



FACULDADE DE MEDICINA DA UNIVERSIDADE DE COIMBRA

MESTRADO INTEGRADO EM MEDICINA – TRABALHO FINAL

NUNO ALEXANDRE DANTIER NUNES

Influência da Liderança no Stress e Bem-estar dos trabalhadores

ARTIGO CIENTÍFICO ORIGINAL

ÁREA CIENTÍFICA DE MEDICINA GERAL E FAMILIAR

Trabalho realizado sob a orientação de:

PROFESSORA DOUTORA INÊS ROSENDO DE CARVALHO E SILVA

DOUTOR JOSÉ PEDRO MACHADO ANTUNES

ENGENHEIRO PEDRO MIGUEL CURRALO DE PAIVA

MARÇO/2024

Influência da Liderança no Stress e Bem-estar dos Trabalhadores

Nunes N¹, Paiva P², Antunes JP³, Rosendo I^{1,4}

- 1) Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra
- 2) ISCAC – Coimbra
- 3) USF Arte Nova
- 4) USF Coimbra Centro

Polo III – Polo das Ciências da Saúde Azinhaga de Santa Comba, Celas 3000-548
Coimbra

Telf: +351-239 857 700

E-mail: direcao@fmed.uc.pt

E-mail: nunesrpnc@sapo.pt

Índice

Resumo	5
Introdução	5
Métodos	5
Resultados	5
Discussão.....	6
Conclusão	6
Palavras-Chave:	6
Abstract	7
Introduction.....	7
Methods.....	7
Results.....	7
Discussion	7
Conclusion	8
Keywords :	8
Introdução	9
Materiais e Métodos	13
Desenho do estudo	13
Seleção dos Participantes.....	13
Recolha de dados.....	15
Análise de dados	17
Resultados	18
Caracterização sociodemográfica da amostra.....	18
Perceção da relação existente entre a satisfação com a liderança e o stress e bem-estar do colaborador	20
Perceção da relação existente entre o tipo de liderança e o stress e bem-estar dos colaboradores no trabalho	21
Discussão.....	23
Relação entre o Stress e Bem-estar dos trabalhadores, e a satisfação com a liderança envolvida.....	23
Relação entre o Stress e Bem-estar dos trabalhadores, e o tipo de líder presente na realidade de cada um	23
Conclusão	26
Agradecimentos	27
Referências Bibliográficas	28
Anexos.....	31
Anexo I – Questionários Aplicados	31
Anexo II – Autorização da Comissão de Ética da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra – FMUC	43

Resumo

Introdução

Atualmente, a saúde mental é algo cada vez mais degradado na nossa sociedade. Um dos fatores que pode contribuir para isso é o stress que a atividade profissional causa. Isto porque, atualmente, passa-se, uma grande parte do tempo no local de trabalho. Com este estudo, pretende-se avaliar a relação existente entre o stress e bem-estar dos trabalhadores, com a satisfação que estes apresentam para com a sua supervisão e com os papéis desempenhados pelo seu líder.

Métodos

Foi realizado um estudo observacional. Os dados foram recolhidos através da distribuição de questionários, na plataforma Google Forms® por empresas, via e-mail, após contacto com os dirigentes das mesmas, por conveniência. O questionário era constituído por 6 secções onde se perguntavam dados sociobiográficos dos participantes, e se aplicaram a escala de satisfação com a liderança (Short form Supervision Satisfaction questionnaire — SFSSQ), a PSS-10 (Perceived Stress Scale), a JAWS (Job Affected Well-Being Scale) e o QCL (Questionário sobre as Competências de Liderança de Quinn, adaptado por Parreira *et al.*). Fez-se uma análise descritiva e inferencial, com testes não paramétricos.

Resultados

Numa amostra de 121 trabalhadores verificou-se que, quanto maior a satisfação com a supervisão, maior o bem-estar em ambiente laboral e menores os níveis de stress sentidos pelos participantes ($p < 0,01$). No que toca ao tipo de liderança, o que se concluiu foi que todos os papéis se correlacionavam significativamente com maior bem-estar ($p < 0,01$) e menores níveis de stress ($p < 0,01$). O líder monitor, foi o que se associou, de forma mais forte, a um maior bem-estar, em contexto laboral ($\rho = 0,675$), e os líderes facilitador e diretor foram aqueles correlacionados mais fortemente com uma menor taxa de stress associada, no seu universo de subordinados ($\rho = -0,441$ e $\rho = -0,429$, respetivamente).

Discussão

Quanto a este estudo, pode haver algum enviesamento dos resultados derivado a uma amostra curta e presença de fatores confundidores como a heterogeneidade do tempo de serviço das pessoas. Pode também ter ocorrido viés de desejabilidade social, voluntarismo e de seleção. Contudo, os resultados acabam por ser concordantes com outros estudos realizados onde se verifica que os níveis de stress dos trabalhadores são diferentes em modelos de liderança autocrática e transformacional. De modo a aprofundar ainda mais a relação existente, deveria haver estudos por setor de trabalho e, ainda, direcionados a participantes em teletrabalho.

Conclusão

Concluiu-se que o tipo de liderança influencia os níveis de stress e bem-estar dos trabalhadores. Quanto maior for a satisfação com o líder, mais positivo é este balanço entre stress e bem-estar. Verificou-se neste estudo que os tipos de líder mais fortemente associados a um menor stress dos trabalhadores foram o facilitador e o diretor. Já o líder monitor, foi aquele que mais fortemente se correlacionou com um maior bem-estar dos seus colaboradores.

Palavras-Chave: Stress, bem-estar, liderança

Abstract

Introduction

Mental health is increasingly deteriorating in our society today. One of the factors that can contribute to this can be the stress that professional activity causes. This is because a large proportion of our time is spent in the workplace. The aim of this study is to assess the relationship between workers' stress and well-being, their satisfaction with their supervisors and the roles played by their leaders.

Methods

An observational study was carried out. Data was collected by distributing questionnaires on the Google Forms® platform to companies by e-mail, after contacting their managers for convenience. The questionnaire consisted of 6 sections asking about the participants' sociobiographical data and applying the Short form Supervision Satisfaction Questionnaire (SFSSQ), the Perceived Stress Scale (PSS-10), the Job Affected Well-Being Scale (JAWS) and the Quinn Leadership Competencies Questionnaire (QCL), adapted by Parreira et al. A descriptive inferential analysis was carried out using non-parametric tests.

Results

In a sample of 121 workers, it was found that the greater the satisfaction with supervision, the greater the well-being at work and the lower the levels of stress felt by the participants ($p < 0.01$). As far as the type of leadership was concerned, all the roles were significantly correlated with greater well-being ($p < 0.01$) and lower stress levels ($p < 0.01$). The monitor leader was the one most strongly associated with greater well-being at work ($\rho = 0.675$), and the facilitator and director leaders were the ones most strongly correlated with a lower associated stress rate in their universe of subordinates ($\rho = -0.441$ and $\rho = -0.429$, respectively).

Discussion

As far as this study is concerned, there may be some bias in the results due to the short sample and the presence of confounding factors such as the heterogeneity of people's length of service. Social desirability, voluntarism and selection bias may also have

occurred. However, the results are in line with other studies which have found that workers' stress levels are different in autocratic and transformational leadership models. In order to delve even deeper into the relationship, there should be studies by sector of work and also aimed at teleworking participants.

Conclusion

This study found that the types of leader most strongly associated with lower employee stress were the facilitator and the director. The monitor leader, on the other hand, was the one most strongly correlated with greater employee well-being.

