



Estudo exploratório sobre a satisfação no trabalho e sua
relação com o clima emocional, autocrítica e sintomas
psicopatológicos

MARIANA SANTO TEIXEIRA

Dissertação apresentada ao ISMT para obtenção de grau de Mestre em Psicologia
Clínica

Ramo de Especialização de Terapias Cognitivo-Comportamentais

Orientadora: Professora Doutora Marina Cunha

Presidente do júri: Professora Doutora Ilda Massano-Cardoso

Arguente: Professora Doutora Ana Galhardo

Coimbra, setembro de 2021

Resumo

Introdução: O modo como os trabalhadores se adaptam e envolvem no seu trabalho, bem como as características individuais do próprio indivíduo e dos que o rodeiam vão interferir no seu nível de satisfação no trabalho. O ambiente vivido no contexto laboral e carga emocional envolvida neste contexto podem afetar o rendimento dos trabalhadores e da organização. As emoções, necessidades e motivações dos trabalhadores estão diretamente relacionadas com o contexto em que estes se inserem. Além disto, o modo como o trabalhador se relaciona consigo perante o fracasso e a sua saúde mental têm também impacto no contexto laboral.

Objetivos: O presente estudo pretendeu: 1) explorar eventuais diferenças na satisfação no trabalho em função do sexo, situação laboral, idade, nível escolar, função profissional e classe social percebida; 2) analisar o modelo preditor da satisfação no trabalho, explorando o contributo do clima emocional associado ao local de trabalho (emoções), do autocriticismo e dos sintomas de ansiedade e depressão; 3) avaliar o efeito mediador do clima emocional na relação entre o autocriticismo e a satisfação no trabalho.

Métodos: A amostra foi composta por 206 trabalhadores de uma empresa (62.2% do sexo feminino e 38.3% do sexo masculino) com idades compreendidas entre os 19 e os 47 anos. Os indivíduos preencheram quatro questionários de autorresposta, a Escala do Clima Emocional no Local de Trabalho/Estudo (ECELTE/E), a Escala de Satisfação no Trabalho (EST), Escala das Formas do Autocriticismo e Auto-Tranquilização (EFAA) e a Escala de Ansiedade, Depressão e Stresse (EADS).

Resultados: Verificaram-se diferenças significativas em função do género para as variáveis emoções de ameaça, sintomas psicopatológicos (ansiedade, depressão e *stress*) e autocriticismo, revelando as mulheres valores mais elevados comparativamente aos homens. Relativamente à satisfação no trabalho não se verificaram diferenças significativas segundo o género, categorias laborais, funções profissionais e níveis sociais. A idade e escolaridade também não evidenciaram uma correlação significativa com a satisfação no trabalho. A análise de correlações mostrou uma associação significativa negativa entre a satisfação no trabalho e as emoções do sistema de ameaça e uma associação positiva com as emoções do sistema de procura de recursos e do sistema de segurança. Verificou-se também uma associação significativa, negativa, de efeito

baixo, entre a satisfação no trabalho e o autocrítico, a depressão, a ansiedade e *stress*. O modelo de predição explicou 26% da variância da satisfação no trabalho, sendo as emoções associadas ao sistema de procura de recursos e as emoções de ameaça os melhores preditores da satisfação no trabalho. A *path analysis* mostrou que o efeito do autocrítico sobre a satisfação com o trabalho foi completamente mediado pelas emoções de procura e de ameaça, de acordo com o método de reamostragem de Bootstrap.

Conclusão: Este estudo, apesar das limitações, teve o mérito de acrescentar evidência empírica sobre a relevância do clima emocional no local de trabalho sobre a satisfação no trabalho, para além do papel do autocrítico e sintomas de psicopatologia. Os resultados sugerem que a promoção, no contexto laboral, de um clima emocional pautado pelo desenvolvimento de experiências emocionais de energia, entusiasmo sucesso e de segurança, pode ter um impacto positivo na vivência de níveis mais elevados de satisfação no trabalho, o que, paralelamente, se poderá refletir no rendimento dos trabalhadores e no seu bem-estar psicológico.

Palavras-chave: Satisfação no trabalho, Clima Emocional, Autocrítico, Ansiedade, Depressão

Abstract

Introduction: The way workers adapt and engage in their work, as well as the individual characteristics of the individual and those around him/her, will interfere with their level of job satisfaction. The environment experienced in the work context and the emotional load involved in this context can affect the performance of workers and the organization. The emotions, needs and motivations of workers are directly related to the context in which they operate. In addition, how the worker relates to them in the face of failure and their mental health also impacts the work context.

Aims: This study aimed to: 1) explore possible differences in job satisfaction as a function of gender, employment status, age, educational level, professional function and perceived social class; 2) analyze the predictor model of job satisfaction, exploring the contribution of the emotional climate associated with the workplace (emotions), self-criticism and symptoms of anxiety and depression; 3) evaluate the mediating effect of emotional climate on the relationship between self-criticism and job satisfaction.

Methods: The sample consisted of 206 workers (62.2% female and 38.3% male) aged between 19 and 47 years. Subjects completed four self-report questionnaires, the Emotional Atmosphere in the Workplace/Study Scale (ECELT/E), the Job Satisfaction Scale (EST), the Forms of Self-Criticism and the Self-Reassurance Scale (FSCRS) and the Scale of Anxiety, Depression and Stress (DASS-21).

Results: There were significant differences in terms of gender for the variables threat emotions, psychopathological symptoms (anxiety, depression and stress) and self-criticism, with women showing higher values than men. There were no significant differences in job satisfaction according to gender, job categories, professional functions, and social levels. Age and education also did not show a significant correlation with job satisfaction. The correlation analysis showed a significant negative association between job satisfaction and the threat system and a positive association with the resource-seeking system and the security system of the emotions subscale. There was also a significant, negative, low-effect association between job satisfaction and self-criticism, depression, anxiety and stress. The prediction model explained 26% of the variance in job satisfaction,

with emotions associated with the resource search system and threat emotions being the best predictors of job satisfaction. Path analysis showed that the effect of self-criticism on job satisfaction was entirely mediated by demand and threat emotions, according to Bootstrap's resampling method.

Conclusion: Despite the limitations presented, this study had the merit of adding empirical evidence on the relevance of the emotional climate in the workplace to job satisfaction, in addition to the role of self-criticism and psychopathology symptoms. The results suggest that the promotion, in the work context, of an emotional climate guided by the development of motivations of energy, enthusiasm and success, workers having values and objectives compatible with the organization, seem to be fundamental for the experience of higher levels of satisfaction at work, which, in parallel, could be reflected in the workers' income and their psychological well-being.

Key-words: Job Satisfaction, Emotional Climate, Self-Criticism, Anxiety, Depression, Stress

Agradecimentos

Todo este trabalho traduz um longo e contínuo caminho, repleto de momentos de aprendizagem e de esforço físico e emocional. Mas, tudo isto apenas se tornou possível graças ao apoio e encorajamento de várias pessoas, que se tornaram fundamentais no desenvolvimento e término desta etapa. E porque nunca é demais repetir palavras verdadeiras, é a todos vós que vos dirijo os meus sinceros agradecimentos:

À Professora Doutora Marina Cunha, pela orientação, conhecimentos transmitidos, toda a disponibilidade demonstrada, amizade e apoio prestado ao longo deste ano. Foi com muito gosto que a tive como minha orientadora. Muito obrigada!

A todos os que participaram neste estudo, um profundo obrigado pela colaboração, sem a qual não seria possível.

Aos meus pais e à avó Luísa, por todo o apoio e por todos os valores que me transmitiram e porque, sem vocês nada disto seria possível. Sou eternamente grata por tudo o que fazem por mim.

Ao meu namorado, por toda a paciência e apoio incondicional em todos os momentos.

Às minhas amigas de Leiria, por estarem comigo nos momentos mais importantes da minha vida e por nunca me deixarem desistir.

Ao meu afilhado Pedro e aos meus tios, simplesmente porque fazem parte de mim e me dão força para enfrentar todas as batalhas que se atravessam no meu caminho, festejando comigo todas as vitórias.

À pequena família que ganhei em Coimbra, por ter partilhado mais do que estes 5 anos de curso que agora terminam e por me ter ensinado o que é a verdadeira amizade. Pelas aventuras e pelos sonhos partilhados. Pelas lágrimas e pelos sorrisos. Obrigada por terem dado sentido a toda esta viagem que as palavras não conseguem descrever.

Ao meu avô Daniel, que mesmo já não estando cá, é graças a ele e por ele que consegui todas as minhas conquistas, derivadas dos valores e educação que me proporcionou. Onde quer que estejas, isto é para ti, obrigada.

Introdução

O mundo em que vivemos está em constante evolução e todos os dias vivenciamos momentos de transição. Com o passar dos anos também as organizações foram passando por inúmeras transformações, procurando responder aos novos desafios a nível mundial. Até meados da década de 90 as pessoas acreditavam que o Quociente Intelectual (QI) determinava o sucesso profissional e pessoal dos indivíduos. Contudo, com a evolução dos modelos no contexto organizacional, outros fatores tornaram-se fulcrais para determinar o sucesso dos indivíduos nas organizações, entre eles o Quociente Emocional (QE). Algumas décadas atrás, as emoções eram retraídas no contexto laboral, pois, os colaboradores não eram vistos como pessoas com necessidades complexas (Goleman, 2014). Ao reconhecer o colaborador como um indivíduo com sentimentos, emoções e necessidades, as organizações passaram a dar mais relevo ao desenvolvimento emocional dos seus colaboradores como fator fundamental para o sucesso das organizações, visando alcançar metas, tanto organizacionais, como individuais. O QI e o QE são, então, consideradas capacidades distintas, mas que se complementam (Goleman, 2014).

A entrada e permanência no mundo do trabalho poderá ser um período caracterizado por uma grande vulnerabilidade, pois a existência de uma busca constante pela procura dos melhores resultados, onde a competitividade reflete uma necessidade constante de arranjar novas estratégias para obter maior sucesso no trabalho, nem sempre é fácil de lidar (Ferreira & Dias, 2017). É fundamental que as organizações se preocupem com a satisfação dos seus trabalhadores e que atuem em função destes para que se sintam motivados para a manutenção ou aumento gradual do seu desempenho. A qualidade de vida no trabalho está necessariamente ligada à satisfação das necessidades básicas dos colaboradores, ao facto dos trabalhadores se sentirem verdadeiramente valorizados e acima de tudo, que a importância do trabalho de cada um na organização seja compreendida e reconhecida (Gonçalves, 2017).

