

A REPRESENTAÇÃO SOCIAL DO TRABALHO NUMA AMOSTRA PORTUGUESA

WORK SOCIAL REPRESENTATION IN A PORTUGUESE SAMPLE

Alexandra Gomes¹, Diana Machado²

PSIQUE • E-ISSN 2183-4806 • VOLUME XIX • ISSUE FASCÍCULO 1
1ST JANUARY JANEIRO - 30TH JUNE JUNHO 2023 • PP. 49-70

DOI: <https://doi.org/10.26619/2183-4806.XIX.1.3>

Submitted on 16.09.21 Submetido a 16.09.21

Accepted on 29.12.22 Aceite a 29.12.22

Resumo

Parece existir um conjunto de ideias geradas e partilhadas socialmente sobre o trabalho que afetam o significado do trabalho para o grupo, bem como para o indivíduo. Nesta premissa, considerámos pertinente conhecer a representação social do trabalho. Esta análise foi realizada através de uma metodologia de evocações livres, que permitiu definir a estrutura organizada dos conceitos associados ao trabalho, determinando o núcleo central e o sistema periférico desta representação. A representação foi avaliada nestas dimensões, através da comparação de índices de diversidade e raridade, observando-se uma construção similar a estudo prévio sobre a representação social do trabalho. A representação obtida mostra um núcleo central que enfoca questões relacionadas com o dinheiro (produto do trabalho) bem como características pessoais associadas ao desempenho: responsabilidade, esforço e empenho. O gráfico de coocorrências mostra uma organização em dois ramos, um organizado pela dimensão dinheiro, e outro organizado pela dimensão responsabilidade. Enquanto a dimensão da alegria está relacionada com o dinheiro, observamos que esta ramo está também associado a noção de salário, obrigação, sustento e ocupação, mostrando uma instrumentalização do trabalho através do dinheiro. Um segundo estudo avaliou o impacto da valorização das dimensões da representação social do trabalho no *commitment* afetivo, normativo e de continuidade, e no *burnout*. Ainda que as dimensões da RS do Trabalho mostrem maior capacidade de explicação do *burnout* do que com o *commitment*, é de salientar a noção de responsabilidade tanto na explicação do *commitment* como na explicação do *burnout*. São os indivíduos que valorizam mais a dimensão de responsabilidade que parecem ter

1 Doutorada em Psicologia. Professora Auxiliar do Departamento de Psicologia e Ciências da Educação, da Universidade do Algarve. Universidade do Algarve, Faro Portugal. Centro de Investigação em Psicologia (CIP/UAL) & Universidade do Algarve. Membro do Centro de Investigação em Psicologia (CIP/UAL) & Universidade do Algarve.

<https://orcid.org/0000-0003-1277-6730>

2 Mestre em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Psicóloga Social e das Organizações na Associação do Planeamento da Família. Universidade do Algarve, Faro Portugal.

Financiamento: Este trabalho foi financiado com fundos nacionais através da FCT – Fundação para a Ciência e Tecnologia - no âmbito do projeto CIP / UAL – Ref.^a UID / PSI / 04345/2020

Autor para correspondência: Alexandra Gomes, asgomes@ualg.pt

maior ligação ao trabalho normativo, mas também aparentam maior risco de exaustão. Os resultados sugerem que ainda que seja difícil estabelecer um modelo explicativo do comportamento a partir da representação social, conhecê-la pode oferecer contexto ao comportamento de grupo e fornecer uma base interpretativa para o comportamento individual, também.

Palavras-chave: Representação social do trabalho; evocações livres; análise prototípica; commitment; burnout.

Abstract

There seems to be a set of socially generated and shared ideas about work that affect the meaning of work for the group and to the individual. In this premise, we considered it pertinent to know work's social representation. We used a methodology of free evocations, which allowed defining the organized structure of the concepts associated with the work, determining the central core and the peripheral system of this representation. The representation was evaluated in these dimensions, through the comparison of diversity and rarity indices. It was observed a similar construction to a previous study on the social representation of work. The representation obtained shows a core related to money (as labor product) as well as personal characteristics associated with performance: responsibility, effort and commitment. The co-occurrence chart shows an organization into two branches; one organized by the money dimension, and the other organized by the responsibility dimension. While the dimension of joy is related to money, we observe that this branch is also associated with the notion of salary, obligation, support and occupation, showing an instrumentalization of work through money. A second study assessed the impact of valuing the dimensions of the social representation of work on affective, normative and continuity commitment, and on burnout. The dimensions of the Work SR show a greater capacity to explain burnout rather than commitment. The notion of responsibility should be highlighted, both in the explanation of commitment and in the explanation of burnout. It is the individuals who most value the dimension of responsibility who seem feel obliged to continue on their work. They also appear to be at greater risk of exhaustion. Although it is difficult to establish an explanatory model of behavior based on social representation, it seems to provide context for group behavior and provide an interpretive basis for individual behavior as well.

Keywords: Work social representation; free evocations; prototypical analysis; commitment; burnout.

Introdução

A Psicologia apresenta, pelo menos duas dimensões estruturantes na forma como percebe o homem em relação ao trabalho. Uma deriva da tradição de ajustar o homem ao trabalho, ou o trabalho ao homem; a outra deriva das denominadas relações humanas que se referem à complexa interligação entre indivíduos, grupos, organizações e o trabalho (Arnold et al., 2012). Os estudos de *Hawthorne*, e subsequentes investigações, mostraram que o comportamento do indivíduo é profundamente afetado pela sua interpretação do que ocorre à sua volta; mais, mostraram

também que há uma metacognição sobre o mesmo, isto é, que há um conjunto de ideias partilhadas sobre como as coisas devem (ou não) ser feitas, sobre os papéis que se desenham e que concorrem entre si, e, ulteriormente sobre o que o trabalho significa individual e socialmente – a representação do social trabalho.

Moscovici (1976) define a representação social como um reflexo interno de uma realidade externa. Afastando-se da noção de representação coletiva de Durkheim, Moscovici (2001) afirma que ao representarmos uma coisa ou uma noção, não produzimos unicamente as nossas próprias ideias e imagens, mas criamos e transmitimos um produto progressivamente elaborado em inúmeros lugares, de acordo com variadas regras. O autor defende assim a existência de representações sociais, componentes da cognição aprendidas entre a sociedade e que vão sendo transmitidas de pessoa para pessoa de forma a facilitar a comunicação entre os mesmos. Jodelet (1989) estende a proposta de Moscovici ao compreender a representação social como uma modalidade de conhecimento prático orientado não só para a comunicação, mas também para a ação.

Uma visão mais sociocognitiva das representações sociais pressupõe que estas se apresentam como conjuntos organizados de cognições sobre um dado objeto (Flament, 1994 citado em Wagner, 1996). Essas cognições parecem organizar-se em sistemas distintos (Abric, 1993): o núcleo central e o sistema periférico. Estas dimensões, complementares, apresentam características funcionais diferenciadas. O núcleo central é cunhado pela memória coletiva, onde é possível verificar os valores do grupo; constitui a base comum, consensual e coletivamente partilhada acerca das representações; é estável, coerente, resistente à mudança, assegurando assim a continuidade e permanência da representação; e é relativamente pouco sensível ao contexto social e material. Podemos então concluir que o sistema central tem como função gerar o significado básico da representação e determinar a organização global de todos os elementos. O sistema periférico seria constituído pelos demais elementos da representação, permitindo a interface entre a realidade concreta e o núcleo central (Abric, 2001).

