



**Escola de Ciências Sociais e Humanas**

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

*Burnout*, Perceções de justiça e infrahumanização das vítimas em  
professores

Marta Rodrigues Delgado Nogueira de Abreu

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientador(a):

Doutora Isabel Alexandra de Figueiredo Falcão Correia, Professora Associada com  
Agregação  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro 2018

**Escola de Ciências Sociais e Humanas**

Departamento de Psicologia Social e das Organizações

*Burnout*, Perceções de justiça e infrahumanização das vítimas em  
professores

Marta Rodrigues Delgado Nogueira de Abreu

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de  
Mestre em Psicologia Social e das Organizações

Orientador(a):  
Doutora Isabel Alexandra de Figueiredo Falcão Correia, Professora Associada com  
Agregação  
ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa

Setembro 2018

## Agradecimentos

Cinco anos que passaram a voar.

Este trabalho é o culminar de cinco anos árduos, com muitos altos e baixos, muitas surpresas e desilusões, repleto de despedidas, boas-vindas e desafios, e a todos estes eventos, tenho que agradecer.

Antes de mais, um agradecimento à Professora Isabel Correia por me ter aceite como sua orientanda e me ter sempre desafiado a procurar mais e a fazer melhor pois sem a sua energia e motivação teria sido muito mais difícil ultrapassar todos os desafios.

Um obrigada do tamanho do mundo aos meus pais, por todo o suporte e tudo o que me têm proporcionado ao longo de todos estes anos. É impossível descrever o quão grata sou por tudo! Também tenho que agradecer à minha família, por todo o apoio e todos os momentos que me proporcionam pois, sem eles, não seria a mesma coisa.

Amigos, aquelas pessoas que escolhi para estarem sempre do meu lado tanto para rir como para chorar. A eles tenho que agradecer por todas as palavras de incentivo, carinho e cervejas no Cais que me deram, sem nunca pedirem nada em troca. Fui eu que os escolhi e tive a sorte de eles me terem escolhido também, e não podia estar mais feliz com esta sorte! Sem eles eu sei que não seria a pessoa que sou hoje.

Tenho que referir as desilusões e despedidas que, ao longo destes cinco anos foram mais que muitas e que se revelaram verdadeiros desafios, mas que, sem elas não teria a força que tenho hoje e não saberia quão forte consigo ser, por isso, obrigada!

Por fim, e apesar dos 3213,93 Km de distância, de longe menos importante, um *aitäh* a todas as minhas pessoas de Tallinn. Era impossível não referir esta experiência num país tão extraordinário e ao mesmo tempo tão improvável neste momento. Aprendi tanto, vivi tanto, descobri tanto que, se aqueles cinco meses não tivessem acontecido, se aquelas pessoas incríveis não tivessem aparecido na minha vida, hoje esta dissertação não teria a visão e o espírito crítico que lhe consegui dar. Estas são, sem dúvida, as pessoas que maior relevância tiveram e maior mudança proporcionaram na minha vida, e que menor noção disso têm, o que as torna ainda mais especiais.

Obrigada!

## **Resumo**

Tem vindo a ser demonstrado em diversos estudos que os professores sofrem de *burnout* (ex., Rita, Patrão & Sampaio, 2010). Partindo do princípio de que a desumanização de pacientes (i.e., percecionar os pacientes como possuindo menos características humanas, Haslam & Loughan, 2014) está associada a menores níveis de *burnout*, sendo considerado um mecanismo defensivo para os profissionais de saúde (Vaes & Muratore, 2013), e sabendo que a Crença no Mundo Justo (CMJ) é um recurso pessoal (Dalbert, 1999, Lerner, 1980), tentámos replicar a associação entre a infrac humanização (um tipo de desumanização) da vítima e os baixos níveis de *burnout*, mas neste caso em professores, investigando ainda se a infrac humanização defensiva medeia a relação entre a CMJ e o *burnout*.

De modo a medir estas variáveis, foi desenvolvido um questionário online que foi preenchido por professores de diferentes escolas (N=144). Os resultados revelaram que existe uma correlação negativa significativa entre a CMJ e os níveis de *burnout* e que a infrac humanização não se revela um mediador desta relação. Ademais, foi possível verificar que existe uma correlação positiva significativa entre a CMJ e o grau de infrac humanização e uma correlação negativa significativa entre esta variável e os níveis de *burnout*.

**Palavras-chave:** Crença no Mundo Justo, Infrac humanização, *Burnout*

**3000:** Social Psychology

**3430:** Professional Personnel Attitudes & Characteristics

### **Abstract**

In several studies, it has been shown that teachers suffer from burnout (e.g., Rita, Patrão & Sampaio, 2010). Departing from the finding of that dehumanization of patients (i.e., perceiving the patients as lacking human characteristics, Haslam & Loughan, 2014 not attributing them secondary emotions) may be a defensive mechanism for health's care workers that is associated with less burnout (Vaes & Muratore, 2013), and knowing that Belief in a Just World (BJW) is a personal resource (Dalbert, 1999, Lerner, 1980), we tried to replicate the association between infrahumanization (one type of dehumanization) of a victim and lower burnout, this time on teachers, investigating if defensive infrahumanization mediate the relation between BJW and burnout.

In order to measure the stated variables, we conducted an online questionnaire to teachers of different schools (N=144). The research findings show that there is a significant negative correlation between BJW and the burnout levels and that infrahumanization do not mediate that relation. In addition, it was possible to verify that there is a significant positive correlation between BJW and infrahumanization degree and one significant negative correlation between this variable and the burnout levels.

**Key-words:** Belief in a Just World, Infrahumanization, *Burnout*

**3000:** Social Psychology

**3430:** Professional Personnel Attitudes & Characteristics

**índice**

<b>Introdução</b> .....	1
<b>Capítulo I - Enquadramento Teórico</b> .....	2
<i>Burnout</i> .....	3
Crença no Mundo Justo .....	10
Desumanização e Infrac humanização .....	12
<i>Burnout, Crença no Mundo Justo e Infrac humanização</i> .....	17
<i>Burnout e Crença no Mundo Justo</i> .....	17
<i>Burnout e Infrac humanização</i> .....	19
Crença no Mundo Justo e Infrac humanização .....	19
O Presente Estudo .....	20
<b>Capítulo II - Estudo Empírico</b> .....	23
Participantes .....	23
Medidas e Procedimentos .....	24
<b>Capítulo III - Resultados</b> .....	27
<b>Capítulo IV - Discussão</b> .....	31
Limitações .....	34
<b>Conclusão</b> .....	35
<b>Referências</b> .....	37
<b>Anexos</b> .....	43

## **Glossário de siglas**

**CMJ** – Crença no Mundo Justo

**DP** – Desvio-Padrão

**NUHE** – Emoções não unicamente humanas

**UHE** – Emoções unicamente humanas

## Introdução

Cada vez mais as preocupações e problemas relativos ao trabalho invadem a casa dos indivíduos, influenciando o seu bem-estar psicológico e afetando a sua vida pessoal.

Existem situações cujas condições laborais, exigências e o modo como os colaboradores são tratados são continuamente negligenciados, conduzindo a um estado de desgaste extremo, conhecido como *burnout* (Rita, Patrão, & Sampaio, 2010; Schaufeli, Leiter & Maslach, 2009). De facto, e tendo em consideração a importância do presente tema, muitos têm sido os trabalhos desenvolvidos neste âmbito, continuando a ser importante perceber porque é que, numa mesma instituição, dois profissionais que desempenham as mesmas funções têm respostas individuais díspares às exigências e *stress* diário.

Alguns fatores apontados na literatura como possíveis influências para o desenvolvimento desta síndrome são o de nível Crença no Mundo Justo (CMJ, Lerner, 1980) dos indivíduos, ao contribuir para que os colaboradores deem sentido e justifiquem as injustiças que possam ocorrer no local de trabalho (Johnston et al., 2016); e a infrahumanização de vítimas inocentes, que consiste num conjunto de respostas negativas, de desinteresse e indiferença para com os outros (Maslach, 1993), principalmente tidas por profissionais com funções de contacto com o público, sendo visto como um mecanismo de gestão de recursos emocionais e cognitivos (Vaes & Muratore, 2013).

Com base nestes factos, e sabendo que os professores são um dos grupos de profissionais com maiores níveis de *burnout* ao lidarem com inúmeros estímulos, condições e situações difíceis no dia-a-dia (ex., Gouveia, 2010; Público, 2018; Rita et al., 2010), o presente trabalho procura perceber que tipo de associação existe entre a CMJ e os níveis de *burnout* dos docentes, contribuindo deste modo para um maior conhecimento sobre a CMJ no quotidiano dos indivíduos. Não obstante, será avaliado o nível de infrahumanização de uma vítima inocente, contribuindo assim para um conhecimento mais profundo sobre o seu papel mediador na relação entre a CMJ e o *burnout* e como se associa a cada uma destas variáveis.

Este estudo mostra-se ainda importante por contribuir para uma maior e melhor compreensão sobre o fenómeno de *burnout* e os fatores individuais que podem explicar este fenómeno.

***Esta página foi intencionalmente deixada em branco***

## Capítulo I - Enquadramento Teórico

### *Burnout*

O conceito de *burnout* surgiu nos anos 70 (ex., Freudenberger, 1975; Freudenberger, 1974, in Schaufeli, Leiter & Maslach, 2009), e desde essa década que tem sido alvo de vários estudos, tendo sido analisado em diferentes categorias profissionais.

Para compreender melhor este construto, Schaufeli, et al. (2009) utilizam uma metáfora relacionada com a extinção de um incêndio ou o ato de apagar uma vela para explicar a falta de energia que advém deste efeito. Como os autores explicam, após um incêndio começar, se o fogo não possuir os recursos suficientes para continuar a ser “alimentado” e a ter energia também não conseguirá continuar brilhante e manter-se ativo. Com o passar do tempo, também os profissionais que experienciam *burnout* perdem essa capacidade de contribuir com intensidade e vigor para a empresa, levando a que o seu trabalho tenha um impacto negativo (tal como o incêndio que deixa de ser brilhante), o que levará a algo latente ou dissimulado (como incêndio que começa a arder lentamente), deixando de se revelar algo emocionante (o fogo deixa de arder, isto é, “*burnout*”), querendo isto dizer que, quer seja da sua própria perspectiva ou dos outros, estes indivíduos irão alcançar menos do que dantes (Schaufeli, Leiter & Maslach, 2009).

Como concluído por Schaufeli, et al., (2009), esta metáfora descreve a exaustão da capacidade em realizar um trabalho intenso e, que tenha um impacto significativo por parte dos trabalhadores.

De facto, e como notado por Rita e colaboradores (2010), o conceito de *burnout* surge para caracterizar a relação entre o indivíduo e o trabalho e as dificuldades resultantes dessa relação, descrevendo especificamente a exaustão tanto física como mental que advém de uma carga e intensidade excessiva do trabalho (Freudenberger, 1974, in Rita et al., 2010).

Apesar das várias definições que têm surgido ao longo dos anos, todas possuem cinco elementos em comum: (1) predominância de sintomas disfóricos como exaustão emocional ou mental, fadiga, depressão e cinismo para com os outros (despersonalização); (2) ênfase em sintomas mentais e comportamentais (em prol dos físicos); (3) os sintomas encontram-se relacionados com o trabalho; (4) estes manifestam-se em indivíduos que não possuíam esta sintomatologia anteriormente; e (5) a diminuição da eficácia e do desempenho no trabalho causados por atitudes e comportamentos negativos (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001).

Com isto, podemos resumir o efeito de *burnout* como se tratando de uma resposta pessoal e prolongada a fatores *stressores* crônicos, emocionais e interpessoais no trabalho, podendo ser definido por três dimensões: exaustão emocional, cinismo e desapego do trabalho (despersonalização), ineficácia e falta de realização (Maslach, et al., 2001; Rita, et al., 2010).

