

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**A RELAÇÃO DAS EXIGÊNCIAS E CONTROLO DO
TRABALHO COM O *BURNOUT*: O PAPEL
MODERADOR DA INSEGURANÇA NO EMPREGO**

Gabrieli Nonato de Souza

**MESTRADO EM PSICOLOGIA DOS RECURSOS HUMANOS,
DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES**

2022

UNIVERSIDADE DE LISBOA
FACULDADE DE PSICOLOGIA



**A RELAÇÃO DAS EXIGÊNCIAS E CONTROLO DO
TRABALHO COM O *BURNOUT*: O PAPEL
MODERADOR DA INSEGURANÇA NO EMPREGO**

Gabrieli Nonato de Souza

Dissertação orientada pela Professora Doutora Vania Sofia Gomes Carvalho

**MESTRADO EM PSICOLOGIA DOS RECURSOS HUMANOS,
DO TRABALHO E DAS ORGANIZAÇÕES**

2022

Agradecimentos

À professora Doutora Vânia Sofia Carvalho, por toda a disponibilidade, paciência, apoio e orientação ao longo deste ano. Foi essencial a sua dedicação para permitiu-me dar o melhor para a realização deste trabalho. Também agradeço à Professora Doutora Maria José Chambel e à Professora Doutora Alda Santos pela partilha de conhecimento e orientação.

Agradeço a toda a minha família por serem a minha inspiração, por acreditarem em mim, e sempre ter-me dado apoio neste percurso duro. Sabendo que não foi somente uma conquista minha mas uma conquista que consideramos ser de todos. Por todo o incentivo, e amor incondicional, dedico esta dissertação a todos vocês. Obrigado por serem a minha base fundamental na vida!

À minha grande amiga da faculdade, Teresa, que sempre compartilha a dor e stress junto comigo. Durante este 5 anos também percebeu as frustrações e júbilo de estudar psicologia.

Agradeço à Ângela e Cassia por serem umas ultra colegas e companheiras neste último ano e por me dar força quando mais precisei.

Com a entrega desta dissertação vem também um sentimento de nostalgia, pelo que não posso deixar de agradecer a todos aqueles que fizeram parte destes meus últimos cinco anos. É com grande carinho que vos digo a todos: Obrigada!

A todos, muito obrigada por essa aventura!

Índice

Resumo	6
<i>Abstract</i>	6
Introdução	1
Enquadramento teórico	5
Exigências, controlo no trabalho e o burnout.....	5
Insegurança no emprego.....	9
Método	12
Procedimento e Amostra	12
Medidas	13
Variáveis independente	13
Variável dependente.....	14
Variável moderadora.....	15
Análise de dados.....	15
Resultados	16
Estatística Descritiva e Correlações	16
Teste de Hipóteses.....	17
Discussão	20
Limitações e Sugestões para Estudos Futuros.....	22
Implicações Práticas.....	24
Referências Bibliográfica	26

Índice de Tabelas

Tabela 1 - Média (M), Desvio-Padrão (DP) e Correlações entre as Variáveis em Estudo 14

Tabela 2 - Análise de Efeitos e Moderação entre as Variáveis em Estudo 14

Índice de Figuras

Figura 1 - Gráfico representativo da interação entre o controlo no trabalho e o burnout, e o efeito moderador da insegurança no emprego 15

Resumo

O presente estudo tem como principal objetivo analisar o papel moderadora da insegurança no emprego na relação das exigências e controlo com o *burnout*. Os dados foram recolhidos numa amostra total de 839 respostas de colaboradores de uma empresa de telecomunicações, em teletrabalho durante a situação pandémica. Tendo as hipóteses de investigação sido parcialmente corroboradas, os resultados evidenciam uma relação positiva entre as exigências do trabalho e o *burnout*. Ainda demonstra uma relação entre o controlo no trabalho e o *burnout* é negativo. Porém não suportam a hipótese de moderação da insegurança no emprego para intensificar as exigências do trabalho com o *burnout*, e para enfraquecer a relação do controlo com o *burnout* (mesmo tendo sido significativa). Este estudo contribuir para a literatura ao permitir uma melhor compreensão dos efeitos que a insegurança no emprego tem sobre o bem-estar dos trabalhadores, em específico do papel moderador da insegurança no emprego no contexto das organizações, utilizando como base o modelo das exigências e controlo de trabalho, assim como também contribuiu para perceber a importância que o controlo no trabalho tem na redução do *burnout*. São apresentadas algumas implicações práticas, assim como limitações e sugestões para estudos futuros.

Palavras-chaves: insegurança no emprego; bem-estar; exigências do trabalho; controlo no trabalho; burnout

Abstract

The aim of the present study is to analyze the moderator role of job insecurity in the relation between job demands and job control with burnout. Data was collected from a sample of 839 employees of a telecommunications company, in a home office during the pandemic. Having the

study hypothesis partially corroborated, the results showcased a positive relation between job demands and burnout. They also demonstrate that the relationship between job control and burnout is negative. However, they do not support the hypothesis where the moderating role of job insecurity turns the relation between job demands and burnout stronger, and the relation between job control and burnout weaker (even though it has a significant relation). This study contributes to the literature by allowing a better understanding of the effects job insecurity has on workers' well-being, especially to understand the moderator role of job insecurity in an organizational context by using the job demand-control model as a framework, and also contributes to understand the importance that job control has in reducing burnout. Some practical implications, as well as, limitations and suggestions for future studies are presented.

Keywords: job insecurity; well-being; job demand; job control; burnout

Introdução

De acordo com a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), Portugal é considerado um dos cinco países onde entre 2007 e 2013 pioraram as condições económicas e o apoio dado a quem fica numa situação de desemprego, tornando-se o quarto país da OCDE onde trabalhadores têm menos segurança no mercado de trabalho (Araújo, 2017; Cantante, 2018). As medidas de apoio diretas e indiretas ajudaram a amortecer o choque económico. As medidas de manutenção do emprego limitaram as perdas de postos de trabalho e a taxa de desemprego é situada em 6,3% no terceiro trimestre de 2021, mantendo-se abaixo dos níveis anteriores à crise despoletada pela pandemia em 2020 (6,6% em 2019). Um dos aspetos que foi destacado nos dados da OCDE para explicar esta insegurança no emprego foi o *job strain*, que se trata do desgaste tanto físico como psicológico no ambiente de trabalho, onde podemos incluir fatores de natureza psicossociais como a relação com colegas, o seu nível de exigências no trabalho e, o controlo sobre a tomada de decisão para efetuar as exigências. (Cantante, 2018; Mamede et al, 2020).

Tendo em conta um relatório da OCDE do ano de 2021, ao avaliar a situação económica de Portugal, percebeu-se que a pandemia afetou o país em vários aspetos, nomeadamente, a persistente fraqueza da atividade económica devido às ruturas no abastecimento e às restrições para conter a pandemia poderão vir a desencadear novas perdas de postos de trabalho e insolvências de empresas financeiras vulneráveis. A crise veio acentuar o risco de aumento da pobreza e das desigualdades e colocou o sistema de saúde sob grande pressão (OCDE, 2021).

Assim, a pandemia da COVID-19 tornou-se um acontecimento relevante para a insegurança a nível global. Os reflexos económicos que a pandemia trouxe foram tanto de curto, médio e a longo prazo à escala mundial, indicando que o processo de recuperação económica será

gradual e lento para todos (Thunstrom et al, 2020). Esta situação trouxe um grande e severo impacto às empresas, estabelecendo fortes e graves medidas de *layoffs* (Mamede et al, 2020), *downsizing* e/ou mesmo despedimento de pessoal (Shoss, 2017; Manyika et al, 2021), especialmente em empresas pequenas e médias devido ao prejuízo financeiro que estas iriam sofrer (Nassif et al, 2020). Com o facto de o COVID-19 ter proliferado rapidamente, surgiu a necessidade imediata das pessoas e a sociedade em si se adaptarem a uma nova realidade para desacelerar a transmissão comunitária do vírus, (Cruz et al, 2020; Mamede et al, 2020); com a quarentena, o contexto organizacional adotou o teletrabalho como uma solução, e trouxe um novo olhar das pessoas a respeito do trabalho remoto (Mamede et al, 2020; Manyika et al, 2021), pois este tornou-se uma necessidade de adaptação imediata para uma grande parte dos trabalhadores (Cruz et al, 2020).

