

**Cassia Aparecida Rodrigues**



**ESTUDOS DAS PROPRIEDADES PSICOMÉTRICAS DO  
*COPENHAGEN PSYCHOSOCIAL QUESTIONNAIRE*  
COPSOQ III**

**Apoio:**



**CAMPINAS  
2020**

**Cassia Aparecida Rodrigues**

**ESTUDOS DAS PROPRIEDADES PSICOMÉTRICAS DO  
*COPENHAGEN PSYCHOSOCIAL QUESTIONNAIRE*  
COPSOQ III**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação  
*Stricto Sensu* em Psicologia da Universidade São  
Francisco, Área de Concentração - Avaliação  
Psicológica, para obtenção do título de Doutor.

ORIENTADOR: PROF. DR. FABIÁN JAVIER MARÍN RUEDA

CAMPINAS  
2020

306.16  
R612e Rodrigues, Cassia Aparecida.  
Estudos das propriedades psicométricas do Copenhagen  
Psychosocial Questionnaire COPSOQ III / Campinas, 2021.  
225 p.

Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação *Stricto  
Sensu* em Psicologia da Universidade São Francisco.  
Orientação de: Fábio Javier Marín Rueda.

1. Psicologia social. 2. Fatores de riscos. 3. Ambientes de  
trabalho. 4. Psicometria. 5. Saúde ocupacional. I. Rueda,  
Fábio Javier Marín. II. Título.

UNIVERSIDADE SÃO FRANCISCO

PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM PSICOLOGIA

DOUTORADO



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU EM PSICOLOGIA

Cassia Aparecida Rodrigues defendeu a tese **"ESTUDOS DAS PROPRIEDADES PSICOMÉTRICAS DO COPENHAGEN PSYCHOSOCIAL QUESTIONNAIRE COPSOQ III"** aprovada pelo Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia da Universidade São Francisco em 30 de outubro de 2020 pela Banca Examinadora constituída por:

Prof. Dr. Fabián Javier Marín Rueda  
Orientador e Presidente

Profa. Dra. Irani Iracema de Lima Argimon  
Examinadora

Profa. Dra. Cristiane Faiad de Moura  
Examinadora

Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel  
Examinador

Prof. Dr. Makilim Nunes Baptista  
Examinador

“O presente trabalho foi realizado com apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior-Brasil (CAPES) –Código de Financiamento 001”.

## Dedicatória

*Dedico a Bernadete e Jair, meus pais, que são as fontes de aprendizado sobre a relevância e presença do trabalho na minha identidade.*

## **Agradecimentos**

A caminhada por estradas, rodoviárias e aeroportos que fizeram parte desta tese, foi repleta de aprendizados, desafios, enfrentamentos e trabalho, muito trabalho!

Assim, meus sinceros agradecimentos a cada um de vocês que de alguma forma transitaram e transitam comigo na minha caminhada de vida!

A mais importante e valiosa companhia, Clayton James de Pascoal, desde a graduação me auxiliando a compreender que algumas coisas não são tão difíceis quanto parecem, necessitam de trabalho e dedicação. Por todo carinho e rede de apoio, meu muito obrigada!

Ao meu orientador Fabián Javier Marín Rueda, pela confiança, acolhimento e pela relação respeitosa e de admiração.

Ao Sérgio e Patrícia pela parceria, diálogos e compartilhamentos.

Aos professores da Universidade São Francisco e aos membros da banca, desde o projeto, qualificação e até a defesa, grata pela experiência, direcionamentos e aprendizados.

A todas(os) que acompanharam de perto, colegas de trabalho da docência, da categoria profissional e alunas(os), obrigada pelos incentivos.

Em especial, agradeço a toda minha família e aos que possuem um sonho de mudança, por meio do trabalho e da educação.

*A autora*

*“(...) Deve cada um seguir cegamente o caminho em que se acha, sem considerar seus dotes pessoais, ou deve, pelo contrário, pesar as aptidões, as preferências que possa ter, e mudar a direção da sua vida? (...)”*

*(Trecho do livro Jude o Obscuro, Thomas Hardy, 1895.)*

## Resumo

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.

Há demandas recentes sociais e científicas por pesquisas de novas temáticas, especificamente as direcionadas ao aprofundamento da relação trabalho, indivíduo e organização. Os fatores psicossociais no contexto do trabalho são compreendidos como as interações entre condições de trabalho, contexto organizacional e características individuais dos trabalhadores que podem influenciar a saúde, o desempenho e a satisfação. Nesse enquadre, estão os fatores de riscos psicossociais no trabalho. Características essas que podem impactar a saúde física e mental dos trabalhadores. Um dos instrumentos que avalia 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 é o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ), com 148 itens, 45 dimensões e oito domínios. A presente tese buscou investigar as propriedades psicométricas do COPSOQ III para o contexto brasileiro. O método foi delineado em três estudos. O Estudo I realizou o processo de tradução e adaptação dos itens do COPSOQ III e a estruturação do instrumento na sua terceira versão para a realidade brasileira. Já o Estudo II investigou a qualidade das propriedades psicométricas por meio de evidências de estrutura interna e índices de precisão. Por fim, o Estudo III buscou evidências de validade com uma variável externa de trabalho descente. Referente aos resultados ao final do primeiro estudo uma versão longa do instrumento foi alcançada por meio de cinco etapas. No Estudo II foram realizadas Análise Fatorial Exploratória (AFE) e Análise Fatorial Confirmatória (AFC) duas propostas de estrutura fatorial apresentadas, uma como 11 fatores e outra com 7 fatores. Ambas apresentaram índices de ajustes adequados, porém o modelo com maior plausibilidade de replicação foi o de 7 fatores, a versão padrão com 79 itens,  $\chi^2 (2981) = 7336,42$ ,  $p < 0,01$ , CFI= 0,91, TLI= 0,91, RMSEA= 0,05 IC 90% (0,050, 0,053). Com base na estrutura fatorial final do COPSOQ foi produzida uma versão reduzida (33 itens). Os índices de fidedignidade pelo  $\alpha$  de Cronbach variaram de 0,78 - 0,98 e de fidedignidade composta 0,81 - 0,88 na versão padrão. A correlação entre os fatores foram todas estatisticamente significativas. Por fim, no Estudo III o fator Satisfação com o Trabalho e Autoeficácia do COSPOQ III se correlacionou positivamente e de forma estatisticamente significativa com todas os escores da DWS. Desta forma, verifica-se um instrumento com evidências para mensuração de variáveis relevantes na avaliação psicossocial no contexto do trabalho e que venha a contribuir para ambientes laborais mais justos socialmente.

Palavras-chave: fatores de riscos psicossociais; ambiente de trabalho; psicometria; saúde ocupacional.

## Abstract

Rodrigues, C. A. (2020). *Studies of the psychometric properties of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSQ III*. Doctoral Thesis, Post-Graduate Studies in Psychology, University San Francisco, Campinas, São Paulo.

There are recent social and scientific demands for research on new themes, specifically those aimed at deepening the relationship between work, individual and organization. Psychosocial factors in the work context are understood as the interactions between working conditions, organizational context and individual characteristics of workers that can influence health, performance, and satisfaction. In this context, there are the psychosocial risk factors at work. These characteristics can impact the physical and mental health of workers. One of the instruments that evaluates psychosocial risk factors at work, as well as psychosocial health risk exposure indicators, their effects such as satisfaction and stress, is the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSQ), with 148 items, 45 dimensions and eight domains. This thesis sought to investigate the psychometric properties of COPSQ III in the Brazilian context. The method was outlined in three studies. Study I carried out the process of translation and adaptation of the COPSQ III items and the structuring of the instrument in its third version for the Brazilian reality. Study II, on the other hand, investigated the quality of psychometric properties through evidence of internal structure and precision indices. Finally, Study III looked for evidence of validity with an external variable of decent work. Regarding the results at the end of the first study, a long version of the instrument was achieved through five steps. In Study II, Exploratory Factor Analysis (EFA) and Confirmatory Factor Analysis (CFA) were performed, two factorial structure proposals were presented, one with 11 factors and the other with 7 factors. Both had adequate fit indices, but the model with the highest replication plausibility was the 7-factor model, the standard version with 79 items,  $\chi^2(2981) = 7336.42$ ,  $p < 0.01$ , CFI = 0.91, TLI = 0.91, RMSEA = 0.05 CI 90% (0.050, 0.053). Based on the final factorial structure of COPSQ, a reduced version (33 items) was produced. Reliability indices by Cronbach's  $\alpha$  ranged from 0.78 to 0.98 and composite reliability 0.81 to 0.88 in the standard version. The correlation between the factors were all statistically significant. Finally, in Study III, the Job Satisfaction and Self-efficacy factor of the COPSQ III correlated positively and statistically significant with all DWS scores. Thus, there is an instrument with evidence to measure relevant variables in psychosocial assessment in the work context and that will contribute to more socially fair work environments.

Keywords: psychosocial risk factors; workplace; psychometry; occupational health.

## Resumen

Rodrigues, C. A. (2020). *Estudios de las propiedades psicométricas del Cuestionario Psicosocial de Copenhague - COPSOQ III*. Tesis Doctoral, Programa de Estudios de Posgrado en Psicología, Universidad San Francisco, Campinas, São Paulo.

Existen recientes demandas sociales y científicas de investigación sobre nuevos temas, específicamente aquellos dirigidos a profundizar la relación entre trabajo, individuo y organización. Los factores psicosociales en el contexto laboral se entienden como las interacciones entre las condiciones laborales, el contexto organizacional y las características individuales de los trabajadores que pueden influir en la salud, el desempeño y la satisfacción. En este contexto, están en juego los factores de riesgo psicosocial. Estas características pueden afectar la salud física y mental de los trabajadores. Uno de los instrumentos que evalúa los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, así como los indicadores de exposición al riesgo para la salud, de origen psicosocial, sus efectos como la satisfacción y el estrés, es el Cuestionario Psicosocial de Copenhague (COPSOQ), con 148 ítems, 45 dimensiones y ocho dominios. Esta tesis buscó investigar las propiedades psicométricas de COPSOQ III para el contexto brasileño. El método se describió en tres estudios. Estudio Realicé el proceso de traducción y adaptación de los ítems COPSOQ III y la estructuración del instrumento en su tercera versión para la realidad brasileña. El Estudio II, por otro lado, investigó la calidad de las propiedades psicométricas a través de la evidencia de la estructura interna y los índices de precisión. Finalmente, el Estudio III buscó evidencia de validez con una variable externa de trabajo decente. En cuanto a los resultados al final del primer estudio, se logró una versión larga del instrumento a través de cinco pasos. En el Estudio II se realizaron Análisis Factorial Exploratorio (AFE) y Análisis Factorial Confirmatorio (AFC), presentándose dos propuestas de estructura factorial, una con 11 factores y la otra con 7 factores. Ambos tenían índices de ajuste adecuados, pero el modelo con mayor plausibilidad de replicación fue el modelo de 7 factores, la versión estándar con 79 ítems,  $\chi^2(2981) = 7336.42$ ,  $p < 0.01$ , CFI = 0.91, TLI = 0.91, RMSEA = 0.05 IC 90% (0,050, 0,053). Con base en la estructura factorial final de COPSOQ, se elaboró una versión reducida (33 ítems). Los índices de fiabilidad por  $\alpha$  de Cronbach variaron de 0,78 a 0,98 y la fiabilidad compuesta de 0,81 a 0,88 en la versión estándar. La correlación entre los factores fue estadísticamente significativa. Finalmente, en el Estudio III, el factor de satisfacción laboral y autoeficacia del COSPOQ III se correlacionó positiva y estadísticamente de manera significativa con todos los puntajes de la DWS. Así, existe un instrumento con evidencia para medir variables relevantes en la evaluación psicosocial en el contexto laboral y que contribuirá a ambientes laborales más equitativos socialmente.

Palabras clave: factores de riesgo psicosocial; ambiente de trabajo; psicometría; salud ocupacional.

## Sumário

LISTA DE FIGURAS .....	xiii
LISTA DE TABELAS .....	xiv
LISTA DE ANEXOS .....	xvi
APRESENTAÇÃO .....	01
INTRODUÇÃO .....	04
CONTEXTUALIZAÇÃO DA AVALIAÇÃO DOS FATORES PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO .....	04
FATORES PSICOSSOCIAIS E RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO .....	07
MODELOS TEÓRICOS E FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO .....	17
MEDIDAS FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO .....	24
<i>COPENHAGEN PSYCHOSOCIAL QUESTIONNAIRE - COPSOQ</i> .....	34
HISTÓRICO DO QUESTIONÁRIO .....	34
ESTUDOS DE ADAPTAÇÃO E VALIDAÇÃO COPSOQ I E II .....	39
ESTUDOS COPSOQ III.....	51
ESTRUTURA TEÓRICA E EVIDÊNCIAS EMPÍRICAS.....	56
MÉTODO .....	59
ESTUDO 1- TRADUÇÃO E ADAPTAÇÃO DO COPSOQ III .....	59
PARTICIPANTES .....	59
INSTRUMENTOS .....	60
PROCEDIMENTOS .....	68
ANÁLISE DOS DADOS .....	69
Etapa 1 - Tradução e Elaboração da Versão-Síntese .....	70
Etapa 2 - Avaliação dos Itens - Comitê de Especialistas .....	72

Etapa 3 - Avaliação 1ª Versão do COPSOQ III - Público-alvo .....	74
Etapa 4 - Estudo-Piloto .....	79
Etapa 5 - Tradução Reversa da Versão Adaptada do COPSOQ III .....	83
ESTUDO 2 - EVIDÊNCIAS DE VALIDADE ESTRUTURA INTERNA E ÍNDICES DE PRECISÃO .....	86
PARTICIPANTES .....	86
INSTRUMENTOS .....	86
PROCEDIMENTOS .....	87
ANÁLISE DOS DADOS .....	87
Etapa 1 - Amostra Trabalhadores Ambiente Hospitalar .....	89
Etapa 2 - Amostra Trabalhadores em Geral .....	103
ESTUDO 3 - EVIDÊNCIA DE VALIDADE COM VARIÁVEL EXTERNA .....	121
PARTICIPANTES .....	121
INSTRUMENTOS .....	122
PROCEDIMENTOS .....	123
ANÁLISE DOS DADOS .....	123
RESULTADOS .....	123
DISCUSSÃO .....	127
CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	135
REFERÊNCIAS .....	138
ANEXOS .....	155

## Lista de Figuras

Figura 1 - Organograma dos estudos teóricos e empíricos que compõem a tese .....	03
Figura 2 - Fatores psicossociais no trabalho .....	08
Figura 3 - Ambiente psicossocial do trabalho .....	13
Figura 4 - Modelo Demanda-Controle .....	20
Figura 5 - Exemplo Protocolo Para os Especialistas (Etapa 2) .....	73
Figura 6 - Representação gráfica correlação entre os fatores latentes versão padrão (TG) .....	116
Figura 7 - Representação gráfica correlação entre os fatores latentes versão reduzida (TG) .....	119

## Lista de Tabelas

Tabela 1 - Riscos Psicossociais - características estressantes do trabalho .....	15
Tabela 2 - Instrumentos de autorrelato que avaliam fatores e riscos psicossociais no trabalho.....	27
Tabela 3 - Taxonomia das características do ambiente de trabalho .....	31
Tabela 4 - Resumo dos resultados obtidos nos processos de adaptação e validação do COSPOQ (N = 13) .....	41
Tabela 5 - Apresentação geral da estrutura do COPSQ III .....	56
Tabela 6 - Domínios, dimensões, siglas, quantidade itens versão e itens “core” .....	62
Tabela 7 - Definição das dimensões COPSQ III .....	64
Tabela 8 - Descrição etapas metodologia tradução e adaptação do COPSQ III .....	69
Tabela 9 - Exemplos tradução itens (Etapa 1) .....	71
Tabela 10 - Caracterização participantes população-alvo .....	75
Tabela 11 - Caracterização participantes amostra estudo-piloto .....	80
Tabela 12 - Estrutura Preliminar COPSQ III – BR .....	84
Tabela 13 - Frequência das categorias sociodemográficas amostra trabalhadores ambiente hospitalar (TH) (N=420) .....	90
Tabela 14 - Fatores retidos pela Análise Paralela (TH) .....	91
Tabela 15 - Cargas fatoriais da Análise Fatorial Exploratória (TH) .....	92
Tabela 16 - Índices de ajuste para dimensões originais do COPSQ-III (TH) .....	95
Tabela 17 - Índices de ajuste das sete dimensões gerais (TH) .....	97
Tabela 18 - Cargas fatoriais e Fidedignidade da estrutura final (TH) .....	99
Tabela 19 - Número de itens e escores de Fidedignidade por fator latente (TH) .....	102
Tabela 20 - Correlações entre os fatores latentes (TH) .....	102
Tabela 21 - Frequência das categorias sociodemográficas amostra trabalhadores em geral (TG) (N=542) .....	104
Tabela 22 - Fatores retidos pela Análise Paralela (TG) .....	105
Tabela 23 - Cargas Fatoriais da Análise Fatorial Exploratória (TG) .....	106
Tabela 24 - Índices de ajuste para dimensões originais do COPSQ-III (TG) .....	109

Tabela 25 - Índices de ajuste das sete dimensões gerais (TG) .....	111
Tabela 26 - Cargas fatoriais da estrutura final (TG) .....	113
Tabela 27 - Número de itens e escores de Fidedignidade por fator latente (TG) .....	115
Tabela 28 - Correlações entre os fatores latentes da versão padrão (TG) .....	115
Tabela 29 - Cargas fatoriais da versão reduzida do COPSQ-III (TG) .....	117
Tabela 30 - Número de itens e escores de Fidedignidade por fator latente (TG) .....	118
Tabela 31 - Correlações entre os fatores latentes da versão reduzida (TG) .....	118
Tabela 32 - Descritiva para as versões padrão e reduzida do COPSQ-III .....	119
Tabela 33 - Frequência das categorias sociodemográficas amostra online.....	121
Tabela 34 - Correlações entre o COPSQ-III versão padrão e o DWS .....	124
Tabela 35 - Correlações entre o COPSQ-III versão breve e o DWS .....	126

## Lista de Anexos

Anexo 1 - Itens <i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire</i> (COPSOQ III) .....	156
Anexo 2 - Definição Preliminar das Dimensões do COPSOQ III .....	170
Anexo 3 - Parecer Comitê de Ética e Pesquisa .....	175
Anexo 4 - Parceria Coleta de Dados .....	178
Anexo 5 - Traduções e versão-síntese do COPSOQ III Etapa 1 (Estudo 1) .....	179
Anexo 6 - Avaliação da versão-síntese do COSPOQ III por um comitê de especialistas Etapa 2 (Estudo I) .....	185
Anexo 7 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Juízes .....	190
Anexo 8 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido População-alvo .....	191
Anexo 9 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Estudo-piloto .....	192
Anexo 10 - Protocolo Para os Juízes (Instruções e Exemplo formulário de análise) .....	193
Anexo 11 - Versão do COPSOQ III público-alvo (Orientações e Exemplo instrumento para análise) .....	195
Anexo 12 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Estudo II .....	205
Anexo 13 - Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Estudo II (Aplicação online) .....	206
Anexo 14 - COPSOQ III – Versão online .....	207
Anexo 15 - Descrição da versão longa resultante do Estudo I comparada a COPSOQ III Internacional .....	211
Anexo 16 - COPSOQ III - Dimensões e itens resultantes do Estudo II, amostra trabalhadores ambiente hospitalar e amostra geral (versão padrão e reduzida) .....	219
Anexo 17 - Descrição da versão padrão e reduzida resultante do Estudo II comparada ao COPSOQ III .....	222
Anexo 18 - Escala de Trabalho Decente .....	225

## **Apresentação**

Os fatores psicossociais no trabalho são compreendidos como fatores psicológicos, sociais e relacionais decorrentes do conteúdo do trabalho e da organização laboral (Bègue et al. 2016). De um lado há o ambiente de trabalho e do outro o trabalhador. Uma interação é estabelecida entre estes dois lados e esta interação juntamente com as características da organização e os aspectos individuais do trabalhador podem influenciar e ter como resultantes impactos no desempenho, saúde e satisfação, dentre outros desfechos.

Salienta-se que o ambiente psicossocial no trabalho apresenta características que são compreendidas como riscos psicossociais e podem estar relacionadas a impactos negativos na saúde física e mental dos trabalhadores. Alerta-se pela necessidade de mais pesquisas e recursos para investigar as consequências debilitantes dos riscos psicossociais no trabalho (Isha, 2020).

Ressalta-se que a demanda e as legislações sobre avaliação psicossocial não são recentes, mas dentre os desafios atuais estão: estudos insuficientes sobre a temática; dificuldade na definição do(s) objetivo(s) dessa avaliação; enquadre do que deve ser avaliado e, por fim, instrumentos embasados cientificamente para a avaliação. Nota-se um campo profissional a ser aprimorado diante a uma baixa inserção dos profissionais da psicologia da área organizacional, no campo da saúde e segurança no trabalho, domínio e uso dos instrumentos e técnicas de avaliação reconhecidos pela comunidade científica e adequados para a realidade brasileira (Faiad & Rodrigues, 2019).

Assim, o contexto dos fatores de riscos psicossociais demanda a avaliação psicossocial a qual necessita ser estruturada por meio de instrumentos confiáveis e a interface com a psicologia se faz presente por envolver fatores de ordem social e individual. Dessa maneira, a relevância

acadêmica e social do estudo é demarcada face as variáveis psicológicas e as consequências para a saúde das pessoas e das organizações. Portanto, investigar a qualidade de um instrumento para a realidade brasileira que visa avaliar um leque de variáveis que constituem os fatores de riscos psicossociais no trabalho, propiciará evidências de validade para as interpretações que venham a ser realizadas com o uso do instrumento.

Dessa forma, o objetivo do estudo é investigar as propriedades psicométricas do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* – COPSQ III, por meio do processo de tradução, adaptação e a busca de evidências de validade e precisão para o contexto brasileiro. Ressalta-se que o COPSQ é um instrumento que avalia as exposições psicossociais envolvidas no ambiente de trabalho, aspectos individuais e as possíveis interferências e repercussões para o trabalhador e para a organização.

O método está apresentado conforme três estudos realizados para atingir o objetivo geral desta pesquisa. No primeiro estudo, foi realizado o processo de tradução, retrotradução e adaptação semântica do COPSQ III do inglês, idioma original do instrumento, para o português brasileiro. No segundo estudo, foi investigada a estrutura interna do questionário por meio da Análise Fatorial Exploratória e Confirmatória e estimavas de precisão do instrumento. Por fim, no terceiro estudo, é apresentada a investigação das evidências de validade por meio de uma variável externa.

O texto está organizado conforme o organograma apresentado na Figura 1 e será realizada uma discussão geral e por fim, as considerações finais.

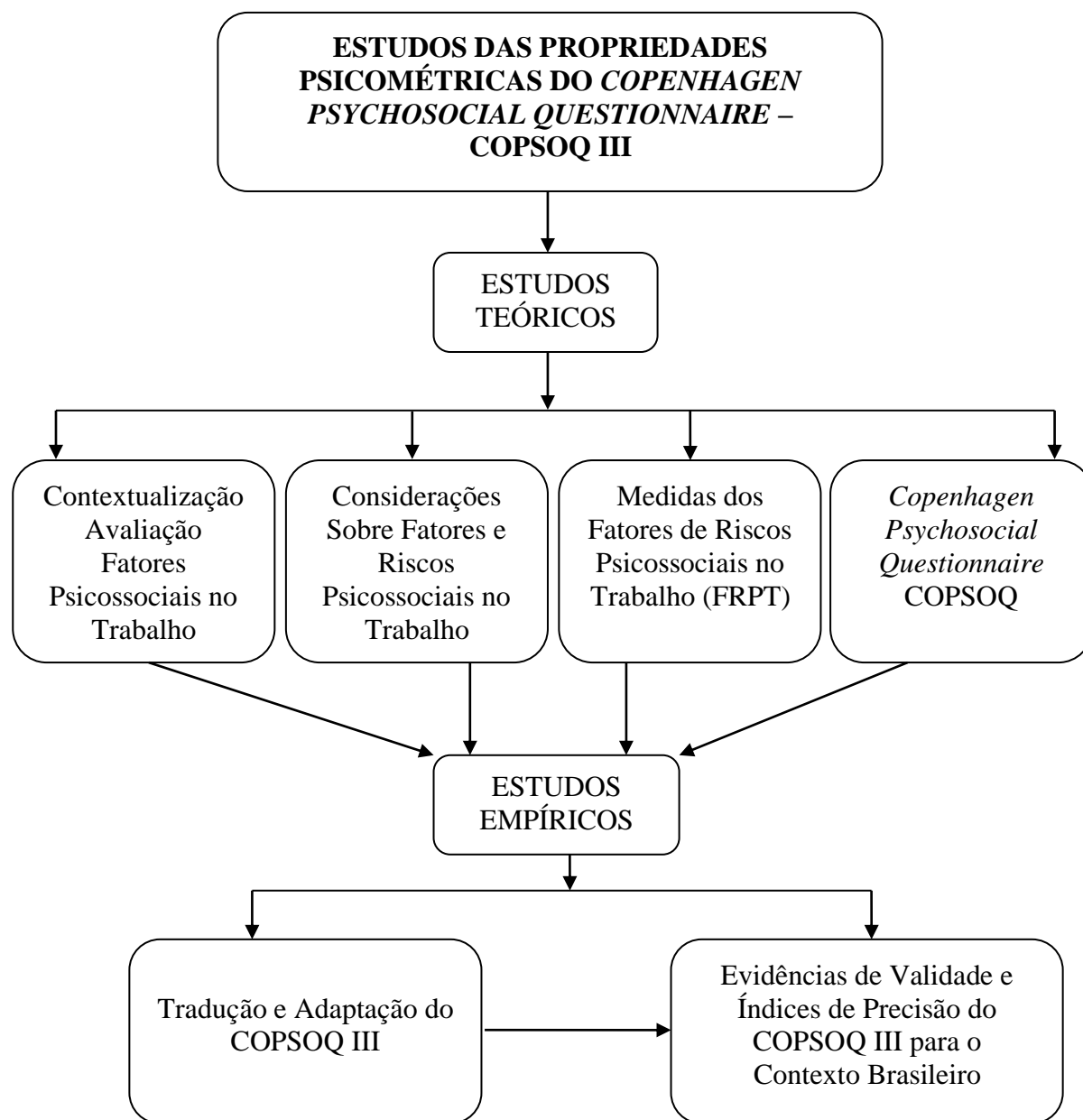


Figura 1. Organograma dos estudos teóricos e empíricos que compõem a tese.

## **Introdução**

### **Contextualização da Avaliação dos Fatores Psicossociais no Trabalho**

O trabalho, a partir das últimas décadas do século XX até o presente momento, tem novas características na sua natureza e na maneira como as organizações vem se constituindo. Dentre as particularidades presentes nesse contexto está a livre economia de mercado, relacionada à redução dos recursos humanos, a elevação do sentimento de insegurança por parte dos trabalhadores perante as novas oportunidades de emprego, diferentes das tradicionais, como por exemplo, horários flexíveis, trabalhos realizados na própria casa do trabalhador e contratos de curto prazo. Tais mudanças, acompanham as modificações globais dos novos domínios econômicos, cenários políticos, tecnológicos e sociais (Kompier, 2006). Concomitante, o trabalhador depara-se também com as possibilidades crescentes de desemprego, o que acarretou uma nova configuração no mundo laboral (Guimarães et al., 2015).

Os ambientes de trabalho nesse contexto, apresentam uma maior ênfase atribuída ao conhecimento, trabalho baseado na informação, maior dependência das novas tecnologias, elevada flexibilização do mercado, aumento do uso de sistemas de produção e gestão, e mudanças organizacionais, incluindo reestruturações e terceirizações (Dollard, Winefield, & Winefield, 2003; Ferrie, Westerlund, Oxenstierna, & Theorell, 2007). Marcas que podem acarretar implicações expressivas no modo de organização do trabalho, como na sua execução e especialmente no âmbito da saúde e da segurança no ambiente laboral. Assim, as políticas e normas nacionais e internacionais relacionadas à segurança no trabalho e à promoção de saúde têm-se intensificado para subsidiar uma melhor qualidade de vida no ambiente laboral.

Em paralelo ao cenário, ressalta-se o protagonismo do trabalho para a sociedade e no cotidiano das pessoas (Blustein, 2019). Dessa maneira, o trabalho contempla propósitos individuais, coletivos, atende as necessidades materiais, mas deve proporcionar desenvolvimento pessoal e contribuir para o bem-estar. Perante o panorama atual, aspectos econômicos, políticos e sociais indicam desafios para alcançar esses propósitos e essas contribuições principalmente em países em desenvolvimento, como na realidade brasileira.

Dessa forma, trabalhar ganha destaque na atualidade como uma atividade relevante para a construção da subjetividade humana e para a saúde dos trabalhadores (Vasques-Menezes, Fernandes, Guimarães, & Lima, 2016). A atenção das organizações se direciona para um ambiente promotor de saúde, considerando não apenas aspectos biológicos, físico, químicos e ergonômicos, mas valorizando a compreensão dos aspectos psicossociais inerentes ao fazer laborativo. Tais aspectos interagem e tendem a impactar tanto positiva, quanto negativamente, no clima psicossocial da empresa e na saúde física e mental dos trabalhadores (International Labour Organization – ILO, 1984, 2016).

Ambientes de trabalho positivamente saudáveis aproveitam e compreendem as características psicológicas como algo que promove a satisfação do indivíduo e move a organização para a produtividade (Cooper, Quick, & Schabracq, 2009). Portanto, perante esse contexto do mundo do trabalho, compreender as características não físicas do ambiente laboral, dentre elas, os fatores psicossociais é relevante tanto para o trabalhador quanto para a organização.

A partir dessa breve contextualização sobre o trabalho na contemporaneidade, observa-se no Brasil que os transtornos mentais e comportamentais foram a terceira causa de incapacidade para o trabalho, considerando a concessão de auxílio-doença e aposentadoria por invalidez, no período de 2012 a 2016 (Brasil, 2017). Tal indicador da realidade brasileira, acompanha o

panorama global e o aumento nos índices de afastamento do trabalho devido aos transtornos mentais, mobiliza as principais entidades, como a Organização Internacional do Trabalho (1986) e Organização Mundial da Saúde (2008) a ressaltarem a relevância dos fatores psicossociais e sua influência no desencadeamento de problemáticas para a saúde do trabalhador.

Especificamente sobre avaliação dos aspectos psicossociais no ambiente de trabalho ainda há lacunas legais e para os profissionais que atuam na prática com estas demandas, sobre quais variáveis, métodos e instrumentos são válidos cientificamente e podem ser utilizados para a avaliação destes fatores. Enquanto aspectos legais nacionais, há a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que disciplina e normatiza as condições de trabalho a partir das Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e aborda a prática avaliativa psicossocial (Pereira, Souza, Lucca, & Iguti, 2020).

Dentre as NRs, especificamente a NR 33, regula o trabalho em espaço confinado e NR 35, regulamenta o trabalho em altura, estas NRs abordam os fatores psicossociais e de riscos psicossociais relacionados ao trabalho. A NR 33, contempla que os trabalhadores designados para trabalhos em espaços confinados, devem ser submetidos a exames médicos específicos para o desempenho da função e inclui-se os citados fatores de riscos psicossociais a partir da emissão do Atestado de Saúde Ocupacional – ASO. A presente NR, defini riscos psicossociais como “influência na saúde mental dos trabalhadores, provocada pelas tensões da vida diária, pressão do trabalho e outros fatores adversos” (Brasil, 2006, 2013).

Já a NR 35 aborda a responsabilidade do empregador para avaliar o estado de saúde dos trabalhadores que exercem atividades em altura e que os trabalhadores teriam a garantia de realizar exame médico voltado a quadros patológicos, os quais ao se executar a atividade podem desencadear crises agudas e acidentes considerando os fatores psicossociais. Contudo, não se defini o que é considerado fatores psicossociais, mas ao recorrer a consulta ao manual de auxílio

para interpretação e implementação dessa mesma NR, localiza-se a definição: fatores psicossociais relacionados ao trabalho podem ser definidos como aquelas características do trabalho que funcionam como estressores, ou seja, implicam em grandes exigências no trabalho, combinadas com recursos insuficientes para o enfrentamento das mesmas. Nesse manual, há a sinalização que a avaliação psicológica pode ser recomendada (Brasil, 2012).

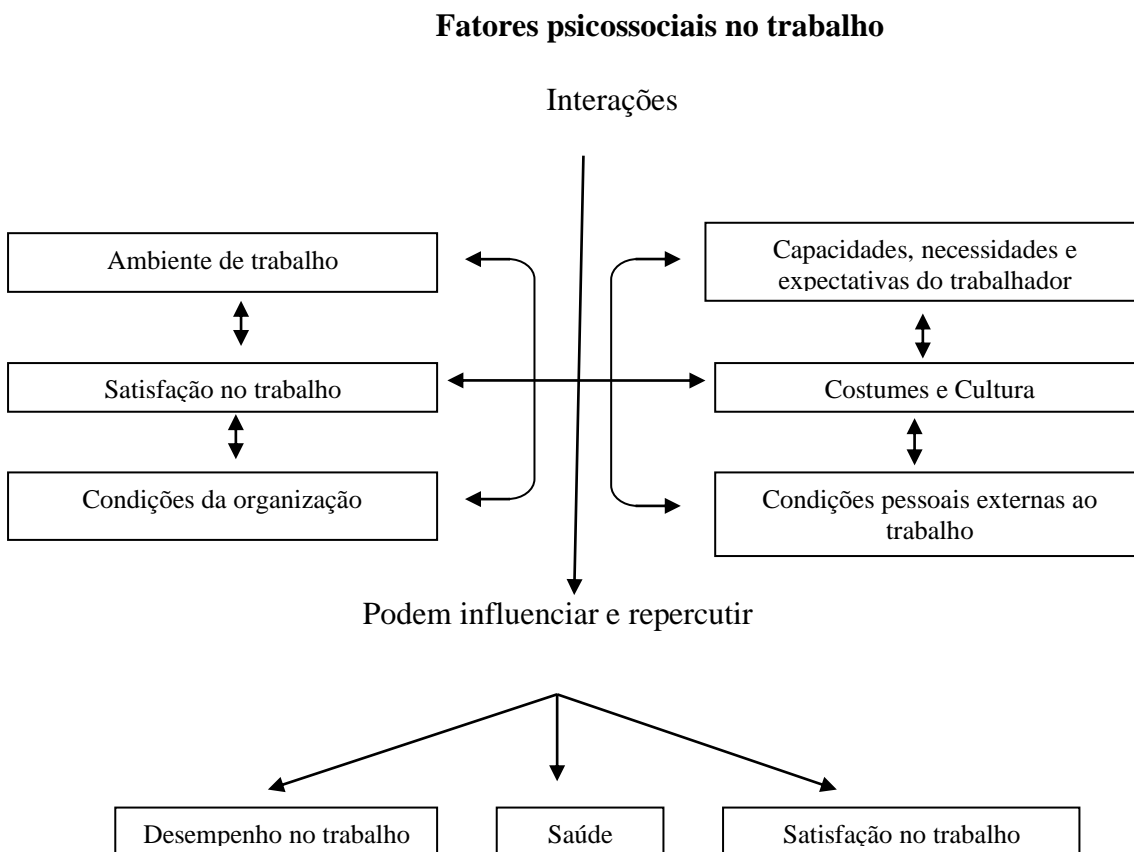
Assim, as presentes e atuais diretrizes legais nacionais reconhecem a existência dos fatores psicossociais e de riscos psicossociais no trabalho, contemplando métodos de observação, levantamento e avaliação individual ou coletiva sobre a saúde do trabalhador, para prevenir acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Contudo, a definição na literatura científica ainda está em construção. Há algumas convergências que serão apresentadas no próximo tópico.

### ***Fatores Psicossociais e Riscos Psicossociais no Trabalho***

Os fatores psicossociais são compreendidos como uma interação dinâmica entre indivíduo, trabalho e organização. Retratam um conjunto de percepções e experiências do trabalhador formado por dois lados. De um lado, existe um ambiente laboral, com seu conteúdo e suas condições ocupacionais. Do outro, as habilidades do trabalhador, suas necessidades, cultura e vida pessoal. O intercâmbio estabelecido por estas duas direções, demarca o que pode ser compreendido teoricamente como fatores psicossociais no trabalho e que podem influenciar e repercutir no desempenho, na saúde e satisfação no trabalho. Por essa complexidade de variáveis envolvidas, os fatores psicossociais necessitam de uma ampla definição para operacionalizar os conceitos e abordar as várias influências e consequências para a saúde do indivíduo e das organizações (ILO, 1984).

O consenso teórico é que as condições ocupacionais e os fatores humanos estabelecem

uma relação psicossocial no trabalho e esta relação tende a influenciar a saúde do trabalhador. O resultado desses dois polos possibilita compreender as influências e as repercussões que podem ocorrer no rendimento e na satisfação no trabalho, assim como o eixo direto resultante da interação dinâmica trabalho-indivíduo é a saúde (ILO, 1984). Para exemplificar, as influências mútuas estabelecidas entre ambiente de trabalho e trabalhador estão refletidas na Figura 1.



*Figura 2.* Fatores psicossociais no trabalho.

Fonte: Organização Internacional do Trabalho (1984).

As interações positivas tendem a ser promotoras de um sentimento de domínio e autoconfiança, aumentando a motivação, a capacidade para a ação e satisfação do trabalhador, e, por fim, possibilita a melhora da condição de saúde. Por outro lado, caso a interação seja negativa entre as condições e os fatores humanos, a influência tende a ser danosa para saúde, bem-estar do indivíduo e para a organização. Ressalta-se ainda, que um ambiente de trabalho saudável pode ser

considerado um local onde os trabalhadores e os gestores colaboram para o uso de um processo de melhoria contínua para a proteção e promoção da saúde e bem-estar de todos os trabalhadores e para a sustentabilidade do ambiente laboral (ILO, 2016).

Ainda referente à relação psicossocial, os aspectos positivos podem propiciar o desenvolvimento individual e de uma equipe, mas quando tendem ao dano, apresentam-se como desfavoráveis, configurando-se como fontes estressoras, com potencial para causar comprometimento psicológico, físico ou social no indivíduo (Cox, 1993; Gil-Monte, 2012). O resultado da interação negativa para o trabalhador é desde distúrbios emocionais, problemas comportamentais, bioquímicos (alterações metabólicas) e até alterações neuro-hormonais (atingindo o sistema nervoso central e as glândulas hormonais), representando riscos à saúde do trabalhador (ILO, 2016).

No que tange aos impactos dos fatores psicossociais para a organização, de acordo com o estudo de Grossmeir, Mangen, Terry e Haglund-Howieson (2015), a saúde foi um preditor de produtividade e os benefícios da melhoria da saúde no aumento da produtividade seriam cumulativos ao longo do tempo. Assim, um ambiente de trabalho onde há uma cultura de saúde generalizada para todos, tende a melhorar a produtividade para o trabalhador e para a organização.

Diante da rede de interligações estabelecidas por meio dos aspectos psicossociais, alguns estudiosos buscaram definir operacionalmente as variáveis envolvidas na interação entre trabalhador e organização. Contudo, a terminologia para descrever os aspectos não físicos no ambiente laboral apresenta diferentes nomenclaturas como: estressores, fatores estressores para fatores psicossociais, perigos psicossociais (*psychosocial hazards*) e riscos psicossociais (*psychosocial risks*). Estas duas últimas, são os mais encontrados na literatura científica (ILO,

2016; Vazquez, Pianezolla, & Hutz, 2018)<sup>1</sup>.

Quanto a definição de riscos psicossociais são, portanto, aqueles aspectos da concepção e gestão do trabalho e seus contextos sociais e organizacionais que têm o potencial de causar danos psicológicos ou físicos. Nota-se que as terminologias perigo psicossocial e risco psicossocial às vezes são usados indistintamente na literatura científica. Além disso, estresse muitas vezes é erroneamente definido como um perigo psicossocial em vez de uma consequência de tais perigos (ILO - 2016).

A problemática da definição operacional dos riscos psicossociais, mesmo com alguns estudos e publicações norteadoras e a não definição clara dos fatores considerados riscos psicossociais impacta na compreensão apresentando dificuldades na definição e conseqüentemente em sua mensuração. Dessa forma, há necessidade de avanços no aspecto conceitual, das medidas propostas e na realidade brasileira das legislações em Saúde e Segurança do Trabalho (Carlotto, Cruz, Guillard, Ruppel, Dalagasperina, & Ariño, 2018).

Esclarece-se que na área de Saúde e Segurança do Trabalho, um perigo é uma propriedade intrínseca ou capacidade potencial de um agente, processo ou situação (incluindo um ambiente de trabalho, organização de trabalho ou práticas de trabalho prejudiciais) que tende a causar danos ou efeitos prejudiciais à saúde de um indivíduo no trabalho. Já o risco é a probabilidade de que uma pessoa seja prejudicada ou experimente efeitos prejudiciais à saúde caso seja exposta a um perigo psicossocial, isto é, a combinação da probabilidade de um evento perigoso e da gravidade dos danos à saúde de um trabalhador causados por esse evento caracteriza o risco. O relacionamento entre perigo e risco e a exposição, pode ser imediata ou de longo prazo e os resultados impactam a saúde física e mental (ILO, 2016).

---

<sup>1</sup> Nesta pesquisa a terminologia principal utilizada será “*Fatores de Riscos Psicossociais no Trabalho - FRPT*”, considerando o objetivo do questionário alvo da pesquisa.

Quanto ao termo estresse, dentro da perspectiva dos riscos psicossociais do trabalho o estresse é considerado como um impacto negativo e decorrente do âmbito do trabalho. Dessa forma, o estresse pode ser considerado como uma resposta física e emocional negativa, causado por um desequilíbrio entre as demandas percebidas e os recursos e habilidades percebidos dos indivíduos para lidar com essas demandas. Nesse escopo, não é um comprometimento da saúde, mas sinaliza danos físicos e emocionais como resposta do trabalhador. Assim, o estresse é uma resposta a um ou mais riscos psicossociais e pode ter um impacto na saúde mental ou física e no bem-estar de uma pessoa (ILO, 2016).

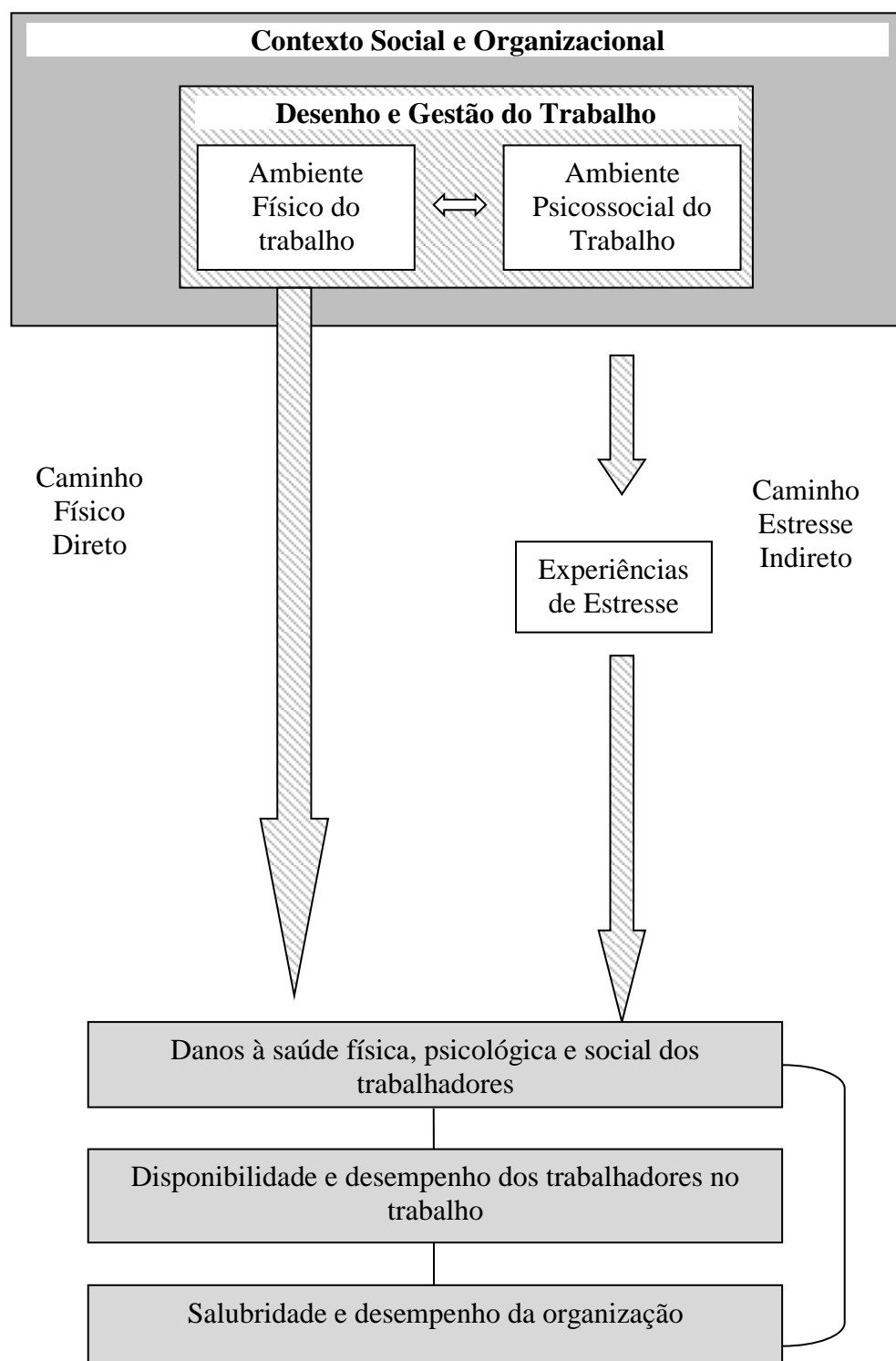
Especificamente o estresse no trabalho, historicamente sinalizava associação com aspectos organizacionais, saúde ocupacional, aspectos físicos, autogestão, interrelação trabalho e família, assim como, recursos financeiros. Em 2000, foi consenso que alguns fatores no trabalho, eram susceptíveis para influenciar o organismo humano e tais estressores seriam indicados por meio de mensuração padronizada e técnicas específicas (Väänänen, Anttila, & Varje, 2012). Porém, a relevância que os instrumentos de medida possuam parâmetros psicométricos reconhecidos cientificamente.

De acordo com Hupke (2013), a exposição aos riscos psicossociais pode afetar a saúde do trabalhador, por meio de uma via mediada pelo estresse. Dessa maneira, o estresse é considerado um mediador da exposição ao perigo e resultados para a saúde física e psicológica. Contudo, as relações interpessoais e apoio social, bem como fatores de personalidade podem moderar o estresse na saúde (ILO, 2016).

Faz-se pertinente esclarecer a função das variáveis mediadoras e moderadoras nos fatores de riscos psicossociais. Dessa forma, são terceiras variáveis presentes considerando um modelo teórico proposto com variáveis independentes e dependentes. Uma variável funciona como mediadora na medida em que é responsável pela relação preditor e resultado, isto é, transporta o

efeito e se trata de um mecanismo que possibilita explicar “como” a relação ocorre. Já variáveis moderadoras são responsáveis pela magnitude, podem reduzir ou aumentar o efeito e compreendemos “quando” ocorre o efeito (Maroco & Garcia-Marques, 2006).

Se há evidências que o estresse é considerado uma variável mediadora no modelo dos fatores de riscos psicossociais no trabalho (Hupke, 2013), a justiça organizacional mostrou-se como uma variável moderadora, assim, um contexto justo pode aumentar a satisfação no trabalho (Montañez-Juan, García-Buadesb, Sora-Mianac, Ortiz-Bonnínb, & Caballer-Hernández, 2019). Uma proposta do mecanismo da exposição aos riscos psicossociais é apresentada na Figura 3.



*Figura 3.* Ambiente psicossocial do trabalho.

Fonte: Hupke, 2013.

A exposição do trabalhador aos riscos físicos e psicossociais pode afetar a saúde física psicológica. Dois processos podem ocorrer, primeiramente uma via direta, pelos riscos físicos e o segundo as experiências de estresse transportam o efeito, considerado um caminho indireto (Hupke, 2013). Esses dois mecanismos geram explicações complementares da relação entre perigo e dano e na maioria das situações de risco, tendem a operar e interagir em graus variados e de diferentes maneiras. Logo, necessita de cautela para compreensão e generalização dos resultados pelas particularidades das vias deste mecanismo.

Quanto as definições relacionadas ao risco psicossocial, o trabalho de Cox (1993), realizado para o *Health and Safety Executive* (HSE), Órgão Executivo para a Saúde e a Segurança do Reino Unido é seguido como diretriz para compreensão das características psicossociais estressantes até os dias atuais. A proposta apresentada resultou na sistematização dos riscos psicossociais em dois grupos: contexto e conteúdo do trabalho. De acordo com o autor e sua definição operacional das variáveis envolvidas, as condições laborais podem ser percebidas como estressantes e ou com potencial para o dano e a saúde do trabalhador (OIT, 2016).

Especificamente referente as características presentes no contexto do trabalho, estas são subdivididas em cultura e funcionamento organizacional, papel na organização, desenvolvimento da carreira, amplitude de decisão/controle, relacionamentos interpessoais e interface casa-trabalho. Já as que englobam o conteúdo, estão relacionadas ao ambiente e equipamento de trabalho, desenho da tarefa, carga e ritmo, e horário de trabalho (Leka & Cox, 2008). As duas categorias e suas dez subdivisões são apresentadas na Tabela 1.

**Tabela1***Riscos Psicossociais - características estressantes do trabalho*

<b>Categoria</b>	<b>Condições indicativas de perigos (Demanda, controle e suporte)</b>
<b>Contexto do trabalho</b>	
Cultura organizacional e função	Problemas de comunicação; baixos níveis de apoio para resolução de problemas e desenvolvimento pessoal; falta de definição ou concordância com objetivos organizacionais.
Papel na organização	Ambiguidade e conflito de papel; insuficiência de papel; responsabilidade por pessoas.
Desenvolvimento de carreira	Estagnação de carreira e incerteza; sub ou superpromoção; pagamento insuficiente, insegurança no trabalho; baixo valor social do trabalho.
Amplitude de decisão/controle	Baixa participação na tomada de decisão; ausência de controle sobre a carga e trabalho, ritmo, dentre outros.
Relacionamentos interpessoais no trabalho	Isolamento físico ou social; mau relacionamento com superiores ou colegas; conflito interpessoal; falta de apoio social.
Interface trabalho-casa	Demandas conflitantes no trabalho e em casa; baixo apoio em casa; problemas de dupla carreira.
<b>Conteúdo do trabalho</b>	
Ambiente e equipamento de trabalho	Problemas quanto à confiabilidade, disponibilidade, adequação, manutenção e reparo de equipamentos e instalações; más condições de trabalho.
Desenho da tarefa	Falta de variedade ou ciclos curtos; trabalho fragmentado ou sem sentido; não uso das habilidades; alta insegurança; exposição contínua das pessoas por meio do trabalho.
Carga/ritmo de trabalho	Alta ou baixa carga, ritmo definido pela máquina; falta de controle sobre o ritmo; altos níveis de pressão temporal; continuamente sujeitos a prazos.
Horário de trabalho	Trabalho em turnos; noturno; horários inflexíveis; horário imprevisível; jornada extensa ou horário que dificultam a convivência social.

Fonte: Cox (1993).

A organização e o conteúdo do trabalho, além de condições, políticas organizacionais, e as relações que o indivíduo estabelece com o seu trabalho, estão entre os fatores que podem ser considerados como fonte de saúde e prazer. Investigar a relação entre indivíduo-trabalho-organização, possibilita mapear os fatores do trabalho que são associados ao desencadeamento do

sofrimento psíquico ou adoecimento dos trabalhadores possibilitando a construção e o desenvolvimento de estratégias de prevenção e promoção da saúde (Vasquez-Menezes, Fernandes, Guimarães, & Lima, 2016).

Nos últimos anos, há uma agenda de pesquisa que investiga os modelos teóricos que relacionam ambiente de trabalho, fatores individuais, estresse e saúde do trabalhador (Kop, Althaus, Formet-Robert, & Grosjean, 2016). O acúmulo de evidências demonstra que o enfoque mais utilizado para abordar as relações entre ambiente psicológico do trabalho e a saúde dos trabalhadores é o conceito de estresse, mas variáveis como o desenho do trabalho (*job design*), bem-estar e satisfação são relevantes (Althaus, Kop, & Grosjean, 2013; ILO 1984; Kompier, 2003; Tabanelli et al., 2008; Vazquez et al., 2018).

Um estudo realizado por Palma-Contreras e Ansoleaga (2020) com trabalhadores de hospitais no Chile, encontrou a associação que contextos de trabalhos com fatores de riscos psicossociais, dimensões de estresses organizacionais prejudiciais e vulnerabilidade no trabalho estão associados a maior oportunidade para a violência no local de trabalho. Da mesma forma, os trabalhadores expostos a violência no local de trabalho, riscos psicossociais e vulnerabilidade têm maiores oportunidades de relatar problemas de saúde mental, o que indica a relevância de se buscar compreender variáveis mais positivas, saudáveis e protetivas.

No caminho histórico dos olhares para o mundo do trabalho, o conceito de trabalho decente surgiu, uma das variáveis de maior demanda no modelo de avaliação social do ciclo de vida, proposto em 1999 como um conceito estratégico e pela OIT, instituição internacional reguladora. Como instrumento de medida há a Escala de Trabalho Decente (DWS), um instrumento desenvolvido para avaliar cinco dimensões do trabalho decente: Condições Seguras de Trabalho, Acesso à saúde, Cuidado, Remuneração Adequada, Tempo Livre e Descanso e Valores Complementares. No Brasil, o estudo de Ribeiro, Teixeira e Ambiel (2019) investigaram

o trabalho decente em uma perspectiva qualitativa e quantitativa e foi utilizada a escala com base no estudo de Duffy et al. (2017). Nos 307 trabalhadores, os resultados gerais indicaram propriedades psicométricas similares ao instrumento original e autopercepção do trabalho decente, mais do que aspectos objetivos da realidade de trabalho (tempo de permanência no emprego atual) como contribuidores para o desenvolvimento e manutenção da identidade pessoal.

Nota-se que desde 1984, com a definição dos fatores psicossociais no contexto do trabalho, o fortalecimento do reconhecimento dos riscos e condições de trabalho, pois estão relacionados a aspectos preocupantes como: estratégias individuais disfuncionais para o manejo como o uso de substância, dieta alimentar prejudicial à saúde, *Burnout*, depressão e suicídio (ILO ,2016). Quanto ao gênero, as mulheres representam um público de maior atenção. Os impactos negativos são mais altos, em decorrências de outras variáveis como dupla jornada e conflito entre vida privada e profissional. Salienta-se que os riscos psicossociais não são estáticos, acompanham a evolução tecnológica, crises ambientais, de saúde e econômicas. Assim, limitar apenas um modelo possível para sua explicação não se mostra como coerente, faz-se a necessidade da integração dos modelos.

Há sete principais modelos teóricos que buscam explicar os fatores psicossociais no ambiente laboral citados recorrentemente na literatura científica (Berthelsen, Hakanen, & Westerlund, 2018). Esses são apresentados por Kompier (2003) e serão descritos no próximo tópico.

