



**UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA**  
**CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS, LETRAS E ARTES**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA SOCIAL**  
**DOUTORADO**

**CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DE INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO**  
**PSICOSSOCIAL**

**JOÃO PESSOA – PB**

**2024**

**ROMERO CARDOSO OLIVEIRA**

**CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DE INSTRUMENTOS DE AVALIAÇÃO  
PSICOSSOCIAL**

Tese apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da Universidade Federal da Paraíba, como pré-requisito para obtenção do título de Doutor em Psicologia Social.

**Orientador:** Professor Dr. Anísio José da Silva Araújo

**JOÃO PESSOA – PB**

**Catálogo na publicação**  
**Seção de Catalogação e Classificação**

O48c Oliveira, Romero Cardoso.  
Construção e validação de instrumentos de avaliação  
psicossocial / Romero Cardoso Oliveira. - João Pessoa,  
2024.  
152 f. : il.

Orientação: Anísio José da Silva Araújo.  
Tese (Doutorado) - UFPB/CCHLA.

1. Fatores psicossociais. 2. Riscos psicossociais.  
3. Instrumento de avaliação psicossocial. I. Araújo,  
Anísio José da Silva. II. Título.

UFPB/BC CDU 613.86:331.5(043)

### ATA DE DEFESA DE TESE

Aos vinte e cinco dias do mês de março de dois mil e vinte e quatro, de modo remoto pelo Google Meet, reuniram-se em solenidade pública os membros da comissão designada pelo Colegiado do Programa de Pós-graduação em Psicologia Social (CCHLA/UFPB), para a defesa de Tese do aluno **ROMERO CARDOSO OLIVEIRA** – mat. 20191016450 (orientando(a), UFPB, CPF: 051.401.044-40). Foram componentes da banca examinadora: Prof.<sup>(a)</sup> Dr.<sup>(a)</sup> **ANISIO JOSE DA SILVA ARAUJO** (UFPB, Orientador, CPF: 203.089.304-87), Prof.<sup>(a)</sup> Dr.<sup>(a)</sup> **PAULO CESAR ZAMBRONI DE SOUZA** (UFPB, Membro Interno ao Programa, CPF: 011.836.117-14), Prof.<sup>(a)</sup> Dr.<sup>(a)</sup> **THAIS AUGUSTA CUNHA DE OLIVEIRA MAXIMO** (UFPB, Membro Interno ao Programa, CPF: 053.453.194-64), Prof.<sup>(a)</sup> Dr.<sup>(a)</sup> **FRANCINALDO DO MONTE PINTO** (UEPB, Membro Externo à Instituição, CPF: 530.273.454-00) e Prof.<sup>(a)</sup> Dr.<sup>(a)</sup> **FRANCISCO SOARES MASCULO** (Membro Externo à Instituição, CPF 428.986.847-91). Na cerimônia compareceram, além do(a) examinado(a), alunos de pós-graduação, representantes dos corpos docente e discente da Universidade Federal da Paraíba e interessados em geral. Dando início aos trabalhos, o(a) presidente da banca, Prof.<sup>(a)</sup> Dr.<sup>(a)</sup> **ANISIO JOSE DA SILVA ARAUJO**, após declarar o objetivo da reunião, apresentou o(a) examinado(a) **ROMERO CARDOSO OLIVEIRA** e, em seguida, concedeu-lhe a palavra para que discorresse sobre seu trabalho, intitulado: "**CONSTRUÇÃO E VALIDAÇÃO DE INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO PSICOSSOCIAL**". Passando então ao aludido tema, o aluno foi, em seguida, arguido pelos examinadores na forma regimental. Ato contínuo, passou a comissão, em secreto, a proceder a avaliação e julgamento do trabalho, concluindo por atribuir-lhe o conceito de "**APROVADO**", o qual foi proclamado pela presidente da banca, logo que retornou ao recinto da solenidade pública. Nada mais havendo a tratar, eu, Júlio Rique Neto, Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social da UFPB, lavrei a presente ata, que depois de lida e aprovada por todos os membros da banca. João Pessoa, 25 de março de 2024.



Documento assinado digitalmente  
**ANISIO JOSE DA SILVA ARAUJO**  
Data: 25/03/2024 17:17:07-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof.<sup>(a)</sup> Dr.<sup>(a)</sup> **ANISIO JOSE DA SILVA  
ARAUJO**



Prof.<sup>(a)</sup> Dr.<sup>(a)</sup> **FRANCINALDO DO  
MONTE PINTO**

Documento assinado digitalmente



**PAULO CESAR ZAMBRONI DE SOUZA**  
Data: 25/03/2024 17:44:43-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof.<sup>(a)</sup> Dr.<sup>(a)</sup> **PAULO CESAR  
ZAMBRONI DE SOUZA**

Documento assinado digitalmente



**FRANCISCO SOARES MASCULO**  
Data: 27/03/2024 06:10:25-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof.<sup>(a)</sup> Dr.<sup>(a)</sup> **FRANCISCO SOARES  
MASCULO**

Documento assinado digitalmente



**THAIS AUGUSTA CUNHA DE OLIVEIRA MAXIMO**  
Data: 27/03/2024 10:14:38-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof.<sup>(a)</sup> Dr.<sup>(a)</sup> **THAIS AUGUSTA CUNHA  
DE OLIVEIRA MAXIMO**

2024

OLIVEIRA, Romero Cardoso. **Construção e Validação de instrumentos de avaliação psicossocial**. 2024. Tese (Doutorado em Psicologia Social) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa – PB.

## RESUMO

Esta tese objetiva a construção e validação de um questionário de avaliação psicossocial para organizações de trabalho. Para tal, ela está estruturada em 4 artigos. O primeiro artigo objetivou analisar o uso dos termos “fatores psicossociais” e “riscos psicossociais” em publicações científicas. Para tanto, foi realizada uma revisão de artigos que tinham como tema avaliação psicossocial e analisados os termos e definições utilizados nestes artigos. A amostra final contou com 79 artigos e os resultados indicaram que poucos artigos fizeram referência a definições ou conceitos concernidos ao campo psicossocial e nem mesmo a uma relação entre o uso de determinado termo com o foco do artigo. O segundo artigo objetivou investigar os métodos de avaliação psicossocial que são mais utilizados nos estudos referidos ao campo psicossocial. Também nesse caso foi realizada uma revisão de artigos que utilizavam questionários para avaliar situações de trabalho. Assim, uma amostra final de 353 artigos foi coletada, os quais forneceram um total de 25 diferentes métodos de avaliação psicossocial. Destes, na sua totalidade questionários, foram relacionadas a totalidade das questões para posterior análise, sendo possível levantar os aspectos que têm sido considerados nas avaliações psicossociais no trabalho, envolvendo fatores: relacionados à organização do trabalho; internos e externos ao trabalho e fatores psicológicos e cognitivos. O terceiro estudo teve o objetivo de realizar a validação estatística do questionário de avaliação psicossocial desenvolvido neste estudo. Para isso, foram realizados quatro estudos, dos quais o estudo 1 realizou, a partir de uma amostra com trabalhadores de uma indústria de calçados, a redução das perguntas dos questionários, através de uma análise de comunalidade. No estudo 2, foi feita a validação semântica do questionário final, através de uma amostra de trabalhadores da função de Serviços Gerais de um Instituto Federal de Educação. Os estudos 3 e 4 consistiram nas etapas de análise fatorial exploratória e confirmatória dos questionários, resultando que todos os questionários obtiveram índices estatísticos satisfatórios. Quanto ao último artigo, o objetivo foi apresentar as formas de avaliação psicossocial dos questionários propostos, explicitando como se deu a aplicação dos questionários, que é a principal contribuição da ferramenta para a avaliação de riscos psicossociais. Ocorreram, então, dois estudos, dos quais o estudo 1, realizado com trabalhadores de uma indústria, consistiu na aplicação de sete questionários individuais. Já no estudo 2, com professores de um Instituto Federal de Educação, houve a aplicação dos questionários em etapas. Nesse caso, as análises indicaram que as categorias “autonomia” e “planejamento e suporte”, obtiveram melhores resultados na avaliação da primeira etapa. A segunda etapa, confirmou, segundo relatos dos trabalhadores, que os “Riscos no Trabalho”, as “Exigências e Satisfação” e os “Recursos e Preocupações” podem ser os fatores que

necessitam de atenção e aprofundamento das análises para avaliação de riscos psicossociais no trabalho.

**Palavras-chave:** fatores psicossociais; riscos psicossociais; instrumento de avaliação psicossocial

2024

OLIVEIRA, Romero Cardoso. **Construction and Validation of psychosocial assessment instruments.** 2022. Thesis (Doctorate in Social Psychology) – Post-Graduation Program in Social Psychology, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa – PB.

### ABSTRACT

This thesis aims to propose and validate a psychosocial assessment questionnaire for work environments. To this end, it will be developed in the format of 4 articles. The first article aimed to analyze the use of the terms “psychosocial factors” and “psychosocial risks” in scientific publications. A review of psychosocial assessment articles was carried out and the definitions used in these articles were analyzed. The final sample included 79 articles and the results indicated that few articles cited definitions or concepts from the psychosocial field and a relationship between the use of a certain term and the focus of the article. The second article aimed to investigate the psychosocial assessment methods that are most used in studies in the psychosocial field today. A review of articles that used questionnaires to evaluate a certain work situation was also carried out. Thus, a final sample of 353 articles was collected, which provided a total of 25 different psychosocial assessment methods. These assessment methods were all questionnaires, from which all the questions were collected for subsequent analysis, making it possible to identify the psychosocial aspects that have been considered in psychosocial assessments at work, thus involving various factors related to the organization of work, internal and external factors work and psychological and cognitive factors. The third study aimed to carry out statistical validation of psychosocial assessment questionnaires developed in this study. For this, 4 studies were carried out, where study 1, using a sample of workers from a shoe industry, reduced the questions in the questionnaires, through a commonality analysis. In study 2, semantic validation of the final questionnaire was carried out, using a sample of workers from the Cleaning Services of a Federal Institute of Education. Studies 3 and 4 consisted of the exploratory and confirmatory factor analysis stages of the questionnaires, resulting in all questionnaires obtaining satisfactory statistical indices. As for the last article, the objective was to present the forms of psychosocial assessment of the proposed questionnaires, explaining how the questionnaires were applied, which is the main contribution of the tool to the assessment of psychosocial risks. Two studies then took place, of which study 1, carried out with workers from an industry, consisted of the application of seven individual questionnaires. In study 2, with teachers from a Federal Institute of Education, the questionnaires were administered in stages. In this case, the analyzes indicated that the categories “autonomy” and “planning and support” obtained better results in the evaluation of the first stage. The second stage confirmed, according to reports from workers, that “Risks at Work”, “Requirements and Satisfaction” and

“Resources and Concerns” may be the factors that require attention and in-depth analysis to assess psychosocial risks in the workplace. work.

**Keywords:** psychosocial factors; psychosocial risks; psychosocial assessment instrument

## LISTA DE TABELAS

<b>Artigo 1</b> – Fatores e Riscos Psicossociais no contexto da análise do trabalho	
<b>Tabela 1</b> – Quantidade de termos principais ligados ao campo psicossocial. ....	33
<b>Tabela 2</b> – Fatores envolvidos na análise psicossocial dos artigos. ....	40
<b>Tabela 3</b> – Aspectos abordados nas definições de fatores e riscos psicossociais.....	46
<b>Artigo 2</b> – Métodos de avaliação psicossocial no contexto do trabalho	
<b>Tabela 1</b> – Número de questões de cada questionário e em quantas categorias as questões estiveram distribuídas. ....	64
<b>Tabela 2</b> – Descrição das categorias de fatores psicossociais. ....	66
<b>Tabela 3</b> – Comparação entre os aspectos evidenciados nas definições de fatores e riscos psicossociais e a presença destes nas categoriais desenvolvidas neste estudo.....	77
<b>Artigo 3</b> – Validação de Questionários de Avaliação Psicossocial do Trabalho – Versões Curta e Longa	
<b>Tabela 1</b> – Exemplo de união de questões com temas ou assuntos similares.....	87
<b>Tabela 2</b> – Categorias utilizadas no NIOSH e no questionário proposto .....	88
<b>Tabela 3</b> – Número de respostas de cada parte do questionário .....	89
<b>Tabela 4</b> – Carga fatorial e comunalidade ( $h^2$ ) dos itens da parte I da versão longa conforme dimensões .....	91
<b>Tabela 5</b> – Carga fatorial e comunalidade ( $h^2$ ) dos itens da parte II da versão longa conforme dimensões .....	93
<b>Tabela 6</b> – Carga fatorial e comunalidade ( $h^2$ ) dos itens da parte III da versão longa conforme dimensões .....	95
<b>Tabela 7</b> – Número de respostas de cada parte do questionário .....	100
<b>Tabela 8</b> – Carga fatorial e comunalidade ( $h^2$ ) dos itens da versão curta conforme dimensões .....	101
<b>Tabela 9</b> – Carga fatorial e comunalidade ( $h^2$ ) dos itens da parte I da versão longa conforme dimensões .....	103
<b>Tabela 10</b> – Carga fatorial e comunalidade ( $h^2$ ) dos itens da parte II da versão longa conforme dimensões .....	105
<b>Tabela 11</b> – Carga fatorial e comunalidade ( $h^2$ ) dos itens da parte III da versão longa conforme dimensões .....	107
<b>Tabela 12</b> – Carga fatorial e comunalidade ( $h^2$ ) dos itens da parte IV da versão longa conforme dimensões .....	108
<b>Tabela 13</b> – Estatísticas e índices de qualidade de ajustamento, baseado na tabela de nome similar do livro de Maroco (2012).....	111
<b>Tabela 14</b> – Índices de ajuste do modelo da versão curta do questionário.....	111
<b>Tabela 15</b> – Cargas fatoriais, variância e significância dos itens do modelo de questionário versão curta .....	112
<b>Tabela 16</b> – Índices de ajuste do modelo de questionário versão longa – categoria Autonomia .....	113
<b>Tabela 17</b> – Cargas fatoriais, variância e significância dos itens do modelo de questionário versão longa – categoria Autonomia .....	114
<b>Tabela 18</b> – Índices de ajuste do modelo de questionário versão longa – categoria Riscos no Trabalho.....	115

<b>Tabela 19</b> – Cargas fatoriais, variância e significância dos itens do modelo de questionário versão longa – categoria Riscos no Trabalho .....	115
<b>Tabela 20</b> – Índices de ajuste do modelo de questionário versão longa – categoria Como estou me Sentindo.....	116
<b>Tabela 21</b> – Cargas fatoriais, variância e significância dos itens do modelo de questionário versão longa – categoria Como estou me Sentindo .....	116
<b>Tabela 22</b> – Índices de ajuste do modelo de questionário versão longa categorias Uso de Habilidades e Expectativas no Trabalho, Futuro Profissional, Exigência Mental no Trabalho e Satisfação no Trabalho .....	118
<b>Tabela 23</b> – Cargas fatoriais, variância e significância dos itens do modelo de questionário versão longa categorias Uso de Habilidades e Expectativas no Trabalho, Futuro Profissional, Exigência Mental no Trabalho e Satisfação no Trabalho .....	118
<b>Tabela 24</b> – Índices de ajuste do modelo de questionário versão longa categorias Recursos e Métodos de Trabalho, Preocupações Dentro e Fora do Trabalho e Assédio e Discriminação no Trabalho .....	120
<b>Tabela 25</b> – Cargas fatoriais, variância e significância dos itens do modelo de questionário versão longa categorias Recursos e Métodos de Trabalho, Preocupações Dentro e Fora do Trabalho e Assédio e Discriminação no Trabalho .....	120
<b>Tabela 26</b> – Índices de ajuste do modelo de questionário versão longa categorias Planejamento do Trabalho e Suporte e Relacionamentos no Trabalho .....	121
<b>Tabela 27</b> – Cargas fatoriais, variância e significância dos itens do modelo de questionário versão longa categorias Planejamento do Trabalho e Suporte e Relacionamentos no Trabalho .....	122
<b>Artigo 4</b> – Formas de aplicação dos questionários de avaliação psicossocial do trabalho	
Tabela 1 – Indicação de tabela para pontuação das questões “positivas” .....	132
Tabela 2 – Indicação de tabela para pontuação das questões “negativas” .....	133
Tabela 3 – Resultados da aplicação do questionário de avaliação psicossocial – versão curta .....	137
Tabela 4 – Resultados da aplicação do questionário de avaliação de autonomia.....	138
Tabela 5 – Resultados da aplicação do questionário de avaliação de percepção de riscos .....	139
Tabela 6 – Resultados da aplicação do questionário de avaliação de Sensações Pessoais no Trabalho.....	140
Tabela 7 – Resultados da aplicação do questionário de avaliação de Exigências e Satisfação no Trabalho .....	141
Tabela 8 – Resultados da aplicação do questionário de avaliação de Recursos e Preocupações no Trabalho.....	142
Tabela 9 – Resultados da aplicação do questionário de avaliação de Planejamento e Suporte no Trabalho .....	143
Tabela 10 – Resultados da aplicação do questionário da versão curta na primeira etapa .....	144
Tabela 11 – Resultados da aplicação dos questionários da versão longa na segunda etapa .....	145

## LISTA DE FIGURAS

**Artigo 1**– Fatores e Riscos Psicossociais no contexto da análise do trabalho

**Figura 1.** Fluxograma do processo de revisão de literatura até a amostra final de questionários..... 28

**Artigo 2**– Métodos de avaliação psicossocial no contexto do trabalho

**Figura 1.** Fluxograma do processo de revisão de literatura até a amostra final de questionários..... 58

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

**AESST** – Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho

**AQ** – Aggression Questionnaire

**BJSQ** – Brief Job Stress Questionnaire

**COPSOQ II** – Copenhagen Psychosocial Questionnaire II

**DASS21** – Depression Anxiety Stress Scale 21

**DCS** – Job Demand-Control-Support

**ERI** – Effort-Reward Imbalance

**ESENER II** – European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks

**ESS/OJS** – Employee Satisfaction Survey/Overall Job Satisfaction

**EWCS** – European Survey on Working Conditions

**HSE** – Management Standards Indicator Tool

**HWS** – Health and Work Survey

**ISTAS II** – Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud II

**ITRA** – Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento

**JSS** – Job Satisfaction Survey

**MSPSS** – Multidimensional Scale of Perceived Social Support

**NAQ** – Negative Acts Questionnaire

**NIOSH** – NIOSH Generic Job Stress Questionnaire

**NOSACQ-50** – Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire

**OIT** – Organização Internacional do Trabalho

**ÖMPSQ** – Örebro Musculoskeletal Pain Screening Questionnaire

**OMS** – Organização Mundial de Saúde

**ONU** – Organização das Nações Unidas

**OSQ** – Occupational Stress Questionnaire

**PGWBI** – Psychological General Well-Being Index

**PSC** – Psychosocial Safety Climate Questionnaire

**PRS** – Psychosocial Risk Scale **SWS** – Stress/Suport Model

**QES SF-36** – Questionário de Estado e Saúde SF-36

**QPFW** – Questionnaire on Psychosocial Factors at Work

**TIC** – Tecnologias de Informação e Comunicação

**UWES** – Utrecht Work Engagement Scale

**WDQ** – Work Design Questionnaire

## SUMÁRIO

<b>1.</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>155</b>
<b>1.1</b>	<b>Tema e problema da pesquisa .....</b>	<b>155</b>
<b>1.2</b>	<b>Justificativa .....</b>	<b>199</b>
<b>1.3</b>	<b>Objetivos .....</b>	<b>211</b>
<b>1.3.1</b>	<b>Objetivo geral .....</b>	<b>211</b>
<b>1.3.2</b>	<b>Objetivos específicos.....</b>	<b>211</b>
<b>1.4</b>	<b>Delimitação da pesquisa.....</b>	<b>211</b>
<b>1.5</b>	<b>Estrutura da tese .....</b>	<b>222</b>
<b>2.</b>	<b>ARTIGOS .....</b>	<b>244</b>
<b>2.1</b>	<b>Artigo 1 – Fatores e Riscos Psicossociais no contexto da análise do trabalho....</b>	<b>25</b>
<b>2.2</b>	<b>Artigo 2 – Métodos de avaliação psicossocial no contexto do trabalho.....</b>	<b>56</b>
<b>2.3</b>	<b>Artigo 3 – Validação de Questionários de Avaliação Psicossocial do Trabalho – Versões Curta e Longa .....</b>	<b>83</b>
<b>2.4</b>	<b>Artigo 4 – Formas de aplicação dos questionários de avaliação psicossocial do trabalho .....</b>	<b>128</b>
<b>3.</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>149</b>
<b>4.</b>	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>152</b>

## 1. INTRODUÇÃO

### 1.1 Tema e problema da pesquisa

A relação com o trabalho implica um envolvimento dos trabalhadores com o ambiente laboral para além do momento em que estão efetivamente executando a sua atividade, o que pode ser ilustrado com o fato de que as pessoas se preocupam com o trabalho ao longo do dia (Facas, 2013). Esta situação é um exemplo que tem relação com a dimensão psicossocial do trabalho e um fator que pode ser analisado como gerador de riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Porém, os riscos psicossociais podem ser decorrentes de variados fatores, tais como deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático (Brasil, 2022, p. 81).

Assim, para um melhor entendimento do termo “psicossocial” é importante mencionar que este se refere à interação entre o indivíduo (psico) e seu entorno social (Jacinto & da Rosa Tolfo, 2017). Interligado ao termo “psicossocial”, são descritos os *fatores psicossociais* no trabalho, ou seja, o conjunto de percepções e experiências do trabalhador, suas características pessoais, necessidades, sua cultura, sua percepção do mundo, as interações entre o trabalho e o ambiente laboral, a satisfação no trabalho e as condições da organização (Camelo, & Angerami, 2008). Já os *riscos psicossociais* se referem aos fatores que têm potencial para causar prejuízos físicos ou psicológicos (Camelo, & Angerami, 2008), assim como é explicitado na definição de riscos psicossociais da Organização Internacional do Trabalho (OIT): “os riscos psicossociais são o resultado da interação entre aspectos do ambiente organizacional e do indivíduo, com influências na saúde e desempenho dos trabalhadores” (Carlotto *et al*, 2018). Assim, os riscos têm uma relação com prejuízos à saúde ou ao desempenho do trabalhador.

Um dos desafios para a segurança e saúde no trabalho consiste em reconhecer os riscos psicossociais, perceber qual seu impacto na saúde dos trabalhadores, bem como pensar formas de intervir nas situações de trabalho, a fim de criar condições que permitam uma gestão que tenha como propósito melhorar a saúde, a segurança e o bem-estar (Jacinto & da Rosa Tolfo, 2017). As relações trabalho-saúde têm provocado a emergência de abordagens técnicas, administrativas e políticas visando assegurar a segurança e saúde no trabalho (Jacinto & da Rosa Tolfo, 2017). Por consiguiente, o processo de identificação, avaliação e controle é necessário para neutralizar o impacto destes riscos sobre a saúde mental e física do trabalhador (Pereira et al, 2020).

A análise do trabalho contribui na adoção de medidas preventivas em relação à saúde mental dos trabalhadores, bem como tem papel importante na redução de riscos de acidentes e dos índices de presenteísmo, absenteísmo e afastamentos no trabalho (Pereira et al, 2020). Há muitos exemplos de condições de trabalho que favorecem os riscos psicossociais, como cargas de trabalho excessivas, exigências contraditórias, falta de clareza na definição das funções, falta de autonomia ou controle sobre a forma como o trabalho é executado, gestão de mudanças organizacionais inadequadas, insegurança laboral, comunicação ineficaz, deficiência de suporte e apoio por parte da liderança e colegas, assédio psicológico ou sexual, violência, dentre outros (Brasil, 2022, p. 81).

Há também, na lógica da produção e do consumo atual, um estímulo à criação de uma mentalidade de curto prazo, onde tudo precisa ser feito de forma acelerada (Facas, 2013), havendo um aumento da pressão psicossocial sobre o trabalhador. Estes aspectos levantam a necessidade de avaliação dos aspectos psicossociais nos postos de trabalho, baseado no fato de que não existem muitas publicações na área de avaliação de risco psicossocial (Vasconcelos, 2019).

Em relação ao risco psicossocial, houve a identificação de dois grupos teóricos principais que são usados nas avaliações do trabalho: (1) Teorias do estresse como o

Stress/Support Model - SWS, o Effort-Reward Imbalance - ERI e o Job Demand-Control-Support - DCS e (2) Modelos relacionados a Psicodinâmica do Trabalho (Vasconcelos, 2019). Cada uma dessas possibilidades de avaliação do trabalho apresenta um foco específico. Por exemplo, a Effort-Reward Imbalance- ERI busca analisar o desequilíbrio entre o esforço feito e as compensações oferecidas pelo trabalho (Vasconcelos, 2019); a Job Demand-Control-Support-DCS, conhecida como modelo demanda-controle, avalia a tensão produzida pelo controle sobre a tarefa do trabalhador e as demandas do trabalho (Vasconcelos, 2019); os modelos relacionados a Psicodinâmica do Trabalho privilegiam as metodologias qualitativas, embora existam estudos que utilizem instrumentos estruturados no Brasil, como o Inventário de Trabalho e Riscos de Adoecimento – ITRA, que descreve o contexto, exigências, sentido e os efeitos do trabalho para a saúde (Silva, 2015).

Estes instrumentos fornecem uma avaliação de aspectos específicos, mas a avaliação psicossocial pode ser considerada complexa e, se focada em determinados fatores, corre o risco de subestimar a interação promovida pelo trabalho e, assim, incorrer no erro de avaliar aspectos pontuais, desconsiderando a interação dos diversos fatores (Rodrigues & Faiad, 2018). Assim, faz-se importante a avaliação dos variados fatores do trabalho que têm relação com a dimensão psicossocial e, nesse sentido, é fundamental a participação dos trabalhadores no processo de identificação dos riscos psicossociais. Estes possuem uma experiência que não pode ser substituída pelo conhecimento técnico e o relato deles pode contemplar todos os aspectos do ambiente de trabalho (Pereira et al, 2020).

Entre os instrumentos de avaliação, os questionários caracterizam-se por oferecer opções pré-determinadas de resposta aos trabalhadores, buscando assim captar a sua percepção dos fenômenos investigados. Além disso, a opção por um modelo teórico-metodológico de investigação é feita em função de diferentes fatores, tais como: o objeto e os objetivos da investigação, os resultados esperados e as análises que se deseja efetuar; a operacionalidade do

tratamento de informação; o tempo disponível para a investigação. É nestas circunstâncias que o recurso ao questionário pode se revelar útil para a avaliação e coleta de dados (Santos, & Henriques, 2021).

O questionário é um instrumento composto por um conjunto de perguntas, questões ou itens padronizados e predefinidos, que visa mensurar atributos ou características relacionadas a pessoas, organizações, processos ou fenômenos. O pressuposto principal de um questionário é a garantia de acurácia e precisão na verificação dos objetos de investigação (Coelho, Souza, & Albuquerque, 2020). É crescente o número de pesquisas utilizando questionários *online*, que têm sido denominados atualmente como *surveys*. O termo em inglês *survey* é usualmente traduzido por levantamento de dados e, embora possa significar qualquer tipo de coleta ou levantamento de dados, com o passar dos anos, seu sentido estrito passou a ser usado somente para a utilização de questionários (Carlomagno, 2018).

Há, então, o entendimento da necessidade de métodos de análise psicossocial que abarquem os variados riscos potenciais nos ambientes de trabalho, mas que também analisem as demandas específicas de cada função. Desta forma, traça-se a seguinte questão: **Como estruturar um método de avaliação psicossocial que seja abrangente, envolvendo os variados fatores psicossociais presentes nas diversas funções de trabalho e, simultaneamente, seja de fácil aplicação em ambientes de trabalho?**

## 1.2 Justificativa

Temos constatado o desenvolvimento de novas configurações de trabalho, principalmente desde a década de 1970, o que levou a emergência da preocupação com os fatores que propiciam riscos psicossociais no trabalho. Estas mudanças têm sido impulsionadas pela constante inovação tecnológica e por novas formas de gestão, que colocam o foco na otimização de recursos e na flexibilidade. A importância do assunto vem sendo reconhecida gradativamente por governos, acadêmicos, organizações e sindicatos (Rodrigues, Faiad, & Facas, 2020).

Um documento do repositório da Escola Nacional de Administração Pública do Governo Brasileiro apresenta dados relevantes sobre a saúde mental no trabalho. A pesquisa mostrou que 79% dos trabalhadores relataram ter sofrido estresse no trabalho; 22% disseram sentir estresse com alta frequência ou o tempo todo; 47% acham que é normal sentir estresse e ansiedade no trabalho. Ainda, segundo o mesmo documento, a partir de dados coletados da Organização Internacional do Trabalho (OIT), 42% dos brasileiros já sofreram assédio moral. Além disso, em relação aos efeitos do trabalho na vida pessoal, 44% afirmaram estar mais irritados; 25% aumentaram o consumo de álcool; 28% confessaram descontar problemas laborais em familiares; 15% aumentaram o consumo de cigarros (Brasil, 2019).

Estes dados confirmam a alta incidência de variados riscos psicossociais no trabalho, o que confere relevância à temática dos riscos psicossociais nos últimos anos. Esta situação também é fruto do impacto provocado por iniciativas como o Inquérito Europeu às Empresas sobre Riscos Novos e Emergentes da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST) em 2009, a campanha sobre os riscos psicossociais no trabalho do Comitê dos Altos Responsáveis da Inspeção do Trabalho em 2012 e a campanha europeia de 2014-2015 da AESST sobre gestão do estresse e dos riscos psicossociais no trabalho (Neto, 2015).

Todos estes dados e campanhas trazem importância à temática dos riscos psicossociais e a necessidade de avaliação e reconhecimento destes riscos nos ambientes de trabalho. Assim, o reconhecimento dos riscos psicossociais representa um avanço na proteção à saúde do trabalhador. Entretanto, o desconhecimento que ainda reina sobre estes riscos constitui uma barreira para sua efetiva proteção (Rodrigues *et al*, 2020).

Faz-se necessário, então, buscar conhecer e avaliar os fatores de riscos psicossociais, o que pode ser realizado através de variados métodos e instrumentos de avaliação dos fatores gerais de risco, como as entrevistas, os questionários, as técnicas de observação e de consulta documental e as técnicas de análise de trabalho para identificação de fatores de risco (Duarte, 2011). Para tanto, o questionário é um dos instrumentos mais utilizados em avaliações no trabalho e um estudo de levantamento efetuado pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 2010 mostrou que cerca de 78% dos instrumentos de avaliação psicossocial eram questionários (Duarte, 2011).

Desta forma, espera-se que esta tese construa e valide um instrumento de avaliação psicossocial no trabalho, que contemple os variados fatores psicossociais utilizados em diversos instrumentos de avaliação e que, ao mesmo tempo, seja de fácil aplicação nos ambientes de trabalho.

### **1.3 Objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo geral**

- Validar um instrumento de análise psicossocial que englobe os diversos fatores psicossociais utilizados nos principais instrumentos de avaliação psicossocial

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

- Averiguar o uso dos termos fatores e riscos psicossociais;
- Analisar os questionários de avaliação psicossocial mais utilizados atualmente;
- Construir um questionário de avaliação psicossocial abrangente que contemple os fatores descritos nos questionários analisados;
- Validar o questionário proposto;
- Aplicar o questionário em uma amostra de trabalhadores de uma indústria.

### **1.4 Delimitação da pesquisa**

Esta pesquisa propõe-se a estruturar um instrumento de avaliação psicossocial do trabalho, cuja validação se dará através de uma amostra de trabalhadores de uma indústria de sandálias de borracha localizada no nordeste brasileiro. Este questionário baseia-se em questões oriundas de outros questionários reconhecidos e utilizados em pesquisas acadêmicas. Assim, foram pesquisados todos os temas tratados na avaliação psicossocial do trabalho pelos principais questionários existentes atualmente, os quais serão contemplados no questionário formulado neste estudo.

Assim, o questionário será aplicado no setor produtivo da referida empresa, em uma de suas unidades. Posteriormente, após a validação, o questionário será aplicado em outras unidades da empresa para avaliação dos fatores psicossociais da empresa.

## 1.5 Estrutura da tese

Esta tese está estruturada em três seções. A primeira, que inclui este tópico, refere-se à apresentação da tese e contempla a explicitação do tema e problema da pesquisa, justificativa, objetivos (geral e específicos) e sua delimitação. A segunda sessão reúne os artigos provenientes desta pesquisa, organizados conforme os objetivos específicos desta tese, a saber:

- **ARTIGO 1 – Fatores e Riscos Psicossociais no contexto da análise do trabalho.** Objetivou-se realizar uma investigação sobre as bases conceituais dos termos “fatores” e “riscos” psicossociais e levantar os principais fatores psicossociais utilizados nas avaliações psicossociais do trabalho.;

- **ARTIGO 2 – Métodos de avaliação psicossocial no contexto do trabalho.** O objetivo deste artigo foi levantar os principais métodos de avaliação psicossocial utilizados para análise de situações de trabalho e coletar as questões utilizadas nestes métodos que, por sua vez, serviram de parâmetro para formulação das questões do questionário desenvolvido neste estudo.;

- **ARTIGO 3 – Validação de Questionários de Avaliação Psicossocial do Trabalho – Versões Curta e Longa.** Objetivou-se desenvolver e validar os questionários de avaliação psicossocial, construídos com base nos fatores psicossociais pesquisados em diversos métodos, contemplando assim os fatores abordados nos principais questionários utilizados nas avaliações psicossociais atuais;

- **ARTIGO 4 – Formas de aplicação dos questionários de avaliação psicossocial do trabalho.** Objetiva-se aplicar os questionários validados em uma amostra de trabalhadores, avaliando as condições psicossociais da empresa, fornecendo dados que possam servir de base para construção de plano de ação de melhorias nas condições de trabalho que impactem no bem-estar psicossocial dos trabalhadores.

A última seção corresponde às considerações finais, onde retomam-se os principais resultados encontrados nesta tese, suas limitações e sugestões para pesquisas futuras.