Cientistas políticos e sociólogos sugerem que o trabalho inseguro é um fator negativo que leva à falta de solidariedade social dos indivíduos (ou seja, a preocupação com o bem-estar de outros é desfavorecido) (De Witte et al, 2022). A partir desta ideia, para obter fundamentos psicológicos sobre esta perspetiva negativa da insegurança no trabalho como atitudes e comportamentos socialmente importantes, foi introduzida a ideia de insegurança no trabalho nacional percebida, que reflete a perceção de um indivíduo de que a insegurança no emprego é mais ou menos prevalente na sua sociedade, ou seja, país. No estudo de De Witte et al, (2022) foi analisada esta perspetiva em três países (EUA, Reino Unido, Bélgica), descobrindo-se que perceções mais altas da prevalência de insegurança no emprego num país estão associadas a maiores perceções de quebra de contrato psicológico do governo e perceções mais pobres sobre como o governo está a lidar com a crise do COVID-19, mas ao mesmo tempo também está

associado a uma maior solidariedade social e ao cumprimento das normas sociais relativas à COVID-19 (De Witte et al, 2022).

A vida profissional tem sido caracterizada por mudanças organizacionais, que são categorizadas tanto como pressões de forças externas (a necessidade de mudança que pode ser planejada para que a organização se possa adaptar a novas condições ambientais, sem prejudicar o equilíbrio estrutural e comportamental) ou internas (criam uma necessidade de mudança na estrutura e no comportamento organizacional e de forma geral pode ser agrupada) (Mendonça et al, 1998) por *layoffs*, *downsizing* (...). Este tipo de mudança no ambiente de trabalho tem a tendência de gerar sentimentos de insegurança no emprego entre trabalhadores (Davy et al, 1997; De Witte, 1999) o que demonstra ter importantes consequências negativas na saúde e bem-estar do mesmo (Schreurs et al, 2010).

A insegurança no emprego tem sido reconhecida como um dos maiores *stressores* que existem no ambiente de trabalho (De Witte, 1999). De Witte (1999) and Probst (2002) consideram a insegurança no trabalho como um stressor no ambiente de trabalho que pode resultar em reações de stress, como por exemplo atitudes negativas em relação ao trabalho. Uma característica que se encontra no centro da noção da insegurança no trabalho é o impacto da incerteza, que afeta a variação de resultados tanto ao nível de saúde e bem-estar como sofrimento psicológico, ansiedade e depressão (Roskies et al, 1993), e exaustão emocional ou *burnout* (Dekker & Schaufeli, 1995), e por fim, reclamações psicossomáticas (Ashford et al., 1989; De Witte, 2005). Porém, as medidas mais frequentes no estudo e investigações sobre a insegurança no emprego, em relação a problemas de saúde a longo prazo, são a ansiedade, depressão e o *burnout* (Tilakdharee et al, 2010; De Witte, 2005).

O modelo de exigências e controlo de Karasek (1979) ajuda a compreender os potenciais efeitos da insegurança. Este modelo defende que os efeitos das exigências sobre a saúde e o bem-estar variam de acordo com o grau de controlo que um trabalhador tem sobre as suas tarefas de trabalho. No caso de um indivíduo experienciar altos níveis de exigências e baixo controlo no trabalho, estas podem ser características que predizem o *job strain*. Pode-se esperar também que o controlo alivia o desgaste que colaboradores experienciam no trabalho quando estes se sentem que o seu cargo está sendo ameaçado (Schreurs et al, 2010). O estudo de Schreurs, Van Emmerik et al, (2010) analisou o efeito de *buffer* do controlo em situações laborais como por exemplo, controlo no trabalho e a auto-eficácia no trabalho, na relação entre a insegurança no emprego e a saúde no trabalho. Os resultados apontaram que a ameaça perceptiva de perder o seu trabalho (insegurança no emprego) pode trazer efeitos prejudiciais no seu bem-estar psicológico e na sua saúde (Ashford et al, 1989; Ferrie, 2001; Hellgren & Sverke, 2003; De Witte, 1999).

Estudos anteriores descobriram que o efeito negativo da insegurança no emprego em problemas de saúde tem sido analisado no papel do controlo sobre a situação no local de trabalho em processo. E, a insegurança no emprego tem sido relacionada a diferentes resultados de saúde, a longo prazo, como a depressão e o *burnout* (Dekker & Schaufeli, 1995; Landsbergis, 1988).

O presente estudo foi desenvolvido com recurso a dados recolhidos numa empresa de trabalhadores de telecomunicações, um setor que tradicionalmente não é considerado como tendo uma elevada segurança de emprego mas, ao invés, pela promoção do desenvolvimento de carreiras. No entanto, por eventos recentes que tiveram um impacto grande a nível mundial, este foi um setor que sofreu imensas alterações estruturais, como *downsizing*, *layoffs* e *home office*. Dada a quantidade de despedimentos e perda de emprego, é inegável o interesse e relevância em estudar de que modo a insegurança de emprego pode influenciar os níveis de bem-estar destes

trabalhadores na sua relação entre as exigências do trabalho, e o controlo que o colaborador tem sobre estas exigências que o afetam e, possivelmente podem causar *burnout*. Assim, o objetivo do presente estudo é analisar o efeito das exigências e controlo no *burnout* e, analisar o papel moderador da insegurança no emprego, ou seja, espera-se que, a relação entre as exigências e o *burnout* se intensifique e a relação entre o controlo e o *burnout* enfraqueça.

Em termos práticos, a presente investigação pretende contribuir para a Gestão de Recursos Humanos nas empresas, no sentido de perceber melhor o impacto que as exigências e o controlo sobre trabalho podem ter no bem-estar dos seus colaboradores, bem como, o papel da insegurança no emprego nas situações de stress motivadas por factores externos como a COVID-19 que podem induzir o *burnout*. Adicionalmente são exploradas as diferentes estratégias práticas a partir dos resultados deste estudo para contribuir para o bem-estar dos trabalhadores.

Enquadramento teórico

Exigências, controlo no trabalho e o burnout

O estudo sobre as exigências e controlo no âmbito organizacional têm tido diversas resoluções até o presente momento. Primeiramente o conceito de exigências pode ser denominado como um *stressor* que “é uma exigência, situação ou circunstância que interrompe o equilíbrio de um indivíduo e surge em resposta ao stress do aumento da excitação autonômica” (Lloyd et al., 2002, p. 256), tanto como “os aspetos físicos, psicológicos, sociais ou organizacionais do trabalho que requerem um esforço físico e/ou psicológico” (Karasek, 1979) ou seja são tarefas que precisam ser feitas (Schaufeli & Bakker, 2004).

Por sua vez, o controlo no trabalho é definido como a capacidade de um trabalhador controlar diversos aspectos do seu emprego (Karasek, 1979).

O estímulo de stress sugere que pressões externas e exigências (stressores) podem levar ao desgaste, tensão e problemas de saúde (McClenahan et al, 2007). As exigências são inevitavelmente negativas, mas podem-se tornar stressores quando não cumpridas ou quando exigem esforço extremo, podendo levar à depressão, ansiedade ou esgotamento (Schaufeli & Bakker, 2004), quando faltam recursos de trabalho.

Dos modelos teóricos para avaliar o stress de natureza psicossocial no ambiente de trabalho, o modelo de Karasek (Job Demand-Control) tem sido o mais utilizado em diversos países (Alves et al, 2015). Este modelo mostra que o bem-estar no trabalho pode ser influenciado de duas maneiras: as exigências no emprego e o controlo no emprego, sendo as duas principais dimensões do modelo: as exigências psicológicas e físicas no trabalho (*job demands*), e o grau de latitude de tomada de decisão do trabalhador para controlar tais exigências (*job control*) (Karasek, 1979). Enquanto que as exigências de trabalho são vistas como stressoras, o controlo é visto como moderador do stress. Paralelamente propõe-se também que a motivação para o trabalho aumentará e as oportunidades de aprendizagem e desenvolvimento ocorrerão se as exigências e o controlo forem altos (uma situação de trabalho ativa), mas as baixas exigências e controlo podem levar a atividades de trabalho reduzidas, uma situação passiva (Alves et al, 2015; Karasek & Theorell, 1990). Karasek (1979) também sustenta que a interação entre as exigências e o controlo deve ser mais preditiva de stress do que os efeitos aditivos de altas exigências e baixo controlo (McClenahan et al, 2007).

