



Inês Silva Ferreira

**Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e
Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel**

Coimbra, outubro de 2023



Inês Silva Ferreira

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

Dissertação submetida ao Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra para cumprimento dos requisitos necessários à obtenção do grau de **Mestre em Gestão de Recursos Humanos** realizada sob a orientação do professor António Calheiros.

Coimbra, outubro de 2023

*Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores
Permanentes na Indústria Automóvel*

TERMO DE RESPONSABILIDADE

Declaro ser a autora desta dissertação, que constitui um trabalho original e inédito, que nunca foi submetido a outra Instituição de ensino superior para obtenção de um grau académico ou outra habilitação. Atesto ainda que todas as citações estão devidamente identificadas e que tenho consciência de que o plágio constitui uma grave falta de ética, que poderá resultar na anulação da presente dissertação.

*Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores
Permanentes na Indústria Automóvel*

PENSAMENTO

“Levem as instalações, as máquinas, as fábricas, mas deixem as pessoas.”

Andrew Carnegie (1835-1919)

*Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores
Permanentes na Indústria Automóvel*

AGRADECIMENTOS

Ao meu orientador, Professor António Calheiros por todo o acompanhamento, motivação e ensinamentos desde a pós-graduação, e ainda pelas palavras que guardarei sempre comigo quando pensei não ser possível voltar a ser sua aluna. Certamente o melhor docente que passou pelo meu percurso académico.

Aos meus pais, por me permitirem seguir sempre os meus sonhos. Por me incentivarem a ser ambiciosa. Mãe, por todo o carinho e acompanhamento diário. Pai, por toda a força transmitida. Obrigada por absolutamente tudo.

Ao meu irmão, que me inspira todos os dias, mesmo à distância.

Ao meu namorado Filipe, pela presença diária e pela compreensão. Pelo amor, carinho, risadas. Por estar lá, sempre.

Aos meus amigos, à Jéssica, à Ana, ao Tiago, ao Francisco por serem os melhores que podia ter. A vida convosco é tão melhor.

À Elsa, por ser o exemplo prático e completo da profissional que ambiciono tornar-me. Por ser líder e mostrar a resiliência diária. E ainda ser capaz de me amparar em todos os contratempos.

À Ema e ao Amarildo por me terem acolhido de braços abertos, pelos desabafos diários e risadas. Pelos conselhos e partilha de experiência(s). É um gosto partilhar o gabinete, os dias e o trabalho convosco.

À Rita, que me abriu os olhos e a porta ao mundo dos Recursos Humanos e me mostrou o que é ser feliz a trabalhar. Por me guiar e ter ensinado a dar os primeiros passos na indústria.

À Ângela por ter sido uma verdadeira amiga e segunda mãe. Por todo o apoio quando mergulhei no mundo do trabalho e por ser das melhores pessoas que conheci.

À minha Luísa, por seres a companhia de todas as noites e dias. Porque todas as grandes aventuras da minha vida começam e terminam contigo no colo ao fim do dia.

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

RESUMO

Esta investigação pretende contribuir para melhorar a compreensão da relação entre a Satisfação no Trabalho e os níveis de *Burnout* em Trabalhadores Temporários e Permanentes da Indústria Automóvel. Os dados foram recolhidos através da aplicação de um questionário, onde se obteve uma amostra de 172 operadores semiespecializados.

Os resultados indicam que existe uma relação entre o vínculo contratual e a Satisfação no Trabalho, bem como com o *Burnout*. Nesta amostra, os trabalhadores com vínculo permanente manifestaram menor satisfação no trabalho e maiores níveis de *Burnout* do que os trabalhadores temporários. No que toca à correlação com os dados sociodemográficos, a Satisfação apresentou uma correlação negativa com a idade. Já o estado civil, o nível de escolaridade e a filiação também demonstraram correlação. Não houve correlação com o género. Relativamente ao *Burnout*, o mesmo apresentou uma correlação positiva com a idade, não apresentou qualquer correlação com o género, escolaridade e o facto de ter filhos ou não e apresentou correlação com o estado civil e a nacionalidade. Por fim, identificou-se uma correlação negativa entre a Satisfação no Trabalho e o *Burnout*.

Palavras-chave: Satisfação no Trabalho, *Burnout*, Indústria Automóvel, Trabalho Temporário.

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

ABSTRACT

This research aims to contribute to a better understanding of the relationship between Job Satisfaction and Burnout levels in Temporary and Permanent Workers in the Automotive Industry. The data was collected by applying a questionnaire to a sample of 172 semi-specialized operators.

The results indicate that there is a relationship between the contractual relationship and Job Satisfaction, as well as with Burnout. In this sample, workers with permanent contracts had lower job satisfaction and higher levels of burnout than temporary workers. As for the correlation with sociodemographic data, Satisfaction showed a negative correlation with age. Marital status, level of education and affiliation also showed a correlation. There was no correlation with gender. With regard to Burnout, there was a positive correlation with age, no correlation with gender, schooling or having children or not, and a correlation with marital status and nationality. Finally, there was a negative correlation between Job Satisfaction and Burnout.

Keywords: Job Satisfaction, Burnout, Automotive Industry, Temporary Work.

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

ÍNDICE GERAL

INTRODUÇÃO.....	1
1 REVISÃO DA LITERATURA.....	3
1.1 TRABALHO TEMPORÁRIO.....	3
1.1.1 Definição	3
1.1.2 Evolução Histórica	6
1.1.3 Contrato de Trabalho Temporário	9
1.1.4 Contrato de Utilização de Trabalho Temporário	10
1.1.5 Vantagens e Desvantagens	11
1.2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO	16
1.2.1 Definição	16
1.2.2 Antecedentes da Satisfação	17
1.2.3 Impactos da Satisfação	18
1.3 BURNOUT	21
1.3.1 Definição	21
1.3.2 Componentes	23
1.3.3 Antecedentes.....	24
1.3.4 impactos.....	26
2 ESTUDO EMPÍRICO	27
2.1 Objetivos da Investigação	27
2.2 Hipóteses da Investigação.....	27
3 METODOLOGIA.....	32

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

3.1	Natureza da Pesquisa, Procedimentos e Instrumentos de Medida.....	32
4	APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS	36
4.1	Caracterização da Amostra	36
4.2	Confiabilidade dos Instrumentos de Medição	38
4.3	Teste das Hipóteses.....	40
4.4	Discussão dos Resultados	53
	CONCLUSÃO.....	57
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	60
	APÊNDICES	77
	APÊNDICE 1 – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS TRABALHADORES	78

ÍNDICE DE TABELAS E FIGURAS

Figura 1 - Relação triangular do Trabalho Temporário.....	4
Figura 2 - Percentagem total de trabalho dependente de cada país em 2021	7
Tabela 1 - Índices de Trabalho Temporário em Portugal de 2020 a 2022	8
Tabela 2 - Os 15 itens das 5 dimensões da Escala da Satisfação no Trabalho	33
Tabela 3 - Os 22 itens das 3 dimensões da Escala do Burnout	34
Tabela 4 - Interpretação dos Alfas de Cronbach	38
Tabela 5 - Alfas de Cronbach das dimensões da Satisfação no Trabalho	39
Tabela 6 - Alfas de Cronbach das dimensões do Burnout.....	39
Tabela 7 - Correlações entre as dimensões da Satisfação do Trabalho e os tipos de contrato	40
Tabela 8 - Médias e desvios-padrão da Satisfação no Trabalho nos vínculos contratuais..	40
Tabela 9 - Teste de Levene para a Satisfação no Trabalho consoante vínculos laborais	41
Tabela 10 - Correlação entre as variáveis do <i>Burnout</i> e os tipos de contrato.....	42
Tabela 11 - Médias e desvios-padrão nas variáveis do <i>Burnout</i> consoante vínculo laboral .	43
Tabela 12 - Teste de Levene nas dimensões do <i>Burnout</i>	43
Tabela 13 - Correlações entre as variáveis da Satisfação no Trabalho e os dados sociodemográficos	44
Tabela 14 - Teste de Levene para a igualdade de variâncias nos dados sociodemográficos relativamente às várias dimensões da Satisfação no trabalho	45
Tabela 15 - Médias e desvios-padrão do género dos participantes nas variáveis da Satisfação no Trabalho.....	45

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

Tabela 16 - Médias e desvios-padrão do estado civil dos participantes na Satisfação no Trabalho.....	46
Tabela 17 - Médias e desvios-padrão na filiação dos participantes a Satisfação no Trabalho	47
Tabela 18 - Médias e desvios-padrão no nível de escolaridade dos participantes na Satisfação no Trabalho.....	47
Tabela 19 - Médias e desvios-padrão na nacionalidade na Satisfação no Trabalho.....	48
Tabela 20 - Correlações entre as variáveis do <i>Burnout</i> e os dados sociodemográficos	48
Tabela 21 - Teste de Levene para a igualdade de variâncias nos dados sociodemográficos relativaente às dimensões do <i>Bunout</i>	49
Tabela 22 - Médias e desvios-padrão no género no <i>Burnout</i>	49
Tabela 23 - Médias e desvios-padrão do estado civil no <i>Burnout</i>	50
Tabela 24 - Médias e desvios-padrão na filiação no <i>Burnout</i>	50
Tabela 25 - Médias e desvios-padrão no nível de escolaridade no <i>Burnout</i>	51
Tabela 26 - Médias e desvios-padrão na nacionalidade no <i>Burnout</i>	51
Tabela 27 - Correlações entre as variáveis da Satisfação no Trabalho e as variáveis do <i>Burnout</i>	52

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

Lista de abreviaturas, acrónimos e siglas

CT – Código do Trabalho

CTT – Contrato de Trabalho Temporário

CUTT – Contrato de Utilização de Trabalho Temporário

DP - Despersonalização

EE – Exaustão Emocional

ETT - Empresas de Trabalho Temporário

EUTT - Empresas utilizadoras de Trabalho Temporário

RP – Realização Pessoal

SatChe – Satisfação com a Chefia

SatCol – Satisfação com os Colegas

SatNat – Satisfação com a Natureza do Trabalho

SatPro – Satisfação com as Promoções

SatSal – Satisfação com o Salário

ST – Satisfação no Trabalho

TT – Trabalhador Temporário

INTRODUÇÃO

Na mesma empresa e para a mesma categoria profissional, é possível encontrar trabalhadores com diferentes tipos de contratos. Existem trabalhadores contratados diretamente pelas empresas para quem desempenham as funções, enquanto outros estão legalmente empregados por intermediários, como empresas de trabalho temporário (ETT) (De Cuyper et al. 2008). Apesar de, segundo Scheel et al. (2013), muitas leis e regulamentos nacionais sugerirem uma prática de tratamento igual entre trabalhadores temporários e permanentes, existem benefícios diferentes para ambos os tipos de contrato, o que acaba por criar uma incongruência (Shanock et al. 2010). Boyce et al. (2007) argumentaram que existe discriminação da situação contratual inerente às práticas e políticas organizacionais, uma estigmatização por parte dos trabalhadores permanentes e pelas empresas no seu todo direcionada aos colegas temporários. Por outro lado, Von Hippel e Kalokerinos (2012) e Banerjee, Tolbert, e DiCiccio (2012) mostram que os trabalhadores permanentes se sentem ameaçados pela existência dos trabalhadores temporários. Este sentimento exacerba-se quando os trabalhadores permanentes creem que os temporários pretendem ocupar os seus lugares (e.g., (Davis-Blake, Broschak, e George 2003) (Stephan e Stephan 2000).

O aumento da recorrência ao trabalho contingente – como o das empresas de trabalho temporário – também leva a que os investigadores comecem a observar as repercussões que estes tipos de modalidade contratual têm nas atitudes, comportamentos e bem-estar dos trabalhadores (De Cuyper et al. 2008). Um estudo recente feito por Çetin e Turan (2013) sublinhou uma fraca, mas positiva relação entre insegurança no trabalho - representada pela modalidade temporária – e o *Burnout* e insatisfação no trabalho. Na verdade, vários estudos reportam baixos níveis de bem-estar e saúde nos trabalhadores temporários comparativamente aos trabalhadores permanentes principalmente no que toca a: maiores níveis de stress (Yeh et al. 2007), menos satisfação no trabalho e fraco bem-estar psicológico (Aletraris 2010), (De Cuyper et al. 2008), (Virtanen et al. 2005). Por outro lado, muitos estudos indicam também que a modalidade do trabalho temporário

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

não é assim tão prejudicial aos trabalhadores e poderá estar, de facto, relacionado com menores problemas de saúde e ausências por motivos médicos (Virtanen et al. 2001), (Guest, D. et al. 2010). Estas conclusões inconsistentes referem-se não só às condições de trabalho, bem-estar e saúde, mas sim a outros aspetos tais como o desempenho no trabalho e comportamentos relacionados com a produção (De Cuyper et al. 2008). Trabalhadores expostos à insegurança no trabalho e alterações no próprio trabalho são alvo de muitos estudos e investigações. No entanto, é notório que os trabalhadores temporários estão sub-representados na literatura (Borgogni et al. 2016).

A literatura sobre o trabalho temporário e permanente indexado à indústria automóvel é escassa. Na verdade, não existe nenhum estudo que englobe estas três componentes na plataforma de investigação Web Of Science. Deste modo, este é o primeiro trabalho a estudar a relação direta entre a Satisfação no Trabalho e a Modalidade Contratual na Indústria Automóvel. Também é o primeiro estudo a observar uma relação direta entre o nível de *Burnout* e a modalidade contratual na Indústria Automóvel. Esta dissertação pretende, na sua generalidade, analisar as diferenças entre colaboradores empregados pela modalidade contratual temporária e permanente da indústria automóvel em relação à sua satisfação e níveis de *Burnout*. Em termos mais específicos, pretende-se entender melhor os diferentes impactos numa pessoa perante um contrato temporário ou um contrato permanente, perceber de que modo a situação contratual de um colaborador afeta o nível de satisfação no trabalho e entender o impacto que a modalidade contratual tem nos níveis de *Burnout* de um trabalhador.

Para prosseguir tais objetivos, foi, primeiramente, feita uma pesquisa baseada nas temáticas principais da dissertação, sendo elas as diferentes modalidades contratuais em questão, a satisfação no trabalho e o *Burnout*. Com estas variáveis, foram constituídas as hipóteses de investigação que tentam relacionar: a satisfação no trabalho com a modalidade contratual do trabalhador e *Burnout* no trabalho com a modalidade contratual do trabalhador. Seguidamente fez-se uma pesquisa quantitativa através da distribuição de um questionário com duas escalas, referentes às duas variáveis mencionadas previamente. Por fim, apontaram-se as respetivas conclusões.

1 REVISÃO DA LITERATURA

Neste capítulo apresentam-se os conceitos centrais do estudo realizado. Começa-se por analisar o conceito de Trabalho Temporário, bem como os respetivos contratos realizados entre os três intervenientes desta relação contratual. Posteriormente, analisam-se as vantagens e desvantagens que esta modalidade apresenta para o Trabalhador Temporário em si, e para uma empresa que recorra a este tipo de modalidade.

1.1 TRABALHO TEMPORÁRIO

Em Portugal, e como é sabido, desde início da década de 1990 que tem procurado flexibilizar a lei laboral. Após a aprovação da Lei nº 64-A/89, de 27-02, que procurou flexibilizar o regime dos despedimentos passando pela aprovação da Lei nº 21/96, de 17-01, que consagrou a flexibilização do tempo de trabalho, e em particular a redução dos períodos normais de trabalho, pela lei que regulou o regime jurídico do trabalho a tempo parcial (Lei nº 103/99, de 26-07), até ao atual Código do Trabalho, o legislador tem proposto uma série de incentivos à dinamização de novas formas de contratação laboral (Rebelo 2006).

1.1.1 Definição

O trabalho temporário é um termo bastante abrangível, por englobar várias formas de recrutamento, incluindo contratos a termo certo ou recrutamento *on call*, onde os trabalhadores são requeridos para tarefas específicas (Biddle et al. 2002).

Os trabalhadores temporários eram normalmente contratados pela entidade empregadora. No entanto, surgiu recentemente um tipo de contrato não-tradicional através da contratação por agências de trabalho temporário, onde um trabalhador é contratado pela agência para trabalhar para um cliente (De Cuyper et al. 2014). Esta relação é

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

frequentemente designada como uma relação de empregabilidade “triangular”, visto o contrato envolver o trabalhador, a agência de TT e a organização cliente (Purcell, Purcell, e Tailby 2004). Em termos práticos, o trabalhador é um colaborador pertencente à Empresa de Trabalho Temporário (ETT), visto ser o empregador legal, mas trabalha na localização da empresa cliente.

No regime jurídico português, instituído pela Lei 19/2007, de 22 de maio, os conceitos básicos que sustentam o TT são os seguintes:

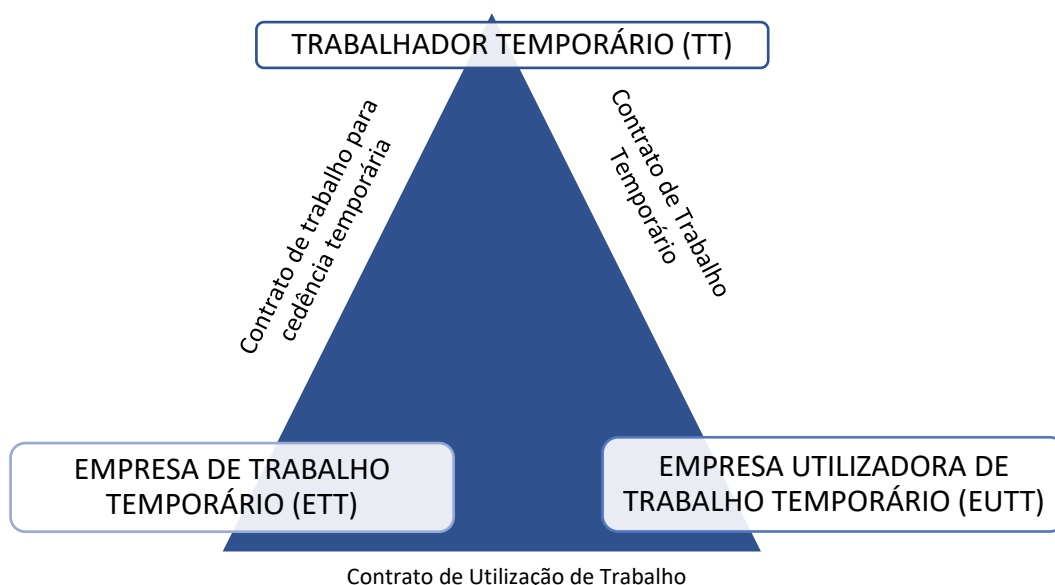


Figura 1 - Relação triangular do Trabalho Temporário

Fonte: (Elaboração Própria)

Empresa de TT – Pessoa singular ou coletiva cuja atividade consiste na cedência temporária a utilizadores da atividade de trabalhadores que, para esse efeito, admite e retribui.

Trabalhador temporário – Pessoa que celebra com uma empresa de TT um contrato de trabalho temporário ou um contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária.

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

Empresa cliente / utilizadora – Pessoa singular ou coletiva, com ou sem fins lucrativos, que ocupa, sob sua autoridade e direção, trabalhadores cedidos por uma empresa de TT.

Contrato de TT – Contrato de trabalho a termo celebrado entre uma empresa de trabalho temporário e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar temporariamente a sua atividade a utilizadores, mantendo o vínculo jurídico-laboral à empresa de TT.

Contrato de trabalho por tempo indeterminado para cedência temporária – Contrato de trabalho por tempo indeterminado celebrado entre uma empresa de TT e um trabalhador, pelo qual este se obriga, mediante retribuição daquela, a prestar temporariamente a sua atividade a utilizadores, mantendo o vínculo jurídico-laboral à empresa de trabalho temporário.

Contrato de Utilização de TT – Contrato de prestação de serviços a termo resolutivo celebrado entre um utilizador e uma empresa de trabalho temporário, pelo qual este se obriga, mediante retribuição, a ceder um ou mais trabalhadores temporários (Pina e Cunha et al. 2010).

Este tipo de contratos pode ser designado como flexicuridade, que tem como objetivo responder à procura de uma maior flexibilidade nos mercados de trabalho, empregabilidade e nas próprias organizações enquanto, simultaneamente, fornece aos trabalhadores um nível adequado de segurança, especialmente àqueles nas periferias do mercado laboral (Ton Wilthagen e Tros 2004). Ainda neste pensamento, Wilthagen e Rogowski (2002) definiram flexicuridade como uma política estratégica que tenta, por um lado e de uma forma sincrónica e deliberada enaltecer a flexibilidade dos mercados de trabalho e das suas relações inerentes e, por outro, enaltecer a segurança – laboral e social – aos grupos mais frágeis que se encontram fora dos mercados de trabalho (Svetek 2022). Na procura de políticas que acrescentem um (novo) equilíbrio entre flexibilidade e segurança, a flexicuridade procura substituir o termo “segurança no trabalho” por uma segurança na empregabilidade e nos rendimentos, tendo em conta os rácios numéricos da flexibilidade laboral (ou seja, a flexibilidade de contratar e rescindir), que é considerado o ponto chave na flexibilidade do trabalho e do mercado de trabalho (Svetek 2022a).

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

Na verdade, o rácio de utilização de Trabalho Temporário e contratação direta é explicado por variadas razões, tais como o planeamento que as organizações fazem a curto prazo ao invés de criar estratégia cuidadosamente planificadas a longo prazo (Burgess e Connell 2006a). As formas e tipos de Trabalho Temporário variam em cada país e indústria, regendo-se pelas regulamentações, necessidades e estratégias. (Burgess e Connell 2006b; OECD, 2002) .