A representação social permitirá não apenas estabelecer estruturas de cognições, como também interpretar e conceber aspetos da realidade, bem como agir em relação à mesma (Wachelke & Camargo, 2007). Os critérios definidos por Wagner (1998) refletem a necessidade de entender a representação, tanto processo como produto, na sua ótica socio-genética. Nesse âmbito, uma representação deve apresentar consenso funcional, relevância, prática, holomorfose e afiliação. Todos estes critérios remetem para a necessidade de as representações serem produzidas e compartilhadas num grupo social, permitindo manter a identidade grupal, correspondência de práticas, delinear um continuum entre o pensamento individual e social e informar os indivíduos como elementos do *ingroup* se comportariam ou pensariam sobre uma dada situação social (Wachelke & Camargo, 2007).

Conhecer a representação social do trabalho é, por isso, conhecer a forma como o grupo organiza e estrutura as cognições referentes ao trabalho. Estas cognições poderão acarretar não apenas uma visão normativa em relação ao trabalho, mas também uma visão prescritiva determinando atitudes, comportamentos e afetos em relação ao objeto. Para Abric (1993) estas são tanto estáveis como flexíveis, consensuais, mas com marcadas diferenças inter-individuais, isto é, os elementos de um dado grupo partilham o mesmo sistema de cognições, mas tanto integram dimensões da sua experiência individual nessa estrutura, como a própria apropriação da estrutura implica uma experiência subjetiva.

Assim, a representação social do trabalho poderá implicar em respostas subjetivas ao objeto, determinando padrões de ação ou resposta individual diferenciadas em relação ao trabalho. Contudo, poucos trabalhos empíricos abordam a representação social do trabalho e conhecê-la poderá constituir um aspeto relevante para entender a relação que se estabelece entre o indivíduo e o seu trabalho.

Neste âmbito, parece pertinente explorar se a Teoria da Representação Social será um instrumento válido para estudar a relação entre o indivíduo e o trabalho. Foi nosso objetivo geral observar como se estruturam as cognições relativas ao conceito de trabalho, tendo como referência a teoria do núcleo central de Abric (1993) e avaliar a validade da representação social do trabalho, com perspetiva a estudos futuros nesta área.

Metodologia

Estudo 1

Este estudo de carácter exploratório, transversal, pretende medir a representação social do trabalho através da definição dos elementos constituintes do núcleo central e do sistema periférico.

População e amostra

Este estudo incide sobre a população portuguesa ativa, entre os 18 e os 67 anos, com integração atual ou passada no mercado de trabalho. A técnica de amostragem foi não probabilística, por conveniência. Foram fatores de exclusão da amostra nunca ter trabalhado (contrato de trabalho a termo resolutivo certo, pelo menos), idade inferior a 18 anos, e não ter nacionalidade portuguesa.

A amostra final é constituída por 129 participantes, dos quais 72.1% são mulheres, oriundas do Algarve (40.3%), com o Ensino Secundário (34.9%), seguido da licenciatura (26.4%) ou estudos pós-graduados (12.4%). Cerca de 71% são trabalhadores por conta de outrem. Metade da amostra (50.9%) auferem entre 576€ e 1150€. 86.1% corresponde a um trabalho em full-time, distribuindo-se por termo certo (33.6%) e sem termo (35.3%). Relativamente à classificação profissional, as categorias de maior expressão são os profissionais de nível intermédio (22.4%), seguido de 16.4% de trabalhadores qualificados de indústria e 15.5% de trabalhadores dos serviços pessoais, de proteção, segurança e vendedores.

Instrumento

Foi utilizado uma tarefa de evocações livres. A tarefa requeria a enumeração de até cinco palavras ou expressões, que a palavra *Trabalho* sugeria. Era pedido expressamente para que registassem as palavras pela ordem com que se recordavam das mesmas.

Para os dados sociodemográficos utilizou-se um questionário fechado que procurava recolher informações referentes à idade, sexo, região de residência, atividade profissional, tipo de vínculo laboral, rendimentos, entre outras questões consideradas pertinentes para o estudo.

Procedimentos

Foi construído um questionário online, com as questões sociodemográficas e a tarefa de evocação livre. Utilizámos os formulários do google para o efeito. A primeira questão apresentava-se como um consentimento informado, que permitia ao participante conhecer o objetivo do estudo e decidir participar voluntariamente. Das cerca de 133 pessoas que acederam ao questionário disponibilizado através dos emails institucionais das suas organizações, 129 aceitaram participar e completaram a tarefa de evocação livre requerida.

Os dados foram depois processados em *Excel* e através do *software IRaMuTeQ*. Utilizou-se o método da análise prototípica desenvolvido por Vèrges (1992). A técnica implica a utilização de palavras brutas ou categorizadas. Optámos por realizar apenas uma lematização às palavras, para uniformidade de género e número, bem como a hifenização de expressões compostas (ex. horário de trabalho) para serem processadas como um vocábulo único.

O critério mínimo para a classificação das evocações foi de palavras evocadas por pelo menos 5% da amostra ($f \geq 7$). Para determinar a ordem de evocação, foi realizada a média das ordens de evocação de cada palavra. A média de todas as médias das evocações foi considerado como critério para determinar quais as palavras evocadas em posições iniciais, das evocadas mais tardiamente. O critério para determinar a diferenciação de frequência entre o núcleo central e o sistema periférico foi a média das frequências das palavras consideradas na análise ($f \geq 14.10$)

Resultados

A análise prototípica define que as palavras evocadas mais vezes e referidas em primeiro lugar (média de ordem evocação elevada) poderão constituir o núcleo central da representação. Por outro lado, as palavras menos evocadas e referidas em último lugar são as que constituem o sistema periférico.

Foi considerada uma frequência mínima de 7 evocações por palavra (5% da amostra), para integrar a análise. A aplicação da frequência mínima reduziu o número de palavras a 15. A ordem média de evocação foi de 2.51, o que permite apurar que os 131 participantes na tarefa realizaram em média entre duas e três evocações na tarefa de associação livre.

A frequência intermédia apurada de 14 (médias das frequências das palavras retidas) permitiu dividir as palavras evocadas por quatro quadrantes (tabela 1).

TABELA 1
Análise prototípica referente a Trabalho.

Média das OME \leq 2.51			Média das OME $>$ 2.51			
	Elemento	F	OME	Elemento	f	OME
f \geq 14	Dinheiro	37	2.4	Cansaço	14	3.6
	Responsabilidade	31	2.2			
	Esforço	20	1.8			
	Empenho	18	2.0			
f \leq 14	Compromisso	10	2.3	Obrigação	13	2.6
	Dedicação	10	2.4	Equipa	10	3.2
	Sustento	9	2.3	Remuneração	9	3.1
				Ocupação	8	2.9
				Pontualidade	7	3.7
				Alegria	7	3.3
				Salário	7	2.7

No primeiro quadrante, que de acordo com a análise prototípica se refere ao núcleo central, encontramos os vocábulos mais evocados nas posições iniciais. Integram esse quadrante as palavras Dinheiro, Responsabilidade, Esforço e Empenho. Se as palavras tivessem sido agrupadas com base na proximidade lexical, Remuneração e Salário teriam integrado o conceito de Dinheiro, aumentando o peso da questão financeira na definição do trabalho. Os restantes vocábulos referem-se a aspetos mais abstratos do trabalho, tal como a Responsabilidade, o Esforço e o Empenho. O Cansaço integra a primeira periferia, podendo considerar-se também umas das consequências do trabalho.

