



Instituto Politécnico de Tomar

**Escola Superior de Gestão de Tomar**

A instabilidade laboral e a perceção da  
empregabilidade dos formadores como  
preditores do burnout

Dissertação de Mestrado

**Elisabete Mendes Carvalho**

Mestrado em Gestão de Recursos Humanos

**Tomar, 18 de Novembro de 2019**



Instituto Politécnico de Tomar

**Escola Superior de Gestão de Tomar**

**Elisabete Mendes Carvalho**

**A instabilidade laboral e a perceção da  
empregabilidade dos formadores como  
preditores do burnout**

Dissertação de Mestrado

Orientadores:

Sónia P. Gonçalves, Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas da  
Universidade de Lisboa (ISCSP-ULisboa)

Susana Isabel Caetano Domingos, Instituto Politécnico de Tomar (IPT)

Dissertação de Mestrado apresentada ao Instituto Politécnico de Tomar para  
cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do Grau de Mestre em Gestão de  
Recursos Humanos

*“Um sonho é a metade de uma realidade”*

Joseph Joubert<sup>1</sup>

Quem não se atreve a sonhar, nunca arrisca e conseqüentemente nunca se permite errar, nunca se permite aprender com esses erros e evoluir. Deste modo, a pessoa encontra-se estagnada e com isso nunca adquire novos conhecimentos que na vida e no mercado de trabalho lhe podem vir a ser de bastante utilidade.

Esta é a minha filosofia de vida, permitindo-me errar para poder evoluir e crescer, tanto a nível pessoal como académico e profissional.

Alberto Caeiro dizia que:

*“O sonho comanda a vida”*. Eu procuro sonhar para poder definir a minha vida, um pouco de cada vez, mesmo que isso signifique algumas quedas durante a minha jornada, porque essas quedas permitem-me não repetir os mesmos erros.

---

<sup>1</sup> Fonte: <http://www.rh.com.br/Portal/frases.php>

## Resumo

A sociedade tem vindo a ser alvo de inúmeras alterações e transformações que têm ocorrido em diversas áreas, seja na área tecnológica, nos estilos de gestão organizacional, na precariedade/rotatividade de emprego e, ainda no crescimento de uma boa gestão de recursos humanos. Atualmente, face a estas ocorrências bem como às exigências do mercado em que os profissionais da área da formação atuam, vivem-se tempos de incertezas em que se olha para o percurso profissional de outra perspetiva.

Pretende-se analisar de que forma a instabilidade e a insegurança laboral a que os formadores se encontram sujeitos, bem como a perceção da empregabilidade dos mesmos com a síndrome do Burnout através de um estudo transversal e correlacional por questionário.

A amostra foi constituída por 103 formadores profissionais que exercem a função em diversas organizações prestadoras de serviços de formação em Portugal e nos Países de Língua Oficial Portuguesa. Dos resultados apurados, concluiu-se que o género feminino apresenta valores mais elevados de exaustão emocional e simultaneamente de realização pessoal quando comparado com o género masculino. Por sua vez, os indivíduos do género masculino apresentam valores médios de despersonalização mais elevados do que os do género feminino. Confirmou-se a associação positiva e preditiva entre instabilidade profissional e o burnout nos formadores profissionais.

O presente estudo vem reforçar o papel da instabilidade profissional como preditor do burnout, alertando a sociedade para o acompanhamento de grupos vulneráveis, procurando prevenir e apoiar para combater o decaimento da saúde mental.

**Palavras-chave:** Burnout, instabilidade, empregabilidade, insegurança

## **Abstract**

Society has been the target of numerous changes and transformations that have occurred in various areas, be it in the technological area, organizational management styles, precariousness / job turnover and also in the growth of good human resources management. Currently, in view of these occurrences as well as the demands of the market in which professionals in the field of education work, there are times of uncertainty when looking at the career path from another perspective. It is intended to analyze how the instability and job insecurity to which the trainers are subject, as well as the perception of their employability with the Burnout syndrome through a cross-sectional and correlational study by questionnaire.

The sample consisted of 103 professional trainers who work in various organizations providing training services in Portugal and in the Portuguese Speaking Countries. From the results, it was concluded that the female gender presents higher values of emotional exhaustion and simultaneously of personal fulfillment when compared to the male gender. In turn, males have higher average depersonalization values than females. The positive and predictive association between professional instability and burnout in professional trainers was confirmed.

This study reinforces the role of professional instability as a predictor of burnout, alerting society to the monitoring of vulnerable groups, seeking to prevent and support to combat the degradation of mental health.

**Keyword:** Burnout, instability, employability, insecurity

## **Agradecimentos**

A presente dissertação de Mestrado representa a conclusão de um ciclo, bastante enriquecedor e estimulante, que se denomina vida académica, e o início de outro. O meu percurso académico foi uma procura constante de novas vivências e novas aprendizagens, que me permitiu conhecer inúmeras pessoas que me acompanharam ao longo desta etapa, bem, como de novas realidades que até então me eram desconhecidas. Posso referir que o meu percurso académico nem sempre foi fácil, mas como é normal a vida é feita de momentos altos e de momentos baixos, e como tal é necessário enfrentá-los de cabeça erguida. Deste modo, ao olhar para trás e rever este mesmo percurso, posso salientar que experienciei alguns momentos que de certa forma deixaram marcas positivas no mesmo, e é com orgulho que me recordo das experiências que vivi, dos sítios que visitei e dos amigos que fiz ao longo do mesmo, bem como das relações de amizade e respeito que desenvolvi pelos meus colegas, professores e restante pessoal que constitui esta grande instituição que é o Instituto Politécnico de Tomar (IPT).

Antes de mais quero agradecer aos meus pais, António Carvalho Leitão e Fátima Maria Mendes Ferreira Leitão, que sempre me incentivaram a estudar e a nunca desistir sem tentar, porque a expressão “eu não sou capaz” não existe no nosso vocabulário. As suas palavras de incentivo, bem como os seus conselhos foram e ainda hoje são indispensáveis.

Deste modo, venho por este meio agradecer a todas as pessoas que de forma direta e/ou indireta contribuíram para a conclusão desta importante etapa académica.

Seguidamente, agradeço às minhas orientadoras de dissertação de mestrado, a Professora Sónia P. Gonçalves pela sua indispensável orientação, colaboração, disponibilidade, profissionalismo, eficiência e destreza em todos os momentos, e principalmente pela motivação contínua, bem como pela minha preparação para o mercado de trabalho, bem como a Professora Susana Domingos pela orientação, colaboração, disponibilidade e profissionalismo.

Agradeço também a todos os participantes do questionário realizado.

Sem vocês, não seria possível,

Muito Obrigado a Todos!

# Índice

<b>Introdução</b> .....	2
Capítulo 1: Revisão Bibliográfica .....	5
1.1 Burnout: Conceitos e modelos .....	8
1.2 - A instabilidade profissional e a empregabilidade .....	14
1.3– Objetivos: .....	18
1.4 – Hipóteses: .....	18
Capítulo 2 - Método .....	20
Participantes .....	20
Metodologia .....	21
Capítulo 3 – Análise de Resultados.....	22
Capítulo 4 Discussão dos resultados .....	34
Referências bibliograficas .....	37
Anexos.....	40



## Introdução

A nossa sociedade tem vindo a ser alvo de inúmeras alterações ao longo dos últimos anos de forma a adaptar-se ao surgimento das diversas necessidades, criadas pelo mercado que tem inúmeros setores que se cruzam de forma direta e indireta nos nossos dias. Assim, verifica-se que a nossa sociedade atravessa um momento de angústia e vulnerabilidade em função da constante necessidade de aceleração e das constantes transformações a que assistimos diariamente em todos os setores, bem como das consequências efetivas e emocionais que estas alterações provocam.

As transformações têm ocorrido em diversas áreas, seja área tecnológica, nos estilos de gestão organizacional, na precariedade/rotatividade de emprego, bem como no crescimento de uma boa gestão de recursos humanos. Atualmente e face a estas ocorrências, bem como às exigências do mercado em que os profissionais da área da formação atuam, vivem-se tempos de incerteza em que se olha para o percurso profissional de outra perspetiva. Por outro lado, se num tempo passado um profissional qualificado se fixava num único posto de trabalho a desempenhar sempre as mesmas funções, atualmente é muito raro encontrar profissionais que se encontrem permanentemente alocados na mesma entidade empregadora, ou até no mesmo local geográfico. Se cabia há entidade empregadora preocupar-se com a evolução de carreira dos seus colaboradores, e deste modo procurava fornecer-lhe as ferramentas necessárias, atualmente podemos observar que é da inteira (ou sobretudo) responsabilidade do colaborador gerir a sua própria evolução de carreira, e deste modo é este que tem de procurar por vezes a formação adequada às funções que desempenha na organização em que se encontra inserido. Segundo o artigo 131.º, n.º 2 do Código do trabalho, as entidades empregadoras estão obrigadas a estabelecer um plano de formação anual, em que cada colaborador tem direito a 35 horas de formação anual, e, que no mínimo 10% dos seus colaboradores recebe a formação profissional. Com esta medida pretende-se que a formação incremente valor à organização, uma vez que esta deve estar relacionada com a atividade prestada pela organização ou incidir sobre a área das tecnologias de informação e comunicação, segurança e saúde no trabalho, bem como sobre as línguas estrangeiras.

Assim sendo as pessoas procuram adaptar-se da melhor forma que lhes é possível às constantes alterações que o mundo que as rodeia e do qual fazem parte. E nesse intuito

procuram informação acerca das mesmas alterações e de que forma podem inteirar-se sobre estas. Deste modo, a formação profissional tem vindo a crescer ao longo dos últimos anos, o que permitiu o aparecimento de diversas empresas que oferecem serviços de formação profissional e/ou de consultoria, dentro das mais variadas áreas e de acordo com as necessidades apresentadas pelos clientes. As ofertas formativas diversificam-se de acordo com o serviço contratado pelo cliente, o que se traduz por um pacote cujo número de horas de formação ministrada é limitado por um número de dias pré-estabelecido pela empresa de formação, podendo variar de 1 a 15 dias. Como consequência desta realidade, os formadores profissionais têm outras atividades laborais, que procuram conciliar com a eventualidade de ministrarem formação através dessas mesmas empresas de formação e/ou consultoria. No que concerne ao número de horas ministradas por dia, este também pode variar entre as 2 e as 8 horas diárias.

Na sua grande maioria, os formadores profissionais exercem outra atividade principal que não a função de formador, mas que lhes permite de alguma forma aferir rendimento certo ao final do mês, visto que uma formação tem um tempo restrito para ser realizada, e não ocupa o horário laboral completo dos profissionais.

