos hostis para com qualquer trabalhador e a valorização explícita dos trabalhadores pelo seu trabalho, sem julgamentos face à sua orientação sexual podem ser medidas utilizadas para melhorar o clima face à comunidade LGBT. Paralelamente, o reforço da importância da saúde mental dos trabalhadores através de medidas como estimular a frequência de formações e *workshops* referentes a este tópico, a promoção da comunicação e fornecimento de *feedback* entre todos os elementos da organização, o incentivo para o estabelecimento de metas de trabalho, o reconhecimento do mérito pessoal e a promoção de horários flexíveis poderá melhorar o bem-estar dos trabalhadores, ajudar no equilíbrio entre as suas vidas pessoais e profissionais e reduzir os seus níveis de stress no trabalho. Através de tudo isto, será possível melhorar os indicadores da QdVT dos trabalhadores o que, em última instância, resultará numa diminuição da sintomatologia de burnout e na promoção da saúde dos mesmos.

Este estudo, no entanto, possui algumas limitações. Primeiramente, o facto de os dados terem sido recolhidos online exclui do presente estudo trabalhadores que não sabem utilizar as novas tecnologias e/ou não tenham acesso às mesmas. O facto de ser online impede também o auxílio imediato ao participante em caso de dúvida no preenchimento das questões. Para além disso, o facto de ser um estudo transversal impossibilita o estabelecimento de relações causais, não corroborando a existência de uma sequência temporal. É importante também destacar que a presente amostra foi seleccionada por conveniência pelo que não é possível generalizar os resultados à população portuguesa e/ou brasileira. Ressalta-se também como limitação deste estudo o facto de no modelo de mediação não poderem ser consideradas as dimensões da QdVT e do burnout, o que faz com se perca alguma da riqueza explicativa proveniente da multidimensionalidade das variáveis.

## Referências Bibliográficas

- Ahrens, R. de B., Lirani, L. da S., & de Francisco, A. C. (2020). Construct validity and reliability of the work environment assessment instrument WE-10. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 17(20), 1–19. <https://doi.org/10.3390/ijerph17207364>
- Allan, B. A., Tebbe, E. A., Duffy, R. D., & Autin, K. L. (2015). Living a Calling, Life Satisfaction, and Workplace Climate Among a Lesbian, Gay, and Bisexual Population. *The Career Development Quarterly*, 63(4), 306–319. <https://doi.org/10.1002/cdq.12030>

- Ashrafi, Z., Ebrahimi, H., Khosravi, A., Navidian, A., & Ghajar, A. (2018). The Relationship Between Quality of Work Life and Burnout: A Linear Regression Structural-Equation Modeling. *Health Scope*, 7(1), 1–7. <https://doi.org/10.5812/jhealthscope.68266>
- Brown, S. P., & Leigh, T. W. (1996). A new look at psychological climate and its relationship to job involvement, effort, and performance. *Journal of Applied Psychology*, 81(4), 358–368. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.81.4.358>
- Casida, J. M., Combs, P., Schroeder, S. E., & Johnson, C. (2019). Burnout and Quality of Work Life Among Nurse Practitioners in Ventricular Assist Device Programs in the United States. *Progress in Transplantation*, 29(1), 67–72. <https://doi.org/10.1177/1526924818817018>
- Cech, E. A., & Pham, M. V. (2017). Queer in STEM organizations: Workplace disadvantages for LGBT employees in STEM related federal agencies. *Social Sciences*, 6(1). <https://doi.org/10.3390/socsci6010012>
- Çelmeçe, N., & Menekay, M. (2020). The Effect of Stress, Anxiety and Burnout Levels of Healthcare Professionals Caring for COVID-19 Patients on Their Quality of Life. *Frontiers in Psychology*, 11(November), 1–7. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.597624>
- De Francisco, C., Arce, C., Vílchez, M. del P., & Vales, Á. (2016). Antecedents and consequences of burnout in athletes: Perceived stress and depression. *International Journal of Clinical and Health Psychology*, 16(3), 239–246. <https://doi.org/10.1016/j.ijchp.2016.04.001>
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Peeters, M. C. W., & Breevaart, K. (2021). New directions in burnout research. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 30(5), 686–691. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2021.1979962>
- Easton, S., & Laar, D. Van. (2013). QoWL (Quality of Working Life)—What, How, and Why? *Journal of Psychology Research*, 3(10), 596–605. <https://doi.org/10.17265/2159-5542/2013.10.006>
- Easton, S., & Laar, D. Van. (2018). *User Manual for the Work-Related Quality of Life (WRQoL) Scale: A Measure of Quality of Working Life (Second)*. University of Portsmouth.
- Eckes, S. E., & McCarthy, M. M. (2008). GLBT teachers: The evolving legal protections. *American Educational Research Journal*, 45(3), 530–554. <https://doi.org/10.3102/0002831208314764>
- Eliason, M. J., Dibble, S. L., & Robertson, P. A. (2011). Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgender (LGBT) Physicians' Experiences in the Workplace. *Journal of Homosexuality*, 58(10), 1355–1371.

