



FATORES PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

COPSOQ II – versão Portuguesa

Carlos Fernandes, PhD
Universidade de Aveiro
csilva@ua.pt



Sísifo



Nas últimas décadas → alterações drásticas nas condições e exigências no trabalho nos países ocidentais, com evidentes implicações na saúde (NIOSH, 2002).

Horários variáveis ou imprevisíveis.

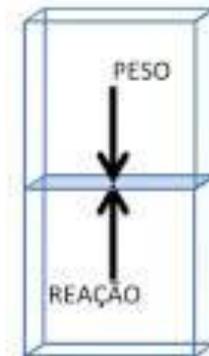
Local de trabalho variável.

Carga de trabalho crescente (metas de Sísifo, atualização constante, **competências sociais complexas**, **compromissos delicados**, incerteza constante ... o *stress* aumentou ... progressiva deterioração da saúde física e mental (EU-OSHA, 2007; Nübling et al., 2006).



Relatório anual da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (2007): **22% dos trabalhadores dos 27 Estados-Membro da UE acreditam que a sua saúde está em risco por causa do stress no trabalho.**

Este relatório analisa os riscos psicossociais no trabalho: insegurança laboral, envelhecimento da força de trabalho, crescentes exigências emocionais, violência e **assédio moral, conflito entre as exigências do trabalho e da vida privada**, e variáveis ou imprevisíveis horas de trabalho (EU-OSHA, 2007).



- **Riscos psicossociais** (OIT, 1986): **interações entre o conteúdo, organização e gestão de trabalho e outras condições ambientais/organizacionais (pressão P)** por um lado, e **as competências e necessidades dos trabalhadores (resiliência R) por outro, em que P supera R** (Cox & Griffiths, 2005).



- O impacto nefasto dos fatores psicossociais já assumiu uma escala mundial, nos domínios da saúde e absentismo. A longo prazo, ***contribui para uma crescente incapacidade para o trabalho*** (OIT, 2010).



- Para avaliar os fatores psicossociais do trabalho:
- **Copenhagen Psychosocial Questionnaire** – **COPSOQ** – desenvolvido e validado por Kristensen e Borg, com a colaboração do *Danish National Institute for Occupational Health in Copenhagen*.
- Perspectiva eclética: ampla gama de aspetos, conceitos e teorias atuais, numa tentativa de apreender o constructo “fatores psicossociais” (Kristensen, 2002, Kristensen e Borg., 2005).



O COPSQQ segue um conceito multidimensional e destina-se a cobrir as necessidades gerais envolvidas na abrangência do conceito de “*stress* no trabalho”. É baseado no **modelo de exigência e controle**, que tenta explicar *o stress como consequência das elevadas exigências no trabalho e de um baixo apoio social* (Karasek, 1979).



Versão portuguesa do COPSOQ

- Validação
- Aferição

Projeto nacional “Medição do índice de capacidade humana para o trabalho em trabalhadores portugueses” ([PTDC/SAU-ESA/66163/2006](#)), financiado pela Fundação para a Ciência e Tecnologia (FCT) pertencente ao Ministério de Educação e Ciência (Investigador Principal: Carlos Fernandes, UA).



Participantes

A taxa de retorno de questionários devidamente preenchidos não ultrapassou os 20%, assumindo a nossa amostra final o número de **4.162 trabalhadores**, 46,3% mulheres, com idades compreendidas entre os 19 e os 69 anos.



Instrumento

O COPSOQ reúne consenso internacional quanto validade e compreensibilidade na avaliação dos fatores psicossociais no trabalho.

A 2ª versão (COPSOQ II) tem três versões distintas: (i) uma **versão curta** (23 dimensões e 40 perguntas), para autoavaliação dos trabalhadores ou aplicação em locais de trabalho < 30 trabalhadores; (ii) uma **versão média** (28 dimensões e 87 perguntas), para profissionais de saúde ocupacional, e (iii) uma **versão longa** (41 dimensões e 128 perguntas) para investigação.

