



Instituto Superior de Línguas e Administração de Leiria

Síndrome de *burnout* e valores de vida nos Bombeiros

Sapadores da Câmara Municipal de Coimbra

Sónia Margarida dos Santos Murta

Leiria
julho, 2013



Instituto Superior de Línguas e Administração de Leiria

Síndrome de *burnout* e valores de vida nos Bombeiros

Sapadores da Câmara Municipal de Coimbra

Sónia Margarida dos Santos Murta

Dissertação submetida para satisfação parcial dos requisitos do grau de Mestre em Psicologia Social e Organizacional sob orientação do Professor Doutor José de Magalhães

Leiria
julho, 2013

Dissertação de Mestrado realizada sob orientação do Professor Doutor José de Magalhães, apresentada no Instituto Superior de Línguas e Administração de Leiria para obtenção do grau de mestre em Psicologia Social e Organizacional, conforme o despacho n.º 16960/2010 da DGES, publicado na 2.ª série do Diário da República, em 09 de novembro de 2010.



Instituto Superior de Línguas e Administração de Leiria

Síndrome de *burnout* e valores de vida nos Bombeiros

Sapadores da Câmara Municipal de Coimbra

Sónia Margarida dos Santos Murta

Data da defesa:

Presidente do Júri:

Arguente:

Orientador

Leiria

julho, 2013

DEDICATÓRIA

TODOS ESTES ANOS DE ESTUDO, DURANTE OS QUAIS EXISTIRAM MUITOS MOMENTOS DE ALEGRIA MAS TAMBÉM DE ANGÚSTIA E DE ESPÍRITO DE SACRIFÍCIO, SÓ FIZERAM SENTIDO PORQUE TU EXISTES.

OBRIGADA, FILHA.

Agradecimentos

Em primeiro lugar agradeço ao Professor Doutor José de Magalhães, pelo apoio e disponibilidade demonstrados ao longo deste processo, pelo rigor teórico e metodológico e pelo acompanhamento permanente. Sem ele, este trabalho não teria sido possível.

Ao Exmo Sr. Tenente Coronel Avelino Dantas, Comandante da Companhia de Bombeiros Sapadores da Câmara Municipal de Coimbra, às chefias diretas pela colaboração na recolha dos dados, sem eles este trabalho teria sido mais difícil. A todos os membros da corporação que colaboraram no estudo agradeço o tempo despendido e o interesse demonstrado.

Ao meu marido pela paciência, compreensão e amor nos momentos mais complicados.

À minha mãe pelo imenso amor e por acreditar sempre no meu valor.

Por último a todos aqueles que direta ou indiretamente contribuíram para a realização deste trabalho.

A todos OBRIGADO!

**Síndrome de burnout e valores de vida nos Bombeiros Sapadores da
Câmara Municipal de Coimbra**

Resumo

Os valores de vida são um assunto cada vez mais investigado, dado assumirem influência nas atitudes e comportamentos em contexto laboral. As consequências do *burnout* refletem impactos marcantes quer na pessoa quer na organização. Assim, este estudo procurou identificar os valores cristalizados na função de bombeiro, uma das mais visadas pelo *burnout*, com o propósito de compreender em que medida podem contribuir para neutralizar e/ou atenuar os riscos psicossociais, em sede daquela síndrome, e desta forma gerar condições de defesa em termos profissionais e pessoais. O estudo, com aplicação do Maslach Burnout Inventory (MBI) e do Life Values Inventory (LVI), foi concretizado na Companhia de Bombeiros Sapadores da Câmara Municipal de Coimbra numa amostra de 84 bombeiros. Os principais resultados foram níveis baixos nas dimensões Exaustão Emocional e Despersonalização e níveis moderados na dimensão Realização Profissional, o que veio confirmar a literatura nomeadamente no que refere à Síndrome de *Burnout* neste tipo de amostra. Os resultados apontam para uma relação condicionante entre os valores de vida e o *burnout*.

Palavras-chave: Burnout. Valores de Vida. Estratégias de *coping*. Bombeiros.

**Burnout and life values in in the Company of Sappers
of the Municipality of Coimbra**

Abstrat

The values are a matter of life increasingly investigated since taking influence on attitudes and behaviors in the work context. The consequences of burnout reflect impacts striking either in person or in the organization. Thus, this study sought to identify the values crystallized in function fireman, one of the most targeted by burnout, in order to understand to what extent they can contribute to neutralize and / or mitigate the psychosocial risks in that seat syndrome, and thus generate conditions of defense in professional and personal terms. The study, with application of Maslach Burnout Inventory (MBI) and Life Values Inventory (LVI), was achieved in the Company of Sappers of the Municipality of Coimbra in a sample of 84 firefighters. The main results were low levels in the dimensions Emcional Exhaustion and Depersonalization and moderate levels in the dimension Professional Achievement which confirmed the literature particularly in relation to burnout syndrome in this type of sample. The results point to a relationship constraint between the values of life and *burnout*.

Keywords: Burnout. Valores Life. Coping strategies. Firefighters.

ÍNDICE GERAL

Agradecimentos.....	xi
Resumo.....	xiii
Abstract.....	xiii
Introdução.....	23
Capítulo1-Revisão da Literatura.....	29
1. Evolução histórica do stresse.....	29
1.1. O stresse.....	29
1.2. Stresse laboral ou ocupacional.....	32
1.3. O conceito de <i>burnout</i> e a sua evolução histórica.....	34
1.4. Fatores atenuadores associados ao stresse.....	42
2. Valores de vida.....	42
3. Estratégias de <i>coping</i>	46
4. A profissão de bombeiro.....	48
Capítulo 2 - Metodologia.....	51
1. Objetivos, pergunta de partida e hipóteses do estudo.....	51
2. Amostra e procedimentos.....	52
3. Descrição dos instrumentos.....	53
4. Tratamento estatístico.....	58
Capítulo 3 - Resultados.....	60
1. Apresentação dos resultados.....	60
2. Discussão dos resultados.....	74
3. Conclusão.....	78
Referências bibliográficas.....	81
Anexos.....	86
Anexo I	87

Pedido de autorização ao Comandante da Companhia de Bombeiros Sapadores de Coimbra	para	realização	da	
investigação.....				88
Anexo II.....				89
Consentimento informado.....				90
Anexo III.....				91
Inventário de Burnout de Maslach e Jackson (1986) adaptado por Cruz e Melo (1996)	para	a	população	
portuguesa.....				92
Anexo IV.....				93
Inventário de Valores de Vida (LVI), de Grace e Brown (1996) validado para a população portuguesa	por	Almeida	e	Pinto
(2002).....				94

Índice de tabelas

Tabela 1. Distribuição dos bombeiros mediante a idade, sexo, estado civil e número de filhos.....	52
Tabela 2. Análise descritiva do questionário dos valores de vida (LVI).....	60
Tabela 3. Dimensões da escala LVI.....	62
Tabela 4. Análise descritiva do questionário MBI.....	63
Tabela 5. Dimensões da escala MBI.....	64
Tabela 6. Correlação entre as variáveis.....	65
Tabela 7. Frequência e percentagens do valor de vida " Responsabilidade "	67
Tabela 8. Frequência e percentagens do valor de vida " Lealdade à família ou grupo "	67
Tabela 9. Frequência e percentagens do valor de vida " Preocupação com os outros "	67
Tabela 10. Frequência e percentagens do valor de vida " Pertença "	68
Tabela 11. Frequência e percentagens do valor de vida " Humildade "	68
Tabela 12. Frequência e percentagens do valor de vida " Prosperidade económica "	68
Tabela 13. Frequência e percentagens da dimensão " Exaustão emocional "	69
Tabela 14. Frequência e percentagens da dimensão " Despersonalização "	69
Tabela 15. Frequência e percentagens da dimensão " Realização Profissional "	69

Índice de gráficos

Gráfico 1. Número de publicações com <i>burnout</i> no título indexados na base ISI Web of Science, por períodos de 5 anos, de 1974 a 2008.....	41
Gráfico 2. Relação do valor de vida “ Preocupação com os outros ” com a dimensão “ Exaustão Emocional ”	70
Gráfico 3. Relação do valor de vida “ Lealdade à família ou grupo ” com a dimensão “ Exaustão Emocional ”	70
Gráfico 4. Relação do valor de vida “ Responsabilidade ” com a dimensão “ Exaustão Emocional ”	71
Gráfico 5. Relação do valor de vida “ Preocupação com os outros ” com a dimensão “ Despersonalização ”	71
Gráfico 6. Relação do valor de vida “ Lealdade à família ou grupo ” com a dimensão “ Despersonalização ”	72
Gráfico 7. Relação do valor de vida “ Responsabilidade ” com a dimensão “ Despersonalização ”	72
Gráfico 8. Relação do valor de vida “ Preocupação com os outros ” com a dimensão “ Realização Profissional ”	73
Gráfico 9. Relação do valor de vida “ Lealdade à família ou grupo ” com a dimensão “ Realização Profissional ”	73
Gráfico 10. Relação do valor de vida “ Responsabilidade ” com a dimensão “ Realização Profissional ”	74

INTRODUÇÃO

A sociedade atual vive uma fase de transição, aliada ao avanço tecnológico, científico e social que alterou substancialmente o modo de vida dos indivíduos. Todas estas mudanças despoletaram novas urgências relacionadas com a carga excessiva de trabalho e com a elevada exigência nas tarefas que são solicitadas aos profissionais, nas mais diversas áreas (Nunes, 2008).

A relação existente entre o stresse ocupacional e a saúde mental dos trabalhadores tem sido cada vez mais investigada, tendo em atenção os níveis alarmantes de incapacidade temporária, absentismo e os riscos de saúde associados à sua atividade profissional. Estes aspetos podem originar sofrimento físico, psicológico e provocar no futuro stresse, depressão e/ou esgotamento profissional ou *burnout* (Moreno *et al.*, 2011).

A Síndrome de *Burnout* foi mencionada pela primeira vez em 1974 pelo psicanalista norte-americano Herbert Freudenberger, que a descreveu como um sentimento de esgotamento mental e físico originado por um desgaste excessivo de energia, força e recursos (Nunes, 2009, p. 9).

O autor supracitado considera a Síndrome de *Burnout* uma reação psicológica, provocada por um quadro excessivo de preocupação com os problemas diários e pelo contato direto e permanente com outras pessoas.

A referida síndrome é caracterizada por exaustão emocional, sendo considerado o fator inicial e acontece essencialmente pela sobrecarga de conflitos entre os indivíduos. É também caracterizada pela despersonalização, sendo evidenciada por uma elevada insensibilidade emocional e profissional do indivíduo, que trata os outros de forma desumanizada. Por último, a diminuição da realização pessoal que é manifestada por uma auto avaliação negativa, relacionada com um desenvolvimento profissional infeliz (Nunes, 2008, p. 9).

O *burnout* é um fenómeno relativamente recente, investigado mais frequentemente em profissões de ajuda, como médicos, enfermeiros, professores, psicólogos e psiquiátricos. Neste tipo de profissões, os indivíduos estão sujeitos a uma elevada tensão emocional, devido ao excesso de envolvimento pessoal, que resulta, como supra referido, do contato frequente com outras pessoas. Deste modo, estes profissionais apresentam uma grande vulnerabilidade ao stresse e tendem a manifestar níveis mais elevados de *burnout*.

Segundo Areias & Comandule (2006), o trabalho tem uma importância vital na vida dos indivíduos, sendo considerado um fator de transformação da realidade que viabiliza a

sobrevivência e a realização do ser humano. As mudanças profundas que têm ocorrido na economia mundial ao nível político e social têm tido um resultado muito negativo na saúde e, consequentemente, na qualidade de vida do trabalhador.

A competitividade nunca foi tão grande e constata-se que o panorama do trabalho transformou-se de forma muito imprevista. Os trabalhadores são todos os dias confrontados com novas formas de organização do trabalho, onde se beneficia uns em detrimento de outros (Areias & Comandule, 2006).

A profissão de bombeiro é considerada uma atividade de risco, pela especificidade das suas tarefas, envolvendo na maioria das situações graves danos pessoais e materiais. Tendo em consideração a frequência com que este tipo de situações ocorre, os seus profissionais tornam-se mais vulneráveis ao stresse, originando um impacto negativo a nível físico e psicológico.

Segundo Maslach, Schaufelie & Leiter (2001) os indivíduos mais dedicados e empenhados e que se envolvem de forma mais enérgica no seu trabalho são aqueles com mais tendência para desenvolver *burnout*.

A grande maioria dos trabalhadores já sofreu, sofre ou virá a sofrer de futuras situações de descontentamento, de desgaste emocional, de sentimentos de injustiça e conflitos interpessoais no local de trabalho. Todas estas situações geram custos elevados às organizações e daí a importância de identificar os fatores que interferem na qualidade de vida do trabalhador (Areias & Comandule, 2006. p. 187).

Neste sentido, podemos considerar a saúde mental como um equilíbrio dinâmico que resulta da relação do indivíduo com os seus vários ecossistemas, incluindo as suas características orgânicas e os seus antecedentes pessoais e familiares (Martins, 2001).

Hoje em dia, são inúmeros os estudos que atribuem aos valores de vida uma importância central na vida dos indivíduos, em particular no desenvolvimento e na gestão das suas carreiras. Muitos desses estudos demonstram que os valores estão relacionados com todas as áreas da vida dos indivíduos e, como tal, é crucial que as decisões tomadas coincidam com os seus valores para, desta forma, existir um maior equilíbrio entre as referidas áreas (Almeida & Tavares, 2009).

O conceito de valor tem obtido um lugar de relevo no campo da investigação, assumindo o aprofundamento do seu estudo uma importância crucial na compreensão do comportamento dos indivíduos ao longo do seu trajeto de vida. Diversos estudos indicam que a satisfação dos indivíduos está altamente relacionada com os seus valores de vida e que as competências que cada um possui facilitam a adaptação à mudança. (Lucas & Ruivo, 2009).

Segundo os referidos autores, na construção de uma carreira, que além de ser considerada um processo complexo e, na maioria dos casos, moroso, é o indivíduo com a sua visão única e pessoal que deve ter a capacidade de orientar o seu comportamento. Os valores de vida revelam-se guias funcionais no crescimento, estabilidade e satisfação das carreiras dos indivíduos. Assim, o indivíduo deve guiar as suas atitudes de modo a que a sua carreira seja uma mais valia no seu desenvolvimento individual, mas também na procura constante de conhecimento.

O stresse ocupacional tem sido uma área muito debatida no domínio da investigação científica, devido aos custos e efeitos a nível individual e organizacional (Silva & Gomes, 2009). Como referem Melo, Gomes e Cruz (1997) *cit. in* Silva & Gomes (2009), existem poucos trabalhos em Portugal que se dediquem exclusivamente ao estudo do stresse: causas, efeitos, prevalência e incidência. No entanto, os resultados da maioria das investigações existentes demonstram os efeitos negativos do stresse ocupacional na saúde e bem-estar dos trabalhadores em termos de queixas físicas e psicológicas. Por outro lado, é de observar que a qualidade e eficácia do trabalho prestado diminuem consideravelmente devido a esses fatores.

Segundo os referidos autores, a forma como os profissionais respondem ao stresse ocupacional e ao *burnout* é um assunto de interesse na literatura. Deste modo, é importante perceber como as pessoas reagem quando confrontadas com o stresse. O processo de *coping* pode ser entendido como um conjunto de estratégias que são utilizadas pelos indivíduos para lidar com situações de ameaça e de mal estar.

Apesar de o stresse e o *burnout* serem apontados como causadores de mal-estar físico e mental num elevado número de trabalhadores das áreas da saúde, ainda são escassas as investigações que relacionam estas variáveis com outros fatores pessoais e profissionais, que expliquem as razões pelas quais alguns profissionais resistem melhor do que outros às adversidades colocadas na sua atividade laboral (Silva & Gomes, 2009, p. 245).

De acordo com Kristensen, Schaefer, & Busnello (2010), o stresse desenvolve-se quando as pressões diárias superam a capacidade que o indivíduo possui para as dominar, competindo ao indivíduo criar estratégias para ultrapassar essas situações problemáticas.

As estratégias de *coping* podem servir de fatores de proteção no combate ao *burnout*, contudo o indivíduo experiencia de forma distinta as situações de stresse e, como tal, os recursos que utiliza para as resolver são igualmente diferentes (Zaffari, Peres, Carlotto, & Camara, 2009).

De acordo com a pesquisa efetuada, não existem investigações que relacionem o *burnout*, os valores de vida e as estratégias de *coping*. Assim, consideramos a presente investigação de

extrema importância, considerando as especificidades das tarefas desempenhadas pelos profissionais alvo do presente estudo.

As exigências da sociedade recente provocam um forte impacto na vida dos indivíduos que todos os dias se confrontam com situações para as quais não estão preparados. Este estudo surge com o propósito de perceber de que modo os valores de vida dos Bombeiros Sapadores da Câmara Municipal de Coimbra podem ser utilizados como estratégias de *coping* para lidar com o *burnout*. Neste contexto, temos como objetivo principal a identificação dos índices de *burnout* nestes profissionais que, a exemplo de outros, como médicos/as, enfermeiros/as, professores/as e forças policiais são, segundo a literatura, os mais atingidos pelo *burnout*, que a nível da União Europeia assume o indicador de 3 em cada 5 (AESST, 2010).

A pertinência do estudo, na ótica da autora, e corroborando a informação atual, assenta na preocupação que uma situação de *burnout* pleno, nas dimensões exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal, pode potenciar um risco elevado de baixos níveis de desempenho e acumulação de erros funcionais, baixa motivação e mesmo o cometimento de suicídio. Neste âmbito, e numa procura de compreensão pelos valores de vida de cada elemento, a investigação assume a probabilidade de nesses valores, cristalizados e prioritários, poder identificar formas de atenuar e/ou evitar situações de *burnout*. Globalmente, pretende-se verificar se existe uma relação condicionante entre o *burnout* e os valores de vida no sentido positivo, ou seja, se funcionam como fontes de resiliência face às adversidades.

O presente trabalho tem início com a introdução onde se procura demonstrar a relevância científica do presente estudo, bem como a sua originalidade, tendo em conta a inexistência, tanto quanto se sabe, de qualquer investigação, pelo menos publicamente divulgada e/ou nas redes de informação, que faça a identificação dos valores, dos níveis de *burnout* e que analise a sua relação condicionante. O restante trabalho é desenvolvido ao longo de três capítulos.

No primeiro capítulo, referenciado como revisão da literatura, pretende-se realizar uma análise dos principais conceitos relacionados com o tema em questão e, através da literatura existente sobre a matéria, verificar qual a informação mais relevante para a presente investigação.

O segundo capítulo, designado por metodologia, é composto pela descrição dos objetivos, hipóteses do estudo, amostra e procedimentos adotados, bem como a descrição dos instrumentos utilizados.

O terceiro e último capítulo é composto pela apresentação, discussão e interpretação dos resultados. Apresentam-se ainda as conclusões gerais resultantes desta investigação, as limitações inerentes ao estudo e propostas para investigações futuras.

Parte I – Enquadramento Teórico

Capítulo 1 – Revisão da Literatura

1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA DO STRESSE

1.1. O stress

No dia a dia o ser humano depara-se com um grande número de tarefas e objetivos que consegue cumprir. Este fato é evidenciado pela aprendizagem que o indivíduo faz ao longo da vida e às diversas situações a que tem que responder de forma adequada. Em regra, o indivíduo consegue resolver de forma automática a maioria das situações sem grandes dificuldades. Estes automatismos são inconscientes e passam despercebidos quando o indivíduo vive sem sobressaltos e confortavelmente a sua rotina diária. No entanto, existem circunstâncias que saem do controlo do sujeito e que exigem uma nova adaptação (Vaz Serra, 2000).

Segundo o referido autor, quando essas circunstâncias são coincidentes com vivências anteriores, torna-se mais fácil para a pessoa ultrapassar com sucesso a situação, identificando-a como *“um pequeno sobressalto adaptativo e ocasional”*. Nestas circunstâncias o indivíduo utiliza estratégias antigas que foram bem sucedidas de forma a resolver o problema. Contudo, nem sempre isso acontece, ou seja, quando é confrontado com uma situação que não consegue controlar e que ultrapassa os parâmetros normais, eis que surge o stress (p. 262).

Pode-se referir que um indivíduo está em stress quando *“considera que não tem aptidões e recursos (pessoais ou sociais) para superar o grau de exigência que dada circunstância lhe estabelece e que é considerada importante para si”*, ou seja, quando o ser humano perde o controlo de uma determinada situação passa a sentir-se vulnerável em relação a esse acontecimento (Vaz Serra, 2000, p. 262).