Durante as últimas três décadas, muitos estudos demonstraram que as características de trabalho podem ter um impacto profundo no bem-estar de empregados (e.g. *job strain*, *burnout*, *work engagement*) (Bakker & Demerouti, 2007). Pesquisas a respeito do assunto revelaram que as exigências do trabalho, tal como alta pressão de trabalho, exigências emocionais e ambiguidade

de papéis, podem por consequência trazer problemas de sono, exaustão e problemas de saúde aos indivíduos (por exemplo, Doi, 2005; Halbesleben e Buckley, 2004). Podemos perceber isto ao ver o modelo de Karasek em que a tensão no trabalho (*job strain*) é causada principalmente pela combinação de altas exigências de trabalho (particularmente a sobrecarga de trabalho e pressão de tempo) e baixo controlo do trabalho e também tensão psicológica e doenças (Karasek, 1979; Schnall et al., 1994). Assim, uma premissa básica no modelo é que os trabalhadores que podem decidir por si mesmos como abordar as suas exigências de trabalho não experienciam *job strain* como a ansiedade relacionada ao trabalho, queixas de saúde, exaustão e insatisfação) (Bakker & Demerouti, 2007).

O *burnout* pode ser definido como um síndrome relacionado ao trabalho caracterizado por uma exaustão emocional (um estado de esgotamento), cinismo (uma atitude indiferente ou distante em relação ao trabalho), e reduzida eficácia profissional (a pessoa adquire um sentimento de incompetência em relação a aspectos sociais e não sociais do trabalho) (Maslach et al, 2001). Porém, Shirom e Melamed (2006), definiram o “*burnout*” como um fenómeno que deve ser percebido de um estado afetivo caracterizado pela exaustão emocional, a fadiga física e a fadiga cognitiva. Logo, pode ver-se que quando há presença de “*burnout*” é identificada por um decréscimo contínuo dos recursos energéticos de “*coping*” (confronto) que leva a uma exposição constante do indivíduo a situações de stress profissional crónico e a acontecimentos de vida stressantes (Melamed et al, 2006; Shirom, 1989, 2003).

Os stressores do trabalho desempenham um papel muito influente no *burnout*, que por sua vez, também é um forte antecedente das respostas ao stress (Demerouti et al. 2001; Landsbergis, 1988). Podemos explicar o efeito do *burnout* e o bem-estar no trabalho através do Modelo de Karasek (JD-C) (DC Model; Karasek, 1979). De acordo com os resultados de alguns estudos

podemos ver essa relação, suportando que as exigências do trabalho estão fortemente relacionadas com o *burnout* (Näring et al, 2006) mas não está negativamente relacionado com o controlo (Kurd et al, 2008; Cheng et al, 2011). Por exemplo, no estudo em que foi analisado como as exigências do trabalho de bombeiros tem efeito no *burnout*; neste estudo corroboram que a exaustão emocional e a despersonalização estão positivamente associadas com as exigências no trabalho mas negativamente associadas com o controlo no trabalho. Assim, compreendemos que as exigências previam a despersonalização e a exaustão emocional; já a realização pessoal não está relacionada com o controlo no trabalho (Lourel et al, 2008). No estudo de Demerouti et al (2001), há uma relação forte entre as exigências e controlo do trabalho com a exaustão e *disengagement*, e o papel mediador do *burnout* entre condições do trabalho e a satisfação com a vida. Há também uma correlação positiva entre as exigências tanto físicas como psicológicas do trabalho e o *burnout* (Rostamabadi et al, 2019). Schaufeli & Bakker (2004) também descobriram que o *burnout* provém das exigências do trabalho e também com as intenções de *turnover* e problemas de saúde. Tendo em consideração a descrição acima, optamos por investigar os níveis significativos destas características que se relacionam com o *burnout* na população de operadores de telecomunicação, definindo então as seguintes hipóteses:

H1: As características de trabalho relacionam-se significativamente com o burnout de tal forma que:

H1 a) As exigências têm uma relação positiva com o burnout

H1 b) O controlo no trabalho tem uma relação negativa com o burnout

Insegurança no emprego

A insegurança no emprego implica a percepção de que o trabalho atual de um indivíduo pode ser perdido (De Witte, 1999). Este conceito de insegurança tem sido definido de diversas maneiras. Muitos estudos adotaram uma visão geral, na qual a insegurança no emprego é concebida como uma preocupação geral sobre a continuidade da existência do emprego no futuro (De Witte, 1999). Este conceito tem três componentes: primeiro, é uma experiência ou percepção subjetiva. A mesma situação pode ser percebida de forma diferente por diferentes colaboradores: alguns sentirão insegurança sem existir uma razão objetiva para isso, enquanto outros podem sentir-se seguros quando o seu emprego estiver de facto ameaçado. A insegurança de emprego também implica incerteza quanto ao futuro. A incerteza é uma experiência duradoura que pode prejudicar a saúde e o bem-estar a curto e longo prazo (Teng et al, 2020). Uma última componente é a dúvida de continuar no mesmo trabalho (De Witte, 1999).

É compreensível que esta percepção reduz o bem-estar; no estudo de Chambel et al (2016), sugeriu-se que a insegurança no trabalho é um dos stressores organizacionais mais significativos em trabalhadores consequentemente afetando de um modo direto e indireto a saúde física, outros estudos reporta a insegurança como causadora de uma doença grave (Probst & Byrd, 2017), e de diferentes formas, como o facto que a insegurança no emprego prolonga a incerteza. Alguns estudos mostram a percepção da insegurança no trabalho como um stressor no trabalho (Ashford et al, 1989), que por sua vez são certas exigências do trabalho tendo consequências negativas uma variedade de indicadores de saúde e bem-estar, como a satisfação no trabalho, *engagement*, *burnout*, bem-estar mental. Assim, a insegurança como stressor integra-se nos riscos psicossociais mais proeminentes no local de trabalho, juntamente com aspectos como a carga de trabalho, a falta

de controlo, ambiguidade de papéis, conflitos de papéis e também más relações interpessoais no trabalho (Teng et al, 2020).

A correlação entre insegurança no trabalho e *burnout* foi encontrada em vários estudos, uma vez que o contacto brusco e contínuo com a insegurança no trabalho tende a resultar em fadiga, sensação de exaustão, ansiedade, depressão, falta de recursos para lidar com as circunstâncias e, inevitavelmente, *burnout* (De Witte, 1999; Landsbergis, 1988; Dekker et al. , 1995, Cheng et al, 2011). Por exemplo, o *burnout* compreende ter sentimentos negativos em relação ao trabalho, em que o indivíduo pode ser pessimista no seu dia-a-dia, e que está relacionado a diferentes variáveis de desempenho no trabalho como a eficácia, absentéismo e satisfação (Gorji, 2011).

Ao seguir com as pesquisas em relação à insegurança no trabalho, um estudo relatou que a insegurança tem uma relação positiva com o desempenho no trabalho por meio da exaustão emocional (Shin & Hur, 2019). Sabendo que de acordo com estudos meta-analíticos feitos por Sverke et al (2002) e outro por Cheng e Chan em 2008, pode ver-se, comparando, os resultados, que é prejudicial estar inseguro sobre o futuro do emprego pois a insegurança correlaciona-se negativamente com o bem-estar mental e a saúde física. Para além de estar associado a reações do stress mental (Burchell, 2009), este pode ser especificado em termos do bem-estar relacionado ao próprio trabalho e por inerência às suas características. A insegurança no trabalho está associada às três dimensões do *burnout* (Dekker e Schaufeli, 1995; De Witte et al, 2010). Uma destas, a exaustão emocional (no sentido de poder sugar a energia e motivação do indivíduo) interfere na própria identidade da pessoa como colaborador no trabalho (caso da dimensão de despersonalização do *burnout*) (Teng et al, 2020).

Também num estudo com funcionários de hospitais e casas de repouso, Landsbergis (1988) descobriu que quatro características do trabalho, para além das exigências de carga de trabalho e latitude de decisão (*job control*), estavam associadas à satisfação no trabalho, tensão física e esgotamento. A insegurança no trabalho foi apontada como uma dessas (De Witte, 1999). Trabalhadores que estão inseguros ao perceber que não têm controlo sobre a decisão de serem dispensados ou não, acabam por conseqüentemente não ganhar um controlo no trabalho como uma característica onde por sua vez percebem a frustração contínua que leva a uma exaustão emocional (Teng et al, 2020).

Dada a situação de ansiedade causada pela COVID-19, as percepções da insegurança no emprego têm um efeito negativo em funcionários de hotéis, manifestando-se como *burnout* (Üngüren et al, 2021).

