



UNIVERSIDADE
CATÓLICA
PORTUGUESA

BRAGA

Stresse, Estratégias de *Coping* e *Burnout* em Operadores do
Setor Industrial de Metalurgia e Metalomecânica

Dissertação de Mestrado apresentada à
Universidade Católica Portuguesa para
obtenção do grau de mestre em **Psicologia do
Trabalho e das Organizações.**

Ana Rosa de Campos Sampaio

Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais

NOVEMBRO 2019



CATÓLICA

FACULDADE DE FILOSOFIA E CIÊNCIAS SOCIAIS

BRAGA

Stresse, Estratégias de *Coping* e *Burnout* em Operadores
do Setor Industrial de Metalurgia e Metalomecânica

Dissertação de Mestrado apresentada à
Universidade Católica Portuguesa para
obtenção do grau de mestre em **Psicologia do
Trabalho e das Organizações.**

Ana Rosa de Campos Sampaio

Sob a Orientação da Prof.^a Doutora **Anabela Santos
Rodrigues**

Resumo

O stresse tem sido cada vez mais estudado devido ao seu impacto negativo, nomeadamente, no bem-estar dos colaboradores de uma organização e, consequentemente, no funcionamento e no sucesso da mesma, contribuindo para a diminuição do nível de desempenho, aumento do absentismo, rotatividade e acidentes de trabalho (Paschoal & Tamayo, 2004). Ainda que o interesse pela compreensão da relação entre este conceito e conceitos afins tenha vindo a aumentar, são ainda escassos os estudos no setor industrial. Neste sentido, este trabalho tem como principais objetivos caracterizar o nível de stresse e *burnout*, identificar as estratégias de *coping*, assim como, explorar uma possível relação entre as variáveis sociodemográficas com o stresse, *burnout* e estratégias de *coping*.

Tratou-se de um estudo descritivo e exploratório, de natureza quantitativa. A amostra demonstrou ser do tipo não aleatória de conveniência. Para a recolha de informação recorreu-se a um questionário sociodemográfico, à Escala de Perceção de Stresse (Validado para a população Portuguesa por Ribeiro e Marques 2009), *Coping Job Scale* (traduzido e validado para a população Portuguesa por Jesus & Pereira, 1994) e ao *Oldenburg Burnout Inventory* (Campos, Carlotto & Maroco, 2012). Os dados recolhidos foram tratados com recurso ao SPSS versão 23. Os resultados revelaram que as nossas variáveis independentes demonstraram não ter correlações estatisticamente significativas com as variáveis dependentes, no entanto a encontramos relação estatisticamente significativa entre as três variáveis dependentes.

Palavras-chave: Stresse, Estratégias Coping, Burnout, Setor Industrial.

Abstract

There has been an increasing in the study of stress due to the its negative impact, specifically, in the wellbeing of the employees of an organization and, consequently, in the running and success of that organization contributing to the a decrease of the commitment level, increase of absenteeism, turnover and work related accidents (Paschoal & Tamayo, 2004).

Although the interest in comprehending the relation between this concept and the related concepts has been increasing, there are still few studies in the industrial sector. In this sense, this study has as objectives, identify the source of stress characterize the level of stress awareness in the employees of the metalomechanic industry, identify coping strategies, describe the burnout levels in the industrial sector as well as explore the role of the independent variables (sociodemographic) in the stress, burnout and coping strategies.

It was a descriptive and exploratory study of a quantitative nature. The sample was the nonrandom convenience type. To gather all the information the following tools was used: a sociodemographic questionnaire, Stress Awareness Acale (validated to the Portuguese population by Ribeiro & Marques 2009), Coping Job Scale (translated and validated for the Portuguese population by Jesus and Pereira, 1994) Oldenburg Burnout Inventory (Campos, Carlotto, Maroco, 2012).

The data will be collected and treated by using the SPSS version 23. The results show that the independent variables demonstrate not to have any significant statistical correlation with the dependent ones, however we did find a significant statistical correlation between the three dependent variables.

Key – words: Stress, Coping Strategies, Burnout, Industrial area.

Résumé

Le stress est de plus en plus étudié en raison de son impact négatif sur le bien-être des collaborateurs d'une organisation et, notamment, sur le fonctionnement et le succès de celle-ci, contribuant à la diminution des performances, à l'augmentation de l'absentéisme, à la rotation et aux accidents du travail (Paschoal & Tamayo, 2004). Bien que l'intérêt pour la compréhension de la relation entre ce concept et des concepts connexes soit en augmentation, les études dans le secteur industriel restent rares. En ce sens, cette étude a pour objectifs d'identifier des sources de stress, du secteur industriel de la métallurgie, d'identifier leurs stratégies de coping, décrire les niveaux de burnout dans le contexte du secteur industriel ainsi que le rôle des variables indépendantes (sociodémographiques) dans le stress, le burnout et les stratégies de coping.

Il s'agit d'une étude descriptive et exploratoire, de nature quantitative. L'échantillon sera du type non aléatoire de commodité. Pour la collecte d'informations, ce seront utilisés les outils suivants : un questionnaire sociodémographique, Échelle de perception du stress (validé pour la population portugaise par Ribeiro & Marques 2009), Coping Job Scale (traduit et validé par la population portugaise par Jesus & Pereira, 1994), Oldenburg Burnout Inventory (Campos, Carlotto & Maroco, 2012).

Les données recueillies seront traitées au moyen du SPSS 23. Les résultats ont montré que nos variables indépendantes n'ont pas de corrélation statistiquement significative avec les variables dépendantes, cependant, il y a une relation statistiquement significative entre les trois variables dépendantes.

Mots-clés : *Stress, stratégies coping, burnout, secteur industriel.*

Índice

Agradecimentos	8
Introdução	9
1. Fundamentação Teórica	10
1.1. Stresse e Stresse Ocupacional.....	10
1.2. Estratégias de <i>Coping</i>	13
1.3. <i>Burnout</i>	16
2. Estudos realizados sobre os níveis de perceção de stresse, estratégias de <i>coping</i> utilizadas em setores diferentes ao estudado e níveis de <i>burnout</i>.	18
3. Metodologia	20
3.1. Desenho do estudo.....	20
3.2. Objetivos.....	20
3.3. Variáveis.....	21
3.4. Amostra.....	21
3.5. Instrumentos de recolha de informação.....	22
3.6. Procedimentos de recolha e análise da informação escolhida.....	24
4. Procedimentos estatísticos	24
5. Resultados	25
6. Discussão de Resultados	32
Conclusão	37
Bibliografia	38
ANEXOS	43

Índice de Tabelas

Tabela 1: Medidas descritivas relativas a variáveis sociodemográficas da amostra	22
Tabela 2: Medidas descritivas relativas ao stresse, <i>burnout</i> e <i>coping</i>	26
Tabela 3: Medidas descritivas relativas a variáveis profissionais da amostra	27
Tabela 4: Diferenças de género ao nível do stresse, <i>burnout</i> e <i>coping</i>	28
Tabela 5: Relação entre idade e stresse, <i>burnout</i> e <i>coping</i>	29
Tabela 6: Diferenças ao nível do stresse, <i>burnout</i> e <i>coping</i> em função do estado civil .	29
Tabela 7: Diferenças ao nível do stresse, <i>burnout</i> e <i>coping</i> em função da secção de trabalho	30
Tabela 8: Relação entre tempo no ramo e stresse, <i>burnout</i> e <i>coping</i>	31
Tabela 9: Relação entre stresse, <i>burnout</i> e <i>coping</i>	32

Agradecimentos

Quero agradecer antes de mais á minha Mãe por me ter dado esta oportunidade e por me apoiar incondicionalmente, dando-me colo nos picos de stresse.

De seguida á minha orientadora, Professora Doutora Anabela Rodrigues, foi incansável em todas as fases desta etapa. Conseguiu motivar-me quando eu mais queria desistir! Muito obrigada por tudo!

Á Dra. Vera Morgado foi incansável! O meu muito obrigada!

Ao meu namorado, por me ajudar a ter paciência e calma quando os nervos tomavam conta de mim. Obrigada por compreenderes todas as minhas ausências. Mil obrigadas!

Obrigada a toda a gente que me ajudou neste na realização desta dissertação!

Muito grata por tudo,

Introdução

A preocupação, no que diz respeito à qualidade de vida no ambiente de trabalho, torna evidente a adaptação dos seres humanos às alterações que ocorrem à sua volta, sendo que o trabalho representa parte considerável da vida humana (Arvey, Harpaz & Liao, 2004; Castiajo, 2016). No entanto, o significado a ele atribuído define-o como um processo que se estende além da sobrevivência e permite presumir que tanto ele como a saúde que lhe está conectada constituem direitos de cidadania (Bobroff & Trevisan Martins, 2013).

A Gestão do Stresse e a Qualidade de Vida no Trabalho são duas temáticas que fazem parte do foco de análise da Gestão de Recursos Humanos e, são por isso, tópicos centrais no estudo organizacional. O Stresse no Trabalho ou stresse ocupacional (*work stress* ou *workplace stress*) é uma conceção relativamente moderna, e abrangente, que cada vez mais preocupa as organizações. As intensas mudanças vivenciadas pelas sociedades contemporâneas refletem-se no quotidiano dos trabalhadores, colocando-os cada vez mais numa posição de *engagement* através de exigências e rotinas do ambiente laboral (Sousa & Araújo, 2015).

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (1984), o ambiente psicossocial no trabalho tanto abrange o seu planeamento como as relações interpessoais no seu meio entendendo-se como fatores psicossociais aqueles que se referem à interação entre o ambiente, necessidades, cultura, causas extra trabalho (fatores pessoais), que por perceções e/ou experiências, podem influenciar a saúde e o desempenho no trabalho.

“Ninguém se recupera para sempre de um stresse pronunciado somente com o tratamento medicamentoso. É fundamental descobrir a causa do problema e desenvolver estratégias de enfrentamento para lidar não só com o episódio presente mas também com futuras ameaças de stresse excessivo” (Lipp, 2015, p.10) já que o Homem moderno assume uma responsabilidade de versatilidade, de indefinição e inconstância, transportando consigo um stresse constante, simultaneamente com pessimismo e desencanto pelo dia-a-dia. Sabendo que o local de trabalho é o lugar onde ocupamos maior parte do nosso tempo diário é importante sabermos lidar com o stresse que este acarreta. (Barth, 2007).

O stresse tem sido cada vez mais estudado devido ao seu impacto negativo pois influencia o bem-estar dos colaboradores de uma organização e, conseqüentemente, o

funcionamento e o sucesso das mesmas contribuindo para a diminuição do nível de desempenho, aumento do absentismo, rotatividade e acidentes de trabalho) (Paschoal & Tamayo, 2004).

Já em 1990, os autores Gadzella, Ginther, Tomcala e Bryant afirmaram que pessoas de profissões várias tem percepção de stresse e por isso admitem ter-se focado no melhoramento do estilo de vida em prol da redução de eventos stressantes.

