



# **Copenhagen Psychosocial Questionnaire**

**COPSOQ**

**Versão Portuguesa**

**FCT**

Fundação para a Ciência e a Tecnologia  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CIÊNCIA

# **Copenhagen Psychosocial Questionnaire**

**COPSOQ**

**Portugal e países africanos de língua  
oficial portuguesa**

Carlos Fernandes da Silva  
Universidade de Aveiro

**Versão Original: Kristensen, T. et al., 2000**



**FCT** Fundação para a Ciência e a Tecnologia

“Medição do Índice de Capacidade Humana para o Trabalho  
em Trabalhadores Portugueses”  
(PTDC/SAU-ESA/66163/2006)

## Equipa de Investigação

Carlos Silva (1), Vânia Amaral (1), Alexandra Pereira (1), Pedro Bem-haja (1), Anabela Pereira (1), Vítor Rodrigues (2), Teresa Cotrim (4), Jorge Silvério (3), Paulo Nossa (5) .

(1) Universidade de Aveiro – Departamento de Educação

(2) Universidade de Coimbra – Faculdade de Medicina

(3) Universidade do Minho – Escola de Psicologia

(4) Universidade Técnica de Lisboa – Departamento de Ergonomia da Faculdade de Motricidade Humana

(5) Universidade de Coimbra – Faculdade de Letras

## Colaboradores

Hugo de Almeida – Universidade de Aveiro

Paulo Rodrigues – Universidade da Beira Interior

José Pedro Moura – Universidade de Aveiro

## Manual desenvolvido e editado por:



**Análise Exacta - Consultadoria, Formação e Edição de livros**

[www.analiseexacta.pt](http://www.analiseexacta.pt)

## ÍNDICE

Enquadramento conceptual.....	1
Copenhagen Psychosocial Questionnaire.....	3
Normas de utilização.....	4
Participação.....	5
Versão portuguesa.....	6
Valores de referência nacionais.....	9
Intervenção psicossocial no local de trabalho.....	12
Referências bibliográficas.....	19
Anexos.....	22

### ENQUADRAMENTO CONCEPTUAL

As condições de trabalho nos países ocidentais sofreram enormes mudanças na organização do trabalho nas últimas décadas. A par destas mudanças nas condições de produção e realidades na indústria, administração e serviços, as exigências sobre os trabalhadores também mudaram. A flexibilidade no horário e no local de trabalho, a alta tenacidade ou competências sociais estão-se a tornar qualificações-chave. Como consequência destes desenvolvimentos o stress aumentou acentuadamente, e como consequência deste faltas por doença e custos nos tratamentos.

Há um consenso generalizado de que a medição psicossociológica é deveras difícil dada a indefinição de um construto teórico, portanto, várias são as maneiras de definir e operacionalizar a carga e a tensão dos fatores psicossociais.

Uma elevada percentagem de empregados na União Europeia estão expostos a stressores psicossociais no local de trabalho e as consequências são nefastas para os trabalhadores, para a empresa e para a sociedade em geral (Kristensen *et al.*, 2005). Entre os fatores relacionados com o local de trabalho, a União europeia evidenciou os fatores psicossociais como prioritários, sendo mesmo considerado como um dos campos de investigação mais importantes num futuro próximo (EU-OSHA, 2000).

Na verdade, a *Fourth European working conditions survey* mostrou que, em 2005, 20% dos trabalhadores da União Europeia a 15 e 30% dos novos 10 estados-membros acreditava que sua saúde está em risco por causa do stress do trabalho. Em 2002, o custo económico anual do stress do trabalho na UE-15 foi estimado em 20 milhões de euros (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2006)

De acordo com o relatório do *National Institute for Occupational Safety and Health* em 2002, a organização do trabalho iria sofrer enormes mudanças nas próximas duas décadas. Tendo em conta o cenário organizacional atual, verificamos que essas mudanças estão de facto a ocorrer, nomeadamente, e tal como o relatório referia: o aumento de *downsizing* e *outsourcing*; introdução de tecnologias estratégicas como

meios de produção efetiva, gestão da qualidade total; o uso de contratos de trabalho temporários; e aumento das horas de trabalho. Estas mudanças/desenvolvimentos têm um impacto negativo na qualidade do ambiente psicossocial do trabalho, devido à maior sobrecarga e pressão na realização do trabalho, menor previsibilidade e maior insegurança do emprego, entre outros fatores.

Numa tentativa de criar um instrumento válido e compreensível para avaliar os fatores psicossociais surge o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* – COPSOQ – desenvolvido e validado por Kristensen e Borg (2000) com a colaboração do *Danish National Institute for Occupational Health in Copenhagen*. O questionário teve como **enquadramento teórico uma perspectiva eclética**, daí cobrir uma ampla gama de aspetos, conceitos e teorias atuais. O COPSOQ tenta lidar com a amplitude do construto “fatores psicossociais”, mediante a aplicação de uma abordagem multidimensional, com um espectro muito amplo de aspetos verificados (Kristensen *et al.*, 2005).

Este instrumento segue um conceito multidimensional e destina-se a cobrir as necessidades gerais envolvida na abrangência do conceito de “stress no trabalho”. É baseado no modelo de exigência e controlo, que tenta explicar o stress como consequência das elevadas exigências no trabalho e de um baixo apoio social (Kristensen *et al.*, 2005).

Num estudo transversal efetuado em 2005 com uma amostra representativa da população assalariada espanhola, os autores concluíram que o COPSOQ é um instrumento válido e permitiu o estabelecimento de níveis de referência da população trabalhadora quanto a riscos psicossociais, dando a possibilidade de elaborar estratégias de prevenção dos mesmos (Moncada *et al.*, 2008). Um outro estudo desenvolvido na Dinamarca revelou também que o COPSOQ, através da identificação de fatores psicossociais, possibilita efetuar um registo das causas do absentismo por doença entre os trabalhadores dinamarqueses (Rugulies *et al.*, 2010).

Seguindo o exemplo dos vários países que utilizam o COPSOQ, também Portugal o usou com o objetivo de avaliar o impacto dos fatores psicossociais no trabalho e contribuir neste sentido para o progresso científico no campo da saúde ocupacional.

Entende-se como **fatores psicossociais** aquelas características inerentes às condições e organização do trabalho que afetam a saúde dos indivíduos, através de processos psicológicos e fisiológicos. Os riscos psicossociais no trabalho resultam da interação entre o indivíduo, as suas condições de vida e as suas condições de trabalho. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) aponta os seguintes riscos psicossociais: sobrecarga horária, sobrecarga de trabalho mental e físico, monotonia, falta de empowerment, burnout, assédio moral e violência, insegurança no emprego, stress (Individual e no trabalho). Como consequências da exposição a estes riscos é válido apontar: acidentes de trabalho, absentismo, doenças (ansiedade, depressão, stress, doenças cardiovasculares, ...), deterioração do ambiente social no trabalho, decréscimo da produtividade e qualidade do trabalho, entre outros.

A relação entre os riscos psicossociais e a saúde manifesta-se de forma menos objetiva e manifesta que a exposição a outros riscos associados à higiene e segurança no trabalho, não obstante o real prejuízo que estes fatores causam na saúde e bem-estar do trabalhador (European Commission, 2000). O impacto da exposição a estes fatores manifesta-se sob as mais diversas formas, comprometendo o funcionamento saudável a um nível orgânico, emocional, cognitivo, social e comportamental. Alguns dos sintomas associados à exposição contínua e/ou intensa aos riscos psicossociais prendem-se com a ansiedade, depressão, lentificação psicomotora, problemas no sono, isolamento, abuso de substâncias, agressividade, inibição da capacidade de concentração e tomada de decisão e alterações neuroendócrinas. Muitos são os estudos que apontam a relação entre estes indícios e as doenças cardiovasculares, endócrinas, mentais, entre outras (Duffy et al, 1991; Kristensen, 1996; European Heart Network, 1998; Stansfeld et al., 1999; Kiviwäki et al., 2002; Schmitt et al., 2008).

### **COPENHAGEN PSYCHOSOCIAL QUESTIONNAIRE – COPSOQ**

O COPSOQ apresenta-se como um instrumento multidimensional, numa **metodologia tripartida**. Trata-se de um poderoso instrumento que reúne consenso internacional quanto à sua validade, modernidade e compreensibilidade na avaliação de muitas das mais relevantes dimensões psicossociais inerentes ao contexto laboral. Este

questionário, num formato recente reformulado em 2007 (COPSOQ II), compreende três versões distintas: (i) uma versão curta (23 dimensões e 40 perguntas), visando a autoavaliação dos trabalhadores ou a aplicação em locais de trabalho com menos de 30 trabalhadores; (ii) uma versão média (28 dimensões e 87 perguntas), destinada ao uso por profissionais de saúde ocupacional, nomeadamente na avaliação de riscos, planificação e inspeção, e (iii) uma versão longa (41 dimensões e 128 perguntas) para fins de investigação. De acordo com os autores da versão original, a **versão curta e média incluem somente aquelas dimensões psicossociais com evidência epidemiológica de relação com a saúde**. Todas as versões apresentam dimensões que medem indicadores de exposição (riscos psicossociais) e indicadores do seu efeito (saúde, satisfação e stress). A maioria das escalas que integram as várias dimensões têm como base instrumentos já conhecido e validados previamente, enquanto algumas foram construídas para este instrumento, o que permitiu unificar instrumentos de avaliação e comparar resultados de investigadores e profissionais de saúde ocupacional (Kristensen *et al.*, 2005).

