



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Avaliação de fatores de risco psicossociais no trabalho: adaptação para o contexto  
brasileiro do *Working Conditions and Control Questionnaire*

Carlos Manoel Lopes Rodrigues

Brasília

Fevereiro de 2018



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações

Avaliação de fatores de risco psicossociais no trabalho: adaptação para o contexto  
brasileiro do *Working Conditions and Control Questionnaire*

Carlos Manoel Lopes Rodrigues

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações (PPG-PSTO/UnB) como requisito para obtenção ao título de mestre.

Orientadora: Cristiane Faiad de Moura

Brasília

Fevereiro de 2018

Avaliação de fatores de risco psicossociais no trabalho: adaptação para o contexto  
brasileiro do *Working Conditions and Control Questionnaire*

Dissertação apresentada e avaliada por banca examinadora constituída por:

---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Cristiane Faiad de Moura (Presidente)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações  
Universidade de Brasília

---

Prof.<sup>a</sup> Dr. Emílio Perez Facas (Membro Titular)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações  
Universidade de Brasília

---

Prof.<sup>a</sup> Dra. Claudia Cristina Fukuda (Membro Titular)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia  
Universidade Católica de Brasília

---

Prof.<sup>a</sup> Dr. Josemberg Moura de Andrade (Membro Suplente)

Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações  
Universidade de Brasília

*“O homem sensato adapta-se ao mundo. O homem insensato insiste em tentar adaptar o mundo a si. Sendo assim, qualquer progresso depende do homem insensato.”*

Bernard Shaw

## **Agradecimentos**

Agradecer, antes de mais nada é reconhecer que nada se alcança sozinho. No caso da pós-graduação nada é mais real.

Aos meus pais, Tenilda e Manoel, pelo incentivo incondicional, como diria minha mãe “a educação é a única herança que temos para você” - herança recebida!

À Claudia e Samara pelo apoio e suporte nesses dois anos, e suporte no sentido de me suportar mesmo, sim, sei que as vezes sou bem chato. Aproveitando, Claudia é hora de marcarmos o casamento!

À minha Orientadora que, além de embarcar neste projeto, sempre foi tão generosa e comprometida. Obrigado por todos os conselhos e preocupação, isso que lhe torna única!

Aos Professores e Professoras do PSTO com quem tive o prazer de conviver dentro e fora de sala de aula, meu muito obrigado! E aos meus colegas do LabPam: Wladimir, Tatiana, Victor, Lucas Heike e Tay e colegas do PPG/PSTO: Jonathan, Hannah, Alexandre Peres e Talita, pois o convívio nesses dois anos, auxílio, apoio, conversas, correções, sugestões e lanches foram essenciais.

À professora Isabelle Hansez por gentilmente autorizar o uso de seu instrumento nesta pesquisa, bem como a professora Maria Cristina Ferreira. Aos professores Bruno Damásio e José Carlos Zanelli pelas conversas que muito me auxiliaram. E em especial aos membros da banca pela generosidade e prontidão em contribuir nesse processo.

Agradeço a todos trabalhadores e trabalhadoras que participaram na pesquisa realizada, bem como às instituições que permitiram a realização da coleta de dados, afinal este trabalho é para vocês.

*In Memoriam:* ao meu sogro José Aurélio Corrêa que sempre se interessou pelo meu trabalho.

## Resumo

A avaliação de fatores de risco psicossociais no trabalho representa um dos desafios contemporâneos na gestão de riscos ocupacionais e na saúde do trabalhador, tanto do ponto de vista teórico, quanto prático. A partir desta constatação o objetivo geral desta dissertação é apresentar o processo de adaptação e evidências de validade iniciais do *Working Conditions and Control Questionnaire – WOCCQ*. Para consecução deste objetivo foram realizados três estudos. O primeiro estudo teve por objetivo apresentar e distinguir os conceitos de fatores de risco e de riscos psicossociais no trabalho, e analisar as implicações decorrentes desta conceituação para ações baseadas nestes construtos. Este estudo indica para a necessidade de definição mais acurada dos termos, e o foco na avaliação dos fatores de risco em uma perspectiva preventiva. No segundo estudo foi realizado um estudo bibliométrico da produção nacional sobre riscos psicossociais no trabalho. Os resultados apontam para uma produção modesta, centralizada e com foco em estudos descritivos, ao que se sugere a intensificação dos estudos, maior intercâmbio entre pesquisadores e o estabelecimento de uma agenda de pesquisa e continuidade dos estudos. O terceiro estudo objetivou apresentar o processo de adaptação do WOCCQ, bem como as características psicométricas do instrumento. Participaram deste estudo 363 trabalhadores do setor público e privado. Os resultados indicaram uma estrutura fatorial diferente da proposição original do instrumento, mas com índices de ajuste e de consistência interna aceitáveis. Foram identificadas correlações parciais entre a versão adaptada e medidas correlatas, fornecendo-se, assim, um instrumento de pesquisa com possibilidade de utilização em nosso contexto.

**Palavras-chave:** Fatores de risco psicossociais no trabalho, Riscos ocupacionais, Avaliação e Instrumentação Psicológica

## Abstract

The evaluation of psychosocial risk factors at work represents one of the contemporary challenges in the management of occupational risks and worker health, both from a theoretical and practical point of view. From this finding the general objective of this dissertation is to present the adaptation process and initial validity evidences of the Working Conditions and Control Questionnaire (WOCCQ). Three studies were carried out to achieve this objective. The first study aimed to present and distinguish the concepts of risk factors and psychosocial risks at work, and to analyze the implications of this concept for actions based on these constructs. This study indicates the need for a more accurate definition of terms, and a focus on the evaluation of risk factors in a preventive perspective. In the second study a bibliometric study of the national production on psychosocial risks at work was carried out. The results point to a modest production, centralized and focused on descriptive studies, suggesting the intensification of studies, greater interchange between researchers and the establishment of a research agenda and continuity of studies. The third study aimed to present the adaptation process of the WOCCQ, as well as the psychometric characteristics of the instrument. Thirty-six workers from the public and private sector participated in this study. The results indicated a different factorial structure from the original proposition of the instrument, but with acceptable adjustment and internal consistency indices. Partial correlations were identified between the adapted version and related measures, thus providing a research tool that could be used in our context.

**Key words:** psychosocial risk factors at work, Occupational risks, Psychological evaluation and instrumentation

**Sumário**

Resumo.....	vii
Abstract.....	viii
Apresentação.....	1
Manuscrito 1.....	3
Manuscrito 2.....	24
Manuscrito 3.....	51
Considerações Finais.....	82
Anexo 1 – <i>Working Conditions and Control Questionnaire</i> versão original.....	83
Anexo 2 – <i>Working Conditions and Control Questionnaire</i> versão adaptada.....	88
Anexo 3 - Instrumento para análise de conteúdo e semântica para juízes.....	89
Anexo 4 – Folha de respostas do <i>Working Conditions and Control Questionnaire</i> .....	90
Anexo 5 – Escala de Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral.....	91
Anexo 6 – Folha de Respostas da Escala de Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral.....	92

## **Apresentação**

O trabalho ocupa parte significativa da vida de um ser humano, seja em importância, seja em relação ao tempo dedicado a ele, ou na preparação para ele. Entretanto, o trabalho vem se modificando rapidamente nas últimas décadas, incorporando os avanços tecnológicos, sofrendo alterações em sua regulação e sendo impactado pelas recorrentes crises econômicas.

Ao mesmo tempo que estas mudanças reduzem progressivamente o nível de exigência física do trabalho, novas exigências de produtividade e desempenho são incorporadas, impactando a saúde de trabalhadoras e trabalhadores de forma intensa, haja vista o aumento da prevalência de transtornos mentais e do comportamento relacionados ao trabalho em praticamente todas as profissões. Fato este que motiva, desde a década de 1980, mundialmente um grande número de pesquisas sobre os riscos psicossociais no trabalho, riscos estes que se apresentam como uma nova classe de riscos ocupacionais, e derivam da interação entre fatores característicos da organização contemporânea do trabalho e as características dos trabalhadores.

Neste contexto, a avaliação dos fatores que levam a ocorrência dos riscos psicossociais, ou seja, dos fatores de risco psicossociais no trabalho, apresenta-se como uma necessidade, tanto do ponto de vista da pesquisa, quanto da intervenção, por possibilitar a atuação de forma preventiva. Assim, esta dissertação tem por objetivo geral apresentar o processo de adaptação para o contexto brasileiro de um instrumento de avaliação de fatores de risco psicossociais no trabalho – o *Working Conditions and Control Questionnaire* – WOCCQ. Para tanto, os objetivos específicos foram a) definir conceitualmente fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho; b) analisar a produção nacional sobre o tema; c) adaptar o WOCCQ para o contexto brasileiro; e d) analisar as características psicométricas e evidências iniciais de validade do instrumento adaptado.

A partir destes objetivos, esta dissertação está organizada na forma de três manuscritos, cada um apresentando um dos estudos realizados. O primeiro manuscrito apresenta um estudo teórico com objetivo de discutir os conceitos de fatores de risco e de riscos psicossociais no trabalho, e analisar as implicações decorrentes desta conceituação, e em sequência o segundo manuscrito apresenta um estudo bibliométrico da produção nacional sobre riscos psicossociais no trabalho. Por fim, o terceiro estudo descreve o processo de adaptação do WOCOCQ, para o contexto brasileiro, bem como as características psicométricas do instrumento e evidências iniciais de validade convergente. Apesar de cada manuscrito poder ser lido de forma independente, quando tomados em conjunto apresentam conclusões, limitações e proposições de pesquisa que se relacionam e complementam, indicando o caminho desenvolvido desde o estudo teórico até o estudo empírico.

## **Manuscrito 1**

Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho

*Risk factors and psychosocial risks at work*

## Resumo

Em 1984 a Organização Internacional do Trabalho publicou o primeiro documento chamando atenção para a necessidade de identificação e prevenção dos riscos psicossociais no trabalho. Desde então esta classe de riscos ocupacionais vem ocupando espaço crescente na literatura especializada. Entretanto, o uso deste conceito e dos conceitos a ele associados, especialmente o de fatores de risco psicossociais, por vezes não é feito de forma adequada, inclusive com utilização de fatores de risco e riscos como sinônimos. Desta forma, o objetivo deste artigo é delimitar conceitualmente fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho, bem como, discuti-los a partir de duas perspectivas teóricas proeminentes no campo: o Modelo Demanda-Control e a Psicodinâmica do Trabalho. Além das definições, são apresentadas as relações entre antecessores – fatores de risco, e consequentes – riscos psicossociais, e as implicações teóricas e práticas decorrentes da definição mais acurada dos termos. As conclusões apresentadas apontam para importância de delimitação conceitual entre fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho como parte indispensável para o desenvolvimento de estratégias eficazes de avaliação e intervenção nos contextos de trabalho, principalmente pela adoção de uma postura preventiva com foco na identificação e controle dos fatores de risco prioritariamente.

**Palavras-chave:** Riscos Ocupacionais; Saúde do Trabalhador; Saúde Mental no Trabalho

### **Abstract**

In 1984 the International Labor Organization published the first document drawing attention to the need to identify and prevent psychosocial risks at work. Since then this class of occupational hazards have been occupying growing space in specialized literature. However, the use of this concept and its associated concepts, especially psychosocial risk factors, is sometimes not adequately addressed, including the use of risk factors and risks as synonyms. Thus, the objective of this article is to delimit conceptually risk factors and psychosocial risks at work, as well as to discuss them from two prominent theoretical perspectives in the field: the Demand-Control Model and the Work Psychodynamics. Furthermore, they are presented as relations between predecessors - risk factors, and consequences - psychosocial risks, and how theoretical and practical implications resulting from more accurate definition of the terms. The conclusions presented point to the importance of conceptual delimitation between risk factors and psychosocial risks at work as an indispensable part for the development of effective strategies for evaluation and intervention in work contexts, mainly by adopting a preventive approach focused on the identification and control of risk factors.

**Keywords:** Keywords: Occupational Risks; Worker's health; Mental Health at Work

A partir das novas configurações que o mundo do trabalho vem assumindo, desde a década de 1970, os denominados riscos psicossociais no trabalho passaram a representar tema emergente em diferentes contextos. Sua importância vem sendo reconhecida paulatinamente por governos, acadêmicos, organizações e sindicatos. Estas mudanças têm sido impulsionadas, por um lado, por novas formas de gestão com foco na otimização de recursos e flexibilidade (Bouffartigue, 2012), por outro lado, pela constante inovação tecnológica, ambas situações emolduradas em um quadro de globalização intensa e constantes crises econômicas e sociais (Kubicek & Korunka, 2017; Weissbrodt & Giaque, 2017).

Em 1984 a Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicou o primeiro documento oficial tratando especificamente dos riscos psicossociais no trabalho, alertando para sua incidência crescente e para necessidade de intervenção. A esta publicação se seguiu uma série de publicações da própria OIT e de outros organismos internacionais, impulsionando toda uma agenda de pesquisa (Zanelli & Kanan, 2018).

Apesar de décadas de pesquisas produzidas na área, a definição de riscos psicossociais ainda encontra certa nebulosidade (Ruiz & Araújo, 2012), sendo que os termos risco e fator de risco são utilizados indistintamente (Moreno-Jiménez, 2011; Zanelli & Kanan, 2018) e nem sempre corretamente compreendidos. Há, ainda, uma confusão com outros termos como Qualidade de Vida no Trabalho e Clima Organizacional (Rodrigues, Faiad, Fernandes & Corrêa, 2017). Uma das consequências advindas desta confusão conceitual é a dificuldade encontrada nos processos de avaliação e intervenção na área (Kortum, Leka & Cox, 2010; 2011). Desta forma, este artigo tem por objetivo apresentar e distinguir os conceitos de fatores de risco e de riscos psicossociais, bem como discuti-los a partir dos modelos teóricos mais proeminentes na área: o Modelo Demanda-Control e a Psicodinâmica do Trabalho. Além disso, essa discussão objetiva contribuir no planejamento e na condução das ações de prevenção e controle dos fatores de risco psicossociais.

## Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho

Os termos fator de risco e risco psicossociais, apesar de correntes no discurso acadêmico e profissional, nem sempre são utilizados na acepção conceitual originária, incorrendo muitas vezes em ambiguidades ou superposições (Guzmán, 2011). Situações como essa de confusão conceitual devem ser evitadas, pois dificultam o desenvolvimento do campo além de propiciar o desenvolvimento de inferências errôneas (Uribe, 2015).

Conforme Hansson (2005), o termo risco pode assumir cinco distintos significados a depender do contexto: a) um evento não esperado; b) a causa de um evento não esperado; c) a probabilidade de ocorrência de um evento não esperado; d) a expectativa estatística de ocorrência de um evento; e e) um fato sobre o qual se deve decidir. Especificamente no campo dos riscos psicossociais, se adota a concepção de risco como a produção de um dano à integridade física ou mental do trabalhador (OIT, 1984), seja na forma de um transtorno ou doença, seja por lesão ou de acidentes de trabalho.

Considerando que riscos psicossociais representam a probabilidade de produção de um dano, os fatores que aumentam a probabilidade de ocorrência deste efeito são denominados fatores de risco psicossociais. Assim fatores de risco são antecedentes dos riscos a eles associados, ressalva sendo feita de que a relação de antecedência e consequência não é linearmente causal, pois os fatores de risco psicossociais interagem entre si, podendo assumir papel moderador, mediador, ou, ainda, podem agir como *proxy* de riscos associados (Kraemer, Stice, Kazdin, Offord, & Kupfer, 2001).

Os fatores de risco psicossociais estão relacionados a interação dinâmica entre os indivíduos e seu trabalho, compreendendo o desempenho profissional; o controle e autonomia – inclusive em relação às funções, tarefas e atividades realizadas; a forma de organização dos

esquemas de produção; a jornada e intensidade do trabalho; as características organizacionais e o ambiente interno e externo no qual as organizações de trabalho se inserem (Ahumada & Martínez, 2011; Portuné, 2012). Estes fatores, quando negativos, relacionam-se e antecedem um grande número de agravos à saúde do trabalhador, agravos estes que incluem transtornos mentais, acidentes de trabalho, suicídio e abuso de substância, por exemplo (Benavides, Benach & Muntaner, 2002; Fischer, 2012; Stansfeld & Candy, 2006).

Os riscos psicossociais, nesta concepção, englobam, portanto, todos os efeitos deletérios da organização contemporânea do trabalho sobre a saúde dos trabalhadores, resultantes da exposição aguda ou crônica aos fatores de risco psicossociais (Moreno-Jiménez, 2011), em outras palavras ocorrem pela exposição aos fatores de risco. Em uma pesquisa com especialistas de 21 países dos cinco continentes, Kortum et al. (2010) identificaram os principais agravos a saúde dos trabalhadores caracterizáveis como riscos psicossociais e que podem ser agrupados em dois contextos. O primeiro contexto se refere a consequências de ordem física e inclui sintomas e problemas cardiocirculatórios, gastrointestinais, musculoesqueléticos, dores de cabeça / enxaquecas, respiratórios e dermatológicos, diabetes, úlceras, obesidade e ainda acidentes e lesões. O segundo contexto engloba agravos relacionados a transtornos mentais e do comportamento, mais especificamente depressão, ansiedade, suicídio / comportamentos suicidas e *burnout*; abuso de substância e tabagismo.

A revisão conduzida por Zanelli e Kanan (2018) aponta como riscos psicossociais no contexto laboral – o assédio moral, sexual e a violência no trabalho; a adição ao trabalho; o consumo abusivo de substâncias; a corrupção; o estresse; o *burnout*; os transtornos do humor e de ansiedade; e o suicídio no trabalho, sendo a severidade dos danos ou agravos definidos pela intensidade e tempo de exposição aos fatores de risco. Entretanto, nesta proposição ainda se encontra a junção entre antecedentes (o assédio e exposição à violência) com consequentes

(agravos a saúde) como sinônimos. Os autores, ainda, indicam que a existência de fatores psicossociais positivos, ou protetivos, as consequências incluem o bem-estar no trabalho; a satisfação e engajamento; e práticas positivas de liderança, por exemplo.

Isto posto, pode-se recuperar o conceito de fatores de riscos psicossociais no trabalho proposto originalmente pela OIT (1984) como a interação entre as características do trabalho e da organização e as características dos trabalhadores, cuja percepção por parte destes últimos podem repercutir na saúde e no rendimento e satisfação com trabalho. Este conceito enfatiza a interação entre fatores de ordem individual e fatores de ordem social (da organização e seu contexto social), entretanto, se apresenta demasiadamente amplo e sem especificação do que exatamente no ambiente de trabalho pode-se considerar um fator de risco (Guzmán, 2011).

Em busca de uma melhor delimitação dos fatores de risco psicossociais, Ahumada e Martínez (2011) propõem uma classificação quanto à natureza destes fatores. Esta classificação apresenta sete áreas, sendo que cada área apresenta os fatores que a compõem. As sete áreas são 1) desempenho profissional; 2) direção; 3) organização e função; 4) tarefas e atividades; 5) meio ambiente de trabalho; 6) jornada de trabalho; e 7) organização e contexto social. Entretanto, tais áreas não constituem fatores de risco por si só, mas dependem do processo de interiorização da vivência destes fatores no ambiente laboral (Uribe, 2015).

Entretanto, esta característica perceptual dos fatores de risco psicossociais, implica na necessidade de um modelo que inclua esta dimensão para compreensão de como os fatores organizacionais e do trabalho interagem com os fatores individuais gerando essa percepção. Dentre os possíveis modelos aplicáveis a este contexto o Modelo Demanda-Controle e a Psicodinâmica do Trabalho se destacam, pela larga utilização do primeiro no âmbito mundial (Lorente & Yeves, 2016; Zoni & Luchini, 2012), inclusive em estudos experimentais

(O'Donnell, Landolt, Hazi, Dragano & Wright, 2015), além de basear outros modelos; e o segundo pela relevância e expansão no contexto brasileiro (Duarte & Mendes, 2013; Facas, Mendes, Freitas, Amaral & Duarte, 2017; Machado & Macêdo, 2016). Estes modelos são discutidos a seguir.

### **Modelo Demanda-Controle**

Desenvolvido por Karasek (1979), o Modelo Demanda-Controle foi proposto inicialmente para o estudo do estresse laboral e define duas dimensões identificáveis no trabalho. Por um lado, existe uma demanda, entendida como as exigências físicas, cognitivas e emocionais de um determinado contexto, e por outro o controle, representado pelo grau de decisão que os sujeitos podem exercer na situação (Araújo, Graça & Araújo, 2003).

O modelo prevê que o nível de estresse experienciado em determinada atividade laboral é definido pela relação entre a demanda da atividade e controle que o indivíduo possui sobre seu trabalho (Karasek, 1979) indica que a relação entre as dimensões, demanda e controle, implica em quatro possibilidades: trabalhos com baixa exigência (baixa demanda e alto controle); trabalho ativo (alta demanda e alto controle); trabalho passivo (baixa demanda e baixo controle); e trabalhos com alta exigência (alta demanda e baixo controle). No modelo o controle exerce função moderadora da experiência de estresse, uma vez que nas atividades de alta demanda com alto controle, o estresse é vivenciado de forma mais salutar que em situações de alta demanda e baixo controle (Karasek, 1985; Karasek et al., 1998).

Tanto o alto controle, quanto a alta demanda apresentam efeitos mais significativos na experiência dos trabalhadores. A interação entre estas condições, nos estudos em diversos ambientes laborais, é identificada como determinante, seja na experiência de estresse

(Luchman & González-Morales, 2013), seja nas reações fisiológicas, como ritmo cardíaco e produção de alfa-amilase salivar (O'Donnell et al., 2015).

Assim, o estresse é concebido como a experiência das situações onde as demandas suplantam o controle, e não como uma categoria nosológica independente, como no caso dos transtornos de estresse agudo, que é o resultado da vivência de situações extremas. O estresse, nesta perspectiva, é avaliado pela mensuração das demandas e do controle em cada contexto de trabalho (Bell, Johnston, Allan Pollard & Johnston, 2017), ou seja, dos fatores geradores da experiência, diferindo substancialmente de outras propostas baseadas em alterações comportamentais ou fisiológicas. Assim configuram-se como medidas das consequências da exposição dos trabalhadores às situações estressoras, mas sem a identificação dos fatores geradores (Ganster & Rosen, 2013).