Pelo motivo acima referido, a pertinência pelo estudo da importância do *coping* na saúde dos trabalhadores é algo recente, sendo sequente ao interesse pelos efeitos do stresse ocupacional sobre a saúde individual e o rendimento organizacional. Será, da nossa perspectiva interessante referir como esta mudança contesta o sucedido na história geral do estudo do stresse e do *coping*, com o interesse pelo primeiro a preceder o interesse pelo segundo. Apenas na década de 90 é que o interesse por esta temática começou a ocupar um lugar central na investigação em psicologia e nas práticas de gestão e de saúde ocupacional.

As respostas para enfrentar da melhor forma o evento stressor (estratégias de *coping*), podem ser organizadas, face à sua função, em duas categorias: estratégias de *coping*, cujo foco principal é o problema e estratégias de *coping* direcionadas na emoção. Na primeira situação a pessoa envolve-se na alteração do problema ou evento stressante, levando a cabo o controlo da ameaça, o dano ou o desafio (por norma leva a uma maior proximidade com o evento); relativamente à segunda a função principal é a regulação da resposta emocional causada pelo incidente stressor com o qual o individuo se confronta, podendo representar atitudes de afastamento ou atitudes paliativas em relação à fonte de stresse (Seidl, Tróccoli, & Zannon 2001).

Neste sentido, este estudo tem como objetivos, caracterizar o nível de stresse e *burnout*, identificar as estratégias de *coping*, assim como, explorar uma possível relação entre as variáveis sociodemográficas com o stresse, *burnout* e estratégias de *coping* em trabalhadores do setor industrial.

1. Fundamentação Teórica

1.1. Stresse e Stresse Ocupacional

O termo stresse deriva do verbo latino *stringo*, *stringere*, *strinxi*, *strictum* que tem como sinónimo apertar, comprimir ou delimitar. A origem do conceito dirige-nos para a ideia de pressão e tensão (Custódio, 2010). O stresse é algo que todos nós

experienciamos, pelo menos uma vez na vida e que pode até parecer óbvio dada a sua evidência na nossa vida pessoal e social, mas é observado, em investigações, que as pessoas cada vez mais são questionadas acerca de como se sentem face ao stress (Brulé & Morgan, 2018).

O stress não é considerado uma doença mas sim uma forma de reação de um organismo a uma determinada força, cuja tensão é exercida sobre ele (Cunha, Rego, Cunha & Cabral – Cardoso, 2007). De acordo com Selye (1979, citado por Hespanhol, 2005) e Jesus (2002,2005) existem dois tipos de stress “eustresse” e “distresse”. O “eustresse” define-se como uma força que aumenta a excitação e desafio ao nosso quotidiano favorece a felicidade, a saúde e a longevidade, promovendo sentimentos de auto-eficácia. Já o “distresse” é percebido como uma situação difícil que exige muito do sujeito, e que advém da existência da tensão não aliviada, que conduz ao dano, à doença e à morte prematura (este tipo de stress desencadeia no indivíduo resistência e estratégias de *coping*).

O stress manifesta-se física e emocionalmente. Os sintomas que ocorrem com maior frequência ao nível físico são: aumento de suores, tensão muscular, coração acelerado, hipertensão, aperto da mandíbula, bruxismo, hiperatividade, náuseas, mãos e pés frios (extremidades), aumento ou diminuição de apetite. Quanto aos fatores psicológicos/emocionais, os sintomas expectáveis são: ansiedade, tensão, angústia, perda de sono, alienação, dificuldades interpessoais, dúvidas quanto ao “eu”, preocupação excessiva, incapacidade de concentração em assuntos não relacionados com o que realmente stressa o indivíduo, dificuldade de relaxar, ira e hipersensibilidade emotiva (Camelo & Angerami, 2004).

A relação entre trabalho e saúde tem vindo a ser muito estudada, com o objetivo de se tentar explicar e compreender a interferência que o trabalho exerce na vida dos trabalhadores, especialmente aquando ao surgimento de perturbações relacionadas com o trabalho (Sousa & Araújo, 2015).

Sabendo da pertinência de se tentar compreender as condições do desempenho laboral, nomeadamente os fatores geradores de stress nos profissionais, também é importante analisar os aspetos que contribuem para a sua adaptação aos respetivos contextos laborais (estratégias de *coping*), uma vez que isto poderá auxiliar a perceber a razão pela qual alguns sujeitos reagem mais positivamente às condições de trabalho e conseguem desenvolver boas estratégias de enfrentamento deste evento (não só com o

acontecimento presente mas com, prováveis, futuras ameaças de stresse excessivo), e outros sujeitos não têm a habilidade de se ajustar satisfatoriamente a contextos semelhantes - pois quando se presume que um determinado evento será stressante nem sempre este será percebido como tal (Gomes, Oliveira, Esteves, Alvelos & Afonso, 2013; Lipp, 2015, p. 10; Paschoal & Tamayo, 2004).

De acordo com investigações feitas pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, o stresse ocupacional é um dos crescentes desafios que a Europa enfrenta no domínio da segurança e saúde no trabalho, pois está previsto um vasto aumento do número de pessoas afetadas por doenças relacionadas com o stresse por este provocado ou ampliadas (Castanheira, 2013). Consequentemente e de acordo com a perspectiva de Gomes e colaboradores (2013) é relevante que a exposição ao stresse ocupacional deva ser reconhecida como um fator a ponderar quanto à compreensão de uma resposta limite negativa face ao trabalho. Por outro lado, há, autores como Nierenberg, Alexakis, Preziosi e O'Neill (2017) e Paschoal e Tamayo (2004) que defendem que o stresse pode motivar os colaboradores a terem maior produtividade e, em último caso, uma maior satisfação e realização no trabalho; De considerar, porém que, e segundo Carnes (2017) altos níveis de stresse podem ser prejudiciais tanto no sentido profissional como pessoal.

Segundo os resultados dos estudos de Gadzella e colaboradores (1990), e de acordo com a faixa de Duncan, existem diferenças significativas entre as diferentes secções/ setores de trabalho, mais concretamente, entre executivos, gerentes de nível intermédio e funcionários com hierarquias mais baixas. Os dois últimos grupos reportaram maiores níveis de stresse.

Pressupõe-se que o indivíduo tenha capacidade para equilibrar os próprios estímulos o que lhe permitirá tomar alguma atitude em relação ao que sente, pois caso contrário poderá acabar por sucumbir a um estado de erosão constante, fazendo com que se sinta bloqueado para atuar nas mais diversas situações. Apesar da centralidade do trabalho existir, e este ser um recurso essencial na vida quotidiana de cada pessoa assim como regulador da sua vida social (Arvey, Harpaz & Liao, 2004; Castiajo, 2016), é muitas vezes vivenciado como um ambiente doentio, carregado de acontecimentos incitadores de stresse, ao nível das relações interpessoais organizacionais e pessoais, dos aspetos relativos ao espaço e meios materiais que são disponibilizados para trabalhar, bem como de e questões pertencentes a deveres, ao progresso na carreira e ao tempo,

que muitas vezes excede a carga horária determinada a esta atividade laboral (Carvalho, 2009).

O aumento das exigências de trabalho irão trazer mais stresse e, ao mesmo tempo, a experiência de trabalho não é adquirida, o que leva a que os sujeitos adotem um estilo e *coping* negativo (vergonha de si, ilusão e fuga) (Jiang, Du & Dong, 2017).

Esta problemática explica uma vasta necessidade face às intervenções pertinentes, seja em jeito de prevenção seja com o objetivo de gestão do stresse. As primeiras podem ser primárias (eliminando as fontes stressantes, como por exemplo o excesso de trabalho), secundárias (visando reduzir os eventos stressantes) e terciárias (destinando-se à arte de prevenir e assim a dedicarem-se ao bem-estar da organização) (Rego, Cunha, Gomes, Cunha, Cardoso & Marques, 2015).

1.2. Estratégias de *Coping*

A falta de clareza e consenso na conceptualização deste termo teve um número alargado de efeitos de longo alcance, incluindo confusão nas abordagens de medição, dificuldades na comparação de resultados entre estudos já feitos, e problemas em documentar diferenças fundamentais no *coping* em função da idade, sexo e outras variáveis de diferenças individuais (Compas, Connor-Smith, Saltzman, Thomsen & Wadsworth, 2001).

No entanto, o conceito de *coping* tem vindo a ser definido como um fenómeno adaptativo e estabilizador, isto é, um simplificador que contribui para a harmonização individual e/ou sobrevivência quando o indivíduo está de frente com situações/eventos/momentos stressantes, acabando por melhorar/satisfazer, adequadamente, as suas atividades em diversas vertentes da vida (Pocinho & Capelo, 2009). Já na perspetiva de Holahan e Moos, (1987) o conceito de *coping*, é designadamente qualquer espécie de gestão de stresse, algo que os indivíduos fazem para impedir de se magoarem protegendo-se dos obstáculos que vão surgindo na vida, ou seja, comportamentos cobertos ou abertos que as pessoas implementam para banir o distresse psicológico. Por outras palavras e segundo os autores Amazue e Onyishi (2016), as estratégias eficazes ajudam a que o sujeito se mantenha seguro para conseguir alcançar os seus objetivos, de forma a ultrapassar obstáculos com o mínimo de angústia emocional possível.

De uma forma geral pode-se definir *coping* como os esforços cognitivos e comportamentais que o sujeito faz para orientar (reduzir, minimizar ou tolerar) os seus

próprios conflitos internos e externos da transação do meio que o envolve, sendo que estes podem exceder os recursos da pessoa (Folkman, Lazarus, Gruen & DeLongis, 1986). O surgimento da capacidade de adaptação ao stresse e adversidade é uma faceta central do desenvolvimento e sobrevivência do ser humano, já que a adaptação bem-sucedida a eventos stressantes, difere de pessoa para pessoa, passando pelas diversas formas de como os indivíduos administram as suas emoções, pensando construtivamente, assim como regulando e direcionando o seu comportamento de acordo com as estratégias que vão adquirindo (Bonanno & Burton, 2013). Partindo desta ideia, pode-se assumir que o nível de stresse que uma pessoa experiencia, e provavelmente até onde a pessoa permite essa mesma experiencia, depende de como e quão bem pessoa lida com os eventos stressantes (Latack, 1986).

A Gestão do Stresse Organizacional pode ser definida como “o conjunto das estratégias empregues numa organização com vista, tanto à modificação das fontes de stresse, como à promoção das competências de *coping* dos trabalhadores” (Ramos, 2001, cit.in Igreja, 2012). O *coping* no trabalho representa apenas a circunscrição do estudo do *coping* a uma parte concreta e central da vida das pessoas. A natureza das causas de stresse, circunscritas ao trabalho (ou à sua ligação com a vida do trabalho), e a definição da eficácia do *coping*, não se refere apenas à manutenção do bem-estar e à prevenção da doença, mas também à qualidade do desempenho e rendimento profissionais. Esta ideia remete-nos para a noção de que a forma como lidamos com o stresse no trabalho determina em grande medida a nossa saúde e o nosso desenvolvimento pessoal (Ramos, 2014). O espírito de equipa e os laços afetivos entre os colegas de trabalho ajudam na diminuição do impacto causado pelas pressões psicológicas próprias ao contexto ocupacional, amortecendo o stresse (Sousa & Araújo, 2015).