1.1.2 Evolução Histórica

É claro, segundo Hipple e Stewart (1996), que a natureza do trabalho temporário passa por constantes mudanças. A primeira mudança notável passa pelas funções dos TTs, cuja natureza de contratação seria para desempenhar funções com baixo grau de destreza. No entanto, aos dias de hoje, acabam por desempenhar funções técnicas e profissionais à semelhança de um trabalhador permanente. Seguidamente, a utilização de temporários era previamente considerada uma forma de combater ausências dos trabalhadores permanentes, por motivos de férias ou doença, sendo que atualmente existem evidências de que as EUTT usam temporários como parte da sua estratégia, de forma a melhorar os resultados e evitar despedimentos sem justa causa caso trabalhadores tenham de ser rescindidos (Connel e Burgess 2002).

Nos últimos anos, a necessidade de analisar trabalhadores temporários (TTs) tem sido cada vez mais relevante devido ao aumento do número de indivíduos neste tipo de modalidade contratual (CIETT, 2016). A razão de força maior para o aumento do trabalho temporário é justificada pela procura por parte das EUTT e a capacidade de resposta das Empresas de Trabalho Temporário (Burgess e Connell 2006a).

Um estudo do Grand View Research (2019) afirma que a dimensão do mercado global do trabalho temporário atinja os 673,43 biliões de dólares até 2025, registando uma taxa de crescimento anual composta de 6,4% de 2019 a 2025. Dada a necessidade crescente de empregar mão de obra temporária para compensar a escassez de mão de obra ao lidar com projetos adicionais ou durante os períodos de pico, espera-se que impulse o mercado de trabalho temporário. As pequenas e médias empresas em todo o mundo estão

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

a contratar cada vez mais trabalhadores temporários para reduzir custos e fornecer pessoal flexível conforme a necessidade. É provável que isto venha a impulsionar o crescimento do mercado durante este período de previsão. Simultaneamente, os governos estão a introduzir programas que visam permitir que trabalhadores estrangeiros trabalhem temporariamente no seu país, através de vistos de trabalho mais flexíveis.

Segundo a Figura 2, a dependência que o mercado de trabalho apresenta relativamente ao trabalho temporário é visível a nível global. Um estudo de Van Lancker (2012) feito a 24 países europeus verificou que há elevado recurso ao trabalho temporário tanto no mercado de trabalho dos países do Sul (Portugal, Espanha, Grécia e Itália), como no mercado mais a Norte (Suécia, Finlândia e Noruega) (Lohmann e Marx 2008).

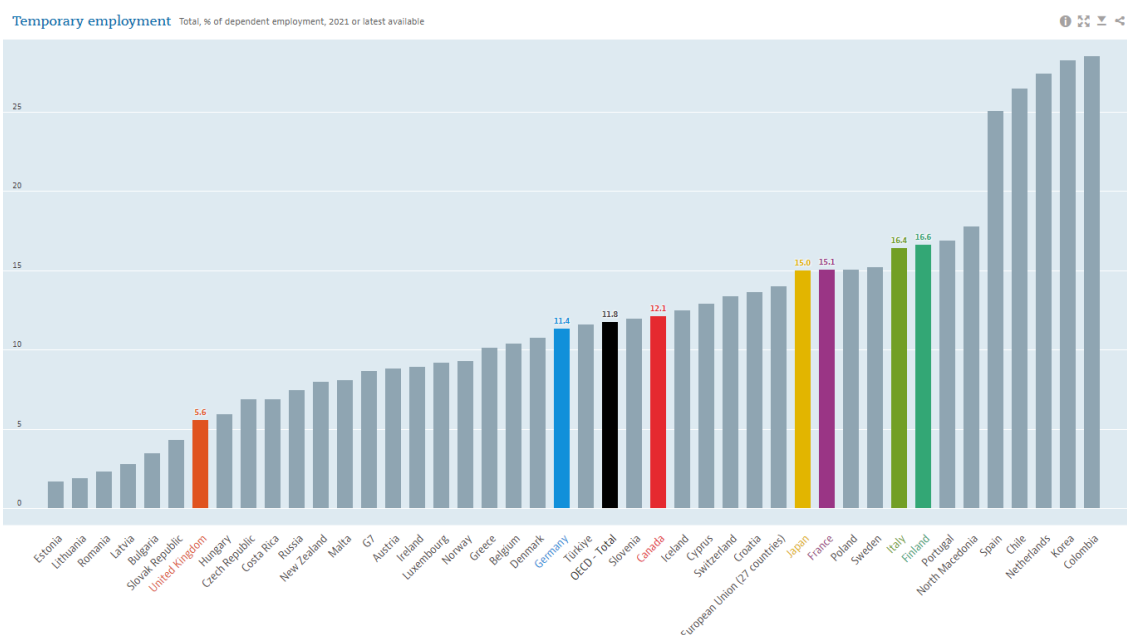


Figura 2 - Percentagem total de trabalho dependente de cada país em 2021

Fonte: OECD Data. Temporary Employment (2022)

Também em Portugal, a utilização pelas empresas de trabalho temporário é uma realidade incontornável. Na verdade, um estudo feito por Lopes, Chambel, e Cesário (2019), indica que a proporção de ETTs o mercado de trabalho em Portugal duplicou entre 1996 e 2012 – de 0,6% para 1,7% - e encontrava-se a par da taxa globalmente registada na Europa, de 1,8% (CIETT 2016).

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

Segundo o Barómetro do Trabalho Temporário elaborado pela Associação Portuguesa das Empresas do Setor Privado de Emprego e de Recursos Humanos (APESPE-RH) juntamente com o ISCTE, o número de colocações em Trabalho Temporário aumentou 14% em 2021 (388.230) face a 2020 (341.540). Estes números revelam uma recuperação dos efeitos da pandemia, em que o mercado de trabalho temporário ainda se encontra a estabilizar conforme as fases de reabertura total das atividades. É ainda possível notar que os setores que mais se destacam na utilização de trabalho temporário são as empresas de “Fornecimento de refeições para eventos e outras atividades de serviço de refeições”, com cerca de 12%, seguidas imediatamente das empresas de “Fabricação de componentes e acessórios para veículos automóveis” com 10% da atividade do trabalho temporário, segundo o boletim de trabalho temporário emitido pela Randstad.

Este crescimento tem sido constante. Foi apresentado mensalmente o Índice de TT, que consiste numa comparação homóloga, ou seja, com o mês do ano anterior, do número de contratos celebrados em regime de Trabalho temporário. Índices acima de 1 significam que houve um aumento relativamente ao período anterior e índices entre 0 e 0,99 correspondem a um decréscimo do mesmo.

ITT	Jan	Fev	Mar	Abr	Mai	Jun	Jul	Ago	Set	Out	Nov	Dez
2020		0,94	0,9	0,64	0,5	0,55	0,59	0,67	0,77	0,84	0,86	0,85
2021	0,89	0,91	0,97	1,27	1,67	1,46	1,42	1,30	1,14	1,07	1,05	1,01
2022	1,03	1,05	1,06	1,09	1,10	1,14	1,08	1,06	1,08	1,09	1,04	

Tabela 1 - Índices de Trabalho Temporário em Portugal de 2020 a 2022

Fonte: Elaboração Própria

Na visão mais global da União Europeia, a percentagem de empregados com um contrato permanente encontra-se a decrescer, enquanto a taxa de trabalhadores temporários está a aumentar. Na verdade, segundo a Eurostat (2019) em alguns países europeus tais como Espanha, Polónia e Portugal, 1/5 a 1/4 dos trabalhadores estão empregados em agências de

*Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores
Permanentes na Indústria Automóvel*

trabalho temporário (Svetek 2022b). Dada a significância da proporção crescente de contratos não-permanentes no cerne da comunidade economicamente ativa, torna-se crucial compreender o modo como os empregados são afetados por estas modalidades contratuais (Svetek 2022b).

A verdade é que as décadas mais recentes têm testemunhado o crescimento de diferentes tipos de empregabilidade não-tradicional (De Cuyper et al. 2014). As possíveis razões para este desenvolvimento são a competição global, as inovações tecnológicas e a necessidade constante de reduzir os custos inerentes ao trabalho, o que, para muitas organizações, se traduziu numa utilização acrescida de uma força de trabalho temporária como uma estratégia para aumentar a flexibilidade e reduzir os custos e complexidade administrativa de forma a atingir o patamar de organizações uniformes e simples (Aletraris 2010), (De Cuyper et al. 2008). Com o avançar do tempo, o emprego não-tradicional tem-se tornado cada vez mais comum, ganhando cada vez mais novas formas de existir. Estas transformações acrescem os desafios para as organizações de forma que estes consigam trabalhadores sustentavelmente saudáveis, envolvidos e produtivos na organização, independentemente do tipo de contrato que lhes é aplicado (Hakanen et al. 2019).

1.1.3 Contrato de Trabalho Temporário

O contrato de TT é celebrado entre o trabalhador de TT e a ETT. Esta modalidade só pode ser celebrada a termo certo ou incerto, segundo o art. 180º do CT nas mesmas situações previstas para a celebração de um contrato de utilização de TT (Arts. 175º e 176º do CT). Caso seja verificada a nulidade deste contrato, o trabalho prestado à ETT será em regime de contrato de trabalho sem termo.

Este contrato apenas é válido se for celebrado em forma escrita, devendo conter os dados principais de cada uma das partes, como qualquer tipo de contrato. Diferindo das informações necessárias apresentadas no art. 177, este contrato deverá apresentar os motivos justificativos da sua celebração, com menção concreta dos factos, bem como a

*Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores
Permanentes na Indústria Automóvel*

atividade contratada. Deverá conter a retribuição, local e período normal de trabalho, data de início, data da celebração e termo do contrato. Em caso de ausência da forma escrita ou do motivo justificativo, segundo o art. 181º do CT, o trabalho considera-se prestado em regime de contrato a termo. Se este não apresentar um prazo, será considerado celebrado pelo prazo de um mês.

No que toca à duração deste tipo de contrato, segundo o art. 182º CT não poderá exceder as durações apresentadas previamente nos contratos de utilização. Neste caso, não poderá ser celebrado por um período inferior a 6 meses e poderá ser renovado enquanto se mantiver o motivo justificativo. Analisando a duração dos contratos, com as suas renovações inerentes, tal não poderá exceder os 6 meses no que toca a casos de vacatura de posto de trabalho. Tem o limite temporal máximo de 12 meses em caso de acréscimo excecional da atividade da empresa e a duração máxima de 24 meses nas demais situações.

1.1.4 Contrato de Utilização de Trabalho Temporário

O contrato de utilização de TT é celebrado entre a empresa de TT e a empresa utilizadora de TT e, segundo os artigos 175º e 176º do CT, este contrato apenas pode ser celebrado em situações de substituição direta ou indiretamente de um trabalhador, seja por motivo de impedimento temporário e prestação de trabalho, casos de licenças sem retribuição ou passagem de prestação de trabalho a tempo parcial por período determinado. Fora do contexto de substituições, este tipo de contrato pode ser justificado pela atividade sazonal ou acréscimo excecional da atividade da empresa, vacatura de um posto de trabalho caso existam processos de recrutamento a decorrer. Poderá ainda ser aplicado à realização de um projeto específico temporário. Fora das situações acima referidas, o CUTT é nulo, sendo, deste modo, considerado como regime de contrato de trabalho sem termo.

Os formalismos deste tipo de contrato, descritos no Art. 177 do CT passam pela necessidade da sua existência na forma escrita (sob risco de ser nulo e considerado trabalho em regime sem termo), sendo que deverá conter a identificação, assinaturas,

*Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores
Permanentes na Indústria Automóvel*

domicílio/sede das partes, NIF, NISS, nº de alvará de licença e ainda apresentar o motivo justificativo. Relativamente ao posto de trabalho, terá de apresentar a sua descrição, designadamente dos riscos inerentes, local e período normal de trabalho. É necessária a descrição da data de início de contrato, bem como a modalidade/duração do mesmo.

A duração deste tipo de contratos pode ser celebrada a termo certo ou incerto, nunca podendo exceder a duração do motivo justificativo ou o limite temporal de 2 anos. Segundo o art. 178º do CT, em caso de vacatura de posto de trabalho ou acréscimo excecional da atividade da empresa, a duração máxima deste contrato será de 6 ou 12 meses, respetivamente. Se o trabalhador continuar ao serviço do Utilizador de TT passados 10 dias da cessação do contrato tal será considerado em regime de trabalho sem termo. Este tipo de contratos não pode ser celebrado de forma sucessiva, isto é, o trabalhador temporário não pode voltar a exercer funções no mesmo posto de trabalho se não tiver passado um terço da duração do contrato ou caso se verifique uma nova ausência do trabalhador substituído ou acréscimo de necessidade de mão de obra em atividade sazonal, como está previsto no art. 179º do CT.

1.1.5 Vantagens e Desvantagens

1.1.5.1 Para o Trabalhador Temporário

Os trabalhadores temporários contribuem com a sua lealdade e compromisso e, em troca, esperam receber / ter segurança no trabalho, perspetiva de crescimento pessoal na empresa, oportunidades de formação e/ou salários apropriados (Coyle-Shapiro e Parzefall 2008), (Robinson 1996).

Segundo a OECD (2001), os resultados positivos de uma pessoa enveredar pelo trabalho temporário passam pela otimização de um *job matching* no mercado de trabalho, a redução do tempo e despesas de pesquisa de emprego e a oferta de uma transição para um emprego permanente. Ou seja, em muitas situações, o Trabalho Temporário serve como um período experimental alargado, e é uma abertura à integração na empresa utilizadora, o que ultimamente leva a uma maior segurança no trabalho e estabilidade.

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

Os trabalhadores temporários têm a flexibilidade de escolher quando e onde querem trabalhar, o que se pode tornar especialmente útil para aqueles que tenham outros compromissos paralelamente ou preferem um horário de trabalho mais variado e/ou flexível (Tuovinen 2023). Outra vantagem passa pela possibilidade que os TTs têm em ganhar “exposição” a diferentes indústrias e ambientes de trabalho, o que faz com que se possa alargar as suas competências e experiência, ou seja, as ETTs oferecem aos trabalhadores o benefício de poderem conhecer a empresa e a função em questão antes de iniciarem um compromisso a longo-termo, permitindo-lhes avaliar a adequabilidade do trabalho às suas necessidades (Tuovinen 2023).

A literatura assume abertamente que o Trabalho Temporário é uma condição contratual muito mais desfavorável para o trabalhador, visto ser frequentemente associado a condições de vida e de trabalho precárias (Hünefeld et al. 2020). Na verdade, o Trabalho Temporário ou em *part-time* significa, muitas vezes, ser tratado como cidadão de segunda classe tanto pelos empregadores como pelos trabalhadores permanentes (Castro 1993).

Uma característica do Trabalho Temporário que é evidente é o facto de em média, os TTs permanecem desvinculados de uma relação contínua que mantêm com a organização onde trabalham (Bendapudi et al. 2003). As desvantagens estendem-se ainda pela instabilidade no trabalho e no respetivo salário e ainda uma segregação num ciclo de contratos de trabalho (Burgess e Connell 2006b). Na sua normalidade, as empresas de trabalho temporário baseiam-se tipicamente em contratos de curta duração, o que obriga a que os trabalhadores tenham de, frequentemente, mudar o seu posto de trabalho e cumprir novos requisitos em cada contrato assinado (Hünefeld et al. 2020). Deste modo, não é surpresa que os contratos de ETTs são confirmados como a modalidade mais insegura na Europa (Eichhorst et al. 2017).

Os trabalhadores temporários recebem, normalmente, valores mais baixos de rendimentos e menos benefícios laborais. Não costumam ter participação em processos de planeamento de formação e de carreira, visto ocuparem, na sua generalidade, funções com menos requisitos profissionais (Mitlacher 2008). Uma das explicações para este facto pode radicar no fraco grau de sindicalização destes trabalhadores, fragilizando ainda mais

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

o seu poder negocial e a sua relação laboral (Pina e Cunha et al. 2010). Os TTs têm muito menos acesso a formações de segurança, saúde e ambiente, bem como menor acesso a atividades promovidas pelas organizações em prol da saúde (Becker e Engel 2018).

Como os trabalhadores temporários são frequentemente recrutados para trabalhar nas funções periféricas das organizações e são considerados substituíveis – trabalho precário – é recorrente sentirem que têm menos recursos nos seus trabalhos, são menos autónomos, têm pouco controlo nas suas funções e uma reduzida possibilidade de utilizarem as suas capacidades e oportunidades para crescer, evoluir e poder participar nas tomadas de decisão (Thomson e Hünefeld 2021). Em adição a estas características, estudos referem que os TTs estão sujeitos a trabalhos mais pesados do que os trabalhadores permanentes, mais especificamente através de funções fisicamente mais exigentes, sejam elas em termos de barulho no posto de trabalho ou a postura que este implique no desempenho das tarefas (De Cuyper et al. 2014). Todos estes fatores acabam por comprometer a vitalidade experienciada no trabalho.

1.1.5.2 Para a empresa

A razão mais citada para uma Empresa Utilizadora de Trabalho Temporário recorrer a esta modalidade contratual tem sido a flexibilidade agregada (Burgess e Connell 2006b). De facto, os trabalhadores temporários são contratados maioritariamente com a razão estratégica de acompanhar a incerteza dos mercados na indústria. É ainda bastante útil em casos de empresas que estão a passar por uma forte reestruturação (Burgess e Connell 2006a).

As organizações acabam por contratar trabalhadores temporários de forma a conseguir dar resposta aos picos de produção e, quando necessário, substituir trabalhadores permanentes por motivos de saúde, férias ou outras ausências (De Cuyper et al. 2014). Ou seja, a utilização frequente de trabalhadores temporários para projetos de expansão incerta permite à empresa um rápido ajuste na sua população laboral aquando de um decréscimo nas condições económicas, bem como a diminuição de custos relativos a rescisões que envolvam trabalhadores permanentes (Foote et al. 2002). Esta flexibilidade

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

acontece porque, ao contrário das relações com os trabalhadores permanentes, a EUTT não é o empregador legal dos trabalhadores temporários e, dessa forma, é possível dissolver a relação laboral sem sofrer as mesmas restrições, consequências e custos reais ou sociais (Foote et al. 2002). Na verdade, a empresa pode obter uma redução de custos e tornar-se mais competitiva junto dos clientes. Essa redução pode radicar em várias fontes: a) dado que o fornecedor é mais competitivo, os custos do processo nele executados são inferiores; b) a empresa pode beneficiar de economias de escala alcançadas pelo fornecedor – que ela própria não conseguiria alcançar (Pina e Cunha et al. 2010). O recurso à sub-contratação permite à empresa um acesso a tecnologias, especialistas, recursos e/ou competências que esta não possui.

Com a presença cada vez maior de uma sociedade litigiosa, combinada às leis de igualdade de acesso ao trabalho, as empresas encontram-se com uma maior dificuldade nos últimos tempos em conseguir despedir maus trabalhadores. Analisando os custos de admitir um trabalhador permanente que acabe por demonstrar um desempenho fraco, a flexibilidade do trabalho temporário facilita esta análise a um trabalhador antes do comprometimento a longo prazo (Dertouzos e Karoly 1998), (Krueger 1991). Deste modo, o recurso ao TT permite a libertação de recursos para que a empresa se dedique mais afincadamente ao desenvolvimento e aproveitamento das suas competências nucleares. Assim pode desenvolver mais aprendizagem organizacional em torno dessas competências, gerar mais conhecimento tácito e manter idiossincrasias insubstituíveis e inimitáveis pelos concorrentes (Espino-Rodríguez et al. 2006), (Schlosser et al. 2006).

Quando uma empresa recorre a trabalho temporário, é inevitável que exista um número sucessivo de rescisões de contrato, que podem se caracterizadas como uma “quebra de um pacto” entre o trabalhador e a empresa (Foote et al. 2002). Esta quebra leva, a que, a longo prazo, tenham impactos negativos na reputação da organização, bem como na consequente dificuldade em atrair fortes candidatos / trabalhadores quando necessário (Baldwin et al. 1990), (Worrell, et al. 1991). Ainda no que toca à questão da reputação, as empresas que publicamente recorrem com frequência ao trabalho temporário são ainda sinalizadas como uma organização que prefere depender deste tipo de modalidade contratual, ao invés de investir na sua própria força de trabalho interna e permanente

*Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores
Permanentes na Indústria Automóvel*

(Tuovinen 2023). Nestes casos, ainda é possível que os trabalhadores temporários tenham acesso a informação crítica que, após rescisão inevitável do seu contrato, seja transferida para outras empresas (Pina e Cunha et al. 2010).

Numa perspetiva a curto prazo, a constante recorrência ao trabalho temporário e a consequente quebra (frequente) dos contratos, faz com que exista uma diminuição do comprometimento que o TT tem no seu trabalho – visto sentirem que perdem a sua identidade na empresa. Na verdade, quando a EUTT faz questão de sinalizar que, legalmente, não é a verdadeira empregadora do colaborador, faz com que deliberadamente, esteja a excluir o trabalhador de um sentimento de integração. Ora, esta prática afeta negativamente o desempenho dos TTs e aumenta a probabilidade de estes abandonarem o seu trabalho antes de o mesmo estar terminado (Foote et al. 2002). A produtividade dos trabalhadores temporários está interligada ao tempo e esforço que a empresa dispensa na integração dos mesmos na organização, precisamente por os considerar temporários (Foote e Folta 2002).

Para além da preocupação que as empresas utilizadoras têm na qualidade do desempenho dos trabalhadores temporários comparativamente aos trabalhadores permanentes, existe aqui um fraco controlo na seleção de candidatos, visto passarem pela triagem numa terceira entidade deste acordo contratual, a agência de trabalho temporário (Tuovinen 2023).