### ***Modelos Teóricos e Fatores de Riscos Psicossociais no Trabalho***

Dentre os principais modelos teóricos que abarcam aos aspectos psicossociais no ambiente no trabalho estão: Modelo de Estresse Organizacional de Michigan (*The Michigan*

*Organization Stress Model* – MOS, Caplan, 1975); Modelo das Característica do Trabalho (*The Job Characteristics Model* - JCM, Hackman & Oldham, 1976); Modelo Demanda-Controle (*The Job Demands–Control Model* – MDC, Karasek, 1979); Modelo Vitamínico (*The Vitamin Model* – VM, Warr, 1987); Abordagem Desempenho Ativo (*The Action-Theoretical Approach* – AT, Frese & Zapf, 1994); Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa (*The Effort–Reward Imbalance Model* – ERI, Siegrist, 1996); Abordagem Sociotécnica (*The Sociotechnical Approach* – ST, Clegg, 2000);

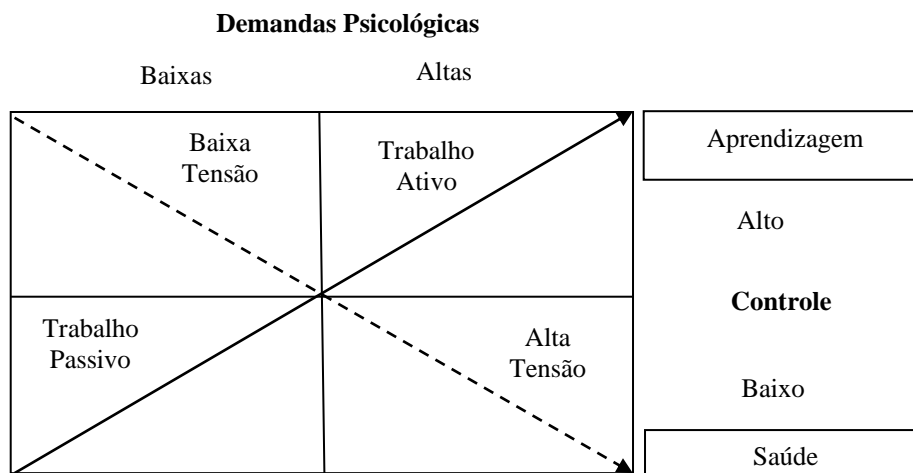
O Modelo de Estresse Organizacional de Michigan (MOS) propõe uma relação entre variáveis desencadeadoras de estresse no trabalho, a reação ao estresse e a influência de características de personalidade e apoio social. A ênfase está na percepção dos trabalhadores sobre o seu ambiente laboral e os fatores estressores são: ambiguidade do papel, conflito de papéis, falta de participação, responsabilidade pelos outros, ambiguidade futura no trabalho, carga de trabalho, tensão nas relações e subutilização de habilidades e competências. Neste modelo, observa-se que o estresse é compreendido como um fenômeno individual, evidenciando a tendência por esta perspectiva teórica em direcionar a atenção diante as situações vivenciadas no ambiente de laboral, apenas para comportamentos de enfrentamento dos trabalhadores, e não direcionando a atenção para o ambiente que pode contribuir com os estressores. Por abordar tão diretamente conteúdo do trabalho, como o modelo MOS, evidencia-se algumas limitações para cobrir as interações dos fatores psicossociais no trabalho (Kompier, 2003).

O Modelo das Característica do Trabalho (JCM) relaciona características do conteúdo do trabalho, à motivação e a satisfação do trabalhador, com foco individual. O modelo tem como essência as tarefas realizadas pelos indivíduos na organização e cinco características relacionadas ao trabalho: variedade de habilidades, identidade da tarefa, significado da tarefa, autonomia e *feedback*. Estas cinco características influenciam três estados psicológicos: significado - sentido;

responsabilidade sentida pelos resultados; conhecimento dos resultados das atividades, que por sua vez, vão afetar a motivação dos trabalhadores, o desempenho, a satisfação e a redução dos níveis de absentismo e *turnover* (Hackman & Oldham, 1976). No entanto, uma crítica ao JCM é o objetivo nas tarefas e no desenho do trabalho, não abordando por exemplo, aspetos sociais e relacionais do trabalho (Kompier, 2003).

A proposta teórica desenvolvida por Karasek (1979) e expandida por Karasek & Theorell (1990) e Karasek (1998), o Modelo Demanda-Controle (MDC) foi criado a partir dos modelos JCM e MOS (Kompier, 2003). Dentre as teorias que abordam estresse no ambiente de trabalho é um modelo reconhecido e amplamente utilizado (Solovieva, et al., 2014). De acordo com este modelo reconhecido, duas dimensões centrais são vivenciadas no ambiente laboral: a demanda psicológica e o grau de controle sobre o próprio trabalho. Esse modelo propõe que um desequilíbrio entre demandas psicológicas e o nível de controle exercido no atendimento dessas exigências, considerando o tempo que uma pessoa experimenta esta situação, o organismo tende a ficar mais vulnerável a situações de estresse (Araújo, 2014; Rodrigues & Faiad, 2019).

Desta forma, conforme a Figura 4, elevadas demandas psicológicas e um baixo grau de controle de decisão sobre o processo de trabalho acarretam um efeito negativo na saúde do trabalhador. Por outro lado, sob condições elevadas de demandas psicológicas, mas com amplitude elevada para decisão, propõe-se um efeito positivo, o qual promove um comportamento ativo com motivação, passível de novas aprendizagens e um padrão de enfrentamento saudável (Alves, Hökerberg, & Faerstein, 2013).



*Figura 4.* Modelo Demanda-Controlle.

Fonte: Karasek (1979).

Os trabalhadores que apresentam uma combinação de alto nível de exigências e baixo controle sobre o seu trabalho, tendem a gerar uma alta tensão no trabalho, com risco para desenvolver alguma doença ou dano para saúde quando comparado com outros trabalhadores que tenham a combinação de elevada exigência e alto controle, o que indica uma baixa tensão (Figura 4). Utilizando o modelo de Karasek (1979) para mensurar o estresse no trabalho, há resultados que indicam uma predição ao risco de doenças cardiovasculares, transtornos mentais, Diabetes tipo II e doenças musculoesqueléticas (Solovieva, et al.,2014).

O Modelo Demanda-Controlle destacou a relevância aos aspectos psicológicos e suas repercussões na saúde do trabalhador e para o ambiente laboral. No entanto, em 1990, Therorell acrescentou à proposta de Karasek a variável apoio social, como um fator importante para lidar com as demandas e com o controle sobre o trabalho exercido. A inserção dessa variável ao modelo se deve à compreensão que o ambiente laboral oferece diversas possibilidades de relacionamento entre as pessoas, sendo que estes relacionamentos tendem a ter influência na saúde destes indivíduos (Karasek & Therorell, 1990). Assim, o apoio social complementa o modelo proposto inicialmente, pois em conjunto com as demandas psicológicas e o controle das

tarefas, proporciona um aspecto protetivo nas relações estabelecidas com colegas, superiores e com o próprio papel profissional no ambiente de trabalho.

O conceito de apoio social engloba relações com colegas, superiores e da comunidade social do trabalho, e faz parte do conceito mais amplo de capital social. O construto capital social tem sido aplicado nas organizações, definido como um conjunto de recursos coletivos que permite a seus membros solucionar, com a participação de todos, as tarefas que lhe são solicitadas (Richardson & Bourdieu, 1986). Contudo, diferentes membros da organização possuem níveis de poder desiguais e a colaboração de todos mostra-se necessária, o que não é possível sem a confiança gerada a partir da existência da justiça no ambiente de trabalho (Bourdieu, 2002).

O Modelo Vitamínico (VT) apresenta uma relação das variáveis apresentadas no JDM e MDC, abordando o bem-estar dos trabalhadores em três eixos: do prazer, ao desprazer (ex. satisfação no trabalho); do conforto, a ansiedade (ex. ansiedade relacionada ao trabalho); e do entusiasmo, a depressão (ex. *Burnout* e depressão). O autor do modelo considera nove características que podem afetar um ou mais desses eixos: 1. Oportunidade de controle pessoal; 2. Oportunidade de uso de habilidades; 3. Demandas de trabalho; 4. Variedade; 5. Clareza do ambiente (*feedback* e segurança no emprego); 6. Oportunidade de contato interpessoal (apoio social); 7. Aspecto financeiro; 8. Adequadas condições de trabalho; e 9. Prestígio ocupacional. As primeiras seis características afetam a saúde mental de forma semelhante a como as vitaminas A e D afetam a saúde, isto é, níveis muito elevados de demandas no trabalho, apresentam risco potencial, implica em dificuldade decorrente da alta responsabilidade. As três últimas características seguem um padrão linear, modo como as vitaminas C e E afetam o organismo, quanto melhor as condições de trabalho melhor a saúde mental do trabalhador. Este modelo dentre os sete apresentados por Kompier (2003) é de menor citação nos estudos científicos.

A Abordagem Desempenho Ativo (AT) nasce na Alemanha e propõe que a essência do trabalho é seu comportamento direcionado por objetivos, um processo de ação, consistindo em metas, integração de informações, planos, monitoramento e *feedback*. A regulação da ação tem um papel relevante, há uma cadeia de ações sequenciais e interligadas e o trabalhador com o seu desempenho ativo não aguarda apenas reagir às forças do meio. No entanto, observa-se que a unidade de análise para a compreensão dos fatores psicossociais por esta abordagem centra-se no trabalho e nas várias tarefas executadas (Kompier, 2003; Bendassolli, 2012).

Passando ao modelo proposto por Siegrist (1990), chamado Desequilíbrio Esforço-Recompensa (ERI), o qual esclarece que é necessário um equilíbrio das compensações obtidas em troca do esforço investido no trabalho, com foco nos processos cognitivos e nas reações emocionais que ligam as interações entre o indivíduo e o ambiente (Glina, 2014). Assim, nesse modelo, o equilíbrio pode ser considerado o eixo central, pois a interação entre um esforço elevado e um baixo nível de recompensa representa, a longo prazo, um risco para a saúde do trabalhador e para a organização.

Especificamente, a proposta teórica de Siegrist (1990), considera duas fontes importantes de esforço, a extrínseca e a intrínseca. A informação sobre uma característica pessoal por um esforço e uma necessidade de aprovação, caracteriza o componente intrínseco, que é a motivação do próprio trabalhador em uma situação exigente. Já a informação subjetiva do trabalho executado, que exige recompensa, é considerada uma fonte extrínseca, ou seja, as próprias exigências do trabalho. As dimensões de recompensas do modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa englobam a gratificação financeira, socioemocionais e o controle do *status*, isto é, oportunidades de promoção e insegurança no trabalho.

Alguns estudos encontraram dentre os principais resultados que o modelo ERI explica consequências para a saúde física. Altos esforços associados com baixas recompensas aumentam

o risco para um comprometimento na condição de saúde (Shirom, Armon, Berliner, Shapira, & Melamed, 2009). A interação entre um esforço elevado e um baixo nível de recompensa representa, a longo prazo, um risco para a saúde.

Já a Abordagem Sociotécnica (ST), originou-se na Inglaterra e foi desenvolvida no período de reconstrução dos ambientes organizacionais no período pós-guerra com foco na otimização dos aspectos técnicos e sociais das instituições. Com as transformações no mundo do trabalho, é nomeada como Abordagem Sociotécnica Moderna (Sitter, 1989; Mumford, 2000) e agregou questões como flexibilidade, controle de pedidos, qualidade dos produtos, capacidade inovadora e qualidade de vida no trabalho. Quanto ao estresse no ambiente laboral, esse prisma teórico salienta que o baixo controle no trabalho desencadeia em riscos ao estresse. Assim, o nível do estresse do trabalhador e as oportunidades de trabalho seriam dependentes da estrutura organizacional e da divisão do trabalho. Essa compreensão converge com o modelo Demanda-Controle. No entanto, dentre as limitações desta abordagem verifica-se o foco em estrutura organizacionais formais, sem focar nos aspectos das culturas e da preferência individuais dos trabalhadores (Kompier, 2003).

Ao analisar os sete modelos, há similaridades e dissimilaridades quanto ao conteúdo, nível de análise e quantidade de suporte teórico. Há modelos que abarcam com mais ênfase conteúdo e tarefas do trabalho, outros já inserem relações interpessoais, características individuais e a relação com a saúde física e mental. Em comum, os modelos e abordagens definem características do ambiente e do trabalhador, e a interação estabelecida entre os dois. No entanto, um único modelo não cobre integralmente a definição de fatores e riscos psicossociais, mas auxilia a compreender as características psicológicas envolvidas na relação trabalho e indivíduo. Tais modelos são os que fundamentam os instrumentos que mensuram os aspectos psicossociais no ambiente de trabalho (Kompier, 2003).

### ***Medidas Fatores de Riscos Psicossociais no Trabalho***

Nos últimos anos, a avaliação dos fatores de risco psicossociais no contexto laboral foi reconhecida como prioritária nos ambientes organizacionais, objetivando a sua identificação e melhor compreensão (Cox, Griffiths & Rial-González, 2005; World Health Organization – WHO, 2008). Dessa forma, a interação formada entre condições de trabalho e o indivíduo e sua relação com o desempenho laboral, saúde e satisfação no contexto laboral requer diferentes métodos de investigação.

Identificar características do ambiente de trabalho e se há impacto para a saúde do trabalhador além de propósitos científicos sobre as variáveis envolvidas, tal identificação deve subsidiar promoção a saúde no ambiente laboral e intervenções relacionadas aos potenciais riscos psicossociais. Embora existam diferentes métodos para medir as características do ambiente de trabalho tais como: *checklist*, observações, entrevistas e grupos focais. Os questionários são mais utilizados como instrumental pois focam nos fatores psicossociais, por meio da percepção dos trabalhadores, além da constatação da existência do perigo. Outro aspecto que favorece o uso de questionários na prática, deve-se ao baixo valor, facilidade de implementação, geração de resultados e análises, quando comparado aos demais instrumentos. Salienta-se que atenção ao estresse no ambiente de trabalho e o uso de questionários começaram em 1960, com expansão em 1980 (Kop, et al., 2016).

Dentre os instrumentos utilizados para mensurar as variáveis psicossociais estão os de observação direta, uma técnica que tem como proposta observar *in loco* as condições de trabalho, desde o impacto das características do desempenho da tarefa e o registro descritivo de acordo com critérios pré-estabelecidos. Uma outra maneira de mensuração é por meio da utilização de questionários (ILO, 1984). Ambos os métodos apresentam alcances e limites na prática. Os

observacionais possibilitam acesso a informações documentais para comprovar as observações realizadas pelo(s) avaliador(es), no entanto, não há acesso à percepção do trabalhador. Já os questionários possibilitam o acesso à compreensão da percepção por parte do trabalhador, mas não há os dados documentais e de observação do ambiente laboral.

Os instrumentos observacionais são conhecidos tecnicamente como de observação externa e podem ser objetivados por um meio de verificação da presença ou ausência da condição prevista. Permite assim, alcançar os objetivos como: determinar as medidas tomadas pelas empresas no domínio da gestão dos fatores psicossociais no trabalho; estabelecer lacunas entre os recursos fornecidos pelo próprio instrumento e o resultado publicado após a sua implementação; e fornece orientação e apoio para os utilizadores do instrumento (empresas, trabalhadores e técnicos), como as medidas de gestão e de intervenção que podem ser implementadas nas empresas (Instituto de Saúde Pública do Chile, 2012). Contudo, instrumentos baseados em observação, eficientes, para avaliar fatores psicossociais no trabalho, ainda são raros (Tomaschek, Lanferb, Melzer, Debitz, & Buruck, 2018).

Já os questionários são direcionados para que os trabalhadores possam responder sobre os fatores psicossociais relacionados ao ambiente. Em 2008, uma revisão sistemática realizada por Tabanelli et al., encontrou 33 instrumentos para a avaliação dos fatores psicossociais no trabalho. Destes, 26 eram questionários e 7 considerados como instrumentos observacionais. O período de busca foi de 2005 a 2006 nas bases de dados PubMed, PsychINFO, SSCI (*Social Science Citation Index*), Emerald, Science Direct, Ingenta Connect, Inter Science e Job Stress Net work. Os descritores utilizados foram: “*psychosocial factors*”, “*work*”, “*stress*”, “*job*”, “*stressors*”, “*occupational*”, “*workplace*”, “*environment*”, “*health*”, “*questionnaire*”, “*instrument*”, “*measure*”, “*observational*”, “*subjective*”, “*objective*” e “*assessment*”.

Por meio de uma análise qualitativa dos achados de Tabanelli et al., (2008) os

instrumentos datam inicialmente de 1975 até o mais recente encontrado pelos autores em 2004. Eles podem ser aplicados de forma individual e/ou coletiva e avaliam características dos trabalhadores e do ambiente de trabalho. O embasamento teórico predominante é o enfoque psicológico, considerando os modelos teóricos que versam sobre os fatores psicossociais. Dessa forma, a relevância da compreensão da interação da pessoa com seu ambiente de trabalho, processos cognitivos e as reações emocionais que governam as interações estabelecidas são contempladas. Há questionários que avaliam estes fatores associados ao *coping*, à reação diante situações de tensão e o como lidar com situações com elevados níveis de exigências.

**Tabela 2***Instrumentos de autorrelato que avaliam fatores e riscos psicossociais no trabalho*

<b>Nome do instrumento</b>	<b>Autor (Ano)</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Versões (Itens)</b>
<i>Job Diagnostic Survey (JDS)</i>	Hackman e Oldham (1975)	Características subjetivas percebidas no trabalho.	15 itens
<i>Job Characteristics Index (JCI)</i>	Sims et al. (1976)	Características subjetivas percebidas no trabalho.	30 itens
<i>Occupational Stress Inventory (OSINV)</i>	Osipow (1980)	Ajuste ocupacional em termos de estresse no trabalho, tensão pessoal e enfrentamento.	Bateria de três questionários totalizando 140 itens.
<i>Work Environment Scale (WES)</i>	Moos (1981)	Clima social das unidades de trabalho.	Longa (90 itens) e curta (40 itens)
<i>Stress Diagnostic Survey (SDS)</i>	Ivancevich et al. (1983)	Identificar áreas específicas de alto estresse no trabalho no ambiente laboral.	80 itens
<i>Job Content Questionnaire (JCQ)</i>	Karasek et al. (1985)	Conteúdo das tarefas de trabalho usando o modelo de desenvolvimento de estresse no trabalho: alta demanda / baixo controle / baixo suporte.	Longa (112 itens), média (49 itens) e curta (27 itens)
<i>Generic Job Stress Questionnaire (NIOSH)</i>	Hurrell e McInaney (1988)	Características do trabalho, fatores psicossociais, condições físicas, riscos de segurança, estresse, saúde e satisfação.	246 itens
<i>Occupational Stress Indicator (OSIND)</i>	Cooper et al. (1988)	Condições de trabalho estressantes	167 itens
<i>Nova Weba Questionnaire</i>	Huys e De Rick (1992)	Identificar riscos relacionados ao estresse.	156 itens
<i>Occupational Stress Questionnaire</i>	Elo et al. (1992)	Estresse ocupacional: trabalho percebido / estressores ambientais, reações de estresse individuais e influência organizacional.	56 itens
<i>Travail et Santé (VAG)</i>	CNT e FGTB (1993)	Características do estresse no trabalho.	Completo (200 itens) e reduzido (41 itens)

<b>Nome do instrumento</b>	<b>Autor (Ano)</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Versões (Itens)</b>
<i>Effort-Reward Imbalance</i> (ERI)	Siegrist et al. (1994)	Relações Esforço-Recompensa com determinantes do bem-estar.	Curta (23 itens) e longa (46 itens)
<i>Job Stress Survey</i> (JSS)	Vagg e Spielberg (1994)	Gravidade / frequência das condições de trabalho.	30 itens
<i>Vragenlijst Beleving En Beoordeling Van De Arbeid</i> (VBBA)	Van Veldhoven e Broersen (1994)	Causas e conseqüências dos fatores ambientem de trabalho.	Completo (232 itens) e reduzido (108 itens)
<i>Stress Profile</i>	Setterlind e Larson (1995)	Ambiente de trabalho psicossocial.	224 itens
<i>Working Conditions And Control Questionnaire</i> (WOCCQ)	De Keyser e Hansez (1996)	Risco psicossocial e controle-trabalho dos trabalhadores.	80 itens
<i>Pressure Management Indicator</i> (PMI)	Williams e Cooper (1998)	Pressão no local de trabalho.	120 itens
<i>Occupational Stress Index</i> (OSI)	Belkic (2000)	Cargas de estresse ocupacional	65 itens
<i>Psychosocial Working Conditions</i> (PWC)	Widerszal-Bazyl e Cieslak (2000)	Impacto do estresse das condições psicossociais de trabalho.	36 itens
<i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire</i> (COPSOQ)	Kristensen et al. (2002)	Fatores psicossociais, estresse, saúde / bem-estar individual, fatores de personalidade.	Longa (141 itens), média (95 itens) e breve (44 itens)
<i>Questionário Geral Nordic</i> (QPS NORDIC)	Lindstrom (2002)	Fatores psicológicos / sociais (como determinantes potenciais da motivação, saúde e bem-estar).	Curta (34 itens) e longa (123 itens)
<i>Multidimensional Organisational Health Questionnaire</i> (MOHQ)	Avallone e Pamplomatas (2003)	Indicadores de bem-estar organizacional.	139 itens
<i>Stress Risk Assessment Questionnaire</i> (SRA)	Stressrisk.com (2003)	Estresse no local de trabalho.	50 itens

<b>Nome do instrumento</b>	<b>Autor (Ano)</b>	<b>Objetivos</b>	<b>Versões (Itens)</b>
<i>Tripod Sigma Questionnaire</i>	Wiezer e Nelemans (2003)	Ferramenta de gerenciamento de estresse.	166 itens
<i>HSE Indicator Tool</i>	HSE (2004)	Condições conhecidas como determinantes potenciais do estresse relacionado ao trabalho.	35 itens

Fonte: Baseado no estudo de Tabanelli et al., 2008.

Dentre os 26 instrumentos apresentados na Tabela 2, 14 (54%) avaliam especificamente fatores psicossociais, 3 (12%) avaliam fatores psicossociais e *coping*, 3 (12%) fatores psicossociais e tensão, 6 (23%) fatores psicossociais, reações ao estresse e a tensão e *coping* (Tabanelli et al., 2008). Há instrumentos que possuem versões longas e reduzidas. Os primeiros instrumentos criados foram com formato curto e a partir de 1980 o número de itens e versões mais longas foram produzidas. De acordo com Kop et al. (2016) muitos questionários foram desenvolvidos para mensurar fatores psicossociais no trabalho. No entanto, são poucos estudos sobre a validade de conteúdo destes instrumentos. A justificativa da lacuna de estudos está na ausência de uma taxonomia de referência para as características presentes no ambiente de trabalho.

Diante à dificuldade da definição das características psicossociais percebidas em um ambiente de trabalho para a mensuração, um estudo taxonômico resultou em 53 categorias (Kop, et al., 2016). Assim, há uma proposta de uma taxonomia de referência para características psicossociais do ambiente de trabalho. Foram analisados o conteúdo de 927 itens de 17 questionários. Dentre os questionários estão os já apontados por Tabanelli et al., (2008) como: COPSOQ, ERI, NIOSH, HSE, JCI, JCQ, JDS, JSS, OSI, OSInd, OSI-R, OSQ, PMI, QPS-NORDIC, SDS, WES, WOCCQ. A técnica utilizada foi a análise de correspondência, possibilitando a visualização gráfica das categorias das variáveis em uma tabela de contingência (Infantosi, Costa, & Almeida, 2014). Resultaram quatro níveis hierárquicos com 53 categorias, conforme a Tabela 3:

**Tabela 3***Taxonomia das características do ambiente de trabalho.*

Nível 1	Nível 2	Nível 3	Nível 4
I. Ambiente Físico	(1) Características físicas	(a) Ruído; (b) luz; (c) temperatura; (d) ar; (e) cheiro; (f) radiação; (g) vibração; (h) agentes químicos/biológicos; (i) outros perigos	
	(2) Salas de trabalho	(a) Mobiliário / ergonomia; (b) Estética/higiene	
	(3) Recursos equipamentos	–	
II. Ambiente Social	(1) Variedade de relacionamentos		
	(2) Qualidade dos relacionamentos	(a) Colegas; (b) superiores; (c) subordinados; (d) pessoas fora do trabalho (cliente, fornecedor etc.)	
	(3) Apoio social	(a) Instrumental (b) Emocional	(i) Colegas; (ii) superiores (i) Colegas; (ii) superiores
III. Atividade Trabalho	1) Conteúdo do trabalho	(a) Responsabilidades (b) Variedade; (c) interesse; (d) significado	(i) Por pessoas; (ii) por equipamentos
	(2) Demandas	(a) Físicas; (b) cognitivas; (c) emocionais	
	(3) Adequação das demandas	(a) Quantitativa (carga de trabalho); (b) Qualitativo (tipo de habilidades)	
IV. Gerenciamento das Atividades	(1) Função atribuída	(a) Clareza (b) Coerência	(i) Das exigências do trabalho; (ii) do status
	(2) Feedback		
	(3) Autonomia controle	– (a) Latitude de decisão (b) Dependência	(i) Do ritmo; (ii) interrupções; (iii) de outras pessoas
	(4) Pressão relacionada ao tempo urgência	–	



Santos, 2016; Vazquez et al., 2018)

Já o questionário ERI foca nas variáveis esforço, recompensa como determinantes para o bem-estar e possui o modelo *The Effort–Reward Imbalance Model*, de Siegrist (1990), como base teórica. Existe estudo de validação no Brasil e a versão completa do ERI tem 23 itens e os índices de consistência interna das três dimensões do instrumento são: Esforço ( $\alpha=0,68$ ), Recompensa ( $\alpha=0,78$ ) e Excesso de compromisso ( $\alpha=0,78$ ). Contudo, há limitações em relação a representatividade da amostra do estudo de validação do instrumento e para sustentar suas propriedades psicométricas no contexto brasileiro, foram 111 profissionais de saúde e funcionários de uma universidade, mas 89 compuseram as análises (Chor, Werneck, Faerstein, Alves, & Rotenberg, 2008; Vazquez et al., 2018).

Por fim, o COPSOQ, tem como objetivo mensurar variáveis que mais se aproximam da definição de fatores psicossociais no trabalho conforme a Organização Internacional do Trabalho (1984), isto é, avaliação dos fatores psicossociais abordando a condições do ambiente de trabalho e os fatores individuais, assim como, as suas influências e possíveis consequências, considerado o instrumento mais reconhecido na comunidade científica (Vazquez et al., 2018). Foram encontrados um estudo de adaptação do instrumento (SESI/PR, 2015) e dois com evidências de validade (Silva, Wendt, & Argimon, 2017; Lima, Parma, Cotrim, & Moro, 2019) para a realidade brasileira, utilizando diferentes versões do instrumento. Por ter como foco principal esta pesquisa o COPSOQ, o histórico do instrumento, seus processos de adaptação em diferentes países e os estudos já realizados no contexto brasileiro serão apresentados a partir do próximo tópico.

Quanto aos instrumentos utilizados no Brasil, por meio da investigação da produção nacional de 2008-2017 o estudo de Rodrigues e Faiad (2019) encontrou um total de 14 medidas. Dessas, especificamente que se propõe a avaliar os fatores de riscos psicossociais no trabalho

estão o: *Job Content Questionnaire* (JCQ), *Job Stress Scale* (JSS), *Health Safety Executive Indicator Tool* (HSE), *Effort-Reward Imbalance Questionnaire* (ERI-Q) e a Escala de Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral (Ferreira, et al., 2015). Os mais utilizados são o JCQ e JSS, que em conjunto com o HSE possuem referencial teórico o modelo demanda-controle. Já o ERI-Q o modelo desequilíbrio esforço-recompensa. Os demais instrumentos encontrados na literatura nacional avaliam os resultados da exposição aos fatores de risco no ambiente laboral, especificamente alterações na saúde geral, na saúde mental e no comportamento dos trabalhadores como: Questionário de Saúde Geral (QSG-12), *Maslach Burnout Inventory*, *Dutch Work Addiction Scale* (DUWAS), Escala de Afetos Negativos no Trabalho; *Self-Reporting Questionnaire* (SRQ-20), Brief-COPE. Além de variáveis como bem-estar (*World Health Organization Quality of Life-BREF* (WHOQOL-BREF)) e satisfação no trabalho (Escala de Satisfação no Trabalho).

### ***Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSOQ***

#### ***Histórico do Questionário***

O COPSOQ é um instrumento de avaliação do ambiente laboral e usa uma abordagem integrativa, sem vinculação com um único modelo teórico. Ao invés de analisar unicamente dados de exposição a fatores psicossociais fundamentados apenas em autorrelato individuais, contribui para a mensuração dos aspectos protetivos e de risco que podem ocorrer no ambiente de trabalho (Bjorner, Albertsen, & Rugulies, 2010).

As finalidades originais do instrumento são avaliação de risco psicossocial e pesquisa sobre trabalho e saúde (Burr, et al., 2019). Foi construído a partir de pesquisas sobre fatores psicossociais do trabalho desenvolvidas por pesquisadores do Instituto Nacional de Segurança e Saúde Laboral da Dinamarca (AMI). As primeiras investigações foram desenvolvidas em 1997,

com itens que viriam a compor o instrumento na sua primeira versão (Pejtersen, Kristensen, Borg, & Bjorner, 2010). Os motivos que direcionaram os pesquisadores naquele momento foi a necessidade dos profissionais do ambiente de trabalho dinamarquês em terem um questionário padronizado e validado para cobrir uma ampla gama de fatores psicossociais relacionados ao ambiente laboral. Nomeados como domínios, a cobertura ampla inclui: Demandas no Trabalho; Organização e Conteúdo do Trabalho; Relações Interpessoais e Liderança, Interface Indivíduo e Trabalho; Capital Social; Conflitos e Comportamento Ofensivos; Saúde e Bem-estar (Kristensen, Bjorner, Christensen, & Borg, 2004; Kristensen, Hannerz, Høgh, & Borg, 2005; Burr, et al., 2019).

A pesquisa de validação do instrumento na Dinamarca aconteceu no período de 2004 e 2005 e o questionário foi aplicado em adultos dinamarqueses com idades a partir de 20 anos até 59 anos. A amostra de respondentes foi de 4732 sujeitos, dos quais, 3517 eram empregados, destes, 60,4% mulheres e os demais eram profissionais autônomos, com uma porcentagem de 48% de homens. A população dos 3517 empregados, embasaram os estudos psicométricos do questionário do COPSOQ I.

Além, do diferencial da finalidade do instrumento, como já salientado o questionário não está ligado a um único modelo teórico, mas suas dimensões, escalas e itens cobrem os sete modelos apresentados por Kompier (2003). Desde a sua primeira versão Kristensen et al. (2005) é considerado um instrumento acessível para o uso dos profissionais com interesse em avaliar os fatores psicossociais no trabalho, que possibilita a desenvolvimento organizacional e de capital humano, e caso sejam necessárias, mudanças nos ambientes laborais (Berthelsen et al., (2018).

A acessibilidade do instrumento, pode ser considerada como outro fator que favorece a sua investigação em diferentes países, por ser gratuito, mas há diretrizes de uso que necessitam ser respeitadas, as quais são estabelecidas pela Rede Internacional COPSOQ ([www.copsoq-](http://www.copsoq-)

network.org). A Rede busca o aperfeiçoamento teórico e empírico de forma compartilhada entre os diferentes países que já realizaram o processo de validação do instrumento e os quais no momento tenham interesse, assim como, maior difusão do conhecimento (Nübling, Burr, Moncada, & Kristensen, 2014). O questionário é utilizado, por exemplo, em países como Dinamarca, Alemanha, Espanha e Chile. Nesses países, o instrumento faz parte dos protocolos de vigilância na área da saúde e segurança do trabalho, adotado como um padrão para medir o ambiente psicossocial. Além disso, os profissionais que o usam, buscam o monitoramento desses fatores no ambiente laboral, com o foco não apenas na mensuração, mas após os resultados, na implementação de estratégias de prevenção realizadas pelos ambientes laborais (Pejtersen et al., 2010).

Dessa forma, o COPSQ é considerado um instrumento que agrega um número significativo de fatores psicossociais relacionados ao trabalho e mostra a relevância desses aspectos para a saúde dos trabalhadores e a possibilidade deste ambiente em conjunto com estes fatores serem avaliados de forma válida por meio de um questionário. Apresenta até o momento três atualizações: COPSQ I (2005), COPSQ II (2007) e COPSQ III (2013-2019). As duas primeiras propostas do questionário são apresentadas com versões longa, média e curta. As versões curtas e médias devem ser usadas na prática e as longas para pesquisas sobre a temática. Assim, uma versão longa para fins de pesquisas acadêmicas, uma versão média para os profissionais do ambiente de trabalho conseguirem um diagnóstico dos aspectos psicossociais do contexto avaliado e uma versão curta que possibilita uma triagem da interação do trabalhador e o ambiente. De acordo como o objetivo faz-se a escolha da versão utilizada (Nübling, et al., 2014).

Contudo, já a partir do COPSQ II percebeu-se a necessidade mesmo na pesquisa do uso de uma versão mais curta e que uma versão intermediária, padrão apresentaria indicadores de confiabilidade adequados. A origem dessa terceira versão está relacionada a maior flexibilidade

internacional, as novas tendências no mundo do trabalho, evidências científicas dos modelos teóricos que embasam os itens e as discussões dos especialistas que trabalham com o instrumento. A cada dois anos, desde 2007, se reúnem em um *workshop* internacional. Dentre as principais características do COPSQ III estão os itens “*core*”, um ou dois itens em cada dimensão considerada também “*core*” necessitam fazer parte de todas as versões adaptadas e validadas em diferentes países. A versão padrão e/ou reduzida são resultantes de acordo com o processo realizado em cada cultura. Desde a sua origem o questionário já foi traduzido para vários idiomas: chinês, inglês, flamengo, alemão, japonês, malaio, norueguês, persa, português de Portugal, espanhol, sueco e turco (Nübling, et al., 2014; Burr, et al., 2019).

Uma revisão sistemática usando os termos “*psychosocial factors*” AND “COPSQ” nas bases de dados PubMed, Medline e Scopus, com o período delimitado de 2004 a 2012, incluindo somente artigos internacionais que utilizaram o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* como instrumento de avaliação dos fatores psicossociais foi realizada por Fernandes e Pereira (2016). As autoras encontraram 22 artigos, contudo elas observaram uma carência de investigações em populações específicas como por exemplo, trabalhadores industriais e estudos com delineamentos metodológicos mais robustos.

Os fatores individuais como gênero, idade e condição socioeconômica foram analisados comparando com os fatores psicossociais, observando-se que os públicos mais vulneráveis aos riscos psicossociais foram jovens e os imigrantes. O ambiente psicossocial do trabalho com deterioração mostrou-se associado a indicadores de saúde física e saúde mental frágeis. Foram encontrados fatores de risco para o desenvolvimento de quadros clínicos de gravidade moderada e severa, com predição para o absenteísmo ou interesse em deixar o trabalho (Fernandes, & Pereira, 2016).

De acordo com Veloso Neto (2015), uma questão que se coloca na avaliação da percepção

dos trabalhadores sobre os fatores psicossociais está relacionada com a escolha do tipo de instrumento de mensuração utilizado. Há uma contraposição entre a escolha de um conjunto de instrumentos específicos, utilizados cumulativamente, para estimar os fatores e suas possíveis consequências isoladamente (questionários direcionados para avaliação do estresse, questionários direcionados para avaliar o assédio moral, entre outros...) e a aposta nos instrumentos agregados, como o COPSQ, que permitem uma análise simultânea de vários fatores psicossociais.

Dessa maneira, o COPSQ busca atender as particularidades apresentadas para mensurar aspectos psicossociais do trabalho. Seus princípios e considerações teóricas são: o questionário deve rastrear todos os aspectos importantes do ambiente psicossocial do trabalho, desde fatores do ambiente de trabalho e fatores individuais. As dimensões do questionário devem estar relacionadas com diferentes níveis analíticos (empresa, departamento, trabalho, interface de trabalho-família, e individuais). E o questionário deve ser genérico, aplicável a qualquer ambiente de trabalho (Pejtersen, et. al., 2010).

No site da Rede Internacional do instrumento há 13 países que apresentam artigos científicos que sustentam os achados das evidências de validade encontradas nestes países, como: Alemanha (2006), Austrália (2018), Canadá (2019), Chile (2009 e 2012), China (2008), Dinamarca (2005), Espanha (2008 e 2013), França (2012), Irã (2011 e 2015), Malásia (2020), Polônia (2017), Portugal (2017), Suécia (2016, 2017, 2018, 2019 e 2020) e Turquia (2018). A partir da publicação do primeiro artigo em 2005, houve um interesse de diferentes realidades culturais por pesquisas utilizando o COPSQ em suas diferentes atualizações e versões. Em conjunto com as tendência e modelos teórico referentes aos aspectos psicossociais e o trabalho, conjuntamente o crescente uso internacional, sustentou-se a recente atualização do questionário, o COPSQ III (Burr et al., 2019).

Verifica-se um consenso da pertinência prática do instrumento e contribuições para o

entendimento dos fatores de riscos psicossociais. Contudo, apesar de ser utilizado em diferentes países, estudos para investigação das evidências de validade dos itens e dimensões são as recomendações recentes da rede internacional de pesquisa do instrumento (Burr, et al., 2019).

### ***Estudos de Adaptação e Validação do COPSOQ I e II***

Para a compreensão das metodologias utilizadas em outros países nos processos de adaptação e validação do instrumento internacionalmente, foi realizada uma pesquisa dos artigos científicos que descrevem as investigações nos seguintes países: Alemanha, Austrália, Chile, China, Dinamarca, Espanha, França, Irã, Polônia, Portugal e Suécia. Os estudos analisados foram coletados a partir do site da rede de pesquisa internacional do instrumento, divulgados até dezembro de 2018, totalizando 17 artigos científicos. Foram considerados apenas os artigos que apresentavam o processo de adaptação e as evidências das propriedades psicométricas nos países decorrentes dos estudos de adaptação. Especificamente na Alemanha, Portugal e Suécia, além de artigos científicos, são disponibilizados os manuais do instrumento no site da Rede, na língua de origem de cada país. Tais manuais não foram considerados para esta investigação, pois estavam em seus idiomas de origem alemão e sueco. No caso do manual de Portugal priorizou-se o artigo científico publicado mais recentemente. A rede internacional centraliza as publicações, mas são publicações originárias de periódicos sobre trabalho e saúde, na área da medicina, enfermagem, psicologia e interdisciplinar.

Dos 17 artigos selecionados, foram considerados 13 estudos. Dentre os excluídos estão estudos da Espanha, França e Suécia. No caso da Espanha, um manuscrito foi excluído, pois se tratava de um material complementar a outro artigo que contemplava o objetivo desta análise. Já da França, dois artigos disponíveis abordam o processo de adaptação e validação do COPSOQ, mas um dos artigos foi publicado apenas em francês, porém ao comparar os *abstracts* de ambos,

observou-se que se referiam ao mesmo estudo (Dupret, Bocéréan, Teherani, & Feltrin, 2012; Dupret, Bocéréan, Teherani, Feltrin, & Pejtersen 2012), assim nessa análise foi considerado apenas o artigo publicado em inglês (Dupret, Bocéréan, Teherani, Feltrin, & Pejtersen 2012). E por fim, da Suécia após a leitura dos dois artigos disponíveis, notou-se que um deles investigou apenas a validade de conteúdo da escala Capital social do COPSOQ II (Berthelsen, Hakanen, Kristensen, Lönnblad, & Westerlund, 2016) e o outro buscou evidência de validade nomológica usando a versão sueca originária do COPSOQ II, o modelo de Demandas e Recursos no Trabalho (*Job Demands-Resources*) e o de Capacidade Para o Trabalho (*Work ability*) (Berthelsen, et al., 2018), desta forma, nenhum dos dois artigos abordaram especificamente a adaptação e validação completa do instrumento na Suécia.

Após o *download* e leitura dos artigos selecionados (  $N = 13$ ), foram coletados: (a) identificação do estudo (país, autoria e ano), (b) instrumento base utilizado para a adaptação (atualização - I, II, III; versão - longa, média e curta; quantidade - dimensões, escalas e itens ), (c) instrumento final do estudo (versão - longa, média, curta; quantidade - dimensões, escalas e itens), (d) amostra ( tamanho, público-alvo e contexto), (e) dimensionalidade ( dimensões, escalas, métodos de análise e soluções fatoriais) e (f) indicadores psicométricos (estudos de evidências de validade e precisão).

Os 13 estudos de adaptação mencionados serão descritos, a seguir, considerando a sequência cronológica que foram publicados, de acordo com cada país. Esclarece-se que os artigos dos estudos na China e na Polônia as informações foram retiradas dos *abstracts*, pois os estudos foram publicados apenas no idioma de origem de cada país. As dimensões do COPSOQ em cada país não foram traduzidas e são apresentadas em inglês ou espanhol. A Tabela 3 oferece uma síntese das principais características dos processos de adaptação e validação do instrumento em diferentes países.

**Tabela 4**

*Resumo dos resultados obtidos nos processos de adaptação e validação do COSPOQ (N = 13)*

País/Autoria (Ano)	Instrumento Inicial	Instrumento Final	Amostra	Dimensões	Consistência interna	Evidências de validade	Precisão (além do $\alpha$ )
Dinamarca/ Kristensen, Hannerz, Hogh, e Borg, (2005)	<i>Setterlind Stress profile, Whitehall II, SF-36, QEAW, QPS, OSQ, Job Content Questionnaire</i> e itens de questionários próprios dinamarqueses (165 itens)	COPSOQ I Longa (141 itens e 30 dimensões) Média (95 itens e 26 dimensões) Curta (44 itens e 8 dimensões)	$N = 1848$	<b>Workplace</b> <b>Type production and tasks (demands):</b> Quantitative demands, Cognitive demands, Emotional demands, Demands for hiding emotions, Sensory demands. <b>Work organization and job content:</b> Influence at work, Possibilities for development, Degree of freedom at work, Meaning of work, Commitment to the workplace. <b>Interpersonal relations and leadership:</b> Predictability, Role clarity, Role conflicts, Quality of leadership, Social support, Feedback at work, Social relations, Sense of community. <b>Work-individual interface:</b> Insecurity at work, Job satisfaction. <b>Individual</b> <b>Health and well-being:</b> General health, Mental Health, Vitality, Behavioral stress, Somatic stress, Cognitive stress. <b>Personality:</b> Sense of coherence, Problem-focused coping, Selective coping, Resignation coping.	$\alpha = 0,59-0,93$	Validade por meio da estrutura interna e critério.	-
Alemanha/ Nübling, Stöbel, Hassel horn, Michaelis, e Hofmann, (2006)	COPSOQ I Versão longa dinamarquesa (141 itens)	COPSOQ Longa (157 itens e 31 dimensões) Curta (87 itens e 25 dimensões)	$N = 2561$	<b>Demands:</b> Quantitative demands, Cognitive demands, Emotional demands, Demands for hiding emotions, Sensorial demands. <b>Influence and development:</b> Influence at work, Degree of freedom at work, Possibilities for development, Meaning of work, Workplace commitment.	$\alpha > 0,7$	Validade por meio da estrutura interna.	Correlação intraclasse (ICC), comparação original

País/Autoria (Ano)	Instrumento Inicial	Instrumento Final	Amostra	Dimensões	Consistência interna	Evidências de validade	Precisão (além do $\alpha$ )
				<p><b>Further parameters:</b> <i>Work-privacy conflict, Procedural justice, Relational justice, Job insecurity, Mobbing, Intention to leave.</i></p> <p><b>Interpersonal relations and leadership:</b> Predictability, Role clarity, Role conflicts, Quality of leadership, Social support, Feedback, Social relations, Sense of community</p> <p><b>Strain (effects, outcomes):</b> Job satisfaction; <i>Work ability, General health, Burnout (CBI), Behavioral stress, Cognitive stress, Satisfaction with life.</i></p>			dinamarquesa e alemã. Além do alfa de Cronbach e do ICC, G-Coefficientes.
China/ Shang, Liu, Fan, Gu, e Li, (2008)	COPSOQ I (-)	COPSOQ Curta (50 itens)	N = 2178	Demands at work; Influence and development; Interpersonal relations and leadership; Insecurity at work; Job satisfaction.	$\alpha = 0,48-0,84$	Validade por meio da estrutura interna, conteúdo e critério.	-
Espanha/ Moncada, Llorens, Font, Gallés, e Navarro, (2008)	COPSOQ I (-)	COPSOQ ISTAS (73 itens e 21 dimensões)	N = 7612	Doble presencia, Exigencias psicológicas cuantitativas, Exigencias psicológicas sensoriales, Exigencias psicológicas cognitivas, Exigencias emocionales, Exigencias de esconder emociones, Influencia, Posibilidades de desarrollo en el trabajo,, Control sobre los tiempos de trabajo, Sentido del trabajo, Integración en la empresa, Claridad de rol, Conflicto de rol, Previsibilidad, <i>Apoyo social de compañeros/as de trabajo, Apoyo social de superiores</i> , Posibilidades de relación social, Sentimiento de grupo, Calidad de liderazgo, Inseguridad sobre el futuro, Estima.	$\alpha = 0,69-0,91$ * Relación social $\alpha=0,52$	-	-

País/Autoria (Ano)	Instrumento Inicial	Instrumento Final	Amostra	Dimensões	Consistência interna	Evidências de validade	Precisão (além do $\alpha$ )
Espanha/Moncada, Utzet, Molinero, Llorens, Moreno, Galtés, e Navarro, (2013)	COPSOQ II (-)	COPSOQISTAS, Longa (92 itens e 24 dimensões) Média (69 itens e 20 dimensões) Curta (28 itens e 14 dimensões)	$N = 5110$	<p><b>Psychosocial Dimensions</b></p> <p>Double presence, Quantitative demands, Work pace, Cognitive demands, Emotional demands, Demands for hiding emotions, Influence, Possibilities for development, Variation, Meaning of work, Commitment to the workplace, Predictability, Recognition, Role clarity, Role conflicts, Quality of leadership, Social support from colleagues, Social support from superiors, Social community at work, Insecurity over employment, Insecurity over working conditions, Trust regarding management, Mutual trust between employees, Justice.</p> <p><b>Health and Outcome Dimensions</b></p> <p>General health, Mental health, Stress, Personal Burn Out, Job satisfaction.</p>	$\alpha > 0,70$ (19 dimensões) *Predictability $\alpha = 0,59$	Validade por meio da estrutura interna.	-
Chile/Alvarado, Marchetti, Villalón, Hirmas e Pastorino (2009)	Versão média COPSOQ ISTAS21 - Versão Espanhola COPSOQ (73)	COPSOQ Média (72 itens)	$N = 1087$	<p><b>Exigencias psicológicas:</b> Exigencias cuantitativas, Exigencias cognitivas, Exigencias emocionales, Exigencias de econdere emociones, Exigencias sensoriales. <b>Trabajo activo y desarrollo de habilidades:</b> Influencia em el trabajo, Possibilidades de desarrollo, Controle sobre el tiempo de trabajo, Sentido del trabajo, Integración en la empresa. <b>Apoyo social em la empresa y claridade del liderazgo:</b> Previsibilidad, Claridad de rol, Conflicto de rol, Calidad de liderazgo, Apoyo social de compañeros, Apoyo social de superiores, Posibilidades de relación social, Sentimiento de grupo.</p>	Exigencias psicológicas $\alpha = 0.8275$ ; Trabajo activo y desarrollo de habilidades $\alpha = 0.7845$ ; Apoyo social em la empresa y claridade del liderazgo $\alpha = 0.8880$ ; Compensaciones $\alpha = 0.7430$ ; Doble Presencia $\alpha = 0.6081$	Validade por meio da estrutura interna e critério.	-

País/Autoria (Ano)	Instrumento Inicial	Instrumento Final	Amostra	Dimensões	Consistência interna	Evidências de validade	Precisão (além do $\alpha$ )
				<b>Compensaciones:</b> Insegurida, Estima. <b>Doble Presencia:</b> Carga de tareas domésticas, Preocupación por tareas domésticas.			
Chile Alvarado, Pérez- Franco, Saavedra, Fuentealba, Alarcón., Marchetti e Aranda (2012)	Versão média ISTAS21 - Versão Espanhola COPSOQ (72)	COPSOQ Versão final (97 itens)	$N = 1557$	<b>Exigencias psicológicas:</b> Exigencias cuantitativas, Exigencias cognitivas, Exigencias emocionales, Exigencias de econdere emociones, <i>Exigencias sensoriales</i> . <b>Trabajo activo y desarrollo de habilidades:</b> Influencia em el trabajo, Possibilidades de desarrollo, Controle sobre el tiempo de trabajo, Sentido del trabajo, Integración en la empresa. <b>Apoyo social em la empresa y claridade del liderazgo:</b> Claridad de rol, Conflicto de rol, Calidad de liderazgo, <i>Calidad de la relación com compañeros, Calidad de relación com sus superiores</i> . Posibilidades de relación social. <b>Compensaciones:</b> Estima, Inseguridad respecti a las condiciones del contrato, Inseguridad respecto a las cacaracterísticas del trabajo que realiza. <b>Doble Presencia:</b> Carga de tareas domésticas, Preocupación por tareas domésticas.	Exigencias psicológicas $\alpha=0.857$ ; Trabajo activo y desarrollo de habilidades $\alpha=0.859$ ; Apoyo social em la empresa y claridade del liderazgo $\alpha=0.915$ ; Compensaciones $\alpha=0.829$ ; Doble Presencia $\alpha=0.644$	Validade por meio da estrutura interna, conteúdo e critério.	Teste – reteste ( $r = 0,661 - 0,730$ )
França/ Dupret, Bocéréan, Teherani, Feltrin, e Pejtersen (2012)	COPSOQ I Versão Curta Dinamarquesa (44 e 8 dimensões)	COPSOQ Curta (32 itens, 8 adicionais comportamento ofensivos, 17 dimensões e 5 domínios)	$N = 935$	<b>Demands:</b> Quantitative demands, Work pace, Work/family conflict. <b>Interpersonal Relations and Leadership:</b> Predictability, Role clarity, Quality of leadership, Social support from supervisor, Rewards/recognition, Trust regarding management, Justice and respect.	$\alpha=0,54-0,87$	Validade por meio da estrutura interna, conteúdo e critério.	Correlação intraclasse

País/Autoria (Ano)	Instrumento Inicial	Instrumento Final	Amostra	Dimensões	Consistência interna	Evidências de validade	Precisão (além do $\alpha$ )
				<b>Influence and Development:</b> Influence at work, Possibilities of development, Meaning of work. <b>Health:</b> Self-rated health, Burnout, Stress. <b>Job satisfaction.</b>			
Irã/ Arsalani, Fallahi-khoshknab, Ghaffari, Josephson, e Lagerstrom (2011)	COPSOQ I Dinamarquês Versão Média (-)	COPSOQ Média (40 itens e 11 dimensões)	$N = 92$	Quantitative demands, Emotional demands, Influence at work, Meaning of work, Role clarity, Quality of leadership, Sense of community, Insecurity at work, Job satisfaction, General health, Mental health.	$\alpha=0,60$	Validade de conteúdo e construto.	Correlação intraclasse ( $r=0,70$ ) Teste reteste (intervalo de 21 dias, valor não informado)
Irã/ Pournik, Ghalichi, Tehrani Yazdi, Tabatabaee, Ghaffari e Vingard (2015)	COPSOQ I Dinamarquês Versão Média	COPSOQ Média (94 itens, 26 dimensões e 5 domínios)	$N= 186$	Type of production and task, Work organization and job content, Interpersonal relations and leadership, Work-individual interface, Health and well-being.	$\alpha=0,73-0,82$	Validade por meio da estrutura interna e conteúdo.	-
Polônia/ Widerszal-Bazyl (2017)	COPSOQ I e II	COPSOQ (75 itens)	$N = 4354$	Quantitative Demands, Emotional Demands, Influence at Work, Social Support, Possibilities for Development, Meaning of Work, Role Clarity, Quality of Leadership, Job Insecurity, Job Satisfaction, General Health.	$\alpha=0,70-0,91$	Validade por meio da estrutura interna e conteúdo.	-
Portugal/ Rosário, Azevedo, Fonseca, Nienhaus, Nübling, e Costa (2017)	COPSOQ II (128 itens)	COPSOQ II Longa (128 itens, 41 dimensões e 7 domínios)	$N= 745$	<b>Demands at work:</b> Quantitative demands, Work pace, Cognitive demands, Emotional demands, Demands for hiding emotions. <b>Work organization and job contents:</b> Influence, Possibilities for development, Variation, Meaning of work, Commitment to the workplace.	$\alpha=0,70$	Validade por meio da estrutura interna e conteúdo.	Correlação intraclasse Teste reteste (intervalo de 7 -17 dias, $r=0,70$ )

País/Autoria (Ano)	Instrumento Inicial	Instrumento Final	Amostra	Dimensões	Consistência interna	Evidências de validade	Precisão (além do $\alpha$ )
				<p><b>Interpersonal relations and leadership:</b> Predictability, Recognition; Role clarity, Role conflicts, Quality of leadership, Social support from colleagues, Social support from supervisors, Social community at work. <b>Work-individual interface:</b> Job insecurity, Job satisfaction, Work-family conflict, Family-work conflict. <b>Values in the workplace:</b> Mutual trust between employees, Trust regarding management, Justice, Social inclusiveness. <b>Health and well-being:</b> General health perception, Burnout; Stress, Sleeping troubles, Depressive symptoms, Somatic stress, Cognitive stress, Self-efficacy. <b>Offensive behavior:</b> Sexual harassment, Threats of violence, Physical violence, Bullying, Unpleasant teasing, Conflicts and quarrels, Gossip and slander.</p>			
Austrália/ Dicke, Marsh, Riley, Parker, Guo, e Horwood. (2018)	COPSOQ II	COPSOQ II Curta, Média e Longa (120 itens e 34 dimensões)	$N = 2049$	<p><b>Health and well-being:</b> General health rating, Burnout, Stress, Troubles sleeping, Depressive symptoms, Somatic stress symptoms, Cognitive stress symptoms. <b>Personality:</b> Self-efficacy. <b>Work-individual Interface:</b> Job insecurity, Job satisfaction, Work-family conflict, Family-work conflict. <b>Interpersonal relations and leadership:</b> Job predictability, Job rewards, Role clarity, Role conflicts, Quality of leadership, Social support from colleagues, Social support from supervisor, Social community.</p>	$\Omega = 0,79$ *Hinding emotion ( $\Omega = 0,66$ )	Validade por meio da estrutura interna e critério. ESEM	MTMM (intervalo de 01 ano, $ r  =$ 0.607)

País/Autoria (Ano)	Instrumento Inicial	Instrumento Final	Amostra	Dimensões	Consistência interna	Evidências de validade	Precisão (além do $\alpha$ )
				<p><b>Demands at work:</b> Quantitative demands, Work pace, Cognitive demands, Emotional demands, Demands for hiding emotions. <b>Work organization and job Contents:</b> Influence, Possibilities for development, Variation, Meaning of work, Commitment to the workplace. <b>Values at workplace level:</b> Trust in management, Mutual trust between employees, Justice, Social responsibility.</p>			

Na Suécia o estudo de Berthelsen et al., 2018, os autores apresentaram informações referentes a versão sueca do COPSOQ, originária do COPSOQ II, com índices de precisão do instrumento para a maioria das escalas  $\alpha=0,70$ , com exceção da escala *Role Conflicts* ( $\alpha=0,65$ ). A versão final neste país possui 83 itens e as dimensões e escalas são: ***Demands***: *Quantitative Demands, Work Pace, Emotional Demands, Role Conflicts e Work Family Conflict*; ***Task Resources***: *Influence, Possibilities for Development, Variation e Role Clarity*; ***Interpersonal Resources***: *Social Support Colleagues, Social Community at Work e Horizontal Trust*; ***Leadership Resources***: *Quality Leadership, Social Support Superior, Recognition, Predictability, Organizational Justice e Vertical Trust*. ***Strain Symptoms***: *Stress, Burnout e Sleep*; ***Positive Work Attitudes***: *Job Satisfaction e Commitment Work*; ***Health-related work ability***: *General Health, Meaning in Work*.

No contexto brasileiro o estudo de Silva et al., (2017) teve como instrumento base a versão média do COPSOQ I, composta de 95 itens, distribuídos em 26 dimensões e resultou em uma versão curta, 53 itens e 17 escalas, adaptada à língua portuguesa/brasileira, com uma amostra de 1615 trabalhadores. Para a investigação das propriedades psicométricas utilizou-se as técnicas da análise fatorial exploratória e confirmatória, modelo de regressão estrutural e análise multigrupo. Dentre as dimensões estão: **Tipo de Produção e Tarefas**: Demandas quantitativas, Demandas cognitivas e Demandas emocionais; **Recursos do Trabalho**: Desenvolvimento no trabalho, Níveis de liberdade, Sentido do trabalho e Comprometimento com o trabalho; **Relações Interpessoais e Gestão**: Claridade de papel, Suporte social, Senso de comunidade e Qualidade de gestão; **Saúde e Bem-Estar**: Sintomas depressivos, Vitalidade, Estresse Somático, Cognitivo e Comportamental; e **Satisfação com o trabalho**. Os índices de confiabilidade composta foram considerados adequados ( $CC \geq 0,70$ ). O modelo estrutural foi constituído de 17 fatores de primeira

ordem (dimensões) e 4 fatores de segunda ordem (domínios). Como variáveis dependentes foram consideradas os domínios Saúde e Bem-estar e Satisfação com o Trabalho, as demais toda

Já o estudo de Lima et al., 2019 utilizou como base de investigação a versão média do COPSOQ - ISTAS21, originária do COPSOQ II. Esclarece-se que os autores usaram a adaptação transcultural do instrumento que já havia sido realizada no Brasil (SESI/PR, 2015), resultando na versão COPOSQ-SesiPR, com 21 dimensões e 70 itens. A amostra do estudo de Lima et al. (2019) foi de 426 trabalhadores e após análise fatorial exploratória e confirmatória resultou em 13 dimensões e 70 itens que são: *Job management*, *Job insecurity*, *Demands at work*, *Possibility for Development*, *Transparency of the labour role*, *Conflict at work*, *Offensive behaviour*, *Social relations*, *Work-family conflict*, *Influence at work*, *Demands to hide the emotions*, *Work pace*, *Social community at work*. A precisão teve como indicador geral  $\alpha = 0,82$ .