As variáveis satisfação e motivação são fundamentais para o desenvolvimento de uma carreira, pois permitem ao trabalhador desempenhar as suas tarefas com mais empenho, dedicação e responsabilidade para com a organização. Assim a satisfação no trabalho é caracterizada pela relação que o individuo estabelece com o seu trabalho, em que poderá

estar presente uma dualidade “prazer/desprazer” (Grenway, 2008; Gonçalves, 2017). A motivação é vista como a manifestação das vontades e necessidades dos trabalhadores que podem ou não, resultar em determinados comportamentos. Estes dois conceitos têm uma elevada importância para as organizações uma vez que são variáveis que têm implicação no desempenho dos colaboradores e na produtividade das organizações (Grenway, 2008). Contudo, ambas podem ser influenciadas pelo contexto em que os sujeitos se encontram e também consoante as características relacionais da organização (Grant & Parker, 2009).

Existem alguns determinantes da satisfação no trabalho tais como o stresse e o descontentamento causados pela falta de conhecimento da possibilidade de progresso ou promoção dentro da organização e o modo como ocorre a avaliação da *performance* profissional dos trabalhadores (Marqueze & Moreno, 2005). Outros fatores considerados determinantes são o trabalho excessivo ou a ocorrência de algumas situações que por vezes causam interferência no trabalho e na vida particular (Marqueze & Moreno, 2005).

As características relacionais do trabalho, nomeadamente a perceção que o trabalhador tem que a sua função e as suas tarefas são significantes e valorizadas pelos outros (valor social percebido) e a perceção que o trabalhador possui de que as suas ações afetam quem delas beneficia (impacto social percebido), estão de alguma forma relacionadas com o conceito de satisfação no trabalho. Quando os trabalhadores percecionam a existência de uma relação entre os resultados mais positivos e as suas ações, poderá levar a um maior investimento por parte destes, originando alterações no seu desempenho. Esta alteração levará a que os trabalhadores se sintam socialmente mais valorizados e competentes que, por sua vez, levará ao aumento da satisfação no trabalho (Grant, 2007).

Diversos autores defendem que trabalhadores que se adaptam com mais facilidade à organização tendem a alcançar maior satisfação nas tarefas que lhe são atribuídas e isto deve-se, de forma particular, quando percecionam que o seu trabalho pode ter um impacto positivo e significativo no bem-estar destes e dos que os rodeiam (Hackman & Oldham, 1976; Wright & Pandey, 2008).

Segundo Kristof (1996), os trabalhadores que têm valores e objetivos compatíveis com a organização apresentam níveis de satisfação mais elevados. Esta junção entre o

trabalhador e a organização é sustentada pela autorregulação que é, por sua vez, apoiada pela compatibilidade entre as características da pessoa e as características da própria organização (Kristof, 1996; Verquer et al., 2003)

Nos últimos anos, o estudo da satisfação no trabalho tem vindo a aumentar, pois o tempo que dedicamos ao trabalho representa uma parte significativa na vida do indivíduo e consiste numa componente fundamental para a construção do desenvolvimento do bem-estar pessoal e da felicidade. Assim, para além de fundamental aprofundar a investigação sobre a satisfação no trabalho, torna-se útil analisar novas variáveis que podem ter impacto nas medidas e estratégias organizacionais que visem promover a satisfação no trabalho (Gonçalves, 2017).

Segundo Kalpan e Sadock (1997), a emoção é um complexo estado de sentimentos psíquicos e comportamentais relacionados com o humor e com o afeto. As emoções surgiram e foram evoluindo ao longo do tempo para guiar o ser humano em busca das suas motivações e objetivos. Neste sentido, as emoções têm uma função reguladora do comportamento, podendo, ainda, influenciar-se mutuamente (por exemplo, uma emoção pode ativar ou suprimir outra). Segundo Goleman (2014), as emoções são, em síntese, impulsos para uma ação imediata, para planificações instantâneas cujo objetivo é lidar com as adversidades que vão surgindo ao longo da vida. As emoções são essenciais para existência humana, pois são responsáveis por guiar o nosso comportamento. É importante salientar que as emoções de afiliação, que advêm da experiência de validação, cuidado e apoio de outras pessoas, têm grande impacto sobre como as pessoas processam e respondem a ameaças e emoções associadas a ameaças (Gilbert, 2015). Tendo em conta este papel das emoções no comportamento humano, compreende-se, pois, que, ao nível organizacional, um líder se preocupe com as emoções dos seus colaboradores, já que a qualidade deste clima emocional é essencial para que haja satisfação no trabalho (Goleman, 2014).

O clima emocional no trabalho é um fator responsável pelo sucesso dos indivíduos, pois a maioria das situações vividas no trabalho exige competências de relacionamento e compreensão humana (Siqueira et, al, 2008). Este conceito de clima emocional diz respeito às necessidades, emoções e motivações sentidas no local de trabalho. Por sua vez, engloba um conjunto de várias competências, entre elas o autoconhecimento que

permite reconhecer as próprias emoções e sentimentos quando estes ocorrem; o controle emocional que consiste em adequar os sentimentos a cada situação vivida; a automotivação que permite dirigir as emoções em função da realização pessoal; o reconhecimento das emoções nos outros (saber o que o outro sente); e, por fim, competências ou estratégias de relacionamentos interpessoais que permitam uma interação de qualidade com os outros indivíduos. Todas estas competências contribuem para a avaliação precisa e para a expressão da emoção em si mesmo e nos outros, a eficaz regulação das emoções de si mesmo e dos outros, o uso de sentimentos para motivar, planejar e alcançar na vida (Siqueira et, al, 2008).

Segundo Gilbert (2015), combinações distintas dos três sistemas de regulação de afeto podem traduzir-se em diferentes tipos de psicopatologia. Este conjunto de emoções, motivações e necessidades referido em cima, pode ser compreendido com recurso ao modelo tripartido de regulação dos afetos desenvolvido por Gilbert (2005). Neste modelo, são apresentados três sistemas que explicam o modo como os indivíduos regulam as suas emoções. O sistema de defesa/ameaça está ligado à regulação do afeto negativo (e.g., raiva, tristeza, ansiedade, medo) e tem como função a identificação de estímulos ameaçadores que posteriormente dão origem a respostas emocionais, comportamentais e cognitivas que visam a nossa proteção e segurança. Estímulos externos que nos indiquem punição, dano, bloqueio ou fracasso no alcance dos nossos objetivos ativam este sistema (Gilbert, 1992, 2000, 2001, 2019). Ligados ao afeto positivo encontram-se dois sistemas, o sistema de procura de recursos e o sistema de conexão. O sistema de procura de recursos visa a obtenção de recompensas, sucessos e o cumprimento de objetivos que reforcem os indivíduos e os façam sentir produtivos, com vitalidade, confiantes, ativando, assim, comportamentos de procura e aquisição (Gilbert, 2005; Panksepp, 1998). O sistema de conexão origina uma sensação de calma e segurança tanto com o próprio, como com os outros, levando os indivíduos a adotar uma postura não defensiva, de curiosidade, exploração e atenção ao momento presente. Este sistema traduz-se em sentimentos de tranquilização, contentamento, de satisfação e bem-estar. Os três sistemas de regulação dos afetos são interdependentes, ou seja, o funcionamento de um dos sistemas afeta o modo como os outros funcionam (Gilbert, 2005). Pareceu-nos relevante analisar de que forma o clima emocional, à luz deste modelo tripartido, poderá ter impacto na satisfação no trabalho, analisando, assim, o papel diferenciado destes três sistemas.

O autocrítico refere-se a uma atitude rígida perante o próprio sofrimento, sendo considerado um importante preditor do sofrimento e psicopatologia. Este conceito diz respeito à experiência de sermos críticos e punitivos conosco mesmos dirigida a vários aspectos do self (e.g., aparência, atributos físicos, comportamentos, pensamentos, emoções), sendo uma experiência comum em todos os humanos (Gilbert & Procter, 2006). A avaliação negativa que fazemos de nós pode atuar como sinal interno que irá ter efeitos similares aos sinais externos. Posteriormente estes sinais internos negativos podem gerar mudanças no funcionamento cerebral desenvolvidas para lidar com a ameaça e o ataque. Consequentemente estas mudanças são responsáveis pela criação de comportamentos e emoções de proteção/defesa (e.g., comportamentos de submissão, ansiedade, raiva e vergonha) (Castilho & Gouveia, 2011). Segundo Castilho e Gouveia (2011), o autocrítico consiste numa estratégia de autorregulação emocional defensiva, que resulta do sistema de defesa-ameaça. É importante referir que os aspectos psicopatológicos do autocrítico estão relacionados com efeitos de aversão e raiva contidos na visão crítica do self, como também com o conteúdo dos pensamentos autocríticos. Esta forma lesiva de autocrítico é um dos processos psicológicos que mais tem influência na vulnerabilidade, manutenção e recaída de diversos sintomas psicopatológicos (Castilho & Gouveia, 2011).

Segundo a perspectiva evolucionária de Gilbert, o autocrítico pode assumir diferentes formas e funções, podendo ter diferentes implicações na vida do indivíduo. Assim, de acordo com Gilbert, o “Eu-tranquilizador” refere-se à capacidade do indivíduo ser gentil consigo mesmo em situações de fracasso ou de sofrimento psicológico através da capacidade de apaziguamento. Contrariamente a isto, destacam-se duas formas de autoataque, o “Eu-detestado” em que os indivíduos se perseguem e detestam, tendo como função forçar os indivíduos a subjugarem-se ao poder e dominância por parte de uma entidade abusadora, que os leva a experienciar emoções negativas, tais como raiva ou aversão. E também o “Eu-Inadequado” que embora seja uma forma de autoataque, consiste na correção e melhoria, tendo como função levar o indivíduo a aplicar-se mais no que faz, ou a impedi-lo de repetir ou fazer determinados erros. Esta forma de autocrítico leva os indivíduos a acreditar que, ao se criticarem e atacarem, tornam-se melhores pessoas. Posto isto, é claro que as diferentes formas de relacionamento do eu consigo próprio podem apresentar diferentes tipos de associação com a psicopatologia

(e.g., ansiedade, depressão, stress) e com o bem-estar psicológico dos indivíduos (Gilbert & Irons, 2005; Castilho & Gouveia, 2011).

Na atualidade, em Portugal, a depressão apresenta-se como a doença mental com maior relevância à qual está associada um elevado número de suicídios, em comparação com outras perturbações mentais. O aumento de casos clínicos de depressão, apresenta-se como uma realidade preocupante, que leva a necessidade de um conhecimento profundo sobre esta patologia, e a sua multidimensionalidade, bem como o desenvolvimento de estratégias de prevenção e promoção de saúde associadas (Direção Geral de Saúde, 2013). Por outro lado, queixas somáticas de ansiedade e níveis elevados de stresse são frequentemente reportados pelos indivíduos, que se traduzem numa qualidade de vida pobre, conduzindo, muitas vezes, a baixas médicas ou pedido de tratamento. Assim é de extrema importância estudar o impacto da sintomatologia psicopatológica a nível laboral, para que possam ser desenvolvidas respostas eficazes de prevenção ou minimização do seu impacto (Gilbert, 1992, 2008).