No referente à exaustão emocional, esta encontra-se relacionada com uma sensação de esgotamento emocional e físico em que a pessoa se descreve como não possuindo energia suficiente para trabalhar; a despersonalização está associada à dimensão interpessoal deste construto, mostrando-se associado com atitudes de distanciamento emocional de quem o profissional deverá prestar serviço (ex., superiores hierárquicos) bem como de colegas de trabalho; e a falta de realização profissional, respeitante a uma vertente autoavaliativa do *burnout* e está associada a sentimentos de incapacidade e improdutividade e consequente descontentamento pessoal (Maslach, 1993; Maslach et al., 2001)

Posto isto, importa salientar o que pode levar à ocorrência e desenvolvimento deste fenómeno junto dos colaboradores, existindo dois tipos de fatores que podem contribuir para o aumento dos níveis de *burnout* destes: fatores situacionais e fatores individuais (Maslach, et al., 2001).

Os fatores situacionais dizem respeito ao local onde o *burnout* ocorre, visto esta ser uma experiência individual e específica do contexto de laboral, mostrando-se assim importante analisar quais os fatores inerentes ao mesmo.

Um destes fatores está relacionado com as características do trabalho, com as exigências ao nível da quantidade de trabalho (ex., demasiado trabalho para o tempo disponível) e que levam a uma sensação de sobrecarga e pressão de tempo, revelando-se estes aspetos relacionados diretamente com o *burnout*, especialmente com a dimensão da exaustão deste construto (Freudenberger, 1975; Maslach, 1993; Maslach, et al., 2001; Rita et al., 2010). Numa vertente mais qualitativa, podemos referir o conflito de papéis (quando as exigências que se mostram em conflito no trabalho têm que ser respondidas), a ambiguidade dos papéis (quando existe falta de informação adequada para realizar o trabalho devidamente), e as exigências do trabalho (decorrentes da seriedade dos problemas dos clientes) (Maslach, et al., 2001). Ademais, também a falta de recursos, suporte social, questões relacionadas com a informação (ex., falta de *feedback*) e controlo (ex., quando os indivíduos têm pouco poder de decisão e autonomia) conduzem a estados de *burnout* (Maslach, 1993; Maslach, et al., 2001; Rita et al., 2010).

Ainda relacionados com as características do trabalho, temos as características ocupacionais, que se referem às especificidades de cada profissão (ex., professores, médicos, enfermeiros) e que se mostram importantes para avaliar/prever o risco de *burnout* destes profissionais, devido por exemplo, ao desgaste que determinadas profissões acarretam, tanto física como psicologicamente (Maslach, et al., 2001). Por fim, existem as características organizacionais que estão intimamente associadas às características da própria organização (ex., comunicação, cultura, valorização dos colaboradores, espaço, liderança) e que nos últimos anos têm mostrado uma grande tendência em serem afetadas por forças sociais, culturais e económicas, o que influencia o contrato psicológico dos colaboradores (isto é, a crença de que o empregador deverá dar determinadas regalias/promessas aos colaboradores) (Leiter et al., 2014; Maslach, et al., 2001).

Os fatores individuais estão relacionados com quem sofre de *burnout*, estando estes associados a características demográficas (ex., género, idade, educação, estado civil); características da personalidade, encontrando-se alguns traços de personalidade mais associados a uma maior propensão para desenvolver elevados estados de *burnout* (ex., baixa autoestima, *locus* de controlo externo, estilo de *coping* com base no evitamento e robustez tanto psicológica como física para aguentar o trabalho, tolerância à frustração); e pelas atitudes para com o trabalho que são influenciadas tanto pelas expectativas realistas e irrealistas que cada um tem em relação às tarefas que irá realizar (quando demasiado elevadas, mais trabalham a fim de as atingirem, levando a estados de exaustão e eventual cinismo quando o resultado não corresponde ao esperado), como pelas experiências de vida de cada um dos indivíduos. (Maslach, 1993; Maslach, et al., 2001; Mojsa-Kaja, Golonka & Marek, 2015; Rita et al., 2010).

O estado de *burnout* de um colaborador tem consequências tanto para o próprio como para a empresa, apesar de as mais estudadas serem as relacionadas com a performance no trabalho, mostra-se igualmente importante e necessário ter em consideração o impacto do *burnout* na sua saúde visto ser este um fenómeno relacionado e causado pelo *stress* (Gouveia, 2010; Maslach, et al., 2001).

No referente ao desempenho no trabalho, Maslach e colegas (2001) referem que este se mostra associado a diferentes formas de afastamento do mesmo, nomeadamente o absentismo, a intenção de deixar o emprego e, numa fase mais limite, o *turnover*. Para os indivíduos que permanecem nos seus empregos, isto conduz a baixos níveis de produtividade

e efetividade no trabalho, conseqüentemente associados a uma diminuição da satisfação e empenho no mesmo (Maslach, 1993; Maslach, et.al, 2001; Rita et al., 2010).

Para a organização, a existência de um colaborador que esteja a sofrer de *burnout* tem um impacto negativo no resto da equipa, tanto devido a um maior conflito interpessoal, tanto devido a uma rutura nas tarefas do trabalho, tornando este cenário ainda mais preocupante uma vez que o *burnout* é uma condição que se “contagia” e perpetua entre as relações informais (Maslach, et al., 2001).

No referente à saúde, a componente de exaustão é o maior preditor de condições de saúde relacionadas com o *stress*, mostrando-se associada com outros índices de exaustão prolongada e, em determinadas situações, com abuso de substâncias (Maslach, et al., 2001).

Em termos de saúde mental, os autores referem existir uma ligação entre a dimensão de personalidade neurótica e um perfil psiquiátrico de neurastenia relacionada com o trabalho, o que justifica e suporta o argumento de que o *burnout* se trata de uma forma de doença mental por si só (Maslach, et al., 2001). Para além destas relações, existem ainda associações entre o *burnout* e uma disfunção mental, querendo isto dizer que o presente fenómeno leva a uma precipitação negativa da saúde mental como a ansiedade, a depressão e a baixa-autoestima (Maslach, et al., 2001; Rita et al., 2010).

Ao nível interventivo, é importante realizar algumas mudanças ao nível individual. Algumas técnicas sugeridas por estes autores para reduzir os níveis de *burnout* estão relacionadas com intervenções ao nível educacional a fim de capacitar os indivíduos com ferramentas que lhes permitam lidar com as exigências do local de trabalho, nomeadamente através do ensinamento de novas e melhores estratégias de *coping*, a criação de grupos de intervenção, treino para controlo de *stress*, relaxamento, gestão de tempo, assertividade, terapia racional emotiva, treino ao nível das competências interpessoais e sociais, *teambuilding*, gestão de exigências profissionais e meditação (Borza, Tement, Zdrehus & Korunka, 2012; Maslach, et al., 2001)

Também uma intervenção ao nível organizacional é necessária, podendo ser feitas algumas alterações a fim de controlar os níveis de *burnout* dos colaboradores, nomeadamente o *design* do trabalho, a fim de permitir o desenvolvimento de energia, vigor, envolvimento, dedicação e efetividade junto dos colaboradores; os objetivos positivos como marco guia da organização; e, ainda, a adoção de estratégias para que os indivíduos sintam que o trabalho que estão a realizar é importante ou que estão a ser bem-recompensados pelo mesmo pois irá

levar a que tolerem ambientes mais sobrelotados ou uma sobrecarga de trabalho maior (Bronza et al., 2012; Maslach, et al., 2001).

No referente aos resultados dos diferentes tipos de intervenções, as medidas apenas focadas nos componentes organizacional e situacional têm uma maior influência nos níveis de *burnout* do que as intervenções focadas apenas ao nível do indivíduo uma vez que estas últimas apenas capacitam a pessoa a lidar com a exaustão mas não lhe dão mecanismos para lidar com os outros dois componentes, revelando deste modo que as estratégias unifocalizadas não se mostram totalmente eficientes visto o indivíduo não possuir, por vezes, o controlo em relação aos restantes aspetos do seu trabalho (ex., decisões, recursos, colegas de equipa, tarefas a desempenhar) (Maslach et al., 2001).

De facto, sem um treino educacional aos colaboradores relativamente às mudanças impostas na empresa e, sem que lhes sejam dadas ferramentas adequadas para lidar com o seu *stress* individual, capacitando-os com as atitudes e competências adequadas, as mudanças ao nível organizacional não irão surtir o efeito desejado; bem como o oposto acontece, pois se apenas capacitarmos os indivíduos com as estratégias de *coping* e não alterarmos o ambiente da empresa, estes não se irão conseguir ajustar nem aplicar de modo adequado aquilo que lhes foi transmitido (Bronza, et al., 2012; Maslach, et al., 2001).

Como já mencionado, existem características específicas de alguns tipos de ocupações que devem ser tidas em consideração quando se estuda o efeito de *burnout* junto destes profissionais por serem ocupações que acarretam um maior desgaste (físico e mental) (Maslach, et al., 2001) e que por isso devem ser alvo de um estudo mais cuidado quanto ao risco e níveis de *burnout*.

Num estudo divulgado pela Associação Portuguesa para a Defesa do Consumidor (Deco) realizado junto dos trabalhadores portugueses concluiu que dos 1146 inquiridos, 31% dos que possuem contrato de trabalho se encontram em risco de *burnout*, acrescentando que as áreas profissionais com maiores índices de esgotamento são os empregados de lojas ou supermercado (43%), os profissionais de saúde não-médicos (39%), os profissionais que prestam serviços administrativos (37%), os trabalhadores fabris ou da indústria (30%) e os profissionais ligados ao ensino (28%) (Deco Proteste, 2018).

Por existirem várias evidências empíricas que revelam que os profissionais de ensino exercem uma profissão associada a vários fatores potenciadores dos níveis de *burnout*, no presente estudo irar-se-á analisar os construtos em causa justo desta população.

De facto, no trabalho de Rita e colaboradores (2010) com foco nos professores, os autores referem o *stress* como um dos indicadores de maior incidência quando consideram o mal-estar deste grupo profissional. De mencionar ainda, o estudo levado a cabo por Jesus (2005) que identifica os professores como um dos grupos profissionais que possuem maiores níveis de *stress* e que, em Portugal, um em cada três professores, sente que a sua profissão é *stressante* e, um em cada seis, encontra-se em estado de exaustão emocional.

Rita e colegas (2010) descrevem que o *burnout* se manifesta em docentes sobretudo com as suas mudanças de hábitos, falta de motivação e criatividade no local de emprego, dificuldade de concentração, irritabilidade, baixa autoestima, perda de controlo da e na sala de aula, insatisfação profissional e reações emocionais desadequadas, referindo que a longo prazo tendem-se a revelar sintomas de depressão, ansiedade e, em alguns casos, consumo excessivo de substâncias.

Como mencionado anteriormente, o *burnout* resulta de um conjunto variado de fatores. No seu trabalho, Gouveia (2010) faz um resumo dos diferentes fatores que têm vindo a surgir na literatura e que têm contribuído para o aumento dos níveis de *burnout* dos docentes, nomeadamente características relacionadas com a personalidade do indivíduo em si como, por exemplo, o facto de se tratarem de docentes idealistas e entusiasmados leva a uma maior tendência de desenvolverem níveis de *burnout* mais elevados (fatores individuais); os anos de experiência profissional, sendo que, quantos mais anos, menores os níveis de *burnout* (fatores situacionais); a violência nas escolas, o sentimento de insegurança, má gestão dos problemas dos professores, burocracia, a obrigação de transferências, o excesso de crianças nas salas de aulas, falta de perspectiva de progressão profissional, isolamento e falta de apoio social (fatores organizacionais).