De acordo com o mesmo autor, a percepção que o indivíduo tem sobre a falta de controlo de determinada situação é considerada real, tendo em conta que, efetivamente, este não tem capacidade para ultrapassar as situações com que se depara. Por outro lado, o indivíduo tem capacidades e os recursos necessários, mas não tem força interior suficiente que lhe permita superar com sucesso o evento stressante. As exigências diárias podem ser externas e provocadas pela família, pelo ambiente profissional, por problemas financeiros ou alguma situação mais específica. Podem ainda ser exigências internas, consequentes do elevado nível de perfeccionismo que o indivíduo exige de si próprio, da tendência em se culpabilizar, do receio dos julgamentos que possam fazer de si, ou possuir uma baixa auto estima que não permite que se assuma perante os outros.

No entanto, apesar destas dificuldades, o stresse não deve ser considerado sempre um fator negativo. Na verdade, o que prejudica o ser humano é, na maioria dos casos, situar-se em dois extremos opostos. Se por um lado existem pessoas que levam uma vida de monotonia e sem qualquer tipo de situações estimulantes, de forma a possuírem uma vida mais gratificante, no oposto existem indivíduos que na sua rotina vivem em constante sobressalto devido ao elevado nível de exigências diárias, que provocam situações indutoras de stresse por um período de tempo demasiadamente elevado (Vaz Serra, 2000).

Ainda segundo o referido autor, em situações intermédias o stresse constitui uma forma de impulso, que faz com que as pessoas tomem decisões e melhorem as suas capacidades para a resolução de problemas. O stresse, quando é utilizado desta forma, ajuda o ser humano a atingir os objetivos a que se propôs, influenciando de modo positivo a vida pessoal e profissional. Contudo, está comprovado que o stresse intenso e prolongado interfere negativamente na vida do ser humano.

Quando se vivenciam situações sucessivas e indutoras de stresse, estas têm um efeito aditivo, logo o indivíduo torna-se mais sensível e passa a reagir de forma mais intensa perante acontecimentos desagradáveis. Relativamente às situações indutoras de stresse, estas podem ser de natureza física (ex.^o ruído ou calor excessivo), psicológica (ex.^o conflitos conjugais ou receio de falar com estranhos) e social (ex.^o situações de desemprego ou baixa remuneração). No entanto, para o ser humano o stresse mais relevante é de natureza psicológica, especialmente porque está relacionado com aspetos interpessoais. Existem situações que originam nos indivíduos, através do seu comportamento ou atitudes, situações de stresse que podem estar relacionadas com *“predisposições pessoais suscetíveis de serem influenciadas por fatores de natureza genética”* (Vaz Serra, 2000, p. 263).

O stresse envolve um processo de ativação que interfere com todo o organismo, nomeadamente com os mecanismos biológicos e cognitivos, que se influenciam mutuamente. Quando o ser humano entra em stresse, o seu rendimento pessoal diminui, manifestando este comportamentos e atitudes pouco coerentes. Pelo impacto que tem na saúde dos indivíduos e por todos os aspetos que estão relacionados com o stresse, a investigação nesta área tem ajudado a compreender a fronteira existente entre o *“normal, o psicológico e o social”* (Vaz Serra, 2000, p. 266).

Segundo o mesmo autor, as repercussões do stresse no mundo do trabalho são extremamente notórias, sendo que um trabalhador com índices elevados de stresse tende a mostrar-se insatisfeito com a sua atividade profissional e demonstra baixa adesão no cumprimento dos objetivos da organização. O stresse no trabalho pode provocar acidentes com máquinas até à

ausência ao serviço de baixa por doença, podendo ainda originar mudança de emprego ou reformas antecipadas. As fontes de stresse, por vezes, estão relacionadas com acontecimentos traumáticos, como por exemplo terremotos, inundações, acidentes em que resultam mortos ou feridos graves. Estes acontecimentos podem ter consequências bastante graves no comportamento dos indivíduos por um período de tempo extremamente longo.

As consequências destes eventos na vida das pessoas podem ser consideradas como “*catástrofes*” ou “*acontecimentos significativos de vida*”, tais como um despedimento, a morte de alguém próximo, entre outros. Estas situações significam uma “*martelada*” que surge de repente e que pode alterar profundamente a rotina de vida da pessoa. Por outro lado, podem ocorrer “*situações crónicas de stresse*” relacionadas com determinados papéis sociais e inerentes às atividades diárias do indivíduo. Este tipo de eventos é tão frequente que funcionam como se fossem contínuos e deste modo são considerados fontes de stresse bastante prejudiciais. Por exemplo: ter discussões regulares com o cônjuge ou com os colegas de trabalho pode ser conforme refere Vaz Serra (2000):

uma espécie de ferrugem que lentamente vai corroendo o material até que um dia, após lhe tirar a resistência o leva a “quebrar” (p. 267).

Ainda segundo o referido autor, apesar de todas estas situações, é comum verificar que um acontecimento pode ter duas leituras diferentes consoante o indivíduo. Se para determinada pessoa um dado acontecimento pode ser muito perturbador, para outra pode ser uma situação rotineira. Existem algumas circunstâncias que, pelas suas particularidades, tendem a tornar-se nocivas para o indivíduo. No entanto, a intensidade e o tipo de resposta é diferente de caso para caso. O fato de existirem diferenças tão acentuadas de pessoa para pessoa significa que a situação, só por si, não é suficiente para definir o que é o stresse. O fator crucial que origina a ativação das respostas de stresse é o significado que o indivíduo atribui a determinado acontecimento.

Existem ainda fatores que predispõem a uma maior vulnerabilidade ao stresse, nomeadamente fatores de natureza física e psicológica. Os fatores de natureza física dizem respeito às características individuais de cada ser humano, o que faz com que se reaja de forma diferente perante acontecimentos desagradáveis “*quer em termos de rapidez de resposta, quer na intensidade que a mesma atinge, quer ainda no regresso à normalidade*” (Vaz Serra, 2000, p. 263).

A vulnerabilidade genética que eventualmente existe nas pessoas pode determinar que situações de stresse consideradas menores originem alterações psicopatológicas. Em

contrapartida, para um indivíduo não vulnerável, é necessário que ocorram acontecimentos bastante graves para causar os mesmos efeitos. Relativamente aos fatores de natureza psicológica, estes estão relacionados com a forma como o indivíduo percebe o mundo que o rodeia, sendo na maioria dos casos resultado das circunstâncias ocorridas ao longo do desenvolvimento pessoal.

Em síntese, o impacto que um acontecimento pode ter sobre um indivíduo está relacionado com a gravidade da situação, sendo que, na maioria das vezes, esse impacto depende das *“predisposições e dos recursos (pessoais e sociais) do indivíduo, que podem ser suficientes ou insuficientes, bem ou mal utilizados para ultrapassar as exigências criadas pelas circunstâncias”* (Vaz Serra, 2000, p. 276).

1.2. Stresse laboral ou ocupacional

O stresse ocupacional tem sido reconhecido como um perigo para a saúde física, para o bem-estar psicológico e, conseqüentemente, para o desempenho no trabalho (Maslach & Leiter, 2008). A Síndrome de *Burnout* tem origem no stresse ocupacional e traz consequências nefastas a nível individual, familiar, profissional e social, sendo caracterizada pelo desenvolvimento de atitudes e sentimentos negativos do indivíduo perante as pessoas com as quais trabalha (Pocinho & Perestelo, 2011).

Segundo os autores supracitados, a existência de diversos fatores de stresse, nomeadamente a alta competitividade entre os diversos profissionais nas mais diversificadas áreas, bem como a exigência por parte das empresas de produtividade e lucro a *“todo o custo”*, pode conduzir os indivíduos a um abismo *“sem retorno”*. As constantes mudanças a nível empresarial e legislativo, onde cada vez mais se valoriza o fator económico em detrimento das relações humanas, pode provocar nos indivíduos as mais diversas patologias.

Ainda segundo os mesmos autores, o stresse, e particularmente o stresse ocupacional, é considerado uma patologia do mundo moderno, observadas as diferenças entre o trabalho no passado e na atualidade, sendo utilizado para definir uma variedade de estados físicos e psíquicos e, em muitos casos, para justificar situações inesperadas, praticadas pelos indivíduos sob esse estado de tensão.

O stresse pode ser ainda definido como a reação dos indivíduos face às exigências que lhes são impostas e resulta, ainda, da incapacidade desses mesmos indivíduos em lidar com as situações do dia a dia, prejudicando dessa forma o seu bem-estar (Pocinho & Perestelo, 2011).

Pode ser classificado em **Eustresse**, ou stressse positivo, que funciona como uma força intensa que acrescenta algo de excitante à vida do sujeito, ou seja, permite a possibilidade de chegar a um equilíbrio. Quando este equilíbrio deixa de existir origina o **Distresse**, ou stressse negativo/anormal, o que em algumas situações pode levar à destruição e, em consequência, a morte prematura (Pocinho & Perestelo, 2011).

De acordo com Caramelo (2010), o stressse ocupacional pode ser definido como uma incapacidade do indivíduo em lidar com as constantes pressões no trabalho, devido a um desequilíbrio entre as suas capacidades, as condições e exigências profissionais. Existem diversos estudos que atestam a necessidade de criar programas com vista à redução do stressse/stresse ocupacional e ao desenvolvimento de modelos teóricos que visam uma melhor compreensão sobre as suas causas.

Segundo Robbins (2002) *cit. in* Sousa, Zanini & Nazareno (2009), os sintomas do stressse ocupacional podem ser divididos em três categoriais, nomeadamente: fisiológica, comportamental e psicológica. Os sintomas fisiológicos estão relacionados com as mudanças no metabolismo, os comportamentais com a produtividade, absentismo, tabagismo e do aumento do consumo de álcool. Os sintomas psicológicos são observados através da insatisfação do trabalho, da ansiedade, da irritabilidade, do tédio e na protelação das atividades. É extremamente importante a investigação deste fenómeno, atendendo à quantidade de antecedentes, sintomas e consequências para a vida das pessoas (p. 64).

O estudo da interação dos transtornos mentais e do comportamento relacionados com a atividade profissional tem tido uma maior visibilidade a nível nacional e internacional. A Associação Americana de Psicologia (APA) e o Instituto Nacional de Segurança Ocupacional (Niosh National Institute for Ocupacional Safety and Health) têm trabalhado em conjunto na promoção de estudos que comprovam a existência de uma relação entre o stressse ocupacional e uma grande diversidade de doenças, tais como distúrbio do sono, problemas de estômago, cefaleias e dores lombares (Areias & Comandule, 2006. p. 184).

Cooper (1986) *cit. in* Caramelo (2010), desenvolveu um modelo de stressse ocupacional baseado nos seguintes pressupostos:

- causas potenciais do stressse;
- reguladores da resposta de stressse;
- manifestações de stressse.

Segundo Caramelo (2010), as causas de stresse existentes no ambiente profissional, na relação casa/trabalho, bem como as características pessoais de cada indivíduo, podem originar sintomas ou manifestações das doenças relacionadas com o mesmo, entre elas a Síndrome de *Burnout*.

Ainda segundo o referido autor, o stresse ocupacional em excesso e permanente pode provocar *burnout*, especialmente em profissões com um contato interpessoal mais rigoroso. O *burnout* pode então ser considerado um prolongamento do stresse ocupacional em contexto de trabalho em que o indivíduo esgotou os seus recursos disponíveis e já não consegue lidar com as exigências que lhe são impostas.

Durante a conferência de WHO (2005) que ocorreu na Finlândia, foi reforçada a importância da atividade profissional, como uma dimensão humana, que afeta a vida física e mental do trabalhador. A EASHWR (European Agency for Safety and Health at Work Research), através do seu relatório sobre as condições de trabalho na União Europeia, informou que 28% dos trabalhadores apresentavam problemas de saúde relacionados com o stresse, sendo considerado o segundo maior problema, unicamente ultrapassado pelas dores lombares que correspondem a 30%. Foram contabilizados na União Europeia 41 milhões de trabalhadores de todos os ramos de atividade que são afetados pelo stresse no trabalho, o que resulta em 600 milhões de dias de trabalho perdido devido às doenças relacionadas com a vida profissional (Areias & Comandule, 2006).

Está-se perante o stresse ocupacional ou laboral quando as exigências e pressões que acontecem no local de trabalho ultrapassam a capacidade que o indivíduo possui para enfrentar e controlar essas mesmas exigências (Areias & Comandule, 2006, p. 190).

1.3. O conceito de burnout e a sua evolução histórica

O aparecimento do conceito de *burnout* deve-se ao psiquiatra Herbert Freudenberger que em 1974, através de um estudo realizado com toxicomaníacos, utilizou este termo para referir os efeitos abusivos do consumo de substâncias tóxicas. O vocábulo *burnout* é de origem inglesa e pode ser traduzido para a língua portuguesa como o ato de “*queimar-se*” ou de “*combustão*” que ocorre lentamente e gradualmente (Pereira, 2002).

Segundo Maslach e Jackson (1999) a Síndrome de *Burnout* é “*uma reação à tensão emocional crónica gerada a partir do contato direto e excessivo com outros seres humanos, particularmente quando estes estão preocupados ou com problemas. O trabalhador envolve-*

se efetivamente com os seus clientes, desgasta-se e, num extremo, desiste e não aguenta mais, entra em burnout” (p.238).

Segundo o seu maior representante, Freudenberger, o *burnout* é um “*incêndio interno*”, um “*esgotamento dos recursos físicos e mentais*”, é “*esgotar-se para atingir uma meta irrealizável*” imposta pelo indivíduo ou pela sociedade, sendo caracterizado por uma multiplicidade de fatores, tais como: cansaço físico e mental, falta de energia e de entusiasmo no trabalho, baixa auto estima que pode levar à depressão ou, em último caso, ao suicídio (Silva, Lima & Caixeta, 2010).

De acordo com os referidos autores, o *burnout* é designado como um estado e não um processo, sendo que o estado de exaustão é resultante de um trabalho extremamente intenso em que não houve preocupação em responder atempadamente às necessidades individuais do trabalhador.

Para a conceção sociopsicológica, que em muito contribuiu o trabalho das psicólogas sociais Cristina Maslach e Susan Jackson, “*as variáveis socio ambientais atuam como coadjuvantes no processo de desenvolvimento da síndrome em questão, ou seja, aspetos individuais, juntamente às condições e relações de trabalho podem propiciar o aparecimento de fatores multidimensionais da Síndrome de Burnout, que são exaustão emocional, despersonalização e a reduzida realização pessoal*” (Pereira, 2002, p. 92).

Paralelamente, Maslach *et al.* (2001) investigaram trabalhadores das áreas de serviços e cuidados e chegaram a conclusões semelhantes, classificando a Síndrome de *Burnout* como uma reação psicológica a determinados acontecimentos adversos oriundos do trabalho (Maslach, 2001, *cit. in* Vieira, 2010).

Foi posteriormente criado um instrumento de aferição (Maslach Burnout Inventory – MBI (Maslach, Jackson & Leiter, 1996) que viabilizou o estudo epidemiológico do *burnout* e rapidamente se tornou o mais conhecido e adotado.

Através deste questionário pretenderam demonstrar que a Síndrome de *Burnout* não dizia respeito somente a comportamentos anómalos, de indivíduos desviantes, mas também poderia constituir um fenómeno mais comum. Inicialmente o MBI foi criado para encontrar *burnout* no âmbito dos profissionais fornecedores de serviços e cuidados, sendo que a terminologia original foi MBI-HSS – Human Services Survey; no entanto, diversos estudiosos decidiram aplicá-lo noutras áreas profissionais (Vieira, 2010).

Com o decorrer das diversas investigações, veio a constatar-se que existiam diferenças nos resultados obtidos com os *human services* e com os outros grupos profissionais, logo existiu a necessidade de adaptar o instrumento à nova realidade, de forma a manter os parâmetros de validade.

Aparece então mais tarde o MBI-ES – Education Survey e, posteriormente, o MBI-GS – General Survey. O MBI-GS foi criado para detetar problemas dos indivíduos com a sua atividade profissional, o que não significa forçosamente conflitos com outras pessoas no contexto de trabalho (Maslach, Jackson & Leiter, 1997, *cit. in* Vieira, 2010).

Na classe científica, a definição mais consensual é assente na perspetiva sociopsicológica, sendo que Maslach & Jackson (1997) investigaram o *burnout* como uma síndrome tridimensional sustentada por 3 pilares base:

- **Desgaste ou exaustão emocional:** é caracterizado por perda de energia, esgotamento e sentimento de fadiga constante, ou seja, é um sentimento de sobrecarga emocional, que afeta o indivíduo física e psiquicamente e origina uma redução gradual na sua capacidade de trabalho;
- **Despersonalização:** o indivíduo apresenta ansiedade, grande irritabilidade e perda de motivação. É também referida como uma alteração de personalidade em que o indivíduo pode tornar-se frio e indiferente quanto aos seus colegas de trabalho. Pode ainda ser referida como o desenvolvimento do cinismo, de sentimentos e atitudes negativas relativamente às pessoas com as quais convive.
- **Realização pessoal:** o indivíduo demonstra sentimentos de incompetência pessoal e profissional e tende a apresentar uma diversidade de respostas negativas para consigo e para com o trabalho, nomeadamente: baixa produtividade e baixa autoestima, diminuição das relações interpessoais e depressão. Nesta fase, assume uma atitude de defesa relativa ao seu desempenho profissional.

Segundo Maslach & Leiter (2008), este modelo tridimensional coloca a experiência no esforço individual dentro do contexto social do local de trabalho e estabelece a relação entre eles. Nos estudos efetuados sobre a Síndrome de *Burnout*, a exaustão é o mais amplamente divulgado e a dimensão analisada mais profundamente. Embora a exaustão seja considerada a dimensão estirpe do *burnout* é necessário estudar as três dimensões em conjunto para captar os aspetos críticos da relação das pessoas com o trabalho.

Ainda segundo os referidos autores, o cinismo ou despersonalização é uma tentativa de colocar uma distância entre o trabalhador e os diferentes aspetos da sua profissão, sendo uma reação prolongada da exaustão. Apesar de em alguns casos a terceira dimensão se relacionar com as duas primeiras dimensões por vezes apresenta uma relação mais complexa.

As três dimensões do *burnout* são, como referido anteriormente, avaliadas pelo MBI, sendo considerada a ferramenta padrão para a investigação neste campo. A última versão do MBI avalia as mesmas três dimensões e, apesar de ter sido formatada em termos gerais, manteve a mesma consistência fatorial, numa elevada variedade de profissões (Maslach & Leiter, 2008).

A síndrome de *burnout* está também associada ao baixo desempenho profissional, ou seja, conforme referem Pocinho e Perestelo (2011):

[a] *relação do trabalhador com a profissão vai-se degradando, o entusiasmo inicial dá lugar a uma enorme vontade de evitar o local de trabalho e de manter relações com os intervenientes e o sentimento de capacidade para o exercício profissional passa a ser subjugado* (p. 515).

O que mais chama a atenção na prática clínica com pacientes portadores de *burnout* é o relato recorrente de sentimentos de desencanto e profunda desilusão, que origina uma enorme aversão a tudo o que se encontre relacionado com o trabalho. Podemos referir como exemplo um bancário que após o diagnóstico não consegue entrar em nenhuma agência bancária, mesmo que seja exclusivamente para resolver questões pessoais, tais como, efetuar um pagamento ou simplesmente utilizar a caixa multibanco. O discurso mais comum é “*não conseguir passar na porta de uma entidade bancária*” sob pena de apresentar “*intensos sintomas ansiosos*”. Mesmo após um afastamento prolongado do local de trabalho, este comportamento de distanciamento continua como que “*cristalizado*”, o que resulta na incapacidade definitiva para o trabalho (Vieira, 2010, p. 273)

Sousa, Zanini & Nazareno (2009) *cit. in* Ferreira (2010) mostram ainda que o *burnout* resulta de um processo prolongado e doloroso de tentativas em enfrentar determinadas situações de stresse sem sucesso.

O *burnout* diferencia-se do stresse pelo facto de ser visto como o prolongamento do mesmo relativamente à situação profissional, sendo considerado um processo permanente e crónico em que o indivíduo deixa de ter capacidade para enfrentar os problemas inerentes à mesma (Pocinho & Perestelo, 2011, p. 516).

Segundo Caramelo (2010), o *burnout* situa-se continuamente no plano do distresse, tendo em conta que o indivíduo deixa de ter capacidade para lidar com os diversos problemas profissionais, manifestando sintomas de irritabilidade, desânimo e falta de interesse em executar as suas tarefas.

O *burnout* é uma situação desagradável e disfuncional que os trabalhadores e as organizações gostariam de alterar; no entanto, mais importante que o interesse pelo referido fenómeno é descobrir a sua solução (Maslach & Leiter, 2008).