1.2 SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Segundo Kalkhoff e Collins (2012), a satisfação no trabalho é um tema relevante, devido ao facto de quando o funcionário está satisfeito com o seu emprego, este é mais justo e respeita mais a empresa. Deste modo, torna-se interessante estudar a temática, pelo que neste capítulo sobre a Satisfação no Trabalho, começa-se por definir o conceito. Seguidamente identificam-se os antecedentes e impactos da temática.

1.2.1 Definição

Judge et al. (2017) consideram o trabalho de Hoppock, em 1935, o primeiro estudo de referência sobre o tema. No entanto, a definição mais conhecida e usada atualmente para explicar a satisfação no trabalho é a de Locke (1969), que define satisfação no trabalho como “(...) o estado emocional prazeroso resultante da avaliação do seu trabalho” e ainda acrescenta que esse estado emocional provém da “(...) relação percebida entre o que se quer do trabalho e o que se percebe que ele oferece”. Já Silva (1998) simplifica, afirmando que a satisfação com o trabalho resulta da avaliação que as pessoas fazem do seu trabalho e da vida em geral.

Embora seja intuitivamente tentadora a ideia de que os trabalhadores mais satisfeitos são igualmente os mais produtivos, a definição de satisfação está normalmente mais próxima dos estados afetivos e das cognições que lhes estão associadas, que da questão da produtividade (Pinha e Cunha et al. 2007). Assim, e a título de exemplo, Thierry e Koopman-Iwema (1984) definem satisfação como o grau de bem-estar vivido no trabalho ou na situação de trabalho.

Murad et al. (2013) definem satisfação no trabalho como uma “(...) sensação de realização e sucesso de um trabalhador no trabalho” e posteriormente Tomažević et al. (2018) descrevem-na como uma “(...) sensação agradável que uma pessoa tem quando suas expectativas do trabalho foram satisfeitas”. Por fim, Warr (1994) foca-se no bem-estar no trabalho como construção da satisfação no trabalho. O autor afirma que as relações com antecedentes relacionados com o trabalho têm uma ligação forte com o bem-

*Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores
Permanentes na Indústria Automóvel*

estar no trabalho, oferecendo assim, potencialmente, uma melhor compreensão de como as características específicas do trabalho afetam o bem-estar dos funcionários.

Embora a satisfação de trabalho já tenha sido estudada e vista de muitas formas, permanece a ideia proposta por Herzberg (Siqueira 2008) de que a satisfação com o trabalho está integrada com cinco dimensões: a satisfação com o salário, com os colegas de trabalho, com a chefia, com as promoções e com a natureza do trabalho em si.

1.2.2 Antecedentes da Satisfação

Furnham (2001) classifica os fatores que produzem satisfação no trabalho em três grupos: políticas organizacionais (remuneração, estilos de chefia / supervisão, dias de trabalho, estabilidade do trabalho ou o processo decisional), responsabilidades ou características do trabalho em si (carga de trabalho, formação requerida, autonomia, variedade de tarefas, nível profissional ou ambiente de trabalho) e aspetos pessoais (idade, satisfação da pessoa relativamente ao seu próprio decurso de vida, necessidade / motivação do sucesso, responsabilidades pessoais).

O estudo da satisfação poderá, por conseguinte, ser agrupado em torno de três grandes modelos de investigação (Pina e Cunha et al. 2006): centrados no indivíduo, centrados nas situações e centrados nas interações (o modo como a (in)satisfação pode ser explicada pelo grau de (des)ajustamento entre as características individuais e as situações).

Os modelos centrados no indivíduo, que são aqueles que procuram identificar as influências disposicionais mais ligadas à satisfação. A questão subjacente é: quais as características individuais que tomam determinados indivíduos “naturalmente” mais ou menos satisfeitos? A direção de causalidade normalmente presumida é a de que as características individuais influenciam a satisfação. Dois tipos de variáveis pessoais podem ser identificados nos estudos abarcados por este modelo: diferenças individuais (*locus* de controlo, a necessidade de crescimento psicológico) e variáveis demográficas (idade, sexo ou nível de escolaridade).

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

Os modelos centrados nas situações são os que analisam as relações entre o contexto ou ambiente de trabalho e os níveis de satisfação. A questão subjacente é: quais as características do contexto do trabalho que induzem maior ou menos satisfação? Muitas têm sido as variáveis tidas como potencialmente influenciadoras da satisfação. Três delas são tomadas como as mais representativas: clima organizacional (intensidade dos valores, normas, atitudes, sentimentos e comportamentos dos membros de um sistema social), características do trabalho (atributos da função) e informação social (indivíduos que adaptam as suas atitudes, crenças e comportamentos ao contexto social).

Os modelos centrados nas interações têm como questão subjacente: Como é que as características individuais e as características da situação se combinam para explicar a (in)satisfação das pessoas? Aqui há três pontos a reter (Schneider 1983): 1) as pessoas selecionam as suas próprias situações, entrando e saindo delas de acordo com o ajustamento entre si e essas situações; 2) a auto-seleção de pessoas para dentro e para fora das situações origina contextos humanos marcados pela homogeneidade e coloca as pessoas em contacto com outras que lhes são relativamente semelhantes. Estas relações interpessoais levam à emergência de características organizacionais relativamente estáveis; e 3) a perspectiva interacionista parece ser a mais indicada para o estudo da satisfação.

1.2.3 Impactos da Satisfação

No que toca ao bem-estar na sua generalidade, os estudos sublinham que os colaboradores satisfeitos com o seu trabalho conseguem transparecer esses sentimentos para fora do contexto de trabalho. Os estudos apontam ainda para uma relação positiva entre a satisfação no trabalho e satisfação com a vida, bem como com o bem-estar psicológico e social (Tadić, Bakker, e Oerlemans, 2013; Capone et al., 2013, 2020).

Pina e Cunha et al. (2006) sistematizam os impactos da satisfação em quatro grupos principais: produtividade, comportamentos de cidadania organizacional, absentismo e rotatividade.

*Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores
Permanentes na Indústria Automóvel*

A associação entre a satisfação e a produtividade é intuitivamente apelativa. No entanto, Isen e Baron (1991) avançaram com algumas explicações para a ausência de uma ligação empírica clara entre satisfação e produtividade. As funções que os indivíduos desempenham são por vezes tão estruturadas, que não é possível obter variabilidade individual suficiente para que as diferenças interindividuais de satisfação resultem em diferenças de produtividade. Acrescentam ainda que as medidas de satisfação são habitualmente formais – salário ou estatuto. É possível, no entanto, que medidas afetivas como o prazer proporcionado pelo trabalho tenham impacto sobre a produtividade. Ora este prazer como trabalho pode, por sua vez, traduzir-se em maior criatividade e noutras formas de flexibilidade cognitiva. Estes fatores não podem ser operacionalizados em medidas como a quantidade ou qualidade de produção num curto prazo ou o absentismo voluntário. Os resultados destas variáveis são apenas visíveis a longo prazo.

As consequências da satisfação podem estender-se ao domínio dos comportamentos pró-sociais ou de cidadania organizacional. Os indivíduos mais satisfeitos e com afeto positivo tenderão a exibir mais frequentemente comportamentos de cidadania organizacional, isto é, tenderão a ser mais prestáveis, independentemente de o comportamento de ajuda fazer parte das suas obrigações profissionais ou de estar para além dela (Rego 2002). Os afetos positivos tendem a diminuir a distância psicológica entre o indivíduo e os outros e, como tal, a levar as pessoas a exteriorizar comportamentos de cidadania organizacional (Bateman e Organ 1983). Deste modo, se os empregados de uma organização habitualmente se limitarem a fazer aquilo que lhes é pedido sem demonstrarem quaisquer sinais de iniciativa, deverão ser medidos os seus níveis de satisfação, de modo a diagnosticar eventuais problemas.

É normalmente aceite a existência de uma relação inversa entre satisfação e absentismo: as pessoas mais (menos) satisfeitas denotam menos (maior) índice de absentismo. No entanto, segundo Scott e Taylor (1985a), o absentismo involuntário (por motivos alheios à sua vontade) ressalva o apoio empírico na relação da satisfação com o absentismo, ou seja, parece indicar que, apesar de existirem outras causas do absentismo, a satisfação é um preditor importante. Este dado parece de óbvia compreensão: sendo as pessoas naturalmente orientadas para a satisfação, o bem-estar e a felicidade, é natural que

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

procurem escapar a situações insatisfatórias e adiram a situações satisfatórias. A relação entre ambas as variáveis pode não ser tão forte quanto seria expectável porque as pessoas permanecem ou ausentam-se do trabalho por diversas razões.

À semelhança do que se sucede com o absentismo, a satisfação também é considerada um dos preditores da rotatividade ou *turnover*. Se a insatisfação é habitualmente considerada a principal causa da rotatividade, segundo Scott e Taylor (1985b) a variável preditora mais correta para o estudo da rotatividade parece ser a intenção de saída – e não a insatisfação. Embora a satisfação pareça ter alguma relevância em termos dos indicadores de *turnover* organizacionais, ela não será certamente a única causa da rotatividade. Aspetos como a liderança, a política de recursos humanos, a cultura organizacional, as oportunidades de desenvolvimento pessoal e de carreira, as “seduções” geradas por outras empresas podem igualmente explicar este fator.

Embora no domínio do comportamento organizacional se aborde normalmente a satisfação como um tema interno à organização, uma das justificações mais importantes a favor da necessidade de geri-la tem a ver com os seus efeitos junto dos clientes. Hestkett (1987) criou uma explicação possível para esta relação:

- Quando se sentem mais satisfeitos, os empregados ficam mais motivados.
- Maior motivação produz um nível de qualidade de serviço que ultrapassa as expectativas do cliente.
- Esta superação de expectativas resulta numa maior satisfação dos clientes e, consequentemente, num maior volume de vendas.
- Este aumento nas vendas origina melhores recompensas e condições materiais, de onde advém mais satisfação dos empregados, encetando a repetição de um ciclo.

Finalmente, em caso de insatisfação, Turnley e Feldman (1999) identificam quatro tipos de respostas comportamentais / individuais: saída (as pessoas abandonarem a organização a título definitivo), voz (os indivíduos permanecem, mas expressam o descontentamento e sugerem a introdução de mudanças), lealdade (a permanência na organização não implica a quebra de lealdade, mas o comportamento é fundamentalmente passivo), e negligência.

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

1.3 BURNOUT

O tema do *Burnout* é visto com bastante pertinência nos ambientes empresariais contemporâneos, e tem vindo a ganhar alguma relevância no mundo da investigação e da medicina, ao longo dos últimos anos (Campos 2020). Deste modo, neste capítulo sobre o *Burnout*, começa-se por apresentar o conceito. Seguidamente identificam-se as componentes e termina-se revelando os seus antecedentes e impactos.

1.3.1 Definição

Schaufeli, Leiter e Maslach (2009) descrevem o *Burnout* como “extinguir um fogo” ou “apagar uma vela”. O fogo não pode continuar a existir sem ter meios suficientes para manter a combustão. Como as velas, os trabalhadores que sofrem de *Burnout* perdem a sua capacidade de ter ou fazer contribuições com verdadeiro impacto. Ou seja, esta metáfora descreve a exaustão da capacidade de os trabalhadores manterem esse envolvimento intenso, algo que se reflete de forma significativa no trabalho.

O carácter cada vez mais exigente, competitivo e desumano do mercado de trabalho fomenta uma tensão cada vez mais expressiva entre o trabalhador e o seu trabalho. Esta tensão tem vindo a servir de fio condutor para a disseminação da síndrome (Maslach, Jackson, e Leiter 1996). De acordo com Moreno-Jimenez 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*.

O conceito de *Burnout* foi definido por Maslach e Jackson (1981), como a síndrome de exaustão emocional, despersonalização e redução de realização pessoal causada pela exposição prolongada a situações de elevada exigência emocional no local de trabalho. Os autores afirmam ainda que o *Burnout* pode ser especificado como uma condição psicológica da exaustão, cinismo e ineficácia no local de trabalho.

Potter (1980) e Cotter e Cormack (2013), afirmam que existem vários estudos que indicam ainda que este fenómeno não é recente, aliás, desde as grandes guerras mundiais até às crises económicas dos séculos passados que já se verificavam trabalhadores em *Burnout*, visto que, desde há muitos anos existem cortes orçamentais e reduções de massa

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

de trabalhadores há, consequentemente, distribuições erradas e massivas do trabalho, pelo que, já outrora vários trabalhadores foram afetados pelo *Burnout*.

A teoria do Job-Demands Resource (JD-R) (Arnold B. Bakker e Demerouti 2017) assume que os fatores associados ao stresse no trabalho podem ser classificados em duas principais categorias: Exigências do trabalho e Recursos. As exigências do trabalho referem-se às características deste, sejam elas físicas, psicológicas, sociais ou relacionadas com a organização em si, que requeiram esforço contínuo por parte do trabalhador. Este esforço pode ser físico, cognitivo ou emocional, e vem sempre com um custo psicológico ou fisiológico. Os recursos, por outro lado, são todos os aspetos organizacionais, físicos, sociais e psicológicos que ajudam o trabalhador a lidar ou gerir as exigências do seu trabalho, auxiliando-o a concretizar os seus objetivos.

Schaufeli e Bakker (2004) afirmam que o bem-estar no trabalho deveria ser avaliado através do compromisso com o trabalho e o *Burnout*, onde o primeiro seria uma dimensão positiva e o último uma dimensão negativa.

Um estado mental positivo não pode ser descrito simplesmente pela ausência de um distúrbio mental, mas sim como a presença de qualidades positivas. Na verdade, o *Burnout* inclui três domínios: emocional, psicológico e bem-estar social. Assim, uma avaliação abrangente do bem-estar, incluindo tanto o bem-estar subjetivo / edónico (sentir-se bem e satisfeito), como o bem-estar eudaimónico (que engloba o nível psicológico, seja intrapessoal ou interpessoal) e o bem-estar social (capando as avaliações dos indivíduos sobre as suas próprias circunstâncias e o seu funcionamento na sociedade) tem sido considerada essencial para podermos captar a saúde mental positiva de um indivíduo (Jovanović, 2015; Keyes, Shmotkin, e Ryff, 2002). Na verdade, de acordo com Maslach, Schaufeli e Leiter (2001) o *Burnout* é uma resposta prolongada a fatores de stress emocional e interpessoal no trabalho.

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

1.3.2 Componentes

Segundo Jovanović (2015), numa perspetiva psicológica, o *Burnout* consiste em três componentes: exaustão emocional, um sentimento de cinismo e um sentimento de ineficiência profissional. Destes três componentes, Schaufeli e Salanova (2007) consideraram a exaustão emocional e despersonalização (ou cinismo) como sendo as características mais centrais do *Burnout*.

Relativamente à exaustão emocional, esta constitui a dimensão central e reflete a componente do stress (Murcho e Pacheco 2021), sendo a mais evidente e aquela a que as pessoas se referem mais frequentemente, uma vez que diz respeito a sentimentos de sobrecarga e de falta de recursos emocionais e físicos no trabalho (Santos, 2015). A exaustão emocional refere-se a sentimentos de esvaziamento dos recursos emocionais dos profissionais afetados (Maslach e Jackson 1981a), que sentem não poder dar mais de si aos outros, apresentando dificuldades em lidar com as emoções dos outros (Reynaert et al. 2006). Esta é uma característica central e o sintoma mais óbvio do *Burnout*, sendo a dimensão que mais é reportada pelos sujeitos (Maslach, Schaufeli, e Leiter 2001). Segundo estes autores, a exaustão emocional encontra-se na origem de comportamentos de distanciamento emocional e cognitivo do profissional em relação ao seu trabalho, utilizados como estratégias de *coping* para lidar com as exigências do trabalho. Desta definição depreende-se que a exaustão emocional se verifica ao nível de dois fatores; as queixas físicas ou somáticas e as queixas psicológicas (Densten, 2001; Reynaert et al., 2006).

Quanto à despersonalização, representa a dimensão interpessoal e manifesta-se pelo distanciamento emocional e cognitivo como forma de autoproteção, sendo que o profissional cria uma atitude de indiferença, cínica e impessoal para com os outros. Constitui uma reação imediata à exaustão emocional, mostrando a interdependência de todas as dimensões (Murcho e Pacheco, 2021; Santos, 2015). A despersonalização é consequência direta da primeira dimensão (Reynaert et al. 2006), e refere-se a sentimentos e atitudes negativas e cínicas em relação ao outro (Maslach e Jackson 1981a). Estes sentimentos cínicos tendem a estar relacionados com a exaustão emocional uma vez que as investigações têm permitido confirmar que estas dimensões se encontram

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

fortemente associadas (Maslach, Schaufeli, e Leiter 2001). Estes autores referem que a despersonalização é vista como uma tentativa dos profissionais se distanciarem dos clientes, ignorando as suas qualidades únicas e atrativas que possuem enquanto seres humanos.

Por último, no que diz respeito à reduzida realização pessoal, esta pode ser resultado de uma ou de ambas as dimensões referidas anteriormente, uma vez que a exaustão emocional e a despersonalização interferem no sentimento de eficácia profissional. A reduzida realização pessoal representa a dimensão de autoavaliação do indivíduo, sendo negativa na presença de *Burnout*, uma vez que o profissional não se sente competente, produtivo e eficaz no trabalho (Santos, 2015; Reynaert et al., 2006). De acordo com Maslach e Jackson (1981a), refere-se à tendência do profissional para auto-avaliar de forma negativa o seu contributo enquanto profissional, tendendo a experimentar sentimentos de insatisfação e infelicidade com a sua realização no trabalho, experimentando uma frustração relativamente ao sentido que outrora atribuía à sua profissão (Reynaert et al. 2006). A relação desta dimensão com as duas outras dimensões é menos consensual e muito mais complexa (Maslach, Schaufeli, e Leiter 2001). Por um lado, parece tratar-se duma função do esgotamento, do cinismo, ou duma combinação entre estes. Por outro, dificilmente um profissional se sente realizado quando se sente esgotado ou quando as pessoas para quem trabalha lhe são indiferentes.

1.3.3 Antecedentes

A literatura identifica vários fatores que contribuem para a síndrome de *Burnout*. Este apresenta um cariz mais social do que individual, ou seja, contata-se que o poder preditivo das variáveis organizacionais é superior ao das variáveis pessoais, sejam elas profissionais ou individuais (Deckard e Field 1994), (Maslach, Schaufeli, e Leiter 2001), (Maslach e Goldberg 1998).

A variável demográfica que está relacionada de forma mais consistente com o *Burnout* é a idade (Maslach, Schaufeli, e Leiter 2001). Na prática, indivíduos mais jovens e com

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

idades inferiores 30 anos acabam por apresentar níveis superiores de exaustão (Maslach, et al.1996), (Bakker et al. 2002), (Garrosa et al. 2008).

O género apresenta evidências de uma consistência de maiores níveis de despersonalização nos homens (Pinto et al. 2008), (Maslach, Schaufeli, e Leiter 2001). Já as mulheres apresentam níveis de exaustão superiores (Bakker, Demerouti, e Schaufeli 2002).

Relativamente ao estado civil e parentalidade, Maslach, et al. (2001) defendem que os indivíduos solteiros acabam por apresentar maiores níveis de *Burnout* comparativamente a indivíduos casados. Tal pode dever-se ao facto de os casados terem uma maior rede de suporte emocional (Cordes e Dougherty 1993), (Roque 2008).

Segundo Maslach e Jackson (1981a), colaboradores com mais habilitações académicas verificam níveis mais elevados de exaustão. Tal acontece pelo motivo de, numa organização, os indivíduos com maior grau de formação possivelmente ocuparem funções com maior responsabilidade e stress (Maslach, Schaufeli, e Leiter 2001).

A literatura sugere que a antiguidade de um trabalhador é um antecedente do *Burnout*, nas suas três dimensões (Roque 2008).

Segundo Maslach e Jackson (1981a), funções que requerem um maior nível de formação estão negativamente relacionadas com o cinismo. Por outro lado, funções que pressupõem maior formação tendem a pressupor maiores responsabilidades e, consequentemente, apresentam maior tendência para o stresse (Maslach, Schaufeli, e Leiter 2001).

O nível excessivo de trabalho está consistentemente relacionado com o *Burnout*, com a variável da exaustão. Ou seja, indivíduos que não dispõem de tempo para recuperar das exigências de trabalho, acabam por se tornar mais expostos à exaustão (Maslach et al. 1996).

Sand e Miyazaki (2000) verificaram que o suporte social, quer dentro da organização (dos superiores, dos colegas, da organização, etc...), quer fora da organização (em casa, atividades recreativas, de lazer, religiosas) contribui negativamente para o *Burnout*.

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

1.3.4 Impactos

Existe evidência na literatura de impactos negativos do *Burnout*, quer consequências pessoais, quer profissionais.

Em termos de consequências pessoais, estas estão relacionadas com a saúde física, saúde mental e vida social. Pereira (2002) identifica as seguintes maleitas físicas resultantes do *Burnout*: enxaquecas, dores de cabeça, insónias, gastrites e úlceras, crises de asma, palpitações, hipertensão, aumento de frequência de infeções, dores musculares e cervicais, alergias e suspensão do ciclo menstrual. Podem também ocorrer dores no peito e perda de apetite (Burke e Deszca 1986). Relativamente à saúde mental, estão identificados como impactos a diminuição da autoestima, irritabilidade, sentimentos de impotência, ansiedade, impaciência e depressão (Cordes e Dougherty 1993). Pereira (2002) acrescenta ainda distanciamento afetivo, sentimentos de solidão, sentimento de alienação e dificuldades de concentração. Cordes e Dougherty (1993), nos seus estudos, constataram uma tendência a afastarem-se dos seus amigos e a reduzirem a sua sociabilização. Alguns estudos longitudinais verificaram que um aumento no *Burnout* no trabalho levou a uma previsão no aumento de sintomas depressivos (Hakanen e Schaufeli, 2012; Hung, Lin, e Yu 2016).