No estudo de Chambel et al (2016), em que foi investigado o efeito que contratos de agências de trabalho temporário têm no bem-estar, foi reforçada a norma de reciprocidade de Gouldner (1960), que demonstra a importância de uma troca fiel do que é esperado do trabalhador e o que é feito ou recebido pela empresa; quando a troca não é cumprida, o colaborador reduz os próprios investimentos para restabelecer o equilíbrio. Os resultados deste estudo suportam que obter um contrato direto está relacionado a um aumento desejado nas condições do trabalho. Analisando isto com o conceito da insegurança no trabalho podemos perceber que a insegurança é menor quando se recebe um contrato direto, mas indivíduos que mantêm um contrato de trabalho temporário mantêm um nível situado de insegurança, pois não há garantia do futuro. Tendo em conta a literatura acima, para poder estudar a insegurança no trabalho como uma variável moderadora, e como esta afeta a relação entre as características de trabalho e o *burnout*, definimos a seguinte hipótese:

H2: A insegurança de emprego modera a relação entre as características de trabalho e o burnout de tal forma que:

H2 a) A relação entre as exigências e o burnout se torna mais forte.

H2 b) A relação entre o controlo e o burnout se torna mais fraca.

Método

Procedimento e Amostra

O presente estudo teve a sua recolha de dados realizada no âmbito de uma investigação maior, a cargo da Professora Doutora Maria José Chambel numa organização de telecomunicações espanhola, com o propósito de avaliação do teletrabalho e respectivo impacto na saúde e no bem-estar dos trabalhadores. Para o presente estudo, no entanto, foram utilizadas apenas algumas das variáveis da investigação original. Relativamente ao procedimento e recolha de dados, a direção de Recursos Humanos da empresa enviou um e-mail a todos os seus colaboradores, explicando os objetivos do estudo, e foi construído um questionário que, após validação, foi divulgado junto de todos os colaboradores da empresa, tendo sido fornecido um *link* de acesso à resposta ao mesmo através da plataforma SurveyMonkey. A participação no estudo foi voluntária, assegurando o anonimato dos participantes. As variáveis utilizadas para o presente estudo encontram-se abaixo descritas, tendo sido medidas por escalas próprias para o efeito.

A amostra é composta por 839 indivíduos de uma empresa de telecomunicações em regime de teletrabalho pelo menos de forma parcial. Que responderam ao questionário num período de 2 meses (entre os meses de Março e Abril do ano de 2021). Do total da amostra, é constituída maioritariamente por indivíduos do sexo masculino (61%), que corresponde a 512 participantes, e

indivíduos do sexo feminino (39%), contendo 327 participantes. Em relação à idade, na época em que foram recolhidos os dados, 352 (42%) dos participantes que responderam ao questionário tinham entre 30 a 39 anos, 220 (26%) participantes tinham entre 40 a 49 anos, 156 (18,6%) participantes tinham entre 20 a 29 anos, 82 (9,8%) dos participantes tinham entre 50 a 59 anos, 27 (3,2%) participantes tinham entre 60 anos ou mais e 2% (correspondendo a 2 indivíduos) tinham menos de 20 anos.

Medidas

O presente estudo analisa os efeitos das exigências no trabalho e do controlo no trabalho no burnout numa amostra de trabalhadores de telecomunicações. Pretende-se ainda testar se estas relações são moderadas pela insegurança no emprego. Para realizar esta análise foram utilizadas as seguintes escalas:

Variáveis independente

Exigências no trabalho: (Karasek, 1989). Esta variável foi medida utilizando três itens tendo por base o instrumento de medida de Karasek (1989), validada para a população espanhola (Carrillo-García et al, 2016). Os itens utilizados foram os seguintes: (1) *Tengo que realizar una cantidad excesiva de trabajo*, (2) *No tengo tiempo suficiente para realizar mi trabajo*, (3) *Tengo demasiado trabajo para hacer*. Foi pedido aos participantes que avaliassem cada item numa escala de Likert de cinco pontos (1 = *Totalmente en desacuerdo* a 5 = *Totalmente de acuerdo*), apresentando um Alpha de Cronbach de 0.88.

Controlo no trabalho: Esta variável foi medida utilizando um todo de três itens tendo por base o instrumento de medida de Karasek (1989), validada para a população espanhola (Carrillo-García et al, 2016). Os itens utilizados foram os seguintes: (1) *Tengo la posibilidad de decidir cómo organizar mi trabajo*, (2) *Mi trabajo me permite tomar decisiones por mí misma*, (3) *Tengo control sobre lo que sucede en mi trabajo*. Foi pedido aos participantes que avaliassem cada item numa escala de Likert de cinco pontos (1 = *Totalmente en desacuerdo* a 5 = *Totalmente de acuerdo*), apresentando um Alpha de Cronbach de 0.75.

Variável dependente

Burnout: (Gomes, 2012): Em relação ao *burnout*, a variável foi medida utilizando um total de catorze itens divididos em três dimensões (fadiga física, fadiga cognitiva e exaustão emocional) tendo por base o instrumento de medida *Shirom-Melamed Burnout Measure (SMBM)* (Shirom & Melamed, 2006). Esta versão da medida foi validada para a população espanhola (Shirom, 2009). Exemplos de alguns itens utilizados foram os seguintes: (2) *Me siento incapaz de ser sensible a las necesidades de los otros (ej: compañeros, jefes, clientes...)*, (4) *Siento lentitud en mi capacidad para pensar*, (5) *Me siento físicamente agotado(a)*. Foi pedido aos participantes que avaliassem cada item numa escala de Likert de cinco pontos (1 = *Nunca* a 5 = *Todos los dias*), tendo a fadiga cognitiva apresentando um Alpha de Cronbach de 0.91; a fadiga física tendo um Alpha de Cronbach de 0.91 e quanto a fadiga emocional tem uma consistência interna de 0.66 sendo um valor relativamente menor e abaixo do que é considerado bom para a confiabilidade (>.70) mas ainda considera-se que será interessante esta dimensão ser estudada na investigação.

Variável moderadora

Insegurança no emprego: (De Witte, 2000): Esta variável foi medida utilizando dois itens tendo por base o instrumento de medida de De Witte (2000), validada para a população espanhola (Vander Elst et al, 2014). Os itens utilizados foram os seguintes: (1) *Me siento inseguro con mi futuro en este empleo*, (2) *Siento que puedo perder este empleo en un futuro próximo*. Foi pedido aos participantes que avaliassem cada item numa escala de Likert de cinco pontos (1 = *Totalmente en desacuerdo* a 5 = *Totalmente de acuerdo*). Esta variável apresentou um índice de consistência interna de 0.81.

Análise de dados

Para prosseguir com a análise estatística dos dados, recorreu-se aos *softwares IBM SPSS* versão 25.0 e à ferramenta *Process* de Hayes (2012). Numa fase inicial, através do programa de SPSS, foram tratados os dados, determinou-se a validade da base de dados e realizou-se uma análise de *missings*, retirando os valores em falta e uma análise de confiabilidade da base de dados ao calcular o Alpha de Cronbach, também para confirmar a necessidade de inverter os itens. Uma vez que todas as medidas usadas foram previamente validadas e testadas na população espanhola, não foi necessário realizar uma análise fatorial exploratória. Na segunda fase da análise, calculamos as *correlações de Pearson*, e o índice de consistência interna, através dos *Alfas de Cronbach* para cada variável em estudo. Finalmente, realizamos as análises com a introdução de um modelo de moderação do presente estudo através da ferramenta do *SPSS Process* (Hayes, 2012). Assim, verificou-se o tamanho, direção e significância de estatística dos efeitos de moderação da insegurança no emprego na relação entre as exigências e controlo do trabalho nas dimensões do *burnout*.

Resultados

Estatística Descritiva e Correlações

Como pode ser observado na Tabela 1, está representada a Média (M) e o Desvio-Padrão (DP) das variáveis na amostra do presente estudo. No que toca às exigências do trabalho, os trabalhadores desta empresa têm uma percepção moderada ($M = 3,42$, $DP = 0,88$) em que 3 equivale a *Ni en acuerdo ni en desacuerdo*. O controlo do trabalho, tendo em conta as respostas dos trabalhadores têm uma percepção moderada deste aspeto ($M = 3,67$, $DP = 1,37$), sendo que 3 equivale a *Ni en acuerdo ni en desacuerdo* e 4 equivale a *De acuerdo*). Em relação ao *burnout*, no geral, de acordo com as respostas dos participantes ($M = 3,11$, $DP = 0,86$), em que 3 equivale a *Una vez al mes*. Por fim, no que concerne à variável moderadora, a insegurança no emprego é percecionada pelos colaboradores da empresa de telecomunicações como moderadamente baixa ($M = 2,24$, $DP = 0,86$) em que 2 equivale a *En desacuerdo*.