A referida síndrome apresenta-se como um dos graves problemas psicossociais que influenciam negativamente a qualidade de vida dos trabalhadores, sendo estes dados comprovados maioritariamente por estudos transversais (Sousa & Mendonça, 2009).

De acordo com Maslach & Leiter (2008), muitos estudos têm tentado identificar as causas primárias do *burnout* com o objetivo de desenvolver estratégias de intervenção que as possam alterar. A pesquisa efetuada apresenta uma abordagem diferente pretendendo identificar os sinais precoces do *burnout*, de modo a prevenir e neutralizar os problemas no futuro e identificando antecipadamente fatores de alto risco.

A abordagem apresentada pelos referidos autores é muito pragmática e centra-se exclusivamente na experiência das pessoas em áreas específicas de interesse. No essencial, se um indivíduo apresenta um sinal precoce de esgotamento, o passo seguinte será o envolvimento do trabalhador com vista a realização de ações para combater o cansaço.

O envolvimento (*engagement*) tem sido definido como um estado energético que resulta na realização de atividades gratificantes que melhoram o desempenho profissional do trabalhador. Este conceito multidimensional de envolvimento proporciona uma perspetiva mais complexa e profunda sobre as relações das pessoas com o trabalho, através de conceitos como comprometimento organizacional, satisfação no trabalho, entre outros (Maslach & Leiter, 2008).

Segundo os autores supracitados, a relação que é estabelecida entre o *burnout* e o *engagement* representa um objetivo desejado em todas as intervenções de *burnout*. Esta perspetiva leva as pessoas a considerar quais os fatores que no local de trabalho são suscetíveis de aumentar a energia, o vigor e a resistência, de forma a promover o envolvimento nas tarefas e garantir a sua dedicação no sentido da eficácia e do sucesso.

A pesquisa inicial, como mencionado anteriormente, começou em meados dos anos 70 e 80 e foi centrada nos Estados Unidos da América e Canadá mas, tendo em consideração a tradução de artigos e de ações de investigação, rapidamente outros países se interessaram em estudar o fenómeno. Atualmente, é realizada investigação sobre o *burnout* um pouco por todo o Mundo, com a maioria dos estudos a serem efetuados nos países pós industrializados (Sousa, Zanini & Nazareno, 2009).

Ainda segundo os referidos autores, embora as propriedades psicométricas sejam semelhantes, existem diferenças em alguns níveis médios de *burnout*. Os europeus, por exemplo, apresentam níveis médios de *burnout* inferiores aos americanos e alguns investigadores encontraram diferenças também a nível cultural.

A investigação tem demonstrado que o *burnout* é um fenómeno de stresse que está amplamente relacionado com a saúde, mais especificamente com dores de cabeça, distúrbios gastrointestinais, tensão muscular e hipertensão. No entanto, é também caracterizado por uma predominância de sintomas, mentais, comportamentais e disfóricos, tais como esgotamento emocional e fadiga. São ainda identificados sintomas em indivíduos “*normais*” que não apresentam indicadores precoces da referida psicopatologia mas que a redução no desempenho do trabalho resulta de atitudes e comportamentos inadequados (Areias & Comandule, 2006).

De acordo com os autores mencionados, estes sintomas são na sua maioria representados no diagnóstico para neurastenia relacionada com o trabalho (Organização Mundial de Saúde, 1992), sendo que a investigação atual relaciona este termo psiquiátrico com o *burnout*. Um estudo relativamente recente descobriu que através do MBI é possível diferenciar doentes com diagnóstico de neurastenia de doentes com diagnóstico de outros transtornos mentais, sendo que o primeiro grupo apresenta um perfil patológico inferior ao segundo.

Outra investigação veio demonstrar que o *burnout* é diferente mas possivelmente preditivo da depressão e de diversos tipos de outras doenças mentais mais graves. A Síndrome de *Burnout* pode ser confundida com a depressão devido à similitude de sintomas; no entanto, como referem Pocinho e Perestelo (2011):

o que distingue estes dois estados emocionais, embora a depressão possa alterar-se e conduzir ao burnout, é que, ao contrário da pessoa profissionalmente esgotada, o indivíduo depressivo vê todas as esferas da sua vida atingidas por esse estado de prostração. (p. 516).

Outros estudos descobriram que o *burnout* tem um efeito negativo “*spillover*” na família e no trabalho, sendo que os cônjuges que apresentam sintomas de *burnout* tendem a ser avaliados mais negativamente pelos seus parceiros, o que, em muitos casos, resulta num impacto negativo no casamento e naturalmente na vida familiar (Genuíno, Gomes & Moraes, 2009).

Segundo os referidos autores, tem existido uma tendência positiva para a elaboração de estudos longitudinais, que têm possibilitado uma investigação mais fidedigna da relação entre o *burnout* e alguns fatores de risco. Existe uma grande diversidade teórica no campo de pesquisa relacionado com o *burnout*; no entanto, apesar de existir uma definição principal, constata-se que o mesmo não é um conceito fechado, sendo que a investigação exaustiva baseada no método empírico traduz-se no desejo de compreender a sua verdadeira “*essência*”.

Através dos inúmeros estudos, a classe científica pode proporcionar uma contribuição única no campo da saúde e do trabalho, possibilitando uma melhor e mais completa compreensão no estudo deste fenómeno (Vieira, 2010).

De acordo com Vieira (2010), têm sido estudadas diversas variáveis relacionadas com o *burnout*, mas os estudos são escassos e os resultados são pouco consistentes. Além disso, existem variáveis, tais como a idade, o sexo, o trabalho e o tipo de ocupação que tornam a interpretação dos resultados mais difícil. Foram ainda estudadas características da personalidade com o intuito de descobrir quais os tipos de pessoa que são mais vulneráveis ao *burnout*.

Existem alguns estudos com tendências sugestivas; no entanto, os únicos resultados encontrados foram através das Cinco Grandes Dimensões da Personalidade (Big Five Personality Dimensions) que demonstram uma ligação entre o *burnout* e o neuroticismo, ou seja, os indivíduos neuróticos são emocionalmente instáveis e propensos a problemas do foro psicológico, o que vem comprovar esta relação (Vieira, 2010).

Segundo Vieira (2010) o fenómeno do *burnout* desperta cada vez mais interesse por parte dos investigadores e, conforme pode ser confirmado pelo gráfico abaixo, os estudos sobre o tema tem vindo aumentar significativamente desde 1974.

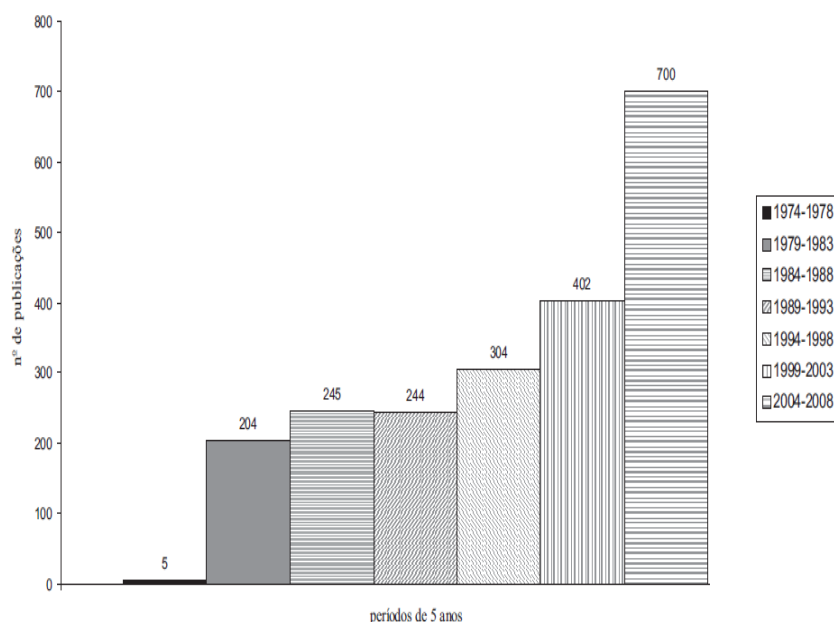


Gráfico 1 Número de publicações com *burnout* no título indexados na base *ISI Web of Science*, por períodos de 5 anos, de 1974 a 2008

Retirado de Vieira, 2010, p. 270

Em 2009 foram publicados na base de dados ISI WEB OF SCIENCE 208 artigos na língua inglesa com referência à palavra *burnout* no seu título. A prevalência do *burnout* oscila em função da população estudada e da metodologia utilizada, variando entre aproximadamente 10% a taxas superiores a 30%. Em investigações realizadas em amostras representativas da população geral ativa, a taxa oscila entre 5% e 7% (Kalimo, 2000 & Hallsten, 2005 cit. in Vieira, 2010).

Ainda segundo a mesma autora, a maioria dos estudos publicados utiliza o conceito do *burnout* proposto por Maslach (1997). A partir de 2000 há uma tendência do aumento de estudos longitudinais, que tem possibilitado a investigação do *burnout* e a sua relação com os fatores de risco e as consequências que resultaram dos estudos transversais.

“O local de trabalho, hoje, é um ambiente, frio, hostil que exige muito, económica e psicologicamente. As pessoas estão emocionalmente exaustas. As exigências diárias do trabalho, da família e de tudo o resto corroem a energia e o entusiasmo dos indivíduos. A alegria do sucesso e a emoção da conquista estão cada vez mais difíceis de alcançar. A dedicação ao trabalho e o compromisso para com ele estão a diminuir. As pessoas, vão ficando descrentes, mantendo-se distantes e tentando não se envolver demais”

(Maslach & Leiter, 1997, p.1).

1.4. Fatores atenuadores associados ao stresse

O modo com se enfrenta o stresse envolve uma diversidade de estratégias que são utilizadas pelos indivíduos, de forma a lidar melhor com situações de ameaça e evitar que se torne excessivo e prejudique a saúde. O ideal seria evitar o stresse e ter uma vida livre das pressões; no entanto, a vida profissional, os aborrecimentos e a exigência dos compromissos diários obriga-nos a estar em permanente contato com as mais diversas situações desagradáveis (Lipp e Malagris, 2008).

O stresse e o *burnout*, para além dos acontecimentos que os provoca, desenvolvem-se de acordo com um conjunto específico de fatores que exercem uma enorme influência sobre os indivíduos. Estes fatores são designados de fatores atenuadores e estão relacionados com a personalidade, o sexo, a idade, o tempo de serviço, a quantidade e as condições de trabalho, entre outros. A personalidade pode ter uma influência moderadora face ao stresse, tendo em conta a importância atribuída aos aspetos individuais na ocorrência de stresse no trabalho e ainda a relevância das estratégias de *coping* que são utilizadas (Serra, 1999).

Segundo o referido autor, as estratégias de *coping* usadas pelos indivíduos têm um papel determinante face à referida problemática, porque quando utilizadas de forma adequada podem atenuar ou até anular os sintomas de stresse.

Em síntese, a forma mais eficaz de adaptação ao stresse é alterar a avaliação que é feita dos eventos stressantes, de modo a perceber a causa real de determinado acontecimento e encontrar uma forma diferente de lidar com determinada situação (Ramos, 2002).

2. Valores de vida

Os valores são um assunto cada vez mais investigado, porque, segundo diversos autores, exercem um impacto muito significativo nas atitudes e comportamentos que são manifestados no contexto laboral, direcionando desta forma as escolhas estratégicas que o indivíduo faz ao longo da sua vida pessoal e profissional (Mendes & Tamayo, 2001).

Os valores de vida são associados a determinadas condutas e formas de estar que de algum modo orientam e justificam as ações que praticamos, bem como os julgamentos que fazemos de determinadas pessoas e/ou acontecimentos. A transformação dos comportamentos humanos pela socialização e pela procura de aprendizagem constante são influenciados pelos valores, sendo por isso importante que os indivíduos os consigam modelar, em função dos seus interesses e que favoreçam vivências de prazer que vão ao encontro das suas

necessidades individuais. Os estudos comprovam que existe uma forte relação entre os valores, a satisfação no trabalho, a tomada de decisão e o sucesso na carreira (Almeida & Tavares, 2009).

Finnegan (2000) investigou a ligação entre valores pessoais, valores da organização e compromisso organizacional. Os estudos indicam que o comprometimento que os trabalhadores tinham pela sua organização estava amplamente relacionado com os seus próprios valores, logo influenciam a percepção que esses sujeitos têm dos valores organizacionais. A maioria dos investigadores dos valores de vida possui em comum a preocupação em descrever as dimensões e características de cada indivíduo e de que forma essas particularidades podem interferir na sua carreira (Almeida & Tavares, 2009).

O conceito “*valor*” é associado a crenças e necessidades; no entanto, os estudiosos são unânimes ao referir que os valores “*são o padrão ou o critério a partir do qual traçam objetivos, e que guiam a ação do indivíduo, sendo relativamente estáveis e duradouros*” (Almeida & Tavares, 2009, p.153).

De acordo com os mesmos autores, os valores facilitam as interações sociais, possibilitando aos indivíduos satisfazer as suas necessidades e fornecendo guias a partir das quais as pessoas interpretam as suas ações e, conseqüentemente, as dos outros. A variável **valores** tem sido estudada por inúmeros investigadores sendo aplicada a diferentes áreas de vida dos sujeitos. O contexto organizacional tem sido uma área onde os valores têm sido amplamente analisados, por estar relacionada com a motivação dos trabalhadores e com a importância da presença de valores harmonizáveis entre empregado e empregador.

Ao longo do seu trajeto profissional, e pela análise do desempenho de cada indivíduo no seu ambiente de trabalho, verifica-se a existência de um processo complexo de influências internas e externas com um enorme impacto nas decisões profissionais. O processo de desenvolvimento de carreira está relacionado com diversas variáveis, que influenciam e condicionam o indivíduo e, ao mesmo tempo, proporcionam uma visão única da sua profissão (Lucas & Ruivo, 2009).

Vários autores, nomeadamente, (Super 1998, Leong, 1991, Brown, 1996 *cit. in* Lucas & Ruivo, 2009) conferiram uma importante conotação aos valores, comparativamente a vários outros aspetos de tomada de decisão, desenvolvimento e satisfação na carreira dos indivíduos. Neste pressuposto foram construídas escalas e inventários para a avaliação dos valores de vida.

De acordo com os referidos autores, o modelo teórico de Brown's Holistic Values Based Theory of Life Role and Satisfaction (Brown & Grace, 1995, Brown, 1996 *cit. in* Lucas & Ruivo, 2009), pretende justificar o processo de tomada de decisão e satisfação que os indivíduos adquirem relativamente aos diversos papéis de vida e após cada escolha o:

indivíduo desenvolve um número relativamente reduzido de valores prioritários, que organiza num sistema. Estes influenciam a sua tomada de decisão, pelas interações que desenvolvem com os diferentes papéis de vida. Os valores prioritários revelam-se como a determinante mais importante, das escolhas realizadas em cada papel de vida, contudo não detêm essa exclusividade (p. 22).

Becker e Connor (1977) concluíram que os valores de vida dos indivíduos têm implicação nas relações interpessoais, no fluxo comunicacional e nos resultados obtidos pelos trabalhadores e funcionam *“como facilitadores das ações socialmente aceites”* sendo considerados primordiais no desenvolvimento e gestão de carreiras (Lucas & Ruivo, 2009, p. 22)

Segundo Rokeach (1973) *cit. in* (Lucas & Ruivo, 2009, p. 22) os valores são *“crenças que têm componentes cognitivas, afetivas e comportamentais, tendo a característica do “deve ser”*. Os valores de vida assumem um papel crucial no processo de tomada de decisão e orientam a definição dos objetivos dos indivíduos. Cada pessoa possui um conjunto de valores que influencia e interfere na interpretação e perceção de determinadas mensagens.

Segundo Brown (2003) *cit. in* (Lucas & Ruivo, 2009, p. 22) *“um valor cristalizado assume, para cada indivíduo, uma denominação de validade pessoal, que cada um utiliza, para justificar determinado comportamento”*.

Segundo os referidos autores, a cristalização dos valores é adquirida quando o indivíduo assume um conjunto de valores como prioritários e inigualáveis. Os valores revelam-se prioritários quando funcionam como guia de comportamento, sendo que a prioridade de valores domina a forma como cada pessoa interpreta o meio que a rodeia.

O conceito de valores é extremamente amplo e complexo tendo em conta que cada pessoa possui experiências de vida diferentes e, como tal, tem uma visão individual de cada um desses valores, sendo que no decorrer do desenvolvimento de vida, o sujeito estabelece princípios e valores a serem seguidos de acordo com a sua vivência (Schmitt, Brum, Munhoz, Rodrigues, Rodrigues, Moro & Costenaro, 2010).

Segundo Schawartz & Bilsky (1987) os valores são “*princípios ou crenças sobre comportamentos ou estados desejáveis que transcendem situações específicas, que guiam a seleção ou a avaliação de comportamentos e eventos e que são ordenados pela sua importância*” (Kamia & Porto, 2011, p. 462).

De acordo com Schmitt *et al.* (2010), são inúmeras as variáveis que atuam sobre o comportamento do ser humano; porém, a literatura indica que os valores transmitidos pela família exercem uma enorme influência nas ações dos indivíduos.

Segundo Abrahim (2008), os valores pessoais têm influência nas escolhas e no comportamento humano, interferindo no modo como o indivíduo se vê a si próprio e aos outros, logo afetam as atitudes das pessoas relativamente ao trabalho e, devido às motivações e ao talento, estimulam as decisões de carreira. Perante estes factos, as ambições da vida profissional e a satisfação das necessidades prioritárias das pessoas são também estimuladas pelos valores pessoais.

Diversos estudos atribuem ao trabalho a função de modelar o caráter e interferir na formação da personalidade do indivíduo. As cognições humanas constituem um processo psicológico complexo constituído pelas perceções, avaliações, crenças, intenções e perspetivas que influenciam a vida familiar e profissional (Abrahim, 2008, p. 36).

Ainda segundo Abrahim (2008), é possível concluir a existência de uma relação estreita entre os valores pessoais e as perspetivas de carreira, uma vez que os referidos valores “*guiam o comportamento, as atitudes e as escolhas*”.

Foi na primeira década do séc. XXI que Stackman, Pinder & Connor (2004) realizaram uma revisão bibliográfica dos principais estudos publicados sobre valores, tendo concluído que a maioria pretendia investigar os fatores impulsionadores do comportamento humano e as razões pelas quais as pessoas trabalham. Nesses estudos foram utilizados os valores de trabalhadores de diversos países, com o objetivo de compreender os diferentes significados do trabalho, apresentando os valores como fatores fundamentais no processo de tomada de decisão, na carreira e nas perceções pessoais do ambiente de trabalho (Abrahim, 2008, p. 36).

Segundo o mesmo autor, a transposição dos valores humanos para as organizações ocorre pela partilha de crenças e dos valores do indivíduo no seu ambiente de trabalho, configurando, deste modo, a visão que o trabalhador tem da organização e das suas perspetivas relacionadas com a carreira.

3. Estratégias de *coping*

As estratégias de *coping* são recursos cognitivos, comportamentais e emocionais que o indivíduo utiliza para enfrentar situações de stresse. A palavra *coping* é de origem anglo-saxónica e não tem tradução direta para o português; no entanto, é descrita como a forma que os sujeitos utilizam para lidar com fatores causadores de stresse (Ramos & Carvalho, 2007).

Coping pode ser definido como um conjunto de estratégias cognitivas e comportamentais que o indivíduo usa para enfrentar problemas internos e externos de difícil resolução (Sousa, Mendonça, Zanini & Nazareno, 2009).

O stresse faz parte da vida do sujeito; porém, a forma como se lida com esta problemática depende das capacidades pessoais de cada ser humano (Lamia, Santos, Clara, Mendes, Oliveira, Inácio, Teixeira, Vaz, Cunha, Tenreiro, Oliveira, Silva, Coutinho, Costa & Lucas, 2007).

Segundo os referidos autores, todos os indivíduos são diferentes e, como tal, a avaliação que fazem de determinada situação pode ser entendida como mais ou menos ameaçadora, consoante o significado que o sujeito lhe atribui.

O stresse desenvolve-se quando as pressões diárias são superiores à capacidade que o indivíduo demonstra em dominá-las ou superá-las, impossibilitando a pessoa de criar estratégias para lidar com as diferentes problemáticas do dia a dia (Kristensen, Schaefer & Busnello, 2010).

Segundo Kristensen *et al.* (2010), o stresse afeta negativamente a qualidade de vida das pessoas, causando desmotivação, sensação de incompetência e diminuição da auto estima. A literatura aponta para diferentes variáveis associadas ao stresse, designadamente traços de personalidade, baixa capacidade de resiliência, aspetos económicos e familiares, bem como falta de afetividade.

Ainda segundo os mesmos autores, *coping* são estratégias usadas de forma consciente pelo ser humano para lidar com o stresse percebido. As estratégias de *coping* são orientadas para a diminuição do stresse e envolvem reações físicas e emocionais.

A teoria de Lazarus & Folkman (1984) é das mais utilizadas nos estudos sobre processos de *coping*, sendo caracterizado como um conjunto de estratégias cognitivas e comportamentais que os indivíduos adotam para lidar com as situações de stresse (Kristensen *et al.*, 2010).

Segundo a referida teoria, o processo de *coping* é constituído por quatro fatores principais: 1 - interação do indivíduo com o ambiente; 2 - administração da situação de stresse, em vez de controlo ou domínio da mesma; 3 - avaliação da situação, ou seja, como de fato é entendida, interpretada e representada cognitivamente na vida do sujeito; 4 – mobilização de esforços de forma a utilizar ações cognitivas e comportamentais para lidar com as situações externas e internas que surgem na interação com o ambiente (Kristensen *et al.*, 2010, p. 22)

Para o estudo do *coping*, Lazarus e Folkman (1984, citados por Kristensen *et al.*, 2010) sugerem oito fatores importantes, são eles:

confronto (esforços agressivos de alteração da situação, podendo apresentar grau de hostilidade e risco envolvido); afastamento (esforços cognitivos de desprendimento e minimização da situação); autocontrolo (esforços de regulação dos próprios sentimentos e ações); suporte social (procura de suporte informativo, suporte tangível e suporte emocional); aceitação de responsabilidade (reconhecimento do próprio papel na situação e tentativa de recompor o problema); fuga e evitamento (estratégias para escapar ou evitar o problema); resolução de problemas (esforços focados sobre o problema, procurando a alterar a situação); reavaliação positiva (criação de significados positivos, podendo também apresentar uma dimensão religiosa) (p. 22).

Segundo os autores referidos, existe um enorme consenso entre diversos autores no que concerne à importância de distinguir dois tipos essenciais de *coping*: um focalizado no problema e outro na emoção, sendo que o que motiva a escolha entre ambos depende da avaliação que o indivíduo faz da situação em causa.

Ainda segundo os mesmos autores, o esforço despendido pela pessoa para mudar e gerir determinados aspetos do ambiente, ou de uma situação avaliada como stressante, é considerado o *coping* focalizado no problema. O esforço envolvido para resistir e/ou regular as emoções negativas associadas a uma situação de stresse é denominado *coping* focalizado na emoção.

As estratégias de *coping* utilizadas para combater situações de stresse podem funcionar como fatores de proteção da Síndrome de *Burnout*, principalmente porque a maioria dos eventos stressantes estão amplamente relacionados com as relações interpessoais (Folkman, 2009, cit. in Zaffari, Peres, Carlotto & Câmara, 2009).

Segundo Lisboa, Koller, Ribas, Bitencourt, Oliveira & Porcincula (2002), *cit. in Kristensen et al.* (2010), o processo de *coping* deverá ser entendido “*como uma interação do indivíduo com o seu ambiente, [e] deve-se considerar que as estratégias variam de acordo com os contextos nos quais a pessoa interage, bem como de acordo com as suas características pessoais*” (p.23).

O *coping* pode ser então designado como um processo que engloba as atitudes, pensamentos e comportamentos que os indivíduos assumem em situações específicas. Existem estudos que interligam a personalidade e o *coping* e demonstram em alguns casos que o *coping* é fortemente influenciado pelas características do indivíduo, essencialmente pelos traços de personalidade (Ribeiro, 2005).

Segundo o referido autor, a literatura aponta para uma relação entre o *burnout* e o *coping*, ou seja, a utilização de estratégias de *coping* centradas no problema previne o desenvolvimento do *burnout*, enquanto as estratégias de fuga e evitamento ou centradas na emoção facilitam o seu desenvolvimento.

Maslach (1998) *cit. in* Ribeiro (2005) menciona a relação *burnout/coping* e questiona se é o uso preferencial de algumas estratégias de *coping* que origina maiores ou menores níveis de *burnout*, ou se existem outro tipo de variáveis que interferem neste processo, pelo que sugere uma maior investigação nesta área.

De acordo com o autor supracitado, alguns estudos indicam que os indivíduos que revelam a utilização de estratégias de *coping* adequadas controlam melhor as situações que originam estados de tensão elevados. Os mecanismos de *coping* considerados mais importantes para lidar com o stress profissional são as pessoas mais próximas e a relação saudável com os colegas de trabalho. Um dos aspetos mais estudados na literatura é o suporte social, sendo considerado uma das fontes mais importantes no combate ao stress e desempenhando um papel de prevenção relativamente ao *burnout*.

4. A profissão de bombeiro

Segundo Burger (2003) o termo *burnout* designava uma reação de stress crónico em profissionais que contactam regularmente com outras pessoas e que são referidas como “*profissões de ajuda*”, tais como bombeiros, polícias, enfermeiros, entre outras. Estes profissionais, que lidam constantemente com situações de emergência relacionadas com a saúde são mais vulneráveis ao desenvolvimento de stress laboral.

De acordo com um estudo efetuado com bombeiros americanos relativamente às fontes de stress que são vivenciadas no local de trabalho, foram identificadas como principais fontes de stress a morte ou o acidente com colegas de trabalho em serviço, a prestação de ajuda a jovens gravemente feridos ou mortos, enfrentar problemas sobre os quais não se tem controlo e que continuam a persistir sem que sejam solucionados (Murta & Troccoli, 2007).

A atividade de bombeiro pressupõe lidar com riscos psicosociais e biológicos, inclusivamente privação do sono devido a trabalho por turnos, longos períodos de trabalho, exposição a sangue contaminado, entre outros. Segundo a literatura, os fatores de risco aos quais os bombeiros se encontram frequentemente expostos, determinam que os mesmos sejam mais propensos ao desenvolvimento de doenças cardíacas, stress pós traumático e *burnout* (Silva, Lima & Caixeta, 2010).

Muitos profissionais, como polícias e bombeiros, são expostos a situações que exigem um elevado controlo das respostas emocionais, o que provoca níveis extremamente elevados de stress, pois têm que ocultar as suas emoções de modo a substituí-las por expressões ajustadas à sua profissão, o que pode ser considerada uma característica da despersonalização (Batista, 2005).

Os estudos de Saraiva *et al.* (2006) *cit. in* Silva, Lima & Caixeta (2010), com uma amostra de 81 bombeiros, demonstram que não existe incidência significativa de sintomas de *burnout*. Ainda segundo os estudos efetuados por Batista (2005), com uma amostra de 101 bombeiros, onde relacionou a depressão, o *burnout* e a qualidade de vida, foi demonstrado que os referidos sujeitos apresentam satisfação com a maioria das tarefas relacionadas com a sua atividade profissional e que foram identificados raros sinais de problemas psicológicos graves.

Apesar de existir pouco suporte empírico sobre a ocorrência de *burnout* em bombeiros, é essencial que se abra espaço para uma investigação cada vez mais exaustiva. É de extrema importância que as entidades competentes percebam que é crucial que estes profissionais recebam apoio psicológico, com o intuito de prevenir doenças que possam comprometer o sucesso do trabalho, que deve ser prestado com qualidade, rigor, sensibilidade e responsabilidade, em especial neste tipo de profissões (Silva, Lima & Caixeta, 2010).

Parte II – Estudo empírico

Capítulo 2 – Metodologia

1. Objetivos, pergunta de partida e hipóteses do estudo

A literatura atual aponta para 40 milhões de europeus afetados pelo stresse e, em consequência, pela Síndrome de *Burnout*, estando provado que 20 mil milhões de euros são gastos no combate ao stresse (Antunes, 2012).

Ainda segundo o referido autor, e de acordo com estudos efetuados pela Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (2010), o stresse no trabalho está entre as causas mais frequentemente relacionadas com as doenças profissionais.

Tendo em consideração os fatos descritos, consideramos de extrema importância saber em que medida é que os valores de vida cristalizados individualmente poderão funcionar como estratégias de *coping*, para prevenir e/ou atenuar a Síndrome de *Burnout*.

Através da revisão da literatura, percecionou-se o interesse em fazer esta investigação tendo em conta a enorme influência que os valores de vida têm na vida dos indivíduos, pelo que através de uma metodologia quantitativa, com recolha de dados, através dos instrumentos MBI e LVI, já referenciados, objetivámos:

1. Identificar os índices de *Burnout* nos profissionais indicados de acordo com os níveis (baixo, moderado ou elevado) que vierem a ser confirmados nas três dimensões, designadamente exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal, sendo que será considerado um quadro de *Burnout* pleno, quando as três dimensões apresentarem um risco elevado;
2. Identificar os valores de vida cristalizados e prioritários;
3. Verificar se existe uma relação condicionante entre o *burnout* e os valores de vida.

Na expectativa dos resultados que suportam os referidos objetivos impõe-se formular uma questão de partida: a existência de uma relação condicionante entre valores de vida e *burnout* pode identificar eventuais estratégias de *coping* através dos valores cristalizados e neste contexto delinear as seguintes hipóteses:

H1 – Os valores de vida funcionam como estratégias de *coping* no combate ao *burnout*.

H2 – Existe relação condicionante entre os valores de vida e o *burnout*.

2. Amostra e procedimentos

Existem diversos estudos relacionados com diversas áreas profissionais que têm mostrado níveis elevados de stresse e *burnout*, no entanto, o facto de não existir publicado nas redes de divulgação nenhum estudo semelhante neste tipo de profissionais, surgiu a ideia da presente investigação.

A investigação foi realizada na Companhia de Bombeiros Sapadores da Câmara Municipal de Coimbra, sendo a amostra inicial constituída por 105 bombeiros de ambos os sexos, em situação profissional ativa.

Foi realizado, como anteriormente referido, um estudo quantitativo que pretendeu identificar possíveis relações entre as variáveis.

Os sujeitos em questão foram recrutados após pedido formal ao Senhor Comandante da Companhia de Bombeiros Sapadores de Coimbra em exercício de funções e devidamente informados dos objetivos e da pertinência do estudo em causa.

Através do consentimento informado foi ainda explicado aos respondentes que os dados recolhidos são confidenciais e servirão apenas para efeitos de investigação. Os questionários foram aplicados em maio de 2013 e distribuídos pelos sujeitos durante os diversos turnos existentes.

Tabela 1 - Caraterização sociodemográfica

		n	%
Idade	[30 - 35[	16	19,0
	[35 - 40[	33	39,3
	[40 - 45[	10	11,9
	[45 - 50[	13	15,5
	[50 - 55[	12	14,3
	Total	84	100,0
Sexo	Masculino	82	97,6
	Feminino	2	2,4
	Total	84	100,0
Estado civil	Solteiro	5	6,0
	Casado	58	69,0
	União de facto	14	16,7

	Divorciado	7	8,3
	Total	84	100,0
	0	9	10,7
	1	33	39,3
Número de	2	37	44,0
filhos	3	4	4,8
	5	1	1,2
	Total	84	100,0

Através da caracterização sociodemográfica (tabela 1), verifica-se que a maioria dos participantes encontra-se na faixa etária compreendida entre os 35 e os 40 anos, o que corresponde a 39.3% da amostra, e maioritariamente do sexo masculino (97.6%).

No que respeita ao estado civil, a maioria dos indivíduos são casados, correspondentes a 58 casos, representando a amostra em 69.0% na sua totalidade. Por último, no que respeita ao número de filhos, maioritariamente e representados por 37 casos encontram-se os indivíduos com 2 filhos.

A amostra final ficou reduzida a 84 participantes, tendo em consideração que alguns elementos se encontram em missões no estrangeiro e de baixa por doença. Foram ainda eliminados vários questionários por se encontrarem incompletos ou indevidamente preenchidos.

3. Descrição dos instrumentos

Segundo Carlotto & Câmara (2004), o instrumento mais utilizado para avaliar o *burnout*, independentemente das características da amostra e de sua origem, é o MBI - Maslach *Burnout Inventory*, construído por Christina Maslach e Susan Jackson, em 1978. A sua elaboração partiu de duas dimensões, exaustão emocional e despersonalização, sendo que a terceira dimensão, a realização profissional, surgiu após diversos estudos desenvolvidos com centenas de pessoas de uma vasta gama de profissionais.

Inicialmente o inventário possuía 47 itens que foram administrados numa amostra de 605 sujeitos de várias atividades profissionais. Depois de uma avaliação muito rigorosa, surgiram 10 fatores e, posteriormente, e após uma apreciação exaustiva, foram eliminados seis fatores e 24 itens por não apresentarem um peso fatorial superior a 0,40. Mais tarde foi aplicado numa amostra de 420 indivíduos com perfil igual ao anterior, pelo que surgiram quatro novos fatores, sendo que apenas três apresentaram significância empírica (Maslach & Jackson, 1981;

Cordes & Dougherty, 1993; Moreno, Bustos, Matallana & Mirrales, 1997, *cit. in* Carlotto & Câmara, 2004). A consistência interna das três dimensões do MBI é satisfatória, pois apresenta um alfa de Cronbach que vai desde 0,71 até 0,90, sendo que os coeficientes de teste e reteste vão de 0,60 a 0,80 em períodos máximos de 1 mês. O MBI avalia como o trabalhador vivencia o seu trabalho, de acordo com as três dimensões: exaustão emocional, despersonalização e realização profissional (Carlotto & Câmara, 2004).

Para avaliar e validar o presente estudo utilizou-se o referido inventário - MBI (Maslach Burnout Inventory), Inventário de Burnout de Maslach e Jackson (1986) adaptado por Cruz e Melo (1996).

O questionário é composto por 22 itens, numa escala tipo *likert* de 7 pontos ou níveis de resposta que variam desde 0 (Nunca) a 6 (Todos os dias). Os 22 itens encontram-se repartidos por 3 sub escalas, nomeadamente: exaustão emocional, constituída por 9 itens (1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16 e 20) e um resultado máximo de 54 pontos, despersonalização, constituída por 5 itens (5, 10, 11, 15 e 22) e um resultado máximo de 30 pontos, e por último, realização profissional, com 8 itens (4, 7, 9, 12, 17, 18, 19 e 21) e um resultado de 48 pontos.

Utilizou-se ainda o *Life Values Inventory* (LVI), Inventário dos Valores de Vida, de Grace e Brown (1996) validado para a população portuguesa por Almeida e Pinto (2002). Segundo os referidos autores, este instrumento pode ser utilizado como um auxiliar na tomada de decisões face à carreira, educação, relações com os outros e tempos livres. A primeira etapa na construção do LVI consistiu na adoção da definição de valores de Rokeach (1973), ou seja, princípios que guiam não apenas o nosso comportamento mas servem de base para guiar o comportamento dos outros. Rokeach (1973) considera que as necessidades podem servir como guia do comportamento; no entanto, são transitórias e quando satisfeitas não influenciam o comportamento por um longo período de tempo, contrariamente os valores ultrapassam as situações e são influências que permanecem no comportamento.

Segundo a referida autora, os valores não servem apenas para avaliar os comportamentos adequados do presente mas permitir que os indivíduos definam os objetivos para o futuro, tornando-os deste modo, numa base fundamental para o estabelecimento de metas. O LVI apresenta como suporte teórico a *Brown's Holistic Values-Based Theory of Life Role Choice and Satisfaction* (Brown, 1996; Brown & Crace, 1995), que tem como base a teoria e investigação de Rokeach (1973), bem como da teoria de Super (1990). Deste modo, procura compreender o processo de tomada de decisão e a satisfação proveniente das decisões relativas aos papéis, fundamentando-se em proposições teóricas e em diversos estudos. O

indivíduo desenvolve um número relativamente pequeno de valores prioritários e organizados num sistema que influenciam a tomada de decisão devido às interações com os outros papéis de vida. Os valores são adquiridos a partir da informação recebida através do contato com o ambiente e as características do indivíduo.

A satisfação de vida provém da realização em várias áreas que satisfazem os valores principais. O sucesso em qualquer papel de vida depende de uma combinação de fatores, sendo que as competências, bem como, as aptidões cognitivas, afetivas e físicas, possibilitam a adaptação às mudanças num determinado papel (Almeida, 2005).

Segundo Brown (1996) *cit. in* Almeida (2005), o papel da carreira influencia todos os outros papéis da vida e, como tal, representa um forte impacto nos papéis relacionados com a família, lazer e educação que devem ser valorizados quando se toma uma decisão na carreira. O referido autor defende ainda que o estado de espírito do indivíduo quando toma uma decisão é indispensável no resultado da mesma, pelo que, as questões relativas à carreira não devem ser decididas enquanto existir ansiedades e depressões e as mesmas não estiverem estabilizadas.

Existem outras variáveis psicológicas, como os interesses de carreira que podem também atuar como guias do comportamento. Assim, os indivíduos devem entender os seus próprios valores, principalmente se estes são relacionados com o trabalho (Holland, 1985; Rokeach, 1973, *cit. in* Almeida, 2005).

Na versão portuguesa, os estudos de adaptação procuraram introduzir modificações mínimas, atendendo à preocupação em manter a fidelidade à versão original. O LVI é constituído por um caderno de prova com as instruções e os itens, bem como os espaços de resposta, sendo constituído por três partes.

A I parte é de natureza quantitativa e começa com uma definição de valores (“Valores são crenças que influenciam o comportamento das pessoas e a tomada de decisão. Por exemplo, se a pessoa acredita que é importante dizer a verdade tentará ser verdadeira nos seus compromissos com os outros”) e com um exemplo prático para uma melhor compreensão no seu preenchimento, sendo que o sujeito deverá ordenar os 42 itens ou crenças que se apresentam, com base numa escala de Likert, de 1 a 5 (1 – “quase nunca guia o meu comportamento”, 3 – “por vezes guia o meu comportamento” e 5 – “quase sempre guia o meu comportamento”), identificando em que medida a crença apresentada guia o seu comportamento. Procura avaliar 14 valores independentes: *Realização, Pertença, Preocupação com o ambiente, Preocupação com os outros, Criatividade, Prosperidade*

económica, Saúde e atividade física, Humildade, Independência, Lealdade à família ou grupo, Privacidade, Responsabilidade, Compreensão científica e Espiritualidade (Almeida, 2005, p. 189).

A II parte é a qualitativa, onde o sujeito continua a análise dos seus valores através de uma série de perguntas abertas, as quais estimulam o sujeito a refletir mais em profundidade acerca dos seus valores. No final desta parte, e após ter realizado os 5 exercícios indicados, deverá fazer uma lista de *valores importantes* e uma lista de *valores não importantes* (Almeida, 2005, p. 190).

Na III e última parte pede-se que identifique qual ou quais dos seus valores mais importantes espera ver satisfeitos em cada um dos quatro maiores papéis de vida (papel de trabalhador, de estudante, familiar ou relações importantes e de serviço à comunidade), permitindo deste modo ajudar os indivíduos a cristalizar os seus valores (Almeida, 2005, p. 190).

De acordo com a mesma autora, o valor *Realização* corresponde à importância de o indivíduo desafiar-se a si próprio e trabalhar arduamente para melhorar o seu desempenho. As pessoas que possuem este valor são consideradas ambiciosas, capazes, corajosas, de confiança, com uma orientação por objetivos, com controlo de si e das suas vidas e com propensão para atividades que envolvam risco. A *Pertença* corresponde à importância de aceitar os outros e sentir-se parte de um grupo, e as pessoas que o possuem, valorizam o reconhecimento social e a inclusão. O valor *Preocupação com o ambiente* representa a importância em preservar e proteger o ambiente; assim, as pessoas que têm este valor como prioritário consideram-se honestas, com uma profunda preocupação com a beleza natural do ambiente, auto controladas e com facilidade em perdoar. Podem apresentar crenças relacionadas com a paz no mundo e com a igualdade de oportunidades. O valor *Preocupação com os outros* reflete a importância do bem-estar das outras pessoas, sendo que os indivíduos que possuem este valor acreditam na igualdade entre todos os indivíduos e procuram harmonia interior através da empatia com os outros e perdoam com facilidade. O valor *Criatividade* está relacionado com a importância em ter novas ideias ou construir coisas novas. Estas pessoas possuem valores ligados à preocupação com as qualidades estéticas dos ambientes naturais e físicos e consideram-se imaginativas, inteligentes, ambiciosas, com uma mente aberta, idealistas, expressivas, capazes e corajosas. O valor *Prosperidade económica* representa a importância em ser bem-sucedido, incluindo ganhar dinheiro ou comprar coisas. Assim, os indivíduos que possuem este valor consideram-se inteligentes, ambiciosos, lógicos, capazes, corajosos e lutam por uma vida de prazer, de prosperidade e de emoção e valorizam a independência. O valor *Saúde e atividade física* reflete a importância em ser saudável e ativo fisicamente e, através deste valor, os

indivíduos procuram reconhecimento social através das atividades ligadas ao físico e à saúde. Gostam de ambientes limpos e saudáveis, de atividades emocionantes e comportam-se de forma a melhorar a sua saúde e a aparência física, através da realização de exercício físico e de uma alimentação saudável. O valor *Humildade* demonstra que o indivíduo é humilde, modesto e em algumas situações retraído acerca das suas conquistas. São obedientes, gentis, leais e autocontroladas. O valor *Independência* manifesta a importância que a pessoa atribui à possibilidade de tomar as nossas próprias decisões e realizar as coisas à sua maneira, sendo que as pessoas com este valor lutam pela liberdade individual e pela autonomia de expressão e ação. Procuram reconhecimento social através de atos de independência e consideram-se ambiciosas, corajosas e procuram o prazer. O valor *Lealdade à família ou grupo* corresponde à importância em seguir as tradições e expectativas da família ou grupo e consideram a segurança familiar muito importante. Demonstram ser cooperativas, honestas, gentis e auto controladas. O valor *Privacidade* traduz a importância de se ter algum tempo para si mesmo e, assim, estes indivíduos procuram liberdade individual e valorizam a independência. O valor *Responsabilidade* reflete a importância de ser alguém de confiança e de quem se pode depender, sendo que os indivíduos com este valor elevado consideram-se ambiciosos, responsáveis, que perdoam, honestos, cooperativos, lógicos, auto controlados e confiáveis. O valor *Compreensão científica* está relacionado com a importância atribuída em utilizar princípios científicos para perceber e resolver problemas. As pessoas que possuem este valor consideram-se lógicas, inteligentes, criativas, críticas, analíticas, curiosas, precisas, reservadas, independentes e introspetivas. Por último, o valor *Espiritualidade* traduz a importância de se possuir crenças espirituais e acreditar que se faz parte de algo superior a nós próprios. Estas pessoas procuram harmonia interior e salvação e consideram-se honestas e obedientes para com as suas crenças espirituais.

Ainda segundo a referida autora, as escalas do LVI foram selecionadas com base numa série de estudos de análise fatorial, sendo que um objetivo essencial no desenvolvimento deste instrumento foi a criação de escalas de valores relativamente independentes e com propriedades psicométricas aceitáveis. Um segundo objetivo constou no desenvolvimento de um instrumento com sensibilidade cultural, que pudesse ser usado com confiança em ambos os géneros e na maioria dos grupos culturais. Pode ser ainda utilizado em contexto de aconselhamento da carreira, aconselhamento conjugal, planeamento e aconselhamento de reforma, formação de equipas (no desporto ou nas organizações) e noutras atividades que obriguem a tomadas de decisão e/ou relacionamento interpessoal.

Foram utilizados dois métodos para determinar a precisão das escalas: o teste-reteste e a consistência interna utilizando o *alpha de Cronbach*. Ambos os coeficientes encontram-se

dentro de limites satisfatórios, sendo a validade determinada utilizando a avaliação da validade convergente e divergente, assim como um rígido controlo da validade preditiva.

Depois de efetuada a adaptação do LVI, foi realizado um estudo preliminar, apontando como principais objetivos o ensaio das condições de standardização, detetar eventuais dificuldades de compreensão do conteúdo dos itens e verificar o tempo médio de resposta. A leitura e compreensão das instruções não suscitaram dificuldades e o tempo de resposta oscilou usualmente entre os 30 e 45 minutos. A análise efetuada a partir deste estudo preliminar indicou a reformulação de alguns itens.

O *Inventário dos Valores de Vida* foi aplicado a uma amostra total de 314 adultos estudantes, trabalhadores estudantes e trabalhadores, com idades compreendidas entre os 18 e os 55 anos (média de idades de 26 anos). As habilitações literárias abrangeram desde o 9.º ano de escolaridade até à frequência de pós-graduações (média=15 anos de escolaridade). A análise aos resultados da distribuição dos 14 valores sugere que os coeficientes de assimetria não se afastam muito do valor zero, com exceção do valor *Responsabilidade* que apresenta um índice mais elevado. Os coeficientes de Curtose apresentam valores globalmente superiores.

Os valores mínimos considerados no instrumento foram atingidos em 9 dos 14 valores. Os resultados máximos foram atingidos em todos os valores considerados e todos eles apresentam médias superiores a 9 pontos. No entanto, os desvios padrão dos resultados apresentam alguma dispersão de respostas. Na análise fatorial, a matriz dos fatores rodada mostra resultados satisfatórios e bastante semelhantes aos obtidos para a população americana; no entanto, sugerem ainda a necessidade de reformular alguns itens (Almeida, 2005).

Pretende-se, assim, através da utilização do LVI, medir os valores de vida, tendo em conta a vital importância dos mesmos, no estabelecimento de metas/objetivos e na influência do comportamento dos sujeitos.

4. Tratamento estatístico

O *Statistical Package for Social Sciences* é um *software* apropriado para a elaboração de análises estatísticas de matrizes de dados. A sua utilização permite gerar relatórios tabulados, gráficos e dispersões de distribuições usados na realização de análises descritivas e de correlação entre variáveis.

Foram realizadas análises de estatística descritiva para a caracterização sociodemográfica, tendo sido utilizada a versão 20.0. do referido *software*. Para verificar as relações entre as

diversas variáveis e, tendo em consideração o objetivo central da presente investigação, recorreremos ao estudo dos coeficientes de correlação de *Pearson*.

Capítulo 3 - Resultados

1. Apresentação dos resultados

O presente trabalho foi realizado com uma amostra de conveniência, sendo a referida amostra constituída por 84 participantes.

Pela análise da tabela 2, verifica-se que numa escala composta de um a cinco, a variável **“Honesto”** (M=4.35) é a que apresenta maior média, seguindo-se a variável **“Ser de confiança”** (M=4.30) e **“Aceitar o meu lugar na família e nos grupos a que pertença”** (M=4.24), sendo estas as variáveis que mais orientam as atitudes dos indivíduos participantes no estudo, ou seja, estas variáveis são as que mais influenciam o comportamento dos sujeitos. Relativamente às variáveis **“Evitar louvores por objetivos atingidos”** (M=3.01), **“Ser rico(a) (ter muito dinheiro ou muitos bens)”** (M=3.01), e **“Não dar demasiada importância aos elogios”** (M=3.33), são as que apresentam média mais baixa, sendo desta forma estas as que menos orientam as atitudes dos indivíduos participantes no estudo, ou seja, estas variáveis são as que menos influenciam o comportamento dos sujeitos.

Tabela 2 - Análise descritiva do questionário dos valores de vida (LVI) (*Life Values Inventory*)

	n	Min.	Max.	M	Dp
1. Procurar novos desafios	84	2	5	3,84	0,75
2. Ser apreciado(a) pelos outros	84	1	5	3,72	0,82
3. Proteger o ambiente	84	1	5	3,93	0,86
4. Ser sensível às necessidades dos outros	84	1	5	3,92	0,82
5. Dar novas ideias	84	2	5	3,88	0,72
6. Ter sucesso económico	84	1	5	3,80	0,81
7. Cuidar do meu corpo	84	2	5	3,85	0,81
8. Não dar demasiada importância aos elogios	84	1	5	3,33	0,78
9. Tomar as minhas próprias decisões	84	1	5	3,99	0,69
10. Aceitar o meu lugar na família e nos grupos a que pertença	84	2	5	4,24	0,71
11. Ter tempo para mim próprio(a)	84	2	5	3,92	0,75
12. Ser de confiança	84	1	5	4,30	0,71
13. Utilizar a ciência em favor do progresso	84	1	5	3,73	0,80
14. Acreditar num poder superior	84	1	5	3,46	1,01
15. Melhorar o meu desempenho	84	3	5	4,18	0,62
16. Ser aceite pelos outros	84	1	5	3,94	0,87

17. Cuidar do ambiente	84	2	5	4,11	0,79
18. Ajudar os outros	84	3	5	4,17	0,60
19 Criar coisas novas ou ter ideias novas	84	1	5	3,82	0,78
20. Ganhar dinheiro	84	2	5	3,85	0,75
21. Estar em boa forma física	84	1	5	3,92	0,88
22. Ser discreto(a) em relação aos meus sucessos	84	1	5	3,68	0,89
23. Dar a minha opinião	84	2	5	3,95	0,68
24. Respeitar as tradições da minha família e dos grupos a que pertenço	84	1	5	4,11	0,73
25. Ter tempo calmo para pensar	84	1	5	3,84	0,61
26. Ser honesto	84	1	5	4,35	0,69
27. Saber coisas sobre Ciência	84	1	5	3,68	0,85
28. Acreditar que existe algo superior a nós	84	1	5	3,63	1,02
29. Trabalhar arduamente para fazer as coisas cada vez melhor	84	3	5	3,98	0,62
30. Sentir-me como parte de um grupo	84	3	5	4,06	0,57
31. Contribuir para a beleza da natureza	84	2	5	3,93	0,74
32. Preocupar-me com os direitos dos outros	84	3	5	4,02	0,56
33. Descobrir coisas novas ou ideias novas	84	2	5	3,90	0,69
34. Ser rico(a) (ter muito dinheiro ou muitos bens)	84	1	5	3,01	1,00
35. Ser bom num desporto (ser atlético)	84	1	5	3,43	0,95
36. Evitar louvores por objetivos atingidos	84	1	5	3,01	0,99
37. Fazer as coisas à minha maneira	84	1	5	3,57	0,66
38. Tomar decisões pensando na minha família ou grupos a que pertenço	84	3	5	4,10	0,57
39. Ter um lugar privado para onde ir	84	1	5	3,60	0,84
40. Cumprir com as minhas obrigações	84	1	5	4,18	0,72
41. Usar a matemática para resolver problemas	84	1	5	3,36	0,91
42. Viver em harmonia com as minhas crenças espirituais	84	1	5	3,81	0,88

Pela análise da tabela 3, no que diz respeito à avaliação dos valores como guia do comportamento e de tomada de decisão, é de referir que a dimensão “**Responsabilidade**”, apresenta o valor médio mais elevado ($M=4.24$), sendo desta forma o fator que mais influencia/orienta o comportamento e tomada de decisão dos indivíduos participantes no estudo, sendo este reflexo de ser importante, ser considerado honesto e digno de confiança, seguindo-se a dimensão “**Lealdade à família ou grupo**” ($M=4.13$), sendo esta importante

pelas mesmas razões da anterior, seguindo-se a variável **“Preocupação com os outros”** (M=4.04), pois o bem-estar dos outros é importante.

No que respeita às variáveis **“Pertença”** (M=3.03), sendo esta importante por ser aceite pelos outros e sentir-se parte integrante do grupo, **“Humildade”** (M=3.34) importante por ser humilde e modesto em relação as atitudes e **“Prosperidade económica”** (M=3.54), também importante por considerar-se bem-sucedido, ganhar dinheiro ou construir património, são as que apresentam média mais baixa, desta forma sendo estas as que menos orientam as atitudes dos indivíduos participantes no estudo, ou seja, estas variáveis são as que menos influenciam o comportamento dos sujeitos.

Tabela 3 – Dimensões da escala LVI (Life Values Inventory)

	n	Min.	Max.	M	Dp
Realização	84	1	5	3,94	0,63
Pertença	84	1	5	3,03	0,59
Preocupação com o ambiente	84	2	5	3,99	0,68
Preocupação com os outros	84	3	5	4,04	0,52
Criatividade	84	2	5	3,87	0,58
Prosperidade económica	84	1	5	3,54	0,69
Saúde e atividade física	84	1	5	3,73	0,73
Humildade	84	1	5	3,34	0,60
Independência	84	1	5	3,82	0,52
Lealdade á família ou grupo	84	3	5	4,13	0,53
Privacidade	84	2	5	3,77	0,53
Responsabilidade	84	1	5	4,24	0,63
Compreensão científica	84	2	5	3,58	0,65
Espiritualidade	84	1	5	3,63	0,85

Pela análise da tabela 4, conclui-se que numa escala composta de zero a seis, a variável **“Trabalhar com pessoas durante todo o dia exige-me muito esforço”** (M=4.38), é a que apresenta maior média, seguindo-se a variável **“Sinto-me a ceder devido ao meu trabalho”** (M=4.15) e **“Sinto-me rejuvenescido (a) quando consigo estabelecer uma relação próxima com os utentes no meu trabalho”** (M=4.02), são as variáveis mais frequentes na atividade profissional dos indivíduos participantes no estudo.

No que respeita às variáveis, “**Posso facilmente compreender o que os meus utentes sentem**” (M=0.82), “**Sinto que o meu trabalho é demasiado pesado**” (M=0.85), e “**Sinto-me cheio (a) de energia**” (M=1.12), são as que apresentam média mais baixa, desta forma sendo estas as menos frequentes na atividade profissional dos indivíduos.

Tabela 4 - Análise descritiva do questionário *MBI (Maslach Burnout Inventory)*

	n	Min.	Max.	M	Dp
1. Sinto-me emocionalmente vazio (a) devido ao meu trabalho.	84	0	5	1,71	1,35
2. Sinto-me no limite das minhas forças no final de um dia de trabalho.	84	0	5	1,61	1,37
3. Sinto-me cansado (a) quando me levanto de manhã e tenho de enfrentar mais um dia de trabalho.	84	0	6	3,45	1,57
4. Posso facilmente compreender o que os meus utentes sentem.	84	0	5	0,82	1,24
5. Sinto que trato alguns utentes de forma impessoal, como se fossem objetos.	84	0	6	2,29	1,69
6. Trabalhar com pessoas durante todo o dia exige-me muito esforço.	84	0	6	4,38	1,57
7. Empenho-me eficazmente nos problemas dos meus utentes.	84	0	6	1,76	1,68
8. Sinto-me a ceder devido ao meu trabalho.	84	0	6	4,15	1,47
9. Tenho a sensação de, através do meu trabalho, ter uma influência positiva nas pessoas.	84	0	6	1,31	1,61
10. Tornei-me mais insensível às pessoas desde que tenho este trabalho.	84	0	6	2,06	1,87
11. Receio que este trabalho me torne emocionalmente mais duro.	84	1	6	3,68	1,52
12. Sinto-me cheio (a) de energia.	84	0	5	1,12	1,17
13. Sinto-me frustrado (a) pelo meu trabalho.	84	0	6	1,55	1,37
14. Sinto que o meu trabalho é demasiado pesado.	84	0	4	0,85	1,12
15. Não me preocupo verdadeiramente com o que acontece a alguns dos meus utentes.	84	0	5	1,35	1,28
16. Trabalhar em contacto direto com o público stressa-me demasiado.	84	0	6	3,42	1,76
17. Consigo facilmente criar um ambiente descontraído com os meus utentes.	84	0	6	4,00	1,63

18. Sinto-me rejuvenescido (a) quando consigo estabelecer uma relação próxima com os utentes no meu trabalho.	84	1	6	4,02	1,69
19. Realizei muitas coisas que valeram a pena neste trabalho.	84	0	5	1,32	1,39
20. Sinto que esgotei todos os recursos.	84	0	5	1,29	1,23
21. No meu trabalho, resolvo os problemas emocionais com muita calma.	84	1	6	3,65	1,53
22. Tenho a sensação de que os meus utentes me consideram responsável por alguns dos seus problemas.	84	0	6	1,52	1,71

Realizando uma análise às possíveis situações causadoras de *burnout*, e pela análise da tabela 5, regista-se que a dimensão **“Realização profissional”** (M=3.85) apresenta o valor médio mais elevado, o que evidencia que ao nível profissional esta é a variável mais presente nos indivíduos, seguindo-se a variável **“Exaustão emocional”** (M=1.43) e **“Despersonalização”** (M=1.31), embora estas duas dimensões apresentem valores médios consideravelmente reduzidos numa escala composta de zero a seis.

Tabela 5 - Dimensões da escala MBI (*Maslach Burnout Inventory*)

	n	Min.	Max.	M	Dp
Exaustão emocional	84	0	4	1,43	0,79
Despersonalização	84	0	4	1,31	0,94
Realização profissional	84	2	6	3,85	1,00

Pela análise dos resultados da tabela 6, e estando estes ordenados por ordem decrescente de grau de relação, verifica-se que a variável **“Pertença”** ($r=.291$, $p=.007$), apresenta relação estatisticamente significativa e positiva com a variável **“Exaustão emocional”**, uma vez que aumentando o índice desta, aumenta o índice da variável **“Pertença”**. Encontram-se também correlacionadas positivamente, mas sem resultados estatisticamente significativos, as variáveis **“Prosperidade económica”** ($r=.697$, $p=.043$), **“Humildade”** ($r=.115$, $p=.173$), **“Lealdade à família ou grupo”** ($r=.719$, $p=.040$), e **“Privacidade”** ($r=.365$, $p=.100$), com a dimensão **“Exaustão emocional”**. Todas as restantes variáveis referentes à escala LVI, apresentam relação negativa com a variável **“Exaustão emocional”**, uma vez que o aumento do índice do grau de exaustão emocional reflete uma diminuição das variáveis correlacionadas negativamente, sendo apenas a variável **“Criatividade”** ($r=.034$, $p=-.232$), a única que apresenta resultado estatisticamente significativo de forma negativa.

As variáveis **“Humildade”** ($r=.001$, $p=.370$), e **pertença** ($r=.015$, $p=.266$), registam relação estatisticamente significativas, e de forma positiva com a variável **“Despersonalização”**, uma vez que o aumento do índice destas variáveis aumenta o grau de despersonalização. Ainda referente à correlação entre a variável **“Despersonalização”** com as variáveis **“Realização”** ($r=.397$, $p=.094$), **“Prosperidade económica”** ($r=.253$, $p=.126$), **“Saúde e atividade física”** ($r=.490$, $p=.076$), **“Independência”** ($r=.731$, $p=.038$), **“Lealdade à família ou grupo”** ($r=.468$, $p=.080$), **“Privacidade”** ($r=.901$, $p=.014$), **“Responsabilidade”** ($r=.972$, $p=.004$) e **“Espiritualidade”** ($r=.347$, $p=.104$), observa-se uma correlação positiva. As restantes variáveis da escala *LVI*, apresentam uma relação negativa com a dimensão **“Despersonalização”**, uma vez que o aumento do índice destas reflete-se de forma inversa sobre a variável **“Despersonalização”**.

Por último, no que se refere às correlações entre a variável **“Realização profissional”** da escala de *MBI*, com as variáveis da escala *LVI*, verifica-se que as variáveis **“Realização”** ($r=.000$, $p=.383$), **“Preocupação com o ambiente”** ($r=.002$, $p=.335$), **“Preocupação com os outros”** ($r=.000$, $p=.388$), **“Criatividade”** ($r=.000$, $p=.420$), **“Saúde e atividade física”** ($r=.030$, $p=.238$), **“Lealdade à família ou grupo”** ($r=.972$, $p=.268$), **“Responsabilidade”** ($r=.029$, $p=.238$), e **“Compreensão científica”** ($r=.013$, $p=.271$), apresentam uma correlação estatisticamente significativa e positiva com a variável **“Realização profissional”**, uma vez que o aumento do índice desta variável reflete também o aumento do índice destas de uma forma positiva. Ainda a referir que existem correlações negativas ao nível das variáveis **“Pertença”** ($r=.342$, $p=-.105$) e **“Humildade”** ($r=.680$, $p=-.046$), com a variável **“Realização profissional”**, uma vez esta aumenta com a diminuição do índice das outras variáveis referidas.

