

APLICAÇÃO E OTIMIZAÇÃO DO QUESTIONÁRIO COPSOQ NUMA POPULAÇÃO DA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES

António José Gaspar da Silva

Provas destinadas à obtenção do grau de Mestre em Gestão da Segurança
e Saúde no Trabalho

17 de novembro de 2017 – Versão final

ISEC LISBOA | Instituto Superior de Educação e Ciências

Escola de Tecnologias e Engenharia

Provas para a obtenção do grau de Mestre em Gestão da Segurança e
Saúde no Trabalho

**APLICAÇÃO E OTIMIZAÇÃO DO QUESTIONÁRIO COPSOQ NUMA
POPULAÇÃO DA REGIÃO AUTÓNOMA DOS AÇORES**

Autor: António José Gaspar da Silva

Orientador: Professor Doutor Fernando M. D. Oliveira Nunes

17 de novembro de 2017 – Versão final

Agradecimentos

Neste ponto de chegada para uma nova partida a caminho de mais e melhores conhecimentos para o futuro, nunca será demais lembrar com saudade esse período ocorrido de cerca de dois anos e para o qual entendemos que valeram a pena todos os sacrifícios passados.

Queremos relevar em primeiro lugar e com grande destaque, tudo aquilo que absorvemos em termos de riqueza científica nesse mesmo período pelo que nos foi transmitido através dos nossos Mestres e Doutores, nesta 1ª Edição do Mestrado de Gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (MGSST), do ISEC, iniciada no ano letivo de 2015/16, em termos de conhecimentos e saber, e partilha de experiências e novas amizades.

Para todos eles, o nosso longo e grato reconhecimento, num grande BEM HAJAM, pois, o sucesso de qualquer Instituição que valoriza e desenvolve o conhecimento científico, está geralmente assente numa elevada e intrínseca qualidade, dos seus recursos humanos, nas suas várias dimensões.

Um justo reconhecimento também a todos os demais que partilharam connosco este trajeto que agora finaliza, cuja missão eivada de algumas dificuldades, foram ultrapassadas, sempre numa abordagem de bom senso e diálogo constante.

Nesse sentido, destacamos toda a Direção do ISEC, na pessoa da sua Presidente, Prof.ª Doutora Cristina Ventura, e também, com especial relevo à coordenação do MGSST, corporizada no Prof. Doutor Carlos Gomes de Oliveira.

Destacamos também com especial ênfase, o orientador desta nossa dissertação de mestrado, o Prof. Doutor Fernando M. D. Oliveira Nunes, que nunca se poupou a esforços em qualidade e tempo sempre disponível, para nos transmitir o seu melhor conhecimento, aconselhamento e orientação neste trabalho, do qual também esperamos fazer jus a tudo aquilo que aprendemos com ele.

Finalmente um reconhecimento especial à nossa família, que privada da nossa presença durante longos fins-de-semana, sempre esteve presente no entusiasmo que colocamos na realização deste mestrado.

A TODOS VÓS, O NOSSO ETERNO OBRIGADO

Resumo

A atitude dos trabalhadores como estado psicológico, adquirido e organizado através da sua própria experiência que o incita a reagir de uma maneira característica perante determinadas pessoas, objetos ou situações, não é passível de observação direta. Para se obterem informações factuais, apoiar observações ou avaliar atitudes e opiniões é normalmente utilizado um instrumento na forma de um questionário (inquérito).

O presente estudo analisa a consistência interna e a fiabilidade de um questionário já suficientemente disseminado e validado nacional e internacionalmente, aplicado a uma população selecionada na Região Autónoma dos Açores. Os itens (variáveis psicométricas) utilizados na construção do questionário foram os da versão longa da versão portuguesa do Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ), com 119 itens.

Por meio de técnicas de análise de fatores aos resultados dos 234 questionários recolhidos, foi construído um questionário otimizado com 54 itens que, para além da vantagem que se pode obter na sua mais fácil aplicação, também apresenta melhor relação custo-benefício e melhor fiabilidade na maioria das suas escalas/dimensões.

Palavras-chave:

Avaliação de riscos psicossociais, CoPsoQ, fiabilidade de um questionário, análise de fatores, redução da dimensão de um questionário.

Abstract

The attitude of the workers as a psychological state, acquired and organized through their own experience that urges them to react in a characteristic way to certain people, objects or situations, is not subject to direct observation. In order to obtain factual information, support comments or assess attitudes and opinions, an instrument is usually used in the form of a questionnaire (survey).

The present study analyzes the internal consistency and reliability of an already sufficiently disseminated and nationally and internationally validated questionnaire applied to a selected population in the Autonomous Region of Azores. The items (psychometric variables) used in the questionnaire were those of the long version of the Portuguese version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ), with 119 items.

Applying factor analysis techniques to the results of the 234 questionnaires collected, an optimized questionnaire was constructed with 54 items that, besides the advantage that can be obtained in its easier application, also presents better cost-benefit and better reliability in most of their scales/dimensions.

Key-words

Psychosocial risks assessment, CoPsoQ, reliability of an instrument, factor analysis, reduction of the size of a questionnaire.

Índice

Introdução e objetivos	3
1. Estado da arte	6
1.1. Riscos psicossociais e as novas condições do trabalho	6
1.2. Instrumentos de avaliação de riscos psicossociais.....	9
2. Materiais, métodos e resultados	15
2.1. População e amostra.....	15
2.1.1. Caracterização da população	16
2.1.2. Amostra e recolha de dados	25
2.2. Construção e validação de instrumentos de avaliação de riscos psicossociais	29
2.3. Redução da dimensão do questionário utilizado.....	35
3. Tratamento de resultados.....	44
4. Conclusões.....	55
Bibliografia	58
Anexo A – Modelo do questionário utilizado e carta de apresentação	62
Anexo B – Versões longa, média e curta da versão portuguesa do questionário CoPsoQ.....	70
Anexo C – Coeficientes alfa das dimensões do questionário e coeficientes alfa do item se excluído	75
Anexo D – Agrupamento das variáveis do questionário nos respetivos fatores/ dimensões ao longo das 6 extrações.....	81
Anexo E – Modelo do questionário otimizado.....	93
Anexo F – Dimensões e itens do questionário CoPsoQ original (Edição 2003).....	97

Introdução e objetivos

Introdução e objetivos

A saúde e o bem-estar no trabalho são atualmente abordados por um conjunto de disciplinas sem uma tradição de estreita cooperação interdisciplinar (Schabracq et al., 2003). Em primeiro lugar devem considerar-se as contribuições dos diferentes ramos da psicologia que, historicamente, se mantêm como subdisciplinas discretas. A psicologia geral aborda os fenómenos e os processos psicológicos como a emoção, a cognição, a percepção, a aprendizagem, a personalidade, as diferenças individuais, a fadiga, o stress e o enfrentamento, bem como, princípios metodológicos para a sua pesquisa e medição. A psicologia clínica tem-se concentrado em questões como o trauma e o stress pós-traumático, o *burnout* e, as intervenções terapêuticas em indivíduos e grupos. A psicologia social trata das dinâmicas de grupo, do apoio social e da adaptação pessoa-ambiente. A psicologia do desenvolvimento contribui com conhecimentos sobre as diferentes etapas da vida e das questões relacionadas com a carreira profissional. Finalmente, a psicologia industrial, organizacional e do trabalho, analisa questões como o stress e a fadiga no trabalho, as características do trabalho e as questões organizacionais e intervenções da gestão de recursos humanos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) identifica os seguintes fatores de risco 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).

A classificação utilizada no reporte anual dos riscos ocupacionais exigido no Anexo D do Relatório Único (Portaria n.º 55/2010, de 21 de Janeiro) estabelece a seguinte tipologia de fatores de risco psicossociais: ritmos intensos de trabalho, trabalho monótono e/ou repetitivo, possibilidade de decisão ou controlo sobre o trabalho, exigências anormais de produtividade, trabalho por turnos, trabalho noturno, trabalho suplementar, trabalho com exposição a potenciais ameaças e agressões verbais e/ou físicas, assédio moral e/ou sexual, discriminação étnica, religiosa ou outra, atentados contra a propriedade privada e outros agentes psicossociais ou organizacionais.

O objetivo do presente estudo é o de analisar a consistência interna e a fiabilidade de um questionário já suficientemente disseminado e validado nacional e internacionalmente, aplicado a uma população selecionada na Região Autónoma dos Açores. Os itens (variáveis psicométricas) utilizados na construção do questionário apresentado no Anexo A foram os da versão longa da versão portuguesa do Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ), com 119 itens (ver Anexo B).

Associado a cada item questionou-se a ainda o grau de importância que o inquirido atribuía, numa escala de 1 a 3, a cada um deles. No entanto, ao contrário da elevada taxa de respostas aos diversos itens que variou de 76,5 a 100,0%, com uma média de 97,8%, a taxa de respostas à importância atribuída a cada um dos itens variou de 60,7 a 69,7%, com uma média de 65,0% e acabou por não se utilizar estes dados para a intenção inicial de procurar correlações entre as tendências das respostas e as importâncias atribuídas pelos próprios inquiridos.

Com a utilização de ferramentas de análise exploratória de fatores e da ponderação dos coeficientes de fiabilidade calculados pretende-se ainda reduzir a dimensão do questionário aplicado para aumentar a facilidade da sua aplicação em futuras utilizações.

1. Estado da arte

1. Estado da arte

1.1. Riscos psicossociais e as novas condições do trabalho

Os stressores psicossociais relacionados com o trabalho afetam a saúde humana através de processos emocionais, cognitivos, comportamentais e fisiológicos, modificados por fatores situacionais e individuais. A relação causal entre os stressores psicossociais relacionados com o trabalho e a incidência e prevalência de morbidade e mortalidade ocupacional enfatiza a necessidade de uma melhor compreensão do ambiente de trabalho, i.e., as relações stress-saúde, na vida moderna do trabalho num mundo em rápida mutação (Lundberg & Cooper, 2011).

Os problemas de saúde relacionados com o trabalho compreendem queixas subjetivas de saúde, bem como distúrbios mais sérios, como síndromes de *burnout*, depressão, distúrbios músculo-esqueléticos e cardiovasculares, diabetes, síndromes metabólicas, comprometimento cognitivo, suscetibilidade a infeções e morte súbita. O conceito de "stress" é usado num sentido amplo, semelhante ao seu uso popular. No entanto, diferentes formas e aspetos do stress e alguns modelos já estabelecidos podem atualmente ser aplicados para estudar o stress ocupacional em condições ocupacionais específicas.

Elevados níveis de stress podem colocar todo o bem-estar do indivíduo em risco, originando sintomas depressivos que se manifestam sob diversas formas: irritabilidade, dificuldade em dormir, cansaço, baixa imunidade, falhas de memória, dificuldade de concentração, apatia, taquicardia, palpitações, tremores, medos repentinos, dificuldade em relaxar, dificuldade em parar os pensamentos ruminantes, falta de sentido para a vida, alteração da libido, problemas sexuais, infertilidade, etc.

Um sintoma somático é aquele cuja natureza é eminentemente do tipo corpóreo, físico ou material, ao contrário dos sintomas psíquicos.

Os transtornos (distúrbios) psicossomáticos são os processos psíquicos que têm influência e efeitos no somático. Isto significa que certos sintomas somáticos (com

evidência corporal) podem ter a sua origem em processos emocionais. Essa realidade é muito difícil de precisar, já que incidem em variáveis inacessíveis ao método científico.

A subida da pressão face a uma situação de nervosismo, o rubor (ficar corado) quando se sente vergonha e o cólon irritável devido ao stress são alguns exemplos de consequências somáticas a partir de origens emocionais.

O sistema composto pelos neurónios sensitivos transfere a informação desde os recetores sensoriais até ao sistema nervoso central. Os nervos espinhais, os nervos cranianos, o nervo ótico, o nervo olfativo, o nervo motor ocular comum (ou oculomotor), o nervo trigémeo, o nervo troclear e o nervo vago são alguns dos componentes do sistema nervoso somático.

Os processos cognitivos consistem em várias etapas: sensação, percepção, aperceção (percepção consciente com plena consciência), associação e memória. O stress interrompe o funcionamento das partes do cérebro necessárias para a atividade cognitiva, interferindo com os seus processos cognitivos em vários níveis. A adrenalina da glândula adrenal estimula uma secção do sistema nervoso que, por sua vez, ativa e energiza o cérebro. Este aumento na atividade cerebral não só intensifica as emoções, como faz pensar mais rápido. Em níveis elevados de excitação, o cérebro torna-se hiperativo e o indivíduo também.

A hiperatividade cerebral tem efeitos profundos sobre a forma de pensar. Os pensamentos correm, com fragmentos dispersos de ideias incompletas, a memória é prejudicada e a capacidade de julgamento deteriora-se, conduzindo a decisões precipitadas que levam a ações impulsivas. O indivíduo acostuma-se ao seu cérebro hiperativo e ao pensamento e aos padrões de comportamento que ele gera, achando que é normal. Poderá começar a procurar drogas estimulantes e sob condições de estimulação recorrente, é necessária cada vez menos adrenalina para aumentar a atividade cerebral.

O stress pessoal inerente à personalidade do indivíduo desenvolve-se a partir de situações que afetam o relacionamento com ele próprio, resultantes do sucesso e da realização pessoais ou, por outro lado, de reveses e falhas. Acontecimentos ou experiências que abalam a imagem de si próprio, têm um impacto importante na forma

como o indivíduo supera os desafios externos da sua vida. O desconforto com a forma como se vê a ele próprio é também uma importante fonte de stresse.

Durante as últimas décadas os locais de trabalho sofreram grandes mudanças envolvendo a introdução de "downsizing" e "outsourcing", produção "lean" e "just-in-time", mais horas de trabalho, trabalho temporário e emprego a tempo parcial. O impacto no ambiente de trabalho psicossocial tem resultado em maior carga de trabalho e maiores pressões de tempo ("menos pessoas a trabalhar mais"), aumento da velocidade das mudanças, menor previsibilidade, diminuição da segurança no emprego e perda de emprego, mas também, do lado positivo, algum controlo sobre o ritmo e métodos de trabalho, maior flexibilidade e responsabilidade e mais oportunidades de aprendizagem. Também houve um aumento contínuo no número de mulheres trabalhadoras e emergiram cada vez mais famílias com até dois filhos e famílias monoparentais. Além disso, as estruturas familiares alteradas e o aumento das responsabilidades com os cuidados infantis e juvenis e, com os parentes mais idosos aumentaram as pressões sobre grandes grupos de trabalhadores no mundo industrializado e emergente.

Por todo o mundo os distúrbios relacionados com o stresse estão a tornar-se cada vez mais prevalentes e graves. O stresse pode exercer os seus efeitos na saúde de diferentes maneiras. Afeta funções e órgãos corporais, como os sistemas cardiovascular, metabólico e imunológico. Também influencia o estilo de vida das pessoas, por exemplo, os seus hábitos alimentares, a atividade física e o consumo de álcool e tabaco. Além disso, o stresse pode aumentar os comportamentos de risco, causando acidentes no trabalho e na vida privada das pessoas. O stresse também é conhecido por ter efeitos negativos no comportamento das pessoas em regimes de tratamento, como tomar medicação prescrita para reduzir a pressão arterial ou acompanhar as recomendações dietéticas para diabéticos. Outra consequência indireta é que o stresse pode tornar os trabalhadores menos propensos a usar equipamentos de proteção individual, como capacetes, proteção auditiva e cintos de segurança, ou acatar instruções sobre como usar equipamentos perigosos de forma segura.

Há duas décadas que a Organização Mundial de Saúde alertou para o possível impacto das transformações da organização do trabalho sobre a saúde da população,

principalmente nos países industrializados, especialmente os relacionados com as novas tecnologias, a utilização de novas substâncias químicas, a exposição a fatores psicossociais e o envelhecimento da população. Neste sentido, espera-se um aumento das lesões músculo-esqueléticas, doenças psicossomáticas e transtornos relacionados com a saúde mental.

Por outro lado, também nas últimas décadas inúmeros estudos têm destacado a importância dos fatores psicossociais cujas origens são as estratégias de organização do trabalho como uma das principais causas de doenças cardiovasculares, que são a principal causa de morte no mundo industrializado.

A atitude dos trabalhadores como estado psicológico, adquirido e organizado através da sua própria experiência que o incita a reagir de uma maneira característica perante determinadas pessoas, objetos ou situações, não é passível de observação direta. Ela só pode ser inferida, indiretamente, através de expressões verbais que sejam proferidas ou da própria conduta.

Assim, a realização de inquéritos específicos sobre a percepção dos riscos a que os trabalhadores estão expostos e sobre a atitude dos mesmos em matéria de segurança e saúde nos seus locais de trabalho pode constituir uma importante fonte de informação para o sistema de gestão da prevenção da organização (Nunes, 2009).

1.2. Instrumentos de avaliação de riscos psicossociais

Um instrumento de avaliação é um mecanismo para medir fenómenos, que é usado para recolher e registar informações para avaliação, tomada de decisão e, na fase final, compreensão do fenómeno (Colton & Covert, 2007).

Para se obterem informações factuais, apoiar observações ou avaliar atitudes e opiniões é normalmente utilizado um instrumento na forma de um questionário (inquérito). Por exemplo, um inquérito pode pedir aos inquiridos que listem o tipo de sabão que compram (informação factual), recordarem quantas vezes adquiriram o artigo no ano passado (uma observação) e considerarem os fatores que influenciaram a sua compra, como o cheiro, o toque ou a aparência (atitudes em relação ao produto).

O termo subjetivo descreve a informação que se gera dentro do indivíduo e é refletida por itens que medem atitudes, sentimentos, opiniões, valores e crenças. As informações objetivas tentam ser isentas de interpretação pessoal e devem ser tipificadas por dados que sejam observáveis.

Nas ciências sociais, a maioria dos instrumentos utilizados é do tipo papel e lápis, o que significa que o indivíduo que termina o instrumento deve gravar informações de alguma forma. Mesmo quando outros meios de comunicação possam ser usados, um instrumento de papel e lápis provavelmente precisará de ser utilizado inicialmente. Por exemplo, um conselheiro matrimonial pode usar a gravação de vídeo para registrar as interações entre marido e mulher ocorridas durante a consulta. No entanto, um instrumento escrito também poderá ser aplicado em seguida para contar o número de vezes que uma determinada palavra, frase ou gesto corporal é usado ou para avaliar um qualquer outro tipo de interação. A organização de uma pesquisa de marketing pode coletar informações por telefone, mas registrar respostas com um instrumento de papel e lápis.

Cada vez mais estão a ser construídos instrumentos que podem ser administrados através da internet, apresentando a vantagem de chegar a muitas pessoas rapidamente e o software permitir normalmente ao utilizador tabular resultados mais facilmente. No entanto, mesmo quando o processo de coleta ou inserção de informações varia: caneta, lápis, teclado, rato ou codificação verbal, a construção básica do instrumento permanece a mesma, independentemente do meio utilizado na sua finalização.

Os modelos para os riscos psicossociais assumem que a relação entre o stress e a pressão não é determinística, mas antes que pode ser mediada e moderada por variáveis como os recursos pessoais (Cox et al., 2000).

No essencial existem três modelos que lidam com a relação entre os fatores de stress e as consequências que daí advêm, como sejam, as consequências do stress e os desconfortos:

- O modelo “exigências-controlos” (Karasek, 1979), que mais tarde foi expandido para “exigências-controlos-suportes” (Johnson, 1989) – assume que as situações de trabalho têm consequências negativas quando as elevadas exigências concorrem

com capacidades de decisão limitadas e, com baixo suporte social no local de trabalho, no caso do modelo expandido;

- O modelo “ajuste pessoa-ambiente” (French et al., 1982) – definido como o grau em que as características individuais (necessidades, valores, objetivos, habilidades ou personalidade biológica ou psicológica do indivíduo) e ambientais (recompensas intrínsecas e extrínsecas, exigências de trabalho, valores culturais ou características de outros indivíduos e grupos no ambiente social) se combinam.
- O modelo do “desequilíbrio esforços-recompensas” (Siegrist, 1996) – na reciprocidade de troca na vida profissional, onde as condições de alto custo versus baixo ganho são consideradas particularmente stressantes. As variáveis que medem pouca recompensa em termos de baixo controlo (por exemplo, falta de perspetivas de promoção, insegurança no trabalho) em associação com elevado esforço extrínseco ou intrínseco.

