



*Stress Ocupacional e Sintomas de Ansiedade e Depressão:  
Efeito Mediador da Satisfação Laboral*

Constança Oliveira Costa

Orientador de Dissertação

Prof. Dr.<sup>a</sup> Ana Moreira

Professor de Seminário de Dissertação

Prof. Dr.<sup>a</sup> Inês Mares

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de:

MESTRE EM PSICOLOGIA CLÍNICA

Especialidade em psicologia clínica

2024/2025

Dissertação de Mestrado realizada sob a  
orientação de Prof. Dr.<sup>a</sup> Ana Moreira,  
apresentada no ISPA – Instituto  
Universitário para obtenção de grau de  
Mestre na especialidade de  
Psicologia Clínica

## **Agradecimentos**

A realização desta dissertação só foi possível devido ao apoio e colaboração por parte de várias pessoas ao longo de todo o meu percurso académico. Desta forma, gostaria de aproveitar esta oportunidade para agradecer a todos os que, direta ou indiretamente, contribuíram para o meu sucesso e para o alcance de mais uma etapa.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer à minha orientadora, Professora Doutora Ana Moreira, e Professora de Seminário Professora Doutora Inês Mares, pelo apoio, incentivo, disponibilidade e confiança que sempre demonstraram ao longo da realização deste trabalho.

Aos meus pais e família, por me apoiarem incondicionalmente e acreditaram nas minhas capacidades, essenciais para o meu crescimento e percurso pessoal. Obrigada pela paciência e pelo apoio nos vários momentos da minha vida. Este percurso só foi possível por vos ter ao meu lado.

Ao meu namorado, agradeço todo o apoio, paciência e confiança que sempre depositou em mim.

Aos meus amigos, agradeço a compreensão e o companheirismos ao longo de todos estes anos de formação, em especial, durante a realização deste trabalho.

A todos os colegas com que me cruzei ao longo da minha formação académica, pelos ensinamentos e partilha, que tornaram este percurso mais fácil e prazeroso.

Agradeço a todas as pessoas que me ajudaram a concluir mais uma grande etapa da minha vida.

## **Resumo**

O presente estudo tem como objetivo estudar a relação entre o stress ocupacional e os sintomas de ansiedade e depressão e, posteriormente, o possível efeito mediador da satisfação laboral nesta relação. Assim sendo, formulam-se as seguintes hipóteses: (H1) a percepção de stress ocupacional tem um efeito positivo e significativo nos sintomas de ansiedade; (H2) a percepção de stress ocupacional tem um efeito positivo e significativo nos sintomas de depressão; (H3) a percepção de stress ocupacional tem um efeito negativo e significativo na satisfação laboral; (H4) a satisfação laboral tem um efeito negativo e significativo nos sintomas de ansiedade; (H5) a satisfação laboral tem um efeito negativo e significativo nos sintomas de depressão; (H6) a satisfação laboral tem um efeito mediador na relação entre o stress ocupacional e os sintomas de ansiedade; (H7) a satisfação laboral tem um efeito mediador na relação entre o stress ocupacional e os sintomas de depressão.

A amostra é constituída por 204 trabalhadores de diversas organizações situadas em território nacional. Os resultados demonstram que o stress ocupacional tem um efeito positivo e significativo nos sintomas de ansiedade e depressão. o stress ocupacional tem um efeito negativo e significativo na satisfação laboral. A satisfação laboral tem um efeito negativo e significativo nos sintomas de ansiedade e depressão. A satisfação laboral tem um efeito mediador na relação entre o stress ocupacional e os sintomas de ansiedade e depressão. De acordo com estes resultados, podemos concluir que o presente estudo confirma a importância da satisfação laboral percebida pelos trabalhadores portugueses para a prevenção dos sintomas de ansiedade e depressão, consequentes do stress ocupacional sentido pelos mesmos.

**Palavras-chave:** Stress Ocupacional, Satisfação Laboral, Sintomas de Ansiedade, Sintomas de Depressão, Efeito Mediador

## **Abstract**

The present study aims to examine the relationship between occupational stress and symptoms of anxiety and depression, and subsequently, the possible mediating effect of job satisfaction in this relationship. Accordingly, the following hypotheses are proposed: (H1) the perception of occupational stress has a positive and significant effect on anxiety symptoms; (H2) the perception of occupational stress has a positive and significant effect on depressive symptoms; (H3) the perception of occupational stress has a negative and significant effect on job satisfaction; (H4) job satisfaction has a negative and significant effect on anxiety symptoms; (H5) job satisfaction has a negative and significant effect on depressive symptoms; (H6) job satisfaction has a mediating effect on the relationship between occupational stress and anxiety symptoms; (H7) job satisfaction has a mediating effect on the relationship between occupational stress and depressive symptoms.

The sample consists of 204 employees from various organizations located within the national territory. The results demonstrate that occupational stress has a positive and significant effect on symptoms of anxiety and depression, and a negative and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction, in turn, has a negative and significant effect on symptoms of anxiety and depression. Moreover, job satisfaction mediates the relationship between occupational stress and symptoms of anxiety and depression. Based on these results, it can be concluded that the present study confirms the importance of perceived job satisfaction among Portuguese workers in preventing anxiety and depressive symptoms resulting from occupational stress.

**Key words:** Occupational Stress; Job Satisfaction, Anxiety Symptoms, Depression Symptoms; Mediating Effect.

## Índice

<b>Introdução.....</b>	<b>10</b>
Stress ocupacional.....	10
Sintomas de ansiedade e depressão.....	11
Relação entre stress ocupacional e sintomas de ansiedade e depressão .....	11
Satisfação Laboral .....	12
Stress ocupacional e satisfação laboral.....	12
Satisfação laboral e sintomas de ansiedade e depressão.....	12
Efeito mediador da satisfação laboral .....	13
Modelo de Investigação.....	14
<b>Método.....</b>	<b>15</b>
Procedimento de recolha de dados .....	15
Participantes .....	15
Procedimento de análise de dados .....	16
<b>Instrumentos .....</b>	<b>17</b>
Questionário Sociodemográfico.....	17
Questionário de Stress Ocupacional – Versão Geral (QSO-VG) .....	17
Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23) .....	18
Escala de Ansiedade, Depressão e Stress (EADS-21).....	19
<b>Resultados .....</b>	<b>20</b>
<b>Estatística descritiva das variáveis em estudo .....</b>	<b>20</b>
<b>Efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo .....</b>	<b>20</b>
1) Efeito do sexo nas variáveis em estudo.....	20
2) Efeito das habilitações literárias em estudo .....	21
3) Efeito do estado civil nas variáveis em estudo .....	22
4) Efeito do setor de trabalho nas variáveis em estudo.....	23
5) Efeito do regime de trabalho nas variáveis em estudo.....	23
6) Efeito da carga horária nas variáveis em estudo .....	24
7) Efeito de turnos nas variáveis em estudo .....	25
8) Efeito da remuneração nas variáveis em estudo .....	26
<b>Associação das variáveis em estudo .....</b>	<b>26</b>
Hipóteses .....	27
<b>Discussão .....</b>	<b>32</b>
Limitações e Futuras Investigações .....	34
Implicações Teóricas.....	34
Implicações Práticas.....	35
<b>Conclusões finais.....</b>	<b>36</b>

<b>Referências.....</b>	<b>37</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>44</b>
<b>Anexo A – Revisão de Literatura.....</b>	<b>44</b>
<b>Anexo B – Consentimento Informado .....</b>	<b>55</b>
<b>Anexo C – Questionário Sociodemográfico.....</b>	<b>55</b>
<b>Anexo D – Questionário de Stress Ocupacional (QSO-VG) .....</b>	<b>58</b>
<b>Anexo E – Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23).....</b>	<b>59</b>
<b>Anexo F – Escala de Ansiedade, Depressão e Stress (EADS-21).....</b>	<b>60</b>

## Lista de Tabelas

<b>Tabela 1</b> - <i>Remuneração Líquida Mensal</i> .....	<b>16</b>
<b>Tabela 2</b> - <i>Estatística descritiva das variáveis em estudo</i> .....	<b>20</b>
<b>Tabela 3</b> - <i>Resultados Correlação de Pearson</i> .....	<b>27</b>
<b>Tabela 4</b> - <i>Efeito do stress ocupacional nos sintomas de ansiedade</i> .....	<b>27</b>
<b>Tabela 5</b> - <i>Efeito do stress ocupacional nos sintomas de depressão</i> .....	<b>28</b>
<b>Tabela 6</b> - <i>Efeito do stress ocupacional na satisfação laboral</i> .....	<b>28</b>
<b>Tabela 7</b> - <i>Efeito da satisfação laboral na ansiedade</i> .....	<b>29</b>
<b>Tabela 8</b> - <i>Efeito da satisfação laboral na depressão</i> .....	<b>29</b>
<b>Tabela 9</b> - <i>Efeito de mediação na ansiedade</i> .....	<b>30</b>
<b>Tabela 10</b> - <i>Efeito de mediação na depressão</i> .....	<b>31</b>

## Índice de Figuras

<b>Figura 1</b> – <i>Sumarização das hipóteses em estudo</i> .....	<b>14</b>
<b>Figura 2</b> – <i>Efeito do sexo nas variáveis em estudo</i> .....	<b>21</b>
<b>Figura 3</b> – <i>Efeito das habilitações literárias nas variáveis em estudo</i> .....	<b>22</b>
<b>Figura 4</b> – <i>Efeito do estado civil nas variáveis em estudo</i> .....	<b>22</b>
<b>Figura 5</b> – <i>Efeito do sector de trabalho nas variáveis em estudo</i> .....	<b>23</b>
<b>Figura 6</b> – <i>Efeito do regime de trabalho nas variáveis em estudo</i> .....	<b>24</b>
<b>Figura 7</b> – <i>Efeito da carga horária nas variáveis em estudo</i> .....	<b>25</b>
<b>Figura 8</b> – <i>Efeito de turnos nas variáveis em estudo</i> .....	<b>25</b>
<b>Figura 9</b> – <i>Efeito de remuneração nas variáveis em estudo</i> .....	<b>26</b>

## **Introdução**

Ao longo dos anos, o mundo do trabalho tem sofrido várias alterações, o que implicou a adoção de novas estratégias pelas empresas (Peiró & Rodriguez, 2008), e, conseqüentemente, o aumento da pressão sobre os trabalhadores, de quem se espera uma prestação de excelência, sem que, na maioria das vezes, exista uma adaptação dos recursos e da formação (Daniel, 2019). Associados a essas alterações, estão novos riscos ocupacionais que podem, não só, afetar a saúde e bem-estar dos trabalhadores, como também podem prejudicar a produtividade das organizações (Chagas, 2015). Estas alterações foram ocorrendo no mundo inteiro, nos diversos contextos de trabalho, sendo que não se verifica o estudo extensivo relativamente ao impacto que estas alterações poderão ter ou, até mesmo, as conseqüências que já se verificam. Assim, consideramos que se torna relevante estudar a possível relação entre os fatores ocupacionais e os problemas de saúde mental dos trabalhadores, com o intuito de melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores e, conseqüentemente, das organizações. Neste trabalho iremos focar-nos no stress ocupacional e na satisfação laboral como fatores ocupacionais.

### **Stress ocupacional**

O stress ocupacional é um dos fatores ocupacionais que tem vindo a ser estudado para a sua conceptualização e posterior intervenção (Almeida et al., 2016). Este conceito é comumente definido como uma experiência subjetiva conseguinte da perceção de tarefas excessivas, acompanhada pelo sentimento de pouco controlo (Peiró & Rodríguez, 2008) ou de que o resultado é incerto/importante (Robbins & Sanghi, 2006). Ao stress ocupacional estão associados certos fatores intrínsecos ao trabalho, como a sobrecarga e horário de trabalho, o papel do trabalhador, a progressão de carreira, entre outros (Cooper, 1983; Leka et al., 2008; Esteves & Gomes, 2013), que poderão estar na origem do desequilíbrio sentido pelo trabalhador (Chagas, 2015; Daniel, 2019). Apesar da perceção de stress ocupacional ser comum em qualquer tipo de trabalho, a exposição permanente ao mesmo poderá levar a conseqüências quer para o trabalhador (e.g. Soegoto & Narimawati, 2017; An et al., 2022; Qiu et al., 2022), como para as organizações (e.g. Webster et al., 2010; Almeida et al., 2016). Do ponto de vista do trabalhador, pode provocar a diminuição do comprometimento e desempenho (Soegoto & Narimawati, 2017; Jalagat, 2017), o aumento da rotatividade (An et al., 2022), a insatisfação laboral (Qiu et al., 2021), ou, até mesmo, perturbações fisiológicas, emocionais e psicológicas

(Chagas, 2015; Almeida et al., 2016; Daniel, 2019). No que toca às organizações, devido às consequências dos trabalhadores, as empresas terão custos adicionais quer relacionados com a incapacidade laboral, quer devido a problemas de saúde, o que poderá incorrer na perturbação do crescimento económico da organização (Almeida et al., 2016).

### **Sintomas de ansiedade e depressão**

O stress ocupacional pode estar na origem do desenvolvimento de diversos problemas para os trabalhadores, como é o caso das perturbações psicológicas, mais concretamente, dos sintomas de ansiedade e depressão. A ansiedade pode ser definida como a resposta do indivíduo a uma situação em que não se sente capaz e competente para o que lhe é exigido, sendo caracterizada pela dúvida e pela auto-culpa (Sarason, 1978; Peiró & Rodriguez, 2008; Perrotta, 2019). Por outro lado, a depressão é um transtorno caracterizado pelo desenvolvimento de sintomas psíquicos (e.g. tristeza excessiva, baixa auto-estima, ideação suicida; Sadock et al., 2017; perda de interesse e energia; Del Porto, 1999), fisiológicos (e.g. distúrbios do sono, alimentares e do interesse sexual; Del Porto, 1999) e comportamentais (e.g. afastamento da família e amigos; Sadock et al., 2017; alterações psicomotoras; Pinto et al., 2015; comportamentos suicidas; Del Porto, 1999). Além destes sintomas, a depressão também aumenta a probabilidade de se desenvolverem transtornos comórbidos, como o alcoolismo, o transtorno de pânico, entre outros (Sadock et al., 2017).

### **Relação entre stress ocupacional e sintomas de ansiedade e depressão**

A associação entre stress ocupacional e ansiedade é amplamente descrita na literatura (e.g. Lee et al., 2015; Kim et al., 2020; An et al., 2023, etc), assim como a relação entre o stress ocupacional e a depressão (e.g. Silva et al., 2009; Magnavita & Fileni, 2014; Fan et al., 2015; etc). Através destes estudos, foi possível concluir que o stress ocupacional é um preditor do desenvolvimento de sintomas de ansiedade e depressão (Melchior et al., 2007). Ou seja, verificou-se que, na generalidade, os fatores de stress ocupacional (exigências do trabalho, Karasek, 1979; clima da empresa, Kim et al., 2020; insegurança no trabalho, Fan et al., 2015; entre outros) contribuía para o desenvolvimento de ansiedade (Kim et al., 2020) e depressão (Sadock et al., 2017).