Keywords : Stress, well-being, leadership

Introdução

A saúde e o bem-estar dos profissionais tem sido um tema alvo de análise e estudo a nível mundial, tendo em conta que o contexto laboral, nas últimas décadas, tem sofrido mudanças constantes, de forma muito acelerada, portadoras de um grande impacto na saúde ocupacional dos trabalhadores.¹ Associado a este tema, entra na equação o conceito de *burnout*, integrado, desde 2022 na nova classificação de doenças elaborada pela Organização Mundial de Saúde, ICD-11 (OMS).² Vulgarmente designado por esgotamento, constitui um estado agravado de exaustão física, emocional e mental, resultante de um envolvimento prolongado com situações de grande exigência emocional, na prática, unicamente, do exercício profissional.³ De realçar que o *burnout* se encontra sempre associado ao meio laboral, nunca derivado de stress causado por problemas pessoais.⁴

Certas condições como a incerteza quanto ao futuro, os atrasos nas promoções e progressão da carreira, os longos horários de trabalho, o meio estrutural de trabalho desadequado, a indisponibilidade de material, bem como a negação de períodos de férias, em alguns casos, podem estar na base do mecanismo que desencadeia esta patologia mental.⁵ De acordo com uma metanálise alargada, constituída por uma compilação de mais de 180 estudos, feita por Purvanova e Muros (2010), concluiu-se que a mulher é mais suscetível ao esgotamento físico e emocional relacionado com o trabalho.⁶ Segundo o estudo “Most Stressful Careers in 2023: Top 5 Anxiety-Inducing Jobs, According to Experts”, as profissões onde o stress induzido é maior, a nível global, são: cirurgião, agente da polícia, bombeiro, assistente social e paramédico.⁷

Sendo o *burnout* um dos problemas mais presentes na dinâmica laboral atualmente estabelecida, denota-se uma grande importância na análise e, mesmo até, na reforma de algumas condições de trabalho anteriormente presentes, nomeadamente na liderança, com um intuito de promover a saúde mental, tanto dos líderes, como dos colaboradores.

A liderança, é um tema complexo que constitui uma competência indispensável no processo de gerir serviços, pessoas e grupos. A um líder compete a capacidade de mobilizar os recursos humanos que possui, para atingir um objetivo comum: o sucesso da empresa/instituição em causa.^{8,9} Para que tal aconteça, não é suficiente, o exercício de autoridade sobre os seus subordinados, sendo estritamente necessário o desenvolvimento de uma relação saudável com os mesmos, de modo a que estes mantenham níveis de motivação e trabalho de equipa elevados e, conseqüentemente, um melhor desempenho nas tarefas pelas quais estão responsáveis.¹⁰

Atualmente, de acordo com o livro “Leadership that Gets Results”, estão descritos seis subtipos de liderança diferentes, entre os quais:¹¹

1. Liderança Autoritária: Há uma grande cultura da disciplina. O líder assume-se como figura central, havendo pouca abertura para partilha de opiniões entre este e os membros da sua equipa de trabalho, utilizando, geralmente, instruções curtas e precisas. Para além disso, este tipo de liderança associa-se a rígidas consequências para todos aqueles que não seguirem as ordens estabelecidas.
2. Liderança Democrática: Focada no desenvolvimento de competências da equipa. Há maior autonomia e espaço para partilha de ideias para os membros da equipa de trabalho. Segue a ideia de que, deve-se ter em conta a opinião de toda a equipa, para que se chegue a uma decisão consensual.
3. Liderança Afiliativa: Consiste numa liderança focada num ambiente harmonioso entre o líder e os seus colaboradores. Estimula muito a empatia entre diferentes membros da equipa, bem como o estabelecimento de relações sociais saudáveis entre eles, assumindo este ambiente como um estímulo para os trabalhadores.
4. Liderança Pioneira: Neste tipo de liderança, o líder promove o ritmo de trabalho da sua equipa. Geralmente são líderes que se caracterizam pelo estabelecimento de expectativas elevadas, de modo a aumentar os objetivos da equipa e o desempenho de cada trabalhador.
5. Liderança Dominante: À semelhança da liderança autoritária, o líder, de forma autónoma, decide o rumo a seguir para se atingir o objetivo pretendido, por parte da sua equipa, não abrindo grande espaço para a partilha de ideias. Geralmente, é um tipo de liderança eficaz em casos em que o líder é um especialista na área em questão.
6. Liderança Coach: Estilo de liderança que visa o desenvolvimento máximo do potencial de cada colaborador, procurando ajudá-los a reconhecer os seus pontos fortes e melhorar os seus pontos fracos, criando-se todas as condições possíveis para que tal aconteça.

Na maioria dos casos, na vida profissional prática, um líder acaba por sobrepor vários destes tipos na sua ética de trabalho. Ora, todas estas formas de liderar, acabam por ter um resultado diferente, no que toca ao bem-estar dos colaboradores. O *burnout*/stress não é um fenómeno isolado, mas sim algo coletivo. Sendo que as

pessoas que se apresentam neste estado, inconscientemente, na forma como comunicam, acabam por expressar os sintomas psicológicos a ele associados.¹² Deduz-se que esta comunicação anormal é um dos mecanismos responsáveis pela sua propagação entre grupos de indivíduos.¹² Para além da forma inconsciente, verifica-se também que existe uma via de contágio de stress de forma consciente.¹² Neste último caso, a pessoa em questão, quando exposta a inúmeras sensações negativas, presentes na vida daqueles que a rodeiam, ao demonstrar empatia, para com essas mesmas pessoas, acaba por, conscientemente, emparelhar as suas emoções com as emoções negativas com as quais convive.¹²

Estas formas de liderança acabam muito associadas à personalidade do líder. Segundo Quinn, existem um conjunto de características pessoais que atribuem a um líder um determinado perfil, estando definido os seguintes:^{13,14}

- Mentor, que promove o desenvolvimento das capacidades dos seus subordinados, recorrendo à empatia, como principal método de formação;
- Facilitador, que promove a coesão da sua equipa, facilitando todos os recursos para que esta desempenhe a sua atividade. É um líder que recorre também bastante à empatia como forma de gestão das relações dos seus colaboradores;
- Broker, que usa a persuasão como principal arma para influenciar os seus trabalhadores, de modo a atingir o objetivo que pretende. É uma pessoa dotada de uma grande astúcia;
- Monitor, é um líder que tem bastante controlo sobre aquilo que acontece a sua volta, de modo a garantir que os objetivos pretendidos são executados. Tem um carácter mais analista, que se destaca pela competência técnica;
- Diretor, uma pessoa com uma personalidade bastante pragmática, com grande capacidade de decisão, planeamento e solução de problemas;
- Produtor, um líder muito focado no atingimento de objetivos, construindo um ambiente de trabalho produtivo, com uma elevada capacidade de autogestão do seu tempo;
- Inovador, um líder com uma personalidade bastante criativa, procurando sempre novos ideais e, conseqüentemente, motivando toda a sua equipa a fazer o mesmo;
- Coordenador, que, à semelhança do facilitador, promove a coesão da equipa, minimizando as roturas e más relações entre os seus subordinados, de modo a extrair o máximo de potencial dos seus trabalhadores, mantendo o sistema de trabalho em funcionamento constante;

Posto isto, verificamos que um bom líder terá de ser exímio no que toca a gestão emocional dos seus subordinados e, para que seja bem-sucedido, necessita de seguir um modelo de liderança o mais adequado e abrangente possível. Desta forma, torna-se de extrema importância estudar qual a relação estabelecida entre a liderança no meio do trabalho e a saúde mental dos trabalhadores. Segundo o estudo realizado por Diogo Cavaco Espírito Santo intitulado de “O impacto da eficácia da liderança no bem-estar em contexto laboral: o papel mediador das emoções”, concluiu-se que o bem-estar em contexto laboral está diretamente relacionado com a eficácia da liderança, e com a valorização do trabalho dos colaboradores envolvidos, aumentando a confiança entre o líder e os seus subordinados, o que facilita o atingimento das metas desejadas.¹⁵ No entanto, este estudo, correlaciona apenas as emoções dos colaboradores, com a perceção da eficácia que estes têm sobre o seu líder, não correlacionando, concretamente a sua satisfação com ele ou, qual o tipo de líder que mais se associa a um menor estado de stress. Apenas conclui a existência de uma relação entre a eficácia do seu líder e o estado psicológico dos seus colaboradores.