Tabela 6 - Correlação entre as variáveis

	RZ	PT	PA	PO	CR	PR	SA	HU	ID	LF	PV	RS	CM	EP	EE	DS	RP
RZ	1																
PT	,302**	1															
PA	,496**	,213	1														
PO	,454**	,320**	,572**	1													
LVI CR	,636**	,173	,449**	,531**	1												
PR	,415**	,328**	,370**	,177	,371**	1											
SA	,446**	,275*	,525**	,226*	,517**	,561**	1										
HU	,289**	,179	,413**	,256*	,267*	,340**	,471**	1									
ID	,466**	,152	,422**	,151	,318**	,453**	,446**	,395**	1								

	LF	,363**	,213	,353**	,381**	,440**	,519**	,361**	,340**	,412**	1						
	PV	,275*	,226*	,312**	,099	,271*	,497**	,392**	,308**	,464**	,477**	1					
	RS	,394**	,086	,368**	,252*	,366**	,349**	,519**	,379**	,574**	,572**	,410**	1				
	CM	,265*	,067	,443**	,350**	,370**	,177	,350**	,340**	,372**	,216*	,375**	,335**	1			
	EP	,106	,219*	-,075	,219*	,253*	,196	,027	,077	-,073	,114	,067	-,070	,136	1		
	EE	-,048	,291**	-,176	-,185	-,232*	,043	-,086	,173	-,055	,040	,100	-,065	-,057	,162	1	
MBI	DS	,094	,266*	-,031	-,069	-,010	,126	,076	,370**	,038	,080	,014	,004	-,011	,104	,589**	1
	RP	,383**	-,105	,335**	,388**	,420**	,155	,238*	-,046	,150	,268*	,020	,238*	,271*	,051	-,266*	-,161 1

Legenda: RZ - Realização

**p < 0.01

PT - Pertença

* p < 0.05

PA - Preocupação com o ambiente

PO - Preocupação com os outros

CR - Criatividade

PR - Prosperidade económica

SA - Saúde e atividade física

HU - Humildade

ID - Independência

LF - Lealdade à família ou grupo

PV - Privacidade

RS - Responsabilidade

CM - Compreensão científica

EP - Espiritualidade

EE - Exaustão emocional

DS - Despersonalização

RP - Realização Profissional

Nas tabelas seguintes pretende-se analisar a percentagem dos respondentes que identificaram determinados valores de vida como sendo prioritários e cristalizados comparativamente com os valores de vida que são menos referenciados. Para a referida análise estipulou-se que os sujeitos que responderam entre 1 e 3 apresentam uma relação fraca e aqueles que responderam 4 e 5 apresentam uma relação forte. Pretende-se ainda identificar a percentagem de sujeitos que apresentam os diferentes níveis de *burnout* (**baixo, moderado ou elevado**), sendo que, para o efeito, estipulou-se que os sujeitos que responderam entre 0 e 2 apresentam nível baixo, os que responderam 3 e 4 apresentam nível moderado e aqueles que responderam 5 e 6 apresentam um nível elevado.

Pela análise da tabela 7, verifica-se que 96,4 % dos sujeitos apresentam uma relação forte com a variável “**Responsabilidade**”, sendo que apenas 3,6% apresentam uma relação fraca.

Tabela 7 – Frequência e percentagens do valor de vida “**Responsabilidade**”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
"Relação Fraca"	3	3,6	3,6	3,6
Valid "Relação Forte"	81	96,4	96,4	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Pela análise da tabela 8, verifica-se que 96,4 % dos sujeitos apresentam uma relação forte com a variável “**Lealdade à família ou grupo**”, sendo que apenas 3,6% apresentam uma relação fraca.

Tabela 8 – Frequência e percentagens do valor de vida “**Lealdade à família ou grupo**”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
"Relação Fraca"	3	3,6	3,6	3,6
Valid "Relação Forte"	81	96,4	96,4	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Pela análise da tabela 9, verifica-se que 94 % dos sujeitos apresentam uma relação forte com a variável “**Preocupação com os outros**”, sendo que apenas 6% apresentam uma relação fraca.

Tabela 9 – Frequência e percentagens do valor de vida “**Preocupação com os outros**”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
"Relação Fraca"	5	6,0	6,0	6,0
Valid "Relação Forte"	79	94,0	94,0	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Pela análise da tabela 10, verifica-se que 67,9 % dos sujeitos apresentam uma relação fraca com a variável “**Pertença**”, sendo que apenas 32,1% apresentam uma relação forte.

Tabela 10 – Frequência e percentagens do valor de vida “**Pertença**”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Relação Fraca	57	67,9	67,9	67,9
Valid Relação Forte	27	32,1	32,1	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Pela análise da tabela 11, verifica-se que 65,5 % dos sujeitos apresentam uma relação forte com a variável “**Humildade**”, sendo que apenas 34,5% dos sujeitos apresentam uma relação fraca.

Tabela 11 – Frequência e percentagens do valor de vida “**Humildade**”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
"Relação Fraca"	29	34,5	34,5	34,5
Valid "Relação Forte"	55	65,5	65,5	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Pela análise da tabela 12, verifica-se que 76,2 % dos sujeitos apresentam uma relação forte com a variável “**Prosperidade Económica**”, sendo que apenas 23,8% dos sujeitos apresentam uma relação fraca.

Tabela 12 – Frequência e percentagens do valor de vida “**Prosperidade económica**”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
"Relação Fraca"	20	23,8	23,8	23,8
Valid "Relação Forte"	64	76,2	76,2	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Pela análise da tabela 13, verifica-se que 39,3 % dos sujeitos apresentam um nível baixo na dimensão “**Exaustão emocional**”, 27,4% apresentam um nível moderado e 33,3% um nível elevado.

Tabela 13 – Frequência e percentagens da dimensão “**Exaustão Emocional**”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
"Nível baixo"	33	39,3	39,3	39,3
"Nível moderado"	23	27,4	27,4	66,7
Valid "Nível elevado"	28	33,3	33,3	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Pela análise da tabela 14, verifica-se que 45,2 % dos sujeitos apresentam um nível baixo na dimensão “**Despersonalização**”, 23,8% apresentam um nível moderado e 31% um nível elevado.

Tabela 14 – Frequência e percentagens da dimensão “**Despersonalização**”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
"Nível baixo"	38	45,2	45,2	45,2
"Nível moderado"	20	23,8	23,8	69,0
Valid "Nível elevado"	26	31,0	31,0	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Pela análise da tabela 15, verifica-se que 98,8 % dos sujeitos apresentam um nível moderado na dimensão “**Realização Profissional**” e apenas 1,2% apresentam nível elevado.

Tabela 15 – Frequência e percentagens da dimensão “**Realização Profissional**”

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
"Nível moderado"	83	98,8	98,8	98,8
Valid "Nível elevado"	1	1,2	1,2	100,0
Total	84	100,0	100,0	

Nos gráficos seguintes, e considerando a importância de relacionar os valores de vida prioritários e cristalizados dos sujeitos com as dimensões do *burnout*, pretende-se demonstrar de forma mais evidente se existe uma relação condicionante entre os mesmos. A análise efetuada incidu apenas na relação forte tendo em consideração que os valores apresentados na relação fraca são pouco significativos

Pela análise do gráfico 2, verifica-se que 31 % dos sujeitos que apresentam uma relação forte com o valor de vida **“Preocupação com os outros”** demonstram níveis mais baixos de **“Exaustão Emocional”**, comparativamente com os resultados obtidos nos restantes níveis.

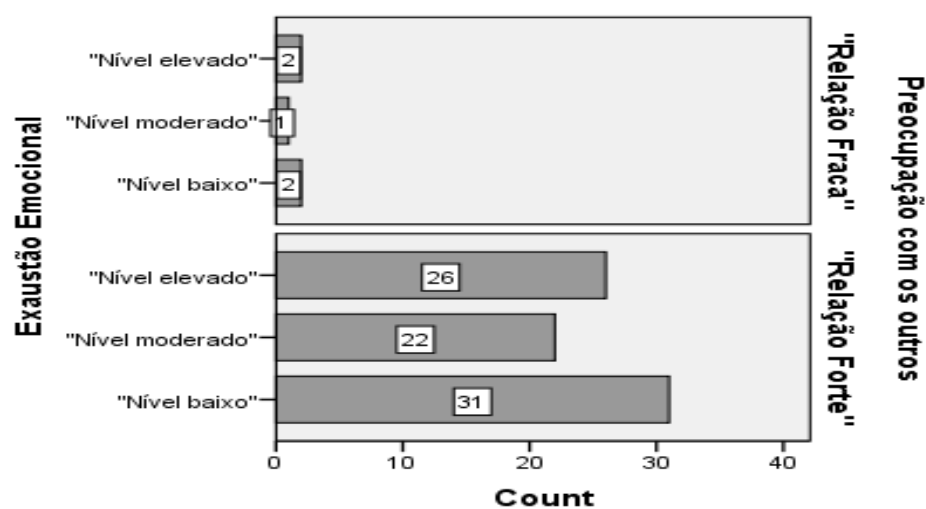


Gráfico 2 – Relação do valor de vida **“Preocupação com os outros”** com a dimensão **“Exaustão Emocional”**

Pela análise do gráfico 3, verifica-se que 30 % dos sujeitos que apresentam uma relação forte com o valor de vida **“Lealdade à família ou grupo”** demonstram níveis mais baixos de **“Exaustão Emocional”**, comparativamente com os resultados obtidos nos restantes níveis.

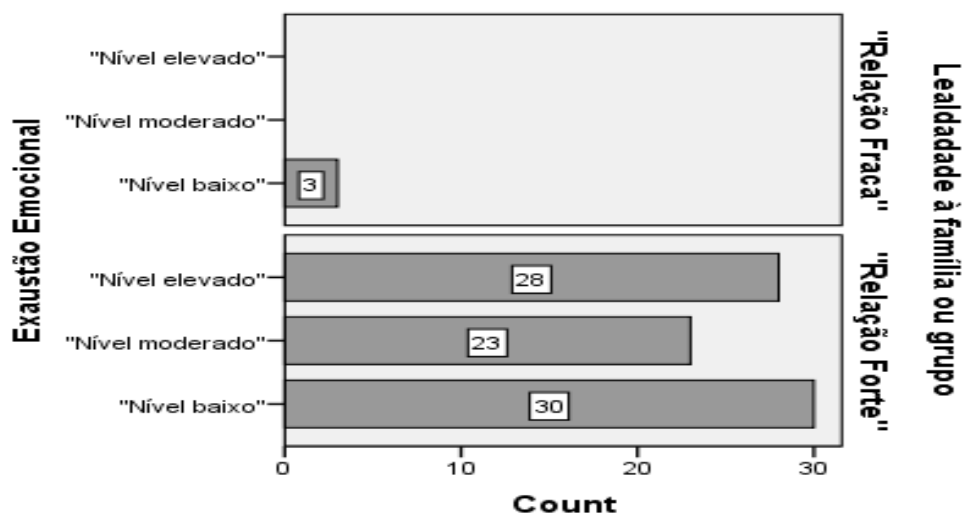


Gráfico 3 – Relação do valor de vida **“Lealdade à família ou grupo”** com a dimensão **“Exaustão Emocional”**

Pela análise do gráfico 4, verifica-se que 30 % dos sujeitos que apresentam uma relação forte com o valor de vida **“Responsabilidade”** demonstram níveis mais baixos de **“Exaustão Emocional”**, comparativamente com os resultados obtidos nos restantes níveis.

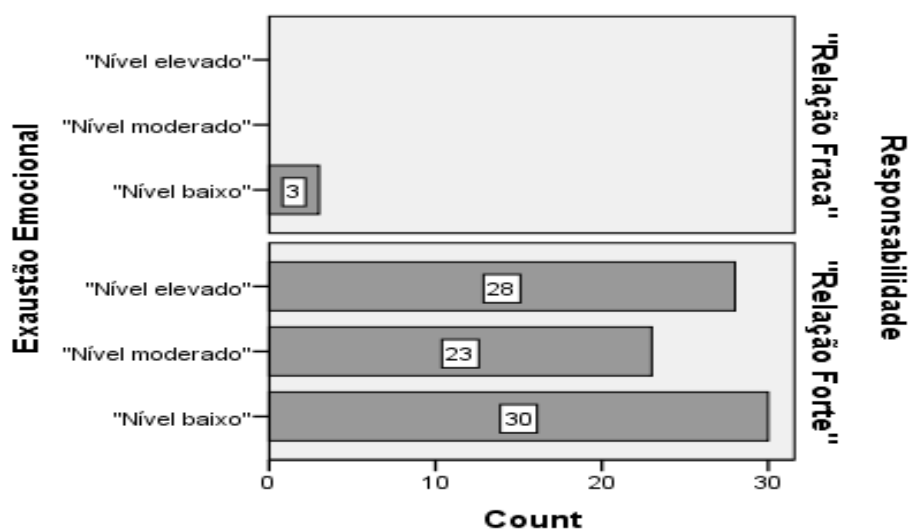


Gráfico 4 – Relação do valor de vida **“Responsabilidade”** com a dimensão **“Exaustão Emocional”**

Pela análise do gráfico 5, verifica-se que 36 % dos sujeitos que apresentam uma relação forte com o valor de vida **“Preocupação com os outros”** demonstram níveis mais baixos de **“Despersonalização”**, comparativamente com os resultados obtidos nos restantes níveis.

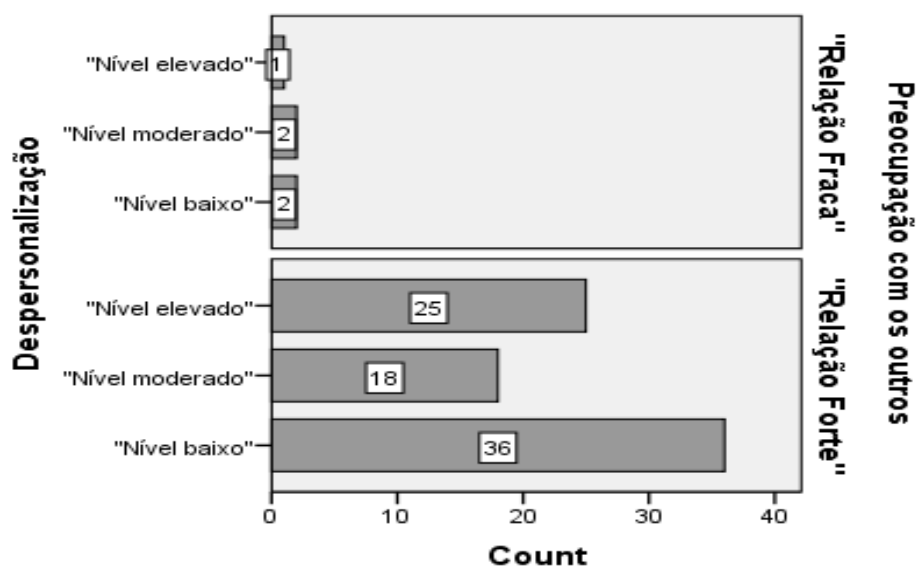


Gráfico 5 – Relação do valor de vida **“Preocupação com os outros”** com a dimensão **“Despersonalização”**

Pela análise do gráfico 6, verifica-se que 35 % dos sujeitos que apresentam uma relação forte com o valor de vida “**Lealdade à família ou grupo**” demonstram níveis mais baixos de “**Despersonalização**”, comparativamente com os resultados obtidos nos restantes níveis.

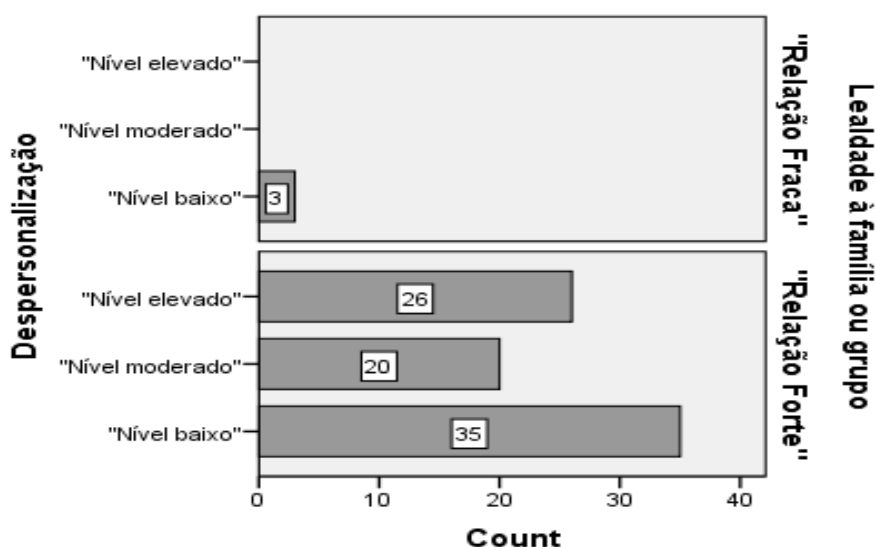


Gráfico 6 – Relação do valor de vida “**Lealdade à família ou grupo**” com a dimensão “**Despersonalização**”

Pela análise do gráfico 7, verifica-se que 36 % dos sujeitos que apresentam uma relação forte com o valor de vida “**Responsabilidade**” demonstram níveis mais baixos de “**Despersonalização**”, comparativamente com os resultados obtidos nos restantes níveis.

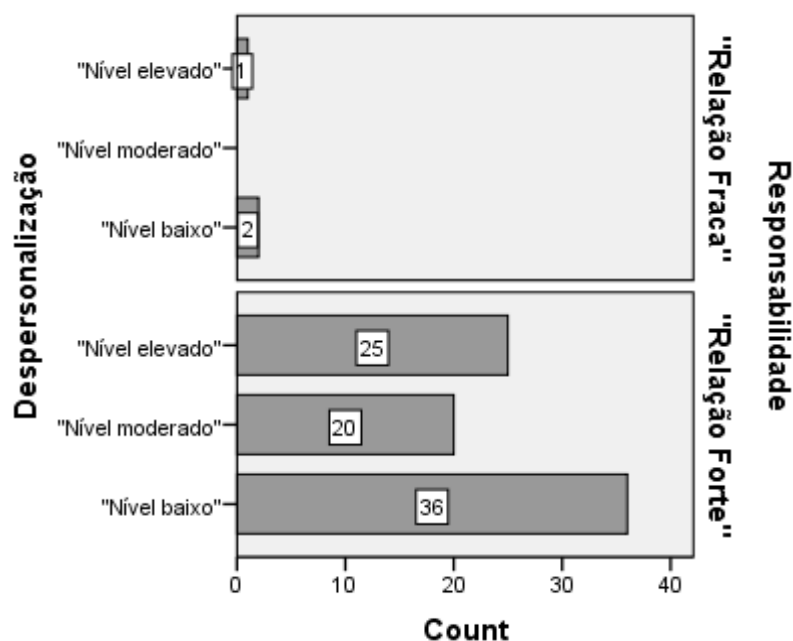


Gráfico 7 – Relação do valor de vida “**Responsabilidade**” com a dimensão “**Despersonalização**”

Pela análise do gráfico 8, verifica-se que 78 % dos sujeitos que apresentam uma relação forte com o valor de vida **“Preocupação com os outros”** demonstram níveis moderados de **“Realização Profissional”**, comparativamente com os resultados obtidos nos restantes níveis.

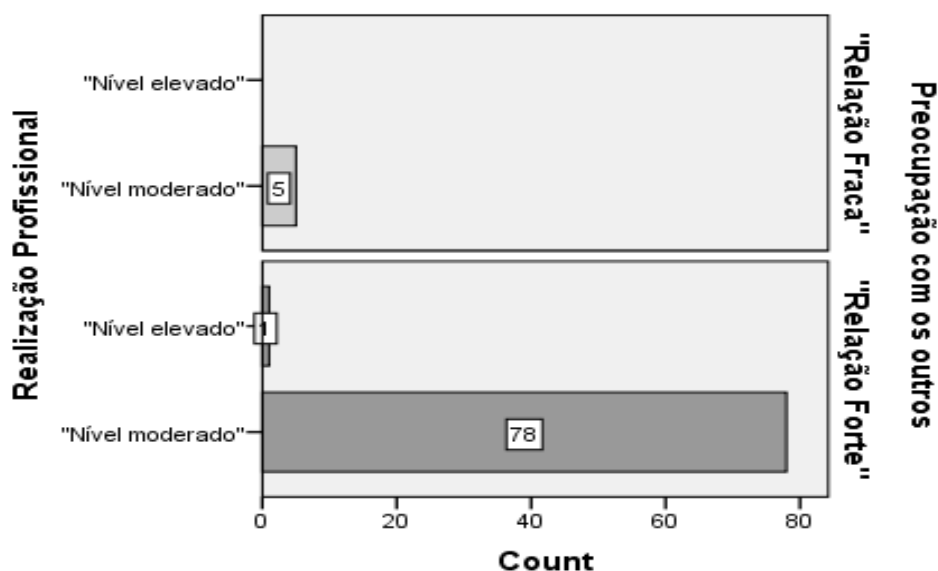


Gráfico 8 – Relação do valor de vida “Preocupação com os outros” com a dimensão “Realização Profissional”

Pela análise do gráfico 9, verifica-se que 80 % dos sujeitos que apresentam uma relação forte com o valor de vida **“Lealdade à família ou grupo”** demonstram níveis moderados de **“Realização Profissional”**, comparativamente com os resultados obtidos nos restantes níveis.

