



UNIVERSIDADE DA BEIRA INTERIOR

Ciências Sociais e Humanas

**Stresse e Burnout no Trabalho: estudo comparativo
entre trabalhadores temporários e trabalhadores
não temporários**

Carla Alexandra Marques Loureiro

Dissertação para obtenção do Grau de Mestre em

Psicologia- Área de Psicologia do Trabalho e das Organizações

(2º ciclo de estudos)

Orientador: Professor Doutor Samuel Monteiro

Covilhã, Outubro de 2013

Dissertação de Mestrado realizada sob orientação do
Prof. Doutor Samuel Monteiro apresentado à Universidade da
Beira Interior para obtenção do Grau de Mestre em
Psicologia, registado na DGES sob o 9463

Agradecimentos

O triunfo só faz sentido, quando partilhado com aqueles que ajudaram a conquistá-lo! O meu dedico aos que me deram motivação para ultrapassar os obstáculos com que me deparei ao longo do meu percurso académico e incentivo à procura do conhecimento.

Inicio como um reconhecimento especial ao Prof. Doutor Samuel Monteiro, orientador desta dissertação, pelo apoio, disponibilidade, partilha de saberes e conhecimentos, mas sobretudo por respeitar os afastamentos e ausências em momentos cruciais e fazer-me lembrar, sempre, que numa fase tão importante e construtiva como a que passamos “devemos saber tirar partido da dor”, conduzindo a um maior autoconhecimento. Pelas palavras de incentivo e motivação e por levar a acreditar que tudo é possível, um sincero obrigado!

Aos meus pais, tanto para dizer...alicerces da minha vida, agradeço sobretudo por sempre terem respeitado a decisão da escolha do meu próprio caminho e os sábios conselhos no sentido de aproveitar todas as oportunidades. Com carinho, amor, dedicação e apoio incondicionais, vamos caminhando lado a lado, em prol do mesmo objetivo! Nunca a expressão “cuida da tua vida, e da minha também!” me fez tanto sentido e decerto guardarei essas palavras com muito respeito e carinho. Que ainda possamos partilhar muitos mais sucessos, momentos de felicidade, harmonia e amor!

Aos meus irmãos, pelos exemplos de vida que são para mim, pelos conselhos e sobretudo por sempre estimularem a minha vontade de ir mais além.

À Diana, amiga *de* e *para* sempre, pela amizade e apoio constantes.

À Mena, pela disponibilidade, apoio e partilha do seu *Know-How*.

Um último agradecimento, especial e profundo, à minha querida Avó Rosalina, exemplo de força e coragem, pelo amor e carinho com que sempre me presenteou e pelas tão boas lembranças que deixou...por sentir sempre a sua presença mesmo na mais longínqua distância...

A todos, MUITO OBRIGADA

Resumo

O presente trabalho visa analisar a vulnerabilidade ao stresse e a prevalência da síndrome de *burnout* em trabalhadores temporários e não temporários, bem como verificar a relação entre estas duas variáveis com os dados sociodemográficos.

O estudo, de natureza transversal, contou com uma amostra de 213 operários fabris da Região Centro, aos quais foram ministrados 3 questionários: o questionário Sociodemográfico, a escala 23-QVS e o questionário MBI-GS.

Os resultados obtidos da investigação permitiram concluir que a amostra se encontra vulnerável ao stresse, apresentando os trabalhadores temporários valores médios superiores aos trabalhadores não temporários. A amostra total apresenta níveis de exaustão e cinismo moderados e eficácia profissional elevados. Ambos os grupos amostrais obtiveram frequências altas de eficácia profissional e moderadas de exaustão e cinismo.

Através da aplicação dos métodos de correlação observa-se a existência de correlações negativas entre as variáveis em estudo.

Por sua vez, pela aplicação do método da regressão linear múltipla, constata-se a capacidade preditiva de alguns fatores da 23-QVS nas dimensões do *burnout*.

Palavras-chave: Stresse; Vulnerabilidade ao Stresse; Stresse Ocupacional; *Burnout*; Trabalho temporário; Trabalhadores temporários e Trabalhadores não temporários.

Abstract

This study aims to analyze the vulnerability to stress and prevalence of burnout in workers and not temporary as well as to investigate the relationship between these two variables with the demographic data.

The study, transversal, involved a sample of 213 industrial workers of the Central Region, which were administered three questionnaires: the sociodemographic questionnaire, the scale QVS 23 and the questionnaire - MBI- GS .

The results of the investigation showed that the sample is vulnerable to stress, with temporary workers higher values than not temporary workers. The total sample had levels of exhaustion and cynicism moderate and high professional effectiveness. Both sample groups had higher frequencies of moderate and professional effectiveness of exhaustion and cynicism.

By applying the methods of correlation, observed the existence of negative correlations between the study variables. In turn, by the application of the method of multiple linear regression, there is the ability of some predictive factors of 23 - QVS dimensions of burnout.

Keywords: Stress, Vulnerability to Stress, Occupational Stress, Burnout, Temporary work, temporary workers and not temporary workers.

Índice

Introdução.....	1
1. Enquadramento Teórico	2
1.1. Stresse, Vulnerabilidade ao Stresse e Stresse no Trabalho: Definição e diferenças de conceitos	2
1.2. Causas e Consequências do Stress no Trabalho	3
1.3. Burnout: relação com o Stress, fatores preditores e manifestações da síndrome.....	6
1.4. Novas formas alternativas de trabalho e suas implicações	8
1.5. Trabalhadores temporários e trabalhadores não temporários: diferenças que emergem do tipo de contrato	10
2. Estudo Empírico.....	12
2.1. Tipo de estudo	12
2.2. Objetivos	12
2.3. Instrumentos.....	13
2.3.1. Trabalhos desenvolvidos com os instrumentos do estudo	15
2.3.1.1. Trabalhos realizados com a escala 23-QVS	15
2.3.1.2. Trabalhos realizados com o MBI-GS	17
2.3.2. Fiabilidade dos instrumentos	18
2.4. Procedimentos.....	19
2.5. Caracterização da amostra	21
2.6. Resultados.....	24
2.6.1. Idade e Vulnerabilidade ao stresse	28
2.6.2. Idade e Burnout	30
2.6.3. Género e Vulnerabilidade ao stresse.....	31
2.6.4. Género e Burnout	32
2.6.5. Turno de trabalho e Vulnerabilidade ao stresse	33
2.6.6. Turno de trabalho e Burnout	34
2.6.7. Tempo de serviço e vulnerabilidade ao stresse	35
2.6.8. Tempo de serviço e Burnout	37

2.6.9. Número de horas extraordinárias e vulnerabilidade ao stresse	38
2.6.10. Número de horas extraordinárias e Burnout	39
2.7. Discussão dos resultados	52
2.8. Conclusão	56
Referências bibliográficas	59
Anexos	69

Lista de Tabelas

Tabela 1. Análise da consistência interna da escala 23-QVS.....	18
Tabela 2. Análise da consistência interna do questionário MBI-GS	19
Tabela 3. Caracterização dos dados sociodemográficos da amostra (n=213)	22
Tabela 4. Caracterização dos dados socioprofissionais da amostra (n=213).....	24
Tabela 5. Estatística descritiva do instrumento 23QVS para a amostra total e para os usos de participantes, de acordo com o tipo de contrato.....	26
Tabela 6. Estatística descritiva do instrumento MBI-GS para a amostra total e para os grupos de participantes de acordo com o tipo de contrato	27
Tabela 7. Análise das diferenças da vulnerabilidade ao stresse e Burnout entre os trabalhadores temporários e não temporários	28
Tabela 8. Análise das diferenças da vulnerabilidade ao stresse entre os trabalhadores temporários e não temporários em função da idade	29
Tabela 9. Análise das diferenças do burnout entre os trabalhadores temporários e não temporários em função da idade.....	31
Tabela 10. Análise das diferenças da vulnerabilidade ao stresse entre os trabalhadores temporários e não temporários em função do género.	32
Tabela 11. Análise das diferenças do Burnout entre os trabalhadores temporários e não temporários em função do género.	33
Tabela 12. Análise das diferenças da vulnerabilidade ao stresse entre os trabalhadores temporários e não temporários em função dos turnos.	34
Tabela 13. Análise das diferenças do Burnout entre os trabalhadores temporários e não temporários em função dos turnos.	35
Tabela 14. Análise das diferenças da vulnerabilidade ao stresse entre os trabalhadores temporários e não temporários em função do tempo de serviço.	36
Tabela 15. Análise das diferenças do Burnout entre os trabalhadores temporários e não temporários em função do tempo de serviço.	38
Tabela 16. Análise das diferenças da vulnerabilidade ao stresse entre os trabalhadores temporários e não temporários em função das horas extraordinárias.	39
Tabela 17. Análise das diferenças do Burnout entre os trabalhadores temporários e não temporários em função das horas extraordinárias	40

Tabela 18: Valores de correlação de Pearson entre os fatores de vulnerabilidade ao stresse e burnout (n=213)	41
Tabela 19. Coeficientes e medidas de regressão da dimensão Exaustão como variável dependente (n=213)	41
Tabela 20. Coeficientes e medidas de regressão da dimensão Eficácia Profissional como variável dependente (n=213)	42
Tabela 21. Coeficientes e medidas de regressão da dimensão Cinismo como variável dependente (n=213)	43

Lista de Anexos

Anexo A - Revisão da Literatura

Anexo B - Autorizações para a utilização da 23-QVS e MBI-GS

Anexo C - Questionário

Introdução

Na investigação em Psicologia são já conhecidos inúmeros estudos que se debruçam sobre as temáticas do Stresse e do *Burnout*, pelas potenciais repercussões negativas na saúde física e mental que afetam a qualidade de vida das pessoas.

Da análise de literatura efetuada sobre o stresse verifica-se que apesar de este poder emergir do normal funcionamento do dia-a-dia, tende a tornar-se cada vez mais significativo quando associado ao trabalho (Gomes, Silva, Mourisco, Mota & Montenegro, 2006). Este construto surge associado às mais diversas situações da vida quotidiana, quer no que concerne ao domínio social, familiar, académico, quer no que diz respeito ao ambiente de trabalho (Martins & Zafaneli, 2006) passando recentemente a ser mais notório como resultado da combinação das conjunturas económica e cultural (Ramos, 2001) manifestando-se de forma mais significativa quando associado ao trabalho (Gomes, 2006). Com efeito, o ritmo acelerado dos acontecimentos do dia-a-dia exige, da parte do indivíduo, importantes transformações no que concerne aos valores, atitudes e comportamentos e, conseqüentemente, a adoção de novos estilos de vida que poderão levar à perceção de instabilidade e falta de controlo em relação ao presente e ao futuro (Rita, Patrão & Sampaio, 2010).

No presente trabalho, o stresse é analisado segundo a perspetiva transacional, existindo uma constante interação dinâmica, recíproca e bidirecional da pessoa com o meio, isto é, o stresse não deriva da situação stressante ou do indivíduo em si, mas antes resulta de um estado de desequilíbrio entre as exigências (quer internas, quer externas) e as capacidades que o indivíduo possui para com elas lidar (Figueiredo & Soares, 1999; Silva, 2003).

As frequentes mudanças no mundo do trabalho, a globalização, as transformações socioeconómicas e sociopolíticas, bem como as transformações demográficas da força laboral vêm obrigando as organizações a adotar novas e distintas estratégias para lhes dar resposta (Peiró & Rodriguez, 2008). Como consequência, verifica-se também uma maior recorrência a formas alternativas de trabalho de carácter não permanente, como é exemplo o trabalho temporário, de forma a sustentar custos inferiores (e.g., os custos fixos do trabalho) incrementando paralelamente a flexibilidade laboral. Face a esta realidade e ao constante progresso tecnológico que a acompanha, aos indivíduos trabalhadores é-lhes exigido um maior envolvimento nas suas funções. As condições gerais a que estão expostos e outros fatores organizacionais, inerentes à profissão e ao trabalhador, podem conduzir a diferentes consequências na saúde (físicas e/ou psicológicas) gerando stresse que, quanto mais intenso e contínuo, mais probabilidades tem em dar origem ao *burnout*.

É justamente como uma fase final de stresse profissional crónico que o *burnout* é considerado no presente trabalho, sendo reconhecido pelas suas características de baixa realização pessoal, despersonalização e exaustão emocional, que quando presentes condicionam o indivíduo a vários níveis (pessoal, sociocultural, profissional) (Loureiro, Pereira, Oliveira & Pessoa, 2008).

Grande parte das investigações existentes no âmbito do Stresse e *Burnout* têm sido realizadas junto das profissões de prestação de serviços humanos (médicos, enfermeiros), professores, bancários e ainda psicólogos (Loureiro, Pereira, Oliveira & Pessoa, 2008). Apesar de já se virem a refletir alguns esforços no sentido de alargar o estudo a outras profissões partilha-se da opinião de alguns autores de que são ainda muito insuficientes os estudos efetuados no âmbito do sector secundário. Deste modo, a presente investigação visa dar o seu contributo para o aumento de informação acerca do Stresse e *Burnout* em outras profissões, em particular ao Stresse e *Burnout* nos trabalhadores de indústrias. É essencial perceber até que ponto os trabalhadores fabris poderão também sofrer de Stresse e *Burnout* no trabalho e quais as variáveis que contribuem para o seu aumento. A literatura existente acerca desta temática relata que independentemente da profissão, para o desenvolver de um estado de burnout contribuem não só as condições físicas e intelectuais inerentes ao posto de trabalho mas também, e em boa parte, a instabilidade sentida a nível contratual (Loureiro, Pereira, Oliveira & Pessoa, 2008).

Assim, antes de se avançar para a investigação propriamente dita, numa segunda parte desta dissertação, torna-se importante iniciar com um enquadramento teórico onde se procura clarificar o conceito de stresse, as potenciais consequências e as características que podem influenciar a avaliação do mesmo, nomeadamente a vulnerabilidade ao stresse. Um outro ponto que assumirá relevo é o stresse ocupacional e a sua ligação à síndrome de *burnout*. Segue-se uma breve reflexão sobre as novas formas de trabalho, tentando tornar claros os efeitos e consequências que delas advêm e questionar em que medida os trabalhadores temporários e os trabalhadores não temporários se poderão, ou não, diferenciar.

1. Enquadramento Teórico¹

1.1. Stresse, Vulnerabilidade ao Stresse e Stresse no Trabalho: Definição e diferenças de conceitos

O stresse tem-se assumido como uma das principais áreas de preocupação e investigação nos últimos tempos, quer pelo público em geral quer pela comunidade científica, sendo considerado um verdadeiro problema social e de saúde pública (Bicho & Pereira, 2007).

Num artigo de Sacadura-Leite e Uva (2007) são mencionados os autores de Graeff (2007) e Stranks (2005), os quais referem que é possível escrutinar diversas significações de stresse, sendo as mais destacáveis as que o encaram como uma resposta a alterações ambientais (danos no organismo, resultado de extremas mudanças de temperatura corporal), ou como uma resposta psicológica, como consequência de uma incapacidade de lidar com os problemas.

Do ponto de vista dos autores Stacciarini e Tróccoli (2001), o termo stresse está associado a uma conotação negativa, sendo encarado como algo que ocasiona prejuízo no desempenho global do

¹ Em anexo será feita uma descrição mais pormenorizada e exaustiva sobre a temática do presente estudo (Anexo A).

indivíduo. Segundo esta linha de orientação, um fator ou evento stressante consiste numa situação ou experiência que gera sentimentos de tensão², ansiedade, medo ou ameaça que pode ser de origem interna ou externa. Todavia, apesar da associação, o stress não evoca inequivocamente um prejuízo para o indivíduo (Frasquilho, 2003). Este facto é reforçado pelo autor Pais-Ribeiro (2005) quando defende que o stress desde os primórdios desempenha uma função adaptativa, permitindo ao indivíduo integrar-se no mundo. O que efetivamente vai ditar se o stress é, ou não, prejudicial são as características individuais (inteligência, tipo de avaliação cognitiva, comportamentos e emoções, personalidade) e os recursos relacionais do indivíduo (Frasquilho, 2003).

O conceito de vulnerabilidade é vulgarmente abordado quando se estuda o stress, uma vez que é usado na sua conceptualização e investigação. Introduzido por Lazarus e Folkman (1984), o seu emprego designa o risco que o indivíduo corre de experienciar stress, isto é, representa uma maior probabilidade de reagir de forma negativa a um determinado acontecimento de vida.

Na lógica transaccional do modelo de stress e *coping*³ de Lazarus e Folkman (1984), para que o indivíduo se torne vulnerável ao stress contribuem em grande parte a vivência de aborrecimentos diários significativos e grandes acontecimentos de vida.

A relação entre a vulnerabilidade ao stress e a capacidade do indivíduo reagir aos stressores pode aplicar-se no âmbito do desenvolvimento do stress no trabalho, conhecido também por stress laboral, stress ocupacional ou profissional (Silva & Ferreira, 2007).

O stress associado ao trabalho, também designado stress ocupacional ou profissional, é definido por Cooper (1993 cit. in Bicho & Pereira, 2007) como um problema de natureza percetiva que resulta da incapacidade do indivíduo para lidar com as exigências do trabalho, o que conduz a sentimentos de mal-estar e sofrimento (Guimarães, 2000), acarretando um rol de problemas físicos e psicológicos que afetam não só o indivíduo como as organizações.

1.2. Causas e Consequências do Stress no Trabalho

As investigações que têm surgido acerca do stress no trabalho centram-se sobretudo na identificação e estudo das causas que comprometem o indivíduo no seu local de trabalho e na sua relação com a produtividade e saúde dos trabalhadores. De acordo com Santos (1995 cit. in Sanzovo & Coelho, 2007), um único stressor não é suficiente para que o indivíduo sucumba ao stress, mas sim a combinação de vários fatores. Para além deste facto, quanto maior for a intensidade, frequência e duração dos stressores maior é a probabilidade de se criarem reações de stress.

Pese embora possam ser dados a conhecer vários modelos conceptuais de stress no trabalho, quando reportamos às suas causas, a classificação das fontes e agentes stressores gera menos controvérsia, podendo mesmo ser assinaladas, de um modo geral, seis categorias principais:

² Denomina-se tensão ou resposta tensional a resposta psicofisiológica que o indivíduo dá a acontecimentos de vida que são considerados indutores de Stress (Sarafino, 1994).

³ Lazarus e Folkman (1984) definem *coping* como um processo que implica da parte do indivíduo um esforço cognitivo e comportamental para lidar com uma determinada situação. O *coping* desempenha desta forma um papel de redutor do estado emocional e dissipador da relação criada entre o indivíduo e o meio.

estrutura e clima organizacionais, papel na organização, desenvolvimento da carreira profissional, condições físicas do trabalho, relações interpessoais e fatores extrínsecos ao trabalho.

Magalhães, Fonseca e Costa (1999), bem como Schmidt, Dantas, Marziale e Laus (2009) apontam como fatores causadores de stresse que existem no local de trabalho as variáveis contextuais (aspectos físicos do trabalho), as características e exigências das tarefas, a administração da organização, o sistema de trabalho e a qualidade das relações humanas. Por sua vez, os autores Stacciarini e Tróccoli (2001) categorizam os fatores que consideram provocar stresse no ambiente de trabalho em seis grupos. O primeiro engloba os aspectos intrínsecos ao trabalho (e.g., condições inadequadas de trabalho, turno de trabalho, carga horária de trabalho, contribuições no pagamento, riscos, nova tecnologia e quantidade de trabalho). Já o segundo grupo remete para os papéis stressores (ambiguidade de papéis, papel conflituoso e o grau de responsabilidade para com pessoas e coisas). As relações no trabalho, nomeadamente relações complicadas com a chefia, com os colegas e com os clientes, direta ou indiretamente associados, são também apontadas como geradoras de stresse. Um outro grupo de stressores tido em conta pelos autores supramencionados relaciona-se com a carreira (e.g., a falta de oportunidades de desenvolvimento na carreira, insegurança no trabalho devido a reorganizações ou declínio da indústria). A estrutura organizacional (composta pelos estilos de gestão, falta de participação e pobre comunicação) e a interface trabalho-casa (dificuldade da gestão das duas faces, trabalho e ambiente familiar) são os dois últimos grupos que os autores em causa consideram stressantes no que concerne ao ambiente de trabalho.