Historicamente a profissão de docente era considerada uma das mais prestigiadas. Seguindo esta linha de pensamento, quem exerce esta profissão na atualidade deveria sentir altos níveis de satisfação através da mesma. Contudo, face à instabilidade laboral que o nosso país atravessa, bem como às constantes mudanças sociais e comportamentais, verifica-se que o número de docentes descontentes tem aumentado, facto demonstrado através da comunicação social, quer sob forma de manifestações públicas pela luta de melhores condições laborais e das constantes greves, quer através do aumento do número de docentes que se encontram a faltar ao trabalho por motivos de baixa médica. Atualmente, é cada vez mais frequente que os docentes sejam também formadores de áreas específicas, como forma de combater a sua situação precária no setor do ensino e ao mesmo tempo tentar completar os seus horários letivos que, por vezes, apresentam tempos reduzidos.

Com esta dissertação pretende-se analisar de que forma a instabilidade e a insegurança laboral a que os formadores se encontram sujeitos, bem como a perceção da empregabilidade dos mesmos provocam a síndrome do Burnout.

A estrutura da dissertação está organizada por quatro capítulos. O primeiro capítulo corresponde ao enquadramento teórico do estudo, apresentando sumariamente a definição e os modelos subjacentes aos conceitos de burnout, instabilidade e insegurança

laboral bem como a percepção de empregabilidade dos formadores profissionais. Apresentam-se ainda os objetivos e as hipóteses em estudo. No segundo capítulo, relativo ao método, são descritas a amostra, o procedimento de recolha de dados e as escalas utilizadas. No terceiro capítulo são apresentados e discutidos os resultados obtidos. Por último, o quarto capítulo refere-se às conclusões, sendo identificados os aspetos mais significativos do estudo, limitações e sugestões para futuras investigações.

## Capítulo 1: Revisão Bibliográfica

O valor do trabalho na nossa sociedade, a quantidade de tempo nele despendido e as atuais mudanças que afetam a natureza do trabalho, têm tornado o stress profissional numa área imprescindível de investigação.

Como resultado destas alterações, a economia global encontra-se em mutação, as organizações funcionam agora em culturas com maior rapidez, eficiência e competição. E conseqüentemente, os imperativos económicos e a constante necessidade de reter vantagem competitiva resultam em reestruturações e incertezas (Kendall, Murphy, O'Neill, & Bursnall, 2000).

As alterações no contexto laboral estão a desencadear maiores exigências dos colaboradores: o *downsizing* e o *outsourcing*, a crescente utilização de contratos temporários, maior insegurança no trabalho, maior carga de trabalho e maior pressão, bem como um fraco equilíbrio entre o trabalho e a vida pessoal. Deste modo todos estes fatores contribuem para o stress profissional. Segundo a *European Agency for Safety and Health at Work*, em 2009, estes fatores eram responsáveis por aproximadamente 50 % a 60% de dias de trabalho perdidos, o que para as empresas representa um enorme prejuízo em recursos humanos e financeiros.

Os colaboradores assistem a um agravamento no que diz respeito ao que lhes é imposto relativamente ao crescimento do número de horas de trabalho que vai muito além das horas acordadas e permitidas por lei. Por outro lado, as direções enfrentam graves problemas relativo ao cumprimento de prazos cada vez mais restringido devido à diminuição de recursos. Estas tendências têm contribuído de forma muito significativa para o desenvolvimento de uma cultura viciada no trabalho em muitas partes do mundo. (Paoli, 1992).

Segundo Borges et al (2002), construíram-se novas formas de organizar o trabalho e as relações humanas com o mesmo: funções com atribuições mais variadas, mais complexas e que requerem mais exigências na realização das diversas tarefas; estruturas com menos níveis hierárquicos e mais responsabilidades na base da pirâmide e maior atenção à relação do colaborador com os seus pares; clientes que procuram novas exigências de qualidade na execução das tarefas, mais qualificações e novas competências do colaborador.

Com as transformações que têm ocorrido no âmbito laboral verificamos que as mesmas têm desenvolvido uma crescente cobrança de eficiência e produtividade por parte das entidades e do mercado, tendo assim repercussão no aumento da competição entre indivíduos e organizações. Mas o excesso de competição gera sentimentos contrários tais como a insegurança, a ameaça, a culpa, a baixa autoestima, a insatisfação e a desmotivação. Através do aparecimento destes sentimentos, os profissionais desenvolvem stress, e, em alguns casos, doenças mais graves tais como a síndrome de burnout.

Face ao aparecimento destas doenças é cada vez mais importante e fundamental uma boa gestão da Qualidade de Vida no Trabalho, que dispor-se analisar a qualidade de vida dos colaboradores no interior das organizações. Existem inúmeras considerações sobre quais as melhores condições de vida para o colaborador, qual o modo de gestão de trabalho que as organizações detêm. Algumas organizações demonstram preocupação no que diz respeito à Qualidade de Vida no Trabalho e procuram valorizar os seus colaboradores, de forma a aumentar a motivação e a satisfação no trabalho. Deste modo, estas organizações garantem um aumento da produtividade, bem como o favorecimento da saúde mental e física dos colaboradores. (Vasconcelos, Mascarenhas e Vasconcelos, 2004; Evans, 2006).

Para Lacaz (2000, p.156) “é inadmissível falar em qualidade de trabalho sem referir a qualidade dos ambientes e nas condições de trabalho”. Portanto, parece existir um reconhecimento de que o trabalho exerce influência na saúde física e psicológicas dos indivíduos, ocorrendo deste modo o stress.

Segundo Limongi-França e Rodrigues (2007, p.30), o stress é um “estado do organismo, após o esforço de adaptação, que pode produzir modificações na capacidade de resposta atingindo o comportamento mental e afetivo, o estado físico e o relacionamento com as pessoas.” Lipp (2003, p.35), refere ainda que “o stress é um processo e não uma reação única, pois a partir do momento que uma pessoa é submetida a uma fonte de stress, um longo processo bioquímico instala-se e provoca sintomas como taquicardia, sudação excessiva, tensão muscular, boca seca e sensações de estar sempre alerta.”

As fontes de stress são de origens variadas, podendo de forma ocasional ou contínua afetar o equilíbrio da personalidade (Ferreira et al., 2007). Visto que o stress pode ser percecionado como uma experiência individual, existem múltiplos fatores que são decisivos, tais como: a separação ou a perda de um familiar ou amigo, o desemprego,

a competição no mercado de trabalho, as demissões, o excesso de trabalho, a aclimação às novas tecnologias, o choque cultural, as incertezas de um acontecimento ou de uma doença (Oliveira, 2006).

Atualmente temos consciência de que o trabalho por si só é uma grande fonte de stress, e muitas investigações têm procurado investigar e debater esse tema. Por outro lado, o local de trabalho tornou-se, também ele, uma questão de saúde, uma vez que o indivíduo por vezes, passa mais tempo no mesmo do que na sua própria casa, e como tal, no exercício profissional, encontramos diversos elementos stressores psicossociais, alguns relacionados com a natureza das funções desempenhadas, tais como conflitos, sobrecarga, responsabilidades, concentração. Outros desses stressores estão relacionados com o contexto institucional e social onde as mesmas funções são desempenhadas, tais como o clima, a liderança, a gestão, o sistema de comunicação, o barulho, a iluminação. Existem ainda stressores de origem pessoal, como sejam, as condições de deslocação para o trabalho e o histórico pessoal (Limongi-França & Rodriguez, 2005). Assim sendo, o desgaste a que as pessoas estão sujeitas diariamente nos seus ambientes e nas relações com o trabalho é um dos fatores na determinação do stress.

De acordo com Tamoyo (2002), o clima organizacional refere-se à forma como o ambiente organizacional é interpretado e percebido pelos colaboradores. A literatura nesta área fornece as proporções do clima organizacional. Entre os elementos mais frequentes utilizados encontram-se a estrutura, o estilo de liderança, a comunicação, o controlo, o apoio organizacional, os conflitos e a confiança.

Segundo Limongi-França e Rodrigues (2007, p. 55), o stress gera sentimentos e atitudes negativas no relacionamento dos indivíduos com o seu trabalho, como insatisfação, desgaste e perda de comprometimento, que acaba por contaminar o cumprimento profissional, diminuindo assim a produtividade, trazendo consequências indesejáveis para a organização, tais como o absentismo, o abandono do posto de trabalho ou em alguns casos mais graves, a síndrome de *Burnoutburnout*. O stress está presente em todos os momentos da nossa vida, e é por isso importante saber distinguir o bom stress do mau stress, uma vez que um nos impulsiona de modo a procurarmos ser melhores e a atingir os nossos objetivos, enquanto que o outro, por outro lado nos leva à exaustão total, provocando-nos doenças. O stress tornou-se em algo grave em função das diferenças individuais, que são determinadas pelo histórico de vida de cada indivíduo e em virtude das suas vulnerabilidades condicionadas pela genética e pelos seus vários constituintes (Ferreira et al, 2007).

Segundo Maslach (1999), os stressores quando são persistentes, podem levar à Síndrome de burnout, que se caracteriza pela persistência do stress decorrente das situações de trabalho, que resultam da constante e repetitiva pressão emocional associada com ao intenso envolvimento interpessoal por longos períodos de tempo. Para Limongi – França e Rodrigues (2007, p. 52), o burnout seria a resposta emocional a situações de stress crónico em função de relações intensas, em situação de trabalho, com outras pessoas ou de profissionais que estão dedicados à profissão que desempenham.

Assim sendo, a síndrome de burnout é considerada um dos prolongamentos mais importantes do stress profissional, visto surgir das situações decorrentes do trabalho, sobretudo nos profissionais que têm como objetivo de trabalho o contato com outras pessoas. Freudenberger (1980 citado por Limongi-França & Rodrigues, 2007, p. 54), afirma que o burnout surge principalmente nas áreas em que as pessoas acreditam ser as mais promissoras para as suas realizações, nos profissionais que procuram a competência, uma posição de destaque na comunidade, ser reconhecido e alcançar uma boa situação económica.

Através de inquéritos realizados pela *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, o stress é apontado como o segundo sintoma mais preponderante no ambiente de trabalho, antecedido apenas pelos problemas musculoesqueléticos. O inquérito conduzido em 2005, indicava que o stress profissional constituía um problema, em média, para aproximadamente 22 % dos colaboradores europeus. O mesmo está na origem dos problemas de saúde, absentismo e baixa produtividade, concebendo custos elevados para as organizações e para as sociedades.

## 1.1 Burnout: Conceitos e modelos

Na atualidade existem inúmeros fenómenos que cercam e rodeiam o trabalho de um formador profissional no seu dia a dia. Através da análise da literatura existente sobre os diversos temas podemos verificar que existe um forte crescimento e consequente expansão no que diz respeito à síndrome de burnout de forma cada vez mais recorrente. O conceito de burnout deriva de um termo norte americano, cujo significado é a exaustão, a fadiga; apagar-se, esgotar-se; e de maneira mais literal, expressa “perder o foco”, “perder a energia” ou “queimar externamente completamente” (Codo, 2006, p. 238). A síndrome de burnout, de acordo com os estudos desenvolvidos por Codo (2006), no que concerne ao stress laboral crónico, é um estado psico-emocional que envolve atitudes e condutas negativas em relação aos formandos, à organização, e ao trabalho, e baseia-se

no trabalho exaustivo, levando o profissional a deixar de lado as suas próprias necessidades pessoais.