Este é um problema do qual professores à escala mundial sofre, sendo os fatores potenciadores dos níveis de *burnout* semelhantes entre países (ex., Pillay, Goddard & Wilss, 2005). Um destes exemplos é o estudo conduzido por Goddard e O'Brien (2003) com professores australianos que revelou que os níveis de *burnout* dos professores após oito meses a exercerem funções aumentou significativamente, sendo referido como um dos motivos demasiado esforço no exercício da função em comparação com as recompensas que recebiam do mesmo (*in* Pillay, et al., 2005). Pillay e colaboradores (2005) referem ainda o trabalho de Brouwers, Evers e Tomic (2001) junto da população holandesa que veio revelar que a capacidade de manter a ordem e a disciplina na sala de aula, bem como o suporte dos colegas

e dos diretos são preditores para os níveis de *burnout* dos docentes. Mojsa-Kaja et al., (2015) identificaram junto da população polaca fatores como salários inadequados, demasiadas horas de trabalho, falta condições de laborais e a falta de recursos e suporte social como aspetos que influenciam o bem-estar dos professores nos seus locais de emprego.

Em Portugal, e de acordo com os resultados prévios de um estudo a 12 mil docentes levado a cabo pela Faculdade de Ciências Sociais e Humanas da Universidade Nova de Lisboa, a pedido da FRENPROF, 47.8% dos inquiridos revela sinais preocupantes ao nível da exaustão emocional: 20.6% revelam indicadores “preocupantes”, 15.6% “sinais críticos” e 11.6% “sinais extremos” de esgotamento, sendo que os restantes 28.5% mostram “alguns sinais” de exaustão emocional e 23.6% não revelam quaisquer sintomas (Público, 2018).

Alguns fatores postos pelo estudo noticiado no Jornal Público (2018) como potenciais causadores deste tipo de exaustão estão relacionados com a idade dos professores (níveis mais elevados em professores com mais de 55 anos), questões relacionadas com a carreira (ex., baixos salários, procura por uma reforma antecipada), fatores relacionados com a escola em si como a burocracia e a hierarquia e a indisciplina dos discentes.

No referente às outras dimensões do *burnout*, este estudo revela que a despersonalização aparece com uma prevalência baixa (7.6%), mas os sentimentos de falta de realização apresentam valores alarmantes (42.5% dos professores não se sentem realizados profissionalmente) (Público, 2018).

De facto, o local de trabalho pode ser considerado um sítio onde o indivíduo corre o risco de colocar as suas crenças e convicções em causa, tanto devido ao contacto e conflito com outros, como por se encontrar exposto a diversas situações que perceciona como sendo pouco justas, tanto para consigo, como para com os outros (ex., salários abaixo do suposto, congelamento de carreiras) (Dalbert, 2007). Como referido anteriormente, apesar de todos os colaboradores da mesma empresa presenciarem as mesmas situações e partilharem o mesmo espaço, cada um gere os eventos e acontecimentos de modo diferente pelas suas características individuais, sendo uma das quais a Crença no Mundo Justo (CMJ): os profissionais que apresentam maiores níveis de CMJ revelam uma maior dedicação ao emprego, apresentam menos intenções de desistir, desempenham as suas funções mais eficazmente e demonstram menores níveis de exaustão emocional e despersonalização (Dalbert, 2007), o que mostra a pertinência do estudo desta variável quando se discute sobre o

que leva as pessoas a reagirem e a utilizarem estratégias de *coping* mais eficazes de modo diferente nas mesmas situações no local de trabalho.

### **Crença no Mundo Justo**

Diariamente os indivíduos deparam-se com situações de injustiça e desigualdades (ex., acesso a serviços de saúde e educação) e cada um reage às mesmas de modo diferente: alguns interpretam estes eventos como uma ofensa moral e procuram restabelecer a justiça, enquanto que outros olham para as vítimas com desprezo, desvalorizam o que estas estão a passar ou passaram ou, ainda, assumem sistemas de crenças que permitem justificar estes arranjos sociais, económicos e políticos (Dalbert, 2009).

Existem várias formas de analisar e definir o conceito de justiça, dependendo do contexto e da área/ramo que o está a analisar (ex., vertente política, filosófica, sociológica), mas de um modo geral, todas as vertentes definem justiça como se tratando de um processo subjetivo de avaliar as relações entre os indivíduos e os grupos de pessoas como sendo justas ou não (Hulbert & Mulvale, 2011).

Para o estudo deste construto à luz da Psicologia Social da Justiça, mostra-se importante analisar e compreender os motivos que levam as pessoas a avaliar uma situação como justa ou injusta, bem como as consequências que esta perceção tem para os demais (Tyler et al., 1997, citado por Correia, 2010).

Segundo Goode (1978, citado por Kazemi & Törnblom, 2008), as teorias sociais devem considerar sempre (de forma explícita ou implícita) a crença que os seus membros têm sobre se os arranjos sociais são justos, pois esta perceção poderá conduzir à manutenção ou destruição da sociedade em que se encontram inseridos.

As perceções de injustiça que o indivíduo pode ter em relação às situações que o rodeiam podem levar a que este tenha uma visão negativa da vida em geral, bem como uma predisposição para responder e interpretar os vários eventos diários de forma negativa (Strelan, 2007). O mesmo autor conclui que uma menor crença num mundo justo tende a levar a uma menor propensão em perdoar, em contribuir de modo positivo para a sociedade e a menores níveis de gratidão, bem como a uma maior exigência para consigo mesmo, ou seja, quanto mais os indivíduos acreditam que vivem num mundo justo e que os eventos que

ocorrem nas suas vidas e na dos outros têm uma razão de ser, maior a probabilidade de estes perdoarem a terceiros e a si mesmos, contribuindo também para o aumento da sua autoestima.

Existem diversas teorias que procuram explicar o modo como os indivíduos justificam e reagem às diferentes situações de injustiça diárias. Uma das teorias com maior influência neste estudo é a teoria da Crença no Mundo Justo (CMJ) proposta por Lerner (1965, 1980), postula que os indivíduos necessitam de acreditar que vivem num mundo em que todos recebem o que merecem e merecem o que recebem, isto é, os indivíduos têm a crença de que vivem num mundo justo (ex., Correia, 2000; Dalbert & Donat, 2015).

Preservar esta crença permite assim que os indivíduos consigam viver nos seus meios sociais, uma vez que os consideram estáveis e organizados, revelando-se como um mecanismo adaptativo pois permite que as pessoas realizem determinadas atividades e corram determinados riscos sem receio de que algo lhes vá acontecer, mesmo quando se trata de situações em que outros já se confrontaram com tragédias ou morreram (ex., quedas de aviões, acidentes rodoviários) (Correia, 2000).

De acordo com Lerner (1980), esta crença desenvolve-se através de dois mecanismos: as generalizações da experiência passada (pessoal e sabedoria popular) e o equilíbrio cognitivo que leva a associar os acontecimentos positivos e os negativos em diferentes grupos (Correia, 2000).

Neste domínio, existem na literatura menções a diferentes tipos de CMJ (ex., Dalbert, 1999, 2009; Hafer and Sutton, 2016; Lipkus et al., 1996, citados por Wenzel, Schindler & Reinhard, 2017), sendo eles a CMJ Pessoal e a CMJ Geral, que se mostram correlacionadas, mas que mantêm as suas diferentes facetas no que à CMJ se refere.

A CMJ Pessoal encontra-se associada à crença de que o próprio indivíduo irá ser tratado da forma correta e que a sua própria vida é justa, associando-se com o bem-estar pessoal e com a confiança interpessoal uma vez que, tendencialmente, as pessoas possuem níveis mais elevados de CMJ Pessoal de modo a distinguir-se dos demais (ex., consideram-se mais competentes e bem-sucedidos). Por outro lado, a CMJ Geral mostra-se relacionada especificamente com a crença de que o mundo é um lugar justo (de um modo genérico), onde habitualmente os indivíduos têm o que merecem, são tratados de forma justa e que irão ser compensados por serem tratados de um modo injusto, estando esta crença associada a respostas mais agressivas para com os outros (ex., grupos ou pessoas em desvantagem) e à desvalorização das vítimas (Wenzel, Schindler & Reinhard, 2017). Quando comparadas as

duas dimensões, é habitual encontrarem-se níveis superiores de CMJ Pessoal em comparação com a CMJ Geral, muito devido à importância que esta revela tanto para o bem-estar psicológico dos indivíduos como para a assimilação de experiências pessoais de injustiça (ex., Dalbert 1999, Peter & Dalbert 2010, citado por Peter, Dalbert, Kloeckner, & Radant, 2013)

Assim, e seguindo a premissa da CMJ de que os indivíduos têm uma necessidade de acreditar na existência de uma relação entre os acontecimentos e os resultados, existem vários mecanismos que permitem criar, desenvolver e manter esta crença.

Lerner (1980) afirma existirem dois tipos de mecanismos que permitem evitar que a crença desapareça ou diminua, sendo eles considerados estratégias “racionais” e “irracionais” (Correia, 2000). As estratégias “racionais” são utilizadas quando o sujeito procura diminuir a injustiça da vítima de modo a diminuir o seu sentimento de injustiça, recorrendo a serviços de ajuda às vítimas ou a grupos desfavorecidos, por exemplo; enquanto que as estratégias “irracionais”, em que o indivíduo não diminui a injustiça da vítima mas sim a sua percepção em relação à mesma, ocorrem quando o observador não possui mecanismos para eliminar o sofrimento da vítima, podendo ser deste exemplo a desvalorização, a culpabilização, a negação do sofrimento ou a desumanização da vítima (Correia, 2000; Dalbert, 2009).

De facto, uma das estratégias irracionais sob a qual o autor reflete no seu trabalho é precisamente a desumanização e a infrac humanização da vítima (Lerner, 1980). De acordo com o mesmo, apesar de por vezes procurar ajudar o outro, a percepção e opinião do indivíduo sobre a vítima tende a alterar-se como mecanismo de proteção da CMJ, levando-o a considerar que o indivíduo que está a sofrer é menos humano do que o próprio, existindo deste modo uma menor preocupação com o sofrimento da vítima e a uma possível crença de que esta não está a sofrer ou que é o tipo de pessoa que trás o sofrimento sobre si mesmo (Lerner, 1980), revelando assim que a desumanização e infrac humanização da vítima é um mecanismo eficaz na manutenção da CMJ dos indivíduos que se deparam com injustiças que também lhes causam sofrimento.

### **Desumanização e Infrac humanização**

A desumanização e a infrac humanização são constructos de especial relevância no estudo da Psicologia Social, tratando-se de fenómenos presentes desde sempre na sociedade. Um exemplo desta presença é o facto de os escravos serem vistos como menos que um

fragmento humano, os imigrantes estarem associados a doenças e pestes e os indivíduos passarem pelos sem-abrigos como se fossem invisíveis, tendo sido estas considerações frequentemente utilizadas para justificar comportamentos violentos (Haslam & Laughnan, 2014).

Vários têm sido os autores que têm vindo a definir estes conceitos ao longo dos anos (ex., Bandura, 1999, Bar-Tal, 1989, Kelman, 1976; Opatow, 1990; Schwatz & Struch, 1989), mas de um modo geral, todas as definições consideram a *desumanização* como um fenómeno extremo e que consiste na perceção de falta de humanidade numa pessoa ou grupo, e a *infracumanização* como um processo relativo de avaliação dos outros (indivíduos e *outgroups*) como possuindo menos atributos humanos (ex., emoções secundárias) em comparação com o próprio que avalia ou com o seu grupo (*ingroup*) (Haslam & Laughnan, 2014; Vaes & Paladino, 2009; Volpato & Andrighetto, 2015).

No referente aos mecanismos utilizados em processos de desumanização, podemos referir a comparação das pessoas com animais e com objetos, sendo que a escolha por uma ou outra comparação está associada com as diferenças entre as formas qualitativas de desumanização (Haslam & Longhman, 2014).

Dentro deste tipo de associações, existe posteriormente um espectro que irá diferir a desumanização ao nível quantitativo, em que um extremo se refere a formas de desumanização evidentes e severas, onde o indivíduo percebe o outro como menos humano de um modo consciente, direto e evidente, fazendo uma ligação metafórica direta entre a pessoa ou grupo com uma entidade não humana (objetos ou animais). Nestas situações é habitual encontrar ofensas diretas, com um vasto recurso à linguagem, como no exemplo dado por Haslam & Longhman (2014) resultante do trabalho do estudo de Tileaga (2007) onde se observou o discurso de crianças romenas sobre a minoria cigana, tendo estes últimos sido descritos como “ratos”. Outras situações em que os indivíduos tendem a desumanizar de um modo severo é quando fazem autoavaliações de escalas de desumanização sobre indivíduos com comportamentos desviantes, inimigos, grupos étnicos e quando falam de situações em que perceberam terem sido vítimas de desumanização.

