**Instruções gerais**

**Caro participante,**

**obrigado pelo seu apoio e disponibilidade ao responder este questionário.**

Como parte de uma parceria internacional, o departamento de psicologia social da Goethe University Frankfurt (Alemanha), juntos com acadêmicos de muitos países está conduzindo um estudo com questões relativas ao contexto do seu trabalho e de liderança organizacional.

Todas as questões devem ser respondidas de forma espontânea e intuitiva. Por favor seja honesto – trata-se das suas próprias experiências. Não há respostas certas ou erradas. Se tiver alguma dúvida, por favor não hesite em entrar em contato com: Joana Story, FGV EAESP/ [joana.story@fgv.br](mailto:joana.story@fgv.br)

Antes de começar, algumas informações relevantes ao uso dos dados:

**Voluntariedade:** A participação nesse estudo é voluntária. Você pode cancelar o seu consentimento sem qualquer problema, em qualquer momento e sem qualquer justificativa. É só descontinuar sua participação. Você também pode retrair seu consentimento para salvar os dados a qualquer momento. Utilize a caixa de comentário no final do questionário para indicar essa retração.

**Proteção dos dados e privacidade:** Devido a natureza dessa coleta de dados nenhuma relação pode ser feita entre as suas respostas e a sua identidade. A base de dados é completamente anônima. Você pode retrair o seu consentimento para o uso dos seus dados a qualquer momento. Contudo, já que guardamos e processamos os dados anonimamente, não podemos retroativamente determinar quais dados são seus. Portanto, não podemos deletar os seus dados depois da sua participação.

**Uso dos dados anônimos:** Os resultados e dados desse questionário serão usados para pesquisa científica. Esses serão usados de forma anônima o que significa que os dados não podem ser relacionados a qualquer pessoa. Em caso de publicação dessa pesquisa, os dados anônimos serão disponibilizados para outros pesquisadores em um repositório de dados na internet (através do Open Science Framework).

Ao clicar no botão “continuar” você está confirmado que concorda com as condições acima e que participa da pesquisa de forma voluntária.

Obrigada!

Continuar

Agora gostaríamos que pensasse sobre o seu líder e a sua equipe (por ex. o seu supervisor direto) .

Por favor, ao longo do questionário pense somente na mesma equipe e no mesmo supervisor.

**Identity Leadership Inventory**

Steffens, N. K., Haslam, S. A., Reicher, S. D., Platow, M. J., Fransen, K. Yang, J., Ryan, M. K., Jetten, J., Peters & K. Boen, F.(2014). Leadership as social identity management: Introducing the Identity Leadership Inventory (ILI) to assess and validate a four dimensional model. *The Leadership Quarterly*, 25, 1001-1024

O líder da minha equipe ...

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Discordo completamente** |  |  |  |  |  | **Concordo completamente** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ... personifica aquilo o que a equipe acredita. |  |  |  |  |  |  |  |
| … é um bom representante dos membros da equipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... é um elemento modelo da equipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... exemplifica o que significa ser membro da equipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... promove os interesses dos membros da equipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... atua como um defensor da equipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... defende a equipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... tem os interesses da equipe em mente quando age. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... faz com que as pessoas se sintam parte da mesma equipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... cria um senso de coesão dentro da equipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... desenvolve um entendimento acerca do que significa ser membro da equipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... modela as percepções dos membros sobre os valores e os ideais da equipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... planeja atividades que une a equipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... organiza eventos que ajuda a equipe a funcionar de forma mais eficaz. |  |  |  |  |  |  |  |
| ... cria estruturas que são úteis para os membros da equipe. |  |  |  |  |  |  |  |

**Leader-member-exchange (LMX)**

|  |  |
| --- | --- |
|  | Graen, G.B. & Uhl-Bien, M. (1995). Development of leader-member exchange (LMX) theory of leadership over 25 years: Applying a multi-level multi-domain perspective. *Leadership Quarterly*, *6*, 219– 247 |