## **2. ARTIGOS**

Esta seção aborda os artigos desta tese, sendo desenvolvidos quatro artigos: (1) Fatores e Riscos psicossociais no contexto da análise do trabalho; (2) Métodos de Avaliação Psicossocial no contexto do trabalho; (3) Validação de Questionários de Avaliação Psicossocial do Trabalho – Versões Curta e Longa; e (4) Formas de aplicação dos questionários de avaliação psicossocial do trabalho.

## Artigo 1

### Fatores e Riscos Psicossociais no contexto da análise do trabalho

#### RESUMO

Na análise psicossocial do trabalho podem existir algumas dificuldades de entendimento nas definições de fatores e riscos psicossociais. O objetivo deste artigo é analisar o uso dos termos fatores e riscos psicossociais na análise do trabalho, com base na literatura relevante da área. Para atingir tal objetivo, foi realizada uma revisão de literatura a partir de uma amostra de 79 artigos coletados na base de dados Scopus. Os resultados mostraram que diferentes termos são usados no estudo do campo psicossocial, os quais possuem ligação com o foco de cada estudo e com os fatores psicossociais analisados. A partir da análise dos estudos foi possível verificar as principais definições relacionadas aos termos riscos e fatores psicossociais e quais os principais fatores psicossociais considerados na avaliação psicossocial, bem como foi possível analisar as relações entre o uso de determinado termo do campo psicossocial, o foco do artigo e o uso de fatores psicossociais específicos.

Palavras chaves: Psicossocial, Fatores Psicossociais, Trabalho, Definição

## ABSTRACT

In the psychosocial analysis of work, there may be some difficulties in understanding the definitions of psychosocial factors and risks. The objective of this article is to analyze the use of the terms psychosocial factors and risks in work analysis, based on relevant literature in the area. To achieve this objective, a literature review was carried out based on a sample of 79 articles collected in the Scopus database. The results showed that different terms are used in the study of the psychosocial field, which are linked to the focus of each study and the psychosocial factors analyzed. From the analysis of the studies, it was possible to verify the main definitions related to the terms risks and psychosocial factors and which are the main psychosocial factors considered in the psychosocial assessment, as well as it was possible to analyze the relationships between the use of a certain term from the psychosocial field, the focus of the article and the use of specific psychosocial factors.

Keywords: Psychosocial Factors, Psychosocial Factors, Work, Definition

Os aspectos psicossociais constituem um dos temas mais estudados na análise ocupacional (Ilić et al., 2017), entre outras razões devido às transformações no mercado de trabalho, associadas ao aumento da competitividade, da carga de trabalho e da insegurança no trabalho, as quais podem contribuir para um aumento na prevalência de riscos psicossociais no trabalho (Pereira & Ribeiro, 2017).

Relacionado a este assunto há o uso dos termos fatores e riscos psicossociais como se fossem equivalentes, os quais aparecem em algumas definições ligadas ao campo psicossocial. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) (Amaro, 2013) indica que os fatores psicossociais no trabalho consistem em interações do ambiente de trabalho, do conteúdo, da natureza e das condições de trabalho com as capacidades, necessidades, costumes, cultura e condições de vida dos trabalhadores fora do trabalho. Para a Organização Mundial de Saúde (OMS) (Amaro, 2013) os fatores psicossociais são aqueles que derivam tanto da psicologia dos indivíduos quanto da estrutura e da função da organização do trabalho, influenciando a saúde e o bem-estar do indivíduo e do grupo, o que implica considerar aspectos sociais, culturais e psicológicos.

A Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (AESST) (Jacukowicz & Wezyk, 2018; Kowalczyk, Krajewska-Kułak, & Sobolewski, 2018; Mościcka-Teske et al., 2016) entende que os riscos psicossociais são aspectos relativos ao desenho do trabalho, à sua organização e gestão e aos seus contextos social e ambiental, que têm o potencial de causar danos de tipo físico, social ou psicológico. Analisando as definições, é possível demarcar uma diferença entre fatores e riscos psicossociais, na medida em que o risco faz referência à exposição aos fatores de risco e aos danos que estes possam causar.

Os fatores psicossociais são todas as características do trabalho que podem influenciar a dimensão psíquica e cognitiva do trabalhador. Porém, os fatores podem estar presentes no trabalho, mas não gerar danos, se o trabalhador não estiver diretamente exposto ao risco, se

houver algum meio de proteção que retire a probabilidade de o fator causar algum dano. Assim, o risco é a exposição dos trabalhadores aos fatores com potencial de causar danos. Os fatores seriam então a raiz da análise psicossocial, a partir dos quais se desencadeiam possíveis riscos, caso os trabalhadores estejam expostos a condições inadequadas no ambiente de trabalho, relativas a características destes fatores. Os fatores psicossociais estão a montante e são a razão do aparecimento dos riscos (Costa & Santos, 2013). Nesse caso, a concepção de risco se vincula ao adoecimento em si (Rodrigues, Faiad, & Facas, 2020).

O que faz com que um risco para a saúde no trabalho seja psicossocial não é a sua manifestação, mas sim a sua origem (Costa & Santos, 2013). Em muitas situações constata-se o uso das expressões fatores e riscos psicossociais como se fossem equivalentes, desconsiderando as diferenças entre as possíveis ocorrências de acontecimentos negativos (danos) e positivos (fatores laborais de proteção à saúde) (Luna & Gondim, 2019). Isso pode acontecer pois o estudo dos aspectos psicossociais relacionados ao trabalho ainda possui lacunas epistemológicas e metodológicas a serem superadas e uma insuficiente delimitação conceitual, responsável por dúvidas e equívocos na análise destas questões (Costa & Santos, 2013).

É possível perceber que alguns aspectos podem não estar contemplados nas definições normativas do campo psicossocial. Contudo, é difícil encontrar fatores ou questões laborais que não envolvam o campo psicossocial, já que para a execução do trabalho há um envolvimento do trabalhador com os mais variados aspectos do ambiente laboral, além de um engajamento pessoal e social, através da interação das dimensões psicológica e social e, sendo assim, o trabalho deve ser analisado na sua globalidade, envolvendo todos os seus aspectos ou fatores (Falzon, 2018). Há uma carência na percepção da complexidade inerente ao tema e uma obscuridade ou dificuldade de entendimento, o que torna a definição ainda não totalmente conhecida por aqueles que estudam o tema (Weigl et al., 2016).

Exemplificando possíveis dificuldades de percepção no campo psicossocial, diversos estudos relacionam os aspectos psicossociais a sintomas musculoesqueléticos nos trabalhadores ou a acidentes de trabalho (Chanchai et al., 2016; Kresal, Bertonsel, & Meško, 2017; Post Sennehed et al., 2017). Estes estudos parecem relacionar os impactos psicossociais a dores nos membros superiores e coluna (Dick et al., 2015;) ou aumento de risco de escorregões, tropeções e quedas (Boschman et al., 2013). Embora os aspectos psicossociais não possam ser descritos como uma causa direta de alguns sintomas ou distúrbios osteomusculares, eles podem interagir com esses fatores para aumentar o risco ou a cronicidade das doenças (Govindu & Babski-Reeves, 2014). Muitos aspectos são considerados em análises psicossociais, mesmo estando em áreas não ligadas diretamente ao psíquico ou ao social e estes aspectos não parecem plenamente contemplados nas definições da OMS e OIT, por exemplo. Isto nos leva ao questionamento sobre os limites da definição dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho, o que significa perguntar-se onde o psíquico e o social começam ou deixam de atuar.

Ao entrelaçamento entre as esferas pessoal e profissional, psicológica e social, laboral e extra laboral, saúde mental e física, pode-se ligar à noção de subjetividade, passível, por sua vez, de dificuldades de entendimento (Costa & Santos, 2013). Esta subjetividade parece remeter mais a aspectos do sujeito e não da atividade propriamente dita, pois, no pensamento tradicional, o sujeito recobre aspectos abstratos e de difícil compreensão. A atividade, por outro lado, apresenta-se como algo concreto e observável (Falzon, 2018). Porém, também poderíamos perceber a presença da subjetividade na análise da atividade e do ambiente físico de trabalho (como, por exemplo, nas definições de limites de ruído e peso máximo que pode ser movimentado manualmente, onde se encontram algumas variações na literatura e normas mundiais) e, desta forma, uma uniformidade nas definições que envolvem o campo psicossocial poderia reduzir as possíveis dificuldades de entendimento do assunto.

O estudo das questões psicossociais do trabalho pressupõe a essencialidade holística do indivíduo. Este tipo de análise deve levar em conta uma articulação entre o social e o psíquico, ultrapassando a relação estrita do humano com as tarefas que executa, sendo desta forma abrangente e não passível de separação das demais atividades humanas (Lhuilier, 2014). Para auxiliar na organização do entendimento sobre os fatores e riscos psicossociais no contexto da análise do trabalho, o objetivo deste artigo é analisar o uso dos termos riscos psicossociais e fatores psicossociais na análise do trabalho, com base na literatura relevante da área.

### **Metodologia**

Para atingir o objetivo da pesquisa, foi realizada uma revisão sistemática de artigos acadêmicos, cujos critérios foram estabelecidos de modo que outros pesquisadores possam repetir o procedimento, buscando a maior amplitude possível de modo a fornecer informações gerais sobre o tema em questão (Galvão & Pereira, 2014).

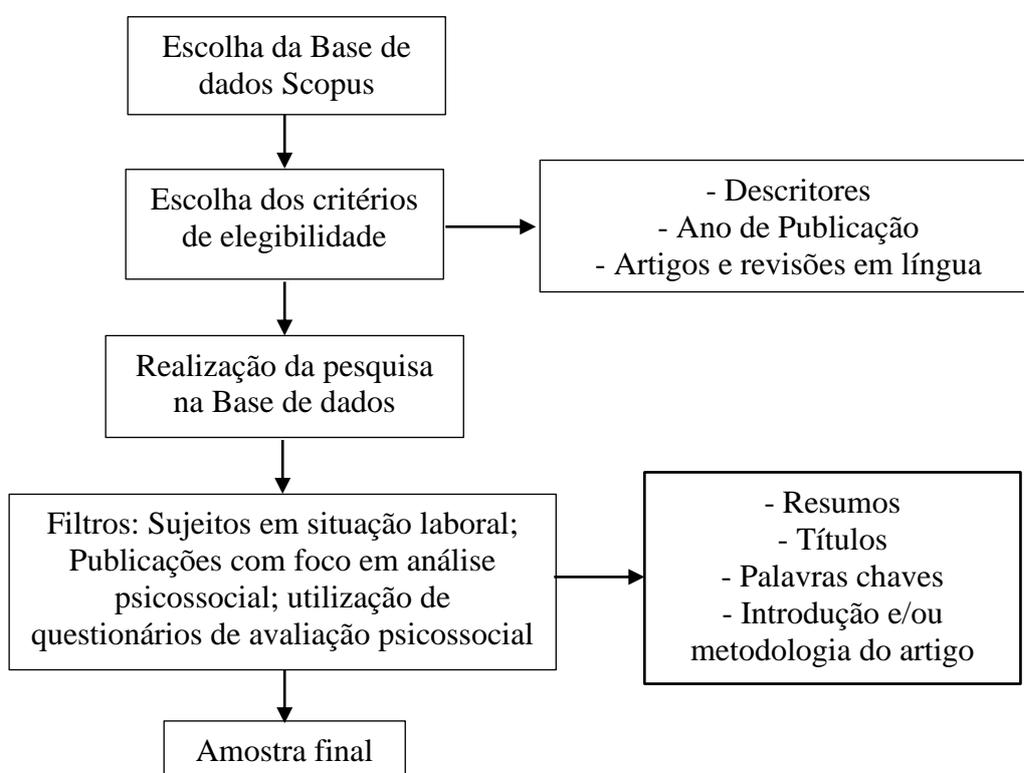
A amostra de artigos foi coletada na base de dados Scopus em junho de 2019, a partir da seguinte combinação de palavras ("psychosocial hazard\*" OR "psychosocial risk\*") AND (work OR works OR worker\* OR workplace) AND ("research tool\*" OR questionnaire\*). Os filtros que foram utilizados na base de dados consideraram apenas artigos e revisões escritos em língua inglesa no período entre 2011 e 2020. A amostra resultante, após esta filtragem, ficou composta por 249 artigos (Figura 1).

A fase seguinte consistiu em refinar a amostra extraída da plataforma Scopus. Depois de analisar os títulos, resumos, palavras chaves e, quando se mostrou necessário, a introdução e/ou a metodologia do artigo, foram aplicados três critérios de exclusão: (i) os sujeitos pesquisados nos artigos deveriam estar em atuação laboral; (ii) as publicações deveriam ter como foco ou objetivo principal a análise ou avaliação psicossocial do trabalho; (iii) os artigos tinham que utilizar questionários na metodologia de pesquisa que explicitassem os fatores psicossociais

utilizados no estudo. O filtro por questionários se deu devido ao fato de que estes instrumentos de pesquisa trazem os fatores psicossociais que foram considerados nas pesquisas, organizados e sistematizados, facilitando a análise destes. Após essa fase, chegou-se ao resultado de 79 artigos, que constituiu a nossa amostra final.

### Figura 1

*Fluxograma do processo de revisão de literatura até a amostra final de questionários*



Com a amostra final definida, todos os artigos foram lidos e, na sequência, buscou-se verificar a presença de definições relacionadas ao termo “psicossocial” e aos fatores considerados na análise psicossocial. Embora todos os artigos tivessem o tema voltado à análise do campo psicossocial, nem todos apresentaram as devidas definições.

Também há variadas expressões vinculadas à palavra “psicossocial”, além dos fatores e riscos psicossociais. O uso de cada expressão pode ter relação com o foco do artigo. Em cada

artigo foram, então, extraídas as seguintes informações: definições que remetiam ao termo “psicossocial”; fatores psicossociais analisados nos estudos; uso de variadas expressões que continham a palavra “psicossocial” e que foram foco do artigo.

Estes dados foram compilados em uma tabela e a partir disso foi possível conhecer a quantidade de artigos que apresentavam alguma definição relacionada ao campo psicossocial; quais e quantos fatores psicossociais foram analisados nesses estudos; quais os termos específicos que foram associados à palavra “psicossocial” e qual a ligação destes com o foco do trabalho.

### **Resultados**

De maneira geral, os artigos da amostra analisada foram construídos sem estarem respaldados em definições que pudessem remeter a uma análise do campo psicossocial. Em sua maioria, os artigos se preocuparam em conceituar as áreas ou setores produtivos, profissões, doenças ou processos fisiológicos, que foram focos dos estudos, mas não se preocuparam em discutir as definições ligadas ao campo psicossocial (apenas cerca de ¼ dos estudos citaram uma definição, o que representa 24% ou 19 artigos). Foram encontradas termos variados ligados ao campo psicossocial, como por exemplo: fatores psicossociais, riscos psicossociais, gerenciamento de fatores psicossociais, ambiente de trabalho psicossocial.

Parte dos resultados se dirige a entender a relação entre o conteúdo e a utilização destes termos em cada estudo, mostrando as definições encontradas para cada termo citado. Os artigos usaram variados termos ligados ao campo psicossocial, porém foram considerados, para critério de classificação, os termos mais utilizados ou aquele que foi referência em cada artigo (Tabela 1).

**Tabela 1***Quantidade de termos principais ligados ao campo psicossocial*

Termos ligados ao Campo Psicossocial utilizados no artigo	Quantidade de artigos que usaram este termo
Riscos psicossociais ou gerenciamento de riscos psicossociais	31 (39%)
Fatores psicossociais ou Fatores de risco psicossociais	26 (33%)
Ambiente de trabalho psicossocial ou condições psicossociais	12 (11%)
Estresse, Saúde e Bem-estar psicossocial	6 (8%)
Não utiliza o termo psicossocial: usa psicológico e social separados	4 (5%)

A maioria dos artigos usou os termos riscos psicossociais ou gerenciamento de riscos psicossociais como referência no estudo. Estes estudos tiveram como foco a busca de índices de adoecimento de determinada categoria profissional e de casos em que os fatores psicossociais não estavam devidamente dimensionados. Discute-se ainda, no que se refere a expressão risco psicossocial, a influência das percepções e experiências dos trabalhadores sobre sua saúde. Cada um experimenta, à sua maneira, a influência das condições de trabalho, o que pode resultar em incidências negativas sobre a saúde dos trabalhadores (Fernandes & Pereira, 2016; Manapragada et al., 2018).

Há ainda o uso da expressão riscos psicológicos como fatores relacionados ao planejamento, organização e gerenciamento do trabalho, aos contextos sociais e aos danos físicos, sociais e psicológicos (Pille et al., 2016). O Ministério do Trabalho francês incluiu em sua definição de

riscos psicossociais (Dupret et al., 2012) as consequências que estes riscos podem acarretar à saúde do trabalhador:

“Os riscos psicossociais envolvem os riscos ocupacionais que afetam a integridade física e mental dos funcionários, podendo levar a estresse, assédio, exaustão profissional (*burnout*) no local de trabalho. Eles podem causar doenças comuns, como depressão, distúrbios psicossomáticos e do sono, distúrbios musculoesqueléticos, doenças cardiovasculares e acidentes” (Dupret et al., 2012).

De acordo com o Instituto Nacional de Saúde e Pesquisa Médica Francês (Dupret et al., 2012), os riscos psicossociais apontam para múltiplas variáveis na interação das dimensões individual, coletiva e organizacional das atividades profissionais, sendo essas interações que respondem pela complexidade e o caráter muitas vezes composto dos riscos. As múltiplas interligações dos fatores psíquicos, sociais e físicos, que recobrem o caráter psicossocial levam a esta gama de conceitos e a uma mescla de fatores objetivos e subjetivos em seu entendimento (Dupret et al., 2012).

Os riscos psicossociais relacionados ao trabalho dizem respeito, então, a aspectos do projeto e gerenciamento do trabalho e seus contextos sociais e organizacionais, que têm o potencial de causar danos psicológicos ou físicos (Dupret et al., 2012). Poderiam ainda remeter aos aspectos incômodos de um ambiente de trabalho de uma dada organização, sendo estes relacionados ao arranjo estrutural e a vida social na organização (Houdmont, 2013). Também foram registrados entendimentos de riscos psicossociais associados às características da organização do trabalho, incluindo sua concepção e gestão. Há, nesse contexto, evidências científicas de que os riscos psicossociais são uma das principais causas de absenteísmo, baixo desempenho no trabalho e problemas de saúde de alta prevalência, como condições de saúde mental, gastrointestinais, osteomusculares e doenças cardiovasculares (Utzet *et al.*, 2014; Villalobos et al., 2013).

Os riscos psicossociais, considerados enquanto condições de esgotamento de energia, existem quando um trabalhador experimenta demandas excessivas de trabalho combinadas com recursos escassos, prejudicando a sua motivação e, por sua vez, aumentando a probabilidade de problemas de saúde. As demandas laborais não são necessariamente aspectos negativos do trabalho, mas podem se tornar estressoras quando exigem esforço considerável, provocando respostas como ansiedade, esgotamento e depressão (Hall et al., 2013). No combate ao aumento do número de casos de problemas psicossociais relacionados ao trabalho, estimula-se a prática de melhoria no gerenciamento dos riscos psicossociais, como é evidenciado nas recomendações e diretrizes da OMS (Vester Thorsen et al., 2017).

Os aspectos psicossociais têm sido relacionados como principais contribuintes para problemas de saúde mental no trabalho, porém há barreiras quanto ao seu gerenciamento, como resistência por parte de atores importantes na gestão de riscos psicossociais. Esta resistência pode ser devido à dificuldade de vinculação dos riscos psicossociais ao entendimento clássico do que é um risco. Estes não devem ser geridos apenas por uma perspectiva de Higiene e Segurança, nem de Recursos Humanos, mas de uma perspectiva estratégica a níveis organizacional e político (Sureda et al., 2019).

Há um passo essencial para compreender e controlar os fatores de risco psicossociais no local de trabalho, qual seja o de desenvolver e monitorar políticas, regras e planos para promover a saúde no trabalho, ou ainda gerenciar dados e informações de higiene e saúde no trabalho com o objetivo de entender como os fatores psicossociais levam ao adoecimento no local de trabalho (Amiri et al., 2015). Confirmando o viés encontrado nos artigos que abordaram os *riscos* como foco, as definições vinculadas a este termo geralmente reiteram os danos psicológicos e físicos à saúde do trabalhador. Já as definições mais relacionadas a fatores psicossociais também citam os possíveis danos, porém o foco se concentra mais nos aspectos do trabalho.

Os outros termos mais utilizados foram os fatores psicossociais e fatores de risco psicossocial, os quais são intimamente ligados à análise e avaliação do trabalho. Fatores são considerados como as características do ambiente de trabalho passíveis de análise. Os estudos que mais utilizaram o termo riscos psicossociais também abordaram, em sua maioria, fatores psicossociais para análise de características do trabalho. A diferença foi que aqueles que focaram no termo riscos se preocuparam mais com as consequências e com o adoecimento do trabalhador, enquanto os que adotaram o termo fatores estavam mais preocupados em entender as ligações de fatores psicossociais específicos com determinadas áreas de atuação profissional (como enfermeiros, por exemplo). A ênfase, neste último caso, é no estudo dos aspectos psicossociais relacionados a questões ou características variadas do ambiente de trabalho, que possam interferir na saúde do trabalhador da categoria profissional analisada em cada estudo.

Na definição do Ministério de Proteção Social da Colômbia (Gómez et al., 2016, p.223), os fatores psicossociais são “os aspectos internos ao trabalho, extratrabalho ou externo à organização e as condições individuais ou características intrínsecas do trabalhador que, em uma inter-relação dinâmica, através de percepções e experiências, influenciam a saúde e o desempenho das pessoas”. Há também a descrição dos fatores de risco psicossociais como aquelas condições com capacidade de afetar adversamente tanto o bem-estar quanto a saúde do trabalhador (Luceño Moreno et al., 2016).

Os riscos surgem da interação entre fatores que envolvem o conteúdo e a organização do trabalho, as condições tecnológicas e ambientais e as habilidades, recursos e necessidades dos trabalhadores (De Sio et al., 2018). Tais fatores são as condições de trabalho e as opções organizacionais e relacionais que podem interagir com o funcionamento mental e causar distúrbios mentais, físicos ou sociais (Hall et al, 2013; Houdmont, 2013). Os riscos são elementos que impactam as condições de trabalho e as respostas psicológicas dos funcionários, com potencial de causar problemas na saúde psicológica (Amiri et al., 2015).

O ambiente de trabalho psicossocial (conceituado como o ambiente relacionado às condições, organização e relações interpessoais no trabalho) (Stauder et al., 2017) e as condições psicossociais foram referenciadas em quase todos os artigos, sendo foco de doze deles. Estes usaram os termos para se referirem ao estudo do campo psicossocial de uma forma mais abrangente e que não necessariamente tinha como objeto de estudo os riscos de trabalho. Os termos se tornaram correntes em estudos de saúde ocupacional e abrange preocupações com riscos gerados a partir das percepções psíquicas dos indivíduos, de acordo com os riscos do ambiente social (Javaidet al., 2018). Estes termos são mais generalistas e parecem semelhantes aos demais (riscos e fatores), tendo o foco dos artigos geralmente associado ao estudo dos fatores psicossociais do ambiente e que influenciam as condições de trabalho.

Os demais termos estresse, bem-estar e saúde estão inseridos em um conjunto de termos, também bastante presentes nos estudos, mas que só se tornaram foco em seis dos artigos analisados. Similar aos estudos que focalizam os riscos, eles refletem os impactos dos riscos na saúde dos trabalhadores, porém usando termos mais específicos, tais como estresse. O estresse psicossocial é reconhecido como um dos riscos principais nos locais de trabalho e tem um efeito significativo sobre a saúde dos trabalhadores (Andrisano-Ruggieri et al., 2016; Çalışkan et al., 2016; Leyva-Vela et al., 2018).

O estresse relacionado ao trabalho é definido pela Organização Mundial de Saúde (OMS) (Aminian et al., 2016) como uma reação adversa das pessoas, quando estas avaliam que as demandas e pressões de trabalho não são compatíveis com suas habilidades e conhecimentos. O estresse ocupacional ou relacionado ao trabalho é um fenômeno complexo e que se desenvolve quando múltiplos fatores de risco psicossociais coexistem e interagem. Há estudos que mostram uma relação próxima entre riscos psicossociais e estresse, enquanto fenômeno generalizado e com grande disseminação na sociedade moderna (Cedrone et al., 2018; Chou, Li, & Hu, 2015; De Sio et al., 2018). Há também uma definição de estresse ocupacional como

produto da interação dinâmica entre o indivíduo e o contexto social e organizacional no qual se encontra inserido. Este é o resultado de uma relação entre as tensões impostas pela tarefa/cargo e a capacidade do operador de lidar com estas, ou seja, é uma reação psicossocial que ocorre quando as demandas de trabalho excedem as habilidades individuais e os recursos para lidar com suas necessidades (Cedrone et al., 2018; Mucci et al., 2014).

Alguns autores usam o termo estressores para falar de fatores psicossociais que podem levar a riscos. Esses estressores são referidos como características do ambiente de trabalho, que podem estar presentes simultaneamente nos sistemas de trabalho, tornando-os complexos para avaliação psicossocial. Certos estressores psicossociais estão atrelados à natureza do trabalho, levando a exigências variadas, que são fontes típicas de estresse (Stauder et al., 2017). A saúde mental no local de trabalho é assimilada ao uso do termo riscos psicossociais e envolve situações e sentimentos variados de desconforto relacionados ao trabalho. Na prática do ambiente de trabalho e nos estudos atuais que envolvem o meio ocupacional, a saúde mental e a saúde psicossocial têm o mesmo significado (Magroun et al., 2016).

O bem-estar psicossocial também foi um termo referido nas pesquisas, sendo encarado como um fator de proteção para os trabalhadores. A sensação de bem-estar os ajuda a serem produtivos nas organizações, envolvendo satisfação no ambiente laboral e fora deste, bem-estar psicológico do trabalhador (Pace et al., 2019). Ainda neste enfoque, há o uso da nomenclatura Senso de coerência e Bem-estar subjetivo para descrever o bem-estar psicossocial. O senso de coerência envolve um sentimento de confiança na percepção do ambiente de trabalho, que pode ser avaliado através dos componentes da compressibilidade, os quais se referem à percepção de um estímulo estressante de maneira estruturada, previsível e explicável. Já o bem-estar subjetivo tem relação com processos cognitivos e afetivos, referindo-se ao modo como as pessoas avaliam as suas vidas, tanto em nível geral, como em áreas das suas vidas (Navarro Moya, González Carrasco, & Villar Hoz, 2017). Muitas pesquisas foram realizadas sobre as

condições de trabalho e seus efeitos na saúde, porém os resultados às vezes são difíceis de integrar já que, em muitos casos, eles focalizaram questões mais específicas, como a Síndrome de Burnout, mais do que em repercussões mais amplas das condições de trabalho (García et al., 2016).

Como exposto anteriormente, a maior parte dos artigos não trouxeram definições do campo psicossocial. Contudo, quase todos mencionaram diversos fatores psicossociais, geralmente considerados em uma análise psicossocial. Estas citações estiveram quase sempre vinculadas à apresentação de um questionário ou ferramenta de avaliação psicossocial do trabalho utilizada na pesquisa. Tais referências aos fatores psicossociais estavam ligadas ao objeto ou ao campo de cada estudo, sendo geralmente vinculados a estudos e estatísticas que mostraram a relação dos fatores com o risco ou adoecimento no setor de trabalho ou profissão estudada.

Assim, outra classificação que foi extraída dos dados dos artigos refere-se a quais fatores foram abordados em cada artigo, ou seja, que quesitos foram analisados em cada ferramenta de análise psicossocial (Tabela 2). Estes fatores podem ter relação com o entendimento que cada autor tem do campo do psicossocial. Os fatores analisados podem ter ligação com os termos e a abordagem das definições trazidos nos artigos.

Inicialmente a tabela 2 mostrou que o questionamento das características que envolviam os relacionamentos dos trabalhadores entre si e destes com os superiores foram os mais analisados nos questionários utilizados nos artigos. Entre os pontos que envolveram a análise dos relacionamentos estavam: tipos de relações, conflitos e suporte social com os superiores, colegas de trabalho e familiares; concorrência e competição nos ambientes de trabalho; dependência de superiores e de colegas para realizar o trabalho; qualidade da liderança; atitudes dos superiores no trabalho; qualidade da relação em família; dupla presença (inclusão do trabalho doméstico na jornada); impacto na vida social devido ao trabalho.

**Tabela 2***Fatores envolvidos na análise psicossocial dos artigos*

Fatores envolvidos na análise dos artigos	Quantidade de artigos que envolveram questionamentos de análise em cada fator
Relacionamentos	69 (87%)
Autonomia e controle	66 (84%)
Ritmo de trabalho	58 (73%)
Previsibilidade do trabalho	51 (65%)
Carga mental	43 (54%)
Perspectivas futuras	38 (48%)
Satisfação pessoal e com o trabalho	32 (33%)
Comunicação	31 (39%)
Reconhecimento e recompensa	30 (38%)
Segurança e Higiene Ocupacionais	29 (37%)
Cobrança	28 (35%)
Estilo de vida e saúde	25 (32%)
Capital social no trabalho	24 (30%)
Recursos de trabalho	19 (24%)
Comprometimento com o trabalho	19 (24%)
Habilidade e conhecimento	19 (24%)
Conteúdo do trabalho	19 (24%)
Esforço físico	18 (23%)
Violência, bullying ou assédio	16 (20%)

A autonomia de controle foi objeto de questionamento em 84% dos estudos, referindo-se à liberdade para execução da atividade, controle constante ou excessivo no trabalho, presença de avaliação do trabalho, participação nas decisões do trabalho e/ou liberdade para tomar decisões.

Já o ritmo de trabalho foi o terceiro fator mais registrado nos questionários, envolvendo a análise da velocidade de trabalho e do controle sobre a agilidade na realização das atividades, a carga de trabalho, o tempo disponível para a realização do trabalho, a quantidade ou volume de trabalho a executar.

Seguindo esta ordem de fatores mais presentes nos estudos, a previsibilidade do trabalho foi analisada por 65% dos artigos, abrangendo as tarefas inesperadas e os pedidos contraditórios, ambiguidades de solicitações, ocorrência constante e necessidade de adaptação a mudanças e interrupções no trabalho, existência de objetivos claros e bem definidos na execução do trabalho, além do conhecimento e definição da função e do método de trabalho.

Na sequência o fator carga mental envolveu questionamentos sobre as exigências psicológicas ou cognitivas, exaustão emocional, despersonalização, tensão no trabalho; necessidades de esconder ou controlar emoções, assim como questões relacionadas a lidar com o público ou clientes diretamente; necessidade de atenção e concentração constantes para a execução da tarefa e manutenção da qualidade. Estes temas podem ser genéricos e poderia se pensar que os impactos gerados por todos os fatores descritos na tabela 2 poderiam gerar uma carga mental. Neste caso, porém, o fator descrito como carga mental foi usado porque estava presente nas próprias questões dos instrumentos como carga mental, a parte das demais questões. Esta envolve, por sua vez, a sensação de como o trabalho gera uma carga psicológica, que é sentida pelo trabalhador.

Já a área descrita como perspectivas futuras, envolveu as possibilidades de segurança e os sentimentos de insegurança do emprego, além de questões que tratavam das possibilidades e da abertura da empresa para o crescimento profissional ou hierárquico.

A satisfação geral do trabalhador contemplou tanto aspectos da vida pessoal, incluindo suas conquistas e o sentimento de pertença à empresa, quanto questões diretamente laborais, como o interesse pelo trabalho e o status relacionado ao trabalho executado.

A comunicação tem relação com as questões sobre meios de informação e comunicação eficientes, possibilidade de comunicação durante a execução do trabalho com os colegas ou superiores e presença de feedback da execução da atividade.

A presença de reconhecimento no trabalho, análise dos sentimentos de consideração no emprego, meios ou projetos de recompensa pelo exercício da atividade, sentimento de remuneração suficiente e possibilidade de manter o padrão de vida do trabalhador, foram considerados na rubrica reconhecimento e recompensa.

O próximo item está relacionado a questões de segurança e higiene ocupacionais. Este atenta aos assuntos relacionados a doenças, principalmente o burnout, depressão e/ou estresse, as quais foram objetos específicos de muitas indagações. Além disso, as questões que envolveram os temas de insalubridade, periculosidade e ocorrência de acidentes no trabalho (contato com pessoas doentes, trabalho perigoso, acontecimento frequente de acidentes ou incidentes, possibilidade de sofrer lesão ou causar dores) foram aqui agrupados, como itens da segurança do trabalho.

A cobrança exagerada é alvo de questionamentos em parte dos artigos, o que inclui as exigências que implicam conflitos éticos para o trabalhador, que muitas vezes realizam ações com as quais não concorda, além do cumprimento de normas e prazos estreitos, restrição de liberdade e trabalho padronizado. O estilo de vida e saúde foi interesse de cerca de 30% das ferramentas de análise, envolvendo questões sobre fumo, sedentarismo, alimentação, drogas, saúde física e mental. O capital social, termo usado em muitas questões, tem relação com os assuntos que envolvem o tratamento homogêneo em relação a gênero, raça, idade, presença de discriminação no trabalho e manutenção de comunidade social no trabalho, como também de

questões relacionadas a como são percebidos o respeito, a confiança e a justiça no ambiente de trabalho.

Os recursos disponíveis para o trabalho procuram verificar a inadequação ou não das condições ao exercício do trabalho. Remete a questões relativas ao espaço de trabalho, mobiliário, recursos, meios e suporte para a execução da atividade e resolução de problemas, acesso e conhecimento da descrição de procedimentos.

O comprometimento com o trabalho tem a ver com as responsabilidades atribuídas ao trabalhador e a integração deste na organização. Já a habilidade e o conhecimento envolvem a necessidade ou cobrança por desenvolvimento de habilidades e conhecimentos específicos e a exigência de aprendizado constante.