A síndrome de burnout, pode ser definida como a síndrome da exaustão emocional e da desistência, e pode ser diagnosticada frequentemente em profissões que envolvem o contacto com pessoas, tais como formadores, professores, profissionais de saúde, religiosos, agentes de autoridade, entre outros, (Codo, 1999, citado por Sobro, 2002).

Inicialmente o Burnout foi observado pela primeira vez em meados dos anos 70, no período em que se iniciou a diminuição da importância económica do setor industrial e a ascensão do setor terciário. O primeiro a utilizar o termo burnout, foi Herbert Freudenberger em 1974, com o objetivo de expressar a diminuição gradual de energia, a perda da motivação e do comprometimento, acompanhado de sintomas físicos e psíquicos diagnosticado em profissionais que trabalhavam como dependentes de substâncias químicas (Tamayo, 1997, citado por Sobol, 2002).

A definição de burnout de acordo com a perspectiva da psicologia social (Maslach, 1999) é caracterizada por três dimensões: a despersonalização, a exaustão emocional e o baixo envolvimento pessoal no trabalho. A despersonalização é a substituição do vínculo afetivo com as outras pessoas pelo lado racional, pela crítica exacerbada de tudo e de todos, “perda do sentimento de que estamos a lidar com outro ser humano” (Codo, 2006, p.242). O formador começa a desenvolver atitudes negativas, criticando os seus formandos, atribuindo-lhes o seu próprio fracasso e tratando-os friamente como objetos. A exaustão emocional é o desgaste do vínculo afetivo, o esgotamento da energia física e/ou mental, de maneira que “o formador nesta situação se sente totalmente esgotado emocionalmente, devido ao desgaste diário ao qual é submetido no relacionamento com os seus formandos” (Codo, 2006, p. 241). O baixo envolvimento pessoal diz respeito à baixa realização pessoal no trabalho. O colaborador não se percebe capaz de atingir os objetivos aos quais se propôs, o que lhe causa um sentimento de impotência, de incapacidade de realização de algo com que sempre sonhou. Trata-se então de um conflito interno, que leva “(...) a pessoa a avaliar a si própria de forma negativa, particularmente com respeito ao próprio trabalho com os formandos. O seu trabalho perde então o sentido” (Codo, 2006, p. 242). As suas relações interpessoais tornam-se contactos com objetos, desprovidas de calor humano, o que leva o profissional a sofrer de ansiedade, melancolia, baixa autoestima e sentimentos de exaustão física e/ou emocional.

Segundo Maslach (1999), existem várias definições de burnout que, embora apresentem alguns elementos divergentes, têm cinco elementos comuns, tais como:

1. a predominância de sintomas relacionados à exaustão mental e emocional, fadiga e depressão;
2. o destaque nos sintomas comportamentais e mentais e não nos sintomas físicos;
3. os sintomas do burnout são relacionados ao trabalho;
4. os sintomas manifestam-se em pessoas saudáveis que não sofriam de distúrbios psicopatológicos antes do surgimento da síndrome de burnout;
5. a diminuição da efetividade e desempenho no trabalho ocorre por causa de atitudes e comportamentos negativos, como desânimo, esgotamento e exaustão emocional do colaborador;

Se observarmos o ambiente de trabalho de um formador profissional, percebemos facilmente que este se encontra exposto a diversas situações que podem provocar stress e conseqüentemente burnout. De acordo com Codo (2006), existem pesquisas que consideram a influência do ambiente de trabalho como o elemento comum que desencadeia este tipo de síndrome. No âmbito educacional, a indisciplina nas salas de aula, a violência, a falta de segurança, a fraca gestão administrativa e insensível aos problemas dos profissionais, a burocracia dos processos, as transferências involuntárias, as críticas da opinião pública, as turmas superlotadas, a falta de autonomia, os salários desiguais, a fraca perspectiva de ascensão de carreira, a falta de rede social de apoio e a despreparação são alguns fatores apontados como causadores de burnout. Segundo Farber (1991, citado por Codo, 2006), existem ainda nos nossos dias de hoje a questão salarial, o desrespeito, a desvalorização, a ineficácia e a insegurança no valor do trabalho dos profissionais, o que se apresentam também como problemas que contribuem para o stress e para o burnout nos professores e formadores profissionais. As áreas mais afetadas pelo burnout segundo os estudos são a saúde e a educação, uma vez que apresentam nível muito elevados de stress resultantes de ambientes que exercem pressão sobre os indivíduos e das situações que podem ocorrer do desempenho das suas atividades profissionais. Os formadores do género feminino são mais flexíveis e abertos para lidar com as pressões dos processos de ensino. Por outro lado, Etzin (1987, citado por Carlotto, 2002) menciona que há diferenças no período de atuação entre os formadores. Os formadores mais jovens apresentam maior incidência, pois idealizam excessivamente a profissão.

Para Zohar (1997 citado por Barbosa & Guimarães, 2002) a síndrome de burnout é formada pela exaustão emocional, despersonalização e baixa realização pessoal, sendo que a exaustão emocional constituiria o elemento primordial, ou talvez o único sintoma que poderia ser diferenciado e validado como burnout. Segundo Kamis (1982 citado por Barbosa & Guimarães, 2002), o termo burnout é mais inclusiva ao ser relacionado com uma síndrome indesejável que se manifesta como reação a situações stressantes no trabalho.

Por outro lado, o contacto direto com as pessoas, muitas vezes em situações de sofrimento, a identificação e o envolvimento afetivo, o alto grau de responsabilidade em decisões e a intensidade com que esses fatores ocorrem justificam o esgotamento emocional de profissionais (Borges et al, 2002). O burnout surge quando os recursos pessoais dos profissionais são perdidos ou não são suficientes para responder à procura de forma mais satisfatória. Considerada como uma resposta ao stress laboral crónico, a síndrome afeta o bem-estar físico e emocional dos indivíduos (Lipp, 2003).

Campos (2005, p. 38 citado por Lima, 2008), define o burnout como sendo uma resposta do organismo a um estado de stress prolongado, crónico, instalado aquando do surgimento de situações em que o enfrentamento das mesmas não foi utilizado, falhou ou não foi suficiente, tendo como características a desmotivação, o desinteresse, o mal-estar interno ou a insatisfação ocupacional.

Segundo Limongi-França e Rodrigues (2007), o conceito de síndrome de burnout é considerado um dos desdobramentos mais importantes do stress profissional, o que impõe a sua apresentação em qualquer texto que se dispõe a falar sobre o stress relacionado ao trabalho.

Benevides-Pereira (2002, citado por Lima, 2008) apresenta a abordagem da perspetiva clínica, em que o burnout seria o resultado da perda de energia causada pela pretensão persistente de um conjunto de expectativas inalcançáveis e pela fadiga emocional, física e mental, bem como o sentimento de impotência, inutilidade, falta de entusiasmo pelo trabalho e pela vida em geral.

Silva (2000, citado por Lima, 2008) enumera que a falta de apoio no trabalho por parte dos colegas e superiores, da direção ou da administração da organização, a excessiva identificação do profissional como o beneficiário e os conflitos interpessoais com as pessoas que se estendem aos seus familiares. Limongi-França e Rodrigues (2007), citam como principais sintomas o mal-estar, os sentimentos de exaustão ou fadiga, o esgotamento e a perda de energia em termos emocionais, mentais e físicos com o

desenvolvimento de sentimentos de infelicidade, desamparo, diminuição da autoestima, perda de entusiasmo com a profissão e, por vezes eventualmente as suas vidas.

Para Mendes (2002 citado por Lima, 2008), a síndrome tem como primeiro elemento a exaustão emocional, caracterizada pela fadiga constante, a perda de energia, a pouca tolerância, o nervosismo e a rigidez no comportamento de indivíduo. Por consequente, como os profissionais não conseguem despende mais energia do que realmente querem, inicia-se um processo de despersonalização, onde o indivíduo se afasta das pessoas do seu ambiente de trabalho ou mesmo da família, demonstrando frieza, insensibilidade e postura desprovida de humanidade. Deste modo, o agravamento ocorre quando a pessoa se sente incompetente para realizar as suas atividades ou pouco motivada, levando assim ao descomprometimento do desempenho, à redução do sentimento de realização pessoal ou ainda ao baixo envolvimento pessoal. Por outro lado, o nível de expectativa e cobrança profissional que as pessoas insistem em tentar alcançar faz a sua trajetória se tornar um pouco atribulada, problemática e o resultado é uma depressão de recursos individuais e empenho das suas habilidades.

Para vários autores, como Limongi-França e Rodrigues (2007) e Sobol (2002), a síndrome de burnout é a síndrome do final do século, visto que atinge profissionais em diversas profissões. Trata-se então de um problema que afeta os profissionais que têm a seu cargo cuidar das outras pessoas, tais como os profissionais da área da educação, saúde e segurança, uma vez que são profissões em que existe um intenso e constante contacto com outras pessoas. Por esse motivo podemos afirmar que se trata de uma experiência subjetiva interna que gera sentimentos e atitudes negativas no inter-relacionamento do colaborador com o seu trabalho, com a sua família e com o seu círculo de amigos, produzindo assim uma insatisfação, um desgaste, uma perda de comprometimento e, conseqüentemente uma queda abrupta da produtividade.

Limongi-França e Rodrigues (2007) descreveram alguns sintomas individuais associados à síndrome de burnout, tais como:

- Sintomas Psicossomáticos: quando sucedem enxaquecas, dores de cabeça, insónias, gastrites e úlceras, crises de asma, palpitações, hipertensão, maior frequência de infeções, dores musculares e/ou cervicais, alergias, suspensão do ciclo menstrual em mulheres;

- Sintomas Comportamentais: quando acontecem o absentismo, o isolamento, a violência, a dogmatização, a incapacidade de relaxar, as mudanças bruscas de humor;

- Sintomas Emocionais: sinais de impaciência, distanciamento afetivo, sentimentos de solidão, sentimentos de alienação, irritabilidade, ansiedade, dificuldade de concentração, sentimentos de impotência, desejo de abandonar o trabalho, decréscimo do envolvimento do trabalho, baixa autoestima, dúvidas sobre a sua própria capacidade e sentimentos de onnipotência;

- Sintomas Defensivos: envolvem a negação de emoções, ironia, atenção seletiva, hostilidade, apatia e desconfiança;

Assim sendo, é de extrema importância esclarecer que os sintomas e as causas mencionadas podem variar de acordo com as características de cada pessoa e das circunstâncias em que esta se encontra, e de quais os graus de manifestação que podem também apresentar-se de formas diferentes.