A norma ISO 10075-3:2004(E) diferencia os aspetos de stress mental, tensão mental e efeitos da tensão mental no indivíduo. Segundo ela a avaliação e a medição devem referir-se a estas diferentes etapas no processo de exposição que pode afetar a sua saúde e segurança, bem-estar, desempenho e produtividade, isto é:

- A avaliação das condições de trabalho que produzem stress mental, como na conceção e avaliação do sistema de trabalho a implementar;
- A avaliação e medição da tensão mental, produzida por stress mental, a fim de avaliar a tolerância à tensão;
- A medição dos efeitos da tensão no trabalhador, i. e., fadiga, monotonia, satisfação ou redução da vigilância;

O instrumento (questionário) utilizado no presente estudo foi o Copenhagen Psychosocial Questionnaire (CoPsoQ) - Versão portuguesa (Silva et al., 2006), aplicado a 4162 trabalhadores, 46,3% mulheres, com idades compreendidas entre os 19 e os 69 anos. A versão portuguesa compreende três versões distintas: uma versão curta (26 dimensões e 41 questões), aplicável na autoavaliação dos trabalhadores ou em locais de trabalho com menos de 30 trabalhadores; uma versão média (28 dimensões e 76 perguntas), destinada ao uso por profissionais de saúde ocupacional, nomeadamente

na avaliação de riscos, planificação e inspeção, e uma versão longa (35 dimensões e 119 perguntas) para fins de investigação, que foi a versão adotada.

O CoPsoQ foi originalmente desenvolvido em 1997 pelo Danish National Institute for Occupational Health in Copenhagen e validado em 2000 por Kirstensen e Borg, e procura uma abordagem standard e multidimensional do espectro de fatores psicossociais. O instrumento original (Anexo A) destina-se a cobrir as necessidades gerais envolvidas na abrangência do conceito de “stress no trabalho”, baseando-se no modelo de exigência e controlo (Cox et al., 2000; Daniels et al., 2002), que tenta explicar o stress como consequência das elevadas exigências no trabalho e de um baixo apoio social.

A maioria das escalas que integram as várias dimensões têm como base instrumentos já conhecidos e validados previamente. No entanto, outras foram construídas especificamente para aquele instrumento, o que permitiu unificar instrumentos de avaliação e comparar resultados de investigadores e profissionais de saúde ocupacional. O CoPsoQ foi já amplamente aplicado e validado em diversos países (Kristensen et al., 2005; Nübling et al., 2006; Moncada et al., 2008 e 2014) e tem sido adotado como standard para a avaliação dos fatores psicossociais nos locais de trabalho. No entanto, algumas escalas têm sido alteradas e adaptadas às realidades de cada país não permitindo assim uma comparação direta dos resultados em todas as escalas/dimensões.

A estrutura das 32 escalas com as 119 questões (itens) utilizada no questionário aplicado está esquematizada na Tabela 1 e o questionário propriamente dito é apresentado no Anexo A, onde se pode constatar a utilização de uma escala de pontuações do tipo Likert (Likert, 1932), de 1 a 5.

Tabela 1.1 – Esquema de desenvolvimento do CoPsoQ aplicado:

Contextos – Escalas/Dimensões – Itens.

Local de trabalho	Exigências e pressões no trabalho	1. Exigências quantitativas	1, 2, 3, 4
		2. Exigências cognitivas	5, 6, 7
		3. Exigências emocionais	8, 9, 10
		4. Exigência de esconder emoções	11, 12, 13, 14
	Organização e conteúdo do trabalho	5. Influência no trabalho	15, 16, 17, 18
		6. Possibilidades de desenvolvimento	19, 20, 21, 22
		7. Previsibilidade do trabalho	23, 24
		8. Transparência do papel laboral	25, 26, 27
		9. Reconhecimento	28, 29, 30, 31
	Relações interpessoais e liderança	10. Conflito de papéis laborais	32, 33, 34, 35
		11. Apoio social de colegas	36, 37, 38
		12. Apoio social da chefia	39, 40, 41
		13. Comunidade social	42, 43, 44
		14. Qualidade da liderança	45, 46, 47, 48
		15. Confiança horizontal	49, 50, 51
		16. Confiança vertical	52, 53, 54
		17. Justiça e respeito	55, 56, 57, 58
		18. Responsabilidade social	59, 60, 61, 62
Interface local de trabalho-indivíduo		19. Significado do trabalho	63, 64, 65
		20. Compromisso com o trabalho	66, 67, 68
		21. Satisfação laboral	69, 70, 71, 72
		22. Insegurança no emprego	73, 74, 75, 76
Indivíduo	Saúde e bem-estar	23. Saúde em geral	77
		24. Conflito trabalho-família	78, 79, 80
		25. Conflito família-trabalho	81, 82
		26. Problemas em dormir	83, 84, 85, 86
		27. Vitalidade	87, 88, 89
		28. Stress comportamental	90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98
		29. Stresse somático	99, 100, 101, 102, 103
		30. Stress cognitivo	104, 105, 106, 107
	Personalidade	31. Autoeficácia	108, 109, 110, 111, 112, 113
		32. Comportamentos ofensivos	114, 115, 116, 117, 118, 119

2. Materiais, métodos e resultados

2. Materiais, métodos e resultados

2.1. População e amostra

A Região Autónoma dos Açores é composta por nove ilhas, inseridas no Atlântico Norte e situadas na linha dorsal atlântica, entre 36º e 43º de latitude norte e 25º e 31º de longitude oeste. Encontram-se assim a cerca de 2000 km a leste da Península Ibérica, a cerca de 1200 km a sueste da Madeira, a 2300 km a noroeste da Nova Escócia, a 1450 km de África, 3500 km a sudoeste das Bermudas, e ainda, a 3900 km da América do Norte (Fonte: Wikipédia).

É dotada de Autonomia Política e Administrativa, consubstanciada no respetivo Estatuto Político e Administrativo (Lei n.º 2/2009, de 12 janeiro), consagrado na Constituição da República Portuguesa, (artigos 225º a 234º) e, integrada na União Europeia, como Região Ultraperiférica de acordo com os artigos 349º e 355º do Tratado Europeu.

A Região Autónoma dos Açores é uma pequena Região Insular, que segundo dados do INE de 31/12/2015, na sua dispersão atlântica por 2.321,96 km², tinha 245.766 habitantes, numa Zona Económica Exclusiva (ZEE), como sub zona de Portugal, que abrange uma superfície de 984.300 Km², ou seja 57% da ZEE nacional e cerca de 30% da ZEE da União Europeia, dispersa pelo oceano através das suas nove ilhas, em que a maior ilha (S. Miguel), com cerca de 744,57 km² e 138.213 habitantes e a menor ilha (Corvo), com cerca de 17,11 km² e 459 habitantes, referenciam ainda uma notória insularidade dentro da própria insularidade como Região única, quer em termos de isolamento em relação aos grandes centros de decisão e do qual resultam constrangimentos, quer ainda em reflexos por comparação com outras regiões de diferentes características.

Nesse sentido, é de realçar ainda a disparidade do desenvolvimento económico e social, existente dentro da própria insularidade advinda das distâncias entre as ilhas, que apesar de não serem muito extensas, contudo, originam alguns condicionamentos, pelos vários aspetos meteorológicos ao longo do ano, que por sua vez, dificultam a mobilidade de pessoas, bens e serviços, também com reflexos nalgumas áreas laborais. A imprevisibilidade do clima com as suas características temperadas e húmidas numa

zona subtropical de anticiclones no hemisfério norte, exemplificam alguns destes condicionalismos.

2.1.1. Caracterização da população

Atendendo aos objetivos do presente estudo a seleção da população visou a obtenção de um número significativo de questionários.

Assim, a população em estudo envolveu desde elementos que exercem a atividade de bombeiros voluntários nas principais Associações de Bombeiros Voluntários da Região Autónoma dos Açores, nomeadamente de Ponta Delgada, Angra do Heroísmo e Horta, e ainda noutros corpos de bombeiros de outras ilhas mais pequenas, bem como, elementos de segurança pública, neste caso, Polícia de Segurança Pública de São Miguel e Policia Municipal de Ponta Delgada, e ainda, outros serviços de âmbito privado, estes, ligados ao comércio e distribuição de bens e serviços.

2.1.1.1. Associações de Bombeiros Voluntários dos Açores (ABVA)

Apesar de não ser fácil a a colaboração voluntária e individual de cada bombeiro em cada ilha e na respetiva associação a que pertencem, no preenchimento dos inquéritos para o trabalho pretendido, contudo, realçamos a disponibilidade manifestada pelos respetivos comandos e outros responsáveis, para a melhor colaboração possível.

No referente aos Bombeiros Voluntários nos Açores identificados com as respetivas Associações Humanitárias, apesar do inquérito se situar no âmbito duma resposta, “voluntária”, foi envolvido um universo de 816 bombeiros, espalhados pelas 9 ilhas, numa prestação de serviços variados a todas as populações, em conformidade com o determinado através do Serviço Regional de Proteção Civil e Bombeiros dos Açores, este criado pelo Decreto Regulamentar Regional, Nº 11/2007/A de 23 de abril.

Os Corpos de Bombeiros exercem as suas missões, sem prejuízo do disposto no nº 2 do artigo 2º do Regulamento Geral dos Corpos de Bombeiros (RGCB), aprovado pelo Decreto-lei nº 295/2000 de 17 de novembro, este adaptado à Região Autónoma dos

Açores, através do Decreto Legislativo Regional nº 31/2004 A, de 25 de agosto, perante as condições possíveis para o seu desempenho.

Essa missão, envolve as seguintes atividades:

- Combate a incêndios;
- Socorro às populações em caso de incêndios, inundações, desabamentos, abalroamentos, e em todos os acidentes, catástrofes ou calamidades;
- Socorro a náufragos e buscas subaquáticas;
- Socorro a transporte de sinistrados e doentes, incluindo urgências pré-hospitalares;
- Prevenção contra incêndios em edifício públicos, casas de espetáculos e divertimento público e outros recintos, mediante solicitação e de acordo com as normas em vigor, nomeadamente durante a realização dos eventos com aglomeração de público;
- A emissão, nos termos da lei, de pareceres técnicos em matéria de prevenção e segurança contra riscos de incêndio e outros sinistros, desde que para tal, tenha delegação de competências;
- Referenciar e informar superiormente, através de relatórios, as situações que consideradas de risco, apresentem indícios de falta de segurança causadoras de ocorrências graves;
- A colaboração em outras atividades de proteção civil, no âmbito do exercício das funções específicas que lhe forem cometidas;
- A participação noutras ações, para as quais estejam tecnicamente preparadas e se enquadrem nos seus fins específicos;
- O exercício de atividades de formação cívica, especialmente através de ações de formação e sensibilização, com especial incidência nos domínios da prevenção contra o risco de incêndio e outros acidentes;
- Outras ações em que seja indicado o uso do equipamento ao serviço do Corpo de Bombeiros, previamente definidas pela Direção da Associação, de comum acordo com

o Comandante, sem que as mesmas coloquem em causa a operacionalidade do Corpo de Bombeiros.

Perante o exposto, é notório que na dinâmica desta atividade e missão de serviço humanitário e voluntário, que, na maioria dos casos, possam surgir um conjunto de riscos psicossociais, com reflexos no respetivo dia a dia profissional nas respetivas organizações, e sobretudo na vida pessoal e familiar dos bombeiros, igualmente com reflexos na própria saúde destes.

Neste exposto, a organização das várias Associações de Bombeiros Voluntários Bombeiros dos Açores, encontra-se configurada com a seguinte distribuição geográfica:

a) Ilha de S. Miguel (A.H.B.S.M.)

Associação Humanitária de Bombeiros de Ponta Delgada, criada em 5 de agosto de 1879, abrange e opera em todo o concelho de Ponta Delgada, numa área de 233,7 km², com 24 freguesias, onde residem cerca de 66.609 habitantes, ou seja cerca de 28% da população dos Açores.

Toda a ação desta Associação no terreno, para além da sua localização física na cidade de Ponta Delgada, desenvolve ainda a mesma, noutra localização mais distante deste centro urbano, neste caso, numa freguesia limítrofe do concelho (Ginetes), para apoio a outras localidades periféricas do mesmo.

Além disso, apoia ainda outro concelho limítrofe com a respetiva responsabilidade operacional (Lagoa), espalhado noutra área de 45,57 km², com 5 freguesias, onde residem 14.416 habitantes.

Nesta Associação de Bombeiros, operam cerca de 150 bombeiros, entre quadro de comando, quadro de ativos, quadro de especialistas, e quadro de honra.

Associação Humanitária dos Bombeiros da Ribeira Grande, criada em 15 de abril de 1875, abrange e opera em todo o concelho da Ribeira Grande, numa área de 180, 15 km², com 14 freguesias, onde residem cerca de 32.112 habitantes.

Nesta Associação, operam cerca de 90 bombeiros, dentro das respetivas categorias.

Associação Humanitária dos Bombeiros do Nordeste, criada em 23 de abril de 1980, abrange e opera em todo o concelho do Nordeste, numa área de 101,51 km², com 9 freguesias, onde residem cerca 4.937 habitantes.

Nesta Associação, operam cerca de 34 bombeiros, dentro das respetivas categorias.

Associação Humanitária dos Bombeiros da Povoação, criada em 15/05/1980, abrange e opera em todo o concelho da Povoação, numa área de 110,30 km², com 6 freguesias, onde residem cerca 6.237 habitantes.

Nesta Associação, operam cerca de 28 bombeiros, dentro das respetivas categorias.

Associação Humanitária dos Bombeiros de Vila Franca do Campo, criada em 26/02/88, abrange e opera em todo o concelho de Vila Franca do Campo, numa área de 78 km², com 6 freguesias, onde residem cerca de 11.229 habitantes.

Nesta Associação, operam cerca de 15 bombeiros, dentro das respetivas categorias.

b) Ilha de Santa Maria (A.H.B.S.M.)

Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Vila do Porto, criada em 16/08/85, abrange e opera em todo o concelho de Vila do Porto, numa área de 97,18 km², com 5 freguesias, onde residem cerca de 5578 habitantes.

Nesta Associação, operam cerca de 62 bombeiros, dentro das respetivas categorias.

c) Ilha Terceira(A.H.B.T.)

Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Angra do Heroísmo, criada em 01/03/1922, abrange e opera em todo o concelho de Angra do Heroísmo, numa área de 239 km², com 19 freguesias, onde residem cerca de 35.402 habitantes.

Nesta Associação, operam cerca de 43 bombeiros, dentro das respetivas categorias.

Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Praia da Vitória, criada em 11/10/1984, abrange e opera em todo o concelho da Praia da Vitória, numa área de 162,29 km², com 11 freguesias, onde residem cerca de 21.035 habitantes.

Nesta Associação, operam cerca de 76 bombeiros, dentro das respetivas categorias.

d) Ilha do Faial (A.H.B.F.)

Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Horta, criada em 12/05/1912, abrange e opera em todo o concelho da Horta, numa área de 172,43 km², com 13 freguesias, onde residem cerca de 14.994 habitantes.

Nesta Associação, operam cerca de 53 bombeiros, dentro das respetivas categorias.

e) Ilha do Pico (A.H.B.P.)

Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Madalena, criada em 27/07/1980, abrange e opera em todo o concelho da Madalena, numa área de 149,08 km², com 6 freguesias, onde residem cerca de 6049 habitantes.

Nesta Associação, operam cerca de 40 bombeiros, dentro das respetivas categorias.

Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de S. Roque, criada em 14/01/1948, abrange e opera em todo o concelho de S. Roque, numa área de 144,31 km², com 5 freguesias, onde residem cerca de 3.388 habitantes.

Nesta Associação, operam cerca de 24 bombeiros, dentro das respetivas categorias.

Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários das Lages, criada em 10/04/1981, abrange e opera em todo o concelho das Lages, numa área de 154,35 km², com 6 freguesias, onde residem cerca de 4.711 habitantes.

Nesta Associação, operam cerca de 38 bombeiros, dentro das respetivas categorias.

f) Ilha de S. Jorge (A.H.B.S.J.)

Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários de Velas, criada em 02/10/1978, abrange e opera em todo o concelho das Velas, numa área de 119,08 km², com 6 freguesias, onde residem 5398 habitantes.

Nesta Associação, operam cerca de 6 bombeiros, dentro das respetivas categorias.

Associação Humanitária dos Bombeiros da Calheta, criada em 13/11/1978, abrange e opera em todo o concelho da Calheta, numa área de 126,51 km², com 5 freguesias, onde residem 3773 habitantes.

Nesta Associação, operam cerca de 52 bombeiros, dentro das respetivas categorias.

g) Ilha Graciosa (A.H.B.G.)

Associação Humanitária dos Bombeiros de Santa Cruz da Graciosa, criada em 17/03/1981, abrange e opera em todo o território do concelho de Santa Cruz, numa área de 60,66 Km², com 4 freguesias, onde residem 4.391 habitantes.

Nesta Associação, operam cerca de 48 bombeiros, dentro das respetivas categorias.

h) Ilha das Flores (A.H.B.F.)

Associação Humanitária dos bombeiros Voluntários de Santa Cruz das Flores, criada em 25/11/1957, abrange e opera em todo o território do próprio concelho, mas também no concelho das Lages, na freguesia das Lages, onde existe agregada a esta, a secção de bombeiros, de Sta. Cruz.

Abrange uma área de 72,1 km², com 4 freguesias, onde residem, 2.289 habitantes.

Conforme já referido, também abrangendo o concelho das Lages, congrega na sua ação a área deste, com 69,59 km², mais 7 freguesias e onde residem, 1.504 habitantes.

Nesta Associação, operam cerca de 42 bombeiros, dentro das respetivas categorias.

i) Ilha do Corvo (A.H.B.C.):

Associação Humanitária dos Bombeiros Voluntários da Ilha do Corvo, criada em 29/09/1987, abrange e opera na sua única Vila do Corvo, numa área total de 17,2 km², onde residem cerca de 430 habitantes.

Nesta Associação operam cerca de 15 bombeiros, dentro das respetivas categorias.

Daqui pode concluir-se, que na presente data operarem os cerca de 816 bombeiros já anteriormente referidos, em toda a Região Autónoma dos Açores e espalhados pelas 9 ilhas nas várias categorias operacionais, nos vários serviços de apoios às populações e no âmbito das suas atribuições humanitárias.

Perante o número de inquéritos recebidos para este nosso estudo a nível de bombeiros dos Açores e que foi de 135, consideramos daqui uma percentagem de amostra, da ordem de 16.35 % destes ativos, considerando ainda, que 2 das 19 destas associações não puderam responder ao solicitado.

2.1.1.2. Instituições de Serviço Público nos Açores, que exercem profissões de risco, designadamente, a Polícia de Segurança Pública (PSP)

Neste enquadramento, relevamos também a excelente disponibilidade manifestada pelo Comando Regional da Polícia de Segurança Pública nos Açores (PSP) em colaborar no trabalho pretendido, não obstante o número de respostas ser pouco expressivo.

Ressalve-se, contudo, que inserindo-se numa ótica voluntarista para o nosso estudo e atendendo às respetivas características, especificidades e dispersão, ficou a nossa compreensão e aceitação para os inquéritos rececionados, que foram 8 para um total de cerca de 400 efetivos Policiais na ilha de São Miguel, o que representa uma percentagem da ordem de 2%.

a) Polícia de Segurança Pública de S. Miguel (P.S.P.S.M.):

A Polícia de Segurança Pública, em termos Nacionais, rege-se organicamente pela Lei 53/2007, de 31 de agosto.