Na Tabela 1 também encontram-se as correlações entre as quatro variáveis analisadas neste estudo. No geral, podemos observar um padrão de correlações conforme esperado. Verifica-se que as exigências do trabalho se correlacionam positivamente com o *burnout* ($M = .428$, $p < 0.01$); Já o controlo do trabalho correlaciona-se negativamente com o *burnout* ($M = -.303$, $p < 0.01$). No que diz respeito às correlações com a variável moderadora, a insegurança no emprego, esta encontra-se positivamente correlacionada com as exigências do trabalho ($r = .090$, $p < .01$); quanto a correlação entre a insegurança e o *burnout*, é positiva e significativa ($r = .297$, $p < 0.01$). Por fim, a relação entre o controlo e a insegurança no emprego é negativa e significativa ($r = -.398$, $p < 0.01$).

Tabela 1.

Média (M), Desvio Padrão (SD) e Correlações (r) entre as Variáveis em Estudo

	Média	DP	<i>r</i>			
			1.	2.	3.	4.
1. Exigência	3.42	.88				
2. Controle	3.67	1.37	-.183**			
3. Burnout	3.11	.86	.428**	-.303**		
4. Insegurança	2.24	.86	.090**	-.398**	.297**	

*Nota: N = 839. ** $p < .01$ (2-tailed)*

Teste de Hipóteses

Com o recurso ao *Process* (Hayes, 2013) no SPSS, foi testado o modelo de moderação simples, mais especificamente o papel moderador da insegurança no emprego na relação entre as exigências e o controle do trabalho e o *burnout*.

Tabela 2.*Análise de Efeito e Moderação entre as Variáveis em Estudo*

Burnout ($R^2 = .25; p < .01$)				
	β	<i>SE</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
Exigência (Exig)	.56	.37	1.08	.00
Insegurança (Insg)	.38	.15	2.46	.01
Exig*Insg	-.01	.04	-.15	.88
Controlo (Contr)	-.77	.14	-5.49	.00
Insegurança (Insg)	-.28	.18	-1.50	.13
Contr*Insg	.16	.05	3.13	.00

Nota: N = 839. β = coeficiente de regressão não-estandardizada

A primeira hipótese propõe que existe uma relação positiva entre a exigência e o *burnout*, e que há uma relação negativa entre o controlo e o *burnout*. Como podemos ver na tabela 2, verifica-se que há uma relação positiva e significativa entre a exigência e o *burnout* ($\beta = .56; p < .01$), apoiando a hipótese 1a. Já no que concerne à hipótese 1b, verifica-se que há uma relação negativa e significativa entre o controlo e o *burnout* ($\beta = -.77; p < .01$), corroborando a hipótese 1b.

A segunda hipótese previa a existência de um efeito moderador da variável da insegurança no emprego na relação entre as exigências e o controlo com o *burnout*. Como se pode ver na tabela 2, as interações não são estatisticamente significativas na amostra deste estudo relativamente à relação das exigências do trabalho e o *burnout*, averiguando-se assim que não existe moderação da insegurança no emprego na relação entre as exigências com o *burnout* ($\beta = -.01; p > .01$) e

assim, não é suportada a hipótese 2a. Já relativamente à variável do controlo no trabalho, as interações desta variável demonstram ser estatisticamente significativas. Verifica-se uma moderação da insegurança no emprego na relação entre o controlo e o *burnout* ($\beta = .16$; $p < .01$). Contudo, como se pode verificar no gráfico abaixo, a moderação não acontece no efeito esperado, refutando igualmente a hipótese 2b.

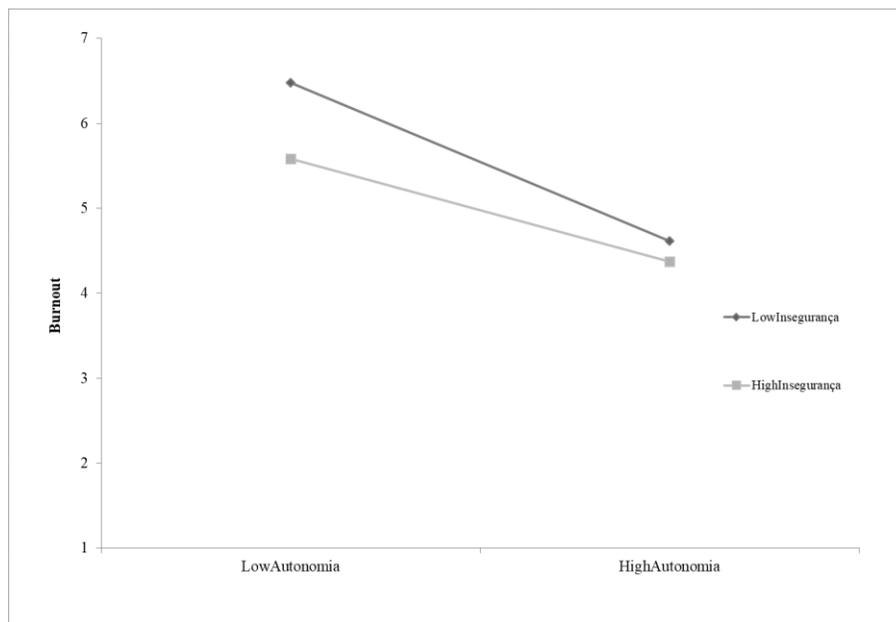


Figura 1 – Gráfico representativo da interação entre o controlo no trabalho e o burnout, e o efeito moderador da insegurança no emprego

Através da Figura 1, podemos verificar que os trabalhadores percecionam mais *burnout* quando a sua insegurança é baixa. Portanto, não podemos inferir que a insegurança enfraquece a relação entre o controlo e *burnout*.

Discussão

No presente estudo foi analisada o efeito que as exigências e controlo do trabalho com o *burnout* em funcionários de uma empresa de telecomunicações, a trabalhar em modelo de teletrabalho no contexto da COVID-19. Igualmente, foi explorado o efeito moderador que a insegurança no emprego têm na relação entre as exigências e controlo do trabalho com o *burnout*, para compreender como a insegurança no emprego pode intensificar ou enfraquecer esta relação.

Como podemos ver nos resultados, existe uma relação forte entre as exigências do trabalho e o *burnout*, apoiando a hipótese 1a. E também foi verificada uma relação negativa entre o controlo no trabalho e o *burnout*, suportando assim a hipótese 1b. Neste sentido, é possível afirmar que altos níveis de exigências no trabalho afetam negativamente o bem-estar dos trabalhadores, que se manifesta em *burnout*, o que significa que quanto maior for a percepção de exigência do trabalho, maior é a probabilidade de um trabalhador adquirir ou experienciar *burnout*.

Os resultados obtidos enquadram-se na teoria de Karasek (1989) do modelo de Exigências-Controlo (JD-C), propõe que é provável que um indivíduo sofra de *job strain* e outras consequências psicológicas quando há presença de alta exigência no trabalho e baixo controlo (latitude de tomada de decisão) (Probst, 2005), tal como o *burnout* (Bakker & Demerouti, 2007; Gameiro et al, 2020). Portanto, a conceptualização das exigências do trabalho como um stressor no trabalho relacionado com um maior risco de *burnout*, está em linha com a generalidade da literatura que relata altos níveis de exigências no trabalho como alta carga de trabalho ou quantidade excessiva de tarefas a realizar, diminui o bem-estar (por exemplo, da Costa, 2013; Kim et al, 2021; Lourel et al, 2008; Näring et al, 2006; Seixas et al, 2020; Vandebroeck et al, 2017; Vazquez et al, 2019). Por outro lado, a teoria JD-C também cita que o controlo no trabalho pode diminuir o impacto das exigências, sendo o controlo negativamente relacionado com o *burnout* e

contribuiu positivamente ao diminuir as consequências das exigências de trabalho no bem-estar psicológico dos trabalhadores. A relação identificada entre o controle e o *burnout* é também concordante com estudos anteriores, na medida em que tendo um baixo nível de controle contribuir consequentemente para mais stress (*job strain*) na vida do profissional (Karasek & Theorell, 1990 ou Karasek et al, 1998, ou Karasek, 1989; Häätinen et al, 2007; Brouwers et al, 2011; Portoghese et al, 2017; Gerich & Weber, 2020; Bhowmick & Mulla, 2021; Guthier et al, 2020).