Em termos de impactos profissionais, elevados níveis de *Burnout* encontram-se relacionados com a diminuição do comprometimento organizacional (Leiter e Maslach 1988). Cordes e Dougherty (1993) apontam uma relação do absentismo com elevados níveis de exaustão, em especial em casos de absentismo prolongado. Cordes e Dougherty (1993) encontraram ainda uma ligeira relação entre o *turnover* e o cinismo, mas não com a exaustão ou ineficácia profissional. Segundo Low et al. (2001), o *Burnout* possui um impacto negativo significativo na satisfação laboral. Wright e Hobfoll (2004) encontraram suporte para a relação negativa entre a exaustão e o desempenho profissional.

2 ESTUDO EMPÍRICO

Neste capítulo apresentam-se a descrição e os objetivos que presidiram a este trabalho, seguidos das cinco hipóteses de investigação que se testaram.

2.1 Objetivos da Investigação

São necessários estudos que englobem dados individuais dos participantes para se poder analisar as diferenças entre indivíduos com diferentes níveis de flexibilidade e segurança e investigar os efeitos dessas mesmas diferenças a curto e longo prazo, no que toca a resultados pessoais e organizacionais (Svetek 2022c). Indivíduos em empregos sem segurança têm a noção de que não conseguem aproveitar todos os benefícios que advém da segurança de um trabalho permanente, o que pode provavelmente resultar numa insatisfação no trabalho (Svetek 2022c). No seguimento deste desafio colocado pela literatura, definiu-se como objetivo geral para este trabalho:

- Analisar as diferenças entre colaboradores de trabalho temporário e colaboradores permanentes da indústria automóvel em relação à sua satisfação no trabalho e níveis de *Burnout*.

Como objetivos específicos definiu-se: 1) entender melhor os diferentes impactos no trabalho das diferentes modalidades de contrato na satisfação no trabalho; 2) entender o impacto que a modalidade contratual tem no *Burnout* de um trabalhador.

2.2 Hipóteses da Investigação

Independentemente das consequências diretas de um contrato psicológico nos trabalhadores, poucos estudos analisam para quem o conteúdo de um contrato – relacional ou transacional – aumenta a relação com os resultados relacionados com o trabalho (Pramudita et al. 2021). Na verdade, o *status* de empregabilidade pode ser um atributo suscetível de gerar estigmatização no posto de trabalho, o que pode levar a que alguns trabalhadores sem sintam desvalorizados pelos responsáveis / líderes (maioritariamente

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

TTs), enquanto outros podem sentir-se ameaçados pela existência de outros tipos de trabalhadores (neste caso, trabalhadores permanentes) (Pramudita et al. 2021).

Dawson, Veliziotis e Hopkins (2017), na literatura que analisam, encontram sugestão de que os trabalhadores temporários apresentam geralmente níveis de satisfação reduzidos. No entanto, no seu estudo, não encontraram nenhuma associação entre o vínculo laboral e a satisfação no trabalho. Estes resultados vão no mesmo sentido dos de Allan e Sienko (1997), que não encontraram nenhuma diferença no nível de satisfação no trabalho na comparação entre TTs e permanentes, o que consideraram uma surpresa devido à precariedade contratual dos TTs. Por outro lado, segundo Canzio et al. (2023), a empregabilidade num contrato formal temporário concluiu-se negativamente associado ao nível de satisfação. Já McDonald (2003) analisou 43 trabalhadores temporários e 102 trabalhadores permanentes do Reino Unido e concluiu que os TTs apresentam maiores níveis de satisfação. Tal vai ao encontro dos resultados de Gardner e Jackson (1996), algo que surpreendeu os investigadores. Este fenómeno terá decorrido pelo facto de os trabalhadores permanentes estarem preocupados com os seus trabalhos, possivelmente por, segundo Biggs et al. (2002) concluir que muitos permanentes se sentem influenciados e ameaçados pela presença de TTs nas empresas. Já em Portugal, Duarte (2009) chegou às mesmas conclusões no seu estudo, onde afirma que os TTs, apesar de não terem o vínculo que querem, sentem-se satisfeitos no seu trabalho. Apontou ainda para o facto de que, quanto mais tempo os sujeitos temporários colaboram com a empresa, menos satisfeitos estão com o vínculo laboral o trabalho no geral. O estudo em questão foi aplicado numa empresa onde o número de Trabalhadores Temporários tem vindo a aumentar exponencialmente, contando atualmente uma população fabril com 3/5 trabalhadores permanentes e 2/5 temporários, o que acaba por causar alguma tensão nos primeiros. Ainda nesta dinâmica, os TTs veem os seus contratos a durar mais do que seria expectável, encontrando-se numa posição de estabilidade contratual. Surge assim a seguinte hipótese:

H1: Os Trabalhadores Temporários apresentam níveis mais elevados de Satisfação no Trabalho.

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

Bernhard-Oettel et al. (2013), De Witte e Näswall (2003), e Wagenaar e Kompier (2012) afirmam que a perceção da insegurança no emprego entre os trabalhadores não permanentes é uma das causas dos resultados psicológicos e comportamentais negativos. Segundo Maslach e Jackson (1981b), quanto mais os trabalhadores estão expostos a ambientes de *stress* e exigência emocional, mais apresentam níveis elevados de despersonalização e baixos níveis de realização pessoal. Ainda nesta linha de pensamento, um estudo conduzido por Pietrzyk (2004) conclui que os piores níveis de saúde mental são apresentados nos trabalhadores temporários. Já Becker, Brinkmann, e Engel (2013) não conseguiram apresentar nenhuma correlação com significância entre a modalidade contratual e o *Burnout*. E, por sua vez, um estudo feito por Ferreira e Gomes (2022) afirma que os trabalhadores temporários apresentavam baixos níveis de exaustão emocional e despersonalização, mas também baixos níveis de realização pessoal. Na verdade, a associação entre trabalhos temporários e a saúde mental é vagamente heterogénea, dependendo do tipo de estudo, da heterogeneidade da empregabilidade temporária e o contexto do mercado de trabalho (Cuyper et al. 2008). Assim sendo, constatações empíricas demonstram que os trabalhadores permanentes reportam maiores níveis de stress, sobrecarga e exigência no trabalho, quando os TTs têm menos stress devido ao menor envolvimento com a empresa (Benavides et al. 1999); (Elaine Eiken e Saksvik 2009); (Inoue et al. 2010). Perante estas informações, pretende-se estudar a seguinte hipótese:

H2: Os Trabalhadores Permanentes apresentam níveis mais elevados de *Burnout*.

Quanto às variáveis sociodemográficas e à satisfação no trabalho, as descobertas de Mohammed et al. (2017) vão ao encontro das conclusões de Ward e Sloane (2000), que afirmam que o género não terá efeitos significativos, e por isso, não está correlacionado com a satisfação global no trabalho. O mesmo estudo confirma ainda que, a idade e o nível de escolaridade têm um efeito significativo na satisfação no trabalho, algo que também já tinha sido concluído por DeVaney e Chen (2003). No que toca ao estado civil, os resultados apresentados por Mohammed, Azumah e Tetteh (2017), indicam que existe um efeito insignificativamente negativo na satisfação com o trabalho, mais

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

especificamente na dimensão salarial ou satisfação com a chefia. No estudo realizado por Kumar (2021) conclui que os trabalhadores casados apresentavam maiores níveis de satisfação no trabalho, que vai ao encontro de Bello e Nasiru (2021). Segundo o estudo de Amarasena et al. (2005), alguns fatores demográficos, mais concretamente a idade, o género, maiores níveis de educação, estado civil e número de filhos não demonstram grandes significâncias estatísticas, algo confirmado pelos estudos de Malik (2011). Assim, a proposta é a seguinte hipótese:

H3: A satisfação no trabalho está relacionada com as variáveis sociodemográficas.

No que toca ao *Burnout* e às variáveis sociodemográficas, Marzo et al. (2022) afirma que o *Burnout* não demonstrou quaisquer diferenças estatisticamente significativas entre respostas de ambos os géneros, algo que corrobora as conclusões do estudo de Marques (2019). Relativamente o estudo de Robinson et al. (1991) refere que a relação entre a idade e o *Burnout* foi significativa, onde as enfermeiras mais experientes acabam por apresentar maiores níveis de despersonalização, resultados consistentes com as conclusões de Bartz e Maloney (1986). No que toca ao estado civil, o estudo de Santos (2015) constata que existem diferenças significativas entre as três dimensões do *Burnout*. Para Maslach e Jackson (1985), a existência da família é considerada um fator protetor da incidência da síndrome de *Burnout*. Ainda no estudo de Santos (2015), verificam-se que as respostas dos casados / união de facto apresentam maiores níveis de realização pessoal, seguidos dos solteiros, encontrando-se, ultimamente, os divorciados. Na questão de ter filhos, estudos indicam que profissionais com filhos tendem a ser mais maduros, por se encontrarem na fase adulta, o que resulta numa perspetiva diferente sobre a vida (Maslach, et al. 2001) e (Benevides Pereira 2002). Por outro lado, também poderíamos encontrar elevados níveis de *Burnout* entre as profissionais que têm filhos, pois são comuns sentimentos de culpa e ressentimento entre as profissionais de saúde, por não conseguirem acompanhar o crescimento e desenvolvimento dos seus filhos devido aos exigentes horários das escalas e plantões (Carlotto e Palazzo 2006). Esta conclusão é refutada por Marques (2019), que afirma que os resultados não são significativos quanto

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

à presença de filhos. Referente à escolaridade, segundo o estudo de Santos (2015), os níveis de *Burnout* são significativamente mais elevados entre os indivíduos com níveis mais elevados de escolaridade, devido às suas ambições e elevadas expectativas para o futuro profissional, o que pode não corresponder à realidade e desencadear sentimentos de infelicidade e insatisfação (Maslach et al. 2001); (Benevides Pereira 2002). Por conseguinte, surge a seguinte hipótese:

H4: O *Burnout* está relacionado com as variáveis sociodemográficas.

Ao correlacionar as variáveis principais deste estudo – Satisfação no Trabalho e *Burnout* - Smetackova et al. (2019), no seu estudo observaram significância na previsibilidade entre ambas as variáveis. Já o estudo conduzido por Silva (2021) confirma a conclusão, em que, se o valor da satisfação laboral dos trabalhadores for mais elevado, então o *Burnout* consequentemente será mais baixo. Analisando globalmente, não existe grande literatura no estudo destas temáticas dentro da Indústria Automóvel. Na verdade, na plataforma Web of Science existe um único estudo de (Adachi e Inaba 2022), que analisa o Envolvimento no Trabalho, mas não a correlação entre a Satisfação no Trabalho e o *Burnout* e as respetivas dimensões. Desta forma, propõe-se a seguinte hipótese:

H5: Na indústria automóvel, a Satisfação no Trabalho está correlacionada com o *Burnout*.

3 METODOLOGIA

Neste capítulo, apresenta-se a natureza da pesquisa da presente investigação, os respetivos procedimentos e os instrumentos de recolha de dados utilizados.

3.1 Natureza da Pesquisa, Procedimentos e Instrumentos de Medida

A pesquisa para a execução desta dissertação incluiu primeiramente a recolha bibliográfica, através da pesquisa e análise de artigos científicos recolhidos de base de dados *b-on* e *Web of Science*, assim como de livros e publicações existentes na área e pela consequente investigação quantitativa, que é caracterizada pelo uso da quantificação tanto nas modalidades de recolha de dados, como no tratamento destes por meio de técnicas estatísticas, desde a mais simples, às mais complexas (Richardson 1999).

Quanto a técnicas de análise foi utilizado o programa Statistical Package for Social Sciences, SPSS, para gestão dos dados, tratamento estatístico e análise descritiva.

A recolha de dados ocorreu durante o período de 03 de julho e 21 de agosto de 2023 e foi realizada de forma a garantir o anonimato dos participantes, sendo que o questionário foi distribuído manualmente aos mesmos.

O questionário utilizado teve como fim medir as duas variáveis: Satisfação no Trabalho e *Burnout*. Como tal, este foi dividido em três partes, sendo a primeira a medição da Satisfação no Trabalho. A escala utilizada foi a Escala de Satisfação no Trabalho, criada por Siqueira em 1995. A escala foi construída e validada com o objetivo de avaliar o contentamento do trabalhador frente a cinco dimensões (Siqueira 2008) com 15 itens, (Satisfação com os Colegas (SatCol), Satisfação com o Salário (SatSal), Satisfação com a Chefia (SatChe), Satisfação com a Natureza do Trabalho (SatNat) e Satisfação com as Promoções (SatPro)). No estudo de Satuf (2015), o Alfa de Cronbach foi de 0,81; 0,90; 0,84; 0,77 e 0,81 respetivamente para as dimensões apresentadas abaixo.

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

Dimensão	Itens (Sinto-me satisfeito com...)
Satisfação com os Colegas (SatCol)	1. O espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.
	4. O tipo de amizade que os meus colegas demonstram por mim.
	14. A confiança que eu posso ter nos meus colegas de trabalho.
Satisfação com o Salário (SatSal)	3. O meu salário comparado com o quanto eu trabalho.
	6. O meu salário comparado à minha capacidade profissional.
	11. O meu salário comparado com o meu esforço no trabalho.
Satisfação com a Chefia (SatChe)	10. O entendimento entre mim e o meu chefe.
	12. A maneira como o meu chefe me trata.
	15. A capacidade profissional do meu chefe.
Satisfação com a Natureza do Trabalho (SatNat)	5. O grau de interesse que as minhas tarefas me despertam.
	8. A capacidade do meu trabalho me absorver dos meus problemas.
	13. A variedade de tarefas que realizo.
Satisfação com as Promoções (SatPro)	2. O número de vezes que já fui promovido nesta empresa.
	7. A maneira como esta empresa realiza promoções do seu pessoal.
	9. As oportunidades de ser promovido (a) nesta empresa.

Tabela 2 - Os 15 itens das 5 dimensões da Escala da Satisfação no Trabalho

Fonte: Elaboração Própria

As respostas são obtidas através de uma escala do tipo Likert, que varia de 1 (totalmente insatisfeito) a 7 (totalmente satisfeito). O cálculo das pontuações médias para cada uma das dimensões é obtido através da soma dos valores assinalados pelos respondentes em cada uma delas e da divisão pelo número de itens da dimensão. Na interpretação dos resultados, considera-se que quanto maior o valor da pontuação média, maior o grau de contentamento ou satisfação do empregado com aquela dimensão de seu trabalho. Os valores entre 5 e 7 indicam satisfação, os valores entre 1 e 3,9 tendem a denotar insatisfação e os valores entre 4 e 4,9 informam um potencial estado de indiferença (Siqueira 2008) (Satuf 2015).

Para o *Burnout*, utilizou-se uma escala de 22 itens divididos em 3 dimensões (Exaustão Emocional (EE), Despersonalização (DP) e Realização Pessoal (RP). Retirada do questionário de MBI-HSS, com um alfa de Cronbach de 0,90 para a dimensão de Exaustão Emocional, 0,79 para a Despersonalização e 0,71 para a Realização Pessoal.

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

Dimensão	Itens
Exaustão Emocional (EE)	1. Sinto-me emocionalmente esgotada(o) pelo meu trabalho.
	2. Sinto-me exausta(o) no fim do dia de trabalho.
	3. Sinto-me cansada(o) quando acordo de manhã e tenho de enfrentar mais um dia de trabalho.
	6. Trabalhar com pessoas todo o dia é realmente uma pressão para mim.
	8. Sinto-me esgotada(o) pelo meu trabalho.
	13. Sinto-me frustrada(o) pelo meu trabalho.
	14. Sinto que estou a trabalhar demasiado na minha profissão.
	16. Trabalhar diretamente com pessoas sujeita-me a demasiado stresse.
	20. Sinto-me como se estivesse no limite da minha resistência.
Desperson. (DP)	5. Sinto que trato alguns colegas como se fossem objetos impessoais.
	10. Tornei-me mais insensível para com as pessoas desde que comecei a exercer esta profissão.
	11. Receio que este trabalho me esteja a endurecer emocionalmente.
	15. Não me importo realmente com o que acontece com o meu trabalho.
	22. Sinto que os colegas me culpam por alguns dos seus problemas.
Realização Pessoal (RP)	4. Posso compreender facilmente como os meus colegas se sentem em relação às coisas.
	7. Lido muito eficazmente com os problemas do meu trabalho.
	9. Sinto que estou a influenciar positivamente a vida de outras pessoas através do meu trabalho.
	12. Sinto-me com muita energia.
	17. Sou capaz de criar facilmente uma atmosfera descontraída no meu trabalho.
	18. Sinto-me cheia(o) de alegria depois de realizar as tarefas do meu trabalho.
	19. Realizei muitas coisas que valem a pena nesta profissão.
	21. No meu trabalho, lido muito calmamente com os problemas emocionais.

Tabela 3 - Os 22 itens das 3 dimensões da Escala do Burnout

Fonte: Elaboração Própria

A resposta dada em cada item corresponde à frequência com que cada sentimento ocorre e pode variar numa escala tipo Likert de 1 a 6, onde: 1 (nunca), 2 (raramente), 3 (poucas vezes), 4 (frequentemente), 5 (quase sempre) e 6 (sempre).

Quando são constatados valores baixos nas subescalas de exaustão emocional e de despersonalização e um valor alto na subescala de realização pessoal, significa que existe um

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

baixo nível de *Burnout*. Mas, se os valores encontrados nas três subescalas foram médios, o nível de *Burnout* também se mantém médio. No entanto, se as subescalas de exaustão emocional e despersonalização apresentam valores altos e a subescala de realização pessoal possui valor baixo, o nível de *Burnout* é elevado e os profissionais neste quadro são considerados em *Burnout*. Em suma, quanto maior for a pontuação obtida nas subescalas de exaustão emocional e de despersonalização e quanto menor for a pontuação obtida na subescala realização profissional, mais elevado será o nível de *Burnout* no profissional (Maslach, Jackson, e Leiter 1996).

Por último, foram recolhidos alguns dados sociodemográficos, no sentido de caraterizar a amostra quanto ao género, idade, estado civil, filiação e habilitações literárias. Foi também recolhida informação acerca da atividade profissional dos participantes, como a situação profissional, mais concretamente, o tipo de vínculo contratual.

4 APRESENTAÇÃO DE RESULTADOS

Neste capítulo, são apresentados e discutidos os resultados da investigação, analisando-os e confrontando-os criticamente com a revisão de literatura elaborada anteriormente.

4.1 Caracterização da Amostra

Nos gráficos abaixo são apresentadas as características da amostra deste estudo. Como podemos verificar, a amostra consiste em 172 respostas de indivíduos, em que 98 elementos (56,98%) são do sexo feminino, 72 elementos (41,86%) são do sexo masculino e 2 elementos (1,16%) preferiram não especificar o género. No que toca a idades, a amostra é constituída por 68 indivíduos (39,5%) com idades compreendidas entre os 19 e os 30 anos, 34 indivíduos (19,8%) com idades compreendidas entre os 31 e os 40 anos, 37 indivíduos (21,5%) com idades compreendidas entre os 41 e os 50 anos, 24 indivíduos (14%) com idades compreendidas entre os 51 e os 59 anos e 9 indivíduos (5,2%) com idade superior a 61 anos. Relativamente ao estado civil, 73 elementos (42,4%) afirmam serem solteiros, 75 elementos (43,6%) são casados ou estão em união de facto, 22 elementos (12,8%) estão divorciados ou separados e 2 elementos (1,2%) são viúvos. Dos 172 inquiridos, 95 (55,2%) têm filhos e os restantes 77 elementos (44,8%) não têm filhos. No que diz respeito aos níveis de escolaridade, a amostra é constituída por 12 elementos (7%) com o 6º ano / 2º ciclo de escolaridade, 38 elementos (22,1%) com o 9º ano / 3º ciclo de escolaridade, 85 elementos (49,4%) com o 12º ano / ensino secundário completo, 33 elementos (19,2%) são licenciados, 3 elementos (1,7%) têm mestrado e 1 elemento (0,6%) têm um doutoramento. Relativamente à nacionalidade, 108 elementos (62,8%) são portugueses e os restantes 64 elementos (37,2%) são de nacionalidade estrangeira. Por fim, no que toca ao seu estado contratual, 90 elementos (52,3%) encontram-se a trabalhar com um contrato diretamente com a empresa e 82 elementos (47,7%) encontram-se vinculados através de um contrato de trabalho temporário.

