



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

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

**Trabalho Decente: Construção e Evidências de Validade de Escalas no Contexto da
Avaliação Social do Ciclo de Vida**

Arij Mohamad Radwan Omar Chabrawi

Brasília

2023



Universidade de Brasília

Instituto de Psicologia

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

**Trabalho Decente: Construção e Evidências de Validade de Escalas no Contexto da
Avaliação Social do Ciclo de Vida**

Arij Mohamad Radwan Omar Chabrawi

Tese de Doutorado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações como requisito parcial à obtenção do grau de Doutora em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações.

Orientador: Prof. Dr. Josemberg Moura de Andrade

Coorientadora: Profa. Dra. Cássia Maria Lie Ugaya e Dra. Marzia Traverso

Brasília

2023



**Trabalho Decente: Construção e Evidências de Validade de Escalas no Contexto da
Avaliação Social do Ciclo de Vida**

Arij Mohamad Radwan Omar Chabrawi

Tese de doutorado defendida e avaliada, em 28 de fevereiro de 2023,

pela banca examinadora constituída por:

Prof. Dr. Jacob Arie Laros - Presidente

Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia

Prof. Dr. Josemberg Moura de Andrade- Orientador

Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia

Profa. Dra. Cássia Maria Lie Ugaya - Coorientadora

Universidade Tecnológica Federal do Paraná

Profa. Dra. Marzia Traverso - Coorientadora

Rheinisch Westfälische Hochschule - RWTH Aachen University

Prof. Dr. Emílio Facas - Membro Interno

Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia

Prof. Dr. Rafael Batista Zortea - Membro Externo

Instituto Federal Sul-Rio-Grandense (IFSul)

Prof. Dr. Breno Barros Telles do Carmo - Membro Externo

Universidade Federal do Ceará

Profa. Dra. Elaine Rabelo Neiva - Membro Interno Suplente

Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia

“Those who believe and perform honourable deeds (good work),
their earnings will never be withheld from them”
Quran, Surata At-tin (95:06).

A Ele que é o Primeiro e o Último; o Visível e o Invisível, e é Onisciente.

Agradecimentos

Em primeiro e último lugar, agradeço a Deus. Ele é a minha fonte de inspiração infinita em buscar meios de promover o bem, a justiça e, de algum modo, apoiar a promoção de condições adequadas e dignas de trabalho a todas e todos, uma vez que o trabalho é sinônimo de sobrevivência para a maioria dos brasileiros. Agradeço a minha mãe pelo apoio incondicional em todas as instâncias da minha vida, até o presente momento, em que esse trabalho se fez possível. Certamente, sem seu apoio, muito não teria sido possível – para além dessa tese. Agradeço-a, também, pelos valores ensinados e o senso de justiça e solidariedade com o próximo, marcas constantes de todo trabalho acadêmico realizados até aqui. Do mesmo modo, agradeço a meu pai por seus ensinamentos, todo apoio dado, direta ou indiretamente, e pelo olhar motivador e cheio de esperança que lançava sobre mim, desde minhas mais remotas lembranças. Agradeço infinitamente a meu amado filho, vida da minha vida, por seu apoio, compreensão e generosidade em aceitar de forma abnegada todos os momentos em que o privei da minha companhia para poder me dedicar a esse trabalho, bem como por me acompanhar em todas as empreitadas da vida, fossem elas boas ou não tão boas. Agradeço às minhas irmãs que sempre foram uma fonte inesgotável de inspiração e motivação, vez que são mais velhas e trilharam com primazia os passos que percorro agora. Gostaria de agradecer especialmente a minha irmã Zahra pela escuta atenta, paciente, pelos valiosos conselhos e toda atenção e carinho que despendeu ao longo desses anos. Meu mais sincero agradecimento à professora Ana Magnólia Mendes pela trajetória ímpar durante o mestrado, acolhida temporária no doutorado, e por ter me apresentado ao professor Emílio Facas que me acompanhou nessa trajetória temporária no doutorado até observarmos que seria importante que esse trabalho fosse gestado por um professor da Psicometria. O apoio do professor Emílio certamente extrapola as fronteiras da docência. Ele emana e inspira uma visão crítica sobre o estudo e o fazer do trabalho, situando-nos em uma posição nada confortável, mas