Schyns, B. (2002). Überprüfung einer deutsprachigen Skala zum Leader-Member-Exchange-Ansatz. *Zeitschrift für Differentielle und Diagnostische Psychologie*, 23, 235-245

A parte seguinte do questionário avalia a sua **interação com o seu líder (superior direto)**. Por favor, marque a melhor resposta.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 |
| Você sabe como o seu líder te avalia; normalmente sabe se o seu líder está satisfeito com o que você faz? |   **Raramente** |  |  |  |  |  |   **Muito frequentemente** |
| Até que ponto o seu líder compreende os seus problemas e suas necessidades no trabalho? |  **Nem um pouco** |  |  |  |  |  |  **muito** |
| Até que ponto o seu líder reconhece o seu potencial? |  **De modo algum** |  |  |  |  |  |  **completamente** |
| Quais são as possibilidades do seu líder usar do seu poder para ajudar você a resolver seus problemas no trabalho? |  **Nenhuma** |  |  |  |  |  |  **muito elevada** |
| Quais são as possibilidades do seu líder o ‘socorrer’ a seu custo próprio? |  **Nenhuma** |  |  |  |  |  |  **muito elevada** |
| Eu confio suficiente no meu líder para defende-lo(a) e justificar uma decisão dele (a) no caso dele(a) não estar presente para faze-lo(a) |  **discordo fortemente** |  |  |  |  |  |  **concordo fortemente** |
| Como caracterizaria a sua relação de trabalho com o seu líder? |  **muito ineficaz** |  |  |  |  |  |  **muito eficaz** |

**OCB**Van Dick, R., Grojean, M.W., Christ, O., & Wieseke, J. (2006). Identity and the extra-mile:Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour. *British Journal of Management*, 17, 283-301

Por favo, na parte seguinte, faça uma auto avaliação acerca do seu trabalho. Assinale onde considerar apropriado.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Discordo completamente** |  |  |  |  |  | **Concordo completamente** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Eu sou sempre muito pontual. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu sempre sigo as regras meticulosamente. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu fico feliz orientando novos colegas. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu ajudo colegas que têm cargas de trabalho elevadas. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu informo os meus colegas e supervisores com a maior antecedência possível quando não sou capaz de ir trabalhar. |  |  |  |  |  |  |  |

**Work satisfaction**

Van Dick, R., Schnitger, C., Schwartzmann-Buchelt, C. & Wagner, U. (2001). Der Job Diagnostic Survey im Bildungsbereich: Eine Überprüfung der Gültigkeit des Job Characteristics Model bei Lehrerinnen und Lehrern, Hochschulangehörigen und Erzieherinnen mit berufsspezifischen Weiterentwicklungen des JDS. [The job diagnostic survey for educational sector occupations] *Zeitschrift für Arbeits- und Organisationspsychologie*, 45(2), 74-92.

A parte seguinte tem a ver com a sua **satisfação com o seu trabalho atual**. Por favor, assinale onde considerar apropriado.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Não se aplica** |  |  |  |  |  | **Aplica-se totalmente** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| De uma forma geral, estou muito satisfeito com este emprego. |  |  |  |  |  |  |  |
| Estou, de um modo geral, satisfeito com o tipo de trabalho que desempenho. |  |  |  |  |  |  |  |
| Estou satisfeito a segurança que tenho nesse trabalho. |  |  |  |  |  |  |  |
| Estou satisfeito com o meu salário e os benefícios adicionais que recebo. |  |  |  |  |  |  |  |
| Estou satisfeito com as pessoas com quem falo e trabalho no meu emprego. |  |  |  |  |  |  |  |
| Estou satisfeito com o grau de respeito e o tratamento justo que recebo do meu líder. |  |  |  |  |  |  |  |

**Identification and trust in the supervisor**

Van Dick, R., Grojean, M.W., Christ, O., & Wieseke, J. (2006). Identity and the extra-mile: Relationships between organizational identification and organizational citizenship behaviour.*British Journal of Management*, 17, 283-301

Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Moorman, R. H., Fetter, R. (1990). Transformational leader behaviors and their effects on followers‘ trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1(2), 107-142.