A partir deste modelo foram desenvolvidos instrumentos de avaliação com foco nas dimensões demanda e controle, que vão desde bastante utilizado *Job Content Questionnaire* – JCQ (Karasek, 1985; Karasek et al. 1998), até versões baseadas no JCQ que incluem dimensões que buscam alcançar a diversidade de situações laborais que compõem as configurações contemporâneas do trabalho, incluindo o conflito trabalho-família, a exposição à violência e fatores relativos entorno social das organizações. Nesta linha o *Working Conditions and Control Questionnaire* – WOCCQ (Hansez & Kayser, 1990) e a Escala de Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral (Ferreira et al., 2015), por exemplo, foram desenvolvidos a partir do Modelo Demanda-Controlle e do JCQ em uma perspectiva de avaliação de fatores de risco psicossociais no trabalho.

Por suas características facilitarem a operacionalização nos contextos de trabalho, o Modelo Demanda-Controlle tem sido o modelo mais utilizado na análise dos fatores de risco psicossociais no trabalho (Zoni & Luchini, 2012). Para tanto, considera-se que os descompassos entre as demandas laborais e externas e o controle que o trabalhador pode

exercer, configuram-se como fatores de risco psicossociais. Esta proposta permite incluir as demandas emergentes como automação constante, instabilidade no emprego, percepção de futuro e exposição à violência (Kortum, Leka & Cox, 2011; OIT, 2010).

A despeito de sua difusão, o Modelo Demanda-Control apresenta algumas limitações, como salientado por Lorente e Yeves (2016) em relação a aplicação do modelo a contextos laborais onde as demandas sejam muito específicas e por desconsiderar variáveis que podem atuar na experiência de trabalho, como por exemplo, a liderança ou mesmo exigências emocionais. Outra limitação diz respeito aos instrumentos de medida desenvolvidos a partir do modelo que apresentam características psicométricas mais favoráveis para avaliação das demandas que do controle (Bell et al., 2017).

### **Psicodinâmica do Trabalho**

A Psicodinâmica do Trabalho surgiu na década de 1980 proposta por Christophe Dejours, psicanalista e médico francês, afastando-se da psicopatologia do trabalho, de caráter mais normativo, e como uma proposta de investigação e de intervenção (Brant & Minayo-Gomez, 2004; Duarte & Mendes, 2013). Com difusão relevante no contexto acadêmico nacional (Machado & Macêdo, 2016) este modelo permite uma leitura de fatores de risco e de riscos psicossociais no trabalho, a partir de seus conceitos chave.

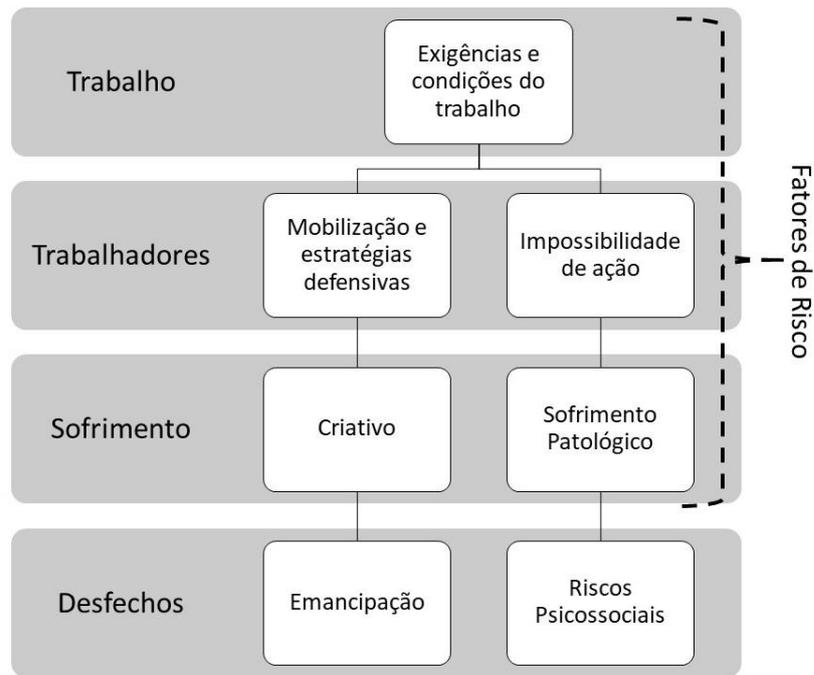
Um dos focos de estudo da Psicodinâmica do Trabalho é a investigação dos mecanismos psíquicos mobilizados nas situações de trabalho, recorrendo assim a conceitos originários da psicanálise, como por exemplo o conceito de mecanismos de defesa. A psicodinâmica do trabalho traz como uma de suas premissas que os sujeitos buscam realização, sendo o trabalho uma via onde podem se realizar. No caso do trabalho livre e

criativo, sua contradição é o trabalho infrutífero e desgastante, gerador de sofrimento (Alderson, 2004).

Este sofrimento pode levar o trabalhador mobilizar mecanismos de defesa individuais e/ou coletivos. Quando a mobilização permite a emancipação e potencializa a saúde dos trabalhadores tem-se o sofrimento criativo (Dejours, 1992; 2012). Em oposição, quando não há possibilidade, ou ela está reduzida, para mobilização de estratégias coletivas ou individuais de enfrentamento do sofrimento, há a vivência do sofrimento patológico (Facas, 2013). O sofrimento patológico também se estabelece quando as estratégias mobilizadas alienam ou desconectam o trabalhador do sofrimento, potencializando o adoecimento (Dejours, 2012).

O sofrimento patológico é uma forma de experiência mediata da exposição aos fatores de riscos psicossociais que antecedem o adoecimento no trabalho. Especificamente o sofrimento inclui, ao mesmo tempo, a vivência do esgotamento emocional e falta de reconhecimento (Facas, Araújo, Freitas & Mendes, 2017). o esgotamento advém das vivências negativas ante as exigências de desempenho e a falta de reconhecimento resulta da experiência de injustiça e desvalorização.

Neste contexto, Facas (2013) desenvolveu o Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART, a partir do referencial da Psicodinâmica do Trabalho. Os fatores de risco e riscos psicossociais permanecem, considerando-se fatores de risco com resultantes da interação entre configurações e condições do trabalho, as estratégias mobilizadas ou não, e o sofrimento patológico vivenciado (Figura 1). Já os riscos psicossociais são o desfecho da exposição ao sofrimento patológico, caracterizado pelo adoecimento físico e mental.



*Figura 1:* Proposição de Concepção de Fatores de Risco e Riscos Psicossociais no Trabalho a partir da Psicodinâmica do Trabalho.

Como apontado por Facas (2013) uma das dificuldades para avaliação de fatores de riscos e de riscos psicossociais, nesta orientação, é a articulação entre os diversos construtos que compõem o modelo. A esta dificuldade pode-se acrescentar a concentração de pesquisas a poucas categorias profissionais e sobre a relação entre condições de trabalho e saúde e sofrimento do trabalhador (Machado & Macêdo, 2016) como pontos que precisam ser considerados para aplicação da Psicodinâmica do Trabalho para compreensão de fatores de risco e riscos psicossociais.

### **Implicações**

A partir da distinção e a relação entre riscos e fatores de risco, algumas questões podem ser identificadas, sendo a primeira relativa aos processos de avaliação baseados nesses

construtos. Avaliar fatores de risco e avaliar riscos envolve focos diferentes e estratégias diferentes, com consequências e propósitos diversos.

A avaliação de fatores de risco, na concepção aqui delimitada, pressupõe a avaliação das condições antecessoras dos riscos, em outras palavras, na avaliação das configurações do trabalho em seu contexto micro e macro que propiciam a ocorrência dos agravos à saúde do trabalhador (Hammer et al. 2015). Esta avaliação para ser completa deverá abarcar múltiplos níveis e incluir variáveis mediadoras e moderadoras, constituindo-se aqui uma dificuldade metodológica e prática (Kortum & Leka, 2014).

Esta afirmação apresenta uma dificuldade, que não é específica da avaliação de fatores de risco, mas que está presente nas áreas onde os fenômenos por sua natureza emergem na interação de diferentes níveis organizacionais (Puente-Palacios, Porto & Martins, 2016), uma vez que a realização de avaliações que contemplem os níveis micro e macro são poucas vezes levadas em consideração. Avaliar fatores de risco demanda, portanto, o desenvolvimento de instrumental que permita acessar os níveis do indivíduo, da organização e do contexto social onde a organização se insere (Cardoso, 2014), e em uma abordagem ideal, no contexto micro e macrosocial (Kortum & Leka, 2014).

Quando da mudança do foco da avaliação dos fatores de riscos para a avaliação dos riscos, sem que a primeira seja mapeada, pode-se incorrer no erro de não se identificar determinado agravo à saúde como relacionado com fatores de risco psicossociais, uma vez que nem todo risco psicossocial é caracterizável como um transtorno mental (Kortum et al., 2010; Stansfeld & Candy, 2006). Tal posição, possibilita, ainda, que nos concentremos apenas em determinados riscos, como depressão ou *burnout* por serem mais facilmente reconhecíveis em sua relação com fatores de risco psicossociais, mascarando a influência destes fatores nos acidentes de trabalho, por exemplo (Moreno-Jiménez, 2011). A postura preventiva na pesquisa e na intervenção neste campo será orientada para avaliação dos fatores

de risco prioritariamente (Cardoso, 2014; Fischer, 2012), levando em consideração os níveis que compõem o fenômeno, evitando avaliações com foco exclusivo no indivíduo como fator problema, ou da organização descontextualizada de seu ambiente.

A escolha de um modelo teórico deve levar em consideração as potencialidades e limitações de cada modelo. Se por um lado o Modelo Demanda-Controle apresenta maior suporte empírico e apresentar construtos com maior possibilidade de operacionalização para o desenvolvimento de medidas, por outro a Psicodinâmica do Trabalho oferece um ferramental de análise com maior propensão a avaliar as particularidades de cada contexto laboral e seus efeitos nos trabalhadores.

### **Considerações finais**

O reconhecimento dos riscos psicossociais representa um avanço na proteção à saúde do trabalhador (Ruiz & Araújo, 2012), entretanto o desconhecimento ainda presente sobre estes riscos ainda é uma barreira para esta efetiva proteção (Kortum et al., 2010, OIT, 2010, Rodrigues et al; 2017). Some-se a utilização dos conceitos de risco e fatores de risco como equivalentes, aumentando-se a chance de ações que apenas tangenciem os problemas decorrentes da organização contemporânea do trabalho (Moreno-Jiménez, 2011).

Delimitar conceitualmente fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho tem implicações teóricas e empíricas relevantes, principalmente para o desenvolvimento de estratégias eficazes de avaliação e intervenção nos contextos de trabalho (Kubicek & Korunka, 2017). A efetiva promoção do trabalho como fonte de emancipação e de dignidade humana, passa necessariamente pela identificação e controle dos fatores de risco (Zanelli & Kanan, 2018).

A apresentação realizada dos dois modelos teóricos se baseou mais na representatividade e alcance dos modelos, que em uma exposição exaustiva de todas as concepções teóricas do campo. O Modelo Demanda-Controle é apresentado em sua forma básica de aplicação no contexto deste ensaio, por sua representatividade e evidências que lhe dão sustento; já a Psicodinâmica do Trabalho por sua difusão no contexto brasileiro, mas ambos possuem limitações e interfaces com outras proposições teóricas que merecem atenção, mas que extrapolam os objetivos ora delineados.

Por fim, esta apresentação conceitual pretende auxiliar na atenuação da polissemia que estes termos têm assumido. Indica-se ainda, como agenda de pesquisa o aprofundamento quanto a forma que os diversos tipos de fatores de risco interagem entre si, e quais mecanismos atuam na produção dos riscos psicossociais a partir da exposição aos fatores de risco.

## Referências

- Ahumada, H. T.; Martínez, M. R. (2011). Conceptos básicos em la evaluación del riesgo psicossocial em los centros de trabajo. In: García; A. J.; Ávila, A. C. (Orgs.). *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicossocial em el trabajo* (pp. 95-112). México: Juan Pablos Editor.
- Alderson, M. (2004). La psychodynamique du travail: objet, considérations épistémologiques, concepts et prémisses théoriques. *Santé Mentale au Québec*, 29(1) 243-260. doi: 10.7202/008833
- Araújo, T. M., Graça, C. C. & Araújo, E. (2003). Estresse ocupacional e saúde: contribuições do Modelo Demanda-Controle. *Ciência & Saúde Coletiva*, 8(4), 991-1003. doi: 10.1590/S1413-81232003000400021
- Bell, C., Johnston D. Allan J., Pollard B., Johnston, M. (2017). What do Demand-Control and Effort-Reward work stress questionnaires really measure? A discriminant content validity study of relevance and representativeness of measures. *British Journal of Health Psychology*, 22(2), 295-329. doi: 10.1111/bjhp.12232
- Benavides, F. G., Benach, J. & Muntaner, C. (2002). Psychosocial risk factors at the workplace: is there enough evidence to establish reference values?. *Journal of epidemiology and community health*, 56(4), 244-245. doi: 10.1136/jech.56.4.244
- Bouffartigue, P. (2002). Les risques psychosociaux. Quels enjeux de démocratie et de justice au travail?. *Second forum de l'Association Internationale de Sociologie*; Buenos Aires, 1-13.

- Brant, L. C., & Minayo-Gomez, C. (2004). A transformação do sofrimento em adoecimento: do nascimento da clínica à psicodinâmica do trabalho. *Ciência & Saúde Coletiva*, 9(1), 213-223. doi: 10.1590/S1413-81232004000100021.
- Cardoso, A. C. M. (2014). Indicadores sobre riscos psicossociais no trabalho. In: Silveira, M. A. (Org.). *Aspectos psicossociais e sustentabilidade em organizações: saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho* (pp. 130-144). Campinas: CTI Renato Archer.
- Dejours, C. (1992). *A loucura do trabalho: estudos de psicopatologia do trabalho*. 5ª ed., São Paulo: Cortez-Oboré.
- Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo: trabalho e emancipação*. Brasília: Paralelo 15, 2012.
- Duarte, F. S., & Mendes, A. M. (2013). Notas sobre o percurso teórico da psicodinâmica do trabalho. In: Freitas, L. G. (Org.), *Prazer e sofrimento no trabalho docente: Pesquisas brasileiras* (pp. 13-24) Curitiba: Juruá.
- Facas, E. P. (2013). *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho: Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho*, Tese de Doutorado, Universidade de Brasília.
- Facas, E. P.; Araújo, L. K. R.; Freitas, L. G, & Mendes, A. M. (2013). Trabalho e riscos de adoecimentos em professores de uma Unidade Federativa do Brasil. In: Freitas, L. G. (Org.). *Prazer e sofrimento no trabalho docente: Pesquisas brasileiras* (pp. 93-106) Curitiba: Juruá.
- Facas, E. P., Mendes, A. M., Freitas, L G.; Amaral, G. A. & Duarte, F. S. (2017). A Psicodinâmica do Trabalho na Região Centro-Oeste do Brasil. In: Monteiro, J. K.;

- Moraes, R. D., Mendes, A. M. & Merlo, A. R. C. (Orgs). *Psicodinâmica do Trabalho no Brasil - Práticas, Avanços e Desafios* (pp. 15 - 36). Curitiba: Juruá.
- Ferreira, M. C. et al. (2015). Escala para Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral: Construção e evidências de validade. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 28(2), 340-349, 2015 doi: 10.1590/1678-7153.201528214
- Fischer, F. M. (2012). Relevance of psychosocial factors at work for workers' health. *Revista de Saúde Pública*, 46(3), 401-406. doi: 10.1590/S0034-89102012000300001
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39, 1085-1122. doi: 10.1177/014920639101700202
- Guzmán, L. G. D. (2011). Factores psicosociales: Uma crítica a su definición. In: García, A. J.; Ávila, A. C. (Orgs.). *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicosocial em el trabajo* (pp. 77-93). México: Juan Pablos Editor, 2011.
- Hammer, L. B. et al. (2015). Effects of a workplace intervention targeting psychosocial risk factors on safety and health outcomes. *BioMed Research International*, doi: 10.1155/2015/836967
- Hansez, I., & Keyser, V. (1999). El WOCCQ: una nueva herramienta en el estudio de instrumentos contra los estresores laborales. El caso de los trabajadores de servicios públicos en Bélgica. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 15(2), 173-198.
- Hansson, S. O. (2005). Seven myths of risk. *Risk Management: An International Journal*, 7(2), 7-17. doi: 10.1057/palgrave.rm.8240209

- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative science quarterly*, 4(2), 285-308. doi: 10.2307/2392498
- Karasek, R. et al. (1998). The Job Content Questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. *Journal of Occupational Health Psychology*, 3(4), 322. doi: 10.1037/1076-8998.3.4.322
- Karasek, R. (1985). *Job Content Instrument: Questionnaire and User's Guide*, revision 1.1, Los Angeles, CA: University of Southern California.
- Kortum, E., & Leka, S. (2014). Tackling psychosocial risks and work-related stress in developing countries: The need for a multilevel intervention framework. *International Journal of Stress Management*, 21(1), 7-26. doi: 10.1037/a0035033
- Kortum, E., Leka, S. & Cox, T. (2011). Perceptions of psychosocial hazards, work-related stress and workplace priority risks in developing countries. *Journal of Occupational Health*, 53(2), 144-155. doi: 10.1539/joh.O10016
- Kortum, E., Leka, S. & Cox, T. (2010). Psychosocial risks and work-related stress in developing countries: health impact, priorities, barriers and solutions. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 23(3), 225-238. doi: 10.2478/v10001-010-0024-5
- Kraemer, H. C., Stice E, Kazdin A, Offord D, & Kupfer D. (2001). How do risk factors work together? Mediators, moderators, and independent, overlapping, and proxy risk factors. *American Journal of Psychiatry*, 158, 848–856. doi: 10.1176/appi.ajp.158.6.848
- Lorente, K., & Yeves, J. (2016). Modelos explicativos de stress laboral. In: Chambel, M. J. (Org.). *Psicologia da saúde ocupacional* (pp. 71-94). Lisboa: Factor.

- Luchman, J. N. & González-Morales, M. G. (2013). Demands, control, and support: a meta-analytic review of work characteristics interrelationships. *Journal of Occupational Health Psychology, 18*(1), 37-52. doi: 10.1037/a0030541.
- Machado, L. S.; Macêdo, K. B. (2016). Análise bibliométrica dos estudos em clínica psicodinâmica do trabalho. *Revista Subjetividades, 16*(1), 9-23. doi: 10.5020/23590777.16.1.9-22
- Moreno-Jiménez, B. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo, 57*, 4-19. doi: 10.4321/S0465-546X2011000500002
- O'Donnell, E., Landolt, K., Hazi, A., Dragano, N., Wright, B. J. (2015). An experimental study of the job demand–control model with measures of heart rate variability and salivary alpha-amylase: Evidence of increased stress responses to increased break autonomy. *Psychoneuroendocrinology, 51*, 24-34. doi: 10.1016/j.psyneuen.2014.09.017
- Organização Internacional do Trabalho (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: OIT.
- Portuné, R. (2012). Psychosocial risks in the workplace. *Archives of Industrial Hygiene and Toxicology, 63*, 123-131. doi: 10.2478/10004-1254-63-2012-2212
- Puente-Palacios, K. E., Porto, J. B. & Martins, M. C. F. (2016). A emersão na articulação de níveis em Psicologia Organizacional e do Trabalho. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho, 16*(4), 358-366. doi: 10.17652/rpot/2016.4.12603

- Rodrigues, C. M. L., Faiad, C., Fernandes, M. M. & Corrêa, C. R. (2017). A avaliação de fatores risco psicossociais no trabalho: concepções e práticas profissionais. In: 8º Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica. Florianópolis.
- Ruiz, V. S. & Araújo, A. L.L. (2012) Saúde e segurança e a subjetividade no trabalho: os riscos psicossociais. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(125), 170-180. doi: 10.1590/S0303-76572012000100020
- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health: A meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 443-462. doi: 10.5271/sjweh.1050
- Uribe, J. F. P. (2015). Justicia social, trabajo y factores psicossociales. In: Uribe, J. F. P. (Ed.) *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud e factores psicossociales* (pp. 1-26). Cidade do México: Manual Moderno, 2015.
- Zanelli, J. C. & Kanan, L. A. (2018). *Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: organizações que emancipam ou que matam*. Florianópolis: Uniplac.
- Zoni, S. & Luchini, R. G. (2012). European Approaches to Work-Related Stress: A Critical Review on Risk Evaluation. *Safety and Health at Work*, 3, 43-49. doi: 10.5491/SHAW.2012.3.1.43

**Manuscrito 2**

Pesquisa sobre riscos psicossociais no trabalho: estudo bibliométrico da produção nacional de  
2008 a 2017

*Psychosocial risks at work research: a bibliometric study of national production from 2008  
to 2017*

## Resumo

A pesquisa sobre riscos psicossociais no trabalho tem se desenvolvido no mundo nas últimas três décadas, mobilizando pesquisadores de vários países na busca da compreensão desta classe de riscos ocupacionais. No intuito de caracterizar como a pesquisa nesta área tem se desenvolvido em nosso contexto, este trabalho buscou realizar a análise bibliométrica da produção nacional de 2008 a 2017, cobrindo assim os últimos dez anos. Foram identificados 37 artigos publicados em periódicos nacionais no referido período que foram analisados quanto a afiliação institucional dos autores, número de referências, tipo de estudo, método, instrumentos, o número citações recebidas, área e classificação do periódico no Qualis/Capes, evolução temporal, e relações de coautoria. Para análise da distribuição temporal da produção e do uso de referencias nos foram utilizados os testes não paramétricos de Mann-Kendal e Kruskal-Wallis, respectivamente, e para identificação das relações de coautoria foi utilizado o algoritmo de Fruchterman-Reingold. Os resultados apontam para uma produção ainda incipiente, com grupos de pesquisadores concentrados nas regiões Sudeste e Sul, mas sem contato entre os grupos de pesquisa. As pesquisas são predominantemente descritivas, centradas em profissões da área de saúde, notadamente enfermagem, com participação menor de pesquisadores da área de psicologia. As conclusões apontam para necessidade de maior mobilização entre pesquisadores e desenvolvimento de projetos de pesquisa mais duradouros.