De acordo com o autor clássico Latack (1986), a ligação entre estratégias alternativas de *coping* e os sintomas de stresse é muito complexo, mas a verdade é cada vez mais pertinente a literatura tocar neste tema, pois melhores estratégias de *coping* melhores resultados finais são possíveis observar (por exemplo menos ansiedade, menos sintomas psicossomáticos, maior satisfação no trabalho e maior intenção de manter a sua posição na organização).

As estratégias de *coping* podem variar consoante o género, a busca de apoio externo (emocional e/ou religioso), a forma de se evitar o problema, a negação,

autogestão/ auto-distração, o uso de substâncias, o distanciamento comportamental e o envolvimento emocional, como a auto-culpa, expressão de sentimentos, reformulação positiva, (Jordão & Ramos, 2014; Carver, 1997; Bonanno & Burton, 2013). Também é sabido que os estilos de *coping* varia com o género, afetando significativamente a resposta ao evento stressante (Antoniou, Ploumpli & Ntalla, 2013).

Contudo, o tipo de *coping* negativo não soluciona o problema pelo contrário fazendo com que o problema continue a acumular o que propicia ao *burnout*; por outro lado o estilo de *coping* positivo prediz um efeito significativamente negativo com o efeito de *burnout* (Jiang e colaboradores, 2017).

Atualmente achamos pertinente mencionar o papel das redes sociais, como o *Facebook*, nas estratégias de *coping*, pois estudos feitos por Sriwilai e Charoensukmongkol (2016) verificou-se que há indivíduos que tendem a tentar diminuir o seu stresse por meio do acesso as redes sociais.

Segundo estudo dos autores Siu, Spector, Cooper e Donald (2001) a idade tem uma relação positiva com o bem- estar (satisfação no trabalho e bem estar psicológico). Além disso, os gerentes mais velhos relataram menos fontes de stresse, melhores estratégias de *coping* e melhor controlo sobre as situações.

No seguimento da linha de pensamento do autor clássico Latack (1984, citado por Jesus & Pereira, 1994), são sugeridos três grupos de “*coping*”: ação com o foco direcionado para a situação de stresse; reavaliação cognitiva, que remete para o conhecimento acerca da situação stressante e a gestão dos sintomas, focalizada nos sintomas de stresse ou estados psicofisiológicos. As duas primeiras perspetivas estão relacionadas com acontecimentos específicos, enquanto a terceira é mais geral. Ainda sob a ótica do mesmo autor Latack (1986 citado por Jesus & Pereira, 1994) a elevada correlação entre as escalas de ação e a reavaliação cognitiva, podem passar pelos seguintes estágios: o controlo, que consiste em ações e reavaliações cognitivas que são proactivas; o escape que é constituído pelas ações e cognições que procuram evitar o problema e a gestão dos sintomas que consiste em estratégias para gerir os sintomas ligados ao stresse profissional em geral.

De acordo com os autores Jiang e colaboradores (2017), quando o sujeito pensa que há uma diferença entre a sua expectativa e a situação *per si*, isto gera automaticamente stresse. Desde 1990, tem aparecido na literatura que há uma certa

relação entre o stresse ocupacional, o estilo de *coping*, *burnout* no trabalho e a saúde mental.

Como referido por Ribeiro e Rodrigues (2004), “*coping* é uma variável intermediária entre um acontecimento e os resultados ou consequências a termo desses acontecimentos. Se este processo funcionar de modo ideal, os seus resultados, a longo termo serão positivos ou, dito de outra maneira, o processo de *coping* teve efeitos adaptativos”.

A toma de consciência dos perigos do stresse, assim como a posse de estratégias de *coping* eficazes, permite que o individuo esteja mais atento aos sintomas, para que seja capaz de implementar mecanismos defensivos, e de seguida, com estratégias produtivas é possível o individuo gerenciar a sua vida pessoal com a vida profissional (Amazue & Onyishi, 2016).

1.3. *Burnout*

Freudenberger (1974), considerou o *burnout* como um esgotamento, devido ao uso excessivo de energia, força ou recursos. Quando um membro de uma equipa entra em *burnout*, por qualquer razão, torna-se inoperante para todos os efeitos e responsabilidades. Para Maslach e Jackson (1981, citado por Codo & Menezes, 1999) quando o trabalhador se envolve afetivamente com o trabalho, processo de *engagement* e leva o seu desgaste ao extremo, isto causa o sentimento de desistência e pensamentos negativos/ derrotistas como: “não aguento mais”. Esta síndrome operacionaliza-se em três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e reduzida realização pessoal. A exaustão emocional representa a dimensão básica do stresse no *burnout*, sendo o ponto fulcral desta síndrome. Este item refere-se à sensação de depauperamento de energia, sentimentos de sobrecarga emocional e de extinção de recursos emocionais (por vezes confundido com a tristeza de uma depressão – o que leva muitas vezes a um diagnóstico incorreto). No que concerne à segunda dimensão: a despersonalização representa a dimensão interpessoal da síndrome de *burnout*, e expressa-se por uma atitude negativa, cínica e distante em relação aos outros. Quanto á dimensão realização pessoal refere-se a sentimentos de autossabotagem face às suas competências, reduzida autoeficácia e desmotivação. Estes sentimentos de inferioridade pode levar a que o sujeito abandone a profissão que exerce (Codo & Menezes, 1999; Pereira, 2002; Sousa, 2012).

Quando as estratégias de *coping* falham ou são inexistentes na altura em que ocorrem os acontecimentos stressantes, a síndrome do *burnout* pode ocorrer, sendo definida como uma síndrome de exaustão psíquica e exacerbação de sentimentos de esgotamento das emoções (Andolhe, Barbosa, Oliveira, Costa & Padilha, 2015).

O *burnout*, uma vez instalado, é de difícil tratamento e resolução. Deste modo, os resultados obtidos colocam a tónica na prevenção. Este aspeto deve ser encarado como um problema da instituição e todos os profissionais devem ser envolvidos (Gil-Monte, 2003). Conforme o pensamento dos autores Maroco, Maroco, Leite, Bastos, Vazão e Campos (2016), é necessária uma avaliação mais vasta, e com mais representatividade, da ocorrência do *burnout*, de forma a suportar intervenções profissionais e políticas públicas de maior alcance na promoção da saúde ocupacional.

Entre todos os fatores de trabalho já falados acima (idade, género), é ainda verificado pelos autores Cheng, Chen, Chen, Burr e Hasselhorn (2013), que a baixa justiça organizacional é o preditor mais influente para a autoavaliação na saúde, levando a que seja avaliada de forma negativa e com alto desgaste psicológico. Mediante este estudo, também é possível apurar que as associações a estas más autoavaliações, face à saúde, são feitas mais pelos trabalhadores mais jovens do que em trabalhadores mais velhos. Também os autores Siu, Spector, Cooper e Donald (2001) afirmaram, mediante o seu estudo, que os gerentes mais velhos relataram menos fontes de stresse, melhores estratégias de *coping* e por isso um foco de controlo mais interno.

Apesar de parecer não haver ainda muitos estudos acerca deste constructo e o estado civil, autores como Cañadas-De la Fuente, Ortega, Ramirez-Baena, De la Fuente-Solana, Vargas e Gómez-Urquiza (2018) focaram-se nesta temática levando-nos a concordar que sujeitos casados tem níveis altos de despersonalização, mas que os indivíduos solteiros tem níveis ainda mais altos, os quais podem estar relacionados com a falta de apoio/suporte fazendo com que o individuo desenvolva atitudes impessoais, cínicas e negativas face aos colegas de trabalho.

A pertinência do presente estudo destina-se a identificar, por um lado, a perceção de stresse e, por outro, as estratégias de *coping* utilizadas pelos colaboradores do setor industrial, já que, a investigação até agora feita, incidiu, sobretudo, nos setores administrativos, da saúde e da educação. Como é do conhecimento geral sem operários saudáveis, as organizações tornam-se mais vulneráveis, pois sem energia ou dinâmica, o desempenho e produtividade provavelmente irão diminuir. A preocupação das

organizações deve seguir dois propósitos, principais: aprimoramento do funcionamento da própria rede empresarial, e focando-se primeiramente nas pessoas e depois nos funcionários (Nierenberg e colaboradores, 2017).

2. Estudos realizados sobre os níveis de percepção de stresse, estratégias de *coping* utilizadas em setores diferentes ao estudado e níveis de *burnout* .

A literatura é bastante abundante no que diz respeito a estudos realizados no contexto do stresse ocupacional. Como exemplo podemos referir o estudo publicado por Jordão e Ramos (2014) que refere que os fatores de risco de stresse são fatores intrínsecos relacionados com as exigências do posto de trabalho e pelos fatores organizacionais relativos à estrutura e clima organizacional. Apesar destes serem os fatores apresentados houve diferenças entre o género, pois os resultados nas mulheres indicaram que a dinâmica entre trabalho e lides domésticas e familiares exerce um efeito significativo e positivo sobre a experiência do stresse, ao mesmo tempo que os fatores face ao desempenho na organização têm um efeito significativo e negativo na vivência de stresse no trabalho; no caso dos homens, o reconhecimento dos valores organizacionais também exerce um efeito significativo e negativo sobre percepção de stresse no trabalho. Também é possível verificar neste estudo que o agente que mais influencia a experiência de stresse é o tempo de trabalho na empresa.

A pesquisa das formas que estes aspetos do *coping* surgem e funcionam durante a infância e adolescência é fundamental no avanço da nossa compreensão dos processos de adaptação ao stresse na vida adulta (Compas e colaboradores, 2001). Contudo, nem todos os esforços de estratégias de *coping* representam a eficácia desta competência, e nem todos os resultados deste processo se refletem na resiliência; alguns destes esforços podem falhar colocando em risco a saúde do indivíduo.

Em relação com o género, estudos realizados por Keogh e Herdenfeldt (2002), Nolen- Hoeksema (2012), Ptacek, Smith e Dodge (1994) (cit in. Rodríguez, Carlotto & Barcinski, 2015), têm comprovado que os homens utilizam com maior frequência as estratégias focadas no problema e agem diretamente sobre o evento stressor, enquanto as mulheres geralmente utilizam estratégias focadas na emoção (cit in. Rodríguez, Carlotto & Barcinski, 2015; Ruggieri, Capunzo, Crescenzo, Savastano, Truda,Caro, Pennisi & Boccia, 2016).

No estudo feito por Castiajo (2016), quando o indivíduo procura apoio social, sendo de chefes ou colegas, vai conseguir atingir um maior poder de controlo/autonomia nas suas competências de trabalho, fazendo com que haja uma redução dos níveis de stresse.

Na investigação realizada por Andolhe e colaboradores (2015), em que os enfermeiros eram a população de análise, os resultados permitiram concluir que o fatores horas de sono realmente dormidas, presença do companheiro e ter prazer e gosto pelo seu trabalho foram variáveis que contribuíram positivamente para enfrentarem o stresse e assim prevenirem o *burnout*. Sendo assim pode-se concluir que o nível de stresse encontrado entre os sujeitos estudados foi moderado, com predomínio de ausência de *burnout*. No entanto, sempre que este foi detetado, verificou-se que o percentual se aproximou de sujeitos com níveis de stresse mais elevados. Estes resultados sugerem, também, que a maior parte dos participantes da pesquisa encararam os eventos stressantes no trabalho como um desafio tendo o *coping* justificado o médio nível de stresse e baixa prevalência de *burnout* nesta equipa de enfermagem. No estudo realizado por Maroco e colaboradores (2016) a perceção de más condições de trabalho foi, dos fatores estudados, o que melhor justificou a vivência de *burnout* tanto em médicos quanto em enfermeiros. Os resultados deste estudo, a nível nacional e com uma amostra de dimensão considerável, apontam para a necessidade de intervenções ocupacionais que reduzam a incidência do *burnout* em profissionais de saúde, melhorando o seu bem-estar físico e psicológico e instigando a qualidade do serviço de saúde que estes prestam.