Desta forma, pretende-se, com este trabalho, perceber se existe associação entre bem-estar em ambiente laboral e stress dos colaboradores envolvidos com o tipo de liderança presente e satisfação com a sua supervisão.

Materiais e Métodos

Desenho do estudo

O projeto realizado consiste num estudo observacional transversal, onde se priorizou o cumprimento de todos os princípios éticos, legais, de confidencialidade e respeito pela privacidade de dados dos participantes. Encontra-se aprovado pela Comissão de Ética da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra - FMUC. (anexo 2)

Relativamente à recolha de dados, esta consistiu na realização de um inquérito online, na plataforma Google Forms®, dirigido a colaboradores, essencialmente subordinados, de diversas empresas. Quanto à distribuição dos mesmos, ocorreu tanto por via online, como pessoalmente, após contacto com cada entidade, que fez a divulgação internamente. Em qualquer uma das vertentes, foi, em simultâneo, divulgado o Consentimento Informado e apresentação do estudo, da sua natureza, riscos, consequências e da sua finalidade a cada participante. Desta forma, garantiu-se a completa perceção do projeto em causa. Quanto à gestão de dados, todos estes foram colhidos de forma anónima.

Seleção dos Participantes

Inicialmente, foram contactadas diversas empresas, de variadas áreas, com o intuito de distribuir o questionário pelos seus colaboradores, juntamente com o consentimento informado. O questionário esteve durante o mês de dezembro e janeiro disponível para preenchimento, tendo como objetivo a obtenção de 377 respostas, de modo a conferir um grau de confiança de 95% e margem de erro de 5%, calculado através da fórmula online “Raosoft Sample Size Calculator”. Relativamente aos critérios de inclusão foram ser trabalhador no ativo, subordinado de alguém, isto é, tendo um chefe/líder acima de si.

As empresas abordadas, por conveniência, que aceitaram participar foram: Continental Mabor, Gislótica, Instituto Pedro Nunes, Imobiliária Soluções Ideais, Consultora Be Excellent, Biobrassica. O inquérito foi também enviado a alguns trabalhadores de diversas entidades públicas, entre as quais: CHUC, ULS Guarda, ARS Algarve, ULS Santo António e o Instituto Nacional de Estatística. Obteve-se um maior número de

respostas, 37, proveniente da Continental Mabor, correspondente a 30,6% da população estudada. Das restantes respostas, maioria são provenientes da Gislótica e da Imobiliária Soluções Ideais. (24,8% da população, com 30 respostas e 14% da amostra, com 17 respostas) respetivamente. (Tabela 1)

Várias áreas do mundo laboral foram incluídas, nomeadamente: indústria, serviços financeiros, serviços de saúde, serviços administrativos, consultoria, e, ainda uma opção de resposta que foi criada agrupando todo o indivíduo que trabalhe noutras áreas, designada por “outro”. A maioria da amostra encontrava-se ligada ao setor da indústria (66 pessoas, correspondente a 54,5% da população). As áreas de serviços financeiros e serviços administrativos foram as menos presentes na amostra estudada, correspondendo apenas a 1,7% (2 pessoas) e 2,5% (3 pessoas) da amostragem total (Tabela 1)

Tabela 1 - Instituições abordadas no estudo e respetivo setor de atividade

		Frequência	Percentagem
Entidades abordadas no estudo	Be-excellent	5	4.1
	Soluções Ideais	17	14.0
	Gislótica	30	24.8
	Continental-Mabor	37	30.6
	IPN	6	5.0
	INE	1	0.8
	Biobrássica	3	2.5
	Função Pública (município/ensino)	3	2.5
	Várias	1	0.8
	Saúde	18	14.9
Setor de Atividade	Indústria	66	54.5
	Serviços Financeiros	2	1.7
	Serviços Saúde	16	13.2
	Serviços Administrativos	3	2.5
	Consultoria	14	11.6
	Outro	20	16.5
	Total	121	100.0

Recolha de dados

O questionário efetuado, apresentava-se dividido em 6 secções:

- Na secção inicial, encontrava-se descrita uma breve descrição do estudo a efetuar, bem como da forma como seriam posteriormente tratados os dados, solicitando-se ao participante que compreendesse toda a informação presente, antes de iniciar as suas respostas.
- A segunda secção, era constituída por um questionário acerca dos dados bibliográficos do participante, nomeadamente, a idade, o sexo, o estado civil, as habilitações literárias, a categoria profissional, o setor de atividade, o tempo de exercício profissional, a entidade para a qual trabalha e os anos de trabalho exercidos na mesma e, por fim, a carga horária diária de trabalho.
- A terceira secção, incluía o “Questionário de Satisfação com a Supervisão, Short From Supervision Satisfaction Questionnaire” (2000) adaptado de MUNSON por Garrido em 2004.¹⁶ Esta escala é constituída por 23 itens, para os quais há 6 respostas disponíveis: discorda plenamente, discorda, discorda ligeiramente, concorda ligeiramente, concorda, concorda plenamente. Apresentava, na sua validação, uma consistência interna com um valor do alfa de Chronbach de 0,950. Esta secção teve como propósito a avaliação direta da satisfação, tanto a nível pessoal como profissional dos participantes, relativamente ao seu superior hierárquico. Quanto à pontuação utilizada na escala, esta é atribuída conforme as 6 variáveis de resposta por item, pontuadas de 1 a 6 (1 corresponde a “Discorda Plenamente”, 6 corresponde a “concorda plenamente”). Desta forma, no somatório total, é matematicamente possível uma pontuação máxima de 138.
- Na quarta secção, recorreu-se à escala “Perceived Stress Scale” (PSS-10), com o propósito de caracterizar o stress psicológico sentido por cada um dos participantes, seja por questões pessoais ou profissionais. É uma escala constituída por 10 itens para os quais há 5 respostas disponíveis para cada um deles, sendo estas: nunca, quase nunca, por vezes, ligeiramente frequente, muito frequente.¹⁷ A PSS-10 é constituída por 6 itens negativos (1, 2, 3, 6, 9, 10) e 4 itens positivos (4, 5, 7, 8).¹⁸ Desta forma, cada item desta escala é pontuado de 0 a 4 pontos (0 corresponde ao nunca, 4 a muito frequentemente), sendo, matematicamente possível, obter um score total de 40 pontos. Tem um valor alfa de Cronbach de validação de 0,874. De realçar que, quanto aos itens positivos, nestes, a pontuação será contabilizada de forma invertida.

- Em relação à quinta secção, foi utilizada a adaptação portuguesa da escala de “JAWS – Job Affected Well-Being Scale”- adaptada por Barros (valor de alfa de cronbach de 0,95). Esta versão da escala é constituída por 20 itens, sendo que, para os itens negativos (1, 2, 4, 7, 8, 9, 14, 15, 16, 17), é atribuída uma pontuação invertida. Esta é constituída por 5 variantes de resposta, nomeadamente: nunca, quase nunca, por vezes, frequentemente, sempre. Estas variantes de resposta são pontuadas de 1 a 5 (1 corresponde a nunca e o 5 corresponde a sempre).¹⁹ Com esta escala foi pretendido relacionar o eventual estado mental da pessoa com o meio laboral onde esta se encontra inserida.^{20,21}
- Na sexta, e última secção, obteve-se uma heteropercepção da liderança, tanto quanto ao seu lado mais humanista, como ao seu lado mais técnico e cognitivo, através do “Questionário Sobre Competências de Liderança” de Quinn, onde a escala utilizada era constituída por 32 itens para os quais as respostas possíveis eram: quase nunca, muito raramente, raramente, ocasionalmente, frequentemente, quase sempre.^{22,23} No que diz respeito à pontuação desta escala, os seus itens encontram-se divididos em grupos que correspondem a um determinado tipo de líder:
- Os itens 6, 11, 24, 31, correspondem ao líder facilitador;
 - Os itens 8, 16, 20, 29, correspondem ao líder mentor;
 - Os itens 1, 10, 22, 25, correspondem ao líder inovador;
 - Os itens 3, 13, 18, 27, correspondem ao líder broker;
 - Os itens 5, 15, 23, 30, correspondem ao líder produtor;
 - Os itens 7, 12, 19, 26, correspondem ao líder diretor;
 - Os itens 2, 9, 21, 28, correspondem ao líder coordenador;
 - Os itens 4, 14, 17, 32, correspondem ao líder monitor;

A pontuação de cada item varia entre 1 (quase nunca) e 6 (quase sempre), sendo que, conforme a pontuação total em cada conjunto de itens correspondente, se verificava qual o tipo de líder mais sobreponível com o supervisor avaliado. ²⁴ Relativamente à sua consistência interna, na sua validação e para cada tipo de líder, apresentava um alfa de Chronbach com valores variáveis entre 0,86 e 0,94.