As versões curta e média incluem as dimensões psicossociais com evidência epidemiológica de relação com a saúde. Todas as versões avaliam indicadores de exposição (riscos psicossociais) e indicadores do seu efeito (saúde, satisfação e stress) (Kristensen e Borg, 2005).



Instrumento

- 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*).
- 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).



Instrumento – Escalas e Itens



Escalas	Itens
Exigências quantitativas	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?



Instrumento – Escalas e Itens



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 objetivos claros? 19. Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?
	20. Sabe exatamente o que é esperado de si?
Recompensas	21. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?
(Reconhecimento)	22. A gerência do seu local de trabalho respeita-o?
	23. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?



Instrumento – Escalas e Itens



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?



Instrumento – Escalas e Itens



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 direta 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?
Confiança horizontal	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?



Instrumento – Escalas e Itens



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?
Autoeficácia	49. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.
	50. É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos.
Significado do trabalho	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?



Instrumento – Escalas e Itens



Satisfação no trabalho	Em relação ao seu trabalho em geral, quão satisfeito está com...
	56. As suas perspetivas 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?
Insegurança Laboral	60. Sente-se preocupado em ficar desempregado?
Saúde Geral	61. Em geral, sente que a sua saúde é:
Conflito trabalho/ família	62. Sente que o seu trabalho lhe exige muita <u>energia</u> que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?
	63. Sente que o seu trabalho lhe exige muito <u>tempo</u> que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?
	64. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?



Instrumento – Escalas e Itens



Com que frequência nas últimas 4 semanas sentiu...	
Problemas em dormir	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:	
Comportamentos	73. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?
ofensivos	74. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?
	75. Tem sido exposto a ameaças de violência?
	76. Tem sido exposto a violência física?



Procedimentos 1

Autorização para o desenvolvimento da versão portuguesa do COPSOQ concedida pelos autores da versão original.

Tradução independente da versão longa original, em inglês, pelo Instituto de Letras e Ciências Humanas da Universidade do Minho, Portugal.

Estudo piloto com 100 trabalhadores (método da reflexão falada).

Retroversão independente da versão Média por uma segunda entidade, o Feedback Institute Lda., para assegurar a validade de conteúdo dos itens.

A versão curta foi construída após a aplicação da versão média no presente estudo.



Procedimentos 2

Das empresas/ instituições sorteadas ao acaso e 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.



Procedimentos 2

Das empresas/ instituições sorteadas ao acaso e 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.



Resultados (análise métrica do COPSOQ II)

Validade de Construto:

Análise fatorial exploratória de componentes principais (PCA), rotação varimax, valores próprios > 1 e coeficientes de correlação $> 0,40$. O índice de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) sugere que a proporção da variância dos dados comuns a todos os itens é muito boa (KMO = .94) e a esfericidade de Bartlett, apresenta um valor estatisticamente significativo ($p < .001$), o que indica boa adequação dos dados à análise fatorial.

A Análise fatorial extrai **17 fatores que explicam 62.19% da variância**.



Resultados (análise métrica do COPSQQ II)

Validade de critério:

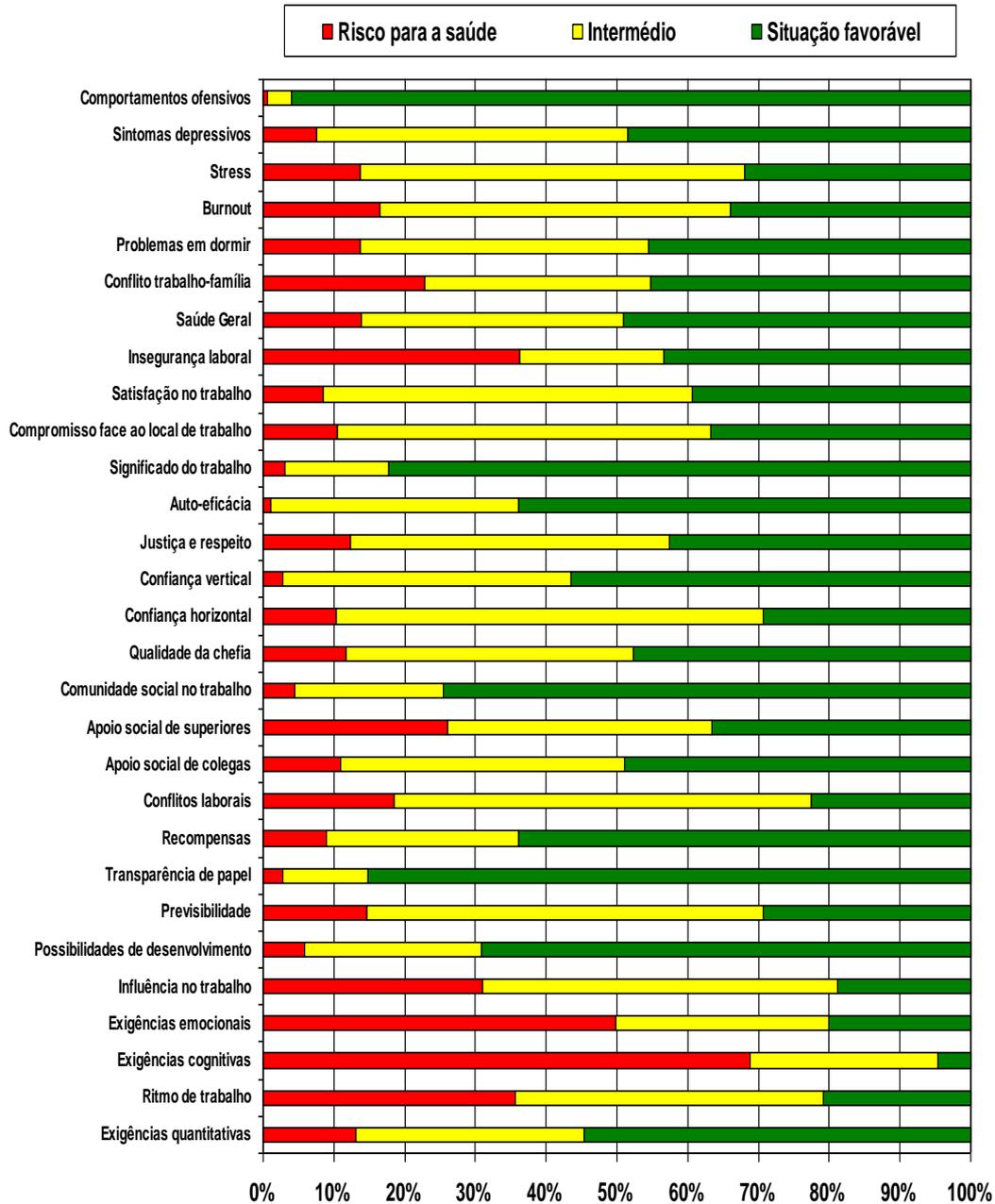
Comparação do COPSQQ II com o Índice de capacidade para o trabalho (ICT) na dimensão saúde. Obteve-se uma associação significativa entre a percepção do estado geral de saúde (COPSQQ) e o item 3 do ICT “número de doenças diagnosticadas por um médico”.

Saúde Geral ($\rho = -.257$; $p < .000$), **Burnout** ($\rho = .277$; $p < .000$), **Problemas em Dormir** ($\rho = .255$; $p < .000$), **Stress** ($\rho = -.243$; $p < .000$) e **Sintomas Depressivos** ($\rho = -.214$; $p < .000$).



Resultados (análise métrica do COPSOQ II)

Fidelidade: avaliada pela consistência interna através do alfa de Cronbach (os valores de Alfa das subescalas do COPSOQ são satisfatórios, **entre .60 e .90** à exceção de 2 subescalas).





Obrigado!