Efetivamente, este instrumento cobre a maior diversidade possível de dimensões psicossociais que possam existir no mundo do trabalho atual, suportadas pelas teorias mais aceites neste âmbito. Desta forma, o COPSOQ **pode ser utilizado em qualquer tipo de trabalho**.

### **NORMAS DE UTILIZAÇÃO**

O COPSOQ é um instrumento de avaliação que pretende identificar os riscos psicossociais simplificados conceptualmente. O seu principal objetivo é a prevenção, visando a resposta às questões: onde está o problema?; Como delinear a solução adequada? Este instrumento **possibilita a obtenção de valores de referência da população ativa** por fatores sociodemográficos e setores profissionais, permitindo comparações de nível de exposição aos fatores de risco entre os colaboradores de determinada empresa ou instituição e os valores de referência nacionais.

Adicionalmente, o pressuposto de utilização do COPSOQ permite a aplicação das suas dimensões ou subescalas de modo independente e flexível, podendo o profissional



optar apenas pela aplicação das subescalas que considerar mais pertinentes ao contexto laboral em causa e/ ou função desempenhada pelo trabalhador, e pela ordem que desejar. De facto, é essencial acordar com os diversos intervenientes o que se pretende avaliar, **adaptando o questionário à realidade laboral** em questão. No entanto, as normas de utilização deste instrumento implicam a não inclusão de outras questões além das que o constituem.

Devemos olhar para os resultados da aplicação do COPSOQ como **oportunidades para identificar potenciais áreas de risco a melhorar** na organização do trabalho. A identificação destes riscos não é um fim em si mesmo nem uma imposição legal. É uma estratégia eficaz de sinalização, necessariamente preliminar a uma prevenção adequada e efetiva. A lei obriga a seguir uma sequência lógica: primeiro avaliar para depois prevenir.

**O COPSOQ não deve ser usado se não se pretende agir face aos resultados encontrados.**

### **PARTICIPAÇÃO**

A utilização deste instrumento e o subsequente processo de prevenção pressupõe o **envolvimento de todos os agentes implicados** (serviços de saúde ocupacional, representantes da direção da empresa e representante dos trabalhadores).

A aplicação deste princípio subentende a existência de um acordo entre os representantes da direção da empresa e os representantes dos trabalhadores sobre a utilização do COPSOQ. Secundariamente, junto com os técnicos de prevenção, estes representantes devem participar em todo o processo de intervenção: decidir que dimensões avaliar, adaptar o questionário, informar os trabalhadores, interpretar os resultados, dar *feedback* dos resultados aos trabalhadores, propor medidas preventivas/ remediativas, dar prioridade à sua aplicação e avaliar a sua eficácia. A participação ativa aumentará a confiança entre a equipa.

A **participação direta dos trabalhadores** é uma condição imprescindível na utilização do COPSOQ. A avaliação de riscos psicossociais implica avaliar a forma como é feito o trabalho e ninguém o saberá melhor que os próprios intervenientes. Há que ouvir os

trabalhadores, que neste método é baseado num **questionário individual** cuja **resposta é pessoal e voluntária**.

O COPSOQ é um questionário individual e que avalia apenas a exposição do trabalhador a fatores de risco para a saúde de natureza psicossocial. **As respostas ao questionário são anónimas e deve ser garantida a confidencialidade**. Os dados devem ser tratados por indivíduos que assumam e cumpram rigorosamente os princípios éticos de proteção dos dados e informações pessoais.

### **VERSÃO PORTUGUESA**

À semelhança da escala original, a versão portuguesa do COPSOQ está disponível em três versões: curta, média e longa. As versões média e curta são desenvolvidas empiricamente a partir da versão longa. O número de subescalas e itens de cada uma das três versões portuguesas consta na tabela 1.

Após autorização e cedência de materiais por parte dos autores da versão original para a adaptação do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* para a população portuguesa, procedemos à tradução independente da versão longa original, em inglês, pelo Instituto de Letras e Ciências Humanas da Universidade do Minho. Esta tradução foi analisada pelos autores portugueses para identificação de eventuais desvios ao enquadramento conceptual, reformulando alguns termos. Posteriormente, foi efetuado um estudo piloto, aplicando esta versão traduzida para o português a 100 trabalhadores nacionais, selecionados por conveniência, distribuídos por sexo, grupo etário, habilitações literárias e setor profissional. Recorremos ao procedimento de reflexão falada, através de entrevistas estruturadas, como forma de averiguar a compreensibilidade dos itens traduzidos da escala e sinalização de itens dúbios e/ou redundantes, registando o tempo de resposta. A análise destas entrevistas, paralelamente à fundamentação teórica das subescalas, objectivos pretendidos e aplicabilidade à população portuguesa, justificaram a construção de uma versão média, com um menor número de itens. Esta nova versão respeita a estrutura e conteúdos da versão original dinamarquesa, com a devida adaptação à nossa população. Após a elaboração da versão média do COPSOQ, esta foi sujeita a

retrotradução por uma segunda entidade, o Feedback Institute Lda., o que comprovou a validade de conteúdo dos itens.

Uma vez que a versão média se assume com a ferramenta mais adequada para utilização em saúde ocupacional, por apresentar uma identificação mais completa de dimensões psicossociais, não sendo excessivamente longa, esta foi a versão utilizada na população ativa portuguesa para obtenção de valores de referência. Adicionalmente, esta é a versão preferencialmente utilizada em estudos internacionais, o que nos permitirá comparações entre a nossa realidade laboral e a de outros países. A versão curta foi construída após a aplicação da versão média no presente estudo, de forma a identificar os itens mais relevantes e compreensíveis na realidade laboral portuguesa transversal a todos os setores profissionais, respeitando a estrutura base original.

Todos os itens das três versões são avaliados numa escala tipo *Likert* de 5 pontos (1 - *Nunca/quase nunca*, 2- *Raramente*, 3- *Às vezes*, 4 – *Frequentemente* e 5- *Sempre* ou 1 – *Nada/quase nada*, 2- *Um pouco*, 3- *Moderadamente*, 4-*Muito* e 5 – *Extremamente*)<sup>1</sup>. A **cotação das respostas**, na versão portuguesa, obedece a estes valores, podendo cada item ser cotado de 1 a 5 pontos, no sentido direto ao da resposta assinalada. Os únicos itens invertidos na versão média são o 42 e 45 (na versão longa correspondem aos itens 51 e 54, sendo inexistentes na versão curta), visto assumirem um sentido conceptual oposto aos restantes itens do mesmo fator. Assim, a título de exemplo, se o indivíduo assinalar 2 (*Raramente*) em resposta ao item 42, deverão ser cotados 4 pontos.

A análise dos resultados pressupõe a **interpretação fator a fator**. Ou seja, o COPSOQ não mede um único construto, mas sim diversos riscos psicossociais e variáveis de saúde, stress e satisfação. Desta forma, deverão ser calculadas as médias dos itens de cada fator<sup>2</sup>, assumindo a interpretação desse valor sentidos distintos conforme o fator/ subescala em causa. Isto é, uma média de 4 (*Frequentemente ou Muito*) na subescala *Possibilidades de desenvolvimento* é interpretada como uma exposição favorável para saúde. Por outro lado, a mesma média de 4 pontos (*Frequentemente ou Muito*) na subescala *Insegurança laboral* será interpretada como uma situação de risco

---

<sup>1</sup> Cf Anexos

<sup>2</sup> Cf tópico *Valores de Referência Nacionais*.

## Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ

para a saúde. Esta média deverá ser confrontada com os valores normativos para a população ativa portuguesa.

Adicionalmente, o utilizador poderá situar a média obtida em determinado fator em tercís<sup>2</sup>, ou seja, a divisão da amplitude da cotação dos itens (1 a 5), de cada subescala, em três partes iguais, com os respetivos pontos de corte 2,33 e 3,66. Esta divisão tripartida assume uma interpretação “semáforo”, mediante o impacto para a saúde que a exposição a determinada dimensão representa, nomeadamente: *verde* (situação favorável para a saúde), *amarelo* (situação intermédia) e *vermelho* (risco para a saúde).

Este manual é acompanhado de uma **aplicação informática para a cotação automática** das respostas à versão média portuguesa. O utilizador insere o valor de cada item da escala no programa, e é automaticamente calculada a média dos respetivos fatores e determinada a cor referente ao impacto da exposição desse fator para a saúde.

Tabela 1. Número de itens e subescalas das três versões portuguesas do COPSOQ.