## **Satisfação Laboral**

A satisfação laboral é um conceito subjetivo, pelo que não existe apenas uma definição para o mesmo, visto que varia entre indivíduos, de acordo com determinadas circunstâncias e ao longo do tempo (Carlotto & Câmara, 2008). De acordo com Locke (1969), a satisfação laboral deriva da avaliação de uma situação de acordo com os seus padrões do que cada indivíduo considera ser bom/benéfico para si. Este conceito também pode estar associado à forma, favorável/desfavorável, com que o indivíduo percebe o seu trabalho (Mishra, 2013). Foram definidos dois principais fatores do trabalho como influenciadores da satisfação laboral (e.g. Raziq & Moreno, 2015; Vieira et al., 2018), nomeadamente: o ambiente físico (e.g. carga horária, condições e segurança no trabalho, materiais disponibilizados; Raziq & Maulabakhsh, 2015; Vieira et al., 2018) e o ambiente psicossocial (e.g. relacionamento com colegas e chefia, supervisão, remuneração; Vieira et al., 2018). Para os trabalhadores também é relevante o tempo para a família, amigos e tarefas fora do trabalho (Vieira et al., 2018).

## **Stress ocupacional e satisfação laboral**

Os fatores descritos anteriormente também influenciam os níveis de stress ocupacional, pelo que foram realizados diversos estudos (e.g. Ahsan et al., 2009; Rizwan et al., 2014; Lelis et al., 2018; Silva & Angelo, 2022) para verificar se existiria uma relação significativa entre o stress ocupacional e a satisfação laboral. Tanto se estudou o impacto que o stress ocupacional poderia ter sob a satisfação laboral (e.g. Rizwan et al., 2014), como o impacto que a satisfação laboral poderia ter sob o stress ocupacional (e.g. Lelis et al., 2018). Foi possível concluir que existe uma relação significativa e negativa nas duas direções, ou seja, espera-se que indivíduos que apresentam níveis de stress ocupacional mais elevados, tenham níveis de satisfação laboral mais baixos (Rizwan et al., 2014) ou, espera-se que indivíduos com níveis mais baixos de satisfação laboral, apresentem níveis mais altos de stress ocupacional (Lelis et al., 2018).

## **Satisfação laboral e sintomas de ansiedade e depressão**

A satisfação laboral tem sido amplamente investigada, devido ao potencial impacto sobre o comportamento (e.g. Saari & Judge, 2004; Koilias et al., 2012; Moniarou-Papaconstantinou & Triantafyllou, 2015; Hakim & Hidayat, 2018; Djoemadi et al., 2019;

Inayat & Khan, 2021) e sobre a saúde mental dos trabalhadores (e.g. Saari & Judge, 2004; Faragher et al., 2005). Do ponto de vista do comportamento do trabalhador, a satisfação laboral provoca alterações no envolvimento (Djoemadi et al., 2019); no desempenho (Saari & Judge, 2004; Inayat & Khan, 2021); na produtividade (Mishra, 2013); e no comprometimento organizacional (Hakim & Hidayat, 2018). Também se verificou que a satisfação laboral tinha impacto sobre o desenvolvimento de perturbações de saúde mental, nomeadamente, na ansiedade e depressão (Saari & Judge, 2004; Faragher et al., 2005). Foi possível concluir que os trabalhadores menos satisfeitos são mais propensos a desenvolver perturbações de saúde mental (Faragher et al., 2005).

### **Efeito mediador da satisfação laboral**

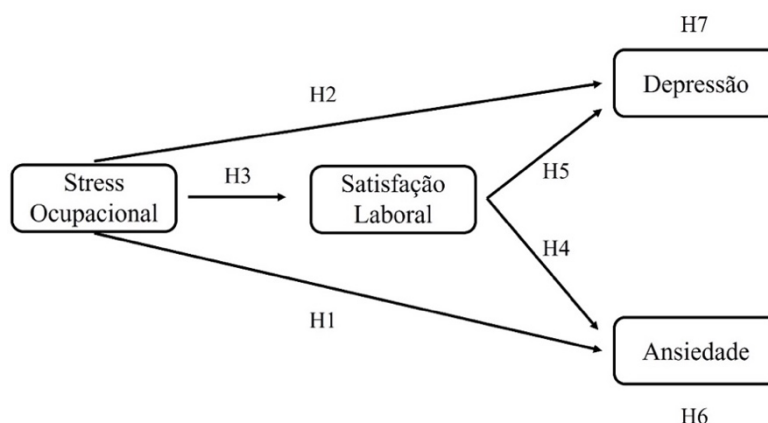
Devido à descoberta do impacto que quer o stress ocupacional, como a satisfação laboral poderiam ter sobre o comportamento e a saúde mental, mais especificamente, nos sintomas de ansiedade e depressão, alguns autores quiseram investigar a possibilidade de certas variáveis intervirem nestas alterações (e.g. Allan et al., 2018; Qiu et al., 2021). Um estudo concluiu que não existira uma relação direta entre o trabalho significativo e os sintomas de ansiedade e stress ocupacional (Allan et al., 2018). No entanto, quando se envolveu a satisfação laboral, verificou-se que esta tinha um papel moderador nestas relações, ou seja, os indivíduos que consideravam o seu trabalho significativo apresentavam melhores resultados a nível da saúde mental, quando apresentavam níveis mais elevados de satisfação laboral (Allan et al., 2018). Por outro lado, através de outro estudo foi possível verificar que: 1) os sintomas de ansiedade e depressão foram associados stress ocupacional; 2) a relação entre o stress ocupacional e a insatisfação laboral foi positiva; 3) a relação entre o stress ocupacional e os problemas de saúde mental foi mediada pela insatisfação no trabalho (Qiu et al., 2021). Assim, surge a questão do possível efeito mediador da satisfação laboral sobre a relação entre o stress ocupacional e os problemas de saúde mental, especificamente, a ansiedade e a depressão, uma vez que já se confirmou que os níveis de satisfação laboral se relacionam positivamente com os sintomas de ansiedade e depressão (Saari & Judge, 2004; Faragher et al., 2005).

## Modelo de Investigação

De acordo com a revisão de literatura acima apresentada, definiu-se como objetivo estudar o efeito mediador da satisfação laboral na relação entre o stress ocupacional e os sintomas de ansiedade e os sintomas de depressão. Assim sendo, formulou-se as seguintes hipóteses deste estudo, sumarizadas no modelo de investigação (Figura 1).

### Figura 1

Sumarização das hipóteses em estudo



H1: “A percepção de stress ocupacional tem um efeito positivo e significativo nos sintomas de ansiedade.”

H2: “A percepção de stress ocupacional tem um efeito positivo e significativo nos sintomas de depressão.”

H3: “A percepção de stress ocupacional tem um efeito negativo e significativo na satisfação laboral.”

H4: “A satisfação laboral tem um efeito negativo e significativo nos sintomas de ansiedade”

H5: “A satisfação laboral tem um efeito negativo e significativo nos sintomas de depressão.”

H6: “A satisfação laboral tem um efeito mediador na relação entre o stress ocupacional e os sintomas de ansiedade.”

H7: “A satisfação laboral tem um efeito mediador na relação entre o stress ocupacional e os sintomas de depressão.”

## Método

### Procedimento de recolha de dados

Neste estudo, participaram voluntariamente 204 trabalhadores a trabalharem em diversas empresas situadas em território nacional. A amostra deste estudo é não probabilística, intencional e de carácter *snowball*. Para a realização deste estudo, inicialmente, elaborou-se o questionário através da plataforma google forms, o qual era constituído pelo questionário sociodemográfico, pelo Questionário de Stress Ocupacional – versão geral (QSO-VG), pelo Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23), e pela Escala de Ansiedade, Depressão e Stress (EADS-21). Após concluída a sua elaboração, o estudo foi divulgado através de certas redes sociais (e.g. *Linkedin*; *Facebook*, *WhatsApp*). Em primeiro lugar, era apresentado o consentimento informado, através do qual, os participantes tinham acesso a informações sobre o objetivo do estudo, assim como o seu carácter voluntário. Era também garantida a confidencialidade dos dados e os participantes eram informados de que os dados individuais nunca seriam conhecidos, uma vez que a análise a efetuar seria do conjunto dos dados. No início do questionário, os participantes deveriam responder se concordavam ou não em participar do estudo. Caso concordassem, continuavam a responder ao questionário. Caso não concordassem, eram encaminhados para o final do questionário. Os dados foram recolhidos durante, aproximadamente, um período de cinco meses, decorrendo entre os meses de Fevereiro e Maio de 2024.

### Participantes

Neste estudo, participaram 204 trabalhadores de diversas empresas. A amostra era constituída por 152 participantes do sexo feminino (74.5%) e 52 do sexo masculino (25.5%), com idades compreendidas entre os 22 e os 64 anos ( $M = 41.47$ ;  $DP = 13.22$ ). Relativamente ao estado civil, 90 participantes estavam solteiros (44.1%), 89 estavam casados (43.6%), 23 estavam divorciados ou em separação de facto (11.3%), e os restantes participantes eram viúvos ( $N = 2$ ; 1%). No que toca às habilitações literárias, 92 (45.1%) participantes concluíram a licenciatura, 81 (39.7%) terminaram o mestrado ou habilitações superiores, e 31 (15.2%) tinham formação igual ou inferior ao 12ºano. A maioria trabalhava no setor privado ( $N = 136$ , 66.7%), 44 participantes trabalhavam no sector público (21.6%), e os demais ( $N = 24$ ; 11.8%) trabalhavam no setor público-privado.

Em relação às questões relativas à caracterização do trabalho, 138 (67.6%) trabalhavam em regime presencial, 60 (29.4%) trabalhavam em regime híbrido e 6 (2.9%) trabalhavam em regime remoto. No que toca à carga horária, verificou-se que 146 (71.6%) tinham um horário formal, enquanto os restantes tinham horário informal (N = 58; 28.4%). A análise da existência de turnos demonstrou que a maioria dos participantes não trabalhavam por turnos (N=176, 86.3%), sendo que apenas 28 (13.7%) trabalhavam por turnos. Relativamente à remuneração mensal líquida, uma parte significativa da amostra referiu valores entre os 500€ e os 1499€ (N=107, 52.5%), 30 (14.7%) trabalhadores recebem entre os 1500€ e os 1999€, 23 (11.3%) recebem entre os 2000€ e os 2499€, 15 (7.4%) dos trabalhadores recebem entre os 2500€ e os 2999€, e os restantes recebem acima de 3000€ (N = 29; 14.2%). Os dados podem ser observados na Tabela 1.

**Tabela 1 - Remuneração Líquida Mensal**

Escalões	Frequência	Percentagem
500 - 999€	43	21.1
1000 - 1499€	64	31.4
1500 - 1999€	30	14.7
2000 - 2499€	23	11.3
2500 - 2999€	15	7.4
> 3000€	29	14.2

### Procedimento de análise de dados

Os dados foram importados para o *software SPSS Statistics 29*. O primeiro passo foi testar as qualidades métricas dos instrumentos utilizados neste estudo. A validade dos instrumentos foi avaliada através de análises fatoriais exploratórias, cujo valor de KMO deve ser superior a .70. No que toca à consistência interna, foi calculado o valor alpha de *Cronbach*, cujo valor aceitável deve ser superior a .70 (Bryman & Cramer, 2003). Para o estudo da sensibilidade dos itens, em primeiro lugar averiguou-se se existia, pelo menos, uma resposta em cada ponto da escala e se o valor da mediana não se encontrava próxima dos extremos. Além disso, foram calculados o mínimo e o máximo, a assimetria, que deve apresentar um valor abaixo de 3, e a curtose, cujo valor deve encontrar-se abaixo de 7 (Kline, 2011).

No que diz respeito à estatística descritiva das variáveis em estudo, utilizou-se o teste *t-student* para uma amostra. Com o intuito de estudar o efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis do estudo, no caso das variáveis independentes constituída por dois grupos, recorreu-se ao teste *t-student* para amostras independentes e, no caso das variáveis independentes com mais do que dois grupos, realizou-se testes ANOVA One-Way. A associação entre as variáveis consideradas foi investigada através da correlação de Pearson. Por fim, para averiguar as hipóteses do presente estudo, foram realizadas regressões simples e múltiplas, tendo-se considerado o nível de significância o ponto .05.

## **Instrumentos**

### Questionário Sociodemográfico

No presente estudo, foi elaborado um questionário sociodemográfico com o intuito de recolher informação pessoal dos participantes, como o sexo, idade, habilitações literárias e estado civil. Além disso, a fim de recolher informação acerca das características de trabalho, foram incluídas no questionário as seguintes variáveis: setor de atividade, antiguidade na organização, antiguidade na função, regime de trabalho, carga horária, existência ou não de turnos, e remuneração mensal líquida.

### Questionário de Stress Ocupacional – Versão Geral (QSO-VG)

Para avaliar o stress ocupacional, foi utilizado o Questionário de Stress Ocupacional – Versão Geral (QSO-VG). A escala, desenvolvida por Gomes (2010), procura identificar as fontes de stress no trabalho, independentemente do contexto de trabalho (ex: empresa públicas ou privadas), e da função dos trabalhadores. O questionário é dividido em duas partes. A primeira parte é constituída por um item relacionado com o nível de stress global que os indivíduos experienciam no seu local de trabalho. A resposta é dada através de uma escala tipo Likert de cinco pontos (0 = nenhum stress; 1 = pouco stress; 2 = moderado stress; 3 = bastante stress; 4 = elevado stress). A segunda parte do questionário é constituída por vinte e quatro itens relacionados com as fontes de stress associadas ao trabalho. Esta parte do questionário permite avaliar sete dimensões do trabalho: relação com clientes; relação com a chefia, relação com os colegas, excesso de trabalho, carreira e remuneração, problemas familiares e condições de trabalho. As respostas são dadas de acordo com a mesma escala tipo Likert (0 =

nenhum stress; 1 = pouco stress; 2 = moderado stress; 3 = bastante stress; 4 = elevado stress) (Gomes, 2010). O resultado de cada indivíduo é calculado através da soma da pontuação obtida nos itens de cada dimensão e, posteriormente, divide-se pelo número de itens da dimensão. De acordo com Gomes (2010), valores mais elevados correspondem à maior percepção de stress em cada um dos domínios.

Este questionário já se encontra validado para a população portuguesa (Gomes, 2010), o que permitiu que se realizasse o teste Kaiser-Meyer-Olkin, o qual apresentou o valor de .91. O teste de Bartlett apresentou um valor de  $\chi^2(300) = 4193.831$ ,  $p < .001$ . Quanto à consistência interna, esta escala apresenta um alpha de Cronbach no valor de .95. Quanto à sensibilidade dos itens, verificou-se que nenhum dos itens tem a mediana encostada a um dos extremos, apenas o item 1 não tem respostas em todos os pontos, os valores absolutos de assimetria e curtose encontram-se abaixo de 3 e 7 respetivamente, o que nos indica que não violam grosseiramente a normalidade (Kline, 2011).

#### Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23)

A satisfação laboral foi avaliada através do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23), de Mélia e Peiró (1989). Este questionário é constituído por vinte e três itens, distribuídos de acordo com cinco dimensões, nomeadamente: 1) satisfação com supervisão (seis itens); 2) satisfação com o ambiente físico de trabalho (cinco itens); 3) satisfação com benefícios e políticas da organização (cinco itens); 4) satisfação intrínseca do trabalho (4 itens); 5) satisfação com a participação (três itens) (Carlotto & Câmara, 2008). Os participantes devem responder de acordo com uma escala tipo Likert de sete pontos, tal como na versão adaptada à população portuguesa (Ferreira et al., 2010), sendo que, neste caso, houve uma pequena, nomeadamente: 1 = bastante insatisfeito; 2 = insatisfeito; 3 = parcialmente insatisfeito; 4 = nem satisfeito, nem insatisfeito; 5 = parcialmente satisfeito; 6 = satisfeito; 7 = bastante satisfeito. Os resultados de cada participante derivam da cotação total do instrumento, a qual varia entre os 23 e os 161 pontos, e da pontuação obtida em cada uma das subescalas do questionário (Ferreira et al., 2010). Valores mais elevados estão associados a participantes mais satisfeitos com o seu trabalho (Ferreira et al., 2010).

A escala de satisfação no trabalho também já se encontra validado para a população portuguesa. O teste de Kaiser-Meyer-Olkin apresentou um valor de .93 e o

teste de Bartlett apresentou um valor de  $\chi^2(66) = 2285.117$ ,  $p < .001$ . Quanto à consistência interna, este instrumento apresenta um alpha de Cronbach no valor de .95. Quanto à sensibilidade dos itens, verificou-se que nenhum dos itens tem a mediana encostada a um dos extremos, todos os itens têm respostas em todos os pontos, os valores absolutos de assimetria e curtose encontram-se abaixo de 3 e 7, respetivamente, o que nos indica que não violam grosseiramente a normalidade (Kline, 2011).

#### Escala de Ansiedade, Depressão e Stress (EADS-21)

A Escala de Ansiedade, Depressão e Stress (EADS-21) foi utilizada para avaliar os sintomas de ansiedade e depressão. A EADS-21 está dividida em três subescalas (depressão, ansiedade e stress), as quais são constituídas por sete itens, perfazendo um total de vinte e um itens (Pais-Ribeiro et al., 2004). Estes itens descrevem frases relacionadas com sintomas emocionais negativos. É pedido aos participantes que respondam de acordo com o que sentiram “na última semana”, sendo utilizada uma escala tipo Likert de quatro pontos (0 = “não se aplicou nada a mim”, 1 = “aplicou-se a mim algumas vezes”, 2 = “aplicou-se a mim muitas vezes”, 3 = “aplicou-se a mim a maior parte das vezes”). Para o cálculo dos resultados, de cada participante, é necessário somar os resultados dos sete itens de cada sub-escala. Valores mais elevados estão associados a estados afetivos mais negativos (Pais-Ribeiro et al., 2004).

A escala de ansiedade, depressão e stress (EADS-21) já fora validada para a população portuguesa, pelo que se realizou o teste de Kaiser-Meyer-Olkin, que apresentou um valor de .94. O teste de Bartlett apresentou um valor de  $\chi^2(91) = 1738.154$ ,  $p < .001$ . Quanto à consistência interna, calculou-se o valor de alpha de Cronbach para a dimensão da ansiedade e a dimensão da depressão, no valor de .87 e de .91, respetivamente. O estudo da sensibilidade dos itens permitiu concluir que todos os pontos da escala têm, pelo menos, uma resposta. A mediana de certos itens encontra-se próxima do limite inferior e os valores de assimetria e curtose, não violaram a normalidade, uma vez que os seus valores se encontram abaixo de 3 e 7, respetivamente (Kline, 2011).

## Resultados

Os resultados obtidos no presente estudo foram submetidos a uma análise realizada através do *software* IBM SPSS, versão 29.0.

### Estatística descritiva das variáveis em estudo

No que toca à análise das variáveis em estudo, quisemos compreender a posição dos participantes de acordo com cada uma das variáveis. Em relação aos sintomas de ansiedade e depressão, foi possível concluir que os participantes apresentam uma média significativamente abaixo do ponto central (1.5) (Tabela 2). No caso do stress ocupacional, os resultados demonstraram que os participantes apresentam uma média que não difere significativamente do ponto central (2) (Tabela 2). Por fim, os participantes apresentam uma média significativamente acima do ponto central (4) (Tabela 2).

**Tabela 2** - Estatística descritiva das variáveis em estudo

Variável	t	gl	p	d	Média	Desvio Padrão
Depressão	-18.92***	203	< .001	1.33	.62	.67
Ansiedade	-29.08***	203	< .001	2.04	.44	.52
Stress Ocupacional	.53	203	0.30	.04	2.03	.78
Satisfação Laboral	8.03***	203	< .001	.56	4.65	1.16

Nota. \*\*\* p < .001

### Efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo

O resultado da análise do efeito das variáveis sociodemográficas nas variáveis em estudo será descrito seguidamente.

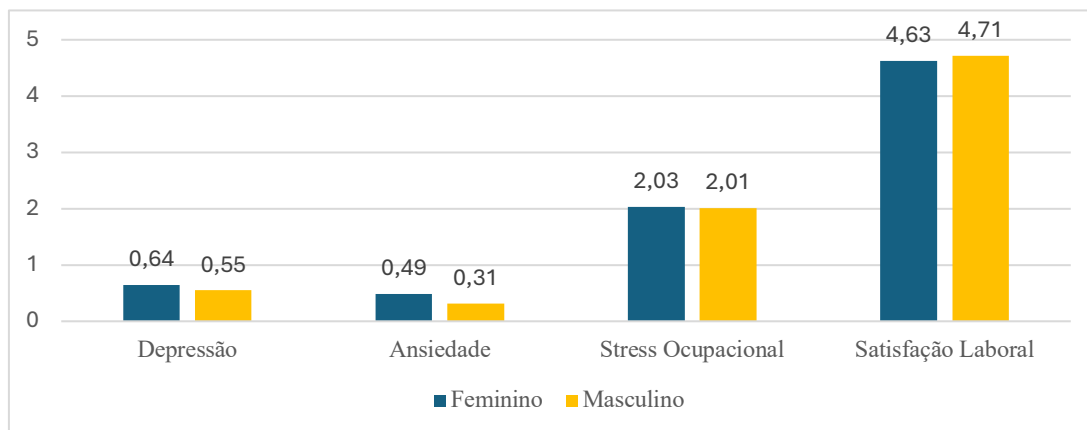
#### 1) Efeito do sexo nas variáveis em estudo

Apesar dos participantes do sexo masculino apresentarem níveis mais baixos de stress ocupacional, ansiedade e depressão comparativamente com os participantes do sexo feminino, e níveis mais elevados de satisfação laboral, apenas se verificam

diferenças estatisticamente significativas ao nível da ansiedade ( $t(202) = 2.16, p = .03$ ) são estatisticamente significativos (Figura 2).

## Figura 2

*Efeito do sexo nas variáveis em estudo*

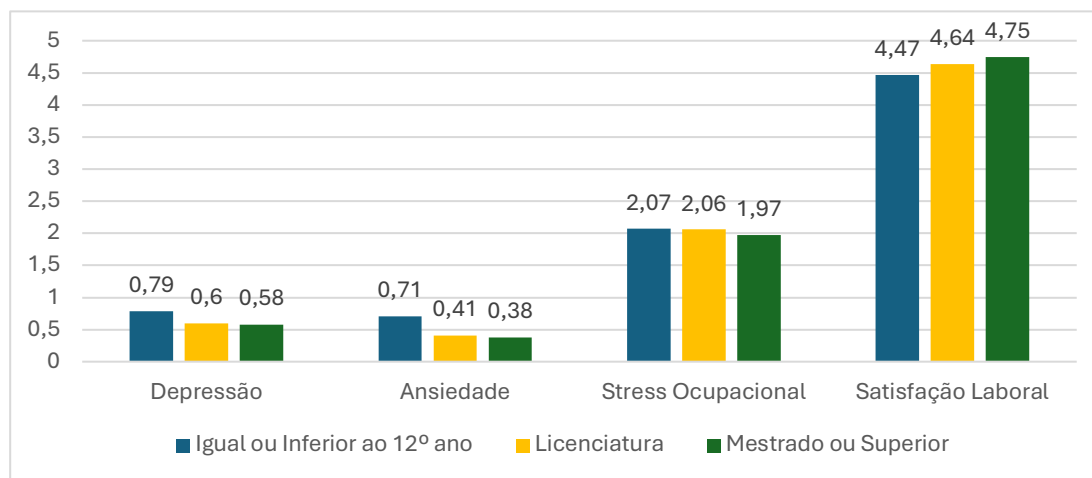


### 2) Efeito das habilitações literárias em estudo

Para se testar se havia diferenças nas variáveis em estudo, em função do nível de habilitações literárias dos participantes, realizou-se o teste paramétrico ANOVA One-Way. Apenas se verificam diferenças estatisticamente significativas nos níveis de ansiedade ( $F(2, 201) = 5.13, p = .007$ ) (Figura 3). O teste post hoc de Tuckey HSD revelou que os participantes com habilitações literárias ao nível do 12º ano ou inferior revelaram possuir níveis de ansiedade significativamente mais elevados ( $M = .70$ ) do que os participantes que têm o grau de licenciatura ( $M = .40$ ) ou o grau de mestrado ou superior ( $M = .39$ ). Os resultados indicam-nos que à medida que o nível de habilitações literárias aumenta, os níveis de ansiedade diminuem (Figura 3).

**Figura 3**

*Efeito das habilitações nas variáveis em estudo*

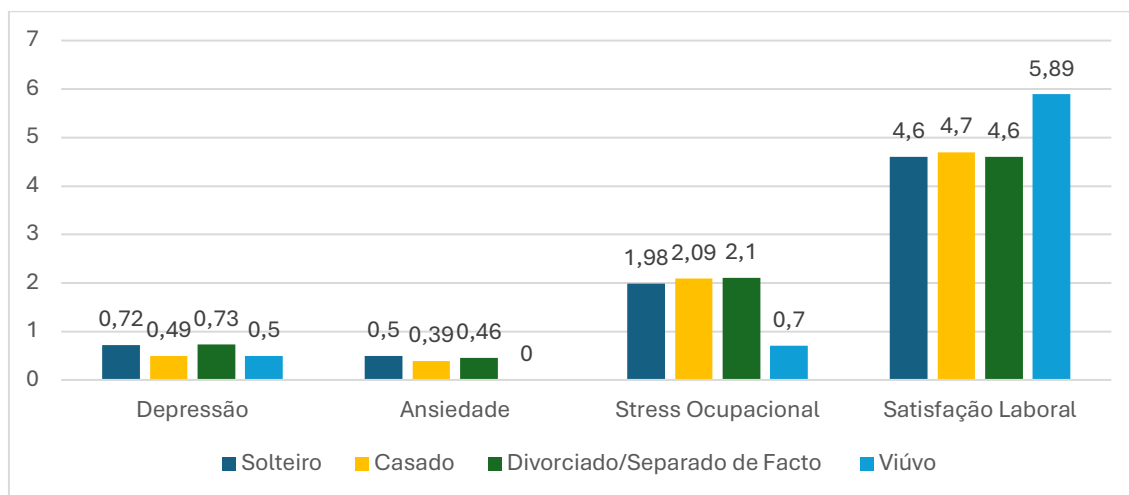


3) Efeito do estado civil nas variáveis em estudo

Os resultados indicam-nos que, apesar de não haver diferenças estatisticamente significativas, os participantes solteiros têm níveis superiores de depressão e ansiedade do que os participantes casados e viúvos (Figura 4). Quanto aos níveis de stress ocupacional, os participantes divorciados são os que apresentam níveis mais elevados, enquanto, no caso da satisfação laboral, os participantes viúvos são os que apresentam níveis mais elevados (Figura 4).

**Figura 4**

*Efeito do estado civil nas variáveis em estudo*

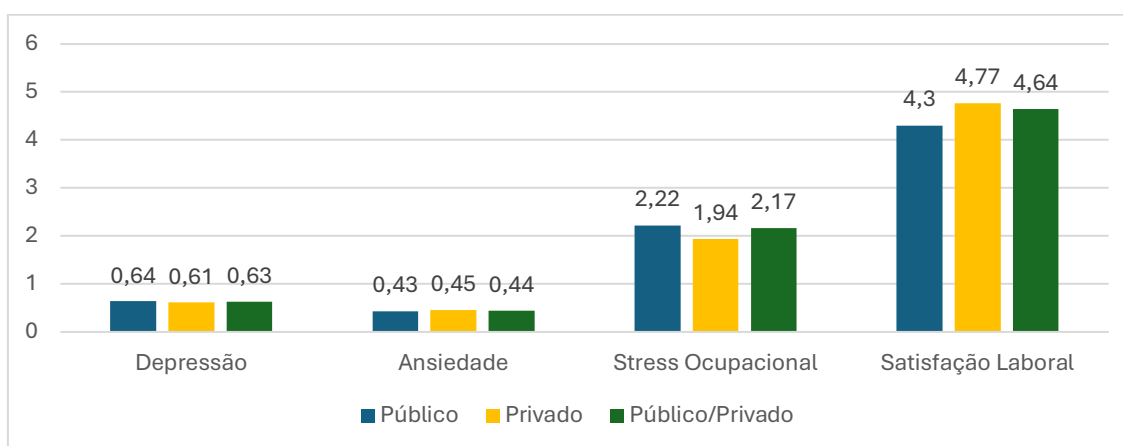


#### 4) Efeito do setor de trabalho nas variáveis em estudo

Apesar de não haver diferenças estatisticamente significativas, verificou-se que, os participantes que trabalham no sector público têm níveis mais elevados de depressão e stress ocupacional do que os indivíduos que trabalham no sector privado e no sector público/privado, e apresentam níveis mais baixos de ansiedade e satisfação laboral (Figura 5).