Vaz Serra (2007) vai ao encontro das afirmações dos autores referidos anteriormente, mencionando que o stresse ocupacional pode ser despoletado por situações de existência de conflitos, por más condições físicas do trabalho, pelo comprometimento da carreira profissional do individuo (mais propriamente a insegurança de manutenção do emprego) e pela existência, ou não, de promoções e progressões (que vai ter influência na tomada de decisões de vida individuais e familiares do trabalhador), pela ambiguidade de papéis, pela reduzida autonomia na tomada de decisões e fraca comunicação entre os membros constituintes das organizações e, ainda, pela sobrecarga no trabalho. Araújo, Aquino, Menezes, Santos & Aguiar (2003) dizem, a respeito da sobrecarga no trabalho, que o excesso de tarefas que o individuo se vê obrigado a realizar num curto espaço de tempo é mesmo um dos principais fatores de stresse no trabalho, que compromete a criatividade e pode criar um desequilíbrio da integridade, cognitiva, física e mental (Junior, Souza & Cabral, 2009).

Lindblom, Linton, Fedeli e Bryngelsson (2006) aditam que a quebra das expectativas de um feedback positivo/recompensa face ao elevado grau de esforço prestado na realização das tarefas pode também desencadear reações de stresse, até mesmo prolongar um estado de exaustão que, inevitavelmente, dará origem ao *burnout*. Outros fatores como a incerteza face ao futuro, as más relações interpessoais, a baixa participação na execução das tarefas são assinalados pelos autores Lazarus e Lazarus (1994) e Baccaro (1990) no artigo de Sanzovo e Coelho (2007), como sendo causadores de stresse.

Relativamente aos fatores externos ao trabalho, salientam-se o sexo, a idade, a carga de trabalho doméstico, o suporte e situação financeira familiar, o estado de saúde geral do profissional e as características individuais (Fillion, Tremblay, Trunchon, Côte, Struthers & Dupuis, 2007). Similarmente, Beehr e Schuler (1980, cit. in Spielberger & Reheiser, 1994) e Di Salvo, Lubbers, Rossi e Lewis (1994, cit. in Spielberger & Reheiser, 1994) referem que o género atua como um preditor da fonte de stresse e como um moderador. Spielberger e Reheiser (1994) reforçam a existência de diferenças entre homens e mulheres relativamente à vulnerabilidade ao stresse no trabalho. Rafael (2001) e Vardevanyan (2009) afirmam que as discrepâncias entre géneros se verificam em relação a acontecimentos específicos causadores de stresse. Isto significa que o género parece ser uma variável importante a tomar em consideração na forma como os indivíduos percecionam acontecimentos específicos do trabalho.

Dias (2009), através de uma investigação realizada com uma amostra portuguesa verificou a existência de uma maior perceção de ocorrência de stresse por parte do sexo masculino. Concluiu que essas diferenças se deviam especificamente a aspetos relacionados com o desenvolvimento pessoal e profissional sugerindo, assim, que a principal discrepância entre os géneros a nível da ocorrência de stresse parece encontrar-se em aspetos relacionados com a carreira.

O stresse no trabalho potencia alterações tanto na função perceptiva, psicológica, cognitiva e emocional, como na saúde física, afetando não só os indivíduos mas também as próprias organizações em que estes se inserem (Paschoalini, Oliveira, Frigério, Dias & Santos, 2008; Sanzovo & Coelho, 2007).

Reportando às consequências que o stresse no trabalho produz no seio da organização assinalam-se o aumento da insatisfação no desempenho das tarefas, redução da produtividade, a baixa adesão e incumprimento dos objetivos organizacionais, existência de conflitos, aumento do absentismo (Peiró & Rodriguez, 2008), bem como se poderá observar ainda um aumento do número de acidentes laborais, despesas médicas, de entre outras (Cartwright & Cooper, 1997; Peiró & Rodriguez, 2008; Paschoal & Tamayo, 2004).

1.3. *Burnout*: relação com o Stress, fatores preditores e manifestações da síndrome

A síndrome de *burnout* tem sido alvo de estudo, por diversos investigadores, associado ao Stress ocupacional (Loureiro, Pereira, Oliveira & Pessoa, 2008). A diferença entre as noções assenta no facto do stresse ser encarado como um fenómeno de adaptação temporária ao passo que o *burnout* compreende um processo de quebra de adaptação, resultante da exposição prolongada ao stresse no trabalho e conseqüente disfuncionamento crónico (Brill, 1984 cit. in Pinto & Chambel, 2008), ideia esta também partilhada pelos autores Gil-Monte e Peiró (1997).

É realçada na literatura a noção de relação entre o *burnout* e stresse profissional, em particular, o *burnout* é encarado por Cox, Kuk e Leiter (1993 cit. in Pinto, Lima & Silva, p.44) como “uma fatia especial do processo de stress que constitui uma ocorrência relativamente comum nos

profissionais de ajuda...uma mistura de avaliação do resultado, de um aspeto do bem-estar, e de uma estratégia de coping...fortemente unida para este grupo de trabalhadores...”, enfatizando o emprego destes conceitos à área de prestação de serviços humanos.

Maslach e Jackson (1981) foram dos primeiros autores a debruçar-se sobre a síndrome de *burnout*, definindo-a como uma síndrome de exaustão emocional, despersonalização e diminuição da realização pessoal, gerado nas chamadas profissões de ajuda (“*helping professions*”), como por exemplo médicos e enfermeiros, os quais mantinham uma relação constante e direta com outras pessoas (Marin & Campayo, 2010; Melo, Gomes & Cruz, 1999; Sotomayor & Pombal, 2005). Mais tarde, em 1996, estes mesmos autores procederam à elaboração tanto de um modelo teórico como de um questionário para a sua mensuração. Trata-se de uma conceção multidimensional do *burnout*, cuja manifestação envolve três componentes ou dimensões: (i) Exaustão emocional, que surge quando o indivíduo compreende que não tem condições ou energia suficiente para realizar o seu trabalho. Diz respeito à fadiga relacionada com o trabalho e à redução dos recursos emocionais internos (Schaufeli & Taris, 2005), (ii) despersonalização, que se apresenta como defesa inconsciente de distanciamento emocional e afetivo em relação aos outros. Atitudes negativas, insensíveis e hostis em relação aos outros são desencadeadas e o indivíduo cria uma barreira para impedir o impacto nocivo do sofrimento e dos problemas dos outros, chegando mesmo ao ponto de ignorá-los. (iii) Diminuição da realização pessoal, que se manifesta pelos sentimentos de inadequação pessoal e profissional e incapacidade de dar resposta ao que lhe é pedido (Delbrouck, 2003).

Quando nos referimos aos fatores causadores do *burnout*, o que surge de forma mais consensual é a existência de um alto nível de stresse continuado, havendo acentuada exaustão emocional e cinismo (núcleos centrais do *burnout*) (Green, Walkey, & Taylor, 1991 cit. in Romá et al., 2006; Schaufeli & Bakker, 2004).

De acordo com Moreno-Jiménez e Puente (1999), os indivíduos que iniciam a sua atividade profissional com maior entusiasmo, que despendem mais tempo e esforço para a concretização dos objetivos são mais propensos ao *burnout*. Com efeito, não há nenhum estudo que revele que os indivíduos podem começar a sua atividade profissional com *burnout* mas, antes, vão-se gerando sentimentos que evoluem lentamente do entusiasmo à deceção, desenvolvendo-se altos níveis de stresse que, num *continuum*, podem desencadear *burnout*.

Maslach e Leiter (1997) desenvolveram um modelo das possíveis causas do *Burnout* e propuseram que, quanto maior o desfasamento entre a pessoa e o trabalho, maior é a propensão para o *burnout*, identificando assim seis causas: sobrecarga de trabalho, compensação insuficiente, falta de controlo, desmoronamento da comunidade (perda de uma ligação positiva com os demais no contexto de trabalho), conflito de valores e falta de justiça. Segundo este modelo, quando existe paridade, em qualquer uma das áreas, entre a natureza do trabalho e a natureza do indivíduo, é notório o comprometimento com o trabalho. Caso se verifique esse desfasamento, as consequências prender-se-ão com o aumento das componentes do *burnout* (exaustão, cinismo e falta de realização profissional).

Com efeito, as características do trabalho e das organizações são apontadas como as mais relacionadas com o *burnout*, destacando-se a sobrecarga no trabalho, que ocorre quando o indivíduo tem muitas tarefas para cumprir, num curto espaço de tempo, e não dispõe dos recursos necessários para tal, como a variável que mais se relaciona com o *burnout*, mais propriamente com o fator exaustão (Maslach, 2006).

Quando analisamos em que medida as variáveis sociodemográficas contribuem para o desenvolvimento desta síndrome, verificamos que não existe consenso na comunidade científica pois se por um lado existem autores que verificaram relações significativas entre fatores como a idade, o estado civil, os anos de serviço, o turno de trabalho e o *burnout*, somos obrigados a admitir que existem outras investigações que revelam uma ausência na relação destas variáveis com qualquer das dimensões específicas do *burnout* (Moreno-Jiménez & Puente, 1999).

Os autores Gil Monte e Peiró (1997) partilham da ideia de que tal como algumas características organizacionais constituem risco para o desenvolvimento do *burnout*, as características sociodemográficas, como a idade, o género, o estado civil e a experiência profissional estão também correlacionadas com o *burnout*. De acordo com Maslach (2006), a idade, de entre todas as variáveis sociodemográficas, é a que está de forma mais consistente associada ao *burnout*. Os autores Maslach, Jackson e Leiter (1996) afirmam que os trabalhadores mais jovens tendem a apresentar níveis de exaustão emocional mais elevados em comparação com os trabalhadores com mais idade.

Quando nos reportamos ao género, surgem alguns estudos que defendem que os homens apresentam níveis mais elevados de despersonalização e as mulheres níveis mais elevados de exaustão emocional (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2002; Maslach & Jackson, 1981; Pinto, 2000). No artigo de Gomes e Cruz (2004) é salientado que a vivência de níveis mais elevados de *burnout* por parte das mulheres poderá dever-se à exposição a mais fontes de stresse que os homens, advindas precisamente da relação com os colegas do sexo oposto (por razões de discriminação, conflitos entre as esferas da carreira e familiar, e preconceitos profissionais). É também dada como justificativa a esta maior propensão para o *burnout* da parte do sexo feminino, o facto de as mulheres serem consideradas mais emocionais, importando desta forma implicar também os estereótipos de género.

Também Maslach et al., (1996) defende que existe uma relação entre o estado civil e o *burnout*, identificando os trabalhadores solteiros como os mais propensos ao *burnout*, comparativamente aos trabalhadores casados e aos divorciados. Tal facto poderá estar relacionado com o fraco suporte emocional ou o estatuto marital.

Relativamente à experiência profissional, encontramos estudos que revelam que a experiência profissional se correlaciona negativamente com as três dimensões do *burnout*, sendo os trabalhadores com menos anos de serviço mais propensos ao *burnout* comparativamente aos trabalhadores mais experientes (Maslach, 2003; Pinto, 2000). O facto dos trabalhadores com menos anos de serviço tomarem consciência de que há um desajuste entre as expectativas idealistas e o que efetivamente acontece (em termos de recompensas económicas, profissionais e pessoais) pode contribuir para essa maior propensão a esta síndrome (Moreno-Jiménez & Puente, 1999).

Maslach (2001) revela-nos que um maior nível de escolaridade está associado a maior propensão para o *burnout*. Apesar de não ser de clara interpretação, poderá um indivíduo com mais habilitações ter também mais responsabilidades a seu cargo, o que faz com que existam mais possibilidades de passar por situações mais stressantes. Também o facto de estes indivíduos terem expectativas mais elevadas face ao trabalho, ressentindo-se mais caso não consigam atingir os seus objetivos, poderá estar na origem da maior propensão a esta síndrome.

As consequências que advêm de um estado de *burnout* podem ser analisadas segundo o nível individual ou segundo o nível organizacional. Ao nível individual, as principais manifestações são a exaustão física, insónias, problemas familiares, aumento do consumo de álcool e drogas, de entre outras. Evidencia-se também no contexto de trabalho uma redução de desempenho do indivíduo que faz com que este tenda a cometer mais erros, em detrimento de querer dar o seu melhor, tenderá também a ser menos criativo e cuidadoso na resolução de novos problemas (Maslach, 2006 cit. in Oliveira, 2008). Poderão ainda assinalar-se, tal como referido no estudo de Loureiro, Pereira, Oliveira e Pessoa (2008), o aumento do número de horas extraordinárias de sucessivos períodos de absentismo.

1.4. Novas formas alternativas de trabalho e suas implicações

Ao longo dos últimos trinta anos tem-se vindo a verificar profundas alterações nas dinâmicas do trabalho e do emprego e nos seus modos de organização, o que se reflete nas conceções do mundo de trabalho criada pelas entidades empregadoras e pelos trabalhadores e nas suas atitudes (Kóvacs, 2005).

Estas novas formas de trabalho têm sido vistas como implicando uma mudança de riscos das organizações para os indivíduos (Beck, 2000), uma vez que as incertezas sobre a continuidade e extensão das exigências de trabalho no futuro são uma preocupação, principalmente para o indivíduo. Assim, as formas alternativas de emprego têm sido apontadas como potenciais stressoras para os trabalhadores, apresentando-se níveis de saúde e bem-estar mais baixos, assim como atitudes negativas relacionadas com o trabalho (Beard & Edwards, 1995).

Aos contratos de trabalho que se afastam do tradicional foram dados muitos nomes diferentes (Aronsson, 2001) e a escolha de terminologia pode dizer respeito a se o foco recai sobre as potenciais vantagens ou aos riscos relacionados com as formas de trabalho diferentes. Os chamados trabalhos temporários ou a tempo parcial têm sido referidos coletivamente como "trabalhos atípicos" (Rebelo, 2002), ou "o emprego não-padrão" (Allan, Brosnan, Horwitz, & Walsh, 2001), visando incrementar a flexibilidade laboral através de novas formas de contratação de trabalhadores (Guerola, 2006) que passam por empregar trabalhadores em *part-time* ou com horários temporários, como forma de reduzir custos de trabalho e custos de recrutamento, para preenchimento de vagas de curto prazo (Biggs, Burchell, & Millmore, 2006).

As condições de emprego em regime de trabalho temporário têm sido apresentadas como menos favoráveis que as do emprego permanente, sendo muitas vezes referidas noções de

incerteza, precariedade e exclusão (Benach, Benavides, Platt, Diez-Roux, e Muntaner, 2000), tendo um impacto negativo nos comportamentos organizacionais (Chambel & Castanheira, 2006).

Almeida e Santos (2013) acrescentam a respeito do trabalho temporário que este constitui uma oportunidade de trabalho e que as exigências das suas funções permitem o desenvolvimento pessoal e profissional, que fazem com que estes trabalhadores, quando concorrem a ofertas de trabalho não temporário, se encontrem numa posição mais vantajosa para a obtenção de emprego. Ainda assim, os autores supramencionados são da opinião de que as desvantagens deste regime de trabalho ultrapassam em larga escala as vantagens. Com base no estudo elaborado com trabalhadores temporários, Almeida e Santos (2013) concluíram que os trabalhadores encaram a sua situação laboral como desmotivadora, stressante e desgastante, devido a diversos fatores, como a pressão para o cumprimento de objetivos ou para a execução de uma vasta gama de tarefas que lhes são exigidas, face ao tempo que lhes é disponibilizado, sentindo-se mais vulneráveis, sobretudo ao nível da carência de apoio social.

Embora o número de investigações que abordam esta problemática tenha vindo a aumentar, uma recente revisão da literatura mostrou que os resultados nesta área são ainda bastante inconclusivos (De Cuyper et al., 2008).

1.5. Trabalhadores temporários e trabalhadores não temporários: diferenças que emergem do tipo de contrato

Do ponto de vista dos trabalhadores as formas alternativas de trabalho, por tempo limitado e/ou reduzida quantidade de horas de trabalho, oferecem menor proteção e despoletam um sentimento de pressão constante (Burchell, Lapidó & Wilkinson, 2002).

Os trabalhadores não temporários ou permanentes trabalham lado a lado com trabalhadores que estão a tempo parcial, com contratos temporários. As diferenças na sua situação de trabalho podem alterar não só as partes às quais os trabalhadores estão relacionados (entidade empregadora, a organização que contrata), como também a natureza da sua relação laboral (proximidade e impacto mútuo) e a sua duração (curto ou longo prazo, prazo determinado ou indeterminado) (Rousseau & Wade-Benzoni, 1995 cit. in Chambel & Castanheira, 2007).

De acordo com alguns estudos, os trabalhadores com contrato temporário têm sido frequentemente descritos como mais jovens, menos escolarizados (Nollen, 1996), maioritariamente do sexo feminino (Corral & Isusi, 2004) e como tendo de salários mais baixos em trabalhos de escritório, nas indústrias de retalho e de serviços ou em trabalhos manuais (Barling & Gallagher, 1996; Nollen, 1996). As formas alternativas de emprego estão assim associadas a um tipo de trabalho que é mais comum entre grupos de baixo *status* (Cohany et al., 1998) e que têm posições inferiores no mercado de trabalho (Wikman, 2002). Os trabalhos a tempo parcial são frequentemente trabalhos de escritório ou serviços domésticos, trabalhos de serviços de cultura ou serviços pessoais e trabalhos nas indústrias transformadoras (Bergström, 2002; Corral & Isusi, 2004; Holmlund & Storrie, 2002).

Nos últimos anos, uma imagem mais diversificada emergiu, destacando que, de facto, há também grandes diferenças entre aqueles que trabalham sob contratos alternativos, especialmente em relação à idade, educação, sexo, ocupação, relacionadas com a família, raça e nacionalidade (Di Natale, 2001; Håkansson, 2001). No que concerne à idade, verifica-se em alguns estudos que o emprego alternativo é mais recorrente entre os jovens trabalhadores que estão no início de suas carreiras profissionais (European Foundation, 1996; Corral & Isusi, 2004), apesar de no trabalho considerado como temporário poderem também ser encontrados trabalhadores mais velhos, em comparação com os grupos de meia-idade (Håkansson, 2001).

Em termos de habilitações académicas, a percentagem de indivíduos que se situam nos níveis abaixo da média educacional (educação escolar incompleta) e nos níveis acima da média educacional (diploma universitário) é mais elevada entre trabalhadores em formas alternativas de emprego do que entre os trabalhadores não temporários ou permanentes (Cohany et al., 1998). Essas disparidades devem ser encaradas à luz da vasta gama de profissões que recorrem a contratos de trabalho alternativos nos dias-de-hoje.

Fazendo alusão ao número de horas praticadas pelos trabalhadores temporários, pode dizer-se que muitas vezes os trabalhadores em formas alternativas de emprego trabalham menos horas de trabalho do que seus colegas com contratos permanentes (Corral & Isusi, 2004; OCDE, 2002).

Quando nos reportamos ao género, verifica-se que as mulheres, comparativamente aos homens, trabalham mais a tempo parcial ou em regime temporário (Corral & Isusi, 2004; Wikman, 2002). Esse aspeto deve-se essencialmente ao facto de as mulheres, mais do que os homens, procurarem conciliar a sua vida profissional com as obrigações familiares (Marler & Moen, 2005). Contudo, os homens em empregos alternativos são mais propensos a transitar para os empregos permanentes, em tempo integral, do que as mulheres (OCDE, 1999).

Numa recente pesquisa de Marler e Moen (2005), com destaque para o papel do género, concluiu-se que o emprego alternativo pode, de facto, diferir entre homens e mulheres. A divisão de género no trabalho significa muitas vezes que as mulheres carregam a maior carga de responsabilidades domésticas e, no que diz respeito a formas alternativas de emprego, em particular, a imprevisibilidade dos horários de trabalho (e.g., permanência de trabalho) tem provocado efeitos adversos sobre a saúde mental das mulheres, em vez de melhorar o balanço na relação trabalho-família (Meréndez et al., 2007).

Concluindo, a pesquisa sobre as consequências das formas alternativas de emprego, especialmente quando o foco é sobre as consequências para o indivíduo, precisa capturar a heterogeneidade das condições de trabalho, juntamente com as diferenças de origens e perceções individuais, a fim de lançar um maior enfoque sobre as implicações destas formas alternativas de emprego para os trabalhadores.