As suas atribuições encontram-se definidas nos números 1, 2 e 3 com as respetivas alíneas, no artigo 3º da mencionada Lei 53/2007, de 31 de agosto, quer em termos de Segurança Interna, quer também em termos de garantia das condições que permitem o exercício dos direitos e liberdades e respeito pelas garantias dos cidadãos, bem como, o pleno funcionamento das Instituições Democráticas, no respeito pela legalidade e pelos princípios do Estado de direito.

Garantem igualmente duma forma resumida, a ordem e tranquilidade públicas, segurança e proteção das pessoas e bens, prevenção da criminalidade em geral e atos contrários à Lei e regulamentos, desenvolvimento de ações de investigação criminal e contraordenacional.

Velam ainda pelo cumprimento das Leis e Regulamentos relativos à viação terrestre, via fiscalização, ordenamento e disciplina do trânsito.

Garantem a execução de atos administrativos, participam nos atos de controlo de entradas e saídas de pessoas e bem em situações de perigo no território nacional, protegem, socorrem e auxiliam pessoas e bens em situações de perigo, mantêm a

proteção e vigilância de pontos sensíveis a perigos, garantem condições de segurança em recintos desportivos e de espetáculos, vigiam, patrulham e intervêm em zonas de tráfico e consumo de estupefacientes, intervêm no assegurar da proteção ambiental.

Participam nos termos legais, perante compromissos provenientes de acordos, tratados e convenções internacionais, em operações de gestão civil de crises, de paz e humanitárias, dentro do seu âmbito policial.

Em resumo, estas para além de outras, são as mais conhecidas ações que configuram aquilo que as forças de Polícia de Segurança Pública desempenham em todo o território Nacional, surgem daqui um conjunto de riscos de variada natureza, mormente em termos psicossociais, que se refletem numa atividade profissional eivada de muitos perigos.

2.1.1.3. Instituições de Serviço Público nos Açores, que exercem profissões de risco, mormente, Polícia Municipal de Ponta Delgada (P.M.P.DL)

É também justo realçarmos a completa disponibilidade e empenho manifestados pelo graduado superior máximo da Polícia Municipal de Ponta Delgada, que desde logo se disponibilizou para colaborar no solicitado inquérito a realizar no âmbito dos agentes sob o seu comando, que mesmo perante um quadro ativo reduzido de 30 elementos concentrados num espaço restrito, foi ainda assim possível obterem-se respostas de 20 destes, o que equivale a cerca de 67 %.

a) Polícia Municipal de Ponta Delgada (P.M.P.DL)

A Polícia Municipal de Ponta Delgada (P.M.P.DL), criada em 6 de agosto de 2010, teve como base a Lei nº 140/99 de 28 de agosto, revogada depois pela Lei 19/2004 de 20 de maio, revista pela Decreto-lei (DL) 197/2008 de 7 de outubro, que estabeleceu o regime e a forma de criação de Polícias Municipais.

O Regulamento que visou estabelecer a organização e funcionamento da Polícia Municipal de Ponta Delgada, aprovado pela respetiva Assembleia Municipal, encontra-se publicado no Diário da República, 2ª série-Nº65- de 2 de abril de 2009.

Nesse enquadramento e âmbito das suas competências, fiscaliza o cumprimento de normas municipais, normas de trânsito regional no município, aplicação de decisões camarárias, vigilância de espaços públicos ou abertos ao público, designadamente de áreas circundantes de escolas em coordenação com forças de segurança, vigilância de transportes públicos, também em coordenação com forças de segurança, intervenção em programas de intervenção das polícias junto de escolas ou grupos de cidadãos, guarda de equipamentos e edifícios municipais e outros, regulação e fiscalização do trânsito rodoviário e pedonal, na área de jurisdição municipal.

Fiscalizam o cumprimento dos regulamentos municipais nos domínios do urbanismo, construção, defesa e proteção da natureza e ambiente, património cultural e recursos cinegéticos e ainda, o cumprimento das normas de estacionamento de veículos e circulação rodoviária e participação de acidentes que não envolvam procedimento criminal.

Desenvolvem procedimentos de execução coerciva de atos administrativos municipais, e adoção de providências organizativas, em eventos na via pública que impliquem restrições de circulação de trânsito em coordenação com outras forças de segurança.

Podem proceder também, à detenção e entrega às autoridades competentes, de suspeitos de crimes puníveis com pena de prisão em caso de flagrante delito e denúncia de crimes que tiverem conhecimento no exercício das suas funções.

Elaboram autos de notícia, contraordenações e transgressões, e instrução de processos de contraordenação e transgressão.

Desenvolvem ações de polícia ambiental, mortuária, e garantia do cumprimento das leis e regulamentos, dentro das competências municipais de fiscalização.

Procedem a ações de sensibilização e divulgação, em termos de prevenção rodoviária e ambiental.

Participam no Serviço Municipal de Proteção Civil, em situações de crise ou calamidade pública.

2.1.1.4. Organização Privada, ligada ao Comércio e Distribuição de Produtos Alimentares e Serviços (O.P.C.P.A.S.)

A realização deste tipo de trabalho de inquéritos em qualquer organização privada, seja de qualquer ramo, reveste-se logo à partida, de algumas dificuldades, na medida em que constitui um tipo de intrusão no seio das organizações que têm uma determinada dinâmica organizacional, para o qual uma invasão da sua privacidade acarreta sempre algumas dificuldades.

No caso presente, realçamos também a boa colaboração demonstrada e para a qual nos comprometemos a respeitar a não divulgação da sua identificação.

Contudo, destacamos de modo positivo, não só terem anuído à nossa solicitação, bem como, na prontidão e rapidez pela entrega dos respetivos inquéritos.

No universo de centenas de trabalhadores ligados ao Comércio e Distribuição de Produtos Alimentares dessa organização privada e no âmbito da sua dispersão de recursos humanos em mobilidade constante, entre público e consumidores, o stresse ocasionado nesse contexto, naturalmente que a prazo, poderá também originar efeitos na saúde dos respetivos trabalhadores.

A amostragem obtida neste conjunto de inquéritos, que foi da ordem de 71, equivaleu a 17,75 % do total, permite-nos considera-la boa, perante as referidas circunstâncias.

2.1.2. Amostra e recolha de dados

Considerando o número global de trabalhadores abrangidos, ao serviço nas organizações selecionadas e o número de inquéritos respondidos e recolhidos, conclui-se assim pelos resultados apresentados a seguir.

Número de Trabalhadores das Organizações abrangidas/N.º inquéritos respondidos:

➤ Bombeiros da RAA	816 / 135 (16,35%)
➤ Agentes da PSP/S. Miguel	400 / 8 (2%)
➤ Agentes da PM/PDL	30 / 20 (67%)
➤ <u>Trabalhadores DCPA/Privado</u>	<u>400 / 71 (17,75%)</u>
➤ Total	1646 / 234 (14,2 %)

A amostra recolhida nas condições atrás descritas caracteriza-se pelas distribuições ilustradas nas Figuras 2.1, 2.2, 2.3, 2.4, 2.5 e 2.6.

Género	N.º	%
1 - Masculino	148	63,2
2 - Feminino	86	36,8
Total	234	100

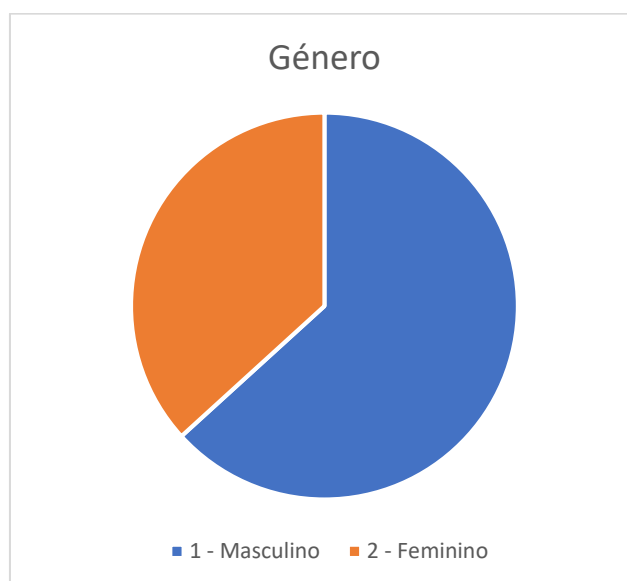


Figura 2.1 – Distribuição da amostra por género.

Estado civil	N.º	%
1 - Solteiro	72	30,8
2 - Casado	117	50,0
3 - Divorciado	26	11,1
4 - Viúvo	0	0,0
5 - União de facto	17	7,3
6 - Separado	2	0,9
Total	234	100

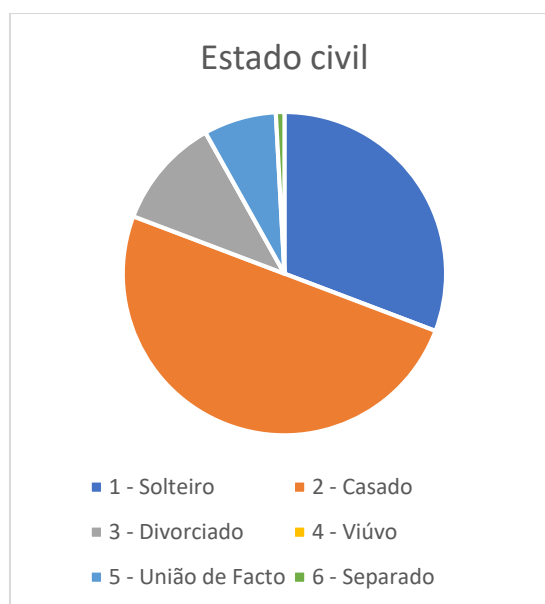


Figura 2.2 – Distribuição da amostra por estado civil.

Grupo etário	N.º	%
18 a 20	2	0,9
21 a 30	62	26,5
31 a 40	106	45,3
41 a 50	52	22,2
51 a 60	10	4,3
61 a 70	2	0,9
Total	234	100

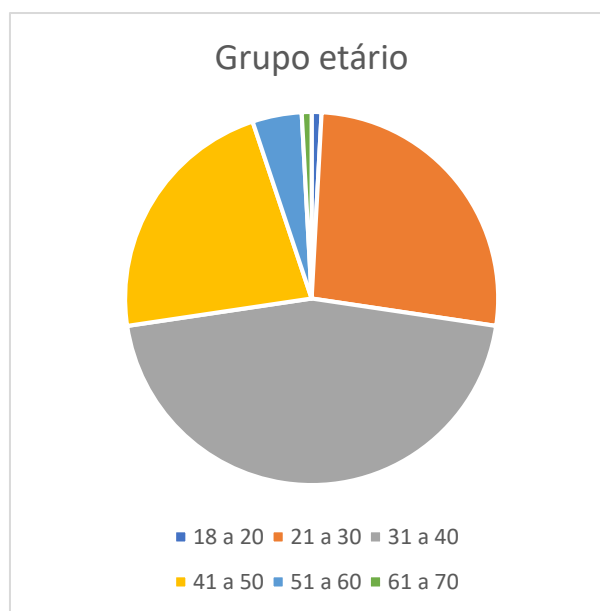


Figura 2.3 – Distribuição da amostra por grupo etário.

Antiguidade	N.º	%
0 a 5	34	14,5
6 a 10	72	30,8
11 a 15	52	22,2
16 a 20	33	14,1
21 a 25	21	9,0
26 a 30	11	4,7
31 a 35	5	2,1
36 a 40	2	0,9
s/ resposta	4	1,7
Total	234	100

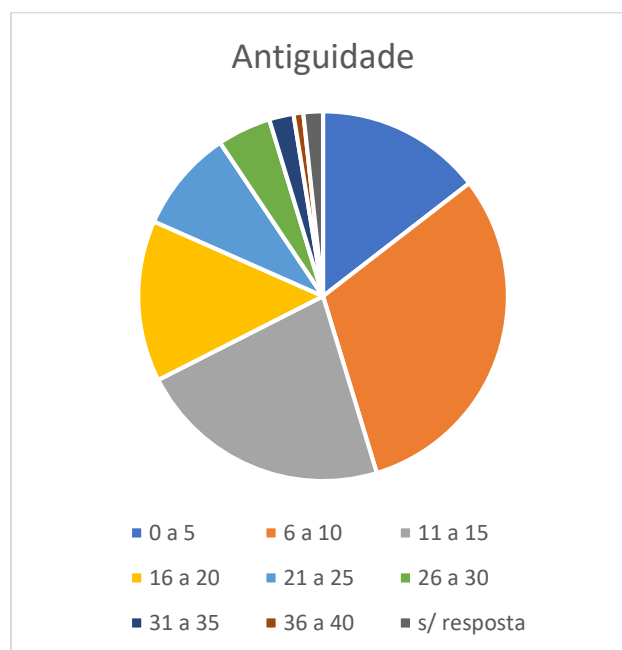


Figura 2.4 – Distribuição da amostra por antiguidade na organização.

Formação académica	N.º	%
1 - 1º Ciclo	8	3,4
2 - 2º Ciclo	53	22,6
3 - 3º Ciclo	2	0,9
4 - Ensino profissional	24	10,3
5 - Secundário	129	55,1
6 - Bacharelato	2	0,9
7 - Licenciatura	15	6,4
8 - Mestrado	1	0,4
9 - Doutoramento	0	0,0
Total	234	100

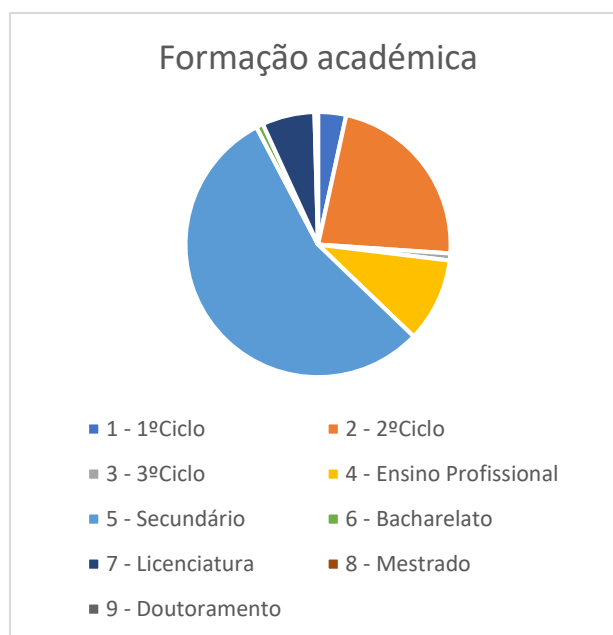


Figura 2.5 – Distribuição da amostra por formação académica.

Grupo profissional	N.º	%
Administrativos	15	6,4
Bombeiros	17	7,3
Tripulantes de ambulâncias	107	45,7
Agentes segurança pública	22	9,4
Comércio e serviços	45	19,2
s/ resposta	28	12,0
Total	234	100



Figura 2.6 – Distribuição da amostra por grupo profissional.

2.2. Construção e validação de instrumentos de avaliação de riscos

psicossociais

Um construto (dimensão ou fator) designa um conceito teórico não observável, como por exemplo, a personalidade, a criatividade, o amor, o patriotismo, o medo ou a segurança. Estes conceitos são usados na linguagem comum, mas para se tornarem um construto científico necessitam de uma definição clara e de um fundamento empírico.

A validade de um questionário descreve o sucesso obtido na medição do conceito pretendido e é uma característica das respostas obtidas (Colton & Covert, 2007)

Para demonstrar a validade da construção de um questionário é necessário demonstrar a validade convergente e a validade discriminante. A validade convergente refere-se à relação entre as medidas do construto, que devem estar fortemente relacionadas, como por exemplo, a depressão com os sentimentos de inutilidade. A validade discriminante refere-se à relação entre as medidas do construto, que não devem estar fortemente relacionadas entre si, como por exemplo, a depressão com os sentimentos de felicidade.

A consistência interna é uma forma de medida baseada na correlação das respostas entre diferentes itens de mesmo questionário (ou entre as mesmas subescalas num questionário mais longo). Ela mede se os diversos itens que se propõe a medir o mesmo construto geral produzem resultados semelhantes.

A consistência interna de um questionário/inquérito (ou de subescalas/fatores desse inquérito) é geralmente medida com o coeficiente alfa de Cronbach (Cronbach, 1951), uma estatística calculada a partir das correlações entre os itens. O coeficiente alfa pode variar entre o infinito negativo e a unidade, pois embora a gama de interesse se situe em valores compreendidos entre 0 e 1, o coeficiente será negativo sempre que houver maior variabilidade dentro do sujeito do que a variabilidade entre sujeitos (Knapp, 1991).

O coeficiente alfa de Cronbach, que em suma estima o limite inferior do coeficiente de fiabilidade das respostas a um inquérito, é calculado a partir da soma das variâncias dos itens individuais e das covariâncias entre os itens através da equação (2.1),

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k \sigma_i^2}{\sum_{i=1}^k \sigma_i^2 + 2 \sum_{i>j}^k \sigma_{ij}} \right) = \frac{k}{k-1} \left(1 - \frac{\sum_{i=1}^k S_i^2}{S_{sum}^2} \right) \quad (2.1)$$

em que:

- k é o número de itens do questionário,
- S_i^2 é a variância das N respostas ao item i ,
- S_{sum}^2 é a variância total das respostas ao questionário (das N respostas aos k itens).

O comportamento da função alfa de Cronbach pode ser exemplificado nas duas tabelas apresentadas a seguir (2.1 e 2.2), que representam dois conjuntos de 5 respostas/inquéritos a um conjunto de 19 itens (identificados de A a S), numa escala de pontuações de 1 a 7. A tabela 2.1 representa valores de respostas que se obtêm somando ou subtraindo uma unidade ou duas unidades a cada uma das respostas do inquérito 1 para se obterem os valores dos inquéritos 2 a 5 (resultando um alfa = 1,0, i.e., consistência interna máxima). A tabela 2.2 representa valores gerados aleatoriamente para as respostas aos 5 inquéritos (resultando um alfa = -4,0).

Tabela 2.1 – Respostas completamente alinhadas ao longo dos itens (Alfa = 1,0).

Resp.	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	K	M	N	O	P	Q	R	S
1	3	5	4	4	3	4	3	5	3	4	4	5	3	4	3	4	3	5	4
2	2	4	3	3	2	3	2	4	2	3	3	4	2	3	2	3	2	4	3
3	5	7	6	6	5	6	5	7	5	6	6	7	5	6	5	6	5	7	6
4	1	3	2	2	1	2	1	3	1	2	2	3	1	2	1	2	1	3	2
5	4	6	5	5	4	5	4	6	4	5	5	6	4	5	4	5	4	6	5

Tabela 2.2 – Respostas geradas aleatoriamente ao longo dos itens (Alfa = -4,0).

Resp.	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	L	K	M	N	O	P	Q	R	S
1	4	5	2	4	7	5	2	2	2	6	1	6	7	3	7	2	5	4	4
2	2	6	2	3	5	6	4	7	2	4	4	1	6	1	5	1	7	3	6
3	5	3	1	6	1	5	2	4	4	7	6	6	4	5	2	4	2	7	5
4	3	6	5	7	7	7	5	6	1	5	6	4	1	5	2	3	5	5	2
5	1	3	6	3	3	2	7	2	1	7	2	6	2	6	3	6	6	6	4

O critério genericamente aceite para descrever a consistência interna em função do alfa de Cronbach obtido é o da Tabela 2.3.

Tabela 2.3 – Valores de referência do alfa de Cronbach para aferição da consistência interna.