**Palavras-Chave:** Riscos Ocupacionais; Riscos Psicossociais no Trabalho; Saúde do trabalhador

### **Abstract**

Research on psychosocial risks at work has developed in the world in the last three decades, mobilizing researchers from several countries in the search for an understanding of this class of occupational risks. In order to characterize how the research in this area has developed in our context, this work sought to perform the bibliometric analysis of the national production from 2008 to 2017, covering the last ten years. We identified 37 articles published in national journals in that period that were analyzed regarding the institutional affiliation of the authors, number of references, type of study, method, instruments, number of citations received, area and classification of the journal in Qualis/Capes, temporal evolution, and co-authoring relationships. The non-parametric tests of Mann-Kendal and Kruskal-Wallis, respectively, were used to analyze the time distribution of the production and the use of references. The Fruchterman-Reingold algorithm was used to identify co-authorship. The results point to a still incipient production, with groups of researchers concentrated in the Southeast and South regions, but without contact between the research groups. The researches are predominantly descriptive, centered in professions of the health area, notably nursing, with smaller participation of researchers of the area of psychology. The conclusions point to the need for greater mobilization between researchers and the development of more long-lasting research projects.

**Keywords:** Occupational Risks; Psychosocial Risks at Work; Worker's health

Após a década de 1980 a literatura sobre saúde ocupacional tem incorporado, sob a denominação de riscos psicossociais, uma nova classe de ameaças a saúde do trabalhador derivadas da interação aspectos do trabalho, do trabalhador e do contexto social onde estes estão inseridos (Organização Internacional do Trabalho, 1984). O estudo destes riscos, assim, vem recebendo destaque em decorrência das rápidas mudanças que o trabalho vem passando desde então, além do aumento do registro de transtornos mentais relacionados ao trabalho (Corrêa & Rodrigues, 2017; Kortum & Leka, 2014; Stansfeld & Candy, 2006).

Os riscos psicossociais no trabalho configurados como os resultados negativos da interação entre as características do trabalho e as características dos trabalhadores, emoldurada pelo contexto social, podem se manifestar em diversos agravos à saúde física e mental dos trabalhadores, incluindo transtornos mentais e comportamentais, acidentes, suicídio e abuso de substância (Fischer, 2012; Kraemer, Stice, Kazdin, Offord & Kupfer 2001; Zanelli & Kanan, 2018). A gravidade dos agravos à saúde dos trabalhadores depende, assim, da intensidade e tempo de exposição aos fatores negativos da organização, denominados fatores de risco psicossociais (Moreno-Jiménez, 2011).

A pesquisa nesta área tem assumido particular importância por, além de permitir compreender como as diversas variáveis se articulam na produção dos riscos, possibilitar o desenvolvimento de estratégias de intervenção cientificamente respaldadas (Zanelli & Kanan, 2018). Assim, a condução de pesquisas em variados contextos de trabalho apresenta-se como necessária, principalmente em contextos onde as variáveis sociais instáveis, como dos países em desenvolvimento tornam o trabalho menos protegido (Oakman, Dollard, Shimazu & Nordin, 2016).

Desta forma, no intuito de contribuir para a compreensão de como está estruturada a pesquisa brasileira sobre o tema, o objetivo deste trabalho é analisar a produção nacional sobre riscos psicossociais no trabalho, a partir de um estudo bibliométrico. Foram analisados

os dados relativos a afiliação institucional dos autores, número de referências (nacionais e internacionais), tipo de estudo, método, instrumentos, o número citações recebidas, área e classificação do periódico no Qualis/Capes, evolução temporal, e relações de coautoria.

## **Método**

### *Material*

Foram analisados artigos publicados em periódicos brasileiros com foco em fatores de risco ou riscos psicossociais no trabalho, disponíveis na íntegra e indexados na base de dados do Google Acadêmico.

### *Procedimento*

Realizou-se a pesquisa de artigos com utilização do *software Publish or Perish 6* (Harzing, 2007) que realiza a busca a partir da base de dados do Google Acadêmico. Esta escolha foi feita como forma de alcançar a pesquisa localmente relevante, uma vez que muitos artigos que tratam de condições ou contextos regionais não são publicados em periódicos internacionais com alto fator de impacto e indexados em bases como o *Web of Science* (Hicks et al., 2015).

Como estratégia de busca foram utilizados os descritores “riscos psicossociais” OR “fatores psicossociais” OR “fatores de risco psicossociais” AND “trabalho” na opção *all of the words* do programa de pesquisa, uma vez que esta opção realiza a busca dos termos dos descritores em conjunto, mesmo que não estejam em sequência ou juntos. Os descritores foram utilizados apenas em português, visto que mesmo as revistas nacionais que publicam em outras línguas, disponibilizam os resumos em português. A busca foi realizada contemplando título, resumo e palavras-chave afim de ampliar o alcance da busca. O período definido para busca foi de 2008 a 2017, contemplando assim os últimos dez anos.

Os critérios de inclusão dos artigos foram: a) estar publicado em periódico revisado por pares; b) estar publicado em um periódico nacional; c) trazer como tema central os fatores de risco ou riscos psicossociais no contexto de trabalho; e) estar disponível na íntegra. Foram excluídos a) livros, capítulos, trabalhos apresentados em eventos, bem como teses e dissertações; b) artigos no prelo ou *ahead of prints*; c) tratar de fatores de risco ou riscos psicossociais em contextos que não o de trabalho.

A busca inicial retornou 997 registros que foram exportados uma planilha eletrônica utilizando-se ferramenta própria do *Publish or Perish*. Os registros foram analisados manualmente e realizada a exclusão de duplicatas (n = 53); seguida da exclusão de publicações não brasileiras (n = 64); exclusão de teses e dissertações (n = 46); e a exclusão de outros documentos como capítulos, livros, e trabalho em eventos (n = 329). Por estarem indisponíveis, 100 documentos foram excluídos, somando assim 539 exclusões. Restaram 405 artigos cujos resumos foram analisados para verificação de adequação do tema aos critérios de inclusão, resultando, ainda, na exclusão de 368 artigos. Tal exclusão se deu ou por tratarem de contextos que não o de trabalho, ou por fazerem apenas menção aos fatores de risco ou riscos psicossociais no trabalho. Após a aplicação dos critérios de inclusão e exclusão restaram 37 artigos para análise (Figura 1).



Figura 2: Fluxograma do processo de seleção de artigos para análise

### *Análise dos dados*

Aos 37 artigos selecionados foram aplicados os parâmetros de análise - ano de publicação, número e afiliação institucional dos autores, número de referências (nacionais e internacionais), tipo de estudo, método, instrumentos, tipo de análises, e referencial teórico predominante. O número de vezes que cada artigo foi citado em outros estudos também foi analisado. Os periódicos em que os artigos foram publicados foram analisados quanto à área e classificação no Qualis/Capes, considerando-se a área específica da publicação, mesmo que esta fosse avaliada em mais de uma área.

Foram realizadas análises estatísticas descritivas e aplicação do teste não paramétrico de tendência da Mann-Kendall para análise dos dados (Mann, 1945), e do teste não paramétrico de Kruskal-Wallis para análise do uso de referências por área de publicação. Na

análise das relações de coautoria foi utilizado o pacote Igraph do *software* estatístico R, com aplicação do algoritmo de Fruchterman- Reingold (Csardi & Nepusz, 2006).

### Resultados e Discussão

Os 37 artigos selecionados foram publicados em 27 periódicos em cinco áreas diferentes: enfermagem (n = 13, 35,14%); saúde coletiva (n = 13, 35,14%); psicologia (n = 8, 21,62%); ciências agrárias (n = 1, 2,70%); engenharias I (n = 1, 2,70%); interdisciplinar (n = 1, 2,70%). Em relação ao extrato de classificação dos periódicos no Qualis/Capes tem-se 4 artigos publicados em periódico classificado como A1 (10,81%); 6 artigos em A2 (16,22%); 13 artigos em B1 (35,14%); 5 artigos em B2 (13,51%); 4 artigos em B3 (10,81%); 3 artigos em B4 (8,11%) e 2 artigos em C (5,41%). Desta forma, 62,16% dos artigos foram publicados em periódicos com classificação superior a B1, com a Revista Latino-Americana de Enfermagem concentrando 3 dos 4 artigos publicados em A1. A Tabela 1 apresenta os dados de cada artigo analisado.

**Tabela 1**

*Artigos selecionados, por autoria, periódicos, ano, área e classificação no Qualis/Capes*

<b>Autoria</b>	<b>Título</b>	<b>Ano</b>	<b>Periódico</b>	<b>Área</b>	<b>Qualis</b>
Camelo e Angerami	Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura	2008	Ciência, Cuidado e Saúde	Enfermagem	B1
Camelo e Angerami	Estratégias de gerenciamento de riscos psicossociais no trabalho das equipes de saúde da família	2008	Revista Eletrônica de Enfermagem	Enfermagem	B1
Manetti, Marziale e Robazzi	Revisando os fatores psicossociais do trabalho de enfermagem	2008	Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste	Enfermagem	B1
Ramalho, Arruda, Sato e Hamilton	Viver na baía: dimensões psicossociais da saúde e do controle no trabalho de teleatendimento	2008	Cadernos de Psicologia Social do Trabalho	Psicologia	B2
Souza, Carvalho, Araújo e Porto	Fatores psicossociais do trabalho e transtornos mentais comuns em eletricitários	2010	Revista de Saúde Pública	Saúde Coletiva	A2
Ulhôa e Moreno	Fatores psicossociais no trabalho e cortisol: breve revisão	2010	InterfacEHS	Saúde Coletiva	B4

<b>Autoria</b>	<b>Título</b>	<b>Ano</b>	<b>Periódico</b>	<b>Área</b>	<b>Qualis</b>
Sá e Azevedo	Subjetividade e gestão: explorando as articulações psicossociais no trabalho gerencial e no trabalho em saúde	2010	Ciência & Saúde Coletiva	Saúde Coletiva	B1
Reis, Fernandes e Gomes	Estresse e fatores psicossociais	2010	Psicologia Ciência e Profissão	Psicologia	A2
Caran, Freitas, Alves, Pedrão e Robazzi	Riscos ocupacionais psicossociais e sua repercussão na saúde de docentes universitários	2011	Revista Enfermagem UERJ	Enfermagem	B1
Carlotto	Adição ao trabalho e relação com fatores de risco sociodemográficos, laborais e psicossociais	2011	Psico-USF	Psicologia	A2
Ruiz e Araújo	Saúde e segurança e a subjetividade no trabalho: os riscos psicossociais	2012	Revista Brasileira de Saúde Ocupacional	Saúde Coletiva	B1
Greco et al.	Estresse psicossocial e distúrbios psíquicos menores em agentes socioeducadores	2012	Revista Latino-Americana de Enfermagem	Enfermagem	A1
Zanelli	Processos psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria	2012	Revista Psicologia Organizações e Trabalho	Psicologia	A2
Fischer	Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador	2012	Revista de Saúde Pública	Saúde Coletiva	A2
Oliveira, Costa e Guimarães	O trabalho do acadêmico de enfermagem no hospital geral: riscos psicossociais	2012	Revista Enfermagem UERJ	Enfermagem	B1
Serafim, Campos, Cruz e Rabuske	Riscos psicossociais e incapacidade do servidor público: um estudo de caso	2012	Psicologia Ciência e Profissão	Psicologia	A2
Gomes, Santos e Carolino	Riscos psicossociais no trabalho: estresse e estratégias de <i> coping </i> em enfermeiros em oncologia	2013	Revista Latino-Americana de Enfermagem	Enfermagem	A1
Dias et al.	Riscos psicossociais e estresse ocupacional, parceiros numa relação presumida com burnout: um estudo de estressores que envolvem as atividades dos peritos criminais	2013	Revista Brasileira de Criminológica	Interdisciplinar	B4
Melo e Silvany Neto	Perfil de morbidade, aspectos ergonômicos e psicossociais, fadiga e perturbação do ciclo circadiano de pilotos de aviação comercial: uma revisão narrativa	2013	Revista Baiana de Saúde Pública	Saúde Coletiva	B3
Silva, Minette, Souza, Marçal e Sanches	Fatores Organizacionais e psicossociais associados ao risco de LER/DORT em operadores de máquinas de colheita florestal	2013	Revista Árvore	Ciências Agrárias	B1
Oliveira, Pinel, Gonçalves e Diniz	Trabalho de Enfermagem em emergência hospitalar-riscos psicossociais: pesquisa descritiva	2013	Online Brazilian Journal of Nursing	Enfermagem	B1

<b>Autoria</b>	<b>Título</b>	<b>Ano</b>	<b>Periódico</b>	<b>Área</b>	<b>Qualis</b>
Oliveira et al.	Fatores de risco psicossocial em terapia intensiva neonatal: repercussões para a saúde do enfermeiro	2013	Revista Enfermagem UERJ	Enfermagem	B1
Martins, Vieira, Feijó e Bugs	O trabalho das docentes da Educação Infantil e o mal-estar docente: o impacto dos aspectos psicossociais no adoecimento	2014	Cadernos de Psicologia Social do Trabalho	Psicologia	B2
Kogien e Cedaro	Pronto-socorro público: impactos psicossociais no domínio físico da qualidade de vida de profissionais de enfermagem	2014	Revista Latino-Americana de Enfermagem	Enfermagem	A1
Cotian, Vilete, Volchan e Figueira	Revisão sistemática dos aspectos psicossociais, neurobiológicos, preditores e promotores de resiliência em militares	2014	Jornal Brasileiro de Psiquiatria	Psicologia	B1
Sousa et al.	Fatores ergonômicos, psicossociais e riscos no trabalho na mineração informal	2015	Revista Produção Online	Engenharias I	B3
Ferreira et al.	Escala para Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral: Construção e evidências de validade	2015	Psicologia: Reflexão e Crítica	Psicologia	A1
Silva Júnior e Fischer	Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais	2015	Revista Brasileira de Epidemiologia	Saúde Coletiva	B1
Silva, Paixão, Costa, Soares e Teixeira	Aspectos psicossociais de trabalhadores de enfermagem intensivistas	2015	Revista de Enfermagem UFPE on line	Enfermagem	B2
Silva et al.	Fatores psicossociais e prevalência da síndrome de burnout entre trabalhadores de enfermagem intensivistas.	2015	Revista Brasileira de Terapia Intensiva	Saúde Coletiva	B1
Carvalho, Thofehrn, Souza e Coimbra	Riscos psicossociais no trabalho dos docentes de enfermagem e estratégias de <i>coping</i>	2016	Revista de Enfermagem UFPE on line	Enfermagem	B2
Penaforte e Araújo	Riscos psicossociais relacionados ao trabalho: percepção dos profissionais de enfermagem	2016	Revista de Enfermagem UFPE on line		
Backes e Azevedo	Os paradoxos do trabalho em equipe em um Centro de Tratamento Intensivo Pediátrico (CTI-Pediátrico): explorando as articulações psicossociais no trabalho em saúde	2016	Interface-Comunicação, Saúde, Educação	Saúde Coletiva	B1
Pucci, Kanan e Silva	Riscos psicossociais no contexto do trabalho	2017	Revista GepesVida	Saúde Coletiva	C
Bezerra e Lucca	Fatores Psicossociais De Estresse No Trabalho De Agentes Comunitários De Saúde No Município De Parnaíba, Piauí	2017	Revista Baiana de Saúde Pública	Saúde Coletiva	B3

<b>Autoria</b>	<b>Título</b>	<b>Ano</b>	<b>Periódico</b>	<b>Área</b>	<b>Qualis</b>
Góes e Pinho	Aspectos psicossociais do trabalho de Agentes Comunitários de Saúde	2017	Revista de Saúde Coletiva da UEFS	Saúde Coletiva	C
Jacinto e Tolfo	Riscos psicossociais no trabalho: conceitos, variáveis e instrumentos de pesquisa	2017	Perspectivas em Psicologia	Psicologia	B4

A distribuição temporal dos artigos indica a concentração de publicações no biênio 2012-2013, com 12 artigos (32,43%), conforme apresentado na Figura 2. Apesar do teste de tendência de Mann-Kendall indicar um resultado positivo ( $S = 6$ ) o que indicaria uma tendência de crescimento do número de publicações o Fator de Confiança (66,8%) não permite afirmar esta tendência. Assim não foi possível identificar uma tendência de crescimento ou de diminuição na produção da área a partir do recorte temporal de 10 anos.

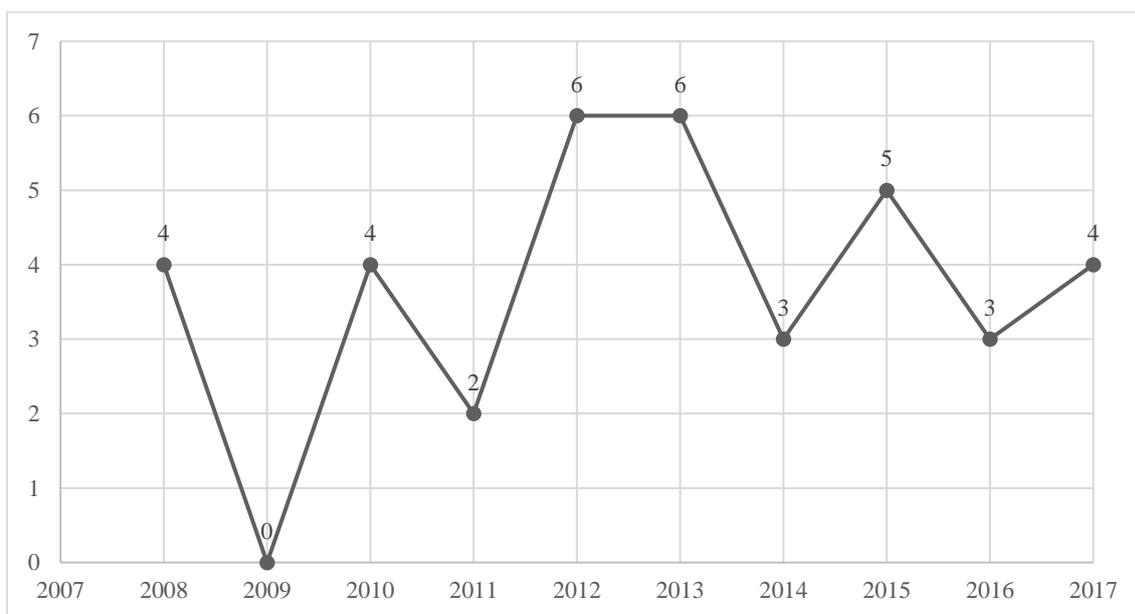


Figura 3: Distribuição de publicações por ano, 2008 - 2017

Quanto à autoria, os artigos analisados apresentam no máximo 6 autores ( $M = 3,3$ ;  $DP = 1,6$ ) que somados perfazem 122 autores diferentes, vinculados a 53 instituições ou organizações diferentes – 18 IES Públicas (33,96%); 13 IES Privadas (24,53%); 18 órgãos da administração pública (35,85%); 1 Organização Não Governamental (1,89%) e a 2 universidades estrangeiras (3,77%). A Universidade de São Paulo – USP aparece como

vinculo institucional em 8 artigos (10,67%), seguida pela Fundação Oswaldo Cruz – Fiocruz, mencionada em 5 artigos (6,67%). Esta concentração está refletida na distribuição regional dos autores e instituições, com a maior concentração na região Sudeste (54,7%), seguida de Sul (18,9%) e Nordeste (17,0%). As regiões Norte (3,8%) e Centro-Oeste (1,9%) foram identificadas com menor participação no volume de publicações.

Quando analisados a autoria e o ano de publicação é possível identificar que nos períodos de maior produção há publicação de mais de um trabalho pelo mesmo autor ou grupo de autores e que não se repetem em outros períodos. Este dado pode indicar projetos de pesquisa pontuais e sem continuidade, situação similar a encontrada na Psicologia Organizacional e do Trabalho (Borges-Andrade & Pagotto, 2010). Esta situação implica em uma dificuldade na construção do conhecimento quando se observa a prevalência de estudos descritivos, indicando que em sua maioria estes estudos não são continuados.

As relações estabelecidas entre coautores indicam a existência de grupos de independentes (Figura 3), delimitados institucionalmente ou pela região geográfica. O maior grupo de autores, com 11 integrantes, publicou 3 artigos, e os outros dois grupos identificados com 7 autores apresentaram 2 artigos publicados por grupo. A ausência de autores de áreas influentes no campo da saúde do trabalhador, pode se relacionar com o fato de nem todas as áreas adotarem o termo riscos psicossociais com categoria de análise, ou ainda pela tendência de certas áreas, como a Psicodinâmica do Trabalho, de publicar em outros formatos como capítulos e livros (Machado & Macêdo, 2016).

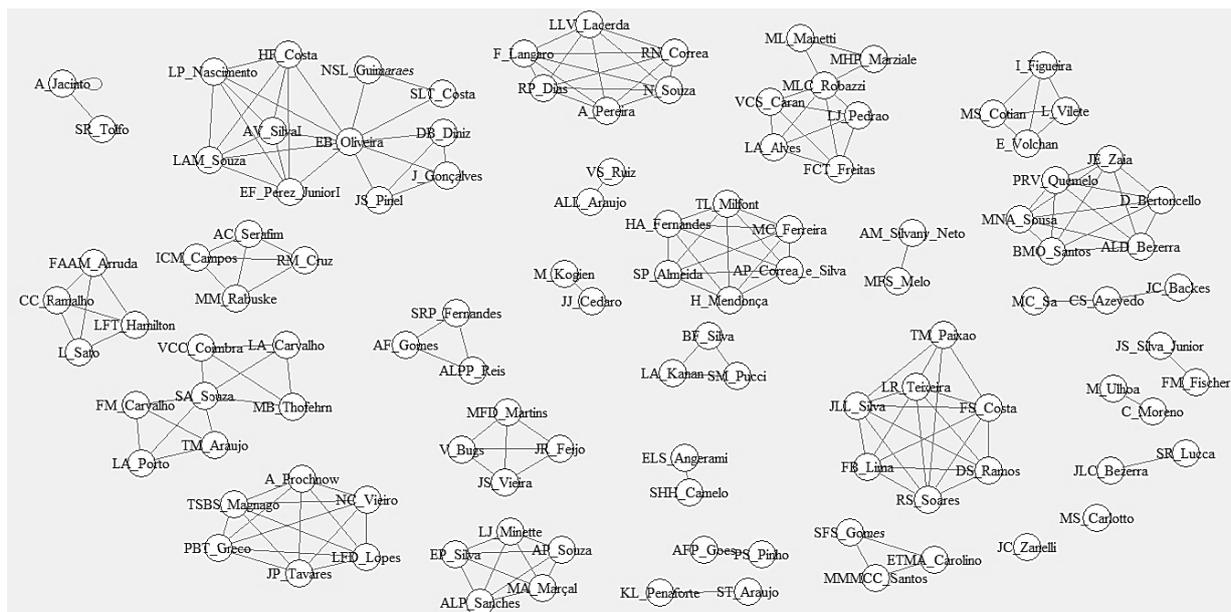


Figura 4: Rede de Relacionamento entre autores. Nomes dos autores no formato recuperado pelo *Publish or Perish 6*.