	<b>Nº itens</b>		
	Versão Curta	Versão Média	Versão Longa
<b>EXIGÊNCIAS LABORAIS</b>			
Exigências quantitativas	2	3	3
Ritmo de trabalho	1	1	1
Exigências cognitivas	2	3	3
Exigências emocionais	1	1	3
Exigências de esconder emoções	-	-	4
<b>ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO E CONTEÚDO</b>			
Influência no trabalho	1	4	4
Possibilidades de desenvolvimento	2	3	3
Variação no trabalho	-	-	1
Significado do trabalho	2	3	3
Compromisso face ao local de trabalho	1	2	3
<b>RELAÇÕES SOCIAIS E LIDERANÇA</b>			
Previsibilidade	2	2	2
Recompensas (Reconhecimento)	2	3	3
Transparência do papel laboral desempenhado	1	3	4
Conflitos de papéis laborais	-	3	4
Qualidade da liderança	1	4	4
Apoio social de superiores	1	3	3
Apoio social de colegas	-	3	3
<b>INTERFACE TRABALHO-INDIVÍDUO</b>			
Insegurança Laboral	1	1	4
Satisfação laboral	1	4	4
Conflito Trabalho/Família	2	3	3
Conflito Família/Trabalho	-	-	2
<b>VALORES NO LOCAL DE TRABALHO</b>			
Confiança vertical	2	3	3
Confiança horizontal	-	3	3

## Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ

Justiça e respeito	2	3	4
Comunidade social no trabalho	1	3	3
Responsabilidade social	-	-	4
<b>PERSONALIDADE</b>			
Auto-eficácia	1	2	6
<b>SAÚDE E BEM-ESTAR</b>			
Saúde Geral	1	1	1
Stress	2	2	4
<i>Burnout</i>	2	2	4
Problemas em dormir	1	2	4
Stress somático	-	-	5
Stress cognitivo	-	-	4
Sintomas Depressivos	1	2	4
<b>COMPORTAMENTOS OFENSIVOS</b>			
Número de subescalas	26	29	35
<i>Número de questões</i>	41	76	119

### VALORES DE REFERÊNCIA NACIONAIS

Para a obtenção de dados normativos dos trabalhadores portugueses, procedemos à distribuição de cerca de 20.000 protocolos de avaliação, constituídos pela versão média portuguesa do COPSOQ II<sup>3</sup>, antecedido do consentimento informado. Das empresas/ instituições abordadas para colaboração neste estudo, aceitaram participar cerca de 35 empresas e instituições públicas e privadas de Portugal continental, de diversos setores profissionais e dimensões empresariais. Adicionalmente, estes protocolos foram distribuídos online e presencialmente a diversos indivíduos, cujo único critério de inclusão era: ser trabalhador português. A taxa de retorno de questionários devidamente preenchidos não ultrapassou os 20%, assumindo a nossa amostra final o número de **4162 trabalhadores**, 46,3% mulheres, com idades compreendidas entre os 19 e os 69 anos. As características sociodemográficas e ocupacionais da amostra estão descritas na tabela 2.

<sup>3</sup> Cf Anexos

## Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ

Tabela 2. Características gerais da amostra: idade, anos de trabalho, estado civil, habilitações literárias e setores profissionais.

		Masculino		Feminino		Total		
		N= 2237 (53.7%)		N=1925 (46.3%)		N=4162		
		M	DP	M	DP	M	DP	
Idade		40.49	9.53	38.12	9.79	39.4	9.72	
Anos de trabalho		18.32	10.16	14.84	9.83	16.7	10.18	
		Masculino	%	Feminino	%	Total	%	
Estado civil	Solteiro(a)	476	21.4	585	30.7	1061	25.7	
	Casado(a)	1449	65.1	962	50.4	2411	58.3	
	Divorciado(a)	120	5.4	163	8.5	283	6.8	
	Viúvo(a)	23	1	33	1.7	56	1.3	
	União de facto	143	6.4	145	7.6	288	6.9	
	Separado(a)	15	0.7	19	1	34	0.8	
		Masculino	%	Feminino	%	Total	%	
Habilitações Literárias	Básico	1º Ciclo	123	5.5	46	2.4	169	4.1
		2º Ciclo	128	5.8	55	2.9	183	4.4
		3º Ciclo	510	22.9	163	8.5	673	16.3
	Secundário	781	35.1	368	19.1	1149	27.8	
	Médio	43	1.9	48	2.5	91	2.2	
	Bacharelato	31	1.4	49	2.5	80	1.9	
	Licenciatura	429	19.3	897	46.6	1326	32.1	
	Mestrado	116	5.2	212	11	328	7.9	
Doutoramento	63	2.8	71	3.7	134	3.2		
		Masculino	%	Feminino	%	Total	%	
Setores Profissionais	Indústria	386	17.3	235	12.2	621	14.9	
	Ensino	115	5.1	205	10.6	320	7.7	
	Serviços e Comércio	373	16.7	221	11.5	594	14.3	
	Saúde	273	12.2	804	41.8	1077	25.9	
	Administração Pública	167	7.5	227	11.8	394	9.5	
	Forças Policiais	825	36.9	112	5.8	937	22.5	
	Outros	98	4.4	121	6.3	219	5.3	

Procedeu-se a uma análise descritiva de todas as dimensões avaliadas na versão média portuguesa do COPSOQ, verificando os níveis de exposição aos riscos psicossociais nos trabalhadores portugueses e níveis de saúde, stress e satisfação no trabalho.

O gráfico 1 apresenta os resultados gerais nas subescalas do COPSOQ, através da divisão das pontuações em tercís, tal como é utilizado por outros autores estrangeiros (p. ex. Moncada, 2008), pela facilidade de interpretação e comunicação com os profissionais e empresas. Estes tercís são interpretados através do impacto para a saúde que a exposição a determinada dimensão representa, num modelo tricolor<sup>4</sup>. Foram igualmente determinados os valores de consistência interna (alpha de Cronbach), médias e desvios-padrão dos 4162 trabalhadores avaliados (tabela 3).

<sup>4</sup> Ver tópico *Versão Portuguesa* (cotação e interpretação).

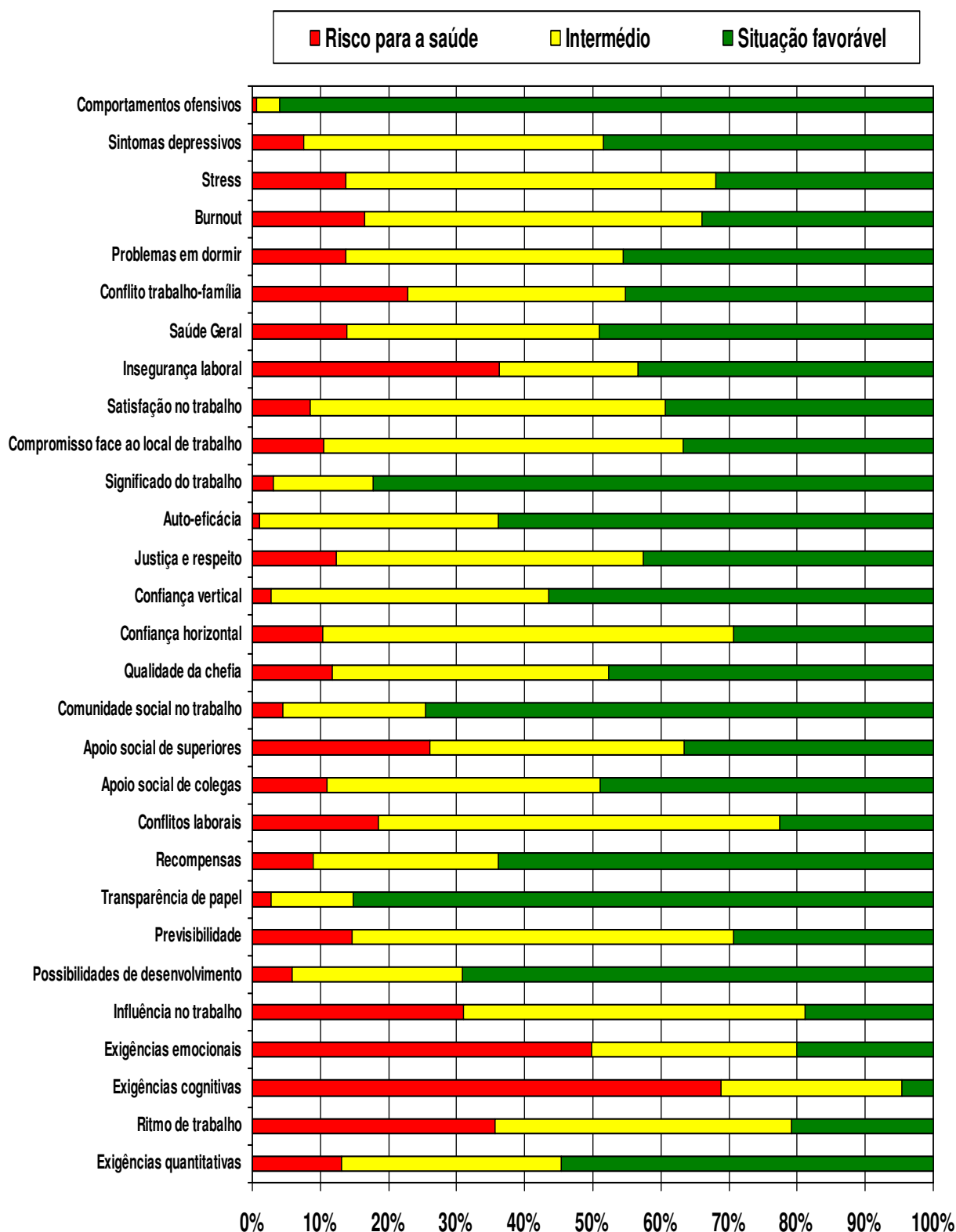


Gráfico 1. Tercis das subescalas da versão média portuguesa do COPSOQ.

## Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ

Tabela 3. Consistência interna, médias e desvios-padrão das subescalas da versão média do COPSOQ.