Do outro lado do espectro, existem formas de desumanizar subtis e relativamente moderadas, em que a consideração pelo outro como menos humano é indireta, implícita e inconsciente, onde o indivíduo irá atribuir menos características humanas ao alvo (Haslam & Longhman, 2014). Aqui, é habitual encontrar avaliações dos demais, como possuidores de

menos características humanas, sendo este tipo de estratégia utilizada nos estudos sobre a infracomunização, onde é usual recorrer-se à avaliação de atribuição de emoções, palavras diretamente relacionadas com humanos (ex., pessoa, cidadão) e animais (ex., selvagem, mestiço), direitos humanos, sofrimento e capacidade mental (Haslam & Longman, 2014).

Por fim, os mecanismos de desumanização podem ainda ser absolutos (nega a existência de humanidade a um alvo) ou relativos (percepção de que um grupo é menos humano do que outro), tendo sido detetada esta nuance entre mecanismos num estudo sobre a atribuição de emoções unicamente humanas ou secundárias (UHE) a cidadãos de países diferentes (avaliação relativa) mas quando um grupo é considerado sub-humano é uma maneira absoluta de o desumanizar (Haslam & Longman, 2014).

Os autores concluem que deverá haver um contínuo entre uma desumanização severa e uma desumanização subtil, considerando que a infracomunização deverá ser considerada uma variante específica da desumanização, sendo esta um tipo que envolve uma atribuição diferencial subtil ou uma atribuição de atributos unicamente humanos a determinados grupos (Haslam & Longman, 2014). Assim, e com base nas classificações acima descritas, podemos considerar a infracomunização como um tipo subtil (os indivíduos não têm consciência que infracomunizam os outros), relativo (comparação do *outgroup* com o *ingroup*) e explícito (é verbalizado e demonstrado).

Posto isto, e tendo em consideração o trabalho de Vaes, Leyens, Paladino & Miranda (2012) em que alertam para o facto de o processo de desumanização se mostrar associado a agressões e ódio, revelando-se destrutivo em situações de conflito violento e, ainda, devido ao facto de a teoria da infracomunização de Leyens e colaboradores (2000, 2001) considerar o conceito de “humanidade” como uma dimensão social do julgamento social, neste estudo iremo-nos debruçar na análise desta dimensão específica da desumanização.

Não obstante, e ao considerarem os elementos do *outgroup* como “menos humanos” e atribuírem-lhes mais emoções primárias ou não exclusivamente humanas (NUHE), reservando assim a “essência” humana apenas para o seu grupo (sentimentos, UHE), Leyens e colaboradores (2000, 2001) colocam a hipótese deste etnocentrismo se tratar de um fenómeno global que caracteriza os indivíduos e que advém de uma preocupação com o *ingroup* e não uma reacção contra o *outgroup*. No final deste estudo, os autores concluíram que as UHE são um elemento essencial na constituição do ser humano, justificando a tendência em considerar o próprio grupo como mais humano (Vaes et al., 2012).

Por ser um construto relativamente recente e ainda carecer de mais análises e investigações, a infrahumanização ainda não tem um estudo exaustivo no que se refere às suas consequências, mecanismos e situações em que ocorre, surgindo habitualmente na literatura em conjunto com o fenómeno da desumanização. Por este motivo, na descrição destes aspetos ter-se-á em consideração as evidências e conhecimentos sobre a desumanização, não invalidando, no entanto, a adequabilidade destes fatores e mecanismos ao conceito em estudo dado se tratar de construtos relacionados entre si e, como referido anteriormente, da infrahumanização se mostrar como uma dimensão da desumanização.

Como reconhecido por Leyens e colaboradores (2000), a infrahumanização promove comportamentos associados ao racismo, discriminação e exclusão social, levando a que este mecanismo seja conotado como negativo e desadaptativo. Apesar disto, este mecanismo potencia vários aspetos entre os elementos do *ingroup*, nomeadamente o fortalecimento dos laços e relações entre os membros (Vaes et al., 2012), potenciando também os seus comportamentos pro-sociais (Leyens et al., 2000).

De acordo com Haslam & Loughnam (2014), existem três fatores que podem levar ou influenciar os indivíduos a infrahumanizar os outros, sendo eles fatores emocionais, motivacionais e estados cognitivos. Os autores referem ainda que aspetos situacionais como a perceção de ameaça, e fatores socio-estruturais como o poder, podem igualmente ter alguma influência na perceção e avaliação dos demais.

No referente a fatores emocionais, vários autores (ex., Buckels & Trapnell, 2013; Esses et al., 2008; Harris & Fiske 2006; Hodson & Costello 2007) revelaram nos seus estudos que a repulsa se encontra associada a tendências de infrahumanização dos outros, revelando que a aversão induzida em estudos experimentais resulta em associações implícitas mais fortes entre o *outgroup* e animais em comparação com a exposição dos indivíduos a cenários neutros ou em que foi induzida tristeza e, ainda, que o sentimento de desprezo, que combina repulsa com raiva e se associa a pessoas de estatutos inferiores, mostra-se igualmente associado a comportamentos de infrahumanização (Haslam & Loughnam, 2014). De facto, de acordo com o trabalho de Demoulin e colegas (2013), e partindo do princípio de que o significado e identificação com o *ingroup* é uma condição necessária para que a infrahumanização ocorra, este sentimento de repulsa para com o *outgroup* está associado a uma procura de maior favoritismo do *ingroup* e a uma maior validação dos seus comportamentos e ações, aumentando assim a diferenciação entre ambos.

Quando nos referimos às motivações que levam um indivíduo a desumanizar outro devemos ter em conta que estes podem estar relacionadas com a sociabilidade, sexualidade, equanimidade moral ou por simples proteção grupal. Como explica Epley, Waytz, Akalis, e Cacioppo (2008), ao encontrarem as suas necessidades sociais satisfeitas e ao estarem intimamente ligadas a outros, as pessoas tendem a desumanizar mais o *outgroup*, uma vez que já não necessitam de procurar fontes “substitutas” para as satisfazer (ex., religião, animais de estimação), tal como acontece quando a previsão de interações futuras é escassa, permitindo assim concluir que a afetividade e a satisfação das necessidades sociais são preditores da desumanização.

No que concerne às motivações relacionadas com a sexualidade, Haslam e Loughnam (2014) resumem os estudos levados a cabo até então nesta área, notando que estes se podem encontrar relacionados com a objetificação da mulher (Vaes et al., 2011), revelando que há uma maior tendência por parte dos homens em associar mulheres sexualizadas com animais, em comparação com mulheres não sexualizadas ou outros homens, envolvendo um desejo sexual neste processo, o que poderá levar a consequências aversivas, caso a desumanização realmente se perpetue (ex., Cikara et al. 2011; Rudman & Mescher 2012);

No seu trabalho, Haslam e Loughnam (2014) discutem também as motivações relacionadas com a procura da equanimidade moral e a sua relação com a infracomunização, explicando que os indivíduos tendem a infracomunizar mais um *outgroup* que tenha sofrido um passado histórico doloroso quando o seu grupo é acusado de ter responsabilidade pelo mesmo, isto devido ao facto de as pessoas procurarem evitar a culpa coletiva e uma má imagem do seu grupo e ao infracomunizarem os outros estão a negar-lhes o papel de vítimas (ex., Castano & Giner-Sorolla, 2006). Por fim, no mesmo trabalho, Haslam e Loughnam (2014) abordam a necessidade de proteção grupal através da infracomunização, querendo isto dizer que os indivíduos tendem a atribuir defeitos mais humanos ao seu grupo do que aos outros, justificando assim os seus erros como se tratando da natureza humana (ex., Koval et al., 2012).

Os fatores cognitivos que levam a uma maior infracomunização estão essencialmente ligados a uma avaliação do indivíduo dos demais como menos humanos do que ele mesmo (Haslam, Bain, Douge, Lee, & Bastian, 2005), sendo que este efeito é diminuído quando o próprio é “obrigado” a comparar-se com uma outra pessoa, hipotética, ou como era no passado, em vez de se comparar com a média das pessoas, considerando os seus defeitos

como “meramente humanos”, permitindo associar esta “*autohumanização*” ao egocentrismo, a representações abstratas dos outros e a processos motivacionais (Haslam & Bain, 2007).

Em situações de ameaça os indivíduos também tendem a recorrer a este mecanismo para se protegerem. De facto, quando são lembrados do risco de morte, isto leva a um aumento da *infracumanização* de si mesmos ou do seu *ingroup*, recorrendo a este mecanismo como uma técnica de defesa para as ameaças que existem, procurando transcender a sua condição animal (Haslam & Loughnam, 2014). Por fim, o fator que mais contribui para a *infracumanização* é o poder, sendo que as pessoas com maior poder tendem a *infracumanizar* os outros (Haslam & Loughnam, 2014), principalmente quando têm de tomar decisões difíceis e complicadas em relação àqueles indivíduos sob os quais têm soberania, o que leva a que estas deliberações sejam feitas de um modo mais distante, frio e racional (Lammers & Stapel, 2011).

Com esta revisão podemos perceber que a *desumanização* e a *infracumanização* não são fenómenos simples de estudar. De facto, podem assumir várias formas, incluindo variações mais subtis, podem envolver vários temas, existindo vários alvos possíveis, ou seja, a *desumanização* e a *infracumanização* são fenómenos que dependem das diferenças individuais (ex., personalidade, ideologias, atitudes) e de fatores contextuais (ex., emoções, motivos, ameaças, posições sociais), podendo ter consequências como agressão, exclusão social e julgamentos morais, mas também potenciais consequências positivas como a tomada de decisões mais difíceis (ex., médicos recomendam tratamentos mais agressivos mas mais eficazes aos pacientes) e uma maior capacidade em lidar com o stress e menores sintomas de *burnout* (Haslam & Loughnam, 2014).

### ***Burnout*, Crença no Mundo Justo e *Infracumanização***

***Burnout* e Crença no Mundo Justo.** No respeitante à relação entre a CMJ e o *burnout*, Johnston, Krings, Maggiori, Meier e Fiori (2016) revelaram que a CMJ Pessoal se mostra positivamente relacionada com a perceção de justiça organizacional e o bem-estar no local de emprego, isto é, previne o aumento ou desenvolvimento de sentimentos de *burnout* junto dos colaboradores.

Segundo estes autores, e com base num trabalho de Cropanzano e colegas (2001), o sentimento de justiça é uma necessidade psicológica básica e essencial e que acaba por

influenciar outras necessidades como a de pertença, controlo e significado (Johnston et al., 2016).

Tal como Johnston e colaboradores (2016), também Dalbert (2007) no balanço que faz sobre a adaptabilidade da CMJ para a saúde mental dos indivíduos salienta o estudo de Dzuka e Dalbert (2007) a professores em que é destacado o papel da CMJ Pessoal como um mecanismo promotor de estados de saúde mentais mais saudáveis e de melhores respostas a situações de violência de alunos contra professores. Otto e Schmidt (2007), por sua vez, estudaram o papel da CMJ nas seis dimensões de *burnout*, obtendo resultados idênticos aos anteriores: a CMJ Pessoal mostrou ser um mecanismo adaptativo em todas as dimensões (citado por Dalbert, 2007). Estes resultados estão de acordo com a teoria da CMJ em si uma vez que as pessoas necessitam de acreditar que os eventos na sua vida são justos de um modo geral, o que lhes permite confiar mais nos outros e aceitar determinadas tarefas no emprego (Dalbert, 2007).