O número de citações dos artigos apresentou grande variação ( $M = 13,32$ ;  $DP = 18,05$ ; Máximo = 86; Mínimo = 0). Os artigos mais antigos foram os mais citados, com os 16 artigos publicados entre 2008 e 2012 acumulando 84,9% das citações (419 das 493 citações totais). Os três artigos mais citados representam 36,31% do total de citações, com 86 citações (Camelo & Angerami, 2008); com 47 citações (Zanelli, 2012); e com 46 (Souza et al., 2010). Apesar da importância do número de citações para análise da qualidade e impacto da produção (Hirsch, 2010), a análise das citações por cada autor não foi possível pelo fato do *Publish or Perish 6*, não ter fornecido o índice individual de citações, provavelmente pelo fato de nem todos os autores possuírem perfil pessoal no Google Acadêmico, mas tanto a concentração de artigos em alguns periódicos, quanto a concentração das citações em poucos artigos, são fenômenos já previstos em análises bibliométricas (Araújo, 2006).

A quantidade de referências utilizadas nos artigos variou de 14 a 63 referências ( $M = 29,13$ ,  $DP = 12,72$ ). Quando consideradas as áreas dos periódicos com maior número de artigos publicados, observa-se que os artigos publicados em periódicos de psicologia apresentam maior utilização de referências no total e de referências internacionais que os

publicados em periódicos da área de enfermagem e de saúde coletiva, conforme indicado na

Tabela 2.

**Tabela 2**

*Uso de referências por área de classificação dos periódicos.*

	Referências				Referências Nacionais				Referências Internacionais			
	M	DP	Min.	Máx.	M	DP	Min.	Máx.	M	DP	Min.	Máx.
Enfermagem	22,38	6,17	17	37	15,00	6,14	4	26	7,38	7,03	0	19
Saúde Coletiva	31,17	13,75	14	63	20,00	14,85	0	49	11,17	11,46	0	33
Psicologia	36,22	13,23	15	54	16,33	11,42	0	35	19,89	17,19	0	48

Apesar das diferenças observadas entre as áreas, só foi identificada diferença significativa no uso de referências em geral quando utilizado o teste de Kruskal-Wallis ( $\chi^2(2) = 7,666$ ,  $p = 0,022$ ). Para o uso de referências nacionais e internacionais não foi encontrada diferença significativa com a aplicação do teste de Kruskal-Wallis, respectivamente  $\chi^2(2) = 0,458$ ,  $p = 0,795$  e  $\chi^2(2) = 3,053$ ,  $p = 0,217$ . Estas diferenças podem refletir as diferenças entre as áreas, tanto em relação as exigências de número mínimo e máximo de referências que os periódicos impõem, como tendências de preferência por referências nacionais ou internacionais, como identificado em áreas da psicologia (Borges-Andrade & Pagotto, 2010; Machado & Macêdo, 2016).

Foi identificado o predomínio de estudos do tipo descritivo e/ou exploratório com um total de 17 estudos (Tabela 3). Destes, 7 adotaram abordagem qualitativa, 9 utilizaram uma abordagem quantitativa, e 1 estudo utilizou método misto. Dos estudos qualitativos 6 utilizaram entrevistas semi-estruturadas como técnica de coleta de dados, e aplicadas a amostras de no máximo 24 participantes, e 1 estudo foi um estudo de caso a partir de um laudo médico-pericial. Já os estudos descritivos e/ou exploratórios quantitativos utilizaram questionários elaborados pelos próprios autores em 4 estudos; e em outros 5 aplicaram um ou dois instrumentos já conhecidos na área (Tabela 4). No único estudo descritivo que utilizou método misto foram realizadas entrevistas semi-estruturadas e aplicação do *Health Safety Executive Indicator Tool* (Bezzera & Lucca, 2017).

**Tabela 3***Frequência de artigos quanto ao tipo de estudo.*

<b>Tipo de estudo</b>	<b>f</b>	<b>%</b>
Exploratório/Descritivo	17	45,95
Revisão Narrativa	6	16,22
Correlacional	6	16,22
Teórico/Ensaio	5	13,51
Revisão Sistemática	2	5,41
Construção de Instrumento	1	2,70
Total	37	100,00

Os estudos correlacionais encontrados buscaram identificar relações entre fatores de risco psicossociais e estratégias de *coping* e bem-estar (Gomes, Santos & Carolino, 2013); sintomas físicos e qualidade de vida (Kogien & Cedaro 2014); adição ao trabalho (Carlotto, 2011); afastamentos do trabalho (Silva Júnior & Fischer, 2015); ocorrência de *burnout* (Silva et al., 2015); e ocorrência de transtornos mentais (Greco et al., 2012). Estes estudos foram em sua totalidade quantitativos com aplicação de instrumentos, apenas o trabalho de Silva Júnior e Fischer (2015), além de dois instrumentos (o *Job Stress Scale* e o *Effort-Reward Imbalance Questionnaire* - ERI-Q) e realizou a análise de laudos médico-periciais. A tabela 4 apresenta todos os instrumentos identificados nesta pesquisa.

**Tabela 4***Instrumentos utilizados para coleta de dados*

<b>Instrumento</b>	<b>f</b>
Questionário elaborado pelos autores	5
<i>Job Content Questionnaire</i> – JCQ	4
<i>Job Stress Scale</i> – JSS	4
<i>Self-Reporting Questionnaire</i> - SRQ20	4
<i>Maslach Burnout Inventory</i>	1
<i>World Health Organization Quality of Life-BREF</i> - WHOQOL-BREF	1
<i>Dutch Work Addiction Scale</i> -DUWAS	1
<i>Effort-Reward Imbalance Questionnaire</i> - ERI-Q	1
Escala de Afetos Negativos no Trabalho	1
Escala de Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral	1
Escala de Satisfação no Trabalho	1
<i>Health Safety Executive Indicator Tool</i> – HSE	1
Questionário de Saúde Geral – QSG-12	1

Inventário de Estressores Ocupacionais	1
Brief COPE.	1

---

Os instrumentos conhecidos utilizados especificamente para avaliação de fatores de risco psicossociais no trabalho foram o JCQ, o JSS, o HSE, o ERI-Q, e o Inventário de Estressores Ocupacionais. Os dois instrumentos mais utilizados (JCQ, JSS) e o HSE são baseados no modelo demanda-controle, mantendo a tendência da área de adoção deste modelo como referencial teórico (Lorente & Yeves, 2016; Zoni & Lucchini, 2012).

A Escala de Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral é apresentada por Ferreira et al. (2015) no relato o processo de construção da escala para avaliação de fatores de risco psicossociais no trabalho, também a partir do modelo demanda-controle. O fato de apenas um estudo ter por foco a construção de instrumento para avaliação de fatores de risco psicossociais no trabalho, pode indicar uma lacuna na literatura em relação ao desenvolvimento e/ou adaptação de instrumentos adequados aos diversos contextos de trabalho em nossa realidade.

Os demais instrumentos foram utilizados para identificação dos riscos psicossociais, ou seja, dos consequentes da exposição aos fatores de risco, seja pela avaliação alterações na saúde mental ou no comportamento dos trabalhadores (*Maslach Burnout Inventory*; DUWAS; Escala de Afetos Negativos no Trabalho; SRQ-20, Brief-COPE); seja na avaliação do bem-estar (WHOQOL-BREF) ou da satisfação no trabalho (Escala de Satisfação no Trabalho).

O conjunto de estudos empíricos apresenta maior concentração de estudos realizados com profissionais de saúde, especificamente profissionais de enfermagem, como apresentado na Tabela 5. As amostras nos estudos quantitativos contaram em média com 188,41 participantes (DP = 121,77, Mínimo = 37, Máximo = 471) e nos estudos qualitativos com

média de 14,17 participantes (DP = 8,11, Mínimo = 4, Máximo = 24). Apenas um estudo contou com amostra estratificada, e os demais utilizaram amostragem por conveniência.

**Tabela 5**

*Categorias profissionais investigadas*

<b>Categoria</b>	<b>Estudos</b>	<b>%</b>
Profissionais de enfermagem	8	34,78
Agente comunitário de saúde	2	8,70
Trabalhadores em geral	2	8,70
Trabalhadores informais da mineração	1	4,35
Agentes socioeducadores	1	4,35
Eletricitários	1	4,35
Operadores de máquinas industriais	1	4,35
Peritos Criminais	1	4,35
Professoras de Educação Infantil	1	4,35
Professores universitários	1	4,35
Profissionais de Saúde (Sem especificação)	1	4,35
Servidores públicos	1	4,35
Teleatendentes	1	4,35
Trabalhadores equipe saúde da família	1	4,35
Trabalhadores solicitantes de auxílio previdenciário	1	4,35

De forma similar aos estudos com profissionais de enfermagem, as revisões narrativas foram centradas no trabalho em enfermagem, com seleção de artigos com objetivo geralmente de identificar os fatores de risco e os riscos psicossociais do trabalho desta categoria. Quanto às revisões sistemáticas, apenas a realizada por Cotian et al. (2014) apresenta a utilização de um método conhecido de revisão sistemática, neste caso o *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses – PRISMA*. O fato de predominarem revisões narrativas e apenas uma revisão sistemática seguir parâmetros de boas práticas, pode trazer prejuízos a qualidade destes estudos (Zoltowski, Costa, Teixeira & Koller, 2014).

## **Considerações Finais**

O estudo bibliométrico ora realizado teve como objetivo analisar a produção nacional sobre riscos psicossociais no trabalho nos últimos dez anos, ao que foi possível identificar características importantes desta produção, bem como algumas lacunas. Entre as principais características estão a concentração da produção sobre o tema a algumas poucas profissões e a concentração da divulgação das pesquisas a poucas áreas. Outra característica importante identificada foi a concentração geográfica dos autores, com grupos delimitados e com pouca relação entre instituições. A estas características soma-se a tendência de realização de estudos descritivos ou exploratórios. Destes resultados derivam os principais gargalos na área, como o isolamento entre os grupos de autores e a pouca continuidade dos estudos. Sendo esta, portanto, uma área ainda em construção, que necessita ultrapassar os limites ora identificados, incluindo a) maior diversidade de categorias profissionais a serem investigadas; b) investimento no desenvolvimento de instrumentos para estudo do fenômeno; c) a constituição de projetos de longo prazo; e d) estabelecimento de redes mais diversificadas de pesquisadores, envolvendo redes multidisciplinares de pesquisa.

Este estudo apresentou limitações relativas à própria ferramenta de pesquisa, que apesar de abrangente, o programa utilizado na busca não acessa bases ou periódicos que não estejam indexados no Google Acadêmico. Além disso, os estudos bibliométricos estão em desenvolvimento constante incorporando desenvolvimentos teóricos e metodológicos (Araújo, 2009), o que, por si só limita este estudo pelo uso de apenas algumas das ferramentas possíveis.

Desta forma, alguns direcionamentos para aprofundamento são importantes. O primeiro diz respeito à análise da rede de citações e como os diversos autores citam-se entre si, por ser este um importante indicador da influência dos pesquisadores (Hirsch, 2010). Estender a busca a análise a outros tipos de documento como teses, dissertações e livros, pois

nem todas as áreas apresentam os mesmos padrões de divulgação da produção (Hicks *et al.*, 2015; Machado & Macêdo, 2016), e associar diferentes estratégias de análise de produção como a revisão sistemática à bibliometria, constituem-se como mais dois pontos a serem desenvolvidos. Para futuros estudos sugere-se ampliar a pesquisa para abarcar a literatura internacional com a inclusão da análise do fator de impacto como variável analisada.

## Referências

- Araújo, C. A. (2009). Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. *Em Questão*, 12(1), 11-32.
- Backes, J. C., & Azevedo, C. S. (2016). Os paradoxos do trabalho em equipe em um Centro de Tratamento Intensivo Pediátrico (CTI-Pediátrico): explorando as articulações psicossociais no trabalho em saúde. *Interface*, 21(60), 77-87. doi: 10.1590/1807-57622015.0875
- Bezerra, J. L. C., & Lucca, S. R. (2017) de. Fatores psicossociais de estresse no trabalho de agentes comunitários de saúde no município de Parnaíba, Piauí. *Revista Baiana de Saúde Pública*, 40(1), 42-59. doi: 10.22278/2318-2660.2016
- Borges-Andrade, J. E., & Pagotto, C. P. (2010). O estado da arte da pesquisa brasileira em psicologia do trabalho e organizacional. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(esp.), 37-50. doi: 10.1590/S0102-37722010000500004
- Camelo, S. H. H., & Angerami, E. L. S. (2008). Estratégias de gerenciamento de riscos psicossociais no trabalho das equipes de saúde da família. *Revista Eletrônica de Enfermagem*, 10(4), 915-923. doi: 10.5216/ree.v10.46739
- 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. doi: 10.4025/ciencucuidsaude.v7i2.5010
- Caran, V. C. S., Freitas, F. C. T. D., Alves, L. A., Pedrão, L. J., & Robazzi, M. L. D. C. C. (2011). Riscos ocupacionais psicossociais e sua repercussão na saúde de docentes universitários. *Revista de Enfermagem UERJ*, 19(2), 255-261.

- Carlotto, M. S. (2011). Adição ao trabalho e relação com fatores de risco sociodemográficos, laborais e psicossociais. *Psico-USF*, 16(1), 87-95. doi: 10.1590/S1413-82712011000100010
- Carvalho, L. A., Thofehn, M. B., de Souza, S. A., & Coimbra, V. C. C. (2016). Riscos psicossociais no trabalho dos docentes de enfermagem e estratégias de coping. *Revista de enfermagem UFPE on line*, 10(5), 4356-4363. doi: 10.5205/1981-8963-v10i5a11183p4356-4363-2016
- Corrêa, C. R., & Rodrigues, C. M. L. (2017). Depressão e trabalho: revisão da literatura nacional de 2010 e 2014. *Negócios em Projeção*, 8(1), 65-74.
- Cotian, M. S., Vilete, L., Volchan, E., & Figueira, I. (2014). Revisão sistemática dos aspectos psicossociais, neurobiológicos, preditores e promotores de resiliência em militares. *Jornal Brasileiro de Psiquiatria*, 63(1), 72-85. doi: 10.1590/0047-2085000000009
- Csardi, G., & Nepusz, T. (2006). The igraph software package for complex network research. *InterJournal Complex Systems*, 1695(5), 1-9.
- Dias, R. P. et al. (2013). Riscos psicossociais e estresse ocupacional, parceiros numa relação presumida com burnout: um estudo de estressores que envolvem as atividades dos peritos criminais. *Revista Brasileira de Criminalística*, 2(1), 42-50. doi: 10.15260/rbc.v2i1.49
- Ferreira, M. C. et al. (2015). Escala para Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral: Construção e evidências de validade. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 28(2). 340-349. doi: 10.1590/1678-7153.201528214
- Fischer, F. M. (2012). Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador. *Revista de Saúde Pública*, 46(3), 401-406. doi: 10.1590/S0034-89102012000300001

- Gomes, S. F. S., Santos, M. M. C. C., & Carolino, E. T. D. M. A. (2013). Riscos psicossociais no trabalho: estresse e estratégias de coping em enfermeiros em oncologia. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 21(6), 1282-1289. doi: 10.1590/0104-1169.2742.2365
- Greco, P. B. T., Magnago, T. S. B. S., Lopes, L. F. D., Prochnow, A., Tavares, J. P., & Viero, N. C. (2012). Estresse psicossocial e distúrbios psíquicos menores em agentes socioeducadores. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 20(5). doi: 10.1590/S0104-11692012000500020
- Harzing, A.W. (2007) *Publish or Perish*, <http://www.harzing.com/pop.htm>
- Hicks, D.; Woutersb, P.; Walmantb, L.; Rijcke, S., & Rafolsc, I. (2015). The Leiden Manifesto for research metrics. *Nature*, 520(429), 429-431. doi:10.1038/520429a
- Hirsch, J. E. (2010). An index to quantify an individual's scientific research output that takes into account the effect of multiple coauthorship. *Scientometrics*, 85(3), 741-754. doi: 10.1007/s11192-010-0193-9
- Jacinto, A., & Tolfo, S. R. (2017). Riscos psicossociais no trabalho: conceitos, variáveis e instrumentos de pesquisa. *Perspectivas em Psicologia*, 21(1), 39-55.
- Kogien, M., & Cedaro, J. J. (2014). Pronto-socorro público: impactos psicossociais no domínio físico da qualidade de vida de profissionais de enfermagem. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 22(1), 51-58. doi: 10.1590/0104-1169.3171.2387
- Kortum, E., & Leka, S. (2014) Tackling psychosocial risks and work-related stress in developing countries: The need for a multilevel intervention framework. *International Journal of Stress Management*, 21(1), 7-26. doi: 10.1037/a0035033
- Kraemer, H. C., Stice E, Kazdin A, Offord D, Kupfer (2001). How do risk factors work together? Mediators, moderators, and independent, overlapping, and proxy risk factors. *American Journal of Psychiatry*, 158, 848-856.

- Kyaw-Myint, S. M., Strazdins, L., Clements, M., Butterworth, P., & Gallagher, L. (2017). A method of identifying health-based benchmarks for psychosocial risks at work: a tool for risk assessment. *Safety science*, 93, 143-151.
- Kubicek, B., & Korunka, C. (2017). Job demands in a changing world of work. In Burke, R. J & Page, K. M. (Eds.). *Research Handbook on Work and Well-Being* (pp. 59-76). Northampton: Elgar.
- Lorente, K., & Yeves, J. (2016) Modelos explicativos de stress laboral. In: Chambel, M. J. (Org.). *Psicologia da saúde ocupacional* (pp. 71-94). Lisboa: Factor.
- Machado, L. D. S., & Macêdo, K. B. (2016). Análise bibliométrica dos estudos em clínica psicodinâmica do trabalho. *Revista Subjetividades*, 16(1), 9-23.
- Manetti, M. L., Marziale, M. H. P., & Robazzi, M. L. C. C. (2008) Revisando os fatores psicossociais do trabalho de enfermagem. *Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste*, 9 (1), 111-119. doi: 10.15253/rev%20rene.v9i1.5010
- Mann, H.B. (1945), Nonparametric tests against trend, *Econometrica*, 13(3), 245-259. doi: 10.2307/1907187
- Martins, M. D. F. D., Vieira, J. S., Feijó, J. R., & Bugs, V. (2014). O trabalho das docentes da Educação Infantil e o mal-estar docente: o impacto dos aspectos psicossociais no adoecimento. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(2), 281-289. doi: 10.11606/issn.1981-.0490.v17n2p281-289
- Melo, M. F. S. D., & Silvany Neto, A. M. (2013). Perfil de morbidade, aspectos ergonômicos e psicossociais, fadiga e perturbação do ciclo circadiano de pilotos de aviação comercial: uma revisão narrativa. *Revista Baiana de Saúde Pública*, 36(3), 683 -698.
- Moreno-Jiménez, B (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19.

- Neves, M. O., Almeida, T. H. R. C., Querino, A. D. L., Lino, D. C. S. F., & Souza, R. C. (2017). Aspectos psicossociais do trabalho de Agentes Comunitários de Saúde. *Revista de Saúde Coletiva da UEFES*, 7(1), 24-28. doi: 10.13102/rscdauefs.v7i1.1123
- Oakman, J., Dollard, M., Shimazu, A., & Nordin, R. B. (2016). State of the Art: The Context of Psychosocial Factors at Work in the Asia Pacific?. In: Shimazu A., Bin Nordin R., Dollard M., Oakman J. (Eds.). *Psychosocial Factors at Work in the Asia Pacific* (pp. 3-22). Springer International Publishing.
- Oliveira, E. B. D. et al. (2013). Fatores de risco psicossocial em terapia intensiva neonatal: repercussões para a saúde do enfermeiro. *Revista de Enfermagem UERJ*, 21(4), 490-495. doi:10.12957/reuerj.2013.2104
- Oliveira, E. B., Costa, S. L. T., & Guimarães, N. S. L. (2012). O trabalho do acadêmico de enfermagem no hospital geral: riscos psicossociais *Revista de Enfermagem UERJ*, 20(3), 317-322. doi:10.12957/reuerj.2012.2950
- Oliveira, E. B., Pinel, J. S., Gonçalves, J. B. D. A., & Diniz, D. B. (2013). Trabalho de Enfermagem em emergência hospitalar-riscos psicossociais: pesquisa descritiva. *Online Brazilian Journal of Nursing*, 12(1), 73-88. doi: 10.5935/1676-4285.20134046
- Organização Internacional do Trabalho (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Ginebra: OIT.
- Penaforte, K. L., & Araújo, S. T. (2016). Riscos psicossociais relacionados ao trabalho: percepção dos profissionais de enfermagem. *Revista de enfermagem UFPE on line*, 10(11), 3831-3839. doi: 10.5205/1981-8963-v10i11a11463p3831-3839-2016
- Pucci, S. M., Kanan, L. A., & da Silva, B. F. (2017). Riscos psicossociais no contexto do trabalho. *Revista GepesVida*, 3(6), 142-153.