Subescalas	Itens	$\alpha$	Média	DP
Exigências quantitativas	3	.63	2,48	0,86
Ritmo de trabalho	1	*	3,18	1,00
Exigências cognitivas	3	.60	3,79	0,71
Exigências emocionais	1	*	3,42	1,15
Influência no trabalho	4	.70	2,83	0,89
Possibilidades de desenvolvimento	3	.76	3,85	0,81
Previsibilidade	2	.72	3,23	0,92
Transparência do papel laboral	3	.76	4,19	0,72
Recompensas	3	.82	3,71	0,87
Conflitos laborais	3	.67	2,94	0,69
Apoio social de colegas	3	.71	3,44	0,77
Apoio social de superiores	3	.87	3,13	0,97
Comunidade social no trabalho	3	.85	3,97	0,81
Qualidade da liderança	4	.90	3,49	0,93
Confiança horizontal	3	.29**	2,79	0,64
Confiança vertical	3	.20**	3,60	0,60
Justiça e respeito	3	.79	3,37	0,81
Auto-eficácia	2	.67	3,90	0,67
Significado do trabalho	3	.82	4,03	0,72
Compromisso com o local de trabalho	2	.61	3,40	0,90
Satisfação no trabalho	4	.82	3,37	0,75
Insegurança laboral	1	*	3,13	1,47
Saúde geral	1	*	3,44	0,91
Conflito trabalho-família	3	.86	2,67	1,05
Problemas em dormir	2	.84	2,46	1,05
Burnout	2	.83	2,70	0,97
Stress	2	.73	2,70	0,90
Sintomas depressivos	2	.80	2,35	0,91
Comportamentos ofensivos	4	.78	1,23	0,48

\* Não é possível calcular o  $\alpha$  de Cronbach uma vez que a subescala é constituída por um único item.

\*\* Os itens constituintes destas escalas avaliam informação distinta, embora obedecendo aos mesmos valores no local de trabalho (ex: Subescala Confiança horizontal - *Os funcionários ocultam informação uns aos outros?*; *Os funcionários ocultam informação à gerência?*) daí a possível baixa consistência interna.

Adicionalmente, foram comparadas as médias e desvios-padrão das dimensões do COPSOQ entre homens e mulheres (tabela 4) e segundo dois grupos etários divididos pela mediana (=38 anos de idade), como se pode verificar na tabela 5.



## Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ

Tabela 4. Médias e desvios-padrão das subescalas do COPSOQ por sexo.

<i>Subescalas</i>	<i>Sexo Feminino</i>		<i>Sexo Masculino</i>		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>Média</i>	<i>DP</i>	<i>Média</i>	<i>DP</i>		
Exigências quantitativas	2,48	0,86	2,47	0,86	.211	.833
Ritmo de trabalho	3,30	0,98	3,08	1,00	6.912	<b>.000</b>
Exigências cognitivas	3,79	0,71	3,79	0,72	.030	.976
Exigências emocionais	3,61	1,14	3,26	1,13	9.914	<b>.000</b>
Influência no trabalho	2,74	0,88	2,90	0,90	-5.778	<b>.000</b>
Possibilidades de desenvolvimento	3,88	0,81	3,83	0,80	2.140	<b>.032</b>
Previsibilidade	3,26	0,90	3,21	0,94	1.649	.099
Transparência do papel laboral	4,17	0,73	4,21	0,72	-1.771	.077
Recompensas	3,69	0,83	3,72	0,90	-1.378	.168
Conflitos de papéis laborais	2,95	0,66	2,94	0,71	.114	.909
Apoio social de colegas	3,42	0,76	3,46	0,78	-1.603	.109
Apoio social de superiores	3,08	0,96	3,16	0,97	-2.697	<b>.007</b>
Comunidade social no trabalho	3,87	0,82	4,06	0,79	-7.224	<b>.000</b>
Qualidade da liderança	3,40	0,95	3,56	0,92	-5.380	<b>.000</b>
Confiança horizontal	2,78	0,64	2,80	0,65	-1.220	.223
Confiança vertical	3,62	0,59	3,58	0,60	1.823	.068
Justiça e respeito	3,32	0,77	3,41	0,85	-3.516	<b>.000</b>
Auto-eficácia	3,86	0,67	3,93	0,68	-3.475	<b>.001</b>
Significado do trabalho	4,02	0,72	4,04	0,72	-.826	.409
Compromisso com o local de trabalho	3,38	0,90	3,41	0,91	-.977	.329
Satisfação no trabalho	3,33	0,74	3,40	0,76	-3.054	<b>.002</b>
Insegurança laboral	3,24	1,42	3,03	1,50	4.513	<b>.000</b>
Saúde geral	3,42	0,88	3,45	0,93	-1.013	.311
Conflito trabalho-família	2,67	1,06	2,68	1,04	-.474	.636
Problemas em dormir	2,54	1,06	2,39	1,04	4.464	<b>.000</b>
Burnout	2,89	0,96	2,54	0,95	11.606	<b>.000</b>
Stress	2,82	0,89	2,60	0,90	7.848	<b>.000</b>
Sintomas depressivos	2,41	0,94	2,31	0,86	3.715	<b>.000</b>
Comportamentos ofensivos	1,19	0,42	1,25	0,52	-3.999	<b>.000</b>

## Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ

Tabela 5. Médias e desvios-padrão das subescalas do COPSOQ por grupo etário.

<i>Subescalas</i>	<i>&lt; 38 anos de idade</i>		<i>≥ 38 anos de idade</i>		<i>t</i>	<i>p</i>
	<i>Média</i>	<i>DP</i>	<i>Média</i>	<i>DP</i>		
Exigências quantitativas	2,54	0,86	2,42	0,85	-4.610	<b>.000</b>
Ritmo de trabalho	3,24	0,96	3,12	1,03	-3.805	<b>.000</b>
Exigências cognitivas	3,79	0,68	3,79	0,73	-.582	.561
Exigências emocionais	3,42	1,14	3,42	1,15	.101	.920
Influência no trabalho	2,76	0,85	2,89	0,92	4.582	<b>.000</b>
Possibilidades de desenvolvimento	3,86	0,79	3,84	0,81	-.708	.479
Previsibilidade	3,22	0,88	3,25	0,96	1.263	.207
Transparência do papel laboral	4,13	0,71	4,25	0,73	5.259	<b>.000</b>
Recompensas	3,68	0,84	3,74	0,89	2.463	<b>.014</b>
Conflitos de papéis laborais	2,99	0,69	2,91	0,69	-3.625	<b>.000</b>
Apoio social de colegas	3,49	0,74	3,40	0,79	-3.923	<b>.000</b>
Apoio social de superiores	3,14	0,92	3,11	1,00	-.972	.331
Comunidade social no trabalho	3,95	0,80	3,99	0,82	1.699	.089
Qualidade da liderança	3,43	0,91	3,54	0,95	3.576	<b>.000</b>
Confiança horizontal	2,79	0,62	2,79	0,66	-.120	.905
Confiança vertical	3,57	0,55	3,62	0,63	3.170	<b>.002</b>
Justiça e respeito	3,34	0,78	3,39	0,83	2.042	<b>.041</b>
Auto-eficácia	3,85	0,66	3,94	0,68	4.003	<b>.000</b>
Significado do trabalho	3,97	0,76	4,09	0,68	5.283	<b>.000</b>
Compromisso com o local de trabalho	3,35	0,90	3,44	0,90	3.175	<b>.002</b>
Satisfação no trabalho	3,34	0,75	3,41	0,74	3.317	<b>.001</b>
Insegurança laboral	3,12	1,45	3,13	1,48	.227	.821
Saúde geral	3,63	0,87	3,27	0,91	-12.668	.311
Conflito trabalho-família	2,71	1,05	2,63	1,05	-2.480	<b>.013</b>
Problemas em dormir	2,38	1,06	2,53	1,04	4.479	<b>.000</b>
Burnout	2,75	0,98	2,64	0,96	-3.677	<b>.000</b>
Stress	2,72	0,92	2,68	0,89	-1.241	.215
Sintomas depressivos	2,37	0,92	2,34	0,90	-1.050	.294
Comportamentos ofensivos	1,26	0,51	1,19	0,44	-4.900	<b>.000</b>

As pontuações médias obtidas pelos trabalhadores desta amostra, segundo os seis setores profissionais avaliados, estão representadas na tabela 6.

## Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ

Subescalas	Indústria		Ensino		Serviços e Comércio		Saúde		Administração Pública		Forças Policiais	
	Médi a	DP	Médi a	DP	Médi a	DP	Médi a	DP	Média	DP	Médi a	DP
Exigências quantitativas	2,51	0,91	3,08	0,90	2,31	0,81	2,46	0,81	2,34	0,81	2,41	0,80
Ritmo de trabalho	3,34	0,95	3,43	0,91	2,95	1,06	3,39	0,95	3,14	0,96	3,98	0,96
Exigências cognitivas	3,67	0,74	3,97	0,67	3,73	0,73	3,85	0,69	3,69	0,77	3,80	0,67
Exigências emocionais	3,12	1,18	3,71	1,08	3,20	1,19	3,89	0,99	3,18	1,14	3,32	1,06
Influência no trabalho	2,86	1,00	3,18	0,78	2,71	0,88	2,71	0,90	2,68	0,84	2,96	0,83
Possibilidades de desenvolvimento	3,77	0,83	4,13	0,80	3,69	0,87	3,93	0,77	3,67	0,87	3,85	0,72
Previsibilidade	3,41	0,96	3,25	0,75	3,09	0,96	3,29	0,86	3,18	0,99	3,10	0,90
Transparência do papel laboral	4,30	0,71	3,95	0,77	4,15	0,78	4,22	0,67	4,16	0,73	4,23	0,69
Recompensas	3,79	0,87	3,69	0,72	3,65	0,94	3,62	0,82	3,84	0,89	3,70	0,88
Conflitos de papéis laborais	2,82	0,70	3,17	0,98	2,94	0,71	2,96	0,64	2,90	0,69	2,96	0,69
Apoio social de colegas	3,41	0,79	3,28	0,82	3,38	0,85	3,41	0,71	3,48	0,79	3,58	0,73
Apoio social de superiores	3,26	0,96	2,73	0,94	2,98	1,04	3,00	0,92	3,27	0,98	3,31	0,88
Comunidade social no trabalho	4,02	0,82	3,71	0,47	3,95	0,86	3,84	0,77	3,99	0,81	4,16	0,76
Qualidade da liderança	3,57	0,88	3,08	0,94	3,38	0,99	3,38	0,93	3,57	1,04	3,71	0,82
Confiança horizontal	2,84	0,67	2,92	0,47	2,74	0,74	2,67	0,68	2,80	0,63	2,84	0,55
Confiança vertical	3,61	0,64	3,42	0,41	3,65	0,69	3,69	0,62	3,52	0,58	3,53	0,52
Justiça e respeito	3,41	0,84	3,15	0,71	3,29	0,87	3,32	0,74	3,32	0,84	3,48	0,83
Auto-eficácia	3,88	0,71	3,79	0,62	3,99	0,73	3,82	0,66	4,01	0,62	3,91	0,65
Significado do trabalho	4,07	0,77	3,98	0,79	4,00	0,74	4,08	0,71	3,96	0,72	4,05	0,65
Compromisso com o local de trabalho	3,57	0,92	3,52	0,89	3,38	0,90	3,45	0,85	3,24	0,99	3,27	0,88
Satisfação no trabalho	3,58	0,75	3,28	0,77	3,33	0,76	3,29	0,73	3,41	0,80	3,37	0,71
Insegurança laboral	3,57	1,35	3,03	1,38	3,62	1,39	2,98	1,41	3,34	1,39	2,53	1,49
Saúde geral	3,44	0,97	3,47	0,81	3,40	0,95	3,41	0,89	3,49	0,90	3,45	0,89
Conflito trabalho-família	2,44	1,02	3,19	1,11	2,60	1,04	2,79	1,01	2,31	0,99	2,72	1,02
Problemas em dormir	2,47	1,09	2,53	1,06	2,44	1,04	2,55	1,04	2,44	1,05	2,37	1,03
Burnout	2,68	0,99	3,00	0,97	2,62	0,96	2,88	0,93	2,69	1,01	2,45	0,92
Stress	2,67	0,99	3,01	0,99	2,62	0,99	2,79	0,88	2,75	0,90	2,53	0,99

## Copenhagen Psychosocial Questionnaire - COPSOQ

	1	2	2	4	1							
Sintomas depressivos	2,27	0,93	2,55	0,9	2,36	0,9	2,38	0,8	2,41	0,90	2,28	0,88
Comportamentos ofensivos	1,19	0,45	1,18	0,4	1,25	0,4	1,24	0,4	1,18	0,37	1,27	0,56

Tabela 6. Médias e desvios-padrão das subescalas do COPSOQ por setor profissional.

## **INTERVENÇÃO PSICOSSOCIAL NO LOCAL DE TRABALHO**

A Lei-Quadro da Segurança e Saúde no Trabalho (Decreto-Lei n.º 441/91, de 14 de Novembro) visa a efectivação do direito à segurança e à protecção da saúde no local de trabalho por via da coerência de medidas e da eficácia de intervenção das entidades, públicas, privadas ou cooperativas, que exercem, naquele âmbito, competências nas áreas da regulamentação, licenciamento, formação, informação, consulta e participação, serviços técnicos de prevenção e vigilância da saúde e fiscalização. Por outro lado, a Lei nº 102/2009 de 10 de Setembro regulamenta o regime jurídico da promoção e prevenção da segurança e da saúde no trabalho, de acordo com o previsto no artigo 284.º do Código do Trabalho. Neste decreto de lei, o artigo 15º do capítulo 2, reporta as obrigações gerais do empregador, que especificamos as alíneas d) e e): *O empregador deve zelar, de forma continuada e permanente, pelo exercício da actividade em condições de segurança e de saúde para o trabalhador, tendo em conta os seguintes princípios gerais de prevenção: d) Assegurar, nos locais de trabalho, que as exposições aos agentes químicos, físicos e biológicos e aos factores de risco psicossociais não constituem risco para a segurança e saúde do trabalhador; e) Adaptação do trabalho ao homem, especialmente no que se refere à concepção dos postos de trabalho, à escolha de equipamentos de trabalho e aos métodos de trabalho e produção, com vista a, nomeadamente, atenuar o trabalho monótono e o trabalho repetitivo e reduzir os riscos psicossociais.*

Percebemos assim pela legislação portuguesa, o papel do estado enquanto agente de promoção da melhoria e manutenção das boas condições de trabalho, assim como entidade de fiscalização e regulação da prevenção em contexto laboral.

É comum perceber os riscos psicossociais enquanto aspetos demasiado complexos, intangíveis e difíceis de entender, e que como as ações preventivas estão na mão dos empregadores, estas exigem alterações irrealistas na organização do trabalho. Para aqueles que trabalham no âmbito da prevenção em saúde ocupacional estes argumentos são infundados e contornáveis.

É essencial atuar atempadamente onde é necessário. Devemos evitar os efeitos nefastos da exposição aos riscos psicossociais quando detemos informação sobre as

suas consequências reais. Ou seja, se dispomos de evidências suficientes de que a insegurança no trabalho, o excesso de exigências cognitivas e emocionais, a fraca autonomia e apoio social, a ausência de recompensas, entre outros, são fatores de risco para a saúde, o que se trata é de os identificar no local de trabalho e controlá-los. Estes são os pilares de ação da saúde pública, medicina do trabalho e a higiene e segurança no trabalho.

Após a localização dos fatores de risco há que implementar mudanças na organização laboral. O impacto que estas alterações terão na saúde dos trabalhadores deverão assumir-se como alvo central das ações das empresas neste âmbito. A jusante, estamos a falar da saúde da própria empresa e da sociedade em geral.

Nos últimos anos, os estudos de intervenção no local de trabalho têm aumentado notoriamente. Ainda assim, e dada a complexidade e especificidade da relação entre estes fatores, cada indivíduo e cada empresa, são fundamentais mais estudos que sinalizem os efeitos das atividades planeadas no local de trabalho com o objetivo de melhorar as condições de trabalho e a saúde. O seu efeito deverá impreterivelmente ser avaliado através de métodos de avaliação e investigação fidedignos (Kristensen, 2005).

Algumas destas práticas constam no trabalho de Di Marino & Karasek (1992) editadas pela OIT. Uma empresa pode organizar-se de forma saudável mediante a prática de medidas concretas que visem:

- Redução das exigências psicológicas;
- Incrementar das oportunidades e desenvolvimento das competências e conhecimentos, evitando o trabalho monótono e repetitivo;
- Incrementar o nível de controlo sobre os tempos de trabalho (férias, pausas, ....).
- Potenciem a participação nas decisões relacionadas com o conteúdo das tarefas.
- Potenciem a decisão dos trabalhadores sobre as suas condições de trabalho.
- Facilitem o apoio entre os trabalhadores e a empresa;

- Fomentem a clareza e a transparência organizativa, definindo postos de trabalho, tarefas e autonomia;
- Proporcionem formação e competências diretivas não autoritárias;
- Eliminem a competitividade entre trabalhadores e/ou departamentos;
- Garantir o respeito e o tratamento justo;
- Garantir a segurança e a estabilidade entre o emprego e as condições de trabalho;
- Eliminar a discriminação por sexo, idade, etnia ou qualquer outra etnia;
- Facilitar as relações entre a vida profissional e familiar.

A adaptação do COPSOQ à população portuguesa, enquanto ferramenta/ método internacionalmente aceite para avaliação dos riscos psicossociais e seu impacto na saúde e bem-estar do trabalhador, pretende assumir-se como um incentivo ao desenvolvimento das boas práticas neste contexto. Pretende-se que a disponibilização deste instrumento assuma uma papel dinamizador na avaliação prospectiva dos riscos psicossociais emergentes, fornecendo dados normativos dos trabalhadores nacionais e impulsionando estudos posteriores de alargamento e aprofundamento dos dados já existentes, identificando grupos vulneráveis, tipologias eficazes de intervenção, e o desenvolvimento de comunidades nacionais e internacionais de partilha no âmbito da saúde ocupacional.

## Referências Bibliográficas

- AMIS's spørgeskema om psykisk arbejdsmiljø (2000). *NIOH's questionnaire on psychosocial work environment*). Copenhagen: Arbejdsmiljøinstituttet.
- Cox, T., Griffiths, J., Barlow, A., Randal, J., Thomson, E. & Rial-Gonzalez, E. (2000). *Organisational interventions for work stress: a risk management approach*. HSE Books. Sudbury.
- Decreto-Lei nº 441/91 de 14 Novembro. *Diário da República I Serie A nº 62*.
- Duffy, L. C., Zielezny, M. A., Marshall, J. R., et al. et al. (2001). Relevance of major stress events as an indicator of disease activity prevalence in inflammatory bowel disease. *Behavioral Medicine*, 17(3), 101-110.
- European Agency for Safety and Health at Work (2000). *Future occupational safety and health research needs and priorities in the member states of the European Union*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2000). *Guidance on work-related stress: spice of life or kiss of death?* Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (2006). *Fourth European working conditions survey*. Office for Official Publications of the European Communities, Luxemburgo.
- Karasek, R. (1979). Job demands, Job decision latitude and mental strain: implications for Job re-design. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308.
- Karasek, R. (1992). Stress prevention through work reorganization: a summary of 19 international case studies. In ILO (V. Di Martino, Ed.), *Conditions of work digest. Preventing Stress at Work*, 11 (2), 23-41.
- Karasek, R., Brisson, C., Kawakami, N., Houtman, I., Bongers, P. & Amick, B. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for international comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3, 322-355.