Alfa de Cronbach	Consistência interna
$\alpha \geq 0,9$	Excelente
$0,8 \leq \alpha < 0,9$	Boa
$0,7 \leq \alpha < 0,8$	Aceitável
$0,6 \leq \alpha < 0,7$	Questionável
$0,5 \leq \alpha < 0,6$	Pobre
$\alpha < 0,5$	Inaceitável

Um valor muito elevado do alfa de Cronbach (por exemplo, 0,95 ou superior) não é necessariamente o mais desejável, pois é indicativo de que os itens podem ser redundantes (Streiner, 2003). O objetivo na concepção de um instrumento de medição confiável é a pontuação obtida em itens semelhantes a serem relacionados (consistência interna), mas para cada um também contribuir com algumas informações exclusivas. Valores muito elevados do alfa podem significar escalas demasiado grandes, itens paralelos, itens redundantes ou uma sub-representação da dimensão (Kline, 1979). O alfa de Cronbach é necessariamente mais alto para testes (escalas) que medem construtos mais direcionados e menor quando se medem construtos mais genéricos. Este fenómeno, juntamente com uma série de outras razões, argumenta contra o uso de valores limite objetivos para as medições da consistência interna (Peters, 2014). Acresce ainda que o alfa de Cronbach também cresce com o número de itens (Cortina, 1993), sendo que as escalas mais curtas terão frequentemente estimativas de confiabilidade mais baixas (alfas de Cronbach reduzidos), mas serão preferíveis em muitas situações por serem mais ligeiras e práticas de aplicar.

Uma maneira alternativa de pensar sobre a consistência interna é a extensão em que todos os itens de um teste medem a mesma variável latente. A vantagem dessa perspectiva sobre a noção de uma alta correlação média entre os itens de um teste – a perspectiva subjacente ao alfa de Cronbach – é que a correlação média do item é afetada pela assimetria na distribuição das correlações dos itens. Assim, enquanto a correlação de item modal é zero quando os itens de um teste medem várias variáveis latentes não relacionadas, a correlação média de item nesses casos será maior que zero.

Assim, enquanto o ideal de medição é que todos os itens de um teste meçam a mesma variável latente, o coeficiente alfa atinge muitas vezes valores bastante elevados, mesmo quando o conjunto de itens mede várias variáveis latentes não relacionadas (Cortina, 1993).

Os valores do coeficiente alfa de Cronbach obtidos para as escalas/dimensões do inquérito utilizado constam do Anexo C, onde também se indicam os coeficientes alfa para as variáveis em que a sua remoção faria subir o coeficiente do fator respetivo (alfa se item removido). Em suma, obtêm-se 2 classificações excelentes, 12 boas, 9 aceitáveis, 7 questionáveis, 1 pobre, 1 não interpretável (alfa negativo) e uma dimensão (23. Saúde) para a qual o alfa não pode ser calculado por possuir apenas uma variável.

As Tabelas 2.4 e 2.5 comparam os alfas de Cronbach do inquérito CoPsoQ utilizado, respetivamente, com o inquérito original (Kristensen et al., 2005) e com a versão portuguesa, na versão média que é a única com os dados disponíveis (Silva et al., 2006).

Tabela 2.4 – Comparação dos alfas de Cronbach entre o inquérito utilizado e o inquérito original (Kristensen et al., 2005).

Inquérito aplicado	Alfa	Inquérito CoPsoQ original	Alfa
1. Exigências quantitativas (4)	0,71	Quantitative demands (7)	0,80
2. Exigências cognitivas (3)	0,66	Cognitive demands (8)	0,86
3. Exigências emocionais (3)	0,75	Emotional demands (3)	0,87
4. Exigência de esconder emoções (4)	0,74	Demands for hiding emoticons (2)	0,59
5. Influência no trabalho (4)	0,77	Influence at work (10)	0,83
6. Possibilidades de desenvolvimento (4)	0,76	Possibilities for development (7)	0,82
7. Previsibilidade do trabalho (2)	0,68	Predictability (2)	0,78
8. Transparência do papel laboral (3)	0,67	Role clarity (4)	0,77
9. Reconhecimento (4)	0,83	-	-
10. Conflito de papéis laborais (4)	0,80	Role conflicts (4)	0,72
11. Apoio social dos colegas (3)	0,77	Social support (4)	0,74
12. Apoio social da chefia (3)	0,87	Feedback at work (2)	0,64
13. Comunidade social (3)	0,84	Sense of community (3)	0,80
14. Qualidade da liderança (4)	0,85	Quality of leadership (8)	0,93
15. Confiança horizontal (3)	0,62	-	-
16. Confiança vertical (3)	0,70	-	-
17. Justiça e respeito (4)	0,81	-	-
18. Responsabilidade social (4)	0,69	-	-
19. Significado do trabalho (3)	0,74	Meaning of work (3)	0,77
20. Compromisso com o trabalho (3)	0,55	Commitment to the workplace (4)	0,74
21. Satisfação laboral (4)	0,77	Job satisfaction (7)	0,84
22. Insegurança laboral (4)	0,69	Insecurity at work (4)	0,61
23. Saúde (1)	-	General health (5)	0,75
24. Conflito trabalho-família (3)	0,77	-	-
25. Conflito família-trabalho (2)	0,92	-	-
26. Problemas em dormir (4)	0,90	-	-
27. Vitalidade (3)	0,92	Vitality (4)	0,80
28. Stress comportamental (9)	0,90	Behavioral stress (8)	0,79
29. Stress somático (5)	0,86	Somatic stress (7)	0,76
30. Stress cognitivo (4)	0,89	Cognitive stress (4)	0,85
31. Autoeficácia (6)	0,82	Problem-focused coping (2)	0,75
		Selective coping (2)	0,61
		Resignation coping (2)	0,66
32. Comportamentos ofensivos (6)	0,84	-	-
Total de itens = 119		Total de itens = 125	

Tabela 2.5 – Comparação dos alfas de Cronbach entre o inquérito utilizado e a versão média da versão portuguesa (Silva et al., 2006).

Inquérito aplicado	Alfa	COPSOQ português – versão média	Alfa
1. Exigências quantitativas (4)	0,71	Exigências quantitativas (3)	0,63
		Ritmo de trabalho (1)	-
2. Exigências cognitivas (3)	0,66	Exigências cognitivas (3)	0,60
3. Exigências emocionais (3)	0,75	Exigências emocionais (1)	-
4. Exigência de esconder emoções (4)	0,74	-	-
5. Influência no trabalho (4)	0,77	Influência no trabalho (4)	0,70
6. Possibilidades de desenvolvimento (4)	0,76	Possibilidades de desenvolvimento (3)	0,76
7. Previsibilidade do trabalho (2)	0,68	Previsibilidade (2)	0,72
8. Transparência do papel laboral (3)	0,67	Transparência do papel laboral (3)	0,76
9. Reconhecimento (4)	0,83	Recompensas (3)	0,82
10. Conflito de papéis laborais (4)	0,80	Conflitos laborais (3)	0,67
11. Apoio social dos colegas (3)	0,77	Apoio social de colegas (3)	0,71
12. Apoio social da chefia (3)	0,87	Apoio social de superiores (3)	0,87
13. Comunidade social (3)	0,84	Comunidade social no trabalho (3)	0,85
14. Qualidade da liderança (4)	0,85	Qualidade da liderança (4)	0,90
15. Confiança horizontal (3)	0,62	Confiança horizontal (3)	0,29
16. Confiança vertical (3)	0,70	Confiança vertical (3)	0,20
17. Justiça e respeito (4)	0,81	Justiça e respeito (3)	0,79
18. Responsabilidade social (4)	0,69	-	-
19. Significado do trabalho (3)	0,74	Significado do trabalho (3)	0,82
20. Compromisso com o trabalho (3)	0,55	Compromisso com o local de trabalho (2)	0,61
21. Satisfação laboral (4)	0,77	Satisfação no trabalho (4)	0,82
22. Insegurança laboral (4)	0,69	Insegurança laboral (1)	-
23. Saúde (1)	-	Saúde (1)	-
24. Conflito trabalho-família (3)	0,77	Conflito trabalho-família (3)	0,86
25. Conflito família-trabalho (2)	0,92	-	-
26. Problemas em dormir (4)	0,90	Problemas em dormir (2)	0,84
27. Vitalidade (3)	0,92	Burnout (2)	0,83
28. Stress comportamental (9)	0,90	Sintomas depressivos (2)	0,80
29. Stress somático (5)	0,86	Stress (2)	0,73
30. Stress cognitivo (4)	0,89	-	-
31. Autoeficácia (6)	0,82	Autoeficácia (2)	0,67
32. Comportamentos ofensivos (6)	0,84	Comportamentos ofensivos (4)	0,78
Total de itens = 119		Total de itens = 76	

2.3. Redução da dimensão do questionário utilizado

Em termos gerais, a análise dos fatores fornece as ferramentas para analisar a estrutura das inter-relações (correlações) entre um grande número de variáveis, como por exemplo, as respostas a um questionário, definindo conjuntos de variáveis altamente inter-relacionadas, conhecidos como fatores. Esses grupos de variáveis (fatores), que são, por definição, altamente inter-relacionados, assumem que representam dimensões ou construtos dentro dos dados.

Se se tiver uma base conceptual para entender as relações entre as variáveis, então as dimensões podem realmente ter significado para o que representam coletivamente. Neste caso, essas dimensões podem corresponder a conceitos que não podem ser adequadamente descritos por uma única medida.

A análise de fatores é em suma uma técnica de interdependência cujo principal objetivo é definir a estrutura subjacente entre as variáveis em análise, uma vez que as variáveis são os blocos de construção dos relacionamentos (Hair et al., 2014).

O objetivo geral das técnicas de análise fatorial é assim o de encontrar uma maneira de condensar (resumir) a informação contida em várias variáveis originais num conjunto menor de dimensões ou variáveis novas (fatores) com uma perda mínima de informação, isto é, para se procurar e definir as construções ou dimensões fundamentais assumidas como subjacentes às variáveis originais.

A variância representa a quantidade total de dispersão de valores para uma única variável em relação à sua média. Quando uma variável está correlacionada com outra variável, diz-se que compartilha a variância com a outra variável e a quantidade desse compartilhamento entre as duas variáveis é obtida pelo quadrado da correlação. Por exemplo, se duas variáveis tiverem uma correlação de 0,50, cada variável compartilha 25% da sua variância com a outra variável.

Na análise de fatores, agrupam-se as variáveis por meio das suas correlações, de modo que as variáveis de uma dimensão (fator) apresentam altas correlações entre si. Assim, para fins de análise de fatores, é importante entender que parcela da variância de uma

variável é compartilhada com outras variáveis desse fator versus o que não pode ser compartilhado (por exemplo, o que não se consegue explicar). A variância total de qualquer variável pode ser dividida (particionada) em três tipos de variância:

1. A variância comum, que é definida como a variância duma variável que é compartilhada com todas as outras variáveis na análise. Essa variância é contabilizada (compartilhada) com base nas correlações dessa variável com todas as outras variáveis na análise. A comunalidade de uma variável é a estimativa da sua variância compartilhada ou comum entre as variáveis representadas pelos fatores derivados.
2. A variância específica (também conhecida como variância única) é a variância associada apenas a uma variável específica. Essa variância não pode ser explicada pelas correlações com as outras variáveis, porque está associada exclusivamente a uma única variável.
3. A variância de erro é a variância que não pode ser explicada por correlações com outras variáveis, mas é devida à falta de fiabilidade do processo de recolha de dados, erro de medição ou um componente aleatório no fenómeno medido.

Assim, a variância total de qualquer variável é composta por variâncias comuns, únicas e de erro. Quando uma variável esteja mais correlacionada com uma ou mais variáveis, a variância comum (comunalidade) aumenta. No entanto, se medidas não confiáveis ou outras fontes da variância de erro forem introduzidas, a quantidade de variância comum possível e a capacidade de relacionar a variável com qualquer outra variável são reduzidas.

- As variâncias comuns (comunalidades) obtidas para as 119 variáveis originais em análise situaram-se entre 0,629 e 0,860.

A análise de componentes, também conhecida como análise de componentes principais, considera a variância total e extrai fatores que contêm pequenas proporções da variância única e, em alguns casos, da variância de erro. Especificamente, com a análise de componentes principais, as unidades (valores de 1,0) são inseridas na diagonal da matriz de correlação, de modo a que a variância completa seja trazida para a matriz de fatores.

A análise de componentes principais é a mais apropriada quando, a redução de dados é a preocupação principal, com foco no número mínimo de fatores necessários para explicar a parcela máxima da variância total representada no conjunto original de variáveis e, quando o conhecimento prévio sugere que as variâncias específicas e de erro representam uma proporção relativamente pequena da variância total.

O teste de esfericidade de Bartlett é um teste estatístico à presença de correlações entre as variáveis e fornece a significância estatística de que a matriz de correlações indica uma correlação significativa entre pelo menos algumas das variáveis. Ele examina as correlações entre todas as variáveis dependentes e avalia se, coletivamente, existe uma inter-relação significativa. Deve-se notar, no entanto, que com o aumento do tamanho da amostra o teste de Bartlett se torna mais sensível na detecção de correlações entre as variáveis.

Assim, a extração de fatores a partir dos dados recolhidos para as 119 variáveis nos 234 inquéritos respondidos, foi efetuada segundo três etapas: cálculo da matriz de correlação (contendo os coeficientes de correlação) para todas as variáveis e aplicação do teste de Bartlett; extração de fatores iniciais (por análise dos componentes principais) e rotação dos fatores extraídos para uma solução final.

A técnica utilizada para estabelecer um ponto de corte no número de fatores a extrair baseia-se no critério de que qualquer fator individual deve explicar a variância de pelo menos uma variável, se for retida para interpretação. Com a análise de componentes, cada variável contribui com um valor de 1 para o valor próprio total. Assim, apenas os fatores com valor próprio superior a 1 são considerados significativos, sendo desconsiderados os fatores com valor próprio inferior a 1.

- Na primeira extração o número de fatores a extrair, de acordo com aquele critério, fixou-se nos 30, tendo o último fator considerado, um valor próprio de 1,010.

O critério da percentagem de variância explicada é uma abordagem baseada na obtenção de uma percentagem cumulativa da variância total extraída por fatores sucessivos. O objetivo é o de garantir uma importância prática para os fatores extraídos, garantindo que eles explicam pelo menos uma quantidade especificada da variância.

Nenhum limite absoluto foi adotado para todas as aplicações. No entanto, nas ciências sociais, onde a informação é relativamente pouco precisa, é normal considerar satisfatória uma solução que responda por 60% da variância total (Hair et al., 2014).

- Os 30 fatores acima estabelecidos explicam 74,0 % da variância total, o que pode ser considerado bastante satisfatório.

A matriz de coeficientes de correlação (matriz de componentes) foi obtida no SPSS (Statistical Package for the Social Sciences), versão 21, com as seguintes configurações:

- Aplicação do teste KMO e de Bartlett (teste estatístico para o significado geral de todas as correlações dentro da matriz de correlação);
- Método de rotação da matriz - VARIMAX (um dos métodos de rotação de fatores ortogonais mais utilizados e focado na simplificação das colunas numa matriz de fatores, é geralmente considerado superior a outros métodos de rotação de fatores ortogonais na obtenção de uma estrutura de fatores simplificada);
- Ocultação de coeficientes de correlação inferiores a 0,33.

Após alguma manipulação das linhas da matriz de componentes rodada, no sentido de ordenar dentro dos fatores extraídos em função da ordem das variáveis (numeração dos itens), foi possível identificar e associar os fatores extraídos com os fatores/construtos do inquérito conforme se apresenta no Anexo D, onde são apresentados os resultados obtidos desde a 1.^a à 6.^a extração. O inquérito final (otimizado) foi obtido sobre a 6.^a e última extração, retirando ainda os itens 36, 53 e 58, de acordo com as notas nela constantes.

A Tabela 2.6 resume os resultados obtidos nas extrações efetuadas com a metodologia atrás descrita.

Tabela 2.6 – Resultados obtidos nas seis extrações de fatores efetuadas.

Extração	N.º de itens (variáveis) utilizados	Teste de Bartlett (χ^2)	N.º de fatores extraídos	N.º de dimensões identificadas	Totalidade (%) de variância explicada
1. ^a	119	12764,846	30	32	73,992
2. ^a	93	11286,611	25	26	72,952
3. ^a	69	7930,238	19	22	72,497
4. ^a	63	7107,858	18	21	73,410
5. ^a	59	6408,678	17	22	72,942
6. ^a	57	6111,642	17	20	73,524
Final	54	-	17	19	-

Os resultados obtidos na primeira extração (Anexo C) mostram uma boa relação entre os fatores extraídos e as dimensões pressupostas com os 119 itens utilizados nos inquéritos. As exceções aparecem em alguns itens cuja correlação se dispersa por mais do que um fator e que não são retidos para a segunda extração.

A Tabela 2.7 resume as correlações obtidas entre os fatores extraídos e as dimensões que agrupam a totalidade dos 119 itens envolvidos na primeira extração.

Tabela 2.7 – Correlações identificadas entre os fatores extraídos e as dimensões do inquérito utilizado.

Fator extraído	Dimensões (N.º de itens não envolvidos)
1	23. Saúde; 24. Conflito trabalho-família; 27. Vitalidade; 28. Stress comportamental (-3)
2	9. Reconhecimento; 16. Confiança vertical (-1); 17. Justiça e respeito
3	28. Stress comportamental (-3); 29. Stress somático (-1); 30. Stress cognitivo
4	14. Qualidade da liderança
5	31. Autoeficácia
6	10. Conflito de papéis laborais
7	26. Problemas em dormir
8	32. Comportamentos ofensivos (-2)
9	6. Possibilidades de desenvolvimento
10	13. Comunidade social
11	19. Significado do trabalho
12	25. Conflito família-trabalho
13	4. Exigências em ocultar emoções
14	5. Influência no trabalho
15	12. Apoio social da chefia
16	1. Exigências quantitativas
17	22. Insegurança de emprego
18	21. Satisfação com o trabalho (-1)
19	18. Responsabilidade social (-1)
20	11. Apoio social de colegas
21	8. Transparência do papel laboral
22	3. Exigências emocionais
23	2. Exigências cognitivas
24	32. Comportamentos ofensivos (-4)
25	?
26	20. Compromisso com o trabalho (-1)
27	29. Stress somático (-2)
28	?
29	28. Stress comportamental (-6)
30	28. Stress comportamental (-6)

As dimensões “23. Saúde”, “24. Conflito trabalho-família”, “27. Vitalidade” e “28. Stress comportamental”, aparecem correlacionadas com o fator “1”, indicando que se encontram correlacionados com um fator que mede uma sensação geral da saúde e bem-estar sentidos. A dimensão “23. Saúde” apresenta ainda uma correlação com o

fator “28” e o “28. Stress comportamental” com o fator “29”, pelo que os seus itens não são retidos para a segunda extração.

As dimensões “9. Reconhecimento”, “16. Confiança vertical” e “17. Justiça e respeito” aparecem correlacionadas com o fator “2”, indicando que se encontram correlacionados com um fator que mede uma sensação geral sobre a chefia ser justa e confiável.

As dimensões “28. Stress comportamental”, “29. Stress somático” e “30. Stress cognitivo”, aparecem correlacionadas com o fator “3”, indicando que se encontram correlacionados com um fator que mede uma sensação geral do stress experimentado pelos inquiridos. A dimensão “28. Stress comportamental” (minoritariamente representada) apresenta ainda uma correlação com o fator “30”, pelo que os seus itens não são retidos para a segunda extração.

As restantes dimensões aparecem relacionadas apenas com um fator cada uma. A exceção ocorre nas dimensões “7. Previsibilidade do trabalho” e “8. Transparência do papel laboral”, indicando que se encontram correlacionados com um fator que mede uma sensação geral sobre a organização do trabalho.

A Tabela 2.8 compara os alfas de Cronbach das dimensões do inquérito utilizado com os da versão otimizada/reduzida, podendo identificar-se diversos casos em que a dimensão da versão reduzida com menos itens apresenta um alfa de Cronbach superior. Na versão reduzida apenas duas dimensões (10,5%) apresentam um alfa inferior a 0,70 contra sete (21,9%) da versão utilizada.

Tabela 2.8 – Comparação dos alfas de Cronbach entre a versão utilizada e a versão reduzida.