Baena e colaboradores (2018) conseguiram demonstrar no seu estudo acerca do *burnout* em enfermeiros, que variáveis como o género, estado civil e ter filhos tem implicações na síndrome de *burnout*. Este estudo também chamou a atenção que os enfermeiros chefes devem tomar em conta, que os enfermeiros do género masculino, que sejam solteiros ou divorciados e que não tenham filhos, tendem a ser mais sujeitos á síndrome de *burnout*.

O estudo feito por Jiang e colaboradores (2017) com professores universitários, demonstram que o stresse tem um efeito preditivo no *burnout*, e por isso o estilo de *coping* pode ter um papel regulador na relação entre ambos. Ainda em seguimento da linha de pensamento destes autores, o stresse ocupacional tem uma relação estatisticamente significativa e positiva com estilos de *coping* negativos.

3. Metodologia

Depois de apresentada a revisão da literatura, segue-se o capítulo da metodologia o qual se irá apresentar o desenho do presente estudo, objetivos deste estudo, descrição das variáveis de estudo, caracterização da amostra e instrumentos utilizados para a recolha de informação.

3.1. Desenho do estudo

Nesta fase de investigação é relevante referir que se trata de um estudo descritivo (o foco é observar, registar, analisar, classificar os factos, sendo que o investigador não interfere neles (Andrade, 2002 citado por Raupp, Beuren, 2006) e exploratório (diz-se que é um estudo exploratório quando, por norma, não há pouco conhecimento sobre o tema estudado. Por escolha deste tipo de estudo, procura-se descobrir com mais detalhe o que envolve a temática, para que se torne mais claro e/ou para se conceber questões pertinentes para a orientação da pesquisa (Raupp & Beuren, 2006) de natureza quantitativa (é caracterizada pela pouca envolvência dos participantes após a recolha de dados. Este tipo de natureza de estudo, requer uma amostra relativamente vasta para assegurar a possibilidade da generalização dos resultados obtidos. Este processo tem norma, que não são uniformes, embora específicas a cada situação, pretendendo-se obter um maior controlo sobre o contexto, inclusivamente criar ambiente com o objetivo de reduzir/ eliminar variáveis parasitas (Bento, 2012).

3.2. Objetivos

Este estudo tem como principais objetivos:

1. Caracterizar o nível da perceção de stresse nos trabalhadores do setor industrial;
2. Identificar as estratégias de *coping* utilizadas pelos trabalhadores no setor industrial;
3. Descrever os níveis de *burnout* no contexto dos trabalhadores do setor industrial;
4. Explorar o papel das variáveis sociodemográficas na perceção de stresse, *burnout* e estratégias de *coping*;
5. Analisar a relação entre stresse, *burnout* e estratégias de *coping*.

Ancorados nestes objetivos formulamos as seguintes questões de investigação:

- a) Será que os trabalhadores do setor industrial percebem stress ocupacional?
- b) Quais serão as estratégias de *coping* utilizadas pelos trabalhadores do setor industrial?
- c) Será que os trabalhadores do setor industrial têm níveis de *burnout*?
- d) Qual será o papel das variáveis sociodemográficas na percepção de stress, estratégias de *coping* e *burnout*?
- e) Será que o stress, *burnout* e estratégias de *coping* estão relacionadas?

3.3. Variáveis

Tendo em consideração a revisão teórico-conceitual acima exposta, assim como os objetivos traçados para este estudo, destacam-se dois tipos de variáveis: variáveis independentes (são as que são incluídas intencionalmente para se verificar se correspondem àquilo que se deseja conseguir realizar previsões e/ou obter resultados (Jung & Eng,2003)) e variáveis dependentes (cujo comportamento se quer verificar em função das oscilações das variáveis independentes (Jung & Eng,2003)).

- Variáveis Independentes: Características sociodemográficas (idade, género, estado civil, escolaridade) e profissionais (secção, tempo de trabalho na empresa atual, tempo de trabalho no ramo)
- Variáveis Dependentes: percepção dos níveis de stress, estratégias de *coping* utilizadas e os níveis de *burnout*.

3.4. Amostra

Optou-se por uma amostra não aleatória de conveniência a colaboradores do setor industrial de metalomecânica.

A amostra foi constituída por 96 participantes, a maioria do sexo masculino ($n = 73$, 76.8%), com idades compreendidas entre os 18 e os 63 anos ($M = 36.24$, $DP = 10.32$). A Tabela 1 apresenta as medidas descritivas relativas às variáveis sociodemográficas. A maioria dos participantes são casados ou vivem em união de facto ($n = 54$, 56.3%) e, em termos de escolaridade, a maioria completou o ensino secundário ($n = 51$, 53.1%).

Tabela 1

Medidas descritivas relativas a variáveis sociodemográficas da amostra

	<i>n (%)</i>	<i>M (DP)</i>
Género		
Masculino	73 (76.8)	
Feminino	22 (23.2)	
Idade		36.24 (10.32)
Estado civil		
Solteiro	33 (34.4)	
Casado/União de facto	54 (56.3)	
Divorciado/separado	8 (8.3)	
Viúvo	1 (1.0)	
Escolaridade		
Analfabeto	2 (2.1)	
Ensino Primário	3 (3.1)	
Ensino Secundário	51 (53.1)	
Ensino Superior	31 (32.3)	
Outro	9 (9.4)	

3.5. Instrumentos de recolha de informação

Para recolha da informação recorreu-se a instrumentos (A Escala Perceção de Stresse, *Coping Job Scale*, *Oldenburg Burnout Inventory*), adaptados e validados para a população portuguesa que nos permitirão relacionar as variáveis em estudo.

- **A Escala Perceção de Stresse**, (Cohen, Kamarck & Mermelstein, 1994) inclui 13 itens constituídos por questões acerca de como a pessoa se sentiu ou o que pensou no mês anterior ao momento em que está a responder, cuja escala está distribuída por Nunca”; “Quase Nunca”; “Algumas vezes”; “Com muita frequência” e “Muitas Vezes”. A consistência interna deste instrumento (alfa de Cronbach) é de 0,88 (a escala original mostra valores, para três amostras, de 0,84, 0,85 e 0,86), e as correlações item escala total corrigidas para sobreposição variam entre 0,44 e 0,80, com a maioria das correlações acima de 0,60. O instrumento utilizado para este estudo foi traduzido e validado para a população Portuguesa por Ribeiro e Marques (2009).

- **Coping Job Scale**, (Latack, 1986) esta escala é constituída por 52 itens, sendo 17 de controlo (1 a 17, que consistem em ações e reavaliações antecipatórias ao evento stressor), 11 de escape (18 a 28, comportam ações e reavaliações proactivas que

sugerem forma de evitar/ “escapar” ao evento stressor) e 24 de gestão de sintomas (29 a 52 que compreendem estratégias de gerenciamento dos sintomas relatados ao stress laboral em geral). Estes itens tencionam avaliar o grau em que o sujeito utiliza determinadas estratégias de "coping". Nesse sentido os sujeitos devem responder segundo uma escala de *Likert* de 5-pontos, partindo de "quase nunca faço isso" (1) até "quase sempre faço isso" (5). Os autores que procederam á validação para a população Portuguesa (Jesus & Pereira, 1994) verificaram que, à exceção do item 32, todos os itens apresentaram correlações significativas com o total da subescala em que se encontravam. No que diz respeito à consistência interna (alfa de Cronbach) constatou-se que se trata de um coeficiente de .823, para o conjunto dos itens da escala, e, respetivamente .808, .702 e .789 para as subescalas de confronto, escape e gestão dos sintomas, revelando a homogeneidade dos itens. Esta escala também foi traduzida e validada pelos autores atrás referidos

- **Oldenburg Burnout Inventory** pretende avaliar o construto *burnout*, 4 pontos na escala de *Likert*, em 2 dimensões: exaustão e desinvestimento (esta segunda dimensão refere-se ao distanciamento do trabalho, na sua forma geral, o sujeito demonstra desinteresse. Além disto os itens de desinvestimento dizem respeito ao relacionamento entre os funcionários e o seu trabalho, nomeadamente no que concerne a uma identificação pessoal com o trabalho e com o seu interesse em manter o seu cargo.) Os 7 itens da *subescala* da exaustão referem-se aos sentimentos de “vazio”, á sobrecarga de trabalho, á necessidade urgente de períodos de descanso e o estado de exaustão físico. 3 dos 7 itens estão redigidos na forma positiva e 4 estão escritos na negativa (Bakker, Demerouti, Nachreiner & Schaufeli, 2001). Para avaliar a consistência interna foi utilizado o coeficiente alfa de Cronbach padrão (α) para cada dimensão proposta nos inventários (Campos, Carlotto & Maroco, 2012). Este instrumento foi validado e traduzido para a população portuguesa por Campos et al., 2012.

- Um **questionário sociodemográfico** que pretendeu recolher os seguintes dados: Idade, Estado Civil, Anos de Trabalho na empresa e no ramo e setor em que está inserido.

3.6. Procedimentos de recolha e análise da informação escolhida

A recolha de dados foi feita através do formato digital, *Google Forms* assim como com o apoio de uma empresa do ramo (em que a distribuição do formulário foi em formato papel), sediada em Braga.

No que diz respeito ao tratamento da informação recolhida, utilizamos o SPSS versão 23.

4. Procedimentos estatísticos

A análise de dados foi realizada com recurso ao programa IMB SPSS, versão 23.

Em primeiro lugar, foi realizada uma análise exploratória de dados, para as variáveis quantitativas, no sentido de averiguar se estas seguiam uma distribuição normal, pressuposto que deve estar cumprido para a utilização de estatística paramétrica. Assim, foram analisados os valores de assimetria e curtose, os resultados dos testes Kolmogorov-Smirnov e Shapiro-Wilk e os gráficos. Verificou-se que duas variáveis do *coping* não apresentavam uma distribuição normal, pelo que para estas se optou pela utilização de estatística não paramétrica, e para as restantes análises foi usada estatística paramétrica. A homogeneidade de variâncias foi analisada através do teste de Levene.

Para a análise descritiva, foram utilizadas frequências absolutas (n) e relativas (%) para variáveis qualitativas, e médias (M) e desvio padrão (DP) para variáveis quantitativas.

De referir que, para efeitos da análise de diferenças em função do estado civil, esta variável foi recodificada em duas categorias: casado/união de facto e separado/divorciado/viúvo, uma vez que algumas das categorias apresentavam uma frequência muito baixa. Para analisar diferenças entre dois grupos, em relação a uma variável dependente quantitativa, com distribuição normal, foi utilizado o teste t para amostras independentes. Para variáveis que não cumpriam o pressuposto de normalidade, foi utilizado o teste de Mann-Whitney (Maroco, 2018).