A análise do conteúdo do trabalho, que figurou em cerca de 25% dos artigos, envolveu os desafios positivos, quantidade e complexidade de informações processadas no trabalho, uso de novas tecnologias e/ou demandas incompatíveis com o trabalho, trabalho em turnos, a necessidade de dormir em horários incomuns, cronograma de trabalho, presença de pausas ou constantes interrupções.

O esforço físico abarca a presença de carga física sobre as estruturas osteomusculares como levantamento e transporte de cargas pesadas e execução de atividade de vigor físico, além de questões sobre a fadiga no trabalho, tempo de descanso, tempo entre jornadas e repetitividade. A próxima área abrange questões onde figuram os termos violência, assédios de quaisquer naturezas, interferência na privacidade ou bullying.

## Discussão

Os termos risco e fator psicossocial, apesar de comumente utilizados nos discursos acadêmico e profissional, nem sempre são aplicados no sentido conceitual originário, incidindo, muitas vezes, em ambiguidades ou superposições (Rodrigues, Faiad, & Facas, 2020). A diferença entre as definições de fatores e riscos psicossociais foi evidenciada nas análises dos artigos através do entendimento de que os fatores estão na origem da exposição ao risco (Costa & Santos, 2013). Seguindo esta diferenciação, os estudos que falaram em fatores psicossociais se interessaram em entender quais destes eram mais relacionados a determinadas categorias profissionais. Ou seja, que fatores psicossociais podem estar na gênese de possíveis distúrbios que acometem certas classes profissionais.

Já os artigos que trataram da análise da exposição dos trabalhadores aos riscos, buscaram verificar a relação destes com o processo de adoecimento em atividades específicas de trabalho, pois os riscos são gerados pela exposição do trabalhador ao fator psicossocial com potencial de dano (Luna & Gondim, 2019). De outro modo, os estudos que usaram os termos ambiente psicossocial de trabalho, saúde, bem-estar e estresse tiveram uma similaridade nos objetivos e podem ser incluídos no grupo de artigos com foco nos riscos. Estes também integram as preocupações com a influência das condições gerais de trabalho que possam potencializar os riscos e o adoecimento psicossocial.

Há diferenças no uso de alguns termos que se estabelecem na discussão de conceitos e definições. Alguns autores no momento de abordar os fatores psicossociais tratam diferentemente tais fatores, situando-os, por vezes, dentro de um macro contexto histórico e social, excluindo as influências de variáveis de caráter individual de cada trabalhador, ou apenas enfatizando suas origens e efeitos (Reis, Fernandes, & Gomes, 2010).

Com ser indivisível, o trabalhador deve ser avaliado em um contexto que contemple todos os fatores envolvidos no trabalho, porém o que foi visto nos artigos foi o uso de fatores

específicos em cada estudo, a partir do objetivo específico que direcionou a análise psicossocial de cada trabalho. A tabela 1 mostrou que os estudos usaram diversos termos para se referirem ao campo psicossocial, a depender do foco do estudo, o que conseqüentemente, direciona a escolha de fatores psicossociais específicos, encontrados na tabela 2. A análise principal que direciona o artigo pode influenciar o uso de determinados fatores psicossociais, o que pode fracionar o campo psicossocial em áreas de análise. Sendo assim, foram constatadas diferenças nas abordagens destes artigos e identificadas definições variadas do campo psicossocial utilizadas nestes estudos. A busca é por uma uniformidade de definição que reduza as particularizações encontradas nas análises do trabalho e integre os fatores psicossociais utilizados nos estudos.

Analisando as definições, verifica-se que o campo psicossocial pode abranger aspectos da psicologia do indivíduo, do ambiente, conteúdo, natureza e condições de trabalho, assim como estrutura e gestão da organização e os contextos sociais e ambientais. Neste sentido, há nas definições várias citações que poderiam ser vinculadas a aspectos organizacionais: as interações no ambiente de trabalho, as condições organizacionais e tecnológicas, funções e conteúdo do trabalho, a descrição e recursos do trabalho, as habilidades do trabalhador, arranjo estrutural e a vida social dentro desta organização (Costa & Santos, 2013).

Depois há uma referência às características individuais do trabalhador e aos contextos sociais que envolvem o trabalho e, nesse sentido, podemos encontrar variados termos: as necessidades e considerações pessoais e familiares, percepções e experiências, o bem-estar, a saúde, desempenho e satisfação no trabalho. Quase todos estes termos são utilizados e culminam com a possibilidade de causarem danos aos trabalhadores (Costa & Santos, 2013).

Estes danos são expressos em alguns artigos, especificando as possíveis causas dos riscos psicossociais no trabalho: redução da eficácia no trabalho, estresse, assédio, Síndrome de Burnout, depressão, distúrbios psicossomáticos e do sono, distúrbios musculoesqueléticos,

doenças cardiovasculares e acidentes, absenteísmo, baixo desempenho no trabalho e problemas de saúde de alta prevalência, como condições de saúde mental e gastrointestinais (Jacinto, & Tolfo, 2017; Reis, Fernandes, & Gomes, 2010).

Compilando os termos encontrados e partindo da necessidade de definir a atuação do campo psicossocial de forma abrangente, apresenta-se a seguir uma condensação da maioria das definições encontradas na revisão e que considera os variados aspectos do trabalho (Tabela 3). Os aspectos psicossociais estão associados com: 1 – Aspectos relacionados ao trabalho; 2 – Aspectos relacionados ao trabalhador; e 3 – Danos ao trabalhador e à empresa.

**Tabela 3**

*Aspectos abordados nas definições de fatores e riscos psicossociais*

	Projeto e concepção do trabalho
	Planejamento, organização e gerenciamento do trabalho
	Desenvolvimento do trabalho
<b>Aspectos relacionados ao trabalho</b>	Interações entre meio ambiente e condições de trabalho
	Interações no ambiente de trabalho
	Condições organizacionais e tecnológicas
	Funções e conteúdo do trabalho
	Descrição e recursos do trabalho
	Arranjo estrutural e a vida social dentro da organização
	Necessidades e habilidades do trabalhador
<b>Aspectos relacionados ao trabalhador</b>	Considerações pessoais e familiares
	Percepções e experiências do trabalhador
	Bem-estar, saúde, desempenho e satisfação no trabalho
	Sensação de incapacidade no trabalho

---

Expectativas colocadas sobre o trabalhador

**Danos ao trabalhador  
e à empresa**

Redução da eficácia no trabalho  
Estresse, assédio, Burnout, depressão e distúrbios  
psicossomáticos e do sono  
Distúrbios musculoesqueléticos e cardiovasculares  
Problemas de saúde de alta prevalência, como condições de saúde  
mental e gastrointestinais  
Acidentes, absenteísmo e baixo desempenho no trabalho

---

Assim, unindo os termos das definições e citações acerca do campo psicossocial, há uma abordagem complexa e extensa dos fatores que envolvem o assunto, com os temas principais que devem estar presentes em qualquer análise da matéria, independente do foco do estudo. Contudo, a maior parte dos estudos focaram nos riscos e nos danos e muitas vezes se ausentando de análises e discussões de alguns fatores relacionados ao trabalho ou ao trabalhador. Ou então há foco nos aspectos do trabalho e há um esquecimento de aspectos mais relacionados ao trabalhador, que podem ser mais subjetivos e difíceis de entendimento. Porém, na análise psicossocial o que se busca é o entendimento do trabalhador como um ser holístico e indivisível (Lhuillier, 2014) e esta deveria se afastar de particularidades metodológicas.

### **Conclusão**

Há uma variedade de definições vinculadas ao campo psicossocial, as quais, se somadas ou até interseccionadas, nos mostram fatores gerais do ambiente de trabalho: desde fatores produtivos vinculados ao posto específico de trabalho até fatores externos ao trabalho. Estes fatores perpassam por todos os atores e ambientes que se relacionam com o trabalho e, resumidamente, envolvem a empresa (em seus aspectos físico e organizacional), sociedade (em

suas relações familiares, políticas e econômicas e sociais), meio-ambiente e trabalhador, ou seja, variados aspectos que envolvem o trabalho.

Muitas ferramentas ou metodologias de análise psicossocial do trabalho se limitam ao estudo de alguns fatores psicossociais específicos e os artigos seguem esta tendência de restrição da análise psicossocial. Este pode ser um aspecto que provoca o “esquecimento” da discussão da definição do campo psicossocial dentro de boa parte dos artigos encontrados na revisão. Muitas definições não expõem a abrangência do campo de estudo, podendo influenciar a análise psicossocial que se torna assim uma apreciação limitada do trabalho: que não analisa o trabalho de forma holística, de fatores interdependentes e inseparáveis, assim como é o ser humano que executa este trabalho.

### Referências

- Amaro, António Duarte. (2013). A crise e os riscos psicossociais no âmbito da segurança e saúde no trabalho. *Revista de Direito e Segurança. Faculdade de Direito de Lisboa*. 57.
- Aminian, O., Eftekhari, S., Ghaffari, M., Moinfar, Z., Mirzaaghaee, F., & Sadeghniaat, K. (2015). Assessment of the psychosocial work environment of professional drivers. *Journal of Public Health*. 23. <https://doi.org/10.1007/s10389-015-0684-5>.
- Amiri, D., Lye, M., Adon, M., Mukhtar, F., Idris, K., Kuhn, K., & Kamari, A. (2015). Relationship of Psychosocial Safety Climate and Workplace Psychosocial Risks: A Randomized Trial among Personnel of an Oil and Gas Company in Iran. *Asian Social Science*. 11. <https://doi.org/10.5539/ass.v11n12p69>.
- Andrisano-Ruggieri, R., Capunzo, M., Crescenzo, P., Savastano, R., Truda, G., De Caro, F., Pennisi, M., & Boccia, G. (2016). Inconsistency of Sentinel Events and No Gender Difference in the Measurement of Work-Related Stress. *SAGE Open*. <https://doi.org/10.1177/2158244016629527>

- Boschman, J., Molen, H. F., Sluiter, J., & Frings-Dresen, M. (2013). Psychosocial work environment and mental health among construction workers. *Applied ergonomics*. 44. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2013.01.004>.
- Çalışkan, F., Toker, İ., Şaşmaz, C., Hacı, S., & Türe, B. (2016). Occupational stress experienced by residents and faculty physicians on night shifts. *Scandinavian Journal of Trauma, Resuscitation and Emergency Medicine*. 24. <https://doi.org/10.1186/s13049-016-0225-4>.
- Callejon-Ferre, A. J., Montoya-García, M., Pérez-Alonso, J., & Rojas Sola, J. I. (2015). The psychosocial risks of farm workers in south-east Spain. *Safety Science*. 78. 77-90. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2015.04.015>.
- Cedrone, F., Lungo, F., Feliciangeli, A., Muccino, F., & Greco, E. (2018). The perception of psychosocial risks through the HSE questionnaire of a population of neurophysiology technicians: a cross-sectional study. *La Clinica terapeutica*. 169. 281-286. <https://doi.org/10.7417/CT.2018.2094>.
- Chanchai, W., Songkham, W., Ketsomporn, P., Sappakitchanchai, P., Siriwong, W., & Robson, M. (2016). The Impact of an Ergonomics Intervention on Psychosocial Factors and Musculoskeletal Symptoms among Thai Hospital Orderlies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*. 13. 464. <https://doi.org/10.3390/ijerph13050464>.
- Chou, L., Li, C., & Hu, S. (2015). Work-Related Psychosocial Hazards and Arteriosclerosis A Cross-Sectional Study Among Medical Employees in a Regional Hospital in Taiwan. *International Heart Journal*. 56. <https://doi.org/10.1536/ihj.15-143>.
- Costa, L. S., & Santos, M. (2013). Fatores psicossociais de risco no trabalho: uma problemática, diferentes abordagens. International congress on safety and labour market: book of abstracts.

- De Sio, S., Cedrone, F., Trovato Battagliola, E., Buomprisco, G., Perri, R., & Greco, E. (2018). The Perception of Psychosocial Risks and Work-Related Stress in Relation to Job Insecurity and Gender Differences: A Cross-Sectional Study. *BioMed Research International*. <https://doi.org/10.1155/2018/7649085>.
- Dick, R. B., Lowe, B. D., Lu, M. L., & Krieg, E. F. (2015). Further Trends in Work-Related Musculoskeletal Disorders: A Comparison of Risk Factors for Symptoms Using Quality of Work Life Data From the 2002, 2006, and 2010 General Social Survey. *Journal of occupational and environmental medicine*, *57*(8), 910–928. <https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000000501>
- Dupret, E., Bocéréan, C., Teherani, M., Feltrin, M., & Pejtersen, J. (2012). Psychosocial risk assessment: French validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ). *Scandinavian journal of public health*. *40*. 482-90. <https://doi.org/10.1177/1403494812453888>.
- Falzon, P. (org.) (2018). *Ergonomia Construtiva* (1ªed.). São Paulo: Blucher.
- Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposição a fatores de risco psicossocial em contexto de trabalho: revisão sistemática. *Revista de Saúde Pública*, *50*, 24. Epub May 24, 2016. <https://dx.doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050006129>
- Galvão, T. F., & Pereira, M. G. (2014). Revisões sistemáticas da literatura: passos para sua elaboração. *Epidemiologia e Serviços de Saúde*, *23*(1), 183-184. Recuperado em 15 de dezembro de 2020, de [http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S167949742014000100018&lng=pt&tlng=pt](http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S167949742014000100018&lng=pt&tlng=pt).
- García, M., Iglesias, S., Saleta, M., & Romay, J. (2016). Riesgos psicosociales en el profesorado de enseñanza universitaria: diagnóstico y prevención. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. *32*. <https://doi.org/10.1016/j.rpto.2016.07.001>.

- Gómez, V., Segura Camacho, S., Castrillón Moreno, D., & Perilla, E. (2016). Estandarización de una batería para la evaluación de factores de riesgo psicosociales laborales en trabajadores colombianos. *Acta Colombiana de Psicología*, *19*, 257-268. <https://doi.org/10.14718/ACP.2016.19.2.10..>
- Govindu, N. K., & Babski-Reeves, K. (2014). Effects of personal, psychosocial and occupational factors on low back pain severity in workers. *International Journal of Industrial Ergonomics*, *44*, 335–341. <https://doi.org/10.1016/j.ergon.2012.11.007>.
- Hall, G. B., Dollard, M. F., Winefield, A. H., Dormann, C., & Bakker, A. B. (2013). Psychosocial safety climate buffers effects of job demands on depression and positive organizational behaviors. *Anxiety, stress, and coping*, *26*(4), 355–377. <https://doi.org/10.1080/10615806.2012.700477>
- Houdmont, J. (2013). UK police custody officers' psychosocial hazard exposures and burnout. *Policing An International Journal of Police Strategies and Management*, *36*, 620-635. <https://doi.org/10.1108/PIJPSM-11-2012-0109>.
- Ilić, I., Arandjelovic, M., Jovanović, J., & Nesic, M. (2017). Relationships of Work-Related psychosocial risks, stress, individual factors and burnout-questionnaire survey among emergency physicians and nurses. *Medycyna Pracy*, *68*. <https://doi.org/10.13075/mp.5893.00516>.
- Jacinto, Aline, & Tolfo, Suzana da Rosa. (2017). Fatores psicossociais de risco no trabalho e Transtorno Mental Comum: uma revisão sistemática de estudos que utilizaram os instrumentos JCQ, JSS e SRQ-20. *Revista de Psicologia da IMED*, *9*(2), 107-124. <https://dx.doi.org/10.18256/2175-5027.2017.v9i2.1432>
- Jacukowicz, A., & Wezyk, A. (2018). Development and validation of the Psychosocial Risks Questionnaire for Musicians (PRQM). *Psychology of Music*, *46*(2), 252–265. <https://doi.org/10.1177/0305735617706540>

- Javaid, M. U., Isha, A., Sabir, A., Ghazali, Z., & Nübling, Ms. (2018). Does Psychosocial Work Environment Factors Predict Stress and Mean Arterial Pressure in the Malaysian Industry Workers?. *BioMed Research International*. 1-11. <https://doi.org/10.1155/2018/9563714>.
- Kowalczyk, K., Krajewska-Kułak, E., & Sobolewski, M. (2018). Psychosocial Hazards in the Workplace as an Aspect of Horizontal Segregation in the Nursing Profession. *Frontiers in psychology*, 9, 2042. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02042>
- Kresal, F., Bertonecel, T., & Meško, M. (2017). Psychosocial factors in the development of low back pain among professional drivers. *Organizacija*, 50(2), 151-162. doi:10.1515/orga-2017-0010
- Leyva-Vela, B., Llorente-Cantarero, F., Henarejos-Alarcón, S., & Martínez-Rodríguez, A. (2018). Psychosocial and physiological risks of shift work in nurses: a cross-sectional study. *Central European Journal of Public Health*. 26. 183-189. <https://doi.org/10.21101/cejph.a4817>.
- Lhuillier, D. (2014). Introdução à psicossociologia do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(spe), 5-20.
- Luceño Moreno, L., García-Albuérne, Y., Velasco, B., & García, J. (2016). Stress in Spanish police force depending on occupational rank, sex, age and work-shift. *Psicothema*. 28. 389-393. <https://doi.org/10.7334/psicothema2015.310>.
- Luna, A. F.; Gondim, S. M. G. (2019). Fatores de risco psicossocial no trabalho: adaptação e evidências de validade do COPSOQ II para o contexto brasileiro. *R. Laborativa*. v. 8, n. 1, p. 05-25, abr./2019.
- Magroun, I., Ghannouchi, H., Fehri, S., Chatti, M., Salah, F., & Nouaigui, H. (2016). Évaluation des contraintes psycho-organisationnelles selon le modèle de Karasek chez des salariés de 14 entreprises du secteur privé tunisien. *Archives des Maladies Professionnelles et de l'Environnement*. 77. <https://doi.org/10.1016/j.admp.2016.01.006>.

- Manapragada, A., Bruk-Lee, V., Thompson, A., & Heron, L. (2018). When Safety Climate is not Enough: Examining the Moderating Effects of Psychosocial Hazards on Nurse Safety Performance. *Journal of Advanced Nursing*, 75. <https://doi.org/10.1111/jan.13911>.
- Mościcka-Teske, A., Sadłowska-Wrzesińska, J., Butlewski, M., Misztal, A., & Jacukowicz, A. (2016). Stressful work characteristics, health indicators and work behavior. The case of machine operators. *International journal of occupational safety and ergonomics: JOSE*, 23, 1-14. <https://doi.org/10.1080/10803548.2016.1197577>.
- Mucci, N., Giorgi, G., Cupelli, V., Gioffrè, P., Rosati, M. V., Tomei, F., ... Arcangeli, G. (2014). Work-related stress assessment in a population of Italian workers. The Stress Questionnaire. *The Science of the total environment*, 502C, 673-679. <https://doi.org/10.1016/j.scitotenv.2014.09.069>.
- Navarro Moya, P., González Carrasco, M., & Villar Hoz, E. (2017). Psychosocial risk and protective factors for the health and well-being of professionals working in emergency and non-emergency medical transport services, identified via questionnaires. *Scandinavian journal of trauma, resuscitation and emergency medicine*, 25(1), 88. <https://doi.org/10.1186/s13049-017-0433-6>
- Pace, F., D'Urso, G., Zappulla, C., & Pace, U. (2019). The relation between workload and personal well-being among university professors. *Current Psychology*. <https://doi.org/10.1007/s12144-019-00294-x>.
- Pereira, S., & Ribeiro, C. (2017). Riscos psicossociais no trabalho. *Gestão e Desenvolvimento*, 103-120. 10.7559/gestaoedesenvolvimento.2017.360.
- Pille, V., Oha, K., Lauri, M., Tint, P., Tuulik, V., Tuulik, V., & Meigas, K. (2016). Prevention of Computer Worker Health Disturbances Caused by Physical and Physiological Risk. *Proceedings of the Latvian Academy of Sciences. Section B. Natural, Exact, and Applied Sciences*, 70. <https://doi.org/10.1515/prolas-2016-0047>.

- Post Sennehed, C., Gard, G., Holmberg, S., Stigmar, K., Forsbrand, M., & Grahn, B. (2017). "Blue flags", development of a short clinical questionnaire on work-related psychosocial risk factors - A validation study in primary care. *BMC Musculoskeletal Disorders*. 18. <https://doi.org/10.1186/s12891-017-1677-z>.
- Reis, A. L. P. P., Fernandes, S. R. P., & Gomes, A. (2010). Estresse e fatores psicossociais. *Psicologia: ciência e profissão*, 30(4), 712-725. Recuperado em 02 de fevereiro de 2022, de [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S141498932010000400004&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S141498932010000400004&lng=pt&tlng=pt).
- Rodrigues, C. M. L., Faiad, C., & Facas, E. P. (2020). Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho: Definição e Implicações. *Psicologia: Teoria E Pesquisa*, 36(Especial). <https://doi.org/10.1590/0102.3772e36nspe19>
- Stauder, A., Nistor, K., Zakor, T., Szabó, A., Nistor, A., Adam, S., & Konkoly Thege, B. (2017). Quantifying Multiple Work-Related Psychosocial Risk Factors: Proposal for a Composite Indicator Based on the COPSOQ II. *International journal of behavioral medicine*. 24. <https://doi.org/10.1007/s12529-017-9651-6>.
- Sureda, E., Mancho, J., & Sesé, A. (2019). Psychosocial risk factors, organizational conflict and job satisfaction in Health professionals: A SEM model. *Anales de Psicologia*. 35. 106-115. <https://doi.org/10.6018/analesps.35.1.297711>.
- Utzet, M., Navarro, A., Llorens Serrano, C., Carles, M., & Lluís, S. (2016). Is the worsening of psychosocial exposures associated with mental health? Comparing two population-based cross-sectional studies in Spain, 2005-2010. *American Journal of Industrial Medicine*. 59. 399-407. <https://doi.org/10.1002/ajim.22577>.
- Vester Thorsen, S., Madsen, I. E. H., Flyvholm, M., & Hasle, P. (2017). Associations between the workplace-effort in psychosocial risk management and the employee-rating of the

- psychosocial work environment - A multilevel study of 7565 employees in 1013 workplaces. *Scandinavian Journal of Public Health*. 45. <https://doi.org/10.1177/1403494817696377>.
- Villalobos, G., Vargas, A., Rondon, M., & Felknor, S. (2013). Validation of new psychosocial factors questionnaires: A Colombian national study. *American journal of industrial medicine*. 56. <https://doi.org/10.1002/ajim.22070>.
- Villalobos, G., Vargas, A., Rondon, M., & Felknor, S. (2013). Design of psychosocial factors questionnaires: A systematic measurement approach. *American journal of industrial medicine*. 56. <https://doi.org/10.1002/ajim.22071>.
- Weigl, M., Müller, A., Paramythelli, A., Angerer, P., & Petru, R. (2016). Checklist for psychosocial risk evaluation: A prospective evaluation study. *Occupational medicine (Oxford, England)*. 67. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqw151>.

## Artigo 2

### Métodos de avaliação psicossocial no contexto do trabalho

#### RESUMO

Nesse artigo buscou-se levantar e caracterizar métodos de avaliação psicossocial utilizados em análises do trabalho. Foi realizada uma revisão de literatura a partir de uma amostra de artigos coletada na base de dados Scopus, sendo identificados 25 questionários de avaliação de fatores psicossociais. Foram listadas todas as questões, as quais foram comparadas entre si, o que permitiu a união e/ou exclusão de algumas delas, até culminar em uma amostra final. Na sequência, houve a formulação de categorias de fatores psicossociais, nas quais as questões foram agrupadas. Cada categoria foi descrita e explicitados os conteúdos das questões. Na discussão, ficou evidente que as questões abrangem a totalidade dos fatores psicossociais presentes nas análises do trabalho e que uma abordagem completa do trabalho é essencial na avaliação de fatores psicossociais. Além disso, a categorização das questões facilita a diferenciação dos aspectos específicos de avaliação.

Palavras chaves: Avaliação Psicossocial, Questionário, Trabalho

## ABSTRACT

This article sought to identify and characterize psychosocial assessment methods used in work analyses. A literature review was carried out based on a sample of articles collected in the Scopus database, identifying 25 questionnaires assessing psychosocial factors. All questions were listed, which were compared with each other, which allowed the union and/or exclusion of some of them, until culminating in a final sample. Next, categories of psychosocial factors were formulated, into which the questions were grouped. Each category was described and the contents of the questions were explained. In the discussion, it became clear that the questions cover all the psychosocial factors present in the work analyzes and that a complete approach to the work is essential in the assessment of psychosocial factors. Furthermore, the categorization of questions facilitates the differentiation of specific assessment aspects.

**Keywords:** Psychosocial Assessment, Questionnaire, Work

Mudanças significativas têm ocorrido nos ambientes de trabalho nas últimas décadas, em geral associadas ao processo de globalização da economia e a disseminação das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC) (Leineweber, Marklund, Aronsson, & Gustafsson, 2019). As atividades têm se tornado mais exigentes, especialmente no que se refere a dimensão mental/cognitiva, com mudanças expressivas na organização do trabalho. Nesse contexto, constitui uma preocupação recorrente investigar o modo como têm se comportado os diferentes fatores que incidem sobre o ambiente de trabalho, em face das mudanças atuais (Beck & Lenhardt, 2019; Wixted, Shevlin, & O'Sullivan, 2018).

Para entender o efeito dessas mudanças sobre os trabalhadores, é necessária uma análise do trabalho, aqui entendida como um processo de gestão de variados fatores, incluindo o gerenciamento dos riscos (Oakman, Macdonald, & Kinsman, 2019). Estes aspectos podem alterar as percepções e experiências dos trabalhadores, influenciando de forma negativa ou positiva a sua saúde. Os fatores de trabalho que podem levar à riscos, incluindo os psicossociais, são variados, abrangendo, inclusive, o conteúdo do trabalho, gestão e organização, condições ambientais, habilidades, conflitos, alta carga de trabalho, falta de apoio social, entre outros (Colombo, Emanuel, & Zito, 2019; Iofrida et al, 2018; Manapragada, Bruk-Lee, Thompson, & Heron, 2018).

A identificação e avaliação dos riscos psicossociais fornece aos trabalhadores um conhecimento mais aprofundado das características de sua atividade (Körner et al, 2019). Apesar da importância da análise dos riscos nos ambientes de trabalho, o que se percebe é que muitos locais de trabalho não a incorporam suficientemente nas estratégias de tomada de decisões e não sabem como gerenciar os riscos de forma adequada (Lunau, Dragano, Siegrist, & Wahrendorf, 2017; Weissbrodt & Giauque, 2017).

Os métodos de avaliação são um elemento central do gerenciamento em saúde e segurança do trabalho (Hurtado-Pardos et al, 2016; Sacadura-Leite et al, 2020). Para a avaliação

do trabalho, são necessários métodos confiáveis e válidos, que possam abranger os aspectos psicossociais comuns a vários ambientes de trabalho ou mais específicos de determinada categoria profissional (Jacukowicz & Wezyk, 2018). Distinguir o agente estressor de cada aspecto do trabalho parece ser o procedimento mais indicado de avaliação para estimar o potencial de danos de cada risco. Para tanto, existem métodos de avaliação para aspectos específicos do trabalho, como o estresse, por exemplo (Jacukowicz & Wezyk, 2018). Porém, todos os potenciais riscos devem ser levados em consideração, pois a exclusão prévia de alguns deles pode levar a uma abordagem parcial e não conclusiva da avaliação de riscos ocupacionais. Baseado neste entendimento, encontram-se métodos de avaliação abrangentes e que abordam variados aspectos do trabalho (Oakman, Macdonald, Bartram, Keegel, & Kinsman, 2018).

O uso de métodos de avaliação é importante para estabelecer um diagnóstico sobre a complexidade dos riscos presentes no ambiente de trabalho (Scozzafave, Leal, Soares, & Henriques, 2019). Diante dessas questões, o presente estudo tem como objetivo levantar e caracterizar métodos de avaliação psicossocial, utilizados para análise de situações de trabalho. Em seguida, a metodologia irá abordar a sequência de ações utilizadas para realizar a revisão de literatura. Os resultados da pesquisa serão descritos e depois discutidos com os dados de estudos na área.

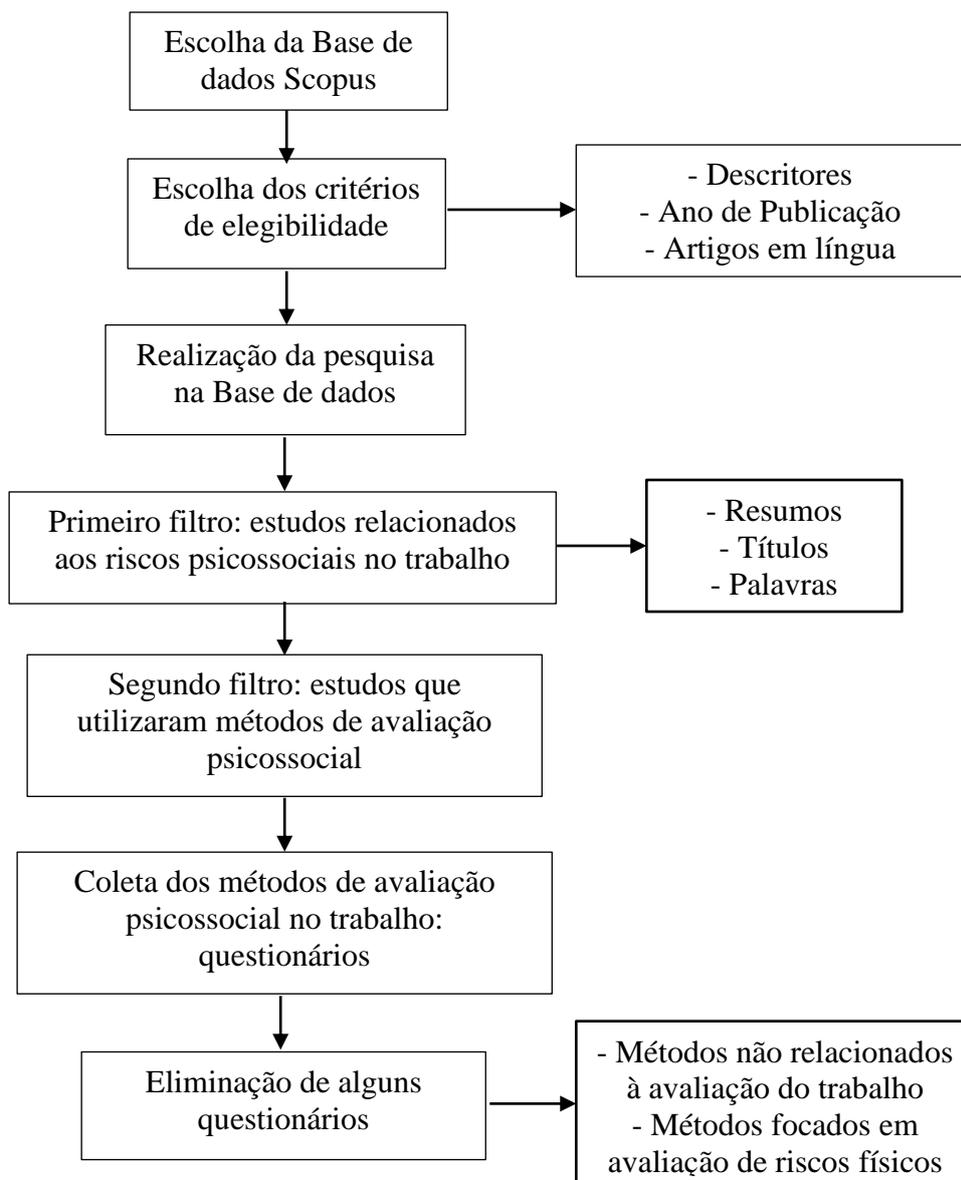
## **Metodologia**

A metodologia adotada nesse estudo foi a revisão de literatura, sendo realizada em outubro de 2019, na base de dados Scopus. Os artigos foram selecionados conforme os seguintes critérios de elegibilidade: (1) uso dos seguintes descritores: (“psychosocial risk\*” OR “psychosocial hazard\*”), (work\* OR labour\* OR labor\* OR employ\* OR ergonomic\* OR “human factor”); (2) ano de publicação igual ou superior a 2009; e (3) artigos em língua inglesa. A partir da base de dados Scopus, foi extraída uma amostra inicial de 856 artigos. Seguiu-se, então, para uma próxima etapa de seleção desses artigos, considerando-se os resumos, títulos e palavras chaves. Após a leitura destes itens dos artigos, procedeu-se a exclusão dos estudos que não tratavam de assuntos relacionados aos riscos psicossociais, resultando em 353 artigos, os quais, na sequência, foram lidos na íntegra, visando a identificação dos métodos de avaliação de riscos que foram utilizados nos estudos. Foram apenas considerados os artigos que efetivamente utilizaram métodos de avaliação psicossocial, o que reduziu a amostra para 109 artigos.

Todos estes estudos foram analisados, buscando identificar os diversos métodos de avaliação psicossocial, sendo ao final identificados 83 diferentes métodos. Na maior parte dos artigos, os métodos não eram anexados, mas apenas citados nas respectivas metodologias e descritos os resultados da sua aplicação. Foi, assim, realizada uma busca on-line com o objetivo de encontrar os textos completos. Dos 83 métodos identificados nos artigos, foram obtidos os textos na íntegra de 51 destes, sendo que todos estavam na forma de questionários. Após esse passo, todos os questionários foram analisados e 14 deles foram descartados, pois não tratavam de avaliação do trabalho (ou seja, analisavam aspectos psicossociais não relacionados ao trabalho). Dos 37 questionários restantes, 12 foram descartados por envolverem questões mais relacionadas a riscos físicos, chegando assim a uma amostra final de 25 questionários. O fluxograma de todo este processo está evidenciado na Figura 1.

### **Figura 1**

*Fluxograma do processo de revisão de literatura até a amostra final de questionários*



Em seguida, foi realizada a extração das questões levantadas nos questionários. Para facilitar a comparação das questões, foi adotado um questionário referência, o qual foi transcrito e comparado com os demais. O NIOSH Generic Job Stress Questionnaire foi selecionado como o questionário referência, devido ao fato de ser o mais completo em relação à quantidade de questões e sua estrutura por categorias.