2. Estudo Empírico

2.1. Tipo de estudo

A presente investigação caracteriza-se primeiramente por ser de natureza descritiva/exploratória, permitindo proceder à identificação e caracterização precisa das diversas variáveis consideradas para a investigação (Hernández, Fernández & Baptista, 1993). Este tipo de estudo permite ainda o reconhecimento do fenómeno a estudar, a determinação dos conceitos que aludem ao mesmo bem como possibilita a elaboração de definições conceptuais e operacionais das diferentes variáveis. Trata-se também de um estudo descritivo-comparativo na medida em que permite estabelecer semelhanças e/ou diferenças entre os grupos definidos para investigação (Hernández, Fernández & Baptista, 1993; Ribeiro, 1999; Fortin, Côté, & Fillion, 2006), no que concerne às variáveis idade, género, habilitações literárias e variáveis profissionais, tais como número de horas extraordinárias praticadas e laboração por turnos. Além disso, acrescenta-se o carácter correlacional do estudo na medida que pretende avaliar a relação entre variáveis (Poeschl, 2006).

2.2. Objetivos

O presente estudo visa analisar a vulnerabilidade ao stresse e a prevalência da síndrome de *burnout* numa amostra de trabalhadores fabris da Região Centro, uma vez que essa população constituiu alvo de interesse à partida, por fazer parte de um setor pouco estudado, relacionado com estes grandes temas da atualidade e sobre os quais, relativamente a outras profissões, existem em contrapartida variadíssimos estudos. Assim, o objetivo geral prende-se com a operacionalização do conceito de stresse no trabalho, mais propriamente o estudo da vulnerabilidade ao stresse, e a prevalência da síndrome de *burnout* numa amostra de trabalhadores fabris, bem como a análise da relação entre estas duas variáveis e a sua relação com os dados sociodemográficos.

A partir do objetivo geral, foram delineados os seguintes objetivos específicos, (i) verificar se os trabalhadores fabris estão vulneráveis ao stresse e propensos ao *burnout* no trabalho; (ii) analisar as diferenças significativas de vulnerabilidade ao stresse e *burnout* em trabalhadores temporários e trabalhadores não temporários; (iii) analisar comparativamente trabalhadores temporários e não temporários, em relação ao stresse e *burnout*, tendo em conta variáveis demográficas e (iv) verificar em que medida as variáveis vulnerabilidade ao stresse e *burnout* se relacionam.

Ressalva-se neste ponto que, sendo a investigação de carácter descritivo-exploratório e indo ao encontro do que é ditado pela literatura, esta investigação não se baseia em hipóteses mas sim em objetivos gerais e específicos (Fortin, 2009).

2.3. Instrumentos

O questionário caracteriza-se como um método de diagnóstico relativamente simples, porém, deve ser construído de forma cuidada de modo a fornecer todos os dados pertinentes para o em estudo (Hill & Hill, 2002).

Para a realização deste estudo, recorreremos a um questionário composto por três grupos. O grupo I, composto por um questionário sociodemográfico desenvolvido para descrever os participantes do ponto de vista pessoal e profissional. Neste sentido, pretende-se obter informações acerca do sexo, idade, estado civil, número de filhos, bem como dados relativos à formação académica e às características e condições gerais de trabalho (categoria profissional, tempo de serviço, horas de trabalho semanais, se faz horas extraordinárias, situação contratual, tipo de turno).

O grupo II inclui um questionário que pretende medir a Vulnerabilidade ao Stresse, utilizando o instrumento que se designa 23-QVS. Este questionário foi desenvolvido por Adriano Vaz Serra com o objetivo de avaliar a vulnerabilidade que dado indivíduo apresenta perante uma situação indutora de stresse. A designação da escala deve-se ao facto da versão final ter ficado com 23 questões destinadas a avaliar a Vulnerabilidade ao Stresse (Vaz Serra, 2008). Trata-se de escala de tipo Likert, concebida de forma a que quanto mais elevada é a nota global, mais previsível se tornará que um indivíduo seja vulnerável ao stresse. A escala em causa foi concebida para conhecer o perfil do indivíduo que, em situações de stresse, teria mais propensão para desenvolver manifestações psicopatológicas.⁴ Ressalva-se que a escala construída utilizou elementos cujas idades estavam compreendidas entre os 20 e os 69 anos, sendo que a sua aplicação também não é recomendável a crianças nem a indivíduos na fase inicial da sua adolescência (Vaz Serra, 2008).

A resposta a cada uma das questões é dada numa escala ordinal de cinco classes (concordo em absoluto, concordo bastante, nem concordo nem discordo, discordo bastante e discordo em absoluto). É atribuído um valor a cada resposta entre “0” e “4”, correspondendo a pontuação mais elevada aos aspetos mais negativos. Os 23 itens distribuem-se pelos seguintes fatores: “perfeccionismo e intolerância à frustração” (com 6 itens); “inibição e dependência funcional” (com 5 itens); “carência de apoio social” com 2 itens; “condições de vida adversas” (com 2 itens); “dramatização da existência” (com 3 itens); “subjugação” (com 4 itens); “deprivação de afeto e rejeição” (com 3 itens). A soma dos itens é 25, dado que dois itens surgem repetidos. É de igual forma identificável um fator global, calculado a partir do somatório de todas as perguntas do questionário e que tem um Ponto de corte - valores maiores ou iguais a 43 são consideradas vulneráveis ao stresse (Vaz Serra, 2000).

No que concerne ao Grupo III, foram estudados um conjunto de instrumentos que avaliavam a síndrome de burnout. Tendo como ponto de partida a revisão da literatura, verificámos a existência de vários instrumentos para avaliar a síndrome de burnout em diferentes populações e chegámos à conclusão que o MBI-GS (*Maslach Burnout Inventory -General Survey*) era o instrumento

⁴ Este questionário pode ser aplicado a qualquer tipo de população adulta, exceto a indivíduos portadores de demência, debilidade mental e psicóticos, uma vez que, os dois primeiros grupos não compreendem o significado das questões e o terceiro, pode distorcer a respetiva significação (Vaz Serra, 2008).

que melhor serviria para avaliar o *burnout* na nossa amostra. Trata-se de uma das versões do MBI (*Maslach Burnout Inventory*) útil para ser usada em qualquer profissão, e não só necessariamente as que lidam com pessoas (Maslach, 2003). Esta escala não só é o instrumento mais utilizado na investigação sobre burnout como também são investigadas e reconhecidas as suas qualidades psicométricas (Gil-Monte, 2002; Maslach, Jackson & Leiter, 1996; Shaufeli, Bakker, Hoogdoin, Schaap & Kladler, 2001; Schutte, Toppinen, Kalim & Shaufeli, 2000; Taris, Cheurs & Shaufeli, 1999 cit. in Tecedeiro, 2010).

Partindo da origem deste instrumento, podemos dizer que o MBI (*Maslach Burnout Inventory*) surgiu em 1981 dirigido a profissionais dos serviços humanos e de saúde, sob a forma de MBI-HSS (*Maslach Burnout Inventory - Human Services Survey*) e é, sem dúvida, o instrumento mais utilizado nos mais diversos estudos sobre a síndrome (Oliveira, 2008), independentemente das características ocupacionais e da origem da amostra (Tamayo & Tróccoli, 2009). É constituído por 22 itens que estão distribuídos em três escalas que medem a frequência com que os profissionais de saúde sentem a baixa realização pessoal no trabalho (8 itens), o esgotamento emocional (9 itens) e a despersonalização (5 itens) (Pires, Brandão & Machado, 2005). Mais tarde foi então revisto para ser utilizado com os profissionais de educação e, dado o crescente interesse no tema, foi desenvolvida mais recentemente a versão geral - MBI-GS, para ser usada em qualquer profissão, a qual faz parte do questionário do presente estudo de investigação.

A versão MBI-GS é constituída por 16 itens, do tipo likert, com sete possibilidades de frequência que vão desde *nunca* a *todos os dias*, pertencendo a três dimensões (Loureiro, Pereira, Oliveira & Pessoa, 2008; Seabra, 2008), de acordo com os seus criadores (Tecedeiro, 2010) sendo elas: Exaustão (que equivale à subescala da exaustão emocional do M.B.I. e inclui cinco itens que se referem à fadiga física e emocional, não fazendo referência direta às pessoas como fonte direta desses sentimentos, dando menos ênfase nas emoções), Cinismo (substitui a dimensão da despersonalização e reflete indiferença ou uma atitude distante face ao trabalho). Relativamente a esta dimensão, note-se que os cinco itens que a ela lhe pertencem referem-se ao trabalho e não às relações interpessoais no trabalho. Por último, a Eficácia profissional (semelhante à realização pessoal tal como é medida no M.B.I), refere-se à realização ocupacional explorando aspetos sociais da ocupação, incluindo a satisfação com a realização profissional passada e presente, e as expectativas individuais de continuar efetivamente a trabalhar.

2.3.1. Trabalhos desenvolvidos com os instrumentos do estudo

2.3.1.1. Trabalhos realizados com a escala 23-QVS

Fazendo alusão a alguns trabalhos realizados com a escala 23-QVS, começa-se por fazer referência a um estudo de Mota (2002) cujo objetivo passava por analisar a perceção de stresse em controladores de tráfego aéreo, numa amostra de 155 controladores de tráfego aéreo. Como instrumentos de medida, este autor utilizou o IRP, a 23-QVS e uma escala analógica de stresse percecionado em condições de trabalho. O valor médio da 23-QVS para o grupo foi igual a 30 o que

traduz uma pequena vulnerabilidade ao stresse. Analisando o stresse percecionado em condições de trabalho, Mota (2002), encontrou um efeito significativo ligado ao sexo e aos fatores 1, 3, 4 e 7 da 23 QVS, o que levou a autora a concluir que a probabilidade de uma mulher ter a perceção de stresse mais elevada nas condições de trabalho referidas é 4,3 vezes superior à dos homens. As características pessoais tradutoras de perfeccionismo e intolerância à frustração (F1); carência de apoio social (F3); existência de condições de vida adversas (F4) e deprivação de afeto e experiência de rejeição (F7) estão associadas a níveis mais elevados de stresse percecionado. Um aumento unitário das pontuações de cada um destes fatores aumenta entre 2 a 3 vezes o risco de se pertencer a um grupo de maior stresse percecionado.

Ferreira (2002, cit. in Vaz Serra, 2008) efetuou um estudo de sensibilidade com a 23-QVS com um $n=196$ de fuzileiros navais que estiveram envolvidos em combate em Angola, Moçambique e Guiné, os quais eram escolhidos para missões complexas e perigosas. O número de anos de trabalho variava entre 2 e 11, com uma mediana de 6 anos. Os elementos da amostra foram submetidos, de forma individual, a uma entrevista com uma forma simplificada de CAPS- Clinician Administered PTSD Scale (Blake et al, 1995 cit. in Vaz Serra, 2008) e responderam igualmente à 23-QVS. Dois grupos de veteranos de guerra foram identificados. O primeiro com suspeita de DSPT ($N=116$; 59,2% da amostra) e o segundo sem suspeita de DSPT ($N=80$; 40,8% da amostra). Os resultados levaram a concluir que não existiam diferenças estatisticamente significativas em relação à idade e grau de instrução, sendo quase todos os elementos do grupo casados. O valor global da escala e dos fatores, com exceção do fator 3, foram excelentes discriminadores de pessoas com e sem DSPT. O 23-QVS revelou-se, deste modo, uma escala com uma boa sensibilidade e especificidade.

Cruz, Almeida, Ferreira e Mendes (2004) ao elaborarem um estudo sobre a influência da resiliência e vulnerabilidade ao stresse na qualidade de vida dos doentes com Esclerose Múltipla, utilizaram também a 23-QVS para avaliar a vulnerabilidade ao stresse. Numa amostra de 34 doentes- 15 do sexo feminino e 19 do sexo masculino, utilizaram para avaliar a qualidade de vida, o instrumento Fams (Functional Assessment of Multiple Sclerosis-Cella et al 1996), para medir a resiliência ao stresse o The Sense of Coherence Questionnaire (Aaron Antonovsky`s), validado para a população portuguesa por Saboga Nunes, em 1998, sob a designação de SIC (Sentido Interno de Coerência) e para avaliar a vulnerabilidade ao stresse foi utilizada a 23-QVS. Como conclusão deste estudo retira-se que a qualidade de vida nos doentes com Esclerose Múltipla está inversamente correlacionada com a vulnerabilidade ao stresse e que existe uma correlação negativa e altamente significativa entre a resiliência e a vulnerabilidade ao stresse.

Pereira (2004) efetuou também um estudo onde utilizou a 23-QVS, ao investigar a vulnerabilidade ao stresse e *burnout* em 56 bancários. Em relação à amostra, constatou-se que 43 respondentes eram do sexo masculino e 13 do sexo feminino, 26,8% sofria de doença coronária e 64,3% de hipertensão e cerca de 35,8% da amostra trabalhava, no mínimo, 3 horas *extra* por dia. Em função dos objetivos do estudo, o autor recorreu então à escala 23-QVS, ao BSI e ao MBI (Maslach Burnout Inventory). No grupo dos 35,8% que trabalhava as 3 horas extra por dia, o valor global da 23-QVS variou entre 22 de mínimo e 66, de máximo, com uma média de 41,30 e um DP de 9,355. Os

fatores Perfeccionismo e intolerância à frustração (F1); Dramatização da existência (F5) e Subjugação (F6) foram aqueles que se revelaram com médias mais elevadas.

Em relação aos resultados, concluiu-se que 36% de indivíduos com Doença Cardíaca Coronária, 64% com Hipertensão Arterial e 51,1% com Dislipidemia eram vulneráveis ao stresse (23-QVS ≥ 43). 19,1% de indivíduos com Doença Cardíaca Coronária, 58% com Hipertensão Arterial e 66,6% com Dislipidemia revelaram-se não vulneráveis ao Stresse (23-QVS ≤ 43). Já relativamente à relação entre vulnerabilidade ao *Stress* e Burnout, o autor comprovou que os indivíduos vulneráveis ao Stress (23-QVS ≥ 43), em confronto com os não-vulneráveis ao stresse revelavam médias mais elevadas de exaustão emocional e despersonalização, com diferenças estatisticamente altamente significativas ($p < .001$) e média mais baixa, igualmente com uma diferença estatisticamente altamente significativa ($p < .001$), no que concerne à realização profissional.

Vaz Serra (2005), ao estudar os esquemas mentais e a vulnerabilidade ao stresse, cuja amostra era constituída por 200 indivíduos, 103 dos quais andavam em tratamento devido a transtornos mediados de ansiedade e 97 eram normais (que nunca haviam tido transtornos psicopatológicos), correlacionou a 23-QVS com o questionário de Esquemas mentais (Young & Brown, 1989) e chegou à conclusão que existe uma correlação positiva e altamente significativa ($p < .000$) entre os valores dos Esquemas mentais e da 23-QVS. As pontuações dos Esquemas mentais e da 23-QVS mostraram-se significativamente mais elevados nos doentes do que nos normais ($p < .001$). Relativamente a esta última constatação, tudo leva a admitir que os esquemas mentais disfuncionais conduzem a uma distorção do processamento da informação que, conseqüentemente, vai determinar nos indivíduos atitudes e comportamentos mal adaptativos, estando estes mais vulneráveis ao stresse.

Num outro estudo, sobre a vulnerabilidade ao stresse, saúde física e mental, foram analisados 255 indivíduos, constituindo um estudo prospetivo ao longo de 9 meses, com o objetivo de estudar a influência dos acontecimentos de vida indutores de stresse em relação à saúde psíquica e física do indivíduo, tendo em linha de conta o tipo de evento, a vulnerabilidade ao stresse e o apoio social (Amaral, 2008). Em relação aos transtornos psíquicos, a vulnerabilidade ao stresse, medida pelo 23-QVS, constituiu a variável mais importante. Já em relação aos problemas de saúde física e Vulnerabilidade ao stresse e o apoio social, foram ambos significativamente importantes.

2.3.1.2. Trabalhos realizados com o MBI-GS

Até à data foram realizados alguns trabalhos com este instrumento, em Portugal, que passam a ser resumidos de forma breve.

Tecedeiro (2010), num estudo feito com 68 sujeitos trabalhadores de duas agências multinacionais de publicidade com escritórios na Grande Lisboa, utilizou o MBI-GS e a Escala de Características Narcisistas da Personalidade. Nove dos sujeitos exerciam funções de chefia, variando o número de subordinados entre um e cinco. Este estudo teve como objetivo testar a hipótese de o narcisismo ser uma característica de personalidade que representa uma propensão para o burnout. O teste à associação entre a escala de narcisismo e as três dimensões do MBI-GS revelou uma correlação positiva significativa, embora fraca, do narcisismo e exaustão emocional. Não foram

encontradas diferenças no resultado do narcisismo entre os diversos grupos dos fatores exaustão emocional e eficácia profissional.

Reportando os resultados a que Tecedeiro (2010) chegou, foram encontradas diferenças significativas dos grupos de *burnout* no seu grau de narcisismo, contudo, os grupos de narcisismo só diferem significativamente na dimensão cinismo (não havendo divergências entre o grupo de elevado narcisismo do grupo de narcisismo médio). O autor verificou ainda que o grupo de *burnout* (cinismo e exaustão elevadas, realização baixa) apresentou um resultado médio de narcisismo significativamente mais elevado que o grupo do polo oposto (realização elevada, cinismo e exaustão baixas). Efetuando uma análise de regressão múltipla, o autor comprovou que o narcisismo é uma variável preditora em relação à exaustão emocional (apesar da variância explicada ser bastante baixa) mas não encontrou correlações significativas com os outros fatores da escala de *burnout*. Ainda, um narcisismo forte desempenha uma função protetora e adaptativa contra o stress profissional e os sentimentos de exaustão profissional. Contudo, quando deparado com sentimentos de insucesso, o sujeito com elevados níveis de narcisismo desenvolve níveis elevados de burnout. Em suma, à semelhança do que acontece com outros traços de personalidade como o neuroticismo ou a agradabilidade, o narcisismo surge como uma característica de personalidade com impacto no processo de burnout (Maslach, Schaufelli & Leiter, 2001; Piedmont, 1997).

Loureiro, Pereira, Oliveira e Pessoa (2008) num estudo que contou com a participação de 54 funcionários de uma empresa de montagem de quadros elétricos utilizou como instrumentos um inquérito sociodemográfico e profissional, a Wes (Work Environment Scale-version R) e o MBI-GS. O objetivo do estudo prendeu-se com a descrição das características de *burnout* no trabalho, nos trabalhadores dessa mesma empresa e tentou também verificar a relação existente entre o *burnout* no trabalho, as variáveis sociodemográficas e profissionais e o clima organizacional. Os resultados a que chegaram mostram que 44% dos trabalhadores fabris apresentavam exaustão emocional e física e 25.93% apresentavam cinismo. Verificaram-se diferenças estatisticamente significativas entre as médias do subgrupo que constituiu a variável posto de trabalho em relação à dimensão do *burnout* - cinismo. Também foi possível observar-se que os trabalhadores com contrato temporário apresentaram níveis de cinismo mais evidentes do que os trabalhadores com contrato efetivo. Já no que concerne à relação entre *burnout* e clima organizacional, verificaram-se correlações negativas muito significativas entre a dimensão exaustão emocional e física com o relacionamento ($r=-0.373$; $p=0.024$) e com os sistemas de manutenção e mudança ($r=-0.306$; $p=0.024$).

2.3.2. Fiabilidade dos instrumentos

Considerámos pertinente, pese embora ambos os instrumentos estejam validados para a população portuguesa, avaliar a consistência interna dos fatores das escalas utilizadas, para averiguar se as respostas diferem não porque o inquérito seja confuso e leve a diferentes interpretações, mas porque os inquiridos têm diversas opiniões. Para o efeito, utilizámos o Alpha de Cronbach que define a proporção da variabilidade nas respostas que resulta de diferenças nos inquiridos (Pestana & Gageiro, 2003). Assim, de acordo com os autores supracitados admitimos

valores alpha acima de .60. No que concerne à análise da consistência interna da escala 23-QVS verificamos que os valores em todos os fatores da 23-QVS se apresentam aceitáveis, globalmente a escala QVS tem $\alpha=.737$ (cf. Tabela 1).

Tabela 1. Análise da consistência interna da escala 23-QVS

Dimensões 23-QVS	Alpha Cronbach
QVS Global	.676
F1 (Perfeccionismo e intolerância à frustração)	.700
F2 (Inibição e dependência funcional)	.690
F3 (Carência de apoio social)	.729
F4 (Condições de vida adversas)	.732
F5 (Dramatização da existência)	.723
F6 (Subjugação)	.691
F7 (Deprivação de afeto e rejeição)	.710
Alpha Cronbach	.737

Já relativamente à escala MBI-GS, obtivemos valores de consistência interna no fator cinismo no limite da aceitação ($\alpha=.596$). O valor de consistência interna obtido no fator eficácia profissional também é aceitável ($\alpha=.654$) bem como o valor obtido no fator de eficácia profissional ($\alpha=.878$) (cf. Tabela 2).