Por favor, assinale onde considerar apropriado.

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Discordo** |  |  |  |  |  | **Concordo completamente** | |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** | |
| Eu me identifico com a minha organização. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Eu me identifico com o meu líder. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Eu me identifico com a minha equipe. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Eu me considero parte da minha equipe. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Estou satisfeito por trabalhar com essa equipe. |  |  |  |  |  |  |  | |
| Eu sinto laços fortes com os meus colegas de equipe. |  |  |  |  |  |  |  | |
|  | **Nbão se aplica** |  |  |  |  |  | **Aplica-se totalmente** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Eu sinto bastante confiante que o meu líder tentará sempre me tratar de forma justa. |  |  |  |  |  |  |  |
| O meu supervisor nunca tentaria ganhar vantagem enganando seus funcionários. |  |  |  |  |  |  |  |
| Tenho completa fé na integridade do meu supervisor. |  |  |  |  |  |  |  |
| Sinto uma forte lealdade ao meu líder. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu apoiaria o meu líder em praticamente qualquer tipo de emergência. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu tenho um sentimento de lealdade dividido em relação ao meu líder. |  |  |  |  |  |  |  |

**Innovative work behaviour**

Janssen, O. (2000). Job demands, perceptions of effort-reward fairness and innovative work behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(3), 287–302.

Por favor indique o grau em que demonstra o seguinte comportamento no trabalho.

Com que frequência você...

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Nunca** |  |  |  |  |  | **Sempre** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| ...concebe novas ideias para problemas difíceis? |  |  |  |  |  |  |  |
| ...procura novos métodos/técnicas ou instrumentos de trabalho? |  |  |  |  |  |  |  |
| ...gera soluções originais para problemas? |  |  |  |  |  |  |  |
| ...mobiliza apoio para ideias inovadoras? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... consegue obter aprovação para ideias inovadoras? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... faz com que pessoas importantes na organização se empolguem por ideias inovadoras? |  |  |  |  |  |  |  |
| ...transforma ideias inovadoras em aplicações úteis? |  |  |  |  |  |  |  |
| ...introduz ideias inovadoras no ambiente de trabalho de forma sistêmica? |  |  |  |  |  |  |  |
| ... avalia a utilidade de ter deias inovadoras? |  |  |  |  |  |  |  |

**Burnout**

Maslach, C. & Jackson, S. E.(1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour,* 2, 99-113

Na seção seguinte, por favor avalie como o seu trabalho te afeta. Por favor indique o grau em que as afirmações seguintes podem ser aplicadas a você.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Nunca** | **Algumas vezes por ano** | **mensalmente** | **Algumas vezes por mês** | **Todas as semanas** | **Algumas vezes por semana** | **Todos os dias** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Eu me sinto emocionalmente esgotado por causa do meu trabalho. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu me sinto esgotado no final do dia de trabalho. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu me sinto fatigado quando me levanto de manhã e tenho que lidar com outro dia de trabalho. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu me sinto esgotado devido ao meu trabalho. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu me sinto frustrado por causa do meu trabalho. |  |  |  |  |  |  |  |
| Sinto que trabalho demais no meu emprego. |  |  |  |  |  |  |  |
| Sinto que estou mesmo no fim da linha, (não aguento mais). |  |  |  |  |  |  |  |
| Trabalhar com pessoas o dia todo é realmente uma pressão para mim. |  |  |  |  |  |  |  |
| Trabalhar diretamente com pessoas é muito estressante para mim. |  |  |  |  |  |  |  |

**ILI Scenarios**Source: Rudi & Rolf (building on ideas of Nik)

Na sessão seguinte, você deve responder a vários pequenos cenários no contexto de trabalho. Por favor pense sobre cada cenário da perspectiva da sua própria equipe e líder e responda as perguntas.