Sendo a insegurança no emprego considerado ser um stressor ocupacional no contexto organizacional já referenciado por De Witte (1999) que afeta negativamente o bem-estar dos trabalhadores, previa-se que a insegurança no emprego poderia atuar como um potencial capaz de fortalecer as exigências relacionadas com o *burnout* e também enfraquecer o controle relacionado ao *burnout*. Porém, isto não se verificou completamente na amostra em estudo, ao não ser suportada nenhuma das hipóteses de moderação. Tendo em conta estas correlações também vista nos resultados do presente estudo podemos perceber que individualmente as variáveis têm uma relação entre si, como é confirmado por estudos anteriores a relatar uma associação entre a insegurança e o burnout (Bosman et al, 2005; Dekker & Schaufeli, 1995; Tilakdharee et al, 2010; Aybas et al, 2015; Blom et al, 2018; Çetin & Çolak, 2020; Peng & Potipiroon, 2022); a sua relação com as exigências e controle no trabalho também é verificada quando se presencia uma alta insegurança, alta exigências e baixo controle (Glavin, 2013; Strazdins et al, 2004) porém, não pode se confirmar um efeito moderador da insegurança. Uma possível explicação para este resultado pode ser devido ao valor baixo de insegurança das respostas dos trabalhadores da amostra em estudo. Este resultado também é consistente de acordo com o estudo de Strazdins et al (2004) que estudou a combinação de *job strain* (considerando a ótica da teoria de Karasek), a insegurança e as suas consequências a nível do bem-estar em que descobriu que a combinação entre o *job strain*

e a insegurança mostra alguma sinergia após chegar a níveis moderadamente altos. O estudo também considerou que a insegurança no emprego tem a possibilidade de interferir na capacidade de *coping* do trabalhador, podendo ou não sentir-se inseguros acerca do futuro de seu trabalho podem se sentir incapazes ou não estarem no direito de recusar exigências extras, mudar o seu horário ou negociar para aumentar a participação no seu trabalho (Strazdins et al, 2004). A incerteza dificulta a previsão de quanto tempo isso poderá durar, minando tanto o problema quanto o enfrentamento focado na emoção. Alternativamente, a percepção de alta insegurança pode agir como uma ameaça crônica, aumentando ou desregulando as respostas fisiológicas ao stress e as emoções negativas, deixando os trabalhadores mais vulneráveis ao impacto da *job strain* (Strazdins et al, 2004). Em investigações transversais, a insegurança está mais associada ao sofrimento psíquico e reclamações somáticas do que a medidas objetivas (Ferrie, 2001; Sverke et al, 2002).

Outro aspeto também a se considerar é a amostra em si. Outros estudos destacaram a insegurança no emprego como um problema em trabalhadores com cargos em empresas de trabalho temporário (Näswall & De Witte, 2003; Chambel et al, 2016), possivelmente no setor de telecomunicações é importante a se considerar que é experienciada muito pouco sentimento insegurança no emprego.

Limitações e Sugestões para Estudos Futuros

A presente investigação apresenta algumas limitações a serem consideradas. Em primeiro lugar, trata-se de um estudo transversal, não podendo os resultados serem interpretados no sentido de inferências causais, e apenas demonstrando relações entre as variáveis. Sugere-se a realização de um estudo longitudinal que permita explorar a influência que a insegurança no emprego tem entre as relações das exigências e controlo do trabalho no burnout.

Tendo em consideração que o estudo está relacionado com uma amostra com diferentes extensões de teletrabalho visto que a recolha de respostas foi feita no contexto da COVID-19, uma segunda limitação deste estudo é a não consideração de fatores relacionados com a dinâmica e condições de trabalho durante o teletrabalho obrigatório pois alguns estudos já afirmaram que um modelo híbrido de trabalho é uma modalidade preferencial para o bem-estar dos trabalhadores (Juchnowicz & Kinowska, 2021; Santos & Costa, 2022), e influencia os níveis de exigência e controlo no trabalho. Desta forma, em estudos futuros, fazer uma análise discriminada da extensão do teletrabalho como variável de estudo poderá enriquecer a compreensão acerca das implicações desta modalidade de trabalho para o bem-estar dos trabalhadores e a sua relação com a insegurança no emprego.

Uma terceira limitação do estudo foi que, ao percurso da pesquisa foi verificado a existência de pouca investigação empírica (De Witte et al, 2016) sobre o efeito moderador da insegurança no emprego com as exigências e controlo do trabalho, o que dificultou em perceber a influência que a insegurança tem sobre tanto as exigências e controlo como também no *burnout*. Uma sugestão para futuramente ser explorada poderá ser não somente esta relação tendo em conta o modelo da JDC (*Job Demand-Control*) (Probst, 2005; Schreurs et al, 2010) mas também estudar a relação da insegurança através da teoria JD-R (*Job Demand-Resources*) ou JDC-R (*Job Demand-Control-Resources*).

Outro aspecto a se considerar é analisar a investigação com uma variável de controlo, existem estudos que consideram analisar o efeito que a idade tem na relação entre a insegurança, o bem-estar psicológico e a intenção de rotatividade (Teng et al, 2020). O presente estudo apenas abordou as consequências diretas da insegurança no emprego no bem-estar dos trabalhadores, em particular no *burnout*. Seria relevante estudar diferentes variáveis de controlo (como por exemplo

a idade ou o sexo (Greenhalgh, & Rosenblatt, 2010; Cheng et al, 2005) no efeito moderador da insegurança no emprego, na relação com as exigências e controlo do trabalho e o bem-estar psicológico.

Finalmente, a recolha de dados foi realizada de forma autoavaliativa. Apesar de estar sujeita a anonimidade, é necessário considerar o eventual efeito da desajustabilidade social na interpretação dos dados, especialmente incluindo medidas relativas à insegurança, ou seja, a percepção de uma perda no futuro.

Implicações Práticas

Tendo em conta os resultados deste estudo podemos perceber algumas implicações práticas que a insegurança no emprego como também a relação das exigências e controlo no trabalho tem sobre o *burnout* no contexto organizacional.

No que se refere à relação das exigências e controlo com o *burnout*, como discutido acima esta relação vai de encontro com o modelo de Karasek (JDC) considerando que esta relação salienta que uma responsabilidade muito essencial dos Recursos Humanos é perceber o que no seu contexto organizacional mais causa um *job strain* dentre as exigências como por exemplo, a carga de trabalho, como um meio de início de prevenção do *burnout*, ou seja, ao perceber e identificar o que das exigências do trabalho causa mais stress num trabalhador pode-se pensar o que é possível ser feito para que o trabalhador não se sinta sobrecarregado, com um alto nível de exigência, que eventual poderá se tornar em *burnout*. Uma responsabilidade da gestão de Recursos Humanos que deve tomar com prioridade é fazer o possível de prevenir altos níveis de exigências num trabalhador. Ainda tendo em conta este modelo, também considera-se que o controlo neste caso, poderá servir para reduzir o *burnout*, quando o trabalhador consiga encontrar um equilíbrio entre

as exigências e o controle, principalmente, na participação das tomadas de decisões (Probst, 2005) tanto na sua própria gestão para trabalhar como também na colaboração em equipa, torna-se benéfico para o desempenho do colaborador e também para a empresa. A autonomia de um trabalhador deve ser incentivada nas organizações para a promoção de alto desempenho (*high performance*) por parte do colaborador, o que se associa a produtividade no trabalho (Van den Berg et al., 2011), pois uma baixa autonomia, neste caso, controle no trabalho se associa a um baixo desempenho; que consequentemente pode inferir ansiedade, sobrecarga de papéis ou tarefas, e *turnover* em indivíduos (Jensen et al, 2013).

Em relação à insegurança no emprego percebe-se que esta pode eventualmente causar ou potenciar não somente o *burnout* mas também outros riscos psicológicos e físicos para o bem-estar dos colaboradores. Porém neste estudo percebeu-se que mesmo reconhecendo que a insegurança pode ser um fator de risco, não necessariamente é causal, ou seja, não é um fator que afeta as atitudes e comportamentos no quotidianos da vida de um trabalhador tal como foi estudado em investigações de Gestão de Recursos Humanos (Greenhalgh, & Rosenblatt, 2010). Ainda assim, é importante salientar que a insegurança não deve ser ignorada mas sempre estar em consideração em momentos que uma organização estará a sofrer mudanças desagradáveis pois interfere com o desempenho do trabalhador.