Em síntese, o conceito de satisfação no trabalho necessita de uma maior investigação, particularmente no que diz respeito aos instrumentos de medição e aos aspetos constituintes deste construto. A compreensão da satisfação e do sucesso profissional podem ser beneficiados através de novas investigações que incluam o cruzamento de variáveis diversificadas ao nível individual (processos psicológicos), social e contextual.

A presente investigação pretendeu: 1) explorar eventuais diferenças na satisfação no trabalho segundo o sexo, idade, escolaridade, função profissional desempenhada e nível socioeconómico percebido dos colaboradores de uma empresa; 2) analisar o modelo preditor da satisfação no trabalho, explorando o contributo do clima emocional no local de trabalho, do autocrítico e dos sintomas psicopatológicos; 3) avaliar o efeito mediador do clima emocional na relação entre o autocrítico e a satisfação no trabalho.

Materiais e Métodos

Participantes

A amostra do presente estudo ficou constituída por 206 adultos com idades compreendidas entre os 19 e 47 anos, dos quais 38.3% (n=79) são do sexo masculino e 62.2% (n=126) do sexo feminino, ambos trabalhadores de uma mesma empresa localizada em diversas zonas do país. A média de idades dos participantes foi de 26,85 ($DP = 5.30$) e a média de anos de escolaridade foi de 14.50 ($DP = 1.93$). Cerca de 36,9% (n=76) da amostra eram trabalhadores-estudantes, sendo os restantes 63.1% (n=130) apenas trabalhadores. Da totalidade dos participantes, 26.2% (n=54) praticava desporto 3 ou mais vezes por semana, 60.2% (n=124) praticava desporto 1 a 3 vezes por semana e por fim, 13.6% (n=28) não praticava desporto nenhuma vez por semana. No que diz respeito à função que desempenhavam no local de trabalho, 74.8% (n=154) eram vendedores, 18.4% (n=38) eram responsáveis de equipa, 3.9% (n=8) diretores de loja e 2.9% (n=6) desempenhavam outras funções. Por último, relativamente à perceção do nível socioeconómico, 62.6% (n=129) da amostra consideraram pertencer à classe média, 31.1% (n=64) à classe média/baixa, 2.4% (n=5) percecionaram-se como incluídos na classe baixa e 3.9% (n=8) na classe média/alta.

Todos os participantes concordaram em participar no respetivo estudo através do preenchimento do consentimento informado.

Instrumentos

O protocolo de investigação foi constituído por um questionário sociodemográfico (sexo, idade, habilitações académicas, nível socioeconómico percebido, situação laboral), questão associada à prática de desporto e quatro instrumentos de autorresposta:

Escala do Clima Emocional no Local de Trabalho/Estudo (ECELT/E) (Albuquerque, I., Matos, M., Galhardo, A., Cunha, M., Palmeira, L., Lima, M., Gilbert, P., & Irons, C. 2018)

A ECELT é uma escala de autorresposta constituída por 3 subescalas (de 15 itens cada) que avaliam, respetivamente, as emoções, necessidades e motivações, segundo o modelo

tripartido da regulação dos afetos (Gilbert, 2009). Para cada subescala é possível ainda distinguir o sistema de ameaça, sistema de segurança/tranquilização e o sistema de procura de recursos. No presente estudo apenas foi utilizada a subescala das emoções. Esta subescala das emoções avalia a frequência de diferentes tipos de emoções (ameaça, segurança, procura) no local de trabalho (e.g., “*No local onde trabalho sinto-me... 1. Irritado/a; 2. Satisfeito/a; 5. Com vivacidade;*”). A avaliação das respostas é feita através de uma escala de resposta tipo Likert de 5 pontos, que varia entre 0 (*Nunca*) e 4 (*Sempre*). Quanto maior é a pontuação, maior a frequência das emoções. Esta escala demonstrou uma consistência interna adequada para cada uma das subescalas. Na subescala das emoções, os valores de alfa de Cronbach foram $\alpha=.75$, $\alpha=.83$, $\alpha=.86$ para as dimensões de ameaça, segurança, procura, respetivamente (Albuquerque et al., 2018).

No presente estudo a subescala das emoções da ECELT revelou uma consistência interna adequada, com valores de alfa de Cronbach de .70, de .61 e de .85 para os sistemas de Ameaça, Segurança e Procura, respetivamente.

Escala de Satisfação no Trabalho – EST (Martins & Santos, 2006)

EST é uma escala de autorresposta constituída por 44 itens distribuídos por 6 fatores correspondentes à satisfação e insatisfação no trabalho. No presente estudo foram apenas utilizados os itens (26) relativos aos fatores de satisfação no trabalho. Estes 26 itens distribuem-se por 4 fatores relativos à Satisfação com o reconhecimento profissional (e.g., “*Ver que a empresa reconhece meu trabalho faz-me sentir*”); Satisfação com o suporte organizacional (e.g., “*Ver que posso confiar no meu chefe faz-me sentir*”); Satisfação com o relacionamento afetivo no trabalho (e.g., “*Gostar dos meus colegas de trabalho me faz sentir*”); Satisfação com a utilidade social da organização e do trabalho (e.g., “*Ver que neste trabalho nunca vou subir de cargo me faz sentir*”). As respostas são avaliadas numa escala tipo Likert de 5 pontos, que varia entre 1 (*Muita Insatisfação*) e 5 (*Muita Satisfação*). Quanto maior a pontuação, maior é a satisfação no trabalho indicada pelo participante.

No presente estudo o índice de satisfação no trabalho avaliado pela EST revelou igualmente uma boa consistência interna com valores de alfa de Cronbach de .96.

O primeiro fator, “satisfação com o reconhecimento profissional”, contém nove itens e obteve uma consistência interna de $\alpha=.82$. O fator dois, com quatro itens, reuniu conteúdos referentes à “satisfação com a utilidade social da organização e do trabalho” e revelou $\alpha=.81$. O terceiro fator corresponde à “Satisfação com o suporte organizacional” e revelou $\alpha=.86$. O quarto fator, referente à “Insatisfação com relacionamento afetivo no trabalho”, obteve $\alpha=.80$. Por fim, o quinto fator, correspondente à “Insatisfação com sobrecarga de trabalho”, que obteve $\alpha=.68$.

Escala das Formas do Auto-criticismo e Auto-tranquilização (*Forms of Self-Criticizing and Reassuring Scale* - FSCRS, Gilbert, et al., 2004, versão portuguesa de Castilho, P. & Pinto-Gouveia, J., 2005).

Esta escala pretende avaliar a forma como as pessoas se autocriticam e auto-tranquilizam perante situações de fracasso e erro. É um instrumento de autorresposta constituído por 22 itens distribuídos três subescalas, o eu inadequado, o eu detestado e o eu tranquilizador. O Eu Inadequado avalia o sentimento de inadequação do eu perante fracassos, obstáculos e erros (e.g., “1. *Desaponto-me facilmente comigo mesmo (a).*”); O Eu Tranquilizador indica uma atitude positiva, calorosa, de conforto e compaixão para com o eu (e.g., “3. *Sou capaz de lembrar a mim mesmo(a) das minhas coisas positivas.*”). Por último, o Eu Detestado que avalia uma resposta mais destrutiva, baseada na auto-repugnância, raiva e aversão perante situações de fracasso, caracterizada por uma relação com o eu não gostada e por um desejo de magoar, perseguir e agredir o eu (e.g., “9. *Fico tão zangado(a) comigo que quero magoar-me ou ferir-me*”).

Cada item é cotado numa escala tipo Likert de cinco pontos que varia desde 0 (*não sou assim*) a 4 (*sou extremamente assim*). Cotações mais elevadas correspondem a níveis mais elevados de autocriticismo e de auto-tranquilização. Na versão original os valores de consistência interna obtidos foram: $\alpha=.90$ para a subescala Eu Inadequado, $\alpha=.86$ para a subescala Eu Tranquilizador e $\alpha=.86$ para a subescala Eu Detestado. Já a versão portuguesa revelou um alfa de Cronbach de .89 para a subescala “Eu Inadequado”, de .87 para a subescala “Eu Tranquilizador” e de .62 para a subescala “Eu Detestado” (Castilho et al., 2015). No presente estudo apenas foi utilizado o indicador designado Autocriticismo, resultado da soma dos itens incluídos nos fatores Eu Inadequado e Eu Detestado. Nesta amostra foram encontrados valores de alfa de Cronbach de .73 para o “Eu detestado”, .90 para o “Eu inadequado” e .89 para o índice de autocriticismo.

A Escala de Ansiedade, Depressão e Stresse - EADS (*Depression Anxiety & Stress Scales – DASS 21*; Lovibond & Lovibond, 1995; versão portuguesa de Pais-ribeiro, Honrado, & Leal, 2004)

A EADS é uma escala de autorresposta constituída por 21 que avaliam três dimensões de sintomas psicopatológicos: ansiedade (e.g., “2- *Senti a minha boca seca*”), depressão (e.g., “13- *Senti-me desanimado e melancólico*”) e stresse (e.g., “1- *Tive dificuldades em me acalmar*”). Na EADS os itens indicam uma valência emocional negativa e as respostas são avaliadas numa escala de resposta do tipo Likert de 4 pontos, que varia entre 0 (*nada*) e 3 (*sempre*), relativamente ao modo como o indivíduo se tem sentido na última semana. As pontuações para cada subescala são determinadas pela soma dos resultados dos sete itens, podendo variar entre o mínimo de “zero” e o máximo de “21”, correspondendo os valores mais elevados a estados afetivos mais negativos. Na versão portuguesa de 21 itens (Pais-ribeiro et al., 2004) os resultados mostram alfas de Cronbach de 0.74 para a subescala ansiedade, 0.85 para a subescala depressão e 0.81 para a subescala stresse.

No presente estudo EADS revelou uma consistência interna através do alfa de Cronbach de .87 para a depressão, .87 para a ansiedade e .88 para o stresse.

Procedimentos

Depois de terem sido definidos os objetivos da presente investigação e escolhidos os instrumentos de autorresposta a utilizar, procedeu-se ao pedido das respetivas autorizações aos autores das escalas. Obtidas as respetivas autorizações, procedeu-se à elaboração do protocolo de investigação, constituído por uma breve nota introdutória que incluía os objetivos do estudo e os critérios para a participação, pelo consentimento informado, pelo questionário sociodemográfico e as respetivas escalas de autorresposta. O passo seguinte foi a submissão do estudo à comissão de ética do Instituto Superior Miguel Torga, tendo o mesmo sido aprovado (CE-P05-21).