***Scenario 1 [Being one of us] – do NOT include this heading in Unipark***

Imagine que o seu líder de equipe gostaria de aumentar as práticas de trabalho móvel na sua equipe para dar mais flexibilidade a oportunidades ao trabalho em casa para reduzir o tempo no trânsito.

Qual a probabilidade que o seu líder agiria da maneira descrita nas afirmações abaixo? Por favor classifique as quarto alternativas.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Completamente Improvavel** |  |  |  |  |  | **Extremamente Provavel/Certamente** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Colaboraria com todos os membros do grupo para desenvolver uma nova maneira de trabalhar e comunicar com a equipe para apoiar o trabalho móvel além de servir de exemplo na implementação desse novo modelo. |  |  |  |  |  |  |  |
| Recrutaria um professional especializado em trabalho móvel e deixaria esse especialista desenvolver um novo modelo no ambiente de trabalho e comunicaria a estratégia para a equipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| Desenvolveria individualmente um novo modelo de trabalho e estratégia de comunicação para a equipe porque o líder entenderia isso como sua responsabilidade como líder da equipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| Perguntaria a cada membro da equipe individualmente as suas ideias sobre como adaptar o seu ambiente de trabalho e sua comunicação para apoiar novas formas de trabalho móvel. |  |  |  |  |  |  |  |

***Scenario 2 [Doing it for us]***

Imagine que a sua empresa está com problemas sérios devido a intensa competição e que a sua equipe tem que cortar custos e ficar mais produtiva

Qual a probabilidade que o seu líder agiria da maneira descrita nas afirmações abaixo? Por favor classifique as quarto alternativas.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Completamente improvavel** |  |  |  |  |  | **Extremamente Provavel/Certamente** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Pediria para cada membro da equipe individualmente propor maneiras de cortar custos e para eles lidarem com isso da maneira que acharem ideal. |  |  |  |  |  |  |  |
| Juntaria toda a equipe em uma tarde para discutir estratégias comuns para lidar com essa nova situação e depois reuniria com os gestores de topo e defenderia o orçamento proposto e membros da equipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| Pediria membros do departamento de recursos humanos para identificar membros da equipe que são menos produtivos e pediria ao departamento de RH para usar essa informação como base em um plano de redução de custos para a equipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| Dispensaria os membros da equipe que poderiam virar uma ameaça para o líder nessa situação difícil. |  |  |  |  |  |  |  |

***Scenario 3 [Crafting a sense of us]***

Imagine que a sua empresa esteja passando por uma pequena reestruturação. Como resultado, a sua equipe tem que integrar vários membros novos.

Qual a probabilidade que o seu líder agiria da maneira descrita nas afirmações abaixo? Por favor classifique as quarto alternativas.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Completamente Improvavel** |  |  |  |  |  | **Extremamente Provavel/Certaente** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Desenvolveria uma nova visão para a nova equipe sozinho e depois comunicaria essa visão para todos os membros em uma reunião aberta. |  |  |  |  |  |  |  |
| Organizaria um dia para reuniões com todos os membros da equipe e daria oportunidades para os membros expressarem suas visões sobra a mudança e desenvolveria um entendimento compartilhado da nova equipe. |  |  |  |  |  |  |  |
| Convidaria um membro do departamento de recursos humanos para conduzir uma sessão de desenvolvimento de equipe com a equipe toda para integrar os novos membros. |  |  |  |  |  |  |  |
| Falaria com membros da equipe antiga e nova individualmente para ter uma ideia de que cada membro precisaria para adaptar nessa situação e usaria essa discussão para desenvolver planos de mudança de trabalho de cada membro da equipe. |  |  |  |  |  |  |  |

***Scenario 4 [Making us matter]***

Imagine que a responsabilidade social (por ex. reduzir desperdício ou agir eticamente) tem recentemente vindo a ser um tópico importante para sua empresa. Para promover responsabilidade social na sua equipe, a sua empresa aumentou o orçamento do seu líder e agora ele (a) tem que decidir em quais projetos investir.