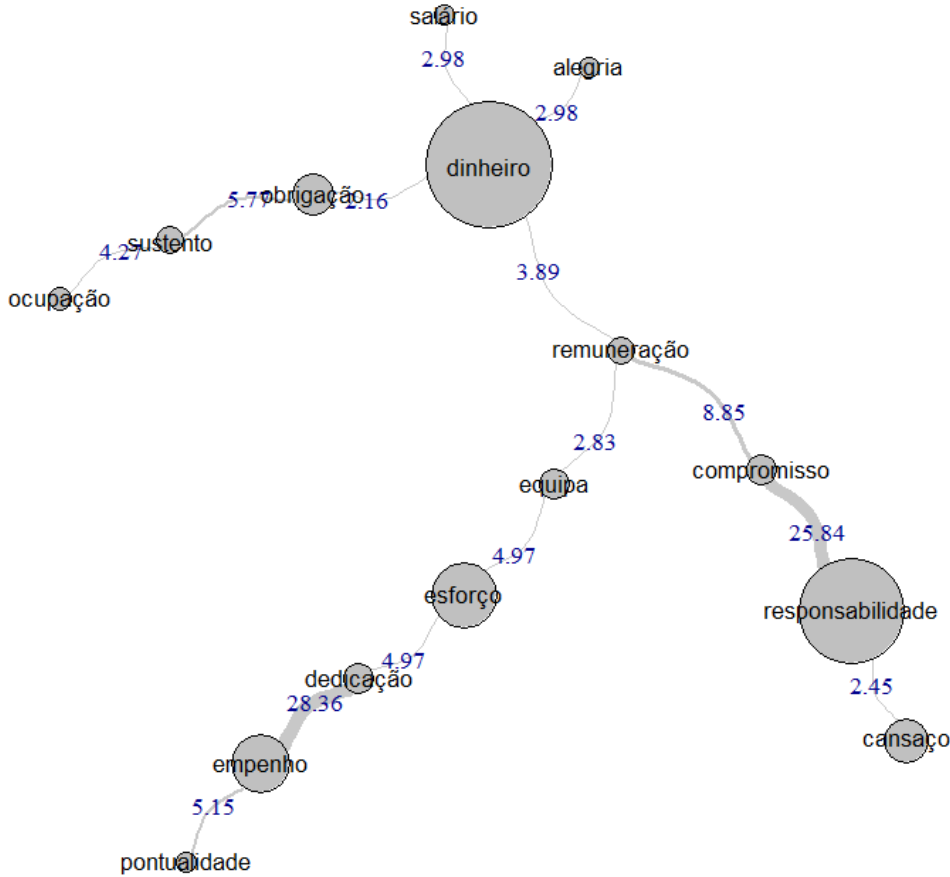
Nos elementos contrastantes (evocados primeiro, mas com menor frequência) observamos a existência de vocábulos similares ao núcleo central. Inclui a noção de Sustento, intimamente relacionado com o dinheiro, Dedicação e Compromisso, similares aos conceitos de Esforço e Empenho.

Finalmente, os elementos periféricos implicam conteúdos específicos com a definição de trabalho, como a perspectiva de Ocupação, da Obrigação, da Pontualidade, da Equipa; aspetos novamente relacionados com o dinheiro, tais como a Remuneração e o Salário; mas também uma das consequências do trabalho, a Alegria.

De forma a complementar a análise, procurou-se estabelecer o índice de associação entre vocábulos, através de uma análise de similitude, tendo como referência o teste de associação do Qui-Quadrado. Tendo como referência um grau de liberdade, são consideradas associações significativas entre vocábulos $\chi^2 \geq 3.84$ para um grau de confiança de 95%.

FIGURA 1

Análise de similitude por Chi-quadrado



A figura de representação da associação das evocações mostra o conceito de Dinheiro como sendo central e organizador em relação aos restantes conceitos evocados. Não obstante, o dinheiro não estabelece associações significativas com os restantes conceitos, exceção feita à Remuneração. A Remuneração encontra-se associada ao Compromisso, que por sua vez estabelece uma forte associação com Responsabilidade. Esta parece associada a Cansaço, porém de forma não significativa.

Num outro ramo, Equipa está associada a Esforço, que por sua vez se associa a Dedicção, que apresenta uma forte associação com Empenho. Este último está associado a Pontualidade.

Além da análise prototípica, uma tarefa de evocação de palavras devolve ao pesquisador um conjunto de indicadores como o número total de evocações (N), o número total de evocações diferentes (T), a quantidade de elementos evocados uma única vez – Hapax (H), e ainda a frequência dos elementos. De acordo com Wolter e Wachelke (2013) e Flament e Rouquette (2003) podem ser calculados dois índices complementares: índice de diversidade e o índice de raridade.

TABELA 2
Características do corpus de evocação

	Trabalho
Quantidade de evocações (N)	589
Quantidade de tipos (T)	271
Quantidade de hápax (H)	199
Frequência média de evocação dos Tipos (N/T)	2,17
Índice de diversidade (T/N)	0,46
Índice de raridade (H/T)	0,73

O índice de diversidade é um rácio que permite estabelecer o grau de compartilhamento dos objetos representacionais. Quanto mais próximo de 0, maior o grau de compartilhamento. Neste caso, o valor é de 0,46 o que representa um nível moderado de compartilhamento. Ainda que o ideal seja a aproximação ao 0, os objetos de representação social são extremos e tendem a ter índices mais moderados (Wolter & Wachelke, 2013), pelo que se considera um índice aceitável.

Relativamente ao índice de raridade este representa o grau de idiosincrasia das respostas fornecidas. De acordo com Flament e Rouquette (2003) deve existir uma relação entre ambos os índices, já que se espera que uma representação seja partilhada pelos elementos do mesmo grupo, porém que apresente também alguma apropriação individual. O desejável num estudo de representações sociais é que existam Hapax, mas que o nível de raridade não seja elevado. Neste caso em particular, apesar de existirem Hapax que mostram apropriações individuais da RS, o índice de raridade mostra uma elevada proporção de Hapax em relação às formas comumente evocadas.

Wolter e Wachelke (2013) mediram também a representação social do trabalho, na população italiana. Iremos comparar os valores obtidos no estudo dos autores com os valores obtidos neste estudo, numa análise meramente estatística de indicadores. Ainda assim, deveremos considerar que Portugal e Itália apresentam fortes similaridades culturais nomeadamente ao nível da distância ao poder, evitação da incerteza e da indulgência (ver valores de Hofstede, em <https://www.hofstede-insights.com/>).

TABELA 3.
Características do corpora de evocação por país

	Trabalho Portugal	Trabalho Itália
N	131	151
Quantidade de Evocações (N)	589	453
Quantidade de Tipos (T)	271	185
Quantidade de Hapax (H)	199	129
Frequência média de evocação dos Tipos (N/T)	2,17	2,45
Índice de Diversidade (T/N)	0,46	0,41
Índice de Raridade (H/T)	0,73	0,70

Observa-se que apesar de existir um maior número de evocações para a amostra portuguesa, a proporção entre Tipos e Hapax é independente do país de origem. Não existem diferenças estatisticamente significativas entre Portugal e Itália ($\chi^2=0.122$, $p=0.726$), pelo que se poderá assumir que os índices moderados de diversidade e raridade possam ser característicos da RS do Trabalho.

Estudo 2

Para observar a capacidade prescritiva da Representação Social do Trabalho, foi realizada uma nova recolha de dados com dois conceitos comumente estudados a nível organizacional. O primeiro conceito escolhido foi o *commitment*, definido de acordo com a perspetiva de Allen e Meyer (2000) que entendem este conceito como um laço psicológico que caracteriza a ligação do indivíduo à organização.

A dimensão de *commitment* afetivo diz respeito à identificação, envolvimento e ligação emocional ao trabalho. Continuidade refere-se ao *commitment* baseado no reconhecimento dos custos associados com o abandono da instituição. Neste caso, os colaboradores permanecem na instituição porque não a podem abandonar. Por fim, o normativo concerne ao *commitment* baseado num sentido de obrigação com a organização. Neste caso, permanecem porque “tem de ser” (Allen & Meyer, 1996).

Este conceito tem sido amplamente estudado e ligado, quer teoricamente quer empiricamente, à intenção de saída das organizações (Hochwarter et al., 1999; Marri et al., 2013; Stallworth, 2004), competência e performance nas organizações (Dey et al., 2014; Sheikh, 2017), avaliação da liderança (Karrasch, 2003) e à satisfação com o trabalho (Tarigan & Ariani, 2015).