As perguntas do NIOSH foram transcritas e divididas nas categorias apresentadas no questionário. Em seguida, foi realizada a inserção das questões dos outros questionários, uma a uma. À medida que cada questão era adicionada, esta era comparada com as perguntas já inseridas anteriormente. A partir destas comparações, as questões em análise podiam seguir um dos três caminhos a seguir:

- A nova questão podia ser igual a uma ou mais anteriores. Neste caso, permanecia a pergunta do questionário anterior, que havia sido inserida primeiramente, já que elas eram iguais. A nova questão foi registrada, mas não foi considerada na amostra final;
- A nova questão podia ser similar à alguma anterior. Assim, se a nova questão fosse mais completa ou mais abrangente (inserisse algum termo ou questionamento novos), esta substituiria a pergunta anterior. Caso a questão já existente fosse mais completa ou abrangente, a nova era registrada, mas não considerada na amostra final;
- ou ainda, sendo a nova questão totalmente nova para a planilha, esta era adicionada e servia de comparação para as outras perguntas que foram sendo analisadas posteriormente.

Seguindo estes parâmetros de comparação, apresenta-se a seguir o exemplo de como funcionou o processo com os dois primeiros questionários analisados. O primeiro a ser tabulado foi o NIOSH Generic Job Stress Questionnaire. Imediatamente após, as questões do COPSOQ II - Versão Longa começaram a ser inseridas. Cada questão foi analisada, verificando se havia semelhança com alguma do questionário NIOSH. O processo seguiu dessa forma: caso houvesse questões iguais, a pergunta do NIOSH era mantida e a do COPSOQ II transcrita, apenas para catalogação e registro de informações. Caso a pergunta do COPSOQ II fosse mais completa, esta substituíria a questão do NIOSH. Nos casos em que a pergunta do COPSOQ II não tivesse sido abordada pelo NIOSH, esta era acrescentada. Assim foi feito para cada um dos questionários encontrados.

## Resultados

A amostra final identificou 25 questionários, dos quais foram catalogadas todas as questões. Depois da eliminação das perguntas iguais ou similares, restaram 659 questões que foram distribuídas em 14 categorias. Estas categorias foram inicialmente coletadas do questionário NIOSH e posteriormente foram alteradas a partir da inclusão das questões dos outros questionários, os quais introduziram mais assuntos, havendo a necessidade de alteração em algumas categorias. Na tabela 1 estão indicados os números de questões de cada questionário incluídas na amostra final e em quantas categorias estas questões estavam distribuídas.

Cada categoria aborda assuntos específicos do campo psicossocial. Desse modo, se determinado questionário forneceu questões para muitas categorias, isto indica que ele abordou variados fatores psicossociais. Caso contrário, se o questionário apresentou poucas categorias, a sua opção foi focalizar em um número restrito de aspectos psicossociais, sendo por isso considerado mais específico.

Assim, alguns questionários, como por exemplo a escala de percepção do suporte social e o questionário de agressão, tiveram as suas questões distribuídas em poucas categorias, o que mostra que buscaram avaliar apenas determinados aspectos psicossociais. Dos 25 questionários, 17 tiveram questões em cinco categorias ou menos. Pode-se concluir que a maior parte dos questionários foram desenvolvidos para análise de fatores psicossociais específicos, o que pode decorrer da facilidade de análise ou mesmo devido a uma demanda de avaliações particulares por parte de pesquisadores ou empresas. Outros questionários abordaram questões relacionadas a variados fatores psicossociais, sendo considerados mais abrangentes. Estes possuem muitas questões, mas não fornecem um diagnóstico ou conclusão a partir dos dados coletados, o que geralmente ocorre nos questionários mais diretos.

**Tabela 1**

*Número de questões de cada questionário e em quantas categorias as questões estiveram distribuídas*

Questionário	Sigla	Número de questões	Número de categorias
NIOSH Generic Job Stress Questionnaire	NIOSH	111	13
Copenhagen Psychosocial Questionnaire II	COPSOQ II	102	13
European Survey on Working Conditions	EWCS	71	11
Nordic Occupational Safety Climate Questionnaire	NOSACQ-50	44	2
European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks	ESENER II	42	6
Occupational Stress Questionnaire	OSQ	36	10
Work Design Questionnaire	WDQ	31	8
Aggression Questionnaire	AQ	25	1
Psychosocial Safety Climate Questionnaire	PSC	23	4
Questionnaire on Psychosocial Factors at Work	QPFW	22	8
Negative Acts Questionnaire	NAQ	20	4
Brief Job Stress Questionnaire	BJSQ	19	4
Management Standards Indicator Tool	HSE	16	4
Utrecht Work Engagement Scale	UWES	16	2
Health and Work Survey	HWS	13	4
Depression Anxiety Stress Scale 21	DASS21	12	1
Questionário de Estado e Saúde SF-36	QES SF-36	12	1
Employee Satisfaction Survey/Overall Job Satisfaction	ESS/OJS	8	5
Psychosocial Risk Scale	PRS	8	5
Örebro Musculoskeletal Pain Screening Questionnaire	ÖMPSQ	7	1
Multidimensional Scale of Perceived Social Support	MSPSS	7	1
Job Satisfaction Survey	JSS	6	4
Effort Reward Imbalance	ERI	5	3
Instituto Sindical del Trabajo, Ambiente y Salud II	ISTAS II	3	2
Psychological General Well-Being Index	PGWBI	0	0

## **Categorias**

As 14 categorias foram baseadas no questionário NIOSH, abordando variados fatores psicossociais (Tabela 2). A Categoria 1 denominada de “Características Gerais da Atividade” teve um total de 42 questões. Esta categoria engloba a parte mais geral das informações, tais como local de trabalho, turno trabalhado, horas trabalhadas, remuneração, características da empresa. Poucos questionários, dentre os que fizeram parte da amostra, contemplaram, em seus itens, as informações gerais do trabalho. Alguns questionários, como o ÖMPSQ e o DASS 21, focalizam em fatores psicossociais específicos e não apresentaram perguntas nesta categoria. O NIOSH preocupou-se em entender as características relacionadas ao turno de trabalho, tempo de trabalho na função atual, presença de rotação de tarefas, de horas extras ou de execução de outra atividade laboral. Da EWCS foram extraídas indagações relativas ao tempo de jornada de trabalho, descrição do trabalho, tipo de contrato, atividade principal e categoria da empresa, uso de computadores ou internet e contato com clientes. Este questionário apresentou também questões relativas à preferência no tocante a jornada de trabalho semanal que fosse mais confortável para o trabalhador, e a remuneração. A ESENER II abordou questões sobre o envolvimento do trabalhador com filiais ou outras unidades da empresa e a HWS questionou sobre a descrição de atividades realizadas pelo trabalhador, além da atividade principal, e se houve treinamento nos últimos 12 meses de trabalho. Todas estas questões foram classificadas como informações gerais, visando traçar um quadro da atividade e das características de trabalho.

**Tabela 2***Descrição das categorias de fatores psicossociais*

Categories	Descrição	Exemplos de questões
Características gerais da atividade	Engloba informações variadas do trabalho, tais como local de trabalho, turnos e horas trabalhadas, remuneração, características da empresa.	Há quanto tempo você trabalha neste emprego atual? Quantas horas extras você realiza, por média, em uma semana?
Método de Trabalho	Envolve assuntos relacionados a metas, objetivos, planejamento do trabalho, equipes, características e divisão do tempo de trabalho, explicitação de deveres e responsabilidades dos trabalhadores.	Existem metas e objetivos claros e planejados para o meu trabalho? Eu tenho certeza quais são meus deveres e responsabilidades?
Influência e Autonomia	Discute sobre a autonomia dos trabalhadores na atividade, sobre a possibilidade de o trabalhador opinar em diversas situações de trabalho e o incentivo aos funcionários para participarem de decisões.	Você pode influenciar a quantidade de trabalho atribuído a você? Você é consultado antes que as metas para o seu trabalho sejam definidas?
Ritmo de Trabalho	Tem relação com a velocidade de execução da atividade, os tempos disponíveis para pensar e concluir as atividades, os períodos de pausas, a rapidez e agilidade no trabalho, o controle do trabalho e os possíveis atrasos que podem ocorrer.	Com que frequência seu trabalho exige que você trabalhe muito rápido? Você fica atrasado com o seu trabalho em algum momento?
Carga e Responsabilidade	Busca entender se as cargas de trabalho são variadas, qual a quantidade de trabalho percebida pelos trabalhadores; se as cargas são distribuídas e as tarefas são simples ou se há responsabilidade com o futuro e o bem-estar de outras pessoas no trabalho.	Seu trabalho é variado, com muitos projetos, atribuições ou tarefas relacionadas à sua atividade? Quanta responsabilidade você tem pelo bem-estar e pela vida de outras pessoas?

---

Treinamento e Habilidade	Aborda as demandas relativas aos treinamentos e ao uso e desenvolvimento de habilidades e conhecimentos no trabalho.	O trabalhador se sente treinado para realizar as tarefas mais complexas? Há exigência de alto nível de conhecimento técnico ou os conhecimentos do trabalhador não são requeridos?
Riscos do Trabalho	Envolve a presença de riscos no ambiente de trabalho e sobre a gestão de riscos feita pela empresa, além da sensação dos trabalhadores em relação à segurança geral no ambiente de trabalho.	Algumas das tarefas são bastante arriscadas e complicadas? A administração tem a capacidade de lidar devidamente com a segurança?
Perspectivas Futuras	Indaga sobre as certezas que o trabalhador tem em relação a sua carreira profissional, as oportunidades de crescimento e avanço profissional nos próximos anos.	Você tem certeza de como será sua futura carreira profissional? Você está preocupado com as novas tecnologias tornando a sua função desvalorizada?
Demandas Externas	Verifica se o trabalhador tem atividades ou responsabilidades externas ao trabalho, como atividades domésticas, cursos ou atividades acadêmicas, se participa de uma atividade voluntária ou política, ou ainda, se pratica esportes.	Você é o principal responsável pelas tarefas de limpeza da casa? Você costuma sentir um conflito entre seu trabalho e sua vida privada, fazendo com que queira estar nos dois lugares ao mesmo tempo?
Demandas Mentais	Aborda temas como exigência de concentração no trabalho, uso da memória, tomada de decisões, exposição a abusos e situações perturbadoras, estresse, controle de emoções, discriminação, agressões no trabalho.	Seu trabalho exige que você tome decisões difíceis? Seu trabalho o coloca em situações emocionalmente perturbadoras?
Suporte Social e Relacionamentos Interpessoais	Abrange questões que envolvem o apoio e suporte de gerentes, supervisores, líderes, colegas e familiares no trabalho.	Você recebe ajuda emocional e o apoio de que precisa da sua família? A direção do seu local de trabalho o respeita?

---

---

Problemas no Trabalho	Investiga a postura do trabalhador em relação aos problemas, a sua liberdade em compartilhar problemas no ambiente de trabalho e à gestão dos problemas na empresa.	Quando tenho um problema, geralmente encontro várias maneiras de resolvê-lo? Os conflitos são resolvidos de maneira justa?
Satisfação no Trabalho	As questões estão relacionadas a aspectos de prazer e importância do trabalho, reconhecimento, motivação e significado do trabalho.	Você acha que o trabalho que você faz é importante? Você está orgulhoso do trabalho que faz?
Sensações e Sentimentos do Trabalhador	Envolve a saúde e adoecimentos do trabalhador, sua visão e pensamentos sobre si mesmo (se se sente fracassado, ativo, inquieto, ansioso, inseguro)	Eu tenho uma atitude positiva em relação a mim mesmo? Você já esteve sob ou sentiu que estava sob qualquer tensão, estresse, nervosismo ou pressão?

---

A categoria 2 aborda questões que foram agrupadas em um campo chamado de “Método de Trabalho” e procuram verificar se há metas e objetivos claros, se a divisão do tempo de trabalho é realizada de uma forma considerada correta ou mesmo se os deveres e responsabilidades dos trabalhadores são explícitos e facilmente entendidos. Neste campo, há questionamentos que procuram verificar se os fatores, equipes, características do trabalho, foram pensados e planejados antes da execução da atividade. Outros aspectos considerados foram: se há equipes que operam de maneiras variadas, se as ferramentas e equipamentos de trabalho estão disponíveis para a realização da atividade, se há necessidade de realizar tarefas desnecessárias, se há um número de trabalhadores suficiente na atividade.

A categoria 3 foi denominada de “Influência e Autonomia” e agrega questões que discutem sobre a possibilidade de o trabalhador opinar em diversas situações de trabalho. Há questionamentos sobre o incentivo aos funcionários para participarem de decisões, sobre autonomia na sequência das tarefas, sobre a influência de grupos de trabalho.

O aspecto do ritmo de trabalho foi abordado na categoria 4. Neste caso foram contempladas questões que têm relação com a velocidade de execução da atividade, com os tempos disponíveis para planejar e concluir as atividades e com os períodos de pausas. A rapidez e agilidade no trabalho, o controle do trabalho e os possíveis atrasos que podem ocorrer também são questionados, além da interdependência entre as atividades, em face da necessidade de conclusão de uma atividade para que outra possa ocorrer.

As cargas e responsabilidades no trabalho foram foco de indagações na categoria 5. As questões se concentraram em entender se as cargas de trabalho são variadas e qual a quantidade de trabalho percebida pelos trabalhadores; se estes sentem que trabalham o máximo que podem, se as cargas são distribuídas, se as tarefas são simples, se executa mais de uma tarefa por vez. Além disso, a responsabilidade também é vista como componente da carga mental no trabalho,

com indagações relacionadas à responsabilidade com o futuro e o bem-estar de outras pessoas no trabalho e com o controle de informações.

Na categoria 6 as questões contemplam demandas relativas aos treinamentos e ao uso e desenvolvimento de habilidades e conhecimentos no trabalho. As questões são relativas a disponibilidade de treinamentos e a exigência de habilidades específicas para a realização da função. Há também a indagação se os conhecimentos adquiridos pelos trabalhadores são realmente usados e quais os níveis de exigência relativos a estes temas.

No tocante a categoria 7, verifica-se que o foco das questões se localiza nos riscos no trabalho, relacionados, por sua vez, às principais classes de riscos em Segurança do Trabalho: físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e mecânicos. Há questões variadas sobre a presença destes riscos no ambiente de trabalho e sobre a gestão de riscos conduzida pela empresa. Há perguntas sobre a sensação dos trabalhadores em relação à segurança geral no ambiente de trabalho, sobre a discussão desse tema na empresa e sobre os investimentos em Saúde e Segurança no trabalho.

As preocupações referentes às perspectivas futuras estão presentes na categoria 8. Quais as certezas que você tem em relação a sua carreira profissional? Quais as oportunidades de crescimento e avanço profissional nos próximos anos e a utilidade de suas habilidades profissionais? Quais serão as responsabilidades e as novas tecnologias usadas na atividade? Estes foram questionamentos que buscaram entender como a preocupação com o futuro profissional tem se revelado fonte de angústia para os trabalhadores. O tema relacionado a oportunidades de emprego também compõe esta categoria, procurando dimensionar a facilidade ou dificuldade de encontrar outro emprego considerado adequado ou tão bom quanto o anterior pelo trabalhador; a oferta de empregos de acordo com as capacidades e conhecimento do trabalhador e o número de vagas disponíveis para um trabalhador com as suas qualificações.

A categoria 9 está relacionada às demandas externas ao trabalho que podem afetar o trabalhador. As questões buscam verificar se o trabalhador tem atividades ou responsabilidades domésticas (como ser responsável pela limpeza da casa, por crianças ou idosos), se realiza cursos ou atividades acadêmicas, se participa de uma atividade voluntária ou política, ou ainda, se pratica esportes. As questões domésticas estão mais em evidência neste caso, especialmente quanto a presença de conflitos ou dificuldades financeiras no ambiente familiar do trabalhador.

As demandas mentais são o foco da categoria 10. São indagações variadas que envolvem tópicos como exigência de concentração no trabalho, uso de memória, tomada de decisões, exposição a abusos e situações perturbadoras, estresse, controle de emoções, discriminação, agressões no trabalho. Há questões que, além de verificar a avaliação do trabalhador em relação a estes temas, buscam entender como ocorre a gestão da empresa em relação à saúde e ao bem-estar psicológico do trabalhador e como a empresa trata os problemas de *bullying* e assédio.

A categoria 11, descrita como “Suporte social e Relacionamentos Interpessoais”, abrange questões que envolvem o apoio e suporte de gerentes, supervisores, líderes, colegas e familiares no trabalho. Esta categoria contemplou perguntas relativas ao apoio recebido, não só no âmbito do trabalho, mas também fora dele. Os assuntos tratados nas questões envolvem temas como confiança nos diversos atores que compõem os grupos de trabalho e se há respeito nas relações de trabalho. Há também questões que abordam como ocorre a comunicação no ambiente de trabalho. As perguntas também se dirigem ao relacionamento do trabalhador com o superior imediato, colegas ou outras pessoas de trabalho, além de cônjuge, amigos e parentes. Estas questões interrogam sobre como estes diferentes atores contribuem para tornar a vida profissional do trabalhador mais fácil, qual a liberdade existente para poder conversar, pedir conselhos ou falar sobre problemas pessoais com estas pessoas. No mesmo sentido, existem indagações sobre a liberdade do trabalhador em falar sobre o seu desempenho no trabalho, sobre a confiança da administração na realização do trabalho, sobre a intensidade de trabalho

percebida por familiares e amigos, sobre incentivo no trabalho, interesse mútuo entre os colegas (compreensão de dificuldades e suporte) e suporte geral familiar (verificando se há pessoas que são fonte de conforto e suporte na família e as dificuldades dos relacionamentos).

A categoria 12 envolve questões sobre como o trabalhador se comporta em relação à presença de problemas no trabalho: se ele se sente responsável pelos problemas, se conversa com o chefe ou colegas sobre os problemas, se pensa nos problemas do trabalho já ao acordar, se há problemas constantes no trabalho. Estes são alguns dos assuntos que integram esta categoria, os quais investigam a postura do trabalhador em relação aos problemas, a sua liberdade em compartilhar problemas no ambiente de trabalho e à gestão dos problemas na empresa.

Na categoria 13 o foco é a satisfação do trabalhador em relação ao seu trabalho. Esta satisfação foi relacionada, nos questionários, a aspectos de prazer e importância do trabalho, reconhecimento, motivação, significado do trabalho. Estes fatores são questionados, entre outras coisas, por meio da sensação do trabalhador em relação a estes pontos: O meu trabalho vale a pena? Meu trabalho melhorou meu status social? Estou entusiasmado com o meu trabalho?

A décima quarta e última categoria trata de aspectos do trabalhador em relação a sua saúde e adoecimentos, sua visão e pensamentos sobre si mesmo (se se sente fracassado, ativo, inquieto, ansioso, inseguro). Sobre a questão da saúde, há perguntas variadas sobre desconfortos e sintomas físicos que o trabalhador possa sentir nas variadas regiões do corpo, como rigidez no pescoço, palpitações cardíacas, problemas no estômago. As sensações do trabalhador em relação a sua personalidade e temperamento também constituem alvo de indagações, como por exemplo: tenho dificuldade de controlar meu temperamento ou sou consumido pelo ciúme em alguns momentos?

Dentre os assuntos abordados nas 14 categorias, o suporte e relacionamentos no trabalho, os riscos no trabalho e os aspectos pessoais ou sensações do trabalhador em relação a si mesmo foram os que apresentaram mais questionamentos. O maior contingente de perguntas destas categorias mostra uma variação no foco das questões, indo desde aspectos organizacionais e de relacionamento, passando por questões ambientais até aspectos mais pessoais de cada trabalhador. Isto também pode ser visto na análise geral das questões de todas as categorias, nas quais estiveram presentes aspectos variados do trabalhador e de sua vida. Há questões sobre como o trabalhador se sente, manifestando sua opinião e a visão deste fator como importante a ser analisado e que tem uma relevância considerável na análise do trabalho.

### **Discussão**

Há uma grande variedade de questionários acerca dos riscos ergonômicos, psicossociais e cognitivos no ambiente de trabalho. Nos últimos 50 anos surgiram vários modelos de estudo, cada um avaliando aspectos diferentes e buscando explicar os impactos que o ambiente de trabalho pode vir a ter sobre a qualidade de vida dos trabalhadores (Da Silva, Wendt, & Helal, D, 2017). A maioria dos métodos de avaliação de fatores psicossociais procura medir a percepção dos trabalhadores a partir de questões formuladas sobre dimensões psicossociais da organização de trabalho e assinaladas em questionário de autorrelato pelos trabalhadores (de Lucca & Sobral, 2017). Os questionários são os principais métodos de avaliação e coleta das informações dos trabalhadores, pois este instrumento tem a vantagem de ser de fácil aplicação e de largo alcance e pode possibilitar a aplicação em uma amostra considerável da população.

O estudo de Costa e Santos (2013) confirma a maior utilização de instrumentos de escalas e questionários nas avaliações psicossociais. Nesse estudo, o uso de questionários adota uma perspectiva de prevenção de riscos psicossociais, o que também está associado à agilidade de aplicação, que pode levar a um acompanhamento mais constante dos riscos no ambiente de

trabalho. É de se concluir que há uma preocupação em como investigar os riscos psicossociais e assim pode haver demandas variadas de avaliação de ambientes de trabalho, as quais podem ser, por exemplo, a análise de um fator específico ou a avaliação geral de uma atividade. O que não se percebe nos questionários é a presença de um método capaz de contemplar satisfatoriamente os múltiplos fatores psicossociais. Mesmo os instrumentos mais abrangentes não contemplam fatores que estão presentes em outros.

É fundamental que, quando se considera a saúde dos trabalhadores, tenha-se em conta a globalidade dos riscos profissionais (Costa & Santos, 2013). Pousa e Lucca (2021) mostram que a Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho compreende que as organizações precisam avaliar e gerenciar os fatores psicossociais. Este foram apontados pelas agências internacionais como um dos principais fatores desencadeantes de estresse e adoecimento psíquico entre os trabalhadores. As metodologias mais específicas podem já dispor de uma relação de fatores psicossociais relacionados à determinada atividade profissional. Contudo, os aspectos não considerados neste tipo de avaliação, por mais que não possuam uma relação estreita com a etiologia de determinado adoecimento, podem, em algum momento, ser a fonte geradora de risco.

Os fatores psicossociais do trabalho envolvem aspectos relacionados às interações entre o trabalho, ambiente de trabalho, as condições da organização, funções e conteúdo do trabalho e as características pessoais do trabalhador, seus esforços, suas necessidades, sua cultura, experiências, estilo de vida e sua percepção de mundo, além das características familiares (Reis, Fernandes, & Gomes, 2010; Fischer, 2012). Algumas definições de riscos psicossociais também consideram como fatores psicossociais àqueles aspectos suscetíveis de influenciar a saúde e a satisfação no trabalho e que consistem em interações do ambiente de trabalho, do conteúdo, da natureza e das condições de trabalho, por um lado, e das capacidades, necessidades, cultura e condições de vida do trabalhador fora do trabalho, por outro. Acrescido a isso também são

mencionadas as interações dos sistemas de gestão do trabalho e dos contextos social e organizacional, aspectos do projeto de trabalho, além da ausência, escassez ou excesso de determinadas condições em termos do trabalho e das quais advêm consequências para a saúde do trabalhador (Costa e Santos, 2013). Todos estes aspectos aqui entendidos como os fatores psicossociais estão elencados na Tabela 3, comparados com as categorias mostradas na Tabela 2.

Considerando estas definições, pode-se afirmar que as perguntas da amostra final deste estudo abordam todos os aspectos citados nelas. Se as questões forem comparadas às definições, elas contemplam os aspectos entendidos como fatores psicossociais e podem fornecer uma avaliação bem abrangente de uma situação de trabalho. Um método de avaliação para ser considerado completo deve ser capaz de abordar variados aspectos psicossociais descritos na literatura, num determinado momento. Se há falta de algum fator psicossocial, poderia ser este um causador de risco e adoecimento psicossocial.

### **Conclusão**

É necessário e importante prover as empresas de métodos de avaliação que auxiliem na investigação de riscos ergonômicos, psicossociais e cognitivos, tanto para a melhoria da própria empresa, como para efeito de atendimento às demandas e solicitações legais. Um método de avaliação abrangente e eficiente na detecção de riscos psicossociais no trabalho pode beneficiar empresas e trabalhadores, pois permite reconhecer e identificar os pontos de riscos a serem melhorados, assim como facilita o acesso da informação às instituições fiscalizadoras.

A distribuição dos fatores psicossociais em categorias facilita a organização das questões e a classificação e diferenciação dos aspectos em cada avaliação. Algumas categorias podem possuir alguma sobreposição de assuntos, como por exemplo a “satisfação no trabalho” e “sentimentos e sensação do trabalhador”, e estas com as “demandas mentais”. Pode haver

ainda a necessidade de mais especificações dos aspectos que devem estar enquadrados em cada categoria ou mesmo a formação de mais categorias ou agrupamento de algumas existentes. Há a designação e delimitação de quais assuntos contemplam cada categoria, mas há questões que podem envolver variados temas e não serem simples de categorização.

A avaliação psicossocial envolve análise de aspectos organizacionais, ambientais, psicológicos e cognitivos. As categorias de 1 a 6 são mais relacionadas à organização do trabalho, mencionando os aspectos gerais da atividade, método de trabalho, influência, autonomia, ritmo de trabalho, cargas, responsabilidades, treinamento e desenvolvimento de habilidades. As categorias 7 a 9 abordam assuntos do ambiente interno e externo, sendo a sétima categoria relacionada à influência dos fatores internos do ambiente de trabalho na gênese de riscos no trabalho. Já as categorias 8 e 9 explicitam como os aspectos do ambiente externo influenciam a vida do trabalhador. As demais categorias, da 10 a 14, estão ligadas a fatores psicossociais e cognitivos, envolvendo assuntos como relacionamento, satisfação do trabalhador, problemas no trabalho, demandas mentais e sensações do trabalhador.

**Tabela 3**

*Comparação entre os aspectos evidenciados nas definições de fatores e riscos psicossociais e a presença destes nas categoriais desenvolvidas neste estudo*

Aspectos evidenciados nas definições	Categorias onde cada aspecto está incluído	Exemplos de questões
Ambiente de trabalho	Riscos no Trabalho	A qualidade geral do ambiente onde trabalho é ruim?
Condições da organização	Características gerais da atividade; Método de Trabalho	Como você descreveria melhor a organização onde normalmente trabalhou nos últimos 12 meses?
Funções e conteúdo do trabalho	Método de Trabalho; Ritmo de Trabalho; Influência e Autonomia; Carga e Responsabilidade	Eu tenho clareza do conteúdo do meu trabalho? Eu tenho influência sobre o conteúdo do meu trabalho?
Características pessoais do trabalhador (Cultura, estilo de vida, necessidades)	Como estou me sentindo?; Suporte e Relacionamentos	No geral, nos últimos 30 dias, quanta dificuldade você teve com o autocuidado? Meus colegas estão dispostos a ouvir meus problemas que podem afetar minha saúde psicológica
Características familiares do trabalhador	Suporte e Relacionamentos	Eu recebo a ajuda emocional e o apoio de que preciso da minha família?
Saúde do trabalhador	Como estou me sentindo?; Riscos no Trabalho	Recebeu pessoalmente alguma formação sobre como gerir a saúde e segurança no seu estabelecimento? Sentiu alguma dor nos últimos 30 dias?
Satisfação	Satisfação no Trabalho	Até que ponto você diria que está satisfeito com seu trabalho?

---

Capacidades	Treinamento e Habilidades	Tenho ampla oportunidade de utilizar minha capacidade e experiência de forma independente?
Condições de vida fora do trabalho	Perspectivas futuras; Atividades fora do Trabalho	Você se envolve em alguma atividade voluntária ou filantrópica fora do trabalho?
Gestão do trabalho	Métodos de Trabalho; Suporte e Relacionamentos; Problemas no Trabalho	No meu local de trabalho, a gestão atua rapidamente para corrigir problemas/questões que contribuem para a saúde psicossocial dos funcionários?
Projeto do Trabalho	Caraterísticas Gerais da Atividade; Método de Trabalho; Influência e Autonomia	Em geral, a gestão consegue realizar o planejamento e organização do trabalho? Você participa do projeto e divisão das tarefas de trabalho?
Condições do Trabalho	Caraterísticas Gerais da Atividade; Demandas Mentais; .	V Seu trabalho exige que você tome decisões difíceis? Meu trabalho exige muita concentração.

---

Em geral, busca-se entender a relação de todos estes fatores com possíveis desconfortos ou distúrbios mentais. Desse modo, a categoria “demandas mentais” poderia ser entendida como genérica, estando presente em todas as demais categorias. Esta nomenclatura foi incorporada do questionário que foi utilizado como referência, o NIOSH, e houve a compreensão de que ela poderia permanecer sendo chamada de “demandas mentais”, envolvendo assim aspectos cognitivos, bem estar psicológico e situações relacionadas a abusos, agressões e discriminação.

Para os próximos passos deste estudo, recomenda-se o desenvolvimento de um questionário com todas estas questões, chegando a um método de avaliação psicossocial abrangente e que atenda tanto as necessidades das empresas como dos trabalhadores e possa trazer uma avaliação completa dos fatores psicossociais de cada posto de trabalho.

### Referências

- Beck, D., Lenhardt, U. (2019). Consideration of psychosocial factors in workplace risk assessments: findings from a company survey in Germany. *Int Arch Occup Environ Health* 92, 435–451. <https://doi.org/10.1007/s00420-019-01416-5>
- Colombo, L., Emanuel, F., & Zito, M. (2019). Secondary Traumatic Stress: Relationship With Symptoms, Exhaustion, and Emotions Among Cemetery Workers. *Frontiers in psychology*, 10, 633. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.00633>
- Costa, L., & Santos, M. (2013). Fatores psicossociais de risco no trabalho: Lições aprendidas e novos caminhos. *International Journal on Working Conditions*, (5), 39-58.

- da Silva, A., Wendt, G., & Helal, D. (2017). Propriedades psicométricas das medidas do questionário psicossocial de Copenhague I (COPSOQ I). *Rege Revista De Gestão*, 24(4), 348-359. Retrieved from <https://www.revistas.usp.br/rege/article/view/141781>
- de Lucca, S., & Sobral, R. (2017). Aplicação de instrumento para o diagnóstico dos fatores de risco psicossociais nas organizações. *Rev Bras Med Trab*. 2017;15(1):63-72.
- Dollard, M., Dormann, C., Tuckey, M., & Escartín Solanelles, J. (2017). Psychosocial safety climate (PSC) and enacted PSC for workplace bullying and psychological health problem reduction. *European Journal of Work and Organizational Psychology*. 26. 1-14. <https://doi.org/10.1080/1359432X.2017.1380626>.
- Fischer, F. M. (2012). Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador. *Revista de Saúde Pública*, 46(3), 401-406.
- Hurtado-Pardos, B., Casas, I., Lluch-Canut, T., Moreno-Arroyo, C., Nebot-Bergua, C., & Roldán-Merino, J. (2016). Psychometric Evaluation of a New Instrument in Spanish to Measure the Wellness Nursing Faculty in University. *Archives of Environmental & Occupational Health*.73. <https://doi.org/10.1080/19338244.2016.1246411>.
- Iofrida, N., De Luca, A., Silveri, F., Falcone, G., Stillitano, T., Gulisano, G., & Strano, A. (2018). Psychosocial risk factors' impact pathway for social life cycle assessment: an application to citrus life cycles in South Italy. *The International Journal of Life Cycle Assessment*. <https://doi.org/10.1007/s11367-018-1482-4>.
- Jacukowicz, A., & Wezyk, A. (2018). Development and validation of the Psychosocial Risks Questionnaire for Musicians (PRQM). *Psychology of Music*, 46(2), 252–265. <https://doi.org/10.1177/0305735617706540>
- Körner, U., Müller-Thur, K., Lunau, T., Dragano, N., Angerer, P., & Buchner, A. (2019). Perceived stress in human-machine interaction in modern manufacturing environments-

- Results of a qualitative interview study. *Stress and Health*. 35. <https://doi.org/10.1002/smi.2853>.
- Leineweber, C., Marklund, S., Aronsson, G., & Gustafsson, K. (2019). Work-related psychosocial risk factors and risk of disability pension among employees in health and personal care: A prospective cohort study. *International journal of nursing studies*, 93, 12–20. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2018.10.009>
- Lunau, T., Dragano, N., Siegrist, J., & Wahrendorf, M. (2017). Country differences of psychosocial working conditions in Europe: the role of health and safety management practices. *International Archives of Occupational and Environmental Health*. 90. <https://doi.org/10.1007/s00420-017-1225-z>.
- Manapragada, A., Bruk-Lee, V., Thompson, A., & Heron, L. (2018). When Safety Climate is not Enough: Examining the Moderating Effects of Psychosocial Hazards on Nurse Safety Performance. *Journal of Advanced Nursing*. 75. <https://doi.org/10.1111/jan.13911>.
- Oakman, J., Macdonald, W., & Kinsman, N. (2019). Barriers to more effective prevention of work-related musculoskeletal and mental health disorders. *Applied Ergonomics*, 75, 184–192. <https://doi.org/10.1016/j.apergo.2018.10.007>
- Oakman, J., Macdonald, W., Bartram, T., Keegel, T., & Kinsman, N. (2018). Workplace risk management practices to prevent musculoskeletal and mental health disorders: What are the gaps?. *Safety Science*. 101. 220-230. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.09.004>.
- Pousa, P. C. P., & Lucca, S. R. D. (2021). Fatores psicossociais no trabalho da enfermagem e riscos ocupacionais: revisão sistemática. *Revista Brasileira de Enfermagem*, 74.
- Reis, A. L. P. P. D., Fernandes, S. R. P., & Gomes, A. F. (2010). Estresse e fatores psicossociais. *Psicologia: ciência e profissão*, 30, 712-725.
- Sacadura-Leite, E., Sousa-Uva, A., Ferreira, S., Costa, P. L., & Passos, A. M. (2020). Working conditions and high emotional exhaustion among hospital nurses. *Revista brasileira de*

*medicina do trabalho : publicacao oficial da Associacao Nacional de Medicina do Trabalho-ANAMT*, 17(1), 69–75. <https://doi.org/10.5327/Z1679443520190339>

Scozzafave, M., Leal, L., Soares, M., & Henriques, S. (2019). Psychosocial risks related to the nurse in the psychiatric hospital and management strategies. *Revista Brasileira de Enfermagem*. 72. 834-840. <https://doi.org/10.1590/0034-7167-2017-0311>.