definitivamente necessária para repensarmos e remodelarmos os ditames socioeconômicos de trabalhar e existir em um mundo que é permeado por contradições e desigualdades. Agradeço imensamente aos meus orientadores, professor Josemberg Moura e professora Cássia Ugaya por terem assumido esse desafio de forma verdadeiramente conjunta, pela infinita paciência, orientação ativa e participativa, e por terem me auxiliado a abrir caminhos que, sozinha, não teria sido possível. Agradeço ao professor Josemberg pela oportunidade de ter sido docente da disciplina de Medidas e Avaliação em Psicologia, o que me rendeu não apenas muito aprendizado, como cinco alunos de graduação que participaram como o cerne desse trabalho em seus dois primeiros anos. São elas(es): Beatriz Silva Pereira, Daisy Santos, Isabela Assis, Kayque Siqueira e Luana Orsi. Estendo meus agradecimentos todas(os) do Laboratório de Métodos e Técnicas de Avaliação (Meta) pela parceria e apoio ao longo do desenvolvimento da pesquisa. Agradeço com muito carinho à professora Cássia que me acolheu na ACV Social e sempre apostou nas contribuições da psicologia para a área. Estendo meus agradecimentos a todas(os) participantes do Grupo de Trabalho em ACV Social (GTACVS), que contribuíram sobremaneira, de forma abnegada e mais do que solidária, em diversas etapas decisivas dessa pesquisa. Gostaria de agradecer, também, à professora Marzia Traverso pela acolhida no doutorado sanduíche na universidade RWTH Aachen e por todo suporte concedido durante minha estadia. Agradeço aos meus amigos e amigas que sempre me apoiaram a desenvolver essa pesquisa, infelizmente, não poderia mencionar nominalmente a todos(as) pois poderia esquecer alguém que, por menor que tenha sido sua contribuição, certamente merece meu agradecimento. Portanto, meu sincero e profundo obrigada a todas(os) vocês. Entretanto, há casos em que não mencionar alguns nomes seria injusto, os quais menciono aqui em nome de todos os demais: Shaykh Nasser Abou Jokh e Suham Abouh Jokh, Luana Carneiro, Clara Cantal, Laura Mira, Romário Souza, Jenifer Jang, Jhonny Bandeira, Rose Nangah e Manouchehr Shokri. Por fim, gostaria de agradecer a todas as pessoas que participaram das

diversas etapas de pesquisa e contribuíram direta ou indiretamente para que, hoje, esse trabalho fosse possível.

Sumário

Resumo	22
Abstract	24
Resumen	26
1. Construção e Evidências de Validade de Instrumentos sobre o Trabalho Decente no Contexto da Avaliação Social do Ciclo de Vida	28
2. Referencial Teórico	38
2.1. Trabalho na Contemporaneidade	38
2.2. Sustentabilidade e Avaliação do Ciclo de Vida	45
2.3. Avaliação do Ciclo de Vida: Tipologias, Propósito e Aplicações	47
2.4. Avaliação Social do Ciclo de Vida: Limites e Lacunas Teórico-Metodológicas.	54
2.5. Avaliação Social do Ciclo de Vida, Organização Internacional do Trabalho e Intersecções com o Trabalho Decente.....	59
2.6. Revisão Teórica das Subcategorias do <i>Stakeholder</i> Trabalhadores	62
2.6.1. Trabalho Forçado	62
2.6.2. Trabalho Infantil.....	67
2.6.3. Liberdade de Associação e Negociação Coletiva.....	71
2.6.4. Horas de Trabalho	76
2.6.5. Trabalho Remoto.....	81
2.6.6. Assédio Sexual	84
2.6.7. Relações de Emprego	89
2.6.8. Salário Justo	95
2.6.9. Seguridade Social e Benefício Social.....	101
2.6.10. Oportunidades Iguais e Discriminação	106
2.7. Objetivo.....	110

3. Método.....	111
3.1. Revisão Bibliográfica	112
3.2. Definição do Modelo Teórico	113
3.3. Grupos Focais sobre o Contexto de Trabalho no Brasil.....	113
3.3.1. Participantes	114
3.3.2. Procedimentos	114
3.3.3. Análise de dados.....	115
3.4. Operacionalização	116
3.4.1. Procedimentos	116
3.4.2. Análise de dados.....	117
3.5. Análise dos Itens	117
3.5.1. Análise Semântica	117
3.5.2. Análise de Juízes	120
3.6. Aplicação do Instrumento Piloto.....	122
3.6.1. Participantes	122
3.6.2. Instrumentos	122
3.6.3. Procedimentos	122
3.7. Análise Fatorial Exploratória	123
3.7.1. Instrumentos	123
3.7.2. Procedimentos	123
3.7.3. Análise dos dados.....	124
3.7.4. Liberdade de Associação e Negociação Coletiva.....	126
3.7.5. Trabalho Infantil.....	128
3.7.6. Trabalho Forçado	129
3.7.7. Salário Justo, Trabalho Remoto e Horas de Trabalho.....	130

3.7.8.	Oportunidades Iguais e Discriminação, Assédio Moral e Assédio Sexual	131
3.7.9.	Reconhecimento e Seguridade Social e Benefício Social	133
3.7.10.	Relações de Trabalho e Vínculo de Trabalho	134
3.7.11.	Saúde e Segurança.....	135
3.8.	Análise Fatorial Confirmatória.....	136
3.8.1.	Instrumentos	137
3.8.2.	Procedimentos	137
3.8.3.	Análise dos dados.....	137
3.8.4.	Trabalho Infantil/Trabalho Forçado/Liberdade de Associação e Negociação Coletiva	139
3.8.5.	Salário Justo, Trabalho Remoto e Horas de Trabalho.....	140
3.8.6.	Oportunidades Iguais e Discriminação, Assédio Moral e Assédio Sexual	141
3.8.7.	Relações de Trabalho, Reconhecimento, Vínculo de Trabalho e Seguridade Social e Benefício Social.....	143
4.	Resultados	144
4.1.	Revisão Bibliográfica e Definição do Modelo Teórico.....	144
4.1.1.	Liberdade de Associação e Negociação Coletiva.....	147
4.1.2.	Trabalho Infantil.....	148
4.1.3.	Trabalho Forçado	148
4.1.4.	Salário Justo	149
4.1.5.	Horas de Trabalho	149
4.1.6.	Trabalho Remoto.....	150
4.1.7.	Oportunidades Iguais e Discriminação	151
4.1.8.	Benefício Social e Seguridade Social.....	152
4.1.9.	Assédio Sexual	152