Com vista à obtenção dos dados pretendidos para o estudo recorreu-se à plataforma *google docs*, onde foi inserido o protocolo acima enunciado. Os participantes foram contactados pelos investigadores através de correio eletrónico, sendo convidados a

participar no estudo. Para tal, tinham de ter 18 ou mais anos de idade e trabalhar na empresa onde decorreu a investigação. O referido e-mail continha informação acerca do contexto e objetivos do estudo e ainda o *link* de acesso à plataforma onde o protocolo era preenchido. Previamente à recolha de dados, obteve-se a autorização da empresa, bem como dos funcionários. A participação foi informada, voluntária, anónima, tendo sido assegurados todos os princípios éticos de investigação.

Análise Estatística

Para o tratamento estatístico, os dados recolhidos foram introduzidos e analisados através do *Statistic Package Social Sciences* (IBM SPSS) versão 27.0, com recurso a distintos procedimentos estatísticos. Recorreu-se ao coeficiente alfa de Cronbach para avaliar a consistência interna de cada escala. Valores de alfa abaixo de 0.50 indicam uma consistência interna inaceitável; entre 0.50 e 0.60 revelam uma consistência interna medíocre; entre 0.60 e 0.70 representam uma consistência interna razoável; entre 0.70 e 0.80 uma consistência interna média; entre 0.80 e 0.90 mostram uma consistência interna adequada e acima de 0.90 traduzem uma consistência interna excelente (Marôco, 2014).

De modo a caracterizar a amostra foi utilizada a estatística descritiva, onde foi efetuado o cálculo da média e o desvio-padrão para cada uma das variáveis contínuas. Para as variáveis categoriais, foram calculadas as respetivas percentagens e frequências. Foi considerado o nível de significância p inferior ou igual a .05 (Marôco, 2010). Utilizou-se o teste t de Student para amostras independentes de modo a verificar a existência de diferenças significativas entre sexos. O tamanho do efeito foi analisado através do cálculo do d de Cohen (1988). Segundo Cohen (1988), considera-se um efeito pequeno de 0.10 a 0.29, moderado de 0.30 a 0.49 e, de 0.50 a 1.00 um efeito grande. No caso de comparação de valores médios entre mais do que dois grupos foram realizadas análise de variância unidirecionais (ANOVAS). Para estabelecer as relações entre as variáveis recorreu-se ao coeficiente de correlação de Pearson (no caso de as variáveis serem contínuas) e ao coeficiente de correlação de Spearman (no caso de as variáveis serem ordinais). Segundo os critérios estabelecidos por Marôco (2014) um r abaixo de 0.3 corresponde a uma associação baixa; entre 0.3 e 0.7 caracteriza uma associação média; e entre 0.7 e 1 indica uma associação forte. Para efeitos de comparação entre dois grupos (por exemplo,

participantes do sexo feminino e participantes do sexo masculino;), foram calculados testes *t* para amostras independentes. No caso de comparação de três grupos foram realizadas anovas univariadas (por exemplo, em que classe social se insere).

De modo a analisar quais as variáveis que melhor predizem a satisfação no trabalho, realizou-se uma regressão linear múltipla (RLM), que seguiu todos os pressupostos de base. Concretamente, foram analisadas a distribuição normal e da homogeneidade dos resíduos (através da *normal probability plot* e gráficos dos resíduos) (Marôco, 2014).

Uma análise de trajetórias (Fig. 1 path analysis) foi realizada com recurso ao *software* AMOS (Analysis of Momentary Structure, software versão 21.0, SPSS Inc. Chicago, IL) para estimar se as emoções associadas ao sistema de ameaça, procura e segurança (variáveis mediadoras endógenas) mediarão a associação entre o autocrítico (medida como a combinação das subescalas do eu-inadequado e do eu-detestado do FSCRS; variável exógena) e satisfação no trabalho (variável endógena). A significância dos coeficientes de regressão e as estatísticas de ajustamento foram estabelecidas usando o método de estimativa de Máxima Verossimilhança. O ajustamento do modelo foi confirmado usando os seguintes índices de adequação: qui-quadrado (χ^2), Índice de ajuste comparativo (CFI), Índice de adequação global (GFI), Índice de Tucker Lewis (TLI), Erro quadrático médio de aproximação (RMSEA), e seu intervalo de confiança de 90% (IC). A significância dos efeitos totais, diretos e indiretos foram avaliados usando testes de qui-quadrado, e a significância da trajetória mediadora foi ainda apoiada pelo método de reamostragem Bootstrap, com 5.000 amostras Bootstrap e intervalos de confiança corrigidos de 95% (IC) em torno de estimativas padronizadas (MacKinnon et al., 2007). O ajustamento do modelo foi considerado bom, usando o ponto de corte sugerido por Hair et al. (1998): RMSEA 0,90; TLI > 0,90; SRMR < 0,08.

Em todas as análises considerou-se estatisticamente significativos os resultados cujo valor de *p* fosse inferior ou igual a 0,05 (Marôco, 2010).

Resultados

Valores médios obtidos nos instrumentos de medida e diferenças do sexo

Na tabela 1 são apresentados os valores médios para as variáveis em estudo, tanto para a estrutura total como em função do sexo. Do mesmo modo são apresentados os

valores de t e p de modo a comparar os dados obtidos, bem como o tamanho do efeito, através do d de Cohen.

Tabela 1.

Valores médios obtidos nos instrumentos de medida para o total da amostra e em função do sexo

<i>Variáveis</i>	Total ($n=206$)		Masculino ($n=79$)		Feminino ($n=126$)		t	p	d
	M	DP	M	DP	M	DP			
<i>Satisfação no trabalho – EST</i>	3.39	.39	3.32	.45	3.43	.35	1.93	.055	.28
<i>EACENMLT</i>									
<i>Emoções – Ameaça</i>	6.05	2.78	5.51	2.44	6.38	2.94	2.21	.028	.32
<i>Emoções – Procura</i>	14.82	2.83	14.92	2.41	14.76	3.08	-.40	.691	.06
<i>Emoções – Segurança</i>	13.87	2.37	14.23	2.12	13.66	2.51	-1.68	.096	.02
<i>DASS21 – Depressão</i>	3.20	3.62	2.47	3.04	3.63	3.89	2.27	.025	.03
<i>DASS21 – Ansiedade</i>	3.04	3.78	1.78	2.94	3.76	4.00	3.79	<.001	.56
<i>DASS21 – Stress</i>	5.62	4.28	4.43	3.82	6.32	4.39	3.15	.002	.46
<i>Autocriticismo</i>	11.61	8.31	9.38	8.02	12.91	8.19	3.03	.003	.44

Nota: EACENMLT = Escala de Avaliação do Clima Emocional, Necessidades e Motivos no Local de Trabalho/Estudo; FSCRS = *Forms of Self-Criticizing and Self-Reassuring Scale*; DASS-21 = *Depression Anxiety & Stress Scales*; EST = Escala da satisfação no trabalho;

Os resultados mostraram diferenças significativas em função do sexo para as variáveis emoções de ameaça, sintomas psicopatológicos (ansiedade, depressão e stress) e autocriticismo, revelando as mulheres valores mais elevados, comparativamente aos homens. Relativamente à satisfação no trabalho não se verificaram diferenças significativas de género embora o valor de p esteja no limiar da significância ($p = .055$).

Efeito da idade, escolaridade, categoria laboral, função profissional e nível socioeconómico percebido sobre a satisfação no trabalho

A idade ($r = -.08$; $p = .212$) e a escolaridade ($r = .03$; $p = .648$) não se mostraram relacionadas com a satisfação no trabalho. Os diferentes grupos de respeitantes à situação laboral ($t_{(204)} = -0.76$, $p = .451$), função profissional ($F_{(3, 202)} = 0.12$; $p = .947$) e ao nível socioeconómico ($F_{(3, 202)} = 2.56$; $p = .083$) não se distinguiram significativamente nos valores médios de satisfação no trabalho. Em síntese, na nossa amostra, a satisfação no trabalho não se mostrou associada à idade e escolaridade nem se distinguiu em função do sexo, situação profissional e perceção do nível socioeconómico.

Correlações entre a satisfação no trabalho, clima emocional, autocrítico, auto-tranquilização e sintomas psicopatológicos

Na tabela 2 estão presentes as correlações entre as diversas variáveis em estudo (satisfação no trabalho, clima emocional, autocrítico, auto-tranquilização e sintomas psicopatológicos). De acordo com o objetivo do presente estudo, a análise foi focada na associação entre a satisfação no trabalho e restantes variáveis apresentadas.

Tabela 2.
Correlação entre as variáveis em estudo

Variáveis	EST	Ameaça	E Procura	E Segurança	Autocri.	Eu Tranquil.	Depres.	Ans.
Satisfação no trabalho (EST)	1							
Emoções Ameaça	-.30**	1						
Emoções Procura	.30**	-.43**	1					
Emoções Segurança	.47**	-.34**	.56**	1				
Autocriticismo (FSCRS)	-.16*	.50**	-.25**	-.27**	1			
Eu tranquilizador (FSCRS)	.14**	-.28**	.26**	.24**	-.38**	1		
Depressão (DASS-21)	-.22**	.46**	-.30**	-.36**	.65**	-.30**	1	
Ansiedade (DASS-21)	-.19**	.48**	-.32**	-.28**	.51**	-.16*	.70**	1
Stress (DASS-21)	-.13	.52**	-.34**	-.28**	.56**	-.24**	.74**	.78**

Nota ** $p < .01$; * $p < .05$

EST = Escala da Satisfação no Trabalho; EACENMLT = Escala de Avaliação do Clima Emocional, Necessidades e Motivos no Local de Trabalho/Estudo;

FSCRS = *Forms of Self-Criticizing and Self-Reassuring Scale*; DASS-21 = *Depression Anxiety & Stress Scales*

Os resultados mostraram uma associação negativa, de tamanho médio, entre a satisfação no trabalho e o Sistema de ameaça da subescala das Emoções ($r = -.30$). Relativamente ao Sistema de procura ($r = .30$) e de segurança ($r = .47$), desta subescala, a associação é positiva e de efeito médio. Existe também uma associação significativa, mas negativa, entre a satisfação no trabalho e o autocriticismo ($r = -.16$), a depressão ($r = -.22$) e a ansiedade ($r = -.19$), sendo o efeito destas associações baixo. O *stress* ($r = -.13$) revelou uma associação negativa, de efeito baixo. No que diz respeito ao Eu tranquilizador a satisfação no trabalho mostrou uma correlação positiva baixa ($r = .14$).