Tabela 2. Análise da consistência interna do questionário MBI-GS

Dimensões MBI-GS	Alpha Cronbach
Tornei-me menos interessado no meu trabalho desde que iniciei as minhas funções	.417
Passei a entusiasmar-me menos com o meu trabalho	.451
Só quero fazer o meu trabalho e não ser incomodado	.694
Tornei-me mais cínico sobre para que é que serve o meu trabalho	.508
Tenho dúvidas sobre o significado do meu trabalho	.606
Cinismo	.596
Eu lido eficazmente com os problemas que surgem no meu emprego	.669
Sinto que dou uma contribuição efetiva para os objetivos da minha empresa	.612
Na minha opinião sou bom naquilo que faço	.626
Sinto-me animado quando consigo algo no meu emprego	.595
Conseguir realizar muitas coisas boas no meu emprego	.579
No meu trabalho tenho confiança na minha capacidade "em fazer as coisas acontecer"	.588
Eficácia profissional	.654
Sinto-me emocionalmente desgastado pelo meu trabalho	.848
Chego ao fim do meu dia de trabalho completamente exausto	.857
Sinto-me cansado quando me levanto de manhã e tenho de ir trabalhar	.858
Trabalhar todos os dias causa-me stresse	.848
O meu trabalho está a esgotar-me	.851
Exaustão	.878

2.4. Procedimentos

A preocupação inicial para com o estudo em questão prendeu-se com a obtenção de autorizações para a utilização das escalas que permitiriam avaliar a vulnerabilidade ao stresse e o *burnout*. Deste modo, foram estabelecidos contactos com os respetivos autores das escalas e obtidos os seus consentimentos (cf. Anexo B). Ressalva-se que no caso específico da escala que media o *burnout*, tratando-se de uma autora estrangeira, a mesma foi preliminarmente obtida pelo orientador da dissertação. Posteriormente, dado o interesse em utilizar a versão traduzida para a população portuguesa foi feito o pedido, via correio electrónico, ao Professor Doutor Miguel Tecedeiro, docente no ISPA, autor de vários estudos sobre a temática, o que foi atendido e autorizada a utilização da sua versão (cf. Anexo B).

Ultrapassadas estas questões, foi então constituída uma amostra de operários fabris da Região Centro. Dado o interesse em constituir uma amostra, com alguma homogeneidade quantitativa no que concerne a trabalhadores temporários e não temporários permanentes, o processo de recolha de dados mostrou-se moroso uma vez que várias foram as empresas contactadas e se, por um lado, algumas não se mostraram disponíveis para participar no estudo, outras mesmo apesar de se mostrarem disponíveis, não foram selecionadas pelo facto de não abarcarem trabalhadores temporários. Após ultrapassada a dificuldade de contacto telefónico, foram enviadas cartas para a área de Recursos Humanos das empresas selecionadas e marcadas reuniões com os membros responsáveis dos Recursos Humanos das mesmas, a fim de serem esclarecidos os objetivos do estudo em questão e serem dadas certezas de que se tratava de um estudo de carácter puramente académico, cujos dados obtidos através dos questionários eram confidenciais e anónimos. Obtida a autorização formal foram entregues, em mão, os questionários aos responsáveis dos Recursos Humanos que se mostraram totalmente disponíveis para os administrarem aos trabalhadores das suas empresas, visto não haver possibilidade da nossa parte de entrar em contacto direto com os trabalhadores (para não perturbar o normal funcionamento da organização) e se responsabilizaram pela recolha dos mesmos.

Reforçamos somente o facto de, juntamente com o questionário, ter sido entregue uma carta de apresentação onde constavam os objetivos da investigação e uma pequena grelha onde os participantes podiam encontrar um conjunto de instruções que permitiam que estes soubessem o que era esperado deles e mais uma vez, informação em como os dados fornecidos eram totalmente anónimos e confidenciais.

A recolha de dados foi efetuada em três contextos distintos, todos eles pertencentes ao setor secundário (indústrias da zona centro). Foram entregues um total de 250 questionários e reavidos 213, obtendo-se uma taxa de resposta de 85.2%. Dos 213 questionários devolvidos, não houve nenhum caso de eliminação, uma vez que os itens sem resposta foram inferiores a 10% (Hair, Black, Babin & Anderson, 2010). Após a recolha, todos eles foram devidamente analisados e cotados, recorrendo ao *software SPSS Statistics*, Versão 19, sendo todas as informações obtidas de carácter quantitativo.

Após a recolha de dados, efetuou-se uma primeira análise a todos os questionários no intuito de se eliminar aqueles que porventura se encontrassem incompletos ou mal preenchidos, porém não

se deu esse caso. Na análise dos dados recorreu-se à estatística descritiva e analítica. Já no que concerne à estatística inferencial, recorreu-se a testes paramétricos, garantindo as condições para a sua utilização, isto é, as variáveis de natureza quantitativa possuíam a distribuição normal e as variâncias populacionais eram homogêneas, pese embora que, segundo Pestana e Gajero (2009), para grupos amostrais com um n superior a 30, independentemente da distribuição amostral não apresentar características de curvas gaussianas, poder-se-ão utilizar testes paramétricos, como era o caso.

Assim, para a comparação de grupos (trabalhadores temporários e trabalhadores não temporários), utilizou-se o teste paramétrico *t de Student.*, para testar as diferenças entre médias dos dois grupos independentes e a Anova sempre que se tratou de testar as diferenças entre médias em mais de dois grupos.

Por último, incidu-se numa correlação e regressão a fim de testar o tipo de relação existente entre as variáveis, mais precisamente, se a vulnerabilidade ao stresse é, ou não, preditora do *burnout*.

2.5. Caracterização da amostra

A caracterização da amostra, composta por 213 participantes, tem em consideração as variáveis sociodemográficas, como a idade, género, habilitações académicas, estado civil e existência ou não de filhos, conforme podemos analisar na tabela 3 e de acordo também com as variáveis socioprofissionais, relativas à vida dos participantes no seu local de trabalho, representada na tabela 4.

Analisando os dados sociodemográficos, começando pela idade dos inquiridos, podemos verificar que a faixa etária com mais casos é a que compreende as idades que vão dos 36 aos 45 anos, com 36.6%. As faixas etárias seguintes mais representadas são dos 15 aos 25 anos e dos 26 aos 35 anos, com 27.2% e 26.8% respetivamente. Relativamente ao sexo dos inquiridos verifica-se que existem mais respondentes femininos do que masculinos, pertencendo 59.6% das respostas ao sexo feminino e 40.4% ao sexo masculino.

Quanto ao estado civil dos inquiridos, constatamos que 66.2% dos inquiridos se encontram casados ou em união de facto, 32.4% são solteiros e que apenas 1.4 % dos inquiridos são divorciados ou separados. Ao nível das habilitações literárias, verifica-se que existe uma maior percentagem de inquiridos que possuem o secundário e o 3.º ciclo, com 41.3% e 38.0% respetivamente. Quando inquiridos acerca da existência de filhos, 62.4% da amostra respondeu afirmativamente, enquanto 37.6% afirmaram que não têm filhos.

Tabela 3. Caracterização dos dados sociodemográficos da amostra (N=213)

	<i>n</i>	%
Idade		
15-25	58	27.2
26-35	57	26.8
36-45	78	36.6
46-55	17	8.0
56-65	3	1.4
Género		
Masculino	86	40.4
Feminino	127	59.6
Estado Civil		
Solteiro	69	32.4
Casado/a ou em união de facto	141	66.2
Divorciado ou separado/a	3	1.4
Habilitações académicas		
Básico	12	5.6
2º ciclo	23	10.8
3º ciclo	81	38.0
Secundário	88	41.3
Ensino Superior	9	4.2
Existência de filhos		
Sim	133	62.4
Não	80	37.6

Partindo para a análise dos dados socioprofissionais (cf. Tabela 4), verificamos em primeiro lugar que a grande parte dos inquiridos desenvolve a sua atividade profissional na Indústria/Produção, com um total de 68.1%, seguindo-se os Operadores não especializados com 18.3%, sendo estas categorias profissionais as mais representadas ao nível de todas as organizações. Relativamente ao tempo de serviço, 41.8% possuem tempo de serviço entre 1 e 10 anos, seguindo-se 35.2% até 1 ano de tempo de serviço. Os inquiridos com maior tempo de serviço, com mais de 41 anos, representam apenas 0.5% da amostra. Salientamos o facto de 5 trabalhadores não terem respondido, o que corresponde a uma porção de 2.3%. Quando questionados sobre o número de horas de trabalho semanais cumpridas no seu local de trabalho, a esmagadora maioria respondeu que labora 40 horas semanais, o que corresponde a 96.2% das respostas. Apenas 3.3% da amostra trabalha 42 horas semanais. Relativamente à laboração em horas extraordinárias, 53.5% dos inquiridos responderam negativamente. Os restantes 46.0% deram uma resposta afirmativa. Acerca do item, caso fizessem horas extraordinárias, quantas horas extraordinárias faziam, verificamos que a maior parte dos inquiridos não responderam, o que corresponde a uma percentagem de 44.1%. Os

restantes 26.5% fazem entre 8 a 10 horas extraordinárias semanais, seguindo-se 13.7% da amostra que faz entre 5 a 7 horas extraordinárias semanais. Quanto à situação contratual, é notória uma grande incidência nos contratos de trabalho temporário (46.7%), seguidos dos contratos a termo com 31.5%. Os contratos a termo incerto e sem termo representam 16.0% e 5.6% da amostra, respetivamente. Relativamente ao cumprimento de turnos no trabalho, 68.1% responderam que possuem um horário de trabalho fixo, contrariamente a 31.9% que laboram por turnos.

Tabela 4. Caracterização dos dados socioprofissionais da amostra (N=213)

	<i>n</i>	%
Categoria Profissional		
Armazém/Logística	9	4.2
Indústria/Produção	145	68.1
Instalação/Reparação	15	7.0
Operadores não especializados	39	18.3
Outra	2	.9
Omissos		2.3
Tempo de serviço		
Até 1 ano	75	35.2
1-10 anos	89	41.8
11-20 anos	38	17.8
21-30 anos	4	1.9
31-40 anos	1	.5
>41 anos	1	.5
Omissos	5	2.3
Nº de horas de trabalho semanais		
40h	205	96.2
42h	7	3.3
Omissos	1	.5
Horários extraordinários		
Não	114	53.5
Sim	99	46.5
Quantidade de horas extraordinárias		
Até 2h	6	5.9
2-4h	10	9.8
5-7h	14	13.7
8-10h	27	26.5
Omissos	45	44.1
Situação contratual		
Contrato a termo	67	31.5
Contrato a termo incerto	34	16.0
Contrato sem termo	12	5.6
Contrato de trabalho temporário	100	46.9
Turno de Trabalho		
Fixo	145	68.1
Rotativo	68	31.9

2.6. Resultados

Os resultados que seguidamente serão apresentados referem-se às análises estatísticas dos dados recolhidos e serão organizados com o intuito de dar resposta aos objetivos específicos da investigação. Esta apresentação, dos dados obtidos, tem uma abordagem sobretudo descritiva, ficando a interpretação e análise reservada ao capítulo da discussão dos resultados.

Desta forma, para ir ao encontro do objetivo da primeira questão de investigação levantada- “verificar se os trabalhadores fabris estão vulneráveis ao stresse e propensos ao *burnout* no trabalho”- procedeu-se à análise descritiva dos resultados gerais dos fatores da 23-QVS e do MBI-GS, considerando, em primeira instância, a amostra total dos participantes, fazendo de seguida a diferenciação entre os dois grupos de participantes, temporários e não temporários, mediante o interesse que revelam para o estudo.

Os resultados desta análise podem ser verificados na tabela 6 para a vulnerabilidade ao stresse (23-QVS) e na tabela 7 para a propensão ao burnout (MBI-GS).

Relativamente à escala que avalia a vulnerabilidade ao stresse (23QVS), tendo por base o valor do ponto de corte 43, que leva a considerar os indivíduos que pontuem valores ≥ 43 vulneráveis ao stresse, pode referir-se que a amostra geral se apresenta vulnerável ao stresse $\bar{x}=55.78$ ($s=10.99$), variando entre 21 de mínimo e 81 de máximo. Ainda para a amostra total, o fator inibição e dependência funcional (F2) foi o que mais realçou $\bar{x}=15.01$ ($s=3.16$), seguindo-se os fatores perfeccionismo e intolerância à frustração (F1) $\bar{x}=3.75$ ($s=3.75$), subjugação (F6) $\bar{x}=8.52$ ($s=3.08$) e deprivação de afeto e experiência de rejeição (F7) $\bar{x}=8.31$ ($s=2.10$).

Analisando os dois grupos de trabalhadores que compõem a amostra chega-se à conclusão que quer os trabalhadores temporários quer os não temporários apresentam scores globais superiores a 43, o que significa que ambos estão vulneráveis ao stresse, apresentando contudo o primeiro grupo (trabalhadores temporários) um valor médio da 23-QVS superior ao segundo (trabalhadores não temporários), $\bar{x}=58.45$ ($s=10.54$) e $\bar{x}=53.82$ ($s=10.89$), respetivamente.

Relativamente aos fatores da escala nos quais estes dois grupos pontuaram mais, salienta-se o fator inibição e dependência funcional (F2) que no caso dos trabalhadores temporários atinge $\bar{x}=15.46$ ($s=2.98$) e no grupo dos trabalhadores não temporários pontua $\bar{x}=14.62$ ($s=3.27$).

Tabela 5. Estatística descritiva do instrumento 23QVS para a amostra total e para os grupos de participantes, de acordo com o tipo de contrato.

Contrato	Fatores da 23QVS								
	Estatística	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F Global
Amostra Total	\bar{x}	9.29	15.01	5.34	4.01	5.30	8.52	8.31	55.78
	s	3.75	3.16	1.87	2.21	2.15	3.08	2.10	10.99
	Mín.	3	3	1	2	2	3	2	20
	Máx.	20	20	8	8	11	16	12	81
Temporários	\bar{x}	9.43	15.46	5.75	4.38	5.56	8.99	8.88	58.45
	s	3.72	2.98	1.75	2.14	2.14	2.95	1.98	10.54
	Mín.	2	7	0	0	1	3	3	30
	Máx.	20	20	8	8	11	16	12	81
Não temporários	\bar{x}	9.17	14.62	4.98	3.68	5.06	8.10	7.81	53.42
	s	3.78	3.27	1.91	2.23	2.14	3.13	2.08	10.89
	Mín.	2	4	0	0	0	0	4	20
	Máx.	19	20	8	8	10	16	12	78

Os resultados da tabela 7 revelam que a amostra total apresenta níveis de eficácia profissional (EFP) elevados⁵, com $\bar{x}=31.29$; ($s=4.98$). Já relativamente aos fatores exaustão (EXA) e cinismo (CIN) apresentaram resultados moderados, a registar médias de $\bar{x}=11.57$; ($s=7.91$) e $\bar{x}=7.12$; ($s=5.38$) respetivamente. Partindo para a análise discriminada, relativamente aos trabalhadores temporários, apuraram-se frequências altas de eficácia profissional, com $\bar{x}=31.88$; ($s=4.79$) contrariamente aos fatores exaustão e cinismo, as quais registaram frequências moderadas, com $\bar{x}=9.22$; ($s=7.08$) e $\bar{x}=6.93$; ($s=4.91$) respetivamente. No que concerne aos trabalhadores não temporários, apuraram-se resultados similares, isto é, altos níveis de eficácia profissional $\bar{x}=30.76$ ($s=5.10$), níveis moderados de exaustão, com $\bar{x}=13.65$; ($s=8.05$) e níveis também moderados de cinismo, com $\bar{x}=7.29$; ($s=5.78$).

⁵ Como já analisamos anteriormente, a versão MBI-GS é constituída por 16 itens, do tipo likert, com sete possibilidades de frequência que vão desde *nunca* a *todos os dias*, pertencendo a três dimensões: Exaustão, Cinismo e Eficácia profissional. Esta versão não mede o score global de burnout mas apresenta a frequência alta, moderada ou baixa de cada um dos fatores. Deste modo, considera-se pela autora do questionário, Christina Maslach, para o fator exaustão: frequência alta-16 ou +; frequência moderada: 8-15; frequência baixa:0-7. Para o fator eficácia profissional deve considerar-se frequência alta: 30 ou +; moderada: 24-29 e baixa: 0- 23. Quanto ao último fator, tem-se por frequência alta: 13 ou +; frequência moderada: 6-12 e frequência baixa: 0-5

Tabela 6. Estatística descritiva do instrumento MBI-GS para a amostra total e para os grupos de participantes de acordo com o tipo de contrato.

Contrato	Fatores do MBI-GS			
	Estatística	EFP	EXA	CIN
Amostra Total	\bar{x}	31.29	11.57	7.12
	s	4.98	7.91	5.38
	Mín.	16	0	0
	Máx.	36	28	27
Temporários	\bar{x}	31.88	9.22	6.93
	s	4.79	7.08	4.91
	Mín.	18	0	0
	Máx.	36	28	22
Não temporários	\bar{x}	30.76	13.65	7.29
	s	5.10	8.05	5.78
	Mín.	16	0	0
	Máx.	36	28	27

Recorreu-se, de seguida, a um teste *t-student* para se analisarem as diferenças existentes ao nível da vulnerabilidade ao stresse e *burnout* em trabalhadores temporários e não temporários e cumprir com o segundo objetivo do estudo.

A partir da análise da tabela 7 é possível verificar que os trabalhadores temporários apresentam um score de 58.45 enquanto os não temporários apresentam uma média de \bar{x} =53.42 e globalmente as diferenças na vulnerabilidade ao stresse entre os trabalhadores são significativas ($t=3.418$; $p=0.001$).

Verificamos ainda que existem diferenças significativas entre trabalhadores temporários e trabalhadores não temporários em vários fatores da escala 23QVS, apresentando os trabalhadores temporários scores mais elevados no que respeita aos fatores F3 (carência de apoio social), com $\bar{x}=5.75$ ($t=3.042$; $p=0.003$); F4 (existência de condições de vida adversa), com $\bar{x}=4.38$ ($t=2.328$; $p=0.021$); F6 (subjugação), com $\bar{x}=8.99$ ($t=2.132$; $p=0.034$) e F7 (deprivação de afeto e rejeição), com $\bar{x}=8.88$ ($t=3.854$; $p<0.05$).

Quando passamos para a análise dos grupos no que respeita ao *burnout*, verificamos diferenças significativas somente no fator exaustão, apresentando os trabalhadores temporários um score superior, de $\bar{x}=13.65$ ($t=-4.237$; $p<0.05$).

Tabela 7. Análise das diferenças da vulnerabilidade ao stresse e Burnout entre os trabalhadores temporários e não temporários.

Vulnerabilidade ao stresse e <i>Burnout</i>	Categoria dos trabalhadores	N	\bar{x}	s	t	p
QVS Global	Trabalhadores temporários	100	58.45	10.53	3.418	.001*
	Trabalhadores não temporários	113	53.42	10.89		
Fator1	Trabalhadores temporários	100	9.43	3.71	.508	.612
	Trabalhadores não temporários	113	9.17	3.78		
Fator 2	Trabalhadores temporários	100	15.46	2.98	1.949	.053
	Trabalhadores não temporários	113	14.62	3.27		
Fator 3	Trabalhadores temporários	100	5.75	1.74	3.042	.003*
	Trabalhadores não temporários	113	4.98	1.91		
Fator 4	Trabalhadores temporários	100	4.38	2.13	2.328	.021
	Trabalhadores não temporários	113	3.68	2.22		
Fator 5	Trabalhadores temporários	100	5.56	2.13	1.696	.091
	Trabalhadores não temporários	113	5.06	2.13		
Fator 6	Trabalhadores temporários	100	8.99	2.95	2.132	.034*
	Trabalhadores não temporários	113	8.10	3.13		
Fator 7	Trabalhadores temporários	100	8.88	1.97	3.854	.000*
	Trabalhadores não temporários	113	7.81	2.07		
EFP	Trabalhadores temporários	100	31.88	4.79	1.643	.102
	Trabalhadores não temporários	113	30.76	5.10		
Exa	Trabalhadores temporários	100	9.22	7.07	-4.237	.000*
	Trabalhadores não temporários	113	13.65	8.05		
CIN	Trabalhadores temporários	100	6.93	4.90	-.489	.625
	Trabalhadores não temporários	113	7.29	5.78		

*p<.05

Partindo para o objetivo 3, no qual se pretende a análise comparativa dos trabalhadores temporários e não temporários em relação à vulnerabilidade ao stresse e *burnout*, tendo em conta as variáveis demográficas, e para tornar mais fácil a interpretação serão apresentados por tópicos, de forma discriminada:

2.6.1. Idade e Vulnerabilidade ao stresse

Pela análise da tabela 8, pode verificar-se que existem diferenças entre as classes de idade na vulnerabilidade ao stresse nos trabalhadores temporários no fator F6 (subjugação) (F=2.891; p=0.039), onde os trabalhadores entre os 26 e os 35 anos têm um nível de vulnerabilidade mais baixo (\bar{x} =7.62), contrariamente aos trabalhadores com idades entre 46 e 55 anos que apresentam, em termos médios, níveis de vulnerabilidade mais elevados (\bar{x} =10.64). Registámos no fator F7 (deprivação de afeto e rejeição) (F=3.977; p=0.010) diferenças estatisticamente significativas, onde

os trabalhadores entre os 15 e os 25 anos têm um nível de vulnerabilidade mais baixo ($\bar{x}=8.20$) e os que têm entre 46 e 55 anos mais elevado ($\bar{x}=9.82$).