Weissbrodt, R., & Giauque, D. (2017). Labour inspections and the prevention of psychosocial risks at work: A realist synthesis. *Safety Science*. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.02.012>.

Wixted, F., Shevlin, M., & O'Sullivan, L. (2018). Distress and worry as mediators in the relationship between psychosocial risks and upper body musculoskeletal complaints in highly automated manufacturing. *Ergonomics*. 61. 1-39. <https://doi.org/10.1080/00140139.2018.1449253>.

### Artigo 3

## Validação de Questionários de Avaliação Psicossocial do Trabalho – Versões Curta e Longa

### RESUMO

No tocante a discussão sobre a avaliação psicológica nos contextos de trabalho, constata-se uma carência de instrumentos elaborados especificamente para este fim. O objetivo deste trabalho foi realizar a validação estatística de questionários de avaliação psicossocial desenvolvidos neste estudo. Para atingir esse objetivo, foram concebidos 4 estudos, dentre os quais o estudo 1 realizou, com uma amostra de trabalhadores de uma indústria de calçados, uma análise da comunalidade, resultando na redução das perguntas dos questionários. No estudo 2, foi conduzida a validação semântica do questionário, através de uma amostra de trabalhadores da função de Serviços Gerais de um Instituto Federal de Educação. Os estudos 3 e 4 corresponderam às etapas de análise fatorial exploratória e confirmatória dos questionários, nas quais todos os questionários obtiveram índices estatísticos satisfatórios.

Palavras chaves: Validação, Questionários, Avaliação Psicossocial

## ABSTRACT

Regarding the discussion on psychological assessment in work contexts, there is a lack of instruments designed specifically for this purpose. The objective of this work was to carry out the statistical validation of psychosocial assessment questionnaires developed in this study. To achieve this objective, 4 studies were designed, among which study 1 carried out, with a sample of workers from a shoe industry, an analysis of commonality, resulting in the reduction of questions in the questionnaires. In study 2, the semantic validation of the questionnaire was conducted, using a sample of workers from the General Services function of a Federal Institute of Education. Studies 3 and 4 corresponded to the exploratory and confirmatory factor analysis stages of the questionnaires, in which all questionnaires obtained satisfactory statistical indices.

Keywords: Validation, Questionnaires, Psychosocial Assessment

Na maioria das sociedades ocidentais, o universo do trabalho passa por transformações, como exemplo o trabalho flexível e avanços tecnológicos diversos, que impõem aos trabalhadores o enfrentamento de novas exigências, com consequências à qualidade de vida (da Silva, Wendt, & de Lima 2017). Há uma exigência mental aumentada, que se relaciona à exposição dos trabalhadores a estressores contínuos (Rodrigues, & Faiad, 2018).

Os impactos das mudanças atuais ainda não são inteiramente conhecidos, o que torna importante a avaliação do trabalho e de fatores relacionados ao ambiente laboral, de uma forma que se possa retratar, em certa medida, as complexidades do trabalho em suas várias realidades (da Silva, Wendt, & de Lima 2017). Nesse contexto, o conceito de fatores psicossociais do trabalho introduz aspectos subjetivos na gestão dos riscos ocupacionais, em contrapartida aos aspectos considerados objetivos, com os quais os profissionais da segurança e da saúde ocupacional estão naturalmente mais familiarizados (Guimarães, de Almeida Martins, & de Oliveira Botelho, 2013).

Os fatores psicossociais no trabalho são aqueles que se referem “à interação entre o meio ambiente de trabalho, conteúdo do trabalho, condições organizacionais e habilidades do trabalhador, necessidades, cultura, causas extratrabalho pessoais e que podem, por meio de percepções e experiência, influenciar a saúde, o desempenho no trabalho e a satisfação no trabalho” (Martinez, Paraguay, & Latorre, 2004, p. 56)., podendo envolver elementos de satisfação no trabalho, que estão relacionados ao próprio trabalho e a seu conteúdo, possibilidades de promoção, reconhecimento, condições e ambiente de trabalho, relações com colegas e subordinados, características da supervisão e gerenciamento e políticas e competências da empresa (Martinez, Paraguay, & Latorre, 2004).

Estas dificuldades se inserem em um cenário mais amplo da avaliação psicológica nos contextos de trabalho, onde se observa uma carência de instrumento elaborados especificamente para este fim (Rodrigues, & Faiad, 2018). A avaliação psicossocial do trabalho

analisa aspectos laborais que podem compor o perfil do trabalho e, até mesmo, do indivíduo que está realizando a atividade (Guimarães, de Almeida Martins, & de Oliveira Botelho, 2013). Especificamente dentro da nossa legislação trabalhista, constatamos a necessidade de realização de avaliações psicossociais na Norma Regulamentadora 20 (NR 20 - Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis); na Norma Regulamentadora 33 (NR 33 - Segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados); e na Norma Regulamentadora 35 (NR35 - Trabalho em altura) (Rodrigues, & Faiad, 2018). Assim, o objetivo deste estudo é realizar a validação estatística de questionários de avaliação psicossocial desenvolvidos no presente estudo.

### **Metodologia**

A metodologia inicial consistiu em uma revisão de literatura, detalhada em estudo anterior, no qual foi feito um levantamento de diversos questionários encontrados em artigos que conduziram avaliações psicossociais de situações de trabalho. As questões destes questionários foram organizadas e filtradas, excluindo-se questões similares ou iguais, para se obter, ao final, um rol de todas as questões que foram utilizadas nos variados questionários pesquisados, o que gerou uma amostra de 659 questões advindas de 25 questionários.

No presente estudo, o método teve início com o prosseguimento dos filtros das questões, no qual foi analisado o tema abordado por cada questão, para então proceder a união entre categorias de temas similares. Esta ação foi necessária devido à grande quantidade de questões encontradas na pesquisa anterior. Assim, cada questão foi classificada, a partir do(s) tema(s) abordados, como por exemplo, planejamento do trabalho ou treinamento. Na sequência, procedeu-se a união de questões que tratavam de assuntos similares, contanto que tal união não

levasse à perda de sentido ou de conteúdo. Na tabela 1 há o exemplo de questões que foram unidas, gerando uma única questão.

**Tabela 1**

*Exemplo de união de questões com temas ou assuntos similares*

Questões originais identificadas nos questionários pesquisados	Questão final que integrará o questionário proposto para validação
A responsabilidade pela eficiência e produtividade de muitos funcionários é colocada sobre mim	
Quanta responsabilidade você tem pela segurança no emprego de outras pessoas?	
Quanta responsabilidade você tem pelo bem-estar e pela vida de outras pessoas?	Eu tenho responsabilidade pela eficiência, produtividade, segurança, bem-estar e/ou remuneração de outros trabalhadores
Quantas pessoas trabalham sob sua supervisão, para as quais aumentos salariais, bônus ou promoção dependem diretamente de você?	

Assim, chegou-se a uma amostra final de 154 questões, distribuídas em 10 categorias. As categorias utilizadas no questionário foram inicialmente coletadas do questionário NIOSH Generic Job Stress Questionnaire, sendo inicialmente elencadas 14 categorias. Algumas categorias foram unidas, pois foram consideradas similares e outras categorias tiveram apenas o nome alterado. A tabela 2 mostra as categorias consideradas no NIOSH e no questionário proposto para validação.

**Tabela 2***Categorias utilizadas no NIOSH e no questionário proposto*

Categorias do NIOSH	Categorias do questionário proposto
Suporte Social	Suporte e Relacionamentos
Oportunidades de Emprego	Formação, Treinamento e Futuro Profissional
Futuro Profissional	Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal
Atividades fora do Trabalho	Riscos no Trabalho
Ambiente Físico	Satisfação no Trabalho
Riscos no Trabalho	Como eu estou me sentindo?
Problemas no Trabalho	Organização e Métodos de Trabalho
Satisfação no Trabalho	Ritmo de Trabalho
Como você se sente sobre você	Participação do Trabalhador e Autonomia
Seu Trabalho	Carga Mental
Demandas do Trabalho	
Carga e Responsabilidades do Trabalho	
Conflitos no Trabalho	
Demandas Mentais	

As 154 questões da amostra final foram consideradas como as questões da versão longa da presente proposta de questionário. Para a produção da versão curta, com menos questões, serão elaboradas questões mais abrangentes, a partir dos assuntos abordados nas questões da versão longa, o que será realizado após a análise fatorial exploratória.

## Estudo 1

### Método

O questionário foi aplicado a trabalhadores de uma indústria de calçados com o objetivo de reduzir o número de questões do questionário e ajustar a estrutura de categorias do questionário. Para facilitar a coleta de dados, o questionário foi dividido em 3 partes, reduzindo

o número de questões respondidas por cada trabalhador. A atual versão do questionário, que será chamada de versão longa, foi dividida em três partes, as partes I, II e III, com 52, 48 e 54 questões, respectivamente.

Antes da coleta de dados, aproveitou-se do momento de ginástica laboral da empresa para transmitir as orientações gerais sobre a aplicação do questionário e sensibilizar os trabalhadores sobre a importância da sua participação na pesquisa. Estas orientações foram repassadas aos trabalhadores através dos monitores. Depois disso, os links com os questionários foram distribuídos entre os líderes de cada setor da empresa, chegando então aos trabalhadores. Ao entrar no link, antes de responder o questionário, há orientações escritas, bem como há o termo de consentimento livre e esclarecido do trabalhador para participação na pesquisa. Após a aplicação do questionário foram obtidas o seguinte número de respostas, mostrado na tabela 3.

**Tabela 3**

*Número de respostas de cada parte do questionário*

Parte	Número de respostas	Taxa de resposta: número de respostas/número de questões
I	214	4,12
II	197	4,10
III	236	4,37
TOTAL	647	4,20

## Resultados

As respostas dos trabalhadores foram tabuladas e formatadas tendo em vista a análise estatística no software R, versão 4.2.2. Foi realizada, então, a análise fatorial com estimação das cargas fatoriais pelo método da máxima verossimilhança, usando a função "fa" da biblioteca "psych", onde os itens foram analisados de acordo com as opções de resposta do instrumento.

Os métodos de rotação oblímin foram adotados. O cálculo do KMO foi feito usando a função "KMO"; o teste de Bartlett foi aplicado usando a função "cortest.bartlett"; o alfa de Cronbach foi calculado usando a função "alfa". As funções "KMO", "cortest.bartlett" e "alfa" estão disponíveis no pacote "psych". O valor de corte para o KMO foi de 0,7 para a análise global e de 0,6 para cada item específico. Para o alfa de Cronbach o valor de corte foi de 0,8. Já para o nível de significância estatística do teste de esfericidade de Bartlett, menor que 0,001. Para as cargas fatoriais o ponto de corte foi maior que 0,3 e para as comunalidades, maior que 0,5 (Hair et al., 2009). Este estudo 1 foi realizado com o objetivo de reduzir o número de questões do questionário, verificando quais itens não tinham um fator de comunalidade tão forte em relação aos demais, sendo assim retirados do questionário. Essa eliminação é um dos possíveis usos do teste de comunalidade, no qual, segundo a análise do teste, a interpretação pode ser dada por eliminar itens (questões) resultando na redução de dados do questionário (Hair et al., 2009).

Assim, foram analisadas as cargas fatoriais e comunalidades dos itens, verificando quais itens apresentaram valores de comunalidades menores. A análise verifica quais itens não possuem uma relação tão forte com os demais, havendo assim a eliminação destes itens para o próximo estudo. A versão longa foi dividida em 3 partes para viabilização da coleta de dados, pois como são muitas questões é cansativo para o respondente um número grande de questões. A divisão foi entre os seguintes itens: a parte I dos itens 1 ao 52, a parte II dos itens 53 ao 100 e a parte III dos itens 101 ao 154. Segundo análise da amostra da parte I da versão longa, que conta com 52 questões, houve indicação de adequação da amostra à análise fatorial a partir dos resultados do teste de Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) e do teste de esfericidade de Bartlett. O valor do KMO para os itens da parte I da versão longa foi de 0,88 (acima do mínimo especificado de 0,7), havendo quatro itens (O7, O12, F9 e F10) com os valores individuais menores que o

especificado (0,6). O teste de Bartlett também foi significativo ( $\chi^2 = 2341.843$ ;  $p < 0.000$ ). O valor do índice de alfa de Cronbach foi de 0,91, maior que o especificado que foi de 0,8.

Em seguida, foram analisadas as cargas fatoriais e comunalidades dos itens. Assim, do total de 52 itens (questões) analisados pelo teste, 23 itens apresentaram comunalidades menores que 0,5. Assim, a tabela 4 apresenta os valores das comunalidades e cargas fatoriais dos itens com comunalidades dentro do aceitável nesta pesquisa.

**Tabela 4**

*Carga fatorial e comunalidade ( $h^2$ ) dos itens da parte I da versão longa conforme dimensões*

Dimensão	Item	Carga Fatorial	$h^2$
Autonomia no Trabalho	A1. As sugestões dos trabalhadores são analisadas com seriedade pela gerência	0,67	0,66
	A2. Eu posso opinar no que se refere a: divisão das tarefas, a quantidade de trabalho atribuída a cada trabalhador, a escolha de quem vai trabalhar comigo e também com relação às lideranças	0,54	0,53
	A3. Sou informado e posso opinar sobre mudanças atuais no trabalho ou sobre planos de mudanças para o futuro	0,78	0,70
	A4. Os trabalhadores podem opinar sobre atividades ou setores que podem influenciar na sua atividade	0,80	0,72
	A5. Os trabalhadores estão envolvidos em projetos de melhoria do trabalho ou dos processos de trabalho de sua atividade ou setor	0,78	0,72
	A6. No meu local de trabalho, existe um trabalhador atuando como representante dos trabalhadores e através dele eu posso opinar sobre assuntos relativos ao meu trabalho	0,66	0,52
	A7. Eu tenho abertura para participar de decisões relativas à segurança e saúde	0,74	0,65
	A8. Eu tenho liberdade de expressar minhas opiniões, pontos de vista e sentimentos no trabalho	0,82	0,74
	A9. O trabalho me dá autonomia para tomar algumas decisões, propor novas ideias e tomar iniciativas	0,84	0,83
	A10. Eu tenho oportunidade e liberdade para fazer o meu trabalho da melhor maneira	0,62	0,60
Recursos e método de trabalho	RT1. O meu trabalho exige que eu seja rápido, que esteja de prontidão para responder demandas de última hora e, além disso, tenha que produzir além da meta, o que gera aumento da carga de trabalho	0,67	0,53
	RT2. Eu divido adequadamente o meu tempo de trabalho e consigo cumprir minhas demandas e planos de trabalho, independentemente do que aconteça, sem atraso ou acúmulo de tarefas	0,64	0,52
	RT3. Meu trabalho envolve trabalhar com metas e prazos apertados, com controle e monitoramento do meu ritmo e sem pausas durante a jornada de trabalho	0,64	0,48
	RT6. Eu tenho tempo suficiente para pensar, raciocinar e concluir as minhas tarefas de trabalho e posso deixar tranquilamente meu	0,40	0,56

	trabalho por um momento para realizar alguma necessidade pessoal ou fisiológica		
	RT8. Eu tenho que fazer a mesma coisa repetidamente em curtos períodos de tempo	0,61	0,75
	O9. Eu tenho as ferramentas e os recursos de que preciso para fazer bem o meu trabalho	0,57	0,54
	010. Eu tenho tempo e recursos suficientes para resolver problemas inesperados ou urgentes	0,54	0,56
	O14. O meu trabalho envolve assumir responsabilidade por resultados e por uma grande quantidade de informações	0,48	0,53
	F1. Meu trabalho permite que eu use o conhecimento, as habilidades ou experiências que aprendi na escola, faculdade, cursos, treinamentos ou em outros trabalhos	-0,38	0,63
	F2. No meu trabalho, eu tenho a possibilidade de aprender coisas novas e desenvolver minhas habilidades	0,40	0,69
Uso de habilidades e expectativas no trabalho	F3. No meu trabalho, há treinamento sobre novas tarefas, mudanças no trabalho e para aprimorar minhas habilidades e conhecimentos	0,31	0,63
	F6. Meu trabalho oferece boas perspectivas de progressão e crescimento na carreira. Sinto-me seguro quanto ao meu futuro profissional e creio que vou ter boas oportunidades de emprego e crescimento	0,30	0,83
	F7. Eu tenho confiança e tranquilidade de que minhas habilidades profissionais serão úteis e valiosas no futuro	0,572	0,54
	O1. No meu setor, existe uma má divisão das tarefas e número insuficiente de trabalhadores e recursos, o que acaba sobrecarregando algumas pessoas	0,44	0,69
	O2. Há um bom planejamento e organização do trabalho, com a descrição clara dos meus objetivos, metas e responsabilidades	0,22	0,53
Planejamento do Trabalho	RT4. No meu trabalho a remuneração é baseada na produtividade e isto eleva o ritmo de trabalho	0,43	0,49
	RT10. No meu trabalho, as tarefas do meu setor são dependentes umas das outras e acontece que quando uma pessoa atrasa a sua tarefa, atrasa todo o processo	0,57	0,53
	F4. No meu trabalho, surgem obrigações e tarefas que eu preciso de mais treinamento, pois ainda não tenho o nível de conhecimento e habilidade que certos trabalhos necessitam	0,70	0,66
	F10. Fico preocupado que as novas tecnologias possam tornar meu trabalho desnecessário e eu possa vir a perder o emprego	0,70	0,54

A análise da amostra da parte II da versão longa, que conta com 48 questões, houve indicação de adequação da amostra à análise fatorial a partir dos resultados do teste de Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) e do teste de esfericidade de Bartlett. O valor do KMO para os itens da parte II da versão longa foi de 0,89 (acima do mínimo especificado de 0,7), havendo quatro itens (RC3, RC20, E1 e E3) com os valores individuais menores que o especificado (0,6). O teste de Bartlett também foi significativo ( $\chi^2 = 2121.527$ ;  $p < 0.000$ ). O valor do índice de alfa de Cronbach foi de 0,91, maior que o especificado que foi de 0,8.

Em seguida, foram analisadas as cargas fatoriais e comunalidades dos itens. Assim, do total de 52 itens (questões) analisados pelo teste, 24 itens apresentaram comunalidades menores que 0,5. Assim, a tabela 5 apresenta os valores das comunalidades e cargas fatoriais dos itens com comunalidades dentro do aceitável nesta pesquisa.

**Tabela 5**

*Carga fatorial e comunalidade ( $h^2$ ) dos itens da parte II da versão longa conforme dimensões*

Dimensão	Item	Carga Fatorial	$h^2$	
Riscos no Trabalho	RC2. As pessoas no meu trabalho se preocupam com a segurança uns dos outros	0,58	0,53	
	RC4. No meu trabalho somos bem informados, temos conhecimento em relação aos riscos e a segurança no trabalho e as regras de segurança são claras e fáceis de entender	0,50	0,99	
	RC5. O local onde trabalho coleta adequadamente as informações no caso de investigações de acidentes e corrige os problemas de segurança encontrados, sendo capaz de cuidar da segurança no trabalho	0,62	0,61	
	RC6. Há visitas, rondas e inspeções da equipe de saúde e segurança, com vistas à prevenção de doenças e acidentes de trabalho	0,71	0,57	
	RC7. Quando há casos de falta ao trabalho por doença, aproveita-se para analisar o posto de trabalho tendo em vista melhorar as condições de trabalho	0,72	0,69	
	RC8. A liderança do meu trabalho considera a saúde e segurança do trabalhador mais importante que a produtividade	0,71	0,69	
	RC9. Tenho acesso a documentos e informações no local de trabalho que informam as responsabilidades e as regras de saúde e segurança	0,71	0,62	
	RC14. No meu trabalho, os trabalhadores se sentem seguros trabalhando de forma coletiva e se esforçam para manter o ambiente seguro	0,58	0,59	
	RC16. Os trabalhadores são consultados e envolvidos em ações para melhorar as condições de segurança e saúde dos trabalhadores	0,60	0,55	
	RC17. Existe um apoio aos trabalhadores que retornam ao trabalho após afastamento	0,70	0,64	
	RC18. Há medidas preventivas para evitar problemas de desconforto e dores nas costas, pescoço, braços, mãos ou pernas	0,73	0,61	
	RC21. Meu trabalho ocorre em um ambiente limpo e bem cuidado	0,62	0,64	
			0,74	0,69
		M3. Meu trabalho me coloca em situações emocionalmente perturbadoras ou constrangedoras, podendo ter contato com pessoas irritadas, agitadas ou com dificuldade de relacionamento	0,65	0,60

Exigência Mental no Trabalho	M4. Meu trabalho exige que eu esconda meus sentimentos, não podendo transmitir o que estou sentindo para clientes ou outras pessoas do trabalho	0,64	0,50
	M5. Eu me envolvo emocionalmente com o meu trabalho, podendo ter contato próximo com outras pessoas ou ter que lidar com os problemas pessoais de outros, como parte do meu trabalho	0,70	0,65
	M6. É difícil me desligar do meu trabalho, pois fico pensando nele mesmo não estando no local de trabalho	0,61	0,59
	M7. Meu trabalho envolve tarefas que estão em conflito com meus valores ou crenças pessoais e que não me sinto bem em fazer	0,59	0,63
Assédio e Discriminação no Trabalho	M11. Eu sinto uma elevada carga de pressão ou tensão em meu trabalho		
	M12. No meu trabalho já fui submetido a assédio moral ou sexual, abuso verbal, humilhação, violência, ameaça ou intimidação	0,53	0,53
	M14. Eu vejo que no meu trabalho há discriminação por idade, cor da pele, raça, sexo, religião, nacionalidade, deficiência ou orientação sexual	0,67	0,58
	M15. Há bullying no meu trabalho e já vi piadas, fofocas e calúnias se espalharem no ambiente de trabalho	0,61	0,71
	M16. Fui perseguido, ignorado, excluído, isolado ou já fui alvo de agressões no meu ambiente de trabalho	0,79	0,74
	M17. Recebi sinais e indiretas de outras pessoas de que eu deveria sair do emprego e já fui pressionado a não buscar meus direitos no trabalho	0,73	0,71
	M8. Onde trabalho, eu vejo que há preocupação e cuidado com o bem estar psicológico dos trabalhadores que precisam de ajuda	0,52	0,73
Preocupações dentro e fora do trabalho	M9. Eu vejo que no meu local de trabalho há ações voltadas à prevenção do estresse no trabalho	0,62	0,77
	M10. No meu trabalho há possibilidade de falar sobre questões de saúde mental, sem medo de demissão ou de complicações na segurança do emprego	0,56	0,67
	E4. Quando estou trabalhando, fico pensando no que tenho a fazer fora do trabalho, o que faz com que eu queira estar em dois lugares ao mesmo tempo	0,73	0,78
	E7. Durante o meu horário de trabalho, caso precise, eu consigo cuidar de assuntos pessoais ou familiares urgentes	0,27	0,48

A análise da amostra da parte III da versão longa, que conta com 54 questões, houve indicação de adequação da amostra à análise fatorial a partir dos resultados do teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e do teste de esfericidade de Bartlett. O valor do KMO para os itens da parte III da versão longa foi de 0,94 (acima do mínimo especificado de 0,7), havendo um item (SR17) com o valor individual menor que o especificado (0,6). O teste de Bartlett também foi significativo ( $\chi^2 = 3627.26$ ;  $p < 0.000$ ). O valor do índice de alfa de Cronbach foi de 0,97, maior que o especificado que foi de 0,8.

Em seguida, foram analisadas as cargas fatoriais e comunalidades dos itens. Assim, do total de 54 itens (questões) analisados pelo teste, 14 itens apresentaram comunalidades menores que 0,5. Assim, a tabela 6 apresenta os valores das comunalidades e cargas fatoriais dos itens com comunalidades dentro do aceitável nesta pesquisa.

**Tabela 6**

*Carga fatorial e comunalidade ( $h^2$ ) dos itens da parte III da versão longa conforme dimensões*

Dimensão	Item	Carga Fatorial	$h^2$
Como estou me sentindo	C2. Minha vida diária tem sido repleta de coisas interessantes e estou feliz, alegre, de bom humor e satisfeito com minha vida pessoal e familiar	0,45	0,71
	C3. Sinto-me calmo, ativo, vigoroso e saudável	0,42	0,86
	C4. Eu sinto que consigo controlar as irritações, eu estou emocionalmente estável e seguro	0,50	0,73
	C5. Eu acho que não sou nada bom e não tenho muito do que me orgulhar. Me sinto inútil, fracassado e que não tenho boas qualidades	0,6	0,62
	C8. Sinto-me lento, fatigado, cansado ou deprimido	0,59	0,66
	C9. Eu tenho problemas para relaxar, descansar e me concentrar	0,57	0,90
	C10. Sinto-me emocionalmente inquieto, agitado, assustado, irritado ou com raiva	0,77	0,91
	C11. Estou sensível, ansioso, preocupado ou inseguro	0,82	0,82
	C12. Sinto-me triste, desanimado ou sem esperança e já me perguntei se alguma coisa valeu a pena. Eu sinto que a vida não tem sentido	0,84	0,83
	C13. Tenho estado angustiado, pois as dificuldades estão se acumulando tanto, que eu não consigo superá-las e parece que estou perdendo o controle na minha vida	0,80	0,79
	C14. Há situações em que perco o controle, agindo, falando ou me comportando de uma forma grosseira	0,63	0,70
	C15. Tenho me preocupado com minha saúde, pois tenho estado com problemas de saúde e faltado ao trabalho por conta disso, o que antes não acontecia	0,43	0,58
	C16. Eu me sinto tonto, com tremores, rigidez no pescoço, cansaço nos olhos, falta de ar, palpitações no coração ou problemas de estômago, o que acho que pode ser emocional	0,70	0,65
	C17. Eu tenho problemas para dormir ou acordo com frequência durante a noite, perco meu apetite, tenho secura na boca, problemas no estômago ou diarreia que acho que pode ser emocional	0,70	0,77
	C18. Problemas emocionais interferiram nos meus relacionamentos	0,70	0,70
	C19. Tenho sentido dores, desconfortos ou dificuldades para me movimentar ou realizar meu trabalho	0,40	0,68
	ST1. Se eu pudesse escolher o trabalho, escolheria outro, então eu penso em procurar trabalho em outro lugar	0,68	0,66
	ST2. Eu acho que meu trabalho esgota minha energia e meu tempo e tem um efeito negativo em minha vida pessoal, tornando-a complicada e difícil	0,65	0,65
			0,66

Satisfação no Trabalho	ST4. Estou satisfeito, empolgado e entusiasmado com tudo que envolve meu trabalho (estrutura física, ambiente, convivência, valorização), fazendo com que o tempo passe voando enquanto estou trabalhando	0,64	0,59
	ST5. Eu estou certo que se depender de mim, posso continuar trabalhando por longos períodos	0,81	0,77
	ST6. Eu recomendaria a um familiar ou amigo que se candidatasse a uma vaga no meu local de trabalho, pois eu estou neste trabalho porque gosto e não apenas porque tenho necessidade	0,80	0,83
	ST10. Estou orgulhoso, me sinto envolvido com o trabalho que realizo e não perco a vontade de trabalhar	0,83	0,84
	ST11. Eu me sinto feliz com meu trabalho, pois ele é significativo e o que eu faço têm grande importância para mim e para a sociedade	0,50	0,62
	ST12. Os trabalhadores são elogiados, reconhecidos e recompensados quando fazem um bom trabalho	0,69	0,74
	ST13. Meu trabalho tem melhorado minha qualidade de vida e tem elevado minha posição social	0,66	0,79
	ST14. A visão e os objetivos do meu local de trabalho são importantes para mim e refletem aquilo que eu penso e quero para o futuro da sociedade	0,68	0,77
	ST15. Existe um ambiente calmo e agradável onde trabalho e isto me motiva a dar o meu melhor desempenho no trabalho		
	SR1. Eu tenho apoio e ajuda da minha liderança, colegas, amigos e familiares, o que torna mais fácil minha vida profissional	0,70	0,66
	SR2. Minha liderança e colegas me dão feedback do que faço no trabalho, são amigáveis e se mostram interessados em mim	0,76	0,73
	SR3. Há pessoas que estão por perto quando eu estou necessitado, em quem eu encontro ajuda e posso confiar	0,79	0,77
	SR4. Sinto-me parte do meu grupo de trabalho, existe harmonia, um clima agradável, aceitação e apoio entre os colegas	0,62	0,73
	SR6. Tenho dificuldade no relacionamento com colegas ou com a liderança no meu trabalho, sendo difícil conviver com eles	0,22	0,55
	Relacionamentos e Suporte no Trabalho	SR7. Sinto que a liderança do meu local de trabalho está preocupada com o meu bem-estar geral, ela cria um ambiente motivador e tranquilo no local de trabalho	0,71
SR8. As ordens da liderança vão contra regras da empresa		0,24	0,50
SR9. Tenho liberdade para falar com minha liderança, colegas, amigos e família		0,69	0,69
SR10. A liderança confia que os trabalhadores farão bem seu trabalho		0,50	0,55
SR12. Eu posso confiar nas informações que vêm da liderança		0,50	0,65
SR14. A comunicação ou cooperação dentro do meu local de trabalho é boa e acontece sem problemas		0,60	0,61
SR15. Em nosso grupo de trabalho há disputas, conflitos, tensões, calúnias e mentiras		0,50	0,64
SR18. Sinto que no meu trabalho há o mesmo tratamento para todos, com respeito e justiça na resolução de problemas e conflitos por parte dos meus colegas e liderança		0,53	0,58

Assim, após este primeiro estudo o número de questões da versão longa do questionário foi reduzido para 97 questões e a indicação das categorias no estudo estabeleceu até agora 11 categorias: Autonomia no Trabalho, Recursos e método de trabalho; Uso de habilidades e

expectativas no trabalho; Planejamento do Trabalho; Riscos no Trabalho; Exigência Mental no Trabalho; Assédio e Discriminação no Trabalho; Preocupações dentro e fora do trabalho; Como estou me sentindo; Satisfação no Trabalho e Relacionamentos e Suporte no Trabalho.

## **Estudo 2**

### **Método**

O estudo para validação semântica foi realizado com base no modelo utilizado por Leite (2021). Assim, foram entrevistados trabalhadores da função de Auxiliar de Serviços Gerais de uma Instituição de Ensino Superior Pública (IES), situada em uma cidade do nordeste brasileiro. A validação semântica levou em consideração a hipótese de que, caso os trabalhadores com menor tempo de escolaridade compreendam as informações contidas nas questões, os trabalhadores com mais anos de estudo também compreenderiam (Leite, 2021).

Foram entrevistados 10 trabalhadores, em 2 grupos de 5 trabalhadores, com níveis de escolaridade entre o ensino fundamental incompleto e o ensino médio completo. A opção por este grupo de trabalhadores se deu em função da facilidade de acesso à essa instituição de ensino. A participação dos trabalhadores se deu da seguinte forma: para cada grupo foram realizadas 49 perguntas, perfazendo um total de 98 perguntas; procedia-se a leitura da pergunta para o grupo e eles respondiam a pergunta, demonstrando se tinham compreendido ou não. Caso não compreendessem a pergunta, informavam o que não tinham compreendido, se o sentido da pergunta ou alguma palavra específica. Para estas questões havia uma remodelação da pergunta juntamente com os trabalhadores, opinando qual seria o melhor sentido para a questão.

## Resultados

Os trabalhadores informaram dificuldades variadas em cerca de 31 das 98 questões, sendo estas remodeladas já no momento da entrevista. Foram alterações variadas, como, por exemplo, em uma questão eles pediram para direcionar a pergunta para o trabalhador, alterando a frase “saúde e segurança do trabalhador” para “minha saúde e segurança”. Em outra pergunta havia a frase “minha liderança me dá feedback” e eles sugeriram substituir o termo por “minha liderança fala comigo sobre”.

Assim, todas estas 31 questões tiveram palavras ou frases alteradas. Além disso, os trabalhadores ainda sugeriram unir algumas questões que consideraram similares, resultando na redução de 5 questões, culminando com uma amostra final de 93 questões ao fim do estudo 2.

## Estudo 3

### Método

Inicialmente, a partir das 93 questões finais do questionário, chamada de versão longa, foi desenvolvida a versão curta do questionário. Mantendo as categorias desenvolvidas no estudo 1, as questões da versão curta foram criadas também por categorias. As questões mais semelhantes, no interior de cada categoria, foram agrupadas, sendo evidenciadas palavras chaves para cada questão. Estes agrupamentos tinham entre 2 e 5 questões e, a partir das palavras chaves de cada questão da versão longa, foram desenvolvidas as questões da versão curta, sendo uma questão para cada agrupamento.

Por exemplo, dentro da categoria “Autonomia”, há, na versão longa, estas duas questões: (a) “Os trabalhadores são envolvidos em projetos de melhoria de sua atividade ou setor” e (b) “No meu local de trabalho, existe um trabalhador atuando como representante dos trabalhadores e através dele eu posso opinar sobre assuntos relativos ao meu trabalho “. Essas

questões foram agrupadas com base no entendimento de que tratam de “participação dos trabalhadores” em projetos ou decisões no trabalho. Assim, para este agrupamento foi desenvolvida uma questão para a versão curta.