Qual a probabilidade que o seu líder agiria da maneira descrita nas afirmações abaixo? Por favor classifique as quarto alternativas.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Copletamente Improvável/** |  |  |  |  |  | **Extremamente Provavél//Certamente** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Autorizaria o departamento de RH a selecionar projetos populares em outros departamentos e depois alocaria pessoas para implementar esses projetos. |  |  |  |  |  |  |  |
| Descobriria quais práticas de responsabilidade social sua equipe gostaria de promover e depois trabalharia diretamente com a equipe para implementar essas práticas com colaboração de grupos externos (ex. Entidades de caridade) |  |  |  |  |  |  |  |
| Contrataria um empreendedor social que o líder conhece pessoalmente para dar uma palestra sobre responsabilidade social no seu departamento. |  |  |  |  |  |  |  |
| Perguntaria as pessoas no seu departamento individualmente o que eles gostariam de fazer e depois deixar que cada pessoa crie e implemente sua própria agenda de responsabilidade social. |  |  |  |  |  |  |  |

**Status differences**

**Diferença de status**Source: Rolf

Em muitas equipes, particularmente nas grandes, algumas pessoas tem um pouco mais de prestígio que outras (ex. Membros da equipe que trabalham juntos a mais tempo, ou tem mais experiência ou conhecimento). Esse prestígio pode significar que esses membros possam ter uma maior capacidade de influenciar a tomada de decisão da equipe ou eles possam ter alguns privilégios (ex. Um escritório maior).

Considerando a sua equipe, você sente que existem essas diferenças?

Por favor, assinale quando apropriado.

O Não, todos tem o mesmo prestígio.

O Existem algumas diferenças pequenas, mas elas não tem impacto no dia a dia

O Sim, existem algumas diferenças

O Sim, claramente tem uma hierarquia na qual alguns membros tem menos prestígio e outros tem muito

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Por favor, assinale onde apropriado | **Abaixo da média** |  |  | **Bem no meio** |  |  | **Accima da média** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Avaliando o seu prestígio dentro da sua equipe, você é considerado...  , |  |  |  |  |  |  |  |

Até que ponto você concorda com as seguintes afirmações

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| Selecione a mais apropriada | **Discordo Completamente** |  |  |  |  |  | **Concordo Completamente** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| Na minha equipe, todos podem se tornar um membro com alto prestígio se trabalhar duro e aumentar o seu conhecimento |  |  |  |  |  |  |  |
| Na minha equipe, diferenças de prestígio são legitimadas com base no conhecimento e da contribuição dos membros. |  |  |  |  |  |  |  |
| As diferenças de prestígio que existem no nosso grupo são estáveis e não vão mudar. |  |  |  |  |  |  |  |

**Elaboration of task-relevant information**Kearney, E., & Gebert, D. (2009). Managing diversity and enhancing team outcomes: the promise of transformational leadership. *Journal of Applied Psychology*, *94*(1), 77-89.

A troca e produção relevante de informação sobre a tarefa é bastante importante para muitas funções desenvolvidas por grupos de trabalho. Por favor avalie a sua equipe com base na troca e produção relevante de informação sobre o trabalho.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Discordo Completamente** |  |  |  |  |  | **Concordo Completamente** |
| Os membros da minha equipe | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| … se complementam e dividem seu conhecimento abertamente |  |  |  |  |  |  |  |
| ….cuidadosamente consideram todas as perspectivas para chegar a soluções ideais |  |  |  |  |  |  |  |
| … cuidadosamente consideram informações únicas dadas por cada membro |  |  |  |  |  |  |  |
| …. Gera ideias e soluções que são muito melhores que aquelas que desenvolveriam individualmente |  |  |  |  |  |  |  |

**Political leadership and civic citizenship behavior**

**Liderança Política e comportamento cívico de cidadania**Rolf et al.

Finalmente, nós gostaríamos que você pensasse no maior líder politico do seu país (ex. o Presidente/ Primeiro Ministro) e responda a algumas afirmações sobre ele(a) e seu comportamento.