Modelo preditivo multivariado da satisfação no trabalho

Na tabela 3 está representada uma regressão linear múltipla (RLM) que pretende analisar qual o conjunto de variáveis que melhor prediz a satisfação no trabalho. No modelo de RLM (método *enter*) do grau de satisfação no trabalho foram contempladas todas as variáveis retidas durante as etapas da sua seleção, nomeadamente, através dos modelos preditivos univariados (as emoções relacionadas com o sistema de ameaça, de procura e de segurança, o eu-autocrítico, eu-tranquilizador, sintomas de ansiedade, depressão e de *stress*;

Tabela 3.

Análise de regressão linear do clima emocional, autocrítico, autotranquilização e sintomas psicopatológicos (ansiedade, depressão e stress) como preditores da satisfação no trabalho (N = 206)

	Satisfação no trabalho (EST)						
	<i>r</i>	<i>r</i> ²	<i>F</i>	<i>p</i>	<i>B</i>	<i>t</i>	<i>p</i>
	.51	.26	8.51	< .001			
EACENMLT							
Emoções Ameaça					-.19	-2.38	.018
Emoções Procura					.41	5.32	<.001
Emoções Segurança					.00	.05	.958
Autocrítico (FSCRS)					.04	.49	.625
Eu Tranquilizador (FSCRS)					.00	.10	.921
Ansiedade (DASS-21)					-.10	-.97	.334
Depressão (DASS-21)					-.09	-.86	.389
Stress (DASS-21)					.21	1.88	.062

Nota. EST = Escala da Satisfação no Trabalho; EACENMLT = Escala de Avaliação do Clima Emocional, Necessidades e Motivos no Local de Trabalho/Estudo; FSCRS = *Forms of Self-Criticizing and Self-Reassuring Scale*; DASS-21 = *Depression Anxiety & Stress Scales*

De acordo com os resultados observados (Tabela 3), verificou-se que o modelo de predição é significativo [$r^2 = .26$; $F(8.51)$; $p < .001$], sendo que as variáveis predictoras explicam 23% da variância da satisfação no trabalho. As emoções associadas ao sistema de procura (e.g., excitação, energia, entusiasmo) surgem como o melhor preditor da

satisfação no trabalho ($\beta = .41; p < .001$), seguindo-se as emoções de ameaça (e.g., raiva, frustração, preocupação, medo), contribuindo, neste caso, de forma negativa ($\beta = -.19; p = .018$). O peso das restantes variáveis não se mostrou significativo neste modelo ($p > .05$)

Efeito mediador das emoções de ameaça, de procura de recursos e de segurança na relação entre autocrítico e satisfação com o trabalho

Partindo da satisfação no trabalho como *outcome* central no nosso estudo, e com base nas análises anteriores, que evidenciaram uma associação entre o clima emocional, autocrítico e satisfação no trabalho, pretendeu-se estudar o modelo mediador do clima emocional (Fig.1), através de uma análise de trajetórias (*path analysis*). Teoricamente, partimos do pressuposto que a forma negativa e crítica como o indivíduo se relaciona consigo próprio poderá influenciar a satisfação laboral através do efeito das emoções de ameaça, de procura de recursos e de segurança sentidas no local de trabalho.

O modelo saturado, contemplando todos os caminhos, foi composto por 15 parâmetros. No modelo inicial, a trajetória relativa ao efeito direto do autocrítico (-.00) sobre a satisfação no trabalho não atingiu o valor crítico para a significância estatística ($b_{\text{autocrítico}} = -0.00; Z = -0.56; p = .576; \beta = -0.04$). Adicionalmente, o efeito direto das emoções de segurança (-.04) sobre a satisfação com o trabalho não foi igualmente significativo ($b_{\text{EmoçõesSegurança}} = -0.00; Z = -0.12; p = .904; \beta = -0.01$), pelo que estes caminhos foram eliminados e o modelo recalculado.

Discussão

A satisfação no trabalho tem demonstrado múltiplas implicações para os indivíduos, para as organizações e para a sociedade, influenciando a motivação dos trabalhadores, a sua produtividade, o seu compromisso organizacional, a sua lealdade e os seus níveis de absentismo. Torna-se, assim, relevante aprofundar o conhecimento deste construto através de investigações que analisem a forma como pode estar associado a outros construtos de interesse com implicações no bem-estar psicológico e no contexto organizacional (Aziri, 2011; Ghazzawi, 2008). É bem conhecido que a satisfação no trabalho é um conceito multidimensional e que é influenciado por múltiplas variáveis individuais, ambientais e contextuais.

O presente estudo pretendeu analisar o efeito de variáveis sociodemográficas na satisfação no trabalho e a sua relação com outras variáveis de interesse, nomeadamente o clima emocional no local de trabalho, atitudes autocríticas e estados afetivos negativos (ansiedade, depressão e stress). Por fim, procurou esclarecer qual o papel do clima emocional em contexto laboral, explorando, para o efeito, um modelo mediador no qual o clima emocional foi hipotetizado mediar a relação entre o autocrítico e a satisfação no trabalho.

Os resultados mostraram diferenças significativas em função do género para as variáveis emoções de ameaça, sintomas psicopatológicos (ansiedade, depressão e *stress*) e autocrítico, revelando as mulheres valores mais elevados comparativamente aos homens. Estes dados estão em consonância com outros estudos que reportam valores mais elevados de estados emocionais negativos no sexo feminino (Apóstolo et al., 2012; Pais Ribeiro, Honrado, & Leal, 2004; Lovibond & Lovibond, 1995). Este facto é ainda reforçado por Formiga (2006) que refere que as mulheres parecem apresentar mais emoções de raiva, medo, tristeza, vergonha e ansiedade, quando comparadas com os homens. Isto deve-se ao facto de o sexo feminino ter mais facilidade e abertura para expressar as suas emoções do que o sexo masculino (e.g., a ideia na sociedade que o homem não chora e as mulheres são mais sensíveis e compreensivas) (Formiga, 2006). Relativamente à satisfação no trabalho, apesar das mulheres terem evidenciado valores mais elevados que os homens, esta diferença está no limiar da significância, pelo que futuros estudos deverão esclarecer este resultado. Em oposição a estes dados temos o estudo de Ruviaro e Bardagi (2010), onde o sexo masculino apresentou resultados mais elevados. No nosso estudo a idade não se mostrou relacionada com a satisfação no

trabalho. Em concordância com estes dados temos o estudo de Freire (2013), que não apresentou diferenças significativas em função da idade, contudo os trabalhadores com idade superior a 50 anos apresentaram valores superiores de satisfação no trabalho em relação aos trabalhadores com idade inferior aos 49 anos. O mesmo padrão foi encontrado para a escolaridade, isto é a média de anos de escolaridade não se mostrou associada significativamente à satisfação no trabalho. Estes dados sugerem, assim, que o grau de satisfação no trabalho não passa, nem pela idade, nem pela escolaridade do trabalhador. Por sua vez, os grupos relativos à situação laboral, função profissional e ao nível socioeconómico não se distinguiram significativamente nos valores médios de satisfação no trabalho. Em síntese, na nossa amostra, a satisfação no trabalho não se mostrou associada à idade e escolaridade nem se distinguiu em função do sexo, situação profissional e percepção do nível socioeconómico.

Os resultados das análises correlacionais mostraram uma associação positiva entre a satisfação no trabalho e as emoções do sistema de segurança e do sistema de procura de recursos. Inversamente, foi encontrada uma associação negativa com as emoções do sistema de ameaça. Isto significa dizer que, os trabalhadores que sentirem no seu local de trabalho mais emoções de segurança, conexão com os outros, vitalidade, energia, sucesso, por um lado, e menos sentimentos de medo, raiva ou preocupação, maior será o seu grau de satisfação no trabalho. Paralelamente a satisfação no trabalho evidenciou igualmente uma associação negativa com o autocriticismo e com os estados afetivos negativos. Por outras palavras, há uma tendência para quanto maior for a satisfação do trabalhador no seu local de trabalho, menor serão os sintomas de ansiedade, depressão e *stress* e de autocriticismo.

Tendo em conta o conjunto de variáveis estudadas, o modelo preditor foi significativo, explicando 23% da variância da satisfação no trabalho. As emoções associadas ao sistema de procura (e.g., excitação, energia, entusiasmo), surgiram como o melhor preditor da satisfação no trabalho, seguindo-se as emoções ligadas ao sistema de ameaça (e.g., evitar as coisas difíceis, vontade de desaparecer, vontade de abandonar).

Por último, procuramos compreender se as emoções dos 3 sistemas de afeto (procura, ameaça e segurança) mediavam a associação entre o autocriticismo e a satisfação no trabalho. Ou seja, tendo em conta as análises anteriores que mostraram a baixa correlação entre o autocriticismo e a satisfação do trabalho, colocou-se a hipótese da relação entre estas duas variáveis ser mediada pelo clima emocional. O modelo teórico testado

apresentou uma excelente adequação aos dados. Os resultados sugerem que os trabalhadores mais críticos consigo próprios apresentam menor satisfação no trabalho, sendo esta relação totalmente mediada por menos experiências emocionais de energia, entusiasmo e de sucesso e mais emoções de raiva, irritação ou preocupação.

Os resultados do presente estudo devem ser interpretados atendendo a um conjunto de limitações. Uma das limitações da investigação diz respeito à forma como foi recolhida a amostra. Não apenas por ter sido realizada via *online*, que de alguma forma pode ter contribuído para o enviesamento dos resultados, uma vez que os investigadores não estiveram presentes no preenchimento dos questionários como também, por estarmos a atravessar uma altura de grande vulnerabilidade, o período de confinamento, em que os colaboradores atravessaram uma altura de adaptação à nova realidade de trabalho e se tornou mais difícil conseguir chegar à população alvo. Outra das principais limitações relaciona-se com o facto de este estudo ser transversal e de natureza correlacional, o que significa que a avaliação é feita em apenas num momento e, por isso, não permite estabelecer uma relação de causalidade entre as variáveis ou a existência de uma sequência temporal.

Não obstante as limitações apontadas, este estudo teve um contributo inovador para a compreensão da satisfação no trabalho ao acrescentar a análise do papel do clima emocional (associados ao modelo tripartido dos afetos) ao autocriticismo e aos sintomas psicopatológicos.

Em Portugal não existem muitos estudos sobre o tema utilizado para a presente investigação. De salientar a necessidade de mais estudos que se estendam no tempo e que incluam outras variáveis de modo a dar uma visão mais alargada e integradora relativamente ao tema e dos fatores que os possam mitigar, promovendo a satisfação no trabalho e saúde mental do indivíduo.