**Figura 5**

*Efeito do sector de trabalho nas variáveis em estudo*



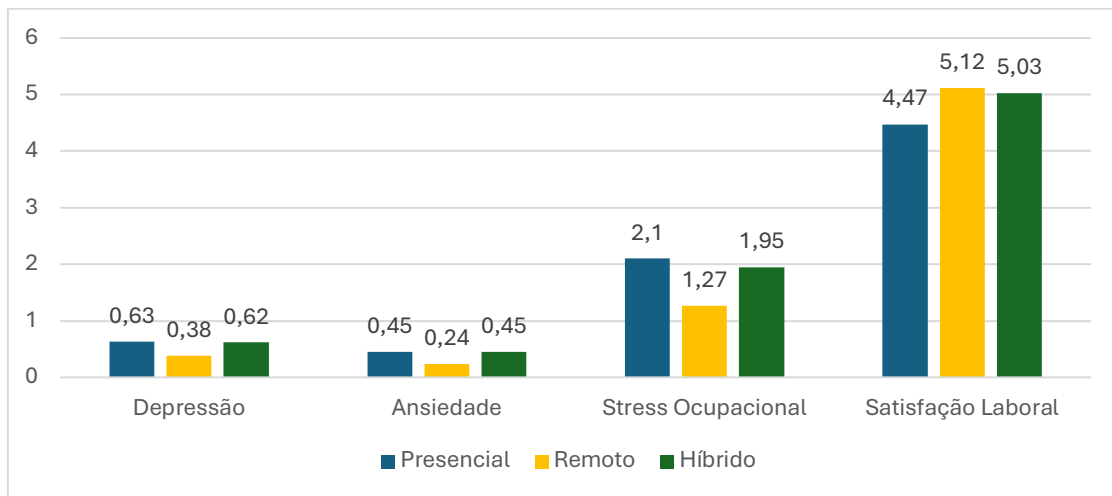
#### 5) Efeito do regime de trabalho nas variáveis em estudo

Verificam-se diferenças nos níveis de stress ocupacional ( $F(2, 201) = 3.68, p = .03$ ) e de satisfação laboral ( $F(2, 201) = 5.49, p = .005$ ) estatisticamente significativas (Figura 6). Apenas se realizou o teste post hoc para o stress ocupacional e para a satisfação laboral, pois foram as únicas variáveis onde se encontraram diferenças estatisticamente significativas em função do regime de trabalho. O teste post hoc de Tuckey HSD revelou que os participantes que trabalham em regime presencial revelaram possuir níveis de stress ocupacional significativamente mais elevados ( $M = 2.10$ ) do que os participantes que trabalham em regime remoto ( $M = 1.27$ ). Os resultados revelaram ainda que os participantes que trabalham em regime híbrido se encontram significativamente mais satisfeitos no seu local de trabalho ( $M = 4.53$ ) do que os participantes que trabalham em regime presencial ( $M = 4.47$ ).

Os participantes que trabalham em regime remoto apresentam níveis mais baixos de depressão, ansiedade e stress ocupacional do que os que trabalham em regime presencial e regime híbrido, e apresentam níveis de satisfação laboral mais elevados (Figura 6).

**Figura 6**

*Efeito do regime de trabalho nas variáveis em estudo*

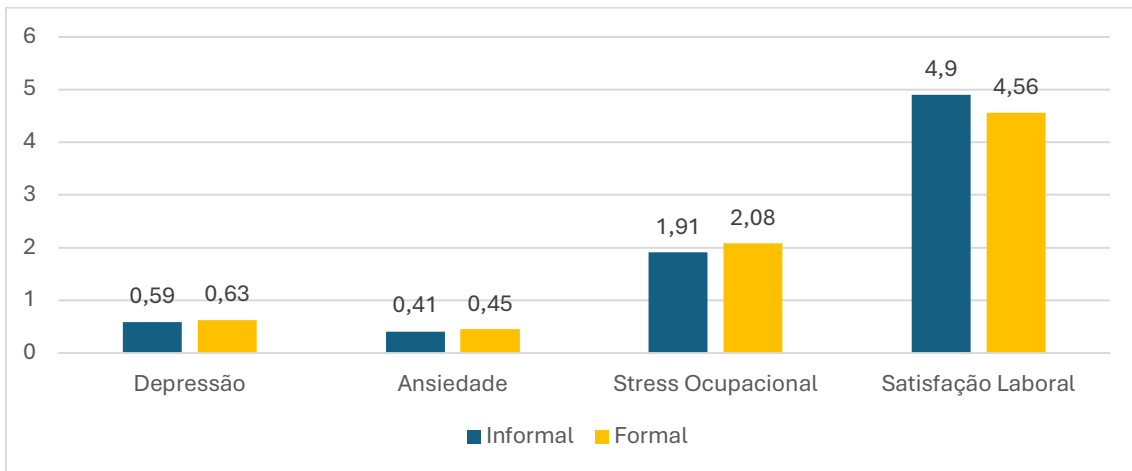


6) Efeito da carga horária nas variáveis em estudo

Apesar de não haver diferenças estatisticamente significativas, os participantes com horário formal têm níveis mais elevados de depressão, ansiedade e stress ocupacional do que os participantes com horário informal, mas níveis de satisfação laboral mais baixa (Figura 7).

## Figura 7

*Efeito da carga horária nas variáveis em estudo*

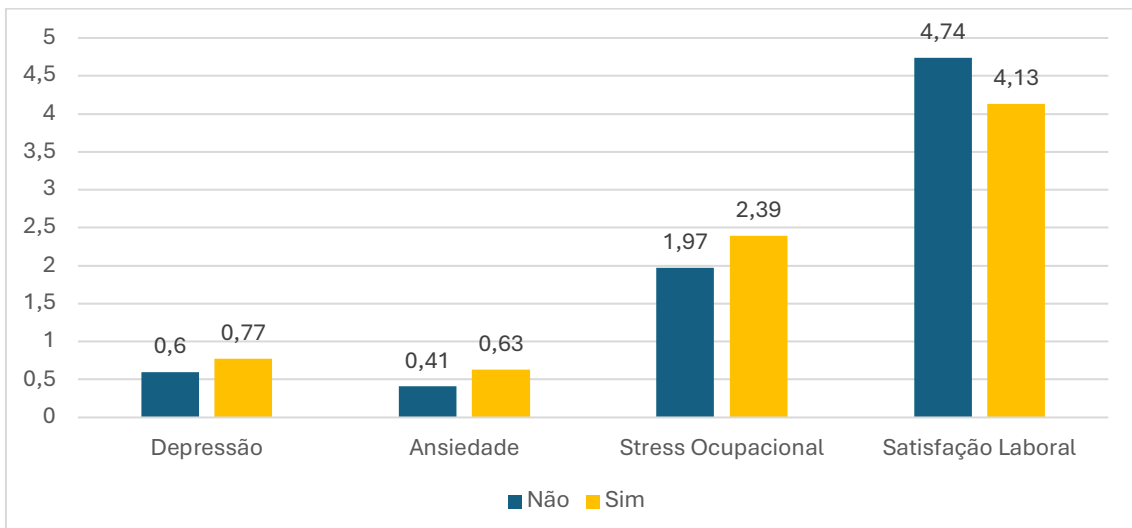


### 7) Efeito de turnos nas variáveis em estudo

As diferenças dos níveis de ansiedade ( $t(202) = -2.06, p = .041$ ), de stress ocupacional ( $t(202) = -2.69, p = .008$ ) e de satisfação laboral ( $t(202) = 2.61, p = .010$ ) são estatisticamente significativas (Figura 8). Os participantes que trabalham por turnos têm níveis mais elevados de ansiedade e stress ocupacional do que os participantes que não trabalham por turnos, mas níveis de satisfação laboral mais baixos (Figura 8).

## Figura 8

*Efeito de turnos nas variáveis em estudo*

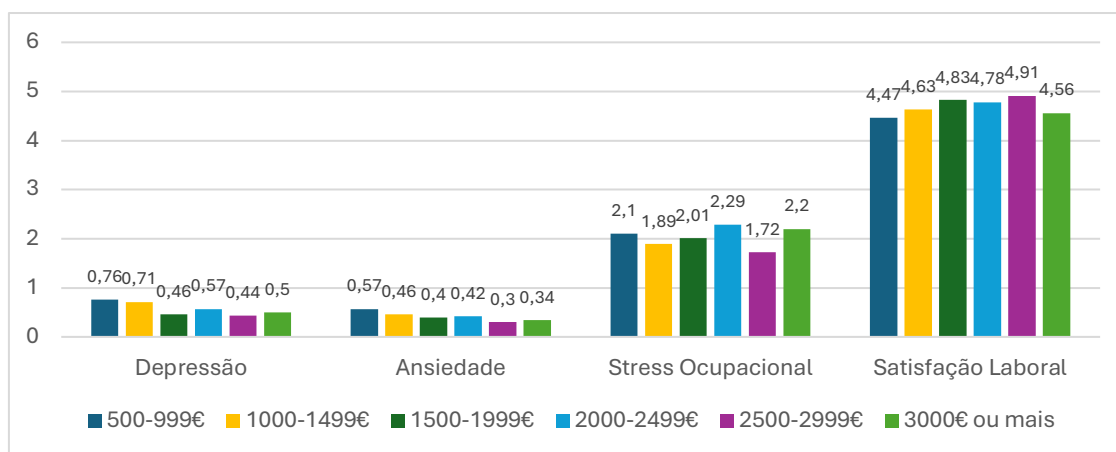


## 8) Efeito da remuneração nas variáveis em estudo

Apesar de não haver diferenças estatisticamente significativas, os participantes com remunerações mais baixas apresentam níveis de ansiedade e depressão mais altos em comparação com os participantes com remunerações mais elevadas (Figura 9). Por outro lado, os participantes com remuneração mais elevada apresentam níveis de stress ocupacional e satisfação laboral mais elevados em comparação com os restantes (Figura 9).

**Figura 9**

*Efeito da remuneração nas variáveis em estudo*



## **Associação das variáveis em estudo**

De acordo com os resultados da correlação de Pearson, podemos confirmar que o stress ocupacional se relacionou positiva e significativamente com a ansiedade e depressão, enquanto se relacionou negativa e significativamente com a satisfação laboral (Tabela 3). Por outro lado, a satisfação laboral relacionou-se negativa e significativamente com a ansiedade e depressão.

**Tabela 3 - Resultados Correlação de Pearson**

Variáveis	1.	2.	3.	4.
1. Depressão	-			
2. Ansiedade	.74**	-		
3. Stress Ocupacional	.46**	.40**	-	
4. Satisfação Laboral	-.55**	-.37**	-.55**	-

Nota. \*\*  $p < .01$

## Hipóteses

### Hipótese 1

De acordo com os resultados, foi possível concluir que o stress ocupacional tem um efeito positivo e significativo na ansiedade percebida pelos trabalhadores ( $\beta = .40$ ,  $p < .001$ ) (Tabela 4). O modelo explica em 16% a variabilidade da ansiedade. O modelo é estatisticamente significativo ( $F(1, 202) = 37.90$ ,  $p < .001$ ) (Tabela 4).

**Tabela 4 - Efeito do stress ocupacional nos sintomas de ansiedade**

Variável Independente	Variável Dependente	F	p	R <sup>2</sup>	$\beta$	p
Stress Ocupacional	Ansiedade	37.90***	< .001	.16	.40***	< .001

Nota. \*\*\*  $p < .001$

### Hipótese 2

Os resultados demonstraram que o stress ocupacional tem um efeito positivo e significativo na depressão percebida pelos trabalhadores ( $\beta = .46$ ,  $p < .001$ ) (Tabela 5). O modelo explica 21% a variabilidade da depressão. O modelo é estatisticamente significativo ( $F(1, 202) = 52.93$ ,  $p < .001$ ) (Tabela 5).

**Tabela 5 - Efeito do stress ocupacional nos sintomas de depressão**

Variável Independente	Variável Dependente	F	p	R <sup>2</sup>	β	p
Stress Ocupacional	Depressão	52.93***	< .001	.21	.46***	< .001

Nota. \*\*\* p < .001

### Hipótese 3

Ao observarmos os resultados da amostra, podemos concluir que o stress ocupacional tem um efeito negativo e significativo na satisfação laboral sentida pelos trabalhadores ( $\beta = -.55, p < .001$ ) (Tabela 6). O modelo explica 30% a variabilidade da satisfação laboral. O modelo é estatisticamente significativo ( $F(1, 202) = 87.23, p < .001$ ) (Tabela 6).

**Tabela 6 - Efeito do stress ocupacional na satisfação laboral**

Variável Independente	Variável Dependente	F	p	R <sup>2</sup>	β	p
Stress Ocupacional	Satisfação Laboral	87.23***	< .001	.30	-.55***	< .001

Nota. \*\*\* p < .001

### Hipótese 4

De acordo com os resultados obtidos, podemos observar que a satisfação laboral tem um efeito negativo e significativo na ansiedade ( $\beta = -.37, p < .001$ ) (Tabela 7). O modelo explica 14% da variabilidade da ansiedade. O modelo é estatisticamente significativo ( $F(1, 202) = 31.89, p < .001$ ) (Tabela 7).

**Tabela 7 - Efeito da satisfação laboral na ansiedade**

Variável Independente	Variável Dependente	F	p	R <sup>2</sup>	β	p
Satisfação Laboral	Ansiedade	31.89***	< .001	.14	-.37***	< .001

Nota. \*\*\* p < .001

### Hipótese 5

Os resultados da amostra demonstraram que a satisfação laboral tem um efeito negativo e significativo na depressão ( $\beta = -.55$ ,  $p < .001$ ) (Tabela 8). O modelo explica 30% da variabilidade da depressão. O modelo é estatisticamente significativo ( $F(1, 202) = 86.83$ ,  $p < .001$ ) (Tabela 8).

**Tabela 8 - Efeito da satisfação laboral na depressão**

Variável Independente	Variável Dependente	F	p	R <sup>2</sup>	β	p
Satisfação Laboral	Depressão	86.83***	< .001	.30	-.55***	< .001

Nota. \*\*\* p < .001

Para se testarem as hipóteses 6 e 7, como se trata de efeitos mediadores, seguiram-se os procedimentos de Baron e Kenny (1986), segundo os quais:

- 1) O efeito da variável independente na variável dependente deve ser significativo;
- 2) O efeito da variável independente na variável mediadora deve ser significativo;
- 3) O efeito da variável mediadora na variável dependente deve ser significativo.

O estudo das hipóteses 1 a 5 permitiu concluir que, as condições acima mencionadas, se verificaram.

Seguidamente para testar estas duas hipóteses realizaram-se regressões lineares múltiplas em dois passos. Em primeiro lugar, foi introduzida a variável independente e, de seguida, a variável mediadora foi inserida na equação.

### Hipótese 6

A satisfação laboral tem um efeito de mediação parcial na relação entre o stress ocupacional e a ansiedade, uma vez que quando se introduziu na equação de regressão a variável mediadora, o efeito do stress ocupacional na ansiedade continuou significativo, mas diminuiu de intensidade (Tabela 9). O modelo explica em 18% a variabilidade da ansiedade e o acréscimo de variabilidade é estatisticamente significativo (Tabela 9). O modelo é estatisticamente significativo (Tabela 9).