4.1.10.	Vínculo de Trabalho.....	153
4.1.11.	Relações de Trabalho	154
4.1.12.	Reconhecimento	155
4.1.13.	Assédio Moral	156
4.1.14.	Saúde e Segurança.....	157
4.2.	Grupos Focais sobre o Contexto de Trabalho no Brasil e Operacionalização ...	159
4.2.1.	Liberdade de Associação e Negociação Coletiva.....	159
4.2.2.	Trabalho Infantil.....	160
4.2.3.	Trabalho Forçado	160
4.2.4.	Salário Justo	160
4.2.5.	Horas de Trabalho	161
4.2.6.	Trabalho Remoto.....	161
4.2.7.	Oportunidades Iguais e Discriminação	162
4.2.8.	Seguridade Social e Benefício Social.....	162
4.2.9.	Assédio Sexual	163
4.2.10.	Vínculo de Trabalho.....	164
4.2.11.	Relações de Trabalho	164
4.2.12.	Reconhecimento	164
4.2.13.	Assédio Moral	165
4.2.14.	Saúde e Segurança.....	165
4.3.	Análise Semântica	166
4.4.	Análise de Juízes	168
4.4.1.	Liberdade de Associação e Negociação Coletiva.....	169
4.4.2.	Trabalho Infantil.....	169
4.4.3.	Trabalho Forçado	169

4.4.4. Salário Justo	169
4.4.5. Horas de Trabalho	170
4.4.6. Trabalho Remoto.....	170
4.4.7. Oportunidades Iguais e Discriminação	170
4.4.8. Seguridade Social e Benefício Social.....	170
4.4.9. Assédio Sexual	170
4.4.10. Vínculo de Trabalho.....	170
4.4.11. Relações de Trabalho	171
4.4.12. Reconhecimento	171
4.4.13. Assédio Moral	171
4.4.14. Saúde e Segurança.....	171
4.5. Análise Fatorial Exploratória	172
4.5.1. Liberdade de Associação e Negociação Coletiva.....	172
4.5.2. Trabalho Infantil.....	175
4.5.3. Trabalho Forçado	179
4.5.4. Salário Justo	183
4.5.5. Horas de Trabalho	186
4.5.6. Trabalho Remoto.....	190
4.5.7. Oportunidades Iguais e Discriminação	195
4.5.8. Seguridade Social e Benefício Social.....	199
4.5.9. Assédio Sexual	202
4.5.10. Vínculo de Trabalho.....	207
4.5.11. Relações de Trabalho	209
4.5.12. Reconhecimento	213
4.5.13. Assédio Moral	215

4.5.14. Saúde e Segurança.....	219
4.6. Análise Fatorial Confirmatória.....	229
4.6.1. Liberdade de Associação e Negociação Coletiva.....	229
4.6.2. Trabalho Infantil.....	231
4.6.3. Trabalho Forçado	233
4.6.4. Salário Justo	236
4.6.5. Horas de Trabalho	238
4.6.6. Trabalho Remoto.....	243
4.6.7. Oportunidades Iguais e Discriminação	246
4.6.8. Benefício Social e Seguridade Social.....	250
4.6.9. Assédio Sexual	253
4.6.10. Vínculo de Trabalho.....	257
4.6.11. Relações de Trabalho	259
4.6.12. Reconhecimento	262
4.6.13. Assédio Moral	264
5. Discussão	268
5.1. Liberdade de Associação e Negociação Coletiva.....	268
5.2. Trabalho Infantil.....	271
5.3. Trabalho Forçado	276
5.4. Salário Justo	279
5.5. Horas de Trabalho	283
5.6. Trabalho Remoto.....	287
5.7. Oportunidades Iguais e Discriminação	292
5.8. Seguridade Social e Benefício Social.....	295
5.9. Assédio Sexual	299

5.10.	Vínculo de Trabalho.....	304
5.11.	Relações de Trabalho	309
5.12.	Reconhecimento	314
5.13.	Assédio Moral	317
5.14.	Saúde e Segurança.....	322
6.	Considerações Finais.....	328
	Referências.....	337
	Anexo 1 – Tabela de Dupla Entrada para Análise de Juízes	360
	Anexo 2 – Escala de Liberdade de Associação e Barganha Coletiva.....	361
	Anexo 3 – Escala de Trabalho Infantil.....	362
	Anexo 4 – Escala de Trabalho Forçado.....	363
	Anexo 5 – Escala de Salário Justo.....	364
	Anexo 6 – Escala de Horas de Trabalho	365
	Anexo 7 – Escala de Trabalho Remoto.....	366
	Anexo 8 – Escala de Oportunidades Iguais e Discriminação	368
	Anexo 9 – Escala de Seguridade Social e Benefício Social.....	370
	Anexo 10 – Escala de Assédio Sexual no Trabalho	371
	Anexo 11 – Escala de Assédio Sexual no Contexto Organizacional	372
	Anexo 12 – Escala de Vínculo de Trabalho.....	373
	Anexo 13 – Escala de Relações de Trabalho	374
	Anexo 14 – Escala de Relações de Trabalho	376
	Anexo 15 – Escala de Assédio Moral no Trabalho.....	377
	Anexo 16 – Escala de Capacitação e Treinamento em Saúde e Segurança	379
	Anexo 17 – Escala de Prevenção e Proteção de Riscos e Acidentes no Trabalho.....	380
	Anexo 18 – Escala de Política Organizacional e Aderência às Leis do País	381