Inquérito aplicado	Alfa	Inquérito otimizado	Alfa
1. Exigências quantitativas (4)	0,71	1. Exigências quantitativas (3)	0,63
2. Exigências cognitivas (3)	0,66	-	-
3. Exigências emocionais (3)	0,75	-	-
4. Exigência de esconder emoções (4)	0,74	4. Exigência de esconder emoções (3)	0,74
5. Influência no trabalho (4)	0,77	-	-
6. Possibilidades de desenvolvimento (4)	0,76	6. Possibilidades de desenvolvimento (3)	0,76
7. Previsibilidade do trabalho (2)	0,68	-	-
8. Transparência do papel laboral (3)	0,67	-	-
9. Reconhecimento (4)	0,83	9. Reconhecimento (4)	0,83
10. Conflito de papéis laborais (4)	0,80	10. Conflito de papéis laborais (3)	0,84
11. Apoio social dos colegas (3)	0,76	11. Apoio social dos colegas (2)	0,77
12. Apoio social da chefia (3)	0,87	-	-
13. Comunidade social (3)	0,84	-	-
14. Qualidade da liderança (4)	0,85	14. Qualidade da liderança (2)	0,74
15. Confiança horizontal (3)	0,62	-	-
16. Confiança vertical (3)	0,70	16. Confiança vertical (1)	-
17. Justiça e respeito (4)	0,81	-	-
18. Responsabilidade social (4)	0,69	18. Responsabilidade social (3)	0,77
19. Significado do trabalho (3)	0,74	19. Significado do trabalho (2)	0,81
20. Compromisso com o trabalho (3)	0,55	-	-
21. Satisfação laboral (4)	0,77	21. Satisfação laboral (3)	0,74
22. Insegurança laboral (4)	0,69	22. Insegurança laboral (3)	0,67
23. Saúde (1)	-	-	-
24. Conflito trabalho-família (3)	0,77	-	-
25. Conflito família-trabalho (2)	0,92	25. Conflito família-trabalho (2)	0,92
26. Problemas em dormir (4)	0,90	-	-
27. Vitalidade (3)	0,92	27. Vitalidade (3)	0,92
28. Stress comportamental (9)	0,90	28. Stress comportamental (4)	0,90
29. Stress somático (5)	0,86	29. Stress somático (2)	0,69
30. Stress cognitivo (4)	0,89	30. Stress cognitivo (4)	0,89
31. Autoeficácia (6)	0,82	31. Autoeficácia (4)	0,79
32. Comportamentos ofensivos (6)	0,84	32. Comportamentos ofensivos (3)	0,86
Total: Dimensões = 32 / itens = 119		Total: Dimensões = 19 / itens = 54	

4. Tratamento de resultados

3. Tratamento de resultados

A Tabela 3.1 apresenta a estatística dos resultados obtidos nas diferentes escalas/dimensões. Os valores VLE1 e VLE2 resultam da distribuição das pontuações em 3-quantis (tercis) conforme explicado a seguir.

Nas escalas diretas (dimensões 1 a 4, 10, 22 a 30 e 32), onde pontuações mais elevadas são mais desfavoráveis, i.e, de maior risco, as pontuações obtidas são ordenadas de forma crescente: o primeiro terço de pontuações fica agrupado entre o início da escala (valor 1 ou 0%) e o primeiro limiar de exposição (VLE1) e o segundo terço de pontuações estabelece o segundo limiar de exposição (VLE2), ficando o terceiro terço aninhado entre o VLE2 e o fim da escala (valor 5 ou 100%).

Se a dimensão da amostra conseguida no presente estudo pudesse ser considerada suficientemente significativa para poder ser tomada como referência da população em análise, os valores VLE1 sombreados a amarelo na Tabela 3.1 poderiam ser considerados como valores limite máximos de referência para as pontuações obtidas em futuras aplicações do questionário utilizado. Queria isso dizer que essas pontuações garantiam que pelo menos dois terços dos resultados estariam abaixo desse valor (VLE1), o que era um resultado mais favorável.

Em alternativa e numa abordagem menos conservadora, poderia utilizar-se a Mediana como valor de referência para se poder garantir que a maioria (pelo menos metade) das pontuações obtidas eram mais baixas (mais favoráveis) que esse valor de referência.

Nas escalas inversas (dimensões 5 a 9, 11 a 21 e 31), onde pontuações mais elevadas são mais favoráveis, i.e, reduzem o risco, as pontuações obtidas são ordenadas de forma decrescente, para estabelecer os valores VLE1 e VLE2.

De modo idêntico, se a dimensão da amostra conseguida no presente estudo pudesse ser considerada suficientemente significativa para poder ser tomada como referência da população em análise, os valores VLE2 sombreados a amarelo na Tabela 3.1 poderiam ser considerados como valores limite mínimos de referência para as pontuações obtidas em futuras aplicações do questionário utilizado. Queria isso dizer que essas

pontuações garantiam que pelo menos dois terços dos resultados estariam acima desse valor (VLE2), o que era um resultado mais favorável.

Em alternativa e numa abordagem menos conservadora, também se poderia utilizar a Mediana como valor de referência para se poder garantir que a maioria (pelo menos metade) das pontuações obtidas eram mais altas (mais favoráveis) que esse valor de referência.

Os resultados do questionário aplicado podem ser mais facilmente visualizados utilizando gráficos em tercis (Figura 3.1), ao invés da mera apresentação dos valores médios e das medianas das pontuações obtidas nas diferentes escalas/dimensões.

Em suma, a Figura 3.1 ilustra os resultados obtidos para as 32 escalas/dimensões dos 234 inquéritos recebidos, convertendo a escala de pontuações utilizada (de 1 a 5 valores) numa escala percentual (de 0 a 100%). Os resultados assim apresentados permitem uma visualização mais fácil, uma vez que traduzem diretamente através da largura das barras de três cores, o volume de situações de risco, intermédias e favoráveis.

Por exemplo, na dimensão “32. Comportamentos ofensivos” a Figura 3.1 dá rapidamente uma informação qualitativa do volume de pontuações concentrado em baixos valores, i.e., na escala de 1 a 5, um terço delas não excede o valor de 1,33 ou 8,3% na escala percentual (primeiro tercil) e dois terços não excedem o valor de 1,67 ou 16,8% na escala percentual (segundo tercil), conforme expresso numericamente na Tabela 3.1. Já para a dimensão “31. Autoeficácia” também se pode concluir que, em valores de 1 a 5, um terço das pontuações excede o valor de 3,67 (66,7% na escala percentual) e dois terços das pontuações excedem o valor de 3,17 (54,2% na escala percentual), conforme também expresso numericamente na Tabela 3.1.

Apesar das especificidades da amostra analisada neste estudo, a comparação com o gráfico dos resultados em tercis apresentado na versão portuguesa (Silva et al., 2006), disponível apenas para as 29 escalas da versão média, permite identificar semelhanças em diversas escalas/dimensões.

A Figura 3.2 ilustra ainda os resultados em tercís obtidos para as 19 escalas/dimensões dos 234 questionário recebidos, contabilizando apenas os 54 itens envolvidos no questionário otimizado.

Tabela 3.1 – Estatística de resultados obtidos (valores de 1 a 5) por dimensão/escala nos 234 questionários recebidos.

Dimensões/Construtos (Nº de itens)	N.º resp	VM	D	Med	VLE1	VLE2	% resp
1. Exigências quantitativas (4)	928	2,62	0,98	2,75	2,25	3,00	99,1
2. Exigências cognitivas (3)	695	3,75	0,94	3,67	3,33	4,00	99,0
3. Exigências emocionais (3)	696	3,36	1,08	3,33	3,00	3,67	99,1
4. Exigência de esconder emoções (4)	927	3,37	1,30	3,50	3,00	3,76	99,0
5. Influência no trabalho (4)	919	2,58	1,16	2,50	2,00	2,99	98,2
6. Possibilidades de desenvolvimento (4)	924	3,86	0,96	4,00	3,50	4,25	98,7
7. Previsibilidade do trabalho (2)	464	3,48	1,04	3,50	3,00	4,00	99,1
8. Transparência papel desempenhado (3)	694	4,21	0,82	4,33	4,00	4,67	98,9
9. Reconhecimento (4)	919	3,68	0,98	3,75	3,25	4,00	98,2
10. Conflito de papéis laborais (4)	926	2,90	0,91	3,00	2,50	3,25	98,9
11. Apoio social dos colegas (3)	693	3,44	1,04	3,33	3,00	3,67	98,7
12. Apoio social da chefia (3)	689	3,37	1,03	3,33	3,00	3,78	98,1
13. Comunidade social (3)	689	3,84	0,93	4,00	3,66	4,00	98,1
14. Qualidade da liderança (4)	916	3,55	0,95	3,50	3,25	3,75	97,9
15. Confiança horizontal (3)	694	3,09	1,03	3,00	2,67	3,33	98,9
16. Confiança vertical (3)	686	2,89	0,96	2,99	2,65	3,00	97,7
17. Justiça e respeito (4)	918	3,41	0,99	3,38	3,00	3,75	98,1
18. Responsabilidade social (4)	916	3,12	1,38	3,01	2,50	3,75	97,9
19. Significado do trabalho (3)	696	4,31	0,82	4,34	4,00	4,67	99,1
20. Compromisso com o trabalho (3)	696	3,77	0,99	3,67	3,33	4,00	99,1
21. Satisfação laboral (4)	856	3,72	0,94	3,50	3,25	4,00	91,5
22. Insegurança laboral (4)	859	2,68	1,36	2,50	2,01	2,84	91,8
23. Saúde (1)	178	3,40	1,12	3,00	2,00	3,33	76,1
24. Conflito trabalho-família (3)	677	2,98	1,06	3,00	2,66	3,33	96,4
25. Conflito família-trabalho (2)	456	1,95	0,98	2,00	1,00	2,00	97,4
26. Problemas em dormir (4)	923	2,76	1,03	2,75	2,50	3,00	98,6
27. Vitalidade (3)	692	2,90	0,90	3,00	2,67	3,00	98,6
28. Stress comportamental (9)	2053	2,61	0,90	2,56	2,23	2,77	97,5
29. Stress somático (5)	1164	2,26	0,96	2,20	1,80	2,60	99,5
30. Stress cognitivo (4)	929	2,48	0,92	2,50	2,00	2,75	99,3
31. Autoeficácia (6)	1390	3,49	0,79	3,50	3,17	3,67	99,0
32. Comportamentos ofensivos (6)	1385	1,67	0,85	1,50	1,33	1,67	98,6
Total respondido:	27247						97,8

Resultados em tercis para todos os grupo profissionais

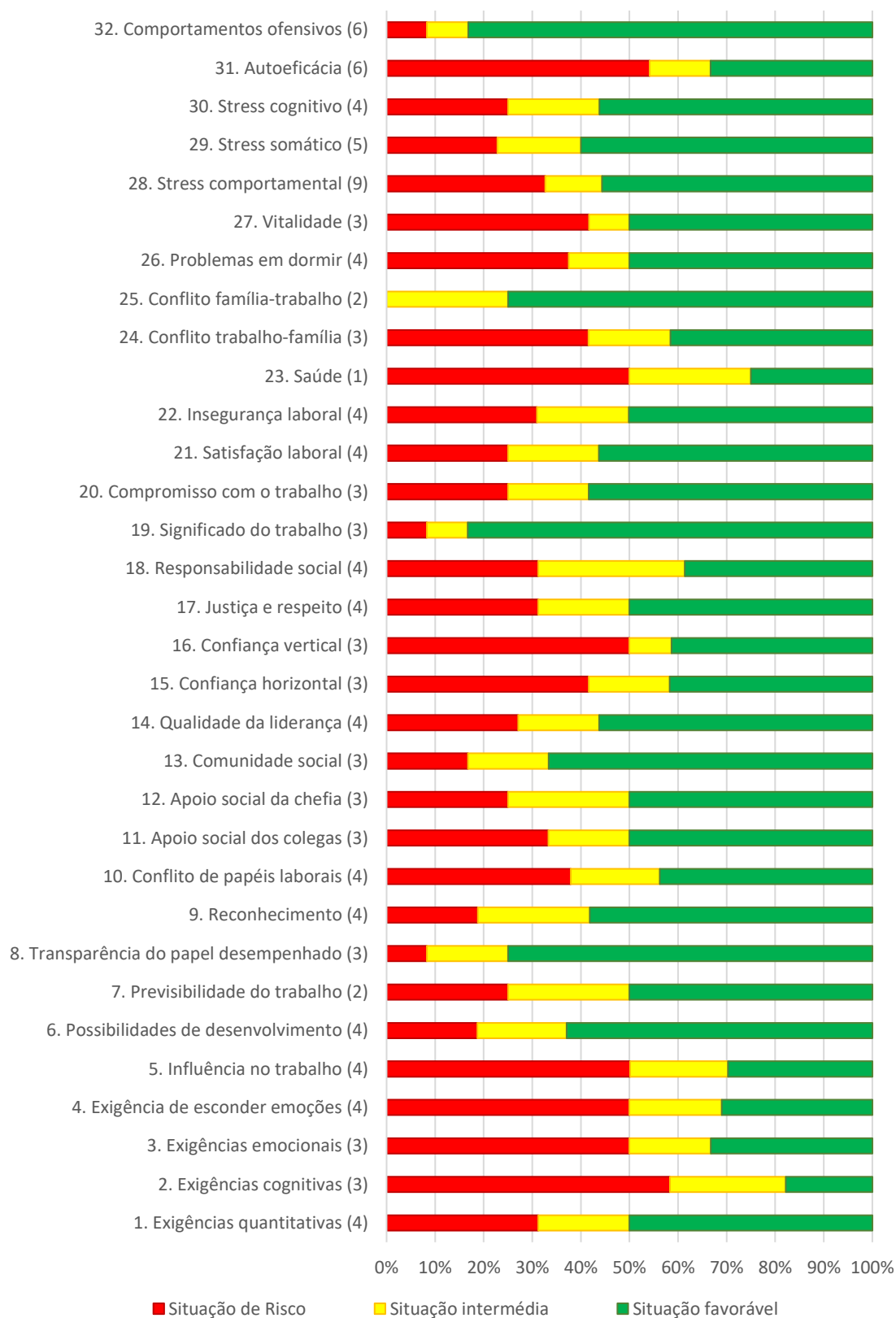


Figura 3.1 – Resultados das pontuações dos construtos de todos os questionários, apresentados em tercis.

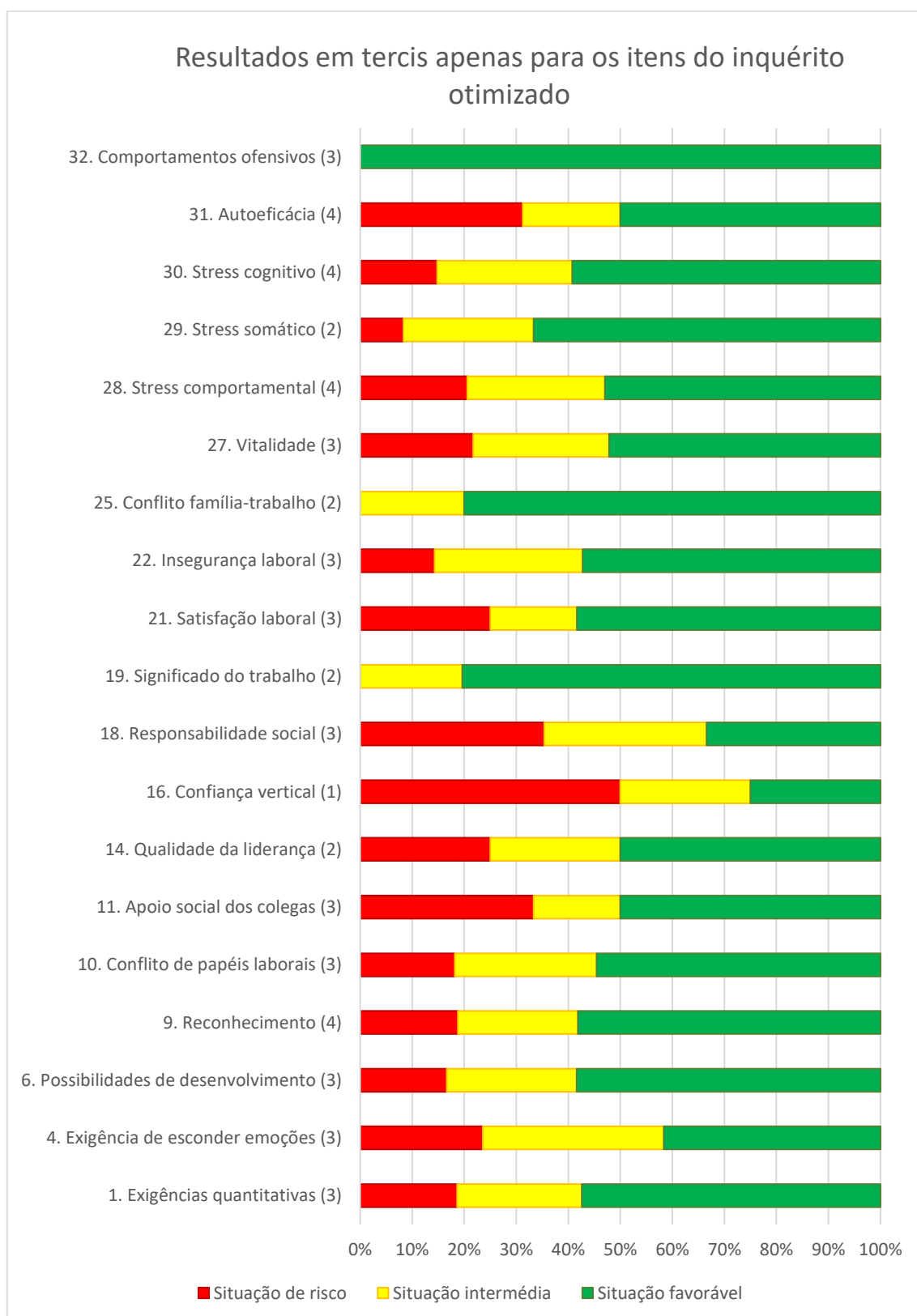


Figura 3.2 – Resultados das pontuações dos construtos de todos os questionários apresentados em tercís, considerando apenas os itens do questionário otimizado.

Conforme se apresentou anteriormente (Figura 2.6) a amostra conseguido tem uma grande concentração de inquéritos no grupo profissional dos bombeiros voluntários, sendo na maioria dos casos, também condutores de ambulância. Esta caracterização profissional acaba por ser ambígua, uma vez que muitos daqueles profissionais, em regime de voluntariado, acumulam aquela atividade com outras que não foi possível identificar.

Assim, com o objetivo de comparar resultados da avaliação entre dois grupos profissionais, foram escolhidos os grupos “Agentes de segurança pública” e “Trabalhadores do Comércio”, que se caracterizam por conteúdos funcionais e ambientes de trabalho marcadamente diferenciados. As Figuras 3.3 e 3.4 apresentam os resultados em tercís para esses dois grupos profissionais.

No contexto das exigências e pressões no trabalho, em relação às “1. Exigências quantitativas” e às “2. Exigências cognitivas”, o grupo dos trabalhadores do comércio apresenta uma situação de risco ligeiramente superior ao grupo dos agentes de segurança pública. Já para as “3. Exigências emocionais” e a “4. Exigência de esconder emoções”, a situação inverte-se e de forma mais agravada o que está de acordo com o tipo de trabalho emocionalmente mais exigente dos agentes de segurança pública.

No contexto da organização e conteúdo do trabalho, com a exceção da “5. Influência no trabalho”, o grupo dos agentes de segurança pública apresenta sempre situações de risco superiores ao grupo dos trabalhadores do comércio, com especial relevância para a “7. Previsibilidade do trabalho”, a “8. Transparência do papel laboral” e o “9. Reconhecimento”, e sendo menos notória a diferença nas “6. Possibilidades de desenvolvimento”. Algumas destas diferenças podem também ser explicadas pelo tipo de trabalho desenvolvido no âmbito da segurança pública, ao lidar com diversas situações imprevisíveis e de emergência.

No contexto das relações pessoais e liderança, o “10. Conflito de papéis laborais”, o “12. Apoio social da chefia”, a “13. Comunidade social”, a “14. Qualidade da liderança”, a “17. Justiça e respeito”, são as dimensões que apresentam maiores situações de risco para os agentes de segurança pública, em comparação com os trabalhadores do

comércio, ficando as restantes dimensões, a 15. Confiança horizontal, a 16. Confiança vertical e a 18. Responsabilidade social, com situações de risco semelhantes.

No contexto da interface local de trabalho-indivíduo, o “19. Significado do trabalho”, o “20. Compromisso com o trabalho” e a “21. Satisfação laboral”, apresentam também situações de risco superiores no grupo de agentes de segurança. Já a dimensão da “22. Insegurança no laboral” apresenta maior risco no grupo dos trabalhadores do comércio, situação essa perfeitamente compreensível pelas situações jurídicas de emprego que estes trabalhadores mantêm quando comparadas com as que se aplicam agentes de segurança pública no âmbito da administração pública.

No contexto da saúde e bem estar, a “23. Saúde em geral” eo “29. Stress somático” apresentam também uma situação de risco superior no grupo dos trabalhadores do comércio. As restantes dimensões, o “24. Conflito trabalho-família”, o “25. Conflito família-trabalho”, os “26. Problemas em dormir”, a “27. Vitalidade”, o “28. Stress comportamental” e o “30. Stress cognitivo”, apresentam situações de risco semelhantes nos dois grupos.

Finalmente, no contexto da personalidade, os “32. Comportamentos ofensivos” apresentam compreensivelmente uma situação de maior risco no grupo dos agentes de segurança pública, mantendo-se a “31. Autoeficácia” muito idêntica nos dois grupos.

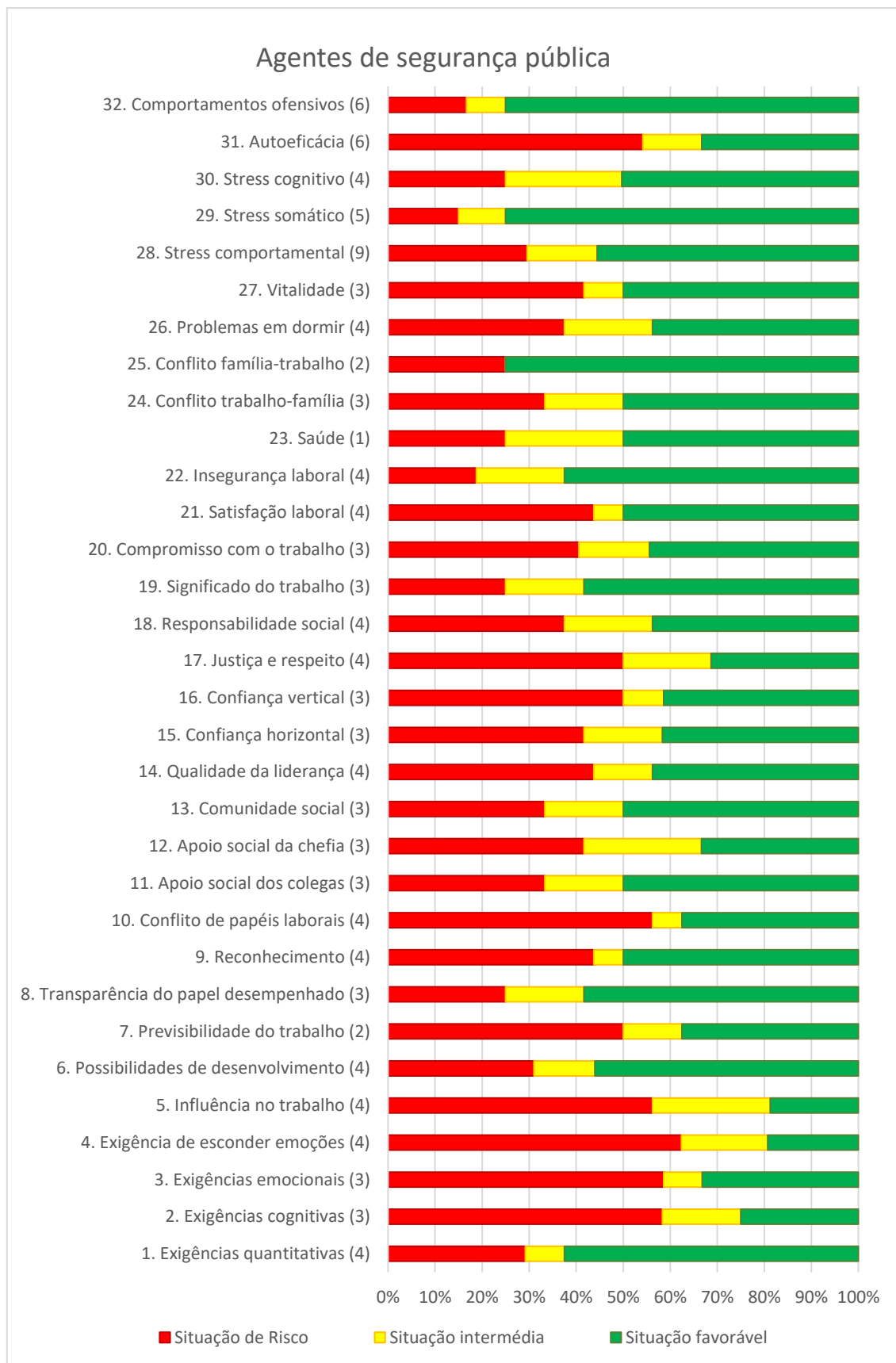


Figura 3.3 – Resultados das pontuações dos construtos de todos os questionários apresentados em tercis, considerando apenas os trabalhadores da segurança pública.

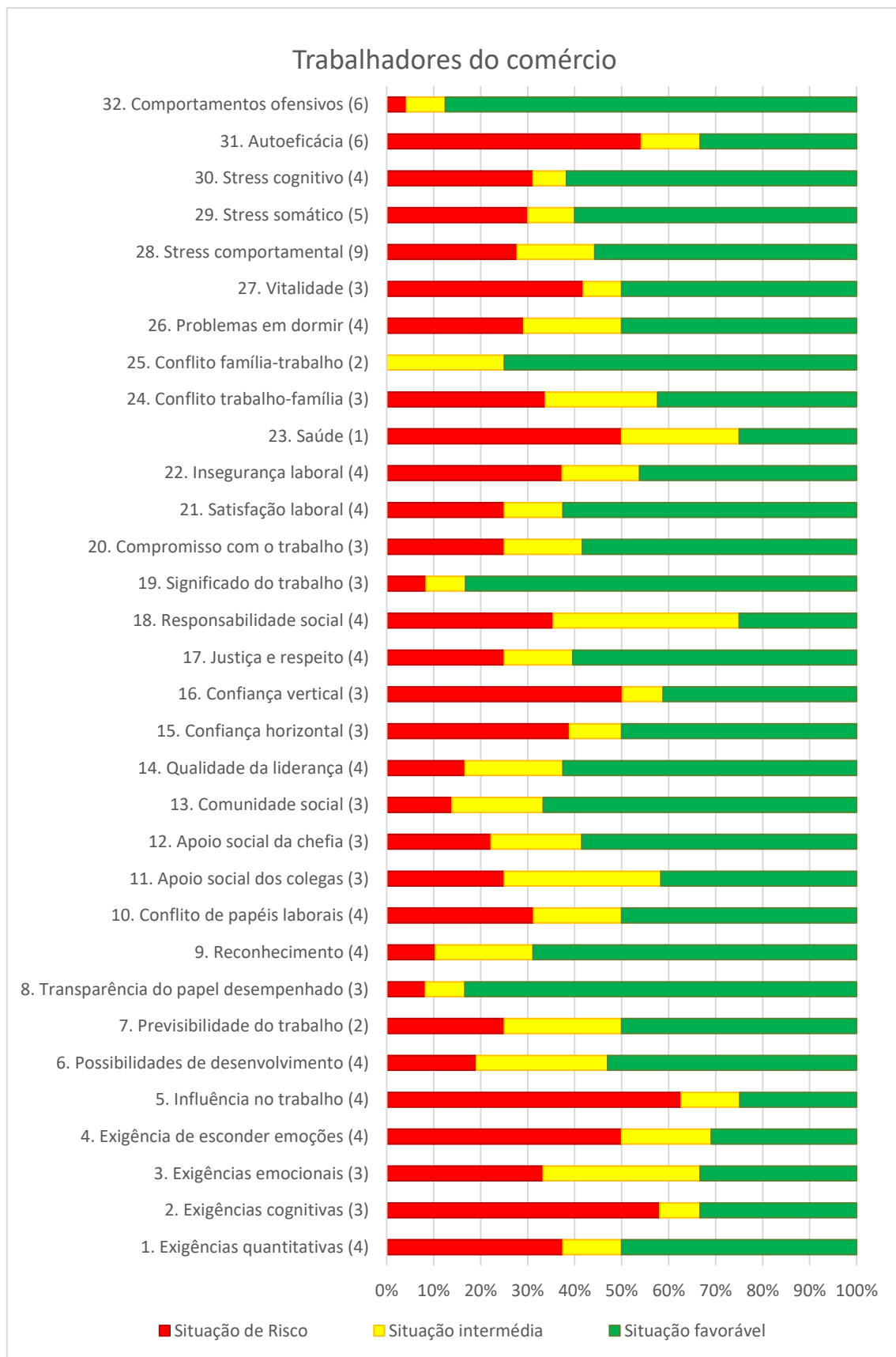


Figura 3.4 – Resultados das pontuações dos construtos de todos os questionários apresentados em tercis, considerando apenas os trabalhadores do comércio.

4. Conclusões

4. Conclusões

A Tabela 4.1 identifica os itens retidos da versão longa do CoPsoQ aplicada (32 dimensões/119 itens) para a versão otimizada (19 dimensões/54 itens).

Tabela 4.1 – Comparação do CoPsoQ aplicado com a versão otimizada (em negrito):

Contextos – Escalas/Dimensões – Itens.

Local de trabalho	Exigências e pressões no trabalho	1. Exigências quantitativas	1, 2, 3, 4
		2. Exigências cognitivas	5, 6, 7
		3. Exigências emocionais	8, 9, 10
		4. Exigência de esconder emoções	11, 12, 13, 14
	Organização e conteúdo do trabalho	5. Influência no trabalho	15, 16, 17, 18
		6. Possibilidades de desenvolvimento	19, 20, 21, 22
		7. Previsibilidade do trabalho	23, 24
		8. Transparência do papel laboral	25, 26, 27
		9. Reconhecimento	28, 29, 30, 31
	Relações interpessoais e liderança	10. Conflito de papéis laborais	32, 33, 34, 35
		11. Apoio social de colegas	36, 37, 38
		12. Apoio social da chefia	39, 40, 41
		13. Comunidade social	42, 43, 44
		14. Qualidade da liderança	45, 46, 47, 48
		15. Confiança horizontal	49, 50, 51
		16. Confiança vertical	52, 53, 54
		17. Justiça e respeito	55, 56, 57, 58
		18. Responsabilidade social	59, 60, 61, 62
Indivíduo	Interface local de trabalho-indivíduo	19. Significado do trabalho	63, 64, 65
		20. Compromisso com o trabalho	66, 67, 68
		21. Satisfação laboral	69, 70, 71, 72
		22. Insegurança no emprego	73, 74, 75, 76
	Saúde e bem-estar	23. Saúde em geral	77
		24. Conflito trabalho-família	78, 79, 80
		25. Conflito família-trabalho	81, 82
		26. Problemas em dormir	83, 84, 85, 86
		27. Vitalidade	87, 88, 89
		28. Stress comportamental	90, 91, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 98
		29. Stresse somático	99, 100, 101, 102, 103
		30. Stress cognitivo	104, 105, 106, 107
	Personalidade	31. Autoeficácia	108, 109, 110, 111, 112, 113
		32. Comportamentos ofensivos	114, 115, 116, 117, 118, 119

Conforme foi possível constatar pelos valores apresentados na Tabela 2.8, em termos de fiabilidade das escalas, com os respetivos itens retidos nas sucessivas extrações de fatores (Anexo D), o questionário otimizado apresenta diversos casos em que a dimensão da versão reduzida com menos itens apresenta um alfa de Cronbach superior. Na versão reduzida apenas duas dimensões (10,5%) apresentam um alfa inferior a 0,70 contra sete (21,9%) da versão utilizada.

Atendendo ao critério mais exigente da ISO 10075-3 a versão reduzida consegue oito dimensões (42,1%) com um alfa igual ou superior a 0,80 contra catorze (43,8%) da versão utilizada.

A análise das dimensões/escalas da versão aplicada e da versão otimizada mostra uma boa correspondência nos cinco contextos teoricamente definidos: exigências e pressões no trabalho, organização e conteúdo do trabalho, relações interpessoais e liderança, interface local de trabalho-indivíduo, saúde e bem-estar e, personalidade.

Onde é possível, na comparação entre o questionário utilizado e o inquérito otimizado, identificam-se diversas situações em que a relação custo-benefício foi melhorada, i.e., menor ou mesmo número de itens na escala com maior ou mesmo coeficiente alfa, como é o caso concreto das oito escalas: exigências de esconder emoções, possibilidades de desenvolvimento, conflito de papéis laborais, apoio social dos colegas, responsabilidade social, significado do trabalho, stress comportamental e comportamentos ofensivos.

Bibliografia

Bibliografia

- Colton, D. and Covert, R. W. (2007). Designing and constructing instruments for social research and evaluation. John Wiley & Sons, Inc.
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78, 98–104.
- Cox, T., Griffiths, A., Barlowe, C., Randall, R., Thomson, L. and Rial-Gonzalez, E.. (2000). Organisational interventions for work stress: A risk management approach. Contract Research Report 286/2000. Health and Safety Executive.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297–334.
- Daniels, K., Harris, C. and Briner, R. (2002). Understanding the risks of stress: A cognitive approach. Contract Research Report 427/2002. Health and Safety Executive.
- French, J. R. P., Jr., Caplan, R. D., & Harrison, R. V. (1982). The mechanisms of job stress and strain. John Wiley & Sons.
- Hair Jr., J. F., Black, W. C., Babin, B. J. and Anderson, R. E. (2014). *Multivariate Data Analysis*. 7th Ed. Pearson Education Limited.
- ISO 10075-3:2004(E). Ergonomic principles related to mental workload – Part 3: Principles and requirements concerning methods for measuring and assessing mental workload.
- Johnson, J.V. (1989). Collective control: Strategies for survival in the workplace. *International Journal of Health Services*, 19, 469–480.
- Karasek, R.A. (1979). Job demands, job decision latitude and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285–308.
- Kline, P. (1979). *Psychometrics and psychology*. Academic Press. London.

- Kristensen, T.S., Hannerz, H, Høgh, A., Borg, V. (2005). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire—a tool for the assessment and improvement of the psychosocial work environment. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 31(6), 438–449.
- Likert, R. (1932). A technique for the measurement of attitudes. *Archives in Psychology*, 140, 1–55.
- Lundberg, U. and Cooper, C. L. (2011). *The Science of Occupational Health: Stress, Psychobiology and the New World of Work*. John Wiley & Sons.
- Moncada, S., Serrano C., Corominas, A., Camps, A., y 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 ISTAS21. *Rev. Esp. Salud Pública*, N.º 6, 667-675.
- Moncada, S., Utzet, M, Molinero, E., Llorens, C., Moreno, N., Galtés, A. and Navarro, A. (2014). The Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) in Spain—A Tool for Psychosocial Risk Assessment at the Workplace. *American Journal of Industrial Medicine*, 57, 97–107.
- Nübling, M., Stößel, U., Hasselhorn, H-M., Michaelis, M. and Hofmann, F. (2006). Measuring psychological stress and strain at work: Evaluation of the COPSOQ Questionnaire in Germany. *GMS Psycho-Social-Medicine*, Vol. 3.
- Nunes, F.O. (2009). *Segurança e Higiene do Trabalho: Manual Técnico*. 3.ª Ed. Editora Cooptécnica Gustave Eiffel.
- Schabracq, M.J., Winnubst, J.A.M. and Cooper, C.L. (2003). *The Handbook of Work and Health Psychology*. 2nd ed. John Wiley & Sons.
- Siegrist, J. (1996). Adverse Health Effects of High-Effort/Low-Reward Conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, 1, 27–41.
- Silva, C., Amaral, V., Pereira, A., Bem-haja, P., Pereira, A., Rodrigues, V., Cotrim, T., Silvério, J., Nossa, P. (2006). *Copenhagen Psychosocial Questionnaire COPSOQ – Versão Portuguesa*. Fundação para a Ciência e Tecnologia.

Streiner, D. L. (2003). Starting at the beginning: An introduction to coefficient alpha and internal consistency. *Journal of Personality Assessment*, 80(1), 99-103.

Wikipedia (2017). Açores. <https://pt.wikipedia.org/wiki/A%C3%A7ores>. Acesso em maio de 2017.

Anexos

Anexo A – Modelo do questionário utilizado e carta de apresentação

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS E VARIÁVEIS DE SAÚDE, STRESS E SATISFAÇÃO

Questionário n.º _____

Caracterização sociodemográfica

Organização: _____

1 - Género:

☐ 1-Masc. / ☐ 2-Fem. Idade: _____ Anos de serviço na organização: _____

1.1 - Estado civil:

☐ 1-Solteiro(a) ☐ 2-Casado(a) ☐ 3-União de facto ☐ 4-Divorciado(a)/Separado(a) ☐ 5-Viúvo(a)

1.2 - Formação académica:

☐ 1-1º Ciclo ☐ 2-2º Ciclo ☐ 3-Ensino Profissional ☐ 4-Secundário
☐ 5-Bacharelato ☐ 6-Licenciatura ☐ 7-Mestrado ☐ 8-Doutoramento

1.3 - Setor de atividade:

☐ 1-Comércio e Serviços ☐ 2-Indústria ☐ 3-Ensino ☐ 4-Saúde ☐ 5-Administração Pública ☐ 6-Forças de Segurança ☐ 7-Bombeiros ☐ 8-Outro (especificar): _____

1.4 – Profissão/Função: _____

Questionário / Adaptação do COPSOC – Versão longa									
Considera a questão de importância: I – Reduzida II – Média III – Elevada									
	1 – Nunca	2 – Raramente	3 – Às vezes	4 – Frequentemente	5 – Sempre				
Questão	1	2	3	4	5		I	II	III
1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?						Classificação do nível de importância da questão			
2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?									
3. Precisa de fazer horas-extra?									
4. Precisa trabalhar muito depressa?									
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?									

Questionário / Adaptação do COPSOC – Versão longa									
Considera a questão de importância: I – Reduzida II - Média III - Elevada									
1 – Nunca 2 – Raramente 3 – Às vezes 4 – Frequentemente 5 - Sempre									
Questão	1	2	3	4	5		I	II	III
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?									
25. O seu trabalho apresenta objetivos claros?									
26. Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?									
27. Sabe exatamente o que é esperado de si?									
28. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?									
29. Há boas perspetivas 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?									

Questionário / Adaptação do COPSOC – Versão longa									
Considera a questão de importância: I – Reduzida II - Média III - Elevada									
1 – Nunca 2 – Raramente 3 – Às vezes 4 – Frequentemente 5 - Sempre									
Questão	1	2	3	4	5		I	II	III
38. Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?									
39. Com que frequência o seu superior hierárquico 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?									
45. A sua chefia direta oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?									
46. A sua chefia direta dá prioridade à satisfação no trabalho?									
47. A sua chefia direta é boa no planeamento do trabalho?									
48. A sua chefia direta é boa a resolver conflitos?									
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?									