Para Aubert (1993), o homem moderno encontra dificuldade em dar sentido à sua vida e procura no seu trabalho uma satisfação ou um sentido para o seu quotidiano. Desta forma, o trabalho passa a ter um significado relevante para o preenchimento das suas necessidades e muitas vezes é a sua razão de viver. Nestas situações, o trabalho assume o papel principal e gera um alto grau de envolvimento, tempo e energia superiores às necessidades pessoais, lazer, convívio com a família e outras atividades. O homem moderno desta forma, mais cedo ou mais tarde acaba por encontrar inutilidade profissional, esgotamento e cinismo na sua atividade profissional. A inatividade profissional é uma dimensão similar à falta de realização no trabalho, porém, esta inatividade reconhece tanto os aspetos sociais como os não sociais do trabalho, dando maior foco às expectativas de êxito.

Segundo Aubert (1993, p. 87), que discute a neurose profissional, que é mais uma função psicogénica persistente na qual os sintomas são a expressão simbólica de um conflito psíquico no qual o desenvolvimento está diretamente ligado a uma situação organizacional ou profissional determinada, que é o conceito de burnout. Este autor define que a síndrome de burnout é como uma doença de idealização, uma vez que decorre da luta constante que se mantém para satisfazer os ideais de excelência que caracterizam a sociedade e que certas empresas encaram com uma particularidade. Ou seja, é a necessidade de trabalhar de forma dinâmica, de colocar cada vez mais esforços e de desempenhar cada vez melhor as funções do indivíduo na organização, e a tendência para o alcance de um sucesso superior vai de encontro ao que está na origem deste fenómeno.

Para Aubert (1993, p. 102):

“Num determinado contexto, o indivíduo é levado a desenvolver e procurar uma imagem de si mesmo em conformidade com os padrões exteriores de excelência e de sucesso, e muitas vezes, em perda da sua personalidade real.”

Segundo Ferreira et al (2007), uma proposta que se tem revelado muito promissora e que pode representar uma alternativa viável às formulações sobre o bem estar no trabalho foi a de Diener e dos seus colaboradores, uma vez que esta aponta para que o bem estar subjetivo consista num construto, composto por uma dimensão cognitiva e de uma dimensão afetiva. A dimensão cognitiva diz respeito ao julgamento da satisfação global com a vida e da satisfação com os diferentes domínios da vida (trabalho, família, lazer, saúde, finanças, entre outros). Já a dimensão afetiva refere-se às reações emocionais dos indivíduos, aos eventos que ocorrem nas suas vidas, formando-se, assim de emoções positivas (alegria, orgulho, contentamento, entre outros) e negativas (tristeza, depressão, inveja, entre outros). Sobre esta perspetiva, o bem-estar no trabalho pode ser considerado composto de uma dimensão cognitiva associada à satisfação no trabalho e de uma dimensão afetiva, manifestando-se em afetos positivos e negativos dirigidos ao trabalho.

## 1.2 - A instabilidade profissional e a empregabilidade

Existem inúmeras definições que procuram definir a instabilidade e a empregabilidade profissional, bem como acompanhar a evolução do mercado de trabalho na sociedade. As mudanças ocorridas nas últimas décadas nos diferentes mercados e decorrentes da acelerada globalização da nossa economia, permitem, segundo Manuel Castells (2007), caracterizar a emergência de uma economia com uma capacidade de funcionamento em tempo real numa grande escala.

A instabilidade laboral ou a precariedade laboral que existe nos nossos dias de hoje caracteriza-se pela imprópria e inadmissível pressão que existe sobre os colaboradores, visando fazê-los sentir a ameaça do desemprego e facilitando os despedimentos por parte das entidades empregadoras. Deste modo surge a insegurança em relação ao seu vínculo contratual com as entidades, uma vez que por vezes o seu posto de trabalho pode sofrer alterações constante que podem resultar na substituição do profissional por um recurso mais barato por um período de tempo mais pequeno, sendo acordado entre ambas as partes qual o período de vigência do seu vínculo de trabalho. Mas este novo recurso também se encontra sujeito há instabilidade e insegurança porque sendo um recurso por vezes externo à entidade empregadora, e encontrando-se vinculado

a uma empresa de trabalho temporário, ou de outsourcing, o seu contrato de trabalho poderá ser de utilização temporária, ou a termo certo, e deste modo o profissional sente o desconforto de nunca saber com o que pode contar no futuro. Hoje encontra-se a trabalhar, mas não sabe se o seu contrato vai ser renovado. Assim sendo, este está sujeito às pressões de mercado que o levam a não poder ter uma vida estável, uma vez que não possui uma liquidez constante. Deste modo, não estão reunidas as condições necessárias para que este possa ter uma vida minimamente organizada e condigna. Ou seja, a empregabilidade, vai depender da necessidade que as organizações tenham de alocar colaboradores, para o desempenho de determinada formação, dependendo também do número de horas de formação, do número mínimo de participantes e de quais os valores remuneratórios que o formador vai auferir no final da mesma. Assim sendo estes três conceitos encontram-se interligados de forma intrínseca.

Desta forma, ao observarmos uma economia globalizada, verificamos a forte predominância da lógica financeira e da rentabilidade a curto-prazo, onde as organizações procuram acima de tudo a flexibilidade e a redução de custos fixos, privilegiando os investimentos capazes de obter lucro o mais rápido possível, e para esse objetivo, a resposta às exigências do mercado tem de ser feita de forma imediata (Antunes, 2000), e desta forma as organizações da área da formação profissional procuram uma força de trabalho capaz de se adaptar rapidamente às necessidades das empresas num contexto de forte concorrência, o que leva os formadores a terem de se adaptar às constantes mudanças do mercado de forma a poderem obter maior número de horas de formação junto das diversas entidades sem se vincularem a uma única e exclusiva, visto a “flexibilidade” pretendida por partes das mesmas. As organizações flexíveis passam a ser vistas como o modelo organizacional privilegiado para fazer face a um mercado fortemente globalizado e cada vez mais concorrencial e instável, e desta forma os formadores passam a ser considerados mão de obra qualificada e motivada por uma maior capacidade de adaptação às mudanças, de forma a que as empresas de formação tenham uma flexibilidade de recursos que podem assumir uma flexibilidade de executar as suas funções, assim sendo as empresas ajustam-se à procura do mercado consoante as suas necessidades no momento. Este acontecimento traduz-se para os formadores como uma carreira fortemente instável uma vez que não se encontram alocados de forma permanente às empresas de formação. Encontrando-se em constante procura de oportunidades para poderem exercer a função de formadores em várias organizações em simultâneo. A flexibilidade exigida pelo mercado e pelas empresas de formação, fazem com que os

formadores profissionais tenha de exercer outras funções a fim de obterem rendimentos que lhes permitam levar uma vida estável dentro do possível, uma vez que enfrentam uma carreira precária em que não sabem bem como vai ser o dia de amanhã, consoante as necessidades do mercado, podem ser chamados a exercer funções de formadores por um curto período de tempo em cada mês ou semana de trabalho. São formadores profissionais quando as empresas assim o determinam e pelo período apenas necessário sem vínculo de efetividade ou exclusividade.

Apesar do conceito de precariedade assumir diferentes contornos e de ser objeto de divergência entre os autores, este surge comumente associado ao de flexibilidade. Contudo, segundo Kovács (2005), a relação quase instintiva que se instalou entre estes dois conceitos deve de ser abordada com precaução. Existem diversas formas de trabalho flexível, tais como os contratos temporários, o trabalho independente e o trabalho a tempo parcial, e estes são caracterizados pela diversidade e pela heterogeneidade. Podem existir várias combinações entre o trabalho flexível e o trabalho precário, sem que estes se associem entre eles.

De forma geral, Kovács (2005) descreve o trabalho flexível como um trabalho desmotivador, mal remunerado e pouco reconhecido, provocando no trabalhador um sentimento de inutilidade. Por outro lado, o trabalho precário é descrito como inseguro, instável, onde o trabalhador se encontra numa situação de ausência de previsão a longo prazo, de grande vulnerabilidade económica, de restrição dos direitos sociais e de forte ameaça de cair numa situação de desemprego.

Segundo Standing (2011, p.55), “ser trabalhador precário não se limita apenas a ter um emprego inseguro, de estar em postos de trabalho de duração limitada e com proteção laboral mínima, é ter um status que não oferece qualquer senso de carreira, de identidade ocupacional segura ou proteção do estado. A flexibilidade exige ao trabalhador precário a capacidade infinita de adaptação às necessidades do mercado. Para tal, as necessidades das pessoas ficam em segundo plano. O resultado é um aglomerado crescente de pessoas (à exceção de uma pequena elite) propensa à raiva, à alienação, à anomia e à ansiedade crónica.”

Segundo Sá (2010), o trabalho precário surge associado a quatro características:

- i) insegurança no trabalho;
- ii) perda de regalias sociais;
- iii) salários baixos;
- iv) descontinuidade nos tempos de trabalho.

Deste modo, o trabalho flexível põe em causa os próprios elementos de estruturação da experiência social. De acordo com Santos et al. (2013) a precariedade ultrapassa a esfera do trabalho, imergindo os trabalhadores numa realidade totalizante de insegurança, indefinição e instabilidade, de ausência de horizontes a médio ou longo prazo, de vulnerabilidade económica, de restrição dos direitos sociais e de forte ameaça de situação de desemprego. Segundo estes autores (2013), o movimento de precarização tem vindo a assumir um carácter cada vez mais estrutural na vida social, embutindo a incerteza na construção subjetiva das trajetórias profissionais que, desreguladas pela qualidade intermitente do emprego, se traduzem na permanente descontinuidade dos trajetos laborais, na alternância, sempre mutável, entre estatutos de emprego, de tempos de trabalho e de relações laborais, tornando a segmentação na única característica inalterável da experiência vivida (Santos et al., 2013; Standing, 2011, 2012; Kovács, 2002; Casaca, 2005).

Deste modo os desafios educacionais e formativos colocados pela nossa sociedade atual são cada vez mais exigentes e permanentes, e nos últimos anos temos assistido a mudanças de cariz social muito profundas e que se traduzem na alteração dos comportamentos, dos estilos de vida, das atitudes e dos valores apresentando assim um impacto na vida formativa e profissional do formador. Como afirma Conte (2003, p.32), o ritmo intenso de trabalho que se verifica por toda a sociedade em geral está a tornar-se num novo padrão comum das sociedades, uma vez que se trabalha aos sábados, domingos e feriados. E durante algum tempo tudo parece estar a correr bem, até ao momento em que o indivíduo se apercebe do elevado nível de stress a que está sujeito, o que o incapacita de cumprir as suas funções profissionais e pessoais. Deste modo é necessário refletir sobre a qualidade de vida no trabalho. Verifica-se uma preocupação crescente constante nas organizações sobre este assunto, porque a realização das expectativas em relação aos resultados é levada como uma melhor perceção de bem-estar para as pessoas, o que influencia direta ou indiretamente a produtividade e os resultados financeiros da organização. O bem-estar consiste num fenómeno mais amplo e abrangente, que engloba o indivíduo na sua totalidade, sendo, assim, mais apropriado para designar a satisfação do indivíduo com diferentes aspetos de sua vida em geral (tais como a vida familiar, vida social, vida espiritual, lazer) e do seu trabalho (satisfação com o trabalho em si, o salário, as oportunidades de promoção, os colegas, a chefia); - já a saúde deve ser vista como um subcomponente do bem-estar, que se expressa por meio de indicadores psicológicos ou

mentais (afeto, frustração, ansiedade) e indicadores físicos ou fisiológicos (pressão sanguínea, condição cardiovascular, saúde física geral).