<https://doi.org/10.1080/00918369.2011.614902>

- Farsen, T. C., Boehs, S. D. T. M., Ribeiro, A. D. S., Biavati, V. D. P., & Silva, N. (2018). Qualidade de vida, Bem-estar e Felicidade no Trabalho: sinônimos ou conceitos que se diferenciam? *Interação Em Psicologia*, 22(1), 31–41. <https://doi.org/10.5380/psi.v22i1.48288>
- Goldberg, A. E., & Smith, J. Z. (2013). Work conditions and mental health in lesbian and gay dual-earner parents. *Family Relations*, 62(5), 727–740. <https://doi.org/10.1111/fare.12042>
- Griffin, M. A., Hart, P. M., & Wilson-Evered, E. (2000). Using employee opinion surveys to improve organizational health. In L. R. Murphy & C. L. Cooper (Eds.), *Healthy and Productive Work: An International Perspective* (pp. 15–36). Taylor & Francis.
- Hakanen, J. J., & Schaufeli, W. B. (2012). Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study. *Journal of Affective Disorders*, 141(2–3), 415–424. <https://doi.org/10.1016/j.jad.2012.02.043>
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The job demands-resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work and Stress*, 22(3), 224–241. <https://doi.org/10.1080/02678370802379432>
- Hasenbush, A., & Mallory, C. (2014). *Employment Discrimination Based on Sexual Orientation and Gender Identity in Ohio*. <https://williamsinstitute.law.ucla.edu/publications/employ-discrim-sogi-oh/>
- Holman, E. G. (2018). Theoretical Extensions of Minority Stress Theory for Sexual Minority Individuals in the Workplace: A Cross-Contextual Understanding of Minority Stress Processes. *Journal of Family Theory and Review*, 10(1), 165–180. <https://doi.org/10.1111/jftr.12246>
- Holman, E. G., Ogolsky, B. G., & Oswald, R. F. (2021). Concealment of a Sexual Minority Identity in the Workplace: The Role of Workplace Climate and Identity Centrality. *Journal of Homosexuality*, 1–19. <https://doi.org/10.1080/00918369.2021.1917219>
- Huffman, A. H., Watrous-Rodriguez, K. M., & King, E. B. (2008). Supporting a diverse workforce: What type of support is most meaningful for lesbian and gay employees? *Human Resource Management*, 47(2), 237–253. <https://doi.org/10.1002/hrm.20210>
- Izkovich, Y., Dolev, N., & Shnapper-Cohen, M. (2020). Does incivility impact the quality of work-life and ethical climate of nurses? *International Journal of*