Questionário / Adaptação do COPSOC – Versão longa										
Considera a questão de importância: I – Reduzida II - Média III - Elevada										
1 – Nunca 2 – Raramente 3 – Às vezes 4 – Frequentemente 5 - Sempre										
Questão	1	2	3	4	5		I	II	III	
62. Existe lugar para funcionários da terceira idade?										
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?										
69. Sente-se satisfeito com as suas perspetivas de trabalho?										
70. Sente-se satisfeito com as condições físicas do seu local de trabalho?										
71. Sente-se satisfeito com a forma como as suas capacidades são utilizadas?										
72. Sente-se satisfeito com o seu trabalho de uma forma global?										
73. Receia ficar desempregado?										
74. Receia que uma nova tecnologia o torne dispensável?										
75. Receia ter dificuldade em conseguir outro trabalho caso ficasse desempregado?										
76. Receia ser transferido para outro local de trabalho contra a sua vontade?										
77. Em geral, sente que o seu estado de saúde é afetado negativamente?										
78. Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?										
79. Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?										
80. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?										
81. Sente que a sua vida privada lhe exige muita energia e que acaba por afetar o seu trabalho negativamente?										
82. Sente que a sua vida privada lhe exige muito tempo e que acaba por afetar o seu trabalho negativamente?										
Com que frequência durante o último mês ...										
83. Teve dificuldade em adormecer?										

Questionário / Adaptação do COPSOC – Versão longa										
Considera a questão de importância: I – Reduzida II - Média III - Elevada										
1 – Nunca 2 – Raramente 3 – Às vezes 4 – Frequentemente 5 - Sempre										
Questão	1	2	3	4	5		I	II	III	
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. Sentiu-se cansado?										
88. Sentiu-se esgotado?										
89. Sentiu-se fisicamente exausto?										
90. Sentiu-se emocionalmente exausto?										
91. Sentiu dificuldades em relaxar?										
92. Sentiu-se irritado?										
93. Sentiu-se tenso?										
94. Sentiu-se ansioso?										
95. Sentiu-se triste?										
96. Sentiu falta de autoconfiança?										
97. Sentiu peso na consciência ou sentimento de culpa?										
98. Sentiu falta de interesse por coisas quotidianas?										
99. Sentiu dores de barriga?										
100. Sentiu aperto ou dor no peito?										
101. Sentiu dores de cabeça?										
102. Sentiu palpitações?										
103. Sentiu tensão em vários músculos?										
104. Teve dificuldade em concentrar-se?										
105. Teve dificuldade em tomar decisões?										
106. Teve dificuldade em lembrar-se de algo?										
107. Teve dificuldade em pensar claramente?										
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 objetivos.										
111. Sinto-me confiante em lidar com acontecimentos inesperados.										

Questionário / Adaptação do COPSOC – Versão longa										
Considera a questão de importância: I – Reduzida II - Média III - Elevada										
1 – Nunca 2 – Raramente 3 – Às vezes 4 – Frequentemente 5 - Sempre										
Questão	1	2	3	4	5		I	II	III	
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.										
Durante os últimos 12 meses ...										
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?										

Muito obrigado pela colaboração.



AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS COM O TRABALHO

As mudanças significativas que ocorreram no mundo do trabalho nas últimas décadas resultaram em riscos emergentes – riscos novos - entre os quais se destaca o surgimento de riscos psicossociais.

Os riscos psicossociais relacionados com o trabalho têm sido identificados como um dos grandes desafios contemporâneos para a saúde e segurança e estão ligados a problemas nos locais de trabalho, tais como o stress, violência, assédio e intimidação no trabalho.

A problemática levantada levou mesmo o Comité dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho (CARIT), com representantes da União Europeia a acordar na realização de uma campanha de inspeção sobre as questões psicossociais que foi desenvolvida durante o ano de 2012 no território nacional pela Autoridade para as Condições do Trabalho.

Segundos dados europeus de 2007 cerca de 8% dos trabalhadores portugueses afirmaram ter um ou vários problemas de saúde ligados ao trabalho, em que mais de 48% dos casos afetava a vida do dia-a-dia e cerca de 50% determinava uma situação de absentismo. Cerca de 19% declararam que esta afetação estava relacionada com aspetos da saúde mental e cerca de 50% com aspetos relativos à saúde física. Cerca de 79% dos gestores europeus estão igualmente preocupados com o stresse do trabalho.

O “Copenhagen Psychosocial Questionnaire” (COPSOQ) tem-se revelado um instrumento precioso a nível internacional para avaliar o impacto dos fatores psicossociais no trabalho. No âmbito do desenvolvimento de uma dissertação de mestrado na área da Segurança e Saúde no Trabalho do Instituto Superior de Educação e Ciências (ISEC), e com o objetivo de proceder a uma avaliação quantitativa dos riscos psicossociais em setores de atividade específicos, situados na Ilha de S. Miguel, solicitamos a V. Exas. a preciosa colaboração no preenchimento dos inquéritos anexos.

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 através de um questionário individual pessoal e voluntário, sendo as respostas **anónimas e confidenciais**.

Ponta Delgada, ## de dezembro de 2016.

Anexo B – Versões longa, média e curta da versão portuguesa do
questionário CoPsoQ

Questionário COPSOQ (Itens por Versão: Longa/Média/Curta)	L	M	C	Fator
1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?	X	X	X	Exigências quantitativas
2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?	X	X	X	
3. Precisa de fazer horas-extra?	X	X		
4. Precisa trabalhar muito depressa?	X	X	X	
5. O seu trabalho exige a sua atenção constante?	X	X	X	Exigências cognitivas
6. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?	X	X		
7. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?	X	X	X	
8. O seu trabalho coloca-o em situações emocionalmente perturbadoras?	X			Exigências emocionais
9. O seu trabalho exige emocionalmente de si?	X	X	X	
10. Sente-se emocionalmente envolvido com o seu trabalho?	X			
11. O seu trabalho requer que não manifeste a sua opinião?	X			Exigências de ocultar emoções
12. O seu trabalho requer que esconda os seus sentimentos?	X			
13. É-lhe exigido que trate todas as pessoas de forma igual embora não se sinta satisfeito com isso?	X			
14. É-lhe exigido que seja simpático com todos, embora sinta que o mesmo não lhe é retribuído?	X			
15. Tem um elevado grau de influência no seu trabalho?	X	X	X	Influência no trabalho
16. Participa na escolha das pessoas com quem trabalha?	X	X		
17. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?	X	X		
18. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?	X	X		
19. O seu trabalho exige que tenha iniciativa?	X	X	X	Possibilidades de desenvolvimento
20. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?	X	X	X	
21. O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?	X	X		
22. O seu trabalho é variado?	X			
23. No seu local de trabalho, é informado com antecedência sobre decisões importantes, mudanças ou planos para o futuro?	X	X	X	Previsibilidade do trabalho
24. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?	X	X	X	
25. O seu trabalho apresenta objetivos claros?	X	X		Transparência do papel lab.
26. Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?	X	X	X	
27. Sabe exatamente o que é esperado de si?	X	X		
28. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?	X	X	X	Reconhecimento
29. Há boas perspectivas no seu emprego?	X			
30. A gerência do seu local de trabalho respeita-o?	X	X		
31. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?	X	X	X	

32. Faz coisas no seu trabalho que uns concordam, mas outros não?	X	X		Conflitos de papéis laborais
33. No seu trabalho são-lhe colocadas exigências contraditórias?	X			
34. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?	X	X		
35. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?	X	X		
36. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho?	X	X		Apoio social de colegas
37. Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?	X	X		
38. Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?	X	X		
39. Com que frequência o seu superior hierárquico fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?	X	X		Apoio social da chefia
40. Com que frequência tem ajuda e apoio do seu superior imediato?	X	X	X	
41. Com que frequência é que o seu superior imediato fala consigo em relação ao seu desempenho laboral?	X	X		
42. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?	X	X	X	Comunidade social
43. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?	X	X		
44. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?	X	X		
45. A sua chefia direta oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?	X	X	X	Qualidade da liderança
46. A sua chefia direta dá prioridade à satisfação no trabalho?	X	X		
47. A sua chefia direta é boa no planeamento do trabalho?	X	X	X	
48. A sua chefia direta é boa a resolver conflitos?	X	X		
49. Os funcionários ocultam informações uns dos outros? (←)	X	X		Confiança horizontal
50. Os funcionários ocultam informação à gerência? (←)	X	X		
51. Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?	X	X		
52. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?	X	X	X	Confiança vertical
53. Confia na informação que lhe é transmitida pela gerência?	X	X	X	
54. A gerência oculta informação aos seus funcionários? (←)	X	X		
55. Os conflitos são resolvidos de uma forma justa?	X	X	X	Justiça e respeito
56. Os funcionários são apreciados quando fazem um bom trabalho?	X			
57. As sugestões dos funcionários são tratadas de forma séria pela gerência?	X	X		
58. O trabalho é igualmente distribuído pelos funcionários?	X	X	X	
59. Os homens e as mulheres são tratados da mesma forma?	X			Responsabilidade social
60. Existe lugar para funcionários de diferentes raças e religiões?	X			
61. Existe lugar para funcionários com doenças ou deficiências?	X			
62. Existe lugar para funcionários da terceira idade?	X			

63. O seu trabalho tem algum significado para si?	X	X	X	Significado do trabalho
64. Sente que o seu trabalho é importante?	X	X	X	
65. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?	X	X		
66. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?	X	X		Compromisso com trabalho
67. Sente que os problemas do seu local de trabalho são seus também?	X	X	X	
68. O seu local de trabalho é de grande importância pessoal para si?	X			
69. Sente-se satisfeito com as suas perspetivas de trabalho?	X	X		Satisfação laboral
70. Sente-se satisfeito com as condições físicas do seu local de trabalho?	X	X		
71. Sente-se satisfeito com a forma como as suas capacidades são utilizadas?	X	X		
72. Sente-se satisfeito com o seu trabalho de uma forma global?	X	X	X	
73. Receia ficar desempregado?	X	X	X	Insegurança laboral
74. Receia que uma nova tecnologia o torne dispensável?	X			
75. Receia ter dificuldade em conseguir outro trabalho caso ficasse desempregado?	X			
76. Receia ser transferido para outro local de trabalho contra a sua vontade?	X			
77. Em geral, sente que o seu estado de saúde é afetado negativamente?	X	X	X	Saúde
78. Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?	X	X	X	Conflito trabalho-família
79. Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?	X	X	X	
80. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?	X	X		
81. Sente que a sua vida privada lhe exige muita energia e que acaba por afetar o seu trabalho negativamente?	X			Conflito família-trabalho
82. Sente que a sua vida privada lhe exige muito tempo e que acaba por afetar o seu trabalho negativamente?	X			
83. Teve dificuldade em adormecer no último mês?	X	X		Problemas em dormir
84. Dormiu mal e de forma sobressaltada no último mês?	X			
85. Acordou demasiado cedo e depois teve dificuldade em adormecer novamente no último mês?	X			
86. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?	X	X	X	
87. Sentiu-se cansado no último mês?	X			Vitalidade
88. Sentiu-se esgotado no último mês?	X			
89. Sentiu-se fisicamente exausto no último mês?	X	X	X	

90. Sentiu-se emocionalmente exausto no último mês?	X	X	X	Stress comportamental
91. Sentiu dificuldades em relaxar no último mês?	X			
92. Sentiu-se irritado no último mês?	X	X	X	
93. Sentiu-se tenso no último mês?	X			
94. Sentiu-se ansioso no último mês?	X	X	X	
95. Sentiu-se triste no último mês?	X	X	X	
96. Sentiu falta de autoconfiança no último mês?	X			
97. Sentiu peso na consciência ou sentimento de culpa no último mês?	X			
98. Sentiu falta de interesse por coisas quotidianas no último mês?	X	X		
99. Sentiu dores de barriga no último mês?	X			Stress somático
100. Sentiu aperto ou dor no peito no último mês?	X			
101. Sentiu dores de cabeça no último mês?	X			
102. Sentiu palpitações no último mês?	X			
103. Sentiu tensão em vários músculos no último mês?	X			
104. Teve dificuldade em concentrar-se no último mês?	X			Stress cognitivo
105. Teve dificuldade em tomar decisões no último mês?	X			
106. Teve dificuldade em lembrar-se de algo no último mês?	X			
107. Teve dificuldade em pensar claramente no último mês?	X			
108. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.	X	X	X	Autoeficácia
109. Mesmo que as pessoas trabalhem contra mim, encontro sempre forma de atingir o que pretendo.	X			
110. É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos.	X	X		
111. Sinto-me confiante em lidar com acontecimentos inesperados.	X			
112. Quando tenho um problema, usualmente tenho várias maneiras de lidar com o mesmo.	X			
113. Independentemente do que acontecer, costumo encontrar soluções para os meus problemas.	X			
114. Tem-se envolvido em conflitos ou discussões?	X			Comportamentos ofensivos
115. Tem sido alvo de rumores ou calúnias?	X			
116. Tem sido alvo de insultos ou provocações verbais?	X	X	X	
117. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?	X	X	X	
118. Tem sido exposto a ameaças de violência?	X	X	X	
119. Tem sido exposto a violência física?	X	X	X	
Total de itens por versão e total de construtos/fatores:	119	76	41	32

Nota: Nos 3 itens assinalados com (←) para o tratamento dos dados a pontuação C desse item tem de ser invertida, i.e., a escala tem de variar de 5 para 1 (fazendo 6-C), para traduzir corretamente a medição do fator/construto a que está associado.

Anexo C – Coeficientes alfa das dimensões do questionário e
coeficientes alfa do item se excluído

Questionário COPSOQ (Dimensões/fatores originais)	Alfa se item excluído	Alfa do fator	Fator
1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?	-	0,707	Exigências quantitativas
2. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?	-		
3. Precisa de fazer horas-extra?	-		
4. Precisa trabalhar muito depressa?	-		
5. O seu trabalho exige a sua atenção constante?	0,675	0,657	Exigências cognitivas
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?	-	0,749	Exigências emocionais
9. O seu trabalho exige emocionalmente de si?	-		
10. Sente-se emocionalmente envolvido com o seu trabalho?	0,791		
11. O seu trabalho requer que não manifeste a sua opinião?	-	0,742	Exigências de ocultar emoções
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?	-	0,766	Influência no 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?	0,763	0,761	Possibilidades de desenvolvimento
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?	-	0,679	Previsibilidade do trabalho
24. Recebe toda a informação de que necessita para fazer bem o seu trabalho?	-		
25. O seu trabalho apresenta objetivos claros?	-	0,668	Transparência do papel lab.
26. Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?	-		
27. Sabe exatamente o que é esperado de si?	-		

28. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?	-	0,829	Reconhecimento
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?	0,836	0,803	Conflitos de papéis laborais
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?	0,760	0,760	Apoio social de colegas
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 hierárquico fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?	-	0,869	Apoio social da chefia
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?	-	0,835	Comunidade social
43. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?	-		
44. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?	-		
45. A sua chefia direta oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento?	-	0,849	Qualidade da liderança
46. A sua chefia direta dá prioridade à satisfação no trabalho?	-		
47. A sua chefia direta é boa no planeamento do trabalho?	-		
48. A sua chefia direta é boa a resolver conflitos?	0,858		
49. Os funcionários ocultam informações uns dos outros? (←)	-	0,618	Confiança horizontal
50. Os funcionários ocultam informação à gerência? (←)	-		
51. Os funcionários confiam uns nos outros de um modo geral?	0,780		
52. A gerência confia nos seus funcionários para fazerem o seu trabalho bem?	-	-0,699	Confiança vertical
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?	-	0,812	Justiça e respeito
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?	0,774	0,685	Responsabilidade social
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?	-		
63. O seu trabalho tem algum significado para si?	-	0,739	Significado do trabalho
64. Sente que o seu trabalho é importante?	-		
65. Sente-se motivado e envolvido com o seu trabalho?	0,813		
66. Gosta de falar com os outros sobre o seu local de trabalho?	-	0,550	Compromisso com 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?	0,525		
69. Sente-se satisfeito com as suas perspetivas de trabalho?	-	0,773	Satisfação laboral
70. Sente-se satisfeito com as condições físicas do seu local de trabalho?	0,791		
71. Sente-se satisfeito com a forma como as suas capacidades são utilizadas?	-		
72. Sente-se satisfeito com o seu trabalho de uma forma global?	-		
73. Receia ficar desempregado?	-	0,692	Insegurança laboral
74. Receia que uma nova tecnologia o torne dispensável?	-		
75. Receia ter dificuldade em conseguir outro trabalho caso ficasse desempregado?	-		
76. Receia ser transferido para outro local de trabalho contra a sua vontade?	-		
77. Em geral, sente que o seu estado de saúde é afetado negativamente?	-	-	Saúde
78. Sente que o seu trabalho lhe exige muita energia que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?	-	0,773	Conflito trabalho- família
79. Sente que o seu trabalho lhe exige muito tempo que acaba por afetar a sua vida privada negativamente?	-		
80. A sua família e os seus amigos dizem-lhe que trabalha demais?	0,834		

81. Sente que a sua vida privada lhe exige muita energia e que acaba por afetar o seu trabalho negativamente?	-	0,918	Conflito família-trabalho
82. Sente que a sua vida privada lhe exige muito tempo e que acaba por afetar o seu trabalho negativamente?	-		
83. Teve dificuldade em adormecer no último mês?	-	0,897	Problemas em dormir
84. Dormiu mal e de forma sobressaltada no último mês?	-		
85. Acordou demasiado cedo e depois teve dificuldade em adormecer novamente no último mês?	-		
86. Acordou várias vezes durante a noite e depois não conseguia adormecer novamente?	-		
87. Sentiu-se cansado no último mês?	-	0,918	Vitalidade
88. Sentiu-se esgotado no último mês?	-		
89. Sentiu-se fisicamente exausto no último mês?	-		
90. Sentiu-se emocionalmente exausto no último mês?	-	0,899	Stress comportamental
91. Sentiu dificuldades em relaxar no último mês?	-		
92. Sentiu-se irritado no último mês?	-		
93. Sentiu-se tenso no último mês?	-		
94. Sentiu-se ansioso no último mês?	-		
95. Sentiu-se triste no último mês?	-		
96. Sentiu falta de autoconfiança no último mês?	-		
97. Sentiu peso na consciência ou sentimento de culpa no último mês?	0,903		
98. Sentiu falta de interesse por coisas quotidianas no último mês?	-	0,858	Stress somático
99. Sentiu dores de barriga no último mês?	0,861		
100. Sentiu aperto ou dor no peito no último mês?	-		
101. Sentiu dores de cabeça no último mês?	-		
102. Sentiu palpitações no último mês?	-		
103. Sentiu tensão em vários músculos no último mês?	-	0,889	Stress cognitivo
104. Teve dificuldade em concentrar-se no último mês?	-		
105. Teve dificuldade em tomar decisões no último mês?	-		
106. Teve dificuldade em lembrar-se de algo no último mês?	-		
107. Teve dificuldade em pensar claramente no último mês?	-		

108. Sou sempre capaz de resolver problemas, se tentar o suficiente.	-	0,817	Autoeficácia
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 objetivos.	-		
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.	-	0,843	Comportamentos ofensivos
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?	-		

Anexo D – Agrupamento das variáveis do questionário nos
respetivos fatores/ dimensões ao longo das 6 extrações

Fatores/dimensões - 1.ª extração																															
Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	
@077	0,35																											0,34			
@078	0,51																														
@080	0,39											0,39	Conflito família-trabalho (-1)																		
@087	0,82																														
@088	0,82																														
@089	0,82												Vitalidade																		
@090	0,77																														
@091	0,72																														
@092	0,72																														
@093	0,67																														
@094	0,54																												0,42		
@095	0,46												Stress comportamental (-3)																	0,40	
@101	0,49		0,43																												
@028		0,71																													
@029		0,62																													
@030		0,68																													
@031		0,63												Reconhecimento																	
@052		0,59																													
@053		-0,62											Confiança vertical (-1)																		
@055		0,57																													
@056		0,61																													
@057		0,74																													
@058		0,56											Justiça e respeito																		
@069		0,43														0,35															
@096	0,37		0,55																												
@097			0,60																											0,39	
@098			0,56										Stress comportamental (-6)																	0,38	
@099			0,60																								0,35				
@100			0,65																									0,41			
@102			0,65																									0,41			
@103			0,64										Stress somático (-1)																		
@104			0,77																												
@105			0,76																												
@106			0,74																												
@107			0,76										Stress cognitivo																		
@045				0,66																											
@046				0,72																											
@047				0,82																											
@048				0,71									Qualidade da liderança																		
@108					0,52																		0,44								
@109					0,76																										
@110					0,73																										
@111					0,79																										
@112					0,70																										

[illegible]

[illegible]

[illegible]

Fatores/dimensões - 3.ª extração																			
Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
@087	0,82																		
@088	0,84																		
@089	0,81																		
@090	0,80																		
@091	0,76																		
@092	0,77																		
@093	0,70																		
@028		0,76																	
@029		0,65																	
@030		0,76																	
@031		0,74																	
@052		0,57																	
@053		-0,65																	
@055		0,62																	
@058		0,65																	
@099			0,63																
@100			0,70																
@102			0,71																
@103			0,69																
@104			0,75																
@105			0,74																
@106			0,75																
@107			0,75																
@109				0,77															
@110				0,76															
@111				0,80															
@112				0,70															
@113				0,61															
@006					0,38														
@020					0,76														
@021					0,80														
@022					0,74														
@033						0,73													
@034						0,80													
@035						0,79													
@117							0,79												
@118							0,84												
@119							0,85												
@046		0,35						0,69											
@047								0,82											
@048								0,76											
@036									0,63										
@037									0,83										
@038									0,81										
@005										0,33									
@012										0,64									
@013										0,83									
@014										0,82									
@060											0,84								
@061											0,87								
@062											0,73								
@063												0,74							
@064												0,76							
@073													0,75						
@074													0,69						

[illegible]

Fatores/dimensões - 4.ª extração

Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
@087	0,82																	
@088	0,84																	
@089	0,81																	
@090	0,80																	
@091	0,77																	
@092	0,77																	
@093	0,72																	
@028		0,76																
@029		0,66																
@030		0,77																
@031		0,75																
@052		0,58									0,36							
@053		-0,64																
@055		0,65																
@058		0,67																
@099			0,68															
@100			0,74															
@102			0,74															0,35
@103	0,34		0,70															
@104			0,74															
@105			0,70															
@106			0,73															
@107			0,72															
@109				0,77														
@110				0,77														
@111				0,80														
@112				0,70														
@113				0,61														
@117					0,79													
@118					0,85													
@119					0,86													
@033						0,74												
@034						0,80												
@035						0,79												
@020							0,77											
@021							0,79											
@022							0,75											
@036								0,64										
@037								0,85										
@038								0,81										
@060									0,83									
@061									0,87									
@062									0,74									
@012										0,66								
@013										0,83								
@014										0,83								
@063											0,72							
@064											0,73							
@073												0,75						
@074												0,69						
@076												0,71						
@070													0,67					

[illegible]

Fatores/dimensões - 5.^a extração

Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
@087	0,83																
@088	0,85																
@089	0,82																
@090	0,81																
@091	0,77																
@092	0,78																
@093	0,73																
@028		0,76															
@029		0,65															
@030		0,76															
@031		0,76															
@053		-0,60															
@055		0,65													0,33		
@058		0,68															
@099			0,65														
@100			0,65														
@104			0,78														
@105			0,74														
@106			0,79														
@107			0,79														
@109				0,77													
@110				0,76													
@111				0,80													
@112				0,70													
@113				0,60													-0,33
@117					0,79												
@118					0,85												
@119					0,86												
@033						0,73											
@034						0,80											
@035						0,80											
@020							0,78										
@021							0,80										
@022							0,74										
@060								0,83									
@061								0,87									
@062								0,75									
@012									0,67								
@013									0,83								
@014									0,83								
@036										0,63							
@037										0,85							
@038										0,82							
@073											0,76						
@074											0,70						
@076											0,71						
@070												0,69					
@071												0,68					
@072												0,68					

[illegible]

Fatores/dimensões - 6.ª extração e versão final																	Com. (ii)	Alfa (iii)
Item	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	
@001															0,648		0,703	0,634
@002															0,740		0,707	
@003															0,719		0,666	
@012									0,658								0,607	0,740
@013									0,834								0,739	
@014									0,831								0,767	
@020									0,775								0,701	0,763
@021									0,810								0,755	
@022									0,741								0,668	
@028		0,767															0,774	0,829
@029		0,643															0,619	
@030		0,752															0,702	
@031		0,757															0,700	
@033									0,727								0,725	0,836
@034									0,819								0,803	
@035									0,815								0,828	
@036										0,621							0,685	(iv)
@037										0,858							0,785	0,760
@038										0,830							0,791	
@047																0,792	0,777	0,741
@048																0,808	0,761	
@053		-0,588															0,603	
@054																0,855	0,835	-
@058		0,666															0,653	-1,12(i)
@060										0,832							0,789	0,774
@061										0,871							0,818	
@062										0,745							0,720	
@063															0,762		0,779	0,814
@064															0,788		0,781	
@070													0,661				0,629	0,740
@071													0,691				0,729	
@072													0,705				0,699	
@073										0,763							0,697	0,672
@074										0,699							0,662	
@076										0,711							0,657	
@081															0,831		0,877	0,918
@082															0,834		0,893	
@087	0,826																0,783	0,918
@088	0,848																0,823	
@089	0,817																0,766	
@090	0,812																0,799	0,900
@091	0,774																0,725	
@092	0,779																0,741	
@093	0,731																0,705	
@099			0,657														0,618	0,692
@100			0,655														0,649	
@104			0,781														0,767	0,889
@105			0,742														0,645	
@106			0,791														0,722	
@107			0,787														0,785	
@109					0,785												0,668	0,788
@110					0,786												0,739	
@111					0,796												0,730	
@112					0,665												0,717	
@117						0,789											0,738	0,863
@118						0,851											0,828	
@119						0,864											0,872	

Notas:

(i) - Alfa calculado com os itens @053 e @058

(ii) - As communalidades dos 54 itens selecionados variam entre 0,607 e 0,893

(iii) - Os alfas de Cronbach dos 54 itens selecionados variam entre 0,634 e 0,918

(iv) - Item retirado porque o alfa de Cronbach mantém-se "se item retirado"

Anexo E – Modelo do questionário otimizado

QUESTIONÁRIO DE AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS E VARIÁVEIS DE SAÚDE, STRESS E SATISFAÇÃO

Questionário n.º _____

Caracterização sociodemográfica

Organização: _____

1 - Género:

☐ 1-Masc. / ☐ 2-Fem. Idade: _____ Anos de serviço na organização: _____

1.1 - Estado civil:

☐ 1-Solteiro(a) ☐ 2-Casado(a) ☐ 3-União de facto ☐ 4-Divorciado(a)/Separado(a) ☐ 5-Viúvo(a)

1.2 - Formação académica:

☐ 1-1º Ciclo ☐ 2-2º Ciclo ☐ 3-Ensino Profissional ☐ 4-Secundário
☐ 5-Bacharelato ☐ 6-Licenciatura ☐ 7-Mestrado ☐ 8-Doutoramento

1.3 - Setor de atividade:

☐ 1-Comércio e Serviços ☐ 2-Indústria ☐ 3-Ensino ☐ 4-Saúde ☐ 5-Administração Pública ☐ 6-Forças de Segurança ☐ 7-Bombeiros ☐ 8-Outro (especificar): _____

1.4 – Profissão/Função: _____

Questionário COPSOC – Versão otimizada

1 – Nunca 2 – Raramente 3 – Às vezes 4 – Frequentemente 5 – Sempre

Questão	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 de fazer horas-extra?					
4. O seu trabalho requer que esconda os seus sentimentos?					
5. É-lhe exigido que trate todas as pessoas de forma igual embora não se sinta satisfeito com isso?					
6. É-lhe exigido que seja simpático com todos, embora sinta que o mesmo não lhe é retribuído?					
7. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?					
8. O seu trabalho permite-lhe usar as suas habilidades ou perícias?					
9. O seu trabalho é variado?					
10. O seu trabalho é reconhecido e apreciado pela gerência?					
11. Há boas perspetivas no seu emprego?					
12. A gerência do seu local de trabalho respeita-o?					
13. É tratado de forma justa no seu local de trabalho?					
14. No seu trabalho são-lhe colocadas exigências contraditórias?					

Questionário COPSOC – Versão otimizada					
	1 – Nunca	2 – Raramente	3 – Às vezes	4 – Frequentemente	5 - Sempre
Questão	1	2	3	4	5
15. Por vezes tem que fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?					
16. Por vezes tem que fazer coisas que considera desnecessárias?					
17. Com que frequência os seus colegas estão dispostos a ouvi-lo(a) sobre os seus problemas de trabalho?					
18. Com que frequência os seus colegas falam consigo acerca do seu desempenho laboral?					
19. A sua chefia direta é boa no planeamento do trabalho?					
20. A sua chefia direta é boa a resolver conflitos?					
21. A gerência oculta informação aos seus funcionários?					
22. Existe lugar para funcionários de diferentes raças e religiões?					
23. Existe lugar para funcionários com doenças ou deficiências?					
24. Existe lugar para funcionários da terceira idade?					
25. O seu trabalho tem significado?					
26. Sente que o seu trabalho é importante?					
27. Sente-se satisfeito com as condições físicas do seu local de trabalho?					
28. Sente-se satisfeito com a forma como as suas capacidades são utilizadas?					
29. Sente-se satisfeito com o seu trabalho de uma forma global?					
30. Receia ficar desempregado?					
31. Receia que uma nova tecnologia o torne dispensável?					
32. Receia ser transferido para outro local de trabalho contra a sua vontade?					
33. Sente que a sua vida privada lhe exige muita energia e que acaba por afetar o seu trabalho negativamente?					
34. Sente que a sua vida privada lhe exige muito tempo e que acaba por afetar o seu trabalho negativamente?					
Com que frequência durante o último mês ...					
35. Sentiu-se cansado?					
36. Sentiu-se esgotado?					
37. Sentiu-se fisicamente exausto?					
38. Sentiu-se emocionalmente exausto?					
39. Sentiu dificuldades em relaxar?					
40. Sentiu-se irritado?					
41. Sentiu-se tenso?					
42. Sentiu dores de barriga?					
43. Sentiu aperto ou dor no peito?					
44. Teve dificuldade em concentrar-se?					

Questionário COPSOC – Versão otimizada					
	1 – Nunca	2 – Raramente	3 – Às vezes	4 – Frequentemente	5 - Sempre
Questão	1	2	3	4	5
45. Teve dificuldade em tomar decisões?					
46. Teve dificuldade em lembrar-se de algo?					
47. Teve dificuldade em pensar claramente?					
48. Mesmo que as pessoas trabalhem contra mim, encontro sempre forma de atingir o que pretendo.					
49. É-me fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos.					
50. Sinto-me confiante em lidar com acontecimentos inesperados.					
51. Quando tenho um problema, usualmente tenho várias maneiras de lidar com o mesmo.					
Durante os últimos 12 meses ...					
52. Tem sido exposto a assédio sexual indesejado?					
53. Tem sido exposto a ameaças de violência?					
54. Tem sido exposto a violência física?					

Muito obrigado pela colaboração.

Anexo F – Dimensões e itens do questionário CoPsoQ original
(Edição 2003)

Dimensões e itens do questionário COPSOQ original (Edição 2003)

QUANTITATIVE DEMANDS:

1. Do you have to work very fast?
2. Is your workload unevenly distributed so it piles up?
3. How often do you not have time to complete all your work tasks?
4. Do you get behind with your work?
5. How often can you take it easy and still do your work?
6. Do you have enough time for your work tasks?
7. Do you have to do overtime?
8. Do you have too little to do at work?

COGNITIVE DEMANDS:

1. Do you have to keep your eyes on lots of things while you work?
2. Does your work require that you remember a lot of things?
3. Does your work demand that you are good at coming up with new ideas?
4. Does your work require you to make quick decisions?
5. Does your work require you to make difficult decisions?
6. Do you have to make decisions of great importance to your place of work?
7. Do you have a responsible job?
8. Does your work require a wide knowledge?
9. How often do you have to deal with difficult problems in your work?

EMOTIONAL DEMANDS:

1. Does your work put you in emotionally disturbing situations?
2. Is your work emotionally demanding?
3. Do you get emotionally involved in your work?
4. Does your work require that you get personally involved?

DEMANDS FOR HIDING EMOTIONS:

1. Does your work require that you do not state your opinion?
2. Does your work require that you hide your feelings?

SENSORIAL DEMANDS:

1. Does your work demand a great deal of concentration?
2. Does your work require that you have very clear and precise eyesight?
3. Does your work require that you have to control your movements, e.g. your arms and hands consciously?
4. Does your work demand your constant attention?
5. Does your work require a high level of precision?
6. Does your work require that you listen carefully to noises from a machine, a process, or a conversation?

DEMANDS FOR RESPONSIBILITY AT WORK

1. Could it injure other people if you make mistakes in your work?
2. Could it cause financial losses if you make mistakes in your work?
3. Does your work affect the well-being of others?

INFLUENCE AT WORK

1. Do other people make decisions concerning your work?
2. Do you have a large degree of influence concerning your work?
3. Can you influence how quickly you work?
4. Do you have a say in choosing who you work with?
5. Can you influence the amount of work assigned to you?
6. Do you have any influence on when you work?
7. Do you have any influence on HOW you do your work?
8. Do you have any influence on WHAT you do at work?
9. Do you have any influence on your work environment?
10. Can you influence the quality of your work?

POSSIBILITIES FOR DEVELOPMENT

1. Is your work varied?
2. Does your work demand a high level of skill or expertise?
3. Do you have to do the same thing over and over again?
4. Does your work require you to take the initiative?
5. Do you have the possibility of learning new things through your work?
6. Can you use your skills or expertise in your work?
7. Does your work give you the opportunity to develop your skills?

DEGREE OF FREEDOM AT WORK

1. Can you decide when to take a break?
2. Can you take holidays more or less when you wish?
3. Can you leave your work to have a chat with a colleague?
4. If you have some private business, is it possible for you to leave your place of work for half an hour without special permission?

MEANING OF WORK

1. Is your work meaningful?
2. Do you feel that the work you do is important?
3. Do you feel motivated and involved in your work?
4. Is your work useful to the recipients?
5. Is your work part of a larger whole?

COMMITMENT TO THE WORKPLACE

1. Would you like to stay at your current place of work for the rest of your working life?
2. Do you enjoy telling others about your place of work?
3. Do you feel that the problems at your place of work are yours too?
4. Do you feel that your place of work is of great personal importance to you?

PREDICTABILITY

1. At your place of work, are you informed well in advance concerning for example important decisions, changes, or plans for the future?
2. Do you receive all the information you need in order to do your work well?
3. Do you often receive contradictory information at work?

ROLE-CLARITY

1. Do you know exactly how much say you have at work?
2. Does your work have clear objectives?
3. Do you know exactly which areas are your responsibility?
4. Do you know exactly what is expected of you at work?

ROLE-CONFLICTS

1. Do you do things at work, which are accepted by some people but not by others?
2. Are contradictory demands placed on you at work?
3. Do you sometimes have to do things, which ought to have been done in a different way?
4. Do you sometimes have to do things, which seem to you to be unnecessary?

QUALITY OF LEADERSHIP

To what extent would you say that your immediate superior:

1. Appreciates the staff and shows consideration for the individual?
2. Makes sure that the individual member of staff has good development opportunities?
3. Gives high priority to further training and personnel planning?
4. Gives high priority to job satisfaction?
5. Is good at work planning?
6. Is good at allocating the work?
7. Is good at solving conflicts?
8. Is good at communicating with the staff?

SOCIAL SUPPORT

1. How often do you get help and support from your colleagues?
2. How often are your colleagues willing to listen to your work-related problems?
3. How often do you get help and support from your immediate superior?
4. How often is your immediate superior willing to listen to your work-related problems?

FEEDBACK AT WORK

1. How often does your superior talk with you about how well you carry out your work?
2. How often do your colleagues talk with you about how well you carry out your work?

SOCIAL RELATIONS

1. Do you work isolated from your colleagues?
2. Is it possible for you to talk to your colleagues while you are working?
3. How many at your place of work can you talk to about something personal, which is important to you? (Number of persons _____)
4. Are you part of a group in your work?

SENSE OF COMMUNITY

1. Is there a good atmosphere between you and your colleagues?
2. Is there good co-operation between the colleagues at work?
3. Do you feel part of a community at your place of work?

INSECURITY AT WORK

Are you worried about:

1. Becoming unemployed?
2. New technology making you redundant?
3. It being difficult for you to find another job if you became unemployed?
4. Being transferred to another job against your will?
5. Having to give up your job for health reasons?

JOB SATISFACTION

Regarding your work in general. How pleased are you with:

1. Your work prospects?
2. The people you work with?
3. The physical working conditions?
4. The way your department is run?
5. The way your abilities are used?
6. The interest and skills involved in your job?
7. Your job as a whole, everything taken into consideration?
8. Your usual take home pay?

GENERAL HEALTH

1. In general, would you say your health is:
2. I seem to get sick a little easier than other people.
3. I am as healthy as anybody I know.
4. I expect my health to get worse.
5. My health is excellent.

MENTAL HEALTH

How much of the time during the past 4 weeks:

1. Have you been a very nervous person?
2. Have you felt so down in the dumps that nothing could cheer you up?
3. Have you felt calm and peaceful?
4. Have you felt downhearted and blue?
5. Have you been a happy person?

VITALITY

How much of the time during the past 4 weeks:

1. Did you feel full of pep?
2. Did you have a lot of energy?
3. Did you feel worn out?
4. Did you feel tired?

BEHAVIOURAL STRESS

During the past 4 weeks!

1. I have not wanted to speak with anyone/have been withdrawn.
2. I have not been able to stand dealing with other people.
3. I have not had the time to relax or enjoy myself.
4. I have found it difficult to be happy.
5. I have eaten for comfort.
6. I have been a bit touchy.
7. I have lacked initiative.
8. I have felt harassed.

SOMATIC STRESS

How much of the time during the past 4 weeks have you -

1. Had stomach ache or stomach problems?
2. Had a tight chest or chest pains?
3. Had palpitations?
4. Been short of breath?
5. Been dizzy?
6. Had tension in various muscles?
7. Had a tendency to sweat?

COGNITIVE STRESS

How much of the time during the past 4 weeks have you:

1. Had problems concentrating?
2. Had difficulty in taking decisions?
3. Had difficulty with remembering?
4. Found it difficult to think clearly?

SENSE OF COHERENCE

How do you see yourself?

1. I believe I can cope with most situations in life.
2. So far, I have not had any clear direction or purpose in life.
3. I do not feel that I am able to influence my future to any great extent.
4. I feel that what I do in my daily life is meaningful.
5. Often things happen around me that I do not understand.
6. I feel that I have a great deal to live for.
7. I know what I ought to do in my life, but I do not believe that I am able to do it.
8. It is difficult for me to see how different pieces in my life are connected.
9. I feel I understand most of what is going on in my everyday life.

PROBLEM FOCUSED COPING

What do you usually do when problems arise at work?

1. Do you try to find out what you can do to solve the problem?
2. Do you do anything to solve the problem?
3. Do you refer to a person you think can solve the problem?
4. Do you speak with one of your colleagues about your feelings?

SELECTIVE COPING

What do you usually do when problems arise at work?

1. Do you try to think of something else or do something you like?
2. Do you concentrate on aspects of your work where there are no problems?
3. Do you tell yourself that it could be much worse?
4. Do you try to see the funny side of the situation?

RESIGNING COPING

What do you usually do when problems arise at work?

1. Do you accept the situation because there is nothing to do about it anyway?
2. Do you carry on working and pretend the problem doesn't exist?