Análise de dados

Relativamente ao tratamento estatístico dos dados, este foi feito recorrendo ao programa informático IBM SPSS Statistics®, versão 28, e consistiu numa análise descritiva e inferencial. A avaliação da distribuição da normalidade da amostra foi realizada recorrendo ao teste Kolmogorov-Smirnov. Tendo em conta que as escalas estudadas não apresentaram uma distribuição normal, optou-se por usar testes não paramétricos.

Sendo assim, o estudo estatístico dos dados recolhidos foi baseado no teste de Correlação de Spearman, para estudar a relação entre as escalas referentes ao Stress e Bem-estar profissional e os dados recolhidos nas escalas de Satisfação com a Liderança e avaliação de competências da mesma. Estabeleceu-se como valor cut-off de $p < 0,05$, para o qual, a correlação estabelecida entre ambos os fatores é estatisticamente significativa.²⁴ Relativamente aos coeficientes de correlação utilizados, estes foram classificados de acordo com a seguinte escala:

- Correlação insignificante (positiva ou negativa) para valores absolutos do coeficiente menores que 0,3
- Correlação fraca (positiva ou negativa) para valores absolutos do coeficiente compreendidos entre 0,3 a 0,5
- Correlação moderada (positiva ou negativa) para valores absolutos do coeficiente compreendidos entre 0,5 a 0,7
- Correlação forte (positiva ou negativa) para valores absolutos do coeficiente compreendidos entre 0,7 a 0,9
- Correlação muito forte (positiva ou negativa) para valores absolutos do coeficiente compreendidos entre 0,9 a 1,0²⁴

Resultados

Caracterização sociodemográfica da amostra

No total, foram estudadas 121 respostas obtidas nos questionários. Nenhuma delas foi excluída por irregularidade de preenchimento.

Verificou-se que 62,8% das respostas obtidas foram de pessoas do sexo masculino e que as idades mais representadas foram entre 41-50 anos (31,4%), seguida do grupo de pessoas entre os 31-40 anos (28,1% da amostra). Já a faixa etária de pessoas com mais de 60 anos, foi aquela em que se obteve um menor número de respostas, sendo apenas 0,8% da amostra. (Tabela 2)

Verificou-se que 63 das 121 respostas obtidas foram de pessoas casadas/união de facto (52,1% da amostra). De pessoas solteiras, foram obtidas 38 respostas (31,4% da amostra), tendo sido obtidas apenas 20 respostas de pessoas divorciadas (16,5% da amostra). Constatou-se ainda que, no que diz respeito às habilitações literárias do grupo de estudo, a maioria terá frequentado o ensino até ao 12º ano, obtendo-se 47 respostas, o correspondente a 38,8% da população.

Tabela 2 - Idades e Habilitações literárias da amostra

		Frequência	Percentagem
Idade	20-30 anos	25	20.7
	31-40 anos	34	28.1
	41-50 anos	38	31.4
	51-60 anos	23	19.0
	>60 anos	1	0.8
	Habilitações literárias	12º ano	47
Bacharelato		4	3.3
Licenciatura		40	33.1
Mestrado		21	17.4
Doutoramento		2	1.7
9º ano		3	2.5
Outro		4	3.3
Total		121	100.0

Em relação à categoria profissional exercida, a maioria dos indivíduos concentrou-se nas categorias profissionais de operador (26,4% da amostra), técnico (25,6% da amostra) ou desempenhava outro tipo de função profissional (28,9% da amostra). Já minoria de participantes correspondeu a chefes de departamento (3,3% da população). (Tabela 3)

No que toca ao tempo profissional de cada participante, concluiu-se que, maioria dos participantes apresentava uma carreira profissional entre os 11-20 anos, seguido do grupo com 0-5 anos de carreira (25,6% da amostra com 31 respostas e 24,8% da amostra com 30 respostas, respetivamente). No entanto, 9,9% da amostra apresentavam uma carreira com uma duração superior a 30 anos. (Tabela 3)

Investigado o tempo de carreira, verificou-se que a maioria das pessoas apenas trabalhava há cerca de 0-5 anos no local de trabalho em que se encontravam (49 pessoas no total, o correspondente a 40,5% da amostra). Concluiu-se, também, que, do grupo estudado, apenas 5 das 121 pessoas se encontram há mais de 30 anos empregadas no seu local de trabalho atual (4,1% da amostra total). (Tabela 3)

A maioria das pessoas tinha um horário de trabalho diário compreendido entre as 7-9 horas (82,6% da amostra, correspondendo a um total de 100 indivíduos) (Tabela 3)

Tabela 3 - Categoria Profissional, Tempo de Serviço Profissional, Tempo de exercício profissional na instituição atual e carga horária diária da amostra

		Frequência	Percentagem
Categoria Profissional	Operador	32	26.4
	Chefe de Equipa	11	9.1
	Chefe de Departamento	4	3.3
	Cargo Administrativo	8	6.6
	Técnico	31	25.6
	Outro	35	28.9
Tempo de Serviço Profissional	0-5 anos	30	24.8
	6-10 anos	21	17.4
	11-20 anos	31	25.6
	21-30 anos	27	22.3
	>30 anos	12	9.9
	0-5 anos	49	40.5
	6-10 anos	23	19.0

Tempo de exercício profissional na instituição atual	11-20 anos	27	22.3
	21-30 anos	17	14.0
	>30 anos	5	4.1
Horas diárias de trabalho	3-5 horas	2	1.7
	5-7 horas	10	8.3
	7-9 horas	100	82.6
	>9 horas	9	7.4

Percepção da relação existente entre a satisfação com a liderança e o stress e bem-estar do colaborador

Na Tabela 4, encontram-se explicitados os resultados obtidos, ao correlacionar-se, através da correlação de Spearman, a informação obtida nas 3 escalas utilizadas (JAWS, PSS-10, SFSSQ).

Verificou-se uma correlação fraca negativa ($\rho = 0,469$) ($p < 0,01$) entre os resultados da escala SFSSQ e da escala PSS-10, logo, quanto maior a Satisfação com a Supervisão, menor o stress dos subordinados em causa.

Já uma correlação moderada positiva se verificou entre as escalas SFSSQ e JAWS ($\rho = 0,643$) ($p < 0,01$), o que indicia que quanto maior é a satisfação da liderança, maior é o bem-estar no trabalho.

Tabela 4 - Correlação de Spearman entre o bem-estar, stress e satisfação com a supervisão

		PSS-10_total	JAWS_total
SFSSQ (Satisfação com a supervisão) total	Coeficiente de Correlação	-.469**	.643**
	Sig. (2 extremidades)	<.001	<.001
	N	121	121

Percepção da relação existente entre o tipo de liderança e o stress e bem-estar dos colaboradores no trabalho

Na tabela 5, estão demonstrados os resultados obtidos que retratam a associação existente entre o tipo de liderança e o estado psicológico dos seus subordinados. Primeiramente, destacar que se revelou a presença de uma correlação estatisticamente significativa ($p < 0,01$) para todos os tipos de lideranças em causa e o stress e bem-estar dos colaboradores, sendo os coeficientes de correlação mais elevados na área das emoções positivas/bem-estar no trabalho (JAWS).

No que toca ao stress sentido pela pessoa, verifica-se que as correlações mais fortes foram com a liderança facilitadora, tendo uma correlação negativa fraca ($\rho = - 0,441$). Em seguida, com o líder diretor tendo o coeficiente de correlação um valor de $\rho = - 0,429$ e depois o líder mentor com um coeficiente de correlação de $\rho = - 0,421$.

Em relação à associação do bem-estar em ambiente laboral com o tipo de liderança presente na entidade em questão, verificou-se que o líder monitor foi aquele que teve correlação mais forte com a promoção de emoções positivas associadas ao trabalho, com uma correlação positiva moderada ($\rho = 0,675$). Os tipos de líder facilitador, líder inovador e líder diretor vêm de seguida, obtendo-se, para estes uma correlação de $\rho = 0,644$, $\rho = 0,643$, $\rho = 0,640$.

Tabela 5 - Correlação de spearman entre os diferentes tipos de líder, stress e bem-estar no trabalho

	PSS_total		JAWS_total
Líder facilitador	Coeficiente de Correlação	-.441**	.644**
	Sig. (2 extremidades)	<.001	<.001
	N	121	121
Líder mentor	Coeficiente de Correlação	-.421**	.606**
	Sig. (2 extremidades)	<.001	<.001
	N	121	121
Líder inovador	Coeficiente de Correlação	-.346**	.643**
	Sig. (2 extremidades)	<.001	<.001
	N	121	121
Líder broker	Coeficiente de Correlação	-.363**	.626**
	Sig. (2 extremidades)	<.001	<.001
	N	121	121

Líder produtor	Coeficiente de Correlação	-.375**	.595**
	Sig. (2 extremidades)	<.001	<.001
	N	121	121
Líder diretor	Coeficiente de Correlação	-.429**	.640**
	Sig. (2 extremidades)	<.001	<.001
	N	121	121
Líder coordenador	Coeficiente de Correlação	-.311**	.555**
	Sig. (2 extremidades)	<.001	<.001
	N	121	121
Líder monitor	Coeficiente de Correlação	-.415**	.675**
	Sig. (2 extremidades)	<.001	<.001
	N	121	121

Discussão

Relação entre o Stress e Bem-estar dos trabalhadores, e a satisfação com a liderança envolvida

Com este estudo, verificou-se que, parece existir uma correlação significativa entre o stress e bem-estar dos colaboradores e a satisfação que estes têm para com o seu supervisor. Isto, acaba por comprovar algo que, no censo comum, já seria visto como uma realidade,²⁵ dado que, o ser humano, durante os seus anos de trabalho, passa uma grande parte da sua vida (cerca de 50% do tempo útil dos seus dias, se as horas de sono não forem tidas em conta) no seu local de trabalho.²⁶ De acordo com o artigo “Working Time Around the World”, desde 2005, o número de horas de trabalho médias semanal, nos países desenvolvidos varia entre as 35 e as 46 semanais, o que dá, em média, cerca de 8 horas diárias.²⁶ Desta forma, acaba por ser difícil o ambiente laboral em que uma pessoa se encontra não influenciar o seu estado psicológico.

Relação entre o Stress e Bem-estar dos trabalhadores, e o tipo de líder presente na realidade de cada um

Encontrámos uma correlação significativa, entre o bem-estar profissional e stress global do trabalhador e, o nível de cada tipo de liderança que o seu líder desempenhava.

Existem certas personalidades e capacidades num líder que levam a que estes sejam mais ou menos impactantes no bem-estar dos seus subordinados. Desta forma, partindo do princípio que o carácter e as capacidades de um líder acabam por influenciar a satisfação que os seus colaboradores têm para com ele e, estando estes últimos mais satisfeitos, deduz-se que os seus níveis de bem-estar laboral sejam maiores e, conseqüentemente, os seus níveis de stress mais baixos. Esta interdependência entre a liderança e o bem-estar laboral, evidencia-se no estudo “The Impact of Leadership Style on Employee Wellbeing in Dubai Government Organizations”, Amira Kamali,²⁷ que reflete que os níveis de stress são mais reduzidos em trabalhadores sujeitos a uma vertente de liderança mais transformacional. O contrário se verifica em casos onde predomina a liderança autocrática.

Segundo os resultados obtidos, os tipos de líderes associados, mais fortemente, a uma menor carga de stress são o líder facilitador e o diretor. Em relação ao facilitador, seria de esperar este resultado, dado que acaba por ser um líder que promove muito a coesão

da sua equipa de trabalho, facilitando as relações sociais entre trabalhadores e, estabelecendo uma relação empática com cada um deles.²⁸ Dada a sensibilidade que esta forma de liderar envolve, é compreensível que se associe a um conforto e bem-estar dos colaboradores.

No caso do líder diretor, talvez isto se justifique, pelo facto de ser um líder muito pragmático, específico, que explicita claramente aquilo que pretende fazer, assim como a forma de o fazer.²⁸ Ora, isto poderá levar a uma sensação de tranquilidade, por parte dos elementos que comanda, pois estes sabem, sempre, que, basta seguirem o conjunto de ordens que lhes é dado para desempenharem um bom trabalho. O próprio facto de não lhes ser dada tanta autonomia, pode acabar por diminuir as responsabilidades deles mesmos, favorecendo a sua tranquilidade e diminuindo o stress.

Verificou-se, também, que o líder monitor foi aquele que mais fortemente se relacionou com o bem-estar dos colaboradores, talvez pelo facto de ser dotado de uma competência técnica elevada que dá um certo conforto aos seus subordinados, dado que, tem capacidade de os apoiar perante as dificuldades por eles apresentadas e, acima de tudo, garantir uma liderança de continuidade e estabilidade.²⁸

Perante os resultados obtidos, deve-se ter em conta que este estudo apresenta algumas limitações. Em primeiro lugar, a amostra analisada é, relativamente, curta, inferior à calculada para ter resultados com menor margem de erro e maior grau de confiança. Seria aconselhada a realização de um estudo semelhante, numa amostra de maiores dimensões, de modo a verificar se esta relação encontrada se mantém, mesmo que se estenda o leque e se diversifique as pessoas estudadas, bem como, analisar separadamente as várias áreas profissionais, de modo a que se percebam se há diferenças entre estas. Em segundo lugar, existem alguns fatores confundidores que podem contribuir para o stress dos participantes envolvidos. Nomeadamente, o estado civil dos participantes, pois, as pessoas casadas, e com família, poderão ter maiores níveis de stress em geral, dadas as responsabilidades que a vida fora do trabalho lhes acarreta, ou, contrariamente, por terem uma vida mais ativa e ocupada fora do trabalho, isto poderá levar a menores níveis de stress. Segundo o artigo “Marriage and Mental Health Among Young Adults” de Jeremy E. Uecker (2012), conclui-se que, o sofrimento psicológico é menor em jovens adultos casados ou em união de facto, comparativamente a jovens adultos solteiros.²⁹ Outro fator que pode influenciar os resultados obtidos é o tempo de profissão na entidade atual de trabalho. Dado que, neste estudo, uma grande parte da amostra estudada se encontrava há, no máximo, 5 anos no seu posto de trabalho atual. Também isto, pode ter conduzido a um enviesamento dos dados, pois, não seria descabido que pessoas que trabalhassem há mais tempo no