Nos trabalhadores não temporários também existem diferenças entre as classes de idade na vulnerabilidade ao stresse, nomeadamente no fator F3 (carência de apoio social) ($F=3.567$; $p=0.009$), onde os trabalhadores entre os 46 e os 55 anos têm um score mais elevado ($\bar{x}=6.17$) e o menor valor surge na classe dos 36-45 anos ($\bar{x}=4.39$). No fator F5 (dramatização da existência) ($F=2.498$; $p=0.047$) apuram-se também diferenças estaticamente significativas, verificando-se que os trabalhadores entre os 56 e os 65 anos têm um score mais elevado de $\bar{x}=7.33$. O menor valor surge na classe dos 46-55 anos ($\bar{x}=4.67$).

Em síntese, os trabalhadores temporários com mais idade apresentam mais subjugação e mais deprivação de afeto e rejeição. Os trabalhadores não temporários com mais idade apresentam mais carência de apoio social e os mais novos evidenciam mais dramatização da existência. Contudo, no QVS global, verifica-se que a idade não influencia a vulnerabilidade ao stresse.

Tabela 8. Análise das diferenças da vulnerabilidade ao stresse entre os trabalhadores temporários e não temporários em função da idade

Vulnerabilidade ao stresse	Classes de idade	Temporários					Não temporários				
		N=100	\bar{x}	s	F	p	N=113	\bar{x}	s	F	p
QVS Global	15-25	41	57.39	11.20			17	55.12	8.022		
	26-35	21	58.57	11.01			36	53.61	11.144		
	36-45	27	59.19	10.12	.298	.827	51	51.88	10.968	.894	.470
	46-55	11	60.36	8.77			6	56.33	14.487		
	56-65	.	.	.			3	61.67	14.572		
Fator 1	15-25	41	9.51	3.71			17	10.12	3.96		
	26-35	21	10.24	4.44			36	9.31	3.47		
	36-45	27	8.89	3.59	.593	.621	51	8.71	3.65	.664	.619
	46-55	11	8.91	2.38			6	8.67	4.88		
	56-65	.	.	.			3	11.00	7.21		
Fator2	15-25	41	14.61	3.16			17	14.65	2.87		
	26-35	21	16.14	2.57			36	14.81	3.22		
	36-45	27	15.81	3.01	2.078	.108	51	14.20	3.44	.797	.530
	46-55	11	16.45	2.42			6	16.00	3.84		
	56-65	.	.	.			3	16.67	1.15		
Fator 3	15-25	41	5.41	1.97			17	5.18	1.42		
	26-35	21	5.86	2.10			36	5.33	1.70		
	36-45	27	6.15	1.06	1.001	.396	51	4.39	2.03	3.567	.009*
	46-55	11	5.82	1.40			6	6.17	1.94		
	56-65	.	.	.			3	7.33	1.15		

* $p < .05$

Tabela 8. (cont.) Análise das diferenças da vulnerabilidade ao stress entre os trabalhadores temporários e não temporários em função da idade

Vulnerabilidade ao stress	Classes de idade	Temporários					Não temporários				
		N=100	\bar{x}	s	F	p	N=113	\bar{x}	s	F	p
Fator 4	15-25	41	5.00	1.85	2.331	.079	17	4.12	2.42	.438	.781
	26-35	21	4.29	2.28			36	3.81	2.05		
	36-45	27	3.81	2.20			51	3.49	2.05		
	46-55	11	3.64	2.29			6	3.83	3.25		
	56-65	.	.	.			3	2.67	4.61		
Fator 5	15-25	41	5,44	2,11	.431	.731	17	5.29	1.82	2.498	.047*
	26-35	21	5,62	1.88			36	4.81	1.84		
	36-45	27	5.89	2.22			51	5.00	2.28		
	46-55	11	5.09	2.62			6	4.67	2.58		
	56-65	.	.	.			3	8.67	.57		
Fator 6	15-25	41	9.22	2.89	2.891	.039*	17	8.41	2.32	.387	.817
	26-35	21	7.62	2.78			36	8.17	3.38		
	36-45	27	9.04	2.56			51	8.04	3.01		
	46-55	11	10.64	3.61			6	8.33	4.03		
	56-65	.	.	.			3	6.00	5.56		
Fator 7	15-25	41	8.20	2.27	3.977	.010*	17	7.35	1.57	1.438	.226
	26-35	21	8.81	1.69			36	7.39	2.32		
	36-45	27	9.59	1.55			51	8.06	2.00		
	46-55	11	9.82	1.32			6	8.67	2.25		
	56-65	.	.	.			3	9.33	1.52		

*p<.05

2.6.2. Idade e *Burnout*

Relativamente à relação entre a idade e o *burnout* é observável, recorrendo à tabela 9, a existência de diferenças estaticamente significativas na exaustão dos trabalhadores temporários (F=3.171; p=0.028). Os trabalhadores entre os 26 e os 35 anos têm um score de 11.33, enquanto os que têm entre 46 e 55 anos apresentam \bar{x} = 3.64. Já no que respeita aos não temporários não se verificam diferenças significativas entre as classes de idade e o *burnout*.

Em síntese, os trabalhadores temporários entre os 26 e os 35 anos evidenciam mais exaustão enquanto os que têm entre 46 e 55 anos têm menos exaustão. Já no caso dos trabalhadores não temporários, pode-se afirmar que o *burnout* não é influenciado pela idade.

Tabela 9. Análise das diferenças do burnout entre os trabalhadores temporários e não temporários em função da idade.

Burnout	Classe de idades	Temporários					Não temporários				
		N=100	\bar{x}	s	F	p	N=113	\bar{x}	s	F	p
EFP	15-25	41	30.56	5.34	2.017	.117	17	29.29	6.29	1.167	.329
	26-35	21	32.86	4.16			36	30.72	5.06		
	36-45	27	33.15	3.23			51	30.82	4.91		
	46-55	11	31.82	6.14			6	32.17	3.25		
	56-65						3	35.67	.57		
Exa	15-25	41	9.71	6.40	3.171	.028*	17	6.90	13.94	1.415	.234
	26-35	21	11.33	7.67			36	8.85	14.14		
	36-45	27	9.11	7.77			51	7.98	14.10		
	46-55	11	3.64	3.47			6	6.09	11.00		
	56-65						3	2.51	3.67		
CIN	15-25	41	7.83	5.53	2.085	.107	17	4.61	8.94	1.279	.283
	26-35	21	7.52	4.95			36	6.21	7.83		
	36-45	27	6.30	4.15			51	6.03	6.71		
	46-55	11	4.00	2.72			6	2.92	7.17		
	56-65						3	2.88	1.67		

*p<.05

2.6.3. Gênero e Vulnerabilidade ao stresse

No que concerne à análise da vulnerabilidade ao stresse nos trabalhadores temporários em função do gênero (cf. Tabela 10), observa-se que no fator 1 há diferenças significativas ($t=2.163$; $p=0.033$), sendo que os homens ($\bar{x}=10.53$) apresentam mais intolerância à frustração do que as mulheres ($\bar{x}=8.86$).

Nos trabalhadores não temporários surgem diferenças significativas na vulnerabilidade global ($t=2.809$; $p=0.006$), onde os homens ($\bar{x}=56.44$) evidenciam maior vulnerabilidade comparativamente às mulheres ($\bar{x}=50.84$), bem como nos diversos fatores que a compõem, nomeadamente no fator 1, onde se denotam diferenças significativas ($t=2.842$; $p=0.005$), revelando os homens maior intolerância à frustração ($\bar{x}=0.23$) comparativamente às mulheres ($\bar{x}=8.26$). Também no fator 2 são observáveis diferenças significativas ($t=2.401$; $p=0.018$), o que revela que os homens têm maior dependência funcional ($\bar{x}=15.40$) do que propriamente as mulheres ($\bar{x}=13.95$). Analisando o fator 3 são também visíveis diferenças significativas ($t=3.397$; $p=0.001$), o que revela uma maior carência de apoio social nos homens ($\bar{x}=5.62$) comparativamente às mulheres ($\bar{x}=4.44$). Ainda se constata diferenças significativas em mais um fator, fator 5 ($t=2.038$; $p=0.044$), o que leva a afirmar que existe por parte dos homens uma maior dramatização da existência ($\bar{x}=5.50$) quando comparados com o sexo oposto ($\bar{x}=4.69$).

Em síntese, os trabalhadores temporários homens apresentam maior intolerância à frustração do que as mulheres. Os trabalhadores não temporários homens evidenciam maior

intolerância à frustração; maior dependência funcional; maior carência de apoio social e maior dramatização da existência.

Tabela 10. Análise das diferenças da vulnerabilidade ao stresse entre os trabalhadores temporários e não temporários em função do género.

Vulnerabilidade ao stresse	Género	Temporários					Não temporários				
		N=100	\bar{x}	s	t	p	N=113	\bar{x}	s	t	p
QVSG lobal	Masculino	34	59.32	9.24	.593	.554	52	56.44	9.79	2.809	.006*
	Feminino	66	58.00	11.18			61	50.84	11.19		
Fator 1	Masculino	34	10.53	3.94	2.163	.033*	52	10.23	3.98	2.842	.005*
	Feminino	66	8.86	3.48			61	8.26	3.38		
Fator 2	Masculino	34	15.68	2.40	.570	.570	52	15.40	2.93	2.401	.018*
	Feminino	66	15.35	3.25			61	13.95	3.42		
Fator 3	Masculino	34	5.88	1.53	.541	.590	52	5.62	1.68	3.397	.001*
	Feminino	66	5.68	1.85			61	4.44	1.94		
Fator 4	Masculino	34	3.88	2.08	-1.688	.095	52	3.63	2.61	-.200	.842
	Feminino	66	4.64	2.13			61	3.72	1.86		
Fator 5	Masculino	34	5.62	2.18	.193	.848	52	5.50	2.05	2.038	.044*
	Feminino	66	5.53	2.12			61	4.69	2.15		
Fator 6	Masculino	34	9.15	2.85	.380	.705	52	8.38	2.90	.899	.371
	Feminino	66	8.91	3.02			61	7.85	3.32		
Fator 7	Masculino	34	8.59	1.82	-1.060	.292	52	7.67	1.94	-.623	.535
	Feminino	66	9.03	2.04			61	7.92	2.19		

* $p < .05$

2.6.4. Género e *Burnout*

Quanto à análise do *burnout* em função do género, nos trabalhadores temporários e não temporários, não se observam diferenças significativas entre homens e mulheres ($p > 0.05$) (cf. Tabela 11). Deste modo, conclui-se que o *burnout* não é influenciado pelo género dos trabalhadores temporários nem dos não temporários.

Tabela 11. Análise das diferenças do *Burnout* entre os trabalhadores temporários e não temporários em função do género.

Burnout	Género	Temporários					Não temporários				
		N=100	\bar{x}	s	t	p	N=113	\bar{x}	s	t	p
EFP	Masculino	34	31.82	4.62	-.084	.933	52	31.17	5.25	.791	.431
	Feminino	66	31.91	4.91			61	30.41	4.98		
Exa	Masculino	34	8.47	5.66	-.759	.450	52	12.67	7.99	-1.188	.237
	Feminino	66	9.61	7.71			61	14.48	8.07		
CIN	Masculino	34	6.03	4.30	-1.322	.189	52	8.40	6.01	1.910	.059
	Feminino	66	7.39	5.16			61	6.34	5.44		

*p<.05

2.6.5. Turno de trabalho e Vulnerabilidade ao stresse

No que diz respeito à análise da vulnerabilidade ao stresse, nos trabalhadores temporário, em função do trabalho por turnos, não surgem diferenças significativas, pois $p > 0.05$ (cf. Tabela 12).

Quanto à análise nos trabalhadores não temporários observa-se que no fator 3 (carência de apoio social) há diferenças significativas ($t = -2.231$; $p = 0.028$) sendo que os trabalhadores que fazem horário rotativo ($\bar{x} = 5.57$) apresentam mais carência de apoio social comparativamente aos que fazem horário fixo ($\bar{x} = 4.72$).

Em síntese, a vulnerabilidade ao stresse dos trabalhadores temporários não é influenciada pelo trabalho por turnos. Todavia, são os trabalhadores não temporários, que trabalham com horário rotativo, que apresentam maior nível de carência de apoio social.

Tabela 12. Análise das diferenças da vulnerabilidade ao stresse entre os trabalhadores temporários e não temporários em função dos turnos.

Vulnerabilidade ao stresse	Turnos	Temporários					Não temporários				
		N=100	\bar{x}	s	t	p	N=113	\bar{x}	s	t	p
QVS Global	Fixo	67	57.78	10.34	-.911	.365	78	53.09	11.78	-.530	.597
	Rotativo	33	59.82	10.93			35	54.14	8.70		
Fator 1	Fixo	67	9.07	3.94	-1.369	.174	78	9.10	3.64	-.274	.785
	Rotativo	33	10.15	3.13			35	9.31	4.12		
Fator 2	Fixo	67	15.60	2.72	.653	.516	78	14.31	3.40	-1.520	.131
	Rotativo	33	15.18	3.48			35	15.31	2.87		
Fator 3	Fixo	67	5.60	1.74	-1.250	.214	78	4.72	1.90	-2.231	.028*
	Rotativo	33	6.06	1.74			35	5.57	1.82		
Fator 4	Fixo	67	4.33	2.11	-.343	.732	78	3.83	2.08	1.082	.281
	Rotativo	33	4.48	2.21			35	3.34	2.52		
Fator 5	Fixo	67	5.43	2.06	-.846	.400	78	5.15	2.15	.680	.498
	Rotativo	33	5.82	2.28			35	4.86	2.11		
Fator 6	Fixo	67	8.88	2.90	-.526	.600	78	8.08	3.32	-.103	.918
	Rotativo	33	9.21	3.09			35	8.14	2.70		
Fator 7	Fixo	67	8.87	1.92	-.103	.918	78	7.90	2.17	.702	.484
	Rotativo	33	8.91	2.11			35	7.60	1.86		

*p<.05

2.6.6. Turno de trabalho e *Burnout*

Quanto à análise do *burnout* em função do trabalho por turnos, através da análise da tabela 14 verifica-se que nos trabalhadores temporários não se observam diferenças significativas ($p>0.05$) Já nos trabalhadores não temporários evidenciam-se diferenças ao nível do cinismo ($t=-3.789$; $p<0.05$), pois os trabalhadores que fazem horário rotativo revelam um nível superior ($\bar{x}=10.20$).

Em síntese, o *burnout* não é influenciado pelo trabalho por turnos nos trabalhadores temporários mas, os trabalhadores não temporários que têm horário rotativo apresentam mais cinismo.

Tabela 13. Análise das diferenças do *Burnout* entre os trabalhadores temporários e não temporários em função dos turnos.

Burnout	Turnos	Temporários					Não temporários				
		N=100	\bar{x}	s	t	p	N=113	\bar{x}	s	t	p
EFP	Fixo	67	31.57	4.74	-.929	.355	78	30.65	4.50	-.293	.771
	Rotativo	33	32.52	4.90			35	31.00	6.29		
Exa	Fixo	67	9.46	6.72	.487	.627	78	13.12	8.04	-1.046	.298
	Rotativo	33	8.73	7.82			35	14.83	8.05		
CIN	Fixo	67	6.63	4.58	-.879	.382	78	5.99	4.76	-3.789	.000*
	Rotativo	33	7.55	5.53			35	10.20	6.78		

* $p < .05$

2.6.7. Tempo de serviço e vulnerabilidade ao stresse

No que concerne à análise da vulnerabilidade ao stresse nos trabalhadores temporários, em função do tempo de serviço, não surgem diferenças significativas, na medida em que $p > 0.05$ (cf. Tabela 14). Conclui-se, relativamente aos trabalhadores não temporários, que no fator 4 há diferenças significativas ($F=2.355$; $p=0.045$) sendo que os trabalhadores com 31-40 anos de serviço apresentam mais condição de vida adversa ($\bar{x}=8.00$). No fator 6 também se constata diferenças significativas ($F=3.148$; $p=0.011$) sendo que os trabalhadores com 31-40 anos de serviço apresentam mais subjugação ($\bar{x}=8.00$).

Em síntese, a vulnerabilidade ao stresse dos trabalhadores temporários não é influenciada pelo tempo de serviço, contudo, os trabalhadores não temporários com 31-40 anos de serviço apresentam maior nível de condição de vida adversa e maior subjugação.

Tabela 14. Análise das diferenças da vulnerabilidade ao stresse entre os trabalhadores temporários e não temporários em função do tempo de serviço.

Vulnerabilidade ao stresse	Tempo de serviço	Temporários					Não temporários				
		N=100	\bar{x}	s	F	p	N=113	\bar{x}	s	F	p
QVS Global	até 1 ano	60	58.62	10.81			15	56.93	9.62		
	1-10 anos	34	58.53	10.83			55	51.98	10.62		
	11-20 anos	1	49.00	0.00			37	53.24	11.47		
	21-30 anos274	.844	4	54.50	9.00	1.595	.168
	31-40 anos	.	.	.			1	78.00	0.00		
	=>41 anos	.	.	.			1	57.00	0.00		
	omissos	5	57.80	5.54			.	.	.		
	até 1 ano	60	9.77	3.65			15	10.27	3.41		
Fator 1	1-10 anos	34	9.18	3.67			55	8.62	3.43		
	11-20 anos	1	4.00	0.00			37	9.35	4.02	1.691	.143
	21-30 anos	.	.	.	1.116	.347	4	8.00	5.83		
	31-40 anos	.	.	.			1	13.00	0.00		
	=>41 anos	.	.	.			1	17.00	0.00		
	omissos	5	8.20	4.65			.	.	.		
	até 1 ano	60	15.40	2.87			15	14.27	3.058		
	1-10 anos	34	15.68	3.16			55	14.80	3.223		
Fator 2	11-20 anos	1	11.00	0.00			37	14.32	3.275	.377	.863
	21-30 anos812	.490	4	15.00	5.831		
	31-40 anos	.	.	.			1	18.00	0.00		
	=>41 anos	.	.	.			1	16.00	0.00		
	omissos	5	15.60	3.28			.	.	.		
	até 1 ano	60	5.80	1.83			15	4.87	1.995		
	1-10 anos	34	5.85	1.54			55	4.73	1.986		
	11-20 anos	1	5.00	0.00			37	5.27	1.677		
Fator 3	21-30 anos833	.479	4	4.75	2.217	1.406	.228
	31-40 anos	.	.	.			1	8.00	0.00		
	=>41 anos	.	.	.			1	8.00	.		
	omissos	5	4.60	2.19			.	.	.		
	até 1 ano	60	4.33	2.13			15	4.80	2.336		
	1-10 anos	34	4.38	2.20			55	3.47	2.098		
	11-20 anos	1	2.00	0.00			37	3.49	2.022		
	21-30 anos799	.498	4	4.00	3.651	2.355	.045*
Fator 4	31-40 anos	.	.	.			1	8.00	0.00		
	=>41 anos	.	.	.			1	.00	0.00		
	omissos	5	5.40	1.67			.	.	.		