- Workplace Health Management*, 13(3), 301–319.  
<https://doi.org/10.1108/IJWHM-01-2019-0003>
- Jeung, D. Y., & Chang, S. J. (2021). Moderating effects of organizational climate on the relationship between emotional labor and burnout among Korean firefighters. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(3), 1–12.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph18030914>
- Keske, H. A. G., & Marchini, V. C. (2019). A Criminalização da Homofobia no Brasil: Análise Jurisprudencial e Doutrinária. *Revista Práxis*, 16(2), 34–56.  
<https://doi.org/10.25112/rpr.v2i0.1761>
- Kim, S. Y., Velez, B., Daheim, J., & Lei, N. (2019). Validation of the Work Family Conflict Scale for Sexual Minority Employees. *Journal of Career Assessment*, 27(4), 594–609. <https://doi.org/10.1177/1069072718788329>
- Kwon, P., & Hugelshofer, D. S. (2010). The protective role of hope for lesbian, gay, and bisexual individuals facing a hostile workplace climate. *Journal of Gay and Lesbian Mental Health*, 14(1), 3–18.  
<https://doi.org/10.1080/19359700903408914>
- Lan, Y. L., Huang, W. T., Kao, C. L., & Wang, H. J. (2020). The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *Journal of Occupational Health*, 62(1), 1–9.  
<https://doi.org/10.1002/1348-9585.12079>
- Lee, K., Kang, S., & Kim, I. (2017). Relationships Among Stress, Burnout, Athletic Identity, and Athlete Satisfaction in Students at Korea's Physical Education High Schools: Validating Differences Between Pathways According to Ego Resilience. *Psychological Reports*, 120(4), 585–608.  
<https://doi.org/10.1177/0033294117698465>
- Liddle, B. J., Luzzo, D. A., Hauenstein, A. L., & Schuck, K. (2004). Construction and Validation of the Lesbian, Gay, Bisexual, and Transgendered Climate Inventory. *Journal of Career Assessment*, 12(1), 33–50.  
<https://doi.org/10.1177/1069072703257722>
- Lin, C.-H., Lu, F. J. H., Chen, T.-W., & Hsu, Y. (2021). Relationship between athlete stress and burnout: a systematic review and meta-analysis. *International Journal of Sport and Exercise Psychology*, 0(0), 1–21.  
<https://doi.org/10.1080/1612197X.2021.1987503>
- Ludbrook, J. (2013). Should we use one-sided or two-sided P values in tests of significance? *Clinical and Experimental Pharmacology and Physiology*, 40(6), 357–361. <https://doi.org/10.1111/1440-1681.12086>
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (2016). Understanding the burnout experience: Recent

- research and its implications for psychiatry. *World Psychiatry*, 15(2), 103–111. <https://doi.org/10.1002/wps.20311>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397–422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Mendes, C., & Pereira, H. (2021). Assessing the impact of covid-19 on work-related quality of life through the lens of sexual orientation. *Behavioral Sciences*, 11(5), 1–13. <https://doi.org/10.3390/bs11050058>
- Mercado, M., Wachter, K., Schuster, R. C., Mathis, C. M., Johnson, E., Davis, O. I., & Johnson-Agbakwu, C. E. (2022). A cross-sectional analysis of factors associated with stress, burnout and turnover intention among healthcare workers during the COVID-19 pandemic in the United States. *Health and Social Care in the Community*, August 2021, 1–12. <https://doi.org/10.1111/hsc.13712>
- Miner, K. N., & Costa, P. L. (2018). Ambient workplace heterosexism: Implications for sexual minority and heterosexual employees. *Stress and Health*, 34(4), 563–572. <https://doi.org/10.1002/smi.2817>
- Moreira, E. G. (2008). *Clima Organizacional*. IESDE Brasil S.A.
- Parker, C. P., Baltes, B. B., Young, S. A., Huff, J. W., Altmann, R. A., Lacost, H. A., & Roberts, J. E. (2003). Relationships between psychological climate perceptions and work outcomes: A meta-analytic review. *Journal of Organizational Behavior*, 24(4), 389–416. <https://doi.org/10.1002/job.198>
- Pecino, V., Mañas, M. A., Díaz-Fúnez, P. A., Aguilar-Parra, J. M., Padilla-Góngora, D., & López-Liria, R. (2019). Organisational Climate, Role Stress, and Public Employees' Job Satisfaction. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 16(10). <https://doi.org/10.3390/ijerph16101792>
- Permarupan, P. Y., Al Mamun, A., Hayat, N., Saufi, R. A., & Samy, N. K. (2021). Nursing management challenges: Effect of quality of work life on depersonalization. *International Journal of Healthcare Management*, 14(4), 1040–1049. <https://doi.org/10.1080/20479700.2020.1728924>
- Permarupan, P. Y., Mamun, A. Al, Hayat, N., Saufi, R. A., & Samy, N. K. (2020). Effects of quality of work-life on emotional exhaustion: A study among nurses in Malaysia. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 35(2), 117–136. <https://doi.org/10.1080/15555240.2020.1720516>
- Permarupan, P. Y., Saufi, R. A., Kasim, R. S. R., & Balakrishnan, B. K. P. D. (2013). The Impact of Organizational Climate on Employee's Work Passion and Organizational Commitment. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 107, 88–95. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2013.12.403>
- Rabelo, V. C., & Cortina, L. M. (2014). Two sides of the same coin: Gender harassment

- and heterosexist harassment in LGBTQ work lives. *Law and Human Behavior*, 38(4), 378–391. <https://doi.org/10.1037/lhb0000087>
- Ryan, A. M., & Wessel, J. L. (2012). Sexual orientation harassment in the workplace: When do observers intervene? *Journal of Organizational Behavior*, 33(4), 488–509. <https://doi.org/10.1002/job.765>
- Schaufeli, W. B., De Witter, H., & Desart, S. (2020). *Manual Burnout Assessment Tool (BAT) - Version 2.0*. KU Leuven, Belgium: Unpublished internal report.
- Singh, R. S., & O'Brien, W. H. (2020). The impact of work stress on sexual minority employees: Could psychological flexibility be a helpful solution? *Stress and Health*, 36(1), 59–74. <https://doi.org/10.1002/smi.2913>
- Smith, T. D., Hughes, K., DeJoy, D. M., & Dyal, M.-A. (2018). Assessment of relationships between work stress, work-family conflict, burnout and firefighter safety behavior outcomes. *Safety Science*, 103, 287–292. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.12.005>
- Srivastava, S., Misra, R., & Madan, P. (2019). 'The Saviors Are Also Humans': Understanding the Role of Quality of Work Life on Job Burnout and Job Satisfaction Relationship of Indian Doctors. *Journal of Health Management*, 21(2), 210–229. <https://doi.org/10.1177/0972063419835099>
- Sun, B., Fu, L., Yan, C., Wang, Y., & Fan, L. (2022). Quality of work life and work engagement among nurses with standardised training: The mediating role of burnout and career identity. *Nurse Education in Practice*, 58(November 2021), 103276. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103276>
- Swamy, D. R., Nanjundeswaraswamy, T. S., & Rashmi, S. (2015). Quality of Work Life: Scale Development and Validation. *International Journal of Caring Sciences*, 8(2), 281–300. [www.internationaljournalofcaringsciences.org](http://www.internationaljournalofcaringsciences.org)
- Thuillier, J., Almudever, B., & Croity-Belz, S. (2021). Perceived Workplace Discrimination and Disclosure at Work among Lesbian and Gay Employees: The Role of Prior Coming Out Experiences in Different Life Domains. *Journal of Homosexuality*, 1–23. <https://doi.org/10.1080/00918369.2021.1933784>
- Trau, R. N. C., & Härtel, C. E. J. (2007). Contextual factors affecting quality of work life and career attitudes of gay men. *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 19(3), 207–219. <https://doi.org/10.1007/s10672-007-9046-y>
- Tsukamoto, N., Kudo, M., Katagiri, Y., Watanabe, A., Funaki, Y., & Hirata, A. (2021). Differences in the effects of organisational climate on burnout according to nurses' level of experience. *Journal of Nursing Management*, 29(2), 194–205. <https://doi.org/10.1111/jonm.13137>
- Tziner, A., Rabenu, E., Radomski, R., & Belkin, A. (2015). Work stress and turnover

- intentions among hospital physicians: The mediating role of burnout and work satisfaction. *Revista de Psicologia Del Trabajo y de Las Organizaciones*, 31(3), 207–213. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2015.05.001>
- Velez, B. L., Moradi, B., & Brewster, M. E. (2013). Testing the tenets of minority stress theory in workplace contexts. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 532–542. <https://doi.org/10.1037/a0033346>
- Wax, A., Coletti, K. K., & Ogaz, J. W. (2018). The benefit of full disclosure: A meta-analysis of the implications of coming out at work. *Organizational Psychology Review*, 8(1), 3–30. <https://doi.org/10.1177/2041386617734582>
- Webster, J. R., Adams, G. A., Maranto, C. L., Sawyer, K., & Thoroughgood, C. (2018). Workplace contextual supports for LGBT employees: A review, meta-analysis, and agenda for future research. *Human Resource Management*, 57(1), 193–210. <https://doi.org/10.1002/hrm.21873>
- Wen, B., Zhou, X., Hu, Y., & Zhang, X. (2020). Role Stress and Turnover Intention of Front-Line Hotel Employees: The Roles of Burnout and Service Climate. *Frontiers in Psychology*, 11(January), 1–13. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2020.00036>
- Willis, P. (2012). Witnesses on the periphery: Young lesbian, gay, bisexual and queer employees witnessing homophobic exchanges in Australian workplaces. *Human Relations*, 65(12), 1589–1610. <https://doi.org/10.1177/0018726712457795>
- Zhao, W., Liao, X., Li, Q., Jiang, W., & Ding, W. (2022). The Relationship Between Teacher Job Stress and Burnout: A Moderated Mediation Model. *Frontiers in Psychology*, 12(January), 1–9. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2021.784243>