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

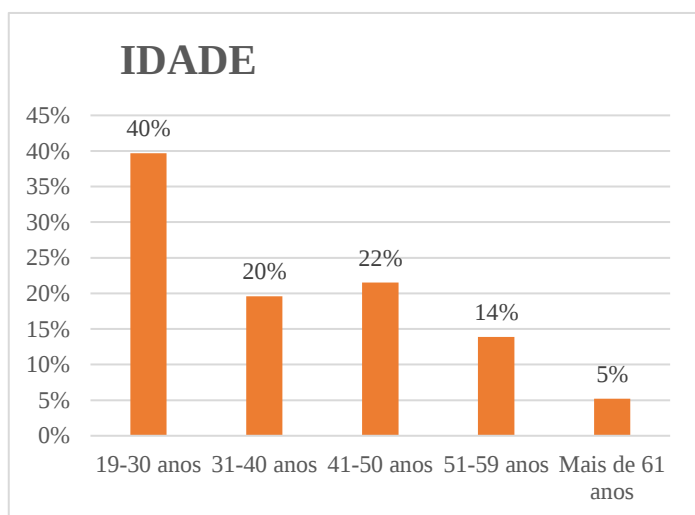


Figura 3 - Distribuição da idade na amostra

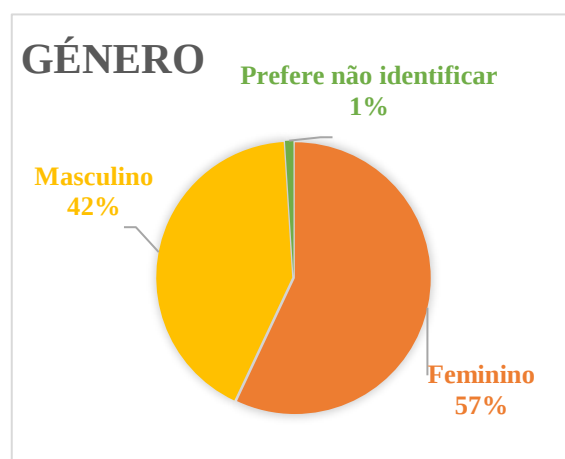


Figura 4 - Distribuição do género na amostra

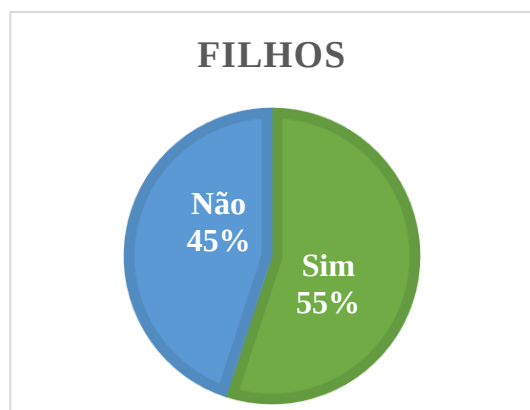


Figura 5 - Distribuição da filiação na amostra

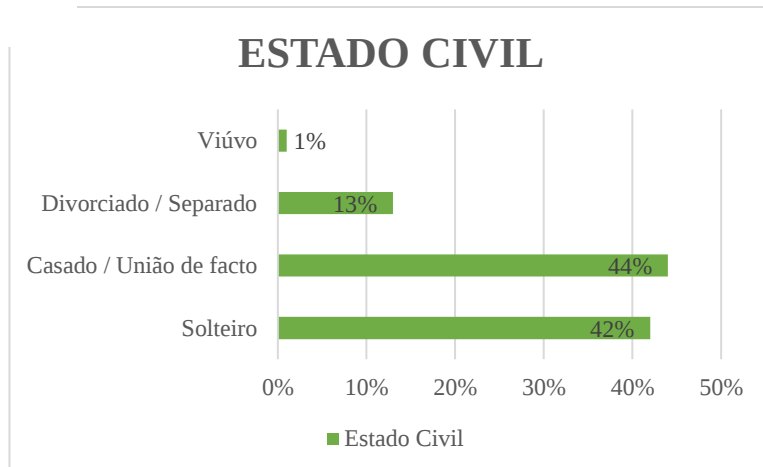


Figura 6 - Distribuição do estado civil na amostra

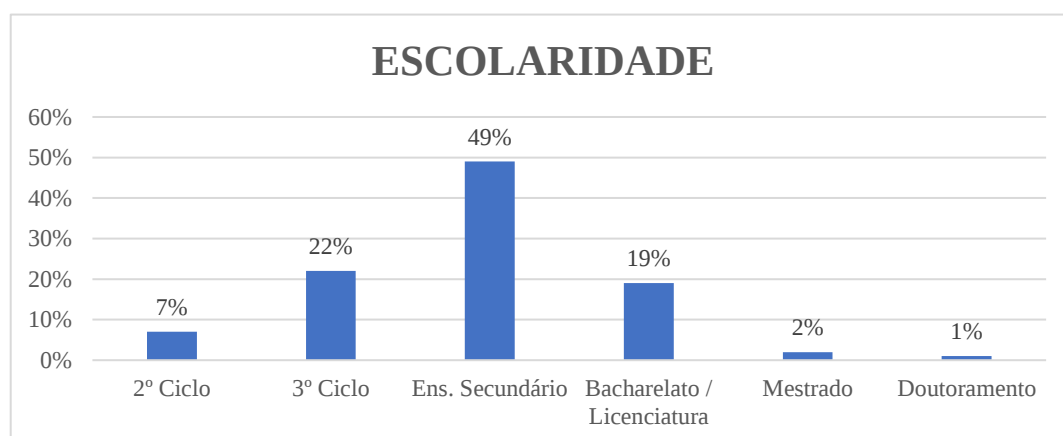


Figura 7 - Distribuição da escolaridade na amostra

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

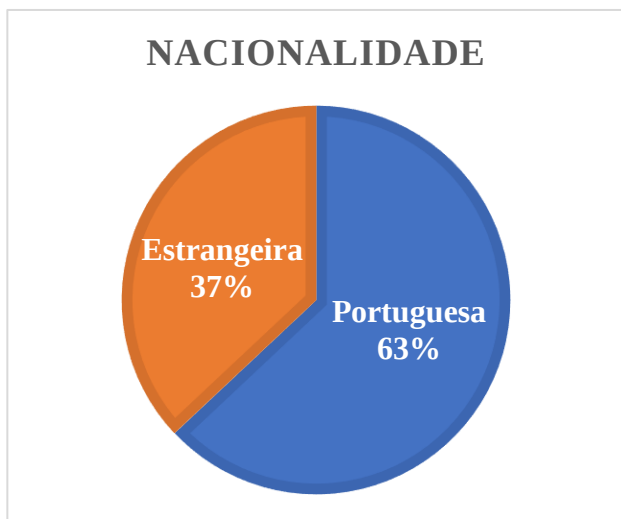


Figura 8 - Distribuição da nacionalidade na amostra

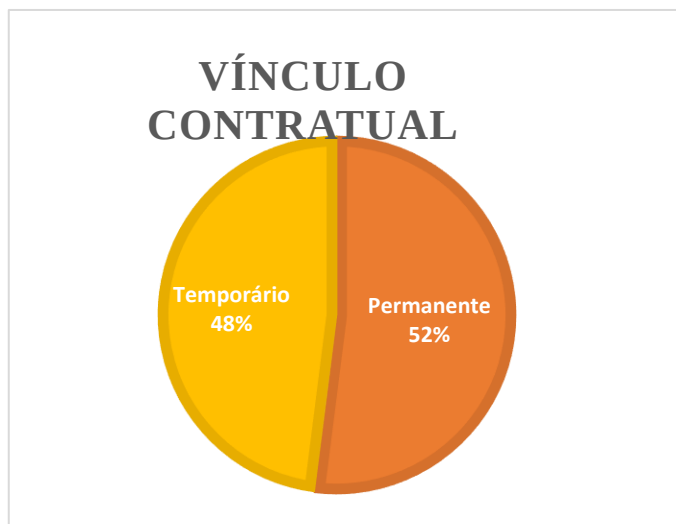


Figura 9 - Distribuição do vínculo contratual na amostra

4.2 Confiabilidade dos Instrumentos de Medição

Para este estudo, foi aplicado o Alfa de Cronbach para que seja possível avaliar a consistência de cada uma das variáveis das respetivas duas escalas já mencionadas. A utilização deste coeficiente permite testar a fiabilidade através da consistência interna ou homogeneidade dos itens (Maroco e Garcia-Marques 2006). Em alguns cenários de investigação das ciências sociais, um α de 0.60 é considerado aceitável desde que os resultados obtidos com esse instrumento sejam interpretados com precaução (DeVellis 1991). Assim, tendo em conta que este varia entre 0 e 1, a classificação da fiabilidade será realizada de acordo com os limites apresentados na seguinte tabela:

Valor de Alfa de Cronbach (α)	Confiabilidade
$\alpha < 0,30$	Muito baixa
$0,30 \leq \alpha \leq 0,60$	Baixa
$0,60 \leq \alpha \leq 0,75$	Moderada
$0,75 \leq \alpha \leq 0,90$	Alta
$0,90 \leq \alpha$	Muito alta

Tabela 4 - Interpretação dos Alfas de Cronbach

Fonte: Elaboração própria

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

Seguidamente, são apresentados os resultados de fiabilidade, em que numa primeira fase, de forma individual para cada dimensão e depois, para as variáveis em conjunto. Importa referir que este processo foi realizado para ambas as escalas.

No que diz respeito à escala da Satisfação no Trabalho, os resultados da tabela abaixo, mostram a sua fiabilidade uma vez que o valor do *Alfa de Cronbach* correspondeu a 0,908 e é classificado como “Muito Alto”. O *Alfa de Cronbach* das variáveis varia entre “Moderado” (“Satisfação com a Natureza do Trabalho”), “Alto” (“Satisfação com os Colegas” e “Satisfação com as Promoções”) e “Muito Alta” (“Satisfação com o Salário” e Satisfação com a Chefia”). Como tal, verifica-se que esta escala é confiável e, portanto, podemos confiar nos resultados.

Escala	Componentes	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach global
Satisfação no Trabalho	Satisfação com os colegas	0,879	0,908
	Satisfação com o salário	0,902	
	Satisfação com a chefia	0,944	
	Satisfação com a natureza do trabalho	0,721	
	Satisfação com as promoções	0,880	

Tabela 5 - Alfas de Cronbach das dimensões da Satisfação no Trabalho

Relativamente à escala do *Burnout*, os resultados da tabela abaixo, mostram a sua fiabilidade uma vez que o valor do *Alfa de Cronbach* corresponde a 0,905 e é classificado como “Muito Alto”. O *Alfa de Cronbach* das variáveis varia entre “Muito alta” (“Exaustão Emocional”) e “Moderada” (“Despersonalização / Cinismo” e “Realização Pessoal”). Como tal, verifica-se que esta escala é confiável e, portanto, podemos confiar nos resultados.

Escala	Variáveis	Alfa de Cronbach	Alfa de Cronbach global
Burnout	Exaustão Emocional	0,921	0,905
	Despersonalização / Cinismo	0,705	
	Realização Pessoal	0,726	

Tabela 6 - Alfas de Cronbach das dimensões do Burnout

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

4.3 Teste das Hipóteses

H1: Os Trabalhadores Temporários apresentam níveis mais elevados de Satisfação no Trabalho

Correlações	Sat Glob	Sat Col	Sat Sal	Sat Che	Sat Nat	Sat Pro	Contrato
Sat Glo	1	,700**	,728**	,802**	,743**	,724**	,401**
Sat Col	,700**	1	,170*	,672**	,470**	,227**	,376**
Sat Sal	,728**	,170*	1	,359**	,417**	,789**	,259**
Sat Che	,802**	,672**	,359**	1	,540**	,309**	,351**
Sat Nat	,743**	,470**	,417**	,540**	1	,400**	,188*
Sat Pro	,724**	,227**	,789**	,309**	,400**	1	,283**
Contrato	,401**	,376**	,259**	,351**	,188*	,283**	1

Tabela 7 - Correlações entre as dimensões da Satisfação do Trabalho e os tipos de contrato

*. A correlação é significativa no nível 0,05.

**. A correlação é significativa no nível 0,01.

Tendo como base a tabela 7, é possível verificar que a hipótese (H1) é suportada uma vez as dimensões Satisfação Global e Contrato estão positivamente correlacionadas e com significância ($r = 0,401$, $p > 0,01$). Essa correlação verifica-se para todas as dimensões da satisfação, o que reforça essa ideia.

	N		Sat Glob	Sat Col	Sat Sal	Sat Che	Sat Nat	Sat Pro
Contrato Direto	90	Média (M)	3,746	4,796	2,752	4,522	4,185	2,474
		Desvio Padrão (DP)	0,85	1,098	1,305	1,349	0,977	1,215
Contrato Temporário	82	Média (M)	4,402	5,642	3,309	5,439	4,533	3,089
		Desvio Padrão (DP)	0,63	0,987	0,641	1,085	0,833	0,828

Tabela 8 - Médias e desvios-padrão da Satisfação no Trabalho nos vínculos contratuais

teste de Levene confirma que há uma diferença na avaliação da satisfação entre as duas amostras (trabalhadores permanentes e temporários), especialmente significativa para a

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

Satisfação Global, Satisfação com o Salário, Satisfação com a Chefia e Satisfação com as promoções.

	Teste de Levene para igualdade de variâncias	
	Z	Sig.
SatGlobal	8,196	0,005
SatCole	1,947	0,165
SatSala	24,75	0,000
SatChef	4,173	0,043
SatNat	2,422	0,122
SatProm	13,97	0,000

Tabela 9 - Teste de Levene para a Satisfação no Trabalho consoante vínculos laborais

A dimensão Satisfação com os colegas (Sat Col) está positivamente correlacionada com o vínculo contratual e apresenta elevada significância estatística ($r = 0,376$, $p > 0,01$). A respeito do teste de Levene, $p = 0,165 > \alpha (0,05)$, o que nos leva a concluir que existe uma homogeneidade de variâncias, não existe certezas na implicação do vínculo contratual na satisfação com os colegas.

Quanto à dimensão Satisfação com o Salário e o vínculo contratual, existe uma correlação significativamente positiva, pois $r = 0,259$, $p > 0,01$. Os TTs (3,309) apresentam uma classificação superior à dos permanentes (2,752). Considerando que, ao aplicar o teste de Levene, $p = 0,00 < \alpha (0,05)$, confirmamos que variâncias são diferentes, o que significa que a satisfação com o salário é diferente em cada modalidade contratual.

No que toca à dimensão Satisfação com a Chefia, esta apresenta-se positivamente correlacionada com o vínculo contratual e apresenta elevada significância estatística ($r = 0,351$, $p > 0,01$). Considerando que, ao aplicar o teste de Levene, $p = 0,043 < \alpha (0,05)$, confirmamos que variâncias são diferentes.

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

A respeito da Satisfação com a Natureza do Trabalho, esta é a dimensão que apresenta a menor correlação positiva com o tipo de contrato, mas ainda com significância ($r = 0,188$, $p > 0,05$). Ao aplicar o teste de Levene, $p = 0,122 > \alpha (0,05)$, confirmamos que estamos presentes perante uma homogeneidade de variâncias, o que nos leva a concluir que a Satisfação com a Natureza do Trabalho é semelhante em ambas as modalidades contratuais.

Por fim, analisando a correlação entre a dimensão Satisfação com as Promoções e o tipo de contrato do trabalhador, verificamos que é positiva, com elevada significância estatística ($r = 0,283$, $p > 0,01$). O teste de Levene, $p = 0,00 < \alpha (0,05)$ confirma que as variâncias são diferentes, o que significa que a satisfação com as promoções é diferente em cada modalidade contratual.

H2: Os Trabalhadores Permanentes apresentam níveis mais elevados de *Burnout*

Correlações	EE	DP	RP	Burnout	Contrato
EE	1	,518**	-,560**	,908**	-,534**
DP	,518**	1	-,492**	,829**	-,266**
RP	-,560**	-,492**	1	-,607**	,384**
Burnout	,908**	,829**	-,607**	1	-,479**
Contrato	-,534**	-,266**	,384**	-,479**	1

Tabela 10 - Correlação entre as variáveis do *Burnout* e os tipos de contrato

*. A correlação é significativa no nível 0,05 (2 extremidades).

**. A correlação é significativa no nível 0,01 (2 extremidades).

Tendo como base a tabela 10, é possível verificar que a hipótese (H2) é suportada uma vez as dimensões *Burnout* e Contrato estão negativamente correlacionadas e com significância ($r = -0,479$, $p > 0,01$).

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

	N		EE	DP	RP	Burnout
Contrato Direto	90	M	3,258	2,3178	3,6042	2,7879
		DP	0,73869	0,66832	0,58578	0,5966
Contrato Temporário	82	M	2,3496	1,978	4,0381	2,1638
		DP	0,706	0,55778	0,44734	0,54819

Tabela 11 - Médias e desvios-padrão nas variáveis do *Burnout* consoante vínculo laboral

Ao aplicar o teste de Levene, $p = 0,113 > \alpha (0,05)$, verificamos que as variâncias não são muito diferentes, o que significa que os trabalhadores com diferentes vínculos contratuais não apresentam níveis significativamente distintos de *Burnout*.

	Teste de Levene para igualdade de variâncias	
	Z	Sig.
EE	1,746	0,188
Desperson	5,245	0,023
Real. Pessoal	4,657	0,032
Burnout	2,534	0,113

Tabela 12 - Teste de Levene nas dimensões do *Burnout*

A respeito da Exaustão Emocional, a dimensão uma correlação significativamente negativa com o tipo de contrato, com ($r = -0,534$, $p > 0,01$). Considerando que, ao aplicar o teste de Levene, $p = 0,188 > \alpha (0,05)$, confirmamos que as variâncias não são muito diferentes, o que significa que não há níveis de exaustão emocional significativamente diferentes entre os diferentes vínculos contratuais.

A respeito da Despersonalização, à semelhança da Exaustão Emocional, esta apresenta uma correlação negativa com significância estatística com o tipo de contrato, com ($r = -0,266$, $p > 0,01$). Considerando que, ao aplicar o teste de Levene, $p = 0,023 < \alpha (0,05)$,

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

confirmamos que as variâncias são diferentes, ou seja, não existe homogeneidade, podemos dizer que existem diferenças no nível de despersonalização sentido entre os trabalhadores com diferentes vínculos contratuais.

A Realização Pessoal, por contrastar com as dimensões que constituem o *Burnout*, é a única dimensão que apresenta uma correlação positiva com significância estatística com o vínculo contratual, com ($r = 0,384$, $p > 0,01$). Considerando que, ao aplicar o teste de Levene, $p = 0,032 < \alpha (0,05)$, concluímos que não existe homogeneidade nestas variâncias, verificamos que há diferenças nos níveis de realização pessoal verificados em cada modalidade contratual.

H3: A satisfação no trabalho está relacionada com as variáveis sociodemográficas.

Correlações	Sat Glob	Sat Col	Sat Sal	Sat Che	Sat Nat	Sat Pro
Género	-0,028	-0,035	0,014	-0,022	-0,121	0,045
Idade	-,286**	-,319**	-0,145	-,304**	-0,009	-,229**
Estado Civil	-,256**	-,229**	-,156*	-,229**	-,158*	-,165*
Filhos	,202**	0,149	0,138	,192*	0,084	,168*
Escolaridade	,223**	,179*	0,045	,248**	0,139	,193*
Nacionalidade	,291**	,342**	0,111	,279*	0,151	,168*

Tabela 13 - Correlações entre as variáveis da Satisfação no Trabalho e os dados sociodemográficos

*. A correlação é significativa no nível 0,05.

**. A correlação é significativa no nível 0,01.

No inquérito realizado aos trabalhadores, optou-se por questionar alguns dados sociodemográficos, tais como o Género, Idade, Estado Civil, se têm Filhos, Escolaridade e Nacionalidade. Ao comparar estes dados com a Satisfação no Trabalho (Sat Glob), como podemos ver na tabela 13, concluímos a hipótese é parcialmente verificada, pelo facto de as variáveis têm correlação com significância estatística, à exceção do género. Mais concretamente, relativamente à idade, existe uma correlação ($r = -0,286$, $p > 0,01$). No estado civil verificamos igualmente a existência de uma correlação ($r = -0,256$, $p >$

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

0,01), quanto aos filhos, existe correlação ($r = 0,202$, $p > 0,01$). No que toca à escolaridade, existe igualmente correlação ($r = 0,223$, $p > 0,01$), bem como na nacionalidade ($r = 0,291$ $p > 0,01$).

Analisando o teste de Levene, consideramos que existe homogeneidade das variâncias no género, nos filhos e na nacionalidade, ou seja, não há grandes diferenças na satisfação global. Já para o estado civil há diferenças na satisfação global, com o salário e com as promoções.

Teste de Levene para igualdade de variâncias	Género		Estado Civil		Filhos		Nacionalidade	
	Z	Sig.	Z	Sig.	Z	Sig.	Z	Sig.
SatGlobal	2,391	0,124	7,119	0,009	2,232	0,137	2,623	0,107
SatColog	0,068	0,794	0,306	0,581	0,010	0,919	2,654	0,105
SatSala	0,711	0,400	11,138	0,001	4,861	0,029	8,441	0,004
SatChef	0,518	0,473	2,297	0,131	2,318	0,129	5,614	0,019
SatNat	0,001	0,977	0,218	0,641	3,004	0,085	2,927	0,089
SatProm	1,492	0,224	9,868	0,002	3,000	0,085	3,455	0,065

Tabela 14 - Teste de Levene para a igualdade de variâncias nos dados sociodemográficos relativamente às várias dimensões da Satisfação no trabalho

	N		Sat Glob	Sat Col	Sat Sal	Sat Che	Sat Nat	Sat Pro
Género Feminino	98	M	4,0776	5,2619	2,9864	4,9898	4,4422	2,7075
		DP	0,76521	1,14198	1,03978	1,3112	0,91165	1,00544
Género Masculino	72	M	4,037	5,0787	3,0833	4,912	4,2107	2,8704
		DP	0,08957	1,09415	1,12553	1,31917	0,94152	1,19801
Prefere não especificar	2	M	4,0589	5,1996	3,0174	4,9593	4,3508	2,7674
		DP	0,81983	1,12602	1,07621	1,30984	0,9249	1,08994

Tabela 15 - Médias e desvios-padrão do género dos participantes nas variáveis da Satisfação no Trabalho

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

No que toca ao género dos participantes do questionário, podemos confirmar, perante a tabela 13, que não existe correlação com as diversas dimensões da satisfação no trabalho. No entanto, analisando o teste de Levene, verificamos que essas diferenças não são significativas em nenhuma das dimensões da satisfação.