- Ramalho, C. C., Arruda, F. A. D. A. M., Sato, L., & Hamilton, L. F. T. (2008). Viver na baía: dimensões psicossociais da saúde e do controle no trabalho de teleatendimento. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 11(1), 19-39. doi: 10.11606/issn.1981-0490.v11i1p19-39
- Reis, A. L. P. P., Fernandes, S. R. P., & Gomes, A. F. (2010). Estresse e fatores psicossociais. *Psicologia Ciência e Profissão*, 30(4), 712-725.
- Ruiz, V. S., & Araujo, A. L. L. (2012). Saúde e segurança e a subjetividade no trabalho: os riscos psicossociais. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(125) 170-180. doi: 10.1590/S0303-76572012000100020
- Sá, M. D. C., & Azevedo, C. D. S. (2010). Subjetividade e gestão: explorando as articulações psicossociais no trabalho gerencial e no trabalho em saúde. *Ciência & Saúde Coletiva*, 15(5), 2345-2354. doi: 10.1590/S1413-81232010000500010
- Serafim, A. C., Campos, I. C. M., Cruz, R. M., & Rabuske, M. M. (2012). Riscos psicossociais e incapacidade do servidor público: um estudo de caso. *Psicologia Ciência e Profissão*, 32(3), 686-705. doi: 10.1590/S1414-98932012000300013
- Silva Júnior, J. S., & Fischer, F. M. (2015). Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 18(4), 735-744. doi: 10.1590/1980-5497201500040005
- Silva, E. P., Minette, L. J., Souza, A. P., Marçal, M. A., & Sanches, A. L. P. (2013). Psychosocial and organizational factors associated with risk of LER/DORT in operators of forest harvesting machines. *Revista Árvore*, 37(5), 889-895. doi: 10.1590/S0100-67622013000500011
- Silva, J. L. L. et al. (2015). Fatores psicossociais e prevalência da síndrome de burnout entre trabalhadores de enfermagem intensivistas. *Revista Brasileira de Terapia Intensiva*, 27(2), 125-133. doi: 10.5935/0103-507X.20150023

- Silva, J. L. L., Paixão, T. M., Costa, F. S., Soares, R. S., & Teixeira, L. R. (2015). Aspectos psicossociais de trabalhadores de enfermagem intensivistas. *Revista de enfermagem UFPE on line*, 9(10), 1518-1528. doi: 10.5205/1981-8963-v9i10a10866p1518-1528-2015
- Sousa, M. N. A. et al. (2015). Fatores ergonômicos, psicossociais e riscos no trabalho na mineração informal. *Revista Produção Online*, 15(3), 1099-1120. doi: 10.14488/1676-1901.v15i3.2018
- Souza, S. F., Carvalho, F. M., Araújo, T. M., & Porto, L. A. (2010). Fatores psicossociais do trabalho e transtornos mentais comuns em eletricitários. *Revista de Saúde Pública*, 44(4), 710-717. doi: 10.1590/S0034-89102010000400015
- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health: A meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 443-462. doi: 10.5271/sjweh.1050
- Ulhôa, M., & Moreno, C. (2010). Fatores psicossociais no trabalho e cortisol: breve revisão. *INTERFACEHS-Revista de Saúde, Meio Ambiente e Sustentabilidade*, 4(3), 63-74.
- Uribe, J. F. P. (2015). Justicia social, trabajo y factores psicosociales. In: URIBE, J. F. P. (Ed.) *Clima y ambiente organizacional: trabajo, salud e factores psicosociales* (pp. 1-26). Cidade do México: Manual Moderno.
- Weissbrodt, R., & Giauque, D. (2017). Labour inspections and the prevention of psychosocial risks at work: A realist synthesis. *Safety Science*, 100, 110-124. doi: 10.1016/j.ssci.2017.02.012
- Zanelli, J. C. (2012). Processos psicossociais, bem-estar e estresse na aposentadoria. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 12(3), 329-340.

- Zanelli, J. C., & Kanan, L. A. (2018) *Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: organizações que emancipam ou que matam*. Florianópolis: Uniplac.
- Zoltowski, A. P. C., Costa, A. B., Teixeira, M. A. P., & Koller, S. H. (2014). Qualidade metodológica das revisões sistemáticas em periódicos de psicologia brasileiros. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 30(1), 97-104.
- Zoni, S.; Luchini, R. G. (2012). European Approaches to Work-Related Stress: A Critical Review on Risk Evaluation. *Safety and Health at Work*, 3, 43-49. doi: 10.5491/SHAW.2012.3.1.43

### **Manuscrito 3**

Adaptação e evidências de validade para o contexto brasileiro do *Working Conditions and Control Questionnaire – WOCCQ*

*Adaptation and validity evidence for the Brazilian context of Working Conditions and Control Questionnaire - WOCCQ*

## Resumo

A avaliação de fatores de risco psicossociais no trabalho vem assumindo importância cada vez maior em função das novas configurações que o trabalho contemporâneo, entretanto em nosso contexto o número de instrumentos para esta avaliação é limitado. No intuito de contribuir com esta área, este trabalho tem por objetivo apresentar o processo de adaptação e evidências iniciais de validade do *Working Conditions and Control Questionnaire* – WOCCQ para o contexto brasileiro. O processo de adaptação seguiu as etapas de a) solicitação de autorização dos autores originais; b) tradução do instrumento por especialistas; c) síntese das traduções; d) avaliação da síntese por especialistas; e) tradução reversa; f) validação de conteúdo e semântica por juízes. A versão adaptada foi aplicada a uma amostra composta de três grupos, um com 103 agentes de segurança pública, 122 professores de ensino superior e o terceiro grupo com 138 trabalhadores em geral. Participaram no total 363 pessoas – 184 mulheres (50,69%) e 177 homens (48,76%), média de idade 38,06 anos (DP = 8,08), 87,88% com pelo menos o nível superior completo. O índice de concordância entre juízes quanto a adequação dos itens as dimensões do instrumento foram satisfatórias (Kappa = 0,87,  $p < 0,001$ , IC = 0,912 – 0,829). As análises fatoriais indicaram uma estrutura fatorial diferente do original do instrumento, mas com índices de ajuste aceitáveis com  $\chi^2$  4355,827,  $gl = 2780$ , RMR = 0,07, RMSEA = 0,044 (IC = 0,041 – 0,046,  $p = 0,00$ ), CFI = 0,926 e TLI = 0,920. Os índices de consistência interna e as evidências de validade convergente apontam para possibilidade de utilização do instrumento nos contextos de pesquisa para verificação da estrutura encontrada e posterior utilização nos contextos de intervenção.

**Palavras-chave:** Fatores de risco Psicossociais; Riscos ocupacionais; Avaliação de riscos

### Abstract

The evaluation of psychosocial risk factors in the workplace is assuming an increasing importance due to the new configurations that the contemporary work, however in our context the number of instruments for this evaluation is limited. In order to contribute to this area, this paper aims to present the process of adaptation and initial evidence of validity of the Working Conditions and Control Questionnaire (WOCCQ) for the Brazilian context. The adaptation process followed the steps of a) requesting authorization from the original authors; b) translation of the instrument by specialists; c) synthesis of translations; d) evaluation of synthesis by specialists; e) reverse translation; f) validation of content and semantics by judges. The adapted version was applied to a sample composed of three groups, one with 103 public safety agents, 122 higher education teachers and the third group with 138 workers in general. A total of 363 people participated - 184 women (50,69%) and 177 men (48.76%), mean age 38.06 years (SD = 8.08), 87.88% with at least the complete upper level. The concordance index between judges regarding the suitability of the items the dimensions of the instrument were satisfactory (Kappa = 0,87,  $p < 0,001$ , CI = 0,912 - 0,829). Factor analysis indicated a different factorial structure than the original instrument, but with acceptable adjustment indexes with  $\chi^2$  4355,827,  $gl = 2780$ , RMR = 0,07, RMSEA = 0,044 (IC = 0,041 – 0,046,  $p = 0,00$ ), CFI = 0,926 and TLI = 0,920. The internal consistency indexes and the convergent validity evidence point to the possibility of using the instrument in the research contexts to verify the structure found and later use in the intervention contexts.

**Keywords:** Psychosocial risk factors; Occupational risks; Risk assessment

A gestão dos riscos psicossociais no trabalho tem encontrado vários desafios, dentre eles se destaca a mensuração dos fatores de risco, uma vez que estes fatores não são completamente conhecidos ainda (Jiménez, 2011), e podem assumir uma multiplicidade de formas (Zanelli & Kanan, 2018). Mesmo com esta necessidade já tendo sido sinalizada há algum tempo pela Organização Internacional do Trabalho – OIT (1984), ainda é incipiente esta avaliação em nosso meio (Cardoso, 2016).

Os fatores psicossociais resultam da interação estabelecida entre trabalhadores e seu contexto laboral, que por um lado tem-se o controle e autonomia, de outro as características do trabalho e da organização, ao que se soma entorno social onde trabalhador e organização se inserem (Ahumada & Martínez, 2011; Portuné, 2012). Esta interação quando experienciada negativamente contribui para ocorrência de agravos a saúde do trabalhador, agravos estes que incluem transtornos mentais, acidentes de trabalho, suicídio e abuso de substância, por exemplo (Fischer, 2012; Benavides, Benach & Muntaner, 2002).

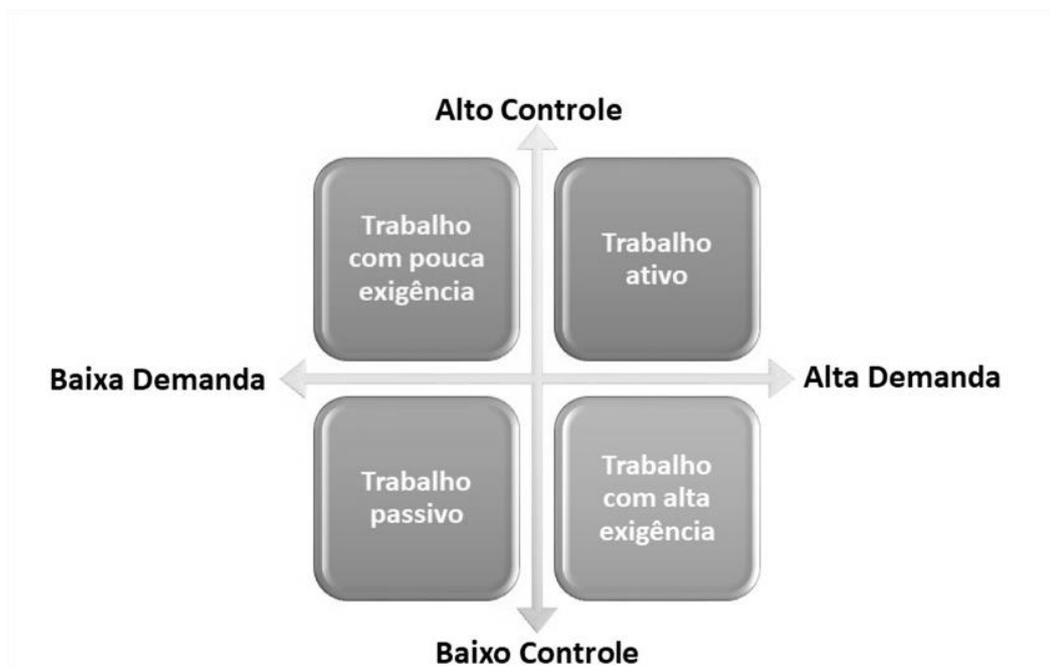
A atuação destes fatores se dá por duas vias, uma direta pela exposição física a fatores com ruído, luminosidade, radiações e outros agentes causadores de dano físico, ou por via indireta pela experiência de estresse vivida pela exposição aos fatores de natureza psicossocial em sentido estrito (Cox, Griffiths & Rial-González, 2000). Como ilustrado na Figura 1, a experiência de estresse ocorre entre os fatores de risco psicossociais propriamente ditos e o dano gerado, isto por conta da experiência de estresse ser entendida neste modelo como a vivência subjetiva de cada trabalhador ante a exposição aos fatores de risco.



*Figura 1:* Dupla via de ação dos fatores de risco no trabalho, adaptado de Cox, Griffiths e Rial-González, (2000, p. 62)

Esta característica atribuída ao estresse no modelo de riscos psicossociais se deve principalmente pelo fato de aqui se adotar a compreensão do estresse a partir do modelo demanda-controle desenvolvido por Karasek a partir de 1979, e que baseia grande parte da pesquisa contemporânea na área (Taylor, 201; Zoni & Luchini, 2012). Neste modelo, a experiência de estresse em determinado trabalho ocorre em função da discrepância entre as demandas da atividade e controle possível de ser exercido pelo trabalhador.

Conforme Karasek (1979), a relação entre a demanda e controle pode produzir quatro situações trabalhos com baixa exigência, quando existe baixa demanda e alto controle; trabalho ativo na situação de alta demanda e alto controle; trabalho passivo caracterizado pela baixa demanda e baixo controle; e trabalhos com alta exigência onde se destaca a alta demanda e baixo controle (Figura 2). A situação de alta exigência e baixo controle, seria a com maior potencial gerador de estresse.



*Figura 2:* Modelo demanda-controle de estresse, adaptado de Karasek (1979, p. 288)

Por suas características facilitarem a operacionalização nos contextos de trabalho, o modelo-demanda controle tem sido o mais utilizado também como modelo de análise dos riscos psicossociais no trabalho. Para tanto, considera-se que o controle sobre o ambiente de trabalho mantém seu papel moderador ante os fatores de risco psicossociais no trabalho, inclusive quando levamos em consideração os fatores de risco emergentes como automação constante, instabilidade no emprego, percepção de futuro e exposição à violência (Kortum et al., 2011; OIT, 2010).

Cabe ressaltar que neste modelo o estresse é encarado como o processo de experiência de acontecimentos ditos estressores, e não como uma categoria nosológica independente, como no caso dos transtornos de estresse agudo, que é o resultado da vivência de situações extremas. De forma similar, reduzir fatores de risco a estressores pode levar a desconsideração de fatores emergentes da situação de trabalho que nem sempre estão claras.

### **Avaliação de Fatores de Risco Psicossociais no Brasil**

É possível encontrar alguns instrumentos em uso no país entre medidas adaptadas e outros originais, que vem sendo utilizados para avaliação de fatores de risco psicossociais. A análise destes instrumentos indica, em sua maioria, uma tendência de conceber os fatores de risco como sinônimos de estressores, e/ou sem contemplar a totalidade da definição dos fatores de risco. Os fatores/dimensões constituintes de cada instrumento podem ser melhor visualizadas na Tabela 1.

**Tabela 1**  
*Instrumentos disponíveis no Brasil*

<b>Instrumento</b>	<b>Dimensões / Fatores</b>	<b>Autoria</b>
Escala de Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral	Conflito e ambiguidade de papéis Sobrecarga de papéis Dificuldades interpessoais Insegurança na carreira Falta de autonomia Conflito trabalho/família Pressão do grau de responsabilidade	Ferreira et al (2015)
Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART	Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho - EACT Organização prescrita do trabalho Escala de Estilos de Funcionamento Organizacional - EEFO Individualista Normativo Coletivista Realizador Inventário de Riscos de Sofrimento Patogênico no Trabalho - IRIS Inutilidade Indignidade Desqualificação Escala de Avaliação dos Danos Relacionados ao Trabalho - EADRT Danos Psicológicos Danos Sociais Danos Físicos	Facas, (2013)
<i>Job Content Questionnaire</i> – JCQ	Controle e demanda psicológica Suporte social de chefia e colegas Demanda física Insegurança no emprego	Araújo e Karasek (2008)
Escala de Vulnerabilidade a Estressores no Trabalho – EVENT	Clima e funcionamento organizacional Pressão no trabalho Infraestrutura e rotina	Sisto, Baptista, Noronha e Santos (2007)
<i>Job Stress Scale</i> – JSS versão resumida	Controle e demanda psicológica Suporte social de chefia e colegas Demanda física Insegurança no emprego	Alves, Chor, Faerstein, Lopes e Werneck (2004).

Escala de Estresse no Trabalho – EET	Sobrecarga de trabalho Conflito entre papéis Ambigüidade de papéis Relacionamento interpessoal no trabalho Fatores de desenvolvimento na carreira Autonomia/controlado no trabalho Reação ao estressor	Paschoal e Tamayo (2004)
Questionário de Estresse, Saúde Mental e Trabalho – SWS	Pessoal (individual e familiar) Social Trabalho	Guimarães e McFadden (1999)
<i>Occupational Stress Indicator</i> – OSI	Recursos sob pressão Comportamento tipo A Locus de controle Coping Satisfação no trabalho Saúde física Saúde mental	Swan, Moraes e Cooper (1993)

Baseados no modelo demanda-controle, as versões brasileiras do *Job Content Questionnaire* - JCQ (Araújo & Karasek, 2008) e do *Job Stress Scale* – JSS versão resumida (Alves, Chor, Faerstein, Lopes & Werneck, 2004) centram-se na avaliação dos estressores do ambiente de trabalho, sem expandir a avaliação a todo o escopo dos fatores de risco psicossociais,

Estruturas fatoriais diferentes das apresentadas nos estudos originais foram encontrados nas adaptações do Questionário de Estresse, Saúde Mental e Trabalho – SWS (Guimarães & McFadden, 1999) e do *Occupational Stress Indicator* – OSI (Swan, Moraes & Cooper, 1993). Ambas as escalas apresentam limitações apontadas pelos autores que realizaram os estudos de adaptação, incluindo problemas na construção dos originais e no processo de validação com amostras muito pequenas (Guimarães & McFadden, 1999; Swan, Moraes & Cooper, 1993).

Dentre os instrumentos construídos no Brasil, a Escala para Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral (Ferreira et al., 2015) e Escala de Estresse no Trabalho - EET (Paschoal & Tamayo, 2004). O instrumento proposto por Ferreira et al. (2015) apresenta boa consistência interna e bom ajustamento entre os fatores encontrados e a base teórica que

a embasa. Considerando os fatores que compõem esta escala, verifica-se que os fatores ambientais não são abordados e os riscos emergentes, como por exemplo, exposição à violência não são contemplados. A EET apresenta boa relação entre os itens e o modelo de estresse adotado pelos autores, tendo por característica ser genérica em relação aos estressores avaliados, mas que pode implicar em medidas menos sensíveis a fatores específicos.

O Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho – PROART desenvolvido por Facas (2013) é formado por quatro instrumentos anteriormente que passaram por adaptações para compor o protocolo. Embasados teoricamente na psicodinâmica do trabalho e na ergonomia da atividade, os instrumentos, em linhas gerais, avaliam a organização do trabalho, estilos gerenciais, os fatores causadores de sofrimento e danos sofridos. Como mérito o protocolo aborda a vivência subjetiva dos trabalhadores frente as exigências do trabalho relacionando-a aos possíveis agravos à saúde. Entretanto, o protocolo, em seu manual, exige para sua correta avaliação uma série de procedimentos estatísticos que dificultam sua aplicação no cotidiano das organizações. Outro ponto relevante reside no fato do PROART, apesar de abranger um grande espectro do conceito de fatores de risco psicossociais, não aborda fatores relacionados a exposição às situações perigosas ou insalubres e aborda o contexto externo apenas em relação ao conflito trabalho-família.

Com foco na avaliação de características individuais, a Escala de Vulnerabilidade a Estressores no Trabalho – EVENT (Sisto, Baptista, Noronha & Santos, 2007) busca identificar os sujeitos mais propensos a sofrerem quando expostos aos estressores típicos do ambiente laboral. Apesar dos bons índices de validade da escala, o foco de avaliação diverge do proposto para o instrumento alvo deste trabalho.

Tendo em vista as limitações apresentadas, a adaptação para o contexto brasileiro de mais um instrumento, com características diferentes dos já existentes pode contribuir para a

pesquisa e intervenção nos contextos de trabalho. Quando comparado com o levantamento feito por Tabanelli et al. (2008) com identificação de 33 instrumentos elaborados especificamente para a avaliação de fatores de risco psicossociais no trabalho, percebe-se uma distância ainda a ser superada. Assim, o objetivo deste trabalho é apresentar o processo de adaptação para o contexto brasileiro do *Working Conditions and Control Questionnaire* – WOCCQ, bem como apresentar evidências iniciais de validade. Para tanto, foi realizada a adaptação do instrumento para o português, com a posterior análise de conteúdo e semântica; ao que se seguiu com os procedimentos, definidos por Pasquali (2010), como experimentais com aplicação da versão em português para avaliação das características psicométricas da versão adaptada, e aplicação de um instrumento correlato.

### **Método**

Para adaptação do WOCCQ, com a finalidade de buscar melhor adequação ao contexto cultural brasileiro, sem perda do sentido original do instrumento, foram seguidas as seguintes etapas: a) solicitação de autorização dos autores originais; b) tradução do instrumento; c) síntese das traduções; d) avaliação da síntese por especialistas; e) tradução reversa; f) validação de conteúdo e semântica. As etapas realizadas procuraram seguir as orientações de Cassepp-Borges, Balbinotti e Teodoro (2010) e de Borsa, Damásio e Bandeira (2012). Para os procedimentos experimentais (Pasquali, 2010) foi realizada aplicação do instrumento adaptado e análise da estrutura fatorial e teste de confiabilidade, além da aplicação de concomitante de instrumento correlato a fim de obtenção de evidências de validade concorrente (Pacico & Hutz, 2015).

### *Participantes*

Na fase de adaptação do instrumento participaram 2 especialistas brasileiros, bilíngues (português-francês), com vivência de pelo menos um ano na Bélgica – país de origem do instrumento. Para análise da síntese das traduções participaram 2 especialistas com experiência na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho – POT e 1 na área de Saúde e Segurança no Trabalho - SST, todos bilíngues (português-francês). Na tradução reversa participaram 2 especialistas belgas, bilíngues (francês-português), residentes no Brasil, totalizando assim 7 especialistas na fase de adaptação. A escolha de participantes com experiência nos países de origem e alvo da adaptação foi feita de modo a garantir a melhor correspondência linguística e cultural entre as traduções e o original (Hambleton, 2005; ITC, 2010), uma vez que a qualificação dos tradutores tem grande peso neste processo (Maneesriwongul & Dixon, 2004).

Para validação de conteúdo e semântica participaram 4 juízes, com doutorado em psicologia. Dois destes convidados possuem experiência em pesquisa na área de POT e um em construção de instrumentos. Na aplicação da versão adaptada participaram três grupos, sendo o primeiro composto por 103 agentes de segurança pública, sendo 15 mulheres (14,56%) e 88 homens (85,44%), com média de idade de 42,15 anos e (DP = 7,14). O segundo grupo foi composto por 122 professores de ensino superior de um centro universitário privado, sendo 67 mulheres (54,92%) e 55 homens (45,08%) com média de idade de 40,11 anos (DP = 7,00), e o terceiro grupo foi composto 138 trabalhadores em geral, sendo 104 mulheres (75,36%) e 34 homens (24,64%), com média de idade de 34,42 anos (DP = 7,89).

Desta forma a amostra total foi composta por 363 participantes – 184 mulheres (50,69%) e 177 homens (48,76%), com idade entre 20 e 65 anos (M = 38,06, DP = 8,08). Quanto à escolaridade, a maioria dos participantes indicou possuir pelo menos o nível

superior (87,88%). O detalhamento dos dados sobre escolaridade por grupo é apresentado na Tabela 2.