- Kivimäki, M., Leino-Arjas, P., Luukkonen, R., Riihimäki, H., Vathera, J., Kirjonen, J. (2002). Work stress and risk of cardiovascular mortality: prospective cohort study of industrial employees. *British Medical Journal* 325 19, 1-5.
- Kristensen, T. S. (1996). Job stress and cardiovascular disease: a theoretic critical review. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1(3), 246-260.
- Kristensen, T.S. (2002) *A new tool for assessing psychosocial factors at work: The Copenhagen Psychosocial Questionnaire*. TUTB Newsletter, 19-20, 45-47.
- Kristensen, T. (2005) Intervention studies in occupational epidemiology. *Occupational and Environmental Medicine*, 62, 205-210.
- Kristensen, T., 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 of Work, Environment and Health*, 31(6), 438-449.
- Moncada, S., Llorens, C., Navarro, A. & Kristensen, T. S. (2005). ISTAS21: Versión en lengua castellana del cuestionario psicosocial de Copenhague (COPSOQ). *Archivos de Prevención de Riesgos Laborales*, 8 (1), 18-29.
- Moncada, S., Serrano, C., Corominas, A., Camps, A. & Giné, A. (2008). Exposición a riesgos psicosociales entre la población asalariada en España (2004-05): Valores de referencia de Las 21 dimensiones del cuestionario COPSOQ ISTAS 21. *Revista Española de Salud Pública*, 82 (6), 667-675.
- National Institute of Occupational Safety and Health (NIOSH) (2002). The changing organization of work and the safety and health of working people. *Cincinnati (OH)*, 16 [Versão eletrónica] retirado a 02-01-2010 de <http://www.cdc.gov/niosh/>.
- Nübling, M., Stöbel, U., Hasselhorn, H., Michaelis, M. & Hofmann, F. (2006). Measuring psychological stress and strain at work: Evaluation of the COPSOQ Questionnaire in Germany. *GMS Psychosocial Medicine*, 3.
- Rugulies, R., Christensen, B., Borritz, M., Villadsen, E., Bultmann, U. & Kristensen, T. (2007). The contribution of the psychosocial work environment to sickness absence in human service workers: results from a 3-year follow-up. *Work Stress*, 21, 293-311.

Schmitt, N., Fuchs, A. & Kirch, W. (2008). Mental health disorders and work-life balance. In A., Linos & W. Kirch (eds.). *Promoting health for working women*. Springer: New York.

Stansfeld, S. A., Furher, R., Shipley, M.J., Marmot, M. (1999). Work characteristics predict psychiatric disorder: prospective results from the Whitehall II study. *Occupational and Environmental Medicine*, 56, 302-307.

Tabanelli, M.C., Depolo, M., Cooke, R., Siarchielli, G., Bonfiglioli, R., Mattioli, S. *et al.* (2008). Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment. *Archives of Occupational and Environmental Health*, 82, 1-12.

The European Heart Network (1998). *Social factors, stress and cardiovascular disease prevention in the European Union*. Expert Group on Psychosocial and Occupation Factors. Brussels: European Heart Network 1998.

# Anexos

## **COPSOQ II – Versão Portuguesa**

Versão Curta

Versão Média

Versão Longa

Versão Média com designação das subescalas

Versão Longa com designação das subescalas

## COPSOQ II – Versão Curta

(Kristensen, T., 2001)

(Tradução e adaptação de Silva, C. et al., 2011)

Das seguintes afirmações indique (X) a que mais se adequa à sua resposta de acordo com as

**1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre**

	1	2	3	4	5
1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?					
2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?					
3. Precisa trabalhar muito rapidamente?					
4. O seu trabalho exige a sua atenção constante?					
5. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?					
6. O seu trabalho exige emocionalmente de si?					
7. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?					
8. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?					
9. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?					
10. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?					
11. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?					
12. Sabe exactamente quais as suas responsabilidades?					
13. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?					
14. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?					
15. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?					
16. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?					

**1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre**

**Em relação à sua chefia directa até que ponto considera que...**

	1	2	3	4	5
17. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?					
18. É bom no planeamento do trabalho?					
19. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?					
20. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?					
21. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?					
22. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?					
23. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.					

1- Nada/ quase nada    2- Um pouco    3- Moderadamente    4- Muito    5- Extremamente

	1	2	3	4	5
24. O seu trabalho tem algum significado para si?					
25. Sente que o seu trabalho é importante?					
26. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?					
27. Quão satisfeito está com o seu trabalho de uma forma global?					
28. Sente-se preocupado em ficar desempregado?					

	Excelente	Muito boa	Boa	Razoável	Deficitária
29. Em geral, sente que a sua saúde é:					

As próximas três questões referem-se ao modo como o seu trabalho afecta a sua vida privada:

1- Nada/ quase nada    2- Um pouco    3- Moderadamente    4- Muito    5- Extremamente

	1	2	3	4	5
30. Sente que o seu trabalho lhe exige muita <u>energia</u> que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?					
31. Sente que o seu trabalho lhe exige muito <u>tempo</u> que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?					

Com que frequência durante as últimas 4 semanas sentiu...

1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre

	1	2	3	4	5
32. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?					
33. Fisicamente exausto?					
34. Emocionalmente exausto?					
35. Irritado?					
36. Ansioso?					
37. Triste?					

Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho:

1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre

	1	2	3	4	5
38. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?					
39. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?					
40. Tem sido exposto a ameaças de violência?					
41. Tem sido exposto a violência física?					

**Obrigado pela sua colaboração.**

## COPSOQ II – Versão Média

(Kristensen, T., 2001)  
(Tradução e adaptação de Silva, C. et al., 2011)

Das seguintes afirmações indique (X) a que mais se adequa à sua resposta de acordo com as

**1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre**

	1	2	3	4	5
1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?					
2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?					
3. Precisa fazer horas-extra?					
4. Precisa trabalhar muito rapidamente?					
5. O seu trabalho exige a sua atenção constante?					
6. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?					
7. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?					
8. O seu trabalho exige emocionalmente de si?					
9. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?					
10. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?					
11. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?					
12. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?					
13. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?					
14. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?					
15. O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?					
16. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?					
17. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?					
18. O seu trabalho apresenta objectivos claros?					
19. Sabe exactamente quais as suas responsabilidades?					
20. Sabe exactamente o que é esperado de si?					
21. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?					
22. A gerência do seu local de trabalho respeita-o?					
23. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?					
24. Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não?					
25. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?					
26. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?					
27. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?					

**1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre**

	1	2	3	4	5
28. Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?					
29. Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?					
30. Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?					
31. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?					
32. Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?					
33. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?					
34. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?					
35. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?					

**Em relação à sua chefia directa até que ponto considera que...**

36. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?					
37. Dá prioridade à satisfação no trabalho?					
38. É bom no planeamento do trabalho?					
39. É bom a resolver conflitos?					

As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo.

**1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre**

	1	2	3	4	5
40. Os funcionários ocultam informações uns dos outros?					
41. Os funcionários ocultam informação à gerência?					
42. Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?					
43. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?					
44. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?					
45. A gerência oculta informação aos seus funcionários?					
46. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?					
47. As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?					
48. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?					
49. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.					
50. É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objectivos.					

**1- Nada/ quase nada    2- Um pouco    3- Moderadamente    4- Muito    5- Extremamente**



	1	2	3	4	5
51. O seu trabalho tem algum significado para si?					
52. Sente que o seu trabalho é importante?					
53. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?					
54. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?					
55. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?					

**Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com...**

56. As suas perspectivas de trabalho?					
57. As condições físicas do seu local de trabalho?					
58. A forma como as suas capacidades são utilizadas?					
59. O seu trabalho de uma forma global?					
60. Sente-se preocupado em ficar desempregado?					

	Excelente	Muito boa	Boa	Razoável	Deficitária
61. Em geral, sente que a sua saúde é:					

As próximas três questões referem-se ao modo como o seu trabalho afecta a sua vida privada:

**1- Nada/ quase nada    2- Um pouco    3- Moderadamente    4- Muito    5- Extremamente**

	1	2	3	4	5
62. Sente que o seu trabalho lhe exige muita <u>energia</u> que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?					
63. Sente que o seu trabalho lhe exige muito <u>tempo</u> que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?					
64. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?					

Com que frequência durante as últimas 4 semanas sentiu...

**1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre**

	1	2	3	4	5
65. Dificuldade a adormecer?					
66. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?					
67. Fisicamente exausto?					
68. Emocionalmente exausto?					

**1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre**

	1	2	3	4	5
69. Irritado?					
70. Ansioso?					
71. Triste?					
72. Falta de interesse por coisas quotidianas?					

Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho:

**1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre**

	1	2	3	4	5
73. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?					
74. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?					
75. Tem sido exposto a ameaças de violência?					
76. Tem sido exposto a violência física?					