Para analisar diferenças entre três grupos, em relação a uma variável dependente quantitativa, com distribuição normal, foi utilizada a ANOVA. Na ausência de distribuição normal, foi utilizado o teste de Kruskal-Wallis.

Para analisar a relação entre duas variáveis quantitativas, com distribuição normal, foi utilizado o Coeficiente de Correlação de Pearson. Quando pelo menos uma

das variáveis não cumpria o pressuposto de normalidade, ou era do tipo ordinal, optou-se pelo Coeficiente de Correlação de Spearman (Pestana & Gageiro, 2008).

5. Resultados

Relativamente á apresentação de resultados optou-se por estruturar a mesma, em torno das questões de investigação.

5.1. Respondendo á nossa primeira questão de investigação (“Será que os trabalhadores do setor industrial percecionam stresse ocupacional?”), os nossos resultados revelam que as pontuações variaram entre 9 e 36, com uma pontuação média de 23.59 ($DP = 6.02$), e por este motivo podemos afirmar que percecionam baixos níveis de stresse (Tabela 2).

5.2. No que diz respeito á segunda questão de investigação (“Quais serão as estratégias de *coping* utilizadas pelos trabalhadores do setor industrial?”), os nossos resultados mostram que as estratégias mais usadas parecem ser as estratégias de controlo, sendo que esta dimensão apresenta pontuações mais elevadas ($M = 3.69$, $DP = .71$) (Tabela 2).

5.3. Relativamente á resposta da terceira questão de investigação (“Será que os trabalhadores do setor industrial têm níveis de *burnout*?”), os nossos resultados indicam que os participantes obtiveram pontuações mais elevadas, sugerindo níveis mais elevados de *burnout*, na dimensão desinvestimento ($M = 2.80$, $DP = .58$) (Tabela 2).

Tabela 2
Medidas descritivas relativas ao stresse, burnout e coping

	<i>M (DP)</i>	<i>Mdn (AIQ)</i>	<i>Min-Máx</i>
Stresse	23.59 (6.02)	24.00 (7.00)	9.00-36.00
Burnout			
Exaustão	2.36 (.58)	2.43 (.71)	1.00-3.71
Desinvestimento	2.80 (.58)	2.86 (.68)	1.29-4.00
Coping			
Gestão de sintomas	2.58 (.53)	2.61 (.61)	1.04-3.70
Controlo	3.69 (.71)	3.71 (.93)	1.00-4.76
Escape	3.20 (.66)	3.23 (.73)	1.00-5.00

Nota. *M* = Média; *DP* = Desvio Padrão; *Mdn* = Mediana; *AIQ* = Amplitude interquartilica

A Tabela 3 apresenta as medidas descritivas relativas a variáveis profissionais. No que se refere à secção de trabalho, observa-se que a maioria dos participantes trabalham como operadores de produção ($n = 67$, 74.4%). Relativamente ao tempo de trabalho, a maioria dos participantes refere trabalhar há 1-5 anos, na empresa ($n = 40$, 52.6%) e no ramo ($n = 30$, 40.0%).

Tabela 3
Medidas descritivas relativas a variáveis profissionais da amostra

	<i>n (%)</i>
Secção	
Operadores de produção	67 (74.4)
Administração	11 (12.2)
Backoffice	12 (13.3)
Tempo na empresa	
Menos de 1 ano	9 (11.8)
1-5 anos	40 (52.6)
6-11 anos	13 (17.1)
12-17 anos	7 (9.2)
18-23 anos	1 (1.3)
24-29 anos	2 (2.6)
30-35 anos	3 (3.9)
42-46 anos	1 (1.3)
Tempo no ramo	
Menos de 1 ano	2 (2.7)
1-5 anos	30 (40.0)
6-11 anos	15 (20.0)
12-17 anos	11 (14.7)
18-23 anos	7 (9.3)
24-29 anos	4 (5.3)
30-35 anos	3 (4.0)
36-41 anos	1 (1.3)
42-46 anos	2 (2.7)

5.4. Quanto á quarta questão de investigação (“Qual será o papel das variáveis sociodemográficas na perceção de stresse, estratégias de *coping* e *burnout*?”) os nossos resultados estão apresentados desde a tabela 4 a 6.

Diferenças ao nível do stresse, *burnout* e *coping*, em função de variáveis sociodemográficas

As tabelas 4 a 6 apresentam os resultados das análises do stresse, *burnout* e *coping* em função de variáveis sociodemográficas. No que se refere ao género (Tabela

4), não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas em termos de nenhuma das variáveis em estudo (todos $p > .05$).

Tabela 4
Diferenças de género ao nível do stresse, burnout e coping

	Masculino ($n = 73$) Média (DP)	Feminino ($n = 22$) Média (DP)	<i>t</i>	<i>p</i>
Stresse	22.92 (6.33)	25.59 (4.50)	-1.84	.069
Burnout				
Exaustão	2.63 (.58)	2.71 (.58)	-.55	.584
Desinvestimento	2.21 (.57)	2.16 (.62)	.33	.742
Coping				
Gestão de sintomas	2.64 (.46)	2.46 (.64)	1.44	.154
	<i>Ordem Média</i>	<i>Ordem Média</i>	<i>U</i>	<i>p</i>
Controlo	50.19	40.73	643.00	.158
Escape	50.91	38.34	590.50	.060

No que diz respeito á quarta questão de investigação foram realizados os teste t para amostras independentes, teste de Mann-Whitney, ANOVA, teste de Kruskal-Wallis, coeficiente de correlação de Pearson e coeficiente de correlação de Spearman; quanto á quinta questão de investigação foram o coeficiente de correlação de Pearson e coeficiente de correlação de Spearman.

Quando analisada a relação entre a idade, o stresse, *burnout e coping*, também não foram encontradas correlações estatisticamente significativas, como pode verificar-se na Tabela 5 (todos $p > .05$).

Tabela 5
Relação entre idade e stresse, burnout e coping

	<i>Idade</i>	
	<i>r</i>	<i>p</i>
Stress^a	-.01	.909
Burnout^a		
Exaustão	-.12	.255
Desinvestimento	-.02	.859
Coping		
Controlo ^b	-.02	.844
Escape ^b	.09	.373
Gestão de sintomas ^a	-.10	.351

Nota. ^a Coeficiente de Correlação de *Pearson*; ^b Coeficiente de Correlação de *Spearman*

No que se refere ao estado civil (Tabela 6), não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas entre participantes casados/em união de facto e participantes separados, divorciados ou viúvos, ao nível do stresse, *burnout e coping* (todos $p > .05$).

Tabela 6
Diferenças ao nível do stresse, burnout e coping em função do estado civil

	Casado/união	Separado/divorciado/	<i>t</i>	<i>p</i>
	de facto	viúvo		
	(<i>n</i> =53)	(<i>n</i> = 42)		
	Média (<i>DP</i>)	Média (<i>DP</i>)		
Stresse	23.09 (6.15)	24.21 (5.87)	.90	.371
Burnout				
Exaustão	2.58 (.61)	2.73 (.52)	1.31	.194
Desinvestimento	2.14 (.56)	2.28 (.61)	1.19	.238
Coping				
Gestão de sintomas ^a	2.59 (.44)	2.56 (.64)	-.26	.800
	<i>Ordem Média</i>	<i>Ordem Média</i>	<i>U</i>	<i>p</i>
Controlo	51.43	44.74	976.00	.243
Escape	48.26	48.81	1121.00	.923

^a homogeneidade das variâncias não cumprida

Diferenças ao nível do stresse, *burnout* e *coping*, em função de variáveis profissionais

A Tabela 7 apresenta os resultados das análises de diferenças entre as secções de trabalho ao nível do stresse, *burnout* e *coping*. Não foram encontradas diferenças estatisticamente significativas (todos $p > .05$).

Tabela 7
Diferenças ao nível do stresse, burnout e coping em função da secção de trabalho

	Operadores de produção (<i>n</i> = 66) Média (<i>DP</i>)	Administração (<i>n</i> = 11) Média (<i>DP</i>)	Backoffice (<i>n</i> = 12) Média (<i>DP</i>)	<i>F</i>	<i>p</i>
Stresse	23.62 (6.48)	23.27 (4.22)	22.75 (5.40)	.11	.897
<i>Burnout</i>					
Exaustão	2.68 (.57)	2.52 (.69)	2.49 (.54)	.79	.459
Desinvestimento	2.23 (.57)	2.13 (.55)	1.95 (.56)	1.22	.300
<i>Coping</i>					
Gestão de sintomas	2.61 (.54)	2.53 (.48)	2.41 (.48)	.81	.448
	<i>Ordem Média</i>	<i>Ordem Média</i>	<i>Ordem Média</i>	<i>X²</i>	<i>P</i>
Controlo	44.43	46.55	50.50	.57	.752
Escape	46.10	54.18	34.17	3.53	.172

Quando analisada a relação entre o tempo no ramo e o stresse, *burnout* e *coping* (Tabela 8), não foram encontradas correlações estatisticamente significativas (todos $p > .05$).

Tabela 8
Relação entre tempo no ramo e stresse, burnout e coping

	Tempo no ramo	
	r_s	p
Stresse	.05	.662
Burnout		
Exaustão	-.14	.248
Desinvestimento	.06	.602
Coping		
Controlo	-.12	.291
Escape	.03	.780
Gestão de sintomas	-.11	.347

Nota. Coeficiente de Correlação de Spearman

No que toca á quinta questão de investigação (“Será que o stresse, *burnout* e estratégias de *coping* estão relacionadas?”) apresentamos os nossos resultados na tabela 9.

Relação entre stresse, burnout e coping

A Tabela 9 apresenta os resultados das análises de correlação entre o stresse e o burnout e o coping. Foram encontradas correlações negativas estatisticamente significativas entre o stresse e as dimensões de coping controlo, $r_s = -.33$, $p = .001$ e gestão de sintomas, $r = -.36$, $p < .001$. Assim, um nível mais elevado de stresse esteve associado com pontuações inferiores em termos de controlo e gestão de sintomas. Relativamente ao burnout, foi encontrada uma correlação negativa estatisticamente significativa entre o desinvestimento e o coping, na dimensão controlo, $r_s = -.28$, $p = .005$, e uma correlação positiva estatisticamente significativa com a dimensão escape, $r_s = .32$, $p = .002$. Deste modo, níveis superiores de desinvestimento estiveram associados com pontuações mais baixas em termos de controlo, e pontuações mais elevadas em termos de escape.

Tabela 9
Relação entre stresse, burnout e coping

	Controlo ^b		Escape ^b		Gestão de sintomas ^a	
	<i>r</i>	<i>p</i>	<i>r_s</i>	<i>p</i>	<i>r_s</i>	<i>p</i>
Stresse	-.33	.001	-.10	.333	-.36	<.001
Burnout						
Exaustão	-.11	.304	.09	.412	-.08	.460
Desinvestimento	-.28	.005	.32	.002	.05	.636

Nota. ^a Coeficiente de Correlação de *Pearson*; ^b Coeficiente de Correlação de *Spearman*

6. Discussão de Resultados

Este estudo teve como principais objetivos explorar o papel das variáveis independentes (variáveis sociodemográficas e profissionais) no stresse, *burnout* e estratégias de *coping* e analisar a relação entre stresse, *burnout* e estratégias de *coping*.

Para dar início á discussão dos nossos resultados com os existentes, achámos coerente seguir as nossas questões de investigação.

No que é respeitante à questão de investigação 1) (“Será que os trabalhadores do setor industrial percecionam stresse ocupacional?”) podemos verificar que estes participantes não percecionam elevados níveis de stresse tendo em consideração que a pontuação média é de 23.59 (*DP* = 6.02) (Tabela 2).

Ao que se refere á questão de investigação 2) (“Quais serão as estratégias de *coping* utilizadas pelos trabalhadores do setor industrial?”) os nossos resultados mostram que as estratégias mais usadas parecem ser as estratégias de controlo, sendo que esta dimensão apresenta pontuações mais elevadas (*M* = 3.69, *DP* = .71) (Tabela 2).

Quanto á questão de investigação 3) (“Será que os trabalhadores do setor industrial têm níveis de *burnout*?”) os nossos resultados indicam que os participantes obtiveram pontuações mais elevadas, sugerindo níveis mais elevados de *burnout*, na dimensão desinvestimento (*M* = 2.80, *DP* = .58) (Tabela 2).

Em relação á questão de investigação 4), cujo objetivo é “explorar o papel das variáveis sociodemográficas na perceção de stresse, *burnout* e estratégias de

coping”, foram analisadas as relações entre nível de stresse, *burnout*, *coping* e género, idade, estado civil, tempo de trabalho no ramo e na secção atual. No entanto não foram encontradas relações, ou diferenças, significativas com nenhuma das restantes variáveis. Os resultados deste estudo parecem não ser coerentes com resultados dos estudos anteriores.

Em relação ao stresse e género, como é possível verificar no estudo de Ruggieri, Capunzo, Crescenzo, Savastano, Truda, Caro, Pennisi & Boccia (2016; Gadzella e colaboradores, 1990) que há dimensões que determinam fortemente o desenvolvimento de condições propícias ao stresse relacionado com o trabalho, mais em mulheres do que em homens. Posto isto este estudo revela relação entre as variáveis o que não é coeso com o nosso estudo.

No que diz respeito á relação *burnout* e género, foram encontradas diferenças significativas em ambas as dimensões do *burnout* entre géneros. Na sua generalidade o estudo demonstra que as mulheres relatavam mais exaustão (mas não menos desinvestimento) do que os homens. No entanto, as análises feitas de formas separadas indicam que as diferenças de género variam entre os grupos profissionais. Contudo ambos os géneros demonstram um perfil similar entre grupos ocupacionais para o *burnout* (Innstrand, Langballe, Falkum & Aasland, 2011). Neste sentido é viável afirmar que este estudo corrobora os nossos resultados.

No que diz respeito á exploração da variável dependente, *coping*, e a variável independente – género - e de acordo com Jordão e Ramos (2014), Carver (1997), Bonanno e Burton, (2013) as estratégias de *coping* podem variar consoante o género. Também autores como Antoniou e colaboradores (2013) que afirmam que os estilos de *coping* varia com o género, afetando significativamente a resposta ao evento stressante.

No que concerne á análise da variável stresse com a variável independente – idade – é possível verificar, através do estudo realizado por Gadzella e colaboradores (1990), que os grupos de indivíduos mais novos são os que reportam maiores níveis de stresse, talvez isto possa apenas significar que estes ainda não tem estratégias de *coping* bem definidas para os eventos stressores de que são alvo. Tendo em consideração este estudo podemos verificar que o estudo destes autores nega o nosso estudo pois com a população escolhida não obtivemos qualquer relação entre a idade e o stresse, pois não foram encontradas correlações estatisticamente significativas.

Igualmente, no que toca á variável *burnout* e idade também não foram encontradas correlações estatisticamente significativas no presente estudo. Sob o ponto de vista dos autores Cheng, Chen, Chen, Burr, e Hasselhorn (2013), trabalhadores mais velhos demonstraram maior risco de uma autoavaliação face á saúde mais pobre, pois apresentação diversos sintomas de doença; já o mesmo não acontece em trabalhadores com idades compreendidas entre os 30 anos e os 40 anos, que demonstraram ter um forte correlação com distúrbios emocionais relacionados com a síndrome de *burnout*. Por isso podemos concluir que a avaliação que o individuo faz á sua própria saúde e o *burnout* estão diretamente relacionados com a idade havendo evidências de efeitos moderados da idade nas associações entre as condições psicossociais de trabalho e na saúde. Tendo este estudo em atenção, podemos verificar que os nossos resultados não vão de encontro com estes autores.

Bem como as variáveis *coping* e idade, verificámos por estudos anteriores que os trabalhadores mais velhos demonstram atitudes de bem-estar e estratégias mais positivas do que os trabalhadores mais novos, o que nos leva a acreditar que as estratégias de *coping* tem uma relação direta com a idade (Mauno, Ruokolainen, & Kinnunen, 2013; Siu, Spector, Cooper & Donald, 2001). No entanto, o oposto aconteceu no nosso estudo pois não houve nenhuma relação estatisticamente significativa para nos fazer afirmar tão coerente como o estudo acima referido.

Neste parágrafo agregamos as variáveis stresse, *coping* e estado civil. Tal como o presente estudo, o estudo realizado por Amazue & Onyishi (2016) também não se verificou como um preditor para uma relação significativa entre o balanço trabalho – família. No entanto esta constatação é inconsistente com a suposição de que os trabalhadores que são casados ou que vivem em união de facto sentem que tem um desafio maior no que diz respeito a este balanço. No entanto, o mesmo pode acontecer com pessoas cujo estado civil seja “solteiro/a” pois o individuo pode também tentar equilibrar outros objetivos na vida pessoal (isto é, que não estejam diretamente relacionados com o trabalho) com a vida profissional (Amazue e Onyishi, 2016). Pesquisas feitas por Dewe & Trendberth (2004, citado por Amazue e Onyishi, 2016) mostram que estratégias de *coping* em famílias, em que o marido e a esposa enfrentam o stresse através do evitamento (ou seja, ignorar os problemas ou adiar a sua solução), fazem com que o haja um aumento do sofrimento emocional e físico.

Por fim, e com esta variável dependente – estado civil – analisamos a sua relação com o burnout. Segundo os estudos (Cañadas-De la Fuente, Ortega, Ramirez-Baena, De la Fuente-Solana, Vargas, & Gómez-Urquiza, 2018) a correlação entre o estado civil e a despersonalização foi positiva e estatisticamente significativa sendo que os sujeitos cujo estado civil era “solteiro/a” demonstraram níveis bem mais altos de despersonalização. Segundo estes mesmos autores isto pode ser justificado, pela segurança e suporte que é dado pela família em que protege o sujeito de desenvolver sentimentos negativos face ao trabalho e aos seus colegas. No presente estudo tais resultados não foram verificados, portanto este estudo feito por Cañadas-De la Fuente e colaboradores (2018), rejeita este objetivo.

No que é referente á variável stresse e tempo de trabalho no ramo e, mais uma vez não coincidindo com os nossos resultados, é possível verificar que a variável “tempo de trabalho na empresa” influencia a percepção de stresse, sendo que estudos realizados referem que os fatores de risco de stresse são fatores intrínsecos relacionados com as exigências do posto de trabalho e pelos fatores organizacionais relativos á estrutura e clima organizacional (Jordão & Ramos,2014).

Relativamente á variável *burnout* com a variável independente tempo de trabalho no ramo, parece não haver estudos para haver a possibilidade de comparação, no entanto no presente estudo não foram encontradas correlações estatisticamente significativas.

Como as variáveis anteriores o mesmo acontece com a variável dependente *coping* e tempo de trabalho no ramo, aparentemente não há estudos realizados com estas variáveis de forma a ser possível discutir, contudo neste estudo não foram encontradas correlações estatisticamente significativas.

De forma semelhantes às variáveis discutidas acima, o stresse também não foram encontradas correlações estatisticamente significativas com a variável profissional: secção. No entanto estudo realizado por Gadzella e colaboradores (1990) os trabalhadores que fazem parte de departamentos medianos maiores níveis de stresse do que os executivos. Esta diferença pode ser justificada no sentido das hierarquias superiores delegarem trabalhos/ tarefas para as hierarquias inferiores, fazendo que possa haver uma acumulação excessiva de trabalho, levando então estes trabalhadores a níveis de stresse mais elevados.

À semelhança dos parágrafos anteriores as variáveis *burnout* e *secção*, também não foram encontrados resultados em outros estudos para haver a hipótese de discussão. Todavia, também não foram encontradas correlações estatisticamente significativas, no presente estudo

A respeito das variáveis *coping* e *secção*, deparou-se com a mesma dificuldade em obter estudos cujos resultados comprovavam ou vetavam o nosso objetivo. Porém, também não encontradas correlações estatisticamente significativas neste estudo.

Estes resultados podem dever-se ao facto de não haver muita variabilidade nesta amostra em termos de algumas características sociodemográficas e profissionais.

Por fim, nos parágrafos seguintes tentamos responder á quinta (5) questão de investigação, - “Será que o stresse, *burnout* e estratégias de *coping* estão relacionadas?”.

Quando analisada a relação entre stresse, *burnout* e *coping*, é possível verificar que foram encontradas correlações estatisticamente significativas e negativas entre o stresse e as dimensões de *coping* (controlo e gestão de sintomas), comprovando-se que um nível mais elevado de stresse esteve associado a pontuações inferiores em termos dessas mesmas dimensões. No entanto e ainda em sequência da linha de raciocínio do autor clássico Latack (1986), a elevada correlação entre as escalas de ação e reavaliação cognitiva, podem passar pelos seguintes estágios: o controlo que consiste em ações e reavaliações cognitivas que são proactivas, o escape que é constituído pelas ações e cognições que procuram evitar o problema e a gestão d sintomas que consiste em estratégias para gerir os sintomas ligados ao stresse profissional em geral.

O estudo realizado em 2017 por Jiang e colaboradores comprovam que o stresse pode ter um impacto significativo negativo no tipo de *coping*; o stresse ocupacional pode produzir um efeito indireto significativo no *burnout* e na saúde mental através do estilo de *coping*; além disso, dentre todos os caminhos que afetam a saúde mental, o stresse é, definitivamente, o maior preditor para o *burnout* no trabalho.

No que é respeitante á variável *burnout*, verificou-se uma correlação negativa estatisticamente significativa entre o desinvestimento e o *coping* na dimensão controlo e também uma correlação positiva estatisticamente significativa com a dimensão escape, isto é, os níveis superiores de desinvestimento estiveram associados com pontuações mais baixas em termos de controlo, e pontuações mais elevadas em termos de escape.

O estudo feito por Jiang e colaboradores (2017) demonstram também que o stresse tem um efeito preditivo no *burnout*, e por isso o estilo de *coping* pode ter um papel regulador na relação entre ambos.

Portanto e tendo em conta todos os estudos referidos podemos afirmar que quanto mais controlo de sintomas *burnout* menor desinvestimento podemos verificar, assim como quanto maior a fuga ao problema (escape) maior é o desinvestimento. Estes resultados seguem na linha de resultados de estudos anteriores que apontaram que a gestão de sintomas, a consistência das estratégias de lidar com os sintomas estão relacionadas com o stresse no trabalho de forma geral (Latack, 1986).

Conclusão

Este projeto focou-se no tema do stresse, *burnout* e estratégias de *coping* tendo como objetivo explorar o papel das variáveis independentes (variáveis sociodemográficas e profissionais) no stresse, *burnout* e estratégias de *coping* e analisar a relação entre stresse, *burnout* e estratégias de *coping* nos operadores do setor industrial de metalurgia e metalomecânica. Os dados revelaram que não foram encontradas correlações estatisticamente significativas nos objetivos traçados (explorar o papel das variáveis sociodemográficas na perceção de stresse, *burnout* e estratégias de *coping*) no entanto é possível ver o oposto no objetivo, “analisar a relação entre stresse, *burnout* e estratégias de *coping*” pois é verificado que a variável stresse tem correlação estatisticamente significativa com a variável de *coping*, gestão de sintomas; variável *burnout* tem correlação estatisticamente significativa com a variável de *coping*, controlo e escape.

Além disso, conseguimos perceber que esta não é uma população muito estudada, pois parece não haver muitos artigos/ estudos desta população e nesta indústria.

Para pesquisas futuras achamos relevante dar ênfase à comparação de indústrias ou secções, pois grande parte dos estudos estão centrados na educação, saúde e adolescentes, visto que isto foi a grande limitação para o nosso estudo.

Acreditamos que este estudo pode ter um pequeno contributo para estudos posteriores, devido à escassez de estudos nesta população.

Bibliografia

Amazue, L. O., & Onyishi, I. E. (2016). Stress coping strategies, perceived organizational support and marital status as predictors of work–life balance among Nigerian bank employees. *Social Indicators Research*, 128(1), 147-159.

Andolhe, R., Barbosa, R. L., Oliveira, E. M. D., Costa, A. L. S., & Padilha, K. G. (2015). Estresse, coping e burnout da Equipe de Enfermagem de Unidades de Terapia Intensiva: fatores associados. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, 49(spe), 58-64.

Andrisano-Ruggieri, R., Capunzo, M., Crescenzo, P., Savastano, R., Truda, G., De Caro, F., & Boccia, G. (2016). Inconsistency of sentinel events and no gender difference in the measurement of work-related stress. *SAGE Open*, 6(1), 2158244016629527.

Antoniou, A. S., Ploumpi, A., & Ntalla, M. (2013). Occupational stress and professional burnout in teachers of primary and secondary education: The role of coping strategies. *Psychology*, 4(03), 349.

Arvey, R. D., Harpaz, I., & Liao, H. (2004). Work centrality and post-award work behavior of lottery winners. *Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied*, 138(5), 404-420. <https://doi.org/10.3200/JRLP.138.5.404-420>.

Barth, W. L. (2007). O homem pós-moderno, religião e ética. *Teocomunicação*, 37(155), 89-108.

Bento, A. (2012). Investigação quantitativa e qualitativa: Dicotomia ou complementaridade. *Revista JA (Associação Académica da Universidade da Madeira)*, 64(7), 40-43.

Bobroff, Maria Cristina Cescatto, & Martins, Júlia Trevisan. (2013). Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. *Revista Bioética*, 21(2), 251-258. <https://dx.doi.org/10.1590/S1983-80422013000200008>

Bonanno, G. A., & Burton, C. L. (2013). Regulatory flexibility: An individual differences perspective on coping and emotion regulation. *Perspectives on Psychological Science*, 8(6), 591-612.

Brulé, G., & Morgan, R. (2018). Working with stress: can we turn distress into eustress?. *Journal of Neuropsychology & Stress Management*, 3, 1-3.

Campos, Juliana Alvares Duarte Bonini, Carlotto, Mary Sandra, & Marôco, João. (2012). Oldenburg Burnout Inventory - student version: cultural adaptation and

validation into Portuguese. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 25(4), 709-718. <https://dx.doi.org/10.1590/S0102-79722012000400010>.

Cañadas-De la Fuente, G. A., Ortega, E., Ramirez-Baena, L., De la Fuente-Solana, E. I., Vargas, C., & Gómez-Urquiza, J. L. (2018). Gender, marital status, and children as risk factors for burnout in nurses: A meta-analytic study. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 15(10).

Castanheira, F. P. D. (2013). A Relação entre a Resiliência e a Vulnerabilidade ao Stresse: estudo numa organização de práticas positivas (Master's thesis).

Castiajo, A. S. S. D. C. (2016). O impacto da identificação organizacional sobre a gestão do stress no local de trabalho (Master's thesis).

Carnes, A. M. (2017). Bringing work stress home: The impact of role conflict and role overload on spousal marital satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 90(2), 153-176.

Carver, C. S. (1997). "You want to measure coping but your protocol's too long: Consider the Brief COPE." *International Journal of Behavioral Medicine*, 4, 92-100.

Cescatto Bobroff, M. C., & Trevisan Martins, J. (2013). Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. *Revista Bioética*, 21(2).

Codo, W., & Vasques-Menezes, I. (1999). O que é burnout. *Educação: carinho e trabalho*, 2, 237-254.

Compas, B. E., Connor-Smith, J. K., Saltzman, H., Thomsen, A. H., & Wadsworth, M. E. (2001). Coping with stress during childhood and adolescence: problems, progress, and potential in theory and research. *Psychological bulletin*, 127(1), 87.

Cohen, S., Kamarck, T., & Mermelstein, R. (1994). Perceived stress scale. *Measuring stress: A guide for health and social scientists*, 10.

Custódio, S. M. R. (2010). Stresse, suporte social, otimismo e saúde em estudantes de enfermagem em ensino clínico.

Cheng, Y., Chen, I. S., Chen, C. J., Burr, H., & Hasselhorn, H. M. (2013). The influence of age on the distribution of self-rated health, burnout and their associations with psychosocial work conditions. *Journal of psychosomatic research*, 74(3), 213-220.

da Silva Sousa, V. F., & de Araújo, T. C. C. F. (2015). Estresse ocupacional e resiliência entre profissionais de saúde. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 35(3), 900-915.

de Sousa, L. M. C. (2012). Síndrome de Burnout em profissionais de saúde.

de Carvalho, A. C. A. M. (2009). O stresse ocupacional na docência universitária: modos de gestão da fronteira trabalho/família.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied psychology*, 86(3), 499.

Folkman, S., Lazarus, R. S., Gruen, R. J., & DeLongis, A. (1986). Appraisal, coping, health status, and psychological symptoms. *Journal of personality and social psychology*, 50(3), 571.

Freudenberger, H. J. (1974). Staff burn-out. *Journal of social issues*, 30(1), 159-165.

Gadzella, B. M., Ginther, D. W., Tomcala, M., & Bryant, G. W. (1990). Stress as perceived by professionals. *Psychological reports*, 67(3), 979-983.

Gomes, A. R., Oliveira, S., Esteves, A., Alvelos, M., & Afonso, J. (2013). Stresse, avaliação cognitiva e burnout: um estudo com professores do ensino superior. *Revista Sul-Americana de Psicologia*, 1(1), 1-20.

Gil-Monte, P. R. (2003). El síndrome de quemarse por el trabajo (síndrome de burnout) en profesionales de enfermería. *Revista Eletrônica InterAção Psy*, 1(1), 19-33.

Holahan, C. J., & Moos, R. H. (1987). Personal and contextual determinants of coping strategies. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(5), 946-955.

Hespanhol, A. (2005). Burnout e stresse ocupacional. *Revista Portuguesa de Psicossomática*, 7(1-2).

Innstrand, S. T., Langballe, E. M., Falkum, E., & Aasland, O. G. (2011). Exploring within-and between-gender differences in burnout: 8 different occupational groups. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 84(7), 813-824.

Igreja, C. M. Q. (2012). Gestão do stresse e estratégias de coping: Quando o stresse deixa de ser um problema (Doctoral dissertation).

Jesus, S. N., & Pereira, A. (1994). Estudo das estratégias de “coping” utilizadas pelos professores. SEMINÁRIO A.

Jesus, S. (2002). Perspectivas para o bem-estar docente Perspectivas para o bem-estar docente Perspectivas para o bem-estar docente: uma lição de síntese. Porto: ASA.

Jesus, S. N. (2005). Bem-estar docente. Perspectivas para superar o mal-estar dos professores. *Stress e bem-estar*. Lisboa: Climepsi Editores, 167-184.

Jung, C. F., & Eng, M. (2003). Metodologia científica. Ênfase em pesquisa tecnológica, 3.

Latack, J. C. (1986). Coping with job stress: Measures and future directions for scale development. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 377–385. doi:10.1037/0021-9010.71.3.377

Lipp, M. N. (2015). O stresse está dentro de você. Editora Contexto.

Maroco, J., Maroco, A. L., Leite, E., Bastos, C., Vazão, M. J., & Campos, J. A. D. B. (2016). Burnout em profissionais da saúde portugueses: Uma análise a nível nacional. *Acta Médica Portuguesa*, 29, 24-30.

Marôco, J. (2018). *Análise Estatística com o SPSS Statistics.: 7ª edição*. ReportNumber, Lda.

Mauno, S., Ruokolainen, M., & Kinnunen, U. (2013). Does aging make employees more resilient to job stress? Age as a moderator in the job stressor–well-being relationship in three Finnish occupational samples. *Aging & mental health*, 17(4), 411-422.

Nierenberg, B., Alexakis, G., Preziosi, R. C., & O’Neill, C. (2017). Workplace Happiness: An Empirical Study on Well-Being and Its Relationship with Organizational Culture, Leadership, and Job Satisfaction. *International Leadership Journal*, 9(3).

Pais Ribeiro, J., & Marques, T. M. P. F. S. (2009). A avaliação do stresse: a propósito de um estudo de adaptação da escala de percepção de stresse. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 10(2), 237-248.

Paschoal, T., & Tamayo, Á. (2004). Validação da escala de estresse no trabalho. *Estudos de psicologia*, 9(1), 45-52.

Pereira, A. M. T. B. (2002). Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador. Casa do Psicólogo.

Pestana, M. H., & Gageiro, J. N. (2008). Análise de dados para ciências sociais: a complementaridade do SPSS.

Pocinho, M., & Capelo, M. R. (2009). Vulnerabilidade ao stress, estratégias de coping e autoeficácia em professores portugueses. *Educação e Pesquisa*, 35(2), 351-367.

Ramos, V., & Jordão, F. (2014). Género y estrés laboral: semejanzas y diferencias de acuerdo a factores de riesgo y mecanismos de coping. *Revista Psicología Organizaciones e Trabalho*, 14(2), 218-229.

Ramos, M. A. F. (2014). Coping, fatores psicossociais e capacidade para o trabalho.

Raupp, F. M., & Beuren, I. M. (2006). Metodologia da Pesquisa Aplicável às Ciências. Como elaborar trabalhos monográficos em contabilidade: teoria e prática. São Paulo: Atlas.

Rego, A., Cunha, M. P., Gomes, J. F., Cunha, R. C., Cardoso, C. C., & Marques, C. A. (2015). Manual de gestão de pessoas e do capital humano.