Considerando as duas dimensões da CMJ separadamente, na maioria dos estudos empíricos (ex., Alves & Correia, 2010; Correia, Dalbert & Kloeckner, 2013; Correia, Kamble & Dalbert, 2009; Johnston et al., 2016; Peter, Dalbert, Kloeckner & Radamt, 2013) é a CMJ Pessoal a dimensão que se encontra mais significativa e positivamente relacionada com o bem-estar psicológico, a satisfação organizacional e a perceção de justiça na organização e negativa e significativamente relacionada com o *stress* no local de emprego. Ou seja, de um modo geral, a CMJ Pessoal tende a promover mais o bem-estar psicológico do indivíduo. Por outro lado, é pouco usual a CMJ Geral mostrar-se relacionada com o *burnout*, no entanto algumas evidências empíricas têm vindo a revelar que também esta dimensão social contribui/influencia de um modo significativo e positivo para que os indivíduos se sintam mais satisfeitos com a vida e com o seu local de trabalho, que considerem a organização e as medidas associadas de um modo mais justo e, por outro lado, tem-se revelado negativa e significativamente associada ao *stress* e, conseqüentemente, ao *burnout* (Correia, Batista & Lima, 2009; Johnston et al., 2016).

De acordo com o exposto, e sendo o *burnout* uma forma de *stress* organizacional (ex., Elovainio, Kivimäki, & Vahtera, 2002; Greenberg, 2006; Judge & Colquitt, 2004; Robbins, Ford, & Tetrick, 2012, in Johnston et al., 2016), podemos concluir quanto maiores os níveis de CMJ, especialmente a CMJ Pessoal, menores os níveis de *burnout* dos indivíduos uma vez que esta irá funcionar como uma proteção para incertezas e falta de controlo, aspetos que

podem ser vistos como *stressores*, pois a insegurança organizacional é percecionada como um condutor a diversas e várias respostas de *stress* e ansiedade, respostas estas que promovem os níveis de *burnout* dos indivíduos (Johnston et al., 2016).

***Burnout e infrahumanização.*** Como mencionado, uma das dimensões do *burnout* está relacionada com a despersonalização, também conhecida como desumanização (Wright & Cropanzano, 1948).

Conforme descrito por Wright e Cropanzano (1948), esta dimensão é mais fácil de evidenciar junto de profissionais que prestam serviços e que tenham de lidar diretamente com a sociedade (como no caso dos professores) e refere-se a um conjunto de comportamentos intensos praticados pelo trabalhador para com o cliente.

Tal como explicado por Maslach (1993), a desumanização ou despersonalização decorrentes do *burnout* dizem respeito a respostas para com os outros de cariz negativo, excessivamente desapegadas ou insensíveis. Este tipo de respostas e distanciamento emocional pode ser visto como um modo de proteção para as exigências emocionais da profissão e, que de outro modo, poderia interferir com os seus trabalhos.

Maslach (1993) refere, no entanto, que quando a desumanização é demasiada, e existe pouca preocupação com os demais, isto poderá prejudicar o desempenho e, ser mesmo prejudicial para a qualidade da prestação do serviço.

Podemos, deste modo, concluir que estas duas variáveis se mostram bastante interligadas. De facto, a desumanização ou infrahumanização de terceiros mostra-se uma dimensão do próprio construto de *burnout*, o que nos leva a crer que quanto maiores os níveis de *burnout* dos professores, maior a infrahumanização e conseqüente atribuição de NUHE a alguém que se encontre numa situação de injustiça.

**CMJ e Infrahumanização.** No referente à relação entre a CMJ e a infrahumanização, verificou-se que ainda não existe muita literatura que avalie como é que estas se relacionam e se influenciam.

Apesar de ter sido referido por Lerner (1980), um dos poucos trabalhos que explica empiricamente esta relação é o de DeVaul-Fetters (2014), que procurou estudar o modo como

os cidadãos canadianos percecionam os refugiados, como os tratam e, que relação é que este modo de tratamento pode ter com a CMJ, evidenciando que os indivíduos com uma CMJ mais elevada tendem a desumanizar e infrachumanizar mais os refugiados de modo a manterem a sua perceção de justiça no mundo, chegando mesmo a associar o indivíduo do cenário apresentado a uma imagem de inimigo.

Outro estudo que analisa esta relação foi desenvolvido por Gillmor, Bernstein e Benfield (2014) cujo foco de análise se prendia com o modo como os participantes percecionam uma vítima de violação. Também aqui os resultados revelam que os indivíduos com níveis mais elevados de CMJ infrachumanizam mais as vítimas, atribuindo-lhes mais NUHE, especialmente se forem informados que estas tiveram um passado promíscuo antes da violação (Gillmor, Bernstein & Benfield, 2014).

Considerando cada uma das dimensões separadamente (Geral e Pessoal), está comprovado teórica e empiricamente que a CMJ Geral está associada a mecanismos de defesa como a culpa ou a desvalorização de vítimas inocentes de injustiças, a respostas punitivas dos ofensores e a atitudes mais duras/agressivas em relação aos *outgroups* (Bègue & Bastounis, 2003).

## **O Presente Estudo**

Partindo das evidências de que os professores são dos grupos profissionais com maiores níveis de *burnout* (ex., Gouveia, 2010; Público, 2018; Rita et al., 2010) e de que a CMJ e a infrachumanização se mostram mecanismos protetores para o desenvolvimento desta síndrome (ex.: Gillmor et al, 2014), no presente estudo procuramos perceber e avaliar como é que estas variáveis se associam entre si.

Posto isto, foi analisado o modo como é que a CMJ dos docentes está associada aos seus níveis de *burnout*, hipotetizando que quanto maiores os seus níveis de CMJ, menos desgaste profissional apresentam. Procurou-se ainda verificar como é que os professores avaliam um aluno que esteja a ser vítima de *bullying*, colocando como hipótese que quanto maiores os níveis de CMJ dos professores, maiores serão as avaliações do aluno como possuindo e sentindo mais NUHE. Foi ainda avaliado o modo como é que a infrachumanização se encontra associada ao *burnout*, esperando encontrar-se evidências de que quanto maiores os níveis de infrachumanização, menores os níveis de *burnout*.

Por fim, procurou-se relacionar estes três construtos dado ser esse o objetivo da presente investigação e, em virtude do exposto e ao se mostrar estarem todos os conceitos associados, foi ainda colocada a hipótese de que quanto maiores os níveis de CMJ, maiores os níveis de infrahumanização e menores os níveis de *burnout*.

*Esta página foi intencionalmente deixada em branco*

## Capítulo II - Estudo Empírico

A presente investigação aduz as seguintes hipóteses:

H1: Os docentes com maiores níveis de CMJ sofrem menos de *burnout*;

H2: Tal como no estudo de Vaes e Muratore (2013), elevados níveis de infrahumanização conduzem a menores níveis de *burnout*;

H3: Elevados níveis de CMJ levam os docentes a infrahumanizar mais a vítima;

H4: A infrahumanização é uma mediadora da relação entre a CMJ e os níveis de *burnout*.

A fim de testar as hipóteses supracitadas, foi realizado um estudo correlacional baseado no artigo de Vaes e Muratore (2013), em que se procurou avaliar o nível de CMJ dos participantes e em que medida é que, possuindo diferentes níveis do mesmo conceito este teria influência nos seus níveis de *burnout* e como é que estes dois construtos poderiam influenciar a avaliação de uma vítima de *bullying*.

### Participantes

Para o presente estudo recorreu-se a uma amostra de conveniência, tendo sido recolhidos um conjunto de 243 respostas e excluídas 99 por se mostrarem incompletas, inválidas ou por os participantes não pertencerem ao grupo profissional em estudo (professores). Neste âmbito, a amostra em análise é composta por 144 participantes docentes, com idades compreendidas entre os 26 e os 65 anos, com uma média de 48.99 anos ( $DP = 7.86$ ). No referente ao género, 77.8% dos inquiridos são do sexo feminino ( $N=112$ ) e 22.2% do sexo masculino ( $N=32$ ).

Os anos de docência dos inquiridos estão compreendidos entre os 3 meses e os 44 anos, com uma média de 23.56 anos ( $DP= 9.29$ ), encontrando-se em média no mesmo estabelecimento de ensino há 11.07 anos ( $DP= 9.96$ ). A maior parte dos inquiridos encontra-se a trabalhar em tempo total (86.8%,  $N=125$ ), possui um contrato de trabalho sem termo (65.3%,  $N=94$ ), 54.9% ( $N=79$ ) leciona o ensino básico e 95.8% ( $N=138$ ) dos docentes inquiridos exercem as suas funções no sistema de ensino público.

## Medidas e Procedimentos

A recolha dos dados foi feita através da plataforma online Qualtrics (Provo, UT, 2018). Foi enviada a hiperligação que dava acesso ao questionário para várias escolas e agrupamentos, como objetivo de ser partilhada com os docentes.

Inicialmente, foi apresentado o consentimento informado aos participantes, onde se explicava, em traços gerais, qual o tema e propósito do estudo, duração, garantia do anonimato e confidencialidade dos dados recolhidos, colocando-se uma questão final referente à concordância de participação. Havendo uma resposta negativa, o questionário remetia o participante para a página final do estudo, na presença de uma resposta positiva então o inquirido para uma segunda parte do questionário.

Nesta segunda parte foi apresentado um conjunto de questões com o intuito de avaliar a CMJ dos participantes. Para o efeito, foram utilizadas duas escalas: uma com foco na CMJ Geral, traduzida do estudo de Dalbert, Montada, & Schmitt (1987), para a população portuguesa por Correia (2003), cujo objetivo principal é avaliar qual a perceção que os indivíduos têm de que o mundo é, em geral, um lugar justo, e outra focada essencialmente na CMJ Pessoal e traduzida para a população portuguesa por Correia (2003) da proposta de Dalbert, (1999) onde se procura averiguar o quão justos os inquiridos percecionam os eventos nas suas próprias vidas. A escolha destas ferramentas deveu-se à sua consistência interna, demonstrada em estudos anteriores (ex., Esteves, 2017; Freire, 2009).

Assim, esta parte do questionário é constituída por um total de 13 frases, sobre as quais, os participantes terão de avaliar o seu grau de concordância, numa escala tipo Likert (1 = *Discordo Completamente*; 7 = *Concordo Completamente*). Neste instrumento, seis dos itens procuram avaliar a CMJ Geral (ex., “*Basicamente, o mundo em que vivemos é justo*”,  $\alpha=0.60$ ) e sete consideram a CMJ Pessoal (ex., “*Acho que a maior parte do que me acontece é justo*”,  $\alpha=0.86$ ) (Anexo A).

Ao contrário dos outros estudos que recorreram às presentes escalas, não foram utilizadas questões distractoras, tanto devido ao tempo de resposta do questionário (iria ficar demasiado extenso), tanto por se ter recorrido a diferentes escalas que avaliam diferentes construtos ao longo do questionário, o que, por si só, já se revela um fator dissuasor do objetivo do mesmo.

Numa terceira fase, procurou-se avaliar os níveis de *burnout* dos professores. Após a avaliação de várias escalas, e após a leitura do trabalho de Moreno-Jimenez, Garrosa-Hernandez, Gálvez, González & Benevides-Pereira (2002) em que comparam as escalas MBI-WD e CBP-R e onde os autores concluem que esta última revela valores de fidelidade na medida geral de *burnout* de 0.91 e uma uniformidade entre as dimensões *exaustão emocional*, *despersonalização* e *falta de realização pessoal*, a utilização deste instrumento revelou ter suporte empírico que justificasse a escolha pelo mesmo.

Não obstante, e revelando-se o CBP-R o instrumento com uma avaliação mais clara e completa, decorrente da combinação de outros instrumentos (ex., *Teacher Stress Inventory* de Petegrew e Wolf, de 1981, e o *Teacher Burnout Questionnaire* de Hock de 1988, Patrão, Rita & Maroco, 2012), foi utilizada a adaptação para a população portuguesa de Patrão e colegas (2012) do instrumento CBP-R (*Cuestionario de Burnout do Profesorado*) de Moreno-Jiménez e colaboradores (2000).