**Tabela 9 - Efeito de mediação na ansiedade**

Variável Independente	Ansiedade	
	$\beta$ Step 1	$\beta$ Step 2
Stress Ocupacional	.40***	.28***
Satisfação Laboral		-.22**
F	37.90***	23.67***
R <sup>2</sup> <sub>a</sub>	.15	.18
$\Delta$ R <sup>2</sup> <sub>a</sub>		.03**

Nota. \*\* p < .01; \*\*\* p < .001

### Hipótese 7

A satisfação laboral tem um efeito de mediação parcial na relação entre o stress ocupacional e a depressão, uma vez que quando se introduziu na equação de regressão a variável mediadora, o efeito do stress ocupacional na depressão continuou significativo, mas diminuiu de intensidade (Tabela 10). O modelo explica em 33% a variabilidade da ansiedade e o acréscimo de variabilidade é estatisticamente significativo (Tabela 10). O modelo é estatisticamente significativo (Tabela 10).

**Tabela 10** - *Efeito de mediação na depressão*

Variável Independente	Depressão	
	$\beta$ Step 1	$\beta$ Step 2
Stress Ocupacional	.46***	.22**
Satisfação Laboral		-.43***
F	52.93***	50.59***
R <sup>2</sup> <sub>a</sub>	.20	.33
$\Delta R^2_a$		.13***

Nota. \*\* p < .01; \*\*\* p < .001

## Discussão

Este estudo teve como objetivo estudar o possível efeito do stress ocupacional sobre os sintomas de ansiedade e depressão, assim como confirmar se a satisfação laboral mediaria estas relações. Os resultados deste estudo foram ao encontro do esperado, visto que se confirmou uma relação entre o stress ocupacional e os sintomas de ansiedade e depressão percebida pelos participantes. Além disso, confirmou-se que os participantes com níveis de satisfação laboral superiores, apesar de poderem ter níveis de stress ocupacional elevados, apresentavam níveis de ansiedade e depressão menores, quando comparados com os participantes com níveis de satisfação laboral mais baixos.

É comum os trabalhadores perceberem stress ocupacional em qualquer tipo de trabalho, visto que o stress está associado a novos desafios, o que proporciona o desenvolvimento de novas competências (Daniel, 2019). Porém, a percepção excessiva de stress ocupacional poderá prejudicar os trabalhadores, quer a nível comportamental (Soegoto & Narimawati, 2017; Jalagat, 2017), quer a nível fisiológico, emocional e, até mesmo, psicológico (Chagas, 2015; Almeida et al., 2016; Daniel, 2019). Assim, o presente estudo tinha como primeira e segunda hipótese averiguar a existência de relação entre o stress ocupacional e os sintomas de ansiedade e os sintomas de depressão, respetivamente. Os resultados confirmaram estas hipóteses, uma vez que se verificou que o stress ocupacional tem um efeito positivo e significativo nos sintomas de ansiedade e depressão. Estes resultados vão ao encontro do que foi descrito por Kim et al. (2020) e Sadock et al. (2017), tendo estes autores confirmado que, na generalidade, os fatores de stress ocupacional contribuem para o desenvolvimento de ansiedade (Kim et al., 2020) e de depressão (Sadock et al., 2017).

A satisfação laboral é um conceito amplamente estudado no contexto laboral, uma vez que é um fator que influencia a qualidade de vida e a saúde mental dos trabalhadores (Carlotto & Câmara, 2008). A percepção de satisfação laboral é subjetiva, visto que varia de indivíduo para indivíduo, pode variar ao longo do tempo e depende da circunstância (Carlotto & Câmara, 2008). Além disso, os níveis de satisfação laboral também podem sofrer alterações consequentes da variação dos níveis de stress ocupacional (Qiu et al., 2021). Desta forma, a terceira hipótese tinha como objetivo estudar a relação entre o stress ocupacional e a satisfação laboral, tendo-se confirmado que o stress ocupacional tem um efeito negativo e significativo na satisfação laboral. Estes resultados vão ao encontro dos resultados do estudo realizado por Rizwan et al. (2014), os quais demonstraram que os

indivíduos com níveis de stress ocupacional mais elevados apresentavam níveis de satisfação laboral mais baixos (Rizwan et al., 2014).

Por outro lado, a satisfação laboral é um fator que tem impacto quer a nível de comportamento (e.g. Saari & Judge, 2004; Koilias et al., 2012; Inayat & Khan, 2021), quer a nível da saúde mental dos trabalhadores (e.g. Saari & Judge, 2004; Faragher et al., 2005). Estes estudos confirmaram que existe um efeito significativo e positivo sobre o desenvolvimento de perturbações de saúde mental (Saari & Judge, 2004; Faragher et al., 2005), ou seja, estes estudos verificaram que os trabalhadores menos satisfeitos tinham uma maior propensão para o desenvolvimento de perturbações do foro mental (Faragher et al., 2005). Assim sendo, e focando-se este estudo nos sintomas de ansiedade e depressão como perturbações da saúde mental, as hipóteses quatro e cinco tinham como objetivo analisar o efeito da satisfação laboral nos sintomas de ansiedade e nos sintomas de depressão, respetivamente. Os resultados deste estudo confirmaram que a satisfação laboral tem um efeito negativo e significativo sobre os sintomas de ansiedade e depressão, o que vai ao encontro do descrito na literatura (Saari & Judge, 2004; Faragher et al., 2005).

Por fim, tendo-se verificado que tanto o stress ocupacional, como a satisfação laboral tinham efeito nos sintomas de ansiedade e depressão, foram definidas a sexta e a sétima hipótese, que tinham como objetivo estudar o efeito de mediação da satisfação laboral na relação entre o stress ocupacional e os sintomas de ansiedade e os sintomas de depressão, respetivamente, efeito que foi parcialmente encontrado na literatura (Qiu et al., 2021). O estudo de Qiu et al. (2021) tinha como objetivo estudar o efeito mediador da insatisfação laboral na relação entre o stress ocupacional e os problemas de saúde mental, tendo-se verificado que existia um efeito de mediador significativo da insatisfação laboral. No que diz respeito a este estudo, sendo a variável mediadora a satisfação laboral, ao invés da insatisfação laboral, foi possível verificar que a satisfação laboral também tem um efeito mediador na relação entre o stress ocupacional e os sintomas de ansiedade e depressão, uma vez que, quando introduzida como variável mediadora, o efeito do stress ocupacional quer na ansiedade, quer na depressão, manteve-se significativo, no entanto, verificou-se uma diminuição da intensidade. Podemos verificar, através dos resultados, que, apesar de a satisfação laboral não eliminar o efeito negativo e significativo nos sintomas de ansiedade e depressão, diminui a intensidade destes sintomas.

De acordo com estes resultados, podemos concluir que o presente estudo confirma a importância da satisfação laboral percebida pelos trabalhadores portugueses para a prevenção dos sintomas de ansiedade e depressão, consequentes do stress ocupacional sentido pelos mesmos. Assim, é de revelar o papel das organizações no desenvolvimento de melhores condições de trabalho, quer do ponto de vista do ambiente de físico (Raziq & Maulabakhsh, 2015; Vieira et al., 2018), quer do ambiente psicossocial (Vieira et al., 2018) para que seja possível aumentar, não só a satisfação laboral dos trabalhadores portuguesas, como também a produtividade (Mishra, 2013) e o desempenho (Saari & Judge, 2004; Inayat & Khan, 2021) dos mesmos.

### **Limitações e Futuras Investigações**

No que toca ao presente estudo, existiram algumas limitações que devem ser tidas em conta. Em primeiro lugar, a dimensão da amostra de investigação não foi diversificada o suficiente em termos de sexo, idade, habilitações literárias, estado civil, sector de atividade, regime de trabalho, carga horária, existência ou não de turnos, e remuneração mensal líquida. Por outro lado, também importa realçar que o conceito de stress ocupacional e satisfação laboral são de difícil quantificação e análise, uma vez que estes são conceitos subjetivos que dependem da definição e perceção dependem de indivíduo para indivíduo (Peiró & Rodríguez, 2008; Carlotto & Câmara, 2008). Apesar do estudo em questão evidenciar resultados exploratórios importantes e relevantes para a população portuguesa, para estudos futuros, é fundamental a existência de uma amostra de investigação ampla e representativa da população portuguesa. Além disso, pode ser interessante estudar o impacto biológico que o stress ocupacional e a satisfação laboral têm nos indivíduos portugueses e, posteriormente, estudar esse efeito nos sintomas de ansiedade e depressão.

### **Implicações Teóricas**

Relativamente às implicações teóricas, o presente estudo acrescenta conhecimento científico no âmbito dos Recursos Humanos e da Saúde Mental dos trabalhadores. A presente investigação vem valorizar, do ponto de vista teórico, a satisfação laboral no contexto laboral, uma vez que, tal como a literatura afetuosa indica (Saari & Judge, 2004; Faragher et al., 2005), esta variável relaciona-se positivamente com os problemas de

saúde mental, nomeadamente, os sintomas de ansiedade e depressão, e, tendo um efeito mediador sobre a relação entre o stress ocupacional e os sintomas de ansiedade e depressão, o que vem colmatar uma lacuna nos estudos de contexto laboral, visto que apenas se tinha estudado o efeito mediador da insatisfação laboral (Qiu et al., 2021).

### **Implicações Práticas**

No que toca às implicações práticas, os resultados do presente estudo poderão ser utilizados pelas organizações, de forma que sejam implementadas políticas de trabalho que proporcionem o aumento da satisfação laboral, o que, tal como a literatura indica, trará consequências positivas para as organizações, nomeadamente no compromisso (Hakim & Hidayat, 2018), desempenho (Saari & Judge, 2004; Inayat & Khan, 2021), eficiência e saúde organizacional (Faragher et al., 2005; Koilias et al., 2012).

Assim, o presente estudo acrescenta conhecimento que poderá ser utilizado pelas organizações portuguesas que tenham como objetivo melhorar o clima e equilíbrio organizacional, proporcionando o aumento do desempenho e compromisso dos seus trabalhadores.

## **Conclusões finais**

O presente estudo tinha como objetivo estudar a relação existente entre o stress ocupacional e os problemas de saúde mental, nomeadamente, os sintomas de ansiedade e depressão e, posteriormente, estudar o efeito mediador da satisfação laboral na relação entre o stress ocupacional e os sintomas de ansiedade e de depressão. Os resultados deste estudo indicam que existe uma relação positiva e estatisticamente significativa entre o stress ocupacional e os sintomas de ansiedade e depressão, ou seja, trabalhadores com níveis de stress ocupacional percecionado mais elevados apresentam níveis mais elevados de ansiedade e de depressão. O resultado obtido vai ao encontro do que foi descrito na revisão de literatura existente, em que é descrito que o stress ocupacional pode ser prejudicial para a saúde mental dos trabalhadores.

Por outro lado, no que diz respeito à relação entre a satisfação laboral e os sintomas de ansiedade e depressão, os resultados deste estudo demonstraram que a satisfação tem um efeito negativo e estatisticamente significativo nos sintomas de ansiedade e depressão. Como é descrito na revisão de literatura, trabalhadores com níveis mais elevados de satisfação laboral indicam ter menos sintomas de ansiedade e depressão.

Assim, tendo estas duas informações, foi proposto o estudo do efeito mediador da satisfação laboral na relação entre o stress ocupacional e os sintomas de ansiedade e depressão. Os resultados permitiram concluir que existe um efeito mediador parcial da satisfação laboral na relação entre o stress ocupacional e os sintomas de ansiedade e depressão, uma vez que, quando a satisfação laboral é introduzida nesta relação, a intensidade dos sintomas de ansiedade e depressão diminuíram. Os trabalhadores que percecionam stress ocupacional, que estão satisfeitos em termos laborais, apesar de não eliminarem os sintomas de ansiedade e depressão, sentem-nos com menor intensidade.

Por fim, o presente estudo vem confirmar que a satisfação laboral é um dos fatores ocupacionais que tem um efeito positivo na saúde mental dos trabalhadores, apesar dos mesmos poderem percecionar stress ocupacional. Ao utilizarem este conhecimento, as organizações poderão adotar novas medidas para que, mesmo não sendo possível eliminar o stress ocupacional percecionado, os trabalhadores se sintam satisfeitos em termos laborais, o que terá um impacto positivo na saúde mental dos trabalhadores e, consequentemente, para o equilíbrio das organizações.

## Referências

- Ahsan, N., Abdullah, Z., Fie, D. Y., & Alam, S. S. (2009). A Study of Job Stress on Job Satisfaction among University Staff in Malaysia: Empirical Study. *European Journal of Social Sciences*, 8(1), 121-131.
- Allan, B. A.; Dexter, C.; Kinsey, R.; & Parker, S. (2018). Meaningful work and mental health: job satisfaction as a moderator. *Journal of Mental Health*, 27(1), 38-44.
- Almeida, H., Brito-Costa, S., Alberty, A., Gomes, A., Lima, P., & Castro, F. V. (2016). Modelos de Stress Ocupacional: Sistematização, Análise e Descrição. *International Journal of Developmental and Educational Psychology*, 2(1), 435-454. <https://doi.org/10.17060/ijodaep.2016.n1.v2.309>
- An, M.; Heo, S.; Hwang, Y. Y.; Kim, J.; & Lee, Y. (2022) Factors Affecting Turnover Intention among New Graduate Nurses: Focusing on Job Stress and Sleep Disturbance. *Healthcare*, 10(1122). <https://doi.org/10.3390/healthcare10061122>
- Baron, R., & Kenny, D. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Bender, A. & Farvolden, P. (2008). Depression and the workplace: A progress report. *Current Psychiatry Reports*, 10, 73-79.
- Brandão, T. (2023). A correlação entre ansiedade e desempenho nas organizações [Dissertação de mestrado, Centro Universitário de Brasília]. Repositório UniCEUB.
- Bryman, A. & Cramer, D. (2003). *Quantitative data analysis with minitab: a guide for social scientists*. Routledge.
- Byron, C. (2005). A meta-analytic review of work-family conflict and its antecedents. *Journal of Vocational Behavior*, 67(2), 169-198.
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2008). Propriedades psicométricas do Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23). *Psico-USF*, 13(2), 203-210.
- Carmo, J. D. S., & Simionato, A. M. (2012). Reversão de ansiedade à matemática: alguns dados da literatura. *Psicologia em Estudo*, 17, 317-327.