O estudo realizado na Malásia com o COPSOQ II apresentou como estrutura 7 construtos formativos e 28 variáveis, com 93 itens reflexivos (Isha, et al.,2020). A amostra foi de 277 trabalhadores da indústria petroquímica. Para análise dos dados foi utilizada a modelagem de equações estruturais os domínios e quantidades de itens são: *Demands at work* (12 itens), *Work organization and job contents* (15 itens), *Interpersonal relations and leadership* (27 itens), *Work-individual interface* (14 itens), *Values at workplace level* (11 itens) e *Health and wellbeing* (13 itens). No processo de validação foram utilizadas duas outras medidas, uma de lealdade organizacional *Organizational Loyalty* (OL) (3 itens) e biomarcadores fisiológicos de saúde (pressão arterial e índice de massa corporal).

De acordo com Isha et al. (2020), verifica-se que o COPSOQ apresenta um modelo complexo e multifacetado. Há uma formação com construções reflexivas de primeira ordem e formativas de segunda ordem, por exemplo: o domínio *Demands at work* trata de uma construção

formativa de segunda ordem, baseado por construções reflexivas de primeira ordem como as dimensões *Quantitative Demands*, *Work Pace*, *Cognitive Demands*, *Emotional Demands*, *Demands for Hiding Emotions*.

Referente aos modelos formativos e reflexivos as medidas nem sempre refletem construções latentes subjacentes, mas, às vezes, combinam-se para formá-las. Assim, indicadores são formativos, eles podem não necessariamente compartilhar um tema comum, e cada um deles pode capturar um aspecto único do conceito ou domínio e não são necessariamente intercambiáveis, podem explorar aspectos únicos do conceito domínio real, não se espera que tenham antecedentes e consequências semelhantes (Mackenzie, Podsakoff, & Jarvis, 2005).

Já um modelo de medição reflexiva indica que uma mudança na variável latente (não observável) será refletida em uma mudança em todos os seus indicadores. No modelo formativo, são os indicadores que causam uma variável latente, portanto, uma mudança nela não é acompanhada por uma mudança em todos os seus indicadores. A diferença entre as duas abordagens está na prioridade causal entre a variável latente e seus indicadores (Taborga & Eduardo, 2013). Conforme verifica-se na literatura o COPSQ não mede integralmente construtos psicológicos, assim o modelo reflexivo apenas não seria suficiente, pois há aspectos objetivos do ambiente e da atividade que realiza. Ao mesmo tempo, parte do comportamento do indivíduo sofre diretamente com aspectos situacionais. Dessa forma, compreende-se que o questionário apresenta um modelo heterogêneo.

Verifica-se que a maioria dos estudos na etapa de adaptação do instrumento nas diferentes culturas realizaram a tradução para a língua de origem, avaliação das versões traduzidas por especialista da área da saúde ocupacional, *back translation* e comparação com a versão original, amostra piloto, amostra final de diferentes setores ocupacionais, mais frequentes, saúde e educação, e a análise das propriedades psicométricas (Moncada et al., 2013; Sahan et al., 2018;

Silva et al., 2017). Quanto as formas de aplicação do instrumento são citadas a manual (lápiz e papel) e *online* (Dupret et al., 2012; Rosário et al., 2017; Lima et al., 2019). Porém, estudos de invariância da forma de aplicação não foram encontrados.

Quanto aos parâmetros psicométricos de validade e precisão do instrumento para obtenção dos índices de fidedignidade o método mais recorrente foi o de consistência interna por meio do alfa do Cronbach ( $\alpha$ ) e desde o estudo de Nübling et al., (2006) observa-se nos artigos a comparação do “ $\alpha$ ” encontrado com os demais países onde o instrumento foi validado. Já as fontes de evidência de validade foram apresentadas a partir do estudo de Kristensen et al., (2005) nos artigos da Rede e externos, como evidências baseadas no conteúdo, na estrutura interna e com variáveis externas. Em relação as variáveis externas: validade convergente e de critério. Recentemente observa-se o uso de métodos estatísticos mais robustos como os apresentados nos estudos de Dicke et al. (2018), Silva et al. (2017) e Isha, et al. (2020).

### ***Estudos COPSQ III***

De acordo como o estudo publicado “*The third version of Copenhagen Psychosocial Questionnaire*” de Burr, et al. (2019) a versão padrão intermediária, formada por seis domínios, 26 dimensões e 60 itens foi resultante do estudo internacional sob responsabilidade de Rede COPSQ a partir da amostra de 23.361 trabalhadores da Alemanha, Canadá, Espanha, França, Suécia e Turquia. As coletas de dados ocorreram no período de 2016 e 2017. Quanto aos parâmetros psicométricos apresentou índice de precisão em grande parte adequado, acima de  $\alpha=0,70$ . Contudo, em três dimensões o  $\alpha$  de Cronbach foi abaixo do adequado, *Demands for Hinding Emotions* ( $\alpha=0,66$ ) e *Control over Working Time* ( $\alpha=0,69$ ) e *Commitment to the Workplace* ( $\alpha=0,64$ ). As dimensões e os domínios são: ***Demands at work: Quantitative***

*Demands, Work Pace, Emotional Demands, Demands for Hiding Emotions; **Work Organization and Job Contents:** Influence at Work, Possibilities for Development, Control Over, Working Time Meaning of Work; **Interpersonal Relations and Leadership:** Predictability, Recognition, Role Clarity, Role Conflicts, Illegitimate Tasks, Quality of Leadership, Social Support From Colleagues, Social Support From Supervisor, Sense of Community at Work; **Work-individual Interface:** Commitment to the Workplace, Work Engagement, Job Insecurity, Insecurity Over Work Condition, Quality of Work, Job Satisfaction, Work Life Conflict; **Social Capital:** Vertical Trust, Horizontal Trust, Organizational Justice; **Health and Well-being:** Self-rated Health.*

Comparado as atualizações anteriores do questionário dimensões foram (re)inseridas como: *Control over working time* e *Demands for Hiding emotions* (reinseridas), *Insecurity over employment, Insecurity over working conditions, Harrassment in social media*. As definições de novas dimensões também foram englobadas: *Illegitimate tasks, Work engagement*. A dimensão *Social inclusiveness* foi excluída e itens foram modificados nas seguintes dimensões: *Emotional demands, Influence at work, Possibilities for development, Recognition, Role conflicts, Quality of leadership, Social support, Commitment to the workplace, Job satisfaction, Work the Conflict, Vertical trust, Bullying, Stress*.

Referente as variações das pontuações médias em cada dimensão contemplada no estudo internacional do COPSOQ III, algumas merecem destaque. As que tiveram maiores variações foram *Job Insecurity*, com a pontuação média em 12 na Suécia e 54 na Espanha e dimensão *Work Life Conflict*, 35 de score médio na Alemanha e 51 na Turquia. Já a menor variação ocorreu na dimensão *Demands for Hiding Emotions*, 56 na Espanha e 58 na Turquia (Burr, et al., 2019). Há indicativos da influência dos aspectos sociais e econômicos de cada cultura impactando a percepção dos trabalhadores sobre as variáveis dos riscos psicossociais mensuradas pelo instrumento.

Dentre os estudos realizados especificamente referente a terceira versão do instrumento e os respectivos países, publicados até junho de 2020 estão: Sahan, Baydur, & Demiral (2018) - Turquia; Ramkissoon, Smith, & Oudyk (2019) - Canadá; Useche, Montoro, Alonso, & Pastor (2019) - Espanha; Berthelsen, Westerlund, Bergström, & Burr (2020) - Suécia. Nota-se que com exceção do estudo espanhol, as demais investigações conduzidas foram decorrentes das coletas de dados que ocorreram para a publicação da versão internacional do instrumento, assim os estudos específicos de cada país apresentam as evidências de validade do instrumento em cada cultura.

Na Turquia, o estudo de validação foi realizado com uma amostra de 1076 trabalhadores, resultando o COPSOQ-TR, com 25 dimensões e 88 itens, extraídos por meio da análise fatorial exploratória e confirmatória. Os valores do alfa de Cronbach das 23 dimensões ficaram acima de  $\alpha=0,70$ , mas os valores das dimensões *Control over working time* e *Predictability* foram de  $\alpha=0,54$  e  $\alpha=0,66$  respectivamente. As dimensões do COPSOQ-TR são: ***Demands***: *Work pace*, *Quantitative demands*, *Cognitive demands*, *Emotional demands*, *Demands for hiding emotions*, *Work-life conflict*; ***Influence and Development***: *Influence at work*, *Possibilities for development*, *Meaning of work*, *Commitment to the workplace*, *Control over working time*; ***Interpersonal Relations and Leadership***: *Predictability*, *Recognition*, *Role-clarity*, *Role-conflicts*, *Quality of leadership*, *Social support from colleagues*, *Social support from supervisors*, *Sense of community*, *Trust*, *Organizational justice*; ***Other Parameters***: *Insecurity over employment*; *Insecurity over working conditions*; ***Outcome***: *Job Satisfaction*, *Burnout*. A capacidade preditiva do instrumento foi verificada, e a maioria das escalas das dimensões *Demands*, *Influence and Development*, *Interpersonal Relations and Leadership* e *Other Parameters* foram preditivas para *Job Satisfaction* e *Burnout*, estas duas últimas dimensões foram avaliadas como variáveis

dependentes (Sahan et al., 2018).

O estudo na população canadense teve como base para análise dos dados 3919 trabalhadores e a versão utilizada continha 43 itens. A validação da estrutura fatorial foi por meio na análise fatorial confirmatória, resultando em 17 fatores, os quais são: *Quantitative Demands*, *Work Pace*, *Emotional Demands*, *Influence at Work*, *Possibilities for Development*, *Meaning of Work*, *Commitment to the Workplace*, *Predictability*, *Rewards*, *Role Clarity*, *Role Conflict*, *Quality of Leadership*, *Social Support from Supervisors*, *Job Insecurity*, *Work-life Conflict*, *Vertical Trust*, and *Organizational Justice*. Como variável dependente foi utilizada uma única pergunta sobre a classificação da saúde psicológica e segurança no ambiente de trabalho, indicada como uma medida de rastreio primário. As dimensões do COPSOQ foram consideradas variáveis independentes. Além das 17 dimensões resultantes da análise fatorial confirmatória, mais duas fazem parte do instrumento na versão canadense: *Social Support form Colleagues* e *Social Community at Work*, com um item para cada dimensão, por isto, não foram inseridas na análise fatorial (Ramkissoon, Smith, & Oudyk, 2019).

Uma investigação com o público-alvo motoristas (N = 726) foi realizada na Espanha. Pela particularidade da amostra questões específicas foram inseridas no questionário como: intensidade da carga horária, turnos e acidentes de trabalho. Evidências de validade com variáveis externas foram investigadas a partir do Questionário Geral de Saúde (GHQ-12), de Goldberg (1992). Inicialmente foi realizada análise fatorial exploratória já com base em um modelo teórico de cinco domínios. Após, realizou-se a análise fatorial confirmatória, a partir de dois modelos, o inicial com cinco domínios e um mais parcimonioso com dois fatores. Este último, apresentou índices de ajustes inadequados e apesar do modelo de 5 fatores se mostrar mais adequado, alguns itens não estavam relacionados as dimensões esperadas teoricamente. Assim, dos 74 itens originais foram retirados 22 itens com carga fatorial abaixo de 0,50. A versão final englobou 52

itens nos seguintes fatores: *Demands, Influence and Development, Interpersonal Relationships and Leader Ship, Job insecurity e Strain (Effects, Outcomes)*. As estimativas do alfa em cada um dos cinco fatores ficaram acima de 0,70 e os índices de confiabilidade composta foram satisfatórios com uma variabilidade de 0,970 – 0,989.

Por fim, o estudo de Berthelsen, Westerlund, Bergström, & Burr (2020) buscou investigar a versão padrão na Suécia. A amostra foi composta por dois grupos, uma amostra aleatória ( $n = 2847$ ) e outra de conveniência formada por trabalhadores sem cargos gerenciais ( $n = 1818$ ). A versão final resultou em 76 itens, seguindo a estrutura internacional, 32 itens “*core*”, 15 da versão média e 29 da longa, contemplando 33 dimensões. Destas, 24 com itens múltiplos em cada dimensão e nove medidas com item único especificamente de comportamentos ofensivos.

Dentre as dimensões estão: *Quantitative Demands (QD), Work Pace (WP), Emotional Demands (ED), Influence (IN), Possibilities for Development (PD), Variation of work (VA), Meaning of work (MW), Predictability (PR), Recognition (RE), Role Clarity (CL), Role Conflicts (CO), Quality of leadership (QL), Social Support from supervisor (SS), Social support from colleagues (SC), Sense of community at Work (SW), Commitment to the workplace (CW), Work Engagement (WE), Job insecurity (JI), Insecurity over working conditions (IW), Quality of work (QW), Job satisfaction (JS), Work life conflict (WF), Horizontal trust (TE), Vertical trust (TM), Organizational justice (JU), Self-rated health (GH), Stress (ST), Burnout (BO), Treats of violence (TV), Physical violence (PV), Bulling (BU), Sexual harassment (SH), Cyber Bullying (HSM)*. A confiabilidade encontrada foi acima de 0,70 para a maioria das escalas, exceto para a escala de dois itens para *Quality in Work* (0,69) (Berthelsen et al., 2020).

### ***Estrutura Teórica e Evidências Empírica COPSOQ III***

As publicações recentes do COPSOQ III afirmam que há evidências da estrutura teórica e empírica do instrumento. De acordo com Berthelsen, et al. (2020) as evidências da estrutura fatorial das dimensões e itens *core* são decorrentes do estudo canadense (Ramkissoon, et al., 2019) e o domínio Capital Social foi investigado na Suécia (Berthelsen et al., 2019). A Tabela 5 apresenta a estrutura do COPSOQ III, na sua versão longa, com 45 dimensões, oito domínios a qual é formada por 148 itens.

Nota-se a indicação da relação de cada dimensão com aspectos do trabalho, departamento/setor, com a própria empresa, a interface entre aspectos individuais e o trabalho e aspectos individuais, níveis que são apresentados como: *Individual* (I), *Job* (J), *Department* (D), *Company* (C) e *Work-individual interface* (W). Todavia, referente as estas relações há necessidade de mais pesquisas (Burr, et al. 2019).

#### **Tabela 5**

##### *Apresentação geral da estrutura do COPSOQ III*

Domínios	Dimensão	Sigla Dimensão	Nível
Demands at Work	<b><i>Quantitative demands*</i></b>	QD	J
	<b><i>Work pace*</i></b>	WP	J
	<i>Cognitive demands</i>	CD	J
	<b><i>Emotional demands*</i></b>	ED	J
	<i>Demands for hiding emotions*</i>	HE	JD
<i>Work Organization and Job Contents</i>	<b><i>Influence at work*</i></b>	IN	J
	<b><i>Possibilities for development*</i></b>	PD	J
	<i>Variation of work</i>	VA	J
	<i>Control over working time*</i>	CT	JD
	<b><i>Meaning of work*</i></b>	MW	J
<i>Internacional Relations and Leadership</i>	<b><i>Predictability*</i></b>	PR	D
	<b><i>Recognition*</i></b>	RE	DC
	<b><i>Role clarity*</i></b>	CL	JD

Domínios	Dimensão	Sigla Dimensão	Nível
	<b>Role conflict*s</b>	CO	JD
	<i>Illegitimate tasks*</i>	IT	JD
	<b>Quality of leadership*</b>	QL	D
	<b>Social support from supervisors*</b>	SS	JD
	<b>Social support from colleagues*</b>	SC	JD
	<b>Sense of community at work*</b>	SW	JDC
<i>Work-Individual Interface</i>	<i>Commitment the workplace</i>	CW	IJC
	<i>Work engagement</i>	WE	IJC
	<b>Job Insecurity *</b>	JI	W
	<b>Insecurity over working environment*</b>	IW	W
	<i>Quality of work*</i>	QW	W
	<b>Job Satisfaction*</b>	JS	W
	<b>Work life conflict*</b>	WF	W
<i>Social Capital</i>	<b>Vertical trust*</b>	TM	C
	<i>Horizontal Trust*</i>	TE	C
	<b>Organizational justice*</b>	JU	C
<i>Conflicts and offensive behaviors</i>	<i>Gossip and quarrels</i>	GS	W
	<i>Conflicts and quarrels</i>	CQ	W
	<i>Unpleasant teasing</i>	UT	W
	<i>Harassment in social media</i>	HSM	JW
	<i>Sexual harassment</i>	SH	JW
	<i>Treats of violence</i>	TV	JW
	<i>Physical violence</i>	PV	JW
	<i>Bullying</i>	BU	W
<i>Health and Well-being</i>	<b>Self-rated health*</b>	GH	I
	<i>Sleeping troubles</i>	SL	I
	<i>Burnout</i>	BO	I
	<i>Stress</i>	ST	I
	<i>Somatic stress</i>	SO	I
	<i>Cognitive stress</i>	CS	I
	<i>Depressive symptoms</i>	DS	I
<i>Personality</i>	<i>Self-efficacy</i>	SE	I

*Nota.* As dimensões em negrito são as que possuem itens “core”. \*São as 26 dimensões que formam a versão padrão internacional.

Fonte: (Burr, et al., 2019).

Salienta-se que os riscos psicossociais relacionados ao trabalho, não são decorrentes exclusivamente no ambiente de trabalho, ocorre a interação com outros ambientes sociais do trabalhador. Avaliar FRPT mostra-se relevante para a saúde do trabalhador, que adoece mediante a exposição a determinados riscos. Avanços nas pesquisas de mensuração dos riscos como também fatores de proteção psicossocial no trabalho (Carlotto, et al., 2018).

Dessa forma, o objetivo geral desta tese foi estudar as propriedades psicométricas da terceira versão do COPSQ para o contexto brasileiro a partir de três estudos: o primeiro com o objetivo de realizar o processo de tradução, adaptação e retrotradução dos itens e das dimensões do instrumento, buscando evidências de validade de conteúdo para a construção de uma versão nacional do COPSQ III; o segundo, investigar as evidências de validade baseada na estrutura interna e estimativas de precisão; por fim, o terceiro, buscar evidência de validade com base na relação com uma medida externa de trabalho decente.

## Estudo I

### Tradução e Adaptação do COPSOQ III

O objetivo deste estudo foi traduzir e adaptar os itens do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ III) para o contexto brasileiro com base nos itens apresentados pela Rede Internacional COPSOQ (Burr, Moncada, & Nübling, 2015; Burr, Moncada, Berthelsen, Nübling, Dupret, & Perez, 2018). A tradução das dimensões do instrumento de acordo com Burr et al. (2015) foi realizada e a estruturação do instrumento para a aplicação.

A metodologia usada seguiu as referências que orientam as etapas que consistem em boas práticas nos processos de tradução e adaptação de instrumentos em áreas multidisciplinares (AERA et al., 2014; Beaton, Bombardier, Guillemin, & Ferraz, 2000; Borsa & Seize, 2017; Cassep-Borges et al., 2010; ITC, 2017) e orientações específicas preconizadas pela Rede Internacional COPSOQ (Llorens, et al., 2018, 2019).

#### Participantes

Os participantes (N = 63) atuaram na condição de tradutores ( $n = 3$ ), especialistas ( $n = 3$ ), trabalhadores colaboradores para entrevistas individuais ( $n = 5$ ) e amostra piloto ( $n = 52$ ), segundo critérios pré-definidos. Todos serão caracterizados à medida que forem descritas as etapas específicas as quais participaram.

## **Instrumento**

### *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ III) (Anexo 1)<sup>2</sup>*

O COPSOQ tem como objetivo avaliar indicadores de exposição do trabalhador a fatores de risco para a saúde, de natureza psicossocial, assim como, indicadores de seus efeitos, como saúde, satisfação e estresse. Foi construído a partir de pesquisas sobre fatores psicossociais no trabalho por pesquisadores do Instituto Nacional de Segurança e Saúde Laboral da Dinamarca (AMI) e as primeiras investigações foram desenvolvidas em 1997, com itens que posteriormente viriam a compor o instrumento.

Apresenta três revisões: COPSOQ I (2005), COPSOQ II (2007) e COPSOQ III (2013-2019). Na Espanha, com base no instrumento de origem, há a metodologia CoPsoQ-istas21 (2008-2013), criada pelo Instituto Sindical de Trabalho, Ambiente e Saúde - ISTAS. Os domínios, dimensões e itens do instrumento incorporam diferentes modelos teóricos e as atualizações objetivaram aperfeiçoar o embasamento conceitual, incorporar conceitos recentes no âmbito da área da saúde ocupacional e aprimorar as propriedades psicométricas. Em 2018 e 2019 ocorreram as publicações das diretrizes para o uso do COPSOQ III sobre responsabilidade da Rede Internacional COPSOQ.

Referente à terceira atualização do questionário, sua origem está relacionada a maior flexibilidade internacional, as novas tendências no mundo do trabalho, evidências científicas dos modelos teóricos que embasam os itens e as discussões dos especialistas que trabalham com o instrumento. Dentre as principais características do COPSOQ III estão os itens *core*, que se refere a um ou dois itens em cada dimensão que necessitam fazer parte de todas as versões adaptadas

---

<sup>2</sup> A origem foram os itens e dimensões do COPSOQ III conforme disponibilizados pela rede Burr, et al., 2015; Burr et al., 2018 e revisados com a publicação de Burr et al., 2019.

em diferentes países, e as versões longa, média ou curta são resultantes de acordo com o processo realizado em cada cultura.

O COPSOQ III na sua totalidade possui 148 itens distribuídos em 45 dimensões com oito domínios. O instrumento possui perguntas iniciais sócio demográficas para serem respondidas, mas deve-se garantir aos respondentes o anonimato e a confidencialidade dos dados. Para responder ao questionário há duas formas predominantes na versão original, indicando frequência e/ou quantidade das variáveis mensuradas. Ambas, com cinco opções de respostas, as quais são: *always, often, sometimes, seldom, never/hardly ever* e *to a very large extent, to a large extent, somewhat, to a small extent, to a very small extent*. As pontuações dos itens seguem uma escala Likert de 5,4,3,2,1, sendo que “5” refere-se a *Always* ou *to a very large extent* e “1” *never/hardly ever* ou *to a very small extent*. Dos 148 itens, 8 possuem pontuações invertidas. As dimensões são avaliadas a partir dos itens que as compõem e escalonadas para o intervalo 0 - 100, isto é, cada dimensão é pontuada de acordo com o seu significado (Burr et al., 2019).

Nas dimensões que avaliam liderança e apoio social é solicitado ao respondente que assinale caso não tenha um superior, uma supervisão imediata e não trabalhe com mais colegas no ambiente de trabalho. Os itens que abordam conflitos e comportamento ofensivos, se assinalada a sua ocorrência, deve-se identificar se a origem seria de colegas, supervisão/gerência, subordinados, clientes/consumidores/pacientes. As dimensões que avaliam satisfação, saúde e autoeficácia apresentam uma forma de resposta diferente das demais no instrumento.

Referente às evidências psicométricas do COPSOQ III o estudo internacional objetivou apresentar a versão padrão do instrumento decorrente das versões médias adaptadas em diferentes países que contemplaram os itens *core* nas seguintes culturas: 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).

A estrutura do COPSOQ III, com os seus respectivos domínios, dimensões, siglas utilizadas internacionalmente, a quantidade específica de itens em cada versão e os itens “core” está apresentada na Tabela 6.

**Tabela 6**

*Domínios, dimensões, siglas, quantidade itens versão e itens “core”*

Domínios	Nº	Dimensão	Sigla	Número de itens e Versão		
				Longa	Média	Itens Core
<i>Demands at Work</i>	1	Demandas quantitativas ( <i>Quantitative demands</i> )	QD	4	3	2
	2	Ritmo de trabalho ( <i>Work pace</i> )	WP	3	2	2
	3	Demandas cognitivas ( <i>Cognitive demands</i> )	CD	4	0	0
	4	Demandas emocionais ( <i>Emotional demands</i> )	ED	3	3	2
	5	Demandas de ocultamento de emoções ( <i>Demands for hiding emotions</i> )	HE	4	3	0
<i>Work</i>	6	Influência no trabalho ( <i>Influence at work</i> )	IN	6	4	1
<i>Organization and Job Contents</i>	7	Possibilidades de desenvolvimento ( <i>Possibilities for development</i> )	PD	3	3	2
	8	Variação de trabalho ( <i>Variation of work</i> )	VA	2	0	0
	9	Controle sobre o tempo de trabalho ( <i>Control over working time</i> )	CT	5	4	0
	10	Significado do trabalho ( <i>Meaning of work</i> )	MW	2	2	1
<i>Internacional Relations and Leadership</i>	11	Previsibilidade ( <i>Predictability</i> )	PR	2	2	2
	12	Reconhecimento ( <i>Recognition</i> )	RE	3	1	1
	13	Clareza da função ( <i>Role clarity</i> )	CL	3	3	1
	14	Conflitos na função ( <i>Role conflicts</i> )	CO	2	2	2
	15	Tarefas ilegítimas ( <i>Illegitimate tasks</i> )	IT	1	1	0
	16	Qualidade da liderança ( <i>Quality of leadership</i> )	QL	4	3	2
	17	Apoio social dos supervisores ( <i>Social support from supervisors</i> )	SS	3	2	1
	18	Apoio social de colegas ( <i>Social support from colleagues</i> )	SC	3	2	1
	19	Senso de comunidade no trabalho ( <i>Sense of community at work</i> )	SW	3	2	1

Domínios	Nº	Dimensão	Sigla	Número de itens e Versão		
<i>Work-Individual Interface</i>	20	Compromisso com o local de trabalho ( <i>Commitment the workplace</i> )	CW	5	0	0
	21	Engajamento no trabalho ( <i>Work engagement</i> )	WE	3	0	0
<i>Social Capital</i>	22	Insegurança no trabalho ( <i>Job Insecurity</i> )	JI	3	2	2
	23	Insegurança sobre as condições de trabalho ( <i>Insecurity over working conditions</i> )	IW	5	3	1
	24	Qualidade do trabalho ( <i>Quality of work</i> )	QW	2	1	0
	25	Satisfação no trabalho ( <i>Job Satisfaction</i> )	JS	5	3	1
	26	Conflito vida profissional e privada ( <i>Work life conflict</i> )	WF	6	2	2
	27	Confiança vertical ( <i>Vertical trust</i> )	TM	4	3	2
<i>Conflicts and offensive behaviors</i>	28	Confiança horizontal ( <i>Horizontal trust</i> )	TE	3	1	0
	29	Justiça Organizacional ( <i>Organizational justice</i> )	JU	4	2	2
<i>Conflicts and offensive behaviors</i>	30	Fofoca e calúnias ( <i>Gossip and quarrels</i> )	GS	1(1)*	0	0
	31	Conflitos e calúnias ( <i>Conflicts and quarrels</i> )	CQ	1(1)*	0	0
	32	Provocações desagradáveis ( <i>Unpleasant teasing</i> )	UT	1(1)*	0	0
	33	Cyberbullying	HSM	1(1)*	0	0
	34	Assédio sexual ( <i>Sexual harassment</i> )	SH	1(1)*	0	0
	35	Abordagem violenta ( <i>Treats of violence</i> )	TV	1(1)*	0	0
	36	Violência física ( <i>Physical violence</i> )	PV	1(1)*	0	0
<i>Health and Well-being</i>	37	Bullying	BU	2(1)*	0	0
	38	Saúde autoavaliada ( <i>Self-rated health</i> )	GH	2	1	1
	39	Problemas do sono ( <i>Sleeping troubles</i> )	SL	4	0	0
	40	Burnout	BO	4	0	0
	41	Estresse ( <i>Stress</i> )	ST	3	0	0
	42	Estresse Somático ( <i>Somatic stress</i> )	SO	4	0	0
	43	Estresse Cognitivo ( <i>Cognitive stress</i> )	CS	4	0	0
	44	Sintomas de depressão ( <i>Depressive symptoms</i> )	DS	4	0	0
<i>Personality</i>	45	Autoeficácia ( <i>Self-efficacy</i> )	SE	6	0	0
Total de itens em cada versão e itens “core”				140	60	32
				(148)*		

Nota. ( )\* No domínio “*Conflicts and Offensive Behaviors*” que envolve as dimensões, GS, CQ, UT, HSM, SH, TV, PV e BU, o item que apresenta a ocorrência está interligado a outro item para identificar a origem (Llorens et al., 2019).

A Tabela 7 apresenta a definição das 45 dimensões que correspondem aos fatores de exposição no ambiente de trabalho, fatores individuais, saúde e bem-estar que formam o COPSOQ III (Burr, et al., 2015; Burr, et al., 2019).

### Tabela 7

#### Definição das dimensões COPSOQ III

Nº	Dimensão	Definição
1	Demandas quantitativas ( <i>Quantitative demands</i> )	Demandas quantitativas tratam de quanto é preciso alcançar com o trabalho. Demandas quantitativas podem ser avaliadas como uma incongruência entre a quantidade de tarefas e o tempo disponível para a execução dessas tarefas de maneira satisfatória.
2	Ritmo de trabalho ( <i>Work pace</i> )	O ritmo de trabalho trata da velocidade com que as tarefas devem ser executadas. O ritmo de trabalho é uma medida da intensidade do trabalho.
3	Demandas cognitivas ( <i>Cognitive demands</i> )	Demandas cognitivas tratam de necessidades envolvendo as capacidades cognitivas do trabalhador.
4	Demandas emocionais ( <i>Emotional demands</i> )	Demandas emocionais ocorrem quando os trabalhadores têm de lidar ou quando é confrontado com o sentimento de outras pessoas no trabalho. “Outras pessoas” consiste tanto pessoas não empregadas no local de trabalho, por exemplo, clientes ou aprendizes, como pessoas empregadas no local de trabalho, como colegas, superiores ou subordinados.
5	Demandas de ocultamento de emoções ( <i>Demands for hiding emotions</i> )	Demandas de ocultamento de emoções ocorrem quando o trabalhador precisa ocultar seus próprios sentimentos das outras pessoas no trabalho. “Outras pessoas” consiste tanto pessoas não empregadas no local de trabalho, por exemplo, clientes ou aprendizes, como pessoas empregadas no local de trabalho, como colegas, superiores ou subordinados.
6	Influência no trabalho ( <i>Influence at work</i> )	Influência no trabalho trata do grau que o empregado pode influenciar aspectos do trabalho em si, do trabalho de planejamento, por exemplo, à ordem das tarefas.
7	Possibilidades de desenvolvimento ( <i>Possibilities for development</i> )	Possibilidades de desenvolvimento tratam se as tarefas são desafiadoras para o empregado e se fornecem oportunidades para a aprendizagem e o desenvolvimento, não apenas a nível profissional, mas também a nível pessoal. A falta desenvolvimento pode gerar apatia, bem como sentimento de desespero e passividade.

Nº	Dimensão	Definição
8	Variação de trabalho ( <i>Variation of work</i> )	A variação de trabalho trata do grau em que o trabalho (tarefas, processo de trabalho) é ou não é variado, ou seja, se as tarefas são ou não são repetitivas.
9	Controle sobre o tempo de trabalho ( <i>Control over working time</i> )	O controle sobre o tempo de trabalho trata do grau em que o empregado pode influenciar as condições do entorno do trabalho, por exemplo, intervalos, duração do dia de trabalho ou horários de trabalho.
10	Significado do trabalho ( <i>Meaning of work</i> )	O significado do trabalho envolve tanto o significado do objetivo do trabalho como o significado do contexto das tarefas de trabalho. O objetivo é “vertical”, isto é, o produto do trabalho é relacionado a um objetivo geral, tal como curar os doentes ou produzir produtos úteis. O contexto é “horizontal”, isto é, é possível ver como o próprio trabalho contribui para com a produção geral da organização.
11	Previsibilidade ( <i>Predictability</i> )	A previsibilidade trata dos meios para evitar incertezas e insegurança. Ela se alcança quando os empregados recebem as informações relevantes no momento certo.
12	Reconhecimento ( <i>Recognition</i> )	O reconhecimento trata do reconhecimento dos seus esforços no trabalho por parte da gerência.
13	Clareza da função ( <i>Role clarity</i> )	A clareza de funções trata da compreensão do empregado de sua própria função no trabalho, isto é, o conteúdo das tarefas, as expectativas a serem atendidas e suas responsabilidades.
14	Conflitos na função ( <i>Role conflicts</i> )	Os conflitos de função derivam de duas fontes. A primeira fonte trata de possíveis necessidades de conflito inerentes dentro de uma tarefa específica. A segunda fonte trata de conflitos possíveis ao se privilegiar quando se priorizam tarefas diferentes.
15	Tarefas ilegítimas ( <i>Illegitimate tasks</i> )	Tarefas ilegítimas compreendem tarefas que violam normas sobre o que se pode esperar legitimamente que um trabalhador faça por serem percebidas como desnecessárias ou fora do razoável; elas implicam uma ameaça à identidade profissional de alguém.
16	Qualidade da liderança ( <i>Quality of leadership</i> )	A qualidade da liderança lida com a liderança dos gerentes superiores mais próximos em diferentes domínios e contextos.
17	Apoio social dos supervisores ( <i>Social support from supervisors</i> )	O apoio social dos supervisores trata das impressões dos trabalhadores sobre a possibilidade de obter apoio dos superiores caso seja necessário.
18	Apoio social de colegas	O apoio social de colegas trata das impressões dos trabalhadores

Nº	Dimensão	Definição
19	<i>(Social support from colleagues)</i> Senso de comunidade no trabalho <i>(Sense of community at work)</i>	sobre a possibilidade de se obter apoio dos colegas caso seja necessário. O senso de comunidade trata da sensação de ser parte do grupo de trabalhadores no ambiente laboral, por exemplo, se as relações dos trabalhadores são boas e se trabalham bem juntos.
20	Compromisso com o local de trabalho <i>(Commitment to the workplace)</i>	O compromisso com o local de trabalho trata do grau em que cada um experimenta o comprometimento com o próprio local de trabalho. Não é o trabalho em si, nem o grupo de trabalho que se enfoca aqui, mas a organização em que se está trabalhando.
21	Engajamento no trabalho <i>(Work engagement)</i>	A dimensão aborda o apego que você sente por suas tarefas, independentemente de como você experiencia seu local de trabalho.
22	Insegurança no trabalho <i>(Job insecurity)</i>	A insegurança no trabalho trata de aspectos de segurança do emprego do trabalhador, por exemplo, em relação ao risco de ser demitido ou à certeza de ser substituído em caso de demissão.
23	Insegurança sobre as condições de trabalho <i>(Insecurity over working conditions)</i>	A insegurança em relação as condições de trabalho tratam de aspectos de segurança das condições de trabalho, tal como o conteúdo do trabalho, por exemplo, em caso de realocação dentro da empresa, alteração de horas de trabalho ou a deterioração do pagamento.
24	Qualidade do trabalho <i>(Quality of Work)</i>	A qualidade do trabalho lida como o trabalhador experiencia a produção imediata do trabalho de alguém, por exemplo, um produto feito, um serviço realizado, dentre outros.
25	Satisfação no trabalho <i>(Job satisfaction)</i>	A satisfação com o trabalho trata da experiência de satisfação do trabalhador com diversos aspectos do trabalho.
26	Conflito vida profissional e privada <i>(Work life conflict)</i>	Este conflito trata das consequências possíveis do trabalho na vida familiar/pessoal. O conflito enfoca em duas áreas, a saber, conflitos em relação à energia (mental e física) e o conflito em relação ao tempo.
27	Confiança vertical <i>(Vertical trust)</i>	A confiança vertical trata se os trabalhadores podem confiar na gerência e vice-versa. A confiança vertical pode ser observada na comunicação entre a gerência e os trabalhadores.
28	Confiança horizontal <i>(Horizontal trust)</i>	A confiança horizontal trata se os trabalhadores podem confiar uns nos outros no dia a dia do trabalho ou não. A confiança pode ser observada na comunicação no local de trabalho, por exemplo, se é possível expressar livremente atitudes e sensações, sem medo de

Nº	Dimensão	Definição
		reações negativas.
29	Justiça Organizacional ( <i>Organizational justice</i> )	Justiça e respeito no local de trabalho, se os trabalhadores estão sendo tratados de maneira justa. Quatro aspectos são considerados: a distribuição de tarefas e reconhecimento, o processo de compartilhamento, a resolução de conflitos, e considerando as sugestões dos trabalhadores.
30	Fofocas e calúnias ( <i>Gossip and slander</i> )	Fofocas e calúnias, neste contexto, referem-se quando alguém é vítima delas no local de trabalho.
31	Conflitos e querelas ( <i>Conflicts and quarrels</i> )	Conflitos e querelas, neste contexto, referem-se quando alguém é vítima de tais ocorrências no local de trabalho.
32	Provocação desagradável ( <i>Unpleasant teasing</i> )	A provocação desagradável, neste contexto, refere-se quando alguém é vítima dela no local de trabalho.
33	<i>Cyberbullying (Harassment in social media – Cyberbullying)</i>	O <i>cyberbullying</i> , neste contexto, está relacionado se um trabalhador foi submetido a assédio relacionado ao trabalho nas redes sociais.
34	Assédio sexual ( <i>Sexual harassment</i> )	O assédio sexual, neste contexto, refere-se quando alguém é vítima dele no local de trabalho.
35	Ameaças de violência ( <i>Threats of violence</i> )	Ameaças de violência, neste contexto, referem-se quando alguém é vítima delas no local de trabalho.
36	Violência física ( <i>Physical violence</i> )	A violência física, neste contexto, refere-se quando alguém é vítima dela no local de trabalho.
37	Bullying	O bullying, neste contexto, refere-se quando alguém é vítima dele no local de trabalho. O bullying é definido como a exposição repetida, ao longo de um período de tempo mais longo, a um tratamento degradante ou desagradável, sem a capacidade de defesa contra tal tratamento.
38	Saúde autoavaliada ( <i>Self-rated health</i> )	A saúde autoavaliada / percebida é a análise da própria pessoa sobre sua própria saúde geral.
39	Problemas do sono ( <i>Sleeping troubles</i> )	Problemas do sono tratam de duração do sono, determinado, por exemplo, pela hora de dormir, hora de acordar e interrupções do sono, bem como qualidade do sono.
40	Burnout	O burnout trata do grau de fadiga/exaustão mental do trabalhador.
41	Estresse ( <i>Stress</i> )	O estresse é definido aqui como uma reação do indivíduo, como uma combinação de tensão e falta de vontade. Como níveis de estresse elevados ao longo de um período de tempo são prejudiciais à saúde, é necessário identificar estados de estresse por períodos prolongados.

Nº	Dimensão	Definição
42	Stress somático ( <i>Somatic stress</i> )	O stress somático é definido aqui como um indicador de saúde física de uma reação de stress contínua do indivíduo.
43	Stress cognitivo ( <i>Cognitive stress</i> )	O stress cognitivo é definido aqui como um indicador de uma reação contínua de stress do indivíduo.
44	Sintomas de depressão ( <i>Depressive symptoms</i> )	Sintomas de depressão tratam de aspectos que, juntos, indicam depressão.
45	Autoeficácia ( <i>Self-efficacy</i> )	A autoeficácia é a medida da crença na própria capacidade de completar tarefas e atingir objetivos. Como uma autoeficácia global, sem distinção entre âmbitos de vida específicos.

### **Procedimentos**

O projeto foi submetido ao Comitê de Ética e Pesquisa (CEP) da Universidade São Francisco e teve a sua aprovação conforme Parecer nº 2.602.153 (Anexo 3).

Referente a autorização do uso do instrumento neste estudo, a pesquisadora responsável teve liberação do comitê diretor da Rede Internacional do COPSQ. Esclarece-se que a pesquisadora desde 2014 é membro integrante da Rede. Em 2017, a proposta desta pesquisa foi apresentada para o comitê diretor e os demais membros da Rede no 6º *Workshop Internacional COPSQ* (Rodrigues & Rueda, 2017).

Em 2018, foi firmada uma parceria de coleta de dados com o programa de Saúde Coletiva da Faculdade de Ciência Médica da Unicamp (Anexo 4).

O processo foi executado em 5 etapas: (1) Tradução e elaboração da versão-síntese do COPSQ III; (2) Avaliação da versão-síntese do COPSQ III por um comitê de especialistas; (3) Avaliação da primeira versão do COPSQ III pelo público-alvo; (4) Estudo-piloto; e (5) Tradução reversa da versão adaptada do COPSQ III. O período de execução foi de dezembro de 2017 a fevereiro de 2019. A Tabela 8 apresenta a descrição de cada etapa, com os respectivos participantes e o período de execução.

**Tabela 8***Descrição etapas metodologia tradução e adaptação do COPSOQ III*

(Nº) Etapa	Descrição	Participantes	Período de execução
(1) Tradução	Tradução dos itens do instrumento do inglês para o português brasileiro	Dois tradutores independentes bilíngues	Dezembro de 2017 a Janeiro 2018
(2) Comitê de especialistas	Análise das expressões e dos termos dos itens	Três professores, pesquisadores e doutores com experiência na área de saúde ocupacional	Abril de 2018 a Julho de 2018
(3) Avaliação 1ª Versão público-alvo	Análise semântica dos enunciados, itens e a estrutura do instrumento	Cinco trabalhadores do ramo industrial e prestação de serviços	Novembro de 2018
(4) Estudo-piloto	Aplicação presencial em lápis e papel do COPSOQ III (1ª versão)	Trabalhadores profissionais da área da saúde ( $n = 52$ )	Dezembro de 2018 a Janeiro de 2019
(5) Tradução reversa	Tradução e revisão dos itens para o idioma de origem	Um tradutor nativo na língua inglesa	Janeiro a Fevereiro de 2019

**Análise de Dados**

Os enfoques qualitativo e quantitativo foram utilizados de maneira concomitante por meio da triangulação de procedimentos analíticos realizados em cada etapa (Sampieri, Collado, & Batista, 2013). Para a análise do conteúdo e a tabulação dos dados utilizou-se o software Excel 2010®. Nas etapas 2 e 3, categorias dicotômicas, análise da concordância dos especialistas e trabalhadores, foram realizadas por porcentagem. O critério considerado como aceitável foi a concordância de 90% (Alexandre & Coluci, 2011).

Na etapa 2 utilizou-se o cálculo de Coeficiente de validade de conteúdo (Cvc) (Hernández-Nieto, 2001) para variáveis como clareza de linguagem, pertinência prática de cada item e do conjunto de itens. Para a interpretação do Cvc considerou-se:  $< 0,80$ , validade e

concordância inaceitáveis;  $\geq 0,80$  e  $< 0,90$ , validade e concordância satisfatórias;  $\geq 0,90$ , até um máximo de 1,00, validade e concordância excelentes.

### ***Etapa 1 – Tradução e elaboração da versão-síntese do COPSOQ III***

#### **Participantes**

Para a execução desta etapa foram contratados dois tradutores (T1 e T2), os quais realizaram traduções independentes do instrumento. A primeira tradutora tem formação e mestrado em Letras e experiência de 09 anos em tradução e mediação linguística do alemão e do inglês para o português, traduzindo livros, artigos científicos, projetos e relatórios industriais nas áreas da economia, educação e sustentabilidade. O segundo tradutor é formado em direito e mestre em Letras, com ampla experiência em revisão textual e tradução de textos técnicos e científicos do inglês e do francês para o português e do português para o inglês, especialmente na área jurídica e de inovações tecnológicas e patentes.

#### **Procedimentos**

Os itens e definição das dimensões do COPSOQ III foram enviados para esses dois tradutores que no período de 06 dias realizaram a tradução. A autora deste trabalho ao receber os itens traduzidos, inicialmente de T1 e depois de T2 realizou uma análise das convergências e divergências entre as duas traduções e trocou *e-mails* com os tradutores para sanar as dúvidas sobre o trabalho realizado e, com base nas duas traduções e nos artigos sobre a adaptação do COPSOQ, uma versão-síntese (Anexo 5) dos itens do COPSOQ traduzido para o português foi realizada.

#### **Resultados**

Inicialmente ao analisar as traduções feitas por T1 e T2 foi realizada uma troca de *e-mails* com ambos tradutores com o objetivo de esclarecer as dúvidas referentes as divergências

apresentadas nos processos de tradução e algumas palavras os profissionais tinham compreensões diferentes, como por exemplo “*demands*”. O T1 usou no sentido de “requerimentos” e o T2 usou “demandas”. O item 50 exemplifica esta diferença e na versão-síntese foi definido pela pesquisadora responsável com base nos demais estudos referentes ao COPSQ, o uso de “demandas”.

A palavra “*employees*” foi apresentada por T1 como “empregados” e por T2 como “funcionários”. A decisão foi considerar “empregados” como mais adequado, para os itens que continham esta palavra, pois “funcionário” pode ser relacionado, na cultura brasileira, como funcionário público. A terminologia “*How often*” foi traduzida no sentido de frequência por T1 e de quantidade de vezes por T2, porém por se tratar de itens que abordam um questionamento sobre a frequência de sintomatologias, foi considerado o sentido de frequência mais adequado para ser inserido ao instrumento.

### **Tabela 9**

*Exemplos tradução itens (Etapa 1)*

<b>Nº item</b>	<b>Versão original</b>	<b>Tradutor 1</b>	<b>Tradutor 2</b>	<b>Versão-síntese</b>
50	<i>Are contradictory demands placed on you at work?</i>	São feitos requerimentos contraditórios no seu trabalho?	Demandas contraditórias são colocadas em você no trabalho?	São feitas demandas contraditórias no seu trabalho?
80	<i>Do the employees withhold information from each other?</i>	Os empregados escondem informações uns dos outros?	Os funcionários retêm informações uns dos outros?	Os empregados escondem informações uns dos outros?

*Nota.* Mais informações acessar Anexo 5.

Fonte: Os autores.

Dessa forma, apesar da presença de conteúdos predominantemente convergentes nas traduções, esta etapa evidenciou a complexidade destes, especialmente, pela quantidade de itens e particularidades dos conteúdos que os itens representam. As próximas etapas seguiram-se e

desencadearam em mudanças na versão-síntese desta etapa para que pudesse ao final do Estudo I ser desenvolvida uma versão adaptada do COPSOQ III para trabalhadores brasileiros.

### ***Etapa 2 – Avaliação dos itens do COSPOQ III por um comitê de especialistas***

#### **Participantes**

Foram convidados três especialistas (J1, J2 e J3) professores, pesquisadores e doutores com experiência na área da saúde ocupacional e de construção de instrumento. O J1 e a J2, são médicos professores e pesquisadores da área da saúde do trabalhador. A J3 é mestre e doutora em psicologia com ênfase em avaliação psicológica e pesquisadora de construtos do contexto organizacional e do trabalho.

#### **Procedimentos**

O convite foi realizado inicialmente para a J1 e J2 presencialmente, confirmado por *e-mail* e para a J3 foi por *e-mail*. Cada especialista recebeu por *e-mail* o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 7) e um arquivo elabora no *software* Word 2010®, nomeado de Protocolo para os Juízes (Anexo 10), com 20 páginas: a primeira e a segunda continham instruções gerais sobre qual análise deveria ser realizada. As demais páginas continham as dimensões, os itens e as categorias a serem avaliadas. E uma última página poderia ser utilizada para complementar com algum comentário referente a toda a avaliação executada. O protocolo foi formado por 34 dimensões e 136 itens<sup>3</sup>, com as seguintes categorias: clareza de linguagem (CL), pertinência prática (PP), dimensão teórica (DT), item essencial (ES) e um campo de

---

<sup>3</sup> A dimensão “Conflitos e Comportamentos ofensivos” na sua definição operacional, contemplou as sete dimensões apresentadas pelo original do instrumento como dimensões individuais. A dimensão de “Stress” agregou neste formulário a própria nomeada “Stress”, “Stress somático” e “Stress Cognitivo”. As dimensões “Engajamento no Trabalho”, *Quality of Work* e “Assédio em mídias sociais” não foram inseridas nesta etapa do estudo, pois ainda não haviam sido disponibilizadas como parte integrante do formato longo do instrumento. Na execução da etapa 3, considerando a fundamentação teórica as dimensões “Engajamento no Trabalho” e “Assédio em mídias sociais” foram inseridas e a “*Quality of Work*” não fez parte deste estudo.

observações.

A categoria CL objetivou verificar se a linguagem utilizada no item, tendo em vista as características da população respondente estava clara para trabalhadores brasileiros. A PP, se cada item avaliava um conceito de interesse da população de trabalhadores. Nessas duas categorias os especialistas usaram uma escala Likert de 5 pontos, *1 – Representa pouquíssimo, 2 – Representa pouco, 3 – Representação média, 4 – Representa muito e 5 – Representa muitíssimo.*

<i>Dimensão 1 - Demandas quantitativas (DT): tratam de quanto é preciso alcançar com um trabalho. Demandas quantitativas podem ser avaliadas como uma incongruência entre a quantia de tarefas e o tempo disponível para a execução dessas tarefas de maneira satisfatória.</i>						
Item		CL	PP	DT	Essencial?	Observações
1	A sua carga de trabalho é distribuída de modo desigual, de modo a se acumular?	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	S N	S N	
2	Você fica com trabalho atrasado?	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	S N		
3	Você tem tempo suficiente para as suas tarefas de trabalho?	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	S N	S N	
4	Com que frequência você não tem tempo para completar todas as suas tarefas de trabalho?	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	S N		
<i>Dimensão 2 - Ritmo de Trabalho (DT): trata da velocidade com que as tarefas têm de ser executadas. O ritmo de trabalho é uma medida da intensidade do trabalho.</i>						
Item		CL	PP	DT	Essencial?	Observações
1	Você tem que trabalhar muito rápido?	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	S N		

Figura 5. Exemplo Protocolo Para os Especialistas (Etapa 2) .

Fonte: A autora.

Na DT, os especialistas foram convidados a analisar se o item pertencia a dimensão teórica apresentada. Quanto a categoria E, por ter itens que seriam obrigatórios a permanecerem no instrumento (35 itens *core*)<sup>4</sup>, os juízes deveriam assinalar nos demais itens, se os considerava como essencial para o instrumento. Nestas duas categorias, o formato de resposta foi dicotômico, “Sim” ou “Não”.

## Resultados

Os Cvc's da maioria dos itens foram maiores que 0,80 e, portanto, considerados adequados. Contudo, há índices que apresentaram índice de Coeficiente de validade de conteúdo não adequados variando de 0,43 a 0,76. Quanto a concordância entre os juízes, na categoria Dimensão teórica, foi de 94%, adequada, mas quando solicitado aos juízes se o item seria

necessário ou não no instrumento, a concordância foi de 85 %, pouco abaixo do parâmetro previsto (Anexo 6).

Especificamente, nos itens que o Cvc ficou abaixo de 0,80 foram analisadas as observações dos juízes, em conjunto a concordância nas demais categorias analisadas e considerando em conjunto a relevância teórica da presença do item no instrumento e na dimensão, com base nos demais estudos nacionais e internacionais do COPSOQ. Salienta-se que mesmo em itens que tiveram os indicadores de Cvc e concordância apropriados, caso os juízes tivessem sinalizado alguma observação de melhoria de clareza e compreensão de escrita, essas foram consideradas, almejando aperfeiçoar a qualidade da adaptação do instrumento para o contexto nacional.

Ao finalizar esta etapa, foi elaborada a versão para a execução das demais (Anexo 11), inserido uma estruturação para o questionário contemplando os itens e as instruções do instrumento<sup>5</sup>.

### ***Etapa 3 – Avaliação da primeira versão do COPSOQ III pelo público-alvo***

#### **Participantes**

Nesta etapa, por meio de uma amostra por conveniência foram realizadas cinco entrevistas individuais com trabalhadores de diferentes setores, idade e escolaridade: TB1, TB2, TB3, TB4 e TB5. O TB1 trabalhava no ramo industrial, como analista de sistemas. Já os demais trabalhavam com prestação de serviços, respectivamente possuíam as seguintes ocupações: enfermeira, zeladora, professora e motorista. A escolha destes trabalhadores foi relacionada ao

---

<sup>4</sup> Os itens *core* foram de acordo com os apresentados por Burr et al. (2015).

<sup>5</sup> A versão modelo para a elaboração do instrumento foi a alemã, revisada em 2018 e disponível em inglês no site [www.copsoq.de](http://www.copsoq.de), por ser uma versão disponível na íntegra, construída a partir da versão original dinamarquesa e atualizada recentemente.

contato pessoal da pesquisadora, para que tal etapa abrangesse perfis diferenciados de idade ( $M = 37,4$  e  $DP = 12,22$ ), sexo (60% feminino), escolaridade (60% superior completo) e ocupações, em conjunto com o interesse dos voluntários em contribuir com o estudo (Tabela 10). As entrevistas duraram aproximadamente 1 hora e 30 minutos em locais e horários previamente agendados com cada participante.

**Tabela 10**

*Caracterização participantes população-alvo*

ID	Sexo	Idade	Escolaridade	Ocupação	Ramo de atividade
TB1	M	29	Superior completo	Analista de Sistemas	Indústria
TB2	F	25	Superior completo	Enfermeira	Prestação de Serviço
TB3	F	56	Ensino médio completo	Zeladora	Prestação de Serviço
TB4	F	42	Superior completo	Professora	Prestação de Serviço
TB5	M	35	Ensino médio completo	Motorista	Prestação de Serviço

### **Procedimentos**

Ao se iniciar a entrevista foi apresentado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 8) ficando os participantes informados que poderiam retirar o seu aceite para realizar tal procedimento a qualquer momento sem que isso implicasse prejuízos para eles. Posteriormente, foram realizadas as orientações para a análise do instrumento, em seguida cada participante iniciou a análise do protocolo e a pesquisadora ficou presente para as possíveis dúvidas que poderiam surgir no decorrer do processo. Ao final, foi solicitado que cada participante verbalizasse em linhas gerais a sua percepção do instrumento, como por exemplo: se acharam o instrumento claro, quais facilidade e dificuldades encontraram para a compreensão.

A porcentagem da concordância dos participantes para a compreensão dos itens foi realizada. Já os conteúdos inseridos nas “observações”, foram analisados qualitativamente e classificados em duas categorias, caso o participante tivesse assinalado “Sim” para a

compreensão do item, mesmo assim realizou alguma observação, esta foi considerada como sugestão de melhoria. Já caso o participante tenha marcado “Não” para a compreensão do item, a observação foi considerada crítica em relação ao entendimento do item.

### **Resultados**

A concordância variou de 80% - 100% e dos 128 conteúdos analisados pelos trabalhadores, 96,9% tiveram resposta do tipo “Sim”, para a compreensão do item por parte dos respondentes, indicando que os itens estavam claros para a população-alvo.

Além da compreensão dos itens os trabalhadores realizaram algumas observações, em 19 itens, os quais foram analisadas em duas categorias. A primeira quando as observações foram relacionadas a escolha “Sim” na compreensão do item (15 itens), indicando aspectos de melhorias para o item. Já na segunda categoria, quando a observação estava relacionada a “Não” na compreensão do item (4 itens), foi considerado como uma crítica em relação ao entendimento do item.

Na primeira categoria o TB1 sinalizou observações no item A.4 que se refere “*Qual o seu cargo atual? Coloque apenas uma opção:*”, a segunda parte da questão foi considerada desnecessária da forma como estava. No item B.1.11, “*O seu trabalho requer que você crie novas ideias?*”, o conteúdo da questão foi considerado abrangente por usar “novas ideias”. No item B.1.3 (2), “*Exige-se que você seja gentil em relação a todos, independentemente de como eles se comportam em relação a você?*”, afirmou que não se pode exigir tal comportamento das pessoas, por se tratar de uma conduta de educação. Nas questões B.7.1, “*Em caso de necessidade, com que frequência você conseguiria apoio e ajuda dos seus colegas*” e B.7.3, “*Em caso de necessidade, com que frequência você conseguiria apoio e ajuda da sua supervisão imediata*”, a observação do participante sinalizou que quando é mencionado “apoio” nas duas questões não fica claro se trata de apoio pessoal ou no trabalho, ou em ambos. Na questão B.8.1, “*A gerência*

*confia que os empregados façam um bom trabalho*”, colocou sugestão de substituir a palavra empregados por colaboradores.

A participante TB2 em todas as questões da *B.1(parte 2)* considerou a escala “*Em muita grande medida, Em grande medida, Um pouco, Em pequena medida, Em muita pouca medida*”, confusa e sugeriu a possibilidade de troca da mesma, para que ficasse mais claro o entendimento ao responder os itens. No item *B.2.1* “*Há vezes que você precisa estar em casa como no trabalho ao mesmo tempo?*”, foi sinalizado que a questão pode apresentar mais de uma interpretação e sugeriu que fosse reescrita de uma forma mais objetiva.

A TB3 solicitou que as questões *B.3.2*. “*Você tem influência sobre a velocidade com que trabalha?*”, *B.3.4* “*Você tem influência sobre COMO faz o seu trabalho*” e *B.3.5* “*Você tem alguma influência sobre O QUE faz no trabalho*”, fossem explicadas pela pesquisadora pois, teve dificuldade para compreensão do que havia sido perguntado. Referente ao conteúdo da *B.6* “*Em que medida você diria que sua supervisão imediata...*”, a participante solicitou que em casos que a supervisão imediata não fica presencialmente no ambiente de trabalho, como é o seu caso, se ela poderia responder à questão. A pesquisadora verbalizou que sim, mas esta consideração evidenciou uma dificuldade para compreensão dos itens quando se trata de uma realidade profissional em que não há uma supervisão imediata presencial, como no caso de prestação de serviços na área de limpeza e manutenção.

Os participantes TB4 e TB5 não realizaram observações relacionadas aos itens que consideraram compreensíveis.

Já na segunda categoria de observações, o TB1 referiu-se ao item *B.2.1* “*Há vezes que você precisa estar em casa como no trabalho ao mesmo tempo?*” como um item não compreensível e verbalizou que a pergunta era confusa e faltava clareza. A TB2 considerou o item *B.9.7* “*... que as perspectivas do seu trabalho são boas?*”, considerou que o item estaria

invertido e sua compreensão foi que *“as perspectivas do meu trabalho não são boas”*. Já no caso da TB3 considerou na questão A.5 *“Você faz a supervisão de outros trabalhadores”* de difícil compreensão, pois na sua realidade laboral, realiza uma colaboração com a pessoa responsável pela sua supervisão, pois como sua supervisora não fica fixa junto ao seu ambiente de trabalho, muitas vezes passa as informações que lhe são transmitidas para os outros colegas, mas não os supervisiona. A TB4 pontuou no item B.3.2 *“Você tem influência sobre a velocidade com que trabalha?”*, que o item era de difícil compreensão e pertinência para a sua realidade laboral, pois em sua rotina, lecionar aula, não sofre influência quanto a velocidade com que trabalha. E por fim, o TB5 não considerou nenhum item que não tinha compreendido e que necessitava de alguma observação específica.

Por se tratar de uma amostra pré estudo-piloto foram disponibilizadas duas questões finais no questionário caso os participantes tivessem interesse e necessidade de mais apontamentos de itens que necessitavam ser alterados para maior compreensão ou situações de redundância, repetição ou excesso. Todos os trabalhadores colaboraram, o TB1 reafirmou a necessidade de reformulação na questão B.2.1 e sobre a forma de resposta ser mais clara na questão 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.)”*. A TB2 considerou os itens B.1.3 *“Com que frequência você não tem tempo para completar todas as suas tarefas e trabalho?”* e B.1.5. *“Você tem tempo suficiente para realizar as suas tarefas de trabalho?”* redundantes. A TB3 informou que considerou os itens B.3.4 *“Você tem influência sobre COMO faz o seu trabalho”* e B.3.5 *“Você tem alguma influência sobre O QUE faz no trabalho”* como itens repetitivos e sugeriu mudança das questões. A TB4 avaliou os itens B.1.3 *“Com que frequência você não tem tempo para completar todas as suas tarefas de trabalho”* e

*B.1.5 “Você tem tempo suficiente para realizar as suas tarefas de trabalho”,* como redundantes. A TB4 acrescentou que para alguns locais de trabalho acredita que seria importante investigar outros aspectos que poderiam contribuir para um bem-estar ou não do trabalhador, como a limpeza do ambiente de trabalho e a organização e disponibilidade de materiais necessário para a execução das atividades laborais. Já o TB5 informou que o termo “supervisão imediata” não ficou adequado na questão e sugeriu aprimoramento.

Dessa forma, os resultados obtidos demonstraram em geral evidência de validade semântica e indicaram que o COPSOQ III na sua primeira versão poderia ser aplicado para uma amostra piloto.

#### ***Etapa 4 – Estudo-piloto***

##### **Participantes**

O estudo-piloto consistiu na aplicação presencial do COPSOQ III (BR, 1ª versão) em 52 trabalhadores do contexto saúde, de um hospital do interior do estado de São Paulo.

##### **Procedimentos**

Os participantes foram convidados a participar da pesquisa de forma voluntária e após aceite e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Anexo 9) responderam ao instrumento.

Para a execução desta etapa do Estudo I inicialmente foi contrato com as coordenações das áreas, com explicações detalhadas do objetivo da pesquisa e da coleta, agendamento da aplicação com dias e horários determinados, de acordo com o volume e ocupação do setor. Os enfermeiros responsáveis liberaram de forma intercalada os trabalhadores. O local de realização foi na sala de treinamento geral do hospital e na sala de treinamento do centro cirúrgico.

As aplicações foram manuais, individuais e em pequenos grupos, os quais variaram de

dois a seis trabalhadores. A descrição dos participantes do estudo-piloto está apresentada na Tabela 11.

**Tabela 11**

*Caracterização participantes amostra estudo-piloto*

		N	%
Sexo	Masculino	11	21,2%
	Feminino	41	78,8%
Grupo etário	Até 24 anos	1	1,9%
	25-34 anos	24	46,2%
	35-44 anos	19	36,5%
	45-54 anos	8	15,4%
	55 anos ou mais	-	-
Área ou Departamento	Alas de internação	11	22%
	Ambulatório	2	4%
	Central de material de esterilização	3	6%
	Centro cirúrgico	6	12%
	Centro obstétrico	1	2%
	Enfermagem	2	4%
	Gerenciamento de leitos	1	2%
	Hemodinâmica	4	8%
	Oncologia/Hematologia	1	2%
	Pronto Socorro	12	24%
	Recursos humanos	1	2%
	Ressonância magnética	4	8%
	Serviço de controle de infecção hospitalar	1	2%
	UTI Pediátrica	1	2%
Cargo	Enfermeira(o)	12	23,5%
	Técnica(o) em Enfermagem	39	76,5%

Especificamente a resposta a “Área ou departamento”, dois trabalhadores não responderam esta questão e em “Cargo”, um protocolo não continha esta informação inserida pelo participante. No decorrer do preenchimento do questionário houve dúvidas para informar a

área ou departamento no caso de trabalhadores que trabalhavam em duas áreas dentro da instituição.

Antes do início da aplicação, os participantes foram informados que se tratava de um estudo piloto e ao final de cada questionário havia duas questões que os respondentes poderiam informar se alguma necessitaria ser alterada ou melhorada para o entendimento do que estava sendo perguntado ou se viessem a considerar alguma questão redundante no decorrer no questionário. Para a análise dos resultados desta etapa, foram inicialmente analisados os dados qualitativos dos procedimentos de aplicação, dúvidas e questões apresentadas pelos participantes no início e no decorrer da execução, e o tempo médio de aplicação.

A correção dos questionários seguiu as diretrizes utilizadas para o uso do COPSOQ (Dupret et al., 2012; Lima, et al., 2019; Sahan et al., 2018) e foram realizadas estatísticas descritivas para as dimensões e para os itens. A pontuação padronizada de 0 a 100 também foi efetivada, conforme padrão de apresentação dos resultados do instrumento.

## **Resultados**

Após a leitura das instruções para responde ao questionário, alguns participantes perguntaram se poderiam pontuar o que realmente percebiam no ambiente laboral e chegaram a reclamar verbalmente de seus superiores. Ao final, a maioria verbalizou ter sido importante a participação na pesquisa.

Referente ao tempo de aplicação, a média foi de 36 minutos para responder o questionário, variando de no mínimo 21 minutos e no máximo 75 minutos (um participante). Para as instruções antes da aplicação, teve uma variabilidade de tempo de 5 a 10 minutos. Notou-se que em geral, trabalhadores que exerciam atividades mais complexas e exigentes como os Enfermeiros responderam mais rapidamente com relação aos Técnicos de Enfermagem.

Em decorrência da coleta de dados ter ocorrido no ambiente laboral dos trabalhadores,

um hospital, e durante o horário de trabalho, ocorreram dois casos de interrupções, devido a urgência na área de trabalho dos participantes. Porém, após resolvido, os trabalhadores retornaram e concluíram o questionário. Por se tratar de um estudo-piloto e pela rotina habitual no ambiente laboral, os questionários foram inseridos na análise de dados.

Dentre as críticas verbalizadas estão: 25% dos participantes se queixaram que o questionário era longo. Alguns participantes consideraram a letra impressa pequena e o espaçamento entre as questões estreito e verbalizaram que o questionário era “inteligente e completo”.

As questões que formam a “Parte A” do COPSOQ III, A.1, A.2, A.3, A.4 e A.5., podem ser adaptadas conforme o contexto do trabalho, caso seja necessário, mas no mínimo, as cinco questões devem ser inseridas. A descrição dos resultados das quatro primeiras questões já foi apresentada na descrição da Etapa 4. No item A.5.1. “Você faz a supervisão de outros trabalhadores”, 69% afirmaram que “não”. Já na A.5.2 “Você é efetivo nesta empresa? (tenho um contrato de trabalho de tempo indeterminado)”, 96% afirmaram que “sim”. Por último, a A.5.3 “Você trabalha em tempo integral?”, 77% responderam que “não”. Contudo, a questão A.5.3, foi um item que gerou perguntas frequentes, pois na área da saúde e no trabalho da enfermagem a carga horária da categoria é de 6 horas/dia, 36 horas semanais e 180 horas mensais o que diferencia de outras categorias.

As demais questões da “Parte B e C” que formam o questionário foram tabuladas conforme a correção do instrumento, considerando já a inversão dos itens que necessitavam ser invertidos. Salienta-se que todas as versões do COPSOQ medem a exposição indicadores (riscos psicossociais) e indicadores de seus efeitos (saúde, satisfação e estresse) e uma correção padronizada é indicada, para que a pontuação possa variar de 0 a 100. Assim, dimensões que indicam riscos psicossociais, o ideal seriam maior proximidade com 0, do mesmo modo,

dimensões protetivas, baixo risco psicossocial, o ideal 100.

### ***Etapa 5 – Tradução reversa da versão adaptada do COPSOQ III***

Nesta última etapa, o COPSOQ III, já na versão adaptada, foi enviado para uma profissional (T3), nativo na língua inglesa, para que fosse realizada a tradução do português para o inglês. A versão traduzida foi comparada pela pesquisadora com os itens originais do instrumento disponibilizados pela Rede de pesquisa e enviado o instrumento para o comitê diretor. As palavras e itens que se mostraram conflitantes foram sinalizados para que pudessem ser verificados pelo comitê diretor, representado por um dos pesquisadores responsáveis pelo instrumento na Espanha, conforme indicação da própria Rede.

Nesta última etapa, a tradutora (T3) realizou a tradução da versão adaptada do COPSOQ III para o inglês. Surgiram poucas dúvidas da tradutora, considerando os itens com facilidade para tradução reversa e uma comparação feita pela pesquisadora entre os itens traduzidos e retrotraduzidos foi realizada. Dessa forma, a pesquisadora enviou o instrumento para o comitê diretor da Rede, que respondeu por *e-mail* que a estrutura estava adequada e indicaram que caso houvesse dúvida do conteúdo dos itens e/ou palavras específicas precisariam ser decididas por profissionais brasileiros pois, consideravam difícil se posicionarem por não conhecerem a realidade cultural brasileira.

Dessa forma, ao final desta etapa a versão adaptada do COPSOQ III foi considerada adequada para ser utilizada no Estudo II desta pesquisa e a Tabela 12 apresenta a estrutura inicial do instrumento resultante deste Estudo I, construída a partir das cinco etapas realizadas e embasadas nos demais estudos de adaptação e validação do instrumento em outros países. O Anexo 15 apresenta o comparativo das dimensões e os respectivos itens resultantes do Estudo I comparada a versão do instrumento em sua terceira edição (Burr, et al., 2019; Llorens, et al., 2019).

**Tabela 12***Estrutura Preliminar COPSOQ III – BR*

Domínios	Dimensões	Risco/Protetiva	Questões	Nº itens	Nº itens Core
Demandas no trabalho	<i>Demandas Quantitativas (QD)</i>	Risco	B.1.2, B.1.3, B.1.4, B.1.5*	4	2
	<i>Ritmo de Trabalho (WP)</i>	Risco	B.1.1, B.1.4(2)	2	2
	<i>Demanda Cognitivas (CD)</i>	Risco	B.1.9, B.1.10, B.1.11, B.1.12	4	0
	<i>Demandas Emocionais (ED)</i>	Risco	B.1.7, B.1.1(2)	2	2
	<i>Demandas de ocultamento de emoções (HE)</i>	Risco	B.1.8, B.1.2(2), B.1.3(2)	3	0
Organização e conteúdo de trabalho	<i>Influência no trabalho (IN)</i>	Protetiva	B.3.1, B.3.2, B.3.3, B.3.4, B.3.5	5	1
	<i>Possibilidades de desenvolvimento (PD)</i>	Protetiva	B.4.1(2), B.4.2(2), B.4.3(2)	3	2
	<i>Variação de trabalho (VA)</i>	Protetiva	B.4.1, B.4.2*	2	0
	<i>Controle sobre o tempo de trabalho (CT)</i>	Protetiva	B.1.6*, B.3.6, B.3.7, B.3.8	4	0
	<i>Significado do trabalho (MW)</i>	Protetiva	B.4.4(2), B.4.5(2)	2	1
Relações interpessoais e liderança	<i>Previsibilidade (PR)</i>	Protetiva	B.5.1, B.5.2	2	2
	<i>Reconhecimento (RE)</i>	Protetiva	B.8.9, B.8.10, B.8.11	3	1
	<i>Clareza da função (CL)</i>	Protetiva	B.5.3, B.5.4, B.5.5	3	1
	<i>Conflitos na função (CO)</i>	Risco	B.5.6, B.5.7	2	2
	<i>Tarefas ilegítimas (IT)</i>	Risco	B.5.8	1	0
	<i>Qualidade da liderança (QL)</i>	Protetiva	B.6.1, B.6.2, B.6.3, B.6.4	4	2
	<i>Apoio social dos supervisores (SS)</i>	Protetiva	B.7.3, B.7.4, B.7.5	3	1
	<i>Apoio social de colegas (SC)</i>	Protetiva	B.7.1, B.7.2, B.7.6	3	1
	<i>Senso de comunidade no trabalho (SW)</i>	Protetiva	B.7.7, B.7.8, B.7.9	3	1
Interface indivíduo e trabalho	<i>Compromisso com o local de trabalho (CW)</i>	Protetivo	B.4.6(2), B.4.7(2), B.4.8(2), B.4.9(2), B.4.10(2)*	5	0
	<i>Engajamento no trabalho (WE)</i>	Protetivo	B.11.1, B.11.2	2	0
	<i>Insegurança no trabalho (JI)</i>	Risco	B.9.1, B.9.2, B.9.3	3	2
	<i>Insegurança sobre as condições de trabalho (IW)</i>	Risco	B.9.4, B.9.5, B.9.6, B.9.7*	4	1

	<i>Satisfação com o trabalho (JS)</i>	Protetiva	B.10.1, B.10.2, B.10.3, B.10.4, B.10.5	5	1
	<i>Conflito vida profissional e privada (WF)</i>	Risco	B.2.1, B.2.1(2), B.2.2(2), B.2.3(3), B.2.4(2), B.2.5(2)	6	2
	<i>Confiança vertical (TM)</i>	Protetiva	B.8.1, B.8.2, B.8.3*, B.8.4	4	2
	Confiança horizontal (TE)	Protetiva	B.8.12*, B.8.13*, B.8.14	3	0
Capital social	<i>Justiça Organizacional (JU)</i>	Protetiva	B.8.5, B.8.6, B.8.7, B.8.8	4	2
	Fofocas e Calúnias (GS)	Risco	B.12.1	1	0
	Assédio Sexual (SH)	Risco	B.12.2	1	0
	Violência Física (PV)	Risco	B.12.3	1	0
Conflitos e Comportamentos Ofensivos	Bullying (BU)	Risco	B.12.4	1	0
	Assédio em mídias sociais (HSM)	Risco	B.12.5	1	0
	<i>Saúde autoavaliada (GH)</i>	Protetiva	C.1, C.2	2	2
	Problemas do sono (SL)	Risco	C.3.1, C.3.2, C.3.3	3	0
	Burnout (BO)	Risco	C.3.4, C.3.5, C.3.6	3	0
	Estresse (ST)	Risco	C.3.7, C.3.8, C.3.9	3	0
	Estresse somático (SO)	Risco	C.3.10, C.3.11, C.3.12, C.3.13	4	0
	Estresse Cognitivo (CS)	Risco	C.3.14, C.3.15, C.3.16, C.3.17	4	0
Saúde e Bem-estar	Sintomas depressivos (DS)	Risco	C.3.18, C.3.19, C.3.20	3	0
Personalidade	Autoeficácia (SE)	Protetiva	C.4.1, C.4.2, C.4.3	3	0
				121	33

## Estudo II

### Evidências de Validade Estrutura Interna e Índices de Precisão COPSOQ III

O Estudo 2 teve como objetivo investigar as evidências de validade no que diz respeito à estrutura interna do instrumento, por meio da análise fatorial exploratória (AFE) e confirmatória (AFC), assim como, pelas correlações (Pearson) bivariadas entre os fatores. Os índices de precisão foram investigados pelo método de consistência interna pelo coeficiente Alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) e Fidedignidade Composta. A investigação e a proposta de uma versão reduzida do instrumento foram realizadas.

#### Participantes

Os participantes ( $N = 542$ ) foram profissionais que trabalhavam no contexto hospitalar ( $n = 440$ ) e trabalhadores em geral ( $n = 152$ ). As amostras foram não-probabilísticas, por conveniência e especificamente na segunda amostra utilizou-se como recurso suplementar a técnica metodológica bola de neve. Os critérios de inclusão foram: ter no mínimo 18 anos, ambos os sexos e pertencer a diferentes níveis hierárquicos nas organizações onde trabalhavam. Já os critérios de exclusão dos participantes foram trabalhadores com deficiência visual e intelectual e trabalhadores terceirizados com menos de 6 meses na organização.

#### Instrumentos

##### *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ III - BR)*

A versão do questionário resultante do Estudo I (Anexo 11), com 121 itens, deste, 33 “core”, conforme descrito na Tabela 12.

## **Procedimentos**

O presente estudo contemplou o escopo do projeto submetido ao Comitê de Ética da Universidade São Francisco, conforme parecer do CEP Parecer nº 2.602.153 (Anexo 3). Especificamente, a Etapa 1 foi realizada em parceria com outro projeto de doutorado do programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Saúde Coletiva da Faculdade de Ciências Médicas pela Unicamp.

Referente a modalidade de aplicação a amostra de trabalhadores do contexto hospitalar responderam ao questionário na modalidade manual, isto é, lápis e papel no primeiro trimestre de 2019. Para a Etapa 2, foi criada uma plataforma específica do instrumento para a modalidade online, [www.copsoq.com.br](http://www.copsoq.com.br) (Anexo 14) e as coletas ocorreram no segundo trimestre de 2019.

Todos os participantes foram convidados a participarem de forma voluntária da pesquisa e a partir do aceite foram disponibilizados o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, de acordo com a modalidade de aplicação do instrumento (Anexos 12 e 13).

## **Análise de dados**

Primeiramente, foi utilizada uma Análise Fatorial Exploratória (AFE) para estimar a estrutura fatorial que melhor se adequava aos dados. A AFE baseou-se nas correlações de Pearson uma vez que a matriz de correlações policóricas, mais adequadas para a análise de itens politônicos (Múthen e Kaplan, 1985), não se mostrou positiva, impossibilitando sua utilização. A Análise Paralela com implementação ótima (Timmerman e Lorenzo-Seva, 2011) foi utilizada para determinar o número de fatores latentes a serem considerados nas etapas posteriores da AFE. Essa técnica compara o percentual de variância explicada pelos fatores latentes nos dados coletados com a variância explicada em dados gerados aleatoriamente.

Somente os fatores que mostram melhor desempenho nos dados reais que nos dados aleatórios são mantidos. O estimador utilizado na AFE foi o *Unweighted Least Square* (ULS) e a rotação escolhida foi a Varimax (Pournik, et al., 2015 Rosário, et al., 2017; Sahan, et al, 2018).

Posteriormente testou-se o ajuste aos dados da estrutura teórica do COPSOQ-III e da estrutura sugerida pela AFE por meio de Análises Fatoriais Confirmatórias (AFC). Não foi possível testar a estrutura teórica do COPSOQ-III em um único modelo de AFC, pois a matriz de correlações policóricas não era positiva. Como alternativa, o ajuste cada uma das dimensões do COPSOQ-III foi testada separadamente. Assim, todas as AFCs foram feitas com base em correlações policóricas. O estimador utilizado nas AFCs foi o *Unweighted Least Square Mean and Variance Adjusted* (ULSMV).

Diferentemente da AFE, a AFC permite que os itens possuam cargas fatoriais somente nos fatores para os quais eles foram designados. A qualidade dos modelos confirmatórios será avaliada através de índices de ajuste aos dados (Brown, 2014):

- $\chi^2$ : 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 importantes entre o modelo e os dados. No entanto, ainda pode-se aceitar o modelo se os outros indicadores forem adequados.
- RMSEA (*Root Mean Squared Error Adjusted*): Uma medida de erro do modelo. Não deve ultrapassar 0,08. Quando acompanhado do seu intervalo de confiança o limite superior não deve ultrapassar 0,1.
- CFI (Confirmatory Fit Index) e TLI (Tucker-Lewis Index): 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.

Esclarece-se que o tratamento dos dados foi realizado no software “R”, para as Análises Fatoriais Exploratórias o software *Factor* foi utilizado e o *MPLUS* para as Análises Fatoriais Confirmatórias. Todos os programas foram utilizados em suas últimas versões no momento da análise dos dados deste estudo.

É importante ressaltar 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).

### ***Etapa 1 - Amostra Trabalhadores Ambiente Hospitalar***

#### **Participantes**

Amostra original contou com 440 participantes, mas apresentou casos com respostas ausentes. Ao eliminar os participantes que não responderam ao menos um item do COPSOQ restaram 420 casos. A amostra final foi majoritariamente por mulheres (76,8%,  $n = 338$ , Tabela 13) entre 35 e 44 anos de idade (45,5%,  $n = 200$ ) exercendo a função de técnica em enfermagem (67,5%,  $n = 297$ ). Dentre os participantes, 399 (95,0%) eram empregados efetivos da empresa, 114 (27,1%) trabalhavam em tempo integral e 141 (33,6%) supervisionavam o trabalho de outros funcionários.

**Tabela 13**

*Frequência das categorias sociodemográficas amostra trabalhadores ambiente hospitalar (TH) (N=420)*

	Frequência	Porcentagem
<b>Sexo</b>		
Masculino	94	22,4
Feminino	326	77,6
Total	420	100,0
<b>Idade</b>		
Até 24	17	4,0
25-34	170	40,5
35-44	289	45,0
45-54	42	10,0
Acima 55	2	0,5
Total	420	100,0
<b>Cargo</b>		
Auxiliar de Enfermagem	4	1,0
Enfermeiro	133	31,7
Técnico em Enfermagem	283	67,4
Total	420	100,0
<b>Área de atuação</b>		
Administrativo	33	7,9
Alas de Internação	104	24,8
Ambulatórios	53	12,6
Bloco Cirúrgico	83	19,8
Materno Infantil	47	11,2
Pronto Socorro	47	11,2
UTI Adulto	53	12,6
Total	420	100,0

## Resultados

### Análise Fatorial Exploratória

A matriz de correlações apresentou  $KMO = 0,90$ , o que é considerado ótimo, mas não passou no teste de Bartlett ( $X^2 (7140) = 4353,8, p = 0,99$ ). Entretanto, a inspeção da matriz de correlações revela a presença de diversas correlações estatisticamente diferentes de 0,

mostrando que a matriz não se caracteriza como uma matriz identidade. Portanto, optou-se por continuar com os procedimentos de investigação da estrutura fatorial.

**Tabela 14**

*Fatores retidos pela Análise Paralela (TH)*

Fatores	Variância explicada nos dados reais	Média da variância aleatória explicada	95° percentil da variância aleatória explicada
1	22.06*	2.07	2.15
2	7.02*	2.00	2.07
3	4.22*	1.94	2.00
4	3.39*	1.90	1.95
5	2.76*	1.85	1.90
6	2.59*	1.82	1.86
7	2.49*	1.78	1.82
8	2.15*	1.75	1.79
9	1.87*	1.72	1.75
10	1.82*	1.69	1.72
11	1.77*	1.66	1.69
12	1.57	1.63	1.66
13	1.49	1.60	1.63

A Análise Paralela indicou a existência de 11 fatores, conforme indicado na Tabela 14. No total, os 11 fatores selecionados explicaram 52,14% da variância compartilhada entre os itens. As cargas fatoriais com valores acima de 0,3 de cada item podem ser observadas na Tabela 15.

A AFE exibiu um número de fatores muito menor do que o esperado com base na teoria que embasa o instrumento original. Pode-se notar um alto índice de cargas cruzadas (itens com cargas altas em mais de um fator), o que é comum devido a utilização da rotação ortogonal Varimax, mas pode indicar correlações significativas entre os fatores latentes.

O primeiro fator latente contou com 40 itens e englobou os itens que, de acordo com a estrutura original, pertenceriam as dimensões: demandas quantitativas, conflito vida profissional e privada, satisfação com o trabalho e os itens do grupo saúde e bem-estar. O



B.1.10		0,57			
B.1.11			0,47		
B.1.12		0,41	0,45	0,36	
B.1.1 (2)		0,63			
B.1.2 (2)		0,64			
B.1.3 (2)		0,56			
B.1.4 (2)		0,54			0,38
B.2.1					
B.2.1 (2)	0,56	0,33			0,43
B.2.2	0,39	0,41			0,32
B.2.3	0,46	0,44			0,45
B.2.4	0,38	0,40			
B.2.5	0,48	0,36			0,46
B.3.1			0,67		
B.3.2			0,65		
B.3.3			0,59		
B.3.4			0,64		
B.3.5			0,65		
B.3.6					
B.3.7		-0,36			
B.3.8				0,49	
B.4.1				0,35	
B.4.2					
B.4.1 (2)				-0,53	
B.4.2 (2)				-0,65	
B.4.3 (2)				-0,63	
B.4.4 (2)				-0,74	
B.4.5 (2)				-0,73	
B.4.6 (2)				-0,83	
B.4.7 (2)				-0,64	
B.4.8 (2)				-0,80	
B.4.9 (2)			-0,31	-0,65	
B.4.10 (2)	-0,30				
B.5.1		-0,40			
B.5.2		-0,40		-0,34	
B.5.3		-0,37		-0,43	-0,30
B.5.4				-0,40	-0,44
B.5.5				-0,39	-0,33
B.5.6					0,44
B.5.7					0,46
B.5.8					0,33
B.6.1		-0,73			
B.6.2		-0,76			-0,33
B.6.3		-0,74			
B.6.4		-0,75			
B.7.1		-0,40			-0,63
B.7.2		-0,31			-0,70
B.7.3		-0,60			-0,47

B.7.4	-0,59				-0,47	
B.7.5	-0,51				-0,39	
B.7.6					-0,46	
B.7.7	-0,41				-0,42	
B.7.8	-0,41				-0,53	
B.7.9	-0,41				-0,50	
B.8.1	-0,59					
B.8.2	-0,63					
B.8.3						
B.8.4	-0,58					
B.8.5	-0,72					
B.8.6	-0,71					
B.8.7	-0,67					
B.8.8	-0,77					
B.8.9	-0,66					
B.8.10	-0,64					
B.8.11	-0,74					
B.8.12			-0,51		-0,30	
B.8.13			-0,51		-0,30	
B.8.14	-0,51					
B.9.1			-0,66			
B.9.2			-0,73			
B.9.3			-0,70			
B.9.4			-0,71			
B.9.5			-0,66			
B.9.6			-0,71			
B.9.7			0,46			
B.10.1	-0,34	-0,46			-0,33	
B.10.2						
B.10.3	-0,37	-0,39			-0,36	
B.10.4	-0,33	-0,32				
B.10.5	-0,36	-0,45			-0,39	
B.11.1	-0,44				-0,34	0,40
B.11.2	-0,45				-0,39	0,31
B.12.1				0,50		
B.12.2				0,95		
B.12.3		0,51		0,62		
B.12.4				0,56		
B.12.5				0,71		
C.1	-0,53					0,31
C.3.1	0,68					
C.3.2	0,66					
C.3.3	0,52					
C.3.4	0,78					
C.3.5	0,79					
C.3.6	0,82					
C.3.7	0,81					
C.3.8	0,80					

C.3.9	0,77	
C.3.10	0,58	
C.3.11	0,64	
C.3.12	0,60	
C.3.13	0,74	
C.3.14	0,82	
C.3.15	0,77	
C.3.16	0,73	
C.3.17	0,81	
C.3.18	0,79	
C.3.19	0,80	
C.3.20	0,71	
C.4.1	-0,33	0,55
C.4.2	-0,42	0,60
C.4.3	-0,33	0,59

### Análises Fatoriais Confirmatórias

#### Estrutura teórica do COPSOQ III

A Tabela 16 apresenta o número de itens e os índices de ajuste de cada dimensão originalmente proposta para o COPSOQ-III, que tivesse no mínimo três itens. Embora seja possível realizar as AFCs nas dimensões com 3 itens, não é possível obter índices de ajustes, pois não há informações suficientes. Das 41 dimensões originais, somente 13 possuíam mais de três itens e, portanto, somente estas 13 puderam ser propriamente avaliadas.

**Tabela 16**

*Índices de ajuste para dimensões originais do COPSOQ III (TH)*

Dimensão	Nº de itens	$\chi^2$	gl	CFI	TLI	RMSEA	IC 90% RMSEA
QD	5	62,00*	5	0,97	0,93	0,17	0,13; 0,20
CD	4	59,09*	2	0,94	0,81	0,26	0,21; 0,32
HE	3	0,00	0	1,0	1,0	0,00	0,00; 0,00
IN	5	131,35*	5	0,93	0,87	0,25	0,21; 0,28
PD	3	0,00	0	1,0	1,0	0,00	0,00; 0,00
CT	4	41,70*	2	0,64	0,07	0,21	0,16; 0,27
RE	3	0,00	0	1,0	1,0	0,00	0,00; 0,00
CL	3	0,00	0	1,0	1,0	0,00	0,00; 0,00
QL	4	26,62*	2	1,0	0,99	0,17	0,12; 0,23

SS	3	0,00	0	1,0	1,0	0,00	0,00; 0,00
SC	3	0,00	0	1,0	1,0	0,00	0,00; 0,00
SW	3	0,00	0	1,0	1,0	0,00	0,00; 0,00
CW	5	46,20*	5	0,99	0,97	0,14	0,11; 0,18
JI	3	0,00	0	1,0	1,0	0,00	0,00; 0,00
IW	4	0,93	2	1,0	1,0	0,0	0,0; 0,08
JS	5	25,07*	5	0,99	0,98	0,10	0,06; 0,14
WF	6	18,82*	9	1,0	1,0	0,05	0,02; 0,08
TM	4	4,49	2	1,0	0,99	0,05	0,00; 0,12
TE	3	0,00	0	1,0	1,0	0,00	0,00; 0,00
JU	4	32,23*	2	0,99	0,97	0,19	0,14; 0,25
SL	3	0,00	0	1,0	1,0	0,00	0,00; 0,00
BO	3	0,00	0	1,0	1,0	0,00	0,00; 0,00
ST	3	0,00	0	1,0	1,0	0,00	0,00; 0,00
SO	4	20,48*	2	0,98	0,94	0,15	0,09; 0,21
CS	4	23,65*	2	0,99	0,98	0,16	0,11; 0,22
DS	3	0,00	0	1,0	1,0	0,00	0,00; 0,00
SE	3	0,00	0	1,0	1,0	0,00	0,00; 0,00

Somente as escalas IW (Insegurança em relação ao ambiente de trabalho), WF (Conflito vida profissional e privada), e TM (Confiança vertical) exibiram escores aceitáveis em todos os índices de ajuste. A dimensão CT (Controle sobre o tempo de trabalho) mostrou ajuste inadequado em todos os índices. As dimensões IN (Influência no trabalho) e CD (Demanda Cognitivas) tiveram CFI aceitável (CFI = 0,93), mas o TLI e o RMSEA foram inaceitáveis. As outras escalas exibiram níveis aceitáveis no CFI e TLI (CFI > 0,9; TLI > 0,9), mas o RMSEA indicou um ajuste inadequado.

Uma ressalva é importante: o RMSEA tem sua precisão prejudicada em modelos com poucos graus de liberdade ( $gl < 5$ ), exibindo valores inflados (Kenny, Kaniskan e McCoach, 2015). Logo, pode não ser aconselhável rejeitar todos os modelos RMSEA acima 0,8, uma vez que a maioria das dimensões possuem somente dois graus de liberdade. Ainda assim diversas dimensões do COPSOQ III não podem ter seu ajuste mensurado devido à falta de itens suficientes. 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. 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 teoricamente significativas.

**Tabela 17**

*Índices de ajuste das sete dimensões gerais (TH)*

Dimensão	Nº de itens	$\chi^2$	gl	CFI	TLI	RMSEA	IC 90% RMSEA
Demandas no trabalho	15	1673,84*	90	0,60	0,54	0,21	0,20; 0,21
Organização e conteúdo de trabalho	16	2102,24*	104	0,76	0,72	0,16	0,15; 0,17
Relações interpessoais e liderança	24	3240,11*	252	0,81	0,79	0,17	0,16; 0,17
Interface indivíduo e trabalho	25	4795,67*	275	0,65	0,62	0,20	0,19; 0,20
Capital social	11	1595,79*	44	0,74	0,68	0,29	0,28; 0,30
Conflitos e Comportamentos Ofensivos	5	9,11	5	0,99	0,98	0,04	0,00; 0,09
Saúde e Bem-estar	21	1821,97*	189	0,92	0,91	0,14	0,14; 0,15

Também foram testadas as sete dimensões de segunda ordem originalmente propostas para o COPSOQ III (Tabela 17). Embora estas dimensões tenham sido propostas como dimensões de segunda ordem, elas foram testadas como fatores de primeira ordem, devido a impossibilidade de mensurar os fatores de primeira ordem. Somente a dimensão “Conflitos e Comportamentos Ofensivos” exibiu um bom ajuste aos dados. Esta dimensão seria originalmente composta por cinco fatores menores de primeira ordem, cada uma mensurada somente por um item. O ajuste adequado desta dimensão indica que ela pode ser utilizada como uma medida independente. A dimensão de Saúde e Bem-estar exibiu CFI e TLI aceitáveis, mas RMSEA inadequado. Esta dimensão possui 21 graus de liberdade e exibiu

intervalos de confiança extremamente curtos para o valor do RMSEA, duas evidências de que o RMSEA se mostrou um indicador preciso. Dessa forma, a dimensão Saúde e Bem-estar não exibiu evidências de validade suficientes para ser utilizada como uma medida independente. Todas as outras dimensões exibiram índices de ajustes longe de adequados e devem ser rejeitadas.

### **Estrutura empírica do COPSOQ-III**

Considerou-se como proposta empírica para o COPSOQ-III aquela encontrada como resultado da AFE. O primeiro modelo de AFC tentou replicar exatamente a estrutura da AFE, eliminando-se somente os itens sem cargas fatoriais mínimas de 0,3. No entanto, esse modelo resultou em uma matriz não positiva. Por isso, foram eliminados itens adicionais que possuíam cargas fatoriais em mais de duas variáveis latentes. Quando um item carregou em dois fatores distintos, eliminou-se a carga menos condizente com a estrutura original do instrumento. Em contrapartida, permitiu-se que as variáveis latentes se correlacionassem livremente, uma vez que cargas cruzadas provenientes de uma rotação ortogonal podem indicar variáveis latentes correlacionadas.

Ao final destas mudanças foram eliminados 20 itens, deixando o COPSOQ-III com 101 itens no total. Os itens eliminados foram: B.1.10, B.2.1, B.3.6, B.3.8, B.4.1, B.4.2, B.4.10 (2), B.5.1, B.5.2, B.8.3, B.8.12, B.8.13, B.9.6, B.9.7, B.10.2, B.10.3, B.10.4, B.10.5, B.11.2, E C.2.

O modelo final pode ser observado na Tabela 18. A estrutura final exibiu um bom ajuste aos dados. Embora o teste do qui-quadrado tenha sido estatisticamente significativo ( $\chi^2(4894) = 5942,17, p < 0,01$ ), todos os outros índices de ajuste foram adequados, CFI= 0,94, TLI= 0,93, RMSEA= 0,02 IC 90% (0,02, 0,03).



---

B.1.4(2)		0,62	
B.2.1(2)	0,93		
B.2.2	0,69		
B.2.3	0,85		
B.2.4	0,69		
B.2.5	0,91		
B.3.1			0,66
B.3.2			0,68
B.3.3			0,55
B.3.4			0,74
B.3.5			0,71
B.3.7		0,33	
B.4.1(2)	0,54		
B.4.2(2)	0,62		
B.4.3(2)	0,66		
B.4.4(2)	0,79		
B.4.5(2)	0,81		
B.4.6(2)	0,94		
B.4.7(2)	0,58		
B.4.8(2)	0,77		
B.4.9(2)	0,81		
B.5.3	0,72		
B.5.4	0,58		
B.5.5	0,64		
B.5.6			0,57
B.5.7			0,71
B.5.8			0,96
B.6.1		0,75	
B.6.2		0,80	
B.6.3		0,76	
B.6.4		0,74	
B.7.1			0,74
B.7.2			0,58
B.7.3			0,82
B.7.4			0,78
B.7.5			0,64
B.7.6			0,46
B.7.7			0,82
B.7.8			0,71
B.7.9			0,87
B.8.1		0,73	
B.8.2		0,72	
B.8.4		0,58	
B.8.5		0,74	

---

---

B.8.6	0,79		
B.8.7	0,75		
B.8.8	0,77		
B.8.9	0,72		
B.8.10	0,76		
B.8.11	0,83		
B.8.14	0,59		
B.9.1		0,56	
B.9.2		0,52	
B.9.3		0,58	
B.9.4		0,91	
B.9.5		0,88	
B.10.1	0,80		
B.11.1			0,98
B.12.1		0,75	
B.12.2		0,79	
B.12.3		0,52	
B.12.4		0,69	
B.12.5		0,96	
C.1	0,71		
C.31	-0,74		
C.3.2	-0,74		
C.3.3	-0,58		
C.3.4	-0,85		
C.3.5	-0,88		
C.3.6	-0,85		
C.3.7	-0,84		
C.3.8	-0,87		
C.3.9	-0,84		
C.3.10	-0,56		
C.3.11	-0,66		
C.3.12	-0,65		
C.3.13	-0,73		
C.3.14	-0,76		
C.3.15	-0,70		
C.3.16	-0,71		
C.3.17	-0,79		
C.3.18	-0,84		
C.3.19	-0,87		
C.3.20	-0,73		
C.41			0,62
C.42			0,71
C.43			0,59

---

A Tabela 19 exhibe o número de itens e os escores de fidedignidade de cada fator. A menor dimensão observada foi a dimensão 7 (Tarefas Ilegítimas), com três itens, enquanto a maior foi a dimensão 6 (Sintomas Psicológicos) com 21 itens. A dimensão 10 (Comportamentos ofensivos) apresentou alfa de Cronbach de 0,69, ligeiramente abaixo do aceitável ( $\alpha = 0,70$ ), mas apresentou fidedignidade composta de 0,86, o que indica um bom ajuste. Todas as outras dimensões apresentaram níveis de fidedignidade de aceitáveis a ótimo, de acordo com as duas medidas utilizadas. O alfa de Cronbach variou entre 0,69 (Comportamentos Ofensivos) e 0,94 (Sintomas psicológicos). A fidedignidade composta variou entre 0,80 (Tarefas ilegítimas) e 0,96 (Sintomas psicológicos).

**Tabela 19**

*Número de itens e escores de Fidedignidade por fator latente (TH)*

Fator	Conteúdo do fator	Nº de itens	Alfa de Cronbach	Fidedignidade Composta
1	Conflito profissional e pessoal e altas carga de trabalho	10	0,83	0,91
2	Significado do trabalho	12	0,86	0,92
3	Demanda de regulação emocional	8	0,80	0,83
4	Reconhecimento e justiça organizacional	17	0,93	0,95
5	Influência no trabalho	7	0,79	0,82
6	Sintomas psicológicos	21	0,94	0,96
7	Tarefas ilegítimas	3	0,74	0,80
8	Apoio social	9	0,87	0,91
9	Insegurança em relação a estabilidade	5	0,80	0,83
10	Comportamentos Ofensivos	5	0,69	0,86
11	Engajamento e autoeficácia	4	0,79	0,82

**Tabela 20**

*Correlações entre os fatores latentes (TH)*

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	F9	F10
F2	<b>-0,37</b>									
F3	<b>0,68</b>	-0,06								
F4	<b>-0,50</b>	<b>0,63</b>	<b>-0,37</b>							
F5	0,00	<b>0,30</b>	<b>0,22</b>	<b>0,27</b>						
F6	<b>0,71</b>	<b>-0,42</b>	<b>0,48</b>	<b>-0,48</b>	0,02					
F7	<b>0,49</b>	<b>-0,36</b>	<b>0,46</b>	<b>-0,42</b>	0,01	<b>0,42</b>				
F8	<b>-0,43</b>	<b>0,59</b>	<b>-0,23</b>	<b>0,77</b>	<b>0,24</b>	<b>-0,43</b>	<b>-0,35</b>			
F9	<b>0,26</b>	-0,08	<b>0,19</b>	<b>-0,27</b>	<b>-0,13</b>	<b>0,28</b>	<b>0,31</b>	<b>-0,19</b>		
F10	<b>0,50</b>	<b>-0,22</b>	<b>0,35</b>	<b>-0,39</b>	-0,01	<b>0,35</b>	<b>0,37</b>	<b>-0,37</b>	<b>0,24</b>	
F11	<b>-0,46</b>	<b>0,50</b>	<b>-0,17</b>	<b>0,49</b>	<b>0,20</b>	<b>-0,63</b>	<b>-0,23</b>	<b>0,42</b>	<b>-0,21</b>	<b>-0,27</b>

*Nota.* Valores estatisticamente significativos ( $p < 0,05$ ) estão em negrito.

As correlações entre as dimensões são exibidas a Tabela 20. Somente seis correlações bivariadas não foram estatisticamente significativas. São elas: Conflito profissional (F1) e Influência no trabalho (F5); Significado do trabalho (F2) e demanda por regulação emocional(F3); Significado do trabalho (F2) e Insegurança em relação a estabilidade (F9); Influência no trabalho (F5) e Sintomas psicológicos(F6); Influência no trabalho (F5) e Tarefas ilegítimas (F7); e Influência no trabalho (F5) e Comportamentos ofensivos (F10).

Algumas correlações são dignas de nota: a dimensão sintomas psicológicos negativos (F6) mostrou uma correlação positiva e forte com a dimensão de conflitos entre a vida profissional e pessoal (F1). Ou seja, alta carga de trabalho e conflitos entre áreas da vida estão associados a maiores sintomas de adoecimento psicológico. Ao mesmo tempo, os sintomas psicológicos exibiram correlações negativas moderadas a fortes com o engajamento e autoeficácia (F11) e significado do trabalho (F2).

## ***Etapa 2. Amostra Trabalhadores em Geral***

### **Participantes**

Os participantes da pesquisa responderam ao COPSOQ-III por meio de coleta de dados presencial e online. Toda a coleta presencial foi feita dentro de um hospital e contou com um total de 440 respondentes. A coleta online envolveu a população geral e contou inicialmente com 152 respondentes. As duas amostras foram unificadas e participantes com respostas incompletas foram eliminados, resultando em uma amostra final de 542 participantes.

A amostra final foi majoritariamente por mulheres (77,31%,  $n = 419$ , Tabela 21) entre 35 e 44 anos de idade (44,65%,  $n = 262$ ), com cargos de técnicas de enfermagem (52,21%,  $n = 283$ ) e enfermeiras (24,54%,  $n = 133$ ). Dentre os participantes, 506 (93,36%) eram

empregados efetivos da empresa, 221 (40,77%) trabalhavam em tempo integral e 195 (35,98%) supervisionavam o trabalho de outros funcionários.

**Tabela 21**

*Frequência das categorias sociodemográficas amostra trabalhadores em geral (TG) (N=542)*

	Frequência	Porcentagem
<b>Sexo</b>		
Masculino	123	22,69
Feminino	419	77,31
Total	542	100,0
<b>Idade</b>		
Até 24	34	6,27
25-34	197	36,35
35-44	242	44,65
45-54	60	11,07
Acima 55	9	1,66
Total	542	100,0
<b>Cargo</b>		
Administrativo	37	6,83
Alas de Internação	104	19,19
Ambulatórios	53	9,78
Bloco Cirúrgico	83	15,31
Materno Infantil	47	8,67
Pronto Socorro	47	8,67
UTI Adulto	53	9,78
Educação	20	3,69
RH	5	0,92
Outra	93	17,16
Total	542	100,0
<b>Área de atuação</b>		
Auxiliar Enfermagem	4	0,74
Enfermeiro	133	24,54
Técnico Enfermagem	283	52,21
Pedagoga	4	0,74
Professor(a)	10	1,85
Psicólogo(a)	6	1,11
Outro	102	18,82
Total	542	100,0

## Resultados

### Análise Fatorial Exploratória

A matriz de correlações apresentou KMO = 0,96, o que é considerado ótimo, mas não passou no teste de Bartlett ( $\chi^2 (7140) = 5758,4, p = 0,99$ ). Entretanto, a inspeção da matriz de correlações revela a presença de diversas correlações estatisticamente diferentes de 0, mostrando que a matriz não se caracteriza como uma matriz identidade. Portanto, optou-se por continuar com os procedimentos de investigação da estrutura fatorial.

**Tabela 22**

*Fatores retidos pela Análise Paralela (TG)*

Fatores	Variância explicada nos dados reais	Média da variância aleatória explicada	95° percentil da variância aleatória explicada
1	29.81**	1.95	2.02
2	8.36**	1.89	1.95
3	4.72**	1.84	1.89
4	3.13**	1.80	1.85
5	2.88**	1.76	1.81
6	2.71**	1.73	1.77
7	2.07**	1.70	1.74
8	1.70*	1.67	1.71
9	1.59	1.64	1.68
10	1.57	1.62	1.65
11	1.39	1.59	1.62
12	1.31	1.56	1.59
13	1.26	1.54	1.57

Ao realizar a Análise Paralela, visando a maior reprodutibilidade da estrutura fatorial, foram mantidos apenas os fatores cuja variância explicada ultrapassou o 95° percentil da variância explicada. Assim, a Análise Paralela indicou a existência de sete fatores, conforme indicado na Tabela 22. No total, os sete fatores selecionados explicaram 59,80% da variância compartilhada entre os itens. As cargas fatoriais com valores acima de 0,3 de cada item podem ser observadas na Tabela 23.

A AFE exibiu um número de fatores muito menor do que o esperado com base na teoria que embasa o instrumento original. Pode-se notar um alto índice de cargas cruzadas (itens com cargas altas em mais de um fator), o que é comum devido a utilização da rotação ortogonal Varimax, mas pode indicar correlações significativas entre os fatores latentes.

O primeiro fator latente contou com 10 itens e englobou os itens que, de acordo com a estrutura original, pertenceriam as dimensões: “Satisfação com o trabalho”, “Saúde autoavaliada” e “Autoeficácia”. O fator 2 contou com 30 itens, sendo a maioria destes pertencentes originalmente aos grupos “Saúde e bem-estar” e “Conflito vida profissional e privada”. O fator 3 contou com 23 itens, sobrepostos em grande parte com as dimensões “Demandas no trabalho” e “Conflito vida profissional e privada”.

O fator 4 contou com oito itens pertencentes às dimensões “Influência no trabalho” e “Demandas cognitivas”. O fator 5 contou com 68 itens provenientes, na sua maioria, das dimensões “Relações interpessoais e liderança”, “Interface indivíduo e trabalho” e “Saúde e bem-estar”. O fator 6 contou com 23 itens das dimensões “Qualidade de liderança”, “Apoio social dos supervisores”, “Confiança vertical”, “Justiça Organizacional” e “Reconhecimento”. Por fim, o fator 7 apresentou sete itens provenientes das dimensões “Insegurança em relação ao ambiente de trabalho”.

### **Tabela 23**

#### *Cargas fatoriais da Análise Fatorial Exploratória (TG)*

Itens	Fator 1	Fator 2	Fator 3	Fator 4	Fator 5	Fator 6	Fator 7
B.1.1			0,366		0,560		
B.1.2		0,303	0,517				
B.1.3			0,487				
B.1.4		0,310	0,508		-0,365		
B.1.5			0,437		-0,396		
B.1.6			-0,353				
B.1.7			0,389				
B.1.8		0,301	0,323				
B.1.9			0,368		0,463		
B.1.10					0,803		
B.1.11				0,438	0,419		
B.1.12			0,377	0,515			

B.1.1(2)		0,308		0,578	
B.1.2(2)		0,364			
B.1.3(2)				0,745	
B.1.4(2)		0,426		0,559	
B.2.1		0,349		-0,410	
B.2.1(2)	0,549	0,431			
B.2.2	0,397	0,449			
B.2.3	0,471	0,570			
B.2.4	0,405	0,422			
B.2.5	0,470	0,487		-0,345	
B.3.1			0,652		
B.3.2			0,663		
B.3.3			0,587		
B.3.4			0,546	0,439	
B.3.5			0,610	0,314	
B.3.6					
B.3.7					0,346
B.3.8				-0,396	
B.4.1			0,365		
B.4.2				-0,619	
B.4.1(2)				0,712	
B.4.2(2)				0,817	
B.4.3(2)				0,735	
B.4.4(2)				0,891	
B.4.5(2)				0,899	
B.4.6(2)				0,889	
B.4.7(2)				0,712	
B.4.8(2)				0,857	
B.4.9(2)				0,758	
B.4.10(2)		-0,335		0,338	
B.5.1					0,542
B.5.2				0,515	0,405
B.5.3				0,763	
B.5.4				0,886	
B.5.5				0,818	
B.5.6		0,356		-0,324	
B.5.7		0,336		-0,363	
B.5.8		0,305			-0,324
B.6.1				0,379	0,657
B.6.2				0,331	0,669
B.6.3				0,368	0,652
B.6.4				0,353	0,651
B.7.1				0,763	
B.7.2				0,613	
B.7.3				0,655	0,503
B.7.4				0,633	0,499
B.7.5					0,611
B.7.6					0,372

B.7.7			0,824	
B.7.8			0,736	
B.7.9			0,791	
B.8.1			0,776	0,309
B.8.2			0,592	0,450
B.8.3				
B.8.4				0,603
B.8.5				0,693
B.8.6				0,657
B.8.7				0,693
B.8.8			0,323	0,701
B.8.9			0,419	0,597
B.8.10			0,677	0,408
B.8.11			0,647	0,494
B.8.12			0,370	
B.8.13			0,429	
B.8.14			0,328	0,418
B.9.1				0,629
B.9.2			-0,446	0,580
B.9.3				0,629
B.9.4				0,676
B.9.5			-0,313	0,653
B.9.6			-0,303	0,665
B.9.7				-0,428
B.10.1	0,716			
B.10.2	0,551		0,381	
B.10.3	0,663			
B.10.4	0,539			
B.10.5	0,723			
B.11.1		-0,315	0,754	
B.11.2		-0,345	0,735	
B.12.1				
B.12.2				
B.12.3				
B.12.4	-0,300			
B.12.5				
C.1	0,521			
C.3.1		0,681		
C.3.2		0,629	-0,359	
C.3.3		0,455		
C.3.4		0,747		
C.3.5		0,780		
C.3.6		0,796		
C.3.7		0,767		
C.3.8		0,789		
C.3.9		0,706	-0,326	
C.3.10		0,417	-0,593	
C.3.11		0,413	-0,677	

C.3.12		0,562	
C.3.13		0,675	
C.3.14		0,706	-0,353
C.3.15		0,601	-0,514
C.3.16		0,638	-0,306
C.3.17		0,640	-0,525
C.3.18		0,669	-0,464
C.3.19		0,627	-0,516
C.3.20		0,428	-0,717
C.4.1	0,494		
C.4.2	0,557		
C.4.3	0,508		

### Análises Fatoriais Confirmatórias

#### Estrutura teórica do COPSOQ III

A Tabela 24 apresenta o número de itens e os índices de ajuste de cada dimensão originalmente proposta para o COPSOQ III, que tivesse no mínimo três itens. Embora seja possível realizar as AFCs nas dimensões com 3 itens, não é possível obter índices de ajustes, pois não há informações suficientes. Das 41 dimensões originais, somente 13 possuíam mais de três itens e, portanto, somente estas 13 puderam ser propriamente avaliadas.

**Tabela 24**

*Índices de ajuste para dimensões originais do COPSOQ III (TG)*

Dimensão	Nº de itens	$\chi^2$	gl	CFI	TLI	RMSEA	IC 90% RMSEA
QD	5	32,89*	5	0,98	0,95	0,10	0,07; 0,14
CD	4	90,81*	2	0,92	0,76	0,29	0,24; 0,34
HE	3	0,00	0	1,0	1,0	0,00	0,00; 0,00
IN	5	161,50*	5	0,90	0,80	0,24	0,21; 0,27
PD	3	0,00	0	1,0	1,0	0,00	0,00; 0,00
CT	4	48,41*	2	0,75	0,26	0,21	0,16; 0,26
RE	3	0,00	0	1,0	1,0	0,00	0,00; 0,00
CL	3	0,00	0	1,0	1,0	0,00	0,00; 0,00
QL	4	19,43*	2	1,0	1,00	0,13	0,08; 0,18
SS	3	0,00	0	1,0	1,0	0,00	0,00; 0,00

SC	3	0,00	0	1,0	1,0	0,00	0,00; 0,00
SW	3	0,00	0	1,0	1,0	0,00	0,00; 0,00
CW	5	32,73*	5	0,99	0,99	0,10	0,07; 0,14
JI	3	0,00	0	1,0	1,0	0,00	0,00; 0,00
IW	4	0,55	2	1,0	1,0	0,00	0,0; 0,06
JS	5	17,55*	5	1,0	0,99	0,07	0,04; 0,10
WF	6	78,34	9	0,98	0,96	0,12	0,10; 0,14
TM	4	4,05	2	1,0	0,99	0,04	0,00; 0,11
TE	3	0,00	0	1,0	1,0	0,00	0,00; 0,00
JU	4	24,44*	2	1,0	0,98	0,14	0,10; 0,20
SL	3	0,00	0	1,0	1,0	0,00	0,00; 0,00
BO	3	0,00	0	1,0	1,0	0,00	0,00; 0,00
ST	3	0,00	0	1,0	1,0	0,00	0,00; 0,00
SO	4	60,50*	2	0,96	0,89	0,23	0,18; 0,28
CS	4	5,66	2	1,0	1,0	0,06	0,00; 0,18
DS	3	0,00	0	1,0	1,0	0,00	0,00; 0,00
SE	3	0,00	0	1,0	1,0	0,00	0,00; 0,00

Somente as escalas IW (Insegurança em relação ao ambiente de trabalho), JS (Satisfação com o trabalho), TM (Confiança vertical) e CS (Estresse cognitivo) exibiram escores aceitáveis em todos os índices de ajuste. A dimensão CT (Controle sobre o tempo de trabalho) mostrou ajuste inadequado em todos os índices. As dimensões IN (Influência no trabalho) e CD (Demanda Cognitivas) tiveram CFI aceitável (CFI = 0,93), mas o TLI e o RMSEA foram inaceitáveis. As outras escalas exibiram níveis aceitáveis no CFI e TLI (CFI > 0,9; TLI > 0,9), mas o RMSEA indicou um ajuste inadequado.

Uma ressalva é importante: o RMSEA tem sua precisão prejudicada em modelos com poucos graus de liberdade ( $gl < 5$ ), exibindo valores inflados (Kenny, Kaniskan e McCoach, 2015). Logo, pode não ser aconselhável rejeitar todos os modelos RMSEA acima 0,8, uma vez que a maioria das dimensões possuem somente dois graus de liberdade. Ainda assim diversas dimensões do COPSOQ III não podem ter seu ajuste mensurado devido à falta de itens. 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. 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 teoricamente significativas.

Também foram testadas as sete dimensões de segunda ordem originalmente propostas para o COPSQ III (Tabela 25). Embora estas dimensões tenham sido propostas como dimensões de segunda ordem, elas foram testadas como fatores de primeira ordem, devido a impossibilidade de mensurar os fatores de primeira ordem. Somente a dimensão “Conflitos e Comportamentos Ofensivos” exibiu um bom ajuste aos dados. Essa dimensão seria originalmente composta por cinco fatores menores de primeira ordem, cada uma mensurada somente por um item. O ajuste adequado dessa dimensão indica que ela pode ser utilizada como uma medida independente. Todas as outras dimensões exibiram índices de ajustes longe de adequados e devem ser rejeitadas.

**Tabela 25**

*Índices de ajuste das sete dimensões gerais (TG)*

Dimensão	Nº de itens	$\chi^2$	gl	CFI	TLI	RMSEA	IC 90% RMSEA
Demandas no trabalho	15	2503,05*	90	0,33	0,22	0,22	0,22; 0,23
Organização e conteúdo de trabalho	16	1550,51*	104	0,64	0,59	0,16	0,15; 0,17
Relações interpessoais e liderança	24	2913,83*	252	0,84	0,82	0,14	0,14; 0,14
Interface indivíduo e trabalho	25	3557,31*	275	0,55	0,51	0,15	0,14; 0,15
Capital social	11	1234,48*	44	0,76	0,70	0,22	0,21; 0,23
Conflitos e Comportamentos Ofensivos	5	6,36	5	0,99	0,98	0,02	0,00; 0,07
Saúde e Bem-estar	21	1998,22*	189	0,88	0,87	0,13	0,13; 0,14

Nota:  $\chi^2$ : estatística qui-quadrado; gl: graus de liberdade; CFI: Confirmatory Fit Index; TLI: Tucker-Lewis Index; RMSEA: Root Mean Square Error of Aproximation

### **Estrutura empírica do COPSOQ III**

Considerou-se como proposta empírica para o COPSOQ III aquela encontrada como resultado da AFE. O primeiro modelo de AFC tentou replicar exatamente a estrutura da AFE, eliminando-se somente os itens sem cargas fatoriais mínimas de 0,3. No entanto, este modelo resultou em uma matriz não positiva. Por isso, foram eliminados itens adicionais que possuíam cargas fatoriais em mais de duas variáveis latentes. Quando um item carregou em dois fatores distintos, eliminou-se a carga menos condizente com a estrutura original do instrumento. Em contrapartida, permitiu-se que as variáveis latentes se correlacionassem livremente, uma vez que cargas cruzadas provenientes de uma rotação ortogonal podem indicar variáveis latentes correlacionadas. Ao final destas mudanças foram eliminados 42 itens, deixando o COPSOQ III com 79 itens no total.

O modelo final pode ser observado na Tabela 26. A estrutura final exibiu um bom ajuste aos dados. Embora o teste do qui-quadrado tenha sido estatisticamente significativo ( $\chi^2(2981) = 7336,42, p < 0,01$ ), todos os outros índices de ajuste foram adequados, CFI= 0,91, TLI= 0,91, RMSEA= 0,05 IC 90% (0,050, 0,053).

O fator 1 contou com nove itens e exibiu conteúdos relacionados à satisfação com o trabalho e autoeficácia. O fator 2 contou com 19 itens e reuniu itens provenientes da dimensão saúde e bem-estar, mas que mensuram, na realidade, sintomas de estresse e depressão. O fator 3 contou com oito itens e exibiu conteúdos sobre demanda e conflitos da vida profissional com a privada. O fator 4 contou com quatro itens e mensurou a influência no trabalho. O fator 5 contou com 21 itens e reuniu itens com conteúdo sobre senso de comunidade, engajamento, apoio social, significado do trabalho e possibilidade de desenvolvimento. O fator 6 contou com 14 itens e mediu os níveis de reconhecimento e qualidade de liderança. O fator 7 contou com quatro itens e avaliou o nível de insegurança relacionada ao trabalho. Nenhum dos itens apresentou cargas fatoriais negativas em seus novos fatores, indicando que nenhum item precisará ser invertido no cálculo dos escores finais.

**Tabela 26***Cargas fatoriais da estrutura final (TG)*

Nome	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	Dimensão original
B.1.2			0.63					Demandas Quantitativas (QD)
B.1.3			0.63					Demandas Quantitativas (QD)
B.1.8			0.66					Demandas de ocultamento de emoções (HE)
B.2.1			0.64					Conflito vida profissional e privada (WF)
B.2.1(2)			0.82					Conflito vida profissional e privada (WF)
B.2.3(2)			0.81					Conflito vida profissional e privada (WF)
B.2.4(2)			0.44					Conflito vida profissional e privada (WF)
B.2.5(2)			0.92					Conflito vida profissional e privada (WF)
B.3.1				0.44				Influência no trabalho (IN)
B.3.2				0.69				Influência no trabalho (IN)
B.3.4				0.98				Influência no trabalho (IN)
B.3.5				0.72				Influência no trabalho (IN)
B.4.1					0.74			Variação de trabalho (VA)
B.4.2					0.82			Variação de trabalho (VA)
B.4.1(2)					0.79			Possibilidades de desenvolvimento (PD)
B.4.2(2)					0.91			Possibilidades de desenvolvimento (PD)
B.4.3(2)					0.93			Possibilidades de desenvolvimento (PD)
B.4.4(2)					0.96			Significado do trabalho (MW)
B.4.5(2)					0.77			Significado do trabalho (MW)
B.4.6(2)					0.89			Compromisso com o local de trabalho (CW)
B.4.7(2)					0.86			Compromisso com o local de trabalho (CW)
B.4.8(2)					0.58			Compromisso com o local de trabalho (CW)
B.5.3					0.84			Clareza da função (CL)
B.5.4					0.86			Clareza da função (CL)
B.5.5					0.84			Clareza da função (CL)
B.6.1						0.74		Qualidade da liderança (QL)
B.6.2						0.75		Qualidade da liderança (QL)
B.6.3						0.74		Qualidade da liderança (QL)
B.6.4						0.74		Qualidade da liderança (QL)
B.7.1					0.85			Apoio social de colegas (SC)
B.7.2					0.72			Apoio social de colegas (SC)
B.7.3						0.91		Apoio social dos supervisores (SS)
B.7.4						0.90		Apoio social dos supervisores (SS)

B.7.7		0.90	Senso de comunidade no trabalho (SW)
B.7.8		0.84	Senso de comunidade no trabalho (SW)
B.7.9		0.91	Senso de comunidade no trabalho (SW)
B.8.1		0.87	Confiança vertical (TM)
B.8.5		0.69	Justiça Organizacional (JU)
B.8.6		0.68	Justiça Organizacional (JU)
B.8.7		0.67	Justiça Organizacional (JU)
B.8.8		0.74	Justiça Organizacional (JU)
B.8.9		0.77	Reconhecimento (RE)
B.8.10		0.93	Reconhecimento (RE)
B.8.11		0.97	Reconhecimento (RE)
B.8.14		0.64	Confiança horizontal (TE)
B.9.2		0.75	Insegurança em relação ao emprego (JI)
B.9.4		0.77	Insegurança em relação ao ambiente de trabalho (IW)
B.9.5		0.84	Insegurança em relação ao ambiente de trabalho (IW)
B.9.6		0.88	Insegurança em relação ao ambiente de trabalho (IW)
B.10.1	0.74		Satisfação com o trabalho (JS)
B.10.2	0.85		Satisfação com o trabalho (JS)
B.10.3	0.72		Satisfação com o trabalho (JS)
B.10.4	0.65		Satisfação com o trabalho (JS)
B.10.5	0.76		Satisfação com o trabalho (JS)
B.11.1		0.89	Engajamento no trabalho (WE)
B.11.2		0.90	Engajamento no trabalho (WE)
C.1	0.80		Saúde autoavaliada (GH)
C.3.1	0.66		Problemas do sono (SL)
C.3.2	0.76		Problemas do sono (SL)
C.3.3	0.61		Problemas do sono (SL)
C.3.5	0.65		Burnout (BO)
C.3.6	0.65		Burnout (BO)
C.3.7	0.72		Estresse (ST)
C.3.8	0.60		Estresse (ST)
C.3.9	0.81		Estresse (ST)
C.3.10	0.83		Estresse somático (SO)
C.3.11	0.91		Estresse somático (SO)
C.3.12	0.69		Estresse somático (SO)
C.3.13	0.62		Estresse somático (SO)
C.3.14	0.77		Estresse Cognitivo (CS)
C.3.15	0.84		Estresse Cognitivo (CS)
C.3.16	0.70		Estresse Cognitivo (CS)
C.3.17	0.89		Estresse Cognitivo (CS)
C.3.18	0.91		Sintomas depressivos (DS)

C.3.19	0.93	Sintomas depressivos (DS)
C.3.20	0.96	Sintomas depressivos (DS)
C.4.1	0.50	Autoeficácia (SE)
C.4.2	0.50	Autoeficácia (SE)
C.4.3	0.41	Autoeficácia (SE)

A Tabela 27 exhibe o número de itens e os escores de fidedignidade de cada fator. A dimensão com o menor grau de fidedignidade foi a dimensão 4 (Influência no trabalho,  $\alpha$  de Cronbach = 0,78 e fidedignidade composta = 0,81), mas que apresentou escores adequados. A dimensão 5 (Senso de comunidade e significado do trabalho), com 21 itens, apresentou os maiores índices de fidedignidade ( $\alpha$  de Cronbach = 0,98 e fidedignidade composta = 0,98). Todas as outras dimensões apresentaram níveis de fidedignidade de aceitáveis a ótimo, de acordo com as duas medidas utilizadas.

### Tabela 27

*Número de itens e escores de Fidedignidade por fator latente (TG)*

Fator	Conteúdo do fator	Nº de itens	Alfa de Cronbach	Fidedignidade Composta
1	Satisfação com o trabalho e autoeficácia	9	0,84	0,88
2	Saúde e bem-estar	19	0,95	0,96
3	Demandas e conflitos	8	0,86	0,89
4	Influência no trabalho	4	0,78	0,81
5	Senso de comunidade e significado do trabalho	21	0,98	0,98
6	Reconhecimento e qualidade da liderança	14	0,95	0,96
7	Insegurança	4	0,85	0,88

### Tabela 28

*Correlações entre os fatores latentes da versão padrão (TG)*

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
F1	1,00						
F2	-0,48	1,00					
F3	-0,46	0,76	1,00				
F4	0,24	-0,24	-0,17	1,00			
F5	0,52	-0,68	-0,59	0,48	1,00		
F6	0,45	-0,59	-0,58	0,43	0,79	1,00	
F7	-0,30	0,50	0,46	-0,33	-0,55	-0,49	1,00

*Nota.* Todas as correlações foram estatisticamente significativas ( $p < 0,01$ ).

As correlações entre as dimensões são exibidas a Tabela 28. Todas as correlações foram estatisticamente significativas. Algumas correlações são dignas de nota: os fatores 1, 4, 5 e 6 apresentaram correlações positivas entre si, mas correlações negativas com os fatores 2, 3 e 7. Esse padrão deixa clara a distinção entre fatores que mensuram aspectos protetivos e outros que mensuram aspectos de risco para a saúde do trabalhador. As correlações mais fortes foram observadas entre os fatores “Senso de comunidade e significado do trabalho” e “Reconhecimento” ( $r = 0,79$ ) e entre “Saúde e bem-estar” e “Demandas e conflitos” ( $r = 0,76$ ).

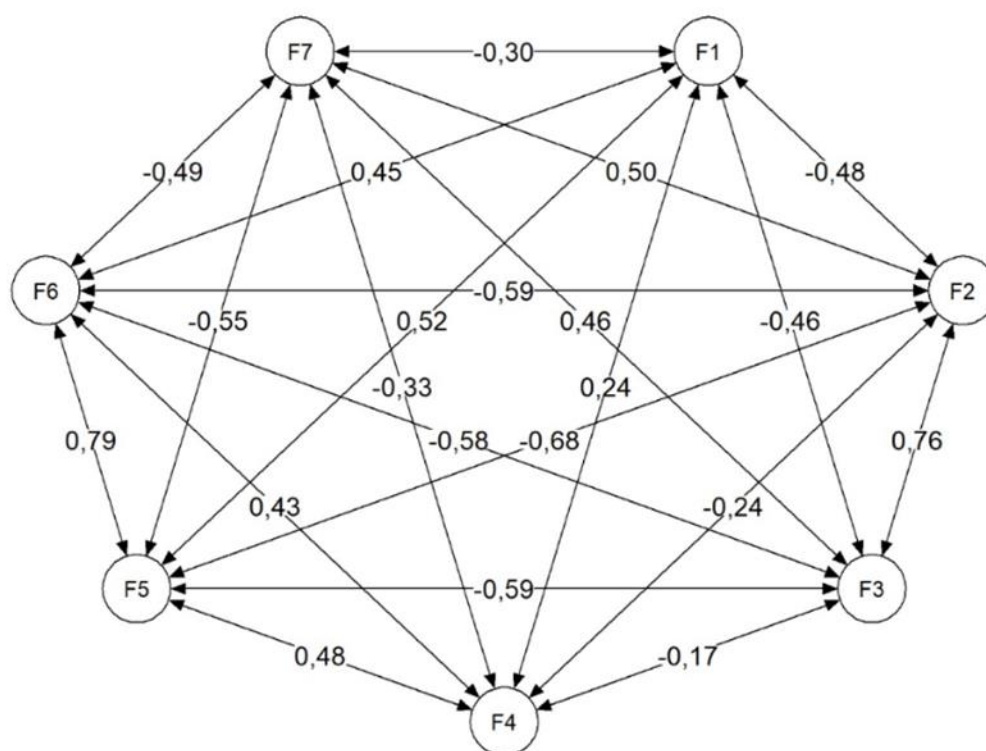


Figura 6. Representação gráfica correlação entre os fatores latentes versão padrão (TG).

### Versão reduzida do COPSOQ-III

Com base na estrutura fatorial final do COPSOQ-III, com 79 itens, foi produzida uma versão reduzida. Os itens com maiores cargas fatoriais de cada dimensão foram selecionados

para versão reduzida. A estrutura final da versão reduzida contou com 33 itens nas sete dimensões e mostrou um ajuste adequado aos dados,  $\chi^2(474) = 1181,93$   $p < 0,01$ , CFI= 0,96, TLI= 0,96, RMSEA= 0,05, IC 90% RMSEA (0,05; 0,06). Nenhum item da versão breve precisa ser invertido. As cargas fatoriais podem ser observadas na Tabela 29.

**Tabela 29**

*Cargas fatoriais da versão reduzida do COPSOQ-III (TG)*

Nome	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	Dimensão
B.1.8			0.64					Demandas de ocultamento de emoções (HE)
B.2.1			0.65					Conflito vida profissional e privada (WF)
B.2.1(2)			0.78					Conflito vida profissional e privada (WF)
B.2.3(2)			0.80					Conflito vida profissional e privada (WF)
B.2.5(2)			0.91					Conflito vida profissional e privada (WF)
B.3.1				0.44				Influência no trabalho (IN)
B.3.2				0.68				Influência no trabalho (IN)
B.3.4				0.99				Influência no trabalho (IN)
B.3.5				0.73				Influência no trabalho (IN)
B.4.4(2)					0.91			Significado do trabalho (MW)
B.4.5(2)					0.93			Significado do trabalho (MW)
B.4.6					0.95			Compromisso com o local de trabalho (CW)
B.7.3						0.86		Apoio social dos supervisores (SS)
B.7.4						0.84		Apoio social dos supervisores (SS)
B.7.7					0.92			Senso de comunidade no trabalho (SW)
B.7.9					0.92			Senso de comunidade no trabalho (SW)
B.8.10						0.88		Reconhecimento (RE)
B.8.11						0.91		Reconhecimento (RE)
B.8.14						0.59		Confiança horizontal (TE)
B.9.2							0.76	Insegurança em relação ao emprego (JI)
B.9.4							0.78	Insegurança em relação ao ambiente de trabalho (IW)
B.9.5							0.83	Insegurança em relação ao ambiente de trabalho (IW)
B.9.6							0.87	Insegurança em relação ao ambiente de trabalho (IW)
B.10.1	0.74							Satisfação com o trabalho (JS)
B.10.2	0.86							Satisfação com o trabalho (JS)
B.10.3	0.73							Satisfação com o trabalho (JS)
B.10.5	0.77							Satisfação com o trabalho (JS)
C.1	0.75							Saúde autoavaliada (GH)
C.3.11		0.89						Estresse somático (SO)
C.3.17		0.83						Estresse Cognitivo (CS)
C.3.18		0.85						Sintomas depressivos (DS)
C.3.19		0.89						Sintomas depressivos (DS)
C.3.20		0.95						Sintomas depressivos (DS)

Todas as dimensões reduzidas apresentaram escores de fidedignidade adequados. A dimensão “Satisfação com o trabalho e autoeficácia” apresentou os menores índices de fidedignidade ( $\alpha$  de Cronbach = 0,83 e fidedignidade composta = 0,88), enquanto a dimensão “Senso de comunidade” apresentou os maiores índices ( $\alpha$  de Cronbach = 0,95 e fidedignidade composta = 0,97).

**Tabela 30**

*Número de itens e escores de Fidedignidade por fator latente (TG)*

Fator	Conteúdo do fator	Nº de itens	Alfa de Cronbach	Fidedignidade Composta
1	Satisfação com o trabalho e autoeficácia	5	0.83	0.88
2	Saúde e bem-estar	5	0.92	0.95
3	Demandas e conflitos	5	0.84	0.87
4	Influência no trabalho	4	0.78	0.81
5	Senso de comunidade e significado do trabalho	5	0.95	0.97
6	Reconhecimento e qualidade da liderança	5	0.89	0.92
7	Insegurança	4	0.85	0.88

A Tabela 31 exibe as correlações observadas entre as dimensões do COPSOQ-III reduzido. O mesmo padrão de correlações apresentado pela versão padrão pode ser observado na versão reduzida. As mudanças observadas ocorreram na força da correlação entre alguns fatores, como nos casos dos fatores 5 e 6. Na versão padrão a força da correlação era de  $r=0,79$  e na versão reduzida passou para  $r=0,89$ .

**Tabela 31**

*Correlações entre os fatores latentes da versão reduzida (TG)*

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
F1	1.00						
F2	-0.49	1.00					
F3	-0.43	0.74	1.00				
F4	0.27	-0.32	-0.17	1.00			
F5	0.54	-0.81	-0.63	0.47	1.00		
F6	0.50	-0.72	-0.60	0.47	0.89	1.00	
F7	-0.30	0.58	0.50	-0.33	-0.54	-0.58	1.00

*Nota.* Todas as correlações foram estatisticamente significativas ( $p < 0,01$ ).

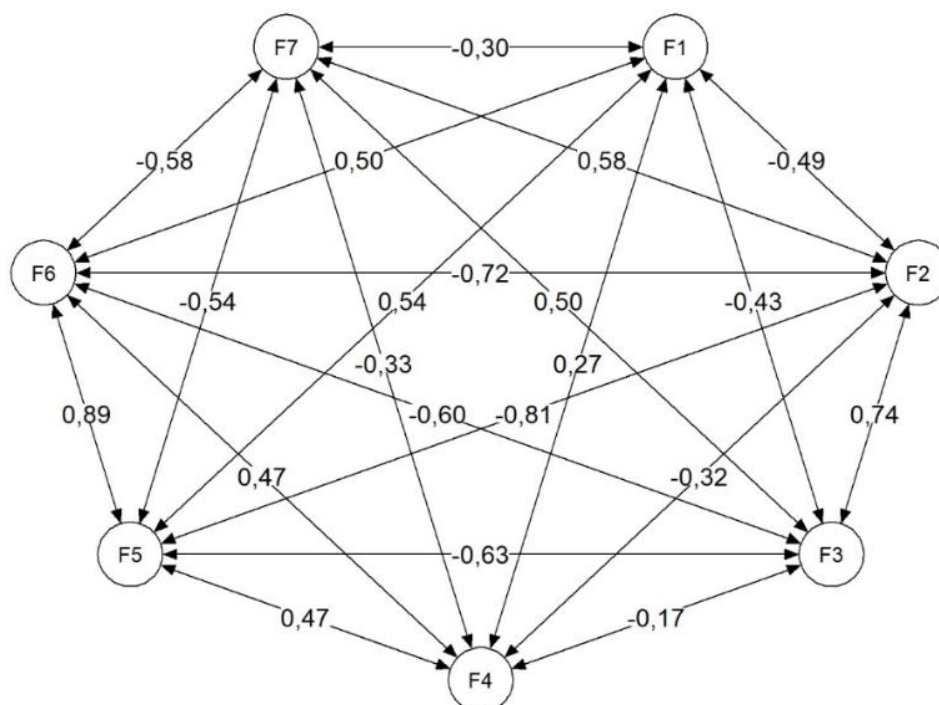


Figura 7. Representação gráfica correlação entre os fatores latentes versão reduzida (TG).

A Tabela 32 apresenta as estatísticas descritivas da versão padrão e reduzida decorrente da Etapa 2 do segundo estudo.

**Tabela 32**

*Descritiva para as versões padrão e reduzida do COPSOQ-III*

	Média	DP	Mín.	Máx.	Primeiro tercil	Segundo tercil
F1	63,09	13,95	16,67	100,00	58,33	69,44
F2	31,63	21,53	0,00	94,74	21,05	38,16
F3	36,92	21,75	0,00	96,88	25,00	43,75
F4	55,50	22,30	0,00	100,00	43,75	68,75
F5	72,60	25,10	7,14	100,00	72,62	88,10
F6	65,40	21,35	8,93	100,00	58,93	76,79
F7	44,19	29,05	0,00	100,00	25,00	56,25
F1 (breve)	73,98	16,29	10,00	100,00	70,00	80,00
F2 (breve)	26,10	26,44	0,00	100,00	5,00	30,00
F3 (breve)	33,68	24,15	0,00	100,00	20,00	40,00
F4 (breve)	55,50	22,30	0,00	100,00	43,75	68,75

F5 (breve)	76,10	29,89	0,00	100,00	80,00	95,00
F6 (breve)	66,35	23,78	0,00	100,00	60,00	80,00
F7 (breve)	44,19	29,05	0,00	100,00	25,00	56,25

---

## Estudo III

### Evidência de Validade Com Variáveis Externas

#### Participantes

A amostra obtida por coleta online foi majoritariamente composta por mulheres (77,05%,  $n = 94$ , Tabela 1) entre 35 e 44 anos de idade (43,44%,  $n = 53$ ), com cargos de professoras ou pedagogas (11,48%,  $n = 14$ ). Dentre os participantes, 107 (87,70%) eram empregados efetivos da empresa e trabalhavam em tempo integral, enquanto 54 (44,26%) supervisionavam o trabalho de outros funcionários.

**Tabela 33**

*Frequência das categorias sociodemográficas amostra online*

	Frequência	Porcentagem
Sexo		
Masculino	28	22,95
Feminino	94	77,05
Total	122	100
Idade		
Até 24	17	13,93
25-34	27	22,13
35-44	53	43,44
45-54	18	14,75
Acima 55	7	5,74
Total	122	100
Cargo		
Analista	2	1,64
Assistente	2	1,64
Auxiliar administrativo	2	1,64
Consultora	2	1,64
Estagiária	2	1,64
Gerente	2	1,64
Pedagoga	4	3,28
Professor(a)	10	8,20
Psicólogo(a)	6	4,92
Secretária	2	1,64
Supervisora	2	1,64
Outro	86	70,49
Total	122	100

Área de atuação		
Administrativo	7	5,73
Comercial	3	2,46
Educação	20	16,39
Escola	2	1,64
RH	13	10,66
Saúde	2	1,64
Outra	75	61,48
Total	122	100

## **Instrumentos**

### *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ III)*

A versão online do questionário resultante do Estudo I (Anexo 14).

### Escala de Trabalho Decente – DWS (Ribeiro, Teixeira, & Ambiel, 2019) (Anexo 18)

A DWS é formada por 15 itens que avaliam cinco dimensões do trabalho decente, conforme o conceito proposto pela Organização Internacional do Trabalho sobre trabalho decente (ILO, 1999) e com base no instrumento de Duffy et al. (2017). Para responder a escala é utilizada uma escala de Likert de 7 pontos, variando de 1 (discordo totalmente) a 7 (concordo totalmente). A amostra do estudo de adaptação e investigação das propriedades psicométrica foi de 307 trabalhadores. O modelo bifator apresentou os melhores indicadores de ajuste:  $\chi^2(75) = 100,28$ ;  $p = 0,027$ ; CFI = 0,99; TLI = 0,99; RMSEA = 0,03; 90% CI [0,01–0,05]; SRMR = 0,04. Referente aos índices de confiabilidade em cada fator específico e geral da DWS são: Condições seguras de trabalho ( $\alpha = 0,79$ ;  $\omega = 0,80$ ); Acesso aos cuidados de saúde ( $\alpha = 0,95$ ;  $\omega = 0,95$ ); Remuneração adequada ( $\alpha = 0,90$ ;  $\omega = 0,92$ ); Tempo livre e descanso ( $\alpha = 0,82$ ;  $\omega = 0,84$ ); Valores complementares ( $\alpha = 0,96$ ;  $\omega = 0,96$ ); e da DWS total ( $\alpha = 0,85$ ;  $\omega = 0,95$ ).

### **Procedimentos**

Os procedimentos foram os descritos no Estudo II, especificamente para a execução da Etapa 2. Assim, os participantes responderam o instrumento por meio de uma plataforma online. Inicialmente ao acessar o instrumento era disponibilizado o Termo de Consentimento Livre Esclarecido na modalidade online (TCLE) (Anexo 12), após as questões do COPSOQ III e por último a DWS. O período de coleta de dados ocorreu no decorrer do segundo trimestre de 2019.

### **Análise de dados**

Foi realizada uma análise de correlação de Pearson entre as dimensões resultantes da análise fatorial confirmatória da estrutura empírica do COPSOQ III versão padrão e versão reduzida e as dimensões da DWS (Condições Seguras de Trabalho, Acesso a Cuidados de Saúde, Remuneração Adequada, Tempo Livre e Descanso, e Valores Complementares) e escore total (DWS total).

### **Resultados**

A Tabela 34 apresenta as correlações entre as dimensões do COPSOQ-III (versão padrão) e a DWS. Pode-se observar que o fator Satisfação com o Trabalho e Autoeficácia (1) do COPSOQ-III se correlacionou positivamente e de forma estatisticamente significativa com todas os escores da DWS. A maioria destas correlações tiveram intensidade moderada, embora a correlação com a dimensão Acesso aos Cuidados de Saúde foi fraca e com o escore total da DWS foi forte.

A dimensão denominada Saúde e Bem-Estar (2) do COPSOQ-III exibiu correlações estatisticamente significativas e positivas com os escores de Condições Seguras de Trabalho, Tempo Livre e Descanso, Valores Complementares e o escore total da DWS. Entretanto, este

é o oposto do que seria esperado, uma vez que escores altos na escala de Saúde e Bem-Estar indicam menores níveis de saúde. Ou seja, as correlações observadas indicam que um alto nível de saúde está associado com menor acesso às condições seguras de trabalho, menos tempo livre e poucos valores compartilhados com o trabalho.

A dimensão de Demandas e Conflitos (3) do COPSOQ-III apresentou correlações positivas e estatisticamente significativas com todos os escores da DWS, exceto o escore de Acesso a Cuidados de Saúde. A força das correlações variou de fraca ( $r = 0,23$ , Valores Complementares) a forte ( $r = 0,54$ , Tempo Livre e Descanso). A dimensão de Influência no Trabalho (4) exibiu correlações negativas e significativas, mas fracas, com os escores de Condições Seguras de Trabalho, Remuneração Adequada e Valores Complementares. As correlações com outras facetas da DWS foram fracas e não significativas.

O fator Senso de Comunidade e Significado do Trabalho (5) e o fator Reconhecimento e Qualidade de Liderança (6) se correlacionaram negativamente com todos os escores da DWS. Com exceção da variável Acesso a Cuidados de Saúde, todas as correlações foram estatisticamente significativas. As correlações mais fracas desses fatores ocorreram com a variável Tempo Livre e Descanso, enquanto as mais fortes ocorreram com o escore Valores Complementares. A dimensão Insegurança do COPSOQ-III se correlacionou positivamente e significativamente, embora de maneira fraca, com o escore de Condições Seguras de Trabalho da DWS.

### **Tabela 34**

*Correlações entre o COPSOQ-III versão padrão e a DWS*

Variáveis	COPSOQ_F1	COPSOQ_F2	COPSOQ_F3	COPSOQ_F4	COPSOQ_F5	COPSOQ_F6	COPSOQ_F7
DWS_F1	0,43**	0,40**	0,32**	-0,26**	-0,37**	-0,44**	0,28**
DWS_F2	0,23*	0,15	-0,10	0,16	-0,12	-0,11	-0,13
DWS_F3	0,42**	0,16	0,25**	-0,24**	-0,31**	-0,29**	0,08
DWS_F4	0,38**	0,41**	0,54**	-0,10	-0,28**	-0,25**	0,16
DWS_F5	0,45**	0,27**	0,23*	-0,23*	-0,56**	-0,48**	0,12
DWS total	0,59**	0,41**	0,34**	-0,16	-0,50**	-0,47**	0,11

*Nota.* \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$

A Tabela 35 exhibe as correlações da versão breve do COPSOQ-III com a Escala de Trabalho Decente (DWS). Pode-se observar que o fator Satisfação com o Trabalho apresentou correlações positivas e estatisticamente significativas com todos os escores da DWS. A força destas correlações foi moderada, com exceção da correlação com o escore total de DWS. A direção e significância destas correlações estão de acordo com o que era esperado como evidência de validade externa para o COPSOQ-III.

A dimensão Saúde e Bem-Estar do COPSOQ-III não se correlacionou com os escores de Acesso aos Cuidados de Saúde e Remuneração Adequada. No entanto, essa dimensão exibiu correlações significativas e negativas de fracas a moderadas com os outros escores da DWS. Como escore altos na dimensão Saúde e Bem-Estar, na realidade, indicam baixos níveis de saúde, era esperado que esta dimensão se correlacionasse negativamente com DWS.

A dimensão Demandas e Conflitos do COPSOQ-III se correlacionou significativamente com todos os escores da DWS, com exceção do escore de Acesso aos Cuidados de Saúde. Todas as correlações significativas foram positivas, de intensidade fraca a moderada. O sentido dessas correlações foi o oposto ao que era esperado a partir do conteúdo do COPSOQ-III. O fator Influência no Trabalho apresentou correlações negativas, significativas e fracas com os escores de Condições Seguras do Trabalho, Remuneração Adequada e Valores Complementares. Correlações com outros escores da DWS não foram estatisticamente significativas.

A dimensão Senso de Comunidade e Significado do Trabalho exibiu correlações negativas, estatisticamente significativas e moderadas com quase todos escores da DWS. A única exceção foi correlação com o escore de Acesso aos Cuidados de Saúde, que foi fraca e não significativa. A dimensão Reconhecimento e Qualidade de Liderança se correlacionou significativamente com os escores de Condições Seguras de Trabalho, Remuneração Adequada, Valores Complementares e os escore total da DWS. Essas correlações foram

negativas e moderadas. Por fim, a dimensão de Insegurança com trabalho se correlacionou significativamente somente com o escore de Condições Seguras de Trabalho da DWS. A correlação foi negativa e fraca.

**Tabela 35**

*Correlações entre o COPSOQ-III versão breve e a DWS*

Variáveis	COPSOQ_F1	COPSOQ_F2	COPSOQ_F3	COPSOQ_F4	COPSOQ_5	COPSOQ_6	COPSOQ_7
DWS_F1	0,38**	0,39**	0,38**	-0,26**	-0,36**	-0,48**	0,28**
DWS_F2	0,28**	0,10	-0,08	0,16	-0,17	-0,12	-0,13
DWS_F3	0,39**	0,12	0,28**	-0,24**	-0,31**	-0,29**	0,08
DWS_F4	0,45**	0,28**	0,47**	-0,10	-0,32**	-0,18	0,16
DWS_F5	0,46**	0,20*	0,31**	-0,23*	-0,53**	-0,49**	0,12
DWS total	0,61**	0,32**	0,37**	-0,16	-0,52**	-0,46**	0,11

*Nota.* \*  $p < 0,05$ ; \*\*  $p < 0,01$

## Discussão

Dentre os objetivos que contempla o estudo das propriedades psicométricas do COPSOQ III no contexto brasileiro, evidências de validade de conteúdo, por meio de um processo de adaptação foi efetivado e a estrutura resultante com base na teoria do instrumento em conjunto com a definições das dimensões que se propõe a medir foi concluída. Seguiu-se para ampliação das investigações das qualidades psicométricas, inicialmente por meio da investigação da percepção dos fatores de riscos psicossociais em uma amostra de profissionais que trabalhavam em um ambiente hospitalar e após efetivou-se a coleta em uma amostra de trabalhadores em geral. Em conjunto com a última coleta de dados, uma medida de trabalho decente foi realizada com o COPSOQ III. Dessa forma, conforme o escopo desta tese, a discussão geral abordará os principais achados, pontos convergentes e divergentes com a literatura científica e seguirá para as considerações sobre as implicações práticas e limitações dos estudos.

Especificamente na realidade brasileira há particularidades na avaliação dos fatores de riscos psicossociais no trabalho diante lacunas e difusas normatizações legais. Verifica-se nas publicações nacionais que abordam a legislação sobre a área que os aspectos psicossociais são obrigatórios apenas em algumas funções com perigo inerente a atividade laboral, como trabalho em altura e espaço confinado. A prática mostra que estas avaliações são em sua maioria direcionadas as características de personalidade, funções cognitivas e sintomatologias patológicas individuais. Pouco se observa avaliações sistêmicas, preventivas, longitudinais e que envolvam abordagens integrativas das variáveis envolvidas (Pereira, et al., 2020).

Para avaliação dos FRPT, o COPSOQ é citado em diferentes documentos e publicações científicas como um instrumento reconhecido integrado que propõem a avaliar exposições a

riscos psicossociais, condição de saúde mental, bem-estar e satisfação no trabalho (Eurofound & ILO, 2019). A investigação com o COPSOQ I, originária da versão espanhola COPSOQ Istars21 e da versão portuguesa já foram realizadas no contexto brasileiro. Contudo, as publicações mais recentes sobre a temática apontaram para a lacuna de medidas brasileiras para avaliar fatores de riscos psicossociais de forma integrada e não foram localizados estudos com COPSOQ III (Carlotto, et al., 2018; Jacinto & Tolfo, 2017; Rodrigues & Faiad, 2019; Vazquez, et al., 2018).

Dessa forma, foi realizado o processo de adaptação do COPSOQ III. Ressalta-se que a tomada de decisão para os processos de adaptação implica aspectos que incorporam vantagens e desvantagens. Primeiro passo em uma adaptação está relacionado a investigação da existência de um instrumento de qualidade e que atenda aos objetivos da pesquisa, por meio da análise da literatura científica. Contudo, já nesse aspecto há riscos de não se abordar as particularidades culturais especificamente do que se propõe a medir. Outro ponto relevante que sustenta um trabalho de adaptação está na facilidade em comparações transculturais, mas há um alerta que os instrumentos são impactados pelos aspectos culturais e há dificuldade na busca das evidências de validade baseadas no conteúdo (Borsa & Seize, 2017; ITC, 2017).

Referente ao Estudo I o processo de tradução e adaptação dos itens do COPSOQ III e a estruturação do instrumento na sua primeira versão para a realidade brasileira foi decorrente de cinco etapas executadas. Os resultados obtidos apresentaram evidências de adequação semântica do instrumento para que fossem iniciadas as investigações das evidências de validade por meio da estrutura interna, com variável externa e os índices de fidedignidade do instrumento. Os Cvc's da maioria dos itens foram maiores que 0,80. Trabalhadores analisaram a semântica e a estrutura do instrumento e 96,9% dos itens foram considerados adequados para a compreensão. Quanto aos processos de tradução e adaptação do COPSOQ III realizados em outros países, mesmo nos que já utilizavam o COPSOQ I ou II realizaram esta etapa em decorrência dos itens novos

incorporados na terceira revisão do instrumento e a especificação dos itens *core*. Tradutores independentes para tradução e tradução reversa foram consultados, especialistas sobre a temática analisaram o questionário e a análise semântica foi realizada pela população-alvo. Os itens originalmente em inglês foram considerados como base (Burr, et al., 2019; Sahan et al., 2018). Desse modo, as etapas utilizadas internacionalmente para alcançar a versão longa do COPSOQ III convergem com as realizadas neste estudo.

Contudo, há limitações, pois, mais grupos da população-alvo poderiam ter sido realizados, com maior diversificação no aspecto da região, pois os trabalhadores eram todos do estado do Paraná, bem como, um grupo piloto com profissionais de outros estados e outras áreas ocupacionais. Dessa forma, é possível que trabalhadores de outros setores e estados identifiquem necessidades adicionais que contemplem os fatores de riscos psicossociais investigados pelo COPSOQ III o que deverá ser considerado nos estudos que seguirão a partir da agenda de pesquisa. A quantidade de itens (121) que formam a versão resultante do Estudo I foi considerada a versão longa. No Estudo II verificou-se a proposta de uma versão padrão e reduzida do questionário. A descrição dos itens comparada a versão internacional está no Anexo 17.

Dessa forma, o foco de investigação das propriedades psicométricas partiu do Estudo I com base na estrutura teórica do instrumento na sua terceira versão. Faz-se pertinente a contextualização das propriedades psicométricas do COPSOQ, pois ao se analisar as publicações dos estudos de adaptação, historicamente houve a prioridade pela consistência interna. De maneira significativa, as publicações em diferentes países apresentam o coeficiente de alfa de Cronbach ( $\alpha$ ) como um dos únicos índices (Burr et al., 2019; Moncada et al., 2014; Nübling et al., 2006; Thorsen & Bjorner, 2010). O coeficiente de alfa (Cronbach, 1951) é um dos índices de fidedignidade mais utilizados quando se objetiva investigar a consistência interna de medidas em psicometria (Urbina, 2007).

Sabe-se que os escores de um instrumento apresentando baixa quantidade de erro (ou seja, alta precisão) é requisito necessário para se investigar a validade, mas não suficiente (Sawilowsky & Porfeli, 2003). Recentemente há sugestões de outras estratégias como indicador de fidedignidade, como por exemplo a fidedignidade composta, que tende a apresentar indicadores mais robustos de precisão (Valentini & Damásio, 2016).

Nos estudos já realizados com o COPSOQ III, o alfa novamente foi o principal indicador apresentado. Nas publicações da rede internacional, Turquia, Espanha e Suécia grande parte das dimensões tiveram alfa acima de  $\alpha=0,70$ . Porém, algumas dimensões apresentaram índices abaixo do esperado, HE ( $\alpha=0,66$ ), CT ( $\alpha=0,69$ ) e CW ( $\alpha=0,64$ ) na amostra internacional. Já CT ( $\alpha=0,54$ ) e PR ( $\alpha=0,66$ ) na Turquia e QW ( $\alpha=0,69$ ) na Suécia (Burr, et al., 2019). No estudo espanhol, os cinco fatores da estrutura fatorial em uma amostra de motoristas apresentaram alfa acima do critério de 0,70 e confiabilidade composta de 0,970 e 0,989 este último estudo já apresentou um índice mais robusto quando comparado aos outros estudos.

Ao analisar os índices de precisão pelas medidas do alfa de Cronbach e fidedignidade composta das amostras do Estudo II, Comportamentos Ofensivos apresentou resultado ligeiramente abaixo do aceitável, mas exibiu fidedignidade composta de 0,86, assim um bom ajuste na estrutura do instrumento decorrente da amostra dos trabalhadores do hospital. Os demais fatores apresentaram níveis de fidedignidade de aceitáveis a ótimo. Na estrutura fatorial considerando a amostra integrada, todas as dimensões apresentaram níveis de fidedignidade aceitáveis a ótimo. Tais resultados indicam que o instrumento apresenta consistência interna adequada (Cotrim, Bem-Haja, Amaral, Pereira, & Silva, 2017).

Quanto as evidências de validade por meio da estrutura interna, utilizando-se análises fatoriais, historicamente os resultados são pouco consistentes entre os países, as estruturas

fatoriais apresentam diferentes fatores (Cotrim, et al., 2017). Nota-se que o olhar para a qualidade psicométrica do COPSOQ é recente, sinalizada como agenda de pesquisa da Rede internacional (Burr, et al., 2019). Tal ação mostra-se relevante pelo amplo uso do questionário em diferentes culturas.

Alguns aspectos merecem destaque decorrentes da investigação da qualidade psicométrica do COPSOQ III na realidade brasileira, a estrutura teórica mostrou-se de difícil replicação e a empírica apresentou convergências e divergências comparada aos países que o COPSOQ III já foi validado. Salienta-se que a única dimensão de segunda ordem confirmada, foi Conflitos e Comportamentos ofensivos. Compreende-se como uma medida independente no questionário, que poderá ser utilizada desde que seja pertinente a sua investigação. Verifica-se a relevância prática desta medida, pois comportamentos ofensivos em seus diferentes tipos, incluindo violências verbais, física e sexuais afetam de forma significativa a saúde mental dos trabalhadores e acarretam impacto no processo de desenvolvimento individual e no âmbito social e profissional (Vicent-Höper, Adler, Stein, Vaupel, & Nienhaus, 2020).

Especificamente sobre situações de violência e o trabalho dados mundiais mostram presença dessas situações e em algumas ocupações ocorrem entre colegas, superiores, cliente/consumidores/pacientes. No estudo de Chang, Park, Jang, Ahn, & Yoon (2019) com profissionais da área da saúde, mais de 70% dos enfermeiros relataram terem experimentado pelo menos um tipo de abuso verbal no decorrer da sua trajetória profissional, a agressão física e hostilidade estavam associadas a maior abuso verbal.

Por meio da análise dos sete fatores encontrados na versão padrão (79 itens) com a amostra integrada, utilizando-se a taxonomia das características do ambiente de trabalho proposta por Kop et al. (2016), observa-se que os itens são presentes nas categorias Ambiente Social, Atividade Trabalho, Contexto Organizacional e Gerenciamento das Atividades. Nesse mesmo

estudo de taxonomia, a cobertura dos itens do COPSOQ II já havia apresentado concentração principalmente nas categorias Contexto organizacional e Ambiente Social, com a interface com Gerenciamento das atividades, o que converge com o conteúdo na estrutura encontrada com o COPSOQ III.

Referente a correlação entre os fatores latentes as correlações positivas entre si dos fatores “Satisfação com o trabalho e Autoeficácia”, “Influência no Trabalho”, “Senso de Comunidade e Significado do trabalho” e “Reconhecimento e Qualidade da Liderança” e negativas com os fatores “Saúde e bem-estar”, “Demandas e Conflitos” e “Insegurança”. Assim como, as correlações positivas moderadas e fortes entre “Demandas e Conflitos” e “Insegurança” ( $r = 0,46$ ), “Insegurança” e “Saúde e Bem-estar” ( $r = 0,50$ ) e “Saúde Bem-estar” e “Demandas e Conflitos” ( $r = 0,76$ ) são convergentes com os resultados encontrados por Useche (2019). Estudos mostram que o COPSOQ é um instrumento de maior cobertura quando se objetiva investigar associações entre demandas de trabalho e o impacto para a saúde (Nuebling, et al., 2013; Silva, et al., 2017).

Destaca-se a correlação forte entre “Senso de Comunidade e Significado do Trabalho” e “Reconhecimento e Qualidade da Liderança” na estrutura fatorial padrão e reduzida ( $r = 0,79$ ;  $r = 0,89$ ). Pertencimento e significado do trabalho estão fortemente relacionados ao reconhecimento recebido por esse ambiente, seja por superiores, colegas, presença da justiça e satisfação com o trabalho (Montañez-Juan, et al., 2019). Indicativos que apoio social de supervisores, qualidade da liderança, reconhecimento, confiança horizontal e justiça organizacional estão fortemente relacionadas a conteúdos de trabalho, possibilidade de desenvolvimento, significado do trabalho, compromisso com o local de trabalho, clareza da função, apoio social de colegas, senso de comunidade no trabalho, confiança vertical e engajamento.

Dentre as dimensões e respectivamente os itens “*core*” poderão ser utilizados como base para comparação internacional nos países que já estejam utilizando o COPSOQ III as seguintes dimensões e itens: Demandas quantitativas (QD2), Influência no trabalho (INX1), Possibilidade de desenvolvimento (PD2 e PD3), Significado do Trabalho (MW1), Reconhecimento (RE1), Clareza da função (CL), Qualidade de liderança (QL3 e QL4), Apoio social dos supervisores (SS2), Apoio social de colegas (SC1), Senso de comunidade no trabalho (SW1), Insegurança em relação ao ambiente de trabalho (IW1), Satisfação com o trabalho (JS4), Conflito vida profissional e privada (WF2 e WF3), Confiança vertical (TM1), Justiça organizacional (JU1 e JU4) e Saúde autoavaliada (GH1) (Burr et al., 2019).

Referente ao Estudo III, evidências de validade convergente são observadas quando os escores do instrumento analisado apresentam relações em direção e magnitude esperadas, com outra variável distinta, mas correlata à medida. As duas medidas são relacionadas, mas devem ser construtos diferentes. Indicam se o instrumento analisado se encontra positivamente (evidência de validade convergente positiva) ou negativamente (evidência de validade negativa) relacionado a outras medidas com as quais deveria se relacionar (Freitas & Damásio, 2017).

Ao se utilizar a DWS como medida correlata para o COPSOQ, observou-se que o fator Satisfação com o Trabalho e Autoeficácia se correlacionou positivamente e de forma estatisticamente significativa com praticamente todos os escores da DWS, resultado coerente ao encontrado no estudo de Ribeiro et al. (2019). Quanto maior a percepção da satisfação e indicadores de autoeficácia, maior a percepção de trabalho descente, a exceção foi no fator da DWS Acesso aos cuidados de saúde. Contudo, as demais correlações mostraram grande incoerência teórica.

Nota-se que para a compreensão do trabalho descente deve-se ter uma visão psicossocial e contextualizada para o conceito, com articulação as características universais e singulares,

inseridas em determinados contextos sociais e do trabalho (Ribeiro, 2020). Para os fatores de riscos psicossociais no trabalho compreende-se também esta necessidade.

## Considerações Finais

A presente tese buscou investigar a qualidade das propriedades psicométricas de um instrumento para a avaliação de fatores de riscos psicossociais no trabalho, possibilitando uma medida de autorrelato, multidimensional para avaliar não apenas a exposição aos riscos psicossociais, mas também, seus efeitos para a saúde e satisfação do trabalhador. O COPSOQ III possui a vantagem de propor, em um mesmo instrumento, a avaliação das exposições e seus efeitos. Trata-se de uma ferramenta de acesso aberto, referenciada como diretriz de uso em diferentes países, como foco na aplicação coletiva, anônima e confidencial.

O COPSOQ III apresenta, contudo, algumas limitações, as quais são passíveis de críticas. Primeiramente, a definição operacional do próprio construto fatores de riscos psicossociais não é consensual na literatura científica, sofre interferências de aspectos legais e culturais. Assim, há países que possuem marcos legais claros e outros que ainda são difusos, existem exposições que podem ser de maior intensidade de risco para algumas culturas e outras não, algumas relacionadas a aspectos econômicos e sociais. O uso de um único instrumento de autorrelato pode contribuir para a compreensão de uma avaliação integrada e participativa, mas não se recomenda que seja utilizado como único instrumento. Acredita-se que uma boa prática de avaliação dos fatores de riscos psicossociais envolva uma equipe interdisciplinar e uso de multimétodos.

Compreende-se como um instrumento de rastreio primário para o uso na prática, isto é, que seja inserido em um planejamento interdisciplinar de avaliação e monitoramento dos riscos psicossociais nos ambientes laborais e que a partir do seu uso integrado a outras medidas, como instrumentos observacionais possa sustentar estratégias interventivas. Usá-lo apenas como único instrumento descolado de propostas que envolvam avaliação e intervenção pode fortalecer

perspectivas históricas de compreender o impacto na saúde do trabalhador por meio apenas de um viés individual e patogênico.

Em relação as propriedades psicométricas resultantes desta tese, pontos fortalecem o seu uso prático, fatores que integram uma gama significativa de características do ambiente de trabalho, sobre conteúdo e contexto do trabalho, ambiente social, impacto para a saúde e satisfação. Contudo, considera-se todas as limitações já apontadas e a relevância da continuidade dos estudos com o instrumento.

Por fim, as contribuições decorrentes ao final deste trabalho apontam para novas investigações e para a continuidade dos estudos sobre fatores de riscos psicossociais no trabalho. No Brasil, a avaliação psicológica apresenta-se em um *crescendum* científico e reconhecimento pela categoria profissional da sua relevância, assim são pertinentes contexto avaliativos interdisciplinares que tenham acesso há instrumentos com qualidade.

Especificamente na área da psicologia organizacional e do trabalho com interface com a psicologia da saúde, mostra-se notória a necessidade de instrumentos integrados como o COPSOQ III, pela pertinência prática e pelas interrelações dos fenômenos, mas que apresentem propriedades psicométricas reconhecidas cientificamente. Dessa forma, a presente tese configura-se como uma contribuição científica e prática para o cenário da avaliação dos fatores de riscos psicossociais no Brasil.

Todavia, apesar da legislação nacional não possuir até o momento um marco regulatório claro sobre a temática compreende-se a relevância da temática e atenção de diferentes áreas científicas e atores sociais. Assim, a agenda de pesquisa segue para a aplicação e a ampliação dos estudos sobre o questionário.

A amostra deste estudo apresentou vieses importantes em relação as características gerais da população de trabalhadores brasileiros e demais categorias ocupacionais. O estudo da

invariância quanto ao formato não foi realizado, pois no momento, além das amostras serem diferentes, poderia ter a influência de outra variável, a pandemia do COVID-19.

### **Implicações para a prática do uso do COPSOQ-III**

- Questionário em sua versão mais recente com evidências de validade e de precisão por meio versões padrão e reduzida.
- Uso manual e online.
- Recomendação para que seja inserido em processos avaliativos integrativos e participativos.
- Plataforma *online* planejada para o acesso do instrumento de forma gratuita.

### **Agenda de pesquisa COPSOQ III**

- Ampliação das amostras de diferentes setores ocupacionais e regiões do território nacional.
- Investigação do efeito teto e chão.
- Associações das exposições e seus efeitos considerando gênero, idade e atividades profissional.
- Estudos de invariância da medida, aplicação manual e online.

## Referências

- Alexandre, N. M., & Coluci, M. Z. (2011). Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos e medidas. *Ciência e Saúde Coletiva*, *16*(7), 3601-3608.
- Althaus, V., Kop, J-L., & Grosjean, V. (2013). Critical review of theoretical models linking work environment, stress and health: towards a meta-model. *Le travail humain*, Presses Universitaires de France, *76* (2), 81-103.
- Alvarado, R., Marchetti, N., Villalón, M., Hirmas, M., & Pastorino, M. S. (2009). Adaptación y análisis psicométrico de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el trabajo en Chile: versión media del CoPsoQ. *Revista Chilena de Salud Pública*, *13*(1), 7-16.
- Alvarado, R., Pérez-Franco, J., Saavedra, N., Fuentealba, C., Alarcón, A., Marchetti, N., & Aranda, W. (2012). Validación de un cuestionario para evaluar riesgos psicosociales en el ambiente laboral en Chile. *Revista Médica de Chile*, *140*(9), 1154-1163. Recuperado de <http://www.scielo.cl/pdf/rmc/v140n9/art08.pdf>
- Alves, M. G. M., Hökerberg, Y. H. M., & Faerstein, E. (2013). Tendências e diversidade na utilização empírica do Modelo Demanda-Control de Karasek (estresse no trabalho): uma revisão sistemática. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, *16*(1), 125-136. doi:10.1590/S1415-790X2013000100012
- American Educational Research Association, American Psychological Association, & Nacional Councilon Measurement in Education. (2014). *Standards for Educational and Psychological Testing*. Washington: American Educational Research Association.
- Araújo, T. M., Karasek R. (2008). Validity and reliability of the job content questionnaire in formal and informal jobs in Brazil. *Scandinavian journal of work, environment & health*, *6*, 52-59.

- Araújo, T. M. (2014). Uso do *Job Content Questionnaire* na avaliação dos aspectos psicossociais do trabalho e saúde mental: resultados com professores. In R. Glina, & L. E. Rocha (Orgs), *Saúde mental no trabalho: da teoria à prática* (pp. 139-158). São Paulo: Roca.
- Araújo, T. M. D., Mattos, A. I. S., Almeida, M. M. G. D., & Santos, K. O. B. (2016). Aspectos psicossociais do trabalho e transtornos mentais comuns entre trabalhadores da saúde: contribuições da análise de modelos combinados. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, *19*, 645-657. doi: 10.1590/1980-5497201600030014
- Arsalani, N., Fallahi-khoshknab, M., Ghaffari, M., Josephson, M., & Lagerstrom, M. (2011). Adaptation of Questionnaire Measuring Working Conditions and Health Problems Among Iranian Nursing Personnel. *Asian Nursing Research*, *5*, 177-182. doi:10.1016/j.anr.2011.09.004
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine*, *25*(24), 3186-3191.
- Bègue, C., Fouquet, N., Bodin, A., Ramond- Roquin, Huez, J. F., Bouton, C., & Roquelaure, Y. (2016). Evolution of psychosocial factors at work in a French region. *Occupational Medicine*, *66*, 128–134. doi:10.1093/occmed/kqv147
- Bendassolli, P. F. (2012). Desempenho no trabalho: revisão da literatura. *Psicologia Argumento*, *30*(68), 171-186. doi: 10.7213/psicol.argum.5895
- Berthelsen, H., Hakanen, J., Kristensen, T. S., Lönnblad, A., & Westerlund, H. (2016). A qualitative study on the content validity of the social capital scales in the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II). *Scandinavian Journal of Work and Organizational Psychology*, *1*(1). 1–13, doi: 10.16993/sjwop.5

- Berthelsen, H., Hakanen, J. J., Westerlund, H. (2018). Copenhagen Psychosocial Questionnaire - A validation study using the Job Demand- Resources model. *PLoS ONE*, 13(4), 1-17. doi:10.1371/journal.pone.0196450
- Berthelsen, H., Westerlund, H., Pejtersen, J. H., & Hadzibajramovic, E. (2019). Construct validity of a global scale for Workplace Social Capital based on COPSOQ III. *PloS one*, 14(8), e0221893. <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0221893>
- Berthelsen, H., Westerlund, H., Bergström, G., & Burr, H. (2020). Validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire Version III and establishment of benchmarks for psychosocial risk management in Sweden. *International journal of environmental research and public health*, 17(9), 3179. <https://doi.org/10.3390/ijerph17093179>
- Bjorner, J. B., Albertsen, K., & Rugulies, R. (2010). Introduction to the supplement on the Copenhagen Psychosocial Questionnaire – in honour of Tage Søndergaard Kristensen. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(Suppl 3), 4 -7.
- Blustein, D. L. (2019). *The importance of work in an age of uncertainty: The eroding work experience in America*. Oxford University Press.
- Borsa, J. C., & Seize, M. M. (2017). Construção e adaptação de instrumentos psicológicos: dois caminhos possíveis. Em B. F. Damásio, & J. C. Borsa, *Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos* (pp. 15-37). São Paulo: Vetor.
- Bourdieu, P. (2002). *The Forms of Capital*. Hoboken, NJ Blackwell Publishers.
- Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. (2006). *NR-33 segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados*. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego. Recuperado de [https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos\\_SST/SST\\_NR/NR-33.pdf](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-33.pdf)

- Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. (2012). *NR 35: trabalho em altura*. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego. Recuperado de [https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos\\_SST/SST\\_NR/NR-35.pdf](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-35.pdf)
- Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. (2013). *Guia técnico da NR-33*. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego. Recuperado de [https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos\\_SST/SST\\_Publicacao\\_e\\_Manual/CGNOR---GUIA-TCNICO-DA-NR-33.pdf](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_Publicacao_e_Manual/CGNOR---GUIA-TCNICO-DA-NR-33.pdf)
- Brasil. (2017). *Adoecimento mental e trabalho: a concessão de benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais e comportamentais entre 2012 e 2016*. Brasília, DF: Ministério da Fazenda. Recuperado de <http://sa.previdencia.gov.br/site/2017/04/1%C2%BA-boletim-quadrimestral.pdf>
- Brown, T. A. (2014). *Confirmatory factor analysis for applied research*. New York, NY: The Guilford Press.
- 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. Recuperado de <https://www.copsoq-network.org/assets/Uploads/annex1-Dimensions-and-items-in-the-COPSOQ-III-questionnaire-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*. Belgium, Recuperado de

<http://www.employability21.com/sites/default/files/OS%205%20-%20Burr%20-%20COPSOQ%20III.pdf>

- Burr, H., Berthelsen, H., Moncada, S., Nübling, M., Dupret, E., Demiral, Y., ... & Lincke, H. J. (2019). The third version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Safety and Health at Work, 10*(4), 482-503. <https://doi.org/10.1016/j.shaw.2019.10.002>
- Caplan, R. D., & Jones, K. W. (1975). Effects of work load, role ambiguity, and type A personality on anxiety, depression, and heart rate. *Journal of applied psychology, 60*(6), 713.
- Carlotto, P. A. C., Cruz, R. M., Guiland, R., da Rocha, R. E. R., Dalagasperina, P., & Ariño, D. O. (2018). Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho: perspectivas teóricas e conceituais. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional, 37*(1), 52. DOI: 10.21772/ripo.v37n1a04
- Cassepp-Borges, V. Balbinotti, M. A. A. & Teodoro. M. L. M. (2010). Tradução e validação de conteúdo: uma proposta para a adaptação de instrumentos. In L. Pasquali (Cols), *Instrumentação psicológica: fundamentos e prática* (pp. 506-520). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Chang, H. E., Park, M. Y., Jang, H., Ahn, S., & Yoon, H. J. (2019). Relationships among demands at work, aggression, and verbal abuse among registered nurses in South Korea. *Nursing outlook, 67*(5), 567-577. <https://doi.org/10.1016/j.outlook.2019.04.007>
- Chor, D., Werneck, G. L., Faerstein, E., Alves, M. G. D. M., & Rotenberg, L. (2008). The Brazilian version of the effort-reward imbalance questionnaire to assess job stress. *Cadernos de Saúde Pública, 24*, 219-224.
- Clegg, C. W. (2000). Sociotechnical principles for system design. *Applied ergonomics, 31*(5), 463-477. doi:10.1016/S0003-6870(00)00009-0

- Cooper, C. L., Quick, J., & Schabracq. M. J. (2009). *International handbook of work and health psychology*. Wiley – Blackwell.
- Cotrim, T., Bem-Haja, P., Amaral, V., Pereira, P., & Silva, C. (2017). Evolução do Questionário Psicossocial de Copenhaga: do COPSOQ II para o COPSOQ III. *International Journal on Working Conditions, 14*, 105-115.
- Cox, T. (1993). *Stress research & stress management: Putting theory to work*. Sudbury: HSE Books.
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-González, E. (2005). *Investigación sobre el estrés relacionado con el trabajo*. Oficina de Publicaciones Oficiales de las Comunidades Europeas.
- Dicke, T., Marsh, H. W., Riley, P., Parker, P. D., Guo, J., & Horwood, M. (2018). Validating the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ-II) Using Set-ESEM: Identifying Psychosocial Risk Factors in a Sample of School Principals. *Frontiers in Psychology, 9*(584), 1-17. doi: 10.3389/fpsyg.2018.00584
- Dollard, M., Winefield, A., & Winefield, H. (2003). Occupational stress in the service professions. In M. Dollard (Ed.), *Introduction: costs, theoretical approaches, research designs* (pp. 1-43). London: Taylor & Francis.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., England, J. W., Blustein, D. L., Autin, K. L., Douglass, R. P., & Santos, E. J. (2017). The development and initial validation of the decent work scale. *Journal of Counseling Psychology, 64*(2), 206–221. <https://doi.org/10.1037/cou0000191>.
- Dupret, É., Bocéréan, C., Teherani, M., & Feltrin, M. (2012). Le COPSOQ: un nouveau questionnaire français d'évaluation des risques psychosociaux. *Santé Publique 24*(3), 189-207.

- Dupret, E., Bocéréan, C., Teherani, M., Feltrin, M., Pejtersen, J. H. (2012). Psychosocial risk assessment: French validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). *Scandinavian Journal of Public Health*, 24, 1-9. doi: 10.1177/1403494812453888
- Eurofound, International Labour Organization. (2019). *Working conditions in a global perspective*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and International Labour Organization, Geneva. Recuperado de <http://eurofound.link/ef18066>
- Faiad, C., & Rodrigues, C. M. (2019). Avaliação psicológica em contexto de trabalho confinado. Em J. C. Borsa, *Avaliação psicológica aplicada a contextos de vulnerabilidade psicossocial* (pp. 131-145). São Paulo: Vetor.
- Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposição a fatores de risco psicossocial em contexto do trabalho: revisão sistemática. *Revista Saúde Pública*, 50(24), 1-15. doi: 10.1590/S1518-8787.2016050006129
- Ferreira, M. C., Milfont, T. L., Silva, A. P. C., Fernandes, H. A., Almeida, S. P., & Mendonça, H. (2015). Escala para avaliação de estressores psicossociais no contexto laboral: construção e evidências de validade. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 28(2), 340-349. <http://dx.doi.org/10.1590/1678-7153.201528214>
- Ferrie, J., Westerlund, H., Oxenstierna, G., & Theorell, T. (2007). The impact of moderate and major workplace downsizing on the psychosocial and physical work environment and income in Sweden. *Scandinavian Journal of Public Health*, 35, 62-69.
- Freitas, C. P., & Damásio, B. F. (2017). Evidências de validade com base nas relações com medidas externas: conceituação e problematização. Em B. F. Damásio, & J. C. Borsa, *Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos* (pp. 101-117). São Paulo: Vetor.

- Frese, M., & Zapf, D. (1994). Action as the core of work psychology: A German approach. *Handbook of industrial and organizational psychology*, 4(2), 271-340.
- Gil-Monte, P. R. (2012). The influence of guilt on the relationship between burnout and depression. *European Psychologist*, 17(3), 231-236. doi: 10.1027/1016-9040/a000096
- Glina, D. M. (2014). Modelos teóricos de estresse e estresse no trabalho e repercussões na saúde do trabalhador. In D. M. Glina, & L. E. Rocha, *Saúde mental no trabalho: da teoria à prática* (pp. 3-30). São Paulo: Roca.
- Grossmeier, J., Mangen, D. J., Terry, P. E., & Haglund-Howieson, L. (2015). Health risk change as a predictor of productivity change. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 57(4), 347-354. doi:10.1097/JOM.0000000000000408
- Guimarães, L. A. M., Oliveira, F. F., Silva, M. C. M. V., Camargo, D. A., Rigonatti, L. F. & Carvalho, R. B. (2015). Saúde mental do trabalhador na contemporaneidade. In L. A. M. Guimarães, D. A. Camargo, & M. C. M. V. Silva (Orgs.), *Temas e pesquisas em saúde mental e trabalho* (pp. 15-39). Curitiba: Curitiba.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- Hernández-Nieto, R. (2001). *Contribuciones al análisis estadístico*. Mérida, Venezuela: Universidade de Los Andes, IESINFO.
- Hupke, M. (2013). *Psychosocial risks and workers health*. Brussels, Belgium: OSH-wiki: European Agency for Safety and Health.
- Infantosi, A. F. C., Costa, J. C. D. G. D., & Almeida, R. M. V. R. D. (2014). Análise de Correspondência: bases teóricas na interpretação de dados categóricos em Ciências da Saúde. *Cadernos de Saúde Pública*, 30, 473-486. <https://doi.org/10.1590/0102-311X00128513>

- International Labour Organization – ILO. (1984). Psychosocial factors at work: recognition and control. Report of the Joint ILO/ WHO Committee on Occupational Health. Ninth Session, Geneva, 18-24. (Occupational Safety and Health Series, 56). Recuperado de [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09\\_301\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf)
- International Labour Organisation – ILO. (1986). *Psychosocial factors at work: recognition and control*. Geneva: International Labour Office. Recuperado de: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09\\_301\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf)
- International Labour Organization – ILO. (2016). *Workplace stress: a collective challenge*. Recuperado de: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466547.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf)
- International Test Commission. (2017). *The ITC Guidelines for Translating and Adapting Testes(Second edition)*.<https://www.intestcom.org/>. Translation authorized by Instituto Brasileiro de Avaliação Psicológica (IBAP). Recuperado de [http://www.ibapnet.org.br/docs/Brazilian\\_translation\\_ITC\\_guidelines\\_for\\_translating\\_and\\_adapting\\_tests.pdf](http://www.ibapnet.org.br/docs/Brazilian_translation_ITC_guidelines_for_translating_and_adapting_tests.pdf)
- Isha, A. S. N., Javaid, M. U., Zaib Abbasi, A., Bano, S., Zahid, M., Memon, M. A., ... & Imtiaz, N. (2020). Malay Validation of Copenhagen Psychosocial Work Environment Questionnaire in Context of Second Generation Statistical Techniques. *BioMed Research International*. <https://doi.org/10.1155/2020/7680960>
- Jacinto, A., & Tolfo, S. R. (2017). Riscos psicossociais no trabalho: conceitos, variáveis e instrumentos de pesquisa. *Perspectivas em Psicologia*, 21(1). <https://doi.org/10.14393/PPv21n1a2017-04>
- Karasek, R. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job re-design. *Admins Sci Q*, 24, 285-308.

- Karasek, R., & Theorell, T. (1990). *Healthy work: Stress, productivity and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Karasek, R. A. (1998) Demand/control model: a social, emotional, and physiological approach to stress risk and active behaviour development. In J. Stellman (ed.) *Encyclopaedia of Occupational Health and Safety*. Geneva: International Labour Office, pp. 34.6–34.14.
- Kenny, D. A., Kaniskan, B., & McCoach, D. B. (2015). The performance of RMSEA in models with small degrees of freedom. *Sociological Methods & Research*, 44(3), 486–507.
- Kompier, M. (2003). Job design and well-being. *The handbook of work and health psychology*, 2, 429-54.
- Kompier, M. (2006). New system of work organization and worker's health. *Scandinavian Journal of Public Health*, 32, 421-430. doi:10.5271/sjweh.1048
- Kop, J-L., Althaus, V., Formet-Robert, N., & Grosjean, V. (2016). Systematic comparative content analysis of 17 psychosocial work environment questionnaires using a new taxonomy. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, 22(2), 138-151.
- Kristensen, T. S., Bjorner, J. B., Christensen, K. B., & Borg, V. (2004). The distinction between work pace and working hours in the measurement of quantitative demands at work. *Work & stress*, 18(4), 305-322. doi: 10.1080/02678370412331314005
- Kristensen, T. S., Hannerz, H., Hogh, A., & Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire - a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal Work Environ Health*, 31(6), 438-449. doi: 10.5271/sjweh.948
- Leka, S., & Cox, T. (2008). *The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF*. Nottingham: Institute of World, Health and Organizations (WHO).

- Lima, I. A., Parma, G. O., Cotrim, T. M., & Moro, A. R. (2019). Psychometric properties of a medium version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II) for southern Brazil. *Work*, *62*, 175-184. doi:10.3233/WOR-192853
- Llorens, C., Pérez-Franco, J., Oudyk, J., Berthelsen, H., Dupret, E., Nübling, M., . . . Moncada, S. (2018). *Agreed guidelines for the use of COPSOQ III*. COPSOQ International Network.
- Llorens, C., Pérez-Franco, J., J. Oudyk, Berthelsen, H., Dupret, E., Nübling, M., Burr, H., & Moncada, S. (2019). *COPSOQ III - Guidelines and questionnaire*. Recuperado de <https://www.copsoq-network.org/assets/Uploads/COPSOQ-network-guidelines-and-questionnaire-COPSOQ-III-131119-signed.pdf>
- Mackenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Jarvis, C. B. (2005). The problem of measurement model misspecification in behavioral and organizational research and some recommended solutions. *Journal of applied psychology*, *90*(4), 710. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.90.4.710>
- Maroco, J., & Garcia-Marques, T. (2006). Qual a fiabilidade do alfa de Cronbach? Questões antigas e soluções modernas?. *Laboratório de psicologia*, 65-90. Recuperado de <http://repositorio.ispa.pt/handle/10400.12/133>
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A., & Kristensen, T. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Arch Prev Riesgos Labor*, *8*,18-29.
- Moncada, S. Llorens, C., Font, A., Gallés, A., Navarro, A. (2008). Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-05): valores de referencia de las 21 dimensiones del cuestionario COPSOQ ISTAS21. *Revista Española de Salud Pública* *82*(6), 667-675.

- Moncada, S., Utzet, M., Molinero, E., Llorens, C., Moreno, N., Galtés, A., & Navarro, A. (2013). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) in Spain - A Tool for Psychosocial Risk Assessment at the Workplace. *American Journal of Industrial Medicine* 9999, 1-11. doi:10.1002/ajim.22238
- Montañez-Juan, M. I., García-Buades, M. E., Sora-Miana, B., Ortiz-Bonnín, S., & Caballer-Hernández, A. (2019). Diseño del trabajo y satisfacción: el rol modulador de la justicia organizacional. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(4), 853-858. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.4.17510>.
- Mumford, E. (2000). A Socio-Technical approach to Systems design. *Requirements Engineering*, 5, 125-133.
- Muthén, B., & Kaplan, D. (1985). A comparison of some methodologies for the factor analysis of non-normal Likert variables. *British Journal of Mathematical and Statistical Psychology*, 38(2), 171-189.
- Nübling, M., Stöbel, U., Hassel-horn, H.-M., Michaelis, M., & Hofmann, F. (2006). Measuring psychological stress and strain at work: evaluation of the COPSOQ Questionnaire in Germany. *GMS Psycho-Social-Medicine*, 3, 1-14. Recuperado de <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC2736502/>
- Nübling, M., Burr, H., Moncada, S., & Kristensen, T. S. (2014). COPSOQ International Network: Co-operation for research assessment of psychosocial factors at work. *Public Health Forum*, 22(82) 1-3. Recuperado de <http://journals.elsevier.de/pubhef>
- Nuebling, M., Seidler, A., Garthus-Niegel, S., Latza, U., Wagner, M., Hegewald, J., ... & Letzel, S. (2013). The Gutenberg Health Study: measuring psychosocial factors at work and predicting health and work-related outcomes with the ERI and the COPSOQ

questionnaire. *BMC public health*, 13(1), 538. Recuperado de <http://www.biomedcentral.com/1471-2458/13/538>

Palma-Contreras, A., & Ansoleaga, E. (2020). Associations between psychosocial risk factors, organizational dimensions, and mental health problems related to workplace violence among workers of three Chilean hospitals of high complexity. *Cadernos de saude publica*, 36(3). <https://doi.org/10.1590/0102-311X00084219>

Pejtersen, J. H., Kristensen, T. S., Borg, V., & Bjorner, J. B. (2010). The second version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Scandinavian Journal of Public Health* 38(3 Suppl), 8–24. doi: 10.1177/1403494809349858

Pereira, A. C. L., Souza, H. A., Lucca, S. R. D., & Iguti, A. M. (2020). Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000035118>

Pournik O, Ghalichi L, TehraniYazdi A, Tabatabaee SM, Ghaffari M, & Vingard E. (2015). Measuring psychosocial exposures: validation of the Persian of the copenhagen psychosocial questionnaire (COPSOQ). *Medical Journal of the Islamic Republic of Iran*, 29(221), 1- 5. Recuperado de <http://mjiri.iums.ac.ir/article-1-2937-en.pdf>

Ramkissoon, A., Smith, P., & Oudyk, J. (2019). Dissecting the effect of workplace exposures on workers' rating of psychological health and safety. *American journal of industrial medicine*, 62(5), 412-421. <https://doi.org/10.1002/ajim.22964>

Ribeiro, M. A., Teixeira, M. A. P., & Ambiel, R. A. M. (2019). Decent work in Brazil: Context, conceptualization, and assessment. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 229-240. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2019.03.006>

Ribeiro, M. A. (2020). Contribuições da psicologia para repensar o conceito de trabalho decente.

*Revista Psicologia. Organizações e Trabalho*, 20(3).

<https://doi.org/10.17652/rpot/2020.3.19488>

Richardson, J. G., & Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In: Handbook of theory and research for the sociology of education. *Greenwood Press*. New York, 241-258.

Rodrigues, C. M. L., & Faiad, C. (2019). Pesquisa sobre riscos psicossociais no trabalho: estudo bibliométrico da produção nacional de 2008 a 2017. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 19(1), 571-579. doi: 10.17652/rpot/2019.1.15424

Rodrigues, C. A., & Rueda, F. J. M. (2017, November). Using the COPSOQ in the workplace (methods, problems, advantages and disadvantages, relationship with regulation): Challenges of COPSOQ use in Brazil. *6th International Workshop on the Copenhagen Psychosocial Questionnaire*. Abstract Recuperado de <https://www.copsoq-network.org/assets/Uploads/Santiago-Abstracts-2017.pdf>

Rosário, S., Azevedo, L. F., Fonseca, J. A., A. Nienhaus, A., Nübling, M., & Costa, J. T. (2017). The Portuguese long version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) – a validation study. *Journal of Occupational Medicine and Toxicology*, 12(24), 1-17. doi:10.1186/s12995-017-0170-9

Sahan, C., Baydur, H., & Demiral, Y. (2018). A novel version of Copenhagen Psychosocial Questionnaire-3: Turkish validation study. *Archives of Environmental & Occupational Health*. 1-14. doi:10.1080/19338244.2018.1538095

Sawilowsky, M. L., & Porfeli, E. J. (2003). Deconstructing Arguments From The Case Against Hypothesis Testing. *Journal of Modern Applied Statistical Methods*, 2 (2), 467-474.

SESI - Departamento Regional do Paraná. (2015). *Modelo Sesi de avaliação de riscos psicossociais: Cuide-se +*. Curitiba: SESI/PR.

- Siegrist J. (1990). Adverse health effects of high-effort/low reward conditions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 1, 27-41.
- Siegrist, J. (1996) Adverse health effects of high effort-low reward conditions at work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27-43.
- Silva, M. A., Wendt, G. W., & de Lima Argimon, I. I. (2017). Propriedades psicométricas das medidas do Questionário Psicossocial de Copenhague I (COPSOQ I), versão curta. *REGE-Revista de Gestão*, 24(4), 348-359. doi:10.1016/j.rege.2017.05.007
- Sitter, L. D. (1989). Moderne sociotechniek. *Gedrag en organisatie*, 2(4/5), 222-252.
- Shang Li, LIU Ping, FAN Lin-bo, GU Hua-kang, LI Jian. (2008). Psychometric Properties of the Chinese Version of Copenhagen Psychosocial Questionnaire. *Journal Environmental and Occupational Medicine*. 25(6).
- Shirom, A., Armon, G., Berliner, S., Shapira, I., & Melamed, S. (2009). The effects of job strain on risk factors for cardiovascular disease. Em C. L. Cooper, J. C. Quick, & M. J. Schabracq, *International Handbook of Work and Health Psychology* (Third Edition, pp. 49-75). John Wiley & Sons. doi:10.1002/9780470682357
- Solovieva, S., Pensola, T., Kausto, J., Shiri, R., Heliövaara, M., Burdorf, A., Husgafvel-Pursiainen, K., & Viikari-Juntura, E. (2014). Evaluation of the Validity of Job Exposure Matrix for Psychosocial Factors at Work. *Plos One*, 9, 1-10.
- Tabanelli, M. C., Depolo, M., Cooke, R. M. T., Sarchielli, G., Bonwglioli, R., Mattioli, S., & Violante, F. (2008). Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment. *Int Arch Occup Environ Health*, 82, 1-12. doi: 10.1007/s00420-008-0312-6
- Taborga, V., & Eduardo, C. (2013). Comparación de los modelos formativo, reflexivo y de

- antecedentes de evaluación estudiantil del servicio de docencia. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 16, 95-120. Recuperado de <https://www.econstor.eu/handle/10419/113863>
- Thorsen, S. V., & Bjorner, J. B. (2010). Reliability of the Copenhagen psychosocial questionnaire. *Scandinavian journal of public health*, 38(3\_suppl), 25-32. <https://doi.org/10.1177%2F1403494809349859>
- Timmerman, M. E., & Lorenzo-Seva, U. (2011). Dimensionality assessment of ordered polytomous items with parallel analysis. *Psychological Methods*, 16(2), 209–220. <https://doi.org/10.1037/a0023353>
- Tomaschek, A., Lanfer, S. S., Melzer, M., Debitz, U., & Buruck, G. (2018). Measuring work-related psychosocial and physical risk factors using workplace observations: a validation study of the “Healthy Workplace Screening”. *Safety Science*, 101, 197-208. doi:10.1016/j.ssci.2017.09.006.
- Urbina, S. (2009). *Fundamentos da testagem psicológica*. Artmed Editora.
- Useche, S. A., Montoro, L. V., Alonso, F., & Pastor, J. C. (2019). Psychosocial work factors, job stress and strain at the wheel: validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) in professional drivers. *Frontiers in psychology*, 10, 1531. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01531>
- Väänänen, A., Anttila, E., Turtiainen, J., & Varje, P. (2012). Formulation of work stress in 1960–2000: Analysis of scientific works from the perspective of historical sociology. *Social Science & Medicine*, 75(5), 784-794. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2012.04.014>
- Valentini, F., & Damásio, B. F. (2016). Variância média extraída e confiabilidade composta: indicadores de precisão. *Psicologia: teoria e pesquisa*, 32(2). <https://doi.org/10.1590/0102-3772e322225>

- Vasques-Menezes, I. Fernandes, S. R. Guimarães, L. A. M., & Lima, E. P. (2016). Saúde mental e trabalho: uma proposta de intervenção em contextos organizacionais. In H. Mendonça, M. C. Ferreira, & E. R. Neiva (Orgs), *Análise e diagnóstico organizacional: teoria e prática* (pp. 251 - 272). São Paulo: Vetor.
- Vazquez, A. C. S., Pianezolla, M., & Hutz, C. S. (2018). Assessment of work psychosocial factors: A systematic review. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 35(1), 5-13. doi: 10.1590/1982-02752018000100002
- Veloso Neto, H. (2015) Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho. *International Journal on Working Conditions*, 9, 1-21. Recuperado de [http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.9\\_HVN.p.1-21.pdf](http://ricot.com.pt/artigos/1/IJWC.9_HVN.p.1-21.pdf)
- Vincent-Höper, S., Adler, M., Stein, M., Vaupel, C., & Nienhaus, A. (2020). Sexually Harassing Behaviors from Patients or Clients and Care Workers' Mental Health: Development and Validation of a Measure. *International journal of environmental research and public health*, 17(7), 2570. <https://doi.org/10.3390/ijerph17072570>
- Warr, P. (1987). *Work, Unemployment and Mental Health*. Oxford: Clarendon Press.
- Widerszal-Bazyl, M. (2017). Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) –Psychometric Properties of Selected Scales in the Polish Version. *Medycyna Pracy*, 68(3), 1-20. doi: 10.13075/mp.5893.00443
- World Health Organization – WHO. (2008). *PRIMA-EF: Guidance on the European framework for psychosocial risk management: a resource for employers and worker representatives*. Geneva. (Protecting workers' Health Series, 9). Recuperado de [http://www.who.int/occupational\\_health/publications/PRIMA-EF%20Guidance\\_9.pdf](http://www.who.int/occupational_health/publications/PRIMA-EF%20Guidance_9.pdf)

## **Anexos**

## Anexo 1

### Itens *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ III)

Berlin, September 23, 2015

## Dimensions and questions in COPSOQ III

Hermann Burr\*, Salvador Moncada\*\*, Matthias Nübling‡

\*Federal Institute of Occupational Safety and Health, Berlin, Germany

\*\*ISTAS, Barcelona, Spain

‡FFAS, Freiburg, , Germany

COPSOQ III is a questionnaire to be used to assess psychosocial work environment in workplaces and among workers, both on the shop floor, in companies, regions and nations, both in order to assess and change work environment, both in practical and in scientific contexts.

COPSOQ III is born with three levels, the CORE level which entails questions always to be used in COPSOQ, a STANDARD version, suggested to be used in most practical contexts. When one would measure work environment in detail, questions marked with LONG can also be used. COPSOQ III has no suggested SHORT version. One can create SHORT versions of COPSOQ III, where CORE questions always are to be used, if needed added by one question from scales which offer such questions from the STANDARD version.

Questions and dimensions in standard letters are from COPSOQ II.

Questions and dimensions underscored are from COPSOQ I.

Questions and dimensions in *italic* are changes in wording as compared to earlier versions of COPSOQ. See comments to the right.

Questions and dimensions in **green** new as compared to existing COPSOQ scales.

Questions in **red** come from other existing COPSOQ scales. See comments to the right.

Code	Dimension/item	LEVEL	Comments
QD	Quantitative demands:	CORE	
QD1	32.1 Is your workload unevenly distributed so it piles up? (Always...)	STANDARD	
QD2	32.14 Do you get behind with your work? (Always...)	CORE	
QD3	32.23 Do you have enough time for your work tasks? (Always...) (Reversed scoring)	LONG	
QD4	32.20 How often do you not have time to complete all your work tasks? (Always...)	CORE	

Code	Dimension/Item	LEVEL	Comments
WP	<b>Work pace</b>	CORE	
WP1	32.6 Do you have to work very fast? (Always...)	CORE	
WP2	35.35 Do you work at a high pace throughout the day? (To a very large...)	CORE	
WP3	35.2 Is it necessary to keep working at a high pace? (To a very large...)	LONG	
CD	<b>Cognitive demands:</b>	LONG	
CD1	32.2 Do you have to keep your eyes on lots of things while you work? (Always...)	LONG	
CD2	32.26 Does your work require that you remember a lot of things? (Always...)	LONG	
CD3	32.7 Does your work demand that you are good at coming up with new ideas? (Always...)	LONG	
CD4	32.22 Does your work require you to make difficult decisions? (Always...)	LONG	
ED	<b>Emotional demands:</b>	CORE	
ED1	32.3 Does your work put you in emotionally disturbing situations? (Always...)	STANDARD	
ED5	32.8 Do you have to deal with other people's personal problems as part of your work? (Always...)	CORE	relate to' is replaced by 'deal with' as in the Danish original
ED3	35.3 Is your work emotionally demanding? (To a very large...)	CORE	
HE	<b>Demands for hiding emotions:</b>	STANDARD	
HE4	<u>Does your work require that you do not state your opinion? (Always, Often, Some-times, Seldom, Never/hardly ever)</u>	STANDARD	
HE1	32.21 Are you required to treat everyone equally, even if you do not feel like it? (Always...)	LONG	
HE2	35.12 Does your work require that you hide your feelings? (To a very large...)	STANDARD	
HE3	35.26 Are you required to be kind and open towards everyone – regardless of how they behave towards you? (To a very large...)	STANDARD	
IN	<b>Influence at work:</b>	CORE	
INX1	32.4 Do you have a large degree of influence on the decisions concerning your work?	CORE	Question now also mention 'decisions' as in the Danish original
IN5	<u>Can you influence how quickly you work?</u>	LONG	Reintroduction of COPSOQ 1 question in order to be able to reflect differences in countries with low influence at work
IN2	32.9 Do you have a say in choosing who you work with? (Always...)	LONG	
IN3	32.24 Can you influence the amount of work assigned to you? (Always...)	STANDARD	
IN6	<u>Do you have any influence on HOW you do your work?(Always, Often, Sometimes, Seldom, Never/hardly ever)</u>	STANDARD	Reintroduction of COPSOQ 1 question in order to be able to reflect differences in countries with low influence at work
IN4	32.13 Do you have any influence on what you do at work? (Always...)	STANDARD	
PD	<b>Possibilities for development (Skill discretion)</b>	CORE	
PD2	35.31 Do you have the possibility of learning new things through your work? (To a very large...)	CORE	
PD3	35.20 Can you use your skills or expertise in your work? (To a very large...)	CORE	
PD4	35.36 Does your work give you the opportunity to develop your skills? (To a very large...)	STANDARD	

Code	Dimension/Item	LEVEL	Comments
VA	Variation of work:	LONG	
VA1	32.5 Is your work varied? (Always...)	LONG	
VA2	32.19 Do you have to do the same thing over and over again? (Always...) (Reversed scoring)	LONG	
<b>CW</b>	<b>10 Control over working time</b>	STANDARD	
<b>CW1</b>	<b>Can you decide when to take a break? (Always, Often, Sometimes, Seldom, Never/hardly ever)</b>	STANDARD	
<b>CW2</b>	<b>Can you take holidays more or less when you wish? (Always, Often, Sometimes, Seldom, Never/hardly ever)</b>	STANDARD	
<b>CW3</b>	<b>Can you leave your work to have a chat with a colleague? (Always, Often, Sometimes, Seldom, Never/hardly ever)</b>	STANDARD	
<b>CW4</b>	<b>If you have some private business, is it possible for you to leave your place of work for half an hour without special permission? (Always, Often, Sometimes, Seldom, Never/hardly ever)</b>	STANDARD	
<b>CW5</b>	<b>g. Do you have to do overtime?</b>	LONG	Formerly part of the quantitative demand scale of COPSOQ I
<b>MW</b>	<b>Meaning of work:</b>	CORE	
MW1	35.5 Is your work meaningful? (To a very large...)	CORE	
MW2	35.13 Do you feel that the work you do is important? (To a very large...)	STANDARD	
<b>CW</b>	<b>Commitment to the workplace:</b>	LONG	
CW1	35.21 Do you enjoy telling others about your place of work? (To a very large...)	LONG	
CW2	35.37 Do you feel that your place of work is of great importance to you? (To a very large...)	LONG	
CWX3	35.14 Would you recommend other people to apply for a position at your workplace? (To a very large...)	LONG	Changed question, 'friends' is replaced by 'other people'.
CW4	32.28 How often do you consider looking for work elsewhere? (Always...) (Reversed scoring)	LONG	
<b>CW5</b>	<b>Are you proud of being part of this organization? (To a very large...)</b>	LONG	Source: German COPSOQ.
<b>PR</b>	<b>Predictability (sufficient information):</b>	CORE	
PR1	35.6 At your place of work, are you informed well in advance concerning for example important decisions, changes, or plans for the future? (To a very large...)	CORE	
PR2	35.22 Do you receive all the information you need in order to do your work well? (To a very large...)	CORE	
<b>RE</b>	<b>Recognition</b>	CORE	
RE1	35.10 Is your work recognised and appreciated by the management? (To a very large...)	CORE	
RE2	35.17 Does the management at your workplace respect you? (To a very large...)	LONG	
RE3	35.25 Are you treated fairly at your workplace? (To a very large...)	LONG	
<b>CL</b>	<b>Role clarity:</b>	CORE	
CL1	35.7 Does your work have clear objectives? (To a very large...)	CORE	
CL2	35.15 Do you know exactly which areas are your responsibility? (To a very large...)	STANDARD	
CL3	35.28 Do you know exactly what is expected of you at work? (To a very large...)	STANDARD	

Code	Dimension/Item	LEVEL	Comments
CO	<b>Role conflicts:</b>	CORE	
CO2	35.8 Are contradictory demands placed on you at work? (To a very large...)	CORE	
CO3	35.29 Do you sometimes have to do things which ought to have been done in a different way? (To a very large...)	CORE	
IT	<b>Illegitimate tasks</b>	STANDARD	Dimension inspired by Norbert Semmer
IT1	35.33 Do you sometimes have to do things which seem to be unnecessary? (To a very large...)	STANDARD	
QL	<b>Quality of leadership:</b>	CORE	
QL_T	48. To what extent would you say that your immediate superior...		
QLX1	2. makes sure that the members of staff has good development opportunities? (To a very large...)	STANDARD	Changed question; 'the individual member' has been replaced by 'the members'.
QL2	4. gives high priority to job satisfaction? (To a very large...)	CORE	
QL3	5. is good at work planning? (To a very large...)	CORE	
QL4	7. is good at solving conflicts? (To a very large...)	CORE	
SC	<b>Social support from colleagues:</b>	CORE	
SCX1	33.1 If you should need it, how often would you get help and support from your colleagues? (Always ...).	CORE	Changed question; now the question now measures if people feel that they can get support should a situation arise#
SCX2	33.2 If you should need it, how often would your colleagues be willing to listen to your problems at work? (Always ...).	STANDARD	Changed question; now the question now measures if people feel that they can get support should a situation arise#
SC3	33.3 How often do your colleagues talk with you about how well you carry out your work? (Always ...).	LONG	
SS	<b>Social support from supervisors:</b>	CORE	
SSX2	47.1 If you should need it, how often would your immediate superior be willing to listen to your problems at work? (Always ...).	STANDARD	Changed question; now the question now measures if people feel that they can get support should a situation arise#
SSX1	47.2 If you should need it, how often would you get help and support from your immediate superior? (Always ...).	CORE	Changed question; now the question now measures if people feel that they can get support should a situation arise#
SSX3	47.3 How often does your immediate superior talk with you about how well you carry out your work? (Always ...).	STANDARD	Immediate' has replaced 'Nearest' for language reasons

Code	Dimension/Item	LEVEL	Comments
SW	<b>Sense of community at work:</b>	CORE	Renamed from social community at work to sense of community
SW1	33.4 Is there a good atmosphere between you and your colleagues? (Always...)	CORE	
SW2	33.5 Is there good co-operation between the colleagues at work? (Always...)	LONG	
SW3	33.6 Do you feel part of a community at your place of work? (Always...)	STANDARD	
Jl	<b>Insecurity over employment</b>	CORE	Renamed inspired by the Spanish COPSOQ
Jl1	35.9 Are you worried about becoming unemployed? (To a very large...)	CORE	
Jl2	35.16 Are you worried about new technology making you redundant? (To a very large...)	LONG	
Jl3	35.30 Are you worried about it being difficult for you to find another job if you became unemployed? (To a very large...)	CORE	
IW	<b>Insecurity over working environment</b>	CORE	New scale from the Spanish COPSOQ
IW1	35.24 Are you worried about being transferred to another job against your will? (To a very large...)	CORE	Question taken from the COPSOQ II job insecurity scale
IW2	Are you worried about your working tasks being changed against your will? (To a very large...)	LONG	New question from the Spanish COPSOQ
IW3	Are you worried about the timetable being changed (shift, weekdays, time to enter and leave, ...) against your will?(To a very large...)	STANDARD	New question from the Spanish COPSOQ
IW4	Are you worried about a decrease in your salary (reduction, variable pay being introduced...)(To a very large...)	STANDARD	New question from the Spanish COPSOQ
IW5	35.11 Are there good prospects in your job? (To a very large...) (reversed scoring)	LONG	Question taken from the COPSOQ II 'rewards' scale
WF	<b>Work-non work conflict</b>	CORE	
WFX1	Are there times when you need to be at work and at home at the same time?	CORE / alternative	Changed question: Simplified formulation from the Spanish COPSOQ
WF_T	30. The next three questions concern the ways in which your work affects your private life:		
WF2	30.1 Do you feel that your work drains so much of your energy that it has a negative effect on your private life? (Yes, certainly. Yes, to a certain degree. Yes, but only very little. No, not at all).	STANDARD	
WF3	30.2 Do you feel that your work takes so much of your time that it has a negative effect on your private life? (Yes, certainly. Yes, to a certain degree. Yes, but only very little. No, not at all).	STANDARD	
WF4	30.3 Do your friends or family tell you that you work too much? (Yes, certainly. Yes, to a certain degree. Yes, but only very little. No, not at all).	LONG	Given up as question also measures individual traits of the respondent.
WF5	The demands of my work interfere with my private and family life. (Strongly disagree, Disagree, Neither agree or disagree, Agree, Strongly agree)	CORE / alternative	Source: Netemeyer, Germany.
WF6	Due to work-related duties, I have to make changes to my plans for private and family activities. (Strongly disagree, Disagree, Neither agree or disagree, Agree, Strongly agree)	CORE / alternative	Source: Netemeyer, Germany.

Code	Dimension/Item	LEVEL	Comments
TE	<b>Horizontal trust</b>	<b>STANDARD</b>	
TE1	36.10 Do the employees withhold information from each other? (To a very large...) (Reversed scoring)	LONG	
TE2	36.11 Do the employees withhold information from the management? (To a very large...) (Reversed scoring)	LONG	
TE3	36.15 Do the employees in general trust each other? (To a very large...)	STANDARD	
TM	<b>Vertical trust</b>	<b>CORE</b>	
TM1	36.1 Does the management trust the employees to do their work well? (To a very large...)	CORE	
TMX2	36.4 Can the employees trust the information that comes from the management? (To a very large...)	CORE	Changed question; it now refers to the employees, as the scale is about the group level.
TM3	36.7 Does the management withhold important information from the employees? (To a very large...) (Reversed scoring)	LONG	
TM4	36.19 Are the employees able to express their views and feelings? (To a very large...)	STANDARD	
JU	<b>Justice and respect</b>	<b>CORE</b>	
JU_T	These items were under the same heading on the top of the page as the items on trust.		
JU1	36.5 Are conflicts resolved in a fair way? (To a very large...)	CORE	
JU2	36.8 Are employees appreciated when they have done a good job? (To a very large...)	LONG	
JU3	36.18 Are all suggestions from employees treated seriously by the management? (To a very large...)	LONG	
JU4	36.25 Is the work distributed fairly? (To a very large...)	CORE	
COB	<b>Conflicts and offensive behaviour</b>	<b>LONG</b>	
G5	Gossip and slander		
GS1	37. Have you been exposed to gossip and slander at your workplace during the last 12 months? (Yes, daily...) - If yes, from whom? (You may tick off more than one) (Colleagues, Manager/superior, Subordinates, Clients/customers/patients)	LONG	
CQ	Conflicts and quarrels		
CQ1	38. Have you been involved in quarrels or conflicts at your workplace during the last 12 months? (Yes, daily...)	LONG	The source of conflicts and quarrels should not be asked as this is not easy to determine.
UT	Unpleasant teasing		
UT1	39. Have you been exposed to unpleasant teasing at your workplace during the last 12 months? (Yes, daily...) - If yes, from whom? (You may tick off more than one) (Colleagues, Manager/superior, Subordinates, Clients/customers/patients)	LONG	
SH	Sexual harassment		
SH1	40. Have you been exposed to undesired sexual attention at your workplace during the last 12 months? (Yes, daily...) - If yes, from whom? (You may tick off more than one) (Colleagues, Manager/superior, Subordinates, Clients/customers/patients)	LONG	
TV	Threats of violence		
TV1	41. Have you been exposed to threats of violence at your workplace during the last 12 months? (Yes, daily...) - If yes, from whom? (You may tick off more than one) (Colleagues, Manager/superior, Subordinates, Clients/customers/patients)	LONG	

Code	Dimension/Item	LEVEL	Comments
PV	Physical violence		
PV1	42. Have you been exposed to physical violence at your workplace during the last 12 months? (Yes, daily...) - If yes, from whom? (You may tick off more than one) (Colleagues, Manager/superior, Subordinates, Clients/customers/patients)	LONG	
BU	Bullying		
BU1	Bullying means that a person repeatedly is exposed to unpleasant or degrading treatment, and that the person finds it difficult to defend himself or herself against it. 43. Have you been exposed to bullying at your workplace during the last 12 months? (Yes, daily...) - If yes, from whom? (You may tick off more than one) (Colleagues, Manager/superior, Subordinates, Clients/customers/patients)	LONG	
BU2	How often do you feel unjustly criticised, bullied or shown up in front of others by your colleagues or your superior? (Always, Often, Sometimes, Seldom, Never/hardly ever)	LONG	Source: German COPSOQ, before that from the German monitoring questionnaire BIBB/BaA 1999 survey.
JS	Satisfaction with work – job satisfaction:	CORE	
JS_T	34. Regarding your work in general. How pleased are you with		
JS1	1. your work prospects? (Very satisfied, Satisfied, Neither/Nor, Unsatisfied, Very unsatisfied)	STANDARD	Neither/nor added as middle category.
JS2	2. the physical working conditions? (Very satisfied, Satisfied, Neither/Nor, Unsatisfied, Very unsatisfied)	LONG	Neither/nor added as middle category.
JS3	4. the way your abilities are used? (Very satisfied, Satisfied, Neither/Nor, Unsatisfied, Very unsatisfied)	LONG	Neither/nor added as middle category.
JS4	6. your job as a whole, everything taken into consideration? (Very satisfied, Satisfied, Neither/Nor, Unsatisfied, Very unsatisfied)	CORE	Neither/nor added as middle category.
JS5	7. your salary? (Very satisfied, Satisfied, Neither/Nor, Unsatisfied, Very unsatisfied)	STANDARD	Item replaces the item on salary in the COPSOQ II Rewards scale.
GH	Self rated health:	CORE	
GH1	8. In general, would you say your health is: (Excellent, Very good, Good, Fair, Poor)	CORE / alternative	
GH2	If you evaluate the best conceivable state of health at 10 points and the worst at 0 points: How many points do you then give to your present state of health?	CORE / alternative	
SL	Sleeping troubles	LONG	
SL_T	Top of page: These questions are about how you have been during the last 4 weeks.	LONG	
SL1	10.1 How often have you slept badly and restlessly? (All the time; A large part of the time; Part of the time; A small part of the time; Not at all)	LONG	
SL2	10.3 How often have you found it hard to go to sleep? (All the time...)	LONG	
SL3	10.8 How often have you woken up too early and not been able to get back to sleep? (All the time...)	LONG	
SL4	10.10 How often have you woken up several times and found it difficult to get back to sleep? (All the time...)	LONG	
BO	Burnout	LONG	
BO_T	Top of page: These questions are about how you have been during the last 4 weeks.	LONG	
BO1	10.2 How often have you felt worn out? (All the time...)	LONG	
BO2	10.4 How often have you been physically exhausted? (All the time...)	LONG	
BO3	10.7 How often have you been emotionally exhausted? (All the time...)	LONG	
BO4	10.9 How often have you felt tired? (All the time...)	LONG	

Code	Dimension/Item	LEVEL	Comments
ST	<b>Stress:</b>	<b>LONG</b>	
ST_T	how you have been during the last 4 weeks.		
ST1	10.14 How often have you had problems relaxing? (All the time...)	LONG	
ST2	10.16 How often have you been irritable? (All the time...)	LONG	
ST3	10.24 How often have you been tense? (All the time...)	LONG	
ST5	10.32 How often have you had a bad conscience or felt guilty? (All the time...)	LONG	
ST6	10.34 How often have you lacked interest in everyday things? (All the time...)	LONG	
SO	<b>Somatic stress:</b>	<b>LONG</b>	
SO_T	These questions are about how you have been during the last 4 weeks	LONG	
SO1	10.21 How often have you had stomach ache? (All the time; A large part of the time; Part of the time; A small part of the time; Not at all)	LONG	
SO3	10.31 How often have you had palpitations? (All the time...)	LONG	
SO2	10.25 How often have you had a headache? (All the time...)	LONG	
SO4	10.35 How often have you had tension in various muscles? (All the time...)	LONG	
CS	<b>Cognitive stress:</b>	<b>LONG</b>	
CS_T	...during the last 4 weeks.		
CS1	10.15 How often have you had problems concentrating? (All the time; A large part of the time; Part of the time; A small part of the time; Not at all)	LONG	
CS3	10.29 How often have you had difficulty in taking decisions? (All the time...)	LONG	
CS4	10.33 How often have you had difficulty with remembering? (All the time...)	LONG	
CS2	10.23 How often have you found it difficult to think clearly? (All the time...)	LONG	
DS	<b>Depressive symptoms:</b>	<b>LONG</b>	
DS_T	These questions are about how you have been during the last 4 weeks.		
DS1	10.5 How often have you felt sad? (All the time...)	LONG	
DS2	10.20 How often have you lacked self-confidence? (All the time...)	LONG	
DS3	10.32 How often have you had a bad conscience or felt guilty? (All the time...)	LONG	
DS4	10.34 How often have you lacked interest in everyday things? (All the time...)	LONG	
SE	<b>Self-efficacy:</b>	<b>LONG</b>	
SE_T	Top of page: How well do these descriptions fit on you as a person?		
SE1	9.1 I am always able to solve difficult problems, if I try hard enough. (Fits perfectly; Fits quite well; Fits a little bit; Does not fit)	LONG	
SE2	9.2 If people work against me, I find a way of achieving what I want. (Fits perfectly...)	LONG	
SE3	9.3 It is easy for me to stick to my plans and reach my objectives. (Fits perfectly...)	LONG	
SE4	9.4 I feel confident that I can handle unexpected events. (Fits perfectly...)	LONG	
SE5	9.6 When I have a problem, I can usually find several ways of solving it. (Fits perfectly...)	LONG	
SE6	9.7 Regardless of what happens, I usually manage. (Fits perfectly...)	LONG	

Copenhagen, July 25 2018

## The COPSOQ III questionnaire

Hermann Burr, Salvador Moncada, Hanne Berthelsen, Mathias Nübling, Emilie Dupret, Juan Perez, on behalf of the COPSOQ International Network

### Dimensions and items in the COPSOQ III questionnaire. Detailed overview

Scale	Dimension name	Item name	Level	Question	Response options <sup>a</sup>
Quantitative demands	QD	QD1	MIDDLE	Is your workload unevenly distributed so it piles up?	1
		QD2	CORE	How often do you not have time to complete all your work tasks?	1
		QD3	CORE	Do you get behind with your work?	1
		QD4	LONG	Do you have enough time for your work tasks?	1R
Work pace	WP	WP1	CORE	Do you have to work very fast?	1
		WP2	CORE	Do you work at a high pace throughout the day?	2
		WP3	LONG	Is it necessary to keep working at a high pace?	2
Cognitive demands	CD	CD1	LONG	Do you have to keep your eyes on lots of things while you work?	1
		CD2	LONG	Does your work require that you remember a lot of things?	1
		CD3	LONG	Does your work demand that you are good at coming up with new ideas?	1
		CD4	LONG	Does your work require you to make difficult decisions?	1
Emotional demands	ED	ED1	MIDDLE	Does your work put you in emotionally disturbing situations?	1
		EDX2	CORE	Do you have to deal with other people's personal problems as part of your work?	1
		ED3	CORE	Is your work emotionally demanding?	2
Demands for hiding emotions	HE	HE1	LONG	Are you required to treat everyone equally, even if you do not feel like it?	1
		HE2	MIDDLE	Does your work require that you hide your feelings?	2
		HE3	MIDDLE	Are you required to be kind and open towards everyone – regardless of how they behave towards you?	2
		HE4	MIDDLE	Does your work require that you do not state your opinion?	1
Influence at work	I	INX1	CORE	Do you have a large degree of influence on the decisions concerning your work?	1
		IN2	LONG	Do you have a say in choosing who you work with?	1
		IN3	MIDDLE	Can you influence the amount of work assigned to you?	1
		IN4	MIDDLE	Do you have any influence on what you do at work?	1
		IN5	LONG	Can you influence how quickly you work?	1
		IN6	MIDDLE	Do you have any influence on HOW you do your work?	1
Possibilities for development	PD	PD2	CORE	Do you have the possibility of learning new things through your work?	2

Scale	Dimension name	Item name	Level	Question	Response options*
(Skill discretion)		PD3	CORE	Can you use your skills or expertise in your work?	2
		PD4	MIDDLE	Does your work give you the opportunity to develop your skills?	2
Variation of work	VA	VA1	LONG	Is your work varied?	1
		VA2	LONG	Do you have to do the same thing over and over again?	1R
Control over working time	CT	CT1	MIDDLE	Can you decide when to take a break?	1
		CT2	MIDDLE	Can you take holidays more or less when you wish?	1
		CT3	MIDDLE	Can you leave your work to have a chat with a colleague?	1
		CT4	MIDDLE	If you have some private business is it possible for you to leave your piece of work for half an hour without special permission?	1
		CT5	LONG	Do you have to do overtime?	1R
Meaning of work	MW	MW1	CORE	Is your work meaningful?	2
		MW2	MIDDLE	Do you feel that the work you do is important?	2
Predictability	PR	PR1	CORE	At your place of work, are you informed well in advance concerning for example important decisions, changes or plans for the future?	2
		PR2	CORE	Do you receive all the information you need in order to do your work well?	2
Recognition	RE	RE1	CORE	Is your work recognized and appreciated by the management?	2
		RE2	LONG	Does the management at your workplace respect you?	2
		RE3	LONG	Are you treated fairly at your workplace?	2
Role clarity	CL	CL1	CORE	Does your work have clear objectives?	2
		CL2	MIDDLE	Do you know exactly which areas are your responsibility?	2
		CL3	MIDDLE	Do you know exactly what is expected of you at work?	2
Role conflicts	CO	CO2	CORE	Are contradictory demands placed on you at work?	2
		CO3	CORE	Do you sometimes have to do things which ought to have been done in a different way?	2
Illegitimate tasks	IT	IT1	MIDDLE	Do you sometimes have to do things which seem to be unnecessary?	2
Quality of leadership	QL	QL_T		To what extent would you say that your immediate superior ...	
		QLX1	MIDDLE	makes sure that the members of staff has good development opportunities?	2 <sup>1*</sup>
		QL2	LONG	gives high priority to job satisfaction?	2 <sup>1*</sup>
		QL3	CORE	is good at work planning?	2 <sup>1*</sup>
		QL4	CORE	is good at solving conflicts?	2 <sup>1*</sup>
		SSX1	MIDDLE	How often is your immediate superior willing to listen to your problems at work, if needed?	1 <sup>1*</sup>
		SSX2	CORE	How often do you get help and support from your immediate superior, if needed?	1 <sup>1*</sup>
		SSX3	LONG	How often does your immediate superior talk with you about how well you carry out your work?	1 <sup>1*</sup>
Social support from colleagues	SC	SCX1	CORE	How often do you get help and support from your colleagues, if needed?	1 <sup>1**</sup>
		SCX2	MIDDLE	How often are your colleagues willing to listen to your problems at work, if needed?	1 <sup>1**</sup>

Scale	Dimension name	Item name	Level	Question	Response options*
Sense of community at work	SW	SC3	LONG	How often do your colleagues talk with you about how well you carry out your work?	1***
		SW1	CORE	Is there a good atmosphere between you and your colleagues?	1***
		SW2	LONG	Is there good co-operation between the colleagues at work?	1***
		SW3	MIDDLE	Do you feel part of a community at your place of work?	1***
Commitment to the workplace	CW	CW1	LONG	Do you enjoy telling others about your place of work?	2
		CW2	LONG	Do you feel that your place of work is of great importance to you?	2
		CWX3	LONG	Would you recommend other people to apply for a position at your workplace?	2
		CW4	LONG	How often do you consider looking for work elsewhere?	1R
		CW5	LONG	Are you proud of being part of this organization?	2
Intro Work engagement				The following 3 statements are about how you feel at work. If you have had this feeling, indicate how often you felt it.	
Work engagement	WE	WE1	LONG	At my work, I feel bursting with energy.	3
		WE2	LONG	I am enthusiastic about my job.	3
		WE3	LONG	I am immersed in my work.	3
Insecurity over employment	JI	J11	CORE	Are you worried about becoming unemployed?	2
		J12	LONG	Are you worried about new technology making you redundant?	2
		J13	CORE	Are you worried about it being difficult for you to find another job if you became unemployed?	2
Insecurity over working conditions	IW	IW1	CORE	Are you worried about being transferred to another job against your will?	2
		IW2	LONG	Are you worried about your working tasks being changed against your will?	2
		IW3	MIDDLE	Are you worried about the timetable being changed (shift, weekdays, time to enter and leave ...) against your will?	2
		IW4	MIDDLE	Are you worried about a decrease in your salary (reduction, variable pay being introduced ...)?	2
		IW5	LONG	Are there good prospects in your job?	2R
Quality of work	QW	QW1	LONG	To what extent do you find it possible to perform your work tasks at a satisfactory quality?	2
		QW2	MIDDLE	Are you satisfied with the quality of the work performed at your workplace?	2
Satisfaction with work – job satisfaction	JS	JS_T		Regarding your work in general. How pleased are you with	
		JS1	MIDDLE	your work prospects?	6
		JS2	LONG	the physical working conditions?	6
		JS3	LONG	the way your abilities are used?	6
		JS4	CORE	your job as a whole, everything taken into consideration?	6
		JS5	MIDDLE	your salary?	6
Work life conflict	WF	WFX1	LONG	Are there times when you need to be at work and at home at the same time?	1
		WF_T		The next four questions concern the ways in which your work affects your private life:	

Scale	Dimension name	Item name	Level	Question	Response options*
		WF2	CORE	Do you feel that your work drains so much of your energy that it has a negative effect on your private life?	2
		WF3	CORE	Do you feel that your work takes so much of your time that it has a negative effect on your private life?	2
		WF5	LONG	The demands of my work interfere with my private and family life?	2
		WF6	LONG	Due to work-related duties, I have to make changes to my plans for private and family activities.	2
Into Trust & Justice				The next questions are not about your own job but about the whole company you work at.	
Horizontal trust	TE	TE1	LONG	Do the employees withhold information from each other?	2R
		TE2	LONG	Do the employees withhold information from the management?	2R
		TE3	MIDDLE	Do the employees in general trust each other?	2
Vertical trust	TM	TM1	CORE	Does the management trust the employees to do their work well?	2
		TMX2	CORE	Can the employees trust the information that comes from the management?	2
		TM3	LONG	Does the management withhold important information from the employees?	2R
		TM4	MIDDLE	Are the employees able to express their views and feelings?	2
Organizational justice	JU	JU1	CORE	Are conflicts resolved in a fair way?	2
		JU2	LONG	Are employees appreciated when they have done a good job?	2
		JU3	LONG	Are all suggestions from employees treated seriously by the management?	2
		JU4	CORE	Is the work distributed fairly?	2
Intro Negative acts				Conflicts and the like at work	
Gossip and slander	GS	GS1	LONG	Have you been exposed to gossip and slander at your workplace during the last 12 months?	4
		GS2	LONG	If yes, from whom? (You may tick off more than one)	SM
Conflicts and quarrels	CQ	CQ1	LONG	Have you been involved in quarrels or conflicts at your workplace during the last 12 months?	4
Unpleasant teasing	UT	UT1	LONG	Have you been exposed to unpleasant teasing at your workplace during the last 12 months?	4
		UT2	LONG	If yes, from whom? (You may tick off more than one)	SM
Harassment in social media	HSM	HSM1	LONG	Have you been exposed to work-related harassment on the social media (e.g. Facebook), by e-mail or text messages during the last 12 months?	4
		HSM2	LONG	If yes, from whom? (You may tick off more than one)	SM
Sexual harassment	SH	SH1	LONG	Have you been exposed to undesired sexual attention at your workplace during the last 12 months?	4
		SH2	LONG	If yes, from whom? (You may tick off more than one)	SM
Threats of violence	TV	TV1	LONG	Have you been exposed to threats of violence at your workplace during the last 12 months?	4
		TV2	LONG	If yes, from whom? (You may tick off more than one)	SM
Physical violence	PV	PV1	LONG	Have you been exposed to physical violence at your workplace during the last 12 months?	4
		PV2	LONG	If yes, from whom? (You may tick off more than one)	SM
Bullying	BU	BU1	LONG	Have you been exposed to bullying at your workplace during the last 12 months?	4
		BU3	LONG	If yes, from whom? (You may tick off more than one)	SM

Scale	Dimension name	Item name	Level	Question	Response options*
		BU2	LONG	How often do you feel unjustly criticized, bullied or shown up in front of others by your colleagues or your superior?	1
		BU4	LONG	If yes, from whom? (You may tick off more than one)	SM
Into health				The following five questions are about your own health and well-being. Please do not try to distinguish between symptoms that are caused by work and symptoms that are due to other causes. The task is to describe how you are in general. The questions are about your health and well-being during the last four weeks:	
Self rated health	GH	GH1	CORE	In general, would you say your health is:	7
		GH2	LONG	If you evaluate the best conceivable state of health at 10 points and the worst at 0 points: How many points do you then give your present state of health?	8
Sleeping troubles	SL	SL_T	LONG	Top page: These questions are about how you have been during the last 4 weeks.	
		SL1	LONG	How often have you slept badly and restlessly?	9
		SL2	LONG	How often have you found it hard to go to sleep?	9
		SL3	LONG	How often have you woken up too early and not been able to get back to sleep?	9
		SL4	LONG	How often have you woken up several times and found it difficult to get back to sleep?	9
Burnout	BO	BO_T	LONG	Top page: These questions are about how you have been during the last 5 weeks.	
		BO1	LONG	How often have you felt worn out?	9
		BO2	LONG	How often have you been physically exhausted?	9
		BO3	LONG	How often have you been emotionally exhausted?	9
		BO4	LONG	How often have you felt tired?	9
Stress	ST	ST_T	LONG	Top page: These questions are about how you have been during the last 5 weeks.	
		ST1	LONG	How often have you had problems relaxing?	9
		ST2	LONG	How often have you been irritable?	9
		ST3	LONG	How often have you been tense?	9
Somatic stress	SO	SO_T	LONG	Top page: These questions are about how you have been during the last 5 weeks.	
		SO1	LONG	How often have you had stomach ache?	9
		SO2	LONG	How often have you had a headache?	9
		SO3	LONG	How often have you had palpitations?	9
		SO4	LONG	How often have you had tension in various muscles?	9
Cognitive stress	CS	CS_T	LONG	Top page: These questions are about how you have been during the last 5 weeks.	
		CS1	LONG	How often have you had problems concentrating?	9
		CS2	LONG	How often have you found it difficult to think clearly?	9
		CS3	LONG	How often have you had difficulty in taking decisions?	9
		CS4	LONG	How often have you had difficulty with remembering?	9

Scale	Dimension name	Item name	Level	Question	Response options*
Depressive symptoms	DS	DS_T	LONG	Top page: These questions are about how you have been during the last 5 weeks.	
		DS1	LONG	How often have you felt sad?	9
		DS2	LONG	How often have you lacked self-confidence?	9
		DS3	LONG	How often have you had a bad conscience or felt guilty?	9
		DS4	LONG	How often have you lacked interest in everyday things?	9
Self-efficacy	SE	SE_T		Top of page: How well do these descriptions fit on you as a person?	
		SE1	LONG	I am always able to solve difficult problems, if I try hard enough.	10
		SE2	LONG	If people work against me, I find a way of achieving what I want.	10
		SE3	LONG	It is easy for me to stick to my plans and reach my objectives.	10
		SE4	LONG	I feel confident that I can handle unexpected events.	10
		SE5	LONG	When I have a problem, I can usually find several ways of solving it.	10
		SE6	LONG	Regardless of what happens, I usually manage.	10

\*Response options explanation:

1: Always; Often; Sometimes; Seldom; Never/hardly ever

1R: Always; Often; Sometimes; Seldom; Never/hardly ever (Reversed scoring)

2: To a very large extent; To a large extent; Somewhat; To a small extent; To a very small extent

2R: To a very large extent; To a large extent; Somewhat; To a small extent; To a very small extent (Reversed scoring)

3: Never, Seldom, Sometimes, Often, Always

4: Yes, daily; Yes, weekly; Yes, monthly; Yes, a few times; No

5M: Colleagues, Manager/superior, Subordinates, Clients/customers/patients (Multiple response options)

6: Very satisfied, Satisfied, Neither/Nor, Unsatisfied, Very unsatisfied

7: Excellent, Very good, Good, Fair, Poor

8: 0, 1, 2, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10

9: All the time; A large part of the time; Part of the time; A small part of the time; Not at all

10: Fits perfectly; Fits quite well; Fits a little bit; Does not fit

\*\*Including the response option, if deemed necessary: 'I do not have a supervisor'.

\*\*\*Including the response option, if deemed necessary: 'I do not have colleagues'.

Note that CORE items are mandatory in all national versions of COPSOQ. Choice of items for national MIDDLE versions can deviate from the international version listed here

## Anexo 2

### Definição Preliminar das Dimensões do COPSOQ III

Berlin, September 23, 2015

## Preliminary definitions of the dimensions in COPSOQ III

---

Hermann Burr\*, Salvador Moncada\*\*, Matthias Nübling‡

\*Federal Institute of Occupational Safety and Health, Berlin, Germany

\*\*ISTAS, Barcelona, Spain

‡FFAS, Freiburg, , Germany

These definitions of the dimensions of COPSOQ are meant to inspire the continued use of the scales, both when communicating the content of the scales on the shop floor and in scientific work. They are not seen as final definitions, and are to be refined through use in the coming years.

Dimensions in standard letters are from COPSOQ II.

Dimensions underscored are from COPSOQ I.

Dimensions in *italic* have a new name as compared to earlier versions of COPSOQ.

Dimensions in **green** are split out from existing COPSOQ scales and encompass questions from these scales.

Code of dimension	Name of dimension	Preliminary definition
QD	Quantitative demands:	Quantitative demands deal with how much one has to achieve in ones work. Quantitative demands can be assessed as an incongruity between the amount of tasks and the time available to perform these tasks in a satisfactory manner.
WP	Work pace	Work pace deals with the speed at which tasks have to be performed. Work pace is a measure of the intensity of work.
CD	Cognitive demands:	Cognitive demands deal with demands involving the cognitive abilities of the worker

Code of dimension	Name of dimension	Preliminary definition
ED	Emotional demands:	Emotional demands occur when the worker has to deal with or is confronted with other peoples feelings at work. Other people comprise both people not employed at the work place, e.g. customers, clients or pupils, and people employed at the work place, like colleagues, superiors or subordinates.
HE	Demands for hiding emotions:	Demands for hiding emotions occur when the worker has to conceal her or his own feelings at work from other people. Other people comprise both people not employed at the work place, e.g. customers, clients or pupils, and people employed at the work place, like colleagues, superiors or subordinates.
IN	Influence at work:	Influence at work deal with the degree to which the employee can influence aspects of work itself, ranging from e.g. planning of work to e.g. the order of tasks.
PD	Possibilities for development (Skill discretion)	Possibilities for development deal with if the tasks are challenging for the employee and if tasks provide opportunities for learning and thus provide opportunities for development not only in the job but also at the personal level. Lack of development can create apathy, helplessness and passivity.
VA	Variation of work:	Variation of work deals with the degree to which work (tasks, work process) is varied or not, that is if tasks are not repetitive or repetitive.
<u>CW</u>	<u>Control over working time</u>	Control over working time deals with the degree to which the employee can influence conditions surrounding work, e.g. breaks, length of the working day or work schedules.
MW	Meaning of work:	Meaning of work concerns both the meaning of the aim of work tasks and the meaning of the context of work tasks. The aim is "vertical", ie, that the work or product is related to a more general purpose, such as healing the sick, or to produce useful products. Context is "horizontal", ie, that one can see how ones' own work contributes to the overall product of the organisation.

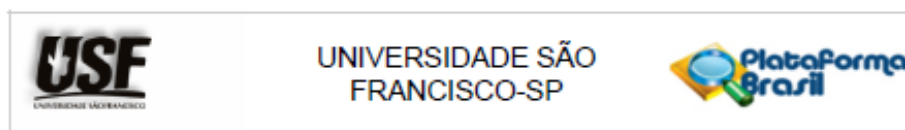
Code of dimension	Name of dimension	Preliminary definition
CW	Commitment to the workplace:	Commitment to the workplace deals with the the degree to which one experiences being committed to ones' workplace. It is not the work by itself or the work group that is the focus here, but the organization in which one is employed.
PR	Predictability (sufficient information):	Predictability deals with the means to avoid uncertainty and insecurity. This is achieved if the the employees receive the relevant information at the right time.
RE	Recognition	Recognition deals with the recognition by the management of your effort at work.
CL	Role clarity:	Role clarity deals with the employee's understanding of her or his role at work, ie, content of the tasks, expectations to be met and her or his responsibilities.
CO	Role conflicts:	Role conflicts stem from two sources. The first source is about possible inherent conflicting demands within a specific task. The second source is about possible conflicts when prioritising different tasks.
IT	Illegitimate tasks	Illegitimate tasks cover tasks that violate norms about what an employee can properly be expected to do, because they are perceived as unnecessary or unreasonable; they imply a threat to one's professional identity.
QL	Quality of leadership:	Quality of leadership deals with the next higher managers' leadership in different contexts and domains.
SC	Social support from colleagues:	Social support from colleagues deals with the employees' impression of the possibility to obtain support from colleagues if one should need it.
SS	Social support from supervisors:	Social support from supervisors deals with the employees' impression of the possibility to obtain support from the immediate superior if one should need it.
SW	Sense of community at work:	Sense of community concerns whether there is a feeling of being part of the group of employees at the workplace, e.g. if employees relations are good and if they work well together.

Code of dimension	Name of dimension	Preliminary definition
Jl	Insecurity over employment	Insecurity over employment deals with aspects of security of the employment of the employee, e.g. regarding the risk of being fired or the certainty of being reemployed if fired.
IW	Insecurity over working environment	Insecurity over working conditions deals with aspects of security of working conditions such as the content of work, e.g. if one is reallocated within the company, change of working hours or deterioration of pay.
WF	Work-non work conflict	Work-non work conflict deal with the possible consequences of work on family/personal life. Work-non work conflict focuses on two areas, namely conflict regarding energy (mental and physical energy) and conflict regarding time.
TE	Horizontal trust	Horizontal trust deals with whether the employees can trust each other in daily work or not. Trust can be observed in the communication in the workplace; e.g. if one freely can express attitudes and feelings without fear of negative reactions.
TM	Vertical trust	Vertical trust deals with whether the employees can trust the management and vice versa. Vertical trust can be observed in the communication between the management and the employees.
JU	Justice and respect	Justice and respect in the workplace is about if workers are treated fairly. Four aspects are considered: First the distribution of tasks and recognition, second the process of sharing, third the handling of conflicts and fourth the handling of suggestions from the employees.
COB	Conflicts and offensive behaviour	Conflicts and offensive behaviour cover on the one hand being subjected to negative acts such as bullying and threats of violence at the workplace and on the other hand conflicts between people at the workplace.
GS	Gossip and slander	Gossip and slander is in this context if one has been subjected to this at the workplace.
CQ	Conflicts and quarrels	Conflicts and quarrels are in this context if one has been involved in such occurrences at the workplace.
UT	Unpleasant teasing	Unpleasant teasing is in this context if one has been subjected to this at the workplace.
SH	Sexual harassment	Sexual harassment is in this context if one has been subjected to this at the workplace.
TV	Threats of violence	Threats of violence is in this context if one has been subjected to this at the workplace.
PV	Physical violence	Physical violence is in this context if one has been subjected to this act at the workplace.
BU	Bullying	Bullying is in this context if one has been subjected to this act at the workplace. Bullying is defined as being exposed repeatedly over a longer period to unpleasant or degrading treatment, and not being able to defend himself or herself against this treatment

Code of dimension	Name of dimension	Preliminary definition
J5	25 Satisfaction with work – job satisfaction:	Satisfaction with work – job satisfaction - deals with the employees' experience of satisfaction with various aspects of work.
GH	Self rated health:	Self-rated / perceived health is the person's assessment of her or his own general health.
SL	Sleeping troubles	Sleeping troubles deal with sleep length, determined by e.g. sleeping in, waking up and interruptions of sleep, and of quality of sleep.
BO	Burnout	Burnout concerns the degree of physical and mental fatigue/exhaustion of the employee.
ST	Stress:	Stress is here defined as a reaction of the individual. Stress is here defined as a combination of tension and unwillingness. As elevated stress levels over a longer period are detrimental to health, it is necessary to determine long term states of stress.
SO	Somatic stress:	Somatic stress is here defined as a physical health indicator of a sustained stress reaction of the individual.
CS	Cognitive stress:	Cognitive stress is here defined as cognitive indicators of a sustained stress reaction of the individual.
DS	Depressive symptoms:	Depressive symptoms cover aspects which together indicate depression.
SE	Self-efficacy:	Self-efficacy is the extent of one's belief in one's own ability to complete tasks and reach goals. Here self-efficacy is understood as global self-efficacy not distinguishing between specific domains of life.

### Anexo 3

## Parecer Comitê de Ética e Pesquisa



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** Estudos das Propriedades Psicométricas do Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSQ III

**Pesquisador:** Cassia Aparecida Rodrigues

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 88006518.7.0000.5514

**Instituição Proponente:** Universidade São Francisco-SP

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 2.602.153

#### Apresentação do Projeto:

O projeto encontra-se adequadamente apresentado, com formato e tópicos dentro do que é esperado, incluindo Introdução, objetivo claro, Método e suas subdivisões relevantes.

#### Objetivo da Pesquisa:

O estudo tem como objetivo geral estudar as propriedades psicométricas da terceira versão do COPSQ para o contexto brasileiro. O objetivo do estudo é claro e encontra-se condizente com o delineamento proposto.

#### Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Considerando a natureza do projeto, e a aplicação de métodos avaliativos não intrusivos, não são esperados riscos maiores do que os riscos cotidianos. Os benefícios se dão no campo científico, de modo que a pesquisa fornecerá novas evidências para a área.

#### Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

A pesquisa trata da verificação das propriedades psicométricas do COPSQ III. O delineamento é correlacional, e serão participantes 1500 adultos, que responderão o COPSQ III.

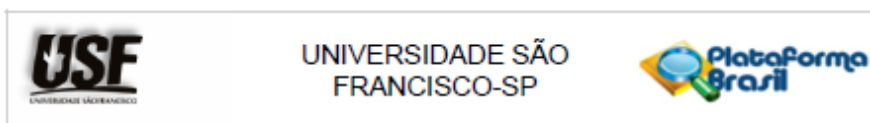
#### Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os termos estão adequadamente e suficientemente apresentados.

#### Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Conclui-se que o projeto pode ser colocado em prática do ponto de vista ético, e não foram

**Endereço:** SAO FRANCISCO DE ASSIS 218  
**Bairro:** JARDIM SAO JOSE **CEP:** 12.916-900  
**UF:** SP **Município:** BRAGANCA PAULISTA  
**Telefone:** (11)2454-8981 **Fax:** (11)4034-1825 **E-mail:** comite.etica@saofrancisco.edu.br



Continuação do Parecer: 2.602.153

evidenciadas inadequações.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Conclui-se que o projeto pode ser colocado em prática do ponto de vista ético, e não foram evidenciadas inadequações. Isto é, não foram observados óbices éticos. APÓS DISCUSSÃO EM REUNIÃO DO DIA 12/04/2018, O COLEGIADO DELIBEROU PELA APROVAÇÃO DO PROJETO DE PESQUISAS. APÓS A CONCLUSÃO DO PROJETO É OBRIGATÓRIO O ENVIO DO RELATÓRIO FINAL PARA ENCERRAMENTO DO PROJETO.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1100613.pdf	29/03/2018 18:50:09		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_Pesquisa_CassiaRodrigues.pdf	29/03/2018 18:35:59	Cassia Aparecida Rodrigues	Aceito
Outros	Curriculo_Lattes_CassiaRodrigues.pdf	29/03/2018 18:35:05	Cassia Aparecida Rodrigues	Aceito
Outros	Questionario_CopsoqIII.pdf	29/03/2018 18:34:31	Cassia Aparecida Rodrigues	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Declaracao_Pesquisa_Datacom.pdf	29/03/2018 18:33:48	Cassia Aparecida Rodrigues	Aceito
Declaração de Instituição e Infraestrutura	Declaracao_Pesquisa_Unicamp.pdf	29/03/2018 18:31:56	Cassia Aparecida Rodrigues	Aceito
Outros	TermoConfidencialidade_CassiaRodrigues.pdf	29/03/2018 18:27:38	Cassia Aparecida Rodrigues	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_EstudoiI.pdf	29/03/2018 18:25:56	Cassia Aparecida Rodrigues	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Estudoi_ColetaPiloto.pdf	29/03/2018 18:25:44	Cassia Aparecida Rodrigues	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE_Estudoi_GrupoFocal.pdf	29/03/2018 18:25:30	Cassia Aparecida Rodrigues	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento /	TCLE_Estudoi_Juizes.pdf	29/03/2018 18:25:16	Cassia Aparecida Rodrigues	Aceito

Endereço: SAO FRANCISCO DE ASSIS 218  
 Bairro: JARDIM SAO JOSE CEP: 12.916-900  
 UF: SP Município: BRAGANÇA PAULISTA  
 Telefone: (11)2454-8981 Fax: (11)4034-1825 E-mail: comite.etica@saofrancisco.edu.br



Continuação do Parecer: 2.602.153

Justificativa de Ausência	TCLE_Estudol_Juizes.pdf	29/03/2018 18:25:16	Cassia Aparecida Rodrigues	Aceito
Folha de Rosto	FolhaDeRostoAssinada.pdf	29/03/2018 16:14:41	Cassia Aparecida Rodrigues	Aceito

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

BRAGANCA PAULISTA, 16 de Abril de 2018

---

Assinado por:  
Alessandra Gambero  
(Coordenador)

Endereço: SAO FRANCISCO DE ASSIS 218  
 Bairro: JARDIM SAO JOSE CEP: 12.916-900  
 UF: SP Município: BRAGANCA PAULISTA  
 Telefone: (11)2454-6981 Fax: (11)4034-1825 E-mail: comite.etica@saofrancisco.edu.br

**Anexo 4**

## Parceria Coleta de Dados



UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS  
FACULDADE DE CIÊNCIAS MÉDICAS  
Em 16 de fevereiro de 2018

**Declaração de Autorização para Realização da Pesquisa**

Eu, Ivan Felizardo Contrera Toro, Diretor da Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas, RG 44162467, CPF 025034898-50, autorizo que a pesquisadora responsável Cassia Aparecida Rodrigues, aluna do Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia – Doutorado, Universidade São Francisco, campus Campinas/SP, a coletar dados da pesquisa referente ao projeto “Estudos das Propriedades Psicométricas do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* – COPSOQ III”.



Ivan Felizardo Contrera Toro Prof. Dr. Ivan Felizardo Contrera Toro  
Diretor da FCM/UNICAMP Diretor  
FCM/UNICAMP

## Anexo 5

### Traduções e versão-síntese do COPSOQ III Etapa 1 (Estudo I)

#### *Apresentação das duas traduções realizadas e da síntese desenvolvida*

Nº Item	Sigla	Nível	Tradução 1	Tradução 2	Versão-síntese
1	QD1	M	A sua carga de trabalho é distribuída de modo desigual, de modo a se acumular?	Sua carga de trabalho é distribuída de maneira desigual, de modo que ela se acumula?	A sua carga de trabalho é distribuída de modo desigual, de modo a se acumular?
2	QD2	C	Você fica com trabalho atrasado?	Você fica para trás com o seu trabalho?	Você fica com trabalho atrasado?
3	QD3	L	Você tem tempo suficiente para as suas tarefas de trabalho?	Você tem tempo suficiente para suas tarefas de trabalho?	Você tem tempo suficiente para as suas tarefas de trabalho?
4	QD4	C	Com que frequência você não tem tempo para completar todas as suas tarefas de trabalho?	Com que frequência você não tem tempo para concluir todas as suas tarefas de trabalho?	Com que frequência você não tem tempo para completar todas as suas tarefas de trabalho?
5	WP1	C	Você tem que trabalhar muito rápido?	Você tem que trabalhar muito rápido?	Você tem que trabalhar muito rápido?
6	WP2	C	Você trabalha a um ritmo muito rápido ao longo do dia?	Você trabalha em ritmo muito acelerado ao longo do dia?	Você trabalha a um ritmo muito rápido ao longo do dia?
7	WP3	L	É necessário manter-se trabalhando em ritmo acelerado?	É necessário continuar trabalhando em ritmo acelerado?	É necessário manter-se trabalhando em ritmo acelerado?
8	CD1	L	Você tem de manter muitas coisas em vista enquanto trabalha?	Você tem que manter seus olhos em muitas coisas enquanto trabalha?	Você tem de manter muitas coisas em vista enquanto trabalha?
9	CD2	L	O seu trabalho exige que você lembre muitas coisas?	O seu trabalho exige que você se lembre de muitas coisas?	O seu trabalho exige que você lembre muitas coisas?
10	CD3	L	O seu trabalho requer que você seja bom em criar novas ideias?	O seu trabalho exige que você seja bom em apresentar novas ideias?	O seu trabalho requer que você seja bom em criar novas ideias?
11	CD4	L	O seu trabalho requer que você tome decisões difíceis?	O seu trabalho exige que você tome decisões difíceis?	O seu trabalho requer que você tome decisões difíceis?
12	ED1	M	O seu trabalho o coloca em situações emocionalmente perturbadoras?	O seu trabalho coloca você em situações emocionalmente perturbadoras?	O seu trabalho o coloca em situações emocionalmente perturbadoras?
13	ED5	C	Você tem de lidar com os problemas pessoais dos outros como parte do seu trabalho?	Você precisa lidar com os problemas pessoais de outras pessoas como parte do seu trabalho?	Você tem de lidar com os problemas pessoais dos outros como parte do seu trabalho?
14	ED3	C	O seu trabalho é emocionalmente exigente?	Seu trabalho é emocionalmente exigente?	O seu trabalho é emocionalmente exigente?
15	HE4	M	O seu trabalho requer que você não dê a sua opinião?	O seu trabalho exige que você não declare sua opinião?	O seu trabalho requer que você não dê a sua opinião?
16	HE1	L	Requer-se de si tratar a todos do mesmo modo, mesmo que não tenha vontade?	Você é obrigado a tratar todos igualmente, mesmo que você não se sinta assim?	Requer-se de si tratar a todos do mesmo modo, mesmo que não tenha vontade?
17	HE2	M	O seu trabalho exige que você esconda os seus sentimentos?	O seu trabalho exige que você esconda seus sentimentos?	O seu trabalho exige que você esconda os seus sentimentos?
18	HE3	M	Exige-se de si que você seja gentil e aberto em relação a todos - independentemente de como eles se comportam em relação a você?	Você é obrigado a ser gentil e aberto para com todos - independentemente de como eles se comportam em relação a você?	Exige-se de si que você seja gentil e aberto em relação a todos - independentemente de como eles se comportam em relação a você?
19	INX1	C	Você tem um grande nível de influência sobre as decisões a propósito do seu trabalho?	Você tem um grande grau de influência nas decisões relativas ao seu trabalho?	Você tem um grande nível de influência sobre as decisões a propósito do seu trabalho?
20	IN5	L	Você tem influência sobre a velocidade com que trabalha?	Você pode influenciar o quão rápido você trabalha?	Você tem influência sobre a velocidade com que trabalha?
21	IN2	L	A sua opinião importa ao escolher quem trabalhará consigo?	Você tem uma palavra a dizer ao escolher com quem trabalha?	A sua opinião importa ao escolher quem trabalhará consigo?
22	IN3	M	Você tem influência sobre o montante de trabalho que lhe é designado?	Você pode influenciar a quantidade de trabalho atribuído a você?	Você tem influência sobre o montante de trabalho que lhe é designado?
23	IN6	M	Você tem influência sobre COMO faz o seu trabalho?	Você tem alguma influência em COMO você faz o seu trabalho?	Você tem influência sobre COMO faz o seu trabalho?
24	IN4	M	Você tem alguma influência sobre o que faz no trabalho?	Você tem alguma influência no que faz no trabalho?	Você tem alguma influência sobre O QUE faz no trabalho?

Nº Item	Sigla	Nível	Tradução 1	Tradução 2	Versão-síntese
25	PD2	C	Você tem a possibilidade de aprender coisas novas por meio do seu trabalho?	Você tem a possibilidade de aprender coisas novas através do seu trabalho?	Você tem a possibilidade de aprender coisas novas por meio do seu trabalho?
26	PD3	C	Você consegue usar as suas habilidades ou a sua experiência no trabalho?	Você pode usar suas habilidades ou conhecimentos em seu trabalho?	Você consegue usar as suas habilidades ou a sua experiência no trabalho?
27	PD4	M	O seu trabalho lhe dá a oportunidade de desenvolver as suas habilidades?	O seu trabalho lhe dá a oportunidade de desenvolver suas habilidades?	O seu trabalho lhe dá a oportunidade de desenvolver as suas habilidades?
28	VA1	L	O seu trabalho é variado?	Seu trabalho é variado?	O seu trabalho é variado?
29	VA2	L	Você tem de fazer a mesma coisa diversas vezes?	Você tem que fazer a mesma coisa uma e outra vez?	Você tem de fazer a mesma coisa diversas vezes?
30	CT1	M	Você pode decidir quando fazer uma pausa?	Você pode decidir quando fazer uma pausa?	Você pode decidir quando fazer uma pausa?
31	CT2	M	Você pode tirar férias por volta da data em que quiser?	Você pode tirar férias mais ou menos quando quiser?	Você pode tirar férias por volta da data em que quiser?
32	CT3	M	Você consegue dar uma pausa no seu trabalho para conversar com um colega?	Você pode deixar seu trabalho para conversar com um colega?	Você consegue dar uma pausa no seu trabalho para conversar com um colega?
33	CT4	M	Caso tenha que tratar de um assunto particular, é possível deixar o seu local de trabalho por meia hora sem uma permissão especial?	Se você tem algum negócio privado, é possível deixar seu local de trabalho por meia hora sem permissão especial?	Caso tenha que tratar de um assunto particular, é possível deixar o seu local de trabalho por meia hora sem uma permissão especial?
34	CT5	L	Você precisa fazer hora extra?	Você tem que fazer horas extras?	Você precisa fazer hora extra?
35	MW1	C	O seu trabalho é significativo?	Seu trabalho é significativo?	O seu trabalho é significativo?
36	MW2	M	Você sente que o trabalho que você faz é importante?	Você acha que o trabalho que você faz é importante?	Você sente que o trabalho que você faz é importante?
37	CW1	L	Você gosta de contar aos outros sobre o seu local de trabalho?	Você gosta de contar aos outros sobre seu local de trabalho?	Você gosta de contar aos outros sobre o seu local de trabalho?
38	CW2	L	Você sente que o seu local de trabalho tem grande importância para você?	Você acha que o seu local de trabalho é de grande importância para você?	Você sente que o seu local de trabalho tem grande importância para você?
39	CWX3	L	Você recomendaria a outras pessoas que se candidatassem a um cargo no seu local de trabalho?	Você recomendaria outras pessoas para se candidatarem a um cargo no seu local de trabalho?	Você recomendaria a outras pessoas que se candidatassem a um cargo no seu local de trabalho?
40	CW4	L	Com que frequência você considera procurar trabalho em outros lugares?	Com que frequência você considera procurar trabalho em outro lugar?	Com que frequência você considera procurar trabalho em outros lugares?
41	CW5	L	Você tem orgulho de ser parte desta organização?	Você tem orgulho de fazer parte dessa organização?	Você tem orgulho de ser parte desta organização?
42	PR1	C	No seu local de trabalho, você é informado com bastante antecedência sobre decisões importantes, alterações ou planos para o futuro?	No seu local de trabalho, você é informado com antecedência sobre, por exemplo, decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?	No seu local de trabalho, você é informado com bastante antecedência sobre decisões importantes, alterações ou planos para o futuro?
43	PR2	C	Você recebe todas as informações de que precisa a fim de desempenhar bem o seu trabalho?	Você recebe todas as informações de que você precisa para fazer bem o seu trabalho?	Você recebe todas as informações de que precisa a fim de desempenhar bem o seu trabalho?
44	RE1	C	O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?	O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?	O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?
45	RE2	L	A gerência do seu trabalho o respeita?	A gerência no seu local de trabalho respeita você?	A gerência do seu trabalho o respeita?
46	RE3	L	Você é tratado de maneira justa no seu local de trabalho?	Você é tratado de maneira justa no seu local de trabalho?	Você é tratado de maneira justa no seu local de trabalho?
47	CL1	C	O seu trabalho tem objetivos claros?	O seu trabalho tem objetivos claros?	O seu trabalho tem objetivos claros?
48	CL2	M	Você sabe exatamente por que áreas são de sua responsabilidade?	Você sabe exatamente quais áreas são de sua responsabilidade?	Você sabe exatamente por que áreas são de sua responsabilidade?
49	CL3	M	Você sabe exatamente o que se espera de você no seu trabalho?	Você sabe exatamente o que se espera de você no trabalho?	Você sabe exatamente o que se espera de você no seu trabalho?
50	CO2	C	São feitos requerimentos contraditórios no seu trabalho?	Demandas contraditórias são colocadas em você no trabalho?	São feitas demandas contraditórias no seu trabalho?
51	CO3	C	Às vezes você precisa fazer coisas que precisariam ter sido feitas de maneira diferente?	Você às vezes tem que fazer coisas que deveriam ter sido feitas de uma maneira diferente?	Às vezes você precisa fazer coisas que precisariam ter sido feitas de maneira diferente?
52	IT1	M	Às vezes você precisa fazer coisas que parecem desnecessárias?	Você às vezes tem que fazer coisas que parecem desnecessárias?	Às vezes você precisa fazer coisas que parecem desnecessárias?

Nº Item	Sigla	Nível	Tradução 1	Tradução 2	Versão-síntese
53	QLX1*	M	Garante que os membros da equipe tenham boas oportunidades para o desenvolvimento?	Garante que os membros da equipe tenham boas oportunidades de desenvolvimento?	Garante que os membros da equipe tenham boas oportunidades para o desenvolvimento?
54	QL2	C	Confere alta prioridade à satisfação com o emprego?	Dá alta prioridade à satisfação no trabalho?	Confere alta prioridade à satisfação com o emprego?
55	QL3	C	É bom no planejamento do trabalho?	É bom em planejamento de trabalho?	É bom no planejamento do trabalho?
56	QL4	C	É bom na resolução de conflitos?	É bom em resolver conflitos?	É bom em resolver conflitos?
57	SCX1	C	Em caso de necessidade, com que frequência você conseguiria apoio e ajuda dos seus colegas?	Se você precisar, com que frequência você receberia ajuda e apoio de seus colegas?	Em caso de necessidade, com que frequência você conseguiria apoio e ajuda dos seus colegas?
58	SCX2	M	Em caso de necessidade, com que frequência os seus colegas estariam dispostos a ouvir sobre os seus problemas no trabalho?	Se você precisar, com que frequência seus colegas estariam dispostos a ouvir seus problemas no trabalho?	Em caso de necessidade, com que frequência os seus colegas estariam dispostos a ouvir sobre os seus problemas no trabalho?
59	SC3	L	Com que frequência os seus colegas falam consigo sobre o seu nível de desempenho no trabalho?	Com que frequência seus colegas conversam com você sobre o desempenho do seu trabalho?	Com que frequência os seus colegas falam consigo sobre o seu nível de desempenho no trabalho?
60	SSX2	M	Em caso de necessidade, com que frequência o seu superior imediato estaria disposto a ouvir sobre os seus problemas no trabalho?	Se você precisar, com que frequência seu superior imediato estaria disposto a ouvir seus problemas no trabalho?	Em caso de necessidade, com que frequência o seu superior imediato estaria disposto a ouvir sobre os seus problemas no trabalho?
61	SSX1	C	Em caso de necessidade, com que frequência você conseguiria apoio e ajuda do seu superior imediato?	Se você precisar, com que frequência você receberia ajuda e apoio de seu superior imediato?	Em caso de necessidade, com que frequência você conseguiria apoio e ajuda do seu superior imediato?
62	SSX3	M	Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre o seu nível de desempenho no trabalho?	Com que frequência o superior imediato fala com você sobre o desempenho do seu trabalho?	Com que frequência o seu superior imediato fala com você sobre o seu trabalho?
63	SW1	C	Há um clima bom entre você e os seus colegas?	Existe um bom clima entre você e seus colegas?	Há um clima bom entre você e os seus colegas?
64	SW2	L	Há uma boa cooperação entre os colegas no trabalho?	Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?	Há uma boa cooperação entre os colegas no trabalho?
65	SW3	M	Você se sente como parte de uma comunidade no seu local de trabalho?	Você se sente parte de uma comunidade no seu local de trabalho?	Você se sente como parte de uma comunidade no seu local de trabalho?
66	JI1	C	Você se preocupa com ficar desempregado?	Você está preocupado em ficar desempregado?	Você se preocupa em ficar desempregado?
67	JI2	L	Você se preocupa com que novas tecnologias o tornem dispensável?	Você está preocupado com a nova tecnologia o tornando dispensável?	Você se preocupa com que novas tecnologias o tornem dispensável?
68	JI3	C	Você se preocupa com a dificuldade em encontrar outro emprego caso fique desempregado?	Você está preocupado com a dificuldade de encontrar outro emprego se ficar desempregado?	Você se preocupa com a dificuldade em encontrar outro emprego caso fique desempregado?
69	IW1	C	Você se preocupa com ser transferido para outro emprego contra a sua vontade?	Você está preocupado em ser transferido para outro emprego contra a sua vontade?	Você se preocupa em ser transferido para outro emprego contra a sua vontade?
70	IW2	L	Você se preocupa com que as suas tarefas de trabalho sejam alteradas contra a sua vontade?	Você está preocupado com o fato de suas tarefas serem alteradas contra a sua vontade?	Você se preocupa com que as suas tarefas de trabalho sejam alteradas contra a sua vontade?
71	IW3	M	Você se preocupa com que o cronograma seja alterado (turno, dias de semana, horário de entrada e saída...) contra a sua vontade?	Você está preocupado com o horário que está sendo mudado (turno, dias da semana, hora de entrar e sair, ...) contra a sua vontade?	Você se preocupa com que o cronograma seja alterado (turno, dias de semana, horário de entrada e saída...) contra a sua vontade?
72	IW4	M	Você se preocupa com que seu salário seja reduzido (redução, introdução de remuneração variável...)	Você está preocupado com uma diminuição no seu salário (redução, pagamento variável sendo introduzido...)	Você se preocupa com que seu salário seja reduzido (redução, introdução de remuneração variável...)
73	IW5	L	As perspectivas do emprego são boas?	Existem boas perspectivas no seu trabalho?	As perspectivas do seu emprego são boas?
74	WFX1	C	Há vezes em que você precisa estar tanto em casa como no trabalho ao mesmo tempo?	Há momentos em que você precisa estar no trabalho e em casa ao mesmo tempo?	Há vezes em que você precisa estar tanto em casa como no trabalho ao mesmo tempo?
75	WF2	M	Você sente que o seu trabalho tira tanto a sua energia que surte um efeito negativo na sua vida privada?	Você sente que seu trabalho drena tanto da sua energia que tem um efeito negativo em sua vida privada?	Você sente que o seu trabalho tira tanto a sua energia que surte um efeito negativo na sua vida privada?
76	WF3	M	Você sente que o seu trabalho consome tanto do seu tempo que	Você acha que seu trabalho leva muito do seu tempo, o que afeta	Você sente que o seu trabalho consome tanto do seu tempo que

Nº Item	Sigla	Nível	Tradução 1	Tradução 2	Versão-síntese
			surte um efeito negativo na sua vida privada?	negativamente sua vida privada?	surte um efeito negativo na sua vida privada?
77	WF4	L	Os seus amigos ou a sua família lhe dizem que você trabalha demais?	Seus amigos ou familiares dizem que você trabalha demais?	Os seus amigos ou a sua família lhe dizem que você trabalha demais?
78	WF5	C	As exigências do meu trabalho interferem com a minha vida privada e familiar.	As exigências do meu trabalho interferem na minha vida pessoal e familiar.	As exigências do meu trabalho interferem com a minha vida privada e familiar.
79	WF6	C	Por conta dos meus deveres relacionados ao trabalho, tenho que fazer alterações dos meus planos para a vida privada e atividades familiares.	Devido a deveres relacionados ao trabalho, tenho que fazer mudanças em meus planos para atividades particulares e familiares.	Por conta dos meus deveres relacionados ao trabalho, tenho que fazer alterações dos meus planos para a vida privada e atividades familiares.
80	TE1	L	Os empregados escondem informações uns dos outros?	Os funcionários retêm informações uns dos outros?	Os empregados escondem informações uns dos outros?
81	TE2	L	Os empregados escondem informações da gerência?	Os funcionários retêm informações da gerência?	Os empregados escondem informações da gerência?
82	TE3	M	Os empregados confiam uns nos outros, no geral?	Os funcionários em geral confiam uns nos outros?	Os empregados confiam uns nos outros, no geral?
83	TM1	C	A gerência confia em que os empregados façam um bom trabalho?	A gerência confia nos funcionários para fazer bem o seu trabalho?	A gerência confia em que os empregados façam um bom trabalho?
84	TMX2	C	Os empregados confiam nas informações vindas da gerência?	Os funcionários podem confiar na informação que vem da gerência?	Os empregados confiam nas informações vindas da gerência?
85	TM3	L	A gerência esconde informações importantes dos empregados?	A gerência retém informações importantes dos funcionários?	A gerência esconde informações importantes dos empregados?
86	TM4	M	Os empregados são capazes de expressar seus sentimentos e pontos de vista?	Os funcionários são capazes de expressar suas opiniões e sentimentos?	Os empregados são capazes de expressar seus sentimentos e pontos de vista?
87	JU1	C	Os conflitos são resolvidos de modo justo?	Os conflitos são resolvidos de maneira justa?	Os conflitos são resolvidos de modo justo?
88	JU2	L	Os empregados são apreciados por fazer um bom trabalho?	Os funcionários são valorizados quando fazem um bom trabalho?	Os empregados são apreciados por fazer um bom trabalho?
89	JU3	L	Todas as sugestões dos empregados são levadas a sério pela gerência?	Todas as sugestões de funcionários são tratadas seriamente pela gerência?	Todas as sugestões dos empregados são levadas a sério pela gerência?
90	JU4	C	O trabalho é distribuído de maneira justa?	O trabalho é distribuído de forma justa?	O trabalho é distribuído de maneira justa?
91	GS1	L	Você foi exposto a fofocas e calúnias no seu local de trabalho durante os últimos 12 meses?	Você foi exposto a fofoca e difamação em seu local de trabalho durante os últimos 12 meses?	Você foi exposto a fofocas e calúnias no seu local de trabalho durante os últimos 12 meses?
92	CQ1	L	Você esteve envolvido em fofocas e calúnias no seu local de trabalho durante os últimos 12 meses?	Você esteve envolvido em brigas ou conflitos em seu local de trabalho durante os últimos 12 meses?	Você esteve envolvido em fofocas e calúnias no seu local de trabalho durante os últimos 12 meses?
93	UT1	L	Você foi exposto a provocações desagradáveis no seu local de trabalho durante os últimos 12 meses?	Você esteve exposto a provocações desagradáveis em seu local de trabalho durante os últimos 12 meses?	Você foi exposto a provocações desagradáveis no seu local de trabalho durante os últimos 12 meses?
94	SH1	L	Você foi exposto a atenções sexuais indesejadas no seu local de trabalho durante os últimos 12 meses?	Você esteve exposto a atenção sexual indesejada em seu local de trabalho durante os últimos 12 meses?	Você foi exposto a atenções sexuais indesejadas no seu local de trabalho durante os últimos 12 meses?
95	TV1	L	Você foi exposto a ameaças de violência no seu local de trabalho durante os últimos 12 meses?	Você foi exposto a ameaças de violência em seu local de trabalho durante os últimos 12 meses?	Você foi exposto a ameaças de violência no seu local de trabalho durante os últimos 12 meses?
96	PV1	L	Você foi exposto a violência física no seu local de trabalho durante os últimos 12 meses?	Você foi exposto a violência física em seu local de trabalho durante os últimos 12 meses?	Você foi exposto a violência física no seu local de trabalho durante os últimos 12 meses?
97	BU1	L	Você foi exposto a bullying seu local de trabalho durante os últimos 12 meses?	Você foi exposto a bullying no seu local de trabalho durante os últimos 12 meses?	Você foi exposto a bullying seu local de trabalho durante os últimos 12 meses?
98	BU2	L	Com que frequência você é criticado injustamente, sofre bullying ou é exibido para os outros diante de seus colegas ou do seu superior?	Com que frequência você se sente injustamente criticado, intimidado ou mostrado na frente de outros por seus colegas ou seu superior?	Com que frequência você é criticado injustamente, sofre bullying ou é exibido para os outros diante de seus colegas ou do seu superior?
99	JS1*	M	A sua perspectiva de emprego?	Suas perspectivas de trabalho?	As suas perspectivas de trabalho?
100	JS2	L	As condições físicas do trabalho?	As condições físicas de trabalho?	As condições físicas do trabalho?
101	JS3	L	O modo como as suas habilidades	A maneira como suas habilidades	O modo como as suas habilidades

Nº Item	Sigla	Nível	Tradução 1	Tradução 2	Versão-síntese
102	JS4	C	são usadas? O seu emprego como um todo, levando tudo em conta?	são usadas? Seu trabalho como um todo, tudo levado em consideração?	são usadas? O seu emprego como um todo, levando tudo em conta?
103	JS5	M	O seu salário?	Seu salário?	O seu salário?
104	GH1	C	Em geral, você diria que a sua saúde é: (Excelente, Muito boa, Boa, Razoável, Ruim	Em geral, você diria que sua saúde é: (Excelente, Muito boa, Boa, Razoável, Ruim)	Em geral, você diria que a sua saúde é: (Excelente, Muito boa, Boa, Razoável, Ruim)
105	GH2	C	Se você fosse avaliar o melhor estado de saúde concebível com 10 pontos e o pior como 0 pontos: Quantos pontos você daria ao seu estado de saúde atual?	Se você avaliar o melhor estado de saúde possível em 10 pontos e o pior em 0 pontos: quantos pontos você dá ao seu estado atual de saúde?	Se você fosse avaliar o melhor estado de saúde concebível com 10 pontos e o pior como 0 pontos: Quantos pontos você daria ao seu estado de saúde atual?
106	SL1	L	Com que frequência você tem dormido mal e inquieto?	Quantas vezes você dormiu mal e inquieto?	Com que frequência você tem dormido mal e inquieto?
107	SL2	L	Com que frequência você tem achado difícil dormir?	Quantas vezes você achou difícil dormir?	Com que frequência você tem achado difícil dormir?
108	SL3	L	Com que frequência você acordou muito cedo e não foi capaz de voltar a dormir?	Quantas vezes você acordou cedo demais e não conseguiu voltar a dormir?	Com que frequência você acordou muito cedo e não foi capaz de voltar a dormir?
109	SL4	L	Com que frequência você acordou muito cedo e achou difícil voltar a dormir?	Quantas vezes você acordou várias vezes e achou difícil voltar a dormir?	Com que frequência você acordou muito cedo e achou difícil voltar a dormir?
110	BO1	L	Com que frequência você vem se sentindo esgotado?	Quantas vezes você se sentiu desgastado?	Com que frequência você vem se sentindo esgotado?
111	BO2	L	Com que frequência você vem se sentindo fisicamente exausto?	Quantas vezes você esteve fisicamente exausto?	Com que frequência você vem se sentindo fisicamente exausto?
112	BO3	L	Com que frequência você vem se sentindo emocionalmente exausto?	Quantas vezes você esteve emocionalmente exausto?	Com que frequência você vem se sentindo emocionalmente exausto?
113	BO4	L	Com que frequência você vem se sentindo cansado?	Quantas vezes você se sentiu cansado?	Com que frequência você vem se sentindo cansado?
114	ST1	L	Com que frequência você vem tendo problemas para relaxar?	Quantas vezes você teve problemas para relaxar?	Com que frequência você vem tendo problemas para relaxar?
115	ST2	L	Com que frequência você vem se sentindo irritável?	Quantas vezes você ficou irritado?	Com que frequência você vem se sentindo irritável?
116	ST3	L	Com que frequência você vem se sentindo tenso?	Quantas vezes você esteve tenso?	Com que frequência você vem se sentindo tenso?
117	ST5	L	Com que frequência você vem sentindo a consciência pesada ou culpa?	Quantas vezes você teve uma má consciência ou se sentiu culpado?	Com que frequência você vem sentindo a consciência pesada ou culpa?
118	ST6	L	Com que frequência você sente falta de interesse pelas coisas cotidianas?	Quantas vezes você não tinha interesse em coisas cotidianas?	Com que frequência você sente falta de interesse pelas coisas cotidianas?
119	SO1	L	Com que frequência você vem tendo dores de estômago?	Quantas vezes você teve dor de estômago?	Com que frequência você vem tendo dores de estômago?
120	SO2	L	Com que frequência você vem tendo palpitações?	Quantas vezes você já teve palpitações?	Com que frequência você vem tendo palpitações?
121	SO3	L	Com que frequência você tem dores de cabeça?	Quantas vezes você teve dor de cabeça?	Com que frequência você tem dores de cabeça?
122	SO4	L	Com que frequência você sente tensão em diversos músculos?	Quantas vezes você teve tensão em vários músculos?	Com que frequência você sente tensão em diversos músculos?
123	CS1	L	Com que frequência você vem tendo problemas para se concentrar?	Quantas vezes você teve problemas para se concentrar?	Com que frequência você vem tendo problemas para se concentrar?
124	CS3	L	Com que frequência você sente dificuldade em tomar decisões?	Quantas vezes você teve dificuldade em tomar decisões?	Com que frequência você sente dificuldade em tomar decisões?
125	CS4	L	Com que frequência você sente dificuldades de memória?	Quantas vezes você teve dificuldade em lembrar?	Com que frequência você sente dificuldades de memória?
126	CS2	L	Com que frequência você tem achado difícil pensar claramente?	Quantas vezes você achou difícil pensar com clareza?	Com que frequência você tem achado difícil pensar claramente?
127	DS1	L	Com que frequência você vem se sentindo triste?	Quantas vezes você se sentiu triste?	Com que frequência você vem se sentindo triste?
128	DS2	L	Com que frequência você vem experimentando falta de autoconfiança?	Quantas vezes você não tinha autoconfiança?	Com que frequência você vem experimentando falta de autoconfiança?
129	DS3	L	Com que frequência você vem sentindo a consciência pesada ou culpa?	Quantas vezes você teve uma má consciência ou se sentiu culpado?	Com que frequência você vem sentindo a consciência pesada ou culpa?
130	DS4	L	Com que frequência você sente	Quantas vezes você não tinha	Com que frequência você sente

<b>Nº Item</b>	<b>Sigla</b>	<b>Nível</b>	<b>Tradução 1</b>	<b>Tradução 2</b>	<b>Versão-síntese</b>
131	SE1	L	falta de interesse pelas coisas cotidianas? Sou sempre capaz de resolver problemas difíceis, tentando o suficiente.	interesse em coisas cotidianas? Eu sempre sou capaz de resolver problemas difíceis, se eu me esforçar o suficiente.	falta de interesse pelas coisas cotidianas? Sou sempre capaz de resolver problemas difíceis, tentando o suficiente.
132	SE2	L	Se as pessoas estiverem contra mim, eu dou um jeito de conseguir o que eu quero.	Se as pessoas trabalham contra mim, encontro uma maneira de conseguir o que quero.	Se as pessoas estiverem contra mim, eu dou um jeito de conseguir o que eu quero.
133	SE3	L	É fácil para mim manter os meus planos e alcançar os meus objetivos	É fácil para mim manter meus planos e alcançar meus objetivos.	É fácil para mim manter os meus planos e alcançar os meus objetivos.
134	SE4	L	Sinto-me confiante de que consigo lidar com eventos inesperados.	Eu me sinto confiante de que posso lidar com eventos inesperados.	Sinto-me confiante de que consigo lidar com eventos inesperados.
135	SE5	L	Quando tenho um problema, normalmente consigo encontrar diversos jeitos de resolvê-lo.	Quando tenho um problema, geralmente consigo encontrar várias maneiras de resolvê-lo.	Quando tenho um problema, normalmente consigo encontrar diversos jeitos de resolvê-lo.
136	SE6	L	Independente do que aconteça, normalmente eu consigo.	Independente do que acontece, eu geralmente consigo.	Independente do que aconteça, normalmente eu consigo.

## Anexo 6

Avaliação da versão-síntese do COSPOQ III por um comitê de especialistas Etapa 2 (Estudo I)

*Avaliações feitas pelos especialistas acerca dos itens do COPSQ III*

Item	J1				J2				J3				Cvc		%	
	CL	PP	DT	ES	CL	PP	DT	ES	CL	PP	DT	ES	CL	PP	DT	ES
1	3	4	S	S	3	3	S	S	5	5	S	S	0,70	0,76	100	100
2	4	4	S	C	5	5	S	C	5	5	S	C	0,90	0,90	100	C
3	5	5	S	S	4	4	S	S	3	5	S	N	0,76	0,90	100	66,7
4	4	4	S	C	2	2	S	C	4	4	S	C	0,63	0,63	100	C
5	5	5	S	C	5	5	S	C	5	5	S	C	0,96	0,96	100	C
6	5	5	S	C	5	5	S	C	4	4	N	C	0,90	0,90	66,7	C
7	4	4	S	S	5	5	S	N	4	4	S	S	0,83	0,83	100	66,7
8	4	5	S	S	3	5	S	S	5	4	S	S	0,76	0,90	100	100
9	5	5	S	S	3	5	S	S	5	5	S	S	0,83	0,96	100	100
10	5	5	S	S	4	5	S	S	5	5	S	S	0,90	0,96	100	100
11	4	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,90	0,96	100	100
12	5	5	S	S	5	3	N	N	4	4	S	S	0,90	0,76	66,7	66,7
13	5	5	S	C	5	5	S	C	5	4	S	C	0,96	0,90	100	C
14	4	5	S	C	4	4	N	C	4	5	S	C	0,76	0,90	66,7	C
15	4	5	S	S	4	4	S	N	3	5	S	S	0,70	0,90	100	66,7
16	3	4	S	S	3	3	S	N	3	4	S	S	0,56	0,70	100	66,7
17	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100
18	4	5	S	S	3	4	S	S	3	5	S	S	0,63	0,90	100	100
19	4	5	S	C	4	4	S	C	4	5	S	C	0,76	0,90	100	C
20	5	5	S	S	4	4	S	S	4	5	S	S	0,83	0,90	100	100
21	4	5	S	S	5	5	S	S	3	3	S	N	0,76	0,83	100	66,7
22	4	5	S	S	5	5	S	S	4	4	S	S	0,83	0,90	100	100
23	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100
24	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100
25	5	5	S	C	5	5	S	C	5	5	S	C	0,96	0,96	100	C
26	5	5	S	C	5	5	S	C	5	5	S	C	0,96	0,96	100	C
27	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100

Item	J1				J2				J3				Cvc		%	
	CL	PP	DT	ES	CL	PP	DT	ES	CL	PP	DT	ES	CL	PP	DT	ES
28	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	N	0,96	0,96	100	66,7
29	5	5	S	S	3	3	S	N	5	5	S	S	0,83	0,83	100	66,7
30	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100
31	4	5	S	S	5	5	S	S	4	4	S	N	0,83	0,90	100	66,7
32	4	5	S	S	5	5	S	S	5	3	S	N	0,90	0,83	100	66,7
33	5	5	S	S	5	5	S	S	4	3	S	S	0,90	0,83	100	100
34	5	5	S	S	5	3	N	N	4	3	S	S	0,90	0,70	66,7	66,7
35	4	5	S	C	4	4	S	C	5	5	S	C	0,83	0,90	100	C
36	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100
37	5	5	S	S	5	5	S	S	4	3	S	N	0,90	0,83	100	66,7
38	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100
39	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100
40	4	5	S	S	3	3	S	S	5	5	S	S	0,76	0,83	100	100
41	4	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,90	0,96	100	100
42	5	5	S	C	5	5	S	C	4	4	S	C	0,90	0,90	100	C
43	5	5	S	C	5	5	S	C	5	5	S	C	0,96	0,96	100	C
44	5	5	S	C	5	5	S	C	5	5	S	C	0,96	0,96	100	C
45	4	4	S	S	4	4	S	S	4	5	S	S	0,76	0,83	100	100
46	5	5	S	C	5	5	S	C	5	5	S	C	0,96	0,96	100	100
47	5	5	S	C	5	5	S	C	5	5	S	C	0,96	0,96	100	C
48	4	5	S	S	2	3	N	N	1	3	N	S	0,43	0,70	33,3	66,7
49	5	5	S	C	5	5	S	C	5	5	S	C	0,96	0,96	100	C
50	4	5	S	C	4	4	S	C	4	5	S	C	0,76	0,90	100	C
51	4	5	S	C	4	4	S	C	3	5	S	C	0,70	0,90	100	C
52	5	5	S	S	4	3	N	N	5	5	S	S	0,90	0,83	66,7	66,7
53	5	5	S	S	5	4	S	S	4	5	S	S	0,90	0,90	100	100
54	4	5	S	C	3	3	S	C	5	5	S	C	0,76	0,83	100	C
55	5	5	S	C	5	5	S	C	5	5	S	C	0,96	0,96	100	C
56	5	5	S	C	5	5	S	C	5	5	S	C	0,96	0,96	100	C
57	5	5	S	C	5	5	S	C	5	5	S	C	0,96	0,96	100	C
58	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100
59	5	5	S	S	5	5	S	S	4	5	S	S	0,90	0,96	100	100

Item	J1				J2				J3				Cvc		%	
	CL	PP	DT	ES	CL	PP	DT	ES	CL	PP	DT	ES	CL	PP	DT	ES
60	4	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,90	0,96	100	100
61	5	5	S	C	5	5	S	C	5	5	S	C	0,96	0,96	100	C
62	5	5	S	S	5	5	N	N	5	5	S	N	0,96	0,96	66,7	33,3
63	5	5	N	C	5	5	S	C	5	5	S	C	0,96	0,96	66,7	C
64	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100
65	4	5	S	N	5	5	S	S	5	5	S	S	0,90	0,96	100	66,7
66	5	5	S	C	5	5	S	C	5	5	S	C	0,96	0,96	100	C
67	4	5	S	S	5	5	S	S	4	4	S	N	0,83	0,90	100	66,7
68	5	5	S	C	5	5	S	C	5	5	S	C	0,96	0,96	100	C
69	4	5	S	C	3	3	N	C	4	4	S	C	0,70	0,76	66,7	C
70	5	5	S	S	5	5	S	S	4	4	S	N	0,90	0,90	100	66,7
71	4	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,90	0,96	100	66,7
72	5	5	S	S	5	5	S	S	4	3	N	N	0,90	0,83	66,7	66,7
73	5	5	S	S	3	3	N	N	5	5	S	N	0,83	0,83	66,7	33,3
74	5	5	S	C	5	4	S	C	4	4	N	C	0,90	0,83	66,7	C
75	4	5	S	N	5	5	S	S	4	5	S	S	0,83	0,96	100	66,7
76	5	5	S	N	5	5	S	S	4	5	S	S	0,90	0,96	100	66,7
77	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100
78	5	5	S	C	5	5	S	C	5	5	S	C	0,96	0,96	100	C
79	4	5	S	C	5	5	S	C	4	5	S	C	0,83	0,96	100	C
80	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	N	S	0,96	0,96	66,7	100
81	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	N	S	0,96	0,96	66,7	100
82	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100
83	5	5	S	C	5	5	S	C	4	3	N	C	0,90	0,83	66,7	C
84	5	5	S	C	5	5	S	C	5	5	S	C	0,96	0,96	100	C
85	5	5	S	S	5	5	S	S	4	4	S	S	0,90	0,90	100	100
86	4	5	S	S	5	5	N	N	5	5	S	S	0,90	0,96	66,7	66,7
87	5	5	S	C	5	5	S	C	5	5	S	C	0,96	0,96	100	C
88	4	5	S	S	5	5	S	S	3	4	S	S	0,76	0,90	100	100
89	5	5	S	S	5	2	N	N	4	4	S	S	0,90	0,70	66,7	66,7
90	5	5	S	C	5	5	S	C	5	5	S	C	0,96	0,96	100	C
91	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100

Item	J1				J2				J3				Cvc		%	
	CL	PP	DT	ES	CL	PP	DT	ES	CL	PP	DT	ES	CL	PP	DT	ES
Concordância																
92	5	5	S	S	4	5	S	S	3	3	N	N	0,76	0,83	66,7	66,7
93	5	5	S	N	5	5	S	S	3	3	N	N	0,83	0,83	66,7	33,3
94	4	5	S	S	5	5	S	S	4	5	S	S	0,83	0,96	100	100
95	4	4	S	S	4	4	S	S	4	4	S	S	0,76	0,76	100	100
96	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100
97	4	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,90	0,96	100	100
98	3	5	S	N	5	5	S	S	4	5	S	S	0,76	0,96	100	66,7
99	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100
100	4	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,90	0,96	100	100
101	5	5	S	N	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	66,7
102	5	5	S	C	5	5	S	C	5	5	S	C	0,96	0,96	100	C
103	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100
104	5	5	S	C	5	5	S	C	5	5	S	C	0,96	0,96	100	C
105	4	5	S	C	5	5	S	C	5	5	S	C	0,90	0,96	100	C
106	5	5	S	N	4	5	S	S	4	5	S	S	0,83	100	100	66,7
107	5	5	S	S	5	5	S	S	4	5	S	S	0,90	0,96	100	100
108	4	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,90	0,96	100	100
109	4	5	S	S	5	5	S	S	3	3	S	N	0,76	0,83	100	66,7
110	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100
111	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100
112	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	N	0,96	0,96	100	66,7
113	5	5	N	N	5	5	S	S	5	5	S	N	0,96	0,96	66,7	33,3
114	4	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,90	0,96	100	100
115	5	5	S	N	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	66,7
116	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100
117	5	5	S	N	5	3	S	S	5	5	S	S	0,96	0,83	100	66,7
118	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100
119	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100
120	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100
121	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100
122	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100
123	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100

Item	J1				J2				J3				Cvc		%	
	CL	PP	DT	ES	CL	PP	DT	ES	CL	PP	DT	ES	CL	PP	DT	ES
124	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100
125	5	5	S	N	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	66,7
126	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100
127	5	5	S	S	5	4	S	S	5	5	S	S	0,96	0,90	100	100
128	5	5	S	N	5	4	S	S	5	5	S	S	0,96	0,90	100	66,7
129	5	5	S	N	5	3	S	N	5	5	S	S	0,96	0,83	100	33,3
130	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100
131	5	5	S	S	5	5	S	S	3	3	N	N	0,83	0,83	66,7	66,7
132	4	5	S	S	5	3	N	N	5	3	N	N	0,90	0,70	33,3	33,3
133	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100
134	5	5	S	S	5	5	S	S	5	5	S	S	0,96	0,96	100	100
135	5	5	S	S	5	5	S	S	4	5	S	S	0,90	0,96	100	100
136	5	5	S	S	5	5	S	S	2	2	N	N	0,76	0,76	66,7	66,7
<b>Cvc Total</b>													<b>0,85</b>	<b>0,87</b>		
<b>% Total</b>															<b>94</b>	<b>85</b>

**Anexo 7**

## Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Juízes

**TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO – ESTUDO I (Juízes) (1ª Via)****TÍTULO DA PESQUISA:** Estudos das Propriedades Psicométricas do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* – COPSOQ III

Eu, \_\_\_\_\_,  
RG \_\_\_\_\_, abaixo assinado, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade da pesquisadora Cassia Aparecida Rodrigues, doutoranda do Curso de Pós Graduação Stricto Sensu da Universidade São Francisco, sob orientação do professor Prof. Dr.º Fabián Javier Marín Rueda

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

1 - O objetivo da pesquisa é estudar as propriedades psicométricas da terceira versão do COPSOQ para o contexto brasileiro

2- Durante o estudo será solicitada a sua análise da clareza e da pertinência prática das dimensões e dos itens do questionário *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ III), por meio de formulário específico, que poderá ter duração de aproximadamente 02 horas.

3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;

4- A análise deste instrumento não apresenta riscos conhecidos à minha saúde física e mental, não sendo provável, também, que causem desconforto emocional;

5 - Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo;

6 – Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;

7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: 11 - 24548981;

8 - Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Cassia Aparecida Rodrigues, sempre que julgar necessário pelo telefone (41) 99929-5285;

9- Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 20\_\_\_\_

Assinatura do Sujeito Participante da Pesquisa: \_\_\_\_\_

Assinatura do Pesquisador Responsável: \_\_\_\_\_

## Anexo 8

### Termo de Consentimento Livre e Esclarecido População-alvo

#### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO – ESTUDO I (População-alvo) (1ª Via)

##### TÍTULO DA PESQUISA: Estudos das Propriedades Psicométricas do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* – COPSOQ III

Eu, \_\_\_\_\_,  
 RG \_\_\_\_\_, abaixo assinado, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade da pesquisadora Cassia Aparecida Rodrigues, doutoranda do Curso de Pós Graduação Stricto Sensu da Universidade São Francisco, sob orientação do professor Prof. Dr.º Fabián Javier Marín Rueda

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

- 1 - O objetivo da pesquisa é estudar as propriedades psicométricas da terceira versão do COPSOQ para o contexto brasileiro
- 2- Durante o estudo será solicitada a sua análise da clareza e compreensão dos itens do questionário *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ III), com duração de aproximadamente 01 hora.
- 3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 4- A análise deste instrumento não apresenta riscos conhecidos à minha saúde física e mental, não sendo provável, também, que causem desconforto emocional;
- 5 - Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo;
- 6 – Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
- 7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: 11 - 24548981;
- 8 - Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Cassia Aparecida Rodrigues, sempre que julgar necessário pelo telefone (41) 99929-5285;
- 9- Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 20\_\_

Assinatura Sujeito Participante da Pesquisa: \_\_\_\_\_  
 Assinatura do Pesquisador Responsável: \_\_\_\_\_

## Anexo 9

### Termo de Consentimento Livre e Esclarecido Estudo-piloto

#### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO – ESTUDO I (Coleta Piloto) (1ª Via)

**TÍTULO DA PESQUISA:** Estudos das Propriedades Psicométricas do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* – COPSOQ III

Eu, \_\_\_\_\_,  
 RG \_\_\_\_\_, abaixo assinado, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade da pesquisadora Cassia Aparecida Rodrigues, doutoranda do Curso de Pós Graduação Stricto Sensu da Universidade São Francisco, sob orientação do professor Prof.º Dr.º Fabián Javier Marín Rueda

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

- 1 - O objetivo da pesquisa é estudar as propriedades psicométricas da terceira versão do COPSOQ para o contexto brasileiro
- 2- Durante o estudo será aplicado o questionário *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ III), com duração de aproximadamente de 45 minutos.
- 3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 4- A análise deste instrumento não apresenta riscos conhecidos à minha saúde física e mental, não sendo provável, também, que causem desconforto emocional;
- 5 - Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo;
- 6 – Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
- 7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: 11 - 24548981;
- 8 - Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Cassia Aparecida Rodrigues, sempre que julgar necessário pelo telefone (41) 99929-5285;
- 9- Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 20\_\_

Assinatura Sujeito Participante da Pesquisa: \_\_\_\_\_

Assinatura do Pesquisador Responsável: \_\_\_\_\_

## Anexo 10

Protocolo Para os Juízes (Instruções e Exemplo formulário de análise)

### COPSOQ III - *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (versão brasileira)

Prezado(a), você está sendo convidado(a) a participar da etapa de Validação de Conteúdo do COPSOQ III-Br, atuando como juiz-avaliador. A validação de conteúdo é uma avaliação subjetiva (pessoal e opinativa), que tem como objetivo principal verificar se os itens analisados medem o que eles se propõem a medir, pelo viés do conteúdo.

O COPSOQ avalia os fatores psicossociais no trabalho, assim como, os indicadores de exposição do trabalhador a fatores de risco para a saúde, de origem psicossocial, seus efeitos para a saúde, satisfação e estresse.

Para realizar este trabalho você terá que analisar os itens do instrumento. Inicialmente deverá observar as variáveis Clareza de Linguagem (CL) e Pertinência Prática (PP) por meio de uma escala Likert de 1 a 5, sendo que 1 – *Representa pouquíssimo*, 2 – *Representa pouco*, 3 – *Representação média*, 4 – *Representa muito* e 5 – *Representa muitíssimo*.

A Dimensão Teórica (DT) também será avaliada em cada item e em alguns itens o especialista deverá assinalar se considera o item como **essencial** para o instrumento. Nestas duas categorias, você poderá usar as opções “Sim” ou “Não”.

Há uma coluna para “**Observações**” onde você poderá contribuir para o aprimoramento deste instrumento, preenchendo sua sugestão de como um determinado item deveria ser escrito. Caso considere o item redundante, por gentileza indique esta informação.

No final da tabela há um campo para que você possa fazer mais alguma contribuição que considere necessária.

Desde já agradecemos a sua valorosa colaboração e todas as suas pontuações e observações serão analisadas.

#### **Descrição das categorias a serem analisadas:**

- **Clareza de Linguagem (CL):** considera a linguagem utilizada no item, tendo em vista as características da população respondente. Exemplo: “Você acredita que a linguagem de cada item é suficientemente clara, compreensível e adequada

para esta população? Em que nível?”. (Obs.: *A população alvo deste instrumento são trabalhadores de diferentes organizações.*)

- **Pertinência Prática (PP):** Considera se cada item foi elaborado de forma a avaliar o conceito de interesse em uma determinada população. Analisa se de fato cada item possui importância para o instrumento. Exemplo: “Você acredita que o item proposto é pertinente para essa população? Em que nível?”.
- **Dimensão Teórica (DT):** Investiga a adequação de cada item à teoria. Exemplo: “Você acredita que este item pertence a esta dimensão? Assinale (S) **Sim** ou (N) **Não** se a dimensão representa o item avaliado”.

Grata!

**Cassia Aparecida Rodrigues**

<i>Dimensão 1 - Demandas quantitativas (DT): tratam de quanto é preciso alcançar com um trabalho. Demandas quantitativas podem ser avaliadas como uma incongruência entre a quantidade de tarefas e o tempo disponível para a execução dessas tarefas de maneira satisfatória.</i>						
Item		CL	PP	DT	Essencial?	Observações
1	A sua carga de trabalho é distribuída de modo desigual, de modo a se acumular?	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	S N	S N	
2	Você fica com trabalho atrasado?	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	S N		
3	Você tem tempo suficiente para as suas tarefas de trabalho?	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	S N	S N	
4	Com que frequência você não tem tempo para completar todas as suas tarefas de trabalho?	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	S N		
<i>Dimensão 2 - Ritmo de Trabalho (DT): trata da velocidade com que as tarefas têm de ser executadas. O ritmo de trabalho é uma medida da intensidade do trabalho.</i>						
Item		CL	PP	DT	Essencial?	Observações
1	Você tem que trabalhar muito rápido?	1 2 3 4 5	1 2 3 4 5	S N		

## Anexo 11

Versão do COPSOQ III público-alvo (Orientações e Exemplo instrumento para análise)

### Orientações gerais

Prezado(a), você está sendo convidado(a) a participar da etapa de adaptação linguístico-cultural do COPSOQ III-BR, atuando como avaliador do instrumento.

O COPSOQ avalia os fatores psicossociais no trabalho, assim como, os indicadores de exposição do trabalhador a fatores de risco, de origem psicossocial, seus efeitos para a saúde, satisfação e estresse.

Desta forma, solicitamos que analise o quanto a instrução e os itens do questionário estão compreensíveis para você. Assim, para realizar este trabalho, pedimos que marque “Sim” ou “Não”.

Ao ler o que está escrito poderá sublinhar/marcar as palavras ou frases que considere de difícil compreensão ou não saiba o significado e colocar algum apontamento no campo “Observação”.

Compreendi o que está escrito.	<b>Sim</b> <input type="checkbox"/>	<b>Não</b> <input type="checkbox"/> (especificar ao lado)	Observação:
--------------------------------	--	--	-------------

No final do questionário, há algumas questões que convidamos, caso considere pertinente, realizar mais algumas contribuições.

Desde já, agradecemos a sua importante colaboração e todas as suas pontuações e observações serão analisadas.

Há duas vias do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. A 1ª via deve ser devolvida junto com o questionário e a 2ª via fica com você.

Qualquer dúvida, não hesite em me perguntar!

Grata!

**Cassia Aparecida Rodrigues**

### Dados de identificação avaliador(a)

Sexo:
Idade:
Escolaridade:
Ocupação/Função:
Ramo de atividade da organização onde trabalha: <input type="checkbox"/> Comércio <input type="checkbox"/> Indústria <input type="checkbox"/> Prestação de Serviço

**Questionário sobre Fatores Psicossociais no Trabalho**  
**COPSOQ III - Copenhagen Psychosocial Questionnaire (versão Brasileira)<sup>1</sup>**

**Instruções**

Neste questionário são apresentadas questões a respeito de aspectos do ambiente de trabalho e da saúde. 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.*

Compreendi o que está escrito.	Sim <input type="checkbox"/>	Não <input type="checkbox"/> (especificar ao lado)	Observação:
--------------------------------	---------------------------------	--	-------------

**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?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Referente as questões A.1., A.2., A.3., A.4. e A.5, compreendi o que está escrito e a forma de responder.	Sim <input type="checkbox"/>	Não <input type="checkbox"/> (especificar ao lado)	Observação:
---	---------------------------------	--	-------------

<sup>1</sup> Projeto de pesquisa da doutoranda Cassia Aparecida Rodrigues, do Curso de Pós Graduação Stricto Sensu da Universidade São Francisco, sob orientação do professor Prof. Dr.º Fabian Javier Martín Rueda.

**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. Você tem que trabalhar muito rápido?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 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"/>
3. 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"/>
4. Você fica com trabalho atrasado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Você tem tempo suficiente para realizar as suas tarefas de trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Você precisa fazer hora extra?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Você tem de lidar com os problemas pessoais dos outros como parte do seu trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 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"/>
9. Você tem que cuidar de muitas coisas enquanto trabalha?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. O seu trabalho exige que você lembre de muitas coisas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. O seu trabalho requer que você crie novas ideias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. O seu trabalho exige que você tenha que tomar decisões difíceis?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Desde o título até a questão 12, compreendi o que está escrito e a forma de responder.	Sim <input type="checkbox"/>	Não <input type="checkbox"/> (especificar ao lado)	Observação:
--	---------------------------------	--	-------------

**B.1. Exigências do seu trabalho (Parte 2).**

	Em muita grande medida	Em grande medida	Um pouco	Em pequena medida	Em muita pouca medida
1. O seu trabalho é exigente emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. O seu trabalho exige que você esconda os seus sentimentos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Exige-se que você seja gentil em relação a todos, independentemente de como eles se comportam em relação a você?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Você trabalha a um ritmo muito rápido ao longo do dia?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Desde o título até a questão 4, compreendi o que está escrito e a forma de responder.	Sim <input type="checkbox"/>	Não <input type="checkbox"/> (especificar ao lado)	Observação:
---	---------------------------------	--	-------------

## Anexo 11

### COPSOQ-III - Estudo I (Etapa 4) e Estudo II (Etapa 1)

#### Questionário sobre Fatores Psicossociais no Trabalho COPSOQ III - Copenhagen Psychosocial Questionnaire (Versão\_1 Brasileira)<sup>1</sup>

##### 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. Você tem que trabalhar muito rápido?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. 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"/>
3. 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"/>
4. Você fica com trabalho atrasado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Você tem tempo suficiente para realizar as suas tarefas de trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Você precisa fazer hora extra?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Você tem de lidar com os problemas pessoais dos outros como parte do seu trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

<sup>1</sup> (Rodrigues e Rueda, 2019)

	Sempre	Frequentemente	Algumas vezes	Raramente	Nunca / Quase Nunca
8. 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"/>
9. Você tem que cuidar de muitas coisas enquanto trabalha?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. O seu trabalho exige que você lembre de muitas coisas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. O seu trabalho requer que você crie novas ideias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. O seu trabalho exige que você tenha que tomar decisões difíceis?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**B.1. Exigências do seu trabalho (Parte 2).**

	Em muita grande medida	Em grande medida	Um pouco	Em pequena medida	Em muita pouca medida
1. O seu trabalho é exigente emocionalmente?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. O seu trabalho exige que você esconda os seus sentimentos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Exige-se que você seja gentil em relação a todos, independentemente de como eles se comportam em relação a você?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Você trabalha a um ritmo muito rápido ao longo do dia?	<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. Os seus amigos ou a sua família lhe dizem que você trabalha demais?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. 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"/>
4. 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"/>
5. 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 a quantidade de trabalho que lhe é atribuída?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

	Sempre	Frequentemente	Algumas vezes	Raramente	Nunca / Quase Nunca
4. Você tem influência sobre COMO faz o seu trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. 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"/>
6. Você pode decidir quando fazer uma pausa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Você pode tirar férias próximo a data que quiser?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Caso tenha que tratar de um assunto particular, é possível deixar o seu local de trabalho por meia hora sem uma permissão especial?	<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"/>
9. Você recomendaria a outras pessoas que se candidatassem a um cargo no seu local de trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Com que frequência você já considerou procurar trabalho em outros lugares?	<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. No seu local de trabalho, você é informado com antecedência suficiente sobre decisões importantes, alterações ou planos para o futuro?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Você recebe todas as informações de que precisa a fim de desempenhar bem o seu trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. O seu trabalho tem objetivos claros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. 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"/>

	Em muita grande medida	Em grande medida	Um pouco	Em pequena medida	Em muita pouca medida
5. 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"/>
6. São solicitadas exigências contraditórias no seu trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. As vezes você precisa fazer coisas de modo diferente ao que elas deveriam ser feitas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. As vezes você precisa fazer coisas que parecem desnecessárias?	<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...**

	Em muita grande medida	Em grande medida	Um pouco	Em pequena medida	Em muita pouca medida	Eu não tenho um(a) superior(a)
1. ...garante que os membros da equipe tenham boas oportunidades para desenvolvimento?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ... prioriza a satisfação com o trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ...é adequada no planejamento do trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ... é adequada na resolução de conflitos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**B.7. As perguntas a seguir referem-se ao seu relacionamento com seus colegas e com a sua supervisão imediata.**

	Sempre	Frequentemente	Algumas vezes	Raramente	Nunca / Quase Nunca	Eu não tenho uma supervisão imediata / colegas
1. Em caso de necessidade, com que frequência você conseguiria apoio e ajuda dos seus colegas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Em caso de necessidade, com que frequência os seus colegas estariam dispostos a ouvir sobre os seus problemas no trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Em caso de necessidade, com que frequência você conseguiria apoio e ajuda da sua supervisão imediata?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Em caso de necessidade, com que frequência a sua supervisão imediata estaria disposta a lhe ouvir sobre os seus problemas no trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Com que frequência a sua supervisão imediata fala sobre o desempenho do seu trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. Com que frequência os seus colegas falam com você sobre o seu nível de desempenho no trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Há um clima bom entre você e os seus colegas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. Há uma boa cooperação entre os colegas no trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. 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 empregados confiam nas informações vindas da gerência?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. A gerência esconde informações importantes dos empregados?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Os empregados são capazes de expressar seus sentimentos e pontos de vista para a gerência?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Os conflitos são resolvidos de modo justo?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. O trabalho é distribuído de maneira justa?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. Os empregados são reconhecidos por fazer um bom trabalho?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. 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"/>
9. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. Você é respeitado por sua gerência?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. 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"/>
12. Os empregados escondem informações uns dos outros?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. Os empregados escondem informações da gerência?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. 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. ...ficar desempregado(a)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. ... que as novas tecnologias tornem você dispensável?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. ... a dificuldade em encontrar outro emprego caso fique desempregado(a)?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. ... 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"/>
5. ... 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"/>
6. ... 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"/>
7. ... que as perspectivas do seu trabalho são boas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**B.10. Em relação ao seu trabalho em geral. Quanto 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"/>

**B.12. Responda sobre os acontecimentos no seu local de trabalho, nos últimos 12 meses...**

	Sim, diariamente	Sim, semanalmente	Sim, mensalmente	Sim, algumas vezes	Não
1. Você foi exposto a fofocas e calúnias?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Você foi exposto a abordagens sexuais indesejadas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. Você foi exposto à violência física?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. Você foi exposto a bullying?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Você foi exposto a situações de assédio relacionado ao trabalho nas redes sociais (por exemplo, Facebook), por e-mail ou mensagens de texto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Em caso positivo a alguma questão acima. Por gentileza, identifique a questão e da parte de quem? (Você pode marcar mais de uma opção)*

- Questão 1  Colegas  Supervisão/Gerência  Subordinados  Clientes/consumidores/pacientes  
 Questão 2  Colegas  Supervisão/Gerência  Subordinados  Clientes/consumidores/pacientes  
 Questão 3  Colegas  Supervisão/Gerência  Subordinados  Clientes/consumidores/pacientes  
 Questão 4  Colegas  Supervisão/Gerência  Subordinados  Clientes/consumidores/pacientes  
 Questão 5  Colegas  Supervisão/Gerência  Subordinados  Clientes/consumidores/pacientes

**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. Se você fosse avaliar o melhor do seu estado de saúde com 10 pontos e o pior como 0 pontos: Quantos pontos você daria ao seu estado de saúde atual?**

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

*Pior estado de saúde*

*Melhor estado de saúde*

**C.3. 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 fisicamente exausto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. ... se sente emocionalmente exausto?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
6. ... se sente esgotado?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
7. ... tem dificuldades para relaxar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
8. ... vem se sentindo tenso?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9. ... sente falta de interesse pelas coisas cotidianas?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
10. ... vem tendo dores de estômago?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
11. ... vem tendo palpitações?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12. ... tem dores de cabeça?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
13. ... sente tensão em diversos músculos?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
14. ... vem tendo dificuldades para se concentrar?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
15. ... sente dificuldade em tomar decisões?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16. ... sente dificuldades de memória?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
17. ... tem achado difícil pensar com clareza?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
18. ... vem se sentindo triste?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
19. ... vem sentindo falta de autoconfiança?	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
20. ... 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!*

## Anexo 12

### Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Estudo II

#### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO – ESTUDO II (1ª Via)

#### **TÍTULO DA PESQUISA:** Estudos das Propriedades Psicométricas do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* – COPSOQ III

Eu, \_\_\_\_\_,  
RG \_\_\_\_\_, abaixo assinado, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto de pesquisa supracitado, sob a responsabilidade da pesquisadora Cassia Aparecida Rodrigues, doutoranda do Curso de Pós Graduação Stricto Sensu da Universidade São Francisco, sob orientação do professor Prof. Dr.º Fabián Javier Marín Rueda

Assinando este Termo de Consentimento estou ciente de que:

- 1 - O objetivo da pesquisa é estudar as propriedades psicométricas da terceira versão do COPSOQ para o contexto brasileiro
- 2- Durante o estudo será aplicado um questionário *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ III), com duração de aproximadamente 45 minutos.
- 3 - Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa;
- 4- A resposta a este instrumento não apresenta riscos conhecidos à minha saúde física e mental, não sendo provável, também, que causem desconforto emocional;
- 5 - Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo;
- 6 – Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluída sua publicação na literatura científica especializada;
- 7 - Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: 11 - 24548981;
- 8 - Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Cassia Aparecida Rodrigues, sempre que julgar necessário pelo telefone (41) 99929-5285;
- 9- Este Termo de Consentimento é feito em duas vias, sendo que uma permanecerá em meu poder e outra com o pesquisador responsável.

\_\_\_\_\_, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ 20\_\_

Assinatura Sujeito Participante da Pesquisa: \_\_\_\_\_

Assinatura do Pesquisador Responsável: \_\_\_\_\_

## Anexo 13

### Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – Estudo II (Aplicação online)



#### TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE ESCLARECIDO – ESTUDO II TÍTULO DA PESQUISA: Estudos das Propriedades Psicométricas do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* – COPSQ III

Ap concordar com este **Termo de Consentimento** estou ciente de que:

- 1 – O objetivo da pesquisa é estudar as propriedades psicométricas da terceira versão do COPSQ para o contexto brasileiro.
- 2- Durante o estudo será aplicado o questionário *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSQ III)* e a *Escola de Trabalho Decente* com duração de aproximadamente 45 minutos.
- 3 – Obtive todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre a minha participação na referida pesquisa.
- 4- A resposta a este instrumento não apresenta riscos conhecidos à minha saúde física e mental, não sendo provável, também, que causem desconforto emocional:
  - – Estou livre para interromper a qualquer momento minha participação na pesquisa, o que não me causará nenhum prejuízo;
  - – Meus dados pessoais serão mantidos em sigilo e os resultados gerais obtidos na pesquisa serão utilizados apenas para alcançar os objetivos do trabalho, expostos acima, incluindo sua publicação na literatura científica especializada;
  - – Poderei contatar o Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade São Francisco para apresentar recursos ou reclamações em relação à pesquisa pelo telefone: 11 – 24548988;
  - – Poderei entrar em contato com o responsável pelo estudo, Cassia Aparecida Rodrigues, sempre que julgar necessário pelo telefone (11) 99929-5285 e email: cassiapsica@ufscf.com.br

Assim, dou meu consentimento livre e esclarecido para participar como voluntário do projeto da pesquisa supracitada, sob a responsabilidade da pesquisadora Cassia Aparecida Rodrigues, doutoranda do Curso de Pós Graduação Stricto Sensu da Universidade São Francisco, sob orientação do professor Prof. Dr.º Fabián Javier Marin Ruada.



## Anexo 14

### COPSOQ III – Versão online

Ao participar da pesquisa *Estudos das Propriedades Psicométricas do Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSOQ III*, você **CONCORDA** com o **Termo de Consentimento**.

COPSOQ.com.br

✓ A. Dados Pessoais
🔍 B. Trabalho
❤️ C. Saúde
💬 D. Considerações Finais

---

### 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 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 em um única empresa.

É muito importante que você responda a todas as perguntas.

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

**Termo de Consentimento:** Ao responder o questionário, você CONCORDA com o Termo de Consentimento Livre Esclarecido. Para ler o termo, [clique aqui](#).

---

Para participar é necessário ter 18 anos ou mais. Você deve estar trabalhando ou prestando serviço a mais de 06 meses em uma empresa.

---

Concordo e aceito participar da pesquisa

---

## 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

**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="radio"/>	<input type="radio"/>
Você é efetivo nesta empresa? (tenho um contrato de trabalho de tempo indeterminado)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Você trabalha em tempo integral? (6 ou 8 horas/dia)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
	Sim	Não

VOLTAR
ENVIAR RESPÓSTAS
CONTINUAR

## B. Questões sobre o seu trabalho e suas atividades

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

1. Você tem que trabalhar muito rápido?



2. A sua carga de trabalho é distribuída de modo desigual e pode se acumular?



3. Com que frequência você não tem tempo para completar todas as suas tarefas de trabalho?



4. Você fica com trabalho atrasado?



5. Você tem tempo suficiente para realizar as suas tarefas de trabalho?



6. Você precisa fazer hora extra?



7. Você tem de lidar com os problemas pessoais dos outros como parte do seu trabalho?



8. O seu trabalho requer que você esconda a sua opinião?



9. Você tem que cuidar de muitas coisas enquanto trabalha?



### 1. Você foi exposto a fofocas e calúnias?

Não

\*



Em caso positivo na questão acima, por gentileza, identifique da parte de quem? (Você pode marcar mais de uma opção) \*

- Colegas    Supervisão/Gerência  
 Subordinados  
 Clientes/consumidores/pacientes

### 2. Você foi exposto a abordagens sexuais indesejadas?

Não



Em caso positivo na questão acima, por gentileza, identifique da parte de quem? (Você pode marcar mais de uma opção) \*

- Colegas    Supervisão/Gerência  
 Subordinados  
 Clientes/consumidores/pacientes

### 3. Você foi exposto à violência física?

Não



Em caso positivo na questão acima, por gentileza, identifique da parte de quem? (Você pode marcar mais de uma opção) \*

- Colegas    Supervisão/Gerência  
 Subordinados  
 Clientes/consumidores/pacientes

### 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

C.2. Se você fosse avaliar o melhor do seu estado de saúde com 10 pontos e o pior como 0 pontos: Quantos pontos você daria ao seu estado de saúde atual? \*

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

1. ... tem dormido mal e inquieto?

2. ... tem encontrado dificuldade para dormir?

3. ... acorda muito cedo e não é capaz de voltar a dormir?

4. ... se sente fisicamente exausto?

5. ... se sente emocionalmente exausto?

### Anexo 15

Descrição da versão longa resultante do Estudo I comparada a COPSQ III Internacional (IN - Burr, et al., 2019; Llorens, et al., 2019)

<b>Sigla Dimensão</b>	<b>Nome Item</b>	<b>Nº Questão (BR)</b>	<b>Item</b>	<b>Versão item</b>	<b>Nº item dimensão BR</b>	<b>Nº item Core BR</b>	<b>Nº item dimensão IN</b>	<b>Nº item core IN</b>
	QD1	B.1.2	A sua carga de trabalho é distribuída de modo desigual e pode se acumular?	M				
	QD2	B.1.3	Com que frequência você não tem tempo para completar todas as suas tarefas de trabalho?	C				
	QD3	B.1.4	Você fica com trabalho atrasado?	C				
QD	QD4	B.1.5	Você tem tempo suficiente para realizar as suas tarefas de trabalho?	L	4	2	4	2
	WP1	B.1.1	Você tem que trabalhar muito rápido?	C				
	WP2	B.1.4(2)	Você trabalha a um ritmo muito rápido ao longo do dia?	C				
WP	WP3	-	-	L	2	2	3	2
	CD1	B.1.9	Você tem que cuidar de muitas coisas enquanto trabalha?	L				
	CD2	B.1.10	O seu trabalho exige que você lembre de muitas coisas?	L				
	CD3	B.1.11	O seu trabalho requer que você crie novas ideias?	L				
CD	CD4	B.1.12	O seu trabalho exige que você tenha que tomar decisões difíceis?	L	4	0	4	0
	ED1	-	-	M				
	EDX2	B.1.7	Você tem de lidar com os problemas pessoais dos outros como parte do seu trabalho?	C				
ED	ED3	B.1.1(2)	O seu trabalho é exigente emocionalmente?	C	2	2	3	2
	HE1	-	-	L				
	HE2	B.1.2(2)	O seu trabalho exige que você esconda os seus sentimentos?	M				
	HE3	B.1.3(2)	Exige-se que você seja gentil em relação a todos, independentemente de como eles se comportam em relação a você?	M				
HE	HE4	B.1.8	O seu trabalho requer que você esconda a sua opinião?	M	3	0	4	0

---

	INX1	B.3.1	Você tem grande influência nas decisões sobre o seu trabalho?	C				
	IN2	-	-	L				
	IN3	B.3.3	Você tem influência sobre a quantidade de trabalho que lhe é atribuída?	M				
	IN4	B.3.5	Você tem alguma influência sobre O QUE faz no trabalho?	M				
	IN5	B.3.2	Você tem influência sobre a velocidade com que trabalha?	L				
IN	IN6	B.3.4	Você tem influência sobre COMO faz o seu trabalho?	M	5	1	6	1
	PD2	B.4.1(2)	Você tem a possibilidade de aprender coisas novas por meio do seu trabalho?	C				
	PD3	B.4.2(2)	Você consegue usar as suas habilidades ou a sua experiência no trabalho?	C				
PD	PD4	B.4.3(2)	O seu trabalho lhe dá a oportunidade de desenvolver as suas habilidades?	M	3	2	3	2
	VA1	B.4.1	O seu trabalho é variado?	L				
VA	VA2	B.4.2	Você faz o mesmo tipo de atividade diversas vezes?	L	2	0	2	0
	CT1	B.3.6	Você pode decidir quando fazer uma pausa?	M				
	CT2	B.3.7	Você pode tirar férias próximo a data que quiser?	M				
	CT3	-	-	M				
	CT4	B.3.8	Caso tenha que tratar de um assunto particular, é possível deixar o seu local de trabalho por meia hora sem uma permissão especial?	M				
CT	CT5	B.1.6	Você precisa fazer hora extra?	L	4	0	5	0
	MW1	B.4.4(2)	O seu trabalho é significativo para você?	C				
MW	MW2	B.4.5(2)	Você sente que o trabalho que você faz é importante?	M	2	1	2	1

	PR1	B.5.1	No seu local de trabalho, você é informado antecedência suficiente sobre decisões importantes, alterações ou planos para o futuro?	C					
PR	PR2	B.5.2	Você recebe todas as informações de que precisa a fim de desempenhar bem o seu trabalho?	C	2	2	2	2	
	RE1	B.8.9	O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?	C					
	RE2	B.8.10	Você é respeitado por sua gerência?	L					
RE	RE3	B.8.11	Você é tratado de maneira justa no seu local de trabalho?	L	3	1	3	1	
	CL1	B.5.3	O seu trabalho tem objetivos claros?	C					
	CL2	B.5.4	Você sabe exatamente quais as áreas são de sua responsabilidade?	M					
CL	CL3	B.5.5	Você sabe exatamente o que se espera de você no seu trabalho?	M	3	1	3	1	
	CO2	B.5.6	São solicitadas exigências contraditórias no seu trabalho?	C					
CO	CO3	B.5.7	Às vezes você precisa fazer coisas de modo diferente ao que elas deveriam ser feitas?	C	2	2	2	2	
IT	IT1	B.5.8	Às vezes você precisa fazer coisas que parecem desnecessárias?	M	1	0	1	0	
	QL_T		Em que medida você diria que sua supervisão imediata...						
	QLX1	B.6.1	...garante que os membros da equipe tenham boas oportunidades para desenvolvimento?	M					
	QL2	B.6.2	... prioriza à satisfação com o trabalho?	L					
	QL3	B.6.3	...é adequada no planejamento do trabalho?	C					
QL	QL4	B.6.4	... é adequada na resolução de conflitos?	C	4	2	4	2	
	SS1	B.7.4	Em caso de necessidade, com que frequência a sua supervisão imediata estaria disposta a lhe ouvir sobre os seus problemas no trabalho?	M					
	SS2	B.7.3	Em caso de necessidade, com que frequência você conseguiria apoio e ajuda da sua supervisão imediata?	C					
SS	SS3	B.7.5	Com que frequência a sua supervisão imediata fala sobre o desempenho do seu trabalho?	L	3	1	3	1	

	SC1	B.7.1	Em caso de necessidade, com que frequência você conseguiria apoio e ajuda dos seus colegas?	C				
	SC2	B.7.2	Em caso de necessidade, com que frequência os seus colegas estariam dispostos a ouvir sobre os seus problemas no trabalho?	M				
SC	SC3	B.7.6	Com que frequência os seus colegas falam com você sobre o seu nível de desempenho no trabalho?	L	3	1	3	1
	SW1	B.7.7	Há um clima bom entre você e os seus colegas?	C				
	SW2	B.7.8	Há uma boa cooperação entre os colegas no trabalho?	L				
SW	SW3	B.7.9	Você se sente como parte de uma equipe no seu local de trabalho?	M	3	1	3	1
	CW1	B.4.7(2)	Você gosta de falar para aos outros sobre o seu local de trabalho?	L				
	CW2	B.4.8(2)	Você sente que o seu local de trabalho tem grande importância para você?	L				
	CWX3	B.4.9(2)	Você recomendaria a outras pessoas que se candidatassem a um cargo no seu local de trabalho?	L				
	CW4	B.4.10(2)	Com que frequência você já considerou procurar trabalho em outros lugares?	L				
CW	CW5	B.4.6(2)	Você tem orgulho de fazer parte desta organização?	L	5	0	5	0
	WE_T			L				
	WE1	B.11.1	No meu trabalho, sou cheio de energia.	L				
	WE2	B.11.2	Sou entusiasmado com o meu trabalho.	L				
WE	WE3	-	-	L	2	0	3	0
			Você está preocupado com...					
	JI1	B.9.1	... ficar desempregado(a)?	C				
	JI2	B.9.2	... que as novas tecnologias tornem você dispensável?	L				
JI	JI3	B.9.3	... a dificuldade em encontrar outro emprego caso fique desempregado(a)?	C	3	2	3	2

	IW1	B.9.4	... ser transferido(a) para outra função ou local contra a sua vontade?	C					
	IW2	B.9.6	... que as suas tarefas de trabalho sejam alteradas contra a sua vontade?	L					
	IW3	B.9.5	... que o cronograma seja alterado (turno, dias de semana, horário de entrada e saída...) contra a sua vontade?	M					
	IW4	-	-	M					
IW	IW5	B.9.7	... que as perspectivas do seu trabalho são boas?	L	4	1	5	1	
	QW1	-	-	L					
QW	QW2	-	-	M	0	0	2	0	
	JS_T		Em relação ao seu trabalho em geral. Quão satisfeito você está com ...						
	JS1	B.10.1	... suas perspectivas de trabalho?	M					
	JS2	B.10.2	... os recursos e os materiais de trabalho?	L					
	JS3	B.10.3	... o modo como as suas habilidades são usadas?	L					
	JS4	B.10.5	... o seu emprego como um todo, levando tudo em conta?	C					
JS	JS5	B.10.4	... o seu salário?	M	5	1	5	1	
	WF_T		As seguintes perguntas referem-se ao equilíbrio entre vida profissional e privada:						
	WFX1	B.2.1	Há vezes que você precisa estar em casa como no trabalho ao mesmo tempo?	L					
	WF2	B.2.1(2)	Você sente que o seu trabalho tira tanto a sua energia que provoca um efeito negativo na sua vida privada?	C					
	WF3	B.2.5(2)	O seu trabalho requer muito do seu tempo, o que afeta negativamente sua vida privada?	C					
	WF5	B.2.3.(2)	As exigências do seu trabalho interferem na sua vida privada e familiar.	L					
	WF6	B.2.4(2)	Por conta dos deveres relacionados ao seu trabalho, precisa fazer alterações de planos na sua vida privada e atividades familiares	L					
WF	WF4	B.2.2(2)	Os seus amigos ou a sua família lhe dizem que você trabalha demais?	L	6	2	6	2	

	TE1	B.8.12	Os empregados escondem informações uns dos outros?	L				
	TE2	B.8.13	Os empregados escondem informações da gerência?	L				
TE	TE3	B.8.14	Os empregados confiam uns nos outros, no geral?	M	3	0	3	0
	TM1	B.8.1	A gerência confia que os empregados façam um bom trabalho?	C				
	TMX2	B.8.2	Os empregados confiam nas informações vindas da gerência?	C				
	TM3	B.8.3	A gerência esconde informações importantes dos empregados?	L				
TM	TM4	B.8.4	Os empregados são capazes de expressar seus sentimentos e pontos de vista para a gerência?	M	4	2	4	2
	JU1	B.8.5	Os conflitos são resolvidos de modo justo?	C				
	JU2	B.8.7	Os empregados são reconhecidos por fazer um bom trabalho?	L				
	JU3	B.8.8	As sugestões dos empregados são tratadas com seriedade pela gerência?	L				
JU	JU4	B.8.6	O trabalho é distribuído de maneira justa?	C	4	2	4	2
	GS1	B.12.1	Você foi exposto a fofocas e calúnias?	L				
GS	GS2		Em caso positivo, da parte de quem?	L	1	0	1*	0
CQ	CQ1	-	-	L	0	0	1*	0
	UT1	-	-	L				
UT	UT2	-	-	L	0	0	1*	0
	HSM1	B.12.5	Você foi exposto a situações de assédio relacionado ao trabalho nas redes sociais (por exemplo, Facebook), por e-mail ou mensagens de texto?	L				
HSM	HSM2		Em caso positivo, da parte de quem?	L	1	0	1*	0
	SH1	B.12.2	Você foi exposto a abordagens sexuais indesejadas?	L				
SH	SH2		Em caso positivo, da parte de quem?	L	1	0	1*	0
TV	TV1	-	-	L	0	0	1*	0

	TV2	-	-	L				
	PV1	B.12.3	Você foi exposto à violência física?	L				
PV	PV2		Em caso positivo, da parte de quem?	L	1	0	1*	0
	BU1	B.12.4	Você foi exposto a bullying?					
	BU3		Em caso positivo, da parte de quem?	L				
BU	BU2	-	-	L	1	0	2*	0
	GH1	C.1	Em geral, você diria que a sua saúde é: Se você fosse avaliar o melhor do seu estado de saúde com 10 pontos e o pior como 0 pontos: Quantos pontos você daria ao seu estado de	C				
GH	GH2	C.2	saúde atual?	L	2	2*	2	1
	SL_T		Para cada uma das seguintes afirmações, considerando como você tem passado durante as <u>4 últimas semanas</u> , com que frequência ...	L				
	SL1	C.3.1	... tem dormido mal e inquieto?	L				
	SL2	C.3.2	... tem encontrado dificuldade para dormir?	L				
	SL3	C.3.3	... acorda muito cedo e não é capaz de voltar a dormir?	L				
SL	SL4	-	-	L	3	0	4	0
	BO_T			L				
	BO1	C.3.6	... se sente esgotado?	L				
	BO2	C.3.4	... se sente fisicamente exausto?	L				
	BO3	C.3.5	... se sente emocionalmente exausto?	L				
BO	BO4	-	-	L	3	0	4	0
	ST_T			L				
	ST1	C.3.7	... tem dificuldades para relaxar?	L				
	ST2	-	-	L				
	ST3	C.3.8	... vem se sentindo tenso?	L				
ST	ST6	C.3.9	... sente falta de interesse pelas coisas cotidianas?	L	3	0	3	0

	SO_T				L				
	SO1	C.3.10	... vem tendo dores de estômago?		L				
	SO2	C.3.12	... tem dores de cabeça?		L				
	SO3	C.3.11	... vem tendo palpitações?		L				
SO	SO4	C.3.13	... sente tensão em diversos músculos?		L	4	0	4	0
	CS_T				L				
	CS1	C.3.14	... vem tendo dificuldades para se concentrar?		L				
	CS2	C.3.17	... tem achado difícil pensar com clareza?		L				
	CS3	C.3.15	... sente dificuldade em tomar decisões?		L				
CS	CS4	C.3.16	... sente dificuldades de memória?		L	4	0	4	0
	DS_T				L				
	DS1	C.3.18	... vem se sentindo triste?		L				
	DS2	C.3.19	... vem sentindo falta de autoconfiança?		L				
	DS3	C.3.20	... vem sentindo a consciência pesada ou culpa?		L				
DS	DS4	-	-		L	3	0	4	0
	SE_T				L				
	SE1	-	-		L				
	SE2	-	-		L				
	SE3	C.4.1	É fácil para mim manter os meus planos e alcançar os meus objetivos.		L				
	SE4	C.4.2	Sinto-me confiante de que consigo lidar com eventos inesperados.		L				
	SE5	C.4.3	Quando tenho um problema, normalmente consigo encontrar diversas maneiras de resolvê-lo.		L				
SE	SE6	-	-		L	3	0	6	0
								140	
						121	33	(148*)	32

## Anexo 16

COPSOQ III - Dimensões e itens resultantes do Estudo II, amostra trabalhadores ambiente hospitalar e amostra geral (versão padrão e reduzida)

Nome item (IN)	Nº item (BR)	Nível Item	Trabalhadores Hospitalar	Amostra geral (versão padrão)	Amostra geral (versão reduzida)
QD1	B.1.2	M	x	x	-
QD2	B.1.3	C	x	x	-
QD3	B.1.4	C	x	-	-
QD4	B.1.5	L	x	-	-
WP1	B.1.1	C	x	-	-
WP2	B.1.4(2)	C	x	-	-
CD1	B.1.9	L	x	-	-
CD3	B.1.11	L	x	-	-
CD4	B.1.12	L	x	-	-
EDX2	B.1.7	C	x	-	-
ED3	B.1.1(2)	C	x	-	-
HE2	B.1.2(2)	M	x	-	-
HE3	B.1.3(2)	M	x	-	-
HE4	B.1.8	M	x	x	x
INX1	B.3.1	C	x	x	x
IN3	B.3.3	M	x	-	-
IN4	B.3.5	M	x	x	x
IN5	B.3.2	L	x	x	x
IN6	B.3.4	M	x	x	x
PD2	B.4.1(2)	C	x	x	-
PD3	B.4.2(2)	C	x	x	-
PD4	B.4.3(2)	M	x	x	-
VA1	B.4.1	L	-	x	-
VA2	B.4.2	L	-	x	-
CT2	B.3.7	M	x	-	-
CT5	B.1.6	L	x	-	-
MW1	B.4.4(2)	C	x	x	x
MW2	B.4.5(2)	M	x	x	x
RE1	B.8.9	C	x	x	-
RE2	B.8.10	L	x	x	x
RE3	B.8.11	L	x	x	x
CL1	B.5.3	C	x	x	-
CL2	B.5.4	M	x	x	-
CL3	B.5.5	M	x	x	-
CO2	B.5.6	C	x	-	-
CO3	B.5.7	C	x	-	-
IT1	B.5.8	M	x	-	-

Nome item (IN)	Nº item (BR)	Nível Item	Trabalhadores Hospitalar	Amostra geral (versão padrão)	Amostra geral (versão reduzida)
QLX1	B.6.1	M	x	x	-
QL2	B.6.2	L	x	x	-
QL3	B.6.3	C	x	x	-
QL4	B.6.4	C	x	x	-
SS1	B.7.4	M	x	x	x
SS2	B.7.3	C	x	x	x
SS3	B.7.5	L	x	-	-
SC1	B.7.1	C	x	x	-
SC2	B.7.2	M	x	x	-
SC3	B.7.6	L	x	-	-
SW1	B.7.7	C	x	x	x
SW2	B.7.8	L	x	x	-
SW3	B.7.9	M	x	x	x
CW1	B.4.7(2)	L	x	x	-
CW2	B.4.8(2)	L	x	x	-
CWX3	B.4.9(2)	L	x	-	-
CW5	B.4.6(2)	L	x	x	x
WE1	B.11.1	L	x	x	-
WE2	B.11.2	L	-	x	-
J11	B.9.1	C	x	-	-
J12	B.9.2	L	x	x	x
J13	B.9.3	C	x	-	-
IW1	B.9.4	C	x	x	x
IW2	B.9.6	L	-	x	x
IW3	B.9.5	M	x	x	x
JS1	B.10.1	M	x	x	x
JS2	B.10.2	L	-	x	x
JS3	B.10.3	L	-	x	x
JS4	B.10.5	C	-	x	x
JS5	B.10.4	M	-	x	-
WFX1	B.2.1	L	-	x	x
WF2	B.2.1(2)	C	x	x	x
WF3	B.2.5(2)	C	x	x	x
WF5	B.2.3.(2)	L	x	x	x
WF6	B.2.4(2)	L	x	x	-
WF4	B.2.2(2)	L	x	-	-
TE3	B.8.14	M	x	x	x
TM1	B.8.1	C	x	x	-
TMX2	B.8.2	C	x	-	-
TM4	B.8.4	M	x	-	-
JU1	B.8.5	C	x	x	-
JU2	B.8.7	L	x	x	-
JU3	B.8.8	L	x	x	-

Nome item (IN)	Nº item (BR)	Nível Item	Trabalhadores Hospitalar	Amostra geral (versão padrão)	Amostra geral (versão reduzida)
JU4	B.8.6	C	x	x	-
GS1	B.12.1	L	x	-	-
HSM1	B.12.5	L	x	-	-
SH1	B.12.2	L	x	-	-
PV1	B.12.3	L	x	-	-
BU1	B.12.4	L	x	-	-
GH1	C.1	C	x	x	x
SL1	C.3.1	L	x	x	-
SL2	C.3.2	L	x	x	-
SL3	C.3.3	L	x	x	-
BO1	C.3.6	L	x	x	-
BO2	C.3.4	L	x	-	-
BO3	C.3.5	L	x	x	-
ST1	C.3.7	L	x	x	-
ST3	C.3.8	L	x	x	-
ST6	C.3.9	L	x	x	-
SO1	C.3.10	L	x	x	-
SO2	C.3.12	L	x	x	-
SO3	C.3.11	L	x	x	x
SO4	C.3.13	L	x	x	-
CS1	C.3.14	L	x	x	-
CS2	C.3.17	L	x	x	x
CS3	C.3.15	L	x	x	-
CS4	C.3.16	L	x	x	-
DS1	C.3.18	L	x	x	x
DS2	C.3.19	L	x	x	x
DS3	C.3.20	L	x	x	x
SE3	C.4.1	L	x	x	-
SE4	C.4.2	L	x	x	-
SE5	C.4.3	L	x	x	-
			101	79	33

## Anexo 17

Descrição da versão padrão e reduzida resultante do Estudo II comparada ao COPSOQ III  
Internacional (IN - Burr, et al., 2019; Llorens, et al., 2019)

Sigla Dimensão	Nome Item	Nº Questão (BR)	Item	Versão item	Nº item dimensão Padrão BR	Nº item Reduzida BR
	QD1	B.1.2	A sua carga de trabalho é distribuída de modo desigual e pode se acumular?	M		
QD	QD2	B.1.3	Com que frequência você não tem tempo para completar todas as suas tarefas de trabalho?	C	2	0
HE	HE4	B.1.8	O seu trabalho requer que você esconda a sua opinião? *	M	1	1
	INX1	B.3.1	Você tem grande influência nas decisões sobre o seu trabalho? *	C		
	IN4	B.3.5	Você tem alguma influência sobre O QUE faz no trabalho? *	M		
	IN5	B.3.2	Você tem influência sobre a velocidade com que trabalha? *	L		
IN	IN6	B.3.4	Você tem influência sobre COMO faz o seu trabalho? *	M	4	4
	PD2	B.4.1(2)	Você tem a possibilidade de aprender coisas novas por meio do seu trabalho?	C		
	PD3	B.4.2(2)	Você consegue usar as suas habilidades ou a sua experiência no trabalho?	C		
PD	PD4	B.4.3(2)	O seu trabalho lhe dá a oportunidade de desenvolver as suas habilidades?	M	3	0
	VA1	B.4.1	O seu trabalho é variado?	L		
VA	VA2	B.4.2	Você faz o mesmo tipo de atividade diversas vezes?	L	2	0
	MW1	B.4.4(2)	O seu trabalho é significativo para você?	C		
MW	MW2	B.4.5(2)	Você sente que o trabalho que você faz é importante?	M	2	2
	RE1	B.8.9	O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?	C		
	RE2	B.8.10	Você é respeitado por sua gerência? *	L		
RE	RE3	B.8.11	Você é tratado de maneira justa no seu local de trabalho? *	L	3	2
	CL1	B.5.3	O seu trabalho tem objetivos claros?	C		
	CL2	B.5.4	Você sabe exatamente quais as áreas são de sua responsabilidade?	M		
CL	CL3	B.5.5	Você sabe exatamente o que se espera de você no seu trabalho?	M	3	0
	QL_T		Em que medida você diria que sua supervisão imediata... ...garante que os membros da equipe tenham boas oportunidades para desenvolvimento?	M		
	QLX1	B.6.1	... prioriza à satisfação com o trabalho?	L		
	QL2	B.6.2	... é adequada no planejamento do trabalho?	C		
QL	QL3	B.6.3	... é adequada na resolução de conflitos?	C	4	0
	SS1	B.7.4	Em caso de necessidade, com que frequência a sua supervisão imediata estaria disposta a lhe ouvir sobre os seus problemas no trabalho? *	M		
SS	SS2	B.7.3	Em caso de necessidade, com que frequência você conseguiria apoio e ajuda da sua supervisão imediata? *	C	2	2
	SC1	B.7.1	Em caso de necessidade, com que frequência você conseguiria apoio e ajuda dos seus colegas?	C		
SC	SC2	B.7.2	Em caso de necessidade, com que frequência os seus colegas estariam dispostos a ouvir sobre os seus problemas no trabalho?	M	2	0

	SW1	B.7.7	Há um clima bom entre você e os seus colegas? *	C		
	SW2	B.7.8	Há uma boa cooperação entre os colegas no trabalho?	L		
SW	SW3	B.7.9	Você se sente como parte de uma equipe no seu local de trabalho? *	M	3	2
	CW1	B.4.7(2)	Você gosta de falar para aos outros sobre o seu local de trabalho?	L		
	CW2	B.4.8(2)	Você sente que o seu local de trabalho tem grande importância para você?	L		
CW	CW5	B.4.6(2)	Você tem orgulho de fazer parte desta organização? *	L	3	1
	WE1	B.11.1	No meu trabalho, sou cheio de energia.	L		
WE	WE2	B.11.2	Sou entusiasmado com o meu trabalho.	L	2	0
	JI_T		Você está preocupado com...			
JI	JI2	B.9.2	... que as novas tecnologias tornem você dispensável? *	L	1	1
	IW1	B.9.4	... ser transferido(a) para outra função ou local contra a sua vontade?	C		
	IW2	B.9.6	... que as suas tarefas de trabalho sejam alteradas contra a sua vontade?	L		
IW	IW3	B.9.5	... que o cronograma seja alterado (turno, dias de semana, horário de entrada e saída...) contra a sua vontade?	M	3	3
	JS_T		Em relação ao seu trabalho em geral. Quão satisfeito você está com ...			
	JS1	B.10.1	... suas perspectivas de trabalho?	M		
	JS2	B.10.2	... os recursos e os materiais de trabalho?	L		
	JS3	B.10.3	... o modo como as suas habilidades são usadas?	L		
	JS4	B.10.5	... o seu emprego como um todo, levando tudo em conta?	C		
JS	JS5	B.10.4	... o seu salário?	M	5	4
	WF_T		As seguintes perguntas referem-se ao equilíbrio entre vida profissional e privada:			
	WFX1	B.2.1	Há vezes que você precisa estar em casa como no trabalho ao mesmo tempo? *	L		
	WF2	B.2.1(2)	Você sente que o seu trabalho tira tanto a sua energia que provoca um efeito negativo na sua vida privada? *	C		
	WF3	B.2.5(2)	O seu trabalho requer muito do seu tempo, o que afeta negativamente sua vida privada? *	C		
	WF5	B.2.3.(2)	As exigências do seu trabalho interferem na sua vida privada e familiar. *	L		
WF	WF6	B.2.4(2)	Por conta dos deveres relacionados ao seu trabalho, precisa fazer alterações de planos na sua vida privada e atividades familiares	L	5	4
TE	TE3	B.8.14	Os empregados confiam uns nos outros, no geral?	M	1	1
TM	TM1	B.8.1	A gerência confia que os empregados façam um bom trabalho?	C	1	0
	JU1	B.8.5	Os conflitos são resolvidos de modo justo?	C		
	JU2	B.8.7	Os empregados são reconhecidos por fazer um bom trabalho?	L		
	JU3	B.8.8	As sugestões dos empregados são tratadas com seriedade pela gerência?	L		
JU	JU4	B.8.6	O trabalho é distribuído de maneira justa?	C	4	0
GH	GH1	C.1	Em geral, você diria que a sua saúde é:	C	1	1
	SL		Para cada uma das seguintes afirmações, considerando como você tem passado durante as <u>4 últimas semanas</u> , com que frequência ...			
SL	SL1	C.3.1	... tem dormido mal e inquieto?	L	3	0

	SL2	C.3.2	... tem encontrado dificuldade para dormir?	L		
	SL3	C.3.3	... acorda muito cedo e não é capaz de voltar a dormir?	L		
BO	BO1	C.3.6	... se sente esgotado?	L		
	BO3	C.3.5	... se sente emocionalmente exausto?	L	2	0
ST	ST1	C.3.7	... tem dificuldades para relaxar?	L		
	ST3	C.3.8	... vem se sentindo tenso?	L		
	ST6	C.3.9	... sente falta de interesse pelas coisas cotidianas?	L	3	0
SO	SO1	C.3.10	... vem tendo dores de estômago?	L		
	SO2	C.3.12	... tem dores de cabeça?	L		
	SO3	C.3.11	... vem tendo palpitações?	L		
	SO4	C.3.13	... sente tensão em diversos músculos?	L	4	1
CS	CS1	C.3.14	... vem tendo dificuldades para se concentrar?	L		
	CS2	C.3.17	... tem achado difícil pensar com clareza?	L		
	CS3	C.3.15	... sente dificuldade em tomar decisões?	L		
	CS4	C.3.16	... sente dificuldades de memória?	L	4	1
DS	DS1	C.3.18	... vem se sentindo triste?	L		
	DS2	C.3.19	... vem sentindo falta de autoconfiança?	L		
	DS3	C.3.20	... vem sentindo a consciência pesada ou culpa?	L	3	3
SE_T		Quanto estas questões descrevem você enquanto pessoa? É fácil para mim manter os meus planos e alcançar os meus objetivos.				
	SE3	C.4.1	Sinto-me confiante de que consigo lidar com eventos inesperados.	L		
	SE4	C.4.2	Quando tenho um problema, normalmente consigo encontrar diversas maneiras de resolvê-lo.	L		
SE	SE5	C.4.3		L	3	0
					79	33

## Anexo 18

### Escala de Trabalho Decente

Por favor, escolha uma resposta para cada uma das afirmações a seguir utilizando a seguinte escala:

- 1 = Discordo totalmente
- 2 = Discordo
- 3 = Discordo parcialmente
- 4 = Indiferente/ Não tenho certeza
- 5 = Concordo parcialmente
- 6 = Concordo
- 7 = Concordo totalmente

1. Eu me sinto emocionalmente seguro interagindo com as pessoas no trabalho.
2. No trabalho, eu me sinto protegido de abusos emocionais ou verbais de qualquer tipo.
3. Eu me sinto fisicamente seguro interagindo com as pessoas no trabalho.
4. Eu tenho uma melhor assistência em saúde através de benefícios oferecidos pelo meu trabalho (plano de saúde, assistência médica, auxílio-saúde) do que a assistência proporcionada pelo SUS (Sistema Único de Saúde).
5. Eu tenho um plano de saúde no meu trabalho que me dá uma assistência em saúde melhor do que a oferecida pelo SUS (Sistema Único de Saúde).
6. Meu empregador oferece plano de saúde ou auxílio-saúde com opções de assistência mais satisfatórias do que as opções disponibilizadas através do SUS (Sistema Único de Saúde).
7. Eu não sou remunerado adequadamente pelo meu trabalho.
8. Eu não sinto que eu sou suficientemente remunerado considerando minhas qualificações e experiência.
9. Eu sou recompensado financeiramente de modo adequado pelo meu trabalho.
10. Eu não tenho tempo suficiente para atividades que não sejam de trabalho.
11. Eu não tenho tempo para descansar durante a semana de trabalho.
12. Tenho tempo livre durante a semana de trabalho.
13. Os valores da minha empresa são compatíveis com os meus valores familiares.
14. Os valores da minha empresa estão alinhados com os meus valores familiares.
15. Os valores da minha empresa estão de acordo com os valores da minha comunidade.