

CAMILA BOUNASSAR

**EVIDÊNCIA DE VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO
COPSOQ III VERSÃO PADRÃO PARA
TRABALHADORES DE EMPRESAS BRASILEIRAS
PARA AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS**

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

EPCV – Escola de Psicologia e Ciências da Vida

Lisboa

2024

CAMILA BOUNASSAR

**EVIDÊNCIA DE VALIDAÇÃO DO INSTRUMENTO
COPSOQ III VERSÃO PADRÃO PARA
TRABALHADORES DE EMPRESAS BRASILEIRAS
PARA AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS**

VERSÃO FINAL

Dissertação defendida em provas públicas, na Universidade Lusófona, Centro Universitário de Lisboa no dia 9 de maio de 2024 perante o júri nomeado pelo Despacho de Nomeação nº572, de 2024, com a seguinte composição:

Presidente: Prof^o. Doutor Rui Gaspar

Arguente: Prof^a. Doutora Ana Loureiro

Orientadora: Prof^a. Doutora Sílvia Luís

Co-orientador: Prof^o. Doutor Vitor Silva

Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias

EPCV – Escola de Psicologia e Ciências da Vida

Lisboa

2024

Os processos encontrados nas melhores empresas de alta confiabilidade proporcionam infraestrutura cognitiva que permite simultaneamente aprendizagem adaptativa e desempenho confiável.

Weick (1999, p. 81)

Agradecimentos

A minha orientadora, Silvia Luis, pelo conhecimento transmitido e apoio necessário para alcance dos objetivos deste trabalho. Ao orientador Vitor Silva que ao final da dissertação ofereceu todo apoio para a finalização da mesma.

Um reconhecimento especial para as empresas das cidades de Londrina, Cambé, Cornélio Procópio, Apucarana e Curitiba no estado do Paraná e Santos e Grarujá no estado de São Paulo, Brasil que oportunizou realizar este estudo o que possibilitou a validação de um importante instrumento de avaliação dos riscos psicossociais em trabalhadores de empresas brasileiras que poderá ser aplicado de forma empírica as empresas brasileiras. Este trabalho por sua vez possibilitou o meu crescimento enquanto pessoa e profissional da área da saúde e segurança no trabalho.

Agradeço também a empresa a qual presto serviços que oportunizou o contato com clientes e parceiros para os quais trabalho e também ao tempo que me disponibilizaram para que pudesse realizar o estudo e apresentasse os resultados obtidos.

A Rodrigues (2020) que realizou o primeiro estudo no Brasil e apoiou e forneceu todo material, inclusive o questionário já validado para que fosse aplicado ao estudo aqui proposto.

Por fim um agradecimento a minha família e amigos pelo apoio e força, compartilhamento de materiais para realizar um grande objetivo de me tornar mestre em Psicologia Social e Organizacional em uma área tão importante para o desenvolvimento de pessoas e empresas, minha grande missão de vida.

A autora

Resumo

O presente trabalho tem como finalidade apresentar evidências de validação do instrumento COPSOQ III versão média a trabalhadores de empresas brasileiras como forma de avaliar os riscos psicossociais dos trabalhadores em diferentes empresas localizadas no estado do Paraná e São Paulo, esperando como hipótese que esse instrumento tenha validade científica para as empresas brasileiras.

O instrumento aqui escolhido para avaliar os fatores de riscos psicossociais no trabalho, assim como, os indicadores de exposição de risco para a saúde, de origem psicossocial, seus efeitos como satisfação e estresse foi o Copenhagen Psychosocial Questionnaire III (COPSOQ III), este contendo 148 itens, 13 dimensões e oito domínios. Primeiramente foi verificado junto aos responsáveis do COPSOQ na Alemanha e depois Brasil para solicitar o questionário já validado para a população brasileira uma vez que já estava traduzido e por fim estudar as propriedades psicométricas por meio de evidências de validade para uma população de trabalhadores de empresas brasileiras para medir o grau de ajustamento e aplicabilidade não somente a área hospitalar, área onde decorreu o primeiro estudo no Brasil. Referente aos resultados foram realizadas Análise Fatorial Confirmatória (AFC) com duas propostas de estrutura fatorial apresentadas com 13 fatores, do instrumento original e 7 fatores, seguindo investigações prévias. A solução fatorial com melhor ajuste foi a de 7 fatores, o que leva a questionar algumas das propriedades psicométricas do instrumento.

Palavras-chave: Riscos Psicossociais do Trabalho; Gestão de Riscos Psicossociais; Saúde Ocupacional; Segurança no Trabalho; COPSOQ III; Psicometria; Escala.

Evidence of Validation of the COPSOQ III standard version instrument for workers in Brazilian companies to assess psychosocial risks

Abstract

The purpose of this study is to present evidence of the validation of the COPSOQ III medium version instrument for workers in Brazilian companies as a way of assessing the psychosocial risks of workers in different companies located in the states of Paraná and São Paulo, with the hypothesis that this instrument has scientific validity for Brazilian companies.

The instrument chosen here to assess psychosocial risk factors at work, as well as indicators of exposure to health risks of psychosocial origin and their effects such as satisfaction and stress, was the Copenhagen Psychosocial Questionnaire III (COPSOQ III), which contains 148 items, 13 dimensions and eight domains.

Firstly, we checked with the people responsible for COPSOQ in Germany and then Brazil to request the questionnaire that had already been validated for the Brazilian population, since it had already been translated, and finally we studied the psychometric properties by means of evidence of validity for a population of workers in Brazilian companies to measure the degree of adjustment and applicability not only to the hospital area, where the first study took place in Brazil. Regarding the results, Confirmatory Factor Analysis (CFA) was carried out with two factor structure proposals presented with 13 factors from the original instrument and 7 factors following previous research. The factor solution with the best fit was the 7-factor one, which calls into question some of the instrument's psychometric properties.

Keywords: Psychosocial Risks at Work; Psychosocial Risk Management; Occupational Health; Occupational Safety; COPSOQ III; Psychometrics; Scale.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ALPHA DE CRONBACH (α)	coeficiente de confiabilidade
COPSOQ	Copenhagen Psychosocial Questionnaire
EU-OSHA	Agência europeia para a Saúde e Segurança no Trabalho
ILO	International Labour Organization
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PRIMA - EF	Guidance on the European framework for psychosocial risk management
WHO	World Health Organization (OMS)

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	15
Tabela 2	16
Tabela 3	29
Tabela 4	30
Tabela 5	30
Tabela 6	31
Tabela 7	37
Tabela 8	46

INDICE

INTRODUÇÃO	10
CAPÍTULO I – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	13
1. O QUE SÃO RISCOS PSICOSSOCIAIS	13
1.1 Fatores de Sucesso em Medir em Intervir em Riscos Psicossociais	19
2. O QUE É <i>COPENHAGEN PSYCHOSOCIAL QUESTIONNAIRE</i> – COPSOQ.....	20
3. PSICOMETRIA	22
CAPÍTULO II - METODOLOGIA	25
2. METODOLOGIA	25
2.1 Participantes.....	25
<i>2.1.1 Determinação da Amostra</i>	<i>25</i>
<i>2.1.2 Amostra</i>	<i>25</i>
2.2 Procedimento.....	26
2.3 Medida	28
CAPÍTULO III – RESULTADOS	28
3.1 Análise Fatorial Confirmatória	28
CAPÍTULO IV- DISCUSSÃO	47
CAPÍTULO IV- LIMITAÇÕES DO ESTUDO	48
REFERÊNCIAS	51
ANEXOS	55

Introdução

Os riscos psicossociais estão relacionados com o conjunto de natureza individual e social que caracterizam o contexto de trabalho e a vida organizacional. Concretamente, trata-se do conjunto de aspectos relacionados com as características do trabalho e da sua execução, das percepções dos indivíduos sobre as condições físicas, psicológicas e sociais em que desenvolvem a sua atividade, e a avaliação destes sobre a qualidade das relações e interações sociais estabelecidas no desempenho das funções profissionais. Neste contexto, os profissionais da área de recursos humanos, psicólogos do trabalho, técnicos da área da saúde e da segurança laboral têm um papel fundamental na garantia do equilíbrio e bem-estar dos trabalhadores. Em resultado, procuram agir estrategicamente tendo em vista a prevenção da exposição ao risco, da mitigação dos efeitos dessa exposição e da promoção de condições protetoras da saúde física e psicológica dos membros organizacionais.

Os fatores humanos e organizacionais devem estar interligados com as políticas e práticas de segurança nas organizações. Neste sentido é fundamental que as organizações procurem apoiar a gestão de pessoas, pesquisas desenvolvidas na área das ciências humanas e sociais, nomeadamente na psicologia, sociologia ou ergonomia de modo a alinhar práticas conceitualmente fundamentadas com as questões operacionais concretas (Daniellou et. al., 2013).

A EU-OSHA, (2021) define os riscos psicossociais como deficiências na concepção, na organização e gestão do trabalho e também em um contexto social de trabalho problemático, que podem desencadear consequências negativas a nível psicológico, físico e social tais como stress relacionado com o trabalho, *burnout* ou até mesmo a depressão.

Também a OIT (2010) bem como outros órgãos ligados à segurança no trabalho apontam impactos negativos em escala mundial na saúde ocasionando absentismo e a longo prazo e potencializa as incapacidades para o trabalho.

O primeiro passo para a gestão dos riscos psicossociais eficiente é identificar os riscos através de instrumentos de medida eficazes e válidos para uma determinada população tendo em vista a definição de estratégias de intervenção no intuito de promover ambientes mais seguros e saudáveis aos trabalhadores de toda a organização.

O objetivo desta dissertação é validar o instrumento COPSOQ III, versão padrão, para as empresas brasileiras, uma vez que até o momento o instrumento foi validado e reconhecido no Brasil e foi aplicado em um hospital. Outras organizações, que possuem um ambiente que contempla um contexto diferente e com níveis de risco diferentes este permitirá avaliar os riscos psicossociais dessa população em específico. Considera-se que este é um objetivo da maior relevância uma vez que a população brasileira possui, segundo o governo federal do Brasil, 21 milhões e 7 mil empresas ativas, em julho de 2023 e foram abertas 336 mil novas empresas, dados publicados em julho de 2022 e atualizados em agosto de 2023 (Governo Federal, 2023).

Dessas empresas foram estudadas dez empresas, duas delas do ramo moveleiro de porte pequeno e médio, uma empresa de alimentos de porte grande, uma empresa de mecânica de porte médio, uma empresa de transportes de porte médio, uma empresa de engenharia civil de grande porte, uma empresa química de porte pequeno, uma empresa de médio porte no setor de produtos para diferentes setores de negócios, uma de produtos de bem estar de porte pequeno e duas unidades de uma empresa portuária de grande porte.

O COPSOQ é um instrumento validado a nível internacional para avaliar os riscos psicossociais aos quais trabalhadores estão expostos em seu ambiente de trabalho no intuito de promover ambientes mais seguros e saudáveis. Este instrumento, por ser objeto de estudo em muitos países traz a perspectiva de um instrumento confiável e cientificamente validado para este fim.

Dimensões importantes são avaliadas para uma boa investigação dos aspectos importantes que podem afetar a saúde e a segurança dos trabalhadores em seu ambiente de trabalho, independente do tipo de trabalho, porte e negócio o qual a empresa é inserida.

Nos estudos referentes ao COPSOQ III a versão padrão é derivada da versão média e foram adaptadas em diferentes países que contemplaram os itens core realizados nos seguintes países: Alemanha, Canadá, Espanha, França, Suécia e Turquia. A versão internacional é formada por 26 dimensões e 60 itens, destes 32 “core”. Quanto aos índices de fidedignidade, as dimensões variaram entre $\alpha=0.64$ e $\alpha=0.87$ (Burr, et al. 2019, citado por Rodrigues, 2020).

As dimensões que serão trabalhadas neste estudo serão as do COPSOQ III versão padrão: Exigências do trabalho (B1), Equilíbrio entre vida profissional e privada (B.2), Influência e liberdade no trabalho (B.3), Oportunidade de desenvolvimento e significado do trabalho (B.4), Acordos e procedimentos no trabalho (B.5), Superior imediato (B.6),

Relacionamento com colegas de trabalho e superior imediato (B.7), Local de trabalho (B.8), Preocupações no trabalho (B.9), Satisfação no trabalho (B.10), Saúde (C.2), Autoeficácia no trabalho (C.4). Estas estão detalhadas no questionário (Anexo3).

Os resultados obtidos na validação do instrumento para a população brasileira de Rodrigues (2020) mostrou que a qualidade psicométrica do COPSOQ III para a realidade brasileira, a estrutura teórica mostrou-se de difícil utilização e a empírica mostrou convergências e divergências em comparação com os países onde o instrumento foi validado.

Nos estudos já realizados com o COPSOQ III, os índices de consistência interna (Alphas de Cronbach) foi o principal indicador apresentado. Nas publicações da rede internacional, Turquia, Espanha e Suécia grande parte das dimensões tiveram Alphas de Cronbach α acima de 0.70. Em algumas dimensões os índices apresentaram-se abaixo do esperado, $\alpha=0.66$, $\alpha=0.69$ e $\alpha=0.64$ na amostra internacional. No estudo espanhol, os cinco fatores da estrutura fatorial em uma amostra de motoristas apresentaram Alphas de Cronbach acima do critério de 0.70. (Rodrigues, 2020).

No estudo de Rodrigues (2020) o modelo com maior confiabilidade para utilização foi o de 7 fatores, este com versão padrão com 79 itens, $\chi^2(2981) = 7336.42$, $p < 0.01$. Através da estrutura fatorial final do COPSOQ foi produzida uma versão reduzida (33 itens). Os índices de fidedignidade pelo Alpha de Cronbach α mostraram variância de 0.78 – 0.98 na versão padrão. A correlação entre os fatores se mostraram estatisticamente significativas. Em relação ao estudo onde verificou o fator Satisfação com o Trabalho e Autoeficácia do COSPOQ III, este se correlacionou positivamente e de forma estatisticamente significativa. Em suma, verificou-se que este instrumento possui evidências para avaliação de variáveis relevantes na avaliação psicossocial no contexto do trabalho.

Desta forma, o instrumento COPSOQ III, foi aplicado em dez empresas brasileiras localizadas em Londrina, Cambé, Cornélio Procópio, Apucarana e Curitiba, no estado do Paraná e Santos e Guarujá no estado de São Paulo, Brasil com cerca de oitocentos e onze funcionários no total. O COPSOQ irá proporcionar um instrumento de diagnóstico validado para as empresas brasileiras independentemente do porte e segmento que buscam avaliar e monitorar os riscos psicossociais dos trabalhadores e promover assim a saúde, a segurança e o bem-estar de todos.

A presente dissertação tem como objetivo apresentar evidências de validade científica para a população de empresas brasileiras e está organizada da seguinte forma: Explicação sobre os riscos psicossociais e porque realizar um diagnóstico para esta finalidade, apresentação do instrumento COPSOQ III versão padrão, esta usada para este estudo e por fim, serão discutidos os resultados em função do impacto que este possui para a gestão de pessoas nas organizações e em particular, no que diz respeito a prevenção dos risco psicossociais.

Capítulo I – Fundamentação Teórica

1. O que são Riscos Psicossociais

Os riscos psicossociais têm sido cada vez mais estudados no contexto do trabalho devido às exigências das organizações, governos, sindicatos e os impactos sobre a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Os riscos psicossociais podem ser definidos como aqueles resultantes do trabalho e da organização e gestão do trabalho, e seus contextos sociais e ambientais, que têm o potencial para causar dano psicológico, social ou físico. Como resultado o stress, os riscos psicossociais podem afetar a saúde psicológica e física de forma direta ou indireta (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2010).

O stress relacionado com o trabalho é uma reação que um indivíduo pode ter às exigências e pressões no trabalho que não correspondem aos seus conhecimentos e aptidões, às suas capacidades limitadas, às poucas oportunidades de tomar decisões ou de exercer controle sobre o seu trabalho, colocando assim em cheque a sua capacidade de controle sobre o seu trabalho e testando a sua capacidade de lidar em diferentes situações (Strauss et. al.,2014).

O desenvolvimento de modelos psicológicos foi uma forma de intervir de forma eficaz frente ao stress ocasionado por fatores de risco psicossocial. Esta forma de abordagem avalia o stress no trabalho, através da interação dinâmica entre a pessoa e o seu ambiente de trabalho. Existe agora um consenso ainda em desenvolvimento ao redor desta abordagem para a definição de stress. O modelo indivíduo-ambiente-adaptação e modelo exigência-controle ou exigen -

cia-controle-suporte são os modelos mais comuns (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2010).

Para a EU-OSHA (2007) os riscos psicossociais relacionados com o trabalho são definidos como “todos os aspectos relacionados com o desempenho do trabalho, assim como à organização e gestão e aos seus contextos sociais e ambientais, que têm o potencial de causar danos de tipo físico, social ou psicológico”.

A EU-OSHA (2007) também traz os exemplos de condições de trabalho que correspondem aos riscos psicossociais, são eles: carga excessiva de trabalho onde as jornadas de trabalho são superiores a 40 horas semanais, exigências contraditórias onde o trabalhador não sabe o que fazer pois ora é pedido uma coisa e ora é outra, a falta de clareza nas funções, onde o trabalhador não sabe o que é esperado do seu trabalho e seu papel, também a falta de participação na tomada de decisões que afetam o trabalhador, onde este não tem voz para opinar e falar abertamente sobre algo que o afete, a falta de controle sobre a forma como se executa o trabalho, onde novamente o trabalhador não sabe ou recebe orientações divergentes sobre como executa o seu trabalho, uma má gestão nas mudanças da organização onde os trabalhadores não são informados sobre mudanças que ocorrem, como por exemplo mudanças nos procedimentos, políticas, dentre outras.

Outro fator relevante para uma gestão dos riscos psicossociais é a insegurança laboral, quando o trabalhador receia falar abertamente sobre riscos, desvios no trabalho, erros devido a retaliações ou ser despedido. A comunicação também é um aspecto importante a considerar, quando é ineficaz a comunicação organizacional a mensagem não é transmitida com clareza utilizando os mais diversos tipos de canais de comunicação e além disso pode haver incidência de conflitos. O mesmo ocorre com a falta de apoio por parte da liderança e colegas de trabalho, pois o relacionamento deve ser aberto de forma que haja um bom clima de trabalho onde haja confiança, respeito e reciprocidade.

Por fim, o assédio psicológico ou sexual bem como violência de terceiros. Quando estes fatores ocorrem nas organizações acarretam impactos negativos no clima de trabalho, gerando conflitos e insatisfações. Exemplos de comportamentos que podem ocorrer é quando a comunicação é violenta e agressiva, presente no modo de falar sobre o trabalho, dirigir-se a pessoa aos gritos e ofendê-la. No caso do assédio sexual ocorre quando há provocações sexuais no ambiente de trabalho, ocorrem com o objetivo de prejudicar a atuação no trabalho de uma pessoa ou de criar uma situação nociva, de intimidação ou humilhação (gov.br).

Os fatores descritos estão relacionados com o conteúdo do trabalho, a sobrecarga e ritmo de trabalho, o horário, o controle, os equipamentos e máquinas, o ambiente de trabalho, a cultura organizacional, as relações interpessoais, seu papel na organização, o desenvolvimento da carreira e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (EU-OSHA, 2007).

Na tabela a seguir, Cox (1993), define as características relacionadas ao trabalho e os fatores de risco decorrentes que podem afetar a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Tabela 1

Características do trabalho e os fatores de risco

Características do Trabalho	Fatores de Risco
Conteúdo do trabalho	Falta de variedade, trabalho sem sentido, sobrequalificação
Sobrecarga e ritmo de trabalho	Volume de trabalho excessivo ou reduzido, ritmo das máquinas, pressão de tempo, sujeição constante a prazos
Horário de trabalho	Trabalho por turnos, trabalho noturno, horários inflexíveis, imprevisíveis e/ou longos
Controle	Fraca participação na tomada de decisões, não controle de ritmos, trabalho por turnos
Ambiente e Equipamento	Equipamentos inadequados, sem manutenção ou falta de recursos, falta de espaço, fraca iluminação, ruído excessivo
Cultura Organizacional	Fraca comunicação, falta de definição ou de consenso sobre objetivos
Relações interpessoais	Isolamento físico ou social, fraco relacionamento com as chefias e os colegas, falta de apoio social
Papel na organização	Ambiguidade de papéis e funções, tipos de responsabilidades por pessoas

Desenvolvimento de carreira	Estagnação ou incerteza na carreira, falta de progressão, insegurança, reduzido valor social do trabalho
Conciliação trabalho X família	Conflito entre atividades profissionais e não profissionais, reduzido suporte familiar

Fonte: Cox (1993).

Nesta próxima tabela *Guidance on the European framework for psychosocial risk management*, ou seja, são as orientações sobre o quadro europeu de gestão dos riscos psicossociais também descreve os perigos psicossociais relacionados ao trabalho que ao serem analisados e co-relacionados poderão ter impactos negativos a saúde a segurança dos trabalhadores.

Tabela 2

Perigos Psicossociais relacionados ao trabalho

Teor do trabalho	Ausência de variações ou ciclos curtos de trabalho, trabalho fragmentado ou sem sentido, subutilização de habilidades, alto nível de incerteza, exposição contínua a pessoas devido ao trabalho realizado
Carga e ritmo de trabalho	Sobrecarga ou pouca carga, ritmo das máquinas, altos níveis de pressão por tempo, continuamente sujeito a prazos
Horário de trabalho	Turno de trabalho, turnos noturnos, horários de trabalho não flexíveis, horários imprevisíveis, longas jornadas de trabalho ou sem convívio social
Controle	Baixa participação na tomada de decisões, falta de controle da carga de trabalho, ritmo de trabalho, trabalho em turnos etc.
Ambiente e equipamentos	& Disponibilidade de equipamentos, compatibilidade ou manutenção inadequadas; condições ambientais ruins tais como: falta de espaço, iluminação fraca, ruído excessivo

Cultura organizacional & função	Comunicação fraca, baixos níveis de apoio para a solução de problemas e desenvolvimento pessoal, falta de definição, ou acordo sobre os objetivos organizacionais.
Relações interpessoais no trabalho	solamento físico ou social, precariedade das relações superiores ou colegas de trabalho, conflito interpessoal, falta de apoio social
Papéis na organização	Ambiguidade de papéis, conflito de papéis, e responsabilidade pelas pessoas
Desenvolvimento da carreira	Estagnação da carreira e incerteza, baixa promoção ou promoção em excesso, remuneração precária, insegurança no trabalho, baixo nível social do trabalho
Interface lar- trabalho	Demandas conflitantes do trabalho e vida pessoal, pouco apoio no lar, carreira dupla

Fonte: PRIMA EF (2011)

As investigações mostram que o impacto dos fatores psicossociais já assumiu um impacto mundial, no que tange a saúde e absentismo. A longo prazo, irá contribuir para uma incapacidades para o trabalho (OIT, 2010).

Desta forma, medir os fatores que podem contribuir para as consequências negativas na saúde e na segurança dos trabalhadores passa a ser essencial para que medidas de prevenção através de programas e processos possam ser implementados para minimizar tais impactos.

Segundo ainda a OIT (2010), inúmeras doenças profissionais são causadas pela exposição a agentes resultantes das atividades de trabalho, como agentes químicos (cromo, chumbo, benzeno, agentes minerais, farmaceuticos, agrotóxicos, amonia, dentre outros), agentes físicos (perda auditiva por ruído, Doenças causadas por vibrações (Distúrbios de músculos, tendões, ossos, articulações, vasos sanguíneos periféricos ou nervos periféricos), Doenças causadas por ar comprimido ou descomprimido, doenças causadas por radiações ionizantes, doenças causadas por radiações ópticas (ultravioleta, de luz visível, infravermelho), incluindo o laser, doenças causadas por exposição a temperaturas extremas, dentre outros.

Também a exposição a agentes biológicos e doenças infecciosas ou parasitárias como Vírus da hepatite, vírus da imunodeficiência humana (HIV), Tétano, Tuberculose, Síndromes

tóxicas ou inflamatórias com contaminantes bacterianos ou fúngicos, dentre outros também estão listados na OIT.

Órgãos do sistema respiratório, doenças de pele, do sistema osteomuscular, transtornos mentais e do comportamento, câncer ocupacional devido a exposição a certos agentes e outras doenças também estão presentes.

Frente a essas questões, existem custos expressivos tanto para o trabalhador como para as organizações. Para o trabalhador pode acarretar impactos a sua saúde física e mental suscitando incapacidade para o trabalho, risco de perda de emprego, problemas sociais e familiares e até mesmo morte. Para as empresas, estes problemas resultam no aumento do absenteísmo, rotatividade de pessoal, baixo desempenho e motivação para o trabalho, diminuição da satisfação e da criatividade (WHO, 2002).

Outro importante fator a se considerar é o impacto negativo para organizações frente a sociedade, refletindo assim na sua imagem e por outro lado propicia baixo desempenho a nível de mercado de ações e elevado custo com os acidentes de trabalho (Ministério da Saúde do Brasil, 2001).

Em suma o custo econômico e o custo intangível relacionado aos trabalhadores que se expõem aos riscos e aos acidentes de trabalho e doenças profissionais levanta uma oportunidade de maior preocupação com a identificação dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho e doenças para sua prevenção e obtenção de melhores práticas que visem a saúde a segurança e o bem-estar dos trabalhadores nas organizações (EU-OSHA, 2014a).

De forma a gerir os riscos psicossociais, é fundamental primeiramente conseguir avaliar através de um instrumento válido para uma determinada população.

O processo de avaliação dos riscos deve iniciar pelo mapeamento de todos os perigos existentes no contexto de trabalho e os riscos psicossociais envolvidos, como por exemplo, as longas horas de trabalho, períodos de descanso reduzidos, maior carga de trabalho e pressão, violência e assédio, ergonomia entre outros (OIT, 2020).

Embora existam diferenças entre os diferentes países e regiões dentro de um mesmo país nos perigos e riscos e na forma como são geridos, há muitos mais aspetos em comum nos princípios de prevenção e controle dos seus efeitos prejudiciais a saúde e a segurança dos trabalhadores (OIT, 2019).

1.1 Fatores de Sucesso em Medir em Intervir em Riscos Psicossociais

Orientar a cultura com base em valores éticos compartilhados visando a construção do bem-estar individual e coletivo tornou-se um compromisso que demanda competências específicas de gestão (Zanelli et. al., 2018).

Segundo ainda este autor, as culturas de produtividade saudável facilitam não apenas o desenvolvimento de recursos pessoais para enfrentamento de conflitos, mas também interferem nas relações entre grupos de trabalho e também sociais (Zanelli et. al., 2018).

A prevenção dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho requer um diagnóstico e podem ser geridos por meio de intervenção psicossocial.

O desafio é instituir políticas e práticas a nível estratégico, tático e operacional que estejam de acordo com as estratégias da organização e com o envolvimento de todas as pessoas.

A gestão de riscos psicossociais pode incorporar cinco elementos importantes segundo PRIMA – EF (2011) no que se pode aplicar nas empresas: (i) Foco nos grupos, local de trabalho ou operações, (ii) Avaliação sistemática dos riscos para compreender a natureza do problema e suas causas, (iii) Estabelecer e implementar ações para eliminação ou mitigação dos riscos, (iv) Avaliação e monitoramento dessas ações e (v) Gestão do processo.

Viabilizar uma boa gestão de segurança e saúde no trabalho podem desempenhar um papel fundamental para o desenvolvimento sustentável por meio de investimentos em todos os aspectos que podem vir a melhorar as condições do trabalho bem como os meios para que ele seja realizado.

As atividades de intervenção psicossocial proporcionam o enraizamento de valores do que denominamos de cultura de produtividade saudável. Significa não permitir que as metas e o lucro se sobreponham à saúde e ao bem-estar dos trabalhadores.

Quando as organizações desenvolvem ações em prol de uma gestão positiva dos riscos psicossociais, conseguem um melhor desempenho dos trabalhadores, melhores resultados e bem-estar. Por outro lado, uma gestão negativa produz consequências desastrosas no desempenho da organização, e favorecem assim o aumento do absenteísmo, do “presenteísmo”, ou seja, são os trabalhadores que estão no local de trabalho executando suas funções, mas se

encontram doentes e incapazes de desempenhar suas funções eficazmente, além de elevar os índices de acidentes e doenças (Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho, 2021).

Construir e fortalecer uma cultura de saúde e segurança no trabalho pautada nos valores essenciais determinará a sustentabilidade e a promoção de ambientes de trabalho saudáveis e seguros aos trabalhadores, impactando assim no desempenho e na produtividade e no estilo de gestão que a organização irá adotar (Filho et.al., 2011).

2. O que é *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* – COPSQ

O presente trabalho visa a obtenção da validação da escala COPSQ III, versão padrão para a população brasileira através da análise fatorial da escala e de testes de confiabilidade (Alfa de Cronbach).

Visto que o Questionário Psicossocial de *Copenhagen* é um importante instrumento de medição dos riscos psicossociais aos quais os trabalhadores estão expostos, este irá contribuir para a promoção da saúde e da segurança por intermédio de ações de prevenção.

No mundo milhões de trabalhadores sofrem acidentes em decorrência de riscos inerentes ao trabalho que não são bem geridos pelas organizações, desta forma identificar esses riscos bem como intervir denota uma prática de prevenção para a proteção da saúde e da segurança do trabalhador.

O COPSQ trata-se de um instrumento internacional de pesquisa para avaliação das condições psicossociais e da saúde nos locais de trabalho. Este foi desenvolvido por um grupo de pesquisadores liderados por Tage S. Kristensen e Vilhelm Borg em 2000 no centro nacional de pesquisa para o trabalho na Dinamarca. A partir de 2007 seu desenvolvimento ficou sob a coordenação de forma cooperativa pelo COPSQ internacional. Esta por sua vez é responsável por atualizar e adaptar ao mercado de trabalho (Silva, 2012).

O COPSQ é um dos métodos de avaliação de riscos psicossociais mais utilizados e é citado como uma referência em documentos de organizações internacionais, tais como a World Health Organization, Organização Internacional do Trabalho e é reconhecido como um exemplo de boas práticas pela UE Agência para a Segurança e Saúde no Trabalho (COPSQ III. Guidelines and questionnaire, 2019).

Teoricamente o COPSOQ conta com as principais dimensões das teorias psicossociais mais influentes no trabalho, incluindo os modelos Job-Strain, Demand-Control-Support e Effort-Reward-Imbalance, mas também outras teorias e aspectos, como as exigências emocionais ou clareza de papéis. Entre as ferramentas de avaliação de riscos psicossociais, o COPSOQ é único, porque inclui valores de referência baseados na população para avaliar a necessidade de ação e para ajudar o processo de tomada de decisões sobre medidas preventivas a nível do local de trabalho (COPSOQ, 2022).

A versão intermediária internacional é composta por 60 ítems e 26 dimensões, já a versão longa é composta por 148 ítems com 45 dimensões.

Como instrumento validado cientificamente, serve para avaliar os riscos psicossociais de qualquer empresa pública ou privada e de porte pequeno a grande. Trata-se de um instrumento bem comprovado para recolher informações válidas e fidedignas sobre os principais fatores de risco.

O COPSOQ visa uma ampla gama de dimensões, como demanda no trabalho, onde o trabalhador tem a oportunidade de opinar sobre as exigências que são demandadas, a carga de trabalho, a forma como o trabalho está organizado, ou seja, se há clareza nas atribuições de funções, as relações interpessoais entre líderes e trabalhadores e entre colegas de trabalho no sentido de perceber se há um clima propício para o trabalho em equipe, a comunicação, a forma como as habilidades são levadas em consideração bem como as oportunidades de desenvolvimento, a relação entre trabalho e vida pessoal considerado seu equilíbrio de forma que o trabalhador tenha horas de descanso e lazer, saúde e bem-estar. Todas essas dimensões visam identificar fatores importantes que podem impactar a saúde e a segurança e consequentemente seu bem estar no trabalho.

O COPSOQ III versão intermédia é um instrumento favorável para avaliar os os fatores de risco psicossociais e contribuir para a saúde e o bem-estar no trabalho, que é considerado um valor universal pela Organização das Nações Unidas (ONU), pela Organização Mundial de Saúde (OMS), pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), e pela Organização Internacional do Trabalho (OIT). Este instrumento, nesta versão, tem a rsponsabilidade de contribuir para os estudos na área da saúde e segurança no trabalho, desempenhando assim um importante papel no desenvolvimento sustentável e também para auxiliar na busca dos objetivos da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável (Cotrim et.al., 2022).

3. Psicometria

Este estudo tem como objetivo evidenciar cientificamente a validade do instrumento COPSOQ III versão padrão para avaliar riscos psicossociais de trabalhadores de empresas brasileiras. Este instrumento se tornou mundialmente reconhecido e por isso foi optado para uso nesse estudo. Uma vez que esse instrumento já tinha evidências de validade para uma população hospitalar, foi relevante a ampliação do mesmo para outra população e testar assim a sua confiabilidade.

Para se validar um instrumento de medida é necessário primeiramente fazer o levantamento dos princípios de psicometria que os utilizadores possam utilizá-lo de forma competente, fornecer informação necessária para compreender e avaliar os testes, e a utilização dos testes, a um nível básico. O terceiro objetivo é fornecer aqueles que precisam ou desejam informações mais completas sobre psicologia, ou seja, sobre o tema (Urbina, 2004).

As avaliações ou diagnóstico por meio de instrumentos válidos, são ferramentas que ajudam a desenhar inferências sobre indivíduos ou grupos. Se utilizados de forma apropriada será um excelente instrumento para a prática e ciência da psicologia (Urbina, 2004).

As escalas existentes nos instrumentos, são por sua vez, uma manifestação de construtos para poder medir comportamentos, atitudes e cenários que se espera que exista.

Boateng et. al. (2018) aponta que há inúmeras fases a serem percorridas para uma validação de uma determinada escala. A primeira delas envolve a identificação do domínio e geração de item, a consideração de validade de conteúdo. A segunda fase, está relacionada com o desenvolvimento da escala, ou seja, transformar itens individuais em um conjunto harmonioso e de medição. A última fase é a avaliação de escala, e para isso são necessários testes de confiabilidade. Para este teste foi utilizado o Alpha de Crombach como uma forma de estimar a confiabilidade do instrumento COPSOQ III.

Validar uma escala é provar empiricamente o seu resultado e para isso se utilizou um instrumento já existente, validado em vários países e com comprovativo de eficiência.

Para avaliar os fatores psicossociais surgiu um instrumento, o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* – COPSOQ – desenvolvido e validado por Kristensen e Borg (2000) com a colaboração do Danish National Institute for Occupational Health in Copenhagen. Este instrumento segue um conceito multidimensional e procura atender as necessidades gerais

envolvidas no “stress no trabalho”. Também está baseado no modelo de exigência e controle, que explica o stress como consequência das elevadas exigências no trabalho e de um baixo apoio social (Kristensen et al. 2005, citado por Silva, 2012).

Este instrumento tem validade em alguns países, no Brasil foi realizado em uma população de profissionais da área da saúde (hospitais) e tendo como premissa a importância de ampliação do estudo para outros setores da economia brasileira, optou-se por realizar o estudo em diversas empresas brasileiras de pequeno a grande porte e em diferentes segmentos e por isso o processo de validação torna-se fundamental para outros públicos que não do setor hospitalar.

Atualmente esse instrumento possui três edições (I, II e III), porém somente as duas primeiras possuem versões curta, média e longa.

Burr et. al. (2019) aponta que de início as versões curta e média foram criadas para uso em ambientes práticos e a versão longa em ambientes de pesquisa. Em pesquisas realizadas verificou-se que as versões eram necessárias e que tinham confiabilidade suficiente.

O instrumento com as edições I e II foram traduzidas para 18 idiomas e usado em 40 países tanto para fins de pesquisa como aplicados em ambientes de trabalho, o que provou ser válido para comparações nacionais e internacionais (Burr et. al., 2019).

Verificou-se que as versões média e curta foram baseadas na longa. Ao se optar uma versão média com menos dimensões e itens pode haver maior envolvimento por parte dos trabalhadores em responder ao questionário.

As versões do COPSOQ foram desenvolvidas por meio de análises fatoriais de uma variedade de itens e confiabilidade testada.

De acordo com o estudo de Rodrigues (2020) descreveu no estudo de ” de Burr, et al. (2019) com versão padrão intermediária, formada por seis domínios, 26 dimensões e 60 itens que foi resultante do estudo internacional sob responsabilidade de Rede COPSOQ a partir da amostra de 23.361 trabalhadores da Alemanha, Canadá, Espanha, França, Suécia e Turquia. Os dados foram coletados no período de 2016 e 2017. Em relação aos parâmetros psicométricos apresentou índice de precisão em grande parte adequado, ou seja, acima de $\alpha=0.70$. Entretanto, em três dimensões o α de Cronbach mostrou-se abaixo do adequado: Exigências para dissimular

as emoções ($\alpha=0.66$), controle do tempo de trabalho ($\alpha=0.69$) e compromisso com o local de trabalho ($\alpha=0.64$).

O instrumento COPSOQ com suas dimensões poderão identificar questões importantes sobre o trabalho e suas condições que pode afetar a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Existiram alguns motivos para o desenvolvimento da terceira versão do instrumento. O autor aponta o trabalho e condições de trabalho que mudaram por consequência do aumento da globalização e da computação, a desigualdade de salários e trabalho precário, horários de trabalho, jornada de trabalho, haver uma gama mais ampla de resultados relacionados à saúde, como produtividade e rotatividade de pessoal. Por último, porque o questionário está sendo usado em um número de países e que são por sua natureza diferentes em relação ao trabalho e às condições de trabalho (Burr et. al. 2019).

Todos os itens das três versões são avaliados numa escala tipo Likert de 5 pontos (1 - Nunca/quase nunca, 2- Raramente, 3- Às vezes, 4 – Frequentemente e 5- Sempre ou 1 – Nada/quase nada, 2- Um pouco, 3- Moderadamente, 4- Muito e 5 – Extremamente ou 1 - Em muito pouca medida 2- Em pequena medida 3 - um pouco 4 - Em grande medida 5 - Em muita grande medida).

Gerir os riscos psicossociais é trabalhar a consciência e compreensão dos riscos, os benefícios em se destinar investimentos a manutenção dos equipamentos e máquinas, assim como práticas educativas como campanhas, ferramentas para trabalhar a percepção dos riscos, aumentar a maturidade e fortalecer a cultura de segurança também são fundamentais. Trabalhar a prevenção é se antever a todos os tipos de problemas que podem ocorrer em decorrência do trabalho e agir.

O primeiro passo para a gestão dos riscos psicossociais eficiente é identificar os riscos através de instrumentos de medida eficazes e válidos para uma determinada população, e no caso do presente estudo para uma população que possui, segundo o governo federal do Brasil, 18 milhões e 97 mil empresas abertas em 2021.

Validar um instrumento de medida para avaliar os riscos psicossociais em trabalhadores brasileiros torna-se essencial na medida que se busca uma melhor compreensão dos riscos, monitoramento dos mesmos e ação.

Capítulo II - Metodologia

2. Metodologia

2.1 Participantes

O questionário foi testado em dez empresas brasileiras localizadas em Londrina, Cambé, Cornélio Procopio, Apucarana e Curitiba, estado do Paraná e Iem Santos e Guarujá no estado de São Paulo, Brasil no ano de 2022/2023 com um total de oitocentos e onze funcionários brasileiros.

A escolha da amostra foi por conveniência, no entanto foi possível obter respondentes de diferentes faixas etárias, níveis de qualificação, habilitações literárias e sexo.

2.1.1 Determinação da Amostra

Almeijou-se recolher no mínimo 10 participantes por cada ítem da escala. Foram recolhidos dados de 811 funcionários de dez empresas, de diferentes departamentos como produção, manutenção, administração e níveis hierárquicos (administrativo, operacional, técnico, supervisor, gerente e diretor), diferente porte (pequeno a grande) e segmento (alimentação, moveleira, portuária, transporte, química, mecânica, engenharia, tecnologia e produção de equipamentos).

2.1.2 Amostra

Quatrocentos e sessenta e três são do gênero masculino e trezentos e quarenta e oito do feminino com idades: até 24 anos (N= 82), de 25 a 34 anos (N= 526), de 35 a 44 anos (N= 121), de 45 a 54 anos (N= 57) e de 55 anos ou mais (N=25).

2.2 Procedimento

Primeiramente foi feito contato com a equipe COPSOQ na Alemanha e no Brasil para autorização para o desenvolvimento da versão brasileira do COPSOQ concedida pelos autores da versão original. Através do contato foi verificado que havia um estudo no Brasil realizando a validade do COPSOQ III para a população brasileira, mas este realizado somente em ambiente hospitalar. O objetivo então foi ampliar este estudo para trabalhadores de empresas brasileiras em diferentes segmentos e portes. Após definição do estudo, o instrumento foi enviado a comissão ética da Universidade Lusófona para aprovação conforme Parecer nº (Anexo 1).

O presente instrumento não necessitou dos procedimentos de tradução e retradução pois foi realizado por Rodrigues (2020) em seu primeiro estudo realizado no Brasil. Para isso Rodrigues (2020) realizou esta etapa com dois tradutores, que trazuziram o instrumento de forma independente. Os itens e definição das dimensões do COPSOQ III foram enviados para os tradutores e no período de 06 dias concluíram. Após Rodrigues receber as traduções realizou uma análise das convergências e divergências entre as duas traduções e procurou sanar as dúvidas e, com base nas duas traduções e nos artigos sobre a adaptação do COPSOQ, uma versão-síntese dos itens do COPSOQ III foi traduzido para o português.

Para o estudo aqui proposto, foram escolhidas dez empresas localizadas em Londrina, Cambé, Cornélio Procópio, Apucarana e Curitiba, localizadas no estado do Paraná e Santos e Guarujá localizadas no estado de São Paulo, Brasil. Foi enviado um projeto para todas elas com os objetivos e procedimentos a serem realizados de forma a conseguir a aderência. Após aprovação das mesmas, foi realizada uma reunião com a equipe de Recursos Humanos e Segurança do Trabalho para definição do plano de trabalho para a sensibilização dos funcionários sobre o projeto, datas e horários de aplicação do questionário. Por fim, após o processo, uma reunião de feedback foi realizada com as mesmas áreas para apresentação dos resultados.

A realização do estudo foi através da aplicação de um questionário em papel e online. Para a aplicação em papel, este foi realizado em sala, para isso foi agendado horários para que os trabalhadores se dirigissem ao local e respondessem ao questionário. Além disso, houve a presença em sala da avaliadora para orientar e responder a dúvidas que surgissem. Os funcionários que responderam ao questionário, assinalaram o consentimento informado para a sua participação voluntária e não tiveram qualquer recompensa pelo mesmo.

Para a aplicação online utilizou-se do software Qualtrics onde os funcionários receberam um link para acesso ao questionário completo, nele também foi solicitado que assinassem o consentimento informado.

Vale ressaltar que os resultados obtidos em papel e online não diferem significativamente.

O ajuste de cada uma das dimensões do COPSOQ-III foi testada separadamente. Assim, todas as AFCs foram feitas com base em correlações policóricas. Segundo Lordelo et. al., (2018) a correlação policórica é uma medida de associação bivariada utilizada quando as duas variáveis são ordinais com 3 ou mais categorias.

O estimador utilizado nas AFCs foi o Unweighted Least Square Mean and Variance Adjusted (ULSMV). A AFC possibilita que os itens possuam cargas fatoriais somente nos fatores para os quais eles foram nominados. A qualidade dos modelos confirmatórios será avaliada através de índices de ajuste aos dados (Brown, 2014):

- χ^2 : Quanto maior o valor do qui-quadrado, maior a discrepância do modelo com os dados. Quando o valor-p do qui-quadrado é menor que 0.05 há diferenças significativas entre o modelo e os dados. No entanto, pode-se aceitar o modelo se os outros indicadores forem adequados (Rodrigues, 2020).

- RMSEA (Root Mean Squared Error Adjusted): Trata-se de uma medida de erro do modelo. Não deve ultrapassar 0.08. Quando seguido do seu intervalo de confiança o limite superior não deve ultrapassar 0.1. (Rodrigues 2020).

- CFI (Confirmatory Fit Index) e TLI (Tucker-Lewis Index): Se refere a medida de precisão do modelo. O modelo é aceitável quando o CFI e TLI estão acima de 0.90. Acima de 0.95 o ajuste é considerado bom. Ressalta-se que algumas dimensões do COPSOQ-III possuem menos de três itens e, portanto, impossibilitam testar a existência de um fator latente. São elas: Ritmo de Trabalho (WP), Demandas Emocionais (ED), Variação de trabalho (VA), Significado do trabalho (MW), Previsibilidade (PR), Conflitos na função (CO), Tarefas ilegítimas (IT), Engajamento no trabalho (WE), Fofocas e Calúnias (GS), Assédio Sexual (SH), Violência Física (PV), Bullying (BU), Assédio em mídias sociais (HSM) e Saúde autoavaliada (GH). (Rodrigues, 2020).

2.3 Medida

A escolha da escala foi através da busca pelo melhor instrumento para medição dos riscos psicossociais com validação e reconhecimento internacional. E por já haver um estudo confirmatório para uso do instrumento a população de hospitais ter uma ampliação do estudo para averiguar se o instrumento também se ajusta a outros profissionais de diferentes empresas, tornou-se relevante esse estudo e essa busca.

O instrumento original foi desenvolvido por um grupo de investigadores liderados por Tage S Kristensen e Vilhelm Borg (2000) no Centro Nacional Dinamarquês de Investigação para o Ambiente de Trabalho.

Capítulo III – Resultados

Para analisar os dados foi necessário verificar se haviam missing values, isto é, participantes que não responderam determinadas questões por não entenderem a determinadas questões ou mesmo por distração ou esquecimento e isso ocasionou alterações nos resultados o que levou ao descarte desses questionários, somando um total de sessenta e dois questionários invalidados. A amostra total de questionários válidos baixou para setecentos e quarenta e nove.

Outro fator que pode ser analisado e que interferiu também nos resultados foram as perguntas com 6 pontos, além da escala likert havia como última alternativa “não tenho superior” ou “não tenho colegas de trabalho e superior”.

3.1 Análise Fatorial Confirmatória

Através da estrutura de factores determinada pela AFC onde a determinação do ajuste modelo e dos dados foi baseada em múltiplos índices de ajuste. Embora a estatística do qui-quadrado (χ^2) tenha sido utilizada para determinar o ajuste, ela é tipicamente influenciada por

vários factores e não pode ser usada como único indicador do ajuste modelo-dados, como sugerido por Brown (2006).

Inicialmente apresenta-se ACF para um fator único (Tabela 3). De seguida os dados foram testados considerando os 13 fatores teóricos (Tabela 4).

Tabela 3

Solução Fator único

Solução Fator único
<hr/>
$X^2 (2925) = 20928.79, p < 0.001$
$X^2/df = 7,16$
CFI = .407
TLI = .391
RMSEA = .091
SRMR = .095
AIC = 170766.37

Tabela 4

CFA alternativa considerando 13 fatores tal como indicado nesta pesquisa

$X^2 (2847) = 10154.21, p < 0.001$
$X^2/df = 3.56$
CFI = .759
TLI = .746
RMSEA = .059
SRMR = .060
AIC = 160147.79

O ajustamento destes modelos. Apesar de no modelo com 13 fatores o valor relativo ao RMSEA se encontrar dentro dos intervalos considerados aceitáveis ($< .07$ G=Hu, 1999) e os valores relativos ao CFI e TLI são indicativos de um mau ajuste do modelo aos dados. Foi então testado o modelo de 7 fatores, que obteve melhor ajustamento que o modelo de 13 fatores. Os 7 fatores encontrados por Rodrigues (2020) são assim apresentados na Tabela 5 e as características do modelo na Tabela 6.

Tabela 5

Dimensões dos 7 fatores

Dimensões gerais	Dimensão original
Fator 1: Satisfação com o trabalho	Satisfação com o trabalho (JS) Saúde autoavaliada (GH) Autoeficácia (SE)
Fator 2: Sintomas de stress e depressão	Problemas do sono (SL) Burnout (BO) Stress (ST) Stress somático (SO) Stress cognitivo (CS) Sintomas depressivos (DS)
Fator 3: Demandas e conflito da vida profissional com a vida privada	Demandas quantitativas (QD) Demandas de ocultamento de emoções (HE) Conflito vida profissional e privada (WF)
Fator 4: Influência no trabalho	Influência no trabalho (IN)
Fator 5: Senso de comunidade, engajamento, apoio social, significado do	Varição de trabalho (VA) Possibilidades de desenvolvimento (PD) Significado do trabalho (MW)

trabalho e possibilidade de desenvolvimento	Compromisso com o local de trabalho (CW) Clareza da função (CL) Apoio social dos colegas (SC) Senso de comunidade no trabalho (SW) Engajamento no trabalho (WE)
Fator 6: Reconhecimento e qualidade de liderança	Qualidade da liderança (QL) Apoio social dos supervisores (SS) Justiça organizacional (JU) Reconhecimento (RE) Confiança horizontal (TE)
Fator 7: Insegurança relacionada com o trabalho	Insegurança em relação ao emprego (JI) Insegurança em relação ao ambiente de trabalho (IW)

Tabela 6

CFA com 7 fatores

$$\chi^2 (2882) = 9792.36, p < 0.001$$

$$\chi^2/df = 3.40$$

$$CFI = .773$$

$$TLI = .764$$

$$RMSEA = .057$$

$$SRMR = .073$$

$$AIC = 159789.62$$

Os índices indicam uma melhora considerável, contudo os dados de CFI e o TLI continuam muito baixos.

Após observação dos loadings dos itens em cada um dos fatores (tabela abaixo) decide-se excluir todos aqueles que apresentam valores abaixo de .50 (Maroco, 2014), identificados na Tabela seguinte. Após exclusão destes ítems houve melhoria do ajustamento do modelo, contudo não substancial (Tabela 7).

	FATOR 1	FATOR 2	FATOR 3	FATOR 4	FATOR 5	FATOR 6	FATOR 7
Q24_2_JS	0,63						
Q24_3_JS	0,56						
Q24_4_JS	0,62						
Q24_5_JS	0,67						
Q25_1_JS	0,45						
Q28_1	-0,34						
Q29_2_SE	0,36						
Q29_3_SE	0,24						
Q29_4_SE	0,36						
Q28_2_SL		0,41					
Q28_3_SL		0,44					
Q28_4_SL		0,79					
Q28_5_BO		0,77					
Q28_6_BO		0,80					
Q28_7_ST		0,81					
Q28_8_ST		0,79					
Q28_9_ST		0,61					

Q28_10_SO	0,56	
Q28_11_SO	0,60	
Q28_12_SO	0,69	
Q28_13_SO	0,74	
Q28_14_CS	0,66	
Q28_15_CS	0,71	
Q28_16_CS	0,71	
Q28_17_CS	0,72	
Q28_18_DS	0,70	
Q28_19_DS	0,40	
Q29_1_DS	-0,20	
Q13_1_QD		0,30
Q13_2_QD		0,45
Q13_3_HE		0,46
Q14_1_WF		0,40
Q15_1_WF		0,68
Q15_2_WF		0,75
Q15_3_WF		0,64
Q15_4_WF		0,66

Q16_1_IN	0,62
Q16_2_IN	0,72
Q16_3_IN	0,80
Q16_4_IN	0,74
Q17_1_VA	0,26
Q17_2_VA	0,07
Q18_1_PD	0,51
Q18_2_PD	0,59
Q18_3_PD	0,62
Q18_4_MW	0,63
Q18_5_MW	0,66
Q18_6_CW	0,74
Q18_7_CW	0,63
Q18_8_CW	0,72
Q19_1_CL	0,54
Q19_2_CL	0,45
Q19_3_CL	0,52
Q21_1_SC	0,44
Q21_2_SC	0,49

Q21_5_SW	0,49	
Q21_6_SW	0,43	
Q21_7_SW	0,62	
Q25_2_WE	0,44	
Q27_WE	0,18	
Q20_1_QL		0,60
Q20_2_QL		0,38
Q20_3_QL		0,57
Q20_4_QL		0,56
Q21_3_SS		0,46
Q21_4_SS		0,48
Q22_2_JU		0,71
Q22_3_JU		0,70
Q22_4_JU		0,75
Q22_5_JU		0,75
Q22_7_RE		0,63
Q22_8_RE		0,53
Q22_9_RE		0,43
Q23_1_TE		-0,01

Q23_2_JI	0,61
Q23_3_IW	0,81
Q23_4_IW	0,73
Q24_1_IW	-0,33

Tabela 7

Análise com 7 fatores depois de retirados itens com loadings abaixo de .50

$$X^2 (1146) = 3809.53, p < 0.001$$

$$X^2/df = 3.32$$

$$CFI = .860$$

$$TLI = .850$$

$$RMSEA = .056$$

$$SRMR = .053$$

$$AIC = 102227.04$$

Esta análise contou com 18 itens das seguintes dimensões: “Variação de trabalho”, “Significado do trabalho”, “Compromisso com o local de trabalho”, “Clareza da função”, “Engajamento no trabalho” e “Satisfação com o trabalho”. O fator 8 contou com 11 itens, sendo a maioria pertencentes às dimensões “Clareza da função”, “Conflitos na função” “Tarefas ilegítimas”. O fator 9 contou com 12 itens sendo a maioria das dimensões “Demandas quantitativas”, “Ritmo de trabalho” e “Conflito vida profissional e privada”. O Fator 10 contou com seis itens dos domínios “Personalidade”, “Saúde autoavaliada” e “Engajamento no trabalho”. Por fim, o fator 11 contou com nove itens das dimensões “Apoio social dos supervisores”, “Apoio social de colegas” e “Senso de comunidade no trabalho. (Rodrigues,2020). A distribuição dos ítems pelos fatores apresenta-se nas tabelas seguintes.

	FATOR 1	FATOR 2	FATOR 3	FATOR 4	FATOR 5	FATOR 6	FATOR 7
Q24_2_JS	0,636						
Q24_3_JS	0,575						
Q24_4_JS	0,650						
Q24_5_JS	0,682						
Q28_4_SL		0,783					
Q28_5_BO		0,766					
Q28_6_BO		0,793					

Q28_7_ST	0,813		
Q28_8_ST	0,792		
Q28_9_ST	0,614		
Q28_10_SO	0,565		
Q28_11_SO	0,599		
Q28_12_SO	0,695		
Q28_13_SO	0,744		
Q28_14_CS	0,659		
Q28_15_CS	0,714		
Q28_16_CS	0,710		
Q28_17_CS	0,722		
Q28_18_DS	0,704		
Q15_1_WF		0,665	
Q15_2_WF		0,797	
Q15_3_WF		0,671	
Q15_4_WF		0,683	
Q16_1_IN			0,623
Q16_2_IN			0,717
Q16_3_IN			0,803
Q16_4_IN			0,744
Q18_1_PD			0,513
Q18_2_PD			0,596
Q18_3_PD			0,610
Q18_4_M W			0,638
Q18_5_M W			0,682
Q18_6_CW			0,766
Q18_7_CW			0,627
Q18_8_CW			0,732

Q19_1_CL	0,544	
Q19_3_CL	0,525	
Q21_7_SW	0,594	
Q20_1_QL		0,585
Q20_3_QL		0,542
Q20_4_QL		0,536
Q22_2_JU		0,713
Q22_3_JU		0,709
Q22_4_JU		0,763
Q22_5_JU		0,756
Q22_7_RE		0,636
Q22_8_RE		0,523
Q23_2_JI		0,616
Q23_3_IW		0,816
Q23_4_IW		0,748

Q18_3_PD	0,659		
Q18_4_MW	0,632		
Q18_5_MW	0,659		
Q18_6_CW	0,718		
Q18_7_CW	0,599		
Q18_8_CW	0,707		
Q19_1_CL	0,642		
Q19_2_CL		0,622	
Q19_3_CL		0,707	
Q20_1_QL			0,747
Q20_2_QL			0,560
Q20_3_QL			0,750
Q20_4_QL			0,703
Q21_1_SC			0,672
Q21_2_SC			0,584
Q21_3_SS			0,486
Q21_4_SS			0,427
Q21_5_SW			0,599
Q21_6_SW			0,447

Q21_7_SW	0,671	
Q22_1_TM	0,709	
Q22_2_JU	0,717	
Q22_3_JU	0,692	
Q22_4_JU	0,723	
Q22_5_JU	0,713	
Q22_7_RE	0,677	
Q22_8_RE	0,589	
Q22_9_RE	0,466	
Q23_1_TE		
Q23_2_JI		
Q23_3_IW		
Q23_4_IW		
Q24_1_IW		0,703
Q24_2_JS		0,645
Q24_3_JS		0,567
Q24_4_JS		0,623
Q24_5_JS		0,687
Q25_1_JS		0,705

Q25_2_WE	0,823
Q27_WE	0,374
Q28_2_SL	0,782
Q28_3_SL	0,481
Q28_4_SL	0,812
Q28_5_BO	0,805
Q28_6_BO	0,794
Q28_7_ST	0,807
Q28_8_ST	0,769
Q28_9_ST	0,606
Q28_10_SO	0,566
Q28_11_SO	0,583
Q28_12_SO	0,687
Q28_13_SO	0,737
Q28_14_CS	0,652
Q28_15_CS	0,707
Q28_16_CS	0,709
Q28_17_CS	0,699
Q28_18_DS	0,680

Q28_19_DS	0,385	
Q29_1_DS	-0,211	
Q29_2_SE		1,000
Q29_3_SE	0,485	
Q29_4_SE		0,991

Na tabela apresentam-se os 7 fatores, que são convergentes com os fatores validados por Rodrigues (2020). Esta estrutura continua a ter, contudo, qualidades psicométricas questionáveis, fraca validade convergente (valores AVE e CR) exceto os índices de fidedignidade calculados através do alpha de cronbach que variam entre .72 e .94 indicando razoável a excelente consistência interna dos 7 fatores.

Analisando os dados podemos observar que o fator 1 que se refere a satisfação apresentou resultados altos, a media (M=2.3; DP=0.8) representam que frequentemente estão satisfeitos, o que indica que nesse fator não há condição de risco psicossocial. No fator 2 onde trata da saúde e bem estar as médias apontaram para resultados medianos, ou seja, algumas vezes apresentam questões relacionadas a saúde (M=3.4; DP=0.8). No fator 3 que tange as demandas e conflitos no trabalho também se apresentou com resultados medianos, onde apontaram que algumas vezes ocorre (M=3.5; DP=1). No fator 4 onde se verifica a influência e liberdade no trabalho, este não apresentou risco significativo, pois os respondentes consideraram que frequentemente há influência e liberdade no trabalho (M=2.4; DP=0.9).

No fator 5 que reflete o senso de comunidade e o significado do trabalho, os resultados também não mostraram fatores de risco psicossocial, pois os resultados apontaram para “frequentemente” e “em muito grande medida, (M=1.8; DP=0.7). No fator 6 que traz a luz o reconhecimento da liderança os resultados mostraram-se também sem fator de risco, pois frequentemente os respondentes consideraram que existe o relacionamento e reconhecimento da liderança. Por último, o fator 7 que expõe a insegurança por parte dos trabalhadores, este se mostrou com resultado mediano, indicando que “um pouco” isso ocorre no trabalho (M=3,8;DP=1).

Portanto, considerando esses resultados pode-se concluir que os riscos psicossociais estão presentes na saúde e bem estar, demandas e conflitos no trabalho e na insegurança. Os demais fatores não mostraram que os trabalhadores estão expostos a esses riscos psicossociais.

Vale ressaltar que mesmo que haja exposição a riscos psicossociais e impactos, estes não estão em uma escala de alto nível, estão em um nível mediano, o que significa que merece atenção para não se tornarem riscos significativos.

Tabela 8

Médias, desvios-padrão, correlações, CR e AVE e Alpha de Cronbach (indicado dentro de parenteses)

	<i>M</i>	<i>D</i>	Fator1	Fator2	Fator3	Fator4	Fator5	Fator6	Fator7	CR	AVE
		<i>P</i>	Satisfação com o trabalho e autoeficácia	Saúde e bem-estar	Demandas e conflitos	Influência no trabalho	Senso de comunidade e significado do trabalho	Reconhecimento e qualidade da liderança	Insegurança		
Fator1	2,38	0,81	(.725)							.31	.41
Fator2	3,45	0,89	-.406**	(.941)						.93	.51
Fator3	3,57	1,01	-.273**	.444**	(.793)					.36	.50
Fator4	2,44	0,97	.281**	-.105**	-.029	(.809)				.37	.53
Fator5	1,88	0,71	.657**	-.399**	-.312**	.371**	(.874)			.80	.39
Fator6	2,36	0,84	.663**	-.367**	-.264**	.301**	.673**	(.867)		.73	.42
Fator7	3,81	1,08	-.244**	.238**	.118**	-.152**	-.331**	-.244**	(.769)	.25	.53

Nota. M = média; DP = desvio-padrão; Alphas de Cronbach em parêntesis; CR = composite reliability; AVE = average variance extracted.

Capítulo IV- Discussão

Neste capítulo, vamos proceder à discussão dos resultados de acordo com a sequência dos objetivos e das hipóteses. Começamos por descrever a relevância desse estudo e depois analisar os resultados obtidos.

Na medida em que existe um instrumento validado para uma determinada população torna-se de extrema relevância de através de um questionário conseguir perceber a relação dos trabalhadores com seu ambiente de trabalho, suas habilidades, seu desenvolvimento profissional e como isso afeta a sua saúde e a sua segurança, pois o objetivo maior enquanto profissional na área do trabalho, sendo Psicóloga, da área da saúde ou da segurança do trabalho é promover ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis para todos os trabalhadores.

Esperava-se que os dados se ajustassem de forma teórica suportada pelos constructos, na medida que se tratam de fatores e dimensões desenvolvidos tendo por base o quadro teórico associado aos riscos psicossociais. Até o momento, análise dos dados de uma população brasileira utilizando o COPSOQ uma amostragem de profissionais da área da saúde tinham sugerido que o instrumento não tinha estrutura fatorial esperada. Os presentes dados confirmam este resultado em uma amostra da área das outras organizações.

Efetivamente, após uma análise mais aprofundada com o objetivo de averiguar quais dos modelos poderia oferecer uma solução mais ajustada foram feitas as análises considerando os 13 fatores teóricos considerados neste estudo e comparou-se com os dados da validação na população de saúde, que levou em consideração 7 fatores. A nossa análise suporta também que a solução mais ajustada foi a de 7 fatores.

Rodrigues (2020) sugere que dimensões do COPSOQ III não podem ter seu ajuste mensurado devido à falta de itens suficientes e que o alto número de dimensões pequenas também dificulta a reprodutibilidade da mesma estrutura fatorial. A utilização da maioria das dimensões originalmente propostas não é aconselhável devido à falta de evidências de sua validade. Contudo a simples exclusão das dimensões sem evidências de validade acarretaria a perda de grande parte do conteúdo do instrumento. Por isso, é favorável a investigação de estruturas internas alternativas e com significado teórico. Conclui-se portanto, que o COPSOQ III versão padrão não possui a estrutura fatorial esperada numa população de trabalhadores de

empresas brasileiras, resultado que é convergente com dados numa amostra de trabalhadores de saúde.

Não obstante, no presente estudo tal como na validação de Rodrigues (2020) os valores de fidedignidade são adequados, indicando que os fatores têm uma consistência interna que varia entre razoável (Satisfação com o trabalho e autoeficácia) e excelente (Saúde e bem-estar).

Assim, apesar de a estrutura fatorial não se confirmar, o ajustamento razoável a uma estrutura de 7 fatores com uma fidedignidade razoável permite analisar os valores médios destes fatores e tecer algumas considerações quanto aos riscos psicossociais a que os trabalhadores diagnosticados estavam expostos. Dos 7 fatores analisados, apenas o fator Saúde e Bem-estar possui resultados médios que não indicam risco. Todos os outros fatores ilustram a necessidade de intervenção para diminuir os riscos psicossociais. Relativamente a Satisfação com o trabalho e autoeficácia, Demandas e Conflitos, Influência no trabalho, senso de comunidade e significado do trabalho, Reconhecimento e qualidade da liderança e Insegurança demandam ações de intervenção para melhoria do bem estar dos trabalhadores.

Capítulo IV- Limitações do Estudo

Ao longo deste estudo foram-se verificando determinados aspetos que são considerados como limitações para os resultados do estudo que serão apresentados a seguir.

No estudo realizado no Brasil, levou-se em consideração a presença da aplicação do questionário em papel e online. Durante o processo quanto aos riscos psicossociais só de coleta de dados a partir da aplicação dos questionários, estes quando eram aplicados em papel demonstrou-se mais efetivo na medida em que eram aplicados em sala, na presença da pesquisadora e pessoas ligadas às áreas de segurança do trabalho e RH e estas sendo convidadas e disponibilizadas a estarem em sala para a sua realização teve melhor resultado e aderência dos respondentes. Por outro lado, quando foram enviados os links para os funcionários responderem online a aderência foi menor. Dentre as dificuldades podemos destacar o excesso de e-mails que recebem, deixar para depois o acesso a pesquisa, dentre outros que não foram averiguados.

Outro fator dificultador foi a aderência das empresas em participar do estudo, dentre as empresas contactadas, duas delas deram resposta negativa devido a questões internas da empresa, e três delas não deram retorno. Mesmo assim foi possível num período maior de tempo reunir oitocentos e onze respondentes de dez empresas brasileiras em cidades e estados diferentes.

Através desse estudo foi possível também perceber o nível de analfabetismo funcional existente na população das empresas, durante a aplicação do questionário alguns deles necessitaram de ajuda para esclarecimento das questões. Segundo o portal do tribunal de contas do estado do Mato Grosso (2022), o Brasil possui 38 milhões de analfabetos funcionais que são considerados os indivíduos acima dos vinte anos que não completaram quatro anos de ensino formal (Neves, 2022). Além disso, segundo o autor, isto significa que, embora possam ler textos simples, não conseguem extrair seu sentido nem são capazes de se expressar através da escrita.

Em uma das empresas pesquisadas, a área de Recursos Humanos restringiu a aplicação do questionário para funcionários operacionais, como pedreiros e outros funcionários de obra que acreditaram não ter capacidade de interpretação e responder de forma adequada ao questionário.

Em relação ao questionário, houveram perguntas que apresentaram, de forma geral, dificuldade no entendimento. Por exemplo pode-se destacar a pergunta B.2 referente ao equilíbrio entre vida profissional e privada. A pergunta “Há vezes que você precisa estar em casa como no trabalho ao mesmo tempo?”. A pergunta é extremamente relevante conforme descrito na parte teórica dos reflexos negativos quando não há um equilíbrio entre vida pessoal e profissional, mas a forma como está descrita causa dúvidas e dificuldade na interpretação. Esta poderia ser alterada para “Há vezes que você precisa levar trabalho para casa?”.

Outra pergunta que demonstrou dificuldade no entendimento foi sobre as aplicações sobre si mesmo. Quando perguntado se “você faz supervisão de outros colaboradores” está se referindo a pessoas com cargos de liderança e mesmo aquelas que não possuem cargo de liderança responderam com “Sim”, por acreditarem que de alguma forma auxiliam outros funcionários. Nesta pergunta poderia ser alterada para “Você exerce a liderança de outros trabalhadores?”.

As perguntas relacionadas ao superior imediato (B.6 e B7) se referem ao superior imediato, ou seja, o líder que está logo acima em uma hierarquia. No entanto houve dificuldade

dos trabalhadores de relacionarem o superior imediato ao seu líder que trabalha diretamente consigo. A pergunta B.6 pode ser alterada para “Em que medida você diria que o seu líder (supervisor ou coordenador) ”.

Sobre a pergunta B.7 poderia também receber uma alteração para “As perguntas a seguir referem-se ao seu relacionamento com seus colegas de trabalho e com o seu líder (supervisor/coordenador)”.

O questionário possui diferentes escalas likert, e isto ocasionou dúvidas em relação a compreensão de algumas perguntas e a resposta que melhor se aplicaria. Verificou-se que as escalas Sim/Não, Sempre/Frequentemente/Algumas Vezes/Raramente/Nunca/Quase Nunca, Muito satisfeito/Satisfeito/Indiferente/Insatisfeito/Muito insatisfeito, Excelente/Muito boa/Boa/Razoável/Ruim, Descreve-me perfeitamente/Descreve-me muito bem/Descreve-me um pouco/Não me descreve são mais fáceis de serem entendidas que a escala: Em muita grande medida/Em grande medida/ um pouco/Em pequena medida/Em muito pouca medida. Estas poderiam ser substituídas por: Sempre/Frequentemente/Algumas Vezes/Raramente/Nunca-Quase Nunca.

Devido a esses aspectos este questionário não se aplica a trabalhadores com níveis de escolaridade baixos, ou seja, os analfabetos funcionais, pois se mostrou de difícil compreensão. Um questionário com perguntas mais simples e diretas, como os exemplos aqui dados poderiam amenizar esta limitação. Outra possibilidade é de testar outros instrumentos que se aderem melhor a esse público em específico.

REFERÊNCIAS

- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho. (2007). *Relatório do observatório de risco europeu. Previsão dos peritos para riscos psicossociais emergentes relacionados com a segurança e saúde ocupacional*. Bélgica.
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2010). Inquérito Europeu das Empresas de riscos novos e emergentes (ESENER). Gestão da segurança e saúde no trabalho.
- Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA). (2014). Cálculo do custo do stress e dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho-Uma revisão bibliográfica. Luxemburgo: Serviço de publicações da União Europeia. Disponível em https://osha.europa.eu/pt/tools-andpublications/publications/literature_reviews/calculating-the-cost-of-work-relatedstress-and-psychosocial-risks/view
- Boateng, G., et. al. (2018). Best practices for developing and validating scales for health, social, and behavioral research: A primer. *Frontiers In Public Health*, 11(6), 149. <https://doi:10.3389/fpubh.2018.00149>
- Bowling, Edgar, A., A. (1997), *Measuring Health; a Review of Quality of Life Measurement Scales* (2nd ed.). *Med Health Care Philos* 1. <https://doi.org/10.1023/A:1009999222296>
- Brasil. Governo Federal (2023). *Mapa de empresas*. <https://www.gov.br/empresas-e-negocios/pt-br/mapa-de-empresas>
- Brasil. Governo Federal (2023). *Saúde do trabalhador*. <https://www.gov.br/saude/pt-br/composicao/svsa/saude-do-trabalhador>
- Brown, T. A. (2014). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York, NY: The Guilford Press.
- BROWN, Timothy A. *Confirmatory factor analysis for applied research*. Confirmatory factor analysis for applied research. 2006.
- Burr, H., Moncada, S., & Nübling, M. (2015). *Dimensions and questions in COPSOQ III*. Unpublished manuscript, Berlin.
- Burr, H., Moncada, S., & Nübling, M. (2015). *Preliminary definitions of the dimensions in COPSOQ III*. Unpublished manuscript, Berlin.
- Burr, H., Moncada, S., Berthelsen, H., Nübling, M., Dupret, E., & Perez, J. (2018). *The COPSOQ III questionnaire*. Copenhagen. <https://www.copsoqnetwork.org/assets/Uploads/annex1-Dimensions-and-items-in-the-COPSOQ-IIIquestionnaire-060718.pdf>
- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., Pohrt, A. *The third version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire*. (2018). In: International Employability21 Congress. <http://www.employability21.com/sites/default/files/OS%20%20-%20Burr%20-%20COPSOQ%20III.pdf>
- COPSOQ (2018). *COPSOQ International Network*. <https://www.copsoqnetwork.org/>
- Cotrim, T.P.; Bem-Haja, P.; Pereira, A.; Fernandes, C.; Azevedo, R.; Antunes, S.; Pinto, J.S.; Kanazawa, F.; Souto, I.; Brito, E.; et al. (2022) The Portuguese Third Version of the

- Copenhagen Psychosocial Questionnaire: Preliminary Validation Studies of the Middle Version among Municipal and Healthcare Workers. *Int. J. Environ. Res. Public Health* 2022, 19, 1167. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031167>
- Da Silva, C. F. (2012). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire–COPSOQ–Versão Portuguesa*. Aveiro: Análise Exacta.
- Daniellou, F. Simard, M. Boissières, V. (2013). Fatores Humanos e Organizacionais da Segurança Industrial: um estado da arte. Fundação para uma cultura de segurança industrial.
- EU-OSHA. (2014a). *Calculating the cost of work-related stress and psychosocial risks*. <http://doi.org/10.2802/20493>
- EU-OSHA. (2014b). *Psychosocial Risks in Europe - Prevalence and Strategies for Prevention*. <http://doi.org/10.2806/70971>
- Facas, E. P. (2013). *Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho: contribuições da Psicodinâmica do Trabalho* [Tese de Doutorado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília]. Repositório Institucional da Universidade de Brasília. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/15420>
- Filho et al. (2011). Cultura e gestão da segurança no trabalho: uma proposta de modelo Culture e safety management: the proposal of a model. *Gest. Prod.*, São Carlos, v. 18, n. 1, p. 205-220.
- Hu, Li-tze, and Peter Bentler. 1999. Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal* 6: 1–55.
- International Labour Organization (2023). *Search Services*. <https://www.ilo.org/global/lang-en/index.htm>
- Kristensen, T. S., Borg, V., & Hannerz, H. (2002). *Socioeconomic status and psychosocial work environment: results from a Danish national study*. *Scandinavian Journal of Public Health*, 30(41). <http://doi.org/10.1177/14034948020300030701>
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Høgh, A., & Borg, V. (2005). *The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - A tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment*. *Scandinavian Journal of Work, Environment and Health*, 31(6), 438–449. <http://doi.org/10.5271/sjweh.948>
- Kristensen, T. et al. (2000). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire*. www.aciff.pt/uploads/Copenhagen%20psychosocial%20questionnaire_COPSOQ.pdf
- Leka, S., & Cox, T. (2008). *The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF*. Nottingham: Institute of World, Health and Organizations (WHO)
- Leka, S., Griffiths, A. e Cox, T. (2003). *CTrabalho, Organização e Estresse*. Genebra: OMS.
- Lordelo, Lidiane M.K.;Hongyu, Kuang; Borja, Patricia C.;Porsani, Milton José; (2018). Análise Fatorial por Meio da Matriz de Correlação de Pearson e Policórica no Campo das Cisternas. *E&S –Engineering and Science*, 7:1

- Luna, A. F., Gondim, S. M. G. *Fatores de risco psicossocial no trabalho: adaptação e evidências de validade do COPSOQ II para o contexto brasileiro*. R. Laborativa. v. 8, n. 1, p. 05-25, abr./2019.
- Maroco, J. (2014). *Análise de equações estruturais: Fundamentos teóricos, software & aplicações* (2nd ed.). Pero Pinheiro: Report Number.
- Organização Internacional do Trabalho (2023). *Gestão dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho durante a pandemia da COVID-19*. www.ilo.org/lisbon/publicações/WCMS_823075/lang--pt/index.htm
- Organização Mundial de Saúde. (2008). *Proteção dos serviços de saúde dos trabalhadores* No. 9.
- Organização Internacional do Trabalho (2023). *OIT no Brasil*. <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/oit-no-brasil/lang--pt/index.htm>
- PRIMA-EF. (2011). *Orientações do modelo europeu para a gestão de riscos psicossociais um recurso para empregadores e representantes dos trabalhadores*. <https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-mental-health>
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-Haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., Nossa, P. (2012). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ - Portugal e países africanos de língua oficial portuguesa*. (C. Fernandes da Silva, Ed.) (1st ed.). Universidade de Aveiro
- Strauss, G. Ana Maria; Doria, Dorian, J. C. (2014). *Riesgos Psicosociales y Estrés en el ambiente laboral*. (PDF) *Psicosocial risk and Stress at job environment* (researchgate.net)
- Rodrigues, C. A. (2020). *Estudos das propriedades psicométricas do Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSOQ III*. Tese de Doutorado, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia, Universidade São Francisco, Campinas.
- Tom Cox, B.S.C., et al. (1993) *Occupational Health: Control and Monitoring of Psychosocial and Organisational Hazards at Work*. <https://doi.org/10.1177/146642409311300411>
- Tribunal de Contas do Mato Grosso do Sul (2022). *Alfabetização: O nosso dever de casa*. <https://www.tce.ms.gov.br/noticias/artigos/detalhes/6769/o-nosso-dever-de-casa>
- Urbina, S. (2004). *Fundamentos dos testes psicológicos*. John Wiley & Filhos Inc.
- WHO – World Health Organization (2003). *Work Organization and Stress*. Protecting workers' health series. http://www.who.int/occupational_health/publications/stress/en/index.html
- WHO – World Health Organization, PRIMA-EF: *Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: A Resource for Employers and Worker Representatives*. Protecting workers' health series; no. 9. World Health Organization, Geneva, 2008. http://www.who.int/occupational_health/publications/Protecting_Workers_Health_Series_No_9/en/index.html
- Zanelli et al. (2018). *Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: Organizações que emancipam ou que matam*. Lages: Uniplac.

<https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/assedio-moral-e-sexual>

ANEXOS

Anexo 1 – Validação do estudo pela universidade

REUNIÃO DA COMISSÃO DE ÉTICA E DEONTOLOGIA PARA A INVESTIGAÇÃO CIENTÍFICA (CEDIC)

Anexo 6 à Ata n.o 3

5 de abril de 2022

PARECER

Título de Projecto: Evidências de validade do instrumento COPSOQ III: Versão média para trabalhadores industriais brasileiros

Autor/a: Camila Bounassar

Supervisão: Sílvia Luís

Parecer Favorável, com recomendações

Revisor 1

Não há indicação clara do que está a ser pedido no campo “Síntese do pedido”.

O objetivo do estudo está claro o suficiente, embora não seja explicitado o objetivo do instrumento em questão (o que ele mede).

Há indicação da população desejada e de que será uma amostra estratificada levando em conta uma série de informações, mas não é indicado como será feita essa estratificação (e nem se será uma estratificação proporcional à população ou não). Como terão acesso a essas informações? A indústria fornecerá essa informação com a lista de trabalhadores, ou essas informações serão recolhidas no estudo?

É indicado que aos trabalhadores na condição “papel” será pedido que compareçam numa determinada hora e local para responderem ao questionário. Como será feito esse pedido (eles poderão interpretar o pedido como uma obrigação do trabalho?)

O questionário será respondido no local de trabalho? Será no horário de trabalho?

Na secção de “Outras condições...” talvez devesse ser mencionado no ponto 6 o que é mencionado na Metodologia, que será usado o registo de informações pessoais dos participantes, mas que ela será eliminada depois de enviados os pedidos de participação.

No ponto 9 deveria ser indicado que os participantes na condição “papel” não podem escolher o local de recolha dos dados.

Ref. CEDIC-2022-06-03

2

No consentimento informado, deveria constar o que pretende medir o COPSOQ III e qual será o fim dos dados recolhidos (dissertação de mestrado, publicações, etc). Não fica claro qual é a necessidade de pedir nome e assinatura no consentimento informado (o que coloca em questão a afirmação anterior de que “Em nenhum momento do estudo precisa de se identificar”). Deveria ser indicado o tempo estimado de resposta ao questionário.

O debriefing parece ser feito para a versão online e não para a versão em papel. Há um debriefing para esta condição?

Revisor 2

O pedido inclui de forma explícita o contexto (i.e., projeto de dissertação de mestrado) e objetivo do estudo. Porém, no formulário à CEDIC, deveria ter sido fornecida informação quanto à apresentação do instrumento, nomeadamente os seus autores e uma breve descrição do mesmo, com exemplos de categorias de questões ou itens particulares, número de itens e formato de resposta. Ainda sobre o pedido de parecer, no ponto 9 do pedido, e existindo recolha de dados on-line, os participantes podem escolher onde estes serão recolhidos. Importante, igualmente, que os investigadores definam protocolos para o armazenamento dos dados em segurança.

O consentimento informado deve indicar a duração prevista do estudo e, nos casos em que a recolha for online, o participante deverá ser informado caso não haja lugar a registo do IP.

Adicionalmente, deve ser mencionado que informação pessoal não deve ser facultada, e que caso o seja será eliminada. Na folha do protocolo a instrução “Qualquer dúvida pergunte ao aplicador” deve ser adaptada para a recolha de dados online e clarificado de que forma dúvidas que surjam durante o procedimento serão endereçadas.

Ref. CEDIC-2022-06-03

Anexo 2 - Consentimento Informado do questionário

Consentimento Informado Para Participação Em Investigação

O presente estudo enquadra-se num projeto de [Mestrado em Psicologia Social e das Organizações](#) da Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologias.

O estudo tem por objetivo validar o instrumento COPSOQ III versão media para trabalhadores industriais brasileiros para avaliação dos riscos psicossociais.

O estudo é realizado por Camila Bounassar, endereço de e-mail camila@comportamento.com.br que poderá contactar para esclarecer dúvidas ou partilhar comentários ou sugestões.

A sua participação no estudo será muito valorizada. Irá contribuir para o avanço do conhecimento neste domínio da ciência, e em particular na área da saúde e segurança no trabalho. Não existem riscos significativos expectáveis associados à participação no estudo.

A participação no estudo é estritamente **voluntária**: pode escolher livremente participar ou não participar. Se tiver escolhido participar, pode interromper a participação em qualquer momento sem ter de o justificar.

Para além de voluntária, a participação é também **anónima** e **confidencial**. Os dados obtidos destinam-se apenas a tratamento estatístico e nenhuma resposta será analisada ou reportada individualmente. Em nenhum momento do estudo precisa de se identificar.

Face a estas informações, se aceitar participar, por favor coloque seu nome e assine. O preenchimento do questionário presume que compreendeu os objetivos propostos e explicados pela investigadora e que aceita as condições do presente estudo, consentindo participar.

Nome:

Assinatura:

Anexo 3 - Questionário COPSOQ III versão padrão

Questionário sobre Fatores Psicossociais no Trabalho
COPSOQ III - Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Versão Brasileira)

Instruções

Neste questionário são apresentadas questões a respeito do ambiente de trabalho, saúde e satisfação.

Sua resposta é INDIVIDUAL. Por isso, pedimos que você responda sinceramente a cada uma das perguntas.

A maioria das perguntas possui várias opções de resposta. Você deverá marcar com um "X" no a alternativa que, na sua opinião, melhor descreve a sua situação, ESCOLHENDO SOMENTE UMA OPÇÃO entre as possíveis respostas.

Caso você tenha mais de um emprego, pedimos que, para todas as suas respostas, você se refira apenas ao que você faz nesta empresa.

É muito importante que você responda a TODAS AS PERGUNTAS.

QUALQUER DÚVIDA PERGUNTE AO APLICADOR

Declaração de Privacidade: *Suas respostas são ANÔNIMAS e CONFIDENCIAIS.*

A. Questões sobre você e seu local de trabalho

A.1. Em que área ou departamento você trabalha? _____

A.2. Qual é o seu sexo: Masculino Feminino

A.3. Quantos anos você tem?

Até 24 anos	25 – 34 anos	35-44 anos	45 – 54 anos	55 anos ou mais
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

A.4. Qual o seu cargo atual? Coloque apenas uma opção: _____

A.5. Os seguintes itens se aplicam a você?

	Sim	Não
Você faz a supervisão de outros trabalhadores?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Você é efetivo nesta empresa? (tenho um contrato de trabalho de tempo indeterminado).	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Você trabalha em tempo integral? (6 ou 8 horas/dia)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B. Questões sobre o seu trabalho e suas atividades

B.1. As seguintes questões referem-se às exigências do seu trabalho.

	Sempre	Frequentemente	Algumas vezes	Raramente	Nunca / Quase Nunca
1. A sua carga de trabalho é distribuída de modo desigual e pode se acumular?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Com que frequência você não tem tempo para completar todas as suas tarefas de trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. O seu trabalho requer que você esconda a sua opinião?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B.2. As seguintes perguntas referem-se ao equilíbrio entre vida profissional e privada:

	Sempre	Frequentemente	Algumas vezes	Raramente	Nunca / Quase Nunca
1. Há vezes que você precisa estar em casa como no trabalho ao mesmo tempo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B.2. Equilíbrio entre vida profissional e privada: (Parte 2)

	Em muita grande medida	Em grande medida	Um pouco	Em pequena medida	Em muita pouca medida
1. Você sente que o seu trabalho tira tanto a sua energia que provoca um efeito negativo na sua vida privada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. As exigências do seu trabalho interferem na sua vida privada e familiar.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Por conta dos deveres relacionados ao seu trabalho, precisa fazer alterações de planos na sua vida privada e atividades familiares.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. O seu trabalho requer muito do seu tempo, o que afeta negativamente sua vida privada?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B.3. As perguntas a seguir referem-se a quanta influência e liberdade você tem em seu trabalho.

	Sempre	Frequentemente	Algumas vezes	Raramente	Nunca / Quase Nunca
1. Você tem grande influência nas decisões sobre o seu trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Você tem influência sobre a velocidade com que trabalha?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Você tem influência sobre COMO faz o seu trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Você tem alguma influência sobre O QUE faz no trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B.4. Referente as oportunidades de desenvolvimento e significado do trabalho.

	Sempre	Frequentemente	Algumas vezes	Raramente	Nunca / Quase Nunca
1. O seu trabalho é variado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Você faz o mesmo tipo de atividade diversas vezes?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B.4. Oportunidades de desenvolvimento e significado do trabalho. (Parte 2)

	Em muita grande medida	Em grande medida	Um pouco	Em pequena medida	Em muita pouca medida
1. Você tem a possibilidade de aprender coisas novas por meio do seu trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Você consegue usar as suas habilidades ou a sua experiência no trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. O seu trabalho lhe dá a oportunidade de desenvolver as suas habilidades?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. O seu trabalho é significativo para você?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Você sente que o trabalho que você faz é importante?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Você tem orgulho de fazer parte desta organização?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Você gosta de falar para aos outros sobre o seu local de trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Você sente que o seu local de trabalho tem grande importância para você?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B.5. Agora algumas perguntas sobre os acordos e procedimentos em seu trabalho.

	Em muita grande medida	Em grande medida	Um pouco	Em pequena medida	Em muita pouca medida
1. O seu trabalho tem objetivos claros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Você sabe exatamente quais as áreas são de sua responsabilidade?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Você sabe exatamente o que se espera de você no seu trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B.6. Em que medida você diria que sua supervisão imediata...

	Sempre	Frequentemente	Algumas vezes	Raramente	Nunca / Quase Nunca	Eu não tenha uma supervisão imediata / colegas
7. Você se sente como parte de uma equipe no seu local de trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B.8. As próximas perguntas não são sobre o seu próprio trabalho, mas sobre o local de trabalho como um todo.

	Em muita grande medida	Em grande medida	Um pouco	Em pequena medida	Em muita pouca medida
1. A gerência confia que os empregados façam um bom trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Os conflitos são resolvidos de modo justo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. O trabalho é distribuído de maneira justa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Os empregados são reconhecidos por fazer um bom trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. As sugestões dos empregados são tratadas com seriedade pela gerência?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Você é respeitado por sua gerência?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Você é tratado de maneira justa no seu local de trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. Os empregados confiam uns nos outros, no geral?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B.9. Você está preocupado com...

	Em muita grande medida	Em grande medida	Um pouco	Em pequena medida	Em muita pouca medida

1. ... que as novas tecnologias tornem você dispensável?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ... ser transferido(a) para outra função ou local contra a sua vontade?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ... que o cronograma seja alterado (turno, dias de semana, horário de entrada e saída...) contra a sua vontade?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4 ... que as suas tarefas de trabalho sejam alteradas contra a sua vontade?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B.10. Em relação ao seu trabalho em geral. Quão satisfeito você está com ...

	Muito satisfeito	Satisfeito	Indiferente	Insatisfeito	Muito insatisfeito
1. ... suas perspectivas de trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ... os recursos e os materiais de trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ... o modo como as suas habilidades são usadas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ... o seu salário?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. ... o seu emprego como um todo, levando tudo em conta?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

B.11. Com que frequência as seguintes afirmações se aplicam a você?

	Sempre	Frequentemente	Algumas vezes	Raramente	Nunca / Quase Nunca
1. No meu trabalho, sou cheio de energia.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Sou entusiasmado com o meu trabalho.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C. Agora algumas perguntas sobre trabalho e saúde

C.1. Em geral, você diria que a sua saúde é:

Excelente	Muito Boa	Boa	Razoável	Ruim
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C.2. Para cada uma das seguintes afirmações, considerando como você tem passado durante as 4 últimas semanas, com que frequência

...

	Sempre	Frequentemente	Algumas vezes	Raramente	Nunca / Quase Nunca
1. ... tem dormido mal e inquieto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ... tem encontrado dificuldade para dormir?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ... acorda muito cedo e não é capaz de voltar a dormir?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ... se sente emocionalmente exausto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. ... se sente esgotado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. ... tem dificuldades para relaxar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. ... vem se sentindo tenso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. ... sente falta de interesse pelas coisas cotidianas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. ... vem tendo dores de estômago?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. ... vem tendo palpitações?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. ... tem dores de cabeça?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. ... sente tensão em diversos músculos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. ... vem tendo dificuldades para se concentrar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. ... sente dificuldade em tomar decisões?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. ... sente dificuldades de memória?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. ... tem achado difícil pensar com clareza?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. ... vem se sentindo triste?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

18. ... vem sentindo falta de autoconfiança?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19 ... vem sentindo a consciência pesada ou culpa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C.4. Quanto estas questões descrevem você enquanto pessoa?

	Descreve-me perfeitamente	Descreve-me muito bem	Descreve-me um pouco	Não me descreve
1. É fácil para mim manter os meus planos e alcançar os meus objetivos.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Sinto-me confiante de que consigo lidar com eventos inesperados.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Quando tenho um problema, normalmente consigo encontrar diversas maneiras de resolvê-lo.	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

D. Comentários

D.1: Você tem alguma sugestão / pedido para melhorar suas condições psicossociais de trabalho? (As informações fornecidas aqui serão incorporadas a um relatório geral. Assim, pedimos a gentileza que evite palavras que possam identificar você mesmo ou outras pessoas.)

Muito obrigado pela sua participação!