- Castillo, A.; Recondo, R.; Asbarh, F. & Manfro, G. (2000). Transtornos de ansiedade. *Revista Brasileira Psiquiatria*, 22(2), 20-23.
- Cavalheiro, G., & Tolfo, S. (2011). Trabalho e depressão: um estudo com profissionais afastados do ambiente laboral. *Psico-USF*, 16(2), 241-249.
- Chagas, D. (2015). Riscos psicossociais no trabalho: causas e consequências. *International Journal of Development and Educational Psychological Psychology*, 2(1), 439-445.
- Cooper, C. (1983). Identifying Stressors at Work: Recent Research Developments. *Journal of Psychosomatic Research*, 27(5), 369-376.
- Daniel, C. (2019). Effects of job stress on employee's performance. *International Journal of Business, Management and Social Research*, 6(2), 375-382.
- Deady, M., Collins, D. A., Johnston, D. A., Glozier, N., Calvo, R. A., Christensen, H., & Harvey, S. B. (2022). The impact of depression, anxiety and comorbidity on occupational outcomes. *Occupational Medicine*, 72(1), 17-24. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqab142>
- Del Porto, J. A. (1999) Conceito e diagnóstico. *Revista Brasileira de Psiquiatria*, 21, 6-11.
- Djoemadi, F. R., Setiawan, M., Noermijati, N., & Irawanto, D. W. (2019). The Effect of Work Satisfaction on Employee Engagement. *Polish Journal of Management Studies*, 19(2), 101-111.
- Esteves, A.; & Gomes, A. R. (2013). Stress ocupacional e avaliação cognitiva: um estudo com forças de segurança. *Saúde e Sociedade*, 22(3), 701-713.
- Fan, L. B., Blumenthal, J. A., Watkins, L. L., & Sherwood, A. (2015). Work and home stress: associations with anxiety and depression symptoms. *Occupational Medicine*, 65(2), 110-116.
- Faragher, E. B.; Cass, M.; & Cooper, C. L. (2005). The relationship between job satisfaction and health: a meta-analysis. *Occupational and Environmental Medicine*, 62(2), 105-112. doi: 10.1136/oem.2002.006734

- Ferreira, J. A., Fernandes, R., Santos, E. R., & Peiró, J. M. (2010). Contributo para o estudo psicométrico da versão portuguesa do Cuestionario de Satisfaccion Laboral S20/23. *Psychologia*, 2(52), 7-34.
- Gherardi-Donato, E., Cardoso, L., Teixeira, C., Pereira, S., & Reisdorfer, E. (2015). Associação entre depressão e estresse laboral em profissionais de enfermagem de nível médio. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 23, 733-740.
- Gomes, R. A. (2010). *Questionário de Stress Ocupacional – Versão Geral (QSO-VG)*. Relatório técnico não publicado. Braga: Universidade do Minho.
- Hakim, L. & Hidayat, S. (2018). The Effect of Job Stress and Job Satisfaction on Organizational Commitment. *Indonesian Journal of Business and Economics*, 1(1), 110-119.
- Haslam, C., Atkinson, S., Brown, S. S., & Haslam, R. A. (2005). Anxiety and depression in the workplace: Effects on the individual and organisation (a focus group investigation). *Journal of Affective Disorders*, 88(2), 209-215.
- Huang, G. D., Feuerstein, M., & Sauter, S. L. (2002). Occupational Stress and Work-Related Upper Extremity Disorders: Concepts and Models. *American Journal of Industrial Medicine*, 41, 298-314.
- Hurrell, J. J. Jr, & McLaney, M. A. (1988). Exposure to job stress – a new psychometric instrument. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 14(1), 27-28.
- Inayat, W. & Khan, M. J. (2021) A Study of Job Satisfaction and Its Effect on the Performance of Employees Working in Private Sector Organizations, Peshawar. *Education Research International*, 1-9.
- Jalagat, R. (2017). Determinants of Job Stress and its relationships on Employee Job Performance. *American Journal of Management Science and Engineering*, 2(1), 1-10. doi: 10.11648/j.ajmse.20170201.11
- Karasek, R. A. (1979). Job Demands, Job Decision, Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24(2), 285-308.
- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy Work: Stress, Productivity, and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.

- Karino, C., & Laros, J. (2014). Anxiety in examination contexts: validity evidence of two scales. *Psico-USF, 19*, 23-36.
- Katona, C., Peveler, R., Dowrick, C., Wessely, S., Feinmann, C., Gask, L., Lloyd, H., Williams, A. C., & Wager, E. (2005). Pain symptoms in depression: definition and clinical significance. *Clinical medicine (London, England), 5*(4), 390-395.
- Kim, S., Shin, Y., Oh, K., Lim, W., Kim, E., Cho, S., & Jeon, S. (2020). The association of occupational stress and sleep duration with anxiety symptoms among healthy employees: A cohort study. *Stress and Health, 36*(5), 675-685.
- Kline, R. B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling* (3<sup>rd</sup> ed.). The Guilford Press.
- Koiliias, C., Tourna, E., & Koukourketsos, K. (2012). Job satisfaction of higher education graduates. *Operational Research, 12*, 421-437.
- Lee, K. H., Ho Chae, C., Ouk Kim, Y., Seok Son, J., Kim, J. H., Woo Kim, C., Ouk Park, H., Lee, J. H., & Saeng Jung, Y. (2015). Anxiety symptoms and occupational stress among young Korean female manufacturing workers. *Annals of occupational and environmental medicine, 27*, 1-9.
- Leka, S., Cox, T., & Zwetsloot, G. (2008). The European Framework for Psychosocial Risk Management (PRIMA-EF). In Leka, S. & Cox, T. (Eds), *The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF* (pp.1-16). Nottingham: Institute of Work, Health & Organizations.
- Lelis, J., Fernandes dos Santos, N., Munhoz, I., & Akkari, A. (2018). Estresse e Satisfação no Trabalho: Um estudo Entre Gestores da Área Comercial. *Revista Científica Hermes, 20*, 110-132.
- Lelis, K., Brito, R., Pinho, S., & Pinho, L. (2020). Sintomas de depressão, ansiedade e uso de medicamentos em universitários. *Revista Portuguesa de Enfermagem de Saúde Mental, (23)*, 9-14.
- Locke, E. (1969). What is Job Satisfaction? *Organizational, Behavior and Human Performance, 4*(4), 309-336.
- Magge, W. (2013). Anxiety, Demoralization, and the Gender Difference in Job satisfaction. *Sex Roles, 69*, 308-322.

- Magnavita, N. & Fileni, A. (2014). Association of work-related stress with depression and anxiety in radiologists. *Resources Management and Health Economy*, 119, 359-366.
- Marqueze, E. & Moreno, C. (2005). Satisfação no trabalho – uma breve revisão. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 30(112), 69-79.
- Melchior, M., Caspi, A., Milne, B. J., Danese, A., Poulton, R., & Moffit, T. E. (2007). Work stress precipitates depression and anxiety in young, working women and men. *Psychological Medicine*, 37(8), 1119-1129.
- Meliá, J. L., & Peiró, J. M. (1989). La medida de la satisfaccion laboral en contextos organizacionales: el cuestionario de satisfaccion S20/23. *Psicologemas*, 5, 59-74.
- Mishra, P. K. (2013). Job Satisfaction. *Journal of Humanities and Social Science*, 14(5), 45-54.
- Moniarou-Papaconstantinou, V., & Triantafyllou, K. (2015). Job Satisfaction and work values: Investigating sources of job satisfaction with respect to information professionals. *Library & Information Science Research*, 37(2), 164-170.
- 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 & Doenças*, 5(2), 229-239.
- Peiró, J. & Rodríguez, I. (2008). Work Stress, Leadership and Organizational Health. *Papeles del Psicólogo*, 29(1), 68-82.
- Perrotta, G. (2019). Anxiety Disorders: Definitions, Contexts, Neural Correlates and Strategic Therapy. *Jacobs Journal of Neurology and Neuroscience*, 6(1), 1-15.
- Pimentel, M. M., & Rafael, S. I. (2014). Satisfação no trabalho: O caso do município X. *Psicologia. PT: O Portal dos Psicólogos*, 1-21.
- Pinto, J. C., Martins, P., Pinheiro, T. B. & Oliveira, A. C. (2015). Ansiedade, depressão e stress: um estudo com jovens adultos e adultos portugueses. *Psicologia, Saúde & Doenças*, 16(2), 148-163.

- Qiu, D.; Li, R.; He, J.; Ouyang, F.; Luo, D. & Xiao, S. (2021). Job dissatisfaction mediated the associations between work stress and mental health problems. *Frontiers in Psychiatry, 12*(711263). doi: 10.3389/fpsy.2021.711263
- Raziq, A. & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia Economics and Finance, 23*, 717-725.
- Rego, A. (2001). Percepções de Justiça – Estudos de Dimensionalização com Professores no Ensino Superior. *Psicologia: Teoria e Pesquisa, 17*(2), 119-131.
- Rizwan, M., Waseem, A., & Bukhari, A. S. (2014). Antecedents of Job Stress and its impact on Job Performance and Job Satisfaction. *International Journal of Learning & Development, 4*(2), 187-203.
- Robbins, S. P., & Sanghi, S. (2006). *Organizational Behavior*. (11ed.), Delhi: Dorling Kindersley (India).
- Saari, L. M., & Judge, T. A. (2004). Employee attitudes and job satisfaction. *Human Research Management, 43*(4), 395-407.
- Sadock, B. J., Sadock, V. A., & Ruiz, P. (2017, 11ª edição). Transtornos do humor. In B. J. Sadock, V. A. Sadock & P. Ruiz (Eds.), *Compêndio de Psiquiatria: Ciência do Comportamento Psiquiatria Clínica*. (Cap. 8, pp. 347-380). Porto Alegre: Artmed.
- Sarason, I. G. (1978). The test anxiety scale: concept and research. In C. D. Spielberger & I. G. Sarason (Orgs.). *Stress and Anxiety* (Vol.5, pp. 193- 216). Washington, DC: Hemisphere Publishing Corporation.
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology, 1*(1), 27-41.
- Siegrist J. (1998). Adverse health effects of effort-reward imbalance at work: Theory, empirical support, and implications for prevention. In C. L. Cooper (Eds.), *Theories of Organizational Stress*. (Cap. 9, pp. 190-204). Oxford: Oxford University Press.
- Silva, G., Perin de Souza, M., Júnior, E., Canêo, L., & Lunardelli, M. (2009). Considerações sobre o transtorno depressivo no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, 34*(119), 79-87.

- Silva, K. & Angelo, M. (2022). O papel da resiliência na relação entre o estresse e a satisfação no trabalho. *Revista Eletrônica de Ciência Administrativa*, 21(2), 373-398.
- Soegoto, E. S.; & Narimawati, U. (2017). The Contribution of Stress Management and Good Employee Performance Towards the Success of a Company. *The Open Psychology Journal*, 10, 154-160. DOI: 10.2174/1874350101710010154
- Vieira, G., Ribeiro, K., Velasco, A., Pereira, E., Cortez, E., & Passos, J. (2018). Satisfação laboral e a repercussão na qualidade de vida profissional de enfermagem. *ABCS Health Sciences*, 43(3), 186-192.
- Webster, J. R., Beeher, T. A., & Christiansen, N. D. (2010). Toward a better understanding of the effects of hindrance and challenge stressors on work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 68-77.
- Yip, J. A., Levine, E. E., Brooks, A. W., & Schweitzer, M. E. (2020). Worry at work: How organizational culture promotes anxiety. *Research in Organizational Behavior*, 40, 100124. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2020.100124>

## ANEXOS

### Anexo A – Revisão de Literatura

#### **Stress ocupacional**

##### *Conceito Stress Ocupacional*

O stress é um conceito muito utilizado, quer a nível científico, como pelo público em geral, que tem vindo a ser estudado para a sua conceptualização, avaliação e intervenção (Almeida et al., 2016). Este conceito é comumente descrito como uma experiência subjetiva consequente da perceção de tarefas excessivas, em que o indivíduo sente que tem pouco controlo (Peiró & Rodríguez, 2008) ou sente que o resultado é incerto/importante (Robbins & Sanghi, 2006). O stress ocupacional também pode estar associado à incompatibilidade entre o trabalhador e o ambiente laboral, ou seja, em que o indivíduo considera que não tem competência e recursos para poder dar resposta às exigências laborais (Almeida et. al, 2016).

##### *Causas do stress Ocupacional*

Definido o conceito de stress ocupacional, levanta-se a questão de quais os fatores que poderão estar na origem do desequilíbrio sentido pelo trabalhador (Chagas, 2015; Daniel, 2019). Não se chegou a um consenso acerca da razão do stress ocupacional, uma vez que a forma como a situação é experienciada, interpretada e respondida depende das características pessoais do indivíduo (Almeida et al., 2016). Uma das explicações para o stress ocupacional são os fatores intrínsecos ao trabalho, como: 1) sobrecarga e horário trabalho, 2) papel do trabalhador na empresa, 3) progressão de carreira, 4) relacionamentos estabelecidos com os colegas, 5) estrutura e clima da organização, e 6) relação família-trabalho e vice-versa (Cooper, 1983; Leka et al., 2008; Esteves & Gomes, 2013).

Tal como é importante compreender os fatores de stress ocupacional, também é importante compreender os modelos que relacionam esses fatores com a saúde no trabalho (Huang et al., 2002). Um dos modelos que relaciona o stress ocupacional com a saúde dos trabalhadores, é o modelo de controlo/exigência (Karasek & Theorell, 1990).

Segundo este modelo, o nível de stress ocupacional depende da interação entre os níveis de exigência física e psicológica e o nível de controlo do trabalhador (Huang et al., 2002; Almeida et al., 2016). Assim, dependendo desta interação, podemos verificar quatro tipos de situações (Huang et al., 2002). No caso da situação passiva, o trabalhador tem a perceção de baixos níveis de exigência com baixos níveis de controlo (Huang et al., 2002; Almeida et al., 2016). Neste caso, não existem alterações do ponto de vista psicológico, apesar de o trabalhador poder percecionar a perda de certas competências (Huang et al., 2002). Outra situação é denominada de situação ativa, caracterizada por níveis elevados, quer de exigência, como de controlo, o que leva a que o trabalhador desenvolva novos padrões de coping e que cresça do ponto de vista psicológico (Huang et al., 2002). A terceira situação é a de baixa tensão, em que o trabalhador perceciona níveis de exigências baixas e, pelo contrário, níveis de controlo elevados, enquanto, na situação de alta tensão, o indivíduo perceciona níveis de exigência altos comparados com níveis de controlo baixos (Huang et al., 2002). A situação de alta tensão é a associada ao desenvolvimento de sintomas psicológicos e, até mesmo, a doença física (Huang et al., 2002). Outro modelo que pretende explicar a relação entre stress ocupacional e a saúde dos trabalhadores, é o modelo de desequilíbrio esforço-recompensa no trabalho de Siegrist (1996). De acordo com este modelo, é esperado que existam alterações, quer psicológicas, quer fisiológicas, quando o indivíduo perceciona que os custos para realizar determinada tarefa são superiores aos ganhos, ou seja, quando existe um desequilíbrio entre o esforço e a sua recompensa (Huang et al., 2002). Neste modelo, são consideradas duas fontes principais de custos/esforços, nomeadamente: 1) a extrínseca, que diz respeito às exigências e obrigações para a realização da tarefa; 2) intrínseca, que está relacionada com a motivação do trabalhador para a realização da tarefa (Siegrist, 1998). Além destes dois modelos, foi proposto um outro modelo, com o intuito de compreender as diferenças existentes entre indivíduos expostos aos mesmos fatores de stress no trabalho (Hurrell & McLaney, 1988). Ao contrário dos modelos descritos anteriormente, este modelo apresenta várias fontes de stress no trabalho, sendo estas: o ambiente físico, a carga de trabalho, o conflito de papéis, o controlo de trabalho percecionado, a ambiguidade de papéis, o trabalho por turnos, a responsabilidade, a subutilização de capacidades e as exigências cognitivas (Huang et al., 2002). Segundo este modelo, é esperado que o indivíduo exposto aos fatores de stress no trabalho descritos sofra alterações do ponto de vista psicológico, fisiológico e, até mesmo, comportamental (Huang et al., 2002).