Assim, para a primeira questão (a) as palavras chaves são: trabalhadores, envolvidos, projetos. Já para a segunda questão (b) foram extraídas as seguintes palavras, como chaves: trabalhador, representante, opinar. Após análise das palavras chaves e do entendimento final pretendido pelas duas questões, foi desenvolvida a seguinte questão para a versão curta: “Há envolvimento de representantes de trabalhadores em projetos e decisões relativas às suas atividades ou setores”. Desta forma, foram realizados 28 agrupamentos entre as 93 questões da versão longa, gerando 28 questões para a versão curta do questionário.

Semelhante ao estudo 1, o questionário da versão longa foi aplicado a trabalhadores de uma indústria de calçados, já o questionário da versão curta foi aplicado a profissionais diversos como profissionais da área de saúde e professores, geralmente com curso superior completo, para haver uma variação na amostra dos questionários. O objetivo deste estudo é a validação estatística dos questionários de versão curta e versão longa. Também, buscando facilitar a coleta de dados, o questionário foi dividido em 5 partes, reduzindo o número de questões respondidas por cada trabalhador. A versão curta com 28 questões, mais quatro partes da versão longa, as partes I, II, III e IV, com 24, 26, 16 e 27 questões, respectivamente.

Assim como no estudo 1, a pesquisa foi realizada de forma virtual, sendo os links dos questionários distribuídos entre os líderes de cada setor da empresa, sendo estes repassados aos trabalhadores. Ao entrar no link, antes de responder o questionário, há orientações escritas, bem como há o termo de consentimento do trabalhador para participação na pesquisa. Após a aplicação do questionário foram obtidas o seguinte número de respostas, mostrado na tabela 7.

**Tabela 7***Número de respostas de cada parte do questionário*

	Parte	Número de respostas	Taxa de resposta: número de respostas/número de questões
	Versão curta	70	2,50
	I	146	6,08
Versão	II	179	6,88
Longa	III	125	7,81
	IV	170	6,30
	TOTAL	670	5,91

**Resultados**

As respostas dos trabalhadores foram tabuladas e formatadas de modo a possibilitar a análise estatística no software R, versão 4.2.2. Foi realizada, então, a análise fatorial, repetindo o que foi feito em relação ao estudo 1, dessa feita com o objetivo de proceder a análise exploratória, para então seguir com a análise confirmatória. Assim, a análise fatorial exploratória foi realizada com estimação das cargas fatoriais pelo método da máxima verossimilhança, usando a função "fa" da biblioteca "psych", pela qual os itens foram analisados de acordo com as opções de resposta do instrumento.

Os métodos de rotação oblímin foram adotados. O cálculo do KMO foi feito usando a função "KMO"; o teste de Bartlett foi aplicado usando a função "cortest.bartlett"; O alfa de Cronbach foi calculado usando a função "alfa". As funções "KMO", "cortest.bartlett" e "alpha" estão disponíveis no pacote "psych". O valor de corte para o KMO foi de 0,7 para a análise global e de 0,6 para cada item específico. Para o alfa de Cronbach o valor de corte foi de 0,8. Já para o nível de significância estatística do teste de esfericidade de Bartlett, menor que 0,001. Para as cargas fatoriais o ponto de corte foi maior que 0,3 e para as comunalidades, maior que 0,5 (Hair et al., 2009).

Segundo análise da amostra da versão curta, que conta com 28 questões, houve indicação de adequação da amostra à análise fatorial a partir dos resultados do teste de Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) e do teste de esfericidade de Bartlett. O valor do KMO para os itens da parte I da versão longa foi de 0,72 (acima do mínimo especificado de 0,7), havendo cinco itens (AT2, RT1, H1, PR1 E SR1) com os valores individuais menores que o especificado (0,6). O teste de Bartlett também foi significativo ( $\chi^2 = 1552.975$ ;  $p < 0.000$ ). O valor do índice de alfa de Cronbach foi de 0,87, maior que o especificado que foi de 0,8.

Em seguida, foram analisadas as cargas fatoriais e comunalidades dos itens. Assim, do total de 28 itens (questões) analisados pelo teste, todos apresentaram cargas fatoriais maiores que 0,3 e 3 itens apresentaram comunalidades menores que 0,5, porém há a possibilidade de aceitação destas comunalidades, entendendo que podem ter uma relação menor com a categoria e não são ricamente representadas, mas são importantes que permaneçam no questionário (Hair et al., 2009). Após a nova análise de comunalidades, houve a última revisão das categorias, chegando-se assim a 12 categorias descritas no questionário: Autonomia no Trabalho; Recursos e Métodos do Trabalho; Habilidades e Treinamento no Trabalho; Futuro Profissional; Planejamento no Trabalho; Riscos no Trabalho; Exigência Mental; Preocupações dentro e fora do trabalho; Assédio e Discriminação; Suporte e Relacionamentos no Trabalho; Satisfação no Trabalho; Como estou me sentindo Assim, a tabela 8 apresenta os valores das comunalidades e cargas fatoriais dos itens desta pesquisa.

## Tabela 8

*Carga fatorial e comunalidade ( $h^2$ ) dos itens da versão curta conforme dimensões*

Dimensão	Item	Carga Fatorial	$h^2$
Autonomia no Trabalho	A1. Onde trabalho, o trabalhador pode opinar sobre assuntos relacionados ao seu trabalho, por exemplo, sobre organização e mudanças no trabalho	0,39	0,45
	A2. Há envolvimento de representantes de trabalhadores em projetos e decisões relativas às suas atividades ou setores	0,52	0,19

	A3. Eu tenho liberdade e autonomia no meu trabalho	0,68	0,76
Recursos e Métodos do Trabalho	RT1.. O meu trabalho exige rapidez na execução da atividade	0,78	0,84
	RT2. Eu tenho tempo e materiais suficientes para executar as minhas tarefas	0,64	0,11
Habilidades e Treinamento no Trabalho	H1. Meu trabalho exige muitas responsabilidades ou exigência de experiência na atividade	0,60	0,65
	H2. Há treinamentos e capacitações no meu trabalho	0,62	0,14
Futuro Profissional	F1. Eu tenho certeza que terei um ótimo futuro profissional nesta atividade que estou	0,74	0,68
Planejamento no Trabalho	PL1. No meu trabalho, eu vejo um bom planejamento no meu trabalho, por exemplo, há número suficiente de trabalhadores na atividade e a divisão das tarefas é correta	0,59	0,32
Riscos no Trabalho	RC1. Os trabalhadores recebem informações e se preocupam com a segurança no trabalho	0,71	0,71
	RC2. Há ações de prevenção e investigação de acidentes no meu local de trabalho	0,74	0,84
	RC3. A gestão valoriza a segurança do trabalho, havendo cuidado com os trabalhadores e com o ambiente de trabalho	0,84	0,81
Exigência Mental	M1. Eu tenho que ter controle das minhas emoções no trabalho, não posso demonstrar tudo que sinto	0,34	0,19
	M2. No meu trabalho têm tarefas que eu não gosto de fazer, pois geram muita pressão ou não concordo com elas	0,52	0,40
Preocupações dentro e fora do trabalho	PR1. Quando estou em casa, tenho preocupações relativas ao trabalho, e quando estou no trabalho, fico pensando nas obrigações da dia a dia	0,67	0,17
	PR2. No local onde trabalho, ocorrem ações ou eventos que mostram que naquele local há a preocupação com o psicológico dos trabalhadores	0,66	0,21
Assédio e Discriminação	AD1. Algumas pessoas têm atitudes de discriminação, humilhação, fofoca ou perseguição no meu ambiente de trabalho	0,73	0,68
Suporte e Relacionamentos no Trabalho	SR1. Eu tenho apoio de amigos e familiares para qualquer necessidade que preciso	0,26	0,46
	SR 2. Há um ambiente geral de disputas e desentendimentos no meu local de trabalho	0,83	0,86
	SR3. Há confiança entre os colegas e a liderança no meu local de trabalho	0,92	0,41
	SR4. Há uma boa comunicação e repasse de informações entre as pessoas do meu trabalho	0,73	0,49
Satisfação no Trabalho	ST1. Eu não gosto de coisas na empresa ou atividade que trabalho e isto faz com que eu pense em procurar outro emprego	0,84	0,74
	ST2. Eu me sinto satisfeito, feliz e empolgado com meu trabalho	0,72	0,64
	ST3. Os valores e o ambiente da minha empresa me estimulam a trabalhar com dedicação	0,75	0,45
Como estou me sentindo	C1. Me sinto feliz e animado com a minha vida pessoal	0,74	0,75
	C2. As dificuldades são muitas na minha vida, me sinto ansioso, cansado e triste	0,71	0,79
	C3. Eu me sinto irritado e isto tem afetado meus relacionamentos	0,66	0,75
	C4. Me sinto bem, em relação à minha saúde geral	0,63	0,73

A análise da amostra da versão longa se deu em 4 partes. A parte I contou com 24 questões e houve indicação de adequação da amostra à análise fatorial a partir dos resultados do teste de Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) e do teste de esfericidade de Bartlett. O valor do KMO para os itens da parte I da versão longa foi de 0,82 (acima do mínimo especificado de 0,7), havendo cinco itens (RT1, RT3, RT4, H5 e F1) com os valores individuais levemente menores que o especificado (0,6). O teste de Bartlett também foi significativo ( $\chi^2 = 2017.214$ ;  $p < 0.000$ ). O valor do índice de alfa de Cronbach foi de 0,89, maior que o especificado que foi de 0,8.

Em seguida, foram analisadas as cargas fatoriais e comunalidades dos itens. Assim, do total de 24 itens (questões) analisados pelo teste, 5 itens apresentaram comunalidades menores que 0,5, porém há a possibilidade de aceitação destas comunalidades, entendendo que podem ter uma relação menor com a categoria. Assim, a tabela 9 apresenta os valores das comunalidades e cargas fatoriais dos itens desta pesquisa.

**Tabela 9**

*Carga fatorial e comunalidade ( $h^2$ ) dos itens da parte I da versão longa conforme dimensões*

Dimensão	Item	Carga Fatorial	$h^2$
Autonomia no Trabalho	A1. As sugestões dos trabalhadores são analisadas com seriedade pela gestão	0,89	0,74
	A2. Eu tenho liberdade para expressar minhas opiniões e sentimentos no trabalho	0,86	0,66
	A3. Eu tenho liberdade de opinar no que se refere a divisão e quantidade de trabalho e na escolha de quem vai trabalhar comigo	0,81	0,74
	A4. Sou informado pela gestão e posso opinar sobre mudanças que estão ocorrendo ou vão ocorrer no meu trabalho	0,87	0,80
	A5. Os trabalhadores têm liberdade para opinar sobre outras atividades ou setores que tenham relação com a sua atividade	0,86	0,73
	A6. Os trabalhadores são envolvidos em projetos de melhoria de sua atividade ou setor	0,88	0,77
	A7. No meu local de trabalho, existe um trabalhador atuando como representante dos trabalhadores e através dele eu posso opinar sobre assuntos relativos ao meu trabalho	0,92	0,50
	A8. O trabalho me dá autonomia para tomar algumas decisões e iniciativas	0,91	0,80
	A9. Eu tenho liberdade para fazer o meu trabalho da maneira que eu achar melhor	0,92	0,61

Recursos e método de trabalho	RT1. O meu trabalho exige que eu seja rápido, que esteja de prontidão para responder demandas de última hora e, além disso, tenha que produzir além da meta ou demanda normal	0,58	0,59
	RT2. No meu trabalho a remuneração é baseada na produtividade e isto eleva o ritmo de trabalho	0,75	0,43
	RT3. Eu trabalho com metas e prazos apertados, sem pausas e com controle do meu ritmo de trabalho	0,55	0,76
	RT4. Eu tenho que fazer a mesma coisa repetidamente em curtos períodos de tempo	0,53	0,77
	RT5. Eu tenho tempo suficiente para pensar e concluir as minhas tarefas de trabalho e posso deixar tranquilamente meu trabalho por um momento para realizar alguma necessidade pessoal ou fisiológica	0,71	0,44
	RT6: Eu tenho as ferramentas e os recursos de que preciso para fazer bem o meu trabalho	0,78	0,53
	RT7: Eu tenho tempo suficiente para resolver problemas inesperados ou urgentes	0,81	0,59
Uso de habilidades e treinamento no trabalho	H1. Eu trabalho com uma grande quantidade de informações e tenho muitas responsabilidades	0,61	0,40
	H2. No meu trabalho eu consigo usar o conhecimento, as habilidades ou experiências que aprendi na escola, faculdade, cursos, treinamentos ou em outros trabalhos	0,88	0,72
	H3: No meu trabalho, eu tenho a possibilidade de aprender coisas novas e desenvolver minhas habilidades	0,82	0,82
	H4: No meu trabalho, ocorrem treinamentos para novas tarefas, mudanças no trabalho, ou mesmo, para aumentar os conhecimentos atuais	0,87	0,82
	H5: No meu trabalho, surgem obrigações e tarefas que eu preciso de mais treinamento, pois ainda não tenho o nível de conhecimento e habilidade que certos trabalhos necessitam	0,59	0,36
Futuro Profissional	F1. Fico preocupado que as novas tecnologias possam tornar meu trabalho desnecessário e eu possa vir a perder o emprego	0,54	0,22
	F2. Meu trabalho oferece boas perspectivas de progressão e crescimento na carreira	0,88	0,70
	F3. Eu tenho confiança de que minhas habilidades profissionais serão úteis e valiosas no futuro	0,70	0,59

A parte II contou com 26 questões e houve indicação de adequação da amostra à análise fatorial a partir dos resultados do teste de Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) e do teste de esfericidade de Bartlett. O valor do KMO para os itens da parte II da versão longa foi de 0,71 (acima do mínimo especificado de 0,7), havendo cinco itens (PL1, PR3, PR4, PR5 e PR6) com os valores individuais levemente menores que o especificado (0,6). O teste de Bartlett também foi significativo ( $\chi^2 = 1829.799$ ;  $p < 0.000$ ). O valor do índice de alfa de Cronbach foi de 0,89, maior que o especificado que foi de 0,8.

Em seguida, foram analisadas as cargas fatoriais e comunalidades dos itens. Assim, do total de 26 itens (questões) analisados pelo teste, 7 itens apresentaram comunalidades menores que 0,5, porém o mesmo entendimento anterior é seguido, de que estes itens podem ser considerados. Assim, a tabela 10 apresenta os valores das comunalidades e cargas fatoriais dos itens desta pesquisa.

**Tabela 10**

*Carga fatorial e comunalidade ( $h^2$ ) dos itens da parte II da versão longa conforme dimensões*

Dimensão	Item	Carga Fatorial	$h^2$
Planejamento do Trabalho	PL1. As tarefas do meu setor são dependentes umas das outras e acontece que quando uma pessoa atrasa a sua tarefa, atrasa todo o processo	0,41	0,26
	PL2. Eu divido adequadamente o meu tempo de trabalho e consigo cumprir minhas demandas sem atraso ou acúmulo de tarefas, independentemente do que aconteça	0,12	0,46
	PL3 No meu setor, existe uma má divisão das tarefas e número insuficiente de trabalhadores, o que acaba sobrecarregando algumas pessoas	0,59	0,44
	PL4. No meu setor ou atividade existe um bom planejamento e organização do trabalho, com a descrição clara dos meus objetivos, metas e responsabilidades	0,32	0,58
Riscos no trabalho	RC1. As pessoas no meu trabalho se preocupam com a segurança uns dos outros	0,47	0,53
	RC2. No meu trabalho, os trabalhadores se sentem seguros e se esforçam para manter o ambiente seguro	0,45	0,65
	RC3. No meu trabalho, temos conhecimento em relação aos riscos do trabalho	0,41	0,69
	RC4. Tenho acesso a documentos e informações que informam as responsabilidades e as regras de saúde e segurança e estas são claras e fáceis de entender	0,34	0,69
	RC5. No caso de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho, o local onde trabalho busca identificar os problemas e corrigir os problemas encontrados	0,72	0,79
	RC6: Há visitas e inspeções da equipe de saúde e segurança no meu local de trabalho	0,54	0,52
	RC7: No meu local de trabalho, existem ações de prevenção para evitar problemas de desconforto e dores no corpo dos trabalhadores	0,77	0,66
	RC8 A gestão considera a minha saúde e segurança mais importante que a produtividade	0,77	0,73
	RC9. Os trabalhadores são consultados e envolvidos em ações para melhorar as condições de segurança e saúde dos trabalhadores	0,84	0,85
	RC10: No local onde trabalho, há um cuidado com os trabalhadores que retornam ao trabalho após afastamento por acidente ou doença	0,65	0,68
	RC11: Meu trabalho ocorre em um ambiente limpo e bem cuidado	0,50	0,65

Exigência Mental no Trabalho	M1. Meu trabalho me coloca em situações emocionalmente perturbadoras ou constrangedoras, podendo ter contato com pessoas irritadas, agitadas ou com dificuldade de relacionamento	0,70	0,63
	M2. Meu trabalho exige que eu esconda meus sentimentos, não podendo transmitir o que estou sentindo	0,65	0,56
	M3: Eu tenho que me envolver com os problemas pessoais de outros, como parte do meu trabalho	0,58	0,40
	M4: No meu trabalho, há tarefas que não me sinto bem em fazer, pois entram em conflito com meus valores ou crenças pessoais	0,68	0,55
	M5: Eu sinto uma elevada carga de pressão e tensão em meu trabalho	0,73	0,69
Preocupações dentro e fora do Trabalho	PR1. Quando estou trabalhando, fico pensando nas coisas que tenho que fazer fora do trabalho	0,41	0,30
	PR2. É difícil me desligar do meu trabalho, pois fico pensando nele mesmo não estando no local de trabalho	0,46	0,23
	PR3. Durante o meu horário de trabalho, caso precise, eu consigo cuidar de assuntos pessoais ou familiares urgentes	0,30	0,15
	PR4: Onde trabalho, eu vejo que há preocupação e cuidado com o bem estar psicológico dos trabalhadores	0,75	0,57
	PR5: No meu local de trabalho há ações de prevenção do estresse no trabalho	0,83	0,70
	PR6: No meu trabalho existe a possibilidade de falar sobre questões de problemas psicológicos ou mentais, sem medo de demissão	0,74	0,57

A parte III, da versão longa, contou com 16 questões e houve indicação de adequação da amostra à análise fatorial a partir dos resultados do teste de Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) e do teste de esfericidade de Bartlett. O valor do KMO para os itens da parte III da versão longa foi de 0,73 (acima do mínimo especificado de 0,7), havendo cinco itens (AD3, SR1 e SR2) com os valores individuais levemente menores que o especificado (0,6). O teste de Bartlett também foi significativo ( $\chi^2 = 1095.695$ ;  $p < 0.000$ ). O valor do índice de alfa de Cronbach foi de 0,88, maior que o especificado que foi de 0,8.

Em seguida, foram analisadas as cargas fatoriais e comunalidades dos itens. Assim, do total de 16 itens (questões) analisados pelo teste, 2 itens apresentaram comunalidades menores que 0,5, porém o mesmo entendimento anterior é seguido, de que estes itens podem ser considerados. Assim, a tabela 11 apresenta os valores das comunalidades e cargas fatoriais dos itens desta pesquisa.

**Tabela 11**

*Carga fatorial e comunalidade ( $h^2$ ) dos itens da parte III da versão longa conforme dimensões*

Dimensão	Item	Carga Fatorial	$h^2$
Assédio e discriminação no trabalho	AD1. No meu trabalho já fui submetido a humilhação, violência, ameaça, intimidação ou assédio sexual	0,65	0,51
	AD2. Eu vejo que no meu trabalho tem discriminação por idade, cor da pele, sexo, religião, deficiência ou orientação sexual	0,62	0,63
	AD3. No meu trabalho acontecem piadas, fofocas, calúnias ou bullying entre os colegas de trabalho	0,56	0,36
	AD4. Já fui perseguido, ignorado, excluído ou isolado no meu ambiente de trabalho	0,49	0,60
	AD5: Recebi indiretas de outras pessoas de que eu deveria sair do emprego	0,77	0,67
Suporte e Relacionamentos no Trabalho	SR1. Eu tenho apoio e ajuda dos meus amigos e familiares, o que torna minha vida profissional mais fácil	0,91	0,86
	SR2. Há pessoas em quem eu encontro ajuda e posso confiar quando eu estou necessitado	0,71	0,68
	SR3. Em nosso grupo de trabalho há disputas, conflitos, tensões, calúnias e mentiras	0,20	0,82
	SR4. No meu grupo de trabalho existe harmonia, um clima agradável e apoio entre os colegas	0,43	0,50
	SR5. Sinto que a liderança está preocupada com o meu bem-estar geral, ela cria um ambiente tranquilo no local de trabalho	0,66	0,73
	SR6: Sinto que no meu trabalho há o mesmo tratamento para todos, com justiça na resolução de problemas e conflitos	0,59	0,76
	SR7: As ordens da liderança vão contra valores e regras da empresa	0,60	0,46
	SR8 Posso confiar nas informações que vêm da liderança e dos colegas	0,58	0,58
	SR9. A liderança confia que os trabalhadores fazem bem o seu trabalho	0,85	0,85
	SR10: A comunicação dentro do meu local de trabalho é boa e acontece sem problemas	0,70	0,72
	SR11: Minha liderança e colegas falam comigo sobre a qualidade do meu trabalho	0,75	0,63

A última parte da versão longa, a parte IV, contou com 27 questões e houve indicação de adequação da amostra à análise fatorial a partir dos resultados do teste de Kaiser-Mayer-Olkin (KMO) e do teste de esfericidade de Bartlett. O valor do KMO para os itens da parte IV da versão longa foi de 0,88 (acima do mínimo especificado de 0,7), não havendo nenhum item com os valores individuais menores que o especificado (0,6). O teste de Bartlett também foi significativo ( $\chi^2 = 1574.053$ ;  $p < 0.000$ ). O valor do índice de alfa de Cronbach foi de 0,92, maior que o especificado que foi de 0,8.

Em seguida, foram analisadas as cargas fatoriais e comunalidades dos itens. Assim, do total de 27 itens (questões) analisados pelo teste, 5 itens apresentaram comunalidades menores que 0,5, porém o mesmo entendimento anterior é seguido, de que estes itens podem ser considerados, entendendo que eles têm uma menor ligação à categoria que os demais itens. Assim, a tabela 12 apresenta os valores das comunalidades e cargas fatoriais dos itens desta pesquisa.

**Tabela 12**

*Carga fatorial e comunalidade ( $h^2$ ) dos itens da parte IV da versão longa conforme dimensões*

Dimensão	Item	Carga Fatorial	$h^2$
Satisfação no Trabalho	ST1. Eu penso em procurar trabalho em outro lugar, pois se eu pudesse escolher o trabalho, escolheria outro	0,42	0,23
	ST2. Eu estou certo, que se depender de mim, posso continuar trabalhando nesta empresa por longos períodos	0,79	0,64
	ST3. Eu recomendaria a um familiar ou amigo que se candidatasse a uma vaga no meu local de trabalho	0,82	0,71
	ST4. Estou satisfeito e entusiasmado com tudo que envolve meu trabalho (estrutura física, ambiente, convivência, valorização), fazendo com que o tempo passe voando enquanto estou trabalhando	0,86	0,73
	ST5. Eu me orgulho e me sinto envolvido com o meu trabalho	0,76	0,62
	ST6. O meu trabalho é significativo e o que eu faço têm grande importância para mim e para a sociedade	0,64	0,50
	ST7. Os trabalhadores são elogiados, reconhecidos e recompensados quando fazem um bom trabalho	0,66	0,51
	ST8. Meu trabalho tem melhorado minha qualidade de vida e minha posição social	0,82	0,69
	ST9. A visão e os objetivos do meu local de trabalho refletem aquilo que eu penso e quero para o futuro da sociedade	0,72	0,54
	ST10. Eu acho que meu trabalho consome minha energia e meu tempo e torna minha vida pessoal complicada e difícil	0,26	0,32
	ST11. Existe um ambiente calmo e agradável onde trabalho e isto me motiva a dar o meu melhor desempenho no trabalho	0,67	0,51
Como estou me sentindo	C1. Minha vida diária tem sido repleta de coisas interessantes e estou feliz, alegre, de bom humor e satisfeito com minha vida pessoal e familiar	0,40	0,55
	C2. Sinto-me ativo, vigoroso e saudável	0,41	0,71
	C3. Eu sinto que consigo controlar as irritações, eu estou emocionalmente estável	0,47	0,54
	C4. Eu acho que não sou nada bom e não tenho muito do que me orgulhar. Me sinto inútil e que não tenho boas qualidades.	0,66	0,52
	C5. Sinto-me lento, fatigado, cansado ou deprimido	0,62	0,58
	C6. Eu tenho problemas para relaxar, descansar e me concentrar	0,69	0,59
	C7. Estou sensível, ansioso, preocupado ou inseguro	0,66	0,53
	C8. Sinto-me triste, desanimado ou sem esperança e sinto que a vida não tem sentido	0,73	0,71

C9: Tenho estado angustiado, pois as dificuldades estão se acumulando tanto, que eu não consigo superá-las e parece que estou perdendo o controle na minha vida	0,77	0,64
C10: Há situações em que perco o controle, agindo, falando ou me comportando de uma forma grosseira	0,68	0,45
C11: Sinto-me emocionalmente inquieto, agitado e irritado	0,79	0,69
C12: Problemas emocionais interferiram nos meus relacionamentos	0,66	0,44
C13: Tenho me preocupado com minha saúde, pois tenho estado com problemas de saúde e faltado ao trabalho por conta disso, o que antes não acontecia	0,65	0,47
C14: Eu me sinto tonto, com tremores, rigidez no pescoço, cansaço nos olhos, falta de ar, palpitações no coração ou problemas de estômago, o que acho que pode ser emocional	0,70	0,54
C15: Eu tenho problemas para dormir ou acordo com frequência durante a noite e perco meu apetite, que acho que pode ser emocional	0,71	0,57
C16: Tenho sentido dores, desconfortos ou dificuldades para me movimentar ou realizar meu trabalho	0,54	0,57

Todos os questionários (versão curta e as 4 partes da versão longa) apresentaram valores adequados da amostra à análise fatorial a partir dos resultados do teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e do teste de esfericidade de Bartlett. O estudo das comunalidades mostraram que há ligação entre as questões e as categorias apresentadas nos resultados se mantiveram. As questões com comunalidades menores que 0,5 foram mantidas no questionário, entendendo que estas possuem menores ligações com as demais. As cargas fatoriais de todas as categorias apresentaram valores médios maiores que o valor mínimo exigido (0,3), com alguns valores individuais menores que 0,3, em casos pontuais.

Os resultados da análise exploratória mostraram resultados satisfatórios e segue-se, então, para a fase de análise confirmatória.

## Estudo 4

### Método

Após o resultado satisfatório da análise exploratória, seguiu-se a análise confirmatória através do uso do mesmo software estatístico que está sendo utilizado na pesquisa. Foi mantida a homogeneidade do público pesquisado, sendo este um grupo de trabalhadores de uma empresa

calçadista. Desse modo, uma amostra similar de trabalhadores respondeu as questões e estas foram submetidas aos testes estatísticos.

### **Resultados**

Os dados foram analisados no software R e foi realizada a análise fatorial confirmatória para a versão curta e para cada categoria da versão longa (autonomia, recursos e método de trabalho, uso de habilidades e expectativas no trabalho, futuro profissional, planejamento do trabalho, riscos no trabalho, exigência mental no trabalho, preocupações dentro e fora do trabalho, assédio e discriminação no trabalho, suporte e relacionamentos no trabalho, satisfação no trabalho e como estou me sentindo).

Utilizou-se o método dos mínimos quadrados ponderados diagonalmente (DWLS) para estimar as cargas fatoriais através da função "cfa" do pacote "lavaan". Inicialmente, foi realizado o teste pelo  $\chi^2$  (qui-quadrado), que analisa a probabilidade do ajustamento do modelo teórico aos dados, sendo considerado, para fins de validação, a razão entre o qui-quadrado e o seu grau de liberdade ( $\chi^2/gf$ ), sendo admitida, neste estudo,  $\chi^2/gf$  menor que 2. Para a comparação entre a matriz de covariância prevista pelo modelo com a matriz observada foi utilizado o Comparative Fit Index (CFI); já o Goodness of Fit Index (GFI) indica a proporção de variância-covariância dos dados que é explicada pelo modelo; eo Tucker Lewis index (TLI) é utilizado para estimar as discrepâncias do modelo. Para estes três últimos fatores foram adotados valores de corte maiores que 90%. Finalmente, para o Expected Cross-Validation Index (ECVI), adotou-se um modelo mais bem ajustado, aquele que tem o menor valor e para o Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA), que representa uma medida média padronizada referente ao ajuste do modelo, o valor de corte foi menor que 10% (Marôco, 2012).

**Tabela 13**

*Estatísticas e índices de qualidade de ajustamento, baseado na tabela de nome similar do livro de Maroco (2012)*

Estatística	Valores de Referência
$\chi^2/\text{gl}$	< 5
CFI	> 0.90 ou 90%
GFI	> 0.90 ou 90%
TLI	> 0.90 ou 90%
ECVI	Quanto menor melhor, sem valor referência
RMSEA (95% IC)	> 0.10 ou 10%

#### Versão Curta – Questionário de Avaliação Psicossocial do Trabalho

Os índices de qualidade de ajuste foram usados considerando um intervalo de confiança de 95% e  $p < 0,05$  e, neste caso, todos os índices do Questionário de Avaliação Psicossocial do Trabalho se adequaram aos limites especificados na literatura, segundo a tabela 14. Assim, o valor de  $\chi^2/\text{gl}$  de 1,56 foi menor que o especificado de 5. Os índices CFI, GFI e TLI pontuaram acima de 0,9 que é o valor mínimo. O ECVI menor foi de 12,40 e o RMSEA ficou abaixo de 0,1 ou 10%, que é o valor especificado na literatura como adequado. As cargas fatoriais, variâncias e significância dos itens encontram-se na Tabela 15.

**Tabela 14**

*Índices de ajuste do modelo da versão curta do questionário*

$\chi^2/\text{gl}$	CFI	GFI	TLI	ECVI	RMSEA (95% IC)
1,56	0,96	0,94	0,96	12,40	0,09 (0,07 – 0,1)

**Tabela 15**

*Cargas fatoriais, variância e significância dos itens do modelo de questionário versão curta*

Itens	Carga fatorial	S <sup>2</sup>	p-value
Onde trabalho, o trabalhador pode opinar sobre assuntos relacionados ao seu trabalho, por exemplo, sobre organização e mudanças no trabalho	1,00	0,00	-
Há envolvimento de representantes de trabalhadores em projetos e decisões relativas às suas atividades ou setores	0,67	0,23	0,00
Eu tenho liberdade e autonomia no meu trabalho	1,25	0,21	0,00
O meu trabalho exige rapidez na execução da atividade	1,00	0,00	-
Eu tenho tempo e materiais suficientes para executar as minhas tarefas	-6,36	7,42	0,39
Meu trabalho exige muitas responsabilidades ou exigência de experiência na atividade	1,00	0,00	-
Há treinamentos e capacitações no meu trabalho	-1,72	0,51	0,00
Eu tenho certeza que terei um ótimo futuro profissional nesta atividade que estou	1,00	0,00	-
No meu trabalho, eu vejo um bom planejamento no meu trabalho, por exemplo, há número suficiente de trabalhadores na atividade e a divisão das tarefas é correta	0,955	0,11	0,00
Os trabalhadores recebem informações e se preocupam com a segurança no trabalho	1,00	0,00	-
Há ações de prevenção e investigação de acidentes no meu local de trabalho	0,89	0,08	0,00
A gestão valoriza a segurança do trabalho, havendo cuidado com os trabalhadores e com o ambiente de trabalho	0,99	0,07	0,00
Eu tenho que ter controle das minhas emoções no trabalho, não posso demonstrar tudo que sinto	1,00	0,00	-
No meu trabalho têm tarefas que eu não gosto de fazer, pois geram muita pressão ou não concordo com elas	2,37	0,90	0,00
Quando estou em casa, tenho preocupações relativas ao trabalho, e quando estou no trabalho, fico pensando nas obrigações do dia a dia	1,00	0,00	-
No local onde trabalho, ocorrem ações ou eventos que mostram que naquele local há a preocupação com o psicológico dos trabalhadores	29,69	110,51	0,79
Algumas pessoas têm atitudes de discriminação, humilhação, fofoca ou perseguição no meu ambiente de trabalho	1,03	0,14	0,00
Eu tenho apoio de amigos e familiares para qualquer necessidade que preciso	1,00	0,00	-
Há um ambiente geral de disputas e desentendimentos no meu local de trabalho	5,11	3,04	0,09
Há confiança entre os colegas e a liderança no meu local de trabalho	4,90	3,13	0,11
Há uma boa comunicação e repasse de informações entre as pessoas do meu trabalho	5,72	3,51	0,10
Eu não gosto de coisas na empresa ou atividade que trabalho e isto faz com que eu pense em procurar outro emprego	1,00	0,00	-
Eu me sinto satisfeito, feliz e empolgado com meu trabalho	1,04	0,08	
Os valores e o ambiente da minha empresa me estimulam a trabalhar com dedicação	1,08	0,08	0,00
Me sinto feliz e animado com a minha vida pessoal	1,00	0,00	-
As dificuldades são muitas na minha vida, me sinto ansioso, cansado e triste	0,88	0,09	0,00
Eu me sinto irritado e isto tem afetado meus relacionamentos	0,84	0,08	0,00
Me sinto bem, em relação à minha saúde geral	0,93	0,09	0,00

### Versão Longa

O questionário de versão longa foi dividido em instrumentos que pudessem medir fatores psicossociais específicos, porém quando unidos há um questionário que se propõe a avaliar os variados aspectos do trabalho que são citados na literatura como fatores psicossociais. Assim, esta divisão se deu para viabilizar a análise estatística, reduzindo o volume de dados, mas além disso, cada análise confirmatória valida um instrumento que pode ser usado também individualmente.