No presente estudo apenas foram avaliadas três dimensões da escala original (exaustão emocional, despersonalização e falta de realização) por revelarem uma elevada uniformidade entre si no referente à consistência interna (Moreno-Jimenez et al, 2002) e por se encontrarem devidamente adaptadas à população portuguesa (Patrão et al., 2012).

Foi solicitado aos participantes que respondessem a um conjunto de 19 frases, e que avaliassem o seu grau de concordância com as mesmas, numa escala tipo Lickert com sete pontos (1 = *Discordo Completamente*; 7 = *Concordo Completamente*). Apesar de na adaptação original os autores utilizarem apenas cinco pontos (1 = *Totalmente em Desacordo*; 5 = *Totalmente de Acordo*), a opção por aumentar o número de pontos na escala para sete teve como objetivo uma uniformização do formulário completo, e o intuito da utilização do mesmo número de pontos em todas as escalas (ver Anexo B).

Ao nível das suas avaliações psicométricas, o presente instrumento revela uma boa consistência interna, com resultados de 0.84 para a dimensão exaustão emocional, 0.60 para a dimensão despersonalização e de 0.77 tanto para a dimensão de falta de realização pessoal como para o *burnout* total (Patrão et al., 2012).

Numa quarta fase do questionário, foi apresentada uma situação baseada no estudo de Vaes e Muratore (2013), mas adaptada para o contexto escolar. Assim, foi desenvolvido um cenário onde uma criança está a ser vítima de *bullying*, tendo sido pedido feedback sobre o mesmo junto de vários profissionais da educação e psicólogos, com o objetivo de verificar e

validar se este se mostrava verosímil e semelhante à realidade. Com isto, e tal como no estudo de Vaes & Muratore (2013), procurou-se expor os profissionais a um estímulo de injustiça, visando avaliar como é que os indivíduos lidam com este tipo de situações e como percecionam as vítimas.

Em concordância com o trabalho de Vaes & Muratore (2013), também este estudo, após a leitura do cenário, foi pedido aos participantes que avaliassem o estado emocional do jovem, através da seleção de todas as emoções que para eles representassem o estado de espírito do aluno (Anexo D), existindo neste conjunto NUHE e UHE (Anexo D). Foi o número e o tipo de emoções seleccionadas a medida considerada para avaliar o grau de infracomunização dos participantes para com a vítima, isto é, quanto mais NUHE, maior o nível de desumanização.

Numa última secção, foram pedidos alguns dados pessoais aos participantes como o sexo, idade, estado civil, anos de docência, tipo de contrato laboral, etc., a fim de ser possível caracterizar a população em estudo.

### Capítulo III - Resultados

Antes de analisar as correlações entre os níveis de *burnout*, a CMJ Pessoal e Geral e o grau de infrahumanização dos participantes, foi feita uma análise individual de cada um dos construtos através do software SPSS.

Ao nível dos construtos em análise, a amostra de professores que responderam ao questionário apresenta, em média, níveis *burnout* de 3.20 valores da escala ( $DP=1.11$ ), revelando-se um resultado satisfatório, por se encontrar abaixo do ponto médio da escala (ponto de corte: 3.5), e mostrando ser indicativo de que os professores que participaram neste estudo, ao contrário de outras evidências anteriormente apresentadas, não revelam níveis elevados de desgaste profissional.

No que diz respeito aos níveis de CMJ totais, estes encontram-se um pouco acima da média ( $M=3.78$ ;  $DP=1.13$ ), e no referente a cada uma das escalas desta variável, os indivíduos mostram possuir níveis de CMJ Pessoais elevados ( $M= 4.19$ ;  $DP=1.26$ ) mas de CMJ Geral abaixo do valor médio ( $M=3.30$ ;  $DP=1.18$ ), valores estes que vão ao encontro do exposto por Dalbert (2007), em que é expectável que os indivíduos apresentem valores de CMJ Pessoais mais elevados do que os valores de CMJ Gerais, e que estes primeiros possuem um papel preditor na saúde mental dos indivíduos significativos.

Por fim, e referente à atribuição de NUHE e UHE, os participantes revelam atribuir, em média, mais emoções do tipo primário ( $M=2.93$ ,  $DP=2.78$ ) do que do secundário ( $M=2.09$ ;  $DP=2.29$ ) ao jovem, no cenário de *bullying*.

Através do mesmo software, e de modo a testar a associação da CMJ com os níveis de *burnout* dos professores (H1) foi utilizada a correlação de Pearson para analisar as dimensões Pessoal e Geral da CMJ, verificando-se apenas um efeito significativo com a dimensão Geral (Pearson=  $-.48$ ,  $p < 0.01$ ), sustentando que a primeira hipótese tem suporte empírico.

Analisando a associação do grau de infrahumanização dos professores com os níveis de *burnout*, recorreu-se ao mesmo tipo de análise de correlações, observando-se que a atribuição de NUHE não se correlaciona significativamente com os níveis de *burnout* (Pearson=.11;  $p > .005$ ), mas evidenciou-se uma correlação positiva e significativa da atribuição de UHE (Pearson=.17;  $p < .005$ ). Deste modo, podemos afirmar que a segunda hipótese se mostra parcialmente suportada empiricamente.

Ao avaliar os níveis de CMJ dos participantes verificou-se que a CMJ Geral tem uma associação negativa significativa na atribuição tanto de UHE (Pearson=  $-0.27$ ,  $p < .01$ ) como de NUHE (Pearson=  $-0.18$ ,  $p < .05$ ). Apesar de a CMJ Pessoal não apresentar resultados estatísticos significativos, podemos considerar que a terceira hipótese deste estudo revela igualmente suporte empírico parcial.

Após todas as análises anteriores, em que a atribuição de UHE revela estar associada aos níveis de *burnout*, que os níveis de CMJ Geral têm uma associação com os níveis de *burnout* e, ainda, que a CMJ Geral está correlacionada com a atribuição dos dois tipos de emoções, revelou-se pertinente verificar a existência de uma possível mediação na relação entre a CMJ Geral e os níveis de *burnout* pela atribuição de NUHE. A escolha dos construtos em estudo relaciona-se com o facto de serem estes os que mostram possuir correlações com todas as variáveis em análise.

Na sequência do exposto, e de modo a testar a hipótese de mediação, em que os níveis de *burnout* (variável critério) são influenciados pelo nível de CMJ Geral dos indivíduos (variável preditora), e onde esta relação é mediada pelo seu grau de infrahumanização (variável mediadora), foram realizadas diversas regressões. Inicialmente, mostrou-se necessário mostrar que a variável preditora influencia significativamente a variável critério, tendo esta associação sido comprovada, isto é, a CMJ Geral prediz significativa e negativamente o *burnout* ( $B = -0.48$ ,  $t = -6.50$ ,  $p < 0.001$ , 95% CI  $[-0.61, -0.33]$ ), ou seja, quanto maiores os níveis de CMJ Geral, menores os níveis de *burnout*.

Seguidamente, foi verificado se a variável preditora prediz significativamente a variável mediadora, verificando-se que, de facto, a CMJ Geral prediz significativa e negativamente o nível de infrahumanização dos professores ( $B = -0.27$ ,  $t = -3.32$ ,  $p < 0.001$ , 95% CI  $[-0.24, -0.06]$ ), querendo isto dizer que quanto maiores forem os níveis de CMJ Geral dos indivíduos, menos emoções humanas irão atribuir à vítima.

Numa terceira etapa desta análise, procurou-se averiguar se a variável mediadora tem um efeito preditivo significativo sobre a variável critério, o que também se veio a verificar ( $B = 0.17$ ,  $t = 2.07$ ,  $p < 0.001$ , 95% CI  $[0.00, 0.18]$ ) – a atribuição de mais emoções unicamente humanas prediz significativa e positivamente os níveis de *burnout*.

Por fim, considerou-se, concomitantemente na mesma regressão, a CMJ Geral e a infrahumanização como variáveis predictoras dos níveis de *burnout* dos professores, verificando-se que, apesar de na presença da infrahumanização, a CMJ Geral continuar a ser

um preditor significativo do *burnout* ( $B=-.47$ ,  $t=-6.09$ ,  $p<0.001$ , 95% CI [-.60, -.31]), a infrahumanização deixa de ser um preditor significativo do mesmo ( $B=.05$ ,  $t=.60$ ,  $p=.55$ , 95% CI [-.06, .11]). Posto isto, podemos dizer que a quarta hipótese deste estudo não se encontra verificada uma vez que a infrahumanização não medeia a relação entre a CMJ e o *burnout*.

***Esta página foi intencionalmente deixada em branco***

## Capítulo IV - Discussão

A presente dissertação teve como objetivo central, compreender a associação dos níveis de CMJ nos níveis de *burnout* dos professores e no grau de infrahumanização que estes aplicam a uma vítima numa situação de injustiça, bem como a mediação que este último fator exerce na relação entre a CMJ e os níveis de *burnout*.

Assim, no sentido de testar este objetivo, foi avaliado o *burnout* e a CMJ de docentes, tendo sido apresentado um cenário, em que uma criança era vítima de *bullying* injustamente, com o objetivo de recolher informação sobre o grau de infrahumanização de uma vítima. Como supracitado e, segundo as hipóteses em estudo, era expectável que docentes com níveis mais elevados de CMJ sofressem menos de *burnout* (H1), que elevados níveis de infrahumanização estivessem associados a menores níveis de *burnout* (H2), que elevados níveis de CMJ se mostrassem associados a uma maior infrahumanização da vítima pelos docentes, (H3) e que a infrahumanização fosse uma mediadora da relação entre a CMJ e os níveis de *burnout* (H4).

Os resultados obtidos suportam a H1, ou seja, os indivíduos com maiores níveis de CMJ apresentam menores níveis de *burnout* em comparação com os docentes com uma CMJ mais baixa e, tal como mencionado, esta crença mostra-se associada à prevenção do desenvolvimento de *burnout* junto dos colaboradores (Johnston et al, 2016).

Com níveis de CMJ Pessoal mais elevados do que de CMJ Geral (indo ao encontro dos estudos já discutidos (ex., Dalbert 1999, Peter & Dalbert 2010, citado por Peter et al., 2013)), a presente dissertação revelou que tanto a CMJ Pessoal como a CMJ Geral se encontram correlacionadas negativamente com o *burnout*, ou seja, ambos os tipos de crenças contribuem para que os professores mantenham os seus níveis de *burnout* baixos. Esta evidência poderá servir de base para futuras investigações como a identificação de fatores, ao nível do mundo em geral (CMJ Geral), que influenciam a perceção ou ajudam os indivíduos a lidar com os *stressores* no trabalho e, como é que esta crença contribui de um modo positivo, para manter os níveis de *burnout* em valores abaixo da média, uma vez que a maioria dos estudos empíricos revelam que é a vertente Pessoal desta crença que tem uma maior associação com o bem-estar psicológico (ex., Sutton, Stoeber, & Kamble, 2017).

Uma possível explicação para a CMJ Geral ter revelado uma maior associação com os níveis de *burnout* em comparação com a CMJ Pessoal pode estar relacionada com o facto de a

CMJ Geral não deixar de ser um mecanismo protetor e defensivo para a manutenção da CMJ, como alguns autores explicam nos seus trabalhos (ex., Bègue & Bastounis, 2003).

No referente à relação entre os níveis de *burnout* e a atribuição de mais NUHE ao jovem vítima de *bullying*, isto é, infrachumanização, foram também encontrados resultados significativos, o que vem suportar H2. De facto, os resultados obtidos indicam que os indivíduos que sofrem de maiores níveis de *burnout* tendem a avaliar a criança como possuindo mais emoções unicamente humanas.

Estes resultados corroboram a hipótese colocada, revelando que este fenómeno acontece, mas ao contrário do que prevíamos inicialmente: perante um cenário de injustiça, os professores que atribuem mais UHE são os que revelam maiores níveis de *burnout*, isto é, tendem a infrachumanizar menos a vítima.