**Obrigado pela sua colaboração.**

## COPSOQ II – Versão Longa

(Kristensen, T., 2001)

(Tradução e adaptação de Silva, C. et al., 2011)

Das seguintes afirmações indique (X) a que mais se adequa à sua resposta de acordo com as seguintes alternativas:

1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre

	1	2	3	4	5
1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?					
2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?					
3. Precisa fazer horas-extra?					
4. Precisa trabalhar muito rapidamente?					
5. O seu trabalho exige a sua atenção constante?					
6. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?					
7. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?					
8. O seu trabalho coloca-o em situações emocionalmente perturbadoras?					
9. O seu trabalho exige emocionalmente de si?					
10. Sente-se emocionalmente envolvido com o seu trabalho?					
11. O seu trabalho requer que não manifeste a sua opinião?					
12. O seu trabalho requer que esconda os seus sentimentos?					
13. É-lhe exigido que trate todas as pessoas de forma igual embora não se sinta satisfeito com isso?					
14. É-lhe exigido que seja simpático com todos, embora sinta que o mesmo não lhe é retribuído?					
15. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?					
16. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?					
17. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?					
18. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?					
19. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?					
20. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?					
21. O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?					
22. O seu trabalho é variado?					
23. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?					
24. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?					

1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre

	1	2	3	4	5
25. O seu trabalho apresenta objectivos claros?					
26. Sabe exactamente quais as suas responsabilidades?					
27. Sabe exactamente o que é esperado de si?					
28. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?					
29. Há boas perspectivas no seu emprego?					
30. A gerência do seu local de trabalho respeita-o?					
31. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?					
32. Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não?					
33. No seu trabalho são-lhe colocadas exigências contraditórias?					
34. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?					
35. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?					
36. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?					
37. Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?					
38. Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?					
39. Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?					
40. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?					
41. Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?					
42. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?					
43. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?					
44. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?					

**Em relação á sua chefia directa até que ponto considera que...**

	1	2	3	4	5
45. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?					
46. Dá prioridade à satisfação no trabalho?					
47. É bom no planeamento do trabalho?					
48. É bom a resolver conflitos?					

As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo.

**1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre**

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

49. Os funcionários ocultam informações uns dos outros?					
50. Os funcionários ocultam informação à gerência?					
51. Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?					
52. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?					
53. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?					
54. A gerência oculta informação aos seus funcionários?					
55. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?					
56. Os funcionários são apreciados quando fazem um bom trabalho?					
57. As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?					
58. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?					
59. Os homens e as mulheres são tratados da mesma forma?					
60. Existe lugar para funcionários de diferentes raças e religiões?					
61. Existe lugar para funcionários com doenças ou deficiências?					
62. Existe lugar para funcionários da terceira idade?					

1- Nada/ quase nada    2- Um pouco    3- Moderadamente    4- Muito    5- Extremamente

	1	2	3	4	5
63. O seu trabalho tem significado?					
64. Sente que o seu trabalho é importante?					
65. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?					
66. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?					
67. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?					
68. O seu local de trabalho é de grande importância pessoal para si?					

**Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com...**

69. As suas perspectivas de trabalho?					
70. As condições físicas do seu local de trabalho?					
71. A forma como as suas capacidades são utilizadas?					
72. O seu trabalho de uma forma global?					

**Sente-se preocupado com...**

73. Ficar desempregado?					
74. Que uma nova tecnologia o torne dispensável?					
75. Dificuldade em conseguir outro trabalho caso ficasse desempregado?					
76. Ser transferido para outro local de trabalho contra a sua vontade?					

	Excelente	Muito boa	Boa	Razoável	Deficitária
77. Em geral, sente que a sua saúde é:					

As próximas três questões referem-se ao modo como o seu trabalho afecta a sua vida privada:

**1- Nada/ quase nada    2- Um pouco    3- Moderadamente    4- Muito    5- Extremamente**

	1	2	3	4	5
78. Sente que o seu trabalho lhe exige muita <u>energia</u> que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?					
79. Sente que o seu trabalho lhe exige muito <u>tempo</u> que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?					
80. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?					

As próximas três questões referem-se ao modo como a sua vida privada afecta o seu trabalho:

**1- Nada/ quase nada    2- Um pouco    3- Moderadamente    4- Muito    5- Extremamente**

	1	2	3	4	5
81. Sente que a sua vida privada lhe exige muita <u>energia</u> e que acaba por afectar o seu trabalho negativamente?					
82. Sente que a sua vida privada lhe exige muito <u>tempo</u> e que acaba por afectar o seu trabalho negativamente?					

Com que frequência durante as últimas 4 semanas sentiu...

**1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre**

	1	2	3	4	5
83. Dificuldade a adormecer?					
84. Dormiu mal e de forma sobressaltada?					
85. Acordou demasiado cedo e depois teve dificuldade em adormecer novamente?					
86. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?					
87. Cansado?					
88. Esgotado?					
89. Fisicamente exausto?					

Com que frequência durante as últimas 4 semanas sentiu...

**1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre**

	1	2	3	4	5

90. Emocionalmente exausto?					
91. Dificuldades em relaxar?					
92. Irritado?					
93. Tenso?					
94. Ansioso?					
95. Triste?					
96. Falta de auto-confiança?					
97. Peso na consciência ou sentimento de culpa?					
98. Falta de interesse por coisas quotidianas?					
99. Dores de barriga?					
100. Aperto ou dor no peito?					
101. Dores de cabeça?					
102. Palpitações?					
103. Tensão em vários músculos?					
104. Dificuldade em concentrar-se?					
105. Dificuldade em tomar decisões?					
106. Dificuldade em lembrar-se de algo?					
107. Dificuldade em pensar claramente?					

**1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre**

	1	2	3	4	5
108. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.					
109. Mesmo que as pessoas trabalhem contra mim, encontro sempre forma de atingir o que pretendo.					
110. É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objectivos.					
111. Sinto-me confiante em lidar com acontecimentos inesperados.					
112. Quando tenho um problema, usualmente tenho várias maneiras de lidar com o mesmo.					
113. Independentemente do que acontecer, costumo encontrar soluções para os meus problemas.					

Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho:

**1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre**

	1	2	3	4	5

114. Tem-se envolvido em conflitos ou discussões?					
115. Tem sido alvo de rumores ou calúnias?					
116. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?					
117. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?					
118. Tem sido exposto a ameaças de violência?					
119. Tem sido exposto a violência física?					

**Obrigado pela sua colaboração.**



## COPSOQ II – Versão Média

### Subescalas

(Kristensen, T., 2001)

(Tradução e adaptação de Silva, C. et al., 2011)

Das seguintes afirmações indique (X) a que mais se adequa à sua resposta de acordo com as seguintes alternativas:

1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre

#### Exigências quantitativas

	1	2	3	4	5
1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?					
2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?					
3. Precisa fazer horas-extra?					

#### Ritmo de trabalho

4. Precisa trabalhar muito rapidamente?					
---	--	--	--	--	--

#### Exigências cognitivas

5. O seu trabalho exige a sua atenção constante?					
6. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?					
7. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?					

#### Exigências emocionais

8. O seu trabalho exige emocionalmente de si?					
---	--	--	--	--	--

#### Influência no trabalho

9. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?					
10. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?					
11. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?					
12. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?					

#### Possibilidades de desenvolvimento

13. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?					
14. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?					
15. O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?					

#### Previsibilidade

16. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?					
17. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?					

#### Transparência do papel laboral desempenhado

18. O seu trabalho apresenta objectivos claros?					
19. Sabe exactamente quais as suas responsabilidades?					
20. Sabe exactamente o que é esperado de si?					

1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre

**Recompensas**

	1	2	3	4	5
21. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?					
22. A gerência do seu local de trabalho respeita-o?					
23. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?					

**Conflitos laborais**

24. Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não?					
25. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?					
26. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?					

**Apoio social de colegas**

27. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?					
28. Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?					
29. Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?					

**Apoio social de superiores**

30. Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?					
31. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?					
32. Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?					

**Comunidade social no trabalho**

33. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?					
34. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?					
35. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?					

**Qualidade da liderança**

Em relação à sua chefia directa até que ponto considera que...

	1	2	3	4	5
36. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?					
37. Dá prioridade à satisfação no trabalho?					
38. É bom no planeamento do trabalho?					
39. É bom a resolver conflitos?					

As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo.

**Confiança horizontal**

	1	2	3	4	5
40. Os funcionários ocultam informações uns dos outros?					
41. Os funcionários ocultam informação à gerência?					
42. Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?					

**Confiança vertical**

43. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?					
44. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?					
45. A gerência oculta informação aos seus funcionários?					

**Justiça e respeito**

46. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?					
47. As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?					
48. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?					

**Auto-eficácia**

49. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.					
50. É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objectivos.					

1- Nada/ quase nada    2- Um pouco    3- Moderadamente    4- Muito    5- Extremamente

**Significado do trabalho**

	1	2	3	4	5
51. O seu trabalho tem algum significado para si?					
52. Sente que o seu trabalho é importante?					
53. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?					

**Compromisso face ao local de trabalho**

54. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?					
55. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?					

**Satisfação no trabalho**

Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com...

	1	2	3	4	5
56. As suas perspectivas de trabalho?					
57. As condições físicas do seu local de trabalho?					
58. A forma como as suas capacidades são utilizadas?					
59. O seu trabalho de uma forma global?					
<b>Insegurança Laboral</b>					
60. Sente-se preocupado em ficar desempregado?					