mesmo local, tivessem maior tendência para se cansar do seu posto de trabalho, advindo daí o seu stress. De acordo com o estudo “Time and Job Satisfaction: A Longitudinal Study of the Differential Roles of Age and Tenure”, Shoshana R. Dobrow, Yoav Ganzach e Yihao Liu, concluiu-se que, as pessoas tendem a ficar cada vez mais insatisfeitas, à medida que o seu tempo de serviço, na mesma instituição aumenta, ao invés do que acontece com as pessoas que transitam mais frequentemente de organização em organização, o que corrobora um possível viés aqui existente.³⁰ Naturalmente, um estudo deste tipo está também, sujeito a outros tipos de viés informativos, entre os quais o viés de desejabilidade social, dado que, apesar dos dados serem anonimizados, não deixa de ser feita uma avaliação da chefia por parte dos colaboradores, que lhes foi enviada pela própria direção da instituição, que pode ser enviesada pela necessidade de aprovação social do supervisor. O viés de voluntarismo é algo que deve ser também tido em conta, dada a participação voluntária dos participantes no que toca à resposta ao questionário. No que toca ao viés de seleção, este pode também estar presente no estudo em causa, dada a dificuldade em obter-se uma amostra adequadamente distribuída, pelo facto de ter havido uma certa disparidade no número de respostas obtidas por cada entidade abordada, o que fez com que, houvesse uma predominância do meio industrial neste estudo. Este viés de seleção acaba por estar relacionado com a conveniência das entidades escolhidas, por conveniência, para estudo.

Por último, para complementar o estudo desta relação entre o universo laboral e a saúde mental, existem algumas lacunas que podem ser analisadas no futuro. Uma delas, é o facto deste estudo se centrar em pessoas que se encontram em trabalho num determinado local. Desta forma, ficou por analisar se estes fatores, numa pessoa que trabalhe em regime *home office* se mantêm tão correlacionados, como foi demonstrado neste projeto. Pode também realizar-se estudos semelhantes a este, no entanto, em grupos mais fragmentados (por exemplo, utilizando, apenas, uma amostra proveniente de um determinado setor de atividade, de modo a compreender-se a variação da relação entre o estado psicológico dos trabalhadores com a área profissional em que a pessoa se encontra inserida.

Conclusão

Como conclusão deste estudo, encontramos uma associação significativa entre os níveis de satisfação com a Liderança e os níveis de bem-estar no meio profissional e stress dos colaboradores. Para além disso, verificámos, também que, tanto o stress, como o bem-estar laboral de cada trabalhador, estão significativamente associados à capacidade do superior/supervisor com que lidam de desempenhar os seus papéis, em cada área de liderança.

Quanto ao papel do líder que se associou, mais fortemente, a um melhor estado de stress dos seus subordinados, foi o líder facilitador, seguido do líder diretor. Já o líder onde esta associação foi menos significativa, foi o líder inovador. Em relação ao bem-estar em meio laboral, teve uma maior associação com o líder monitor.

Este estudo serviu para perceber que é, realmente, importante trabalhar as capacidades de liderança nas várias áreas dos líderes de empresas, havendo um claro benefício em adequar o modo de lidar ao ambiente e pessoas envolvidas, dado que, isso parece trazer um melhor bem-estar e níveis mais reduzidos de stress no trabalho.

Agradecimentos

Em primeiro lugar, cabe-me agradecer à Professora Doutora. Inês Rosendo, por todo o apoio e acompanhamento próximo, durante estes últimos meses. Constituiu o principal pilar no desenvolvimento desta tese. Desde a enorme ajuda na análise dos dados, processo de estruturação e escrita do trabalho, aos contactos estabelecidos, para que obtivesse respostas ao inquérito suficientes, e, desta forma, conseguir obter uma amostra sólida que conferisse veracidade ao meu estudo. Sem o seu auxílio, seria impossível levar este projeto avante. Deixo também um agradecimento ao Eng. Pedro Miguel Curralo de Paiva, co-orientador do projeto, pelos inúmeros contactos estabelecidos com instituições, para que estas participassem no estudo, e por todo o acompanhamento prestado.

Por fim, um agradecimento ao Dr. José Pedro Machado Antunes, também co-orientador, por ter disponibilizado parte do seu tempo e energia na realização deste trabalho.

Manifesto também a minha sincera gratidão para com todos os participantes que responderam ao questionário divulgado.

Deixo, ainda, um especial agradecimento ao Dr. Rui Cernadas, por me ter auxiliado, não só na divulgação do questionário pela Continental Mabor, como, também, por se ter mostrado, desde o início, disposto a acompanhar de perto o desenvolvimento do estudo, e ao Professor Rui Fazenda por rapidamente ter divulgado todo o material necessário para a recolha de dados na Gislótica.

Por fim, resta-me ainda agradecer, de forma muito sentida, a toda a minha família, amigos e namorada. Isto porque, foi, extremamente, essencial todo o suporte emocional que por eles me foi fornecido, de uma forma incansável.

Referências Bibliográficas

1. Oliveski P. Universidade Federal de Pelotas, Faculdade de Medicina, Curso Bacharelado de Psicologia. O Estresse e Seus Impactos no Ambiente de Trabalho e na Qualidade de Vida. 2019.
2. Almeida MSC, Filho LF de S, Rabello PM, Santiago BM. International Classification of Diseases — 11th revision: from design to implementation. Rev Saude Publica. 2020.
3. Maslach C. Understanding job burnout. In Stress and Quality of Working Life: Current Perspectives in Occupational Health. 2006.
4. Bouza E, Gil-Monte PR, Palomo E, Cortell-Alcocer M, Del Rosario G, González J, et al. Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en los médicos de EspañaWork-related burnout syndrome in physicians in Spain. Síndrome de quemarse por el trabajo (burnout) en los médicos de EspañaWork-related burnout syndrome in physicians in Spain. 2020.
5. Familoni OB. An overview of stress in medical practice. African health sciences. 2008.
6. Artz B, Kaya I, Kaya O. Gender role perspectives and job burnout. Review of Economics of the Household. 2021.
7. Vitiello J. Most Stressful Careers In 2023: Top 5 Anxiety-Inducing Jobs, According To Experts. 2023..
8. Al-Sawai A. Leadership of Healthcare Professionals: Where Do We Stand? Oman Medical Journal. 2013.
9. Sfantou D, Laliotis A, Patelarou A, Sifaki- Pistolla D, Matalliotakis M, Patelarou E. Importance of Leadership Style Towards Quality of Care Measures in Healthcare settings: a Systematic Review. Healthcare. 2017.
10. Browe R H. H, Lester S, Korsgaard MA, Dineen BR. A Closer Look at Trust Between Managers and Subordinates: Understanding the Effects of Both Trusting and Being Trusted on Subordinate Outcomes. Journal of Management. 2009.
11. Goleman D. Leadership That Gets Results. 2000.
12. Bakker AB, Schaufeli WB, Sixma HJ, Bosveld W, Bakker A. Burnout Contagion Among General Practitioners. Vol. 20, Journal of Social and Clinical Psychology. 2001.
13. Quinn RE, Faerman SR, Thompson MP e Mcgrarth MR. Maestria en la Gestión de Organizaciones: Un Modelo Operativo de Competencias, Madrid: Ediciones Díaz de Santos, S.A. 1990.

14. Quinn RE. Beyond Rational Management: Mastering the Paradoxes and Competing Demands of High Performance. San Francisco: Jossey-Bass Inc. Publishers; 1988.
15. Cavaco Espírito Santo Lisboa D. O impacto da eficácia da liderança no bem-estar em contexto laboral: o papel mediador das emoções. 2022.
16. Garrido A. A supervisão clínica e a qualidade de vida dos enfermeiros dissertação Aveiro: Universidade de Aveiro; 2004.
17. Trigo M, Canudo N, Branco F, Silva D. Estudo das propriedades psicométricas da Perceived Stress Scale (PSS) na população portuguesa [Internet]. Vol. 53, Psychologica. 2010.
18. Faro A. Análise fatorial confirmatória das três versões da Perceived Stress Scale (PSS): um estudo populacional. Psicologia: Reflexão e Crítica.; 2015.
19. Gouveia VV, Nunes Da Fonsêca P, Lincoln S, Lins B, Vieira De Lima A, Gouveia RS V. Escala de Bem-Estar no Trabalho (Jaws): Evidências de Validade Fatorial e Consistência Interna [Internet]. João Pessoa; 2008.
20. Van Katwyk PT, Fox S, Spector PE, Kelloway EK. Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. J Occup Health Psychol. 2000.
21. Barros LC. Bem-estar no trabalho e Compaixão nos Profissionais de Saúde. PhD [dissertation]. Coimbra (PT): Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra. 2022.
22. Parreira P, Felicio MJ, Lopes A, Nave FJGM. Papéis de liderança: um instrumento avaliativo. Revista de Investigação em Enfermagem. 2006.
23. Sousa T, Vasconcelos Guimarães AP. Instrumento de avaliação das competências de liderança nas chefias de enfermagem: estudo das propriedades psicométricas. Portuguese Journal of Public Health [Internet]. 2018.
24. Mukaka MM. Statistics corner: A guide to appropriate use of correlation coefficient in medical research. Malawi medical journal: the journal of Medical Association of Malawi [Internet]. 2012.
25. Pt Phd J, Management I, Androniu I, Monteiro P, Messias F, Mendes J, et al. ** Júlio da Costa Mendes The effects of leadership behaviors on the employee well-being in the workplace: a worthy investment from managers or leaders. 2012.
26. Keynes JM. Working Time Around the World: Trends in Working Hours, Laws and Policies in a Global Comparative Perspective. 2007.
27. Kamali A. The Impact of Leadership Style on Employee Wellbeing in Dubai Government Organizations. 2023.

28. Ilisito Silves Ferreira O DE, Dias da Silva C. O Modelo dos Papeis de Liderança na Promoção do Clima e Commitment. Projecto de Mestrado em Gestão dos Serviços de Saúde. 2012.
29. Uecker JE. Marriage and Mental Health Among Young Adults. Journal of health and social behavior; 2012.
30. Dobrow S, Ganzach Y. Job Satisfaction over Time: A Longitudinal Study of the Differential Roles of Age and Tenure. Academy of Management Proceedings; 2014.

Anexos

Anexo I – Questionários Aplicados

No âmbito de um estudo de investigação, para a realização de um Projeto de Tese de Mestrado Integrado de Medicina da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra, os dados recolhidos, serão utilizados na realização de uma dissertação detalhada subordinada ao tema: "A influência da liderança no Stress e Bem-estar dos trabalhadores".

Desta forma, gostaria de apelar à sua colaboração, respondendo ao seguinte inquérito.

É convidado(a) a participar voluntariamente neste estudo porque é uma pessoa enquadrada no mundo do trabalho, como colaborador, que está apta para fornecer informação sobre o ambiente profissional em que se encontra, e os efeitos psicológicos que ele provoca.

As informações que se seguem destinam-se a esclarecê-lo acerca da natureza, alcance, consequências e risco do estudo, de modo a permitir que, depois de esclarecido, se encontre capaz de decidir participar, ou não, neste estudo.

Caso não tenha qualquer dúvida acerca do mesmo, deverá tomar a decisão de participar ou não. Se não quiser participar não sofrerá qualquer tipo de penalização.

Este estudo irá decorrer em várias empresas e instituições e tem por objetivo(s) compreender, de que modo, a liderança, dentro do meio profissional em que o participante está inserido, influencia o seu estado psicológico.

Trata-se de um estudo observacional, com o objetivo de compreender de que forma a liderança exercida no mundo do trabalho, pode influenciar o bem-estar psicológico dos colaboradores em causa.

Este estudo foi aprovado pela Comissão de Ética da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra (FMUC), de modo a garantir a proteção dos direitos, segurança e bem-estar de todos os participantes incluídos e garantir prova pública dessa proteção.

De realçar que o seu preenchimento é totalmente anónimo e confidencial, sendo preservada a privacidade de todos os dados que serão utilizados meramente para estudos estatísticos. Denoto, ainda, que não existem respostas certas ou erradas, sendo que, o importante será a genuinidade e sinceridade do colaborador nas suas respostas. Agradeço, desde já, a sua preciosa colaboração. Em caso de dúvidas, não hesite em contactar: Nuno Alexandre Dantier Nunes (nunesrpnc@sapo.pt)

Compreendi a informação e consinto a participação no presente estudo.

Sim

Questionário de Dados Sociodemográficos

Assinale a resposta adequada ao seu caso ou complete-a, se for caso disso, em relação às seguintes questões.

Idade

- 21-30 anos
- 31-40 anos
- 41-50 anos
- 51- 60 anos
- >60 anos

Género

- Feminino
- Masculino
- Outro

Estado Civil

- Solteiro
- Casado/União de facto
- Divorciado
- Viúvo

Habilitações Literárias

- 12º ano
- Bacharelato
- Licenciatura
- Mestrado
- Doutoramento
- 9º ano
- 4º ano
- Outro

Categoria Profissional

- Operador
- Chefe de Equipa
- Chefe de Departamento
- Cargo Administrativo
- Técnico
- Outro

Setor de atividade*

- Indústria
- Construção Civil
- Serviços Financeiros
- Serviços de Saúde
- Serviços Administrativos
- Consultoria
- Outro

Tempo de exercício profissional

- 0-5 anos
- 6-10 anos
- 11-20 anos
- 21-30 anos
- >30 anos

Entidade para a qual trabalha*

A sua resposta

Tempo de exercício profissional na instituição referida anteriormente

- 0-5 anos
- 6-10 anos
- 11-20 anos
- 21-30 anos
- >30 anos

Horas diárias de trabalho*

- < 3 horas
- 3-5 horas
- 5-7 horas
- 7-9 horas
- 9 horas

Questionário de Satisfação com a Supervisão (Short from Supervision Satisfaction Questionnaire (SFSSQ) Adaptado de MUNSON, Carlton (2000) por GARRIDO, António (2004)

Com este questionário, pretendo perceber se, enquanto colaborador, se sente influente, útil e pessoalmente realizado no seu meio de trabalho. Pretendo também obter uma heteropercepção da liderança. Peço-lhe que responda às perguntas, tendo por base a relação que tem com o seu chefe mais direto, dentro da organização.

Indicações para preenchimento:

- Comece o preenchimento deste questionário pelo seu início sem saltar questões.
- Responda a todo o questionário de seguida, sem interrupções.
- Procure responder sem se deter demasiado tempo em cada pergunta.
- Para cada pergunta existe uma escala. Pode utilizar qualquer ponto da escala (ver escala de avaliação abaixo) desde que o considere adequado.
- Por favor, não deixe de responder a nenhuma questão.
- Pense na sua forma de agir. Diga-nos com que frequência apresenta os seguintes comportamentos.

Escala de Avaliação:

- Discorda Plenamente
- Discorda
- Discorda Ligeiramente
- Concorda Ligeiramente
- Concorda
- Concorda Plenamente

Comportamentos*

	Discorda plenamente	Discorda	Discorda Ligeira- mente	Concorda	Concorda Plena- mente
O meu supervisor respeita-me como profissional.					
O meu supervisor dá-me autonomia para realizar o meu trabalho					
Sinto que o meu supervisor tem contribuído para o meu crescimento profissional					
O meu supervisor ouve os problemas pessoais dos colaboradores.					
O meu supervisor é bom a organizar o trabalho.					
O meu supervisor sabe ensinar					
O meu supervisor tem-me ajudado a desenvolver a minha autoconfiança.					
Penso que a avaliação que o meu supervisor faz do meu trabalho é justa.					
A avaliação que o supervisor faz do meu trabalho é correta.					
Globalmente estou satisfeito com a experiência profissional demonstrada pelo meu supervisor					
Eu desejo manter as minhas sessões de avaliação					
O meu supervisor ajudou-me a melhorar a eficiência como funcionário.					