*p<.05

Tabela 14 (cont.) Análise das diferenças da vulnerabilidade ao stresse entre os trabalhadores temporários e não temporários em função do tempo de serviço

Vulnerabilidade ao stresse	Tempo de serviço	Temporários					Não temporários				
		N=100	\bar{x}	s	F	p	N=113	\bar{x}	s	F	p
Fator 5	até 1 ano	60	5.63	2.29	.209	.890	15	5.47	1.35	1.815	.116
	1-10 anos	34	5.35	1.92			55	5.00	2.09		
	11-20 anos	1	6.00	0.00			37	5.00	2.29		
	21-30 anos	.	.	.			4	3.25	2.50		
	31-40 anos	.	.	.			1	9.00	0.00		
	=>41 anos	.	.	.			1	8.00	0.00		
	omissos	5	6.00	2.00			.	.	.		
	até 1 ano	60	8.68	3.01			.550	.650	15		
1-10 anos	34	9.41	3.06	55	7.82	3.03					
11-20 anos	1	10.00	0.00	37	7.84	3.13					
21-30 anos	.	.	.	4	11.25	2.21					
31-40 anos	.	.	.	1	11.00	0.00					
=>41 anos	.	.	.	1	.00	0.00					
omissos	5	9.60	.54	.	.	.					
até 1 ano	60	9.00	2.04	.669	.573	15			8.00	1.89	.749
1-10 anos	34	8.68	1.95			55	7.55	2.31			
11-20 anos	1	11.00	0.00			37	7.97	1.84			
21-30 anos	.	.	.			4	8.25	1.25			
31-40 anos	.	.	.			1	11.00	0.00			
=>41 anos	.	.	.			1	8.00	0.00			
omissos	5	8.40	1.34			.	.	.			

*p<.05

2.6.8. Tempo de serviço e *Burnout*

Quanto à análise do *burnout* em função do tempo de serviço, nos trabalhadores temporários não se observam diferenças significativas ($p>0.050$). Já nos não temporários evidenciam-se diferenças ao nível da exaustão ($F=3.104$; $p=0.012$) e no cinismo ($F=2.854$; $p=0.019$) pois os trabalhadores com 11-20 anos de serviço revelam um nível superior (cf. Tabela 15).

Em síntese, o *burnout* não é influenciado pelo trabalho por turnos nos trabalhadores temporários mas, os trabalhadores não temporários, com 11-20 anos de serviço, apresentam mais exaustão e mais cinismo.

Tabela 15. Análise das diferenças do *Burnout* entre os trabalhadores temporários e não temporários em função do tempo de serviço.

Burnout	Tempo de serviço	Temporários					Não temporários				
		N=100	\bar{x}	s	F	p	N=113	\bar{x}	s	F	p
EFP	até 1 ano	60	31.75	4.55	.104	.957	15	30.40	4.83	.541	.744
	1-10 anos	34	32.09	5.41			55	30.53	5.25		
	11-20 anos	1	34.00	0.00			37	30.78	5.29		
	21-30 anos	.	.	.			4	32.50	2.38		
	31-40 anos	.	.	.			1	36.00	0.00		
	=>41 anos	.	.	.			1	36.00	0.00		
	omissos	5	31.60	4.45			.	.	.		
	até 1 ano	60	8.82	7.22			1.172	.324	15		
1-10 anos	34	9.06	6.87	55	14.02	8.08					
11-20 anos	1	18.00	0.00	37	15.92	7.72					
21-30 anos	.	.	.	4	14.25	9.77					
31-40 anos	.	.	.	1	6.00	0.00					
=>41 anos	.	.	.	1	1.00	0.00					
omissos	5	13.40	5.94	.	.	.					
até 1 ano	60	6.33	4.63	1.277	.287	15			3.67	3.61	2.854
1-10 anos	34	7.47	5.17			55	7.80	5.98			
11-20 anos	1	7.00	0.00			37	8.76	5.66			
21-30 anos	.	.	.			4	4.00	3.26			
31-40 anos	.	.	.			1	.00	0.00			
=>41 anos	.	.	.			1	.00	0.00			
omissos	5	10.40	5.98			.	.	.			

*p<.05

2.6.9. Número de horas extraordinárias e vulnerabilidade ao stresse

No que concerne à análise da vulnerabilidade ao stresse nos trabalhadores temporários, em função das horas extraordinárias, não surgem diferenças significativas, na medida em que $p > 0.050$, como se pode verificar pela análise da tabela 16.

Relativamente aos trabalhadores não temporários, observa-se que a vulnerabilidade global é afetada pelas horas extraordinárias ($t = -2.005$; $p = 0.047$) sendo que os trabalhadores que fazem horas extraordinárias apresentam mais vulnerabilidade ao stresse ($\bar{x} = 55.22$) (cf. Tabela 17).

Em síntese, a vulnerabilidade ao stresse dos trabalhadores temporários não é influenciada pelas horas extraordinárias, contudo influencia os trabalhadores não temporários.

Tabela 16. Análise das diferenças da vulnerabilidade ao stresse entre os trabalhadores temporários e não temporários em função das horas extraordinárias.

Vulnerabilidade ao stresse	Horas extraordinárias	Temporários					Não temporários				
		N=100	\bar{x}	s	t	p	N=113	\bar{x}	s	t	p
QVSG lobal	não	64	57.89	10.38	-.706	.482	50	51.14	10.97	-2.005	.047*
	sim	36	59.44	10.87			63	55.22	10.57		
Fator 1	não	64	8.98	3.75	-1.612	.110	50	8.62	3.84	-1.377	.171
	sim	36	10.22	3.55			63	9.60	3.70		
Fator 2	não	64	15.33	2.86	-.588	.558	50	14.20	3.40	-1.216	.227
	sim	36	15.69	3.20			63	14.95	3.15		
Fator 3	não	64	5.89	1.70	1.073	.286	50	4.88	1.93	-.505	.615
	sim	36	5.50	1.82			63	5.06	1.90		
Fator 4	não	64	4.36	2.18	-.128	.898	50	3.60	2.21	-.345	.731
	sim	36	4.42	2.07			63	3.75	2.25		
Fator 5	não	64	5.52	2.20	-.275	.784	50	4.74	2.27	-1.432	.155
	sim	36	5.64	2.04			63	5.32	2.00		
Fator 6	não	64	8.77	3.12	-1.013	.313	50	7.64	2.94	-1.388	.168
	sim	36	9.39	2.62			63	8.46	3.25		
Fator 7	não	64	9.05	1.89	1.128	.262	50	7.46	1.74	-1.584	.116
	sim	36	8.58	2.10			63	8.08	2.28		

*p<.05

2.6.10. Número de horas extraordinárias e *Burnout*

Quanto à análise do burnout em função das horas extraordinárias, nos trabalhadores temporários não se observam diferenças significativas ($p>0.050$). Já nos não temporários evidenciam-se diferenças ao nível do cinismo ($t=2.283$; $p=0.024$), dado que os trabalhadores que não têm horas extraordinárias revelam um nível superior (cf. Tabela 17).

Em síntese, o *burnout* não é influenciado pelas horas extraordinárias nos trabalhadores temporários mas os trabalhadores não temporários que fazem horas extraordinárias apresentam mais cinismo.

Tabela 17. Análise das diferenças do *Burnout* entre os trabalhadores temporários e não temporários em função das horas extraordinárias

Burnout	Horas extraordinárias	Temporários					Não temporários				
		N=100	\bar{x}	s	t	p	N=113	\bar{x}	s	t	p
EFP	não	64	32.34	4.68	1.294	.199	50	30.34	5.23	-.780	.437
	sim	36	31.06	4.93			63	31.10	5.01		
Exa	não	64	8.25	7.11	-1.850	.067	50	14.84	8.19	1.411	.161
	sim	36	10.94	6.76			63	12.70	7.86		
CIN	não	64	6.72	4.37	-.529	.599	50	8.66	6.08	2.283	.024*
	sim	36	7.31	5.78			63	6.21	5.33		

*p<.05

Para ir ao encontro do quarto e último objetivo do estudo “Explicar qual a relação entre a vulnerabilidade ao stresse e o *burnout*” começamos por efetuar correlações entre os fatores de vulnerabilidade ao stresse e as dimensões do *burnout*, para avaliar e compreender a relação existente entre ambas. Para tal recorreu-se ao Coeficiente de Pearson, apresentado na tabela 18.

Pela análise de resultados da tabela constata-se que os fatores da vulnerabilidade ao stresse se correlacionam de forma significativa. Partindo para uma análise mais detalhada, verifica-se uma correlação negativa moderada⁶ entre os fatores F2 e F7 e a Exaustão, $r=-.340$, $p < .01$ e $r=.370$, $p < .01$, respetivamente. Os restantes fatores de vulnerabilidade ao stresse correlacionam-se também negativamente com a exaustão emocional, contudo refletem uma associação baixa. Partindo para a análise dos fatores da vulnerabilidade ao stresse e a dimensão eficácia profissional, somente foi encontrada correlação com o fator 1, sendo esta considerada negativa e baixa, $r=-.007$, $p < .01$. Já no que concerne à relação entre os fatores de vulnerabilidade e a dimensão Cinismo, encontraram-se resultados similares aos apurados na dimensão Exaustão, isto é, os fatores F2 e F/ estabelecem uma correlação negativa moderada com a mesma, $r=-.318$, $p < .01$ e $r=.325$, $p < .01$, respetivamente, enquanto todos os outros fatores se correlacionam com esta dimensão de forma negativa e baixa.

⁶ Por convenção de Cohen (1988, cit. in Filho e Junior, 2009)

Tabela 18: Valores de correlação de Pearson entre os fatores de vulnerabilidade ao stresse e *burnout* (n=213)

Fatores de Vulnerabilidade ao Stresse	Exaustão	Eficácia Profissional	Cinismo
Perfeccionismo e intolerância à frustração (F1)	-.268**	-.007**	-.149**
Inibição e dependência funcional (F2)	-.340**	.385	-.318**
Carência de apoio social (F3)	-.292**	.193	-.101**
Existência de condições de vida adversas (F4)	-.196**	.044	-.113**
Dramatização da existência (F5)	-.237**	.157	-.104**
Subjugação (F6)	-.250**	.119	-.280**
Deprivação de afeto e rejeição (F7)	-.370**	.195	-.325**

**p<.01 (2-tailed)

A análise multivariada, efetuada com recurso a uma regressão múltipla, cuja tabela seguinte expõe o último modelo de regressão obtido, comprova que os 7 fatores da vulnerabilidade ao stresse se constituíram como preditores de Exaustão. A correlação que estes fatores estabelecem com a Exaustão é moderada ($r=0.491$) explicando no, seu conjunto, cerca de 20.6% da variação do *burnout* global.

O teste *F* é estatisticamente significativo (9.274; $p=.000$), o que leva à aceitação da relação entre as variáveis em estudo. Os valores de *t* apresentam significância estatística em 3 dos fatores, por isso, permite afirmar que os mesmos entraram no modelo de regressão e têm poder explicativo na Exaustão, pois os coeficientes de cada um não são próximos de zero.

Finalmente, pelos coeficientes padronizados *beta*, nota-se que o fator 7 é o que apresenta maior valor preditivo, surgindo em último lugar o fator 6.

Tabela 19. Coeficientes e medidas de regressão da dimensão Exaustão como variável dependente (n=213)

Fatores de Vulnerabilidade ao Stresse	B	β	t	p
Perfeccionismo e intolerância à frustração (F1)	-.334	-.158	-2.324	.021*
Inibição e dependência funcional (F2)	-.367	-.147	-2.028	.044*
Carência de apoio social (F3)	-.573	-.136	-1.973	.050
Existência de condições de vida adversas (F4)	-.347	-.097	-1.532	.127
Dramatização da existência (F5)	-.302	-.082	-1.231	.220
Subjugação (F6)	.069	.027	.354	.724
Deprivação de afeto e rejeição (F7)	-.783	-.208	-2.580	.011*

$R^2=0.241$; R^2 Ajustado=0.206; $F=9.274$;

*p<.05

Os resultados da tabela 20 mostram que os 7 fatores da vulnerabilidade ao stresse, de acordo com o modelo de regressão, constituem-se como preditores da Eficácia Profissional. A correlação que estas variáveis estabelecem com a dimensão do *burnout* é moderada ($r=0.429$), explicando no seu conjunto cerca de 16,3% da variação *burnout* global.

Avaliando-se o valor de $F=6.624$, pode dizer-se que este é estatisticamente significativo ($p=.000$), o que leva à aceitação da relação entre as variáveis em estudo. Os valores de t apresentam significância estatística em 2 dos fatores (Perfeccionismo e intolerância à frustração (F1); Inibição e dependência funcional (F2), por isso, permite afirmar que os mesmos revelam poder explicativo nesta dimensão do *burnout*, atendendo, igualmente, ao facto de os valores dos coeficientes de cada uma não estarem próximos de zero. Os coeficientes padronizados *beta* revelam que o fator 2 (Perfeccionismo e intolerância à frustração) é o que apresenta maior valor preditivo, surgindo em último lugar o F7.

Tabela 20. Coeficientes e medidas de regressão da dimensão Eficácia Profissional como variável dependente (n=213)

Fatores de Vulnerabilidade ao Stresse	B	β	t	p
Perfeccionismo e intolerância à frustração (F1)	-.198	-.149	-2.111	.036*
Inibição e dependência funcional (F2)	-.624	.396	5.278	.000***
Carência de apoio social (F3)	-.257	.097	1.359	.176
Existência de condições de vida adversas (F4)	-.031	-.014	-.209	.834
Dramatização da existência (F5)	-.285	.123	1.780	.077
Subjugação (F6)	-.078	-.048	-.613	.541
Deprivação de afeto e rejeição (F7)	-.010	-.004	-.049	.961

$R^2=0.184$; R^2 Ajustado=0.163; $F=6.624$;
* $p<.05$

No que se refere à relação entre os fatores da vulnerabilidade ao stresse e a dimensão do *burnout* - Cinismo, a regressão múltipla, apresentada na tabela 21, revela que os 7 fatores da vulnerabilidade ao stresse entraram neste modelo de regressão, sendo preditores de Cinismo. A correlação que estes fatores estabelecem com a dimensão do *burnout* é moderada ($r=0.397$) explicando, no seu todo, cerca de 10,9% da variação do *burnout* global.

Verificou-se que o teste $F=5.476$ é estatisticamente significativo, resultando na aceitação da relação entre as variáveis em estudo. Salienta-se que os valores de t apresentam significância estatística em 2 dos fatores (Inibição e dependência funcional (F2); Deprivação de afeto e rejeição (F7), o que permite afirmar que estes apresentam poder explicativo na variável dependente, estando os coeficientes de cada um deles afastados de zero.

A análise dos coeficientes padronizados *beta* revela que o fator 7 é o que apresenta maior valor preditivo, surgindo em último lugar o F5.

Tabela 21. Coeficientes e medidas de regressão da dimensão Cinismo como variável dependente (n=213)

Fatores de Vulnerabilidade ao Stresse	B	β	t	p
Perfeccionismo e intolerância à frustração (F1)	-.066	-.046	-.643	.521
Inibição e dependência funcional (F2)	-.322	-.189	-2.480	.014*
Carência de apoio social (F3)	.211	.073	1.015	.311
Existência de condições de vida adversas (F4)	-.144	-.059	-.887	.376
Dramatização da existência (F5)	.046	.018	.263	.793
Subjugação (F6)	-.139	-.079	-.992	.322
Deprivação de afeto e rejeição (F7)	-.561	-.219	-2.582	.011*

$R^2=.158$; R^2 Ajustado=.109; $F=5.476$;

* $p<.05$

2.7. Discussão dos resultados

O ponto de partida para a realização deste trabalho de investigação empírica foi a elaboração dos objetivos de investigação, para os quais se pretendeu obter respostas com a interpretação dos dados recolhidos que serão nesta componente analisados e discutidos.

Os resultados apurados em relação ao objetivo da primeira questão de investigação levantada, “verificar se os trabalhadores fabris estão vulneráveis ao stresse e propensos ao *burnout* no trabalho”, demonstraram que, particularmente no que concerne à vulnerabilidade ao stresse, os dois grupos amostrais (trabalhadores temporários e não temporários) estão vulneráveis ao stresse, apresentando, porém, os trabalhadores temporários um valor médio global de vulnerabilidade ao stresse superior aos trabalhadores não temporários. Estes resultados foram corroborados com os dados alcançados no segundo objetivo: “analisar as diferenças existentes ao nível da vulnerabilidade ao stresse e *burnout* em trabalhadores temporários e não temporários”, onde se verificaram diferenças significativas entre os trabalhadores, revelando os trabalhadores temporários uma maior vulnerabilidade ao stresse, comparativamente aos trabalhadores não temporários, sobretudo ao nível dos fatores carência de apoio social (F3), existência de condições de vida adversa (F4), subjugação (F6), e deprivação de afeto e rejeição (F7). Estes resultados vão ao encontro do que é ditado pela literatura relativamente à forma como os trabalhadores temporários encaram a situação laboral, sugerindo que os trabalhadores temporários encaram a sua situação laboral como desmotivadora e desgastante e, conseqüentemente, stressante, devido a diversos fatores, como a pressão para o cumprimento de objetivos ou para a execução de uma vasta gama de tarefas que lhes são exigidas face ao tempo que lhes é disponibilizado, sentindo-se mais vulneráveis (Almeida e

Santos, 2013). No estudo levado a cabo pelos autores mencionados, também os trabalhadores temporários se revelaram mais vulneráveis ao stresse comparativamente aos trabalhadores não temporários, apresentando o fator 3 (carência de apoio social) a média mais elevada.

Quanto a análise das diferenças dos dois grupos de trabalhadores, no que se refere ao *burnout*, verificaram-se diferenças estatisticamente significativas no fator exaustão, apresentando os trabalhadores temporários níveis mais elevados da mesma. Neste âmbito, corroboram-se os resultados encontrados com os apurados por Loureiro et al. (2008), cuja amostra de trabalhadores temporários apresentou uma média mais elevada no fator exaustão, quando comparados com os trabalhadores efetivos. Almeida e Santos (2013) referem que os trabalhadores temporários, em conformidade com o seu estudo, apresentam-se com maior propensão à exaustão, o que advém essencialmente das pressões exercidas no trabalho, sobretudo despoletadas pela deficiente comunicação, baixo nível de suporte na realização das tarefas e na resolução dos problemas face ao curto tempo de que dispõem para tal, bem como incompatibilidades com o estilo de liderança, o que resulta num mal-estar emocional dos trabalhadores.

No que respeita à variável idade, nos trabalhadores não temporários, apurou-se diferenças estatisticamente significativas no fator carência de apoio social (F3), sendo a faixa etária dos 46 aos 55 anos a que apresentou um resultado mais elevado, assim como no fator dramatização da existência (F5), apresentando os trabalhadores com mais idade valores mais elevados. Estes resultados podem ser explicados à luz das dimensões que constituem cada um dos referidos fatores, na medida em que os sujeitos em faixas etárias mais elevadas se, por um lado, sentem que só podem contar consigo próprios na resolução dos problemas; por outro lado, raramente se deixam abater pelos acontecimentos desagradáveis que lhes ocorrem.

No que concerne aos trabalhadores temporários, foram trabalhadores com mais idade a apresentar valores mais significativos nos fatores subjugação (F6) e mais deprivação de afeto e rejeição (F7). Estes resultados poderão ser entendidos também face às dimensões que constituem os fatores em causa, dado o facto de os sujeitos com mais idade sentirem que dedicam mais tempo às solicitações das outras pessoas do que atentar às suas próprias necessidades. Normalmente não contrariam nem dão a sua opinião, provavelmente receando represálias no contexto laboral. Não obstante, autopercecionam-se como detentores de aspetos desagradáveis que resultam no afastamento dos outros, que, na sua perspetiva, só se aproximam em prol de benefício próprio. Contudo, no QVS global verificou-se que a idade não influencia a vulnerabilidade ao stresse, o que está em conformidade com o estudo de Ferreira (2002, cit. in Vaz Serra, 2008), no qual também não encontraram diferenças estatisticamente significativas entre a idade e a vulnerabilidade ao stresse global.