Anexo 19 – Escala de Promoção da Saúde e Segurança no Trabalho.....	382
Anexo 20 – Escala de Condições de Trabalho no Contexto da Saúde e Segurança	383

Lista de Figuras

<i>Fluxograma para elaboração de escalas.....</i>	<i>111</i>
---	------------

Lista de Tabelas

<i>Lista de Stakeholders e suas Respectivas Subcategorias.....</i>	<i>49</i>
<i>Sistema, construtos e dimensões.</i>	<i>145</i>
<i>Alterações realizadas após análise semântica.....</i>	<i>166</i>
<i>Interpretação do Kappa de Fleiss.....</i>	<i>169</i>
<i>Análise Paralela da Escala de Liberdade de Associação e Negociação Coletiva.</i>	<i>172</i>
<i>Estrutura fatorial da Escala de Liberdade de Associação e Negociação Coletiva.</i>	<i>173</i>
<i>Análise Paralela da Escala de Trabalho Infantil.....</i>	<i>175</i>
<i>Estrutura fatorial da Escala de Trabalho Infantil.</i>	<i>177</i>
<i>Primeira Análise Paralela da Escala de Trabalho Forçado.</i>	<i>180</i>
<i>Segunda Análise Paralela da Escala de Trabalho Forçado.....</i>	<i>181</i>
<i>Estrutura fatorial da Escala de Trabalho Forçado.</i>	<i>182</i>
<i>Análise Paralela da Escala de Salário Justo.</i>	<i>184</i>
<i>Estrutura fatorial da Escala de Salário Justo.....</i>	<i>185</i>
<i>Análise Paralela da Escala de Horas de Trabalho.....</i>	<i>187</i>
<i>Estrutura fatorial da Escala de Horas de Trabalho.</i>	<i>188</i>
<i>Análise Paralela da Escala de Trabalho Remoto.</i>	<i>191</i>
<i>Estrutura fatorial da Escala de Trabalho Remoto.....</i>	<i>192</i>
<i>Análise Paralela da Escala de Oportunidades Iguais e Discriminação.....</i>	<i>195</i>
<i>Estrutura fatorial da Escala de Oportunidades Iguais e Discriminação.</i>	<i>196</i>
<i>Análise Paralela da Escala de Seguridade Social e Benefício Social.</i>	<i>200</i>
<i>Estrutura fatorial da Escala de Seguridade Social e Benefício Social.....</i>	<i>201</i>
<i>Análise Paralela da Escala de Assédio Sexual no Trabalho.</i>	<i>203</i>
<i>Estrutura fatorial da Escala de Assédio Sexual no Trabalho.....</i>	<i>204</i>
<i>Análise Paralela da Subescala de Assédio Sexual no Contexto Organizacional.</i>	<i>205</i>

<i>Estrutura fatorial da Subescala de Assédio Sexual no Contexto Organizacional.....</i>	206
<i>Análise Paralela para a Escala de Vínculo de Trabalho.....</i>	207
<i>Estrutura fatorial da Escala de Vínculo de Trabalho.....</i>	208
<i>Análise Paralela para a Escala de Relações de Trabalho.....</i>	210
<i>Estrutura fatorial da Escala de Relações de Trabalho.....</i>	211
<i>Análise Paralela da Escala de Reconhecimento no Trabalho.....</i>	213
<i>Estrutura fatorial da Escala de Reconhecimento de Trabalho.....</i>	214
<i>Análise Paralela da Escala de Assédio Moral no Trabalho.....</i>	215
<i>Estrutura fatorial da Escala de Assédio Moral no Trabalho.....</i>	217
<i>Análise Paralela da Escala de Capacitação e Treinamento em Saúde e Segurança no Trabalho.....</i>	219
<i>Estrutura fatorial da Escala de Capacitação e Treinamento em Saúde e Segurança no Trabalho.....</i>	220
<i>Análise Paralela da Escala de Prevenção e Proteção de Riscos e Acidentes no Trabalho. .</i>	222
<i>Estrutura fatorial da Escala de Prevenção e Proteção de Riscos e Acidentes no Trabalho.</i>	222
<i>Análise Paralela da Escala de Política Organizacional e Aderência às Leis do País.....</i>	224
<i>Estrutura fatorial da Escala de Política Organizacional e Aderência às Leis do País.....</i>	224
<i>Análise Paralela da Escala de Promoção da Saúde e Segurança no Trabalho.....</i>	225
<i>Estrutura fatorial da Escala de Promoção da Saúde e Segurança no Trabalho.....</i>	226
<i>Análise Paralela da Escala de Condições de Trabalho no Contexto da Saúde e Segurança.</i>	227
<i>Estrutura fatorial da Escala de Condições de Trabalho no Contexto da Saúde e Segurança.</i>	228
<i>Índices de ajuste do modelo de dois fatores para a Escala de Liberdade de Associação e Negociação Coletiva.</i>	229