Referências Bibliográfica

- Alves, M. G. D. M., Braga, V. M., Faerstein, E., Lopes, C. S., & Junger, W. (2015). The demand-control model for job strain: a commentary on different ways to operationalize the exposure variable. *Cadernos de Saúde Pública*, *31*, 208-212.
- Araújo, S. (2017). Aumentar as qualificações em Portugal.
- Aronsson, G., Theorell, T., Grape, T., Hammarström, A., Hogstedt, C., Marteinsdottir, I., ... & Hall, C. (2017). A systematic review including meta-analysis of work environment and burnout symptoms. *BMC public health*, *17*(1), 1-13.
- Ashford, S., Lee, C., & Bobko, P. (1989). Content, causes, and consequences of job insecurity: A theory-based measure and substantive test. *Academy of Management Journal*, *32*(4), 803–829.
- Aybas, M., Elmas, S., & Dündar, G. (2015). Job insecurity and burnout: The moderating role of employability. *European Journal of Business and Management*, *7*(9), 195-203.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model: State of the art. *Journal of managerial psychology*.
- Bhowmick, S., & Mulla, Z. (2021). Who gets burnout and when? The role of personality, job control, and organizational identification in predicting burnout among police officers. *Journal of police and criminal psychology*, *36*(2), 243-255.

- Blom, V., Richter, A., Hallsten, L., & Svedberg, P. (2018). The associations between job insecurity, depressive symptoms and burnout: The role of performance-based self-esteem. *Economic and Industrial Democracy*, 39(1), 48-63.
- Brouwers, A., Tomic, W., & Boluijt, H. (2011). Job demands, job control, social support and self-efficacy beliefs as determinants of burnout among physical education teachers. *Europe's Journal of Psychology*, 7(1), 17-39.
- Burchell, B. (2009). Flexicurity as a moderator of the relationship between job insecurity and psychological well-being. *Cambridge Journal of Regions, Economy and Society*, 2(3), 365-378.
- Carrillo-García, C., Ríos-Rísquez, M. I., Martínez-Hurtado, R., & Noguera-Villaescusa, P. (2016). Nivel de estrés del personal de enfermería de la Unidad de Cuidados Intensivos de un hospital clínico universitario. *Enfermería intensiva*, 27(3), 89-95.
- Cantante, F. (2018). O mercado de trabalho em Portugal e nos países europeus: estatísticas 2018.
- Çetin, C., & Çolak, M. (2020). Job insecurity and burnout among teachers in turkey. *International Journal of Human Resource Studies*, 10(2), 197-219.
- Chambel, M. J., & Fontinha, R. (2009). Contingencies of contingent employment: Psychological contract, job insecurity and employability of contracted workers. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 25(3), 207-217. doi:10.4321/s1576-59622009000300002

- Chambel, M. J., Lopes, S., & Batista, J. (2016). The effects of temporary agency work contract transitions on well-being. *International archives of occupational and environmental health*, 89(8), 1215-1228.
- Cheng, Y., Chen, C. W., Chen, C. J., & Chiang, T. L. (2005). Job insecurity and its association with health among employees in the Taiwanese general population. *Social science & medicine*, 61(1), 41-52.
- Cheng, Y., Huang, H. Y., Li, P. R., & Hsu, J. H. (2011). Employment insecurity, workplace justice and employees' burnout in Taiwanese employees: a validation study. *International journal of behavioral medicine*, 18(4), 391-401.
- Cruz, R. M., Torrico, G., Knapik, J., Sales, S. S., Gai, M. J. P., Labiak, F. P., ... & Klokner, S. G. M. (2020). Impactos da COVID-19 no trabalho e saúde mental dos trabalhadores da saúde. *Research, Society and Development*, 9(9), e639997783-e639997783.
- da Costa, A. R. (2013). Impacto do nível de exigências no burnout dos militares do Exército Português. In *Conferência-Investigação e Intervenção em Recursos Humanos* (No. 4).
- dos Santos, L. A., & Costa, D. H. (2022). O novo normal: A evolução do trabalho home-office e híbrido após pico da crise pandêmica SARS-CoV-2. *E-Acadêmica*, 3(2), e1632151-e1632151.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>.

- De Witte, H. (2000). Work ethic and job insecurity: Assessment and consequences for wellbeing, satisfaction and performance at work. *From group to community*, 325-350.
- De Witte, H. (2005). Job insecurity: Review of the international literature on definitions, prevalence, antecedents and consequences. *SA Journal of Industrial Psychology*.
<https://doi.org/10.4102/sajip.v31i4.200>.
- De Cuyper, N., Sulea, C., Philippaers, K., Fischmann, G., Iliescu, D., & De Witte, H. (2014). Perceived employability and performance: moderation by felt job insecurity. *Personnel Review*.
- De Witte, H. (2015). Job insecurity—The East side story. *Psihologia Resurselor Umane*, 13(2), 145-151.
- De Witte, H., Pienaar, J., & De Cuyper, N. (2016). Review of 30 years of longitudinal studies on the association between job insecurity and health and well-being: Is there causal evidence? *Australian Psychologist*. <https://doi.org/10.1111/ap.12176>.
- Ferrie, J. E. (2001). Is job insecurity harmful to health? *Journal of the Royal Society of Medicine*, 94, 71–76.
- Gerich, J., & Weber, C. (2020). The ambivalent appraisal of job demands and the moderating role of job control and social support for burnout and job satisfaction. *Social Indicators Research*, 148(1), 251-280.
- Glavin, P. (2013). The impact of job insecurity and job degradation on the sense of personal control. *Work and Occupations*, 40(2), 115-142.

- Gomes, R. (2012). Medida de “Burnout” de Shirom-Melamed (MBSM). Relatório técnico não publicado. Escola de Psicologia, Universidade do Minho. Braga.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American sociological review*, 161-178.
- Greenhalgh, L., & Rosenblatt, Z. (2010). Evolution of research on job insecurity. *International Studies of Management and Organization*. <https://doi.org/10.2753/imo0020-8825400101>.
- Griep, Y., Lukic, A., Kraak, J. M., Bohle, S. A. L., Jiang, L., Vander Elst, T., & De Witte, H. (2021). The chicken or the egg: The reciprocal relationship between job insecurity and mental health complaints. *Journal of Business Research*, 126, 170-186.
- Guthier, C., Dormann, C., & Voelkle, M. C. (2020). Reciprocal effects between job stressors and burnout: A continuous time meta-analysis of longitudinal studies. *Psychological Bulletin*, 146(12), 1146.
- Hätinen, M., Kinnunen, U., Pekkonen, M., & Kalimo, R. (2007). Comparing two burnout interventions: Perceived job control mediates decreases in burnout. *International Journal of Stress Management*, 14(3), 227.
- Hussein, S. (2018). Job demand, control and unresolved stress within the emotional work of long-term care in England. *International Journal of Care and Caring*, 2(1), 89-107.
- Jensen, J. M., Patel, P. C., & Messersmith, J. G. (2013). High-performance work systems and job control: Consequences for anxiety, role overload, and turnover intentions. *Journal of Management*, 39(6), 1699-1724.