Ribeiro, J. L., & Rodrigues, A. P. (2004). Questões acerca do coping: A propósito do estudo de adaptação do Brief Cope. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 5(1), 3-15.

Rodríguez, S. Y. S., Carlotto, M. S., & Barcinski, M. (2015). Estratégias de enfrentamento utilizadas por psicólogos: uma análise de gênero. *Salud & Sociedad*, 6(2), 110-119.

Seidl, E. M. F., Tróccoli, B. T., & Zannon, C. M. L. C. (2001). Análise fatorial de uma medida de estratégias de enfrentamento. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 17(3), 225-234.

Siu, O. L., Spector, P. E., Cooper, C. L., & Donald, I. (2001). Age differences in coping and locus of control: A study of managerial stress in Hong Kong. *Psychology and Aging*, 16(4), 707.

Sriwilai, K., & Charoensukmongkol, P. (2016). Face it, don't Facebook it: impacts of social media addiction on mindfulness, coping strategies and the consequence on emotional exhaustion. *Stress and Health*, 32(4), 427-434.

ANEXOS

Escala de Percepção de Stress

(J. Pais Ribeiro & T. Marques, 2009)

Nesta escala fazemos perguntas acerca dos seus sentimentos e pensamentos que ocorreram no último mês. Em cada uma pedimos para indicar **com que frequência** você se sentiu ou pensou de determinada maneira. Embora algumas das questões sejam parecidas, há diferenças entre elas e deverá responder a cada uma como uma questão diferente. A melhor maneira de o fazer é responder a cada questão rapidamente. Ou seja, não se preocupe em lembrar do número de vezes que se sentiu de determinada maneira. Em vez disso assinale a alternativa que lhe pareça uma estimativa razoável. As alternativas que pode escolher são: “Nunca” (A); “Quase Nunca” (B), “Algumas vezes” (C); “Com muita frequência” (D); e “Muitas Vezes” (E).

	Nunca	Quase Nunca	Algumas Vezes	Com Muita Frequência	Muitas Vezes
1. No último mês com que frequência se sentiu aborrecido com algo que ocorreu inesperadamente?	A	B	C	D	E
2. No último mês com que frequência se sentiu que era incapaz de controlar as coisas que são importantes na sua vida?	A	B	C	D	E
3. No último mês com que frequência se sentiu nervoso ou “stressado”?	A	B	C	D	E
4. No último mês com que frequência enfrentou com sucesso coisas aborrecidas e chatas?	A	B	C	D	E
5. No último mês com que frequência sentiu que estava a enfrentar com eficiência mudanças importantes que estavam a ocorrer na sua vida?	A	B	C	D	E
6. No último mês com que frequência se sentiu confiante na sua capacidade para lidar com os seus problemas pessoais?	A	B	C	D	E

7. No último mês com que frequência sentiu que as coisas estavam a correr como queria?	A	B	C	D	E
8. No último mês com que frequência reparou que não conseguia fazer todas as coisas que tinha que fazer?	A	B	C	D	E
9. No último mês com que frequência se sentiu capaz de controlar as suas irritações?	A	B	C	D	E
10. No último mês com que frequência sentiu que as coisas lhe estavam a correr pelo melhor?	A	B	C	D	E
11. No último mês com que frequência se sentiu irritado com coisas que aconteceram e que estavam fora do seu controlo?	A	B	C	D	E
12. No último mês com que frequência foi capaz de controlar o seu tempo?	A	B	C	D	E
13. No último mês com que frequência sentiu que as dificuldades se acumulavam ao ponto de não ser capaz de as ultrapassar?	A	B	C	D	E

*- Itens da versão de 10 itens; **- itens da versão de quatro itens; (1)-Itens invertidos

Coping Job Scale

(Jesus e Pereira, 1994)

As pessoas podem lidar com o mal-estar profissional de diversas formas. Por favor indique, com X, numa escala de 1 a 5 ("**Quase Nunca**" (1); "**Poucas Vezes**" (2) "**Algumas Vezes**" (3); "**Muitas Vezes**" (4); "**Quase Sempre** (5)) , o grau em que utiliza cada uma das estratégias abaixo referidas quando sente mal-estar por causa de situações do seu trabalho.

	Quase Nunca	Poucas Vezes	Algumas Vezes	Muitas vezes	Quase Sempre
1. Discutir a situação com o meu supervisor.	1	2	3	4	5
2. Tentar ser muito organizado para poder gerir as situações.	1	2	3	4	5
3. Falar com outras pessoas envolvidas.	1	2	3	4	5
4. Tentar ver a situação como uma oportunidade para aprender e desenvolver novas competências.	1	2	3	4	5
5. Colocar atenção redobrada no planeamento e no horário, para não cometer erros.	1	2	3	4	5
6. Tentar pensar em mim como um vencedor, como alguém que chega sempre de cabeça erguida.	1	2	3	4	5
7. Dizer a mim próprio que posso provavelmente trabalhar as coisas á minha maneira.	1	2	3	4	5
8. Dedicar mais tempo e energia a fazer o meu trabalho.	1	2	3	4	5
9. Tentar obter o apoio de mais pessoas envolvidas na situação.	1	2	3	4	5
10. Pensar nas mudanças que podem ser feitas na	1	2	3	4	5

situação.					
11. Tentar trabalhar mais depressa e eficazmente.	1	2	3	4	5
12. Decidir o que pode ser feito e explicar isso às pessoas que se encontram envolvidas.	1	2	3	4	5
13. Dar o meu melhor para fazer aquilo que penso ser esperado vindo de mim.	1	2	3	4	5
14. Pedir a ajuda das pessoas que têm o poder de fazer alguma coisa por mim.	1	2	3	4	5
15. Procurar conselhos de pessoas que se encontram fora da situação, mas que podem ajudar a pensar como fazer o que é esperado por mim.	1	2	3	4	5
16. Trabalhar para a mudança de políticas que estão na base da situação.	1	2	3	4	5
17. Empenhar-me mais no trabalho e trabalhar durante mais horas.	1	2	3	4	5
18. Evitar encontrar-me na situação, se puder.	1	2	3	4	5
19. Dizer a mim próprio que o tempo toma conta deste tipo de situações.	1	2	3	4	5
20. Tentar estar fora de situações deste tipo.	1	2	3	4	5
21. Lembrar-me que o trabalho não é tudo.	1	2	3	4	5
22. Antecipar as consequências negativas para estar preparado para o pior.	1	2	3	4	5
23. Delegar o trabalho a outros.	1	2	3	4	5
24. Separar-me tanto quanto possível das pessoas que criaram esta situação.	1	2	3	4	5
25. Tentar não ficar interessado sobre a	1	2	3	4	5

situação.					
26. Fazer o meu trabalho para sair graciosamente da situação.	1	2	3	4	5
27. Aceitar esta situação porque não há nada que eu possa fazer para a modificar.	1	2	3	4	5
28. Estabelecer as minhas próprias prioridades com base no que gosto de fazer.	1	2	3	4	5
29. Dormir.	1	2	3	4	5
30. Beber um pouco de licor, cerveja ou vinho.	1	2	3	4	5
31. Beber mais quantidade de bebidas alcoólicas que o devido.	1	2	3	4	5
32. Tomar tranquilizantes, sedativos ou outros medicamentos.	1	2	3	4	5
33. Praticar desporto.	1	2	3	4	5
34. Praticar meditação transcendental.	1	2	3	4	5
35. Usar o treino biofeedback.	1	2	3	4	5
36. Fazer relaxamento.	1	2	3	4	5
37. Procurar a companhia dos amigos.	1	2	3	4	5
38. Procurar a companhia da família.	1	2	3	4	5
39. Comer.	1	2	3	4	5
40. Ver televisão.	1	2	3	4	5
41. Assistir a acontecimentos desportivos, culturais ou comunitários.	1	2	3	4	5
42. Afastar os problemas da família ou amigos.	1	2	3	4	5
43. Adotar passatempos, como leitura.	1	2	3	4	5
44. Trabalhar menos tempo.	1	2	3	4	5
45. Fazer compras / gastar dinheiro.	1	2	3	4	5
46. Mudar o estado físico (ir	1	2	3	4	5

ao cabeleireiro, fazer massagens, sauna ou atividade sexual).					
47. Fazer uma viagem para outra cidade.	1	2	3	4	5
48. "Sonhar" durante as horas de trabalho.	1	2	3	4	5
49. Procurar ajuda profissional ou aconselhamento.	1	2	3	4	5
50. Rezar.	1	2	3	4	5
51. Queixar-me a outras pessoas.	1	2	3	4	5
52. Fumar.	1	2	3	4	5

Oldenburg Burnout Inventory

As afirmações que se apresentam a seguir referem-se aos seus sentimentos e atitudes durante o trabalho. Por favor, indique em que medida concorda com cada uma das afirmações, seleccionando a opção que melhor corresponde á afirmação. "Concordo Fortemente" (1) ; "Concordo" (2) ; "Discordo" (3) e "Discordo Fortemente" (4).

	Concordo Fortemente	Concordo	Discordo	Discordo Fortemente
1. Eu encontro sempre aspetos novos e interessantes no meu trabalho.	1	2	3	4
2. Existem dias em que me sinto cansado (a) antes de chegar ao trabalho.	1	2	3	4
3. Acontece, cada vez mais frequentemente, que eu fale acerca do meu trabalho de forma negativa.	1	2	3	4
4. Após o trabalho, tenho tendência a precisar de mais tempo do que no passado de forma a relaxar e sentir melhor.	1	2	3	4
5. Eu consigo tolerar muito bem a pressão do meu trabalho.	1	2	3	4
6. Ultimamente, eu tendo a pensar menos no trabalho e faço-o quase sempre mecanicamente.	1	2	3	4
7. Eu acho o meu trabalho um desafio positivo.	1	2	3	4
8. Durante o meu trabalho, sinto-me frequentemente esgotado emocionalmente.	1	2	3	4
9. Ao longo do tempo uma pessoa fica desligada neste tipo de trabalho.	1	2	3	4
10. Depois do trabalho, eu tenho energia suficiente para as minhas atividades de lazer.	1	2	3	4

11. Às vezes sinto-me enjoado com as minhas tarefas laborais.	1	2	3	4
12. Depois do meu trabalho, é frequente sentir desgastado(a) e cansado(a).	1	2	3	4
13. Este é o único tipo de trabalho que eu me imagino a fazer.	1	2	3	4
14. Frequentemente, eu consigo gerir bem a quantidade do meu trabalho.	1	2	3	4
15. Eu sinto cada vez mais envolvido(a) no meu trabalho.	1	2	3	4
16. Quando eu trabalho, sinto-me frequentemente cheio(a) de energia.	1	2	3	4

Questionário Sociodemográfico

Género: _____

Idade: ____ anos

Estado Civil: Solteiro Casado (a)/ União de facto

Divorciado(a)/Separado Viúvo

Escolaridade: Analfabeto Sabe ler e escrever Ensino primário

Ensino secundário Ensino Superior

Há quanto tempo trabalha na atual empresa onde exerce funções? (por favor designe em anos ou meses) _____

Há quanto tempo trabalha na totalidade neste ramo? (por favor designe em anos ou meses) _____

A que secção pertence? (serralharia, maquinação, soldadura...)

Gosta do seu trabalho? Sim Não