<i>Estrutura fatorial final da Escala de Liberdade de Associação e Negociação Coletiva.....</i>	230
<i>Índices de fidedignidade aos fatores da Escala de Liberdade de Associação e Negociação Coletiva.</i>	231
<i>Índices de ajuste do modelo de três fatores para a Escala de Trabalho Infantil.....</i>	231
<i>Estrutura fatorial final da Escala de Trabalho Infantil.....</i>	232
<i>Índices de fidedignidade aos fatores da Escala Trabalho Infantil.</i>	233
<i>Índices de ajuste do modelo unifatorial para a Escala de Trabalho Forçado.</i>	234
<i>Estrutura fatorial final da Escala de Trabalho Forçado.....</i>	234
<i>Índices de fidedignidade ao fator da Escala Trabalho Forçado.</i>	236
<i>Índices de ajuste do modelo de três fatores para a Escala de Salário Justo.</i>	236
<i>Estrutura fatorial final da Escala de Salário Justo.</i>	237
<i>Índices de fidedignidade aos fatores da Escala de Salário Justo.</i>	238
<i>Índices de ajuste do modelo de quatro fatores para a Escala de Horas de Trabalho.....</i>	239
<i>Estrutura fatorial final da Escala de Horas de Trabalho.....</i>	241
<i>Índices de Fidedignidade aos Fatores da Escala de Horas de Trabalho.....</i>	242
<i>Índices de Ajuste do Modelo de Três Fatores para a Escala de Trabalho Remoto.....</i>	243
<i>Estrutura fatorial final da Escala de Trabalho Remoto.</i>	243
<i>Índices de ajuste do modelo de três fatores para a Escala de Oportunidades Iguais e Discriminação.</i>	247
<i>Estrutura fatorial final da Escala de Oportunidades Iguais e Discriminação.</i>	247
<i>Índices de fidedignidade aos fatores da Escala de Oportunidades Iguais e Discriminação.</i>	250
<i>Índices de ajuste do modelo de dois fatores para a Escala de Seguridade Social e Benefício Social.....</i>	250
<i>Estrutura fatorial final da Escala de Seguridade Social e Benefício Social.</i>	251
<i>Índices de fidedignidade aos fatores da Escala de Seguridade Social e Benefício Social. ...</i>	252

<i>Índices de ajuste do modelo unifatorial para a Escala de Assédio Sexual.</i>	253
<i>Estrutura fatorial final da Escala de Assédio Sexual.</i>	253
<i>Índices de fidedignidade aos fatores da Escala de Assédio Sexual.</i>	254
<i>Estrutura fatorial final da subescala de Assédio Sexual no Contexto Organizacional.</i>	256
<i>Índices de fidedignidade aos fatores da subescala de Assédio Sexual no Contexto Organizacional.</i>	256
<i>Índices de ajuste do modelo de dois fatores para a Escala de Vínculo de Trabalho.</i>	257
<i>Estrutura fatorial final da Escala de Vínculo de Trabalho.</i>	258
<i>Índices de fidedignidade aos fatores da Escala de Vínculo de Trabalho.</i>	259
<i>Índices de ajuste do modelo de três fatores para a Escala de Relações de Trabalho.</i>	260
<i>Estrutura fatorial final da Escala de Relações de Trabalho.</i>	260
<i>Índices de fidedignidade aos fatores da Escala de Relações de Trabalho.</i>	262
<i>Índices de ajuste do modelo de dois fatores para a Escala de Reconhecimento no Trabalho.</i>	262
<i>Estrutura fatorial final da Escala de Reconhecimento no Trabalho.</i>	263
<i>Índices de fidedignidade aos fatores da Escala de Reconhecimento no Trabalho.</i>	264
<i>Índices de ajuste do modelo de três fatores para a Escala de Assédio Moral no Trabalho.</i> 265	
<i>Estrutura fatorial final da Escala de Assédio Moral no Trabalho.</i>	266
<i>Índices de fidedignidade aos fatores da Escala de Assédio Moral no Trabalho.</i>	268

Resumo

O desenvolvimento sustentável de uma sociedade ocorre por três pilares: a preservação do meio ambiente; produção com custo econômico eficiente; e o desenvolvimento humano social. Neste ensejo, surge a Avaliação do Ciclo de Vida (ACV), que determina uma técnica a cada um dos pilares para a avaliação de impacto de produtos e serviços: ambiental, custo do ciclo de vida e social. A ACV Social é composta por seis partes interessadas (*stakeholders*), e cada uma é composta por diferentes subcategorias de análise. A parte interessada denominada “trabalhadores” contempla temáticas contidas na definição de Trabalho Decente, conceituado pela Organização do Trabalho (OIT, 1999a), em 1999. Devido a especificidade das subcategorias, tais como, trabalho infantil, assédio sexual, salário justo etc., “trabalhadores” é a que mais requer a coleta de dados primários. Realizou-se revisão da literatura em ACV Social e, diversos autores apontam para a necessidade de instrumentos teoricamente e cientificamente consistentes para a coleta de dados primários relativos a diferentes partes interessadas, especialmente, a de “trabalhadores”. Portanto, esse estudo objetivou construir e buscar evidências de validade baseadas no conteúdo e na estrutura interna de 14 instrumentos sobre diferentes temas e uma bateria sobre saúde e segurança que visam avaliar os diferentes aspectos associados ao Trabalho Decente. Para tal, a pesquisa foi estruturada em três polos metodológicos, a saber: 1) procedimentos teóricos: composto por seis etapas (sistema; propriedade; dimensionalidade; definições constitutivas e operacionais; operacionalização; e análise dos itens.); 2) procedimentos experimentais: planejamento da aplicação; aplicação e coleta; 3) procedimentos analíticos: dimensionalidade, análise dos itens, e precisão do instrumento. A análise de juízes resultou em valores de Kappa de Fleiss que variaram entre concordância moderada a quase perfeita, em todas as escalas. A análise semântica dos itens foi subdividida em: alterações pontuais, parciais e integrais, sendo todas elas realizadas de forma imediata, contando com a validação dos participantes quanto à forma final dos itens. A

Análise Fatorial Exploratória indicou índices de ajuste bons a excelentes para detectar a estrutura latente das escalas, sendo realizada análise paralela para identificar a solução de retenção de fatores. A maioria das escalas obteve solução fatorial, tal como previsto nas dimensões teóricas. Do mesmo modo, a AFC indicou índices de ajuste bons a excelentes de adequação do modelo aos dados, confirmando a estrutura proposta para as escalas. As exceções foram apenas as escalas de Horas de Trabalho e Reconhecimento no Trabalho que indicaram valores marginais de RMSEA. Entretanto, apresentaram valores considerados excelentes para todos os demais índices de ajuste e, portanto, seus modelos foram considerados ajustados. Décadas após a publicação do conceito de trabalho decente e suas respectivas diretrizes, o Brasil ainda vivencia inúmeros desafios para alcançar os requisitos mínimos postulados pela OIT. Portanto, faz-se de suma importância a existência de instrumentos de medida capazes de medir e avaliar os diferentes temas relativos aos trabalhadores, com vistas a suprir lacunas teórico-metodológicas em ACV Social. Na mesma direção, espera-se que as escalas possam apoiar demais iniciativas que visem realizar diagnósticos e promover melhorias concretas para a promoção de renda, e condições de vida e trabalho justas e dignas a todos(as).

Palavras-chave: ACV Social, trabalho decente, psicometria, coleta de dados primários, escalas, condições de trabalho.

Abstract

The sustainable development of a society is based on three pillars: environment preservation, cost-efficient production; and social human development. In this context, Life Cycle Assessment (LCA) establishes three methods for each of the pillars for assessing the impact of products and services: environmental, life cycle cost and social LCAs. Social LCA comprises six stakeholders, one of them “worker”. Each stakeholder comprehends different subcategories and the “worker” foresees themes encompassed in the definition of Decent Work, conceptualized in 1999 by the International Labor Organization (ILO). Due to the specificity of the its subcategories, such as child labour, sexual harassment, fair salary, etc., the stakeholder “worker” is the one that most requires primary data collection. It was carried out a review on the Social LCA literature and several authors point out to the need for theoretically and scientifically consistent instruments for primary data collection related to different stakeholders, especially, to “worker”. Therefore, this study aimed at developing and seeking validity evidence based on the content and internal structure of 14 instruments and a battery, focused on assessing the different aspects associated with Decent Work. Hence, the research was structured into three methodological poles, namely: 1) theoretical procedures: consisting of six stages (system, property; dimensionality; constitutive and operational definitions; operationalization; and item analysis.); 2) experimental procedures: scales’ application planning; and data collection; 3) analytical procedures: dimensionality, item analysis, and instrument confidentiality. These steps were established considering different procedures, samples, data analysis’ methods. Judges’ analyses resulted in values of Fleiss’ Kappa ranging from moderate to near perfect agreement on all scales. The semantic analysis of the items was subdivided into: punctual, partial and full modifications, all of which were carried out immediately, counting with the validation of the participants regarding the items’ final form. The EFA indicated good to excellent fit indices to detect the latent structure of the

scales, and parallel analyses were performed to identify the factor retention solution. Most of the scales showed a factorial solution, as predicted in the theoretical dimensions, foreseen in the literature review on each topic. Likewise, the CFA indicated good to excellent fit indices of the scales' models adequacy to the data, confirming the proposed structure for them. The only exceptions were the Working Hours and Recognition at Work scales that indicated marginal RMSEA values. However, they also indicated values considered excellent for all other adjustment indices and, therefore, the models were considered adjusted. Decades after the publication of the concept of decent work and its respective guidelines, Brazil still experiences numerous challenges in achieving the minimum requirements postulated internationally by the ILO. Therefore, the existence of scales capable of measuring and evaluating the different themes related to workers is extremely relevant, in order to fill some of the theoretical and methodological gaps in Social LCA. In the same direction, it is expected that the scales may support other initiatives that aim at carrying out diagnoses and promote concrete improvements generating income, and a fair and dignified living and working conditions for all.

Keywords: Social LCA, decent work, psychometrics, primary data collection, scales, working conditions.

Resumen

El desarrollo sostenible de una sociedad se realiza a través de tres pilares: la preservación del medio ambiente, la producción rentable, y el desarrollo social humano. En este contexto surge el Análisis de Ciclo de Vida (ACV), que determina una técnica para cada uno de los pilares con el objetivo de evaluar el impacto de los productos y servicios: ambiental, costo del ciclo de vida y social. El ACV Social está compuesto por seis partes interesadas (stakeholders), y cada una está compuesta por diferentes subcategorías de análisis. La parte interesada denominada “trabajadores” contempla temas de la definición de Trabajo Decente, conceptualizada por la Organización del Trabajo (OIT), en 1999. Debido a la especificidad de sus subcategorías, como trabajo infantil, acoso sexual, salario justo, etc., “trabajadores” es la parte interesada que requiere mayor recolección de datos primarios. Se realizó una revisión de la literatura sobre ACV Social y varios autores apuntan a la necesidad de instrumentos teórica y científicamente consistentes para la recolección de datos primarios relacionados con diferentes partes interesadas, especialmente los “trabajadores”. Por lo tanto, este estudio tuvo como objetivo construir y buscar evidencias de validez a partir del contenido y la estructura interna de 14 instrumentos y una batería que tienen como objetivo evaluar los diferentes aspectos asociados con el Trabajo Decente. Para ello, la investigación se estructuró en tres polos metodológicos: 1) procedimientos teóricos: consta de seis pasos (sistema, propiedad, dimensionalidad, definiciones constitutivas y operativas, operacionalización y análisis de ítems); 2) procedimientos experimentales: planificación de aplicaciones; solicitud y recolección de datos; 3) procedimientos analíticos: dimensionalidad, análisis de ítems y precisión del instrumento. El análisis de los jueces resultó en valores de Kappa de Fleiss que oscilaron entre un acuerdo moderado y casi perfecto a todas las escalas. El análisis semántico de los ítems se subdividió en: cambios puntuales, parciales y integrales, todos realizados de forma inmediata, contando con la validación de los participantes en cuanto a la forma final de

los ítems. El AFE indicó índices de ajuste buenos a excelentes para detectar la estructura latente de las escalas, y se realizó un análisis paralelo para identificar la solución de retención de factores. La mayoría de las escalas obtuvieron una solución factorial, tal como estaba previsto en sus dimensiones teóricas. Asimismo, el CFA indicó índices de ajuste buenos a excelentes de la adecuación del modelo a los datos, lo que confirma la estructura propuesta para las escalas. Las únicas excepciones fueron las escalas de Horas de Trabajo y Reconocimiento en el Trabajo que indicaron valores marginales de RMSEA. Sin embargo, presentaron valores considerados excelentes para todos los demás índices de ajuste y, por lo tanto, sus modelos se consideraron ajustados. Décadas después de la publicación del concepto de trabajo decente y sus respectivas directrices, Brasil aún experimenta numerosos desafíos para alcanzar los requisitos mínimos postulados por la OIT. Por lo tanto, la existencia de instrumentos de medición capaces de medir y evaluar los diferentes temas relacionados con los trabajadores es de suma importancia, con el objetivo de llenar algunos de los vacíos teóricos y metodológicos en ACV Social. En la misma dirección, se espera que las escalas puedan apoyar otras iniciativas que busquen realizar diagnósticos y promover mejoras concretas para la promoción de ingresos y condiciones de vida y trabajo justas y dignas para todos.

Palabras clave: ACV Social, trabajo decente, psicometría, recolección de datos primarios, escalas, condiciones de trabajo.

1. Construção e Evidências de Validade de Instrumentos sobre o Trabalho Decente no Contexto da Avaliação Social do Ciclo de Vida

O presente estudo teve por objetivo construir e obter evidências de validade de conteúdo e evidências baseadas na estrutura interna de 14 instrumentos para Avaliação do Ciclo de Vida Social (ACV Social). Especificamente, pretendeu-se avaliar as subcategorias referentes à parte interessada “trabalhador” destacadas no escopo da ACV Social como elementos constitutivos ao conceito de trabalho decente. Este, por sua vez, é definido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1999a, seção Trabalho Decente), como a promoção de oportunidades para mulheres e homens conseguirem um trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade, segurança e capaz de garantir uma vida digna.

Justifica-se o ensejo da presente investigação devido à indicação de diversos pesquisadores da área (Ciroth & Franze, 2011; Dreyer et al., 2006; Hosseinijou et al., 2014; Macombe et al., 2013; Moltensen et al., 2018; Tokede & Traverso, 2020; Ugaya et al., 2015; Wu et al., 2014) apontarem para lacunas metodológicas e ausência de instrumentos para a mensuração dos indicadores psicossociais relativos à ACV Social. Além disso, foi realizada, em fevereiro de 2022, busca no banco de teses e dissertações da Capes, não sendo identificada nenhuma pesquisa que referenciasse a psicologia organizacional, psicologia do trabalho ou psicometria com a área de ACV Social no Brasil. Internacionalmente, encontrou-se alguns casos em que houve breve menção de aspectos teóricos da psicologia em estudos de ACV Social.

Em fevereiro de 2022, realizou-se busca no Google Acadêmico que indexa várias bases de renome internacional e, principalmente, as revistas mais relevantes em ACV. A pesquisa associou a palavra-chave *social life cycle assessment*, por vez, com *social psychology*, com *labour psychology*, *labor/labour psychology*, *work psychology* e

organizational psychology e, por fim, *psychology*, derivando-se – no total – em apenas em 5 estudos.