- Juchnowicz, M., & Kinowska, H. (2021). Employee well-being and digital work during the COVID-19 pandemic. *Information*, 12(8), 293. <https://doi.org/10.3390/info12080293>
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285- 308.
- Karasek RA (1989) Control in the workplace and its health-related aspects. In: Sauter SL, Hurrell JJ, Cooper CL (eds) *Job control and work-health*. Wiley, New York, pp 129–159
- Karasek, R. A., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P., & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 322.
- Kausto, J., Elo, A. L., Lipponen, J., & Elovainio, M. (2005). Moderating effects of job insecurity in the relationships between procedural justice and employee well-being: Gender differences. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 14(4), 431-452.
- Kim, S., Kim, H., Park, E. H., Kim, B., Lee, S. M., & Kim, B. (2021). Applying the demand–control–support model on burnout in students: A meta-analysis. *Psychology in the Schools*, 58(11), 2130-2147.
- Kurd, N., Jamshidzad, M., Poornajaf, M., Yeghaneh, R. C., Karimi, S., Soleimani, S., & Nasrolahi, A. (2008). Evaluating Occupational Stress and Associated Burnout Based on Demand–

- Control Model among EMS Personnel in Ilam. *International Journal of Occupational Hygiene (IJOH)*, 12(2), 95-106.
- Landsbergis, P. A. (1988). Occupational stress among health care workers: a test of the job demands-control model. *Journal of Organizational behavior*, 9(3), 217-239.
- Lourel, M., Abdellaoui, S., Chevaleyre, S., Paltrier, M., & Gana, K. (2008). Relationships between psychological job demands, job control and burnout among firefighters. *North American Journal of Psychology*, 10(3), 489-496.
- Mamede, R. P., Pereira, M., & Simões, A. (2020). Portugal: Uma análise rápida do impacto da COVID-19 na economia e no mercado de trabalho. Organização Internacional do Trabalho, 1-26.
- Manyika, J., Smit, S., Woetzel, J., Lund, S., Ellingrud, K. and Robinson, O., 2021. The future of work after COVID-19. 1st ed. McKinsey Global Institute.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422.
- McClenahan, C. A., Giles, M. L., & Mallett, J. (2007). The importance of context specificity in work stress research: A test of the Demand-Control-Support model in academics. *Work & stress*, 21(1), 85-95.
- Näring, G., Briët, M., & Brouwers, A. (2006). Beyond demand-control: Emotional labour and symptoms of burnout in teachers. *Work & Stress*, 20(4), 303-315.

- Nassif, V. M. J., Corrêa, V. S., & Rossetto, D. E. (2020). Estão os empreendedores e as pequenas empresas preparadas para as adversidades contextuais? Uma reflexão à luz da pandemia do covid-19. *Revista de Empreendedorismo e Gestão de Pequenas Empresas*, 9(2), 1-12
- Näswall, K., & De Witte, H. (2003). Who feels insecure in Europe? Predicting job insecurity from background variables. *Economic and industrial democracy*, 24(2), 189-215.
- OCDE (2016c), OECD Employment Outlook 2016, OECD Publishing, Paris.
http://dx.doi.org/10.1787/empl_outlook-2016-en.
- OCDE (2019), Estudos Económicos da OCDE Portugal. Sumário Executivo.
- Oprea, B., & Iliescu, D. (2015). Burnout and job insecurity: the mediating role of job crafting. *Psihologia Resurselor Umane*, 13(2), 232-244.
- Peng, B., & Potipiroon, W. (2022). Impacts of job insecurity on burnout: Examining the mediating role of job stress among Thai bank tellers. In *Economic and Business Management* (pp. 262-266). CRC Press.
- Portoghese, I., Galletta, M., Leiter, M. P., Cocco, P., D'Aloja, E., & Campagna, M. (2017). Fear of future violence at work and job burnout: A diary study on the role of psychological violence and job control. *Burnout research*, 7, 36-46.
- Probst, T. M. (2005). Countering the negative effects of job insecurity through participative decision making: lessons from the demand-control model. *Journal of Occupational Health Psychology*, 10(4), 320.

- Probst, T. M., & Byrd, J. L. (2017). The Role of Personality in Coping with Job Loss and Job Insecurity. In *Coping, Personality and the Workplace* (pp. 239-252). Routledge.
- Rostamabadi, A., Shouroki, F. K., Jalilian, H., Choobineh, A., Azmoon, H., & Shakerian, M. (2019). The relationship between work-related psychosocial factors and burnout among Iranian nurses: Job Demand-Control-Support model. *La Medicina del lavoro*, *110*(4), 312.
- Schreurs, B., Van Emmerik, H., Notelaers, G., & De Witte, H. (2010). Job insecurity and employee health: The buffering potential of job control and job self-efficacy. *Work & Stress*, *24*(1), 56-72.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*. <https://doi.org/10.1002/job.248>.
- Schreurs, B., Van Emmerik, H., Notelaers, G., & De Witte, H. (2010). Job insecurity and employee health: The buffering potential of job control and job self-efficacy. *Work & Stress*, *24*(1), 56-72.
- Seixas, A., Marques, T., Moreira-Silva, I., Azevedo, J., Ventura, N., & Rodrigues, S. (2020). Burnout in Portuguese physiotherapists, prevalence and influencing factors. *International Journal of Occupational and Environmental Safety*, *4*(1), 37-47.

- Sharkawi, S., Suhaimi, M., Zarina, M., & Razali, M. (2020). Ascertaining the Effects of Job Insecurity, Job Demand and Health Issues Towards Presenteeism: Case of a Malaysian Government Linked Company.
- Shirom, A., & Melamed, S. (2006). A comparison of the construct validity of two burnout measures in two groups of professionals. *International Journal of Stress Management*, 13(2), 176–200. <https://doi.org/10.1037/1072-5245.13.2.176>
- Shirom, A. (2009). Acerca de la validez del constructo, predictores y consecuencias del burnout en el lugar de trabajo. *Ciencia & Trabajo*, 32(11), 44-54.
- Shin, Y., & Hur, W. M. (2019). When do service employees suffer more from job insecurity? The moderating role of coworker and customer incivility. *International journal of environmental research and public health*, 16(7), 1298.
- Shoss, M. K. (2017). Job insecurity: An integrative review and agenda for future research. *Journal of Management*. <https://doi.org/10.1007/s11846-018-0308-x>.
- Shoss, M., Van Hootegeem, A., Selenko, E., & De Witte, H. (2022). The Job Insecurity of Others: On the Role of Perceived National Job Insecurity During the COVID-19 Pandemic.
- Strazdins, L., D'Souza, R. M., Lim, L. L. Y., Broom, D. H., & Rodgers, B. (2004). Job strain, job insecurity, and health: rethinking the relationship. *Journal of occupational health psychology*, 9(4), 296.
- Sverke, M., Hellgren, J., & Näswall, K. (2002). No security: a meta-analysis and review of job insecurity and its consequences. *Journal of occupational health psychology*, 7(3), 242.

- Teng, E., Zhang, L., & Lou, M. (2020). Does approach always benefit? The moderating role of job insecurity. *The Journal of Psychology, 154*(6), 426-445.
- Thunstrom, L., Newbold, S., Finnoff, D., Ashworth, M., & Shogren, J. F. (2020). The benefits and costs of flattening the curve for COVID-19. Available at SSRN 3561934. Doi: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.3561934>
- Tilakdharee, N., Ramidial, S., & Parumasur, S. B. (2010). The relationship between job insecurity and burnout. *South African Journal of Economic and Management Sciences, 13*(3), 254-271.
- Urbanaviciute, I., Christina Roll, L., Tomas, J., & De Witte, H. (2021). Proactive strategies for countering the detrimental outcomes of qualitative job insecurity in academia. *Stress and Health, 37*(3), 557-571.
- Üngüren, E., Tekin, Ö. A., Avsallı, H., & Kaçmaz, Y. Y. (2021). The Moderator Role of Financial Well-Being on the Effect of Job Insecurity and the COVID-19 Anxiety on Burnout: A Research on Hotel-Sector Employees in Crisis. *Sustainability, 13*(16), 9031.
- Van den Berg, T. I., Robroek, S. J., Plat, J. F., Koopmanschap, M. A., & Burdorf, A. (2011). The importance of job control for workers with decreased work ability to remain productive at work. *International archives of occupational and environmental health, 84*(6), 705-712.
- Vandenbroeck, S., Van Gerven, E., De Witte, H., Vanhaecht, K., & Godderis, L. (2017). Burnout in Belgian physicians and nurses. *Occupational Medicine, 67*(7), 546-554.

- Vander Elst, T., De Witte, H., & De Cuyper, N. (2014). The Job Insecurity Scale: A psychometric evaluation across five European countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 23*(3), 364-380.
- Vazquez, A. C. S., Santos, A. S. D., Costa, P., Freitas, C. P. P. D., De Witte, H., & Schaufeli, W. (2019). Trabalho e Bem-Estar: Evidências da Relação entre Burnout e Satisfação de Vida. *Avaliação Psicológica, 18*(4), 372-381.
- Witte, H. D., Vander Elst, T., & Cuyper, N. D. (2015). Job insecurity, health and well-being. In *Sustainable working lives* (pp. 109-128). Springer, Dordrecht.
- Witte, H. D. (1999). Job insecurity and psychological well-being: Review of the literature and exploration of some unresolved issues. *European Journal of work and Organizational psychology, 8*(2), 155-177.