### Versão Longa – Questionário de Avaliação de Autonomia (categoria autonomia)

Os índices de qualidade de ajuste foram usados considerando um intervalo de confiança de 95% e  $p < 0,05$  e, neste caso, todos os índices do Questionário de Avaliação de Autonomia se adequaram aos limites especificados na literatura, segundo a tabela 13. Assim, o valor de  $\chi^2/gf$  de 1,61 foi menor que o especificado de 5. Os índices CFI, GFI e TLI pontuaram acima de 0,9 que é o valor mínimo. O ECVI menor foi de 0,76 e o RMSEA ficou abaixo de 0,1 ou 10%, que é o valor especificado na literatura como adequado. As cargas fatoriais, variâncias e significância dos itens encontram-se na Tabela 17.

### Tabela 16

*Índices de ajuste do modelo de questionário versão longa – categoria Autonomia*

$\chi^2/gf$	CFI	GFI	TLI	ECVI	RMSEA (95% IC)
1,61	0,99	0,99	0,99	0,76	0,06 (0,02 – 0,09)

**Tabela 17**

*Cargas fatoriais, variância e significância dos itens do modelo de questionário versão longa – categoria Autonomia*

Itens	Carga fatorial	S <sup>2</sup>	p-value
As sugestões dos trabalhadores são analisadas com seriedade pela gestão	1,00	0,00	-
Eu tenho liberdade para expressar minhas opiniões e sentimentos no trabalho	0,95	0,04	0,00
Eu tenho liberdade de opinar no que se refere a divisão e quantidade de trabalho e na escolha de quem vai trabalhar comigo	0,97	0,03	0,00
Sou informado pela gestão e posso opinar sobre mudanças que estão ocorrendo ou vão ocorrer no meu trabalho	1,00	0,03	0,00
Os trabalhadores têm liberdade para opinar sobre outras atividades ou setores que tenham relação com a sua atividade	0,94	0,04	0,00
Os trabalhadores são envolvidos em projetos de melhoria de sua atividade ou setor	1,03	0,04	0,00
No meu local de trabalho, existe um trabalhador atuando como representante dos trabalhadores e através dele eu posso opinar sobre assuntos relativos ao meu trabalho	0,79	0,05	0,00
O trabalho me dá autonomia para tomar algumas decisões e iniciativas	1,04	0,03	0,00
Eu tenho liberdade para fazer o meu trabalho da maneira que eu achar melhor	0,91	0,05	0,00

Versão Longa – Questionário de Avaliação de Percepção de Riscos no Trabalho (categoria riscos no trabalho)

Os índices de qualidade de ajuste foram usados considerando um intervalo de confiança de 95% e  $p < 0,05$  e, neste caso, todos os índices do Questionário de Avaliação de Riscos no Trabalho se adequaram aos limites especificados na literatura, segundo a tabela 13. Assim, o valor de  $\chi^2/\text{gl}$  de 1,93 foi menor que o especificado de 5. Os índices CFI, GFI e TLI pontuaram acima de 0,9 que é o valor mínimo. O ECVI menor foi de 1,1 e o RMSEA ficou abaixo de 0,1 ou 10%, que é o valor especificado na literatura como adequado. As cargas fatoriais, variâncias e significância dos itens encontram-se na Tabela 19.

**Tabela 18**

*Índices de ajuste do modelo de questionário versão longa – categoria Riscos no Trabalho*

$\chi^2/\text{gl}$	CFI	GFI	TLI	ECVI	RMSEA (95% IC)
1,93	0,99	0,99	0,99	1,1	0,07 (0,05 – 0,09)

**Tabela 19**

*Cargas fatoriais, variância e significância dos itens do modelo de questionário versão longa – categoria Riscos no Trabalho*

Itens	Carga fatorial	S <sup>2</sup>	p-value
As pessoas no meu trabalho se preocupam com a segurança uns dos outros	1,00	0,00	-
No meu trabalho, os trabalhadores se sentem seguros e se esforçam para manter o ambiente seguro	1,05	0,06	0,00
No meu trabalho, temos conhecimento em relação aos riscos do trabalho	1,02	0,08	0,00
Tenho acesso a documentos e informações que informam as responsabilidades e as regras de saúde e segurança e estas são claras e fáceis de entender	0,94	0,06	0,00
No caso de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho, o local onde trabalho busca identificar os problemas e corrigir os problemas encontrados	1,12	0,06	0,00
Há visitas e inspeções da equipe de saúde e segurança no meu local de trabalho	0,95	0,06	0,00
No meu local de trabalho, existem ações de prevenção para evitar problemas de desconforto e dores no corpo dos trabalhadores	0,99	0,07	0,00
A gestão considera a minha saúde e segurança mais importante que a produtividade	1,04	0,06	0,00
Os trabalhadores são consultados e envolvidos em ações para melhorar as condições de segurança e saúde dos trabalhadores	1,15	0,07	0,00
No local onde trabalho, há um cuidado com os trabalhadores que retornam ao trabalho após afastamento por acidente ou doença	1,05	0,07	0,00
Meu trabalho ocorre em um ambiente limpo e bem cuidado	0,99	0,06	0,00

Versão Longa – Questionário de Avaliação de Sensações Pessoais no Trabalho (categoria Como estou me Sentindo)

Os índices de qualidade de ajuste foram usados considerando um intervalo de confiança de 95% e  $p < 0,05$  e, neste caso, todos os índices do Questionário de Avaliação de Sensações Pessoais no Trabalho se adequaram aos limites especificados na literatura, segundo a tabela 13. Assim, o valor de  $\chi^2/\text{gl}$  de 2,27 foi menor que o especificado de 5. Os índices CFI, GFI e TLI pontuaram acima de 0,9 que é o valor mínimo. O ECVI menor foi de 2,22 e o RMSEA ficou abaixo de 0,1 ou 10%, que é o valor especificado na literatura como adequado. As cargas fatoriais, variâncias e significância dos itens encontram-se na Tabela 21.

**Tabela 20**

*Índices de ajuste do modelo de questionário versão longa – categoria Como estou me Sentindo*

$\chi^2/\text{gl}$	CFI	GFI	TLI	ECVI	RMSEA (95% IC)
2,27	0,99	0,99	0,99	2,22	0,08 (0,07 – 0,10)

**Tabela 21**

*Cargas fatoriais, variância e significância dos itens do modelo de questionário versão longa – categoria Como estou me Sentindo*

Itens	Carga fatorial	S <sup>2</sup>	<i>p-value</i>
Minha vida diária tem sido repleta de coisas interessantes e estou feliz, alegre, de bom humor e satisfeito com minha vida pessoal e familiar	1,00	0,00	-
Sinto-me ativo, vigoroso e saudável	1,10	0,06	0,00
Eu sinto que consigo controlar as irritações, eu estou emocionalmente estável	1,00	0,06	0,00
Eu acho que não sou nada bom e não tenho muito do que me orgulhar. Me sinto inútil e que não tenho boas qualidades	1,09	0,08	0,00

Sinto-me lento, fatigado, cansado ou deprimido	1,19	0,07	0,00
Eu tenho problemas para relaxar, descansar e me concentrar	1,16	0,07	0,00
Estou sensível, ansioso, preocupado ou inseguro	1,14	0,07	0,00
Sinto-me triste, desanimado ou sem esperança e sinto que a vida não tem sentido	1,18	0,10	0,00
Tenho estado angustiado, pois as dificuldades estão se acumulando tanto, que eu não consigo superá-las e parece que estou perdendo o controle na minha vida	1,18	0,07	0,00
Há situações em que perco o controle, agindo, falando ou me comportando de uma forma grosseira	1,07	0,08	0,00
Sinto-me emocionalmente inquieto, agitado e irritado	1,23	0,08	0,00
Problemas emocionais interferiram nos meus relacionamentos	1,05	0,07	0,00
Tenho me preocupado com minha saúde, pois tenho estado com problemas de saúde e faltado ao trabalho por conta disso, o que antes não acontecia	1,15	0,08	0,00
Eu me sinto tonto, com tremores, rigidez no pescoço, cansaço nos olhos, falta de ar, palpitações no coração ou problemas de estômago, o que acho que pode ser emocional	1,16	0,07	0,00
Eu tenho problemas para dormir ou acordo com frequência durante a noite e perco meu apetite, que acho que pode ser emocional	1,16	0,07	0,00
Tenho sentido dores, desconfortos ou dificuldades para me movimentar ou realizar meu trabalho	1,10	0,07	0,00

Versão Longa – Questionário de Avaliação de Exigências e Satisfação no Trabalho (categorias Uso de Habilidades e Expectativas no Trabalho, Futuro Profissional, Exigência Mental no Trabalho e Satisfação no Trabalho)

Os índices de qualidade de ajuste foram usados considerando um intervalo de confiança de 95% e  $p < 0,05$  e, neste caso, todos os índices do Questionário de Avaliação de Exigências e Preocupações no Trabalho se adequaram aos limites especificados na literatura, segundo a tabela 13. Assim, o valor de  $\chi^2/g.l$  de 4,40 foi menor que o especificado de 5. Os índices CFI, GFI e TLI pontuaram acima de 0,9 que é o valor mínimo. O ECVI menor foi de 2,22 e o RMSEA teve o seu valor médio acima de 0,1 ou 10%, porém o limite inferior está igual ao especificado, na margem superior da faixa de adequação. As cargas fatoriais, variâncias e significância dos itens encontram-se na Tabela 23.

**Tabela 22**

*Índices de ajuste do modelo de questionário versão longa categorias Uso de Habilidades e Expectativas no Trabalho, Futuro Profissional, Exigência Mental no Trabalho e Satisfação no Trabalho*

$\chi^2/\text{gl}$	CFI	GFI	TLI	ECVI	RMSEA (95% IC)
4,40	0,90	0,92	0,90	7,49	0,11 (0,10 – 0,12)

**Tabela 23**

*Cargas fatoriais, variância e significância dos itens do modelo de questionário versão longa categorias Uso de Habilidades e Expectativas no Trabalho, Futuro Profissional, Exigência Mental no Trabalho e Satisfação no Trabalho*

Itens	Carga fatorial	S <sup>2</sup>	p-value
Eu trabalho com uma grande quantidade de informações e tenho muitas responsabilidades	1,00	0,00	-
No meu trabalho eu consigo usar o conhecimento, as habilidades ou experiências que aprendi na escola, faculdade, cursos, treinamentos ou em outros trabalhos	-2,78	0,68	0,00
No meu trabalho, eu tenho a possibilidade de aprender coisas novas e desenvolver minhas habilidades	-2,96	0,74	0,00
No meu trabalho, ocorrem treinamentos para novas tarefas, mudanças no trabalho, ou mesmo, para aumentar os conhecimentos atuais	-2,57	0,64	0,00
No meu trabalho, surgem obrigações e tarefas que eu preciso de mais treinamento, pois ainda não tenho o nível de conhecimento e habilidade que certos trabalhos necessitam	1,03	0,29	0,00
Fico preocupado que as novas tecnologias possam tornar meu trabalho desnecessário e eu possa vir a perder o emprego	1,00	0,00	-
Meu trabalho oferece boas perspectivas de progressão e crescimento na carreira	-5,45	2,74	0,05
Eu tenho confiança de que minhas habilidades profissionais serão úteis e valiosas no futuro	-4,37	2,22	0,05
Meu trabalho me coloca em situações emocionalmente perturbadoras ou constrangedoras, podendo ter contato com pessoas irritadas, agitadas ou com dificuldade de relacionamento	1,00	0,00	-
Meu trabalho exige que eu esconda meus sentimentos, não podendo transmitir o que estou sentindo	0,97	0,07	0,00
Eu tenho que me envolver com os problemas pessoais de outros, como parte do meu trabalho	0,77	0,08	0,00
No meu trabalho, há tarefas que não me sinto bem em fazer, pois entram em conflito com meus valores ou crenças pessoais	0,91	0,07	0,00
Eu sinto uma elevada carga de pressão e tensão em meu trabalho	0,91	0,07	0,00
Eu penso em procurar trabalho em outro lugar, pois se eu pudesse escolher o trabalho, escolheria outro	1,00	0,00	-

Eu estou certo, que se depender de mim, posso continuar trabalhando nesta empresa por longos períodos	2,85	0,63	0,00
Eu recomendaria a um familiar ou amigo que se candidatasse a uma vaga no meu local de trabalho	2,81	0,63	0,00
Estou satisfeito e entusiasmado com tudo que envolve meu trabalho (estrutura física, ambiente, convivência, valorização), fazendo com que o tempo passe voando enquanto estou trabalhando	2,65	0,61	0,00
Eu me orgulho e me sinto envolvido com o meu trabalho	2,47	0,59	0,00
O meu trabalho é significativo e o que eu faço têm grande importância para mim e para a sociedade	2,22	0,53	0,00
Os trabalhadores são elogiados, reconhecidos e recompensados quando fazem um bom trabalho	2,38	0,55	0,00
Meu trabalho tem melhorado minha qualidade de vida e minha posição social	2,76	0,63	0,00
A visão e os objetivos do meu local de trabalho refletem aquilo que eu penso e quero para o futuro da sociedade	2,70	0,61	0,00
Eu acho que meu trabalho consome minha energia e meu tempo e torna minha vida pessoal complicada e difícil	1,26	0,39	0,00
Existe um ambiente calmo e agradável onde trabalho e isto me motiva a dar o meu melhor desempenho no trabalho	2,58	0,59	0,00

Versão Longa – Questionário de Avaliação de Recursos e Preocupações do Trabalho (categorias Recursos e Métodos de Trabalho, Preocupações Dentro e Fora do Trabalho e Assédio e Discriminação no Trabalho)

Os índices de qualidade de ajuste foram usados considerando um intervalo de confiança de 95% e  $p < 0,05$  e, neste caso, todos os índices do Questionário de Avaliação de Exigências e Preocupações no Trabalho se adequaram aos limites especificados na literatura, segundo a tabela 13. Assim, o valor de  $\chi^2/g1$  de 2,63 foi menor que o especificado de 5. Os índices CFI, GFI e TLI pontuaram acima de 0,9 que é o valor mínimo. O ECVI menor foi de 2,99 e o RMSEA ficou abaixo de 0,1 ou 10%, que é o valor especificado na literatura como adequado. As cargas fatoriais, variâncias e significância dos itens encontram-se na Tabela 25.

**Tabela 24**

*Índices de ajuste do modelo de questionário versão longa categorias Recursos e Métodos de Trabalho, Preocupações Dentro e Fora do Trabalho e Assédio e Discriminação no Trabalho*

$\chi^2/gf$	CFI	GFI	TLI	ECVI	RMSEA (95% IC)
2,63	0,90	0,93	0,90	2,99	0,09 (0,08 – 0,10)

**Tabela 25**

*Cargas fatoriais, variância e significância dos itens do modelo de questionário versão longa categorias Recursos e Métodos de Trabalho, Preocupações Dentro e Fora do Trabalho e Assédio e Discriminação no Trabalho*

Itens	Carga fatorial	S <sup>2</sup>	p-value
O meu trabalho exige que eu seja rápido, que esteja de prontidão para responder demandas de última hora e, além disso, tenha que produzir além da meta ou demanda normal	1,00	0,00	-
No meu trabalho a remuneração é baseada na produtividade e isto eleva o ritmo de trabalho	-0,24	0,17	0,15
Eu trabalho com metas e prazos apertados, sem pausas e com controle do meu ritmo de trabalho	1,43	0,19	0,00
Eu tenho que fazer a mesma coisa repetidamente em curtos períodos	1,15	0,17	0,00
Eu tenho tempo suficiente para pensar e concluir as minhas tarefas de trabalho e posso deixar tranquilamente meu trabalho por um momento para realizar alguma necessidade pessoal ou fisiológica	1,46	0,21	0,00
Eu tenho as ferramentas e os recursos de que preciso para fazer bem o meu trabalho	1,51	0,22	0,00
Eu tenho tempo suficiente para resolver problemas inesperados ou urgentes	1,78	0,26	0,00
Quando estou trabalhando, fico pensando nas coisas que tenho que fazer fora do trabalho	1,00	0,00	-
É difícil me desligar do meu trabalho, pois fico pensando nele mesmo não estando no local de trabalho	-0,94	2,17	0,67
Durante o meu horário de trabalho, caso precise, eu consigo cuidar de assuntos pessoais ou familiares urgentes	0,71	1,76	0,69
Onde trabalho, eu vejo que há preocupação e cuidado com o bem-estar psicológico dos trabalhadores	13,43	20,25	0,51
No meu local de trabalho há ações de prevenção do estresse no trabalho	13,27	19,95	0,51
No meu trabalho existe a possibilidade de falar sobre questões de problemas psicológicos ou mentais, sem medo de demissão	11,87	17,74	0,51
No meu trabalho já fui submetido a humilhação, violência, ameaça, intimidação ou assédio sexual	1,00	0,00	-
Eu vejo que no meu trabalho tem discriminação por idade, cor da pele, sexo, religião, deficiência ou orientação sexual	1,33	0,16	0,00

No meu trabalho acontecem piadas, fofocas, calúnias ou bullying entre os colegas de trabalho	0,3	0,12	0,00
Já fui perseguido, ignorado, excluído ou isolado no meu ambiente de trabalho	1,20	0,16	0,00
Recebi indiretas de outras pessoas de que eu deveria sair do emprego	1,23	0,15	0,00

Versão Longa – Questionário de Planejamento e Suporte no Trabalho (categorias Planejamento do Trabalho e Suporte e Relacionamentos no Trabalho)

Os índices de qualidade de ajuste foram usados considerando um intervalo de confiança de 95% e  $p < 0,05$  e, neste caso, todos os índices do Questionário de Avaliação de Exigências e Preocupações no Trabalho se adequaram aos limites especificados na literatura, segundo a tabela 13. Assim, o valor de  $\chi^2/g1$  de 2,88 foi menor que o especificado de 5. Os índices CFI, GFI e TLI pontuaram acima de 0,9 que é o valor mínimo. O ECVI menor foi de 2,29 e o RMSEA ficou em valor igual a 0,1 ou 10%, que é o valor especificado na literatura como adequado. As cargas fatoriais, variâncias e significância dos itens encontram-se na Tabela 27.

### Tabela 26

*Índices de ajuste do modelo de questionário versão longa categorias Planejamento do Trabalho e Suporte e Relacionamentos no Trabalho*

$\chi^2/g1$	CFI	GFI	TLI	ECVI	RMSEA (95% IC)
2,88	0,97	0,97	0,96	2,29	0,10 (0,09 – 0,12)

**Tabela 27**

*Cargas fatoriais, variância e significância dos itens do modelo de questionário versão longa categorias Planejamento do Trabalho e Suporte e Relacionamentos no Trabalho*

Itens	Carga fatorial	S <sup>2</sup>	p-value
As tarefas do meu setor são dependentes umas das outras e acontece que quando uma pessoa atrasa a sua tarefa, atrasa todo o processo	1,00	0,00	-
Eu divido adequadamente o meu tempo de trabalho e consigo cumprir minhas demandas sem atraso ou acúmulo de tarefas, independentemente do que aconteça	6,60	10,42	0,52
No meu setor, existe uma má divisão das tarefas e número insuficiente de trabalhadores, o que acaba sobrecarregando algumas pessoas	10,36	15,93	0,52
No meu setor ou atividade existe um bom planejamento e organização do trabalho, com a descrição clara dos meus objetivos, metas e responsabilidades	12,52	19,88	0,52
Eu tenho apoio e ajuda dos meus amigos e familiares, o que torna minha vida profissional mais fácil	1,00	0,00	-
Há pessoas em quem eu encontro ajuda e posso confiar quando eu estou necessitado	1,23	0,14	0,00
Em nosso grupo de trabalho há disputas, conflitos, tensões, calúnias e mentiras	1,04	0,18	0,00
No meu grupo de trabalho existe harmonia, um clima agradável e apoio entre os colegas	1,28	0,14	0,00
Sinto que a liderança está preocupada com o meu bem-estar geral, pois cria um ambiente tranquilo no local de trabalho	1,65	0,18	0,00
Sinto que no meu trabalho há o mesmo tratamento para todos, com justiça na resolução de problemas e conflitos	1,62	0,1	0,00
As ordens da liderança contradizem os valores e regras da empresa	0,77	0,17	0,00
Posso confiar nas informações que vêm da liderança e dos colegas	1,49	0,17	0,00
A liderança confia que os trabalhadores fazem bem o seu trabalho	1,60	0,17	0,00
A comunicação dentro do meu local de trabalho é boa e acontece sem problemas	1,66	0,18	0,00
Minha liderança e colegas falam comigo sobre a qualidade do meu trabalho	1,48	0,17	0,00

## Discussão

Há décadas têm surgidos modelos de estudo dos fatores psicossociais do trabalho. Especificamente desde os anos 1960, há a eclosão de variados instrumentos de avaliação psicossocial, abrangendo aspectos diferentes do trabalho (da Silva, Wendt, & de Lima 2017). A avaliação psicossocial pode estar incluída na avaliação ergonômica do trabalho e pode envolver aspectos considerados físicos, organizacionais e cognitivos do trabalho, segundo as definições da Ergonomia (Iida & Buarque, 2021). Na análise do trabalho muitos instrumentos e métodos podem ser utilizados para a avaliação de aspectos do trabalho e a escolha do método vai depender de variados fatores, como recursos e tempos disponíveis (Ferreira, Merino, & Figueiredo, 2017).

Os questionários validados nos resultados deste estudo buscam individualmente avaliar aspectos específicos do trabalho, porém permitem uma análise conjunta e global de múltiplos fatores psicossociais. Assim, individualmente se tem a análise da percepção de autonomia do trabalho, através do Questionário de Avaliação de Autonomia, ou das percepções pessoais do trabalhador em relação às suas emoções e individualidades, com o Questionário de Avaliação de Sensações Pessoais no Trabalho (citando apenas estes dois questionários). Esta avaliação de aspectos individuais do trabalho se dá também por outros instrumentos de avaliação como o Occupational Stress Questionnaire, Aggression Questionnaire, Depression Anxiety Stress Scale 21 ou o Effort Reward Imbalance, que avaliam especificamente aspectos relacionados ao estresse, agressão, ansiedade, recompensa e esforço no trabalho, respectivamente.

Este último, o modelo ERI (Effort Reward Imbalance) indica que, caso haja algum desequilíbrio entre o esforço que o trabalhador percebe que realiza e as recompensas oferecidas pelo trabalho (eg., status, estima, salário), esse desajuste pode ser fator de risco à saúde e ao bem-estar do trabalhador (da Silva, Wendt, & de Lima 2017). Assim, cada

questionário pode avaliar itens específicos do trabalho e indicar se os trabalhadores percebem que estes aspectos podem ou não gerar sensações de desconforto e mal-estar no trabalho. Porém, há a possibilidade de serem aplicados variados instrumentos no trabalho e se todos indicarem condições favoráveis no trabalho, ainda haverá aspectos psicossociais não avaliados no trabalho.

Assim, há uma complexidade na avaliação psicossocial, não devendo esta ser focada em fatores organizacionais ou individuais, para não incorrer no erro de avaliar um aspecto ou outro, “dada a necessidade de uma avaliação multinível do fenômeno” (Rodrigues, & Faiad, 2018). Assim, há também instrumentos que buscam avaliar os mais variados fatores psicossociais dentro de um mesmo instrumento, como é o caso do NIOSH Generic Job Stress Questionnaire e do Copenhagen Psychosocial Questionnaire. Ambos são questionários que abordam variados aspectos do trabalho e podem ser considerados os questionários mais completos entre os instrumentos desenvolvidos para avaliação psicossocial.

Como questionários mais abrangentes, há uma preocupação com a viabilidade de aplicação destas ferramentas, devido ao tempo necessário de coleta de dados e o tamanho das amostras. O questionário de Copenhagen apresenta 3 versões, sendo curta, média e longa, para se ajustar à realidade de cada estudo, porém não há vínculo entre as versões, ou seja, os estudos na área utilizam uma ou outra versão (Pereira *et al*, 2018; Rei, 2022). Os questionários deste estudo podem ser utilizados em versões individuais (curta e longa), na medida em que há um vínculo entre estas, podendo a versão longa ser um aprofundamento da avaliação pela versão curta. Ainda, a versão longa é a união de 6 questionários que podem ser utilizados individualmente e que unidos formam uma versão abrangente e completa, que contempla os variados fatores psicossociais encontrados na literatura.

Assim, este questionário contribui para a gestão dos riscos psicossociais, no que se refere a identificação dos fatores de risco psicossocial, que deve envolver todos os aspectos, processos e atividades do trabalho que possam provocar efeitos nocivos na saúde dos trabalhadores (Rei, 2022). Nesta gestão de riscos, a avaliação dos riscos constitui em uma etapa essencial do processo, alicerce para a prevenção dos riscos, e consequentemente, para a redução dos acidentes de trabalho, das doenças profissionais e de outras doenças relacionadas com o trabalho (Rei, 2022).

### **Conclusão**

Tomando como base tudo que foi apresentado no presente texto, observa-se o quão necessário e importante se faz prover as empresas de uma metodologia que auxilie na investigação de questões relacionadas aos riscos ergonômicos, psicossociais e cognitivos, tanto para a melhoria da própria empresa, como para efeito de preenchimento e atendimento das demandas e solicitações legais.

Sabemos que a planilha de compilação de questões psicossociais e cognitivas irá beneficiar a empresa, citando aqui a facilidade de reconhecer e identificar os pontos de riscos a serem melhorados, assim como na hora de informar dados às instituições fiscalizadoras. Há outro aspecto de benefício relacionado a vida do trabalhador, na medida que as empresas terão o reconhecimento do que afeta a produtividade daquele trabalhador, e assim, podendo gerar melhorias em todos os cenários.

Por ser um estudo pioneiro e de uma abrangência considerável, houve algumas dificuldades na execução, tanto em razão de não ter outras bases como referência, como por ter que encontrar pontos de metodologias em outras línguas. Outra dificuldade que vale a pena ser ressaltada foi o início de uma pandemia que mudou o rumo de tudo que

vinha acontecendo, o que impactou na execução da pesquisa e nos debates a respeito das metodologias encontradas pelo grupo de pesquisa.

Para próximos passos, espera-se a busca por mais metodologias, implementação das que faltaram catalogação e análise das questões, com o objetivo de desenvolver uma metodologia com todas estas questões. Cumprida essa etapa, deve haver o teste de validação em empresas onde seja possível fazer as avaliações das áreas de riscos para que a metodologia seja avaliada e realizadas melhorias e aprimoramentos, chegando a uma metodologia simples, organizada e que atenda tanto as necessidades das empresas quanto dos demais atores envolvidos, especialmente os trabalhadores.

### Referências

da Silva, M. A., Wendt, G. W., & de Lima Argimon, I. I. (2017). Propriedades psicométricas das medidas do Questionário Psicossocial de Copenhague I (COPSOQ I), versão curta. *REGE-Revista de Gestão*, 24(4), 348-359.

Ferreira, A. S., Merino, E. A. D., & Figueiredo, L. F. G. de. (2017). Métodos utilizados na Ergonomia Organizacional: revisão de literatura. *Human Factors in Design*, 6(12), 058–078. <https://doi.org/10.5965/2316796306122017058>

Guimarães, L. A. M., de Almeida Martins, D., & de Oliveira Botelho, A. S. (2013). Contribuições para a avaliação psicossocial da norma reguladora 33 (NR-33). *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, 3(3), 57-66.

Iida, I.; Buarque, L. (2021). *Ergonomia: projeto e produção*. 3ª Ed. São Paulo: Editora Blucher.

Leite, W. K. S. (2021). Rotação de tarefas baseadas nas cargas físicas e psicológicas: uma proposta para a indústria calçadista. Tese de Doutorado: Programa de Pós-graduação em Psicologia Social, UFPB.

Martinez, M. C., Paraguay, A. I. B. B., & Latorre, M. D. R. D. D. O. (2004). Relação entre satisfação com aspectos psicossociais e saúde dos trabalhadores. *Revista de Saúde Pública*, 38, 55-61.

Marôco, J. (2012). *Análise de Equações Estruturais: Fundamentos teóricos, software & Aplicações*. Porto: Report Number,

Pereira, M., Gonçalves, P., Rodrigues, S., & Andrade, G. (2018). Avaliação dos fatores de risco psicossociais e da perceção das condições do local de trabalho em lares de idosos. *Assessment of Psychosocial risk factors and perception of working conditions in nursing homes*. *Vertentes e Desafios da Segurança*, 141.

Rei, P. F. (2022). *Identificação e Exposição a Fatores de Risco Psicossocial de Trabalhadores do Município de Valpaços*. Relatório de estágio, Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos. Universidade do Porto.

Rodrigues, C. M. L., & Faiad, C. (2018). Avaliação psicossocial no contexto das normas regulamentadoras do trabalho: desafios e práticas profissionais. *Psicologia Revista*, 27(2), 287-310.

## Artigo 4

### Formas de aplicação dos questionários de avaliação psicossocial do trabalho

#### RESUMO

Relativamente às avaliações dos riscos psicossociais, os questionários são mais direcionados para a prevenção, fornecendo um suporte teórico e técnico para a prevenção de riscos psicossociais. O objetivo deste artigo é apresentar as formas de avaliação psicossocial, explicitando como se deu as diferentes etapas de aplicação dos questionários. Para tanto, os questionários desenvolvidos no artigo “Validação de Questionários de Avaliação Psicossocial do Trabalho – Versões Curta e Longa” foram aplicados nas suas versões curta e longa, nos modos individuais e por etapas. Nos resultados do estudo 1, com trabalhadores de uma indústria, foram aplicados 7 questionários individualmente, que mostraram que apenas as análises de “percepção de riscos” e “sensações pessoais” atingiram níveis satisfatórios com base nos relatos dos trabalhadores. No estudo 2, com professores de um Instituto Federal, as análises de “autonomia” e “planejamento e suporte” mostraram melhores resultados na avaliação da primeira etapa. A segunda etapa confirmou, segundo relatos dos trabalhadores, que os “Riscos no Trabalho”, as “Exigências e Satisfação” e os “Recursos e Preocupações” podem ser fatores a necessitar de atenção e aprofundamento das análises para avaliação de riscos psicossociais no trabalho.

Palavras chaves: Avaliação Psicossocial, Questionário, Trabalho

## ABSTRACT

Regarding psychosocial risk assessments, the questionnaires are more focused on prevention, providing theoretical and technical support for the prevention of psychosocial risks. The objective of this article is to present the forms of psychosocial assessment, explaining how the different stages of application of the questionnaires took place. To this end, the questionnaires developed in the article “Validation of Psychosocial Work Assessment Questionnaires – Short and Long Versions” were applied in their short and long versions, in individual and staged modes. In the results of study 1, with workers from an industry, 7 questionnaires were administered individually, which showed that only the “risk perception” and “personal feelings” analyzes reached satisfactory levels based on the workers' reports. In study 2, with teachers from a Federal Institute, the analyzes of “autonomy” and “planning and support” showed better results in the evaluation of the first stage. The second stage confirmed, according to workers' reports, that “Risks at Work”, “Requirements and Satisfaction” and “Resources and Concerns” may be factors that require attention and in-depth analysis to assess psychosocial risks at work.

Keywords: Psychosocial Assessment, Questionnaire, Work

Atualmente há um número considerável de adoecimentos por transtornos mentais relacionados ao trabalho e, ao buscar compreender este adoecimento, é importante considerar a precarização que marca o atual contexto do trabalho. A flexibilização e a intensificação do trabalho, a perda de direitos trabalhistas, produzir cada vez mais com menos pessoas e recursos, em tempos mais curtos, discurso de excelência e melhoria contínua, são aspectos do trabalho moderno que podem contribuir para o aumento dos problemas mentais no trabalho (Pereira *et al*, 2020).

Entre os riscos que têm se desenvolvido e o número de casos aumentado nos ambientes de trabalho, os riscos psicossociais destacam-se como um dos mais importantes. Estudos comprovam que os riscos psicossociais afetam a saúde física, mental e social dos trabalhadores, podendo causar diversas doenças ou transtornos como estresse, burnout, depressão, distúrbios músculos esqueléticos e doenças cardíacas (Pereira *et al*, 2018).

A promoção da saúde no trabalho é fundamental e está relacionada à capacidade dos trabalhadores conquistarem, ainda que não de forma absoluta, um bem-estar físico, mental e social. Para isso, as ações a nível de promoção de saúde se destinam a sensibilizar a liderança e os empregadores para os fatores estruturais e psicossociais do trabalho que podem levar à riscos no trabalho. Relativamente à avaliação dos riscos psicossociais, as metodologias de questionário são mais direcionadas para a prevenção, fornecendo um suporte teórico e técnico para a prevenção de riscos psicossociais (Duarte, 2011).

O objetivo deste estudo é apresentar as formas de avaliação psicossocial dos questionários aqui propostos, explicitando como se deu, por etapas, a aplicação dos questionários, que é a principal contribuição da ferramenta para a avaliação de riscos psicossociais.

## Metodologia

Neste estudo houve a aplicação dos questionários de avaliação psicossocial do trabalho, nas suas versões curta e longa. O instrumento completo possui ao todo sete questionários, sendo a versão curta e mais seis questionários que compõem a versão longa (Questionário de Avaliação de Autonomia, Questionário de Avaliação de Riscos no Trabalho, Questionário de Avaliação de Sensações Pessoais no Trabalho, Questionário de Avaliação de Exigências e Preocupações no Trabalho, Questionário de Avaliação de Recursos, Demandas e Discriminação dentro e fora do Trabalho, Questionário de Planejamento e Suporte no Trabalho).

Primeiramente, será demonstrado como estes questionários podem ser utilizados individualmente, caso se queira avaliar a percepção dos trabalhadores em relação a fatores psicossociais específicos no trabalho. A avaliação dos resultados dos questionários desenvolvidos neste estudo será baseada em uma forma de interpretação dos resultados dos questionários de Avaliação de Controle de Demanda (Karasek e Theorell, 1990) e o modelo de Desequilíbrio de Esforço Recompensas (Siegrist, 1998) (Talavera-Velasco *et al*, 2018). Estes dois questionários são os mais utilizados na avaliação de fatores psicossociais. O primeiro indica maior propensão ao estresse quando o trabalhador percebe demandas excessivas de trabalho e pouco controle sobre elas, já o segundo indica um desequilíbrio entre os esforços percebidos na execução do trabalho e as recompensas obtidas na execução deste esforço) (Talavera-Velasco *et al*, 2018). Assim, uma possível forma de interpretação dos resultados destes modelos é a que é proposta por Alves (2014) e utilizado em estudos na área (Petersen, 2016; Miranda, A. P. G.; Zenha, 2015; Canazaro, B. C. (2018).