Referências Bibliográficas:

Amaral, V., Castilho, P. & Gouveia J. P. (2010). A contribuição do autocrítico e da ruminação para o afeto negativo. *52(2)*, 271-292

Apóstolo, J. L. A., Tanner, B. A., & Arfken, C. L. (2012). Análise fatorial confirmatória da versão portuguesa da Depression Anxiety Stress Scale-21. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, *20(3)*, 590-596. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692012000300022>

Aziri, B. (2011). Job satisfaction: a literature review. *Management Research and Practice*, *3(4)*, 77-86.

Caetano, A. & Silva, S. A. (2010). Bem-estar e saúde no trabalho. In M. P. Lopes, R. B. Ribeiro, P. J. Palma, & M. P. Cunha (Eds.). *Psicologia Aplicada* (pp. 337-362). Lisboa: Recursos Humanos Editora.

Castilho, P., & Gouveia, J. P. (2011). Auto-criticismo: Estudo de validação da versão portuguesa da escala das formas do auto-criticismo e auto-tranquilização (FSCRS) e da escala das funções do auto-criticismo e auto-ataque (FSCS). *Psychologica*, *(54)*, 63–86. https://doi.org/10.14195/1647-8606_54_3

Castilho, P., Pinto-Gouveia, J., & Duarte, J. (2015). Exploring self-criticism: confirmatory factor analysis of the fscrs in clinical and nonclinical samples. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, *22(2)*, 153–164. <https://doi.org/10.1002/cpp.1881>

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2ª ed.). Lawrence Erlbaum Pub.

Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: three decades of progress. *Psychological Bulletin*, *125(2)*, 276-302.

Direção Geral de Saúde (2013). Programa nacional para a saúde mental - Plano nacional de prevenção do suicídio. 2013-2017. Consultado a 20/09/2021 em <https://www.dgs.pt/documentos-e-publicacoes/plano-nacional-de-prevencao-do-suicidio20132017-pdf.aspx>

Direção Geral de Saúde (2017). Relatório do Programa Nacional para a Saúde Mental 2017. Consultado a 20/09/2021 em <https://www.dgs.pt/emdestaque/relatoriodoprogramanacional-para-a-saude-mental-2017.aspx>

Duarte, D. M. (2016). Características relacionais do trabalho e a satisfação no trabalho dos Sargentos e Oficiais do Exército: O papel mediador da motivação.

Fiorelli, J. O. (2004). *Psicologia para administradores: integrando teoria e pratica*. 4ed. São Paulo: Atlas.

Formiga, N. (2006). Diferença de gênero nos antecedentes das emoções de raiva, alegria e tristeza. *Revista Científica de Psicologia*, 4(6), 1-16.

Freire, A. R. M. (2013). Satisfação no trabalho e valores do trabalho ao longo da vida – um estudo com trabalhadores portugueses de diferentes grupos etários.

Gagne, M. & Deci, E. (2005). Self-determination theory and work motivation. <https://doi.org/10.1002/job.322>.

Ghazzawi, I. (2008). Job satisfaction antecedents and consequences: a new conceptual framework and research agenda. *The Business Review*, 11(2), 1-10.

Gilbert, P. (1992). *Depression: The evolution of powerlessness* (1st ed.). Psychology Press.

Gilbert, P. (2005). Social mentalities: A biopsychosocial and evolutionary reflection on social relationships. In M. Baldwin (Ed.), *Interpersonal cognition*. (pp. 299–333). New Guilford Press.

Gilbert, P. & Procter, S. (2006). Compassionate mind training for people with high shame and self-criticism: A pilot study of a group therapy approach. *Clinical Psychology and Psychotherapy*, 13, 353-379. <https://doi.org/10.1002/cpp.507>

Gilbert, P. (2015). An evolutionary approach to emotion in mental health with a focus on affiliative emotions. *Emotion Review*, 7(3), 230–237. <https://doi.org/10.1177/1754073915576552>.

Gilbert, P. (2019). Psychotherapy for the 21st century: An integrative, evolutionary, contextual, biopsychosocial approach. *Psychology and Psychotherapy: Theory, Research and Practice*, 92(2), 164–189. <https://doi.org/10.1111/papt.12226>.

Gilbert, P., McEwan, K., Mitra, R., Franks, L., Richter, A., & Rockliff, H. (2008). Feeling safe and content: A specific affect regulation system? Relationship to depression, anxiety,

stress, and self-criticism. *Journal of Positive Psychology*, 3(3), 182–191. <https://doi.org/10.1080/17439760801999461>

Goleman, D. (2014). *Liderança: A inteligência emocional na formação de líderes de sucesso*. Editora Objetiva LTDA.

Gonçalves, B. M. A. (2017). *A motivação e satisfação no trabalho: importância, fatores, relacionamentos e consequências*.

Grant, A. M., Campbell, E. M., Chen, G., Cottone, K., Lapedis, D., & Lee, K. (2007). Impact and the art of motivation maintenance: The effects of contact with beneficiaries on persistence behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 103, 53-67. [https://doi: 10.1016/j.obhdp.2006.05.004](https://doi:10.1016/j.obhdp.2006.05.004).

Grenway, B. (2008). *The Relationship Between Employee Motivation and Job Satisfaction of African-American Human Service Employees. Doctoral Dissertation in Philosophy Applied Management and Decision Sciences. Walden University.*

Gross, J. J., & Jazaieri, H. (2014). Emotion, emotion regulation, and psychopathology: An affective science perspective. *Clinical Psychological Science*, 2(4), 387–401. <https://doi.org/10.1177/2167702614536164>.

Hackman, J.R., & Oldham G.R. (1976). *Motivation through the design of work: test of a theory. Organ. Behav. Hum. Perform.* 16, 250–79.

Hair, J., Black, W., Babin, B., & Anderson, R. (2010). *Multivariate data analysis (7 ed.)*. Prentice-Hall, Inc.

Kaplan, H. I., Sadock, B. J. & Grebb, J. A. (1997). *Compêndio de psiquiatria: ciências do comportamento e psiquiatria clínica*. 7 ed. Porto Alegre: Artmed.

Kristof, A.L. (1996). *Person–Organization Fit: An Integrative Review of its Conceptualizations, Measurement and Implications. Personnel Psychology*, 49 (1), 1–49.

Lovibond, P., & Lovibond, S. (1995). *The structure of negative emotional states: comparison of the depression anxiety stress scales (DASS) with the Beck Depression and Anxiety Inventories. Behavioral Research and Therapy*, 33(3), 335-343. [http://dx.doi.org/10.1016/005-7967\(94\)00075-u](http://dx.doi.org/10.1016/005-7967(94)00075-u)

- MacKinnon, D.P., Fairchild, A.J., & Fritz, M.S. (2007). Mediation analysis. *Annual Review of Psychology*, 58, 593–614. <http://doi.10.1146/annurev.psych.58.110405.085542>.
- Marôco, J. (2010). Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software e aplicações. ReportNumber.
- Marôco, J. (2014). Análise estatística com utilização do SPSS. Edições Sílabo Lda.
- Marqueze, E. C. & Moreno, C. R. C. (2005). *Satisfação no trabalho – uma breve revisão*.
- Pais-Ribeiro, J. L., Honrado, A., & Leal, I. (2004). Contribuição para o estudo da adaptação portuguesa das escalas de ansiedade, depressão e stress (EADS) de 21 itens de Lovibond e Lovibond. *Psicologia, Saúde e Doenças*, 5(2), 229-239.
- Panksepp, J. (1998). *Affective neuroscience: The foundations of human and animal emotions*. Oxford University Press.
- Pekrun, R. (2006). The control-value theory of achievement emotions: Assumptions, corollaries, and implications for educational research and practice. *Educational Psychology Review*, 18(4), 315-341. <https://doi.org/10.1007/s10648-006-9029-9>.
- Ruviaro, M. F. S. & Bardagi, M. P. (2010), Síndrome de *Burnout* e satisfação no trabalho em profissionais da área de enfermagem do interior do RS.
- Siqueira, M. M. M. & Padovam, V. A. R. (2008). Bases Teóricas de Bem-Estar Subjetivo, Bem-Estar Psicológico e Bem-Estar no Trabalho. 24(2), 201-209
- Townsend, M. (2011). *Enfermagem em Saúde Mental e Psiquiátrica: Conceitos de Cuidados na Prática Baseada na Evidência*. (6ª edição). Loures: Lusociência.
- Verquer, M.L., Beehr, T.A., & Wagner, S.H. (2003). A Meta-Analysis of Relations between Person–Organization Fit and Work Attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 63 (3), 473– 89.
- Wright, B.E., & Pandey, S.K. (2008). Public Service Motivation and the Assumption of Person–Organization Fit: Testing the Mediating Effect of Value Congruence. *Administration & Society*, 40 (5), 502–21.

Apêndices

Apêndice A - Protocolo de Investigação: Breve explicação do estudo, consentimento informado e questionário sociodemográfico

Explicação do estudo / Consentimento Informado

A relação entre o clima emocional e a satisfação no trabalho

O objetivo da presente dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica é estudar a satisfação com o trabalho relacionada com o clima emocional, necessidades e motivações do local de trabalho, como também com o auto-criticismo, stress, ansiedade e depressão.

Para a realização deste estudo necessitamos da sua colaboração que consiste no preenchimento de alguns questionários breves.

Este questionário destina-se à população com idade superior a 18 anos e que se encontra a trabalhar (em regime presencial ou teletrabalho).

O estudo cumpre as normas éticas de anonimato e de confidencialidade e os dados recolhidos serão utilizados exclusivamente para fins de investigação.

De forma a que possamos garantir os preceitos éticos, é necessária a sua autorização informada sobre a pesquisa.

Se tiver alguma dúvida ou desejar qualquer esclarecimento poderá contactar a investigadora:

Mariana Teixeira - marianasanto88@hotmail.com

Caso esteja a responder a este protocolo através do seu telemóvel, ative a posição horizontal do seu telemóvel.

***Obrigatório**

1. Consentimento Informado *

Marcar apenas uma oval.

- Aceito participar neste estudo.
- Não aceito participar neste estudo.

Questionário Sociodemográfico

2. Sexo *

Marcar apenas uma oval.

Feminino

Masculino

Outro

3. Idade *

4. Escolaridade *

(ex: Se tem o 7ºano, assinale a 1ª opção; Se estiver a frequentar a licenciatura assinale 12ºano.)

Marcar apenas uma oval.

5º ano

9º ano

12ºano

Licenciatura

Mestrado

Doutoramento

5. É trabalhador-estudante? *

Marcar apenas uma oval.

Sim

Não

6. Em que empresa trabalha? *

(Nota: Refira em que cidade se encontra a empresa)

7. Qual a função que desempenha? *

Marcar apenas uma oval.

Vendedor Desportista

Responsável de Desporto

Diretor de loja

Outra: _____

8. Pratica desporto? *

Marcar apenas uma oval.

Mais de 3 vezes por semana.

1 a 3 vezes por semana.

Nenhuma vez.

9. Algumas pessoas consideram que as pessoas estão divididas em várias classes sociais, em qual destas se incluiria? *

Marcar apenas uma oval.

Classe Baixa

Classe Média/Baixa

Classe Média

Classe Média/Alta

Classe Alta

Anexos

Anexo 1- Pedidos de autorização aos autores das escalas e respectivas respostas

Pedido de autorização para a utilização da EST e respectiva resposta

← Pedido de autorização de utilização de escala

🕒 Sinalizar para acompanhamento.



Mariana Teixeira

Qui, 10/12/2020 10:11

Para: mcf.martins@uol.com.br

Cco: Prof. Dr^a. Marina Cunha



Bom dia,

O meu nome é Mariana Teixeira e sou aluna de Mestrado em Psicologia Clínica do ramo de Terapias Cognitivo-Comportamentais do Instituto Superior Miguel Torga.

Encontro-me de momento a realizar a minha dissertação de mestrado sob orientação da Professora Dr^a Marina Cunha.

Para este efeito, gostaria de utilizar a Escala de Satisfação no trabalho validada por si.

Solicito encarecidamente a sua autorização e também a cedência do material e da devida cotação.

Desde já, grata pela atenção.

Com os melhores cumprimentos,

Mariana Teixeira

Enviado do [Outlook](#)

[Responder](#) | [Encaminhar](#)

De: Maria do Carmo Fernandes Martins <mcf.martins@uol.com.br>

Data: 10 de dezembro de 2020, 13:27:01 WET

Para: Mariana Teixeira <marianasanto88@hotmail.com>

Assunto: RE: Pedido de autorização de utilização de escala

Bom dia, Mariana

Parabéns pelo curso de Mestrado. Autorizo a utilização da Escala de Satisfação no Trabalho. Encaminho em anexo a escala formatada para aplicação e a composição fatorial. Cada fator é calculado pela média fatorial, ou seja, somam-se os valores das respostas de cada item do fator e divide-se pelo número de itens componentes do fator. Considera-se que médias maiores do que 3 são características de satisfação e menores do que 3, de insatisfação. Quanto mais próximas de 5, maior é a satisfação e quanto mais próximas de 1, maior é a insatisfação, a depender do fator.

Espero ter-lhe ajudado e desejo-lhe um bom trabalho.

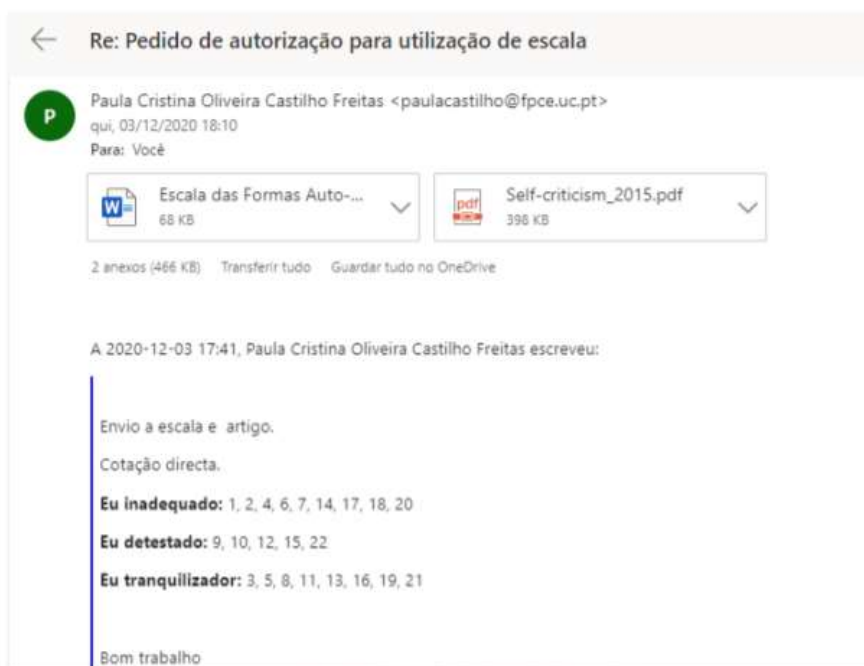
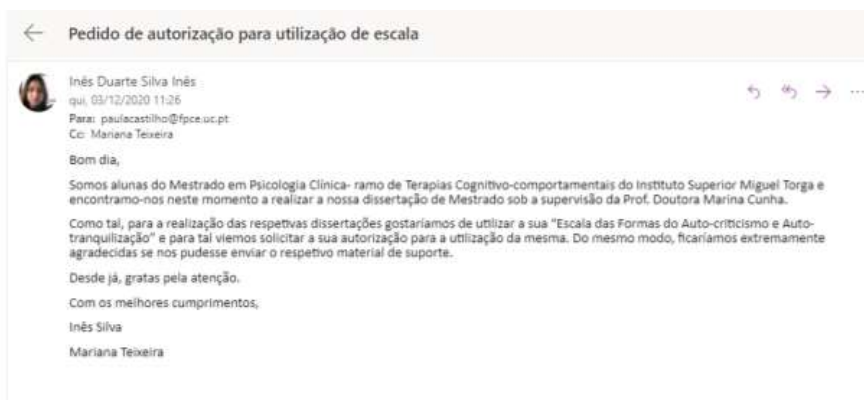
Maria do Carmo Fernandes Martins, Dra.

Programa de Pós-graduação em Psicologia da Saúde/Coordenadora

Universidade Metodista de São Paulo

<http://lattes.cnpq.br/2082496726890687>

Pedido de autorização para a utilização da FCSRS e respetiva resposta



Anexo 2 – Resposta da Comissão de Ética do ISMT



Considera esta Comissão de Ética que o estudo em causa cumpre os procedimentos éticos requeridos.

Coimbra, 16 de fevereiro de 2021

Pl' A Comissão de Ética

A handwritten signature in black ink that reads 'Joana Sequeira'.

(Joana Sequeira, Ph.D.)

Anexo 3 – Questionários de Autorresposta

Escala de Satisfação no Trabalho

INSTRUÇÕES

Estamos interessados em saber o que você sente sobre o trabalho que realiza atualmente. Para sabermos como você se sente diante de alguns acontecimentos de seu trabalho, nós fizemos uma lista de frases (sentenças) que falam sobre ele.

A sua tarefa será ler cada frase da lista a seguir e nos dizer o quanto você está satisfeito ou insatisfeito com o que ela diz, utilizando a escala de respostas colocada abaixo.

Você deve marcar suas respostas à frente de cada frase.

Vamos dar um exemplo para você entender melhor. Suponhamos que na frase nº 1 estivesse escrito:

- 1) Trabalhar à noite me faz sentir:

Se você sente *muita satisfação* com o que a frase diz, ou seja, trabalhando à noite, você deve marcar o nº 5. Se você sente *muita insatisfação*, você deve marcar o nº 1. Se trabalhar à noite fizer você sentir *satisfação*, mas não muita, você deve marcar o número 4. Você pode usar qualquer número da escala que varia de 1 a 5. Veja abaixo:

ESCALA:

Muita Insatisfação	Insatisfação	Indiferença	Satisfação	Muita Satisfação
1	2	3	4	5



FRASES		nº.
1	Trabalhar tanto me faz sentir:	
2	Ver que a empresa reconhece meu trabalho me faz sentir:	
3	Ver que meu chefe sabe responder as perguntas que faço me faz sentir:	
4	Trabalhar nessa empresa que é bem vista na sociedade me faz sentir	
5	Quando meus colegas elogiam meu trabalho sinto:	
6	Ser responsável pelas minhas tarefas me faz sentir:	
7	Ver que meu chefe me considera um bom funcionário me faz sentir:	
8	Ver que sou importante profissionalmente me faz sentir:	
9	Ver que meu trabalho é reconhecido pelo meu chefe me faz sentir:	
10	O cansaço que sinto depois do trabalho me faz sentir:	
11	Ficar esgotado de tanto trabalhar me faz sentir:	
12	Perceber que meus colegas reconhecem a minha capacidade no trabalho me faz sentir:	
13	Ver que posso confiar no meu chefe me faz sentir:	
14	Ver o quanto meu trabalho me cansa me faz sentir:	
15	Ver que meu chefe é gentil com seus subordinados me faz sentir:	
16	Meu chefe ser amigo de seus subordinados até fora do trabalho me faz sentir:	
17	Perceber que conhecer bem o trabalho me dá chance de subir de cargo me faz sentir:	
18	Ver que meu serviço exige de mim mais do que eu posso fazer me faz sentir:	
19	Perceber que esta empresa é preocupada em fazer com que seus funcionários vivam bem me faz sentir:	
20	Ver que neste trabalho nunca vou subir de cargo me faz sentir:	
21	Ver que esta empresa faz coisas úteis para a sociedade me faz sentir:	
22	Ver que meu trabalho ajuda a melhorar a sociedade me faz sentir:	
23	Ver que meu chefe incentiva seus subordinados me faz sentir:	
24	Nunca ter recebido um elogio do meu chefe me faz sentir:	
25	Perceber que o cansaço do trabalho me deixa desanimado para sair de casa me faz sentir:	
26	Ver que meu chefe é legal com seus subordinados me faz sentir:	
27	Ver a amizade do meu chefe por nós me faz sentir:	
28	Ver que trabalho mais do que posso me faz sentir:	

29	Ver que meu chefe gosta de corrigir a gente só para chatear me faz sentir:	
30	Ver que posso ficar desempregado a qualquer momento me faz sentir:	
31	Gostar dos meus colegas de trabalho me faz sentir:	
32	Perceber que trabalho demais me faz sentir:	
33	Ver quantas demissões a minha empresa anda fazendo me faz sentir:	
34	A falta de ajuda do meu chefe quando preciso me faz sentir:	
35	A falta de reconhecimento da minha capacidade no trabalho me faz sentir:	
36	Ver que meu chefe só sabe dar broncas me faz sentir:	
37	Ver que uma das qualidades de meu chefe que é respeitar seus subordinados como pessoas me faz sentir:	
38	Perceber que a situação financeira da empresa é boa me faz sentir:	
39	Ter um chefe bastante compreensivo me faz sentir:	
40	Ter um chefe tão incapaz como o meu me faz sentir:	
41	Ver a capacidade do meu chefe para resolver problemas do trabalho me faz sentir:	
42	Ter problemas de saúde por causa do meu trabalho me faz sentir:	
43	Ver que meu trabalho é importante para o desempenho da empresa me faz sentir:	
44	Ver o meu chefe como amigo me faz sentir:	



Escala do Clima Emocional no Local de Trabalho/Estudo (ECELT/E)

(Albuquerque, I., Matos, M., Galhardo, A., Cunha, M., Palmeira, L., Lima, M., Gilbert, P., & Irons, C. 2018)

Parte 1

Todas as pessoas experienciam **diferentes emoções** em relação ao local onde trabalham ou estudam. Não há nada de errado em experienciar emoções.

Este questionário avalia a **frequência com que sente cada uma destas emoções** no local onde trabalha ou estuda.

Por favor, assinale a resposta que melhor descreve a forma como se sentiu no seu local de trabalho ou de estudo nas últimas duas semanas. Não existem respostas certas ou erradas, o importante é que responda de forma autêntica e sincera. Este questionário é anônimo e confidencial.

Por favor, rodeie com um **círculo** o número que melhor se adequa ao **modo como sente** no seu local de trabalho/estudo.

No local onde trabalho ou estudo sinto-me...

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
1. Irritado/a	0	1	2	3	4
2. Satisfeito/a	0	1	2	3	4
3. Calmo/a	0	1	2	3	4
4. Ligado/a aos outros	0	1	2	3	4
5. Com vivacidade	0	1	2	3	4
6. Excitado/a	0	1	2	3	4
7. Assustado/a/com medo	0	1	2	3	4
8. Ativo/a	0	1	2	3	4
9. Relaxado/a	0	1	2	3	4
10. Frustrado/a	0	1	2	3	4
11. Seguro/a	0	1	2	3	4
12. Envergonhado/a	0	1	2	3	4
13. Entusiasmado/a	0	1	2	3	4
14. Enérgico/a	0	1	2	3	4
15. Ansioso/a	0	1	2	3	4

Parte 2

Todas as pessoas sentem **diferentes necessidades** no local onde trabalham ou estudam. Querer satisfazer determinadas necessidades é comum aos seres humanos e nada tem de errado.

Este questionário avalia a **frequência com sente cada uma das necessidades** abaixo identificadas no seu local de trabalho ou de estudo.

Por favor, assinale a resposta que melhor descreve a forma como sentiu determinada necessidade no seu local de trabalho ou de estudo nas últimas duas semanas.

Não existem respostas certas ou erradas, o importante é que responda de forma autêntica e sincera. Este questionário é anônimo e confidencial.

Por favor, rodeie com um **círculo** o número que melhor **descreve o que sente que precisa ou necessita** no seu local de trabalho/estudo.

No local onde trabalho ou estudo...

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
1. Sinto que necessito de sair dali.	0	1	2	3	4
2. Sinto necessidade de abrandar e de descansar um pouco.	0	1	2	3	4
3. Necessito de me sentir satisfeito(a) com aquilo que faço.	0	1	2	3	4
4. Sinto que necessito de me ligar aos outros.	0	1	2	3	4
5. Tenho necessidade de me realizar.	0	1	2	3	4
6. Sinto que preciso de cumprir metas.	0	1	2	3	4
7. Sinto necessidade de evitar coisas difíceis.	0	1	2	3	4
8. Tenho necessidade de competir.	0	1	2	3	4
9. Sinto necessidade de cuidar dos outros.	0	1	2	3	4
10. Sinto necessidade de desaparecer.	0	1	2	3	4
11. Tenho necessidade de sentir que cuidam de mim.	0	1	2	3	4
12. Sinto necessidade de criticar os outros.	0	1	2	3	4
13. Preciso de ser bem-sucedido.	0	1	2	3	4

14. Sinto necessidade de alcançar coisas.	0	1	2	3	4
15. Sinto que preciso de fazer o que os outros querem.	0	1	2	3	4

Parte 3

Por detrás da forma como as pessoas se sentem e agem no local onde trabalham ou estudam, existe um conjunto de **motivos/motivações** que são comuns a todos nós.

Este questionário avalia a **frequência** com que as **suas ações/comportamentos** no local onde trabalha ou estuda são **motivadas por cada um destes motivos/motivações**.

Por favor, assinale a resposta que melhor descreve em que medida se sentiu motivado para se comportar de um determinado modo no seu local de trabalho ou de estudo nas últimas duas semanas. Não existem respostas certas ou erradas, o importante é que responda de forma autêntica e sincera. Este questionário é anónimo e confidencial.

Por favor, rodeie com um *círculo* o número que melhor descreve **os motivos que estão por detrás das suas ações** no seu local de trabalho ou de estudo.

No local onde trabalho (ou estudo) ...

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
1. Tenho vontade de sair dali .	0	1	2	3	4
2. Quero abrandar e descansar um pouco.	0	1	2	3	4
3. Quero sentir-me satisfeito(a) com aquilo que faço .	0	1	2	3	4
4. Quero ligar-me aos outros .	0	1	2	3	4
5. Tenho de me realizar .	0	1	2	3	4
6. Tenho de cumprir metas .	0	1	2	3	4
7. Tenho vontade de evitar coisas difíceis .	0	1	2	3	4
8. Tenho de competir .	0	1	2	3	4
9. Quero de cuidar dos outros .	0	1	2	3	4
10. Tenho vontade de desaparecer .	0	1	2	3	4

11.	Quero sentir que cuidam de mim.	0	1	2	3	4
12.	Tenho vontade de criticar os outros.	0	1	2	3	4
13.	Tenho de ser bem-sucedido	0	1	2	3	4
14.	Tenho de me esforçar para alcançar coisas.	0	1	2	3	4
15.	Tenho vontade de fazer o que os outros querem.	0	1	2	3	4

Escala das Formas do Autocriticismo e Auto-Traquilização (EFAA)

(Gilbert et al., 2004) (Tradução e adaptação: Castilho, P. & Pinto Gouveia, J., em preparação)

Instruções: Quando as coisas correm mal nas nossas vidas ou não estão a funcionar como queríamos e sentimos que podíamos ter feito melhor temos, por vezes, pensamentos e sentimentos negativos e autocríticos. Estes podem tomar a forma de sentimentos de desvalorização, inutilidade, inferioridade, etc. No entanto, as pessoas podem, também, tentar auto-tranquilizarem-se, ou auto-encorajarem-se. Estão descritos em baixo um conjunto de pensamentos ou sentimentos que as pessoas por vezes têm. Lê cuidadosamente cada um dos pensamentos/sentimentos e assinala com um círculo aquele que melhor descreve o quanto esse pensamento/sentimento se aplica a ti (é verdadeiro no teu caso). Para isso utiliza a seguinte escala de resposta.

Não sou assim	Sou um pouco assim	Sou moderadamente assim	Sou bastante assim	Sou extremamente assim
0	1	2	3	4

Quando as coisas correm mal:

1. Desaponto-me facilmente comigo mesmo (a).	0	1	2	3	4
2. Há uma parte de mim que me inferioriza.	0	1	2	3	4
3. Sou capaz de lembrar a mim mesmo(a) das minhas coisas positivas.	0	1	2	3	4
4. Tenho dificuldade em controlar a minha raiva e frustração comigo mesmo(a).	0	1	2	3	4
5. Perdoo-me facilmente.	0	1	2	3	4
6. Há uma parte de mim que sente que não é suficiente boa.	0	1	2	3	4
7. Sinto-me derrotado(a) quando me crítico.	0	1	2	3	4
8. Continuo a gostar de quem sou.	0	1	2	3	4
9. Fico tão zangado(a) comigo que quero magoar-me ou ferir-me.	0	1	2	3	4
10. Tenho um sentimento de nojo por mim mesmo(a).	0	1	2	3	4
11. Continuo a sentir que posso ser amado(a) e que ainda sou aceitável.	0	1	2	3	4
12. Deixo de me importar comigo mesmo(a).	0	1	2	3	4
13. É-me fácil gostar de mim.	0	1	2	3	4
14. Lembro-me e penso muito sobre os meus fracassos.	0	1	2	3	4
15. Chamo nomes a mim próprio(a).	0	1	2	3	4
16. Sou carinhoso(a) e cuido de mim mesmo(a).	0	1	2	3	4
17. Não consigo aceitar fracassos e contratempos sem me sentir inadequado(a).	0	1	2	3	4
18. Penso que mereço criticar-me.	0	1	2	3	4
19. Sou capaz de cuidar e preocupar-me comigo mesmo(a).	0	1	2	3	4
20. Há uma parte de mim que se quer ver livre do que não gosto em mim.	0	1	2	3	4
21. Encorajo-me em relação ao futuro.	0	1	2	3	4
22. Não gosto de ser como sou.	0	1	2	3	4

A Escala de Ansiedade, Depressão e Stresse - EADS (*Depression Anxiety & Stress Scales – DASS 21*; Lovibond & Lovibond, 1995; versão portuguesa de Pais-ribeiro, Honrado, & Leal, 2004)

EADS-21

Nome _____ Data ___/___/___

Por favor leia cada uma das afirmações abaixo e assinale 0, 1, 2 ou 3 para indicar quanto cada afirmação se aplicou a si *durante a semana passada*. Não há respostas certas ou erradas. Não leve muito tempo a indicar a sua resposta em cada afirmação.

A classificação é a seguinte:

- 0 – não se aplicou nada a mim
 1 – aplicou-se a mim algumas vezes
 2 – aplicou-se a mim de muitas vezes
 3 – aplicou-se a mim a maior parte das vezes

1	Tive dificuldades em me acalmar	0	1	2	3
2	Senti a minha boca seca	0	1	2	3
3	Não consegui sentir nenhum sentimento positivo	0	1	2	3
4	Senti dificuldades em respirar	0	1	2	3
5	Tive dificuldade em tomar iniciativa para fazer coisas	0	1	2	3
6	Tive tendência a reagir em demasia em determinadas situações	0	1	2	3
7	Senti tremores (por ex., nas mãos)	0	1	2	3
8	Senti que estava a utilizar muita energia nervosa	0	1	2	3
9	Preocupe-me com situações em que podia entrar em pânico e fazer figura ridícula	0	1	2	3
10	Senti que não tinha nada a esperar do futuro	0	1	2	3
11	Dei por mim a ficar agitado	0	1	2	3
12	Senti dificuldade em me relaxar	0	1	2	3
13	Senti-me desanimado e melancólico	0	1	2	3
14	Estive intolerante em relação a qualquer coisa que me impedisse de terminar aquilo que estava a fazer	0	1	2	3
15	Senti-me quase a entrar em pânico	0	1	2	3
16	Não fui capaz de ter entusiasmo por nada	0	1	2	3
17	Senti que não tinha muito valor como pessoa	0	1	2	3
18	Senti que por vezes estava sensível	0	1	2	3
19	Senti alterações no meu coração sem fazer exercício físico	0	1	2	3
20	Senti-me assustado sem ter tido uma boa razão para isso	0	1	2	3
21	Senti que a vida não tinha sentido	0	1	2	3

OBRIGADO PELA SUA PARTICIPAÇÃO