**Saúde Geral**

	Excelente	Muito boa	Boa	Razoável	Deficitária
61. Em geral, sente que a sua saúde é:					

As próximas três questões referem-se ao modo como o seu trabalho afecta a sua vida privada:

1- Nada/ quase nada    2- Um pouco    3- Moderadamente    4- Muito    5- Extremamente

<b>Conflito trabalho/ família</b>	1	2	3	4	5
62. Sente que o seu trabalho lhe exige muita <u>energia</u> que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?					
63. Sente que o seu trabalho lhe exige muito <u>tempo</u> que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?					
64. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?					

Com que frequência durante as últimas 4 semanas sentiu...

1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre

<b>Problemas em dormir</b>	1	2	3	4	5
65. Dificuldade a adormecer?					
66. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?					

**Burnout**

67. Fisicamente exausto?					
68. Emocionalmente exausto?					

**Stress**

69. Irritado?					
70. Ansioso?					

**Sintomas depressivos**

71. Triste?					
72. Falta de interesse por coisas quotidianas?					

Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho:

1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre

<b>Comportamentos ofensivos</b>	1	2	3	4	5
73. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?					

	1	2	3	4	5
74. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?					
75. Tem sido exposto a ameaças de violência?					
76. Tem sido exposto a violência física?					

**Obrigado pela sua colaboração.**

## **COPSOQ II – Versão Longa**

### **Subescalas**

(Kristensen, T., 2001)

(Tradução e adaptação de Silva, C. et al., 2011)

Das seguintes afirmações indique (X) a que mais se adequa à sua resposta de acordo com as seguintes alternativas:

1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre

**Exigências quantitativas**

	1	2	3	4	5
1. A sua carga de trabalho é desigualmente distribuída de forma que se acumula?					
2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?					
3. Precisa fazer horas-extra?					

**Ritmo de trabalho**

4. Precisa trabalhar muito rapidamente?					
---	--	--	--	--	--

**Exigências cognitivas**

5. O seu trabalho exige a sua atenção constante?					
6. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?					
7. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?					

**Exigências emocionais**

8. O seu trabalho coloca-o em situações emocionalmente perturbadoras?					
9. O seu trabalho exige emocionalmente de si?					
10. Sente-se emocionalmente envolvido com o seu trabalho?					

**Exigências para esconder emoções**

11. O seu trabalho requer que não manifeste a sua opinião?					
12. O seu trabalho requer que esconda os seus sentimentos?					
13. É-lhe exigido que trate todas as pessoas de forma igual embora não se sinta satisfeito com isso?					
14. É-lhe exigido que seja simpático com todos, embora sinta que o mesmo não lhe é retribuído?					

**Influência no trabalho**

15. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?					
16. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?					
17. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?					
18. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?					

**Possibilidades de desenvolvimento**

19. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?					
--	--	--	--	--	--

1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre

	1	2	3	4	5
20. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?					
21. O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?					

#### **Variação no trabalho**

22. O seu trabalho é variado?					
-------------------------------	--	--	--	--	--

#### **Previsibilidade**

23. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?					
24. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?					

#### **Transparência do papel laboral desempenhado**

25. O seu trabalho apresenta objectivos claros?					
26. Sabe exactamente quais as suas responsabilidades?					
27. Sabe exactamente o que é esperado de si?					

#### **Recompensas**

28. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?					
29. Há boas perspectivas no seu emprego?					
30. A gerência do seu local de trabalho respeita-o?					
31. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?					

#### **Conflitos laborais**

32. Faz coisas no seu trabalho que uns concordam mas outros não?					
33. No seu trabalho são-lhe colocadas exigências contraditórias?					
34. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?					
35. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?					

#### **Apoio social de colegas**

36. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?					
37. Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?					
38. Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?					

#### **Apoio social de superiores**

39. Com que frequência o seu superior imediato fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?					
40. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?					
41. Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?					

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

**Comunidade social no trabalho**

	1	2	3	4	5
42. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?					
43. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?					
44. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?					

**Qualidade da liderança**

**Em relação á sua chefia directa até que ponto considera que...**

45. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?					
46. Dá prioridade à satisfação no trabalho?					
47. É bom no planeamento do trabalho?					
48. É bom a resolver conflitos?					

As questões seguintes referem-se ao seu local de trabalho no seu todo.

1- Nunca/ quase nunca 2- Raramente 3- Às vezes 4- Frequentemente 5- Sempre

**Confiança horizontal**

	1	2	3	4	5
49. Os funcionários ocultam informações uns dos outros?					
50. Os funcionários ocultam informação à gerência?					
51. Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?					

**Confiança vertical**

52. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?					
53. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?					
54. A gerência oculta informação aos seus funcionários?					

**Justiça e respeito**

55. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?					
56. Os funcionários são apreciados quando fazem um bom trabalho?					
57. As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?					
58. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?					

**Responsabilidade social**

59. Os homens e as mulheres são tratados da mesma forma?					
60. Existe lugar para funcionários de diferentes raças e religiões?					
61. Existe lugar para funcionários com doenças ou deficiências?					
62. Existe lugar para funcionários da terceira idade?					

1- Nada/ quase nada 2- Um pouco 3- Moderadamente 4- Muito 5- Extremamente



**Significado do trabalho**

	1	2	3	4	5
63. O seu trabalho tem significado?					
64. Sente que o seu trabalho é importante?					
65. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?					

**Compromisso face ao local de trabalho**

66. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?					
67. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?					
68. O seu local de trabalho é de grande importância pessoal para si?					

**Satisfação no trabalho****Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com...**

	1	2	3	4	5
69. As suas perspectivas de trabalho?					
70. As condições físicas do seu local de trabalho?					
71. A forma como as suas capacidades são utilizadas?					
72. O seu trabalho de uma forma global?					

**Insegurança laboral****Sente-se preocupado com...**

	1	2	3	4	5
73. Ficar desempregado?					
74. Que uma nova tecnologia o torne dispensável?					
75. Dificuldade em conseguir outro trabalho caso ficasse desempregado?					
76. Ser transferido para outro local de trabalho contra a sua vontade?					

	Excelente	Muito boa	Boa	Razoável	Deficitária
77. Em geral, sente que a sua saúde é:					

As próximas três questões referem-se ao modo como o seu trabalho afecta a sua vida privada:

1- Nada/ quase nada    2- Um pouco    3- Moderadamente    4- Muito    5- Extremamente

**Conflito trabalho/ família**

	1	2	3	4	5
78. Sente que o seu trabalho lhe exige muita <u>energia</u> que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?					
79. Sente que o seu trabalho lhe exige muito <u>tempo</u> que acaba por afectar a sua vida privada negativamente?					
80. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?					

As próximas três questões referem-se ao modo como a sua vida privada afecta o seu trabalho:

1- Nada/ quase nada    2- Um pouco    3- Moderadamente    4- Muito    5- Extremamente

**Conflito família/trabalho**

	1	2	3	4	5
81. Sente que a sua vida privada lhe exige muita <u>energia</u> e que acaba por afectar o seu trabalho negativamente?					
82. Sente que a sua vida privada lhe exige muito <u>tempo</u> e que acaba por afectar o seu trabalho negativamente?					

Com que frequência durante as últimas 4 semanas sentiu...

1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre

**Problemas em dormir**

	1	2	3	4	5
83. Dificuldade a adormecer?					
84. Dormiu mal e de forma sobressaltada?					
85. Acordou demasiado cedo e depois teve dificuldade em adormecer novamente?					
86. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?					

**Extenuação**

87. Cansado?					
88. Esgotado?					
89. Fisicamente exausto?					
90. Emocionalmente exausto?					

**Stress**

91. Dificuldades em relaxar?					
92. Irritado?					
93. Tenso?					
94. Ansioso?					

**Sintomas depressivos**

95. Triste?					
96. Falta de auto-confiança?					
97. Peso na consciência ou sentimento de culpa?					
98. Falta de interesse por coisas quotidianas?					

**Stress somático**

99. Dores de barriga?					
100. Aperto ou dor no peito?					
101. Dores de cabeça?					
	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>
102. Palpitações?					

103. Tensão em vários músculos?					
---------------------------------	--	--	--	--	--

**Stress cognitivo**

104. Dificuldade em concentrar-se?					
105. Dificuldade em tomar decisões?					
106. Dificuldade em lembrar-se de algo?					
107. Dificuldade em pensar claramente?					

**1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre**

**Auto-eficácia**

	1	2	3	4	5
108. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.					
109. Mesmo que as pessoas trabalhem contra mim, encontro sempre forma de atingir o que pretendo.					
110. É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objectivos.					
111. Sinto-me confiante em lidar com acontecimentos inesperados.					
112. Quando tenho um problema, usualmente tenho várias maneiras de lidar com o mesmo.					
113. Independentemente do que acontecer, costumo encontrar soluções para os meus problemas.					

Nos últimos 12 meses, no seu local de trabalho:

**1- Nunca/ quase nunca    2- Raramente    3- Às vezes    4- Frequentemente    5- Sempre**

**Comportamentos ofensivos**

	1	2	3	4	5
114. Tem-se envolvido em conflitos ou discussões?					
115. Tem sido alvo de rumores ou calúnias?					
116. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?					
117. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?					
118. Tem sido exposto a ameaças de violência?					
119. Tem sido exposto a violência física?					

**Obrigado pela sua colaboração.**



### Contacto

Carlos Fernandes da Silva  
Departamento de Educação  
Universidade de Aveiro  
Campus Universitário de Santiago  
3810- 193, Aveiro  
Portugal  
Tel: +351 234 370 353  
(Extensão: 24227)  
Fax: +351 234 370 640  
csilva@ua.pt