Os questionários, então, podem ser aplicados a uma amostra de trabalhadores (neste estudo a aplicação se deu em uma amostra de trabalhadores de uma indústria de

calçados), havendo uma pontuação para cada questão. Na versão curta as opções as questões são as seguintes: sempre, frequentemente, às vezes, raramente, nunca. Já para os questionários da versão longa, as opções de respostas são: concordo totalmente, concordo na maior parte, estou indeciso, discordo na maior parte, discordo totalmente. Cada uma destas opções terá uma pontuação entre 0 e 4, dependendo do direcionamento da questão, se “positiva” ou negativa”.

Há questões que se denominam aqui como “positivas”, onde a concordância ou a frequência revela um aspecto positivo para o trabalho e para as questões “negativas” há a inversão da escala de pontuação. Por exemplo, na questão “Eu tenho apoio de amigos e familiares para qualquer necessidade de que preciso” se entende que esta é uma questão “positiva”, onde a “concordância total” com a questão ou a indicação de que o trabalhador “sempre” tem este apoio, irá indicar uma boa condição de suporte social. Assim, neste caso, a pontuação de “concordo totalmente” ou “sempre” é 4, sendo os valores gradativamente menores para as demais alternativas, como indicado na tabela 1.

### **Tabela 1**

*Indicação de tabela para pontuação das questões “positivas”*

Alternativa	Pontuação
concordo totalmente ou sempre	4
concordo na maior parte ou frequentemente	3
estou indeciso ou às vezes	2
discordo na maior parte ou raramente	1
discordo totalmente ou nunca	0

De outra forma, pode-se ter uma questão “negativa”, como, por exemplo, na questão “Em nosso grupo de trabalho há disputas, conflitos, tensões, calúnias e mentiras”. Nesta questão a “concordância total” com a questão ou a indicação de que o trabalhador

“sempre” tem este aspecto presente, irá indicar uma condição inadequada de suporte social. Assim, neste caso, a pontuação de “concordo totalmente” ou “sempre” é 0, sendo os valores gradativamente maiores para as demais alternativas, como indicado na tabela 2.

**Tabela 2**

*Indicação de tabela para pontuação das questões “negativas”*

Alternativa	Pontuação
concordo totalmente ou sempre	0
concordo na maior parte ou frequentemente	1
estou indeciso ou às vezes	2
discordo na maior parte ou raramente	3
discordo totalmente ou nunca	4

A amostra poderá ser separada por função, grupo similar ou qualquer grupo que se queira avaliar no trabalho, com o objetivo de verificar se há a presença de perigos ou fatores que possam causar riscos psicossociais naquela função ou grupo homogêneo de trabalho. Neste estudo serão apresentados os valores globais da empresa pesquisada. Após a contabilização das pontuações de todas as alternativas haverá uma pontuação de cada indivíduo para àquele questionário. A partir de todas as pontuações individuais (de cada trabalhador ou indivíduo pesquisado) é realizada a média destas pontuações, chegando ao valor médio final daquele grupo pesquisado. Este valor é comparado em relação ao valor máximo possível para àquele questionário, que vai depender do número de questões do questionário. Cada questão tem um valor máximo de 4, então, por exemplo, se eu tenho um questionário com 20 questões, a pontuação máxima para este questionário seria 80.

Assim, pode-se ter uma avaliação de cada indivíduo, pela qual quanto mais próxima a pontuação estiver do máximo, mais percepção de boas condições psicossociais aquele indivíduo relatou. Também pode ser realizada a avaliação do grupo, onde, também, quanto mais próxima a média de pontuação do grupo estiver do máximo, há uma maior percepção coletiva de boas condições psicossociais, relativa àqueles fatores pesquisados.

Ainda, segundo a interpretação dos modelos de Demanda e Controle e de Esforço e Recompensa, citados anteriormente, pode haver a graduação de faixas de risco psicossocial, onde os valores podem ser classificados, de modo a indicar condições mais favoráveis ou desfavoráveis. Assim, na indicação de Alves (2014), a faixa de pontuação que indica “condições psicossociais favoráveis” ocorreria quando o valor da pontuação está no terço superior na grade de possíveis pontuações, ou seja, seguindo o exemplo anterior de um questionário com 20 questões, a pontuação máxima é 80 e a mínima é 0 (zero). Divide-se 80 por 3 (três), tendo o resultado de 26,7, o que seria o tamanho médio de cada faixa, de modo a obter 3 faixas quase iguais. Então, a faixa inferior seria entre 0 e 26, a faixa mediana entre 27 e 53, e a faixa superior de 54 a 80. Neste caso, os indivíduos ou grupos que obtiverem pontuações maiores ou iguais a 54 relataram que têm boas percepções em relação aos fatores psicossociais pesquisados. As pontuações dentro do terço médio e inferior da grade indicam possibilidade daqueles fatores levarem a riscos psicossociais, devendo estes ser observados com mais atenção, sendo ainda mais priorizados os casos de pontuações no terço inferior.

Após a análise individual de cada questionário, será demonstrado como os questionários podem ser utilizados em 2 fases, sendo a primeira fase a aplicação da versão curta e, após a análise das pontuações da versão curta, aplica-se as questões da versão longa. Esta possibilidade de aplicação em 2 etapas não é encontrada em nenhum dos

outros questionários pesquisados. Após a aplicação da versão curta pode ser aplicada todas a versão longa (que conta com 6 questionários) ou aplicar apenas as questões relacionadas às categorias da versão curta que obtiveram pontuações dentro dos dois terços inferiores da grade de pontuação.

O questionário da versão curta e longa são divididos em 12 categorias, com questões específicas de cada categoria. As questões da versão curta são mais genéricas e as da versão longa mais específicas, assim, os fatores ou aspectos do trabalho pesquisados em cada categoria são pesquisados de forma mais abrangente na versão curta, a partir de alternativas que questionam a frequência de percepção dos trabalhadores em relação à possíveis riscos psicossociais. Para as categoriais em que a pontuação média demonstra valores abaixo do indicado é utilizada a versão longa, com alternativas de concordância sobre questionamentos quanto a presença específica destes fatores de riscos no trabalho.

Como exemplo, pode-se ver a questão sobre “futuro profissional” da versão curta: “Eu tenho certeza de que terei um ótimo futuro profissional nesta atividade que estou”. É uma questão que busca perceber se o trabalhador tem ou não algum receio geral sobre o seu futuro profissional. Já as perguntas da versão longa, questionam sobre aspectos mais específicos do trabalho e da profissão que possam levar à uma preocupação com o futuro, como: “Fico preocupado que as novas tecnologias possam tornar meu trabalho desnecessário e eu possa vir a perder o emprego” e “Eu tenho confiança de que minhas habilidades profissionais serão úteis e valiosas no futuro”.

Para a demonstração da utilização dos questionários em fases, foi realizada uma pesquisa com 11 professores de um Instituto Federal. Como professores de um IF, estes ministram aulas em cursos de nível médio, técnico e superior. Estes docentes responderam à versão curta do questionário, depois este foi analisado, verificando a pontuação por categoria. Para as categorias em que a pontuação média (de todos os

docentes) esteve nos terços inferior ou médio, foram aplicadas apenas as questões da versão longa destas categorias. Após isso, as questões da versão longa foram analisadas, validando ou não os resultados da versão curta, ou seja, verificando se o resultado da versão longa mostra que as pontuações de cada categoria ainda indicaram percepção de condições desfavoráveis em relação àqueles fatores de riscos. Assim, na aplicação do questionário em fases, entende-se que os fatores ou aspectos que tiveram boas pontuações na versão curta não apresentam riscos psicossociais e que as percepções relacionadas aos aspectos que apresentaram pontuações piores (dentro dos terços inferiores) vão ser validadas na versão longa. Se na versão longa, a pontuação melhorar e se enquadrar no terço superior, entende-se que a versão longa possui questões mais específicas que conseguiram captar melhor a percepção dos trabalhadores. Entende-se então que aquele fator ou aspecto do trabalho não apresenta risco psicossocial. Em outra situação, se nas duas etapas a pontuação daquela categoria se enquadrar nos terços inferiores, então se entende que àquele aspecto do trabalho pode ser preocupante, devendo ter algum aprofundamento da análise no trabalho, verificando se mais ações devem ser tomadas para eliminar um possível risco à saúde e bem-estar do trabalhador.

## **Resultados**

### Estudo 1

O estudo 1 pretende mostrar resultados individuais dos 7 questionários propostos na pesquisa. Todos os questionários podem ser aplicados individualmente, mesmo não sendo esta a indicação principal da metodologia, que seria a aplicação das duas versões (curta e longa) em etapas. A versão curta foi aplicada a uma amostra de profissionais dos setores de saúde e educação, verificando, neste caso, se há a indicação de algum fator

psicossocial que seja percebido com potencial de gerar risco. Para os 6 questionários da versão longa foram utilizados os dados da pesquisa realizada para validação dos questionários em uma indústria de calçados.

#### Questionário de Avaliação Psicossocial - Versão Curta

A amostra total foi de 50 trabalhadores, que responderam as questões da versão curta. Como o questionário tem 28 questões e cada questão tem a pontuação máxima de 4, o valor máximo da pontuação individual (de cada trabalhador) é de 112. Assim, as faixas são divididas em terços, onde o terço superior seria a faixa considerada com menor potencial de risco psicossocial no grupo de trabalhadores.

Para esta amostra a média das pontuações do grupo foi de 65,5, com um percentual de 58,5% em relação à pontuação máxima (100%), o que indica um valor no terço médio, mais próxima do terço superior. Alguns fatores deveriam ser pesquisados com a versão longa, usando a indicação de aplicação do questionário em fases, porém esta é demonstração apenas do resultado individual deste questionário (versão curta). Dos 50 trabalhadores pesquisados apenas 9 obtiveram notas individuais acima de 76, que é o valor limite para o terço superior.

### **Tabela 3**

*Resultados da aplicação do questionário de avaliação psicossocial – versão curta*

Indicadores	Valores	Terço Superior
Média	65,5	76 a 112
Percentual Médio	58,5%	67 a 100%

Dentre as categorias que obtiveram maiores pontuações no terço superior, destacam-se: Autonomia (69,8%), Preocupações dentro e fora do trabalho (70,5%) e

Suporte e relacionamentos (66,9%). Uma categoria teve pontuação dentro do terço inferior, que necessita de atenção e investigação rápida, que foi a de Uso de habilidade e treinamentos (32,2%), indicando considerável exigência ou cobranças de habilidades e conhecimentos específicos na área, sem necessariamente haver treinamentos e capacitações suficientes.

#### Questionário de Avaliação de Autonomia

A amostra total foi de 146 trabalhadores, que responderam as questões do questionário de avaliação de Autonomia. Como o questionário tem 9 questões e cada questão tem a pontuação máxima de 4, o valor máximo da pontuação individual (de cada trabalhador) é de 36. Assim, as faixas são divididas em terços, onde o terço superior seria a faixa considerada com menor potencial de risco psicossocial no grupo de trabalhadores.

Para esta amostra a média das pontuações do grupo foi de 19,9, com um percentual de 55,4% em relação à pontuação máxima (100%), o que indica um valor no terço médio, mais próxima do terço superior. Dos 146 trabalhadores pesquisados apenas 60 obtiveram notas individuais acima de 25, que é o valor limite para o terço superior. Porém, muitos trabalhadores indicaram pontuações entre 1 e 12, dentro da faixa inferior. Houve muita variação das pontuações e para esta amostra seria interessante fazer a análise de subgrupos, verificando se as pontuações mais baixas direcionam para algum subgrupo específico.

#### **Tabela 4**

*Resultados da aplicação do questionário de avaliação de autonomia*

Indicadores	Valores	Terço Superior
Média	19,9	26 a 36
Percentual Médio	55,4%	67 a 100%

### Questionário de Avaliação de Percepção de Riscos

A amostra total de respondentes foi de 179 trabalhadores, que responderam as questões do questionário de avaliação de Percepção de Riscos. Como o questionário tem 11 questões e cada questão tem a pontuação máxima de 4, o valor máximo da pontuação individual (de cada trabalhador) é de 44. Assim, as faixas são divididas em terços, onde o terço superior seria a faixa considerada com menor potencial de risco psicossocial no grupo de trabalhadores.

Para esta amostra a média das pontuações do grupo foi de 34,01, com um percentual de 77,29% em relação à pontuação máxima (100%), o que indica um valor no terço superior. A maior parte dos trabalhadores entendem que a empresa se preocupa em relação à segurança no trabalho e a maior parte dos trabalhadores se sente cuidada no ambiente de trabalho.

### Tabela 5

*Resultados da aplicação do questionário de avaliação de percepção de riscos*

Indicadores	Valores	Terço Superior
Média	34,01	31 a 44
Percentual Médio	77,29%	67 a 100%

### Questionário de Avaliação de Sensações Pessoais no Trabalho

A amostra total de respondentes foi de 169 trabalhadores, que responderam as questões do questionário de avaliação de Sensações Pessoais no Trabalho. Como o questionário tem 16 questões e cada questão tem a pontuação máxima de 4, o valor máximo da pontuação individual (de cada trabalhador) é de 64. Assim, as faixas são divididas em terços, onde o terço superior seria a faixa considerada com menor potencial de risco psicossocial no grupo de trabalhadores.

Para esta amostra a média das pontuações do grupo foi de 54,51, com um percentual de 85,17% em relação à pontuação máxima (100%), o que indica um valor no terço superior. A maior parte dos trabalhadores relatou que está bem consigo mesmo, com seus sentimentos e emoções.

### **Tabela 6**

*Resultados da aplicação do questionário de avaliação de Sensações Pessoais no Trabalho*

Indicadores	Valores	Terço Superior
Média	54,51	34 a 64
Percentual Médio	85,17%	67 a 100%

#### Questionário de Avaliação de Exigências e Satisfação no Trabalho

A amostra total de respondentes foi de 125 trabalhadores, que responderam as questões do questionário de avaliação de Avaliação de Exigências e Satisfação no Trabalho. Como o questionário tem 24 questões e cada questão tem a pontuação máxima de 4, o valor máximo da pontuação individual (de cada trabalhador) é de 96. Assim, as faixas são divididas em terços, onde o terço superior seria a faixa considerada com menor potencial de risco psicossocial no grupo de trabalhadores.

Para esta amostra a média das pontuações do grupo foi de 62,40, com um percentual de 64,63% em relação à pontuação máxima (100%), o que indica um valor no terço médio, bem próximo ao limite do terço superior. Uma parte dos trabalhadores relatou que as exigências e cobranças relativas à necessidade de demonstrar habilidades e conhecimentos e enfrentar situações complexas no trabalho podem interferir na satisfação do trabalho, porém, não se pode afirmar que estas situações estão causando mal-estar e desconforto no trabalho. Situações pontuais, de insatisfação de alguns

trabalhadores, devem ser analisadas e tratadas melhorando a satisfação destes trabalhadores.

### **Tabela 7**

*Resultados da aplicação do questionário de avaliação de Exigências e Satisfação no Trabalho*

Indicadores	Valores	Terço Superior
Média	62,40	65 a 96
Percentual Médio	64,63%	67 a 100%

#### Questionário de Avaliação de Recursos e Preocupações no Trabalho

A amostra total de respondentes foi de 125 trabalhadores, que responderam as questões do questionário de avaliação de Avaliação de Recursos e Preocupações no Trabalho. Como o questionário tem 18 questões e cada questão tem a pontuação máxima de 4, o valor máximo da pontuação individual (de cada trabalhador) é de 72. Assim, as faixas são divididas em terços, onde o terço superior seria a faixa considerada com menor potencial de risco psicossocial no grupo de trabalhadores.

Para esta amostra, a média das pontuações do grupo foi de 41,64, com um percentual de 57,83% em relação à pontuação máxima (100%), o que indica um valor no terço médio, bem próximo ao limite do terço superior. A maior parte dos trabalhadores relatou que a limitação de recursos e preocupações gerais, dentro e fora do trabalho, podem limitar a execução das atividades e levar a maiores cargas mentais.

**Tabela 8**

*Resultados da aplicação do questionário de avaliação de Recursos e Preocupações no Trabalho*

Indicadores	Valores	Terço Superior
Média	41,64	49 a 72
Percentual Médio	57,83%	67 a 100%

#### Questionário de Avaliação de Planeamento e Suporte no Trabalho

A amostra total de respondentes foi de 125 trabalhadores, que responderam as questões do questionário de avaliação de Avaliação de Planeamento e Suporte no Trabalho. Como o questionário tem 15 questões e cada questão tem a pontuação máxima de 4, o valor máximo da pontuação individual (de cada trabalhador) é de 60. Assim, as faixas são divididas em terços, onde o terço superior seria a faixa considerada com menor potencial de risco psicossocial no grupo de trabalhadores.

Para esta amostra a média das pontuações do grupo foi de 26,54, com um percentual de 44,23% em relação à pontuação máxima (100%), o que indica um valor no terço médio, mais próximo ao limite inferior do terço médio. Estes dados indicam uma necessidade de verificar mais profundamente as questões de planeamento do trabalho e do suporte aos trabalhadores, pois a percepção destes é que no setor ou grupo de trabalho há ações de gestão que atrasam o trabalho e podem sobrecarregar os trabalhadores e não há suporte suficiente e apoio entre a equipe de trabalho.

**Tabela 9**

*Resultados da aplicação do questionário de avaliação de Planejamento e Suporte no Trabalho*

Indicadores	Valores	Terço Superior
Média	26,54	49 a 72
Percentual Médio	44,23%	67 a 100%

### Estudo 2

O estudo 2 pretende mostrar os resultados da avaliação psicossocial realizada pela forma de utilização dos questionários, ou seja, o método por etapas, que é a principal contribuição desta pesquisa para a avaliação psicossocial do trabalho, pois, entre os questionários mais difundidos e utilizados para avaliação psicossocial, nenhum deles possui esta forma de utilização. Esta pesquisa foi realizada com 11 professores de um Instituto Federal, os quais responderam inicialmente a versão curta, sendo cada respondente identificado por um código alfanumérico. Posteriormente, as respostas foram analisadas por categorias (individuais ou agrupadas), segundo os questionários da versão longa. As categorias que tiveram valores nos terços médio ou inferior, devem ser reavaliadas na segunda etapa pelo questionário específico da versão longa. Já para os fatores psicossociais das categorias que apresentaram pontuação dentro do terço superior, conclui-se que não apresentam, no momento da avaliação, risco potencial de levar a desconforto ou carga mental considerável.

Foi realizada então a pesquisa e as categorias relacionadas aos questionários de Autonomia e Planejamento e Suporte apresentaram percentuais médios de pontuação acima de 67%, no terço superior e não necessitaram ser reavaliadas pela versão longa. Já para os demais questionários de Riscos no Trabalho, Sensações Pessoais, Exigências e

Satisfação e Recursos e Preocupações, foram aplicados para aprofundar a avaliação dos fatores psicossociais que tiveram pontuações no terço médio.

**Tabela 10**

*Resultados da aplicação do questionário da versão curta na primeira etapa*

Categories	Média	Percentual Médio	Terço Superior
Autonomia	9,68	80,70%	
Riscos no Trabalho	6,58	54,82%	
Sensações Pessoais	10,53	65,79%	
Exigências e Satisfação	18,84	58,88%	Igual ou maior que 67%
Recursos e Preocupações	12,47	62,37%	
Planejamento e Suporte	13,58	67,89%	

Assim, após a aplicação dos questionários em suas versões longas, obteve-se os resultados, mostrando valores similares, em sua maioria, aos da primeira etapa. A categoria de sensações pessoais aumentou o percentual de respostas positivas, chegando ao limite inferior do terço superior. A reavaliação deste fator psicossocial mostrou que os trabalhadores, no geral, têm sentimentos positivos em relação a si mesmos. As demais categorias obtiveram valores similares aos anteriores, variando em valores para mais ou menos, quando comparado à primeira etapa, com percentuais dentro do terço médio. Estes percentuais são mais próximos ao terço superior, não havendo nenhum percentual abaixo de 50%, devendo haver uma análise individual dos respondentes, verificando se alguma ação pontual deve ocorrer para melhorar o bem-estar e o conforto de algum trabalhador.

**Tabela 11**

*Resultados da aplicação dos questionários da versão longa na segunda etapa*

Categories	Média	Percentual Médio	Terço Superior
Riscos no Trabalho	26,00	59,09%	
Sensações Pessoais	44,52	69,56%	
Exigências e Satisfação	55,85	58,18%	Igual ou maior que 67%
Recursos e Preocupações	42,42	58,92%	

### Discussão

Todos estes modos de avaliação de fatores psicossociais têm o objetivo de auxiliar na gestão de riscos ocupacionais e, conseqüentemente, contribuir com melhores condições de trabalho. Cada modo de avaliação, seja de fatores específicos ou dos variados fatores psicossociais, tem o objetivo de verificar o potencial de risco à saúde dos trabalhadores destes fatores e estas verificações não podem ser negligenciadas na análise do trabalho. Tem que se apurar quais os aspetos relacionados com os ambientes de trabalho podem ser passíveis de constituírem potenciais fontes de riscos psicossociais (Rei, 2022).

Os modelos de avaliação individual dos 7 questionários aqui propostos são modos de avaliação psicossocial das situações específicas de trabalho, como proposto por outras metodologias, por exemplo, o Occupational Stress Questionnaire, Aggression Questionnaire, Depression Anxiety Stress Scale 21 ou o Effort Reward Imbalance. Também há questionários variados voltados para a avaliação do bem-estar, , tais como o

General Health Questionnaire e o Maslach Burnout Inventory, que possui versões em diversas línguas (Goulart *et al*, 2012). Citam-se aqui estes questionários, pois, por mais que queiram avaliar o bem-estar geral do trabalhador, há fatores psicossociais não abordados nestes instrumentos. Deste modo, alguns aspectos do trabalho ficam excluídos da avaliação do bem-estar no trabalho, porém todos os potenciais riscos devem ser levados em consideração (Oakman *et al*, 2018).

Estas abordagens individuais de fatores psicossociais não são as mais recomendadas, pois a supressão de alguns fatores pode levar a uma abordagem não conclusiva da avaliação de riscos ocupacionais (Oakman *et al*, 2018). Desta forma, por mais que esta abordagem de fatores específicos foi utilizada aqui no estudo 1, esta não é a mais indicada pelo estudo, nem o objetivo principal de uso dos questionários. O modo de aplicação do questionário em etapas viabiliza a avaliação de aspectos do trabalho em momentos diferentes, com mais questionamentos sobre cada fator e como possibilidade de adequação da aplicação à realidade e viabilidade de cada situação.

### **Conclusão**

Este artigo indica um modo de avaliação de fatores psicossociais considerado inédito dentre os questionários de avaliação psicossocial pesquisados durante todo o estudo. O principal objetivo aqui concretizado foi o que realizar uma avaliação abrangente, que envolva todos os fatores psicossociais considerados nos outros questionários, porém proporcionando uma maior viabilidade de aplicação, por ser um instrumento mais curto que os demais.

Os resultados indicam os fatores psicossociais do trabalho que podem necessitar de atenção dentro do ambiente de trabalho, devendo os resultados serem validados por outros métodos de avaliação, verificando a real presença de risco no trabalho. Análises

individuais dos resultados de cada trabalhador, também podem indicar situações pessoais de risco que podem ser tratados individualmente, dando suporte ao desconforto ou sofrimento pessoal do trabalhador.

Estudos com outras categorias profissionais podem indicar se a ferramenta se adequa a outras situações laborais, podendo esta ser uma evolução do estudo. Contudo, sabe-se e foi confirmado por inúmeras citações durante a pesquisa, que o número de relatos de problemas psicossociais no trabalho tem aumentado e este estudo busca contribuir para a prevenção do adoecimento psíquico dos trabalhadores, sendo a ferramenta uma forma de expressão dos trabalhadores no ambiente de trabalho.

### **Referências**

- Alves, M. G. M. (2014). Comunicação pessoal de Márcia Guimarães de Mello Alves (mimeo)
- Canazaro, B. C. (2018). Associação entre qualidade de vida e estresse no trabalho das nutricionistas dos hospitais da rede pública do município do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro: Dissertação de mestrado – Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional
- Duarte, V. M. F. (2011). Avaliação de riscos psicossociais para a saúde no trabalho: contributo de um estudo com enfermeiros (Doctoral dissertation, Instituto Politécnico de Viseu, Escola Superior de Saúde de Viseu).
- Goulart, P. M., Ribas Blanch, J. M., Sahagún, M. A., & Bobsin, T. S. (2012). Questionário de bem-estar no trabalho: estrutura e propriedades psicométricas. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 29, 657-665.
- Karasek, R. A., and Theorell, T. (1990). *Healthy work, Stress, Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York, NY: Basic Books.

- Miranda, A. P. G.; Zenha, T. M. (2015). Mulheres com hipertonia dos músculos do assoalho pélvico tem trabalho mais estressante do que aquelas com tônus normal ou baixo?. Belo Horizonte: Monografia de Graduação
- Oakman, J., Macdonald, W., Bartram, T., Keegel, T., & Kinsman, N. (2018). Workplace risk management practices to prevent musculoskeletal and mental health disorders: What are the gaps?. *Safety Science*, 101, 220-230. <https://doi.org/10.1016/j.ssci.2017.09.004>.
- Pereira, A. C. L., Souza, H. A., Lucca, S. R. D., & Iguti, A. M. (2020). Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45, e18.
- Pereira, M., Gonçalves, P., Rodrigues, S., & Andrade, G. (2018). Avaliação dos fatores de risco psicossociais e da percepção das condições do local de trabalho em lares de idosos Assessment of Psychosocial risk factors and perception of working conditions in nursing homes. *Vertentes e Desafios da Segurança*, 141. Petersen, R. S. (2016). Tradução, adaptação cultural e validação para uso no Brasil do instrumento de instabilidade no trabalho “Nurse-Work Instability Scale”. Riberão Preto: Tese de Doutorado.
- Rei, P. F. (2022). Identificação e Exposição a Fatores de Risco Psicossocial de Trabalhadores do Município de Valpaços. Relatório de estágio, Mestrado em Economia e Gestão de Recursos Humanos. Universidade do Porto.
- Siegrist, J. (1998). “Adverse health effects of effort-reward imbalance at work: theory, empirical support and implications for prevention,” in *Theories of Organizational Stress*, ed. C. L. Cooper (Oxford: Oxford University Press), 190–204.
- Talavera-Velasco, B., Luceño-Moreno, L., Martín-García, J., & García-Albuérne, Y. (2018). Psychosocial Risk Factors, Burnout and Hardy Personality as Variables

Associated With Mental Health in Police Officers. *Frontiers in psychology*, 9, 1478.

<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.01478>

### 3. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os fatores e riscos psicossociais têm sido objeto cada vez mais de estudo acadêmicos e angariado uma atenção maior nos setores de saúde das empresas. Com a notoriedade atual do tema, constata-se o uso de diversos termos ligados ao campo psicossocial, sendo os principais os termos utilizados no início deste parágrafo: fatores e riscos psicossociais. Os fatores psicossociais são aspectos do ambiente de trabalho que tem relação com o campo de análise psicossocial e os riscos psicossociais envolve a interação do trabalhador com os fatores que tenham capacidade de causar agravo à saúde do trabalhador.

Geralmente o estudo do campo psicossocial envolve o uso destes dois conceitos, sendo usado inclusive o termo “fatores de risco psicossocial”, abordando os aspectos do trabalho (fatores) com potencial de adoecer o trabalhador (risco). Desta forma, há diversos aspectos do trabalho, do trabalhador e da empresa que devem ser observados como fatores potenciais de levar à riscos no trabalho. Estes aspectos ou fatores psicossociais do trabalho devem ser identificados e avaliados como forma de prevenir riscos ao trabalhador. A avaliação destes riscos é parte importante do processo de gestão da segurança e saúde no trabalho e instrumentos que auxiliem os gestores neste processo de análise de riscos são fundamentais para a melhoria das condições de trabalho.

Existe uma variedade de avaliação psicossocial e, no que se refere aos questionários, há opções desses métodos de avaliação em versões curtas ou longas, questionários de avaliação de fatores específicos ou mais abrangentes. Nesta tese, adota-se o entendimento que os métodos mais abrangentes conseguem integrar os variados fatores que podem levar a riscos psicossociais e só assim é possível ter um diagnóstico mais preciso, já que o trabalhador não pode ser reduzido a fatores específicos.

Assim, analisando os variados questionários encontrados na literatura, não se encontrou um que abordasse todos os temas ou fatores que foram encontrados nos demais questionários. Ou seja, por mais abrangente que fosse o questionário, foram encontrados fatores psicossociais abordados em outros questionários que não apareciam naquele primeiro. Por exemplo, entre os questionários mais abrangentes e de maior renome nas avaliações psicossociais, estão os questionários de Copenhagem e NIOSH, sendo estes os que mais abordam aspectos psicossociais variados. Porém, há ainda assuntos ou fatores não envolvidos nestes questionários, que foram encontrados em outros. Por isso, o questionário aqui proposto apresenta a inovação de conter todos os fatores abordados nos principais questionários utilizados nas pesquisas de fatores e riscos psicossociais atualmente.

Esta abrangência de fatores psicossociais que foi almejada dentro do questionário aqui proposto, se justifica pelo aspecto de entendimento do trabalhador como um ser único, indivisível e complexo, mas também como uma necessidade de inclusão de todos os aspectos citados nas definições de fatores e risco psicossocial. As definições abordam muitos aspectos e fatores que precisam estar contemplados nos questionários de avaliação psicossocial.

As principais definições sobre fatores e riscos psicossociais, como as da OIT e OMS, levantam fatores psicossociais que estão incluídos no entendimento da abordagem do campo psicossocial, como condições da organização, funções e conteúdo do trabalho, características pessoais e familiares do trabalhador, saúde e satisfação do trabalhador, condições de vida fora do trabalho, gestão, projeto e condições do trabalho. Estes aspectos também estão incluídos no questionário ora proposto, como uma forma de corroborar a apresentação do questionário como um instrumento completo de avaliação psicossocial do trabalho.

A validação dos questionários mostrou números adequados de consistência interna e correlação entre os itens do questionário. Assim, foram validados 7 questionários, que podem ser utilizados individualmente, ou da forma mais indicada, que é o modelo por etapas. Estes questionários foram aplicados e a forma de utilização destes foi demonstrada para que possam ser utilizados e contribuam para a gestão de riscos psicossociais no trabalho. Contudo, os questionários estão alinhados com as definições e com a prática da avaliação psicossocial do trabalho e, sendo assim, entende-se que o instrumento poderá ser uma importante ferramenta de auxílio na gestão de riscos psicossociais no trabalho.

#### 4. REFERÊNCIAS

- Brasil. Ministério do Trabalho e Previdência. (2022). Norma Regulamentadora 37: Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo. Recuperado de <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-detrabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/nr-37-atualizada-2022.pdf>
- Brasil. Escola Nacional de Administração Pública. (2019). Dados sobre saúde mental no trabalho. Recuperado de <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/4492/1/Dados%20sobre%20saude%20mental%20no%20trabalho.pdf>
- Camelo, S. H. H., & Angerami, E. L. S. (2008). Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura. *Ciência, Cuidado e Saúde*, 7(2), 234-240.
- Carlomagno, M. C. (2018). Conduzindo pesquisas com questionários online: Uma Introdução as Questões Metodológicas. *Estudando cultura e comunicação com mídias sociais*, 31.
- Carlotto, P. A. C., Cruz, R. M., Guillard, R., da Rocha, R. E. R., Dalagasperina, P., & Ariño, D. O. (2018). Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho: perspectivas teóricas e conceituais. *Revista Interamericana de Psicología Ocupacional*, 37(1), 52.
- Coelho, J. A., Souza, G. H., & Albuquerque, J. (2020). Desenvolvimento de questionários e aplicação na pesquisa em Informática na Educação. *Metodologia de Pesquisa em Informática na Educação: Abordagem Quantitativa de Pesquisa*. Porto Alegre: SBC. *Série Metodologia de Pesquisa em Informática na Educação*, 2.

- Duarte, V. M. F. (2011). Avaliação de riscos psicossociais para a saúde no trabalho: contributo de um estudo com enfermeiros (Doctoral dissertation, Instituto Politécnico de Viseu, Escola Superior de Saúde de Viseu).
- Facas, E. P. (2013). Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho- contribuições da psicodinâmica do trabalho. Trabalho de Tese de Doutorado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações. Universidade de Brasília, Brasília.
- Jacinto, A., & da Rosa Tolfo, S. (2017). Riscos psicossociais no trabalho: Conceitos, variáveis e instrumentos de pesquisa. *Perspectivas em Psicologia*, 21(1).
- Neto, H. V. (2015). Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais do trabalho. *International Journal on working conditions*, 9, 1-21.
- Pereira, A. C. L., Souza, H. A., Lucca, S. R. D., & Iguti, A. M. (2020). Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45.
- Rodrigues, C. M. L., Faiad, C., & Facas, E. P. (2020). Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 36.
- Rodrigues, C. M. L., & Faiad, C. (2018). Avaliação psicossocial no contexto das normas regulamentadoras do trabalho: desafios e práticas profissionais. *Psicologia Revista*, 27(2), 287-310.
- Santos, J. R., & Henriques, S. (2021). Inquérito por questionário: contributos de conceção e utilização em contextos educativos.
- Silva, T. M. (2015). Prazer e sofrimento no trabalho, riscos de adoecimento em servidores do Ministério da Saúde: percepções dos trabalhadores. Trabalho de conclusão de curso. Bacharelado em Gestão em Saúde Coletiva. Universidade de Brasília, Brasília.

Vasconcelos, V. D. (2019). Práticas de avaliação psicológica (psicossocial) com trabalhadores expostos a riscos de altura e espaço confinado. Trabalho de Dissertação de Mestrado. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre.