

# Versão resumida da “job stress scale”: adaptação para o português

## Short version of the “job stress scale”: Portuguese-language adaptation

Márcia Guimarães de Mello Alves<sup>a</sup>, Dóra Chor<sup>b</sup>, Eduardo Faerstein<sup>c</sup>, Claudia de S Lopes<sup>c</sup>  
e Guilherme Loureiro Werneck<sup>d</sup>

<sup>a</sup>Escola Nacional de Saúde Pública (ENSP). Rio de Janeiro, RJ, Brasil. <sup>b</sup>Departamento de Epidemiologia e Métodos Quantitativos em Saúde da ENSP. Rio de Janeiro, RJ, Brasil. <sup>c</sup>Departamento de Epidemiologia da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, RJ, Brasil. <sup>d</sup>Núcleo de Estudos em Saúde Coletiva da Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, RJ, Brasil

### Descritores

Estresse. Trabalho. Reprodutibilidade de resultados.

### Keywords

Stress. Work. Reproducibility of results. Environment and health.

### Resumo

#### Objetivo

Descrever o processo de adaptação, para o português, da versão resumida da “job stress scale”, originalmente elaborada em inglês.

#### Métodos

Foram avaliados seis aspectos de equivalência entre a escala original e a versão para o português: as equivalências conceitual, semântica, operacional, de itens, de medidas e funcional. Tomou-se por base um estudo de confiabilidade teste-reteste com 94 indivíduos selecionados.

#### Resultados

O estudo de confiabilidade teste-reteste entre 94 indivíduos permitiu estimativas de reprodutibilidade (coeficientes de correlação intraclass) para as dimensões de “demanda”, “controle” e “apoio social” da escala de 0,88, 0,87 e 0,85, respectivamente. Para as mesmas dimensões, as estimativas de consistência interna (alpha de Cronbach) foram, respectivamente, 0,79, 0,67 e 0,85.

#### Conclusões

Os resultados sugerem que o processo de adaptação da escala foi bem sucedido, indicando que seu uso no contexto sociocultural da população de estudo (Estudo Pró-Saúde) é apropriado.

### Abstract

#### Objective

To describe the adaptation to Portuguese of the short version of the “job stress scale”, originally in English.

#### Methods

We evaluate six aspects of equivalence between the original scale and the Portuguese version: conceptual, semantic, operational, item, measurement, and functional equivalences. A reliability test-retest study was conducted with 94 selected subjects.

#### Results

Reproducibility (interclass correlation coefficients) for the ‘demand’, ‘control’, and ‘social support’ dimensions of the scale was estimated at 0.88, 0.87, and 0.85, respectively. Internal consistency (Cronbach’s alpha) estimates for these same dimensions were 0.79, 0.67, and 0.85, respectively.

### Correspondência para/ Correspondence to:

Dóra Chor  
Escola Nacional de Saúde Pública - Fiocruz  
R. Leopoldo Bulhões, 1480 8º andar Manguinhos  
21041-210 Rio de Janeiro, RJ, Brasil  
E-mail: [dorinha@ensp.fiocruz.br](mailto:dorinha@ensp.fiocruz.br)

Financiado pela Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado do Rio de Janeiro (FAPERJ - Processo n. 26/170.714/2001) e Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq - Processos ns. 471979/2003-1 e 471129/03-8). Recebido em 30/5/2003. Aprovado em 20/11/2003.

### Conclusions

Our results suggest that the adaptation of the scale was successful, and indicate that its use in the sociocultural context of the studied population (Pró-Saúde survey) is appropriate.

## INTRODUÇÃO

O uso de escalas de medidas no âmbito de estudos epidemiológicos tem permitido avaliar constructos como o estresse. Os primeiros estudos que associaram o estresse no trabalho com desfechos no âmbito da saúde (com ênfase nas doenças cardiovasculares) remontam ao início da década de 1960.<sup>12</sup>

Robert Karasek foi um dos pesquisadores pioneiros a procurar nas relações sociais do ambiente de trabalho fontes geradoras de estresse e suas repercussões sobre a saúde. Nos anos 70, propôs um modelo teórico bi-dimensional que relacionava dois aspectos – demandas e controle no trabalho – ao risco de adoecimento. As demandas são pressões de natureza psicológica, sejam elas quantitativas, tais como tempo e velocidade na realização do trabalho, ou qualitativas, como os conflitos entre demandas contraditórias. O controle é a possibilidade do trabalhador utilizar suas habilidades intelectuais para a realização de seu trabalho, bem como possuir autoridade suficiente para tomar decisões sobre a forma de realizá-lo.<sup>13,14</sup> O foco do modelo Karasek encontra-se no modo de organização do trabalho.

De acordo com esse modelo, escores médios são alocados em quatro quadrantes de forma a expressar as relações entre demandas e controle (Figura 1). A coexistência de grandes demandas psicológicas com baixo controle sobre o processo de trabalho gera *alto desgaste* (“job strain”) no trabalhador, com efeitos nocivos à sua saúde. Também nociva é a situação que conjuga baixas demandas e baixo controle (trabalho *passivo*), na medida em que podem gerar perda de habilidades e desinteresse. Por outro lado, quando altas demandas e alto controle coexistem, os indivíduos experimentam o processo de trabalho de forma *ativa*: ainda que as demandas sejam excessivas, elas são menos danosas, na medida em que o trabalhador pode escolher como planejar suas horas de trabalho de acordo com seu ritmo biológico e criar estratégias para lidar com suas dificuldades.<sup>13</sup> A situação “ideal”, de *baixo desgaste*, conjuga baixas demandas e alto controle do processo de trabalho.

Uma terceira dimensão, a do apoio social no ambiente de trabalho, foi acrescentada ao modelo por Johnson,

em 1988,<sup>14</sup> e definida por seus autores como os níveis de interação social, existentes no trabalho, tanto com os colegas quanto com os chefes.<sup>5</sup> Sua escassez também pode gerar conseqüências negativas à saúde.

Uma versão reduzida do questionário originalmente elaborado por Karasek (49 perguntas) foi elaborada na Suécia por Töres Theorell em 1988, contendo 17 questões: cinco para avaliar demanda, seis para avaliar controle e seis para apoio social. A adaptação dessa versão reduzida.\*

Dentre as perguntas que avaliam demanda, quatro referem-se a aspectos quantitativos, como tempo e velocidade, para realização do trabalho, e uma pergunta avalia aspecto predominantemente qualitativo do processo de trabalho, relacionado ao conflito entre diferentes demandas.

Dentre as seis questões referentes ao controle, quatro se referem ao uso e desenvolvimento de habilidades, e duas à autoridade para tomada de decisão sobre o processo de trabalho. Para ambas as dimensões, as opções de resposta são apresentadas em escala tipo Likert (1-4), variando entre “freqüentemente” e “nunca/quase nunca”.

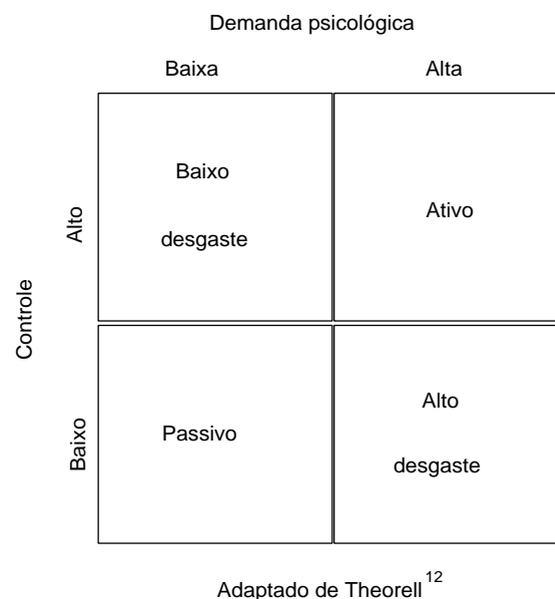


Figura 1 - Esquema do modelo de Demanda-Controlle de Karasek.

\*Os direitos dessa adaptação foram cedidos pelo autor, Töres Theorell, por comunicação pessoal.

O bloco referente ao apoio social contém seis questões sobre as relações com colegas e chefes com quatro opções de resposta em escala tipo Likert (1-4) com variação entre “concordo totalmente” e “discordo totalmente”.

Uma revisão, sobre o uso e/ou adaptação da escala, foi feita nas bases de dados MEDLINE e LILACS, não tendo sido identificado nenhum trabalho sobre a adaptação para o português da versão resumida da *job stress scale*, nem tampouco sua utilização em estudos epidemiológicos, realizado no Brasil. Apenas foi identificado no LILACS um estudo epidemiológico nacional sobre distúrbios psíquicos em mulheres trabalhadoras de enfermagem,<sup>1</sup> no qual a autora incluiu algumas perguntas da escala completa de demanda-controle-apoio social.

O objetivo do presente artigo é descrever o processo de adaptação da versão sueca resumida da escala Karasek, para o português, e contribuir para a investigação, no País, de variados desfechos de saúde que podem ter, em seu mecanismo causal, a contribuição do estresse no ambiente de trabalho.

## MÉTODOS

### A adaptação da escala

Segundo Herdman,<sup>3</sup> é necessário levar-se em conta pelo menos seis dimensões de equivalência para que um instrumento seja adaptado adequadamente para outro idioma. A equivalência *conceitual* diz respeito à existência do mesmo conceito num contexto semelhante, nos dois grupos populacionais (aquele em que a escala foi desenvolvida e aquele em que vai ser aplicada). Essa investigação pode ser feita por meio de revisão da literatura, da consulta a especialistas e, em segmentos da população em geral, pelas técnicas qualitativas como grupos focais. Uma vez considerada adequada, as demais dimensões serão pesquisadas. Os conceitos são, em geral, investigados através de perguntas ou itens que devem ser correspondentes nos dois idiomas (*equivalência entre os itens*). Requer, para sua obtenção, o julgamento de peritos e/ou membros da população onde a escala será aplicada. A *equivalência semântica* diz respeito à transferência de significado das palavras entre os idiomas e à obtenção de um efeito similar, no nível emocional, nos respondentes, quando se aplica a mesma escala em diferentes idiomas. A *equivalência operacional* refere-se ao formato do questionário, suas instruções, modo de administração e métodos de medida. A *equivalência de medidas* é avaliada através das propriedades psicométricas da nova versão. Por fim, uma vez que as duas escalas sejam equivalentes de acordo com as dimensões

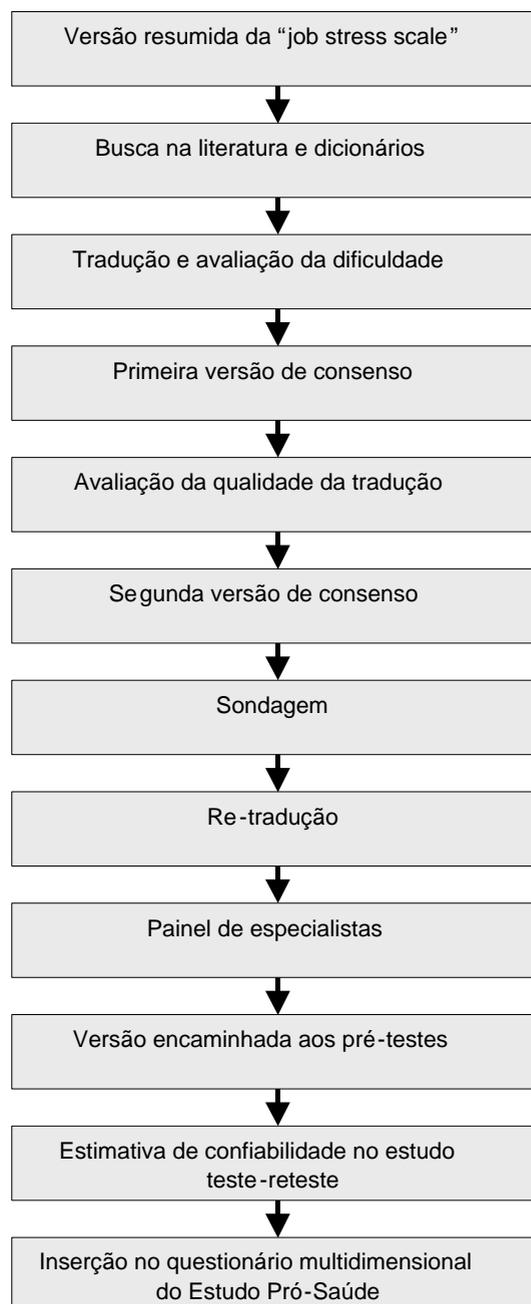


Figura 2 – Representação esquemática do processo de adaptação da versão resumida da “*job stress scale*”.

anteriores, considera-se que existe *equivalência funcional* entre as duas versões, isto é, ambas medem os mesmos conceitos em culturas diferentes.<sup>8</sup>

O processo de adaptação da escala de estresse no trabalho consistiu na revisão da literatura sobre sua adaptação e/ou seu uso, na literatura nacional e internacional; na pesquisa em dicionários de inglês e/ou português; na tradução, retradução (com avaliação do processo e resultados); na sondagem (*probing*) para esclarecimento de dúvidas; na realização de pré-testes e de estudo de confiabilidade

teste-reteste. As etapas são apresentadas na Figura 2 e detalhadas a seguir.

### **Tradução do inglês para o português**

A consulta a dicionários mostrou que, na língua portuguesa, a palavra estresse é um anglicismo de *stress*; equivale ao “conjunto de reações do organismo a agressões de ordem física, psíquica, infecciosa e outras, capazes de perturbar-lhe a homeostase”,<sup>15</sup> sendo o agente que produz o estresse chamado de estressor. No inglês, estresse é a pressão ou angústia resultante de sofrimento físico ou mental ou de circunstâncias difíceis e *stressful*, seu agente.

“Trabalho” é um vocábulo usado universalmente. Na língua portuguesa, designa “atividade coordenada, de caráter físico e/ou intelectual, necessária à realização de qualquer tarefa, serviço ou empreendimento” e o “exercício dessa atividade como ocupação, ofício, profissão, etc...”.<sup>9</sup> Do ponto de vista da sociologia, designa qualquer atividade humana aplicada à produção de riqueza.<sup>9</sup> Em inglês, é designado de duas formas: *work* ou *job*, respectivamente, a “aplicação de atividade física ou intelectual para a realização de algo” e a “ocupação” do indivíduo.<sup>15</sup>

A tradução da escala, propriamente dita, foi realizada de modo independente por três tradutores brasileiros, com fluência no idioma inglês. Cada tradutor recebeu um documento contendo instruções para realização de seu trabalho. De acordo com essas instruções, a ênfase deveria ser aplicada ao sentido dos termos (equivalência semântica) mais do que sua literalidade, tanto nos cabeçalhos como nas perguntas e opções de resposta. Além disso, foram orientados a atribuir notas (entre 0 – nenhuma dificuldade – e 10 – dificuldade máxima) e comentar o grau de dificuldade da tradução de cada pergunta.

A primeira versão de consenso foi definida em reunião conjunta entre os quatro coordenadores do estudo (especialistas em Epidemiologia) e os três tradutores.

### **Avaliação das traduções**

Essa versão de consenso foi comparada ao original, em inglês, por dois avaliadores externos (epidemiologistas brasileiros, habituados ao uso de escalas, com fluência no idioma inglês) que atribuíram notas que poderiam variar entre 0 e 10. Foram avaliados a *clareza da redação* (escolha das palavras e seu ordenamento para formar frases), o *uso de linguagem coloquial* (compatível com escolaridade de primeiro grau) e a *equivalência de sentido das perguntas e respostas*. Esses avaliadores sugeriram algumas melhorias nas traduções.

### **Sondagem (probing)**

As palavras ou expressões para as quais não haviam sido encontradas traduções consideradas satisfatórias foram submetidas a uma sondagem complementar,<sup>2</sup> que consistiu na sua aplicação comentada a seis respondentes com graus variados de escolaridade.

### **Retradução**

Uma nova versão, contendo as modificações sugeridas nas etapas anteriores, foi apresentada a dois profissionais que realizaram sua retradução do português para o inglês. Esses indivíduos tinham o inglês como idioma nativo e possuíam completa fluência no português.

### **Painel de especialistas para avaliação da retradução**

Em oficina de trabalho, um painel de cinco epidemiologistas, com experiência no uso de escalas e fluência em ambos os idiomas, comparou a versão original em inglês, a última tradução para o português e as duas versões retraduzidas para o inglês.

### **Pré-testes**

A versão obtida ao final do processo anterior foi aprovada para aplicação em três etapas de pré-testes. O objetivo de cada uma das etapas foi aperfeiçoar o conjunto do questionário da fase 2 do Estudo Pró-Saúde, que abrangia sete blocos temáticos contendo um total de 82 perguntas, além da escala adaptada. O primeiro pré-teste (com 42 voluntários) foi respondido em grupos que preencheram o questionário na presença de um pesquisador da equipe, avaliaram-no quanto à clareza da formulação das perguntas e quanto às dificuldades encontradas em perguntas e respostas específicas, entre outros aspectos. As alterações sugeridas foram incorporadas e dois outros grupos, com 33 e 31 voluntários, respectivamente, responderam aos novos pré-testes com dinâmica semelhante ao primeiro. A duração do preenchimento dos questionários foi registrada. Todos os voluntários eram pessoas com características semelhantes à população de estudo.

### **Estudo de confiabilidade teste-reteste**

Antes do início do trabalho de campo, um estudo piloto (1ª etapa do estudo teste-reteste) contou com 101 funcionários; dentre esses, 94 funcionários responderam ao mesmo questionário (reteste) após sete dias. Esse grupo foi constituído por funcionários contratados pela mesma universidade, mas sem vínculo

funcional efetivo, como a população-alvo do Estudo Pró-Saúde.

### Estabilidade e consistência interna do instrumento

Dois componentes da confiabilidade do instrumento foram avaliados: a estabilidade e a consistência interna, através do coeficiente de correlação intraclassa (CCIC) e do coeficiente alpha de Cronbach,<sup>11</sup> respectivamente (*equivalência de medidas*).

O CCIC foi estimado a partir das respostas dos 94 funcionários que participaram do estudo de confiabilidade teste-reteste. Para avaliação do nível de estabilidade das respostas, adotaram-se os pontos de corte sugeridos por Landis & Koch:<sup>6</sup> abaixo de 0= pobre; 0 a 0,20= fraca; 0,21 a 0,40= provável; 0,41 a 0,60= moderada; 0,61 a 0,80= substancial e 0,81 a 1,00= quase perfeita.

O coeficiente alpha de Cronbach avalia a consistência interna ou homogeneidade das perguntas (itens) que visam medir um mesmo constructo. Foram estimados coeficientes para cada dimensão (demanda, controle e apoio social no trabalho) entre os 3.574 funcionários participantes da fase 2 do Estudo Pró-Saúde. O valor mínimo de 0,70 foi recomendado por Rowland<sup>10</sup> para considerar-se que os itens avaliam consistentemente o mesmo constructo.

### População de estudo

A escala resumida da “*job stress scale*”, após sua adaptação para o português, aqui descrita, foi inserida em questionário multidimensional, auto-preenchível, aplicado na fase 2 (setembro de 2001 a março de 2002), do Estudo Pró-Saúde. Trata-se de estudo prospectivo numa coorte de 3.574 funcionários técnico-administrativos efetivos de uma universidade no Rio de Janeiro, cuja fase 1 de coleta de dados foi realizada entre agosto e outubro de 1999.

## RESULTADOS

Tendo em vista a universalidade dos conceitos de “trabalho” e “estresse” admite-se, portanto, existir *equivalência conceitual* em ambos os idiomas, conclusão corroborada na consulta aos especialistas.

O formato do questionário foi mantido (*equivalência operacional e de itens*) com pequenas alterações nos itens. Foi introduzido apenas um cabeçalho (“Agora, temos algumas perguntas sobre as características de seu trabalho...”) antes das perguntas.

Através de cada uma das etapas do processo de tra-

dução, procurou-se obter a equivalência semântica entre as escalas. Considerando-se as notas atribuídas ao grau de dificuldade pelos tradutores, foi fácil traduzir a maior parte dos itens. De forma consistente, os avaliadores consideraram como “quase perfeita/perfeita” a tradução da maioria das perguntas e opções de resposta (dados não apresentados).

A riqueza do processo de avaliação e posterior reunião de consenso entre os tradutores e coordenadores do estudo mostrou a ampliação de possibilidades ao se optar pela tradução de sentido, ao invés da literalidade dos termos. Por exemplo, nas perguntas relacionadas à dimensão demanda (D), a tradução da palavra “*intensively*” na pergunta “*Do you have to work very intensively?*” (D2) gerou dúvidas quanto ao sentido a ser dado à intensidade do trabalho. Na discussão com os tradutores, não foi possível chegar a um consenso sobre esse conceito, sendo necessário recorrer à literatura da área de Ciências Sociais para elucidar a dúvida. Segundo Marx, em sua obra “O Capital”, “*la intensidad creciente del trabajo supone un despliegue mayor de trabajo dentro del mismo espacio de tiempo. Por consiguiente, una jornada de trabajo más intensiva se traduce en una cantidad mayor de producto que una jornada menos intensiva del mismo número de horas...la misma jornada de trabajo suministra una cantidad mayor de productos*”, ou seja, a intensidade do trabalho supõe maior quantidade do produto do trabalho no mesmo período de tempo.<sup>7</sup> Em decorrência dessa leitura, a opção foi acrescentar entre parênteses: “(isto é, produzir muito em pouco tempo)”, expressão ausente na versão original.

O item com maior dificuldade de tradução, na opinião dos avaliadores, referiu-se à expressão “*conflicting demands*”. A primeira opção cogitada foi traduzir a expressão através dos termos “*conflitantes*” ou “*contraditórias*”, consideradas confusas durante o processo de pré-testes e sondagem. A opção final foi incluir a expressão “*exigências contraditórias ou discordantes*”.

Os tradutores discordaram em relação a alguns itens da dimensão “*apoio social*” (A). Por exemplo, a expressão “*if I am having a bad day*”, considerada difícil de traduzir, foi submetida à sondagem especial. Ao ser traduzida literalmente, questionava se os outros compreendiam no caso do funcionário estar num “*mau dia*”. De acordo com os respondentes, essa expressão não era bem vista em nossa cultura, como se sua simples elocução trouxesse maus augúrios. Os entrevistados sugeriram sua substituição pela expressão “*não estar num bom dia*”, a qual foi aceita.

Nessa etapa de sondagem surgiram sugestões para versões mais adequadas dessas oito perguntas.

**Tabela 1** - Coeficientes de correlação intra-classe\* das dimensões de estresse no trabalho, segundo sexo e total.

Dimensão	Homem	Mulher	Total
<b>Demanda</b>	<b>0,91 (0,84 - 0,95)</b>	<b>0,85 (0,75 - 0,91)</b>	<b>0,88 (0,82 - 0,92)</b>
<b>Controle</b>	<b>0,91 (0,84 - 0,95)</b>	<b>0,82 (0,71 - 0,90)</b>	<b>0,87 (0,80 - 0,91)</b>
Discernimento intelectual	0,89 (0,81 - 0,94)	0,83 (0,72 - 0,90)	0,87 (0,80 - 0,91)
Autoridade para tomada de decisão	0,70 (0,51 - 0,83)	0,56 (0,33 - 0,73)	0,64 (0,49 - 0,74)
<b>Apoio social</b>	<b>0,88 (0,78 - 0,93)</b>	<b>0,84 (0,73 - 0,90)</b>	<b>0,86 (0,79 - 0,90)</b>

\*IC 95%

**Tabela 2** - Coeficiente Alpha de Cronbach das dimensões de estresse no trabalho, segundo sexo e total.

Dimensão	Homem	Mulher	Total
<b>Demanda</b>	<b>0,69 (0,75)</b>	<b>0,73 (0,80)*</b>	<b>0,72</b>
<b>Controle</b>	<b>0,63</b>	<b>0,63</b>	<b>0,63</b>
Discernimento intelectual	0,57 (0,54)*	0,55 (0,70)*	0,56
Autoridade para decisão	0,63 (0,76)*	0,70 (0,77)*	0,67
<b>Apoio social</b>	<b>0,86 (0,89)*</b>	<b>0,85(0,89)*</b>	<b>0,86</b>

\*Valores encontrados para a escala original.<sup>13</sup>

A *equivalência entre as medidas* é apresentada nas Tabelas 1 e 2.

Na Tabela 1, são apresentados os resultados da estabilidade das respostas no estudo teste-reteste, a qual variou entre 0,82 e 0,91, considerando-se cada uma das dimensões. Quanto às subdimensões, “autoridade para a tomada de decisão” foi a que apresentou o menor nível de estabilidade entre homens e mulheres (0,70 e 0,54, respectivamente). De forma geral, os homens mostraram maior estabilidade em suas respostas do que as mulheres, embora essa diferença não tenha sido estatisticamente significativa.

Os valores de consistência interna (coeficientes alpha de Cronbach) variaram entre 0,63 e 0,86 (Tabela 2). Considerando-se as subdimensões, os menores valores foram encontrados para “discernimento intelectual” (0,57 para homens e 0,55 para mulheres).

## DISCUSSÃO

Ainda que os termos *estresse* e *trabalho* sejam conceitualmente equivalentes nos dois idiomas, não podemos deixar de considerar, na análise dos resultados da pesquisa empírica sobre estresse no trabalho e desfechos de saúde, as diferentes formas de organização do trabalho, com diversos níveis de sofisticação tecnológica, a importância dos direitos sociais, as tradições de luta e o grau de organização dos trabalhadores, bem como as condições de vida em geral nos países onde a escala foi usada (Suécia e Brasil).

Durante as diversas etapas percorridas para a adaptação da escala, foi possível aprimorá-la no sentido de se obter a equivalência entre seus itens, sua equivalência semântica e operacional.

A consistência interna das perguntas apresentou valores que ultrapassaram o padrão mínimo propos-

to por Rowland (0,70) nas dimensões demanda e apoio social, sendo um pouco inferiores na dimensão controle. Não se constatou diferença expressiva entre homens e mulheres, exceto na dimensão demanda e na subdimensão autoridade para tomada de decisão, na qual os valores entre as mulheres foram maiores.

Comparando-se os valores de consistência interna, encontrados na população estudada e aqueles estimados por Theorell<sup>13</sup> entre trabalhadores suecos (homens e mulheres em amostras da população em geral), observa-se que, em ambas as populações, a menor consistência interna das perguntas foi encontrada na subdimensão discernimento intelectual. Nesse estudo, Theorell<sup>13</sup> não considerou a dimensão controle como um todo, mas apenas suas duas subdimensões.

Josephson et al<sup>4</sup> utilizaram a mesma escala na Suécia, apenas com as dimensões demanda e controle. Encontraram coeficientes alpha de Cronbach de 0,69 e 0,51, respectivamente, para cada uma das dimensões estudadas, valores considerados baixos pelos autores. Os resultados encontrados no Estudo Pró-Saúde foram mais elevados (0,72 e 0,63, respectivamente).

Os resultados encontrados até o momento permitem considerar a existência da *equivalência entre as medidas* da escala, em sua forma original e adaptada.

Segundo o esquema de adaptação proposto por Herdman,<sup>3</sup> ao se obterem essas cinco dimensões de equivalência, a escala pode ser considerada equivalente do ponto de vista *funcional* em relação à versão original. Sua forma adaptada para o português é apresentada na segunda parte da Tabela 3.

A utilização da escala adaptada de medida de estresse no trabalho permitirá que sejam investigadas associações com diversos desfechos de saúde em estudos

**Tabela 3** – Versão resumida da “job stress scale” (original e adaptada).

Questionnaire about **Demands, Control and Support\***

- Demands (D)** Often. Sometimes. Seldom. Never/almost never  
D1. Do you have to work very fast?  
D2. Do you have to work very intensively?  
D3. Does your work demand too much effort?  
D4. Do you have enough time to do everything?  
D5. Does your work often involve conflicting demands?  
**Control (C)** Often. Sometimes. Seldom. Never/almost never  
C1. Do you have the possibility of learning new things through your work?  
C2. Does your work demand a high level of skill or expertise?  
C3. Does your job require you to take the initiative?  
C4. Do you have to do the same thing over and over again?  
C5. Do you have a choice in deciding HOW you do your work?  
C6. Do you have a choice in deciding WHAT you do at work?  
**Support (A)** Strongly agree. Mildly agree. Mildly disagree. Strongly disagree  
A1. There is a calm and pleasant atmosphere where I work.  
A2. We get on well with each other where I work.  
A3. My co-workers support me.  
A4. The others understand if I have a bad day.  
A5. I get on well with my supervisors.  
A6. I enjoy working with my co-workers.

**Versão para o Português**

- a) Com que frequência você tem que fazer suas tarefas de trabalho com muita rapidez?  
b) Com que frequência você tem que trabalhar intensamente (isto é, produzir muito em pouco tempo)?  
c) Seu trabalho exige demais de você?  
d) Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas de seu trabalho?  
e) O seu trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou discordantes?  
f) Você tem possibilidade de aprender coisas novas em seu trabalho?  
g) Seu trabalho exige muita habilidade ou conhecimentos especializados?  
h) Seu trabalho exige que você tome iniciativas?  
i) No seu trabalho, você tem que repetir muitas vezes as mesmas tarefas?  
j) Você pode escolher COMO fazer o seu trabalho?  
k) Você pode escolher O QUE fazer no seu trabalho?  
**Opções de resposta de A até K:** Frequentemente; Às vezes; Raramente; Nunca ou quase nunca  
l) Existe um ambiente calmo e agradável onde trabalho.  
m) No trabalho, nos relacionamos bem uns com os outros.  
n) Eu posso contar com o apoio dos meus colegas de trabalho.  
o) Se eu não estiver num bom dia, meus colegas compreendem.  
p) No trabalho, eu me relaciono bem com meus chefes.  
q) Eu gosto de trabalhar com meus colegas.  
**Opções de resposta de L até Q:** Concordo totalmente; Concordo mais que discordo; Discordo mais que concordo; Discordo totalmente

\*Cedida por Töres Theorell

nacionais. No âmbito do Estudo Pró-Saúde, por exemplo, a hipertensão arterial (com base em aferições realizadas) será uma das associações investigadas.

A escala adaptada não contempla todos os aspectos inerentes ao ambiente de trabalho. Explicitamen-

te, seus autores não tiveram a pretensão de abranger essa totalidade.<sup>5</sup> Permite, entretanto, a exploração de algumas dimensões do estresse nesse ambiente específico, que pode ser complementada com a utilização de outras escalas e com estudos utilizando métodos qualitativos.

## REFERÊNCIAS

1. Araujo TM. Trabalho e distúrbios psíquicos em mulheres trabalhadoras de enfermagem [tese de doutorado]. Salvador: Universidade Federal da Bahia; 1999.
2. Guillemin F, Bombardier C, Beaton D. Cross-cultural adaptation of health-related quality of life measures: literature review and proposed guidelines. *J Clin Epidemiol* 1993;46:1417-32.
3. Herdman M, Fox-Rushby J, Badia X. A model of equivalence in the cultural adaptation of HRQoL instruments: the universalist approach. *Qual Life Res* 1998;7:323-35.
4. Josephson M, Lagerstrom M, Hagberg M, Wigaeus Hjelm E. Musculoskeletal symptoms and job strain among nursing personnel: a study over a three year period. *Occup Environ Med* 1997;54:681-5.

5. Karasek R, Theorell T. Healthy work: stress, productivity and the reconstruction of working life. New York: Basic Books; 1990.
6. Landis JR, Koch GG. The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics* 1977;33:159-74.
7. Marx K. O capital. 3ª ed. México (DF): Fondo de Cultura Económica; 1964. vol. 1. cap. 14. p. 438.
8. Moraes CL. Aspectos metodológicos relacionados a um estudo sobre a violência familiar durante a gestação como fator de propensão da prematuridade do recém-nascido [tese de doutorado]. Rio de Janeiro: Escola Nacional de Saúde Pública/Fundação Oswaldo Cruz; 2001.
9. Novo dicionário básico da língua portuguesa. Rio de Janeiro: Nova Fronteira; 1986. p. 279, 687.
10. Rowland D, Arkkelin D, Crisler L. Computer-based data analysis: using SPSSx in the social and Behavioral Sciences Chicago: Nelson-Hall; 1991.
11. Streiner DL, Norman GR. Health measurements scales. 2nd ed. New York: Oxford University Press; 1998. p. 4-13.
12. Theorell T, Karasek RA. Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. *J Occup Health Psychol* 1996;1:9-26.
13. Theorell T. The demand-control-support model for studying health in relation to the work environment: an interactive model. In: Orth-Gómer K, Schneiderman N, editors. Behavioral medicine approaches to cardiovascular disease. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum Associates; 1996. p. 69-85.
14. Theorell T. Working conditions and health. In: Berkman L, Kawachi I, editors. Social epidemiology. New York: Oxford University Press; 2000. p. 95-118.
15. Webster's: Dicionário Inglês-Português. Rio de Janeiro: Record; 1987. p. 424, 762, 889-90.