### 1.3– Objetivos:

#### **Objetivos gerais:**

O estudo tem como objetivo analisar a relação entre a instabilidade profissional e o burnout.

#### **Objetivos específicos:**

Analisar o papel preditor da instabilidade profissional nas diferentes dimensões do burnout;

Analisar o papel preditor da percepção da empregabilidade nas diferentes dimensões dos burnout;

Analisar os determinantes sociodemográficos do burnout nos formadores.

### 1.4 – Hipóteses:

H1: A instabilidade profissional prediz positivamente o burnout nos formadores profissionais, no sentido em que maior instabilidade, se associa a níveis mais elevados de sintomas de burnout.

H1a: A exaustão emocional prediz positivamente o burnout nos formadores profissionais;

H1b: A despersonalização prediz positivamente o burnout nos formadores profissionais;

H1c: A baixa realização profissional prediz positivamente o burnout nos formadores profissionais;

H2: A empregabilidade prediz negativamente o burnout nos formadores profissionais, no sentido em que maior empregabilidade, se associa a níveis mais baixos de sintomas de burnout;

H2a: A exaustão emocional prediz positivamente o burnout nos formadores profissionais;

H2b: A despersonalização prediz positivamente o burnout nos formadores profissionais;

H2c: A baixa realização profissional prediz positivamente o burnout nos formadores profissionais;

## Capítulo 2 - Método

### Participantes

A amostra foi constituída por 103 formadores profissionais que exercem a função de formadores em diversas organizações que prestam serviços de formação em Portugal e nos Países de Língua Oficial Portuguesa. Destes 103 participantes, 49,5% representa o género feminino com 51 participantes, e 50,5% representa o género masculino com 52 participantes. No que diz respeito às idades dos participantes, estas encontram-se entre os 21 e os 63 anos, sendo que a média de idades rondam os 46 anos. Quando analisamos o número de filhos verificamos que os valores se situavam entre o 0 e os 5, sendo que o número médio de filhos dos participantes é de 2 filhos, representados assim com cerca de 34%. No que diz respeito ao estado civil dos participantes, 46 são casados (44,7%), 21 são separados (20,4%), 21 são solteiros (20,4%) e 15 vivem em união de facto (14,6%). Ao analisarmos as suas habilitações académicas, verificamos que 53 participantes têm Mestrado (51,5%), 35 participantes têm Licenciatura (34%), 7 participantes têm Doutoramento (6,8%), 4 participantes têm Bacharelato (5,9%), 3 participantes têm o Ensino Secundário (2,9%) e 1 participante tem o Ensino Primário (1%). Dos participantes, 62 deles exercem funções de formadores em conciliação com outra atividade (60,2%) e os restantes 41 exercem funções de formadores a tempo integral (39,8%). As atividades profissionais principais exercidas pelos participantes são: 30 exercem funções na área da Educação (29,1%), 17 exercem funções em Outra área (16,5%), 9 exercem funções na área da Consultoria e Serviços de Investigação (8,7%), 8 exercem funções na área das Vendas (7,8%), 7 exercem funções na área da Administração Pública (6,8%), 7 exercem funções na área da Comunicação (6,8%), 6 exercem funções na área das Finanças (5,8%), 4 exercem funções na área da Agricultura e Horticultura (3,9%), 4 exercem funções na área da Saúde (3,9%), 4 exercem funções na área das Tecnologias de Informação (3,9%), 2 exercem funções na área da Construção (1,9%), 2 exercem funções na área do Entretenimento (1,9%), 2 exercem funções na área da Manufatura (1,9%) e 1 exerce funções na área dos Transportes e da Logística (1%). Deste modo ao analisarmos o seu vínculo laboral, 50 participantes responderam que tinham contrato de prestação de serviços (48,5%), 19 contrato de trabalho a termo certo (18,4%), 8 contrato de trabalho a termo incerto (7,8%), 21 contrato sem termo (20,4%) e 5 tinham contrato de utilização de trabalho temporário.

## Metodologia

A metodologia utilizada para a realização deste estudo consistiu na recolha de informação através da realização de um inquérito por questionário dirigido a profissionais que desempenhem funções de formação profissional.

A técnica de recolha de dados foi adotada de forma a obter dados que permitam atingir os objetivos propostos passam pela utilização de um inquérito por questionário construído online, e posteriormente divulgado através de um link às associações de formadores profissionais e ao IIEFP. Foi também aplicado num grupo de formadores que colaboravam com uma empresa de consultoria e formação sediada em Lisboa que presta serviços de formação em Portugal e nos Países de língua oficial Portuguesa.

As Escalas utilizadas na construção do inquérito por questionário são:

1. Escala de Maslach Burnout Inventory- Educators Survey (versão Portuguesa adaptada de Schaufeli et al.(2002) Questionário para o estudo da síndrome de burnout em professores, composto de 22 itens, cuja resposta é efetuada com recurso a uma escala de Likert de 7 itens, por exemplo: “Sinto-me emocionalmente esgotado(a) com o meu trabalho.”, as resposta podem ser: nunca (1), algumas vezes por ano (2), uma vez por mês (3), algumas vezes por mês (4), uma vez por semana (5), algumas vezes por semana (6), todos os dias (7). Existem 9 itens que avaliam a exaustão emocional (itens 1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 e 20), 8 itens que avaliam a realização pessoal (itens 4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 e 21) e 5 itens que avaliam a despersonalização (itens 5, 10, 11, 15, 22).

2. Escala de Medidas de Insegurança Laboral e Perceção de empregabilidade De Witte, 2000; De Cuyper e De Witte, 2010; versão portuguesa Marques, 2013). Questionário para o estudo das medidas de insegurança laboral e das perceções da empregabilidade, composto por 10 itens, cuja resposta é efetuada com recurso a uma escala de Likert de 5 pontos, por exemplo: “Sinto-me inseguro acerca do meu futuro neste emprego”, sendo as respostas a seguintes: Discordo totalmente (1), Discordo (2), Não concordo nem discordo (3), Concordo (4), Concordo totalmente (5). Existem 2 itens (itens 1 e 2) que avaliam a insegurança laboral, e 8 itens que avaliam a perceção de empregabilidade (itens de 3 a 10)

O tratamento estatístico dos dados foi efetuado com recurso à utilização da ferramenta SPSS v.24. Foram realizados os apuramentos dos alfas de Cronbach, estatísticas descritivas, correlações, testes de diferenças de médias e regressões.

## Capítulo 3 – Análise de Resultados

### Consistência interna e estatísticas descritivas do burnout

Para analisar a fiabilidade do presente estudo foi utilizada uma tabela com os valores das amostras dos Alfas de Cronbach de estudos anteriores realizados sobre a Síndrome de Burnout. Deste modo, foram utilizadas as amostras do estudo de Maslach e Jackson (1997), e do estudo de Marques Pinto (2000), do estudo de Martins (2008), de modo a podermos comparar os alfas dos mesmos com os obtidos no presente estudo. Deste modo, podemos apurar que no presente estudo a exaustão emocional apresenta um bom índice de consistência interna ( $\alpha = 0,89$ ) e encontra-se de acordo com os valores apresentados pelos estudos anteriores. O segundo fator, a despersonalização, apresenta um fraco nível de consistência interna ( $\alpha = 0,66$ ) e, quando comparado com os valores dos estudos anteriores, verificamos que se encontra de acordo com o valor apresentado pelo estudo da amostra portuguesa do autor Martins (2008), que apresenta um ( $\alpha = 0,62$ ), mas por outro lado encontra-se em desacordo com o estudo da amostra americana de Maslach e Jackson (1997) que apresentava ( $\alpha = 0,79$ ) e com a amostra portuguesa de Marques Pinto (2000) que tinha ( $\alpha = 0,56$ ). O terceiro fator, a perda da realização pessoal, apresenta um nível razoável de consistência interna ( $\alpha = 0,69$ ) indo de encontro aos estudos anteriores realizados. Deste modo, verifica-se que os níveis de consistência interna das escalas foram satisfatórios, à exceção da dimensão de despersonalização, que tende a apresentar valores mais baixos (Tabela 1).

**Tabela 1**

Alfas de Cronbach dos estudos anteriores e do presente estudo Burnout

Subescala do MBI	Alpha de Cronbach's			Presente estudo
	Amostra Americana Maslach & Jackson (1997)	Amostra Portuguesa Marques Pinto (2000)	Amostra Portuguesa Martins (2008)	
Exaustão Emocional	0,90	0,86	0,86	0,89
Despersonalização	0,79	0,56	0,62	0,66
Perda da Realização Pessoal	0,71	0,76	0,77	0,69

Ao analisarmos as médias e os desvios padrão das dimensões que caracterizam o Burnout podemos observar os seguintes resultados: a exaustão emocional, apresenta uma média de 17,50 e um desvio padrão de 12,68; a perda da realização pessoal, possui uma média de 35,32 e desvio padrão de 9,08; e a despersonalização, dispõe de uma média de 5,44 e de um desvio padrão de 5,24. (Tabela 2)

**Tabela 2**

Estatísticas descritivas das dimensões do Burnout

	N	Mínimo	Máxim o	Média	Desvio Padrão
Exaustão Emocional	103	3,00	54,00	17,50	12,68
Perda da Realização Pessoal	103	8,00	48,00	35,32	9,08
Despersonaliz ação	103	,00	21,00	5,44	5,24

### **Caracterização do burnout em função das características sociodemográficas**

Realizamos uma análise complementar com vista a caracterizar o burnout em função das características sociodemográficas

Podemos verificar que, os participantes do **género** feminino, apresentam uma média de 18,07 e um desvio padrão de 12,18, no campo da exaustão emocional. Por outro lado, os participantes do género masculino, apresentam uma média de 16,94 e um desvio padrão de 13,25, no campo da exaustão emocional. Deste modo verifica-se que as médias são estatisticamente diferentes no que diz respeito à exaustão emocional.

Quando analisamos a realização pessoal verificamos que o género feminino apresenta uma média de 36,62 e um desvio padrão de 8,85, por outro lado o género masculino apresenta uma média de 34,03 e um desvio padrão de 9,21. Deste modo verifica-se que as médias são estatisticamente diferentes no que diz respeito à realização pessoal.