Assim, conhecendo os possíveis fatores que estão na origem do stress ocupacional, é importante que estes conhecimentos sejam utilizados com o intuito de reduzir, prevenir e gerir a exposição dos trabalhadores a determinados fatores de stress para, conseqüentemente, reduzir os seus níveis de stress ocupacional (Huang et al., 2002).

### *Consequências do Stress Ocupacional*

A perceção de stress ocupacional é comum em qualquer tipo de trabalho, uma vez que está associado a novos desafios que, por conseguinte, permitem o desenvolvimento de novas competências (Daniel, 2019). No entanto, a exposição permanente a fatores psicossociais adversos de trabalho poderá levar à diminuição do comprometimento e desempenho (Soegoto & Narimawati, 2017; Jalagat, 2017), ao aumento da intenção de rotatividade (An et al., 2022), à insatisfação laboral (Qiu et al., 2021), ou, até mesmo, a perturbações fisiológicas, emocionais e psicológicas (Chagas, 2015; Almeida et al., 2016; Daniel, 2019).

No que toca às organizações, o stress ocupacional também tem um impacto negativo sobre as mesmas (Webster et al., 2010). Devido a sintomas organizacionais (descontentamento dos trabalhadores, diminuição da produtividade, mau relacionamento entre colegas e clientes) (Almeida et al., 2016); ao aumento da insatisfação dos trabalhadores e das taxas de rotatividade (Webster et al., 2010), as empresas terão custos adicionais, uma vez que aumentará a incapacidade laboral, a curto e longo prazo; os custos devido a problemas de saúde; e incorrerá na perturbação do crescimento económico da organização (Almeida et al., 2016).

### **Ansiedade e depressão**

De acordo com o que foi dito anteriormente, o stress ocupacional pode estar na origem do desenvolvimento de problemas diversos, tanto para os trabalhadores, como para as organizações. Neste trabalho, iremos focar-nos nas perturbações psicológicas, mais concretamente, nos sintomas de ansiedade e depressão. Estes transtornos têm sido alvo de investigação, uma vez que têm impacto forte na vida individual e profissional do indivíduo, assim como na dos seus familiares (Lelis et al., 2020).

### *Conceito de ansiedade*

A ansiedade pode ser um sentimento experienciado sem que haja consequências negativas para o indivíduo (Castillo et al., 2000). Contudo, níveis de ansiedade excessivos podem passar a ser patológicos, caracterizados por reações exageradas e incongruentes em relação ao estímulo (Castillo et al., 2000), levando à adoção de comportamentos de proteção, como vigilância e evitação (Yip et al., 2020). A ansiedade pode ser definida como a resposta a situações em que o indivíduo não se sente à altura das exigências e considera as suas competências inadequadas, sendo caracterizada pela dúvida, pela auto-culpa e pelo sentimento de incapacidade de lidar com a tarefa (Sarason, 1978; Peiró & Rodriguez, 2008). Numa definição mais recente, a ansiedade é considerada um estado psicofísico, em que o indivíduo se sente apreensivo, confuso e sobressaltado em relação a uma situação em que se sente incapaz (Perrotta, 2019).

Existem cinco pensamentos que antecipam a resposta ansiosa, sendo estes: 1) considerar a situação desafiante e ameaçadora; 2) acreditar que não se tem competências suficientes para realizar o que é pedido; 3) considerar apenas as consequências de um mau desempenho; 4) ter pensamentos pejorativos, o que impede que se concentre na tarefa; 5) prever o fracasso e, conseqüentemente, a perda do respeito por parte dos outros (Sarason, 1978). A frequência e a magnitude com que a ansiedade é vivenciada difere de indivíduo para indivíduo, o que leva a diferentes comportamentos. Ou seja, a ansiedade tanto pode ter consequências funcionais, em que o indivíduo foca a sua atenção no que lhe causa ansiedade, fazendo com que o mesmo adote comportamentos construtivos; como pode ter consequências disfuncionais, quando o indivíduo foca a sua atenção em informação irrelevante, o que fará com que esgote a sua capacidade de auto-regulação (Yip et al., 2020).

### *Conceito de depressão*

Nos últimos anos, a depressão tem sido um dos problemas de saúde mental mais diagnosticado. A depressão é um transtorno caracterizado pelo desenvolvimento de sintomas psíquicos, fisiológicos e comportamentais (Del Porto, 1999; Katona et al., 2005). Do ponto de vista psíquico, evidencia-se tristeza excessiva, sentimento de culpa, baixa autoestima, podendo, em alguns casos, existir ideação suicida e pensamentos recorrentes acerca da morte (Sadock et al., 2017), perda do interesse nas atividades

habituais, perda de energia e diminuição da concentração e tomada de decisão (Del Porto, 1999). No caso dos sintomas fisiológicos, os indivíduos com depressão queixam-se de distúrbios do sono (insônia), distúrbios do apetite (perda ou aumento) e da diminuição do interesse sexual (Del Porto, 1999). Do ponto de vista comportamental, verifica-se o afastamento da família e amigos (Sadock et al., 2017), alterações psicomotoras (lentidão dos movimentos) (Pinto et al., 2015), crises de choro e comportamentos suicidas (Del Porto, 1999). Além destes sintomas, a depressão também aumenta a probabilidade de se desenvolverem transtornos comórbidos, como o alcoolismo, o transtorno de pânico, entre outros (Sadock et al., 2017). Os indivíduos com depressão, ao deixarem de ter interesse pelas atividades habituais, podem vir a diminuir a sua responsividade ao trabalho, a sua motivação, a rapidez com que realizam tarefas e tomam decisões (Silva et al., 2009), o que terá implicações a nível pessoal, profissional e organizacional (Sadock et al., 2017).

#### *Causas da ansiedade e depressão no ambiente de trabalho*

A associação entre stress ocupacional e ansiedade é amplamente descrita na literatura (e.g. Lee et al., 2015; Kim et al., 2020; An et al., 2023, etc); em diferentes culturas, como EUA (An et al., 2023); Coreia do Sul (Lee et al., 2015); ou Austrália (Deady et al., 2022); e diferentes contextos laborais, como advogados (An et al., 2023); no sector industrial (Lee et al., 2015); entre outros. Também a relação entre stress ocupacional e a depressão foi extensamente investigada (e.g. Silva et al., 2009; Magnavita & Fileni, 2014; Fan et al., 2015; etc); em diversas culturas, como Itália (Magnavita & Fileni, 2014), EUA (Fan et al., 2015), ou Nova Zelândia (Melchior et al., 2007); e em diversos contextos laborais, como Radiologistas (Magnavita & Fileni, 2014), técnicos de enfermagem (Gherardi-Donato et al., 2015), entre outros.

Através destes estudos, foi possível concluir que o stress ocupacional é um preditor do desenvolvimento de sintomas de ansiedade e depressão (Melchior et al., 2007). Ou seja, verificou-se que, na generalidade, os fatores de stress ocupacional contribuíam para o desenvolvimento de ansiedade (Kim et al., 2020) e depressão (Sadock et al., 2017). Podendo considerar fatores como as exigências do trabalho (Karasek, 1979), o clima da empresa (Kim et al., 2020), a insegurança no trabalho (Fan et al., 2015), a falta de recompensas (Kim et al., 2020) e, a falta de apoio por parte da chefia e colegas (Fan et al., 2015). Além disso, podemos considerar que a carga horária excessiva e o

pouco tempo para o desenvolvimento das tarefas (Melchior et al., 2007), os turnos à noite (Sadock et al., 2017), ou, até mesmo, tarefas excessivas com perceção de falta de controlo por parte do indivíduo (Magnavita & Fileni, 2014), predizem os sintomas de ansiedade e depressão em indivíduos previamente saudáveis (Melchior et al., 2007).

### *Consequências da ansiedade e depressão no ambiente de trabalho*

Tanto a ansiedade, como a depressão, dos trabalhadores trará consequências para os mesmos e, por conseguinte, para as organizações onde trabalham. No que toca à ansiedade, do ponto de vista do trabalhador, este tipo de resposta pode ter impacto quer a nível fisiológico, quer a nível cognitivo e comportamental (Carmo & Simionato, 2012). Em relação às alterações fisiológicas, é recorrente os indivíduos ansiosos queixarem-se da postura tensa, de dores de cabeça constantes, de distúrbios estomacais (Carmo & Simionato, 2012); de dores no peito, de palpitações, de distúrbios do sono (Lelis et al., 2020), entre outros. A nível cognitivo e comportamental, pessoas ansiosas deparam-se com sensações desagradáveis, relacionadas com a impossibilidade de fuga, a previsão de punição devido ao fracasso e à ausência de apoio por parte dos pares e familiares (Carmo & Simionato, 2012). No que toca à depressão, como foi referido na definição do seu conceito, os indivíduos com depressão sofrem alterações psíquicas (tristeza excessiva, sentimento de culpa, baixa autoestima; Sadock et al., 2017), fisiológicas (distúrbios do sono, distúrbios do apetite e diminuição do interesse sexual; Del Porto, 1999) e comportamentais (afastamento da família e amigos; Sadock et al., 2017; alterações psicomotoras; Pinto et al., 2015; crises de choro e comportamentos suicidas; Del Porto, 1999). Estas alterações provocam o aumento do cansaço e a diminuição da motivação (Brandão, 2023), o que está diretamente relacionado com a diminuição dos níveis de desempenho (Cavalheiro & Tolfo, 2011; Karino & Laros, 2014; Brandão, 2023) e da segurança no trabalho (Haslam et al., 2005). Também a produtividade dos trabalhadores poderá ser afetada por estes transtornos (Magnavita & Fileni, 2014) o que, por conseguinte, terá um impacto na taxa de rotatividade dos trabalhadores (Bender & Farvolden, 2008), no aumento dos custos de saúde por parte da empresa e na diminuição do crescimento económico da organização (Almeida et al., 2016). Por fim, chegou-se à conclusão de que estes transtornos mentais seriam a principal causa da perda de dias de trabalho (Sadock et al., 2017), do absentismos dos trabalhadores durante uns meses e, consequentemente, a possível perda do próprio emprego (Bender & Farvolden, 2008).

Assim, é importante dar atenção aos trabalhadores, ajudando-os a lidar e encontrando fatores que lhes permitam diminuir os seus níveis de stress, e encontrando fatores de forma a prevenir o desenvolvimento de transtornos de ansiedade e depressão nos mesmos, como resposta positiva, quer para os indivíduos, como para as próprias organizações (Melchior et al., 2007).

## **Satisfação Laboral**

### *Conceito de satisfação laboral*

A satisfação laboral é um conceito que também tem vindo a ser amplamente estudado, uma vez que é um aspecto fundamental para a perceção de qualidade de vida do indivíduo e para a sua saúde mental (Carlotto & Câmara, 2008). Este é um conceito subjetivo, pelo que não existe apenas uma definição para o mesmo, visto que varia entre indivíduos, em determinadas circunstâncias e ao longo do tempo (Carlotto & Câmara, 2008). De acordo com Locke (1969), a satisfação deriva da avaliação de uma situação realizada pelo sujeito de acordo com os seus padrões do que considera ser bom ou benéfico para si. O autor reforça que os julgamentos de valor são condicionados por dois fatores, nomeadamente: a realização percecionada, baseada na disparidade existente entre o que era desejado e o que foi obtido; e a importância que um determinado acontecimento tem na hierarquia de objetivos do indivíduo (Locke, 1970). A satisfação laboral também pode estar relacionada com a perceção de justiça e respeito a que o indivíduo se considera submetido no ambiente de trabalho (Rego, 2001). Numa definição mais recente, a satisfação laboral diz respeito à forma, favorável ou desfavorável, como cada indivíduo percebe o seu trabalho (Mishra, 2013). Por outro lado, Magge (2013) considera que a satisfação laboral depende dos julgamentos que cada indivíduo faz relativamente ao seu trabalho, de acordo com o que querem, o que precisam e o que esperam do mesmo.

Além disso, existem outros três fatores que têm impacto na satisfação laboral, sendo estes: 1) os fatores do próprio trabalho; 2) as características individuais; 3) os relacionamentos externos ao trabalho (Mishra, 2013). No que toca às características individuais, podemos considerar o género (geralmente, as mulheres estão mais satisfeitas no trabalho, em comparação com os homens); a idade (os resultados não são consistentes; em certos grupos, a satisfação no trabalho é maior conforme a idade é superior, enquanto que noutros é menor); a educação (funcionários com níveis de escolaridade superiores,

geralmente, revelam-se mais satisfeitos); e o tempo na empresa (a satisfação no trabalho tende a ser superior nos primeiros dias de trabalho, notando-se uma diminuição posteriormente; Mishra, 2013). Relativamente aos fatores específicos do trabalho, podem contribuir para a satisfação no trabalho, o tipo de trabalho realizado (os funcionários que realizam trabalhos rotineiros tendem a sentir-se menos satisfeitos no trabalho); as competências necessárias (os funcionários que consideram ter as competências necessárias para a realização do trabalho revelam-se mais satisfeitos no trabalho); o estatuto no trabalho (funcionários que têm menos estatuto social e prestígio encontram-se menos satisfeitos; Mishra, 2013). Por fim, no que diz respeito aos fatores controlados pela empresa, podemos considerar o salário (salários mais elevados estão associados a maiores níveis de satisfação); as condições de trabalho (melhores condições de trabalho estão associadas a funcionários mais satisfeitos); a segurança (funcionários seguros em relação ao seu trabalho revelam-se mais satisfeitos); e progressão de carreira (a satisfação no trabalho é superior quando consideram possível a progressão de carreira) (Mishra, 2013).

#### *Causas de alterações na satisfação laboral*

Como foi dito anteriormente, a satisfação laboral depende de fatores, quer pessoais, quer do contexto de trabalho. No entanto, é importante perceber os principais influenciadores da satisfação laboral, uma vez que níveis mais baixos de satisfação laboral provocam alterações quer pessoais, quer profissionais, que afetarão o comportamento e, até mesmo, o bem-estar do trabalhador (Marqueze & Moreno, 2005). Estudos realizados com o intuito de avaliar os principais influenciadores da satisfação laboral (e.g. Raziq & Moreno, 2015; Vieira et al., 2018), verificaram que funcionários de diferentes contextos laborais (e.g. enfermagem; Vieira et al., 2018; banca, contexto académico (universidade) e telecomunicações; Raziq & Maulabakhsh, 2015) consideravam dois fatores como principais condicionadores da sua satisfação, nomeadamente: o ambiente de físico (Raziq & Maulabakhsh, 2015; Vieira et al., 2018) e o ambiente psicossocial (Vieira et al., 2018) do trabalho. Como ambiente de trabalho, entende-se: a carga horária, as condições de trabalho, a segurança no trabalho, e os materiais e profissionais necessários para a realização das tarefas (Raziq & Maulabakhsh, 2015; Vieira et al., 2018). O ambiente psicossocial diz respeito ao relacionamento com a chefia e colegas, à supervisão e prestação da chefia, às equipas de trabalho, à remuneração, e aos benefícios e

recompensas (Vieira et al., 2018). Para os trabalhadores também é relevante o tempo para a família, amigos e tarefas fora do trabalho (Vieira et al., 2018).

Os fatores anteriormente descritos também influenciam os níveis de stress ocupacional, pelo que foram realizados diversos estudos (e.g. Ahsan et al., 2009; Rizwan et al., 2014; Lelis et al., 2018; Silva & Angelo, 2022) para verificar se existiria uma relação significativa entre o stress ocupacional e a satisfação laboral. Tanto se estudou o impacto que o stress ocupacional poderia ter sob a satisfação laboral (e.g. Rizwan et al., 2014), como o impacto que a satisfação laboral poderia ter sob o stress ocupacional (e.g. Lelis et al., 2018). Foi possível concluir que existe uma relação significativa e negativa nas duas direções, ou seja, espera-se que indivíduos que apresentam níveis de stress ocupacional mais elevados, tenham níveis de satisfação laboral mais baixos (Rizwan et al., 2014) ou, espera-se que indivíduos com níveis mais baixos de satisfação laboral, apresentem níveis mais altos de stress ocupacional (Lelis et al., 2018).

Concluindo, não é clara a definição de uma situação concreta que provocará a diminuição dos níveis de satisfação laboral, uma vez que varia de acordo com o que cada indivíduo quer, precisa e espera do seu trabalho (Magge, 2013). A satisfação laboral é definida por uma vertente afetiva e uma vertente cognitiva, o que lhe dá uma componente subjetiva, visto que numa determinada situação, o indivíduo pode, num momento, sentir-se satisfeito, e noutra, insatisfeito, ou, até mesmo, nessa mesma situação, diferentes indivíduos, podem sentir-se satisfeitos ou insatisfeitos (Pimentel & Rafael, 2014).

### *Consequências da satisfação laboral*

Apresentado o conceito de satisfação laboral e as suas possíveis causas, importa perceber quais as suas consequências, visto que o trabalho representa uma parte significativa da vida de cada indivíduo (Saari & Judge, 2004). A satisfação laboral tem sido amplamente investigada, devido ao potencial impacto sobre o comportamento (e.g. Saari & Judge, 2004; Koilias et al., 2012; Moniarou-Papaconstantinou & Triantafyllou, 2015; Hakim & Hidayat, 2018; Djoemadi et al., 2019; Inayat & Khan, 2021) e sobre a saúde mental e qualidade de vida dos trabalhadores (e.g. Saari & Judge, 2004; Faragher et al., 2005). Estes estudos concluíram que existe um efeito significativo e positivo da satisfação laboral sobre o comportamento dos trabalhadores (Koilias et al., 2012; Moniarou-Papaconstantinou & Triantafyllou, 2015), nomeadamente: no aumento do

envolvimento na organização (Djoemadi et al., 2019); no desempenho dos trabalhadores (trabalhadores mais satisfeitos apresentaram melhor desempenho, relativamente aos menos satisfeitos; Saari & Judge, 2004; Inayat & Khan, 2021); na produtividade dos trabalhadores (Mishra, 2013); e no comprometimento organizacional (Hakim & Hidayat, 2018). No que toca à saúde mental dos trabalhadores também se confirmou que a satisfação laboral tem um impacto significativo e positivo sobre o desenvolvimento de perturbações na saúde mental dos trabalhadores, particularmente: o burnout, a ansiedade e a depressão (Saari & Judge, 2004; Faragher et al., 2005). Ou seja, verificou-se que os trabalhadores menos satisfeitos estavam mais propensos a perturbações da sua saúde mental (Faragher et al., 2005). Por fim, em relação à qualidade de vida, verificou-se que existia uma relação positiva e significativa entre a satisfação laboral e a qualidade de vida, isto é, os trabalhadores que consideravam estar mais satisfeitos com o seu trabalho tinham uma perceção mais positiva em relação à sua qualidade de vida (Vieira et al., 2018).

Assim, é possível concluir que mudanças a nível organizacional que possam aumentar os níveis de satisfação laboral dos trabalhadores serão um benefício, quer para o comportamento e a saúde mental dos trabalhadores, como para a eficiência e saúde organizacional (Faragher et al., 2005; Koilias et al., 2012).

### **Stress Ocupacional e Sintomas de Ansiedade e Depressão: Satisfação Laboral com efeito mediador**

Ao longo da descrição acerca do stress ocupacional e de todos os aspetos que lhe poderão estar associados, foi possível concluir que o stress ocupacional contribui, negativamente, para os comportamentos e saúde mental dos trabalhadores (Melchior et al., 2007), especificamente, para o desenvolvimento de sintomas de ansiedade (Kim et al., 2020) e depressão (Sadock et al., 2017). Por outro lado, foi possível concluir que a satisfação laboral, ao contrário do stress ocupacional, se relaciona positivamente com os comportamentos (Koilias et al., 2012; Moniarou-Papaconstantinou & Triantafyllou, 2015) e a saúde mental dos trabalhadores (Saari & Judge, 2004; Faragher et al., 2005).

Ao compreender-se o efeito que, não só o stress ocupacional poderia ter sobre o comportamento e a saúde mental dos trabalhadores e, por conseguinte, as alterações provocadas pelo surgimento de sintomas de ansiedade e depressão, algumas autores propuseram investigar a possibilidade de certas variáveis intervirem nestas alterações

(e.g. Allan et al., 2018; Qiu et al., 2021). Um estudo concluiu que não existira uma relação direta entre o trabalho significativo e os sintomas de ansiedade e stress. No entanto, quando se envolveu a satisfação laboral, verificou-se que esta tinha um papel moderador nestas relações, ou seja, os indivíduos que consideravam o seu trabalho significativo apresentavam melhores resultados a nível da saúde mental, quando apresentavam níveis mais elevados de satisfação laboral (Allan et al., 2018). Por outro lado, num outro estudo foi possível verificar que: 1) os sintomas de ansiedade e depressão foram associados ao stress ocupacional; 2) a relação entre o stress ocupacional e a insatisfação laboral foi positiva; 3) a relação entre o stress ocupacional e os problemas de saúde mental foi mediada pela insatisfação no trabalho (Qiu et al., 2021).

Assim, fica a dúvida do possível efeito mediador da satisfação laboral sobre a relação entre o stress ocupacional e os problemas de saúde mental, especificamente, a ansiedade e a depressão, uma vez que já se confirmou que os níveis de satisfação laboral se relacionam positivamente com os sintomas de ansiedade e depressão (Saari & Judge, 2004; Faragher et al., 2005). A descoberta deste efeito mediador poderá ter implicações quer para os trabalhadores, como para as organizações, uma vez que trabalhadores satisfeitos, conseguirão diminuir os sintomas de ansiedade e depressão, melhorando o seu comportamento e saúde mental e, conseqüentemente, aumentando a eficiência e saúde organizacional (Faragher et al., 2005; Koilias et al., 2012).

## **Anexo B – Consentimento Informado**

### **Stress Ocupacional e os Sintomas de Ansiedade e Depressão: o Efeito Mediador da Satisfação Laboral**

O presente questionário tem como objetivo estudar de que forma o stress e a satisfação laboral se relacionam com os sintomas de ansiedade e depressão.

É composto por questionários que visam avaliar: 1) o stress ocupacional; 2) a satisfação laboral; 3) os sintomas de ansiedade e depressão.

A sua participação será anónima e confidencial, destinando-se, única e exclusivamente, à realização do estudo cujos resultados visam caracterizar melhor a relação entre estes fatores.

A sua participação neste estudo é voluntária. O preenchimento dos questionários terá a duração aproximada de 15 minutos. Não há respostas certas ou erradas. Pedimos-lhe que responda com maior sinceridade e espontaneidade (tendo em conta que a primeira resposta é, normalmente, a mais representativa).

Caso pretenda obter mais informação sobre o estudo, não hesite em contactar: [25972@alunos.ispa.pt](mailto:25972@alunos.ispa.pt); [imares@ispa.pt](mailto:imares@ispa.pt); [amoreira@ispa.pt](mailto:amoreira@ispa.pt).

Agradecemos a sua colaboração! A sua participação é essencial para o êxito deste trabalho.

Consente participar neste estudo

Sim

Não

## **Anexo C – Questionário Sociodemográfico**

### **Sexo**

Masculino

Feminino

Outro

Prefiro não responder

**Idade:** \_\_\_\_\_

**Habilitações literárias**

Igual ou inferior ao 12º ano

Licenciatura

Mestrado ou Superior

**Estado Civil**

Solteiro(a)

Casado(a)

Divorciado(a)

Separado(a)

Viúvo(a)

Prefiro não responder

**Setor de atividade**

Pública

Privada

Público-privada

**Antiguidade na organização:** \_\_\_\_\_

**Antiguidade na função:** \_\_\_\_\_

**Regime de trabalho**

Presencial

Remoto

Híbrido

**Carga Horária**

Formal

Informal

**Turnos**

Sim

Não

**Remuneração Mensal Líquida**

500 a 999€

1000€ a 1499€

1500€ a 1999€

2000€ a 2499€

2500€ a 2999€

3000€ a 3499€

3500€ a 3999€

acima de 4000€

## Anexo D – Questionário de Stress Ocupacional (QSO-VG)

Para cada uma das situações apresentadas a seguir, indique o **nível de stress que sente na sua atividade profissional**.

	Nenhum Stress	Pouco Stress	Moderado Stress	Bastante Stress	Elevado Stress
Em termos gerais, a minha vida provoca-me...	0	1	2	3	4
1. A falta de possibilidades de desenvolvimento e promoção na carreira.	0	1	2	3	4
2. As atitudes negativas relativamente ao nosso trabalho por parte das pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.).	0	1	2	3	4
3. Falta de tempo para manter uma boa relação com as pessoas mais próximas (ex: cônjuge, filhos, amigos, etc.)	0	1	2	3	4
4. Conflitos e problemas com colegas de trabalho.	0	1	2	3	4
5. Trabalhar muitas horas seguidas.	0	1	2	3	4
6. Viver com os recursos financeiros/salário de que disponho.	0	1	2	3	4
7. Falta de condições de trabalho.	0	1	2	3	4
8. Incompreensão face ao nosso trabalho por parte das pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.).	0	1	2	3	4
9. Falta de materiais e equipamentos para realizar o meu trabalho.	0	1	2	3	4
10. O excesso de trabalho e/ou tarefas de carácter burocrático.	0	1	2	3	4
11. Ter de realizar muitas horas seguidas de trabalho.	0	1	2	3	4
13. Cumprir com aquilo que é esperado pelas pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.).	0	1	2	3	4
14. Falta de tempo para dar apoio e conviver com a família/amigos.	0	1	2	3	4
15. Falta de perspectivas de progressão na carreira.	0	1	2	3	4
16. A sobrecarga ou excesso de trabalho.	0	1	2	3	4
17. Os conflitos interpessoais com outros colegas de trabalho.	0	1	2	3	4
18. Falta de meios e condições de trabalho.	0	1	2	3	4
19. Salário inadequado/insuficiente.	0	1	2	3	4
20. A falta de apoio e ajuda por parte dos meus superiores.	0	1	2	3	4
21. Nível de exigência das pessoas a quem presto os meus serviços (ex: clientes, cidadãos, etc.).	0	1	2	3	4
22. Comportamentos incorretos e/ou inadequados de colegas de trabalho.	0	1	2	3	4
23. Falta de tempo para estar com família/amigos.	0	1	2	3	4
24. O favoritismo e/ou discriminação "encoberto" no meu local de trabalho por parte dos meus superiores.	0	1	2	3	4

## Anexo E – Questionário de Satisfação no Trabalho (S20/23)

As seguintes afirmações procuram aspetos relacionados com a satisfação face ao trabalho.

Indique o **seu grau de satisfação/insatisfação**, seleccionando uma das afirmações apresentadas.

	Extremamente Insatisfeito	Insatisfeito	Parcialmente Insatisfeito	Nem Satisfeito, Nem Insatisfeito	Parcialmente Satisfeito	Satisfeito	Extremamente Satisfeito
1. A satisfação que o trabalho lhe produz.	1	2	3	4	5	6	7
2. As oportunidades que o seu trabalho oferece para fazer as coisas nas quais se destaca.	1	2	3	4	5	6	7
3. As oportunidades que o seu trabalho oferece para fazer coisas de que gosta.	1	2	3	4	5	6	7
4. O salário que recebe.	1	2	3	4	5	6	7
5. Os objetivos e metas de desempenho que deve alcançar.	1	2	3	4	5	6	7
6. A limpeza, higiene e salubridade do seu local de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
7. O aspecto físico e espaço que dispõe no seu local de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
8. A iluminação do seu local de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
9. A ventilação do seu local de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
10. A temperatura do seu local de trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
11. As oportunidades de formação que a Instituição lhe proporciona.	1	2	3	4	5	6	7
12. As oportunidades de promoção/carreira que a instituição lhe proporciona.	1	2	3	4	5	6	7
13. As relações pessoais com os seus superiores/coordenadores.	1	2	3	4	5	6	7
14. A supervisão que exercem sobre si.	1	2	3	4	5	6	7
15. A proximidade e frequência com que é supervisionado(a).	1	2	3	4	5	6	7
16. A forma como os seus supervisores/coordenadores avaliam as suas tarefas.	1	2	3	4	5	6	7
17. A igualdade e justiça de tratamento que recebe na instituição.	1	2	3	4	5	6	7
18. O apoio que recebe dos seus superiores/coordenadores.	1	2	3	4	5	6	7
19. A capacidade para decidir de forma autónoma aspetos relativos ao seu trabalho.	1	2	3	4	5	6	7
20. A sua participação nas decisões do seu departamento ou secção.	1	2	3	4	5	6	7
21. A sua participação nas decisões de grupo relativas à Instituição.	1	2	3	4	5	6	7
22. O grau em que a Instituição cumpre os acordos, as disposições e leis laborais.	1	2	3	4	5	6	7
23. A forma como se efectua a negociação sobre os aspetos laborais na Instituição.	1	2	3	4	5	6	7

## Anexo F – Escala de Ansiedade, Depressão e Stress (EADS-21)

Leia cada uma das afirmações abaixo e selecione a opção que melhor se aplicou a si durante a semana passada.

	Não se aplicou nada a mim	Aplicou-se a mim algumas vezes	Aplicou-se a mim muitas vezes	Aplicou-se a mim a maior parte das vezes
1. Tive dificuldades (para) 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 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 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 assutado sem ter tido uma boa razão para isso.	0	1	2	3
21. Senti que a vida não tinha sentido.	0	1	2	3