Considerando o estudo de Vaes & Muratore (2013) que referia que, ao humanizarem mais os pacientes, os profissionais de saúde tendem a sofrer mais de *burnout*, o mesmo se verificou com os resultados obtidos no presente estudo. De acordo com os autores, os indivíduos ao estarem expostos a uma série de exigências emocionais, nomeadamente devido ao sofrimento e traumas dos seus pacientes e, em que determinadas situações, são mesmo os próprios profissionais de saúde que têm que infligir esse sofrimento, estes tendem a desumanizá-los de um modo relativamente subtil no sentido de regularizarem as emoções negativas que estes eventos promovem (Vaes & Muratore, 2013). Vaes & Muratore (2013) ainda referem que a infrachumanização e desumanização dos pacientes pode ser vista como uma “libertação” eficaz dos recursos tanto cognitivos como emocionais que permitem a estes profissionais continuarem a realizar as suas funções.

Tal como os profissionais de saúde, também os professores enfrentam no seu dia-a-dia diversas exigências que requerem a utilização de mais recursos emocionais e cognitivos, como o facto de terem alunos carenciados, com famílias disfuncionais ou vítimas de *bullying* e, por isso, também necessitam de recorrer a diversos mecanismos de defesa no sentido de manterem o seu bem-estar psicológico, permitindo-lhes continuar a exercer as suas profissões.

Deste modo, e indo ao encontro da explicação dada por Vaes & Muratore (2013), ao tornarem o sofrimento do aluno mais humano, isto é, ao atribuírem mais UHE, os professores estão a personalizar a experiência de injustiça do aluno em vez de a interpretarem apenas como um sofrimento meramente físico, tornando a situação descrita mais difícil de lidar ao nível emocional e cognitivo, potenciando deste modo os níveis de *burnout* dos profissionais.

Ainda relacionado com a infrahumanização de uma vítima, e tal como Gillmor, Bernstein & Benfield (2014) observaram no seu trabalho, quanto mais elevados se revelarem os níveis de CMJ, maior a tendência para os indivíduos atribuírem NUHE às vítimas, recorrendo assim à infrahumanização como mecanismo de defesa e manutenção desta crença.

No presente trabalho foram encontradas evidências semelhantes. Verificou-se a existência de uma correlação negativa significativa entre a CMJ Geral tanto com a atribuição de NUHE como de UHE, querendo isto dizer que, quanto maiores os níveis de CMJ Geral, menor a atribuição de NUHE e de UHE, sendo esta associação mais significativa com as UHE. No referente à CMJ Pessoal, não foram encontradas quaisquer associações significativas com as medidas de infrahumanização.

Estes resultados vão na linha de discussão de vários autores, nomeadamente de DeVaul-Fetters (2014) que coloca a hipótese de a desumanização e a infrahumanização serem mecanismos de manutenção da CMJ. A autora explica que, com base na crença de que as pessoas têm o que merecem, perante uma situação de injustiça de um terceiro, o facto de este ser visto como possuindo menos características humanas (NUHE), é uma forma de justificação da injustiça que lhe aconteceu e uma razão pela qual essa situação não aconteceu com o próprio pois os indivíduos tendem a considerar-se não menos que humanos, isto é, os consideram-se mais humanos que os demais.

Consequentemente, e analisando à luz destas evidências os resultados obtidos, podemos concluir que, quanto maior a CMJ Geral dos professores, e perante um cenário de injustiça, menores serão as atribuições de UHE à criança no sentido de manterem a sua CMJ e o seu bem-estar psicológico.

Podemos igualmente verificar, que a CMJ Geral tem uma particular influência na atribuição das emoções. Os resultados revelam que quanto maior for a crença de que o mundo em geral é um local justo, menores são as atribuições tanto de NUHE como UHE a uma vítima numa situação de injustiça, permitindo-lhes manter a sua CMJ e, consequentemente, o seu bem-estar psicológico, revelando-se esta a dimensão da CMJ que maior influência exerce no processo de infrahumanização em comparação com a Pessoal.

Não obstante, resta avaliar qual a relação do *burnout*, da CMJ Geral e da infrahumanização. Antes de mais, é importante explicar que a escolha por analisar a possível existência de uma relação de mediação em que a dimensão Geral da CMJ é a variável

preditora, se deve ao facto de ser a única das duas dimensões a apresentar resultados significativos com ambas as variáveis.

Os resultados estatísticos anteriormente apresentados revelam a inexistência de uma relação de mediação da infrachumanização na relação entre a CMJ Geral e o *burnout*, querendo isto dizer que, o impacto da CMJ Geral nos níveis de *burnout* decresce quando consideramos o nível de infrachumanização exercido à criança vítima de *bullying*, quando comparado com o efeito sem a medida de infrachumanização. Deste modo, podemos concluir que a infrachumanização apenas explica uma parte com pouca expressão dos níveis de *burnout* dos professores, sendo a CMJ Geral o construto que maior associação revela com os níveis de bem-estar dos professores nos seus locais de trabalho.

### **Limitações**

Como em qualquer estudo empírico, é importante ter uma visão crítica sob o trabalho desenvolvido e reconhecer as áreas de melhoria do mesmo. Um primeiro aspeto a referir prende-se com o facto de amostra em análise ser uma amostra de conveniência e de uma pequena dimensão, não permitindo tirar conclusões passíveis de generalizar a toda a população. Também a adaptação da escala dos instrumentos utilizada é preciso ter em atenção, uma vez que foi adaptada ao estudo para uniformização da análise, podendo ter afetado a consistência da mesma. Por fim, outro aspeto a notar é o facto de se tratar de um estudo correlacional e não causal não permitindo, deste modo, fazer conclusões causais entre as variáveis em análise.

## Conclusão

Através do presente trabalho podemos constatar que a CMJ revela ser um mecanismo protetor de *burnout*, isto é, quanto maiores os valores de CMJ, menores os níveis de *burnout* dos docentes e, com o intuito de manter os seus níveis de CMJ, verificou-se que os indivíduos tendem a infrahumanizar mais a vítima de *bullying* atribuindo-lhe menos UHE, ou seja, encontraram-se evidências de uma correlação positiva entre a CMJ e a infrahumanização.

Também foi possível concluir que o *burnout* se mostra positiva e significativamente associado com a infrahumanização, ou seja, quanto maior o número de UHE atribuídas à vítima, maiores os níveis de *burnout*, revelando que os professores não possuem mecanismos para gerir e lidar com as exigências emocionais do trabalho.

Por fim, não foi possível encontrar evidências significativas do efeito indireto da infrahumanização na relação entre a CMJ e o nível de *burnout*, mas foi possível inferir que existem vários fatores que contribuem e influenciam os níveis de *burnout* dos docentes, sendo que a CMJ e a infrahumanização são dois deles, sugerindo-se a realização de um estudo mais alargado e aprofundado onde seja possível identificar os mecanismos necessários para capacitar os docentes através de estratégias eficazes para lidarem com as exigências do seu trabalho.

É ainda importante salientar a importância do presente estudo, dado se tratar de um dos primeiros a correlacionar a CMJ, a infrahumanização de uma vítima inocente e o *burnout*, o que revela possuir uma especial relevância e importância para o estudo de cada um dos construtos apresentados e para futuras investigações neste âmbito.

*Esta página foi intencionalmente deixada em branco*

## Referências

- Alves, H., & Correia, I. (2010). Personal and general belief in a just world as judgement norms. *International Journal of Psychology*, 45(3), 221-231. Doi: 10.1080/00207590903281120.
- Bègue, L., & Bastounis, M. (2003). Two spheres of belief in justice: extensive support for the bidimensional model of belief in a just world. *Journal of Personality* 71(3), 435-464.
- Borza, A., Tement, S., Zdrehus, C., & Korunka, C. (2012). The BOIT training: an overview of a burnout intervention and initial survey results. *Procedia – Social and Behavioral Sciences*, 33, 523-527. Doi: 10.1016/j.sbspro.2012.01.176.
- Buckels, E.E., & Trapnell, P.D. (2013). Disgust facilitates outgroup dehumanization. *Group Processes & Intergroup Relations*, 20(10), 1-10. Doi: 10.1177/1368430212471738gpir.sagepub.com.
- Correia, I. F. (2000). A teoria da crença no mundo justo e a vitimização secundária: Estudos empíricos e desenvolvimentos teóricos. *Psicologia*, 14, 253-283.
- Correia, I. (2003). *Concertos e desconcertos na procura de um mundo concertado: Crença no mundo justo, inocência da vítima e vitimização secundária*. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.
- Correia, I., Batista, M.T., & Lima, M.L. (2009). Does the belief in a just world bring happiness? Causal relationships among belief in a just world, life satisfaction and mood. *Australian Journal of Psychology*, 61(4), 220-227. Doi: 10.1080/00049530802579515.
- Correia, I., & Dalbert, C. (2007). Belief in a just world, justice concerns, and well-being at Portuguese schools. *European Journal of Psychology of Education*, 22, 421-437.
- Correia, I., Kamble, S.V., & Dalbert, C. (2009). Belief in a just world and well-being of bullies, victims and defenders: a study with Portuguese and Indian students. *Anxiety, Stress, & Coping*, 22(5), 497-508. Doi: 10.1080/10615800902729242.
- Dalbert, C. (1999). The world is more just for me than generally: about the personal belief in a just world scale validity. *Social Justice Research*, 12(2), 79-98. Doi: <https://doi.org/10.1023/A:1022091609047>.

- Dalbert, C. (2007). Dealing with strain at the workplace: a just world perspective. *European Psychologist*, 12, 250-252. <https://doi.org/10.1027/1016-9040.12.4.250>.
- Dalbert, C. (2009). Belief in a just world. In M. R. Leary & R. H. Hoyle (Eds.), *Handbook of Individual Differences in Social Behaviour* (288-297). New York: Guilford Publications.
- Dalbert, C., Montada, L., & Schmitt, M. (1987). Glaube an eine gerechtere Welt als Motiv: Validierungskorrelate zweier Skalen. *Psychologische Beiträge*, 29, 596-615.
- Deco Proteste (2018, Outubro-Novembro). Burnout: Quando o trabalho queima sem se ver. *Teste Saúde*, 135, 8-12.
- Demoulin, S., Cortes, B.P., Viki, G.T., Rodriguez, A.P., Rodriguez, R.T., Paladino, M.P., & Leyens, J.P. (2009). The role of in-group identification in infra-humanization. *International Journal of Psychology*, 44(1), 4-11. Doi: 10.1080/00207590802057654.
- Dalbert, C. & Donat, M. (2015). Belief in a just world. In J. D. Wright (Ed.), *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (2ª edição, vol. 2, pp. 487-492). Oxford, UK: Elsevier. Doi:10.1016/B978-0-08-097086-8.24043-9.
- DeVaul-Fetters, A.N. (2014). *Reactions to refugees: do stronger believers in a just world compensate, dehumanize, and perceive refugees as more responsible for their status?* (Dissertação de Doutoramento). University of Western Ontario, Ontario, Canadá.
- Epley, N., Waytz, A., Akalis, S., & Cacioppo, J.T. (2008). When we need a human: motivational determinants of anthropomorphism. *Social Cognition*, 26 (2), 143-155. Doi: <https://doi.org/10.1521/soco.2008.26.2.143>.
- Esteves, M.J.S. (2017). *Crença no Mundo Justo, Empatia e Vitimização Secundária: A Inocência da Vítima e o Comportamento Desviante na Adolescência* (Dissertação de Mestrado). ISPA, Lisboa, Portugal.
- Freudenberger, H. J. (1975). Burn-out: occupational hazard of the child care worker. *Child Care Quarterly* 6(2), 90-99. Doi: <https://doi.org/10.1007/BF01554695>.