Analisando a correlação do fator “Idade” com as várias dimensões da Satisfação no Trabalho, podemos concluir que existe correlação em todas as dimensões, à exceção da Satisfação com o Salário e Satisfação com as Natureza do Trabalho. Mais concretamente, temos ($r = -0,286$, $p > 0,01$) na Satisfação Global, ($r = -0,319$, $p > 0,01$) na Satisfação com os Colegas, ($r = -0,304$, $p > 0,01$) na Satisfação com a Chefia e ($r = -0,229$, $p > 0,01$) na Satisfação com as Promoções.

	N		Sat Glob	Sat Col	Sat Sal	Sat Che	Sat Nat	Sat Pro
Solteiro	73	M	4,2521	5,4064	3,2009	5,2694	4,4384	2,9452
		DP	0,69195	1,13345	0,79687	1,18459	0,87291	0,88194
Casado / União de Facto	75	M	4,0062	5,2178	2,92	4,8356	4,3733	2,6844
		DP	0,88668	1,03902	1,1853	1,43044	0,92992	1,23378
Divorciado / Separado	22	M	3,6818	4,4697	2,803	4,4091	4,1515	2,5758
		DP	0,8301	1,14392	1,42041	1,09318	0,94128	1,13707
Viúvo	2	M	3,1333	5	2,3333	4,3333	2,5	1,5
		DP	0,18856	1,41421	0,94281	0,4714	0,70711	0,70711

Tabela 16 - Médias e desvios-padrão do estado civil dos participantes na Satisfação no Trabalho

Na variável demográfica Estado Civil, podemos verificar que existem correlações com significância estatística em todas as dimensões da Satisfação no Trabalho. Olhando para o teste de Levene, no entanto, verificamos que essas diferenças apenas são significativas para a satisfação global, satisfação com o salário e satisfação com as promoções.

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

	N		Sat Glob	Sat Col	Sat Sal	Sat Che	Sat Nat	Sat Pro
Com Filhos	95	M	3,9102	5,0491	2,8842	4,7333	4,2807	2,6035
		DP	0,85556	1,13192	1,20947	1,37058	0,98129	1,155
Sem Filhos	77	M	4,2424	5,3853	3,1818	5,2381	4,4372	2,9697
		DP	0,73833	1,09766	0,86441	1,18081	0,84856	0,9736

Tabela 17 - Médias e desvios-padrão na filiação dos participantes a Satisfação no Trabalho

Ao analisar os respondentes da amostra quanto ao facto de terem filhos ou não, podemos, primeiramente, afirmar que apenas existe correlação entre esta variável e a Satisfação Global ($r = 0,202$, $p > 0,01$), e correlação com a Satisfação com as Promoções, também com significância estatística ($r = 0,168$, $p > 0,05$). No entanto, pelo teste de Levene, a diferença apenas é significativa para a satisfação com o salário.

	N		Sat Glob	Sat Col	Sat Sal	Sat Che	Sat Nat	Sat Pro
2º Ciclo (6º ano)	12	M	3,6167	5	2,8056	4,4444	4	1,8333
		DP	0,66856	1,07309	1,70239	1,5396	1,00504	1,15032
3º Ciclo (9º ano)	38	M	3,7123	4,614	2,9474	4,2719	4,1053	2,6228
		DP	0,91817	1,10289	1,10833	1,47625	0,85637	1,11547
Ensino Secund. (12º ano)	85	M	4,2078	5,4471	3,0392	5,2353	4,4314	2,8863
		DP	0,71443	0,93937	0,96693	1,13135	0,89357	0,99941
Licenciat./ Bachar.	33	M	4,2828	5,3434	3,2121	5,1717	4,6566	3,0303
		DP	0,85489	1,25688	1,05349	1,16703	0,92603	1,12535
Mestrado	3	M	3,5333	4,3333	2,2222	5,3333	3,6667	2,1111
		DP	0,8	2,3094	1,07152	1,66667	1,20185	1,01835
Doutoram.	1	M	4,0667	6,6667	2,3333	5,6667	3	2,6667
		DP	---	---	---	---	---	---

Tabela 18 - Médias e desvios-padrão no nível de escolaridade dos participantes na Satisfação no Trabalho

Relativamente à escolaridade dos participantes do questionário, podemos, primeiramente, afirmar que apenas existe correlação entre esta variável e a Satisfação Global, com

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

significância estatística ($r = 0,223$, $p > 0,01$). A Satisfação com os Colegas está igualmente correlacionada com a escolaridade ($r = 0,197$, $p > 0,05$). Existe correlação com a Satisfação com a Chefia ($r = 0,248$, $p > 0,01$) e com a Satisfação com as Promoções ($r = 0,193$, $p > 0,05$).

	N		Sat Glob	Sat Col	Sat Sal	Sat Che	Sat Nat	Sat Pro
Nacional. Portuguesa	108	M	3,8759	4,9043	2,9259	4,679	4,2438	2,6265
		DP	0,82568	1,15114	1,19129	1,38222	0,96416	1,13996
Nacional. Estrangeira	64	M	4,3677	5,6979	3,1719	5,4323	4,5313	3,0052
		DP	0,71566	0,88833	0,83358	1,0247	0,83088	0,96224

Tabela 19 - Médias e desvios-padrão na nacionalidade na Satisfação no Trabalho

Relativamente à nacionalidade dos participantes do questionário, podemos, primeiramente, afirmar que apenas existe correlação entre todas as dimensões, à exceção da Satisfação com o Salário e a Satisfação com a Natureza do Trabalho. ($r = 0,291$, $p > 0,01$) na Sat Glo, ($r = 0,342$, $p > 0,01$) na Sat Col, ($r = 0,279$, $p > 0,05$) na Sat Che, e ($r = 0,168$, $p > 0,05$) na Sat Pro.

H4: O Burnout está relacionado com as variáveis sociodemográficas.

Correlações	Burnout	EE	DP	RP
Género	,013	-,035	,073	-,035
Idade	,341**	,404**	,157*	-,187*
Estado Civil	,267**	,326**	,110	-,222**
Filhos	-0,120	-,186*	,004	0,112
Escolaridade	-,082	-,127	,001	0,099
Nacionalidade	-,317**	-,307**		,199**

Tabela 20 - Correlações entre as variáveis do Burnout e os dados sociodemográficos

*. A correlação é significativa no nível 0,05.

**. A correlação é significativa no nível 0,01.

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

Ao comparar todos os dados sociodemográficos com o *Burnout*, como podemos ver na tabela 20, concluímos a hipótese é parcialmente verificada, pelo facto de apenas três variáveis terem correlação com significância estatística. Mais concretamente, relativamente à idade, existe uma correlação positiva ($r = 0,341$, $p > 0,01$), no estado civil existe correlação ($r = 0,267$, $p > 0,01$) e também na nacionalidade ($r = -0,317$, $p > 0,01$).

Teste de Levene para igualdade de variâncias	Género		Estado Civil		Filhos		Nacionalidade	
	Z	Sig.	Z	Sig.	Z	Sig.	Z	Sig.
Burnout	0,243	0,623	0,443	0,507	0,340	0,560	0,186	0,667
Ex. Emocion.	0,001	0,973	1,113	0,293	0,373	0,542	0,006	0,936
Despessoal	0,595	0,441	0,579	0,448	0,452	0,502	2,993	0,085
Real. Pessoal	0,272	0,603	4,067	0,046	3,282	0,072	1,000	0,319

Tabela 21 - Teste de Levene para a igualdade de variâncias nos dados sociodemográficos relativamente às dimensões do *Burnout*

Ao analisar o teste de Levene, concluímos que, em todas as variáveis sociodemográficas o $p > 0,05$, o que significa que existe homogeneidade em todas as variâncias, levando à conclusão de que não existem diferenças significativas no nível de *Burnout* entre diferentes géneros, estados civis, opções acerca de filhos e nacionalidade. A única exceção é a realização pessoal, que apresenta diferenças entre os respondentes casados e não casados.

	N		Burnout	EE	DP	RP
Género Feminino	98	M	2,4831	2,8458	2,1204	3,8227
		DP	0,66191	0,87192	0,63163	0,56927
Género Masculino	72	M	2,5	2,8056	2,1944	3,8038
		DP	0,64895	0,83768	0,65604	0,56987
Prefere não especificar	2	M	2,5	2,5	2,5	3,5
		DP	0,56569	0,70711	0,42426	0,35355

Tabela 22 - Médias e desvios-padrão no género no *Burnout*

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

No que toca à idade, podemos confirmar que existe correlação com todas as dimensões do *Burnout*. Quanto ao *Burnout* em si, ($r = 0,341$, $p > 0,01$), relativamente à Exaustão Emocional, ($r = 0,404$, $p > 0,01$), na Despersonalização ($r = 0,157$, $p > 0,05$) e na Realização Pessoal, ($r = -0,187$, $p > 0,05$),

	N		Burnout	EE	DP	RP
Solteiro	73	M	2,3461	2,5388	2,1534	3,899
		DP	0,63428	0,81179	0,61961	0,4933
Casado / União de Facto	75	M	2,4985	2,9437	2,0533	3,835
		DP	0,64311	0,83934	0,64207	0,56807
Divorciado / Separado	22	M	2,8874	3,2929	2,4818	3,483
		DP	0,55763	0,71067	0,59413	0,68171
Viúvo	2	M	3,0833	3,6667	2,5	3,3125
		DP	0,96638	0,94281	0,98995	0,44194

Tabela 23 - Médias e desvios-padrão do estado civil no Burnout

Ao analisar as correlações das dimensões do *Burnout* com o estado civil dos participantes, podemos confirmar que existe correlação com todas as dimensões, à exceção da Despersonalização. Quanto ao *Burnout* em si, ($r = 0,267$, $p > 0,01$), relativamente à Exaustão Emocional, ($r = 0,326$, $p > 0,01$) e na Realização Pessoal, ($r = -0,222$, $p > 0,01$).

	N		Burnout	EE	DP	RP
Com Filhos	95	M	2,5605	2,9673	2,1537	3,7539
		DP	0,65158	0,84026	0,65523	0,60182
Sem Filhos	77	M	2,4039	2,6494	2,1584	3,8815
		DP	0,64664	0,84043	0,62352	0,51415

Tabela 24 - Médias e desvios-padrão na filiação no Burnout

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

Relativamente à correlação do *Burnout* com o facto de os participantes terem filhos ou não, podemos confirmar que apenas existe correlação no que toca à Exaustão Emocional, em que ($r = -0,186$, $p > 0,05$).

	N		Burnout	EE	DP	RP
2º Ciclo (6º ano)	12	M	3,7056	3,1944	2,2167	3,6354
		DP	0,55352	0,57856	0,70561	0,74135
3º Ciclo (9º ano)	38	M	2,683	3,0556	2,3105	3,6612
		DP	0,72202	0,89254	0,68291	0,51654
Ensino Secund. (12º ano)	85	M	2,3739	2,7007	2,0471	3,8971
		DP	0,58901	0,82971	0,56707	0,50229
Licenciat./ Bachar.	33	M	2,4024	2,6835	2,1212	3,8712
		DP	0,62947	0,82267	0,64214	0,64612
Mestrado	3	M	3,0148	2,963	3,0667	3,4167
		DP	1,06674	1,3021	0,83267	0,9547
Doutoram.	1	M	3,8222	4,4444	3,2	3,5
		DP	---	---	---	---

Tabela 25 - Médias e desvios-padrão no nível de escolaridade no Burnout

Ao analisar os níveis de escolaridade e as suas correlações com o *Burnout*, confirmamos que não existe nenhuma correlação com nenhuma das suas dimensões.

	N		Burnout	EE	DP	RP
Nacional. Portuguesa	108	M	2,649	3,0257	2,2722	3,7245
		DP	0,62197	0,79742	0,66555	0,58124
Nacional. Estrangeira	64	M	2,2227	2,4861	1,9594	3,957
		DP	0,6177	0,84144	0,54298	0,51187

Tabela 26 - Médias e desvios-padrão na nacionalidade no Burnout

Por fim, concluímos que existe correlação significativamente estatística entre a nacionalidade dos participantes e o *Burnout*, mais concretamente: ($r = -0,317$, $p > 0,01$)

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

no *Burnout*, ($r = -0,307$, $p > 0,01$) para a Exaustão Emocional, ($r = -0,237$, $p > 0,01$) para Despersonalização e ($r = 0,199$, $p > 0,01$) para a Realização Pessoal. Os participantes de nacionalidade portuguesa apresentam maiores níveis de *Burnout*, Exaustão Emocional e Despersonalização.

H5: Na indústria automóvel, a Satisfação no Trabalho está correlacionada com o *Burnout*.

Correlações	Sat Glob	Sat Col	Sat Sal	Sat Che	Sat Nat	Sat Pro
Burnout	-,447**	-,468**	-0,239**	-,388**	-,234**	,295**
EE	,420**	-,398**	-,260**	-,340**	-,203**	,330**
DP	-,351**	-,466**	-,103	-,364**	-,226**	-,106**
RP	,661**	,508**	,500**	,482**	,529**	,438**

Tabela 27 - Correlações entre as variáveis da Satisfação no Trabalho e as variáveis do *Burnout*

Ao analisar a tabela 27, podemos concluir que existem correlações com bastante significância estatística em todas as dimensões das variáveis da Satisfação no Trabalho e no *Burnout*, à exceção da correlação entre a Despersonalização e a Satisfação com o Salário. Podemos afirmar que, na globalidade, existe uma correlação positiva com significância estatística, correspondendo a ($r = 0,447$, $p > 0,01$) entre SatGlo e *Burnout*.

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

4.4 Discussão dos Resultados

Após a exposição dos resultados dos testes das hipóteses, segue a sua interpretação.

A Hipótese 1 foi confirmada, uma vez que o vínculo laboral teve uma correlação positiva com a Satisfação no Trabalho na sua globalidade. Analisando com mais detalhe, concluímos que os Trabalhadores Temporários estão mais satisfeitos do que os Permanentes, com uma média de 4,402 numa escala de 1 a 7. Ainda assim, o Teste de Levene leva-nos a afirmar com uma certeza de 95% que não existe homogeneidade nas variâncias. Esta conclusão é consistente com o estudo de Miralles (2021), que confirmou a relevância que o tipo de contrato efetivamente tem num indivíduo, ao avaliar o seu nível de satisfação no trabalho. Relativamente às cinco dimensões da Satisfação no Trabalho, a análise das médias leva-nos a confirmar que os TTs são, em todas elas (Satisfação com os Colegas, Satisfação com o Salário, Satisfação com as Chefias, Satisfação com a Natureza do Trabalho e Satisfação com as Promoções), mais satisfeitos comparativamente aos Trabalhadores Permanentes. A conclusão deste estudo é contrária às afirmações de Canzio et al. (2023), em que os TTs são geralmente menos satisfeitos do que os permanentes, algo que se deve à tendencial curta duração de contratos temporários, que interfere com o sentimento de segurança e estabilidade do seu vínculo contratual. No entanto, nesse mesmo estudo, Canzio et al. (2023) menciona que existe uma exceção nos países da Europa Ocidental, onde os TTs são efetivamente mais satisfeitos do que os colaboradores a contrato direto, se os seus contratos forem longos, como é habitual na empresa onde se aplicou o presente questionário. Esta conclusão pode ser explicada pela institucionalização da educação vocacional e gestão da formação nestas regiões, onde existem fortes apoios privados e públicos para estes tipos de programas (Busemeyer e Schlicht-Schmälzle 2014).

A Hipótese 2 foi confirmada, uma vez que o vínculo laboral teve uma correlação negativa com o *Burnout*. Na verdade, os trabalhadores com Contrato Direto apresentam maiores níveis de Exaustão Emocional (3,258) numa escala de 1 a 6, e Despersonalização / Cinismo (2,3178), bem como no *Burnout* em si (2,7879). Estas conclusões vão ao encontro do estudo de Ferreira e Gomes (2022), que menciona que, quanto mais

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

prolongada for a exposição de trabalhadores a situações elevadas de *stress* e exigência emocional, como acontece com os trabalhadores permanentes, estes apresentam níveis mais elevados de Despersonalização e fracos níveis de Realização Pessoal. Contrastando, verificamos que os Trabalhadores Temporários apresentam maior Realização Pessoal (4,0381). Estas conclusões suportam o estudo de Thomson e Hünefeld (2021), realizado na Europa, onde os TTs reportaram níveis menores de *stress* comparativamente aos permanentes. Já Ferreira e Gomes (2022) sustentam esta observação, justificando o facto de os TTs terem uma relação positiva entre a resiliência e a sua saúde mental (Campbell-Sills e Stein 2007). Ou seja, os TTs têm uma capacidade de se ajustarem à incerteza experienciada, à falta de segurança no trabalho, ordenados mais baixos e fracas condições de trabalho. O facto de existir uma terceira parte (ETT) na relação contratual dos TTs, pode mitigar o potencial efeito do *stress* (Earvolino-Ramirez 2007).

A Hipótese 3 foi parcialmente sustentada na medida em que a Satisfação no Trabalho está correlacionada com a idade, o estado civil, o facto de ter filhos, a escolaridade e a nacionalidade, excepcionando-se apenas o género. A correlação é negativa nas duas primeiras dimensões e positiva nas últimas três. Analisando com maior pormenor, afirma-se que não existe diferenciação na satisfação no trabalho no género, conclusão semelhante à do estudo de Liu et al. (2021). Por exemplo, um questionário aplicado a 2.584 físicos canadianos (Richardsen e Burke 1991), 240 obstetrícias / ginecologistas (Berkman et al. 2010), não encontra diferenças significativas de género na satisfação no trabalho. Neste estudo concluímos ainda que os solteiros e os trabalhadores que não têm filhos são também os mais satisfeitos. Esta conclusão é contrária à maioria dos estudos sobre o tema, considerando que, segundo Zhang (2023), os colaboradores casados, ao serem confrontados com uma elevada carga de trabalho, têm a família para conseguir amenizar o *stress* e exigências. No entanto, (Zhang 2023) também afirma que as discussões maritais acabam por afetar a satisfação no trabalho, o que pode justificar os resultados do presente estudo. Esta conclusão pode ainda ser justificada pelos baixos ordenados dos trabalhadores fabris desta indústria. Sem o peso de uma família para sustentar, os trabalhadores solteiros sentem menos pressão monetária. No que toca ao nível de escolaridade, os trabalhadores com o ensino secundário são mais satisfeitos

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

comparativamente aos que têm o 3º ciclo. Tal é justificado por Verhofstadt, De Witte, e Omey (2007) que obtiveram as mesmas conclusões, afirmando que trabalhadores com maiores níveis de educação têm geralmente mais acesso a melhores trabalhos e promoções. Neste caso específico, a Indústria Automóvel tem clientes que determinaram nos últimos 10 anos que a escolaridade mínima para a função é o 9º ano. Tal implementação limita possíveis promoções de trabalhadores que não detêm o nível agora exigido. Relativamente à nacionalidade, os estrangeiros são os mais satisfeitos. Esta afirmação vai ao encontro do estudo de Liu (2019) que afirma que os trabalhadores que trabalham fora do seu país de origem, trabalham com maior lealdade, entusiasmo e compromisso. Piccitto e Avola (2023) afirmam ainda que os migrantes entram no mundo do trabalho com baixas expectativas.

A Hipótese 4 é parcialmente sustentada na medida em que existe correlação entre o *Burnout* e a idade, o estado civil e a nacionalidade. Após executar o Teste de Levene, afirmamos que em todas as variáveis sociodemográficas existe homogeneidade nas variâncias relativamente ao *Burnout*. Neste estudo não se encontraram diferenças significativamente estatísticas entre os níveis de *Burnout* nos géneros. Por um lado, Artz et al. (2022), afirma que o género feminino apresente menores níveis de *Burnout*, podendo ser justificada pelo facto de as mulheres não reportarem o *Burnout*, atribuindo esses sintomas ao facto de também trabalharem arduamente em casa, dispensarem mais tempo a cuidar dos filhos, maior medo de perder o trabalho ou até mesmo por sentirem maior dificuldade em avançar o trabalho. Já um estudo sueco anterior, um nível elevado de burnout era mais comum nas mulheres do que nos homens (Lindblom et al. 2006), mas quando se ajustou a angústia psicológica e os fatores psicossociais do trabalho, o efeito do género desapareceu, o que está de acordo com os nossos resultados. Já os indivíduos casados e os que têm filhos também são os que apresentam maiores níveis de *Burnout*, algo consistente com as conclusões de Chen et al. (2022), que afirmam haver correlação entre *Burnout* parental e profissional, pela inconveniência de lidar com o stress profissional e a pressão de criar filhos e cuidar da família. Quando ao nível de escolaridade, os colaboradores com o 9º apresentam uma maior média nas respostas comparativamente aos que têm o 12º ano, sendo que as diferenças foram inconclusivas.

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

Por fim no que toca à nacionalidade, os trabalhadores portugueses apresentam maior tendência para a Síndrome de *Burnout* do que os estrangeiros. Este ponto não é consensual com os estudos, por exemplo de Mucci et al. (2019), que indicam que os estrangeiros sentem maior insegurança e solidão por se encontrarem à distância da família. Os migrantes deixam os seus países à procura de melhores condições económicas para si e para as famílias, o que acarreta um imenso peso psicológico. Na verdade, esta tendência ainda é suportada pela má integração no país, estilos de vida diferentes, barreiras linguísticas e acesso difícil a cuidados de saúde acabam por incidir nos sintomas da síndrome de *Burnout* (Chen et al. 2016).