Luthans et al. (1987) definiu um modelo de antecedentes relativos ao *commitment* que envolviam dimensões pessoais-demográficas (como a idade, educação, posição e tempo na organização), relações organizações (como a satisfação com a supervisão e a iniciação de comportamentos estruturais por parte do líder) e ajustamento pessoa-organização (como o *locus* de controlo e iniciação de interações estruturais, tendo encontrado suporte empírico para este modelo. Modelos similares, com variações nas dimensões selecionadas, têm mostrado que características pessoais, características do trabalho e características de envolvimento ao trabalho impactam o *commitment* organizacional (Joiner & Bakalis, 2006, Tagaki et al., 1998).

Ao observar o corpo da literatura, observa-se que o *commitment* é percebido como um processo de estabelecimento do vínculo entre a pessoa e a organização onde trabalha. Ainda que este conceito esteja definido de forma idiocêntrica, apresentando extrema variabilidade dependente de características pessoais, Rahmani (2014) sugeriu e testou a hipótese do impacto cultural e societal na experiência da ligação à organização. As representações sociais, geradas e transmitidas através dos grupos, apresentam também uma apropriação individual que permitirá estabelecer comportamentos prescritivos e diferenciadores. Assim, considerou-se que a forma como representamos socialmente o trabalho poderá, então, ser determinante à forma como nos ligamos às organizações onde trabalhamos, e explicar os perfis individuais relativos ao *commitment* afetivo, de continuidade e normativo.

Foi também utilizada uma medida de *burnout*. O *burnout* é uma variável de resultado que se refere à resposta ao *stress* laboral crónico. É uma experiência subjetiva, caracterizada pela primeira vez por Freudenberg nos anos 70 como tendo três componentes: elevada exaustão emocional, elevada despersonalização (posteriormente renomeada cinismo) e baixa realização

profissional (renomeada posteriormente para avaliação de reduzida eficácia) (Maslach et al., 2001). Apesar dos múltiplos modelos, o *burnout* parece estar relacionado com o rácio entre exigências e recursos da organização, pelo que estudar variáveis de nível organizacional, em vez do tradicional enfoque nos sintomas e experiências individuais poderá ser relevante para compreender melhor esta síndrome (Shirom, 2003). O autor defende que há um fenómeno de concentração de colaboradores em *burnout* em determinados grupos ou contextos, o que poderá sugerir que este fenómeno é afetado por dimensões sociais e culturais.

Considerando este dado, consideramos relevante explorar o impacto que a representação social do trabalho poderá ter na explicação do *burnout*, tendo como base o modelo que suporta o Copenhagen Burnout Inventory. Este modelo considera que o *core* do *burnout* é fadiga e exaustão, suportado na definição de Shuafeli e Greenglass (2001) que este estado de exaustão física, emocional e mental resulta de um envolvimento a longo termo com situações laborais fortemente exigentes (Kristensen, et al., 2007).

População e amostra

Este estudo incide sobre a população portuguesa ativa, entre os 18 e os 65 anos, com integração atual ou passada no mercado de trabalho. A técnica de amostragem foi não probabilística, por conveniência. Foram fatores de exclusão da amostra nunca ter trabalhado (contrato de trabalho a termo resolutivo certo, pelo menos), idade inferior a 18 anos, e não ter nacionalidade portuguesa.

A amostra final é constituída por 120 participantes, dos quais 72.9% são mulheres com uma média de idades de 38 anos. A maioria dos participantes é do Minho (57.6%), com o ensino secundário (33.9%), seguido da licenciatura (22.5%) ou estudos pós-graduados (9.4%). Cerca de 71% são trabalhadores por conta de outrem. Metade da amostra (54.2%) auferem entre 576€ e 1150€. 76.4% corresponde a um trabalho em full-time, distribuindo-se a maioria por termo certo (37.6%) e sem termo (34.8%).

Relativamente à classificação profissional, as categorias de maior expressão são 22.4% são profissionais não qualificado (29.2%), seguido de profissionais de nível intermédio (18.8%) e profissionais de serviços administrativos (13.2%).

Instrumento

Foi construído um questionário composto por questões sociodemográficas, uma escala referente à representação social do trabalho, um instrumento para medir o *commitment* e um instrumento para medir o *burnout*.

Representação social do trabalho

Foi pedido aos participantes que assinalassem o grau de importância de cada um dos vocábulos apurados no estudo anterior, através da tarefa de evocação livre. A escala utilizada foi de 7 pontos. A questão colocada foi “classifique para cada um dos seguintes elementos que caracterizam a noção de trabalho, quão importante cada um deles é para si quando pensa no trabalho em geral”. Pedia-se ainda que pensassem na noção de trabalho em geral, em vez das suas experiências subjetivas, ao fazer a classificação.

Foram consideradas as 15 palavras retidas pela análise prototípica.

Commitment

De forma a avaliar o *commitment* foi utilizada a adaptação portuguesa realizada do Modelo tridimensional de Allen e Meyer, intitulada de Escala de Empenhamento Organizacional de Rego, Cunha e Souto (2006).

Numa primeira versão do modelo proposto pelos autores as três escalas eram constituídas por 8 itens cada, num total de 24 itens, e apresentaram uma consistência interna, medida pelo coeficiente *Alpha* de *Cronbach*, de 0,87 para a afetiva, de 0,75 para o instrumental e de 0,79 para a normativa.

Na análise dos dados da adaptação realizada por Cunha, Rego e Souto (2006) os dados foram submetidos a uma análise fatorial confirmatória, tendo-se testado o modelo de três dimensões. Para melhorar os índices de ajustamento e, tendo em atenção os índices de modificação e os resíduos estandardizados, removeram-se três itens.

Os índices de ajustamento do modelo resultante são satisfatórios.

Os alfas ultrapassam o patamar de .70 referido por Nunnally (1976): EA = .85; EN = .76; EI = .86.

Para haver um termo de comparação, as médias registadas por Rego e Souto (2002) numa pesquisa com 236 membros organizacionais portugueses foram: 4,7 (afetivo); 3,1 (normativo); 2,8 (instrumental).

A escala de *commitment* é um questionário constituído por doze (12) questões que avaliam o *commitment*, segundo três escalas: o *commitment* afetivo, estando a si associados os itens 3, 5, 7; o *commitment* normativo com os itens 1, 4, 12 e por fim o *commitment* instrumental (itens 2, 8, 9, 11).

Este instrumento apresenta uma escala do tipo *likert*, que varia entre o valor (1) representa o não se aplica rigorosamente nada a mim e o (6) aplica-se completamente a mim.

Burnout

O questionário desenvolvido por Kristensen, Villadsen e Christensen (2005) teve por base um estudo prospetivo de *burnout* em trabalhadores no sector de serviços humanos no *Project on Burnout, Motivation, and Job Satisfaction* (PUMA). Utilizámos a adaptação para a população portuguesa realizada por Silveira da Fonte (2011).

O questionário é constituído por dezanove (19) questões que avaliam o *burnout*, segundo três escalas:

- O *burnout* pessoal: avalia o grau de exaustão física, psicológica e da exaustão experienciada pela pessoa. Esta dimensão é constituída por seis questões;
- O *burnout* relacionado com o trabalho: analisa o grau de fadiga física e psicológica e a exaustão que é percebida pela pessoa em relação ao seu trabalho. Esta dimensão é constituída por sete questões;
- O *burnout* relacionado com o cliente: avalia o grau de fadiga física e psicológica e de exaustão que é percebido pela pessoa como relacionado com o trabalho com os utentes. Esta dimensão é constituída por seis questões.

A frequência com que cada sentimento ocorre no *burnout* pessoal é avaliada numa escala com cinco (5) opções que varia entre zero (0) “nunca/quase nunca” e cem (100) “Sempre”.