Relativamente ao *burnout*, também se registam diferenças estaticamente significativas na exaustão dos trabalhadores temporários ($F=3.171$; $p=0.028$), destacando-se os trabalhadores entre os 26 e os 35 anos, com um resultado de 11.33, correspondendo a uma frequência moderada. Já no caso dos trabalhadores não temporários, o *burnout* não é influenciado pela idade. Neste âmbito cita-se Gil Monte e Peiró (1997), segundo os quais, as características sociodemográficas, como a idade, estão relacionadas com o *burnout*. De acordo com Maslach (2006), a idade, de entre todas as

variáveis sociodemográficas, é a que está de forma mais consistente associada ao *burnout*. Os autores Maslach, Jackson e Leiter (1996) afirmam que os trabalhadores mais jovens tendem a apresentar níveis de exaustão emocional mais elevados em comparação com os trabalhadores com mais idade, conforme se apurou na presente investigação.

Quanto à variável gênero, e em relação à vulnerabilidade ao stresse, registou-se diferenças estatisticamente significativas nos trabalhadores temporários, onde os do gênero masculino apresentaram maior intolerância à frustração (F1) comparativamente às mulheres. Por sua vez, os trabalhadores não temporários, homens, evidenciaram maior intolerância à frustração; maior dependência funcional; maior carência de apoio social e maior dramatização da existência, em consonância com os resultados obtidos por Dias (2009) que encontrou resultados idênticos, ou seja, a existência de maior percepção de ocorrência de stresse por parte do sexo masculino. Concomitantemente, Fillion et al. (2007) salientam, de entre outras, a variável gênero como preditora de vulnerabilidade ao stresse.

Beehr e Schuler (1980, cit. in Spielberger & Reheiser, 1994) e Di Salvo et al. (1994, cit. in Spielberger & Reheiser, 1994) concluíram também que existem diferenças estatisticamente significativas entre os gêneros, considerando que esta variável atua não apenas como um preditor da fonte de stresse, mas também como um moderador de vulnerabilidade ao stresse. Spielberger e Reheiser (1994) aferiram a existência de diferenças entre homens e mulheres relativamente à percepção de ocorrência de stresse no trabalho, resultado igualmente encontrado por Rafael (2001) e Vardevanyan (2009). De igual modo, Vaz Serra (2002) acrescenta que a vulnerabilidade ao stresse difere consoante o gênero e implica múltiplos fatores, tais como fatores de desenvolvimento, de aprendizagem, fatores culturais, inadequadas interações familiares, sociais e de trabalho.

Quanto à análise do *burnout* em função do gênero, nos trabalhadores temporários e não temporários, não se observaram diferenças estatisticamente significativas entre homens e mulheres. A este propósito, não existe consenso na comunidade científica, pois se, por um lado, existem autores que verificaram relações significativas entre o fator gênero e o *burnout*, existem outras investigações que revelam uma ausência na relação desta variável com qualquer das dimensões específicas do *burnout* (Moreno-Jiménez & Puente, 1999).

No que diz respeito à análise da vulnerabilidade ao stresse, nos trabalhadores temporários, em função do trabalho por turnos, não surgem diferenças significativas. Contrariamente, os trabalhadores não temporários, no F3 (Carência de apoio social), revelaram diferenças significativas, mais concretamente, os que fazem horário rotativo apresentam mais carência de apoio social, comparativamente aos que fazem horário fixo. Os dados apurados corroboram os de Vardevanyan (2009), dado que no seu estudo os trabalhadores que fazem horário rotativo mostraram-se mais propensos ao stresse. Dias (2009) também concluiu que os trabalhadores em regime de trabalho rotativo por turnos foram os que atribuíram maior intensidade aos acontecimentos stressantes ocorridos em contexto laboral. De entre estes, destacaram em especial a sobrecarga de trabalho, com expressão na falta de apoio social, repercutindo-se negativamente no relacionamento familiar e na saúde. Estes dados constituem um indicador da relevância das fontes de stresse no trabalho para esta população.

Os resultados anteriormente expostos podem igualmente ser corroborados com os apurados em relação ao *burnout*, em função do trabalho por turnos, dado que nos trabalhadores temporários não se observam diferenças estatisticamente significativas. Não acontecendo o mesmo nos trabalhadores não temporários, onde se evidenciam diferenças ao nível do cinismo, porquanto os trabalhadores que fazem horário rotativo revelaram um nível superior. Assim, salienta-se que, quando se refere os fatores causadores do *burnout*, o que surge de forma mais consensual é a existência de um alto nível de stresse continuado, havendo uma acentuada exaustão emocional e cinismo (núcleos centrais do *burnout*) (Green, Walkey, & Taylor, 1991 cit. in Romá et al., 2006; Schaufeli & Bakker, 2004).

Os resultados alcançados na variável trabalho por turnos diferem dos apurados por Loureiro et al. (2008), tendo estes encontrado valores mais elevados de cinismo nos trabalhadores temporários comparativamente aos não temporários.

Partindo-se para os resultados da análise da vulnerabilidade ao stresse nos trabalhadores temporários, em função do tempo de serviço, não se registam diferenças estatisticamente significativas, sendo esta uma situação análoga ao *burnout*. Contrariamente, nos trabalhadores não temporários, observou-se que no fator 4 (existência de condições de vida adversa) houve diferenças estatisticamente significativas, sendo que os trabalhadores com 31-40 anos de serviço apresentaram mais condição de vida adversa, bem como no fator 6 (subjugação). Quanto aos dados relativos ao *burnout*, nos trabalhadores temporários, evidenciaram-se diferenças estatisticamente significativas ao nível da exaustão e no cinismo, estando mais propensos os trabalhadores com 11-20 anos de serviço.

Neste âmbito, toma-se o tempo de serviço como experiência profissional, a propósito do que vários estudos revelam que esta variável se correlaciona negativamente com as três dimensões do *burnout*, sendo os trabalhadores com menos anos de serviço mais propensos ao *burnout* comparativamente aos trabalhadores mais experientes (Maslach, 2003; Pinto, 2000). O facto dos trabalhadores com menos anos de serviço tomarem consciência de que há um desajuste entre as expectativas idealistas e o que efetivamente acontece (em termos de recompensas económicas, profissionais e pessoais) pode contribuir para essa maior propensão a esta síndrome (Moreno-Jiménez & Puente, 1999).

Outro resultado apurado refere-se à análise da vulnerabilidade ao stresse nos trabalhadores temporários, em função das horas extraordinárias, onde não se registam diferenças estatisticamente significativas, resultados análogos aos encontrados para o *burnout*. Por sua vez, nos trabalhadores não temporários observou-se que a vulnerabilidade global é afetada pelas horas extraordinárias. Acrescenta-se que os trabalhadores que fazem horas extraordinárias apresentaram mais vulnerabilidade ao stresse e evidenciaram diferenças ao nível do cinismo. Estes resultados podem ser suportados empiricamente com o postulado por Burchell, Lapidó e Wilkinson (2002), segundo os quais a quantidade de horas de trabalho oferece maior predisposição dos trabalhadores a um sentimento de pressão constante, podendo resultar em maiores níveis de stresse e, conseqüentemente, resultar em *burnout*. Desta feita, poder-se-á dizer que as características do trabalho são apontadas como as mais relacionadas com o *burnout*, destacando-se a sobrecarga no

trabalho, no caso concreto as horas extraordinárias, apontada como uma variável que mais se relaciona com o *burnout* (Maslach, 2006), na presente investigação com o cinismo. Os trabalhadores que fazem horas extraordinárias poder-se-ão sentir mais pressionados e tensos, resultando, como afirma Queirós (2005), com base no seu estudo, em mais exaustão e mais cinismo.

Partindo-se para a análise dos resultados obtidos do último objetivo do estudo, “Explicar qual a relação entre a vulnerabilidade ao stresse e o *burnout*”, apurou-se que os fatores da vulnerabilidade ao stresse se correlacionaram de forma significativa com as dimensões do *burnout*. Verificou-se uma correlação negativa moderada entre os fatores F2 (Inibição e dependência funcional) e F7 (Deprivação de afeto e rejeição e as dimensões) Exaustão e Cinismo. Os restantes fatores de vulnerabilidade ao stresse correlacionaram-se também negativamente com a Exaustão, porém, refletindo uma associação baixa. Foram igualmente encontradas correlações negativas e baixas entre o fator 1 e a dimensão Eficácia Profissional.

Da análise das regressões efetuadas, registou-se que o fator 7 (Deprivação de afeto e rejeição) foi o que apresentou maior valor preditivo de Exaustão e de Cinismo. Contrariamente, aos dados apurados em relação à dimensão Eficácia Profissional, onde o fator 2 (Perfeccionismo e intolerância à frustração) surgiu com o maior valor preditivo.

2.8. Conclusão

Ao longo desta dissertação foi feita uma abordagem a vários conceitos chave para a compreensão do fenómeno em estudo. Várias foram as conceptualizações do stresse enumeradas a fim de clarificar o conceito, tiveram-se em linha de conta as suas causas e consequências e as características que podiam influenciar a sua avaliação, nomeadamente a vulnerabilidade ao stresse. Um outro ponto que assumiu relevo foi o stresse ocupacional e a sua ligação com a síndrome de *burnout*. Este quadro teórico serviu de suporte para o estudo empírico, cujo objetivo geral consistiu em analisar comparativamente trabalhadores temporários e não temporários, em relação à vulnerabilidade ao stresse e *burnout*.

Nas últimas décadas, o stresse ocupacional tem sido alvo de inúmeras investigações, comprovando a crescente preocupação com os indivíduos dentro das organizações. O stresse é necessário para mobilizar os indivíduos, impulsionando-os para alcançarem os seus objetivos, tornando-se prejudicial para a saúde quando experienciado em excesso, na medida em que pode resultar em *burnout*.

A literatura referente ao *Burnout* alerta-nos para o facto desta síndrome, designada como um sentimento de fracasso e exaustão derivado a um excessivo desgaste de energia e recursos, ser considerada um problema social relevante, com implicações graves a vários níveis (pessoal, sociocultural e profissional).

Uma das dificuldades em estudar o stresse no trabalho advém da multiplicidade de conceptualizações e operacionalizações, embora, atualmente, se aceite a existência de três grandes linhas de estudo do stresse, designadamente, a abordagem enquanto estímulo, na qual o stresse é entendido como um estímulo em que o acontecimento ou a situação que afeta o indivíduo é

potencialmente destrutivo; a abordagem enquanto resposta, em que o stresse é concebido como uma resposta fisiológica ou psicológica do sistema orgânico a uma ameaça externa; e a abordagem enquanto processo transacional, na qual os processos de avaliação e motivacionais ganham particular importância, ao intervirem entre o stressor e a resposta do indivíduo, o que significa que estímulos potencialmente causadores de stresse poderão conduzir a diferentes respostas, em diferentes indivíduos, através dos seus recursos e das avaliações cognitivas das situações (Stacciarini & Tróccoli, 2001; Vaz Serra, 2002; Frasquilho, 2003; Pais-Ribeiro, 2005).

Com base no exercício do enquadramento teórico e nos resultados apurados no estudo empírico pode dizer-se que se alcançaram os objetivos delineados para esta investigação. Retêm-se como principais conclusões do estudo que a variável idade, pese embora não tenha interferido na vulnerabilidade ao stresse no que concerne à escala global da 23QVS, interferiu estatisticamente em alguns dos seus fatores, em ambos os grupos amostrais. Quanto ao género, constatou-se que esta variável interferiu estaticamente em alguns fatores da vulnerabilidade ao stresse, tendo sido sinalizados os trabalhadores temporários homens como aqueles que apresentavam maior intolerância à frustração. Os trabalhadores não temporários homens evidenciaram maior intolerância à frustração; maior dependência funcional; maior carência de apoio social e maior dramatização da existência. Esta variável, contudo, não teve influência estatística no *burnout* nos dois grupos amostrais.

Outra conclusão a que se chegou tem a ver com a variável turno de trabalho, tendo a mesma exercido influência estatística na vulnerabilidade ao stresse unicamente nos trabalhadores não temporários, que trabalhavam com horário rotativo, revelando estes maior nível de carência de apoio social. Concluiu-se igualmente que esta variável apenas influenciou estaticamente o *burnout* nos trabalhadores não temporários com horário rotativo, apresentando os mesmos mais cinismo.

O tempo de serviço assumiu-se também como um variável não preditora de vulnerabilidade ao stresse e *burnout* em trabalhadores temporários, à semelhança do trabalho por turnos e número de horas extraordinárias. Contudo, no caso dos trabalhadores não temporários, registaram-se diferenças estaticamente significativas nos indivíduos com 31-40 anos de serviço, os quais patentearam maior nível de condição de vida adversa e maior subjugação. O *burnout* foi influenciado pelo trabalho por turnos nos trabalhadores não temporários com 11-20 anos de serviço, apresentando estes mais exaustão e mais cinismo. Vimos ainda que a vulnerabilidade ao stresse dos trabalhadores não temporários foi influenciada pelas horas extraordinárias, os quais revelaram níveis de cinismo mais elevado.

Um dos objetivos desta dissertação passava pela tentativa de compreensão da influência de variáveis sociodemográficas na vulnerabilidade ao stresse e no *burnout* em trabalhadores temporários e não temporários, contudo, há a salientar-se que, embora existam diversos estudos que abordem este fenómeno em trabalhadores de diversas áreas, está bem patente a ideia de que são insuficientes os estudos efetuados no âmbito do setor secundário. Tratando-se de um setor que recorre cada vez mais à contratação temporária de trabalhadores, foi de todo pertinente que a investigação seguisse a linha orientadora de perceber até que ponto a instabilidade sentida a nível

contratual ditava diferenças significativas no que respeita as variáveis principais do estudo em causa - vulnerabilidade ao stresse e *burnout*.

O facto de se ter optado por um estudo voltado para este setor específico consistiu-se como uma limitação à presente investigação, sem que permita a extrapolação dos resultados a outras amostras. Contribui igualmente, para tal, o número reduzido da amostra. No entanto, poder-se-á dizer que, ao mesmo tempo, este constrangimento se transformou numa mais-valia, na medida em que esta investigação assumiu um carácter propedêutico para outros estudos, abrindo portas para o futuro, no campo da investigação.

Referências bibliográficas

- Allan, C., Brosnan, P., Horwitz, F. & Walsh, P. (2001). From standard to non-standard employment: labour force change in Australia, New Zealand and South Africa. *International Journal of Manpower*, 22(8), 748-763.
- Almeida, P. & Paulo, P.J. (2013). Nós, os (não) temporários das empresas de trabalho temporário. *Livro de atas do VIII simpósio nacional de investigação em psicologia*. [Em linha]. Disponível em: <http://repositorio-aberto.up.pt/bitstream/10216/67055/2/80713.pdf>.
- Amaral, A. P. (2008). Vulnerabilidade ao *stress*, saúde física e saúde mental. Dissertação de doutoramento não publicada. Coimbra- Faculdade de Medicina.
- Anaut, M. (2005). *A resiliência. Ultrapassa os traumatismos*. Lisboa: Climepsi.
- Bakker, A.B., Demerouti, E. & Schaufeli, W.B. (2002). Validation of the Maslach Burnout Inventory General Survey: An Internet study. *Anxiety, Stress, and Coping*, 15, 245-260.
- Beck, U. (2000). *Un nuevo mundo feliz: la precaridad del trabajo en la era de la globalización*. Barcelona: Paidós.
- Bellenzani, R. & Malfitano, A. P. S. (2006). Juventude, vulnerabilidade social e exploração sexual: um olhar a partir da articulação entre saúde e direitos humanos. *Saúde e Sociedade*, 15, 115-130.
- Bergström, O. (2002). *Why does the use of contingent employment differ between industries? Investigating institutional processes in the European food industry*. Paper presented at the 18th EGOS Colloquium on Organizational politics and the Politics of Organizations, Barcelona, Spain.
- Bicho, L. M. D. & Pereira, S. R. (2007). Stress ocupacional. *Monografia*. Coimbra: Instituto Superior de Engenharia.
- Bilhim, J. A. F. (2006). *Gestão Estratégica de Recursos Humanos (2ªEd) Revista e Atualizada*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.
- Burchell, B., Lapidó, D. & Wilkinson, F. (2002). *Job insecurity and work intensification*. Londres: Routledge.
- Carlotto, M. S. & Câmara, S. G. (2008). Análise da produção científica sobre a síndrome de burnout no Brasil. *Psico* 39(2), 152-158.
- Carlotto, M. S., Nakamura, A. P. & Câmara, S. G. (2006). Síndrome de burnout em estudantes universitários da área da saúde. *Psico* 37 (1), 55-62.
- Carochinho, J. A. (1999). Stress Ocupacional: Breves considerações sobre a validade factorial da *Escala Fontes de Pressão no Emprego* do OSI. In A. Soares; S. Araújo & S. Carires. *Avaliação Psicológica: Formas e Contextos*. Vol.VI. Braga: APPORT.
- Cartwright, S. & Cooper, C. L. (1997). *Managing workplace stress*. Londres: Sage.

- Chambel, M. J. & Castanheira, F. (2005). Different Temporary Work Status, Different Behaviors in Organization. *Journal of Business and Psychology*, 20(3), 351-367.
- Cohany, S. R., Hipple, S. F., Nardone, T. J., Polivka, A. E. & Stewart, J. C. (1998). Counting the workers: Results of a first survey. In K. Barker & K. Christensen (Eds.), *Contingent work: American employment relations in transition* (pp. 41-68). Ithaca: Cornell University Press.
- Cohany, S.R. (1998). Workers in alternative employment arrangements: a second look.
- Corral, A. & Isusi, I. (2004). *Part-time work in Europe*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Cruz, S., Almeida, A., Ferreira, S. & Mendes, A. C. (2004). Qualidade de Vida em Doentes com Esclerose Múltipla: estudo da influência da vulnerabilidade e da resiliência ao stress na sua avaliação. *Psiquiatria Clínica*, 25(2), 107-114.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. (2006). Autonomy and workload among temporary workers: Their effects on job satisfaction, organizational commitment, life satisfaction, and self-rated performance. *International Journal of Stress Management*, 13(4), 441-459.
- Nolan, P. (1996). Large Firms and Industrial Reform in Former Planned Economies: the Case of China. *Cambridge Journal of Economics*, 20, 12-23.
- Aronsson, L. M. (2001). Employee cynicism: an examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49, 1395-1418.
- Barling, J. & Gallagher, L. E. (1996). *Changing Employment Relations: Behavioral and Social Perspectives*. Washington DC: American Psychological Association.
- Delbrouck, M. (2003). *Síndrome de exaustão (Burnout)*. Lisboa: Climepsi Editores.
- Dias, A. I. (2009). *Qualidade de vida no trabalho e empenhamento organizacional afetivo: Estudo exploratório da influência das variáveis sexo e idade*. Dissertação de Mestrado Integrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências de Educação.
- DiNatale, M. (2001). Characteristics of and preference for alternative work arrangements. *Monthly Labor Review* (March), 28-49.
- European Foundation (1996). *Precarious employment and working conditions in the European Union*. Dublin: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions in Europe.
- Figueiredo, M., Soares, V. (1999). Stress em profissionais de saúde, um programa de intervenção. *Psiquiatria Clínica*. 20(1), 51-61.
- Filho, D.B.F. & Júnior, J.A.S. (2009). *Revista Política Hoje*, Vol. 18, n. 1, 115-146.
- Fillion, L., Tremblay, I., Truchon, M., Côte, D., Struthers, C. & Dupuis, R. (2007). Job satisfaction and emotional distress among nurses providing palliative care: Empirical evidence for an integrative occupational stress-model. *International Journal of Stress Management*, (14), 1-25.

- Folkman, S., Lazarus, R.S., Gruen, R.J. & DeLongis, A. (1986). Appraisal, Coping, Health Status, and Psychological Symptoms. *Journal of Personality and Social Psychology*, 50(3), 571-579.
- Fortin, M. F. (2009). *O Processo de Investigação: da conceção à realização*. Loures: Lusociência.
- Frasquilho, M. A. (2003). Stress e médicos: sal da vida ou morte anunciada? *Mundo médico*, 27, 60-63.
- Frasquilho, M. A. (2005). Medicina, Médicos e Pessoas: Compreender o stress para prevenir o burnout. *Acta Médica*. Porto, 18, 433-444.
- Galanakis, M., Stalikas, A., Kallia, H., Karagianni, C. & Karela, C. (2009). Gender differences in experiencing occupational stress: the role of age, education and marital status. *Stress and Health*, 25, 397-404.
- Garcia, A. P., Prudente, F. V. B., Centofani, G. & Monteiro, T. A. (2006). A síndrome da estafa profissional em médicos cancerologistas brasileira. *Revista da Associação Brasileira* (52), 2, p. 117-130.
- García-García, J. M., Remuzgo, S., H. & Fuentes, J., L. (2007). Validez factorial del Maslach Burnout Inventory (MBI) en una muestra de trabajadores del Hospital Psiquiátrico Penitenciario de Sevilla. *Apuntes de Psicología*, Vol. 25(2), 157-174.
- Gil-Monte, P.R. & Peiró, J.M. (1997). *Desgaste psíquico en el trabajo: el síndrome de quemarse*. Madrid: Síntesis.
- Gomes, A. R. (2006). Stresse ocupacional e estratégias de confronto: Desenvolvimento de um guião de entrevista para diferentes profissões. In C. Machado, L. Almeida, M. Gonçalves, M. A. Guisande, & V. Ramalho (Orgs.), *Actas da XI Conferência Internacional de Avaliação Psicológica: Formas e Contextos* (pp. 45-54). Braga: Psiquilíbrios Edições. Disponível em <http://hdl.handle.net/1822/5838>.
- Gomes, A. R., Silva, M. J., Mourisco, S., Mota, A. & Montenegro, N. (2006). Problemas e desafios no exercício da actividade docente: um estudo sobre o stress, “burnout”, saúde física e satisfação profissional em professores do 3º ciclo e ensino secundário. *Revista Portuguesa de Educação* 19(1), 67-93.
- Gomes, A., R. & Cruz, J., F. (2004). A experiencia de stress e “burnout” em psicólogos portugueses: um estudo sobre as diferenças de género. Centro de Investigação em Psicologia, Universidade do Minho. *Psicologia: Teoria, Investigação e Prática*. 2, 193-212.
- Gonçalo, H., Gomes, A. R., Barbosa, F. & Afonso, J. (2010). Stress ocupacional em forças de segurança: um estudo comparativo. *Análise Psicológica* 28 (1), 165-178.
- Graça, L. (1990). Ser chefe pode ser stressante. *Dirigir*, 15, 59-64.
- Graeff, F. G. (2007). Ansiedade, Pânico e o eixo hipotálamo-pituitária-adrenal. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, 29(1), 3-6.

- Guerola, I. S. (2007). *Trabajo Temporal, inseguridad laboral percibida y sus implicaciones. Factores Psicosociales Intervinientes*. Dissertação apresentada para a obtenção do grau de Doutor. Valência: Universidade de Valência.
- Guimarães, L.M. (2000). *Série Saúde Mental e Trabalho*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Håkansson, K. (2001). *Språngbräda eller segmentering? En longitudinell studie av tidsbegränsat anställda [Stepping stone or dead-end street: A longitudinal study of temporary employees]*. Unpublished manuscript, Göteborg: IFAU.
- Hernández, S. R., Fernández, C. & Baptista, C. P. (1993). *Metodología de la investigación*. New York: McGraw Hill.
- Hespanhol, A. (2005). *Burnout e Stress Ocupacional*. *Revista Portuguesa de Psicossomática*. Sociedade Portuguesa de Psicossomática. Porto, 7 (1,2), 153-162.
- Hill, M. & Hill, A. (2002). *Investigação por questionário*. Lisboa: Edições Sílabo.
- Holmlund, B. & Storrie, D. (2002). Temporary work in turbulent times: The Swedish experience. *The Economic Journal*, 112(480), 245-269.
- Júnior, A.A.C.; Souza, R.J. & Cabral, A.B. (2009). Clima organizacional em organizações policiais militares. *Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional G&DR*, v. 5, n.º 1, p. 26-70.
- Montero-Marín J. & García-Campayo J. (2010). A newer and broader definition of burnout: validation of the "Burnout Clinical Subtype Questionnaire (BCSQ-36)". *BMC Public Health*. 2;10-302.
- Kovács, I. (2005). *Flexibilidade de Emprego*. Oeiras: Celta Editora.
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E. & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new toll for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer.
- Lazarus, R. S. & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.
- Lindblom, K. M., Linton, S. J., Fedeli, C. & Bryngelsson, I. (2006). Burnout in the Working Population: Relations to Psychosocial Work Factors. *International Journal of Behavioral Medicine*, 13(1), 51-59.
- Lopes, F. (2003). Raça, saúde e vulnerabilidades. *Boletim do instituto de saúde*, 31, 7-11.
- Loureiro, H., Pereira, A. P., Oliveira, A.P. & Pessoa, A.R. (2008). Burnout no trabalho. *Referência*, 7 (2), 33-41.
- Machado, R., & Lima, M. L. (1998). Stress e estratégias de coping em diferentes culturas organizacionais: Um estudo no sector bancário. *Revista da Associação Portuguesa de Psicologia*, 12 (1), 63-84.
- Magalhães, D., Fonseca, M. & Costa, R. B. (1999). Factores Indutores de Stress na Actividade Policial: Estudo exploratório com uma amostra de Guardas da PSP de Lisboa. In A. Soares, S. Araújo & S. Carires. *Avaliação Psicológica: Formas e Contextos*. Vol VI. Braga: APPORT.

- Malagris, L. E. N. & Fiorito, A. C. C. (2006). Avaliação do nível de stress de técnicos da área da saúde. *Estudo de Psicologia*. Campinas. 24(4), 390-398.
- Marandola J. E. & Hogan, D. J. (2005). Vulnerabilidade e riscos: entre geografia e demografia. *Revista Brasileira de Estudos Populacionais*, 22, 29-53.
- Marin, J. M. & Campayo, J. G. (2010). A newer and broader definition of burnout: Validation of a burnout clinical subtype questionnaire (BCSQ-36). *BMC Public Health*, 1-10. Disponível em <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/10/302>.
- Marler, J. H. & Moen, P. (2005). Alternative employment arrangements: A gender perspective. *Sex Roles*, 52(5-6), 337-349.
- Maroco, J. & Tecedor, M. (2009). Inventário de burnout de Maslach para estudantes portugueses. *Psicologia, Saúde e Doença*, 10(2), 227-235.
- Marques, A. L., Moraes, L. F. R., Costa, R. P. & Ferreira, J. R. (2003). *Qualidade de vida e estresse no trabalho em uma grande corporação de polícia militar*.
- Marques-Pinto, A. (2000). *Burnout profissional em professores portugueses: representações sociais, incidência e preditores*. Dissertação de Doutoramento em Psicologia. Lisboa: F.P.C.E.U.L.
- Martins, A. M. M. S & Zafaneli, C. (2006). Professor Universitário: Aprendendo a lidar com o Stress. *Revista de Educação*, 6 (1), 61-65.
- Maslach, C & Jackson, S. E. (1986). *Maslach Burnout Inventory. Manual*. Palo Alto C.A: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, 2, 99-113.
- Maslach, C. (2006). Understanding Job Burnout. In A. M. Rossi, P L. Perrewe & S. L. Sauter (Eds.), *Stress and quality of working life: Current perspectives in Occupational Health* (pp. 37-51). Greenwich, Connecticut: Information Age Publishing.
- Maslach, C., Jackson, S.E. & Leiter, M.P. (1996). *Maslach Burnout Inventory Manual*. Palo Alto, CA: Consulting Psychology Press.
- Maslach, C., Schaufeli, W., Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, (52), p. 397-422.
- Melamed, S. (2005). The Association Between Burnout, Depression, Anxiety, and Inflammation Biomarkers: C-Reactive Protein and Fibrinogen in Men and Women. *Journal of Occupational Health Psychology*. 10 (4) 344-362.
- Melo, B. T., Gomes, A. R. & Cruz, J. F. A. (1997). Stress ocupacional em profissionais da saúde e do ensino. *Psicologia: Teoria, Investigação e Prática*, 2, 53-72.

- Melo, B. T., Gomes, A. R. & Cruz, J. F. A. (1999). Desenvolvimento e Adaptação de um instrumento de Avaliação Psicológica do Burnout para os Profissionais de Psicologia. In A. Soares, S. Araújo & S. Carires, *Avaliação Psicológica: Formas e Contextos*. Vol VI. Braga: APPORT.
- Menéndez, M., Benach, J., Muntaner, C., Amable, M. & O'Campo, P. (2007). Is precarious employment more damaging to women's health than men's? *Social Science & Medicine*, 64(4), 776-781.
- Meyer, D. E. E., Klein C. & Andrade, S. S. (2007). Sexualidade, prazeres e vulnerabilidade: implicações educativas. *Educação em Revista*, 46, 219-239.
- Michael, G., Anastasios, S., Helen, K., Catherine, K. & Christine, K. (2009). Gender differences in experiencing occupational stress: the role of age, education and marital status. *Stress and Health*, 25, 397-404.
- Mitlacher, L. W. (2007). The Role of Temporary Agency Work in Different Industrial Relations Systems - a Comparison between Germany and the USA. *British Journal of Industrial Relations*, 45(3), 581-606.
- Monthly Labor Review*, Vol. 121 Issue 11, 3.
- Rebelo, G. (2002). Para uma tipologia da precariedade da atividade laboral. *Organizações e Trabalho*, 28, 69-85.
- Moreno, M. A. (2008). *Stress, Coping e Burnout em Enfermeiras: Estudo Exploratório*. Porto: Universidade Católica Portuguesa. Instituto de Bioética.
- Moreno-Jiménes, B. & Puente, C. (1999). El estrés asistencial en los servicios de salud. In M. A. Simón (Ed.), *Manual de Psicología de la Salud. Fundamentos, metodología y aplicaciones* (pp. 739-761). Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.
- Morris, M. D. S. & Vekker, A. (2001). An Alternative Look at Temporary Workers, Their Choices, and the Growth in Temporary Employment. *Journal of Labor Research*, 22(2), 373-390.
- Mota, I. M. P. S. (2002). A vulnerabilidade ao *stress* e as estratégias de *coping*: Estudo efectuado com Controladores de Tráfego Aéreo - Monografia apresentada à Universidade Fernando Pessoa, ao abrigo das " Normas Específicas de Estágio e Monografia" definidas para a licenciatura em Psicologia Social e do Trabalho.
- OECD. (1999). *Employment Outlook*. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development.
- OECD. (2002). *Employment outlook*. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development.
- Ogden, J. (1999). *Psicologia da Saúde*. Lisboa: Climepsi.
- Oliveira, M. (2008). Burnout e Emoções: Estudo exploratório em médicos de um hospital do Porto. *Dissertação de Mestrado em Psicologia da Saúde não publicada*. Porto: F.P.C.E.U.P

- Pais Ribeiro, J. (2005). *Introdução à Psicologia da Saúde*. Coimbra: Quarteto Editora.
- Paschoal, T. & Tamayo, A. (2005). Impacto dos valores laborais e da interferência família-trabalho no estresse ocupacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 21(2), 173-180.
- Paschoalini, B., Oliveira, M., Frigério, M., Dias, A. & Santos, F. (2008). Efeitos cognitivos e emocionais do stress ocupacional em profissionais de enfermagem. *Acta Enfermagem*, 13(2), 255-261.
- Peiró J. M. (1999) “ El modelo AMIGO: Marco Contextualizador del Desarrollo y la Gestión de Recursos Humanos en las Organizaciones”. *Papeles del Psicólogo*, 72, 3-15.
- Peiró, J. M. & Rodriguez, I. (2008). Estrés laboral, Liderazgo y Salud Organizacional. *Papeles del Psicólogo*, 29, 68-82.
- Pereira, J. A. (2004). Burnout. Vulnerabilidade ao Stress e Hostilidade nas Alterações Cardiovasculares: Estudo em Bancários. Dissertação de Mestrado em Sociopsicologia da Saúde, apresentada ao Instituto Miguel Torga: Escola Superior de Altos Estudos.
- Pestana, M.H. & Gageiro, J.N. (2009). *Análise categórica, árvores de decisão e análise de conteúdo em ciências sociais e da saúde com o SPSS*. Lisboa: Edições Lidel.
- Peterson, U. (2008). Stress and Burnout in Healthcare Workers. *Department of Clinical Neuroscience Section of Personal Injury Prevention Karolinska Institute*. Stockholm, Sweden
- Piedmont, R.L. (1997). A longitudinal analysis of burnout in the health care setting: The role of personal dispositions. *Journal of Personality Assessment*, 61(3), 457-473.
- Pinto, A. M. & Silva, A. (2005). Fuentes de estrés, burnout y estrategias de coping en profesores portugueses. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 21 (1,2), 125-143.
- Pinto, A. M. P. & Chambel, M. J. (2008). *Burnout e Engagement em Contexto Organizacional: Estudos com amostras portuguesas*. Lisboa: Livros Horizonte.
- Pinto, A. M., Lima, M. L. & Silva, A. L. (2008). Delimitação do conceito de burnout in A. M Pinto. & M. J. Chambel (Eds.). *Burnout e Engagement em Contexto Organizacional: Estudos com amostras portuguesas* (p.15-52). Lisboa: Livros Horizonte.
- Pires, D. A., Brandão, M. R. F. & Machado, A. A. (2005). A síndrome de burnout no esporte. *Motriz*, 11 (3), 147-153.
- Quijano, S., Navarro, J., Yepes, M., Berger, R. & Romeo, M. (2008). Human System Audit (HSA) for the analysis of human behaviour in organizations. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 92-106.
- Rafael, M. (2001). *O modelo desenvolvimentista de avaliação e aconselhamento de carreira (C-DAC): Preocupações de carreira, crenças de carreira e stress profissional em adultos empregados*. Dissertação de doutoramento em Psicologia de Orientação Escolar e Profissional, Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.
- Ramos, M. (2001). *Desafiar o desafio: Prevenção do Stress no Trabalho*. Lisboa: Rh Editora.

- Ribeiro, J. L. P., (1999). *Investigação e avaliação em psicologia e saúde*. Lisboa: Climepsi Editora.
- Ribeiro, J. L. P., (2007). *Avaliação em Psicologia da Saúde*. Instrumentos Publicados em Português. Editora Quarteto.
- Rita, J. S., Patrão, I. & Sampaio, D. (2010). Burnout, Stress Profissional e Ajustamento Emocional em Professores Portugueses do Ensino Básico e Secundário, Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia. Universidade do Minho.
- Romá, V. G., Schaufeli, W. B., Backer, A. B. & Lloret, S. (2006). Burnout and work engagement: Independent factors or opposites poles? *Journal of Vocational Behaviour*, 68, 165-174.
- Sacadura-Leite, E., & Uva, A. S. (2007). Stress relacionado com o trabalho. *Saúde & Trabalho*, 6, 25-42.
- Sanchez, A. I. M. & Bertolozzi, M. R. (2007). Pode o conceito de vulnerabilidade apoiar a construção do conhecimento em saúde coletiva? *Ciência & Saúde Coletiva*, 12, 319-324.
- Sanzovo, C. É. & Coelho, M. E. C. (2007). Estressores e estratégias de coping em uma amostra de psicólogos clínicos. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 24, 227-238.
- Sarafino, E. (1994). *Health psychology: Biopsychosocial interactions* (2ª Ed.). New York: Wiley.
- Schaufeli, W. B. & Enzmann, D. (1998). *The burnout companion to study & practice: a critical analysis*. London: Taylor & Francis.
- Schaufeli, W. B. & Taris, T. W. (2005). The conceptualization and measurement of burnout: common ground and worlds apart. *Work & Stress*, 19(3), 256-262.
- Schaufeli, W.B. & Buunk, B. P. (2003). Burnout: An Overview of 25 years of Research and Theorizing. In: M.J. Schabracq, J.A.M. Winnubst & C.L. Cooper (Eds), *The Handbook of Work and Health Psychology* (pp. 383-425). New York: John Wiley & Sons, Ltd.
- Schmidt, D. R. C, Dantas, R. A. S, Maziale, M. H. P. & Laus, A. M (2009). Estresse ocupacional entre profissionais de enfermagem do bloco cirúrgico. *Texto Contexto Enfermagem*, 18(2), 330-337.
- Schutte, N., Toppinen, S., Kalimo, R. & Schaufeli, W. (2000). The factorial validity of the Maslach Burnout Inventory - General Survey (MBI-GS) across occupational groups and nations. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73, 23-66.
- Seabra, A.P.P.D.C. (2008). Síndrome de Burnout e a Depressão no Contexto da Saúde Ocupacional. *Dissertação de Doutoramento em Ciências de Saúde Mental não publicada*. Porto: Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar.
- Shiron, A. (2005). Reflections on the study of burnout. *Work & Stress*; Taylor & Francis. 19(3), 263-270.
- Silva J. D. I. & Ferreira, M. C. (2007). Escala para avaliação de estressores ambientais no contexto *off-shore oil* (EACOS). *Avaliação Psicológica*, 6, 139-146.

- Silva, A. P. (2003). Um estudo exploratório do stress ocupacional em ambientes profissionais na área da justiça. Um processo de objectivar o stress no trabalho. *Tese de Mestrado em Medicina Legal no Instituto de Ciências Biomédicas de Abel Salazar da Universidade do Porto*.
- Silva, A. P. (2007). *Metodologia da Preparação Psicológica dos Militares Portugueses em Missões Internacionais*. in Luísa Sales (coordenadora) (2007). *Psiquiatria de Catástrofe*. Coimbra: Almedina.
- Silva, M. D. C. D. M. & Gomes, A. R. D. S. (2009). Stress ocupacional em profissionais de saúde: um estudo com médicos e enfermeiros portugueses. *Estudos de Psicologia*, 14(3), 239-248.
- Smith, V. (1997). New Forms of Work Organization. *Annual Review Sociology*, 23, 315-339.
- Sotomayor, V. & Pombal, J. A., (2005). Un estudio sobre la incidencia del burnout entre los trabajadores del centro Penitenciario de Huelva. *Apuntes de Psicología*, Vol. 23(2), 151-160.
- Spielberger, C. D. & Reheiser, E. C. (1994). The job stress survey: Measuring gender differences in occupational stress. *Journal of Social Behavior and Personality*, 9(2), 199-218.
- Stacciarini, J. M. R. & Tróccoli, B. T. (2000). Instrumento para mensurar o stress ocupacional: inventário de estresse em enfermeiros (IEE). *Revista Latino-americana Enfermagem*, 8(6), 40-49.
- Stacciarini, J. M. R. & Tróccoli, B. T. (2001). O estresse na atividade ocupacional do enfermeiro. *Revista Latino-americana de Enfermagem*, 9(2), 17-25.
- Takahashi, L. T (2009). Avaliação da Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho de Operadores de Telemarketing por meio da Event. Dissertação de mestrado apresentada ao programa de Pós-Graduação. Itatiba: Universidade São Francisco.
- Tecedeiro, M. (2010). Estudo exploratório sobre burnout numa amostra portuguesa: O narcisismo como variável preditora da síndrome de burnout. *Análise Psicológica* 28(2), 311-320.
- Tecedeiro, M. (2010). Estudo exploratório sobre burnout numa amostra portuguesa: O narcisismo como variável preditora da síndrome de burnout. *Aná. Psicológica* v.28, 2. [Em linha]. Disponível em: http://www.scielo.gpeari.mctes.pt/scielo.php?pid=S0870-82312010000200006&script=sci_arttext.
- Trigo, T. R. (2007). Síndrome de burnout ou estafeta profissional e os transtornos psiquiátricos. *Psiquiatria Clínica* (34), 5, 56-81.
- Vardevanyan, H. (2009). *Qualidade de vida no trabalho (importância): Relações com o stress profissional e com o empenhamento organizacional afectivo*. Mestrado em Psicologia dos Recursos Humanos, do Trabalho e das Organizações. Lisboa: Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação.
- Vaz Serra, A. (2000). Construção de uma escala para avaliar a vulnerabilidade ao stress: a 23 QVS. *Psiquiatria Clínica*, 21 (4), 279-308.
- Vaz Serra, A. (2005). Esquemas mentais e vulnerabilidade ao stress. *Psiquiatria Clínica*, 26(3), 213-226.

Vaz Serra, A. (2007). *O Stress na vida de todos os dias*. (3ª Ed.). Coimbra. Gráfica de Coimbra, Lda.

Vaz Serra, A. (2008). Avaliação Psicológica- Instrumentos validados para a população portuguesa. In M. R. Simões, C. Machado, M. M. Gonçalves & L. Almeida Vol. 3 (p.39-55).

Vaz, I. F (1997). *As formas atípicas de emprego e a flexibilidade do mercado de trabalho*. Lisboa: MQE.CICT.

Wikman, A. (2002). Temporära kontrakt och inlåsnings effekter [Temporary contracts and locked-in effects]. *Arbetsliv i Omvandling*, 2002, 4.

ANEXOS