Por último, a Hipótese 5 é verificada na medida em que existe correlação negativa entre a Satisfação no Trabalho e o *Burnout* na Indústria Automóvel. Concluimos, deste modo que, quanto maior forem os níveis de Satisfação no Trabalho, menor será a tendência dos níveis de *Burnout*. Esta conclusão vai ao encontro do estudo de Ogresta et al. (2008), que afirma que a insatisfação no trabalho é um dos fatores que contribui significativamente para a Síndrome de *Burnout*.

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

CONCLUSÃO

Neste capítulo serão expostas as principais conclusões do presente estudo. Serão também apresentadas as limitações inerentes à investigação e ainda algumas linhas orientadoras para futuros estudos sobre estes temas.

Findada a análise às respostas dos 172 trabalhadores de uma fábrica da Indústria Automóvel a este questionário, foi possível averiguar todas as hipóteses propostas. Assim, na H1 ficou perceptível que existe uma correlação positiva entre o vínculo laboral e a Satisfação no Trabalho, bem como com as suas cinco dinâmicas (Satisfação com o Salário, com as Chefias, com os Colegas, com a Natureza do Trabalho e com as Promoções), sendo que os Trabalhadores Temporários são os mais satisfeitos em todas elas. Curiosamente, este resultado não é coerente com a literatura, já que os Trabalhadores Permanentes apresentam normalmente maior satisfação, possivelmente devido ao fator estabilidade. Já na H2, concluímos que existe uma correlação entre o vínculo contratual e o *Burnout*. Analisando as variadas dimensões do *Burnout*, afirmamos que a correlação existe na Exaustão Emocional, na Despersonalização e na Realização Pessoal. Os trabalhadores permanentes são que apresentam maiores níveis de *Burnout*, Exaustão Emocional e Despersonalização, e, nesta sequência, o Trabalhadores Temporários apresentam maiores níveis de RP. Relativamente à H3, ao analisar a Satisfação no Trabalho com as variáveis sociodemográficas, concluímos que apenas o Género não apresenta qualquer correlação. Já a idade, o estado civil, a filiação, a escolaridade e a nacionalidade estão correlacionadas com a Satisfação no Trabalho. Na verdade, os participantes do sexo feminino são mais satisfeitos que os masculinos e, os solteiros são mais satisfeitos do que os casados. Os colaboradores sem filhos são mais satisfeitos. No que toca à escolaridade, os que detêm o Ensino Secundário são também mais satisfeitos. Por fim, os trabalhadores estrangeiros são mais satisfeitos no trabalho que os portugueses. No que toca à H4, correlacionámos o *Burnout* com as variáveis sociodemográficas, sendo que concluímos que não existe correlação entre o *Burnout* e o género, o facto de ter filhos e a escolaridade. Encontrámos uma correlação positiva com a idade. Concluiu-se ainda que existe correlação com o estado civil e com a nacionalidade. Estes aspetos levam-nos a afirmar que os participantes do sexo masculino são os que apresentam maiores níveis

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

de *Burnout*, bem com os participantes casados. Os trabalhadores com filhos apresentam mais características de *Burnout*. No que toca à escolaridade, os participantes com o 3º ciclo do ensino básico também apresentam maiores níveis comparativamente aos que têm o ensino secundário. Por fim, afirmamos que os portugueses apresentam maiores níveis de *Burnout* do que os estrangeiros. Por fim, relativamente à H5, concluímos que a Satisfação no Trabalho está negativamente correlacionada com o *Burnout*.

Este estudo permitiu aprofundar os temas “Satisfação no Trabalho” e “*Burnout*”, especificamente na Indústria Automóvel, visto existir um potencial de investigação devido à falta de literatura tão específica. Na verdade, foi o primeiro estudo a relacionar estes três fatores e comprovar que existe, de facto, relação entre a Satisfação e o *Burnout* e entre todas as suas dimensões. Permitiu comprovar que nem sempre os Temporários são insatisfeitos no seu vínculo contratual, e que, trabalhadores terem uma rede familiar direta existente, nem sempre se traduz em estar satisfeito com o trabalho. Permitiu compreender que, apesar de os estrangeiros virem para Portugal à procura de uma vida melhor, segurança e estabilidade financeira e lidarem com todas as dificuldades que a situação acarreta, conseguem mostrar maiores níveis de satisfação por verem a sua vida a evoluir, mesmo que lentamente.

No decorrer desta investigação encontrámos algumas limitações que poderão ser superadas em investigações futuras. Tendo este questionário sido aplicado em empresas da mesma região, pode enviesar os resultados que poderão ter tido em conta o nível de qualidade de vida da região. A receptividade do questionário não foi a melhor. Apesar de o mesmo ter sido entregue presencialmente e através de chefias diretas, por vezes sentiu-se a necessidade de reforçar juntos dos mesmos a importância das suas respostas para a conclusão deste estudo, sendo que foram entregues cerca de 250 questionários e apenas tivemos retorno de 172 participantes. Poderíamos ter aumentado a representatividade dos colaboradores, bem como aumentado a solidez dos resultados. Por fim, o questionário atribuído era de natureza quantitativa, pelo que o mesmo não nos permite analisar as motivações que estão por detrás das respostas assinaladas. O questionário, sendo de resposta direta, acaba por se tornar um pouco superficial nas respostas, não dando aso a possíveis desenvolvimentos. Este questionário foi impresso e entregue diretamente aos

*Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores
Permanentes na Indústria Automóvel*

colaboradores, sendo preenchido e devolvido anonimamente. No entanto, dada a relação amigável entre os colaboradores, que também se verificou na análise de respostas, pode ter resultado num preenchimento por vezes coletivo, em que os respondentes se apoiavam uns aos outros no preenchimento do inquérito. Ainda relativamente ao questionário, o mesmo apresenta questões que poderão ter linguagem e vocabulário muito complexo. Sendo uma indústria com trabalhadores com o 6º ano de escolaridade, alguns respondentes poderão não ter conseguido compreender na íntegra.

Relativamente a aspetos pertinentes para investigações futuras, seria interessante, dada a falta de literatura, aplicar uma investigação sobre esta temática em trabalhadores da Indústria Automóvel de outras zonas nacionais ou mesmo em empresa do foro internacional para que seja possível obter conclusões comparativas em contexto territorial. Ainda dentro da questão da indústria automóvel, o questionário foi aplicado apenas a operadores semiespecializados da área fabril, pelo que seria interessante aplicar a funcionários com outras categorias profissionais. Esta opção poderia garantir uma maior representatividade da amostra, tornando o estudo mais objetivo e conclusivo. Relativamente às nacionalidades dos respondentes, apenas separámos a resposta para portugueses e estrangeiros. Poderíamos aprofundar e especificar as diferentes nacionalidades presentes na categoria “estrangeiros”. Apesar de termos trabalhadores temporários e permanentes a responder ao questionário, seria interessante aprofundar a antiguidade do trabalhador para analisar relações de causalidade entre as variáveis.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Adachi, Katsunori, e Ryoichi Inaba. 2022. «Work engagement scale: Validating the Japanese UWES-9 standard through an automotive industry sample». *Work* 73(3): 945–59.
- Aletraris, Lydia. 2010. «How satisfied are they and why? A study of job satisfaction, job rewards, gender and temporary agency workers in Australia». *Human Relations* 63(8): 1129–55.
- Allan, P, e S. Sienko. 1997. «A Comparison of Contingent and Core Worker's Perceptions of their Jobs' Characteristics and Motivational Properties». *SAM Advanced Management Journal* 62(3): 4–11.
- Amarasena, T. S. M., A. R. A. Ajward, e A. K. M. Ahasanul Haque. 2005. «THE EFFECTS OF DEMOGRAPHIC FACTORS ON JOB SATISFACTION OF UNIVERSITY FACULTY MEMBERS IN SRI LANKA». *International Journal of Academic Research and Reflection* 3(4).
- Artz, Benjamin, Ilker Kaya, e Ozgur Kaya. 2022. «Gender role perspectives and job burnout». *Review of Economics of the Household* 20(2): 447–70.
- Bakker, A. B., E. Demerouti, e W. B. Schaufeli. 2002. «Validation of the Maslach burnout Inventory- General Survey: an internet study». 15(3): 245–60.
- Bakker, Arnold B., e Evangelia Demerouti. 2017. «Job demands–resources theory: Taking stock and looking forward.» *Journal of Occupational Health Psychology* 22(3): 273–85.
- Baldwin, Stephen E., e Paul Osterman. 1990. «Employment Futures: Reorganization, Dislocation, and Public Policy». *Journal of Policy Analysis and Management* 9(2): 277.

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

- Banerjee, Mallika, Pamela S. Tolbert, e Thomas DiCiccio. 2012. «Friend or Foe? The effects of contingent employees on standard employees' work attitudes». *The International Journal of Human Resource Management* 23(11): 2180–2204.
- Bartz, Claudia, e Joseph P. Maloney. 1986. «Burnout among intensive care nurses». *Research in Nursing & Health* 9(2): 147–53.
- Bateman, T. S., e D. W. Organ. 1983. «Job Satisfaction and the Good Soldier: The Relationship Between Affect and Employee “Citizenship”». *Academy of Management Journal* 26(4): 587–95.
- Becker, Karina, Ulrich Brinkmann, e Thomas Engel. 2013. «Einkommen, Weiterbildung und Entscheidungsspielräume — Die Leiharbeit „krankt“ an kumulierten Ressourcendefiziten». *Zeitschrift für Arbeitswissenschaft* 67(2): 93–103.
- Becker, Karina, e Thomas Engel. 2018. «Temporary Workforce Under Pressure. Poor Occupational Safety and Health (OSH) as a Dimension of Precarity?» *management revue* 29(1): 32–54.
- Bello, Sanusi, e Mohammed Nasiru. 2021. «Demographic Factors and Its Influence on Job Satisfaction in Adamawa State University, Mubi». *International Journal of Research and Review* 8(5): 167–76.
- Benavides, F.G., J. Benach, e C. Román. 1999. «Tipos de empleo y salud: análisis de la segunda Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo*». *Gaceta Sanitaria* 13(6): 425–30.
- Bendapudi, V., S. Mangum, J. Tansky, e M. Fisher. 2003. «Non-standard employment arrangements: a proposed typology and policy planning framework». *HR. Human Resources Planning* 26(1): 24–41.
- Benevides Pereira, A. 2002. *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Berkman, Lisa F., Orfeu Buxton, Karen Ertel, e Cassandra Okechukwu. 2010. «Managers' practices related to work–family balance predict employee

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

- cardiovascular risk and sleep duration in extended care settings.» *Journal of Occupational Health Psychology* 15(3): 316–29.
- Bernhard-Oettel, Claudia, Thomas Rigotti, Michael Clinton, e Jeroen de Jong. 2013. «Job insecurity and well-being in the temporary workforce: Testing volition and contract expectations as boundary conditions». *European Journal of Work and Organizational Psychology* 22(2): 203–17.
- Biddle, Doug, John Burgess, William Mitchell, e Martin O'Brien. 2002. «The Australian Labour Market 2001». *Journal of Industrial Relations* 44(2): 171–97.
- Biggs, D. M., B. Senior, e S. Swailes. 2002. «Differences in job satisfaction between agency workers and permanent workers.» Em *Differences in job satisfaction between agency workers and permanent workers.*, eds. Biggs D.M, Senior B, e Swailes S. Oxford: Oxford Brookes Universit.
- Borgogni, Laura, Chiara Consiglio, e Cristina Di Tecco. 2016. «Temporary Workers' Satisfaction». *Journal of Career Assessment* 24(1): 86–98.
- Boyce, Anthony S., Ann Marie Ryan, Anna L. Imus, e Frederick P. Morgeson. 2007. «“Temporary Worker, Permanent Loser?” A Model of the Stigmatization of Temporary Workers». *Journal of Management* 33(1): 5–29.
- Burgess, John, e Julia Connell. 2006a. «Temporary work and human resources management: Issues, challenges and responses». *Personnel Review* 35(2): 129–40.
- . 2006b. «Temporary work and human resources management: issues, challenges and responses». *Personnel Review* 35(2): 129–40.
- Burke, Ronald J., e Eugene Deszca. 1986. «Correlates of Psychological Burnout Phases among Police Officers». *Human Relations* 39(6): 487–501.
- Busemeyer, Marius R, e Raphaela Schlicht-Schmälzle. 2014. «Partisan power, economic coordination and variations in vocational training systems in Europe». *European Journal of Industrial Relations* 20(1): 55–71.

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

- Campbell-Sills, Laura, e Murray B. Stein. 2007. «Psychometric analysis and refinement of the connor–davidson resilience scale (CD-RISC): Validation of a 10-item measure of resilience». *Journal of Traumatic Stress* 20(6): 1019–28.
- Campos, Bernardo. 2020. «BURNOUT NO MUNDO DO TRABALHO: A RELAÇÃO DA SÍNDROME COM AS VARIÁVEIS SOCIODEMOGRÁFICAS EM CONTEXTO DE CONFINAMENTO E PANDEMIA». Universidade de Lisboa.
- Canzio, Leandro Iván, Felix Bühlmann, e Jonas Masdonati. 2023. «Job satisfaction across Europe: An analysis of the heterogeneous temporary workforce in 27 countries». *Economic and Industrial Democracy* 44(3): 728–54.
- Capone, Vincenza, Leda Marino, e Anna Rosa Donizzetti. 2020. «The English Version of the Health Profession Communication Collective Efficacy Scale (HPCCE Scale) by Capone and Petrillo, 2012». *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education* 10(4): 1065–79.
- Carlotto, Mary Sandra, e Lílían dos Santos Palazzo. 2006. «Síndrome de burnout e fatores associados: um estudo epidemiológico com professores». *Cadernos de Saúde Pública* 22(5): 1017–26.
- Castro, Janice. 1993. «Disposable Workers». *Time Magazine*: 43–47.
- Çetin, C., e N Turan. 2013. «The relationship between qualitative job insecurity and burnout.» *European Journal of Research on Education, Special Issue: Human Resource Management*: 21–28.
- Chen, Hongsheng, Zhenjun Zhu, Dongqi Sun, e Xingping Wang. 2016. «The Physical and Psychological Health of Migrants in Guangzhou, China». *INQUIRY: The Journal of Health Care Organization, Provision, and Financing* 53: 004695801666806.
- Chen, Yong-Hsin et al. 2022. «Effect of Marriage on Burnout among Healthcare Workers during the COVID-19 Pandemic». *International Journal of Environmental Research and Public Health* 19(23): 15811.

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

- CIETT. 2016. *Economic report: 2016 edition*.
<https://wecglobal.org/economicreport2016/> (2 de Setembro de 2023).
- Connel, J., e J. Burgess. 2002. «In search of flexibility: implications for temporary agency workers and human resource management». *Australian Bulletin of Labour* 28(4): 272–83.
- Cordes, Cynthia L., e Thomas W. Dougherty. 1993. «A Review and an Integration of Research on Job Burnout». *Academy of Management Review* 18(4): 621–56.
- Cotter, C., e N. Cormack. 2013. *Managing Burnout in the Workplace: a guide for information professionals*.
- Coyle-Shapiro, Jacqueline A-M., e Marjo-Riitta Parzefall. 2008. «Psychological Contracts». Em *The SAGE Handbook of Organizational Behavior: Volume I - Micro Approaches*, 1 Oliver's Yard, 55 City Road, London EC1Y 1SP United Kingdom : SAGE Publications Ltd, 17–34.
- De Cuyper, N, R Fontinha, e H De Witte. 2014. «Nontraditional employment: The careers of temporary workers. In *The Oxford Handbook of Job Loss and Job Search*». *Oxford University Press: Oxford, UK*: 465–79.
- De Cuyper, Nele et al. 2008. «Literature review of theory and research on the psychological impact of temporary employment: Towards a conceptual model». *International Journal of Management Reviews* 10(1): 25–51.
- Davis-Blake, A., J. P. Broschak, e E. George. 2003. «HAPPY TOGETHER? HOW USING NONSTANDARD WORKERS AFFECTS EXIT, VOICE, AND LOYALTY AMONG STANDARD EMPLOYEES.» *Academy of Management Journal* 46(4): 475–85.
- Dawson, Chris, Michail Veliziotis, e Benjamin Hopkins. 2017. «Temporary employment, job satisfaction and subjective well-being». *Economic and Industrial Democracy* 38(1): 69–98.
- Deckard, G, M., e D. Field. 1994. «Physician burnout: An examination of personal, professional and organizational relationships». *Medical Care* 32(7): 745–54.

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

- Densten, Iain L. 2001. «Re-thinking burnout». *Journal of Organizational Behavior* 22(8): 833–47.
- Dertouzos, J. N., e L. A. Karoly. 1998. «The implications of employment liability for welfare reform». *Journal of Labour Research* 19(2): 295–311.
- DeVaney, S. A., e Z. S. Chen. 2003. «Job Satisfaction of recent graduates in Financial services, US Department of Labour». *Bureau of Labour Statistics Compensation and Working Conditions Online*.
- DeVellis, R. F.. 1991. *Scale development: Theory and applications*. Newbury Park: SAGE Publications.
- Duarte, Ana. 2009. «Satisfação no Trabalho Temporário: Implicações das Motivações para Aceitar o Contrato de Trabalho». ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa.
- Earvolino-Ramirez, Marie. 2007. «Resilience: A Concept Analysis». *Nursing Forum* 42(2): 73–82.
- Eichhorst, W., e V. Tobsch. 2017. «Risk of precariousness: Results from the European working conditions survey 2010 and 2015». *Brussels: European Parliament*. [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/595370/IPOL_IDA\(2017\)595370_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/IDAN/2017/595370/IPOL_IDA(2017)595370_EN.pdf) (7 de Outubro de 2023).
- Elaine Eiken, Trine, e Per Øystein Saksvik. 2009. «Temporary Employment as a Risk Factor for Occupational Stress and Health». *Policy and Practice in Health and Safety* 7(2): 75–91.
- Espino-Rodríguez, Tomás F., e Víctor Padrón-Robaina. 2006. «A review of outsourcing from the resource-based view of the firm». *International Journal of Management Reviews* 8(1): 49–70.
- Eurostat. 2019. «Employment and Unemployment (Labour Force Survey).» <https://ec.europa.eu/eurostat/web/lfs/data/database> (7 de Setembro de 2023).

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

- Ferreira, Pedro, e Sofia Gomes. 2022. «Temporary Work, Permanent Strain? Personal Resources as Inhibitors of Temporary Agency Workers' Burnout». *Administrative Sciences* 12(3): 87.
- Foote, David A, e Timothy B Folta. 2002. «Temporary workers as real options». *Human Resource Management Review* 12(4): 579–97.
- Furnham, Adrian. 2001. «Personality and individual differences in the workplace: Person–organization–outcome fit.» Em *Personality psychology in the workplace.*, Washington: American Psychological Association, 223–51.
- Gardner C.R., e Jackson P. 1996. *Worker Flexibility, Worker Reactions*. Sheffield.
- Garrosa, Eva, Bernardo Moreno-Jiménez, Youxin Liang, e José Luis González. 2008. «The relationship between socio-demographic variables, job stressors, burnout, and hardy personality in nurses: An exploratory study». *International Journal of Nursing Studies* 45(3): 418–27.
- Grand View Research. 2019. «Temporary Labor Market Worth \$673.43 Billion By 2025 | CAGR: 6.4%». *Grand View Research*. <https://www.grandviewresearch.com/press-release/global-temporary-labor-market> (15 de Maio de 2023).
- Guest, D., K. Isaksson, e H. De Witte. 2010. «Employment Contracts, Psychological Contracts, and Worker Well-Being: An International Study». *Oxford University Press*.
- Hakanen, Jari J., Annina Ropponen, Hans De Witte, e Wilmar B. Schaufeli. 2019. «Testing Demands and Resources as Determinants of Vitality among Different Employment Contract Groups. A Study in 30 European Countries». *International Journal of Environmental Research and Public Health* 16(24): 4951.
- Hakanen, Jari J., e Wilmar B. Schaufeli. 2012. «Do burnout and work engagement predict depressive symptoms and life satisfaction? A three-wave seven-year prospective study». *Journal of Affective Disorders* 141(2–3): 415–24.
- Hestkett, J.L. 1987. «Lessons in the service sector». *Harvard Business Review* 65(2): 118–26.

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

- von Hippel, Courtney, e Elise K. Kalokerinos. 2012. «When temporary employees are perceived as threatening: antecedents and consequences». *Leadership & Organization Development Journal* 33(2): 200–216.
- Hipple, S., e J. Stewart. 1996. 119 *Earnings and benefits of contingent and non-core workers*. 10.^a ed. Monthly Labour Review.
- Hünefeld, Lena, Susanne Gerstenberg, e Joachim Hüffmeier. 2020. «Job satisfaction and mental health of temporary agency workers in Europe: a systematic review and research agenda». *Work & Stress* 34(1): 82–110.
- Hung, Chao-Hsiang, Chung-Wei Lin, e Min-Ning Yu. 2016. «Reduction of the depression caused by work stress for teachers: Subjective well-being as a mediator». *International Journal of Research Studies in Psychology* 5(3).
- Inoue, Mariko, Shinobu Tsurugano, Mariko Nishikitani, e Eiji Yano. 2010. «Effort-reward imbalance and its association with health among permanent and fixed-term workers». *BioPsychoSocial Medicine* 4(1): 16.
- Isen, A. M., e R. A. Baron. 1991. «Positive affect as a factor in organizational behaviour». *Research in organizational behaviour* 13: 1–53.
- Jovanović, Veljko. 2015. «Structural validity of the Mental Health Continuum-Short Form: The bifactor model of emotional, social and psychological well-being». *Personality and Individual Differences* 75: 154–59.
- Judge, Timothy A., Howard M. Weiss, John D. Kammeyer-Mueller, e Charles L. Hulin. 2017. «Job attitudes, job satisfaction, and job affect: A century of continuity and of change.» *Journal of Applied Psychology* 102(3): 356–74.
- Kalkhoff, Nicole L., e Dana R. Collins. 2012. «Speech-Language Pathologist Job Satisfaction in School Versus Medical Settings». *Language, Speech, and Hearing Services in Schools* 43(2): 164–75.
- Keyes, Corey L. M., Dov Shmotkin, e Carol D. Ryff. 2002. «Optimizing well-being: The empirical encounter of two traditions.» *Journal of Personality and Social Psychology* 82(6): 1007–22.