O meu supervisor tem-me ajudado a melhorar a eficácia como funcionário.					
Os meus valores acerca do que constitui um bom cuidado são semelhantes aos do meu supervisor.					
Posso confrontar o meu supervisor com uma situação.					
O meu supervisor está recetivo a novas ideias.					
O meu supervisor tem conhecimentos teóricos e aplica a teoria nos aspetos práticos do meu desempenho.					
O meu supervisor é simpático					
O meu supervisor põe-me à vontade quando falo com ele.					
O meu supervisor fala claramente nas reuniões de supervisão.					
A minha Instituição é um lugar bom para se trabalhar					
Raramente me aborreço com o meu supervisor					
Raramente tenho conflitos com o meu supervisor.					

Questionário para quantificação do stress psicológico, através da escala PSS-10 (Perceived Stress Scale).

Com este questionário, pretendo caracterizar melhor o stress psicológico sentido por cada um dos colaboradores, de modo a que, estes dados, posteriormente se possam correlacionar com as condições de trabalho e o ambiente do mesmo.

Indicações para preenchimento:

- Comece o preenchimento deste questionário pelo seu início sem saltar questões.
- Responda a todo o questionário de seguida, sem interrupções.
- Procure responder sem se deter demasiado tempo em cada pergunta.

- Para cada pergunta existe uma escala. Pode utilizar qualquer ponto da escala (ver escala de avaliação abaixo) desde que o considere adequado.
- Por favor, não deixe de responder a nenhuma questão.
- Pense na sua forma de agir. Diga-nos com que frequência apresenta os seguintes comportamentos.

Escala de avaliação:

- Nunca
- Quase Nunca
- Por vezes
- Ligeiramente frequente
- Muito frequente

	Nunca	Quase Nunca	Por vezes	Ligeiramente frequente	Muito frequente
Chateou-se devido a algum acontecimento inesperado.					
Sentiu que não estava capaz de controlar fatores importantes da sua vida.					
Sentiu-se nervoso ou stressado.					
Sentiu-se confiante na forma com que lida com os seus problemas pessoais					
Sentiu que a vida lhe tem sido favorável.					
Descobriu que não era capaz de lidar com todas as adversidades da sua vida.					
Foi capaz de controlar os seus momentos de irritação.					

Sentiu que tinha os problemas da vida sobre seu controle.					
Sentiu-se chateado com fatores fora do seu controle.					
Duvidou se seria capaz de lidar com tantos problemas pessoais.					

Questionário sobre o bem-estar em ambiente profissional, recorrendo à escala de JAWS (Job Affected Well-Being Scale)

Nesta secção do inquérito, pretendo avaliar que sentimentos são despertados pela rotina profissional e o ambiente de trabalho em cada trabalhador.

Indicações para preenchimento:

- Comece o preenchimento deste questionário pelo seu início sem saltar questões.
- Responda a todo o questionário de seguida, sem interrupções.
- Procure responder sem se deter demasiado tempo em cada pergunta.
- Para cada pergunta existe uma escala. Pode utilizar qualquer ponto da escala (ver escala de avaliação abaixo) desde que o considere adequado.
- Por favor, não deixe de responder a nenhuma questão.
- Seja o máximo sincero possível nas respostas

Escala de Avaliação:

- Nunca
- Quase Nunca
- Por Vezes
- Frequentemente
- Sempre

	Nunca	Quase Nunca	Por Vezes	Frequentemente	Sempre
Chateado					
Ansioso					
À vontade					
Aborrecido/entediado					
Calmo					
Feliz					
Deprimido					
Desanimado					
Enojado					
Extasiado					
Energético					
Entusiasmado					
Excitado					
Cansado					
Com medo					
Furioso					
Sombrio					
Inspirado					
Relaxado					
Satisfeito					

Questionário sobre Competências de Liderança (QCL) de Quinn

Nesta última secção, pretendo obter uma heteroperspetiva sobre as capacidades de liderança dos líderes da entidade em causa. Responda às perguntas de acordo com o que acha sobre o seu chefe mais direto.

Indicações para preenchimento:

- Comece o preenchimento deste questionário pelo seu início sem saltar questões.
- Responda a todo o questionário de seguida, sem interrupções.
- Procure responder sem se deter demasiado tempo em cada pergunta.
- Para cada pergunta existe uma escala. Pode utilizar qualquer ponto da escala (ver escala de avaliação abaixo) desde que o considere adequado.
- Por favor, não deixe de responder a nenhuma questão.
- Seja o máximo sincero possível nas respostas

Escala de avaliação:

- Quase Nunca
- Muito raramente
- Raramente
- Ocasionalmente
- Frequentemente
- Quase Sempre

	Quase Nunca	Muito raramente	Raramente	Ocasionalmente	Frequentemente	Quase sempre
Trabalhar com a informação técnica.						
Tem acesso a pessoas de níveis mais elevados na organização						
Promover a continuidade das operações diárias.						
Tratar as pessoas de modo delicado e cuidado.						
Assegurar que todos saibam o objetivo da unidade.						
Impulsionar a unidade para o cumprimento dos seus objetivos.						
Demonstrar empatia e preocupação com os subordinados.						
Manter as rédeas do que se passa na unidade.						
Manter na unidade uma orientação para os resultados.						
Encorajar a tomada de decisão participativa.						
Definir áreas de responsabilidade para os subordinados.						

Ouvir os problemas pessoais dos subordinados.						
Clarificar os objetivos da unidade de trabalho.						
Verificar se são cumpridos os objetivos estabelecidos.						
Preocupar-se com as necessidades dos subordinados.						
Rever cuidadosa e detalhadamente a informação disponível.						
Facilita a construção de consensos no trabalho da unidade.						
Procurar inovações e melhorias potenciais.						
Trazer à unidade uma sensação de ordem.						
Clarificar prioridades e direções.						
Minimizar ruturas no fluxo de trabalho.						
Realçar a obtenção de propostas revistas.						
Encorajar os subordinados a partilhar em ideias.						
Analisar planos e projetos.						
Apresentar superiores hierárquicos ideias convincentes.						
Resolver problemas com criatividade.						
Influenciar decisões tomadas por superiores.						

Comparar registos e relatórios na procura de discrepâncias.						
Criar uma equipa de trabalho com grupos.						
Exercer influências nos níveis mais altos da organização.						
Propor ideias criativas.						
Utilizar e experimentar conceitos e conhecimentos novos .						

Obrigado pela sua colaboração

Agradeço a colaboração e tempo dispendido neste estudo.

Com os melhores cumprimentos.

Nuno Alexandre Dantier Nunes

Anexo II – Autorização da Comissão de Ética da Faculdade de Medicina da Universidade de Coimbra – FMUC

Exmo. Senhor

Dr. Nuno Alexandre Dantier Nunes,

Cumpre-nos informar que o projeto de investigação apresentado por V. Exa. com o título **“Influência da liderança no bem-estar e stress dos trabalhadores”**, foi analisado na reunião da Comissão de Ética da FMUC de 14 de março, tendo merecido o parecer que a seguir se transcreve:

“Correções recebidas e aceites. A Comissão considera que se encontram respeitados os requisitos éticos adequados à realização do estudo, pelo que emite parecer favorável à sua realização”.

Cordiais cumprimentos.

Helena Craveiro

Universidade de Coimbra • Faculdade de Medicina • STAG – Secretariado Executivo

Pólo das Ciências da Saúde • Unidade Central Azinhaga de Santa Comba, Celas

3000-354 COIMBRA • PORTUGAL

Tel.: +351 239 857 708 (Ext. 542708) | Fax: +351 239 823 236

E-mail: comissaoetica@fmed.uc.pt | www.fmed.uc.pt