Os valores da confiabilidade interna das três dimensões do CBI sugerem uma boa consistência interna: o *burnout* pessoal apresenta um coeficiente de confiabilidade interna de 0.845; o *burnout* relacionado com o trabalho apresenta um coeficiente de 0.866; e por último o *burnout* relacionado com o cliente, apresenta um coeficiente de 0.843.

Procedimentos

A recolha dos dados para a realização da análise foi solicitada ao próprio participante, onde o mesmo era informado sobre o estudo e o objetivo do mesmo.

Uma vez que o questionário era realizado online, a abordagem aos participantes foi efetuada através de um email onde a participação de todos era solicitada. No corpo do email era possível encontrar descrito o porquê do estudo, quem o realizava e o objetivo do mesmo.

Nesse sentido, o questionário era constituído por quatro momentos distintos: o primeiro momento era dado ao participante o consentimento informado que este teria de ler e consecutivamente concordar para poder transitar para a fase seguinte. No momento dois, o participante respondia aos questionários do estudo e no momento três, diferente do que se verificava no estudo 1, o participante tinha de responder a uma escala relativa às representações sociais do trabalho obtidas no primeiro estudo. Por fim, na etapa quatro o participante respondia às mesmas questões sociodemográficas que foram expostas no estudo 1.

O processamento dos dados foi realizado no programa estatístico SPSS (Statistical Package for Social Science), versão 25.0 para Windows.

Para concretizar os objetivos de estudo, foram conduzidas análise de regressão linear. Todos os instrumentos foram alvo de caracterização através de medidas de tendência central. Os resultados obtidos foram considerados significativos para um intervalo de confiança de 95%.

Resultados

Os valores descritivos das respostas à valorização de cada item da RS Trabalho são apresentados na Tabela 4.

TABELA 4

Descrição das respostas opor item da Representação Social do Trabalho

	Média	DP	Min-Max
Dinheiro	4.783	2.143	1.00-7.00
Responsabilidade	5.750	1.445	1.00-7.00
Esforço	5.692	1.314	1.00-7.00
Empenho	5.825	1.333	1.00-7.00
Cansaço	4.867	1.680	1.00-7.00
Obrigação	5.075	1.711	1.00-7.00
Equipa	5.508	1.420	1.00-7.00
Compromisso	5.792	1.270	1.00-7.00
Dedicação	5.825	1.281	1.00-7.00
Sustento	5.392	1.600	1.00-7.00
Ocupação	4.975	1.637	1.00-7.00
Remuneração	5.100	1.894	1.00-7.00
Alegria	5.425	1.597	1.00-7.00
Pontualidade	5.783	1.330	1.00-7.00
Salário	5.683	1.461	1.00-7.00

Todos os itens foram valorizados entre o mínimo e o máximo proposto na escala de medida. Os itens mais valorizados são o Esforço e Dedicção ($M = 5.825$), enquanto o item menos valorizado é o Dinheiro ($M = 4.783$). É ainda de notar que o Dinheiro é o item que apresenta a maior dispersão ($DP = 2.143$).

A tabela 5 mostra os resultados descritivos obtidos nas variáveis assumidas como dependentes à Representação Social.

TABELA 5
Medidas descritas das variáveis dependentes

	Commitment			Burnout		
	Afetivo	Normativo	Continuidade	Pessoal	Trabalho	Colegas
Média	4.213	3.433	2.997	57.185	64.963	63.701
Desvio-padrão	1.231	1.360	1.195	16.271	15.428	17.294
Mínimo	1.000	1.000	1.000	12.000	24.000	20.000
Máximo	6.000	6.000	5.500	100.000	100.000	100.000

Os resultados mostram um *commitment* afetivo mais elevado do que as duas outras dimensões, normativo e de continuidade. Já o *burnout* parece ter maior incidência em relação ao trabalho (tarefa).

Foram incluídos todos os itens referentes à representação social do trabalho no modelo como preditores do *commitment* afetivo (tabela 6). Utilizou-se um método de regressão linear *Backward*, que testa o modelo saturado e elimina sucessivamente os preditores até atingir o máximo de explicação de variância. O 13º modelo apresenta o maior ganho em relação ao modelo saturado.

Três itens explicam 11.7% da variância da medida de *commitment* afetivo.

TABELA 6
Coefficientes de regressão da RS Trabalho como preditor do Commitment Afetivo

Modelo		Não estandard.	Erro padrão	Estandard.	t	p
13	(Interceção)	40.041	7.326		5.466	< .001
	Responsabilidade	2.114	1.132	0.191	1.867	0.065
	Cansaço	-3.001	0.935	-0.307	-3.210	0.002
	Pontualidade	3.403	1.326	0.276	2.565	0.012

Os resultados dos coeficientes sugerem que a valorização do item Cansaço é um preditor negativo do *commitment* afetivo. A valorização da Pontualidade parece ser um preditor do *commitment* afetivo. O item Responsabilidade contribui para o modelo, porém o coeficiente de correlação é estatisticamente insignificante.

Relativamente ao *commitment* normativo obtiveram-se 11 modelos explicativos, em que o 9º apresenta o maior ganho explicativo em relação ao modelo saturado (;). Neste modelo, representado na tabela 7, 9 itens dos 15 explicam a variância do *commitment* normativo em 18.2%.

TABELA 7*Coefficientes de regressão da RS Trabalho como preditor do Commitment Normativo*

Modelo		Não estandard.	Erro padrão	Estandard.	t	p
9	(Interceção)	1.518	0.629		2.411	0.018
	Dinheiro	0.132	0.078	0.206	1.692	0.094
	Responsabilidade	-0.350	0.125	-0.391	-2.803	0.006
	Cansaço	0.119	0.087	0.145	1.362	0.177
	Equipa	0.265	0.161	0.293	1.648	0.103
	Dedicação	0.363	0.182	0.359	1.995	0.049
	Sustento	-0.264	0.110	-0.331	-2.400	0.019
	Remuneração	0.108	0.100	0.152	1.079	0.284

Os resultados sugerem que do conjunto de itens com capacidade preditiva, apenas os itens Responsabilidade, Dedicação e Sustento apresentam coeficientes de regressão estatisticamente significativos no modelo. A valorização da Responsabilidade e do Sustento são preditores de coeficiente negativo, sugerindo que quando mais valorizam a responsabilidade e o Sustento, menor o *commitment* normativo. Quanto maior a dedicação, por sua vez, maior o *commitment* normativo.

No que concerne ao *commitment* de continuidade obtiveram-se 12 modelos explicativos a partir da RS do Trabalho, sendo que ao 10^o modelo (tabela 8) há um maior ganho na variância da variável dependente.

Neste modelo, o *commitment* de continuidade é predizido por 6 dos 15 itens da Representação Social do Trabalho em 10.0%.

TABELA 8*Coefficientes de regressão da RS Trabalho como preditor do Commitment de Continuidade*

Modelo		Não estandard.	Erro padrão	Estandard.	t	p
10	(Interceção)	3.378	0.540		6.252	< .001
	Dinheiro	0.092	0.075	0.164	1.234	0.220
	Compromisso	-0.268	0.134	-0.299	-2.007	0.048
	Ocupação	0.223	0.093	0.324	2.412	0.018
	Remuneração	-0.154	0.096	-0.248	-1.616	0.110
	Alegria	-0.246	0.101	-0.339	-2.441	0.017
	Rendimento	0.309	0.138	0.389	2.234	0.028

A percentagem explicativa da variância desta dimensão do *commitment* deve-se ao impacto dos coeficientes de regressão do Compromisso, Ocupação, Alegria e Rendimento. Os coeficientes de regressão do compromisso e alegria são negativos, sugerindo que valores mais elevados na

valorização destes elementos da RS, são preditores de valores mais baixos a nível do *commitment* de continuidade. Por sua vez, a ocupação e rendimento parecem ser preditores positivos da continuidade.