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

- Krueger, Alan B. 1991. «The Evolution of Unjust-Dismissal Legislation in the United States». *Industrial and Labor Relations Review* 44(4): 644.
- Kumar, T. K. Vinod. 2021. «The Influence of Demographic Factors and Work Environment on Job Satisfaction Among Police Personnel: An Empirical Study». *International Criminal Justice Review* 31(1): 59–83.
- Van Lancker, Wim. 2012. «THE EUROPEAN WORLD OF TEMPORARY EMPLOYMENT». *European Societies* 14(1): 83–111.
- Leiter, Michael P., e Christina Maslach. 1988. «The impact of interpersonal environment on burnout and organizational commitment». *Journal of Organizational Behavior* 9(4): 297–308.
- Lindblom, Karin M., Steven J. Linton, Cecilia Fedeli, e Ing-Liss Bryngelsson. 2006. «Burnout in the working population: relations to psychosocial work factors». *International Journal of Behavioral Medicine* 13(1): 51–59.
- Liu, Dan et al. 2021. «Gender Differences in Job Satisfaction and Work-Life Balance Among Chinese Physicians in Tertiary Public Hospitals». *Frontiers in Public Health* 9.
- Liu, Jennifer. 2019. «Why more expat workers say they're happy with their jobs than those who stay local». *CNBC*.
- Locke, Edwin A. 1969. «What is job satisfaction?». *Organizational Behavior and Human Performance* 4(4): 309–36.
- Lohmann, Henning, e Ive Marx. 2008. «The Different Faces of In-Work Poverty Across Welfare State Regimes». Em *The Working Poor in Europe*, Edward Elgar Publishing.
- Lopes, Sílvia, Maria José Chambel, e Francisco Cesário. 2019. «Linking perceptions of organizational support to temporary agency workers' well-being». *International Journal of Organizational Analysis* 27(5): 1376–91.

*Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores
Permanentes na Indústria Automóvel*

- Low, George S., David W. Cravens, Ken Grant, e William C. Moncrief. 2001. «Antecedents and consequences of salesperson burnout». *European Journal of Marketing* 35(5/6): 587–611.
- Malik, N. 2011. «Study of job satisfaction factors of faculty members at university of Baluchistan». *International Journal of Academic Research* 3(1): 267–72.
- Maroco, João, e Teresa Garcia-Marques. 2006. *Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?*
- Marques, Patricia. 2019. «BURNOUT E TRAUMA PSICOLÓGICO EM ENFERMEIROS EM CONTEXTO HOSPITALAR». ESCOLA SUPERIOR DE ENFERMAGEM DO PORTO.
- Marzo, Roy Rillera et al. 2022. «Demographic and work-related factors associated with burnout, resilience, and quality of life among healthcare workers during the COVID-19 pandemic: A cross sectional study from Malaysia». *Frontiers in Public Health* 10.
- Maslach, C., e J. Goldberg. 1998. «Prevention of burnout: New perspectives». *Applied and Preventive Psychology* 7: 63–74.
- Maslach, C., e S. E. Jackson. 1981. «Maslach Burnout Inventory Manual». *Consulting Psychology Press*.
- Maslach, C., S. E. Jackson, e M. P. Leiter. 1996. «Maslach Burnout Inventory Manual». *Consulting Psychologists Press*.
- Maslach, C., S. E. Jackson, e M. P. Leiter. 1996. *Maslach Burnout Inventory Manual*. 3.^a ed. Palo Alto: CA: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, Christina, e Susan E. Jackson. 1981a. «The measurement of experienced burnout». *Journal of Organizational Behavior* 2(2): 99–113.
- . 1981b. «The measurement of experienced burnout». *Journal of Organizational Behavior* 2(2): 99–113.

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

- . 1985. «The role of sex and family variables in burnout». *Sex Roles* 12(7–8): 837–51.
- Maslach, Christina, Wilmar B. Schaufeli, e Michael P. Leiter. 2001. «Job Burnout». *Annual Review of Psychology* 52(1): 397–422.
- McDonald, L. 2003. *Tolley's Managing Fixed-term and part-time workers: A practical guide to employing temporary and part-time staff*. London: London: Reed Elsevier (UK) .
- Miralles, Qian. 2021. «Analysis of the job satisfaction regarding the type of contract». University of Barcelona.
- Mitlacher, Lars W. 2008. «Job quality and temporary agency work: Challenges for human resource management in triangular employment relations in Germany». *The International Journal of Human Resource Management* 19(3): 446–60.
- Mohammed, Safura, Ahmed Azumah, e Rebecca Tetteh. 2017. *An Empirical study of the Role of Demographics in Job Satisfaction of Sunyani Technical University staf*.
- Moreno-Jimenez, B, e C. Puente. 1999. *El estrés asistencial en los servicios de salud*. In M. A. Simón (Ed.), *Manual de Psicología de la Salud. Fundamentos, metodología y aplicaciones*. Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.
- Mucci, Nicola et al. 2019. «Migrant Workers and Psychological Health: A Systematic Review». *Sustainability* 12(1): 120.
- Murad, Mohammad, Nurul Zayed, e Abu Mukul. 2013. «A Study on Job Satisfaction: Focus on Bankers of Bangladesh». *European Journal of Business and Management* 5(17).
- Murcho, Nuno Álvaro Caneca, e José Eusébio Palma Pacheco. 2021. «Caracterização do Burnout em profissionais de saúde em Portugal: um artigo de revisão». *Psique* XVI, nº1.
- «OECD (2001), Employment Outlook, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.»

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

- «OECD (2002), Employment Outlook, Organisation for Economic Co-operation and Development, Paris.»
- Ogresta, Jelena, Silvia Rusac, e Lea Zorec. 2008. «Relation Between Burnout Syndrome and Job Satisfaction Among Mental Health Workers». *Croatian medical journal* 49(3): 364–74.
- Piccitto, Giorgio, e Maurizio Avola. 2023. «Migrant and Satisfied? The Ethnic Gap in Job Satisfaction in the Italian Labor Market». *MIGRATION LETTERS* 20(2): 137–47.
- Pietrzyk, U. 2004. «Evaluation of different forms of employment with regard to the development of vocational competence and health». *Arbeiten und Lernen [Working and learning]*: 149–243.
- Pina e Cunha, Miguel et al. 2010. *Manual de Gestão de Pessoas e do Capital Humano*. 2.^a ed. ed. Manuel Robalo. Lisboa: Edições Sílabo.
- Pina e Cunha, Miguel, Arménio Rego, Rita Campos e Cunha, e Carlos Cabral - Cardoso. 2006. *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. 5.^a ed. Lisboa: Editora RH.
- Pinha e Cunha, Miguel, Arménio Rego, Rita Campos e Cunha, e Carlos Cabral-Cardoso. 2007. *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão*. 6.^a ed. RH Editora.
- Pinto, A. M., M. L. Lima, e A. L. Silva. 2008. *Delimitação do Conceito de burnout*”, in *Burnout e Engagement em contexto organizacional. Estudos em amostras portuguesas*. eds. M. J. Chambel e A. M. Pinto. Lisboa: Livros Horizonte.
- Potter, B. A. 1980. «Preventing Job Burnout: Transforming Work Pressures into productivity.» : 2–34.
- Pramudita, Annisa, Badri Munir Sukoco, Wann-Yih Wu, e Indrianawati Usman. 2021. «The effect of psychological contract on job related outcomes: The moderating effect of stigma consciousness». *Cogent Business & Management* 8(1).

*Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores
Permanentes na Indústria Automóvel*

- Purcell, John, Kate Purcell, e Stephanie Tailby. 2004. «Temporary Work Agencies: Here Today, Gone Tomorrow?» *British Journal of Industrial Relations* 42(4): 705–25.
- Rebelo, G. 2006. *FLEXIBILIDADE E DIVERSIDADE LABORAL EM PORTUGAL*.
- Rego, Arménio. 2002. *Comportamentos de cidadania nas organizações*. Lisboa: McGraw-Hill.
- Reynaert, C., P. Libert, P. Janne, e N. Zdanowicz. 2006. «A síndrome de exaustão do prestador de cuidados ou burnout syndrome.» *Síndrome de Exaustão (Burnout)*.
- Richardsen, Astrid M., e Ronald J. Burke. 1991. «Occupational stress and job satisfaction among physicians: Sex differences». *Social Science & Medicine* 33(10): 1179–87.
- Richardson, R. J. 1999. *Pesquisa Social - Métodos e Técnicas* . 3.^a ed. São Paulo: São Paulo.
- Robinson, Sandra L. 1996. «Trust and Breach of the Psychological Contract». *Administrative Science Quarterly* 41(4): 574.
- Robinson, Sharon E. et al. 1991. «Nurse burnout: Work related and demographic factors as culprits». *Research in Nursing & Health* 14(3): 223–28.
- Roque, J. D. 2008. «Burnout e percepção do absentismo em trabalhadores do setor bancário: Contributos do Modelo das Exigências -Recursos do Trabalho». Universidade de Lisboa.
- Santos, Rebeca. 2015. «Burnout: um estudo em profissionais de saúde». Instituto Politécnico de Setúbal. Escola Superior de Ciências Empresariais.
- Santos, Rebecca. 2015. «Burnout: Um estudo em profissionais de saúde». Instituto Politécnico de Setúbal.
- Satuf, Cibele. 2015. «A Influência da Satisfação Laboral no Bem-estar Subjetivo». UNIVERSIDADE DA BEIRA INTERIOR.
- Schaufeli, Wilmar B., e Arnold B. Bakker. 2004. «Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study». *Journal of Organizational Behavior* 25(3): 293–315.

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

- Schaufeli, Wilmar B., Michael P. Leiter, e Christina Maslach. 2009. «Burnout: 35 years of research and practice». *Career Development International* 14(3): 204–20.
- Schaufeli, Wilmar B., e Marisa Salanova. 2007. «Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs». *Anxiety, Stress, & Coping* 20(2): 177–96.
- Scheel, Tabea Eleonore, Thomas Rigotti, e Gisela Mohr. 2013. «HR practices and their impact on the psychological contracts of temporary and permanent workers». *The International Journal of Human Resource Management* 24(2): 285–307.
- Schlosser, Francine, Andrew Templer, e Denise Ghanam. 2006. «How human resource outsourcing affects organizational learning in the knowledge economy». *Journal of Labor Research* 27(3): 291–303.
- Schneider, B. 1983. «Interactional psychology and organizational behaviour». *Research in organizational behaviour* 5: 1–31.
- Scott, K. D., e G. S. Taylor. 1985a. «AN EXAMINATION OF CONFLICTING FINDINGS ON THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND ABSENTEEISM: A META-ANALYSIS.» *Academy of Management Journal* 28(3): 599–612.
- . 1985b. «AN EXAMINATION OF CONFLICTING FINDINGS ON THE RELATIONSHIP BETWEEN JOB SATISFACTION AND ABSENTEEISM: A META-ANALYSIS.» *Academy of Management Journal* 28(3): 599–612.
- Shanock, Linda Rhoades et al. 2010. «Polynomial Regression with Response Surface Analysis: A Powerful Approach for Examining Moderation and Overcoming Limitations of Difference Scores». *Journal of Business and Psychology* 25(4): 543–54.
- Silva, Aline. 2021. «Satisfação laboral, Engagement e Burnout: estudo de caso no Instituto Federal de Mato Grosso do Sul». Instituto Politécnico do Porto.
- Silva, Rui. 1998. «Para uma análise da satisfação com o trabalho». *Sociologia: Problemas e Práticas* 26: 149–78.

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

- Siqueira, M. M. M. 2008. *Satisfação no Trabalho*. In M. M. M. Siqueira (Ed.), *Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de Diagnóstico*. Porto Alegre.
- Siqueira, Mirlene. 2008. *Medidas do Comportamento Organizacional: Ferramentas de Diagnóstico e de Gestão*. eds. M. Siqueira e A. Tamayo. Porto Alegre: Artmed.
- Smetackova, Irena et al. 2019. «Teachers Between Job Satisfaction and Burnout Syndrome: What Makes Difference in Czech Elementary Schools». *Frontiers in Psychology* 10.
- Stephan, W. G., e C. W. Stephan. 2000. «An integrated threat theory of prejudice. In S. Oskamp (Ed.), *Reducing prejudice and discrimination*». *Lawrence Erlbaum Associates Publishers*: 23–45.
- Svetek, Mojca. 2022a. «The promise of flexicurity: Can employment and income security mitigate the negative effects of job insecurity?» *Economic and Industrial Democracy* 43(3): 1206–35.
- . 2022b. «The promise of flexicurity: Can employment and income security mitigate the negative effects of job insecurity?» *Economic and Industrial Democracy* 43(3): 1206–35.
- . 2022c. «The promise of flexicurity: Can employment and income security mitigate the negative effects of job insecurity?» *Economic and Industrial Democracy* 43(3): 1206–35.
- Tadić, Maja, Arnold B. Bakker, e Wido G.M. Oerlemans. 2013. «Work happiness among teachers: A day reconstruction study on the role of self-concordance». *Journal of School Psychology* 51(6): 735–50.
- Thierry, H., e A. Koopman-Iwema. 1984. *Motivation and satisfaction*. In P. Drenth, H. Thierry, P. Willems & C. Wolf (Eds.), *Handbook of work and organizational psychology*. Chichester: John Wiley & Sons. .
- Thomson, Birgit, e Lena Hünefeld. 2021. «Temporary Agency Work and Well-Being—The Mediating Role of Job Insecurity». *International Journal of Environmental Research and Public Health* 18(21): 11154.

*Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores
Permanentes na Indústria Automóvel*

- Tomažević, Nina, Anamarija Leben, Polonca Kovač, e Aleksander Aristovnik. 2018. «Excellence in public administration: job satisfaction as a factor of good administration». *International Journal of Human Resources Development and Management* 18(1/2): 127.
- Tuovinen, T. 2023. «TEMPORARY LABOUR, PROS AND CONS – the value of it.» Turku University of Applied Sciences.
- Verhofstadt, Elsy, Hans De Witte, e Eddy Omeij. 2007. «Higher educated workers: better jobs but less satisfied?» *International Journal of Manpower* 28(2): 135–51.
- Virtanen, Marianna et al. 2001. «Contingent employment, health and sickness absence». *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 27(6): 365–72.
- . 2005. «Temporary employment and health: a review». *International Journal of Epidemiology* 34(3): 610–22.
- Wagenaar, AF., e MA. Kompier. 2012. «Can labour contract differences in health and work-related attitudes be explained by quality of working life and job insecurity?» *International Archives of Occupational and Environmental Health* 85(7): 763–73.
- Ward, Melanie E., e Peter J. Sloane. 2000. «Non-pecuniary Advantages Versus Pecuniary Disadvantages; Job Satisfaction Among Male And Female Academics In Scottish Universities». *Scottish Journal of Political Economy* 47(3): 273–303.
- Warr, Peter. 1994. «A conceptual framework for the study of work and mental health». *Work & Stress* 8(2): 84–97.
- Wilthagen, T., e R. Rogowski. 2002. *Legal regulation of transitional labour markets. In: Schmid G and Gazier B (eds) The Dynamics of Full Employment: Social Integration through Transitional Labour Markets*. Edward Elger.
- Wilthagen, Ton, e Frank Tros. 2004. «The concept of ‘flexicurity’: a new approach to regulating employment and labour markets». *Transfer: European Review of Labour and Research* 10(2): 166–86.

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

- De Witte, Hans, e Katharina Näswall. 2003. «'Objective' vs 'Subjective' Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries». *Economic and Industrial Democracy* 24(2): 149–88.
- Worrell, Dan L., Wallace N. Davidson, e Varinder M. Sharma. 1991. «Layoff Announcements and Stockholder Wealth». *Academy of Management Journal* 34(3): 662–78.
- Wright, Thomas, e Stevan Hobfoll. 2004. «Commitment, Psychological Well-Being and Job Performance: An Examination of Conservation of Resources (COR) Theory and Job Burnout». *Journal of Business and Management* 9(4).
- Yeh, Ying-Jung Yvonne, Jyh-Jer Roger Ko, Yu-Shen Chang, e Chun-Hsi Vivian Chen. 2007. «Job stress and work attitudes between temporary and permanently employed nurses». *Stress and Health* 23(2): 111–20.
- Zhang, Ying. 2023. «Disclosing the relationship between public service motivation and job satisfaction in the Chinese public sector: A moderated mediation model». *Frontiers in Psychology* 14.

*Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores
Permanentes na Indústria Automóvel*

APÊNDICES

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

APÊNDICE 1 – QUESTIONÁRIO APLICADO AOS TRABALHADORES

QUESTIONÁRIO: SATISFAÇÃO NO TRABALHO E BURNOUT EM TRABALHADORES TEMPORÁRIOS E TRABALHADORES PERMANENTES NA INDÚSTRIA AUTOMÓVEL

O presente questionário insere-se no âmbito da dissertação do Mestrado em Gestão de Recursos Humanos, cujo objetivo principal é analisar o grau de satisfação no trabalho e burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel.

Deste modo, o seu contributo é indispensável para a concretização desta dissertação.

A confidencialidade e anonimato dos dados serão garantidos.

Após análise de toda a informação recolhida, os dados serão guardados numa base de dados protegida por palavra-passe.

Os dados recolhidos são para uso exclusivo do presente estudo.

A sua participação é voluntária. Qualquer questão que tenha, pode colocar por email (inesferreira09@gmail.com).

Muito obrigada pela sua colaboração!

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

1. Satisfação no Trabalho

Tendo em conta as afirmações descritas abaixo, indique, por favor, o seu grau de satisfação, considerando que:

1	2	3	4	5	6	7
Completamente insatisfeito	Muito insatisfeito	Um pouco insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Um pouco satisfeito	Muito satisfeito	Completamente satisfeito

Sinto-me satisfeito com...	1	2	3	4	5	6	7
1. O espírito de colaboração dos meus colegas de trabalho.							
2. O número de vezes que já fui promovido nesta empresa.							
3. O meu salário comparado com o quanto eu trabalho.							
4. O tipo de amizade que os meus colegas demonstram por mim.							
5. O grau de interesse que as minhas tarefas me despertam.							
6. O meu salário comparado à minha capacidade profissional.							
7. A maneira como esta empresa realiza promoções do seu pessoal.							
8. A capacidade do meu trabalho me absorver dos meus problemas.							
9. As oportunidades de ser promovido (a) nesta empresa.							
10. O entendimento entre mim e o meu chefe.							
11. O meu salário comparado com o meu esforço no trabalho.							
12. A maneira como o meu chefe me trata.							
13. A variedade de tarefas que realizo.							
14. A confiança que eu posso ter nos meus colegas de trabalho.							
15. A capacidade profissional do meu chefe.							

Satisfação no Trabalho e Burnout em Trabalhadores Temporários e Trabalhadores Permanentes na Indústria Automóvel

2. Burnout

Tendo em conta as afirmações descritas abaixo, indique, por favor, o seu grau de concordância, considerado que:

	1	2	3	4	5	6
	Nunca	Raramente	Poucas vezes	Frequentemente	Quase sempre	Sempre
	1	2	3	4	5	6
1. Sinto-me emocionalmente esgotada(o) pelo meu trabalho.						
2. Sinto-me exausta(o) no fim do dia de trabalho.						
3. Sinto-me cansada(o) quando acordo de manhã e tenho de enfrentar mais um dia de trabalho.						
4. Posso compreender facilmente como os meus colegas se sentem em relação às coisas.						
5. Sinto que trato alguns colegas como se fossem objetos impessoais.						
6. Trabalhar com pessoas todo o dia é realmente uma pressão para mim.						
7. Lido muito eficazmente com os problemas do meu trabalho.						
8. Sinto-me esgotada(o) pelo meu trabalho.						
9. Sinto que estou a influenciar positivamente a vida de outras pessoas através do meu trabalho.						
10. Tornei-me mais insensível para com as pessoas desde que comecei a exercer esta profissão.						
11. Receio que este trabalho me esteja a endurecer emocionalmente.						
12. Sinto-me com muita energia.						
13. Sinto-me frustrada(o) pelo meu trabalho.						
14. Sinto que estou a trabalhar demasiado na minha profissão.						
15. Não me importo realmente com o que acontece com o meu trabalho.						
16. Trabalhar diretamente com pessoas sujeita-me a demasiado stresse.						
17. Sou capaz de criar facilmente uma atmosfera descontraída no meu trabalho.						
18. Sinto-me cheia(o) de alegria depois de realizar as tarefas do meu trabalho.						
19. Realizei muitas coisas que valem a pena nesta profissão.						
20. Sinto-me como se estivesse no limite da minha resistência.						
21. No meu trabalho, lido muito calmamente com os problemas emocionais.						
22. Sinto que os colegas me culpam por alguns dos seus problemas.						