No que diz respeito à despersonalização, verificamos que o género feminino apresenta valores médios de 4,88 e desvio padrão de 4,42, já o género masculino exhibe

uma média de 6,0 e um desvio padrão de 5,93. Deste modo verifica-se que as médias são estatisticamente diferentes no que diz respeito à despersonalização. (tabela 3)

**Tabela 3**

Médias das dimensões do Burnout por género

Estatísticas descritivas						
	Género	N	Média	Desvio Padrão	Valor do teste t	
Exaustão Emocional	Feminino	5	1	12,18	-	
		1	8,07			
	Masculino	5	1	13,25	-	
		2	6,94			
	Total					0,45
Realização Pessoal	Feminino	51	36,62	8,85	-	
	Masculino	52	34,03	9,21	-	
	Total					1,45
Despersonalização	Feminino	51	4,88	4,42	-	
	Masculino	52	6,00	5,93	-	
	Total					-1,08

Quando analisamos a **formação académica** dos participantes, verificamos que os resultados revelam diferenças significativas entre as várias habilitações, nas 3 dimensões de burnout. Verifica-se que a exaustão emocional apresenta a média mais elevada nos participantes que têm licenciatura (média = 21,08), a realização tem a média mais elevada nos participantes que têm Bacharelato (média = 39,75) e a despersonalização é mais elevada nos participantes que têm bacharelato (média = 9,0) (tabela 4)

**Tabela 3**

Médias das dimensões do Burnout por formação académica

Formação Académica	Exaustão Emocional		Realização pessoal		Despersonalização	
	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão	Média	Desvio Padrão
Ensino secundário	13,66	6,11	32,33	4,04	2,33	2,08
Bacharelato	16,25	17,91	39,75	8,46	9,0	8,28
Licenciatura	21,08	14,10	35,02	7,7	6,62	8,03
Mestrado	14,30	10,52	36,07	9,86	4,66	4,36
Doutoramento	24,57	13,17	32,85	8,68	4,28	5,49

Ao analisarmos o **estado civil** dos participantes podemos perceber que a nível de exaustão emocional apresenta médias com diferenças significativas, sendo que os solteiros são os que apresentam a média mais elevada. (média = 18,28, desvio padrão = 11,61).

No que diz respeito à realização pessoal, verificamos que os participantes apresentam média com diferenças significativas, sendo que os casados são os que apresentam valores mais elevados (média = 36,52, desvio padrão = 9,65)

Já a despersonalização apresenta também ela médias com diferenças significativas, sendo que os participantes que estão em união de facto apresentam valores mais elevados (média = 6,53 e desvio padrão = 7,18) (Tabela 5)

**Tabela 5**

Médias das dimensões do Burnout por estado civil

Estado Civil	Exaustão Emocional		Realização pessoal		Despersonalização	
	Média	Desvio	Média	Desvio	Média	Desvio
		Padrão		Padrão		Padrão
Solteiros	18,28	11,61	34,42	7,58	5,76	5,20
União de facto	20,0	15,37	32,86	9,53	6,53	7,18
Casados	17,0	12,30	36,52	9,65	4,76	4,15
Divorciados/separados	16,04	13,10	35,33	9,04	5,85	5,99

Seguidamente ao analisarmos os tipos de **vinculo laboral** verificamos que, apresenta também ele, diferenças significativas aquando da comparação das suas médias. Deste modo no que diz respeito à exaustão emocional, verificamos que os contratos de utilização de trabalho temporário apresentam valores mais elevados de exaustão emocional (média =14,82 e desvio padrão = 10,99). A realização pessoal apresenta valores mais elevados nos contratos sem termo (média = 36,04 e desvio padrão =9,57). A despersonalização tem valores mais elevados nos contratos de utilização de trabalho temporário (média = 12,8 e desvio padrão = 9,88). (tabela 6)

**Tabela 6**

Médias das dimensões do Burnout por vinculo laboral

Vínculo laboral	Exaustão Emocional			Realização pessoal			Despersonalização		
	N	Média	Desvio	N	Média	Desvio	N	Média	Desvio
			Padrão			Padrão			Padrão
Contrato de prestação de serviços	50	14,82	10,99	50	37,38	8,65	50	3,88	3,98
Contrato de trabalho a termo certo	19	20,78	11,92	19	32,31	8,96	19	6,31	4,78

Contrato de trabalho a termo incerto	8	27,12	18,09	8	29,87	9,86	8	9,75	6,69
Contrato de trabalho sem termo	21	14,47	9,12	21	36,04	9,57	21	5,00	4,20
Contrato de utilização de trabalho temporário	5	29,20	21,19	5	31,80	4,86	5	12,80	9,88
Total	103	17,50	12,68	103	35,32	9,08	103	5,44	5,24

### Consistência interna e estatísticas descritivas da insegurança e percepção de empregabilidade

Ao analisarmos os alfas da insegurança no trabalho ( $\alpha = 0,86$ ) e da percepção da empregabilidade ( $\alpha = 0,87$ ) verificamos que ambas as variáveis apresentam um bom nível de consistência interna. Deste modo, verifica-se que os níveis de consistência interna das escalas foram satisfatórios apresentando valores fortes para a aplicação experimental do instrumento.

Ao analisarmos as médias e os desvios padrão da insegurança no trabalho e na percepção da empregabilidade obtemos as seguintes descrições das mesmas: a insegurança no trabalho tem a média 3,36 e desvio padrão de 1,20 e a percepção da empregabilidade tem média 2,96 e desvio padrão 0,83. (tabela 7)

**Tabela 7**

Estatísticas descritivas da percepção da insegurança no trabalho e da percepção de empregabilidade

		Estatísticas Descritivas				
		N	Mínimo	Máxim o	Média	Desvio Padrão
Insegurança Trabalho	no	103	1,00	5,00	3,36	1,20
Percepção empregabilidade	da	103	1,00	5,00	2,96	,83

## Análise dos preditores do burnout

Foi realizada a regressão linear múltipla, de forma a esta possa ser utilizada para verificar os valores da variável dependente em função das outras variáveis do modelo. Deste modo realizaram-se três regressões.

A primeira regressão tinha como variável dependente a exaustão emocional, as outras variáveis analisadas foram o género, a idade, as habilitações, o estado civil, o vínculo profissional, a perceção da insegurança no trabalho e a perceção de empregabilidade. Após analisarmos a sumarização do modelo verificamos que R quadrado ( $r^2$ ) ajustado correspondente aos preditores vínculo profissional, idade, habilitações, género e estado civil é de 0,05 ou seja, cerca de 5,0% da exaustão emocional é explicado por estes preditores. Por outro lado, o R quadrado ( $r^2$ ) ajustado correspondente aos preditores vínculo profissional, idade, habilitações, género, estado civil, perceção de insegurança no trabalho é de 0,17, ou seja, 17% da exaustão emocional é explicada por estes preditores. Ainda assim, por outro lado, o R quadrado ( $r^2$ ) ajustado correspondente aos preditores vínculo profissional, idade, habilitações, género, estado civil, perceção da insegurança no trabalho e perceção da empregabilidade corresponde a 0,16, ou seja 16% da exaustão emocional é explicada por estes preditores. (tabela 8)

**Tabela 8**

Sumarização do modelo

Modelo	R	R quadrado	R quadrado ajustado	Std. Erro de estimativa	Mudanças estatísticas			
					R quadrado e mudança	mudança de F	f1	f2
				12,32	,10	2,21	7	,059
32 <sup>a</sup>		10	05	11,51	,12	15,1	8	00
47 <sup>b</sup>		22	17	11,56	,00	,12	5	72
47 <sup>c</sup>		22	16					

a. Preditores: (Constantes), Vínculo profissional:, Idade, Habilitações, Género, Estado Civil

b. Preditores: (Constantes), Vínculo profissional:, Idade, Habilitações, Género, Estado Civil, Perceção da Insegurança no Trabalho

c. Preditores: (Constantes), Vinculo profissional:, Idade, Habilitações, Género, Estado Civil, Percepção da Insegurança no Trabalho, Percepção de empregabilidade

Quando analisamos a tabela de coeficientes em que a variável dependente é a exaustão emocional podemos concluir que o nível de significância da idade é 0,04, ou seja é significativo visto ser inferior a 0,05. Verificamos ainda que o nível de significância da percepção de insegurança no trabalho de 0,000, ou seja é significativo visto ser inferior a 0,05. Deste modo a idade e a percepção da insegurança no trabalho são preditores significativas para a exaustão emocional.

Com base na análise dos Betas ( $\beta$ ) podemos observar que a idade tem uma influência negativa de  $-0,20$ , e a percepção de insegurança tem um influência positiva de  $0,36$  sobre a exaustão emocional. (tabela 9)

**Tabela 9**

Coeficientes do modelo

Modelo	Uniformização		Coeficientes		t	Sig.
	de coeficientes		standardizados			
	B	Std. Erro	Beta			
1 (Constante)	37,42	9,83		3,80	,00	
Género	-,63	2,47	-,02	-,258	,79	
Idade	-,29	,14	-,20	-2,05	,04	
Habilitações	-1,65	,85	-,19	-1,93	05	
Estado Civil	-,00	1,16	-,00	-,00	,99	
Vinculo profissional:	1,08	,93	,11	1,16	,24	
2 (Constante)	25,16	9,71		2,59	,01	
Género	-,21	2,31	-,00	-,09	,92	
Idade	-,36	,134	-,26	-2,74	,00	
Habilitações	-1,12	,81	-,13	-1,39	,16	
Estado Civil	-,65	1,09	-,05	-,59	,55	
Vinculo profissional:	1,53	,87	,16	1,74	,08	
Percepção da Insegurança no Trabalho	1,93	,49	,36	3,89	,00	
3 (Constante)	22,57	12,21		1,84	,06	
Género	-,38	2,37	-,01	-,16	,87	

Idade			-,35	,14	-,25	-2,52	,01
Habilitações			-1,15	,81	-,13	-1,40	,16
Estado Civil			-,65	1,10	-,05	-,59	,55
Vínculo profissional:			1,57	,89	,16	1,76	,08
Perceção da Insegurança no Trabalho			2,01	,54	,38	3,69	,00
Perceção de empregabilidade			,07	,20	,03	,35	,72

a. Variável dependente: Exaustão Emocional

O segundo modelo tinha como variável dependente a realização pessoal, as outras variáveis analisadas foram o género, a idade, as habilitações, o estado civil, o vínculo profissional, a perceção da insegurança no trabalho e a perceção de empregabilidade.

Após analisarmos a sumarização do modelo verificamos que R quadrado ( $\hat{r}^2$ ) ajustado correspondente aos preditores vínculo profissional, idade, habilitações, género e estado civil é de 0,05 ou seja, cerca de 5,0% da realização pessoal é explicado por estes preditores.

Por outro lado, o R quadrado ( $\hat{r}^2$ ) ajustado correspondente aos preditores vínculo profissional, idade, habilitações, género, estado civil, perceção de insegurança no trabalho é de 0,09, ou seja, 9% da realização pessoal é explicada por estes preditores. Ainda assim, por outro lado, o R quadrado ( $\hat{r}^2$ ) ajustado correspondente aos preditores vínculo profissional, idade, habilitações, género, estado civil, perceção da insegurança no trabalho e perceção da empregabilidade corresponde a 0,08, ou seja 8% da realização pessoal é explicada por estes preditores.