Utilizou-se a mesma metodologia para verificar o papel da RS Trabalho como preditor do *burnout* tendo como objeto a própria vida do indivíduo (o próprio), com o trabalho realizado (tarefa) e com os colegas ou relações diretas horizontais no trabalho.

O método de regressão linear escolhido foi o *Backward*. Relativamente ao *burnout* pessoal foram observados 13 modelos, sendo que o maior ganho na variância explicativa da variável dependente ocorre no 10º modelo (;).

A dimensão pessoal da medida de *burnout* é predizida em 15.5% por 6 dos 15 itens considerados da Representação Social do Trabalho (). Os resultados estão apresentados na tabela 9.

TABELA 9

Coefficientes de regressão da RS Trabalho como preditor do Burnout pessoal

Modelo		Não estandard.	Erro padrão	Estandard.	t	p
10	(Interceção)	40.277	7.316		5.506	< .001
	Responsabilidade	3.057	1.418	0.277	2.156	0.033
	Esforço	-2.742	2.038	-0.225	-1.346	0.181
	Cansaço	-2.382	1.005	-0.244	-2.370	0.020
	Ocupação	-1.216	1.072	-0.125	-1.135	0.259
	Alegria	1.179	1.180	0.118	1.000	0.320
	Pontualidade	4.545	1.788	0.369	2.543	0.013

Os coeficientes de regressão sugerem que dos 6 preditores apenas a Responsabilidade, o Cansaço e a Pontualidade parecem ter um impacto estatisticamente significativo no modelo. Os resultados sugerem que quanto maior a valorização da responsabilidade e da pontualidade, maior o índice de *burnout* pessoal. Quanto menor a valorização do cansaço, maior o índice de *burnout* pessoal.

No que se refere ao *burnout* relacionado com o trabalho realizado (tabela 10), 12 modelos foram gerados, com maior ganho na explicação da variância da variável dependente ao 10º modelo. Um total de 6 itens da RS do Trabalho predizem o *burnout* relacionado com o trabalho realizado em 14.4%.

TABELA 10.*Coefficientes de regressão da RS Trabalho como preditor do Burnout trabalho*

Modelo		Não estandard.	Erro padrão	Estandard.	t	p
10	(Interceção)	55.610	6.983		7.964	< .001
	Responsabilidade	4.138	1.331	0.395	3.110	0.002
	Esforço	-3.398	1.961	-0.294	-1.733	0.086
	Cansaço	-1.464	0.967	-0.158	-1.515	0.133
	Sustento	1.500	1.215	0.160	1.235	0.220
	Ocupação	-2.797	1.054	-0.302	-2.654	0.009
	Pontualidade	3.072	1.700	0.263	1.807	0.074

Dos 6 itens com capacidade explicativa, apenas dois apresentam ter coeficientes de regressão estatisticamente significativos, no modelo. A Responsabilidade parece ser um preditor positivo do *burnout* do trabalho, sugerindo-se que valores mais elevados de valorização desta dimensão estão relacionados com valores mais elevados de *burnout*. De forma negativa, encontramos a relação entre a Ocupação e o *burnout* do trabalho. Quanto maior a valorização a Ocupação, menor o valor obtido nesta dimensão da medida de *burnout*.

Por fim, relativamente à dimensão do *burnout* que tem como objeto as relações com os colegas, foram obtidos 12 modelos que em que a RS do Trabalho é um preditor dessa variável (tabela 11). O maior ganho observa-se no 8º modelo.

Dos 15 itens, 8 integram o modelo que explica 20.0% da variância desta dimensão do *burnout*.

TABELA 11*Coefficientes de regressão da RS Trabalho como preditor do Burnout colegas*

Modelo		Não estandard.	Erro padrão	Estandard.	t	p
8	(Interceção)	34.748	7.936		4.379	< .001
	Dinheiro	1.202	0.827	0.149	1.453	0.149
	Responsabilidade	4.954	1.569	0.422	3.157	0.002
	Esforço	-4.838	2.370	-0.374	-2.041	0.044
	Cansaço	-2.223	1.131	-0.215	-1.966	0.052
	Obrigação	1.384	1.143	0.142	1.211	0.229
	Equipa	-5.123	1.939	-0.429	-2.642	0.010
	Dedicação	3.416	2.412	0.257	1.416	0.160
	Pontualidade	5.989	1.870	0.459	3.202	0.002

Dos preditores considerados, há quatro cujos coeficientes de regressão são estatisticamente significativos. A Responsabilidade e a Pontualidade são preditores positivos do *burnout* na dimensão colegas, sugerindo que a valorização destes dois itens está relacionada com índices

mais elevados de *burnout*. O Esforço e a Equipa são preditores negativos do *burnout*. Os resultados sugerem que quanto maior a valorização do Esforço e da Equipa, menor o índice de *burnout*.

Discussão

A representação social do trabalho definida pela amostra do estudo 1 reúne vocábulos que remetem para diferentes perspetivas sobre o trabalho: produto e processo psicológico.

Observa-se a presença de Dinheiro, Remuneração, Sustento e Salário que se podem classificar como produtos do trabalho. Dinheiro é a palavra mais evocada, ainda que não seja a que aparece mais nas primeiras posições. Essa seria Esforço, uma dimensão pessoal relacionada que tanto se poderia interpretar como atributo do trabalho ou das tarefas que constroem o trabalho. A primeira consideração a realizar é que optámos por utilizar as palavras brutas, à semelhança da sugestão de Vêrges et al. (1994). Contudo, se apresentassem as palavras organizadas por léxico, a representação talvez desse ainda mais enfoque ao produto financeiro recorrente do trabalho, que surge como a palavra mais evocada e nas posições iniciais.

Observam-se, também, a presença de conceitos relacionados com a dimensão psicológica associada ao trabalho, como Compromisso, Dedicção, Esforço, Empenho, Responsabilidade, Obrigação, Alegria. No núcleo central observamos o conceito de Responsabilidade, Esforço e Empenho. Isto traduz uma clara representação de que o conceito de trabalho é algo que implica envolvimento e responsabilidade.

De acordo com a teoria de Abric (1993) estes são os conceitos mais estáveis e coerentes da representação social e, possivelmente, constituíram a definição comum que o grupo de trabalhadores portugueses detém sobre o conceito.

Relativamente ao sistema periférico observa-se a presença de Obrigação, Equipa, Remuneração, Ocupação, Pontualidade, Alegria e Salário. Neste campo, observamos uma maior dispersão de vocábulos. O sistema periférico deverá permitir um ajustamento da representação social às experiências individuais bem como exercer uma função de proteção do núcleo central. A noção de Obrigação demonstra a necessidade do trabalho, ainda que possa ter uma conotação negativa na nossa sociedade. Equipa e Pontualidade são aspetos referentes à generalidade dos trabalhos. É de notar que o único aspeto emocional associado ao trabalho – Alegria – surge apenas no núcleo periférico.

Nos restantes quadrantes temos domínios similares, como Compromisso, Dedicção e Sustento.

Observando-se a relação de coocorrência, com recurso à associação por qui-quadrado, o dinheiro organiza um primeiro tronco da representação, relacionada com aspetos de obrigação, alegria e salário. A responsabilidade parece estar associada ao compromisso e ao cansaço.

A preocupação com qualidade da representação evocada, conduziu à necessidade de cálculos adicionais com base nas recomendações de Flament e Rouquette (2003). Ainda que o número de hápax seja considerável e que o grau de idiosincrasia pareça adequado, o índice de diversidade é moderado, sugerindo que esta representação possa não cumprir a totalidade dos pré-requisitos para ser considerada socialmente construída.

Para observar se esta situação é característica deste tipo de representação, comparou-se os *corpora* de Portugal e Itália (Wolter & Wachelke, 2013), referente ao mesmo conceito

representacional e método de recolha de dados. Os países apresentaram perfis representacionais similares, podendo assumir-se que, possivelmente, este tipo de distribuição de hápax é característico do conceito de Trabalho.

Assim, considera-se que estamos perante uma possível representação social do Trabalho cujo núcleo central enfoca questões relacionadas com o dinheiro (produto do trabalho) bem como características pessoais associadas ao desempenho: responsabilidade, esforço e empenho. É de notar que os elementos periféricos implicam dimensões mais técnicas como a pontualidade ou equipa, mas também integram a única dimensão emocional que foi associada ao trabalho: a alegria. O gráfico de coocorrências mostra uma organização em dois ramos, um organizado pela dimensão dinheiro, e outro organizado pela dimensão responsabilidade. Enquanto a dimensão da alegria está relacionada com o dinheiro, observamos que esta ramo está também associado a noção de salário, obrigação, sustento e ocupação, mostrando uma instrumentalização do trabalho através do dinheiro.

As dimensões relativas a características pessoais focam e estabelecem a relação entre empenho, dedicação, esforço, compromisso e responsabilidade, esta última ligada à dimensão de cansaço. É, por isso, de notar que enquanto a alegria de trabalhar está mais em linha com o dinheiro, sugerindo que possa existir uma relação entre o quanto ganhamos e a alegria derivada daí, o compromisso e empenho no trabalho parecem conduzir ao cansaço.

O estudo da capacidade explicativa do *commitment* e do *burnout* através da representação social parece sugerir que tem mais impacto para a explicação do *burnout*. Ao contrário do estudo anterior, neste estudo foi pedido aos participantes que classificassem a importância de cada item da representação social definida anteriormente. Assim, obtivemos uma valorização individual de cada item, apesar de termos como base os conceitos que foram definidos como sendo coerentes com a generalidade do grupo de trabalhadores portugueses.

O *commitment* afetivo tem como preditores o conjunto de Responsabilidade, Cansaço e Pontualidade. De acordo com os autores Allen & Meyer (1996) esta dimensão diz respeito à ligação do indivíduo à organização. Os resultados mostram que é dimensão de *commitment* que apresenta a média mais elevada, sugerindo que a amostra apresenta uma boa ligação com a sua organização. Dos três preditores apurados, o Cansaço e a Pontualidade mostram uma relação estatisticamente significativa. Quanto menor o cansaço, maior a ligação à organização e quanto maior a pontualidade, maior a ligação à organização. Ambas as relações são de natureza fraca a moderada. Ainda assim, a valorização destes conceitos da representação social poderão ser um indicador a ser observado como prejudicando a ligação com a organização.

No que toca à dimensão de *commitment* normativo, há um conjunto alargado de preditores que explicam a variância da medida utilizada. Contudo, apenas a Responsabilidade, Dedicação e Sustento apresenta um coeficiente estatisticamente significativo. Neste caso, a valorização da responsabilidade e do sustento é um preditor negativo da dimensão normativa. A dedicação apresenta-se como um preditor positivo. Quanto maior a valorização da responsabilidade e do sustento, menor o *commitment* normativo. Quanto maior a dedicação, maior o *commitment* normativo. Considerando a definição do *commitment* normativo – um sentido de obrigação com a organização – a responsabilidade e o sustento diminuem o sentido de obrigação em relação à organização. De notar, que a amostra não apresenta um elevado sentido de obrigação. Já a dedicação, parece influenciar este sentido. De notar, que o conceito de Obrigação não apresenta capacidade explicativa nesta dimensão.

Por fim, Continuidade é explicada pelo conjunto das dimensões Dinheiro, Compromisso, Ocupação, Remuneração, Alegria e Rendimento, contudo, Dinheiro e Remuneração não apresentam coeficientes estatisticamente significativos. A valorização do Compromisso, Remuneração e Alegria são preditores negativos, enquanto o Rendimento é um preditor positivo. Neste caso, parece que sentir que há um compromisso, remuneração e alegria no trabalho diminui a ligação ao trabalho por um reconhecimento dos custos de abandono. A valorização do rendimento parece aumentar essa percepção. Ainda que remuneração e rendimento possam parecer o mesmo conceito, possivelmente o primeiro é entendido num sentido mais estrito do ordenado recebido em relação com o trabalho realizado, enquanto rendimento pode ser mais alargado e implicar não apenas o salário mais outros benefícios globais decorrentes do trabalho.

Esta análise permite identificar que todas as dimensões do *commitment* parecem ser influenciadas por dimensões diferentes da representação social do trabalho. Enquanto a ligação afetiva parece ser mais impactada por aspetos mais periféricos, notando talvez que esta ligação se estabelece para lá do que está determinado na representação social e no seu núcleo central, o sentido de obrigação para com a organização é explicado por conceitos do núcleo central. Tendendo estes a ser mais estáveis, é necessário compreender melhor a relação entre a valorização destas dimensões e a possível relação com o *commitment* normativo.

A relação com o *commitment* de continuidade foca-se em elementos contrastantes e periféricos, mas não com elementos centrais. Ainda assim, de notar que é a valorização da financeira ou de rendimento pessoal que provavelmente indica valores mais elevados nesta ligação, aliás, como expectável.

Relativamente ao *Burnout*, o instrumento utilizado considera a definição de exaustão emocional associada ao stress extremo face a diferentes objetos: pessoal, relativo ao trabalho ou tarefa desenvolvida e relativo aos colegas. Observando a pontuação da amostra é de notar que existem casos em *burnout* em todas as dimensões, porém a média aponta para uma maior dificuldade em relação ao trabalho. Os valores apontam para a experiência de stress.

A dimensão pessoal é explicada por um conjunto alargado de dimensões da representação social do trabalho, porém com coeficientes significativos destacam-se Responsabilidade, Cansaço e Pontualidade. Neste caso, quanto maior a valorização da responsabilidade e da pontualidade, maior a dimensão pessoal de *burnout*. Por outro lado, quanto menor a valorização do cansaço, maior o *burnout* pessoal. Parece, neste caso, que o sentido de responsabilidade e não percepção do cansaço determinam maior *burnout* pessoal. Preocupar-se mais com a pontualidade – uma exigência laboral – parece também aumentar a exaustão emocional pessoal.

Relativamente ao *burnout* face ao trabalho, do conjunto de preditores incluídos pela análise, destacam-se a Responsabilidade e a Ocupação. Quanto maior a valorização da responsabilidade e menor a valorização da ocupação, maior a probabilidade da experiência de *burnout* em relação ao trabalho.

Finalmente, relativamente ao *burnout* face aos colegas, destacam-se os preditores Responsabilidade, Esforço, Equipa e Pontualidade. Quanto maior a valorização da responsabilidade e da pontualidade, maior a probabilidade de apresentar *burnout*. Quanto menor a valorização da equipa e da pontualidade, menor a probabilidade de apresentar *burnout*.

A valorização da Responsabilidade parece ser um denominador comum à probabilidade de apresentar exaustão emocional. Sendo um elemento central da representação social do trabalho, mostra-se comum a todos os indivíduos, ainda que existam elementos periféricos que possam

amenizar essa experiência. Neste caso, parece ser a menor valorização da pontualidade, que parece ser um fator protetor em situações de *burnout*. Seria interessante aprofundar como estes elementos relacionados com o trabalho, poderão impactar o bem-estar dos trabalhadores.

Os resultados obtidos neste estudo são exploratórios. Um dos grandes limites da teoria das representações sociais é estabelecer a sua ligação direta com o comportamento, sendo que esta será muitas vezes um elemento que impacta antecedentes dos fenómenos estudados, mais do que o fenómeno em si.

Não obstante, parece emergir uma visão clara sobre a importância que a noção de responsabilidade possa apresentar tanto na explicação do *commitment* como na explicação do *burnout*. Ainda que não nos pareça surpreendente, parece ser relevante compreender como a operacionalização da RS do trabalho poderá afetar o indivíduo, que a coletividade, em resposta a situações de maior exigência ou maior escassez de recursos. É de notar que as representações sociais podem ser percebidas como formas colectivas de *coping* simbólico (Páez & Pérez, 2020) que permite aos indivíduos interpretar e agir perante situações novas ou novos fenómenos (Vala & Castro, 2017). Num conceito atual de organizações que aprendem e perfeccionadas como sistemas abertos, em que implica aprender e acumular conhecimento nas organizações em base diária (Jensen, 2005), sendo que tal deve ser feito em grupo (Yuan & Chayanuvat, 2021), compreender a representação social do trabalho poderá ajudar a compreender como os indivíduos estabelecem as suas ligações com a organização e como perfeccionam os recursos para fazer face às exigências que o meio em constante mudança, provoca.

Referências

- Abric, J. C. (1993). Central system, peripheral system: their functions and roles in the dynamics of social representations. *Papers on social representations*, 2, 75-78. Retrieved from <http://www.psr.jku.at/PSR1993/PSR1993.htm>
- Abric, J.-C. (2001). A structural approach to social representations. In K. Deaux & G. Philogène (Eds.), *Representations of the social: Bridging theoretical traditions* (pp. 42–47). Blackwell Publishing.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity. *Journal of vocational behavior*, 49(3), 252-276. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1996.0043>
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (2000). Construct validation in organizational behavior research: The case of organizational commitment. In *Problems and solutions in human assessment* (pp. 285-314). Springer, Boston, MA.
- Arnold, J., Randall, R., et al. (2012). *Psicología del trabajo*. [Work Psychology, 5th edition]. Pearson.
- Dey, T., Kumar, A., & Kumar, Y. L. N. (2014). A new look at the antecedents and consequences of organizational commitment: a conceptual study. *Published in International Journal of Humanities and Social Sciences*. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2695672
- Flament, C., & Rouquette, M.-L. (2003). *Anatomie des idées ordinaires*. Paris: Armand Colin.
- Fonte, C. M. S. D. (2011). *Adaptação e validação para português do questionário de Copenhagen Burnout Inventory (CBI)* (Doctoral dissertation, unpublished document). <http://hdl.handle.net/10316/18118>

- Hochwarter, W. A., Perrewé, P. L., Ferris, G. R., & Guercio, R. (1999). Commitment as an antidote to the tension and turnover consequences of organizational politics. *Journal of vocational behavior*, 55(3), 277-297. <https://doi.org/10.1006/jvbe.1999.1684>
- Jensen, P. E. (2005). A contextual theory of learning and the learning organization. *Knowledge and Process Management*, 12(1), 53-64. <https://doi.org/10.1002/kpm.217>
- Jodelet, D. (1989). *Folies et representation sociales*. (Elect. Ed., 2007). Les Presses Universitaires de France.
- Joiner, T. A., & Bakalis, S. (2006). The antecedents of organizational commitment: the case of Australian casual academics. *International journal of educational management*, 20 (6), <https://doi.org/439-452.10.1108/09513540610683694>
- Karrasch, A. I. (2003). Antecedents and consequences of organizational commitment. *Military psychology*, 15(3), 225-236. https://doi.org/10.1207/S15327876MP1503_05
- Khan Marri, M. Y., Mahmood Sadozai, A., Fakhar Zaman, H., Yousufzai, M., & Ramay, M. I. (2013). Measuring Islamic work ethics and its consequences on organizational commitment and turnover intention an empirical study at public sector of Pakistan. *International Journal of Management Sciences and Business Research*, 2(2), 37-49. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2706304
- Kristensen, T. S., Borritz, M., Villadsen, E., & Christensen, K. B. (2005). The Copenhagen Burnout Inventory: A new tool for the assessment of burnout. *Work & Stress*, 19(3), 192-207. <https://doi.org/10.1080/02678370500297720>
- Luthans, F., Baack, D., & Taylor, L. (1987). Organizational commitment: Analysis of antecedents. *Human relations*, 40(4), 219-235. <https://doi.org/10.1177/001872678704000403>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual review of psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Moscovici, S. (1976). *La psychanalyse, son image et son public* (2 ed.). Presses universitaires de France.
- Moscovici, S. (2001). *Social representations: Essays in social psychology*. NYU Press.
- Páez, D., & Pérez, J. (2020). Social representations of COVID-19. *International Journal of Psychology*, 35(3), 600-610. <https://doi.org/10.1080/02134748.2020.1783852>
- Rahmani, N. (2014). Cultural differences in organizational commitment. *American Journal of Management*, 14(1-2), 111-125. http://www.na-businesspress.com/AJM/RahmaniN_Web14_1-2_.pdf
- Rego, A., Cunha, M., & Souto, S. (2006). *Espiritualidade nas organizações e Empenhamento Organizacional: Um estudo empírico* (Documentos de Trabalho em Gestão DEGEI, G/1/n6, pp. 1-30). Recuperado de: <https://www.ua.pt/degei/readobject.aspx?obj=7982>
- Schaufeli, W. B., & Greenglass, E. R. (2001). Introduction to special issue on burnout and health. *Psychology & health*, 16(5), 501-510. <https://doi.org/10.1080/08870440108405523>
- Sheikh, L. (2017). Antecedents and consequences of organizational commitment of teachers: case of University of the Punjab. *Pakistan Economic and Social Review*, 55(2), 363-386. <https://www.jstor.org/stable/26616719>
- Shirom, A. (2003). Job-related burnout: A review. In J. C. Quick & L. E. Tetrick (Eds.), *Handbook of occupational health psychology* (pp. 245-264). American Psychological Association. <https://doi.org/10.1037/10474-012>
- Stallworth, L. (2004). Antecedents and consequences of organizational commitment to accounting organizations. *Managerial Auditing Journal*, 19 (7), 945-955. <https://doi.org/10.1108/02686900410549457>

- Tarigan, V., & Ariani, D. W. (2015). Empirical study relations job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention. *Advances in Management and Applied Economics*, 5(2), 21-42. https://www.sciencypress.com/Upload/AMAE/Vol%205_2_2.pdf
- Vala, J., & Castro, P. (2017). Pensamento social e representações sociais. In J. Vala & M. B. Monteiro (Eds.), *Psicologia Social*. Fundação Calouste Gulbenkian, 569-602.
- Vergès, P. (1992). L'évocation de l'argent: Une méthode pour la définition du noyau central d'une représentation. *Bulletin de psychologie*, 45(405), 203-209.
- Vergès, P., Tyszka, T., & Vergès, P. (1994). Noyau central, saillance et propriétés structurales. *Papers on social representations*, 3, 3-12.
- Wachelke, J. F. R., & Camargo, B. V. (2007). Representações sociais, representações individuais e comportamento. *Revista Interamericana de Psicología/Interamerican Journal of Psychology*, 41(3), 379-390.
- Wagner, W. (1996). The social representation paradigm. *The Japanese Journal of Experimental Social Psychology*, 35(3), 247-255. <https://doi.org/10.2130/jjesp.35.247>
- Wagner, W. (1998). Social representations and beyond: Brute facts, symbolic coping and domesticated worlds. *Culture & Psychology*, 4(3), 297-329.
- Wolter, R. P., & Wachelke, J. (2013). Índices complementares para o estudo de uma representação social a partir de evocações livres: raridade, diversidade e comunidade. *Psicologia: teoria e prática*, 15(2), 119-129. <https://www.redalyc.org/pdf/1938/193828216009.pdf>
- Yuan, A., & Chayanuvat, A. A Study on the Difference between Organizational Learning and Learning Organization. *International Journal of Arts and Social Science*, 4 (4), 77-81. <https://www.ijassjournal.com/2021/V4I4/4146575833.pdf>