**Tabela 2**  
*Escolaridade dos participantes por grupo*

	Escolaridade											
	EF		EM		ES		ESP		M		D	
	N	%	n	%	N	%	n	%	n	%	n	%
Agentes de Segurança Pública	5	4,85	29	28,16	59	57,28	10	9,71	0	0,00	0	0,00
Professores	0	0,00	0	0,00	0	0,00	80	65,57	27	22,13	15	12,30
Trabalhadores em Geral	0	0,00	8	5,80	43	31,16	34	24,64	35	25,36	18	13,04
<b>Total</b>	<b>5</b>	<b>1,38</b>	<b>37</b>	<b>10,19</b>	<b>102</b>	<b>28,10</b>	<b>122</b>	<b>33,61</b>	<b>62</b>	<b>17,08</b>	<b>33</b>	<b>9,09</b>

*Nota:* EF = Ensino Fundamental; EM = Ensino Médio; ES = Ensino Superior; ESP = Especialização; M = Mestrado; D = Doutorado

### *Instrumentos*

Desenvolvido originalmente para o contexto belga, o WOCQ (Hansez & Keyser, 1999) baseia-se no modelo demanda-controle aplicado aos fatores de risco psicossociais no trabalho. O instrumento é composto de 80 itens distribuídos entre seis dimensões: 1) controle sobre recursos de trabalho – possuir os recursos necessários para realização das tarefas ou ter possibilidade de obtê-los quando necessário (11 itens,  $\alpha = 0,66$ ); controle sobre as tarefas – clareza na definição das tarefas e papéis a desempenhar, inclusive os procedimentos e adequação entre exigências do trabalho e competências pessoais (16 itens,  $\alpha = 0,81$ ); controle sobre riscos – exposição e possibilidade de lidar com riscos do ambiente de trabalho que podem atingi-lo ou a colegas, incluindo riscos físicos e de acidentes (16 itens,  $\alpha = 0,66$ ); controle no planejamento – participação e poder de decisão sobre o trabalho a ser executado (12 itens,  $\alpha = 0,67$ ); controle da gestão do tempo – controle sobre o tempo de execução das atividades, sobre as pausas e descansos, além do controle da intrusão do tempo de trabalho na esfera pessoal e familiar (conflito trabalho-família) (14 itens,  $\alpha = 0,83$ ); Percepção de futuro – avaliação do quão o futuro na organização, e do trabalho em si, se apresenta como promissor ou negativo (11 itens,  $\alpha = 0,74$ ). Esta organização em 6 dimensões busca superar a

unidimensionalidade que os instrumentos baseados no modelo demanda-controle geralmente apresentam (Hansez, 2008).

Foram encontradas outras duas versões do WOCCQ que foram utilizadas em Portugal, uma apenas com a tradução do instrumento (Corte-Real, 2003) e outra versão com a tradução e avaliação da consistência interna com  $\alpha$  entre 0,60 e 0,76 (Sá, 2002). Tendo as grandes diferenças idiomáticas entre as versões portuguesas e o português coloquial brasileiro, optou-se por trabalhar com a versão original do instrumento.

Os itens foram criados a partir de grupos focais com trabalhadores, revisão de literatura e da análise do JCQ (Hansez, 2001), produzindo a grande vantagem deste instrumento de se referir a situações reais de trabalho (Ponnelle, Vaxevanoglou, & Garcia 2012), além de torná-lo útil para intervenções de prevenção primária (Van Wassenhove & Guarnieri, 2010). O instrumento utiliza uma escala tipo Likert de 4 pontos relativos a frequência de ocorrência de cada item com 1) para raramente ou nunca; 2) para as vezes; 3) para regularmente; e 4) para quase sempre ou sempre.

Para obtenção de evidências de validade convergente foi aplicada a Escala de Escala de Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral composta de 35 itens distribuídos em 7 dimensões: conflito e ambiguidade de papéis ( $\alpha = 0,77$ ); sobrecarga de papéis ( $\alpha = 0,71$ ); dificuldades interpessoais ( $\alpha = 0,77$ ); insegurança na carreira ( $\alpha = 0,62$ ); falta de autonomia ( $\alpha = 0,71$ ); conflito trabalho/família ( $\alpha = 0,75$ ); pressão do grau de responsabilidade ( $\alpha = 0,77$ ) (Ferreira et al., 2015). Esta escala avalia o quanto o participante se sente afetado pelas situações descritas nos itens, por exemplo: “Não poder estabelecer meu próprio ritmo de trabalho” ou “Não poder planejar minhas horas de trabalho”. Para tanto o instrumento utiliza uma escala tipo Likert de 6 pontos, com 1 representando “nunca me afeta” e 6 “sempre me afeta”. Quanto maior o escore obtido, maior a percepção da situação como

estressora. Além dos instrumentos, foi aplicado um questionário sociodemográfico com informações sobre idade, estado civil e escolaridade.

### *Procedimento*

Inicialmente foi solicitada a autorização para adaptação do instrumento à autora e detentora do *copyright*. Após a autorização para adaptação iniciou-se o processo de recrutamento dos especialistas para a etapa de adaptação. Para tanto, foi realizada uma busca na Plataforma Lattes com foco nos critérios de formação e experiência, e em seguida enviada uma carta-convite via *e-mail*. Aos especialistas que aceitaram o convite foi enviado o formulário para tradução do instrumento.

Para etapa de validação de conteúdo e semântica foi enviado por meio eletrônico o formulário de análise de juízes com a definição constitutiva das dimensões e os itens adaptados, a que cada juiz deveria julgar a adequação de cada item às dimensões definidas para o instrumento. Além disso, aos juízes foi solicitado o julgamento de cada item quanto a clareza em sua compreensão, considerando-se o público-alvo do instrumento, caso fosse julgado como incompreensível os juízes podiam sugerir uma redação alternativa.

A aplicação do instrumento adaptado foi realizada presencialmente e de forma coletiva para os agentes de segurança pública. A versão do WOCCQ, a Escala de Avaliação de Estressores no Contexto Laboral e foram entregues impressas no formato de cadernos de aplicação e com uma folha de respostas avulsa junto com o questionário sociodemográfico. Ao grupo de professores os instrumentos foram aplicados os instrumentos em formato de formulário *on-line*, distribuído pela *intranet* da instituição de ensino. Tanto para os agentes de segurança pública, quanto para o grupo de professores a aplicação foi realizada com ciência e autorização das direções das respectivas instituições. Para o grupo de trabalhadores em geral, a aplicação foi feita por meio de formulário eletrônico distribuído em redes sociais. O

formulário eletrônico foi idêntico ao aplicado ao grupo de professores. Em todos os grupos foi aplicado como critério de inclusão que o participante estivesse em atividade laboral, e como critério de exclusão foram adotadas as situações de aposentadoria, inatividade, ou desemprego no momento da coleta.

Em todas as fases os participantes receberam o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE com objetivos da pesquisa demais informações necessárias para concessão de anuência para participação. Aos participantes ainda foi garantida a possibilidade de interromper a participação a qualquer momento.

### *Análises*

Os dados coletados foram tabulados e analisados com auxílio do *software* estatístico R (R Core Team, 2013), e realizadas estatísticas descritivas e inferenciais. Os resultados da avaliação e conteúdo e semântica foi realizada utilizando-se o índice de concordância entre juízes Kappa de Cohen. Nesta avaliação foram adotados os critérios de interpretação do Kappa propostos por Landis e Koch (1977).

A adequação da amostra foi avaliada a partir do teste de Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) e do teste de esfericidade de Bartlett. Foram realizadas as análises fatoriais exploratória e confirmatória e cálculo da confiabilidade. O coeficiente de correlação de Pearson ( $r$  de Pearson) foi utilizado na avaliação da correlação entre os instrumentos aplicados e análise de evidências de validade convergente.

### **Resultados**

A versão original em francês do WOCQ foi traduzida para o português por dois especialistas de forma independente, que depois em conjunto com o pesquisador realizaram uma síntese da tradução via videoconferência. Esta síntese foi enviada a mais três

especialistas para verificação da correspondência idiomática e cultural, sendo julgada adequada para maioria dos itens, sendo apenas o item 11, no original “*Mon travail m’empêche de développer mes connaissances et compétences particulières*”, que na síntese foi traduzido como “Meu trabalho me impede de desenvolver meus conhecimentos e competências particulares”, foi sugerida a redação “Meu trabalho me impede de desenvolver meus conhecimentos e competências funcionais” que foi adotada no instrumento final. A versão produzida neste processo foi enviada a mais dois especialistas para tradução reversa do português para o francês. A tradução reversa foi comparada com a versão do original e constatada a equivalência entre as versões.

A análise de conteúdo quanto a pertinência teórica dos itens como representativos de cada dimensão pelos juízes apresentou Kappa geral de 0,87 ( $p < 0,001$ , IC = 0,912 – 0,829), variando entre 0,67 a 0,96 entre as dimensões (Tabela 3) indicando valores aceitáveis de concordância (Landis & Koch, 1977). Já a análise semântica indicou resultado positivo para todos os itens como compreensíveis.

**Tabela 3**

*Índice de concordância entre juízes quanto à adequação item - dimensão*

	<b>CSRT</b>	<b>CST</b>	<b>CSR</b>	<b>CSP</b>	<b>GSGT</b>	<b>PF</b>
<b>Kappa</b>	0,67	0,83	0,96	0,79	0,91	0,95
<b>P-valor</b>	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001	< 0,001
<b>IC 95%</b>	0,75 – 0,58	0,92 – 0,74	1,0- 0,87	0,88 – 0,70	1,0 – 0,82	1,0 – 0,86

*Nota:* CRST = Controle Sobre Recursos de Trabalho; CST = Controle Sobre as Tarefas; CSR = Controle Sobre Riscos; CSP = Controle Sobre o Planejamento; CSGT = Controle Sobre a Gestão do Tempo; PF = Percepção de Futuro

Após a aplicação da versão final do instrumento em português procedeu-se a tabulação e análise preliminar dos dados para identificação de dados ausentes e de *outliers*. Os dados ausentes foram identificados em 5 casos, correspondendo a 1,38% da amostra, em 4 casos não houve resposta a dois itens, e em um caso 42 itens foram deixados em branco, o que levou a exclusão deste caso. Para os 4 casos mantidos foi realizada a substituição dos dados ausentes pelo valor da média do respectivo do item, já que representavam uma baixa

porcentagem de dados ausentes (Tabachnick & Fidel, 2001). A partir do cálculo da distância Mahalanobis não foram identificados *outliers* multivariados, de forma similar as análises a partir do escore Z e por métodos gráficos (*Box Plot* e *Q-Q Plot*) não indicaram *outliers* univariados.

Os dados obtidos com a aplicação da versão adaptada do WOCCQ indicam a adequação da amostra para análise fatorial (KMO = 0,85086, IC = 0,82 – 0,82). A correlação entre os itens se mostrou adequada para a realização da análise fatorial pelo teste de esfericidade de Bartlett ( $\chi^2 = 20.148,7$ , gl = 3160, p = 0,000).

A análise de componentes principais indicou a extração de 19 fatores (*eigenvalues* maiores que 1) explicando 69,90% da variância. Resultado similar indicado no teste gráfico (*scree plot*). Entretanto a análise paralela com método de retenção do *minimum rank factor analysis* indicou a possibilidade de até 7 fatores.

Já a na análise fatorial exploratória, com rotação oblíqua, e extração pelo método PAF (*principal axis factoring*) com fixação dos 6 fatores, como a estrutura original do instrumento previa, retornou uma organização dos itens de forma muito diferente do original e sem a correspondência teórica esperada. Além disso, a análise de confiabilidade indicou valores muito baixos de  $\alpha$  (abaixo de 0,30). Nesta análise oito itens (02, 16, 25, 33, 53, 54, 56, 66) foram eliminados por não apresentarem carga fatorial acima de 0,30 em nenhum fator.

Isto posto, as análises foram refeitas, sem os itens eliminados, testando-se com fixação de 5, 4 e 3 fatores, utilizando-se como critério de avaliação a relevância dos fatores, sua interpretabilidade e significado teórico, importância e consistência interna (Pasquali, 2012). A aplicação destes critérios indicou uma estrutura de 3 fatores como mais viável na análise fatorial, explicando 40,68% da variância, e cargas fatoriais entre 0,88 e 0,31 (Tabela 4).

O primeiro fator agrupou 41 itens que descrevem as demandas do trabalho, independentemente do tipo de demanda; o segundo fator agrupou 26 itens que indicam o controle do indivíduo sobre o trabalho; já o terceiro fator reuniu 5 itens referentes à sobrecarga de trabalho e ao reconhecimento do trabalho executado. A partir desta estrutura e das características do modelo demanda-controle que subsidiou a construção do instrumento original, optou-se pela denominação Demandas do Trabalho (DT) para o primeiro fator, Controle sobre o Trabalho (CST) para o segundo fator e Sobrecarga e Reconhecimento (SR) para o terceiro.

#### **Tabela 4**

##### *Resultados da análise fatorial exploratória da versão adaptada do WOCCQ*

<b>Item</b>	<b>DT</b>	<b>CST</b>	<b>SR</b>
62. Eu estou exposto a radiações perigosas para a saúde.	0,88		
43. Eu trabalho em um ambiente muito úmido.	0,88		
59. Sou exposto a produtos químicos.	0,86		
42. Estou em conflito com meus chefes.	0,82		
51. Sou exposto a temperaturas extremas no meu ambiente de trabalho.	0,81		
55. Eu sou incomodado por cheiros desagradáveis no ambiente de trabalho.	0,78		
50. Relações tensas com meus colegas de trabalho dificultam a realização de tarefas.	0,76		
47. Eu fico incomodado pela poeira em meu ambiente de trabalho.	0,75		
45. Vejo o trabalho se acumular sem conseguir resolver as tarefas atrasadas.	0,72		
79. Tenho a impressão que meu trabalho não para de piorar em todos os pontos de vista.	0,69		
74. Eu espero com impaciência a minha aposentadoria.	0,69		
11. Meu trabalho me impede de desenvolver meus conhecimentos e competências funcionais.	0,68		
27. As circunstâncias não me permitem aplicar os procedimentos normais de trabalho.	0,67		
28. Todo erro em meu trabalho pode levar a perda de material ou de equipamento de alto custo.	0,66		
80. Eu me sinto como um brinquedo ao sabor das circunstâncias.	0,66		
44. Me faltam orientações claras sobre a maneira de realizar o meu trabalho.	0,64		
46. Fico dividido entre pessoas que esperam diferentes resultados do meu trabalho.	0,59		
13. Qualquer erro em meu trabalho pode colocar a vida de outros em perigo.	0,57		
07. Eu trabalho em uma posição que não corresponde ao meu nível de competência	0,57		
03. Eu sou exposto a agressões.	0,55		
63. A sobrecarga de trabalho me impede de fazer um trabalho de qualidade.	0,54		
49. Meus colegas dependem do meu ritmo de trabalho.	0,53		

Item	DT	CST	SR
26. Eu encontro dificuldades porque meu trabalho foi se tornando mais e mais complexo ao longo dos anos.	0,50		
37. Recebo ordens contraditórias.	0,50		
78. A medida que o tempo passa eu consigo resolver todos os problemas que eu encontro no meu trabalho.	0,49		
24. Eu não consigo desempenhar as tarefas que devem ser realizadas todas ao mesmo tempo.	0,47		
48. Para mim são impostos procedimentos rígidos ao meu trabalho.	0,46		
73. Tem cada vez menos empregos e não existe saída para isso.	0,46		
38. Meu local de trabalho é muito barulhento.	0,37		
72. Eu tenho pena dos jovens por serem jovens hoje.	0,35		
23. Eu posso influenciar o futuro de outros colegas.	0,31		
14. Eu decido quando quero sair de folga ou de férias.	0,37		
77. Tenho vontade de largar tudo e ir embora.	0,53		
18. Eu tenho como benefício a estabilidade no emprego.	0,57		
15. Eu termino tarefas em casa por falta de tempo.	0,57		
60. Eu não consigo dar conta de tudo que tenho que fazer.	0,63		
21. Eu tenho que continuar a minha formação para manter o meu desempenho.	0,66		
69. Posso dar minha opinião sobre como funciona o meu posto de trabalho.		0,76	
32. Posso dar minha opinião sobre o modo como o meu trabalho deve ser feito.		0,72	
06. Eu mesmo(a) posso determinar quando uma tarefa precisa ser executada por mim		0,64	
35. Eu posso facilmente fazer uma pausa.		0,60	
41. Eu sei a onde encontrar a informação necessária para executar o meu trabalho ou para tomar decisões.		0,60	
20. Eu posso ajustar meu tempo.		0,59	
34. Eu posso prever, no início da manhã a maneira com o dia de trabalho vai se desenvolver.		0,59	
29. Eu sempre tomo conhecimento antecipado dos procedimentos que devem ser aplicados quando me passam uma nova tarefa.		0,57	
22. Eu disponho de uma descrição clara da minha tarefa.		0,57	
64. Eu disponho do material necessário para realizar bem o meu trabalho.		0,57	
04. Eu sempre tomo conhecimento antecipado do meu plano de trabalho.		0,54	
01. Eu participo das decisões que tem a ver diretamente com as minhas tarefas.		0,53	
70. Eu acredito no futuro da minha profissão.		0,51	
17. A avaliação regular do meu trabalho permite me ajustar melhor ao que a empresa espera.		0,49	
61. Estou de acordo com as opiniões e os princípios gerais da minha empresa.		0,49	
10. Eu posso adaptar o meu ritmo de trabalho conforme a minha vontade.		0,49	
31. Meus chefes me orientam quando tenho dificuldades.		0,47	
52. Meu trabalho é bem dividido ao longo do ano.		0,46	
40. Tenho horários de trabalho compatíveis com a minha vida em família.		0,45	
71. Pelo esforço de todos ainda é possível influenciar a evolução do mercado de trabalho.		0,41	
09. Eu posso deixar o meu posto de trabalho por alguns minutos		0,40	

Item	DT	CST	SR
75. Tenho a impressão de ter tido sucesso em vida profissional.		0,40	
08. Se acontece um imprevisto eu consigo reorganizar o trabalho de maneira satisfatória.		0,36	
67. Eu posso tomar precauções para diminuir as dificuldades impostas pelo meu trabalho.		0,36	
12. Eu sei distinguir claramente aquilo que é de minha responsabilidade e aquilo que não é.		0,35	
65. Minhas tarefas me expõem a um baixo risco de acidente de trabalho.		0,31	
36. Meus colegas me ajudam quando eu tenho um problema.		0,31	
76. Tenho confiança na sociedade.		0,39	
58. Os outros não se dão conta de tudo aquilo que faço.			0,59
57. Eu tenho que executar várias tarefas ao mesmo tempo.			0,53
05. Eu tenho que trabalhar intensamente e sem relaxar.			0,50
39. O trabalho não é repartido igualmente entre os meus colegas de equipe.			0,44
30. Eu tenho que trabalhar muito rápido em função do pouco tempo que tenho.			0,39
68. As exigências impostas pela minha profissão influenciam negativamente a qualidade de vida da minha família			0,35
19. Eventos inesperados impedem de terminar o meu trabalho como estava previsto.			0,35

*Nota:* DT = Demandas do Trabalho, CST = Controle Sobre o Trabalho, SR = Sobrecarga e Reconhecimento

Em seguida, procedeu-se uma análise fatorial confirmatória do modelo de 3 fatores afim de verificar a dequação do modelo, que apresentou índices adequados de ajuste  $\chi^2 = 4355,827$ ,  $gl = 2780$ ,  $RMR = 0,07$ ,  $RMSEA = 0,044$  ( $IC = 0,041 - 0,046$ ,  $p = 0,00$ );  $CFI = 0,926$  e  $TLI = 0,920$ . A consistência interna dos fatores também se demonstrou adequada, com o fator demandas do trabalho com  $\alpha = 0,94$  ( $IC = 0,93 - 0,94$ ) e  $\lambda_2 = 0,96$ ; o fator controle sobre o trabalho com  $\alpha = 0,90$  ( $IC = 0,89 - 0,92$ ) e  $\lambda_2 = 0,90$ ; e o fator sobrecarga e reconhecimento com  $\alpha = 0,74$  ( $IC = 0,70 - 0,78$ ) e  $\lambda_2 = 0,71$ .

Os modelos de 4, 5 e 6 fatores também foram analisados e apresentaram índices de ajuste inferiores. O modelo de 4 fatores apresentou  $\chi^2 = 4641,838$ ,  $gl = 2846$ ,  $RMR = 0,08$ ,  $RMSEA = 0,053$  ( $IC = 0,050 - 0,055$ ,  $p = 0,05$ ,  $CFI = 0,932$  e  $TLI = 0,924$ ), já o modelo de 5 fatores apresentou  $\chi^2 = 4391,844$ ,  $gl = 2770$ ,  $RMR = 0,08$ ,  $RMSEA = 0,051$  ( $IC = 0,053 - 0,058$ ,  $p = 0,05$ ),  $CFI = 0,821$  e  $TLI = 0,810$ . Para o modelo de 6 fatores foram encontrados

$\chi^2 = 5187.321$ ,  $gl = 2988$ ,  $RMR = 0,04$ ,  $RMSEA = 0,081$  ( $IC = 0,073 - 0,092$ ,  $p = 0,05$ ),  $CFI = 0,731$  e  $TLI = 0,701$ .

Nestes modelos os índices de consistência interna foram abaixo do aceitável, com  $\alpha$  entre 0,62 e 0,30 para o modelo de 4 fatores, entre 0,57 e 0,28 para o modelo de 5 fatores, e entre 0,48 e 0,19 para o modelo de 6 fatores. Além destes resultados, o agrupamento dos itens nos fatores não manteve consistência teórica em relação ao modelo teórico subjacente ao instrumento.

Para análise de evidência de validade convergente da versão adaptada da escala, foram avaliadas as correlações entre os escores obtidos no WOCCQ e da Escala de Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral. As correlações foram analisadas a partir dos escores apresentados nos fatores do WOCQQ e das subescalas da aplicadas, da Escala de Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral indicados por Ferreira et al. (2015) - conflito e ambiguidade de papéis; sobrecarga de papéis; falta de suporte social; insegurança na carreira; falta de autonomia; conflito trabalho-família; e pressão do grau de responsabilidade, conforme apresentado na Tabela 5.

**Tabela 5**

*Correlações entre fatores do WOCCQ e subescalas da Escala de Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral*

	CAP	SP	FSP	IC	FA	CTF	PGR
Demandas do trabalho	0,00	-0,06	0,12*	-0,05	0,03	-0,20**	0,06
Controle sobre o Trabalho	-0,24**	-0,16**	-0,41**	-0,24**	-,036**	-0,21**	-0,15**
Reconhecimento e Sobrecarga	-0,05	0,03	-0,03	0,04	-0,06	0,01	0,17*

*Nota:* CAP = Conflito e ambiguidade de papéis; SP = Sobrecarga de papéis; FSP = Falta de suporte social; IC = Insegurança na Carreira; FA = Falta de autonomia; CTF = Conflito trabalho-família; PGR = Pressão do grau de responsabilidade.

\* $p < 0,05$ . \*\*  $p < 0,01$ .

Observou-se que o fator demandas do trabalho da versão adaptada do WOCCQ correlacionou-se positivamente com as subescalas de falta de suporte social ( $r = 0,12$ ,  $p < 0,05$ ,  $IC = 0,01 - 0,27$ ) e conflito trabalho-família ( $r = 0,20$ ,  $p < 0,01$ ,  $IC = 0,29 - 0,74$ ) da Escala de Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral. Já o fator controle

sobre o trabalho correlacionou-se negativamente, como esperado, com as subescalas de conflito e ambiguidade de papéis ( $r = -0,24, p < 0,01, IC = -0,13 - -0,35$ ); sobrecarga de papéis ( $r = -0,16, p < 0,01, IC = -0,52 - -0,26$ ); falta de suporte social ( $r = -0,41, p < 0,01, IC = -0,49 - -0,31$ ); insegurança na carreira ( $r = -0,24, p < 0,01, IC = -0,14 - -0,35$ ); falta de autonomia ( $r = -0,36, p < 0,01, IC = -0,26 - -0,49$ ); conflito trabalho-família ( $r = -0,21, p < 0,01, IC = -0,11 - -0,31$ ); e pressão do grau de responsabilidade ( $r = -0,15, p < 0,01, IC = -0,07 - -0,25$ ). O terceiro fator da versão adapta do WOCCQ – sobrecarga de trabalho e reconhecimento, correlacionou-se positivamente com a subescala de pressão do grau de responsabilidade ( $r = 0,15, p < 0,01, IC = 0,00 - 0,23$ ).

## **Discussão**

O processo de adaptação do WOCCQ para o contexto brasileiro seguiu procedimentos indicados na literatura afim de se manter a melhor equivalência entre as versões, permitindo avaliar o mesmo construto (Cassep-Borges et al., 2010; Borsa et al, 2012). Os resultados da avaliação da avaliação dos especialistas quanto à adequação da tradução, bem como os índices de concordância dos juízes em relação ao conteúdo e a compreensão semântica dos itens corroboram a adequação do processo de tradução.

A estrutura fatorial encontrada mostrou-se diferente do estudo original, o que pode indicar a influência de fatores culturais, como a diferença na percepção temporal de trabalhadores brasileiros, com foco maior em situações a curto prazo (Paiva & Souza, 2016), haja vista dois dos fatores originais se relacionarem a variável tempo: gestão do tempo e percepção de futuro. Assim, alterações na estrutura fatorial, devem ser analisadas tanto pelo viés psicométrico, quanto pelo teórico, principalmente em instrumentos complexos com muitos fatores e itens (Borsa *et al.*, 2012), não inviabilizando o uso do instrumento. Além disso, a avaliação das múltiplas características relativas às demandas tem se mostrado mais

difícil que a avaliação do controle, talvez pela multiplicidade de configurações que o trabalho pode assumir (Bell, Johnston, Allan Pollard & Johnston, 2017).

Esta dificuldade na mensuração das demandas (Bell *et al.*, 2015) pode ainda influenciar as poucas correlações entre o fator demandas do trabalho com as subescalas da Escala de Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral. Já as correlações negativas entre controle sobre o trabalho e as subescalas do instrumento de Ferreira et al. (2015) condizem com o esperado no modelo demanda-controle, indicando assim evidência de validade convergente.

Outro ponto que pode influenciar as correlações é o fato de medidas com base em autorrelato sobre estressores no trabalho variarem de desempenho a depender da forma que a escala está estruturada (Ganster, 2008). Enquanto o WOCCQ utiliza uma escala de respostas com base em frequência de exposição, a Escala de Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral utiliza uma escala de respostas com base no quanto a exposição afeta o sujeito, independente da frequência ou grau da exposição – o que possibilita pensar em processos cognitivos diferentes evocados para responder cada instrumento, algo que necessita ser investigado (AERA, APA, NCME, 2014).

A estrutura de 3 fatores adequa-se no modelo demanda-controle, mas em uma perspectiva mais parcimoniosa quanto ao número de fatores, mas mesmo assim apresentando bons índices de ajuste e de confiabilidade. Entretanto é necessário que outros estudos sejam conduzidos para verificação de outras evidências de validade, que no caso de instrumentos desta natureza, se torna interessante o uso de medidas fisiológicas com variável critério (Ganster, 2008; Ganster & Rosen, 2013).

Apesar da utilização de três grupos profissionais distintos, a alta escolaridade foi comum a todos os grupos, o que pode acarretar em condições de trabalho nas quais nem todos os fatores de risco descritos nos itens do instrumento original estejam presentes. Esta

situação pode impactar em grande medida os escores dos itens, e por consequência a estrutura fatorial encontrada.

### **Considerações Finais**

A necessidade de instrumentos que avaliem os fatores de risco psicossociais representa uma questão importante no cenário nacional, que se intensifica pelo número reduzido de instrumentos para este fim específico, ou que tenham por foco a avaliação destes fatores em sua complexidade. Ante esta necessidade, e tendo em vista os índices psicométricos obtidos, bem como das evidências de validade, a versão adaptada do WOCCQ demonstrou ser promissora para uso em nosso contexto. Entretanto algumas limitações encontradas devem ser destacadas, principalmente em relação a estrutura fatorial encontrada, que demandará novas aplicações com amostras de trabalhadores de outras áreas, a fim de verificar se a estrutura de 3 fatores se mantém como característica do nosso contexto, ou apenas da amostra deste estudo.

Além disso, a utilização apenas de um instrumento correlato, se mostrou limitada como forma de obtenção de evidências de validade. Ao que se sugere a realização de estudos com variáveis critério, como variáveis fisiológicas, ou preditivas, como acompanhamento do histórico de saúde dos trabalhadores e comparação do desempenho do instrumento em diferentes grupos, como alternativa para sanar estas limitações, mas também como possibilidade de continuidade dos estudos de adaptação e evidências de validade do instrumento para nosso contexto. Outro fator a se considerar refere-se à composição da amostra, que apesar ter sido composta por três grupos diferentes, apresentou características comuns, como por exemplo a alta escolaridade e mesma base territorial. Este dado implica na necessidade de aplicação do instrumento em trabalhadores com outras características como baixa escolaridade e de outras regiões do país.

Salvaguada feita às limitações expostas, o processo de adaptação do WOCCQ mostrou-se satisfatório e a estrutura fatorial, bem como os índices de ajuste e de consistência interna aceitáveis e comparáveis aos demais instrumentos disponíveis. Assim pode o instrumento ser considerado como uma alternativa para avaliação de fatores de risco psicossociais, no âmbito da pesquisa e da intervenção.

## Referências

Ahumada, H. T., & Martínez, M. R. (2011). Conceptos básicos em la evaluación del riesgo psicossocial em los centros de trabajo. In A. J. García, & Ávila, A. C. (Coords.). *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicossocial em el trabajo* (pp. 95-112) México: Juan Pablos Editor.

Alves, M. G. M, Chor, D., Faerstein, E., de S Lopes, C., & Werneck, G. L. (2004). Versão resumida da " job stress scale": adaptação para o português. *Revista de Saúde Pública*, 38(2), 164-171. doi: 10.1590/S0034-89102004000200003

American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for educational and psychological testing*. American Educational Research Association.

Araújo, T. M., & Karasek, R. (2008). Validity and reliability of the job content questionnaire in formal and informal jobs in Brazil. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health - Supplements*, (6), 52-59.

- Araújo, T. M., Graça, C. C., & Araújo, E. (2003). Estresse ocupacional e saúde: contribuições do Modelo Demanda-Controle. *Ciência & Saúde Coletiva*, 8(4), 991-1003. doi: 10.1590/S1413-81232003000400021
- Bell, C., Johnston D. Allan J., Pollard B., Johnston, M. (2017). What do Demand-Control and Effort-Reward work stress questionnaires really measure? A discriminant content validity study of relevance and representativeness of measures. *British Journal of Health Psychology*, 22(2), 295-329. doi: 10.1111/bjhp.12232
- Benavides, F. G., Benach, J., & Muntaner, C. (2002). Psychosocial risk factors at the workplace: is there enough evidence to establish reference values?. *Journal of epidemiology and community health*, 56(4), 244-245. doi: 10.1136/jech.56.4.244
- Borsa, J. C., Damásio, B. F., & Bandeira, D. R. (2012). Adaptação e validação de instrumentos psicológicos entre culturas: Algumas considerações. *Paidéia*, 22(53), 423-432. doi: 10.1590/1982-43272253201314
- Cardoso, A. C. M. (2014). Indicadores sobre riscos psicossociais no trabalho. In: Silveira, M. A. (Org.). *Aspectos psicossociais e sustentabilidade em organizações: saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho* (pp. 130-144). Campinas: CTI Renato Archer.
- Corte-Real, I. M. B. (2003). *Avaliação Dos Riscos Psicossociais Para A Saúde Dos Trabalhadores: Contributos de um estudo realizado com Bombeiros Voluntários*. Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto.
- Cox, T., Griffiths, A., & Rial-Gonzalez, E. (2000). *Research on work related stress*. Luxemburgo: Comunidade Européia.

- Facas, E. P. (2013). *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho: Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho*, Tese de Doutorado, Universidade de Brasília.
- Fischer, F. M. (2012). Relevance of psychosocial factors at work for workers' health. *Revista de Saúde Pública*, 46(3), 401-406. doi: 10.1590/S0034-89102012000300001
- Ganster, D. C. (2008). Measurement challenges for studying work-related stressors and strains. *Human Resource Management Review*, 18, 259-270.  
doi:10.1016/j.hrmr.2008.07.011
- Ganster, D. C., & Rosen, C. C. (2013). Work stress and employee health: A multidisciplinary review. *Journal of Management*, 39, 1085-1122. doi:10.1177/0149206313475815
- Guimarães, L. A. M. & McFaddeb, M. A. J. (1999). Validação para o Brasil do SWS Survey—Questionário sobre estresse, saúde mental e trabalho. In Guimarães, L. A. M. & Grubits, S. (Orgs.). *Série saúde mental e trabalho* (pp. 153-168). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Guzmán, L. G. D. (2011). Factores psicossociales: Uma crítica a su definición. In A. J. García, & Ávila, A. C. (Coords.). *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicossocial em el trabajo* (pp. 77-93) México: Juan Pablos Editor.
- Hambleton, R. K. (2005). Issues, designs, and technical guidelines for adapting tests into multiple languages and cultures. In R. K. Hambleton, P. F. Merenda, & C. D. Spielberger (Eds.). *Adapting educational and psychological tests for cross-cultural assessment* (pp.3-38). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

- Hansez, I. (2001). *La validation du WOCCQ: Vers un modèle structural du stress et du contrôle de l'activité de travail*. Tese de Doutorado, Université de Liège, Belgique.
- Hansez, I. (2008). The “Working conditions and control questionnaire”(WOCCQ): Towards a structural model of subjective stress. *European Review of Applied Psychology*, 58(4), 253-262. doi: 10.1016/j.erap.2008.09.008
- International Test Commission. (2010). *International Test Commission guidelines for translating and adapting tests*. Recuperado em 15 março 2016, de <http://www.intestcom.org/upload/sitefiles/40.pdf>
- Jiménez, B. M. (2011). Factores y riesgos laborales psicosociales: conceptualización, historia y cambios actuales. *Medicina y Seguridad del trabajo*, 57, 4-19.
- Karasek, R. A. (1979) Job demands, job decision latitude and mental strain: implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, 24, 285-308. doi: 10.2307/2392498
- Kortum, E., Leka, S. & Cox, T. (2011). Perceptions of psychosocial hazards, work-related stress and workplace priority risks in developing countries. *Journal of Occupational Health*, 53(2), 144-155. doi: 10.1539/joh.O10016
- Kortum, E., Leka, S. & Cox, T. (2010). Psychosocial risks and work-related stress in developing countries: health impact, priorities, barriers and solutions. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 23(3), 225-238. doi: 10.2478/v10001-010-0024-5
- Landis, J.R. & Koch G. G. (1977). The measurement of observer agreement for categorical data. *Biometrics*, 33, 159-174. doi: 10.2307/2529310

- Maneesriwongul, W., & Dixon, J. K. (2004). Instrument translation process: a methods review. *Journal of advanced nursing*, 48(2), 175-186. doi: 10.1111/j.1365-2648.2004.03185.x
- Organização Internacional do Trabalho (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Genebra: Autor.
- Organização Internacional do Trabalho (2010). *Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación*. Genebra: Autor.
- Pacico, J. C., Hutz, C. L. (2015). Validade. In Hutz, C.L., Bandeira, D. R., & Trentini, C. M. (Orgs.). *Psicometria* (pp. 71-84). Porto Alegre: ArtMed.
- Paiva, K. C. M. D., & Souza, C. M. O. (2016). Percepções temporais: Um estudo com jovens trabalhadores brasileiros. *Tourism & Management Studies*, 12(1), 203-210. doi: 10.18089/tms.2016.12122
- Paschoal, T., & Tamayo, Á. (2004). Validation of the work stress scale. *Estudos de Psicologia*, 9(1), 45-52. doi: 10.1590/S1413-294X2004000100006
- Pasquali, L. (2003). *Psicometria: teoria dos testes na psicologia e na educação*. 5ª Ed, Petrópolis: Vozes.
- Pasquali, L. (2012). *Análise fatorial para pesquisadores*. Brasília: LabPam.
- Ponnelle, S., Vaxevanoglou, X., & Garcia, F. (2012). L'usage des outils d'évaluation du stress au travail: perspectives théoriques et méthodologiques. *Le travail humain*, 75(2), 179-213.

- Portuné, R (2012). Psychosocial risks in the workplace. *Archives of Industrial Hygiene and Toxicology*, 63, 123-131. doi: 10.2478/10004-1254-63-2012-2212
- R Core Team (2013). *R: A language and environment for statistical computing*. R Foundation for Statistical Computing, Vienna, Austria. Disponível em: <http://www.R-project.org/>.
- Sá, L. O. (2002). *Burnout e controlo sobre o trabalho em enfermagem oncológica: estudo correlacional*. Dissertação de Mestrado, Universidade do Porto.
- Sisto, F. F., Baptista, M. N., Santos, A. A. A. D., & Noronha, A. P. P. (2008). Análise Fatorial da Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT). *Psicologia para América Latina*, (15).
- Stansfeld, S., & Candy, B. (2006). Psychosocial work environment and mental health: A meta-analytic review. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 32(6), 443-462. doi: 10.5271/sjweh.1050
- Swan, J. A., Moraes, L. F. R., & Cooper, C. L. (1993). Developing the occupational stress indicator (OSI) for use in Brazil: a report on the reliability and validity of the translated OSI. *Stress Medicine*, 9(4), 247-253. doi: 10.1002/smi.2460090407
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (2001). *Using multivariate statistics*. San Francisco: Allyn & Bacon.
- Tabanelli, M. C. et al. (2008). Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment. *International archives of occupational and environmental health*, 82(1), 1-12. doi: 10.1007/s00420-008-0312-6

Taylor, S. E. (2010). Health Psychology. Em Baumeister, R. F., & Finkel, E. J. (Eds.).

(2010). *Advanced social psychology: The state of the science* (pp. 697-731). Oxford University Press.

Van Wassenhove, W., & Guarnieri, F. (2010). Le WOCCQ une méthode de diagnostic des risques psycho-sociaux liés au travail. *RSE Risque Sécurité Environnement*, (5), pages-16.

Zoni, S., & Luchini, R. G. (2012). European Approaches to Work-Related Stress: A Critical Review on Risk Evaluation. *Safety and Health at Work* 3, 43-49. doi:

10.5491/SHAW.2012.3.1.43

## **Considerações Finais**

A avaliação de fatores de risco psicossociais no trabalho se constitui em uma tarefa complexa, porém necessária, ante o impacto que a exposição a estes fatores apresenta na saúde dos trabalhadores e na dinâmica das organizações. O objetivo de contribuir neste processo, a partir da adaptação para o contexto brasileiro do WOCCQ, foi atingido neste trabalho. Os resultados da adaptação, as características psicométricas e as evidências de validade convergente apontam para possibilidade de utilização do instrumento em nosso contexto.

Entretanto, as limitações encontradas neste trabalho, indicam a necessidade de maior aprofundamento quanto ao modo que o modelo proposto se apresenta em nosso meio, e se o modelo encontrado se mantém em outros contextos e amostras. A isto se soma a necessidade de obtenção de mais evidências de validade, principalmente de critério e preditivas, dada a importância dos fatores de risco.

A continuidade deste trabalho, além das questões da adaptação do instrumento e análise do modelo, também contribuir no estabelecimento de uma agenda de pesquisa contínua e colaborativa, em oposição ao cenário descrito no estudo bibliométrico desta dissertação. Esta agenda, ainda inclui a identificação da forma que a exposição à fatores de risco desencadeiam os agravos à saúde.

## Anexo 1

*Versão original do Working Conditions and Control Questionnaire – WOCCQ*

UNIVERSITE DE LIEGE  
FACULTE DE PSYCHOLOGIE ET DES SCIENCES DE L'EDUCATION **VALOF**  
UNITE DE VALORISATION DES RESSOURCES HUMAINES

Isabelle HANSEZ, Professeur

**Questionnaire WOCCQ<sup>©1</sup>**

---

<sup>1</sup> Le questionnaire WOCCQ © fait partie du WOCCQPackage ©. Son utilisation est soumise à la signature d'une convention de licence qui peut être obtenue auprès de l'équipe des gestionnaires du WOCCQ (infowocq@ulg.ac.be)

**RECOMMANDATIONS :**

Lisez attentivement chaque phrase et répondez-y de façon spontanée.

**Pour chaque phrase, entourez d'un cercle le chiffre correspondant le mieux à vos conditions de travail.**

Entourez **1** si la phrase ne s'applique **jamais ou rarement** dans votre travail.

Entourez **2** si la phrase s'applique **de temps en temps** dans votre travail.

Entourez **3** si la phrase s'applique **régulièrement** dans votre travail.

Entourez **4** si la phrase s'applique **presque toujours ou toujours** dans votre travail.

Merci pour votre collaboration.

1. Je participe aux prises de décisions qui concernent directement mes tâches.	1	2	3	4
2. Je sais exactement ce que mes collègues attendent de moi dans le travail.	1	2	3	4
3. Je suis exposé(e) à des 'agressions'.	1	2	3	4
4. Je connais mon plan de travail suffisamment à l'avance.	1	2	3	4
5. Je dois travailler vraiment très intensément et sans relâche.	1	2	3	4
6. Je peux déterminer moi-même quand une opération doit être exécutée.	1	2	3	4
7. Je travaille à un niveau qui ne correspond pas à mon niveau de compétence.	1	2	3	4
8. S'il y a un incident, je parviens à réorganiser le travail de manière satisfaisante.	1	2	3	4
9. Je peux sans inconvénient quitter ma tâche pendant quelques instants.	1	2	3	4
10. Je peux adapter mon rythme de travail à mon gré.	1	2	3	4
11. Mon travail m'empêche de développer mes connaissances et compétences particulières	1	2	3	4
12. Je sais distinguer clairement ce qui est de ma responsabilité et ce qui ne l'est pas.	1	2	3	4
13. Toute erreur dans mon travail peut mettre la vie des autres en danger.	1	2	3	4
14. Je décide moi-même quand je souhaite prendre mes jours de congé.	1	2	3	4
15. Je termine le travail chez moi par manque de temps.	1	2	3	4
16. Je dois mettre en œuvre un degré de savoir-faire qui dépasse mes qualifications.	1	2	3	4
17. L'évaluation régulière qui est faite de mon travail me permet de mieux m'ajuster aux attentes de l'organisation.	1	2	3	4
18. Je bénéficie d'une stabilité d'emploi.	1	2	3	4
19. Des événements imprévus m'empêchent de mener mon travail à bien, comme prévu.	1	2	3	4
20. Je peux me ménager des plages de temps à moi.	1	2	3	4
21. Je dois continuer à me former pour rester performant.	1	2	3	4
22. Je dispose d'une description claire de ma tâche.	1	2	3	4

23. Je peux influencer l'avenir d'autres collègues.	1	2	3	4
24. Je ne parviens pas à mener de front des tâches qui devraient toutes être réalisées en même temps.	1	2	3	4
25. Je fais des heures supplémentaires lorsqu'il y a un travail urgent à terminer dans un bref délai.	1	2	3	4
26. Je rencontre des difficultés parce que mon travail est devenu plus complexe au fil du temps.	1	2	3	4
27. Les circonstances ne me permettent pas d'appliquer la procédure de travail normale.	1	2	3	4
28. Toute erreur dans mon travail peut entraîner des pertes de matériel ou d'équipements coûteux.	1	2	3	4
29. Je connais à l'avance la procédure de travail à appliquer lorsqu'une nouvelle tâche m'incombe.	1	2	3	4
30. Je dois travailler très vite étant donné le peu de temps dont je dispose.	1	2	3	4
31. Mes chefs me guident si j'ai des difficultés.	1	2	3	4
32. J'ai mon mot à dire sur la façon dont le travail doit être effectué.	1	2	3	4
33. Je peux agir sur l'éclairage de mon lieu de travail.	1	2	3	4
34. Je peux prévoir, dès le matin, la manière selon laquelle la journée va se dérouler.	1	2	3	4
35. Je peux facilement prendre une pause.	1	2	3	4
36. Mes collègues m'aident lorsque j'ai un problème.	1	2	3	4
37. Je reçois des ordres contradictoires.	1	2	3	4
38. Je subis un niveau de bruit trop élevé.	1	2	3	4
39. Le travail n'est pas réparti équitablement au sein de mon équipe.	1	2	3	4
40. J'ai des horaires compatibles avec la vie familiale.	1	2	3	4
41. Je sais où trouver les informations nécessaires pour exécuter mon travail ou prendre une décision.	1	2	3	4
42. Je suis en conflit avec mes chefs.	1	2	3	4
43. Je subis un niveau d'humidité trop élevé.	1	2	3	4
44. Je manque de consignes claires sur la manière de travailler.	1	2	3	4
45. Je vois le travail s'annoncer sans pouvoir résorber le retard.	1	2	3	4
46. Je suis tiraillé(e) entre des personnes ayant des attentes différentes par rapport à mon travail.	1	2	3	4
47. Je suis incommodé(e) par la poussière de mon environnement de travail.	1	2	3	4
48. On m'impose des procédures strictes de travail.	1	2	3	4
49. Mes collègues dépendent du rythme auquel je travaille.	1	2	3	4
50. Des relations tendues avec mes collègues gênent l'accomplissement de la tâche.	1	2	3	4
51. Je subis des températures extrêmes sur mon lieu de travail.	1	2	3	4
52. Mon travail est réparti équitablement tout au long de l'année.	1	2	3	4
53. Je suis indépendant(e) du rythme auquel travaillent mes collègues.	1	2	3	4
54. On m'affecte des tâches qui ne relèvent pas de ma fonction.	1	2	3	4
55. Je suis incommodé(e) par la présence d'odeurs désagréables.	1	2	3	4
56. Je dois me coordonner étroitement avec mes collègues pour atteindre les objectifs fixés.	1	2	3	4
57. Je dois exécuter plusieurs tâches en même temps.	1	2	3	4
58. Les autres ne se rendent pas compte de ce que je fais réellement.	1	2	3	4

59. Je suis exposé(e) à des risques chimiques.	1	2	3	4
60. Je suis débordé(e) par tout ce que j'ai à faire.	1	2	3	4
61. Je suis en accord avec les opinions et principes généraux de l'organisation.	1	2	3	4
62. Je suis exposé(e) à des radiations dangereuses pour la santé.	1	2	3	4
63. Ma surcharge de travail m'empêche de faire un travail de qualité.	1	2	3	4
64. Je dispose du matériel nécessaire pour mener à bien mon travail.	1	2	3	4
65. Je me trouve dans des situations où les risques d'accidents de travail sont faibles.	1	2	3	4
66. Mon niveau de rémunération est trop faible par rapport aux services que je rends.	1	2	3	4
67. Je peux prendre des dispositions pour diminuer la pénibilité de mon travail.	1	2	3	4
68. Mes contraintes professionnelles influencent négativement la qualité de ma vie familiale.	1	2	3	4
69. J'ai mon mot à dire dans l'agencement du poste de travail.	1	2	3	4

**Dans quelle mesure pensez-vous aux idées présentées ci-dessous?**

- Entourez **1** si l'idée ne vous vient **jamais ou rarement** à l'esprit.  
 Entourez **2** si l'idée vous vient **de temps en temps** à l'esprit.  
 Entourez **3** si l'idée vous vient **régulièrement** à l'esprit.  
 Entourez **4** si l'idée vous vient **presque toujours ou toujours** à l'esprit.

70. Je crois en l'avenir de mon métier.	1	2	3	4
71. En joignant les efforts de tous, on peut encore influencer l'évolution du marché du travail.	1	2	3	4
72. Je plains les jeunes d'être jeunes aujourd'hui.	1	2	3	4
73. Il y a de moins en moins d'emplois et on n'y peut rien.	1	2	3	4
74. J'attends avec impatience l'âge de la retraite.	1	2	3	4
75. J'ai l'impression d'avoir réussi ma vie professionnelle.	1	2	3	4
76. J'ai confiance en la société.	1	2	3	4
77. J'ai envie de tout plaquer et de partir ailleurs.	1	2	3	4
78. Avec le temps, je parviens à résoudre tous les problèmes que je rencontre dans le travail.	1	2	3	4
79. J'ai l'impression que le travail ne cesse de se dégrader, à tout point de vue.	1	2	3	4
80. Je me sens le jouet des circonstances.	1	2	3	4

## Anexo 2

Versão adaptada do Working Conditions and Control Questionnaire – WOCCQ

# WOCCQ<sup>©</sup>

Autoria: Isabelle Hansez

Adaptação: Carlos M. L. Rodrigues e Cristiane Faiad

## INSTRUÇÕES

Leia atentamente cada frase e responda de maneira espontânea. **Para cada frase, marque o número que melhor corresponde as suas condições de trabalho.**

**NA FOLHA DE RESPOSTAS (WOCCQ – Folha de Respostas) ESCREVA SUA RESPOSTA CONFORME A INSTRUÇÃO:**

Escreva **1** se a frase **nunca se aplica ou raramente**.

Escreva **2** se a frase se aplica **de vez em quando** as suas condições de trabalho

Escreva **3** se a frase se aplica **regularmente** as suas condições de trabalho.

Escreva **4** se a frase se aplica **quase sempre ou sempre** as suas condições de trabalho.

1. Eu participo das decisões que tem a ver diretamente com as minhas tarefas.
2. Eu sei exatamente o que meus colegas esperam de mim em meu trabalho.
3. Eu sou exposto a agressões.
4. Eu sempre tomo conhecimento antecipado do meu plano de trabalho.
5. Eu tenho que trabalhar intensamente e sem relaxar.
6. Eu mesmo(a) posso determinar quando uma tarefa precisa ser executada por mim
7. Eu trabalho em uma posição que não corresponde ao meu nível de competência
8. Se acontece um imprevisto eu consigo reorganizar o trabalho de maneira satisfatória.
9. Eu posso deixar o meu posto de trabalho por alguns minutos
10. Eu posso adaptar o meu ritmo de trabalho conforme a minha vontade.
11. Meu trabalho me impede de desenvolver meus conhecimentos e competências funcionais.
12. Eu sei distinguir claramente aquilo que é de minha responsabilidade e aquilo que não é.
13. Qualquer erro em meu trabalho pode colocar a vida de outros em perigo.
14. Eu decido quando quero sair de folga ou de férias.
15. Eu termino tarefas em casa por falta de tempo.
16. Eu preciso colocar em prática conhecimentos que vão além da minha qualificação.
17. A avaliação regular do meu trabalho permite me ajustar melhor ao que a empresa espera.
18. Eu tenho como benefício a estabilidade no emprego.
19. Eventos inesperados impedem de terminar o meu trabalho como estava previsto.
20. Eu posso ajustar meu tempo.
21. Eu tenho que continuar a minha formação para manter o meu desempenho.
22. Eu disponho de uma descrição clara da minha tarefa.
23. Eu posso influenciar o futuro de outros colegas.
24. Eu não consigo desempenhar as tarefas que devem ser realizadas todas ao mesmo tempo.
25. Eu só faço hora extra quando tem um trabalho urgente a ser terminado em um tempo curto.
26. Eu encontro dificuldades porque meu trabalho foi se tornando mais e mais complexo ao longo dos anos.
27. As circunstâncias não me permitem aplicar os procedimentos normais de trabalho.
28. Todo erro em meu trabalho pode levar a perda de material ou de equipamento de alto custo.
29. Eu sempre tomo conhecimento antecipado dos procedimentos que devem ser aplicados quando me passam uma nova tarefa.
30. Eu tenho que trabalhar muito rápido em função do pouco tempo que tenho.
31. Meus chefes me orientam quando tenho dificuldades.
32. Posso dar minha opinião sobre o modo como o meu trabalho deve ser feito.
33. Eu posso melhorar a iluminação do meu local de trabalho.
34. Eu posso prever, no início da manhã a maneira com o dia de trabalho vai se desenvolver.
35. Eu posso facilmente fazer uma pausa.
36. Meus colegas me ajudam quando eu tenho um problema.

Não escreva neste caderno!

© 2015 - 2017 WOCCQ - ULg

37. Recebo ordens contraditórias.
38. Meu local de trabalho é muito barulhento.
39. O trabalho não é repartido igualmente entre os meus colegas de equipe.
40. Tenho horários de trabalho compatíveis com a minha vida em família.
41. Eu sei a onde encontrar a informação necessária para executar o meu trabalho ou para tomar decisões.
42. Estou em conflito com meus chefes.
43. Eu trabalho em um ambiente muito úmido.
44. Me faltam orientações claras sobre a maneira de realizar o meu trabalho.
45. Vejo o trabalho se acumular sem conseguir resolver as tarefas atrasadas.
46. Fico dividido entre pessoas que esperam diferentes resultados do meu trabalho.
47. Eu fico incomodado pela poeira em meu ambiente de trabalho.
48. Para mim são impostos procedimentos rígidos ao meu trabalho.
49. Meus colegas dependem do meu ritmo de trabalho.
50. Relações tensas com meus colegas de trabalho dificultam a realização de tarefas.
51. Sou exposto a temperaturas extremas no meu ambiente de trabalho.
52. Meu trabalho é bem dividido ao longo do ano.
53. Meu trabalho não depende do ritmo de trabalho dos meus colegas.
54. Me confiam tarefas que não representam desvio de função.
55. Eu sou incomodado por cheiros desagradáveis no ambiente de trabalho.
56. Eu tenho que me ajustar aos meus colegas para chegarmos aos objetivos definidos.
57. Eu tenho que executar várias tarefas ao mesmo tempo.
58. Os outros não se dão conta de tudo aquilo que faço.
59. Sou exposto a produtos químicos.
60. Eu não consigo dar conta de tudo que tenho que fazer.
61. Estou de acordo com as opiniões e os princípios gerais da minha empresa.
62. Eu estou exposto a radiações perigosas para a saúde.
63. A sobrecarga de trabalho me impede de fazer um trabalho de qualidade.
64. Eu disponho do material necessário para realizar bem o meu trabalho.
65. Minhas tarefas me expõem a um baixo risco de acidente de trabalho.
66. Minha remuneração é pequena para o serviço que eu presto.
67. Eu posso tomar precauções para diminuir as dificuldades impostas pelo meu trabalho.
68. As exigências impostas pela minha profissão influenciam negativamente a qualidade de vida da minha família
69. Posso dar minha opinião sobre como funciona o meu posto de trabalho.

**NA FOLHA DE RESPOSTA (WOCCQ – Folha de respostas) ESCREVA O QUE VOCÊ PENSA SOBRE AS IDEIAS QUE SERÃO APRESENTADAS A SEGUIR**

Escreva **1** se a ideia **nunca ou raramente** lhe vem à cabeça.

Escreva **2** se a ideia lhe vem **de vez em quando** a cabeça

Escreva **3** se a ideia lhe vem **regularmente** a cabeça

Escreva **4** se a ideia lhe vem **quase sempre ou sempre** a cabeça.

70. Eu acredito no futuro da minha profissão.
71. Pelo esforço de todos ainda é possível influenciar a evolução do mercado de trabalho.
72. Eu tenho pena dos jovens por serem jovens hoje.
73. Tem cada vez menos empregos e não existe saída para isso.
74. Eu espero com impaciência a minha aposentadoria.
75. Tenho a impressão de ter tido sucesso em vida profissional.
76. Tenho confiança na sociedade.
77. Tenho vontade de largar tudo e ir embora.
78. A medida que o tempo passa eu consigo resolver todos os problemas que eu encontro no meu trabalho.
79. Tenho a impressão que meu trabalho não para de piorar em todos os pontos de vista.
80. Eu me sinto como um brinquedo ao sabor das circunstâncias.

## Anexo 3

## Instrumento para análise de conteúdo e semântica para juízes

Instrumento de Juízes – Working Conditions and Control Questionnaire – WOCQQ

Prezado(a) Especialista,

Estamos adaptando um instrumento denominado *Working Conditions and Control Questionnaire* – WOCQQ, que tem por finalidade a avaliação de fatores de risco psicossociais no trabalho, de autoria de Hansez, (2001). Este instrumento é baseado no modelo demanda-controle aplicado aos fatores de risco psicossociais e foi desenvolvido originalmente para o contexto belga, sendo sua versão original em francês.

Gostaríamos de convidá-lo(a) para participar como juiz deste instrumento, nesta fase de Análise de Conteúdo.

Esta escala possui 80 itens, que tem como objetivo mensurar riscos psicossociais em contextos de trabalho (Hansez, & Keyser, 1999; Hansez, 2001; 2008), baseado em 6 facetas: 1) Recursos de trabalho – possuir os recursos necessários para realização das tarefas ou ter possibilidade de obtê-los quando necessário; 2) Controle sobre as tarefas – clareza na definição das tarefas e papéis a desempenhar, inclusive os procedimentos e adequação entre exigências do trabalho e competências pessoais; 3) Riscos – Riscos do ambiente de trabalho que podem atingi-lo ou a colegas, incluindo riscos físicos e de acidentes; 4) Planejamento e Autonomia – participação e poder de decisão sobre o trabalho a ser executado; 5) Gestão do tempo – controle sobre o tempo de execução das atividades, sobre as pausas e descansos, além do controle da intrusão do tempo de trabalho na esfera pessoal e familiar (conflito trabalho-família); 6) Percepção de futuro – avaliação do quão o futuro na organização, e do trabalho em si, se apresenta como promissor ou negativo.

Cada dimensão avalia o grau de controle que o indivíduo percebe possuir em cada um dos domínios. Quanto maior o controle percebido menor impacto o fator de risco possui, sendo que as dimensões quando positivamente avaliadas se relacionam diretamente com o bem-estar do indivíduo no trabalho (Hansez, 2008);

- Adequação do item à faceta:** verificação de a qual faceta pertence cada item, tendo como base a definição apresentada. Para realizar esta análise de conteúdo, assinale com um "X" a faceta que você considera estar representada pela afirmação do item analisado. Se considerar que o conteúdo do item não apresenta relação com as facetas apresentadas, deixe-o em branco (não marque nada).
- Clareza:** avaliação do quanto esses itens são compreensíveis (diretos, claros e objetivos). Para esta avaliação, assinale com um "X" se o item em análise é compreensível ou incompreensível. No caso de ser incompreensível, você poderá sugerir alguma adequação, caso queira.

Para facilitar essas atividades, em cada página do instrumento serão encontradas as definições constitutivas das facetas. Sugestões são bem vindas e devem ser feitas no próprio instrumento de avaliação.

Com o instrumento você também está recebendo um termo de participação livre e consentida. Pedimos a gentileza de que devolva junto com a avaliação. Pedimos, ainda, sua compreensão em não divulgar os itens deste instrumento, por se tratar de um teste que terá caráter sigiloso.

Para responder a essa escala, salve-o em seu computador, preencha os dados e re-encaminhe para o e-mail [prof.carlos.manoel@gmail.com](mailto:prof.carlos.manoel@gmail.com), junto com o termo de consentimento. Ao final, contamos com sua colaboração para deletar

Muito obrigado pela contribuição!

Instrumento de Juízes – Working Conditions and Control Questionnaire – WOCQQ

Nº	Itens	Análise de Conteúdo						Análise semântica	
		Faceta 1	Faceta 2	Faceta 3	Faceta 4	Faceta 5	Faceta 6	Compreensível	Incompreensível
1	Eu participo das decisões que tem a ver diretamente com as minhas tarefas.								
2	Eu sei exatamente o que meus colegas esperam de mim em meu trabalho.								
3	Eu sou exposto a agressões.								
4	Eu sempre tomo conhecimento antecipado do meu plano de trabalho.								
5	Eu tenho que trabalhar intensamente e sem relaxar.								
6	Eu mesmo(a) posso determinar quando uma tarefa precisa ser executada por mim								
7	Eu trabalho em uma posição que não corresponde ao meu nível de competência								
8	Se acontece um imprevisto eu consigo reorganizar o trabalho de maneira satisfatória.								
9	Eu posso deixar o meu posto de trabalho por alguns minutos								
10	Eu posso adaptar o meu ritmo de trabalho conforme a minha vontade.								
11	Meu trabalho me impede de desenvolver meus conhecimentos e competências técnicas.								
12	Eu sei distinguir claramente aquilo que é de minha responsabilidade e aquilo que não é.								
13	Qualquer erro em meu trabalho pode colocar a vida de outros em perigo.								
14	Eu decido quando quero sair de folga ou de férias.								
15	Eu termino tarefas em casa por falta de tempo.								

## Anexo 4

## Folha de respostas do Working Conditions and Control Questionnaire

Idade \_\_\_\_\_ Sexo: F ( ) M ( ) Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**WOCCQ - Folha de respostas**

<p>Leia atentamente cada frase no caderno de teste e responda de maneira espontânea. Para cada frase, escreva o número que melhor corresponde as suas condições de trabalho.</p>	<p>Escreva 1 se a frase nunca se aplica ou raramente. Escreva 2 se a frase se aplica de vez em quando as suas condições de trabalho. Escreva 3 se a frase se aplica regularmente as suas condições de trabalho. Escreva 4 se a frase se aplica quase sempre ou sempre as suas condições de trabalho.</p>
--	--

1. _____	15. _____	29. _____	43. _____	57. _____
2. _____	16. _____	30. _____	44. _____	58. _____
3. _____	17. _____	31. _____	45. _____	59. _____
4. _____	18. _____	32. _____	46. _____	60. _____
5. _____	19. _____	33. _____	47. _____	61. _____
6. _____	20. _____	34. _____	48. _____	62. _____
7. _____	21. _____	35. _____	49. _____	63. _____
8. _____	22. _____	36. _____	50. _____	64. _____
9. _____	23. _____	37. _____	51. _____	65. _____
10. _____	24. _____	38. _____	52. _____	66. _____
11. _____	25. _____	39. _____	53. _____	67. _____
12. _____	26. _____	40. _____	54. _____	68. _____
13. _____	27. _____	41. _____	55. _____	69. _____
14. _____	28. _____	42. _____	56. _____	

<p>Leia atentamente cada frase no caderno de teste e responda de maneira espontânea. Escreva o que você pensa sobre as ideias que serão apresentadas a seguir</p>	<p>Escreva 1 se a ideia nunca ou raramente lhe vem à cabeça. Escreva 2 se a ideia lhe vem de vez em quando a cabeça Escreva 3 se a ideia lhe vem regularmente a cabeça Escreva 4 se a ideia lhe vem quase sempre ou sempre a cabeça</p>
---	---

70. _____	72. _____	74. _____	76. _____	78. _____
71. _____	73. _____	75. _____	77. _____	79. _____
				80. _____

## Anexo 5

*Escala de Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral***EEPCL**

Maria C. Ferreira; Taciano L. Milfont; Ana P. C. Silva; Helenita A. Fernandes; Stanley P. Almeida; Helenides Mendonça

Este questionário pretende conhecer suas impressões sobre seu ambiente de trabalho. A seguir, você encontrará várias frases que representam diferentes situações que podem ocorrer no dia-a-dia do trabalho. Sua tarefa consiste em ler cada frase cuidadosamente e dizer **EM QUE MEDIDA ELA REPRESENTA ALGO QUE O AFETA, ISTO É, QUE LHE TRANSMITE ALGUM TIPO DE MAL-ESTAR.** Para responder, escolha o ponto da escala abaixo que melhor descreve sua opinião, escrevendo o número correspondente na **FOLHA DE RESPOSTAS (EEPCL)**

1	2	3	4	5	6
Nunca me afeta	Afeta-me raramente	Afeta-me ocasionalmente	Afeta-me com certa frequência	Afeta-me frequentemente	Sempre me afeta

1.	Conviver com rumores sobre a possibilidade de fusão da empresa
2.	Não receber ajuda de meus superiores quando tenho algum problema pessoal
3.	Não dispor de tempo para minha vida pessoal em função do trabalho
4.	Trabalhar duro para cumprir minhas tarefas
5.	Não receber ajuda de meus colegas quando tenho algum problema pessoal
6.	Ter que trabalhar de forma coordenada com meus colegas de trabalho
7.	Saber que meus erros podem ocasionar grandes perdas de equipamentos ou produtos
8.	Não receber ajuda de meus colegas quando tenho algum problema no trabalho
9.	Ter maior concentração de trabalho em certas épocas do ano
10.	Levar trabalho para casa
11.	Não receber ajuda de meus superiores quando tenho algum problema pessoal
12.	Não ser ouvido por meus colegas quando tenho dificuldades no trabalho
13.	Não poder cuidar direito de minha família em função do trabalho
14.	Conviver com rumores sobre dificuldades financeiras da empresa
15.	Ter que me manter constantemente atualizado
16.	Não poder decidir sobre quando me ausentar temporariamente de meu local de trabalho
17.	Não poder decidir sobre quando tirar férias
18.	Realizar várias tarefas ao mesmo tempo
19.	Saber que meus erros podem prejudicar a mim mesmo(a)
20.	Não poder estabelecer meu próprio ritmo de trabalho
21.	Ter um ritmo acelerado de trabalho
22.	Não poder decidir sobre quando fazer pausas durante meu horário de trabalho
23.	Ter dificuldades de conciliar as questões profissionais com as familiares
24.	Conviver com rumores sobre cortes de pessoal
25.	Saber que meus erros podem afetar o trabalho de outros colegas
26.	Ser solicitado(a) a fazer coisas que vão contra meus próprios princípios
27.	Não me desligar do trabalho mesmo quando estou em casa
28.	Não poder planejar minhas horas de trabalho
29.	Saber que meus erros podem interferir negativamente na vida de outras pessoas
30.	Trabalhar em um ambiente de instabilidade quanto à minha permanência no emprego
31.	Receber instruções contraditórias sobre o que fazer no trabalho
32.	Não saber exatamente a margem de autonomia que tenho em meu trabalho
33.	Não saber exatamente as tarefas que são de minha responsabilidade
34.	Não ser ouvido por meus colegas quando tenho algum problema pessoal
35.	Não saber exatamente o que esperam de mim em meu trabalho

## Anexo 6

*Folha de Respostas da Escala de Avaliação de Estressores Psicossociais no Contexto Laboral*

## EEPCL - Folha de respostas

<p>Leia atentamente cada frase no caderno e diga <b>EM QUE MEDIDA ELA REPRESENTA ALGO QUE O AFETA, ISTO É, QUE LHE TRANSMITE ALGUM TIPO DE MAL-ESTAR</b>. Para responder, escolha o ponto da escala ao lado e escreva o número correspondente ao lado no número da frase.</p>			<p>1. Nunca me afeta  2. Afeta-me raramente  3. Afeta-me ocasionalmente  4. Afeta-me com certa frequência  5. Afeta-me frequentemente  6. Sempre me afeta</p>	
1. _____	8. _____	15. _____	22. _____	29. _____
2. _____	9. _____	16. _____	23. _____	30. _____
3. _____	10. _____	17. _____	24. _____	31. _____
4. _____	11. _____	18. _____	25. _____	32. _____
5. _____	12. _____	19. _____	26. _____	33. _____
6. _____	13. _____	20. _____	27. _____	34. _____
7. _____	14. _____	21. _____	28. _____	35. _____
<p>Por favor, responda às questões colocando um "X" para cada pergunta. Por favor, responda a todas as perguntas mesmo que você nunca tenha tido problemas em qualquer parte do seu corpo. Esta figura mostra como o corpo foi dividido. Você deve decidir, por si mesmo(a), qual parte está ou foi afetada, se houver alguma.</p>				