**Tabela 10**

Sumarização do modelo

Modelo	R	R <sup>2</sup>	R <sup>2</sup> ajustado	Std. Erro de estimação	Mudanças estatísticas				
					R <sup>2</sup> quadrado	F	df	df	Sig. F
1	,31 <sup>a</sup>	,09	,05	8,85	,09	2,07	5	97	,07
2	,38 <sup>b</sup>	,14	,09	8,66	,04	5,40	1	96	,02
3	,38 <sup>c</sup>	,14	,08	8,69	,00	33	1	95	,56

a. Preditores: (Constante), Vínculo profissional:, Idade, Habilitações, Género, Estado Civil

b. Preditores: (Constante), Vínculo profissional:, Idade, Habilitações, Género, Estado Civil, Perceção da Insegurança no Trabalho

c. Preditores: (Constante), Vínculo profissional:, Idade, Habilitações, Género, Estado Civil, Perceção da Insegurança no Trabalho, Perceção de empregabilidade

Quando analisamos a tabela de coeficientes em que a variável dependente é a realização pessoal podemos concluir que o nível de significância do género é 0,00, ou seja é significativo visto ser inferior a 0,05.

Verificamos ainda que o nível de significância da idade é de 0,02, ou seja é significativo visto ser inferior a 0,05. Podemos verificar ainda que a variável perceção da insegurança no trabalho é de 0,02, ou seja é significativa visto ser inferior a 0,05. Deste modo o género, a idade e a perceção da insegurança no trabalho são preditores significativas para a realização pessoal.

Com base na análise dos Betas ( $\beta$ ) podemos observar que o género tem uma influência negativa de  $-0,16$ , a idade tem uma influência positiva de  $0,23$ , e a perceção de insegurança tem um influência negativa de  $0,22$  sobre a realização pessoal.

**Tabela 11**

Coeficientes

		Coeficientes <sup>a</sup>				
Modelo	Uniformização de coeficientes	Coeficientes		t	Sig.	
		B	Std. Erro			Beta
1	(Constantes)	34,34	7,06		4,86	,00
	Género	-3,03	1,77	-,16	-	,09
	Idade	,19	,10	,19	1,70	,05
	Habilitações	,00	,61	,00	1,93	,99
	Estado Civil	-,89	,83	-,11	-,01	,28
	Vinculo profissional:				1,07	
		-,82	,67	-,12	-	,22
					1,22	
2	(Constantes)	39,85	7,30		5,45	,00
	Género	-3,22	1,74	-,17	-	,06
	Idade	,23	,10	,23	1,85	,0
	Habilitações	-,22	,61	-,03	2,30	,71
	Estado Civil	-,60	,82	-,07	-,37	,46
	Vinculo profissional:				-,73	,12
		-1,02	,66	-,15	-	,12
					1,54	
	Perceção da Insegurança no Trabalho	-,86	,37	-,22	-	,02
					2,32	
3	(Constantes)	36,63	9,18		3,98	,00
	Género	-3,43	1,78	-,19	-	,0
	Idade	,24	,10	,24	1,92	,02
	Habilitações	-,25	,61	-,04	2,36	,67
	Estado Civil	-,59	,82	-,07	-,41	,47
	Vinculo profissional:				-,72	,15
		-,96	,67	-,14	-	,15
					1,44	
	Perceção da Insegurança no Trabalho	-,77	,40	-,20	-	,06
					1,89	
	Perceção de empregabilidade	,08	,15	,06	,58	,56

a. Variável dependente: Realização Pessoal

O terceiro modelo tinha como variável dependente a despersonalização, as outras variáveis analisadas foram o género, a idade, as habilitações, o estado civil, o vínculo profissional, a perceção da insegurança no trabalho e a perceção de empregabilidade.

Após analisarmos a sumarização do modelo verificamos que R quadrado ( $r^2$ ) ajustado correspondente aos preditores vínculo profissional, idade, habilitações, género e estado civil é de 0,06 ou seja, cerca de 6,0% da despersonalização é explicado por estes preditores.

Por outro lado, o R quadrado ( $r^2$ ) ajustado correspondente aos preditores vínculo profissional, idade, habilitações, género, estado civil, perceção de insegurança no trabalho é de 0,11, ou seja, 11% da despersonalização é explicada por estes preditores. Ainda assim, por outro lado, o R quadrado ( $r^2$ ) ajustado correspondente aos preditores vínculo profissional, idade, habilitações, género, estado civil, perceção da insegurança no trabalho e perceção da empregabilidade corresponde a 0,12, ou seja 12% da despersonalização é explicada por estes preditores.

## Capítulo 4 Discussão dos resultados

Quando analisamos o modelo de Maslach, verificamos que o mesmo caracteriza o burnout como um processo de exaustão emocional e como tal esta é a dimensão que desencadeia todo o processo, sendo seguida pela dimensão da despersonalização, e como consequências de ambas surge a diminuição da realização pessoal no trabalho.

Assim sendo, os resultados obtidos no presente vão de encontro ao defendido pelo mesmo autor, uma vez que a dimensão que apresenta valores mais elevados é a realização pessoal o que pode explicar a média da despersonalização ser a mais baixa das três dimensões (média = 5,44).

Os valores médios obtidos na dimensão realização pessoal, podem passar pela variedade de aspetos culturais das organizações onde prestam serviços de formação.

Deste modos os resultados obtidos vão de encontro aos apresentados pelos autores na literatura existente sobre este assunto.

Segundo Borges, os cargos com atribuições mais variadas, mais complexas e que requerem mais exigências na realização das diversas tarefas, mais qualificações e novas competências dos colaboradores fazem com que se verifique uma relação positiva entre a instabilidade laboral e o burnout, uma vez que quando a instabilidade laboral cresce, os níveis de burnout também aumentam. Este fator acontece porque existe uma cobrança de eficiência e produtividade por parte das entidades e do mercado. E o excesso de competição gera sentimentos contraditórios tais como a insegurança, a ameaça, a culpa, a baixa autoestima, a insatisfação e a desmotivação. Assim sendo os resultados obtidos quando analisamos as médias e os desvios padrão da insegurança no trabalho e na percepção da empregabilidade verificamos que estão de acordo com o que este autor defende.

Assim sendo, quando analisamos as variáveis que têm maior e menor impacto nas dimensões do Burnout podemos verificar que dentro da dimensão exaustão emocional, a variável que apresenta uma média mais elevada (2,58) é: "Trabalhar com pessoas o dia todo exige-me um grande esforço" e a variável que apresenta uma média mais baixa (1,20) é: "Trabalhar diretamente com as pessoas causa-me stress. Dentro da dimensão da realização pessoal, a variável que apresenta uma média mais elevada (4,92) é: " Sinto que através do meu trabalho influencio positivamente na vida dos outros" e a variável que apresenta uma média mais baixa (3,71) é: "Tenho conseguido muitas realizações na

minha profissão.” E posteriormente, dentro da dimensão da despersonalização, a variável que apresenta uma média mais elevada (1,38) é: “Tenho-me tornado mais insensível com as pessoas” e a variável que apresenta uma média mais baixa (0,55) é: “Creio que trato algumas pessoas como se fossem objetos.”

Estes dois itens confirmam que quando se exerce demasiada pressão nos colabores em virtude de resultados mais competitivos, estes apresentam tendência a desenvolver sentimentos contraditórios tais como a insegurança, a ameaça, a culpa, a baixa autoestima, a insatisfação e a desmotivação, o que mais uma vez é defendido na literatura analisada. Deste modo a hipótese (H1), que afirma que a instabilidade profissional prediz positivamente o burnout nos formadores profissionais na medida em que maiores níveis de instabilidade, maiores serão os níveis de burnout, vai de encontro ao que os autores defendem na literatura, visto que o stress pode ser percecionado como uma experiência individual.

Todos estes fatores levam à exaustão emocional do individuo, logo de acordo com a hipótese (H1a), a exaustão emocional prediz positivamente o burnout nos formadores, na medida em que maior exaustão emocional maior nível de burnout, uma vez que sendo o desgaste a que as pessoas estão sujeitas diariamente nos seus ambientes e nas relações com o trabalho é um dos fatores na determinação do stress e conseqüente burnout.

Podemos concluir que a relação entre a instabilidade laboral e o burnout é um relação positiva em que quando uma aumenta a outra também aumenta. No que diz respeito às dimensões do burnout verificamos que a exaustão emocional apresenta valores mais elevados no género feminino com 18,07 de valor médio enquanto o género masculino apenas apresenta 16,95 de valor médio, logo o género feminino é mais propenso a sofrer de exaustão emocional. No que diz respeito à realização pessoal, o género feminino apresenta valores médias de 36,62 face ao género masculino com 34,03, deste modo o género feminino sente-se mais realizado. Por último, a despersonalização apresenta valores mais elevados no género masculino com 6,0 face ao género feminino, logo os género masculino tende a desligar-se mais do que o género feminino, estes resultados vão de encontro ao que Farber, e posteriormente Codo, defendem uma vez que os formadores do género feminino são mais flexíveis e abertos para lidar com as pressões dos processos de ensino.

Concluindo, o género feminino tem níveis mais elevados de exaustão emocional e realização pessoal e o género masculino apresenta níveis de despersonalização mais

elevados. Os participantes doutorados, em união de facto, e com contratos de utilização de trabalho temporário têm níveis mais elevados de exaustão emocional, os bacharelados, casados e com contrato de prestação de serviço apresentam valores mais elevados de realização pessoal e os bacharelados em união de facto apresentam valores mais elevados de despersonalização.

No que concerne às limitações encontradas no decorrer desta dissertação, posso referir que a amostra é pequenas dimensões, tendo em conta o âmbito que procurei estudar, bem como o facto do questionário ser de autopreenchimento, o que poderá ter levado ao desenvolvimento de algum enviesamento aquando do seu correto preenchimento. Outro facto condicionante para a realização do mesmo passou pela falta de cooperação por parte da entidade formadora onde o estudo foi aplicado, o que dificultou a recolha de informação.

No que diz respeito a estudos futuros, será interessante estudar populações que se encontrem alocados em diversas entidades formadoras, mas cujas áreas de atuação sejam as mesmas, ou sejam a área de ensino seja a mesma (exemplo: área comportamental, área financeira, entre outras). Outra sugestão poderá passar pela realização de entrevistas presenciais com os profissionais de modo a perceber como está o seu contrato psicológico com as organizações.

## Referências bibliográficas

Antunes, R. (2000). *Adeus ao Trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez

Aubert, N. (1993) *A neurose profissional*. São Paulo: Revista de Administração de Empresas.

Barbosa, R. M. de S. A. (2002); Guimarães, Tomas de Aquinho. *Síndrome de burnout: relações com comprometimento afetivo entre gestores de organização estatal*. In Encontro de estudos organizacionais. Recife: Observatório da realidade organizacional. ANPAD.

Borges, L. O. (2002); Argolo, J. C. T.; Pereira, A. L. de S., Machado, E. A. P.; Silva, W.S.da. *A síndrome de burnout e os valores organizacionais: um estudo comparativo em hospital universitário*. *Psicologia: Reflexão e Crítica*,

Carlotto, M. S.(2002)*A síndrome de burnout e o trabalho docente*. Psicologia em Estudo, Maringá.

Castells, M. (2007). *A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura - Volume I - A sociedade em rede*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

Codo, W. (Coord.) (2006). *Educação: carinho e trabalho*. 4. ed. Petrópolis, RJ: Vozes; Brasília: Confederação Nacional dos Trabalhadores em Educação/Universidade de Brasília/Laboratório de Psicologia do Trabalho.

Conte, A. L.. *Qualidade de vida no trabalho*. Revista FAE Business, n. 7, nov, 2003.

European Agency for Safety and Health at Work (2009). *OSH in figures: Stress at work – Facts and figures*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Evans, P. C.,( Jul/Ago/Set, 1996) *Sucesso e qualidade de vida*. Revista de Administração de Empresas, v. 36, n. 3, p. 14-22.

Fernandes, E. C.(1998.); Gutierrez, L. H. *Qualidade de vida no trabalho: uma experiência brasileira*. Revista de Administração da USP, v. 23, nº 4. Ferreira, M. C.; Pacheco S., Pinto, N. M.; Fernandes, H. de A. e Silva, A. P. C. e (2007), *O bem-estar no trabalho e a perda da exaustão emocional*. Anais do XXXI Encontro da ANPAD. Rio de Janeiro

Kendall, E., Murphy, P., O'Neill, V., & Bursnall, S. (2000). *Occupational stress: Factors that contribute to its occurrence and effective management. A report to the*

*workers's compensation and rehabilitation comission.* Australia: Centre for Human Services Griffith University.

Lacaz, F. A. C. (, 2000), *Qualidade de vida no trabalho e saúde / doença.* Ciência & Saúde Coletiva, n. 05, vol. 01

Lima, N. K. do N.; Lima, C. F.; Silva, E. S.do; Oliveira, J. A., (2008)*Burnout: analisando a síndrome no ramo das indústrias alimentícias do Rio Grande do Norte.* Anais do XXXII EnANPAD

Limongi-França, A. C.(1997), *Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, invações e desafios nas empresas brasileiras.* Revista Brasileira de Medicina Psicossomática. Rio de Janeiro, vol. 1, nº 2, p. 80.

Limongi-França, A. C. e Rodrigues, A. L. *Estresse e Trabalho* (2005): Uma abordagem psicossomática. São Paulo: Atlas.

Lipp, M. E. N.( 2003º), *Modelo Quadrifásico do Stress.* São Paulo: Casa do psicólogo.

Kovács, I. (2002). *As Metamorfoses do Emprego – Ilusões e Problemas da Sociedade de Informação.* Oeiras: Celta Editora.

Kovács, I. (org.) (2005). *Flexibilidade de Emprego: Riscos e Oportunidades.* Oeiras: Celta Editora.

Maslach, C. *Trabalho*(1999): *Fonte de Prazer ou Desgaste?: guia para vencer o estresse na empresa.* Campinas: Papirus,

Oliveira, P. M. de, Limongi-França, A.C. (2005), *Avaliação da gestão de programas de qualidade de vida no trabalho.*

Oliveira, S.M. de, (1997), *Reengenharia e estresse em unidades de informação.* Londrina.

Paoli, P. (1992). *First european survey on the work environment 1991–1992.* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Commission.

Sá, T. (2010). “Precariedade” e “trabalho precário”: consequências sociais da precarização laboral, Configurações[Online], 7, 1-13.

Santos, E., Alves da Silva, A., Almeida, J., & Pocinho, R. (2013). *Envelhecer precário: notas sobre trajetórias precarizantes de envelhecimento.* Revista Ibero-Americana de Gerontologia, 1, 118-133.

Soboll, L. A.P. (2002), *A face oculta da Síndrome de Bournout nos profissionais de enfermagem: uma leitura a partir da psicodinâmica do trabalho.* In Encontro da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Administração – ENANPAD,

Standing, G. (2011). *The precariat. The new dangerous class*. Londres: Bloomsbury Academic.

Standing, G. (2012). *The Precariat: From Denizens to Citizens?* Polity, 44 (4), 588-608

Tamayo, A. (2001) *Prioridades axiológicas, atividades físicas e estresse Ocupacional*. Revista de Administração Contemporânea,

Tamayo, Á., Lima, D. e da S., Abelardo. V. (2002), *Impacto do clima organizacional sobre o estresse no trabalho*. Anais do XXVI ENANPAD, Salvador, Bahia,

Vasconcelos, A. F., (2001), *Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectiva*. Caderno de Pesquisa em Administração, São Paulo

Vasconcelos, I.; Mascarenhas, A.O.,(2004), *Paradoxas organizacionais, gestão de pessoas e tecnologia na Souza Cruz*.

## Anexos

## A instabilidade laboral, a insegurança laboral e a percepção da empregabilidade dos formadores como preditores do burnout

Já não é possível preencher o formulário A instabilidade laboral, a insegurança laboral e a percepção da empregabilidade dos formadores como preditores do burnout. Experimente contactar o proprietário do formulário se considerar que se trata de um erro.

[Retomar a recolha de respostas. \(apenas os editores de formulários podem ver este link\).](#)

Secção 2 de 5



### 1.ª Parte

O questionário que se segue destina-se a avaliar as dimensões psicométricas do burnout. Pense no seu dia-a-dia e responda a cada uma das frases de acordo com a frequência do surgimento desse sentimento.

#### 1. Sinto-me emocionalmente esgotado(a) com o meu trabalho \*

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

2. Sinto-me esgotado(a) no final de um dia de trabalho \*

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

3. Sinto-me cansado(a) quando me levanto pela manhã e preciso encarar outro dia de trabalho \*

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

4. Posso entender com facilidade o que sentem as pessoas \*

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

5. Creio que trato algumas pessoas como se fossem objetos \*

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

6. Trabalhar com pessoas o dia todo exige-me um grande esforço \*

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

7. Lido eficazmente como problema das pessoas \*

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

8. O meu trabalho deixa-me exausto(a) \*

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

9. Sinto que através do meu trabalho influencio positivamente na vida dos outros \*

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

10. Tenho me tornado mais insensível com as pessoas \*

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

11. Preocupa-me o facto de que este trabalho esteja me endurecendo emocionalmente \*

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

12. Sinto-me com muita vitalidade \*

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

13. Sinto-me frustrado(a) com o meu trabalho \*

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

14. Creio que estou a trabalhar em demasia \*

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

15. Não me preocupo realmente com o que ocorre às pessoas com quem trabalho \*

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

16. Trabalhar diretamente com as pessoas causa-me stress \*

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

17. Posso criar facilmente uma atmosfera relaxada para as pessoas \*

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

18. Sinto-me estimulado(a) depois de trabalhar em contacto com as pessoas \*

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

19. Tenho conseguido muitas realizações em minha \*

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

20. Sinto-me no limite de minhas possibilidades \*

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

21. Sinto que sei tratar de forma adequada os problemas emocionais no meu trabalho \*

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana

22. Sinto que as pessoas culpam-me de algum modo pelos seus problemas \*

- Nunca
- Algumas vezes por ano
- Uma vez por mês
- Algumas vezes por mês
- Uma vez por semana
- Algumas vezes por semana
- Todos os dias

## 2.ª Parte

O questionário que se segue destina-se a avaliar a percepção da insegurança no trabalho e aferir as perspectivas de empregabilidade internas e externas.  
Pense na sua situação laboral e indique o grau de concordância ou de discordância referente a cada uma das frases.

1- Sinto-me inseguro acerca do meu futuro neste emprego \*

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente

2- Eu sinto que posso perder este emprego num futuro próximo \*

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente

3- Seria muito fácil trabalhar noutra função, se o pretendesse \*

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente

4 - Tenho a certeza que seria rápido encontrar outra função, caso esta fosse extinta \*

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente

5 - Tenho esperança de vir a ter uma posição melhor na minha \*

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente

6 - Vou facilmente arranjar um trabalho hierarquicamente superior ao meu \*

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente

7 - Tenho a certeza que encontro rapidamente um trabalho melhor do que o que tenho agora \*

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente

8 - Seria muito fácil arranjar um emprego semelhante ao actual \*

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente

9 - Tenho esperança de que conseguiria arranjar um trabalho melhor, se o procurasse \*

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente

10 - Seria muito fácil arranjar um trabalho melhor \*

- Discordo totalmente
- Discordo
- Não concordo nem discordo
- Concordo
- Concordo totalmente

## Caraterização Sócio Demográficas

Descrição (opcional)

### Género \*

Feminino

Masculino

### Idade \*

Texto de resposta curta

---

### N.º de Filhos \*

Texto de resposta curta

### Estado Civil \*

Solteira(o)

Casada(o)

União de Facto

Divorciada(o) / Separada (o)

Víuva(o)

## Habilitações \*

- Menos de 4 anos de escolaridade
- 1º Ciclo (4º ano)
- 2º Ciclo (6º ano)
- 3º Ciclo (9º ano)
- Ensino Secundário
- Curso Tecnológico/Profissional/Outro
- Bacharelato
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento

## 5 - É formador(a) a : \*

- Tempo integral
- Em Conciliação com outro emprego

## 6- Atividade Profissional Principal

- Agricultura e horticultura
- Manufatura
- Eletricidade e gás
- Construção
- Vendas
- Transportes e logística
- Comunicação
- Finanças
- Administração pública

- Serviços comunitários
- Entretenimento
- Educação
- Saúde
- Consultoria e serviços de investigação
- Tecnologia e informática
- Outro

...

### 7- Vínculo Profissional \*

- Contrato de trabalho sem termo
- Contrato de trabalho a termo certo
- Contrato de trabalho a termo incerto
- Contrato de prestação de serviços
- Contrato de utilização de trabalho temporário

### 8 - Qual a sua carga horária semanal de trabalho \*

Texto de resposta curta

---

### 9 - Tempo de exercício da função principal \*

Texto de resposta curta

---

10 - Tempo de exercício na Organização \*

Texto de resposta curta

---

11 - Há quanto tempo é formador? \*

Texto de resposta curta

---

12 - Em média quanto tempo em horas, dispõe para exercer a atividade de formador por mês? \*

Texto de resposta curta

---

13 - Em média quanto tempo em horas, dispõe para exercer a atividade de formador por Ano? \*

Texto de resposta curta

---

14 - Em qual das áreas ministra formação? \*

Área Comportamental

Área Técnica

15 - Quais são os atuais desafios na função de formador? \*

Texto de resposta longa

---

16- Ministra formação maioritariamente: \*

Inter-empresas

Intra-empresas

Seção 5 de 5



Obrigada pela sua participação!

Descrição (opcional)