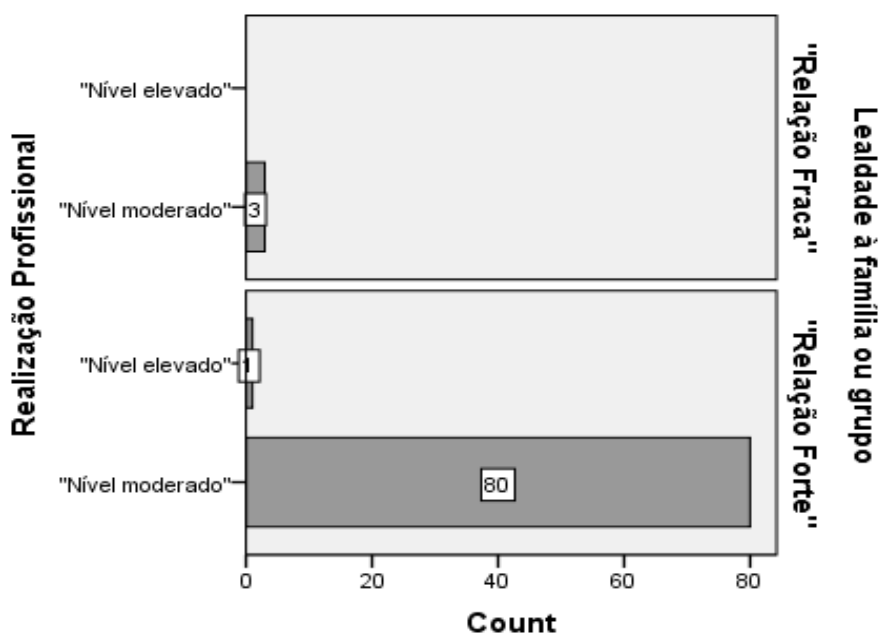


Gráfico 9 – Relação do valor de vida “Lealdade à família ou grupo” com a dimensão “Realização Profissional”

Pela análise do gráfico 10, verifica-se que 80 % dos sujeitos que apresentam uma relação forte com o valor de vida **“Responsabilidade”** demonstram níveis moderados de **“Realização Profissional”**, comparativamente com os resultados obtidos nos restantes níveis.

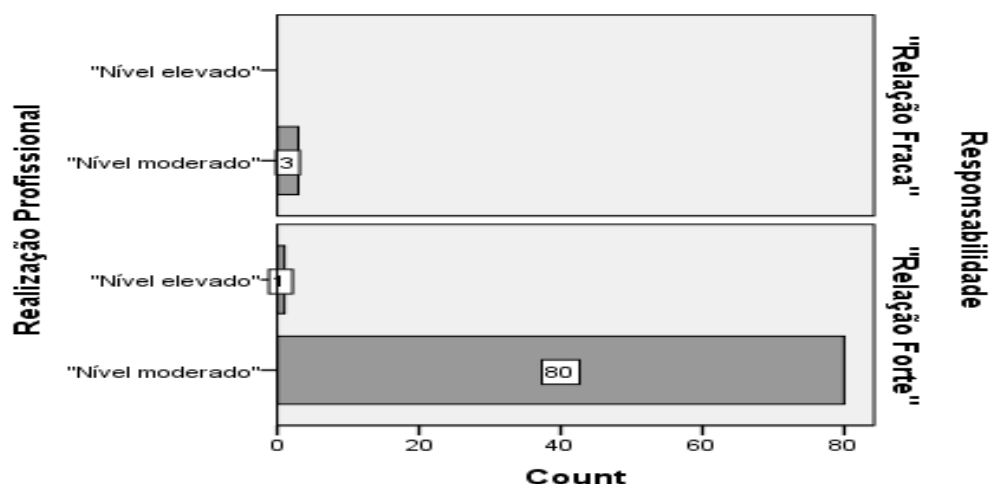


Gráfico 10 – Relação do valor de vida **“Responsabilidade”** com a dimensão **“Realização Profissional”**

2. Discussão dos resultados

Verificando os resultados da **tabela 2**, conclui-se que as variáveis **“Ser Honesto”**, **“Ser de confiança”** e **“Aceitar o meu lugar na família e nos grupos a que pertenço”** são as que mais orientam o comportamento dos sujeitos. Cruzando os resultados da **tabela 3**, podemos ainda concluir que existe uma relação dessas variáveis com as dimensões **“Responsabilidade”** (ser de confiança e de quem se pode depender), **“Lealdade à família ou grupo”** (seguir as tradições e expectativas da sua família ou grupo) e **“Preocupação com os outros”** (preocupação com o bem-estar dos outros) tendo em conta que as mesmas apresentam de igual modo valores médios mais elevados, o que pode sugerir que os sujeitos que valorizam a honestidade, a confiança e a importância de ser aceites pela família e pelo grupo a que pertencem demonstram maior sentido de responsabilidade, de lealdade e preocupação com os outros.

Contrariamente, as variáveis **“Evitar louvores por objetivos atingidos”**, **“Ser rico(a) (ter muito dinheiro ou muitos bens)”** e **“Não dar demasiada importância aos elogios”** sendo as que menos orientam os comportamentos dos sujeitos, podemos também concluir que existe uma relação com as dimensões **“Pertença”** (ser aceite pelos outros e sentir-se parte integrante de um grupo), **“Humildade”** (ser humilde e modesto) e **“Prosperidade económica”** (ser bem

sucedido a ganhar dinheiro ou a constituir património) sendo que estas apresentam níveis mais baixos, o que pode sugerir que os sujeitos participantes no estudo que não valorizam os louvores nem os bens materiais são pessoas mais humildes e com sentimentos de pertença a um determinado grupo.

Através dos resultados apresentados na tabela 4, podemos concluir que sendo as variáveis **“Trabalhar com pessoas durante todo o dia exige-me muito esforço”**, **“Sinto-me a ceder devido ao meu trabalho”** e **“Sinto-me rejuvenescido (a) quando consigo estabelecer uma relação próxima com os utentes no meu trabalho”** as mais frequentes na atividade profissional dos sujeitos e, cruzando os resultados da **tabela 5**, podemos sugerir que estes sujeitos são os que apresentam níveis mais elevados de **“Realização Profissional”**, ou seja, apesar das adversidades e esforço diários, os sujeitos sentem-se mais realizados.

Contrariamente, as variáveis **“Posso facilmente compreender o que os meus utentes sentem”**, **“Sinto que o meu trabalho é demasiado pesado”** e **“Sinto-me cheio (a) de energia”** sendo as menos frequentes na atividade profissional dos indivíduos e cruzando igualmente os resultados da **tabela 5**, podemos sugerir que estes sujeitos não apresentam níveis significativos nas dimensões **“Exaustão Emocional”** e **“Despersonalização”**, o que pode sugerir que estes sujeitos não apresentam fadiga nem alterações na sua capacidade de trabalho, bem como sentimentos negativos ou atitudes de frieza relativamente aos outros.

Realizando uma análise mais detalhada à **tabela 6** e tendo em atenção os objetivos que foram delineados para este estudo, verifica-se que a dimensão **“Pertença”** (ser aceite pelos outros e sentir-se parte integrante de um grupo) da escala LVI apresenta uma relação estatisticamente significativa e positiva com a dimensão **“Exaustão Emocional”** da escala MBI, o que indica que os indivíduos com sentimentos de pertença apresentam valores mais elevados quanto à fadiga e alterações na sua capacidade de trabalho, o que pode significar que o exercício desta atividade profissional, para estes sujeitos, não corresponde à necessidade de ser reconhecido pelos outros e/ou no próprio grupo.

Relativamente às variáveis **“Prosperidade económica”** (ser bem sucedido a ganhar dinheiro ou a constituir património), **“Humildade”** (ser humilde e modesto), **“Lealdade à família ou grupo”** (seguir as tradições e expectativas da sua família ou grupo) e **“Privacidade”** (ter algum tempo ou lugar para si) apresentam de igual modo uma relação positiva com a dimensão **“Exaustão emocional”** embora sem resultados significativos, ou seja, em termos estatísticos, verifica-se que nesta amostra, os sujeitos que valorizam a **“Prosperidade económica”** (ser bem sucedido a ganhar dinheiro ou a constituir património), **“Humildade”** (ser humilde e modesto), **“Lealdade à família ou grupo”** (seguir as tradições e expectativas

da sua família ou grupo) e **“Privacidade”** (ter algum tempo ou lugar para si), apresentam maior aproximação da dimensão **“Exaustão Emocional”**, o que pode significar que embora gostem da sua profissão, não se sentem recompensados em termos remuneratórios, nem reconhecidos por serem humildes e modestos, não conseguem ser o que gostariam para a sua família e/ou grupo, e não têm tempo para si, nomeadamente, tempo de lazer com a família e com os amigos. A dimensão **“Exaustão Emocional”** apresenta uma relação negativa com as restantes variáveis, ou seja, o facto de aumentar a fadiga e alterações na capacidade de trabalho dos sujeitos origina um afastamento das mesmas.

De realçar que a variável **“Criatividade”** (ter novas ideias e construir coisas novas) apresenta um valor estatisticamente significativo de forma negativa com a dimensão **“Exaustão Emocional”** o que pode indicar que os respondentes sem novas ideias apresentam índices mais elevados de **“Exaustão emocional”**.

Relativamente às variáveis **“Humildade”** (ser humilde e modesto) e **“Pertença”** (ser aceite pelos outros e sentir-se parte integrante de um grupo), apresentam relação estatisticamente significativa e positiva com a dimensão **“Despersonalização”**, o que pode significar que o facto de estes respondentes serem humildes e modestos e serem aceites pelos outros e fazerem parte integrante de um grupo, não evita que vivenciem sentimentos negativos ou atitudes de frieza relativamente aos outros. Apresentam ainda uma correlação positiva com a dimensão **“Despersonalização”**, as variáveis **“Realização”** (desafiar-se a si próprio e trabalhar arduamente para melhorar o seu desempenho), **“Prosperidade económica”** (ser bem sucedido a ganhar dinheiro ou a constituir património), **“Saúde e atividade física”** (ser saudável e ativo fisicamente), **“Independência”** (atribuir a si próprio a possibilidade de tomar decisões e realizar as coisas à sua maneira), **“Lealdade à família ou grupo”** (seguir as tradições e expectativas da sua família ou grupo), **“Privacidade”** (ter algum tempo ou lugar para si), **“Responsabilidade”** (ser de confiança e de quem se pode depender) e **“Espiritualidade”** (possuir crenças espirituais e acreditar que se faz parte de algo superior), o que pode significar uma aproximação destas variáveis com a dimensão **“Despersonalização”** embora sem resultados significativos em termos estatísticos. A dimensão **“Despersonalização”** apresenta uma relação negativa com as restantes variáveis, ou seja, o facto de os respondentes apresentarem sentimentos negativos e atitudes de frieza origina um afastamento das mesmas.

Verifica-se também que relativamente às variáveis **“Realização”** (desafiar-se a si próprio e trabalhar arduamente para melhorar o seu desempenho), **“Preocupação com o ambiente”** (preservar e proteger o ambiente), **“Preocupação com os outros”**, (preocupação com o bem-

estar dos outros), **“Criatividade”** (ter novas ideias e construir coisas novas), **“Saúde e atividade física”** (ser saudável e ativo fisicamente), **“Lealdade à família ou grupo”** (seguir as tradições e expectativas da sua família ou grupo), **“Responsabilidade”** (ser de confiança e de quem se pode depender), e **“Compreensão científica”** (utilizar princípios científicos para perceber e resolver problemas) estas apresentam uma correlação estatisticamente positiva com a dimensão **“Realização Profissional”**, o que pode indicar que esta amostra, quando se desafia a si própria e trabalha arduamente para melhorar o seu desempenho, quando preserva e protege o ambiente, quando se preocupa com o bem-estar dos outros, quando tem novas ideias e constrói coisas novas, quando é saudável e ativo fisicamente, quando segue as tradições e expectativas da sua família ou grupo, quando é de confiança e de quem se pode depender e, por último, quando utiliza princípios científicos para perceber e resolver problemas apresenta valores mais elevados de **“Realização Profissional”**.

Apresentam correlação negativa com a dimensão **“Realização Profissional”** as variáveis **“Pertença”** (ser aceite pelos outros e sentir-se parte integrante de um grupo) e **“Humildade”** (ser humilde e modesto), o que pode significar que, apesar destes respondentes serem humildes e modestos e serem aceites pelos outros e fazerem parte integrante de um grupo, não os faz sentirem-se mais realizados profissionalmente.

Verificando os resultados das tabelas 7, 8 e 9, conclui-se que os valores prioritários e cristalizados identificados pela maioria dos respondentes são: **“Responsabilidade”**, **“Lealdade à família ou grupo”** e **“Preocupação com os outros”**, o que pode indicar que estes sujeitos orientam os seus comportamentos e atitudes baseados na confiança, honestidade, na segurança familiar e na preocupação com o bem-estar dos outros.

Verifica-se ainda que, segundo os resultados apresentados nas tabelas 10, 11 e 12, os valores de vida menos evidenciados pelos sujeitos são: **“Pertença”**, **“Humildade”** e **“Prosperidade Económica”**; no entanto, apesar destes valores apresentarem médias mais baixas comparativamente com os restantes valores de vida, verifica-se que nos valores de vida **“Humildade”** e **“Prosperidade Económica”** existe uma percentagem mais elevada de sujeitos que apresentam uma relação forte com as referidas dimensões comparativamente com os que apresentam relação fraca, o que pode sugerir que estes valores de vida também orientam alguns comportamentos dos respondentes embora em nível inferior.

Analisando as tabelas 13, 14 e 14, verifica-se que a maioria dos sujeitos apresenta níveis baixos de **“Exaustão Emocional”** e **“Despersonalização”**, sendo que uma percentagem bastante significativa dos respondentes, apresenta um nível moderado de **“Realização Profissional”**, o que pode indicar que, apesar das dificuldades inerentes ao seu trabalho,

conseguem ultrapassar os obstáculos e sentirem-se razoavelmente realizados com a sua profissão.

Verificando os resultados dos gráficos 2, 3, e 4, conclui-se que quando se relaciona os valores de vida **“Preocupação com os outros”**, **“Lealdade à família ou grupo”** e **“Responsabilidade”**, os sujeitos apresentam níveis mais baixos na dimensão **“Exaustão Emocional”**, o que pode significar que os sujeitos que orientam os seus comportamentos e atitudes baseados na confiança, honestidade, na segurança familiar e na preocupação com o bem-estar dos outros são possivelmente menos propensos à **“Exaustão Emocional”**.

Verificando os resultados dos gráficos 5, 6 e 7, conclui-se que quando se relaciona os valores de vida **“Preocupação com os outros”**, **“Lealdade à família ou grupo”** e **“Responsabilidade”**, os sujeitos apresentam níveis mais baixos na dimensão **“Despersonalização”**, o que pode significar que os sujeitos que orientam os seus comportamentos e atitudes baseados na confiança, honestidade, na segurança familiar e na preocupação com o bem-estar dos outros são possivelmente menos propensos à **“Despersonalização”**.

Por último, e verificando ainda os resultados dos gráficos 8, 9 e 10, conclui-se que quando se relaciona os valores de vida **“Preocupação com os outros”**, **“Lealdade à família ou grupo”** e **“Responsabilidade”**, os sujeitos apresentam níveis moderados bastante significativos na dimensão **“Realização Profissional”**, o que pode significar que os sujeitos que orientam os seus comportamentos e atitudes baseados na confiança, honestidade, na segurança familiar e na preocupação com o bem-estar dos outros se sentem razoavelmente realizados na sua atividade profissional.

3. Conclusão

As exigências da sociedade atual causam um impacto significativo na vida das pessoas que, cada vez mais, tentam adaptar-se a situações que, em muitos casos, não estão preparadas para enfrentar. Deste modo, é crescente a preocupação com as consequências dos eventos stressantes, pelo que o equilíbrio entre a vida familiar, social e profissional é extremamente importante para a saúde mental dos indivíduos.

As diversas recomendações europeias sobre o problema dos riscos psicossociais que culminaram no recente relatório sobre a situação na união europeia, implicam que a investigação possa, para além dos fatores organizacionais e estruturais, procurar identificar que tipo de elementos de cariz individual, em sede emocional e cognitiva, podem levar a um

assumir de comportamentos que, de alguma forma, sejam contributivos para atenuar as consequências daqueles riscos.

Esta preocupação teve como principal exemplo o recente relatório sobre a realidade europeia (Psychosocial Risk Assessments, 2012). Nesta perspetiva, os valores de vida constituem uma forma de estar e de ser face ao contexto. Assim, atendendo à inexistência de estudos que relacionem esses valores com uma das consequências mais graves como é o *burnout*, optámos por investigar essa realidade na referida amostra.

Com a presente investigação pretendeu-se perceber se existe uma relação condicionante entre os valores de vida dos sujeitos e o *burnout*, avaliando a possível relação entre as diferentes variáveis constantes do Life Values Inventory (LVI) e do Maslach Burnout Inventory (MBI).

Tendo em conta a pesquisa efetuada, consideramos que esta investigação contribui significativamente para a atribuição de dados novos para a Psicologia, uma vez que não nos parece existir estudos que relacionem os valores de vida e o *burnout*. Daí a impossibilidade de comparar o presente estudo com outros semelhantes.

Com a revisão da literatura, verifica-se que os resultados apresentados relativamente aos níveis de *burnout* neste tipo de amostra se aproximam da maioria dos estudos encontrados. Segundo defende Schmitt *et al* (2010) são inúmeras as variáveis que atuam sobre o comportamento do ser humano, no entanto relativamente aos valores transmitidos pela família, a literatura vem comprovar que os mesmos exercem uma enorme influência nas ações dos indivíduos.

Na sequência do tratamento estatístico realizado, pode-se, efetivamente, concluir que determinados valores de vida cristalizados, nomeadamente a **“Responsabilidade”**, a **“Lealdade à família”** e a **“Preocupação com os outros”**, podem servir de estratégias de *coping* no combate ao *burnout*, na medida em que, através da análise efetuada, se verificou que os sujeitos que apresentam uma relação forte com os valores de vida mencionados tendem a apresentar níveis mais baixo de *burnout*.

Considera-se que os resultados do presente estudo poderiam ser potenciados se o mesmo fosse baseado numa amostra com um maior número de inquiridos, pelo que, no futuro, será interessante alargar o estudo a uma corporação maior ou abranger diversas corporações numa determinada região. Em estudos futuros seria ainda importante a realização de uma investigação longitudinal para perceber se os valores de vida prioritários se mantêm ao longo da atividade profissional. Outra possibilidade seria avaliar de que forma os valores de vida podem funcionar como estratégias de *coping* em diversas áreas profissionais.

Esperamos que a presente investigação tenha contribuído para um melhor entendimento da presença dos valores de vida na atividade profissional dos indivíduos e que, de alguma forma, este estudo possa influenciar futuras investigações nesta área.

"A compulsão pelo trabalho implica quase sempre um afastamento do mundo real. Entregarmo-nos de corpo e alma a esta ocupação pode parecer-nos gratificante por questões de poder e estatuto, mas quase sempre acaba por nos superar humanamente. Assim, abandonarmo-nos ao individualismo competitivo, à permanente busca de afirmação e reconhecimento social, implica correr o risco de nos alienarmos da realidade e dos nossos valores e permitirmos que o vazio emocional se instale definitivamente."

Cláudia Freitas

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrahim, G. (2008). *O Papel dos valores pessoais nas decisões de carreira*. Revista Contemporânea de Economia e Gestão. Universidade Católica de São Paulo: Brasil.
- Afonso, P. (2008). *Burnout e o significado do trabalho: a importância das redes sociais em guardas prisionais*.
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2010).
- Almeida, L. (2005). *Life Values Inventory (LVI): Um estudo com mulheres portuguesas*. Universidade Independente: Centro de Investigação e Intervenção em Psicologia.
- Almeida, L., & Tavares, P. (2009). *Valores de vida em estudantes universitários de cursos tecnológicos e de humanidades*. Avaliação Psicológica (Porto Alegre), 8 (2), 153-168. ISSN 2175-431 (versão online). Lisboa: Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S167704712009000200002&script=sci_arttext
- Almeida, M. L., & Lopes, M. (2004). Inventário dos valores de vida: Estudo com adultos trabalhadores. *Revista do Comportamento Organizacional e Gestão*, 10(2), pp. 189-206.
- Antunes, S. (2012). Os psicólogos e os riscos psicossociais. *Revista da Ordem dos Psicólogos*. Recuperado de https://www.ordemdospsicologos.pt/ficheiros/newsletters/psis21_n_02_web.pdf.
- Areias, M., & Comandule, A. (2007). *Qualidade de vida, stresse no trabalho e síndrome de burnout*.
- Batista, M. N. (2005). *Avaliação de depressão, síndrome de burnout e qualidade de vida em bombeiros*. Psicologia Argumento. Curitiba.
- Brown, D., & Crace, R. C. (1995). Values and life role decision making. *Career Development Quarterly*, pp. 211-223.
- Brown, D., & Crace, R. C. (1996). *Life Values Inventory*. Chapel Hill, NC: Life Values Resources.
- Burger, M. A. F. (2002). *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. Casa do Psicólogo. São Paulo.
- Caramelo, R. F. R. (2010). *Síndrome de Burnout e a sua relação com o trabalho dos médicos*. Dissertação de Mestrado. Instituto de Ciências Biomédicas Abel Salazar.

Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2004). *Análise fatorial do Maslach Burnout Inventory (MBI) em uma amostra de professores de instituições particulares*. Psicologia em estudo, 9(3), 499-505.

European Agency for Safety and Health at Work Research (Condições de Trabalho na União Europeia)

Ferreira, F. & Borges, C. (2010). Síndrome de burnout: uma reflexão literária sobre a ocorrência em docentes do ensino superior. *Revista Eletrônica do Curso de Pedagogia do Campus Jataí – UFG*.

Ferreira, M., Fernandes, H., & Silva, A. (2009). *Valores organizacionais: um balanço da produção nacional no período de 2000 a 2008 nas áreas de administração e psicologia*. Revista de Administração Mackenzie, 10, 84-100.

Fundação Europeia para a Melhoria das Condições de Vida e de Trabalho (2010).

Genuíno, S., Gomes, M., & Moraes, E. (2009). *O Estresse ocupacional e a Síndrome de Burnout no ambiente de trabalho: suas influências no comportamento dos professores da rede privada do Ensino Médio de João Pessoa*. Revista Anagrama: Revista Científica Interdisciplinar de Graduação. Cidade Universitária, São Paulo: Brasil. Recuperado de <http://www.revistas.univerciencia.org/index.php/anagrama/article/viewFile/6739/6085>

Gil-Monte, P. R., & Peiró, J. M. (1999). Perspetivas teóricas y modelos interpretativos para el estudio del síndrome de quemarse por el trabajo. *Anales de Psicología*, vol. 5, n.º 2, pp. 261-268. Murcia:Espanha.

Kamia, M., & Porto, J. (2011). Comportamento proativo nas organizações: o efeito dos valores pessoais. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 31 (3), pp. 456-467.

Kristensen, C., Schaefer, L., & Busnello, F. (2010). Estratégias de coping e sintomas de stress na adolescência. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 27 (1), 21-30 (versão online). Recuperado de <http://www.scielo.br/pdf/estpsi/v27n1/v27n1a03.pdf>.

Lamia, A., Santos, A., Clara, A., Mendes, C., Oliveira, E., Inácio, F., Teixeira, M., Vaz, N., Cunha, P., Tenreiro, P., Oliveira, R., Silva, S., Coutinho, S., Costa, S., & Lucas, S. (sem data). *O burnout e as estratégias de coping dos docentes do Instituto Piaget*. Viseu: Instituto Superior de Estudos Interculturais e transdisciplinares/ Instituto Piaget.

Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York. Springer.

Leiter, M. P., & Schaufeli, W. B. (1996). *Consistency of burnout construct across occupations*. Anxiety, Stress & Coping: An international journal, 9(3).

- Lipp, M. E. N., & Malagris, L. E. N. (2008). *O Stress emocional e o seu tratamento. Psicoterapias cognitivo-comportamental: um diálogo com a psiquiatria*, pp. 475-490.
- Lisboa, C., Koller, S. H., Ribas, F. F., Bitencourt, K., Oliveira, L., Porciuncula, L.P., et al. (2002). Estratégias de *coping* de crianças vítimas de violência doméstica. *Psicologia: Reflexão Crítica*, 15 (2), pp. 345-362.
- Lucas, I., & Ruivo, A. (2009). Valores de vida dos discentes do Ensino Superior: área da saúde. *Revista de Ciência da Saúde da ESSCVP*, 1, 21-31. (versão online). Recuperado de http://www.google.pt/#hl=ptPT&sclient=psyab&q=revista+da+ciencia+da+sa%C3%BAde+da+ESSCVP%2Blucas+e+ruivo&oq=revista+da+ciencia+da+sa%C3%BAde+da+ESSCVP%2Blucas+e+ruivo&gs_l=serp.3...12029.21044.2.21321.28.24.4.0.0.3.777.7487.0j2j2j3j5j3j2.17.0...0.0.JXXvtggvPJE&pbx=1&bav=on.2,or.r_gc.r_pw.r_qf.,cf.osb&fp=64203c4917df4765&biw=1441&bih=689.
- Mallmann, C., Palazzo, L., Carlotto, M. & Aerts, D. (2009). *Fatores associados à síndrome de burnout em funcionarios públicos municipais*. Psicologia: teoria e prática. Universidade Luterana do Brasil: Canoas.
- Marques, F. (2011). *As percepções da cultura organizacional e a síndrome de burnout*. Universidade Técnica de Lisboa: Instituto Superior de Economia e Gestão.
- Martins, M. (2001). *Fatores de risco psicossociais para a saúde mental*. Escola Superior de Enfermagem de Viseu.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout: how organization cause, personal stress and what to do about it*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C., Jackson, S. & Leiter, M. P. (1996). *Maslach burnout inventory manual*. Palo Alto.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (1999). *Fonte de prazer ou desgaste? Guia para vencer o estresse na empresa*. Campinas: Papirus.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job Burnout. *Annual Review of Psychology*, 52, 397-422.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2008). Burnout: 35 years of research and practice. *Carrer Development International*, Vol 14, n.º 3.
- Mendes, A. & Tamayo, A. (2001). *Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho*. *Psico-USF*, 6, 39-46.

- Moreno, F., Gil, G., Haddad, M., & Vannuchi, M. (2011). Estratégias e intervenções no enfrentamento da Síndrome de Burnout. *Revista de Enfermagem UERJ*, 19 (1), 140-145. Rio de Janeiro, RJ: UERJ. Recuperado de <http://www.facenf.uerj.br/v19n1/v19n1a23.pdf>.
- Murta, S. G. & Troccoli, B. T. (2007). Stress ocupacional em bombeiros: efeitos de intervenção baseada em avaliação de necessidades. Campinas.
- Nunes, M. L. (2008). *As influências do ambiente de trabalho no surgimento da Síndrome de Burnout*. Criciúma.
- Organização Mundial da Saúde. (2005). Relatório sobre a saúde mental no mundo. Brasília: OMS.
- Pereira, A. M. T. B. (2002). *Burnout: quando o trabalho ameaça o bem-estar do trabalhador*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Pocinho, M., & Perestelo, C. (2011). Um ensaio sobre burnout, engagement e estratégias de coping na profissão docente. *Educação e Pesquisa (São Paulo)*, 37 (3), 513-528 (versão online). Recuperado de http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S151797022011000300005&script=sci_arttext
- Psychosocial Risk Assessments (2012). Slic Inspection Campaign Final Report. The Committee of Senior Labour Inspectors.
- Ramos, A. L. M. (2002). *Estratégias de enfrentamento do estresse*. Centro Universitário Salesiano de São Paulo. Lorena.
- Ramos, S. & Carvalho, A. (2007). *Nível de stress e estratégias de coping dos estudantes do 1.º ano do Ensino Universitário de Coimbra*. Universidade de Coimbra: Portugal.
- Ribeiro, J.L.P. (2005). *Introdução à Psicologia da Saúde. Saúde, bem-estar e qualidade de*
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press.
- Sampaio, D., Patrão, I. & Santos, R. (2010). *Burnout, stresse profissional e ajustamento emocional em Professores do Ensino Básico e Secundário*.
- Santos, J. (2009). *A síndrome de burnout: uma análise social e psicodinâmica*. Revista Científica Eletrônica de Psicologia da Faculdade de Ciências da Saúde da Garça.
- Schaudeli, W., Leiter, M., Maslach, C. (2008). *Burnout: 35 years of research and practice*. Carrer Developmente International, vol. 14, n.º 3.
- Schaufeli, W., Bakker, A., Hoogdoin, K., Schaap, C. & Kadler, A. (2001). On the clinical validity of the Maslach Burnout Inventory and the burnout measure. *Psychology & Health*, 16, 565-582.

- Schmitt, A., Brum, B., Munhoz, C., Rodrigues, A. T., Rodrigues, A. A., Moro, A., & Costenaro, R. (2010). *Valores de vida na perspectiva dos adolescentes. Responsabilidade socioambiental (Santa Maria)*. Centro Universitário Franciscano: Brasil.
- Silva, F. (2011). *Síndrome de burnout: descrição ou explicação*. Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM).
- Silva, L. C. F., Lima, F. B. & Caixeta, R. P. (2010). *Síndrome de burnout em profissionais do Corpo de Bombeiros*. *Mudanças-Psicologia da Saúde*, 18 (1-2), pp. 91-100. Centro Universitário de Patos de Minas.
- Silva, M. C. M., & Gomes, A. R. S. (2009). Stress ocupacional em profissionais de saúde: um estudo com médicos e enfermeiros portugueses. *Estudos de psicologia*, 14 (3), pp. 239-248.
- Sousa, I., Mendonça, H., Zanini, D., & Nazareno, E. (2009). Estresse Ocupacional, coping e burnout. *Revista Estudos*. Goiânia, Vol. 36, n.º ½.
- Super, D. E. (1990). *A life-span approach to career development*. In D. Brown, et al (Eds.). *Career Choice Development*, 2.^a edição, pp. 197-261. San Francisco: Jossey-Bass.
- Tecedeiro, M. (2010). *Estudo exploratório sobre burnout numa amostra portuguesa: o narcisismo como variável preditora da síndrome de burnout*.
- Vaz Serra, A. (2000). *A vulnerabilidade ao stresse*. *Psicologia Clínica*, 21, (4), pp. 261-278.
- Vaz Serra, A. (1999). *O stress na vida de todos os dias*. Coimbra. *Vida*, pp. 94-95. Coimbra: Quarteto.
- Vieira, I. (2010). *Conceito(s) de burnout: questões atuais da pesquisa e a contribuição da clínica*. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 122, 269-276.
- Zaffari, N., Peres, V., Carlotto, M., & Camara, S. (2009). *Síndrome de burnout e estratégias de coping em professores: diferença entre géneros*. *Psicologia*, 1 (2), 1-12. *Psicologia: IESB* (versão online). Universidade Luterana: Brasil.

ANEXOS

ANEXO I

Pedido de autorização ao Comandante da Companhia de Bombeiros Sapadores de Coimbra para
realização da investigação

Boa tarde

Claro que autorizo.

Sugiro que venha à CBS apresentar o questionário e respectivos objectivos a cada piquete e nessa altura efectue a distribuição dos mesmos.

Cumprimentos

Avelino João Carvalho Dantas

Comandante

Companhia de Bombeiros Sapadores de Coimbra

Avenida Mendes da Silva

3030-193 Coimbra

Telef. +351 239792800

Fax: +351 239792809

E-mail: cbs@cm-coimbra.pt

dantas.ajc@cm-coimbra.pt

De: Sónia Murta [mailto:sonia.murta@cm-coimbra.pt]

Enviada: quarta-feira, 27 de Março de 2013 12:36

Para: dantas.ajc@cm-coimbra.pt

Cc: ana.malho@cm-coimbra.pt; 'Mafalda Horta e Vale'

Assunto: Dissertação - Aplicação de Questionários

Boa tarde Sr. Comandante Tenente Coronel Avelino Dantas:

No âmbito da unidade curricular de Dissertação do referido Mestrado, gostaria de poder contar com a colaboração de V. Exa. no sentido de ser autorizada a aplicação do questionário **Inventário de Valores de Vida (LVI)**, validado para a população portuguesa por Almeida e Pinto (2002) e MBI (Maslach Burnout Inventory), Inventário de Burnout de Maslach e Jackson (1986) adaptado por Cruz e Melo (1996), na Companhia de Bombeiros Sapadores. O referido estudo pretende avaliar em que medida é que os valores de vida cristalizados individualmente poderão funcionar como estratégias de *coping*, para prevenir e/ou atenuar a Síndrome de *Burnout* .

Assim, solicito que seja autorizada por V. Exa. a possibilidade de distribuição entre os elementos da Companhia dos referidos questionários, cuja análise será de toda a importância no âmbito do tema do meu mestrado, disponibilizando-me desde logo para fornecer a V. Exa. os resultados dos mesmos, caso seja do seu interesse.

Aguardo deferimento ao solicitado.

Com os melhores cumprimentos,

Sónia Murta

ANEXO II

Consentimento informado



Informação

O presente estudo é elaborado no âmbito da unidade curricular *de* Dissertação, do Mestrado de Psicologia Social e Organizacional do Instituto Superior de Línguas e Administração de Leiria, e pretende avaliar em que medida é que os valores de vida cristalizados individualmente poderão funcionar como estratégias de *coping*, para prevenir e/ou atenuar a Síndrome de *Burnout*?

Para a realização do referido estudo utilizámos o **Inventário de Valores de Vida (LVI)**, validado para a população portuguesa por Almeida e Pinto (2002) e o **MBI (*Maslach Burnout Inventory*)**, **Inventário de Burnout de Maslach e Jackson** (1986) adaptado por Cruz e Melo (1996).

Os questionários em questão serão anónimos, salvaguardando dessa forma o sigilo das informações nelas contidas.

Agradecemos a colaboração, bem como o tempo que irá disponibilizar para a realização do presente inquérito.

Sónia Murta ¹

Doutor José de Magalhães ²

¹ Discente do Mestrado de Psicologia Social e Organizacional – ISLA

² Orientador da unidade curricular de Dissertação

ANEXO III

MBI (*Maslach Burnout Inventory*), Inventário de Burnout de Maslach e Jackson (1986)
adaptado para a população portuguesa por Cruz e Melo (1996)



MBI (Maslach Burnout Inventory), Inventário de Burnout de Maslach e Jackson

Leia cuidadosamente cada afirmação e assinale com uma cruz (x) apenas a resposta que melhor descreva o que **sente sobre o seu trabalho**. Assinale para cada afirmação a frequência com que vive ou sente cada uma das situações a seguir descritas, utilizando um valor de 0 a 6 segundo a seguinte escala:

0 *nunca*; 1 *algumas vezes por ano*; 2 *todos os meses*; 3 *algumas vezes por mês*; 4 *todas as semanas*; 5 *algumas vezes por semana*; 6 *todos os dias*

	0	1	2	3	4	5	6
1. Sinto-me emocionalmente vazio (a) devido ao meu trabalho.							
2. Sinto-me no limite das minhas forças no final de um dia de trabalho.							
3. Sinto-me cansado (a) quando me levanto de manhã e tenho de enfrentar mais um dia de trabalho.							
4. Posso facilmente compreender o que os meus utentes sentem.							
5. Sinto que trato alguns utentes de forma impessoal, como se fossem objectos.							
6. Trabalhar com pessoas durante todo o dia exige-me muito esforço.							
7. Empenho-me eficazmente nos problemas dos meus utentes.							
8. Sinto-me a ceder devido ao meu trabalho.							
9. Tenho a sensação de, através do meu trabalho, ter uma influência positiva nas pessoas.							
10. Tornei-me mais insensível às pessoas desde que tenho este trabalho.							
11. Receio que este trabalho me torne emocionalmente mais duro.							
12. Sinto-me cheio (a) de energia.							
13. Sinto-me frustrado (a) pelo meu trabalho.							
14. Sinto que o meu trabalho é demasiado pesado.							
15. Não me preocupo verdadeiramente com o que acontece a alguns dos meus utentes.							
16. Trabalhar em contacto directo com o público stressa-me demasiado.							
17. Consigo facilmente criar um ambiente descontraído com os meus utentes.							
18. Sinto-me rejuvenescido (a) quando consigo estabelecer uma relação próxima com os utentes no meu trabalho.							
19. Realizei muitas coisas que valeram a pena neste trabalho.							
20. Sinto que esgotei todos os recursos.							
21. No meu trabalho, resolvo os problemas emocionais com muita calma.							
22. Tenho a sensação de que os meus utentes me consideram responsável por alguns dos seus problemas.							

2 Adaptado de MBI (Ribeiro, 2007)

ANEXO IV

Inventário de Valores de Vida (LVI), de Grace e Brown (1996) validado para a população portuguesa por Almeida e Pinto (2002).



Inventário dos Valores de Vida (LVI)

Idade: ____ Sexo: F ____ M ____

Situação Familiar: Solteiro ____ Casado ____ União de Facto ____ Divorciado ____ Viúvo ____

Número de filhos: ____

Instruções

Valores são crenças que influenciam o comportamento das pessoas e a tomada de decisão. Por exemplo, se a pessoa acredita que é importante dizer a verdade tentará ser verdadeira nos seus compromissos com os outros. De seguida vai encontrar uma lista de crenças que orientam o comportamento das pessoas e que as ajudam a tomar decisões importantes. Leia cada uma delas e escolha a resposta (1-5) que *melhor descreve* a frequência com que essa crença orienta o seu comportamento.

Antes de começar, complete o exemplo que se segue fazendo um círculo à volta do número que melhor descreve como esta crença orienta o seu comportamento actual.

Quase nunca guia o meu comportamento	Por vezes guia o meu comportamento	Quase sempre guia o meu comportamento
--	--	---

1. Ser saudável

1

2

3

4

5

Se a crença “ser saudável” quase nunca orienta o seu comportamento, faça um círculo à volta do número 1. Se “ser saudável” orienta quase sempre o seu comportamento, faça um círculo à volta do número 5. Se a melhor resposta para si se situa entre 1 e 5, faça um círculo à volta do número (2, 3 ou 4) que descreve *mais exactamente* como esta crença orienta o seu comportamento. Agora está preparado para começar. Leia cada frase com atenção e assinale apenas uma resposta. Geralmente a sua primeira ideia é o melhor indicador do que sente. Assinale todas as frases. Não existem respostas certas nem erradas. As suas escolhas devem descrever os seus próprios valores, e não os valores de outros.

	Quase nunca guia o meu comportamento		Porvezes guia o meu comportamento		Quase sempre guia o meu comportamento	
1. Procurar novos desafios	A	1	2	3	4	5
2. Ser apreciado(a) pelos outros	B	1	2	3	4	5
3. Proteger o ambiente	C	1	2	3	4	5
4. Ser sensível às necessidades dos outros	D	1	2	3	4	5
5. Dar novas ideias	E	1	2	3	4	5
6. Ter sucesso económico	F	1	2	3	4	5
7. Cuidar do meu corpo	G	1	2	3	4	5
8. Não dar demasiada importância aos elogios	H	1	2	3	4	5
9. Tomar as minhas próprias decisões	I	1	2	3	4	5
10. Aceitar o meu lugar na família e nos grupos a que pertença	J	1	2	3	4	5
11. Ter tempo para mim próprio(a)	K	1	2	3	4	5
12. Ser de confiança	L	1	2	3	4	5
13. Utilizar a ciência em favor do progresso	M	1	2	3	4	5
14. Acreditar num poder superior	N	1	2	3	4	5
15. Melhorar o meu desempenho	A	1	2	3	4	5
16. Ser aceite pelos outros	B	1	2	3	4	5
17. Cuidar do ambiente	C	1	2	3	4	5
18. Ajudar os outros	D	1	2	3	4	5
19 Criar coisas novas ou ter ideias novas	E	1	2	3	4	5
20. Ganhar dinheiro	F	1	2	3	4	5
21. Estar em boa forma física	G	1	2	3	4	5
22. Ser discreto(a) em relação aos meus sucessos	H	1	2	3	4	5
23. Dar a minha opinião	I	1	2	3	4	5
24. Respeitar as tradições da minha família e dos grupos a que pertença	J	1	2	3	4	5
25. Ter tempo calmo para pensar	K	1	2	3	4	5
26. Ser honesto	L	1	2	3	4	5
27. Saber coisas sobre Ciência	M	1	2	3	4	5
28. Acreditar que existe algo superior a nós	N	1	2	3	4	5
29. Trabalhar arduamente para fazer as coisas cada vez melhor	A	1	2	3	4	5
30. Sentir-me como parte de um grupo	B	1	2	3	4	5
31. Contribuir para a beleza da natureza	C	1	2	3	4	5
32. Preocupar-me com os direitos dos outros	D	1	2	3	4	5
33. Descobrir coisas novas ou ideias novas	E	1	2	3	4	5
34. Ser rico(a) (ter muito dinheiro ou muitos bens)	F	1	2	3	4	5
35. Ser bom num desporto (ser atlético)	G	1	2	3	4	5
36. Evitar louvores por objectivos atingidos	H	1	2	3	4	5
37. Fazer as coisas à minha maneira	I	1	2	3	4	5
38. Tomar decisões pensando na minha família ou grupos a que pertença	J	1	2	3	4	5
39. Ter um lugar privado para onde ir	K	1	2	3	4	5
40. Cumprir com as minhas obrigações	L	1	2	3	4	5
41. Usar a matemática para resolver problemas	M	1	2	3	4	5
42. Viver em harmonia com as minhas crenças espirituais	N	1	2	3	4	5

Validado para a população portuguesa por Almeida e Pinto (2002)