- Gillmor, K., Bernstein, M.J., & Benfield, J.A. (2014). Have you no shame? Infrhumanization of promiscuous sexual assault victims as moderated by dispositional and situational Just World orientation. *Journal of Student Research* 3(1), 34-45.
- Gouveia, C.J.B. (2010). *Burnout, ansiedade e depressão nos professores* (Dissertação de Mestrado). Universidade de Lisboa – Faculdade de Psicologia, Lisboa, Portugal.
- Haslam, N., & Bain, P. (2007). Humanizing the self: moderators of the attribution of lesser humanness to others. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 33(1), 57-68. Doi: 10.1177/0146167206293191.
- Haslam, N., Bain, P., Douge, L., Lee, M., & Bastian, B. (2005). More human than you: attributing humanness to self and others. *Journal of Personality and Social Psychology Copyright*, 89(6), 937–950. Doi: 0022-3514/05/\$12.00 DOI: 10.1037/0022-3514.89.6.937.
- Haslam, N., & Loughnan, S. (2014). Dehumanization and Infrhumanization. *Annual Review of Psychology*, 65, 399-423.
- Hulbert, M., & Mulvale, J. (2011). Defining Justice (Capítulo 1), 9-19. In *Pursuing Justice: An Introduction to Justice Studies*. Nova Escócia: Fernwood Publishing.
- Jesus, S. N. (2005). *Bem-estar docente. Perspectivas para superar o mal-estar dos professores*. In Silva, A. & Pinto, A. (Eds.), *Stress e bem-estar*. Lisboa: Climepsi Editores, 167-184.
- Johnston, C.S., Krings, F., Maggiori, C., Meier L.I., & Fiori, M. (2016). Believing in a personal just world helps maintain well-being at work by coloring organizational justice perception. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 1-15. Doi: <http://dx.doi.org/10.1080/1359432X.2016.1192132>.
- Kazemi, A., & Törnblom, K. (2008). Social psychology of justice: Origins, central issues, recent developments, and future directions. *Nordic Psychology*, 60 (3), 209-234).
- Leiter, M., Bakker, A., & Maslach, C. (2014). The contemporary context of job burnout. *Burnout at Work. A Psychological Perspective* (1ª ed., pp. 1-9). Nova Iorque: Psychology Press. Doi: 10.7748/ns.29.9.30.s35.
- Lammers, J., & Stapel, D.A. (2011). Power increases dehumanization. *Group Processes & Intergroup Relations*, 14(1), 113-126. Doi: 10.1177/1368430210370042.

- Lerner, M. J. (1980). *The belief in a just world: A fundamental delusion* (1ª ed., pp. 1-7). New York: Plenum Press. Doi: 10.1007/978-1-4899-0448-5.
- Leyens, J., Paladino, P. M., Rodriguez, R. T., Vaes, J., Demoulin, S., Rodriguez, A. P., & Gaunt, R. (2000). The emotional side of prejudice: The role of secondary emotions. *Personality and Social Psychology Review*, 4, 186–197.
- Leyens, J., Rodriguez, A.P., Rodriguez, R.T., Gaunt, R., Paladino, P.M., Vaes, J., & Demoulin, S. (2001). Psychological essentialism and the differential attribution of uniquely human emotions to ingroups and outgroups. *European Journal of Social Psychology*, 31, 395–411. Doi: 10.1002/ejsp.50.
- Maslach, C. (1993). Burnout: a multidimensional perspective. In Schaufeli, W. B., Maslach, C., & Marek, T. (Eds.), (1993). *Professional burnout: Recent developments in theory and research*. Washington, DC: Taylor & Francis.
- Maslach, C., Schaufeli, W.B., & Leiter, M.P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology* (52), 397-422. Doi: 0066-4308/01/0201-0397.
- Mojsa-Kaja, J., Golonka, K, & Marek, T. (2015). Job burnout and engagement among teachers – worklife areas and personality traits as predictors of relationships with work. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 28(1), 102 – 119. Doi: <http://dx.doi.org/10.13075/ijomeh.1896.00238>
- Moreno-Jimenez, B., Garrosa-Hernandez, E., Gálvez, M.; González J.L., & Benevides-Pereira, A.M.T. (2002). A avaliação do burnout em professores. Comparação de instrumentos: CBP-R e MBI-ED. *Psicologia em Estudo*, 7(1), 11-19.
- Patrão, I., Rita, J., & Maroco, J. (2012). Avaliação do burnout em professores: Contributo para o estudo de adaptação do CBP-R. *Psychology, Community & Health* 1(2), 179–188, doi:10.5964/pch.v1i2.29.
- Peter, F., Dalbert, C., Kloeckner, N., & M. Radant (2013). Personal belief in a just world, experience of teacher justice, and school distress in different class contexts. *European Journal of Psychology of Education*, 28, 1221-1235. Doi: 10.1007/s10212-012-0163-0.

- Pillay, H., Goddard, R., & Wilss, L. (2005). Well-being, burnout and competence: implications for teachers. *Australian Journal of Teachers Education*, 30(2), 22-33. Doi: <http://dx.doi.org/10.14221/ajte.2005v30n2.3>.
- Público (2018, 06 de julho). Metade dos professores com sinais "preocupantes" de exaustão emocional. *Público, online*: <https://www.publico.pt/2018/07/06/sociedade/noticia/metade-com-exaustao-emocional-preocupante-1837051>.
- Rita, J.S., Patrão, I., & Sampaio, D. (2010). *Burnout, stress profissional e ajustamento emocional em professores portugueses do ensino básico e secundário*. Actas do VII Simpósio Nacional de Investigação em Psicologia (Universidade do Minho, Portugal, 4 a 6 de Fevereiro de 2010), 1151-1161.
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-230. Doi: 10.1108/13620430910966406.
- Strelan, P. (2007). The prosocial, adaptive qualities of just world beliefs: Implications for the relationship between justice and forgiveness. *Personality and Individual Differences*, 43, 881–890. DOI: 10.1016/j.paid.2007.02.015.
- Sutton, R.M., Stoeber, J., & Kamble, S.V. (2017). Belief in a just world for oneself versus others, social goals, and subjective well-being. *Personality and Individual Differences*, 113, 115–119. Doi: <http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2017.03.026>.
- Vaes, J., Leyens, J.P., Paladino, M.P. & Miranda, M. P. (2012). We are human, they are not: Driving forces behind outgroup dehumanization and the humanization of the ingroup. *European Review of Social Psychology*, 23 (1), 64-106, Doi: 10.1080/10463283.2012.665250
- Vaes, J. & Paladino, M. P. (2009). The uniquely human content of stereotypes. *Group Processes & Intergroup Relations*, 13(1), 23–39. 10.1177/1368430209347331.
- Vaes, J.; & Muratore, M. (2013). Defensive dehumanization in the medical practice: Across-sectional study from a health care worker’s perspective. *British Journal of Social Psychology*, 52, 180-190. Doi: 10.1111/bjso.12008.

Volpato, C. & Andrighetto, L. (Aut.) (2015). Dehumanization (31-37). In James D. Wright (Ed.) *International Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences* (2ª edição). Vol 6. Oxford: Elsevier. pp. 31–37. ISBN: 9780080970868.

Wenzel K., Schindler S., & Reinhard, M-A. (2017). General Belief in a Just World Is Positively Associated with Dishonest Behavior. *Frontiers in Psychology*, 8 (1770). DOI: 10.3389/fpsyg.2017.01770.

Wright, T.A., & Cropanzano, R. (1948). Emotional exhaustion as a predictor of job performance and voluntary turnover. *Journal of Applied Psychology*, 83(3), 486-493. Doi: 10.1037/0021-9010.83.3.486.

## Anexos

## Anexo A – Escala de CMJ Geral e CMJ Pessoal.

	Discordo Completamente	Discordo	Discordo Ligeiramente	Não Concordo nem Discordo	Concordo Ligeiramente	Concordo	Concordo Completamente
1 – Na minha vida a injustiça acontece raramente.	1	2	3	4	5	6	7
2 – Basicamente, o mundo em que vivemos é justo.	1	2	3	4	5	6	7
3 – Acho que a maior parte do que me acontece é justo.	1	2	3	4	5	6	7
4 – As injustiças em todas as áreas da vida (por exemplo, profissão, família, política) acontecem raramente.	1	2	3	4	5	6	7
5 – De modo geral os acontecimentos da minha vida são justos.	1	2	3	4	5	6	7
6 – Ao longo da vida as pessoas acabam por ser compensadas pelas injustiças sofridas.	1 1	2	3	4	5	6	7
7 – As decisões que os outros tomam em relação a mim são justas.	1	2	3	4	5	6	7
8 – De uma maneira geral, as pessoas merecem aquilo que lhes acontece.	1	2	3	4	5	6	7
9 – Acho que geralmente obtenho o que mereço.	1	2	3	4	5	6	7
10 – A justiça vence sempre a injustiça.	1	2	3	4	5	6	7
11 – Geralmente os outros tratam-me de uma maneira justa.	1	2	3	4	5	6	7
12 – As pessoas tentam ser justas quando tomam decisões importantes.	1	2	3	4	5	6	7
13 – Em geral eu mereço o que me acontece.	1	2	3	4	5	6	7

**Anexo B – Escala de *Burnout* (Patrão, Rita & Maroco, 2012).**

1. Ensinar esgota-me emocionalmente
2. Sinto que qualquer dia poderia ter um ataque de nervos se não deixar de ensinar
3. Às vezes tendo a tratar os alunos como objetos impessoais
4. Basicamente, eu diria que estou muito contente com o meu trabalho
5. Atualmente a minha vida é muito proveitosa
6. Sinto-me ansioso/a e tenso/a ao ir trabalhar todos os dias
7. Sinto que os meus alunos são "o inimigo"
8. Sinto uma pressão constante por parte dos outros para que melhore o meu trabalho
9. Sabendo o que sei agora, se tivesse que decidir de novo se voltaria a escolher este trabalho, definitivamente escolhê-lo-ia
10. Em geral, o meu trabalho adapta-se muito bem à classe profissional que eu desejava
11. A minha profissão está afetando negativamente as minhas relações fora do trabalho
12. É-me muito difícil voltar ao trabalho depois das férias
13. Sinto que me é impossível produzir alguma mudança positiva na vida dos meus alunos
14. Sinto que meus alunos não gostam de mim
15. Sinto que o meu trabalho está afetando negativamente a minha saúde
16. Tenho-me dado conta que desfruto bastante da minha vida
17. Com frequência sinto-me deprimido/a com respeito à minha profissão
18. Eu teria sérias reservas em recomendar a minha escola, caso um bom amigo/a me dissesse que estava interessado/a em vir a trabalhar nela
19. Atualmente sinto a minha vida muito aborrecida

### **Anexo C – Cenário de injustiça apresentado aos professores.**

João é um estudante do 3º ciclo. Todos os dias, a caminho da escola, João cruza-se com 3 dos seus colegas, mas não lhes diz nada. Ao final do dia, o cenário é o mesmo, com provocações de ambas as partes, mas a esta hora do dia os colegas do João são mais violentos e acabam sempre por agredi-lo com pontapés e empurrões.

Recentemente estas investidas dos colegas foram mais violentas, de tal modo que o João teve que ser transportado de ambulância para o hospital, ficando 5 dias em coma e tendo sido submetido a inúmeras operações para lhe recuperar minimamente as feições do rosto e estancar as lesões internas que sofria.

Apesar destas intervenções e da prontidão dos médicos, foi impossível evitar que João ficasse com lesões ao nível do processamento cognitivo (ficou com falhas na memória a curto-prazo) e locomotor (foi necessária a colocação de uma prótese na anca esquerda).

### **Anexo D – Emoções apresentadas aos participantes.**

Desapontamento	Depressão	Culpa	Pessimismo
Desejo	Ternura	Felicidade	Comoção
Prazer	Ganância	Dor	Medo
Pena	Surpresa	Otimismo	Remorso
Inquietação	Admiração	Hostilidade	Raiva
Angústia	Orgulho	Fascínio	Esperança
Pânico	Entusiasmo	Vergonha	Ressentimento
Tristeza	Irritação	Divertimento	Arrependimento