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
|  | **Discordo Completamente** |  |  |  |  |  | **Concordo completamente** |
|  | **1** | **2** | **3** | **4** | **5** | **6** | **7** |
| O líder do meu país é um exemplo modelo do nosso país. |  |  |  |  |  |  |  |
| O líder do meu país age como defensor do nosso país. |  |  |  |  |  |  |  |
| O líder do nosso país cria um senso de coesão dentro do país. |  |  |  |  |  |  |  |
| O líder do nosso país cria estruturas que são úteis para o nosso país. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu ajudo outras pessoas que vivem no meu país. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu ajudo outras pessoas no meu país que estão passando por dificuldades. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu tento dar apoio a outras pessoas que precisam de ajuda ou se sentem isoladas no meu país. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu ajo para proteger o meu país e seus potenciais problemas. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu adoto os valores e a cultura do meu país. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu participo em tradições culturais no meu país. |  |  |  |  |  |  |  |
| Eu confio em outras pessoas no meu país. |  |  |  |  |  |  |  |

Quantos membros tem na sua equipe?\_\_\_\_\_\_\_\_

Em que indústria trabalha?\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Quantos funcionários trabalham para a sua empresa (aproximadamente)? \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Você tem uma posição de liderança? (responsabilidade por pelo menos 3 pessoas)

Sim

Se sim: Quantos funcionários estão sob a sua responsabilidade de liderança direta?

Não

Qual a sua idade?

18-25

25-35

35-45

45-55

Mais do que 55

Qual é o seu gênero?

Feminino Masculino Outro

Qual é o gênero do seu supervisor direto?

Feminino Masculino

Que tipo de contrato de trabalho tem?

Tempo integral

Tempo parcial

Tempo parcial e temporário

Outro

Quantos anos tem de experiência de trabalho?

Menos de 1 ano

1-3 anos

4-10 anos

10-20 anos

mais de 20 anos

Quantos anos trabalha na sua empresa atual?

Menos de 1 ano

1-3 anos

4-10 anos

10-20 anos

mais de 20 anos

Se tivesse eleições nacionais na próxima semana qual a probabilidade que você votaria no líder político atual (ou seu partido)?

Muito provável Muito improvável

Como você avaliaria suas atitudes pessoais em debates políticos?

Muito conservador/Direita Muito liberal/Esquerda

**Devido à pandemia do Coronavírus as condições de trabalho mudaram rapidamente para muitas pessoas. As suas respostas nessas últimas perguntas devem levar em consideração esse contexto.**

Como você está atualmente colaborando com o seu líder?

- Eu continuo colaborando com o meu líder da mesma forma como antes no meu local de trabalho

- Nesse momento, eu estou trabalhando em casa

- Nesse momento, eu não consigo trabalhar da mesma forma como antes

Quantas vezes por semana você está utilizando as ferramentas abaixo para comunicar e colaborar com o seu líder?

Nunca

Uma vez por semana

Várias vezes por semana

Uma vez por dia

Várias vezes por dia

- Conversa pessoal (presencial)

- Videoconference (ex. Skype, Zoom)

-Conversa pessoal por telefone

- Conversa por telefone (reunião de grupo)

- Mensagem instantânea (ex. chats, Whatsapp)

- Mensagem de voz (ex. secretária eletrônica, Whatsapp)

- Mídia social (ex. intranet, Yammer), wiki, plataformas online, blogs

- Cartas, fax, documentos impressos, mensagem escrita a mãos

Nesse momento, qual porcentagem de comunicação total que você tem com o seu líder que é presencial?

0%---100%

Quais são as três consequências mais importantes para o seu trabalho devido a pandemia do Coronavírus?

**Muito obrigada pela sua participação!**