As buscas das palavras *psychometry*, *labor/labour* e *work psychology* em associação com *social life cycle assessment* não derivaram em nenhum resultado. A busca em associação com *social psychology* resultou em 12 artigos; porém, ao analisar os títulos, resumos e introdução, verificou-se que em nenhum deles havia o real emprego de teorias e métodos da psicologia social na área de ACV Social.

Quanto à associação com psicologia organizacional, identificou-se dois estudos: um referia-se à análise de rotatividade entre trabalhadores, mas sem realizar um estudo de ACV Social (Botek, 2018), e o outro discorreu sobre os processos inteligentes e eco sustentáveis de manufatura industrial, no qual foi feita apenas menção à importância de considerar o conhecimento proveniente da psicologia organizacional ao tratar de assuntos como gestão e recursos humanos (Bevilacqua et al., 2019). Por fim, a associação com a palavra-chave *psychology* e a adoção de revisão dos elementos textuais, tal como descrito acima, levou a identificação de apenas um artigo relevante: o uso de teorias em psicologia a avaliação de modelos de impacto para trabalho infantil e bem-estar em ACV Social (Jørgensen et al., 2010).

A ACV é uma técnica para avaliar as consequências ambientais, econômicas e sociais associadas a um produto ou serviço, ao longo de todo seu ciclo de vida (Vigon & Jensen, 1995). O método da ACV foi estabelecido e padronizado pela *International Organization of Standardization* (ISO), por meio das normas 14040-44. Em 2009, a *Society of Environmental Toxicology and Chemistry* (Setac) e a *United Nations Environment Program* (Unep) desenvolveram as diretrizes para o desenho do método de avaliação social do ciclo de vida, e contemplou seis categorias de análise denominadas pelo método como *stakeholders* (partes interessadas), a saber: Trabalhadores, Comunidade Local, Sociedade, Consumidores, Atores

da Cadeia de Valor e Crianças.

O mérito da aplicação da ACV consiste na coleta de dados que gera indicadores de impacto econômico, ambiental e social. Os resultados e um estudo de ACV são adotados mundialmente como insumo para tomada de decisão de governos e empresas, tanto em compras públicas quanto no embargo à importação de produtos que gerem alto impacto negativo ao ambiente, a economia e às pessoas (Benoît & Mazjin, 2009).

Apesar de haver diretrizes para o uso da ACV Social, pouco se avançou no desenvolvimento de métodos científicos capazes de avaliar as percepções subjetivas do indivíduo no contexto de trabalho (Ciroth & Franze, 2011; Tokede & Traverso, 2020; Waldekker & Molnar, 2014). Na mesma direção, Ugaya et al. (2015) listam algumas limitações práticas da ACV Social como os métodos de coleta de dados primários e garantia do sigilo e confiabilidade das informações.

Além disso, verificou-se estudos de caso em ACV Social que coletam dados junto aos trabalhadores e não indicam os instrumentos empregados. Muitas vezes não indicam quais procedimentos foram adotados para desenvolverem os questionários utilizados. Neste sentido, verifica-se possível arbitrariedade e lacuna a respeito da procedência científica no método de coleta de dados primários na área.

Tendo em vista que a ACV Social ainda não dispõe de instrumentos capazes de mensurar determinados âmbitos de análise, esta vertente ainda não é empregada em sua totalidade (Dreyer et al., 2006; Moltensen et al., 2018; Tokedo & Traverso, 2020). Portanto, ainda requer sistemáticas evoluções teórico-metodológicas para que seja amplamente empregada como critério de predileção de bens e serviços com menos impactos sociais maléficos, e maiores impactos sociais benéficos.

Entretanto, o foco do presente estudo não se estende a todos os *stakeholders* da ACV Social, mas tão somente “trabalhadores” que se subdivide em 11 subcategorias de interesse, a

saber: (1) liberdade de associação e negociação coletiva; (2) trabalho infantil; (3) salário justo; (4) horas de trabalho; (5) trabalho forçado; (6) oportunidades iguais/discriminação; (7) saúde e segurança; (8) benefícios sociais/seguridade social, (9) assédio sexual; (10) vínculo de trabalho; e (11) pequenos produtores, incluso pequenos fazendeiros.

A última subcategoria não foi contemplada como construto de interesse nesta pesquisa, vez que se trata de tema transversal que está compreendida em todas as demais subcategorias. Contudo, verificou-se que demais subcategorias são de suma importância para a avaliação do contexto de trabalho, apesar de não terem sido endereçadas. OIT (2020a) recorreu ao fenômeno da globalização para explicar sobre a crescente competição e pressão em todos os trabalhadores, resultando em longas horas de trabalho, aumento da carga de atividades. Tal cenário contribui no deterioramento das relações de trabalho, estresse no trabalho (Robert, 2018), riscos de doenças cardiovasculares (Xu et al., 2019), e depressão (Kivimäki et al., 2012).

Além disso, questões de ordens relacionais no trabalho como cobranças exageradas, assédio moral, entre outros, também impactam no volume de absenteísmo, rotatividade, má imagem das organizações, acidentes de trabalho, entre outras doenças físicas e psíquicas aos trabalhadores. Tal cenário afeta a capacidade geral das organizações de performar bem e serem competitivas, sendo que eliminar a violência e o estresse no trabalho deve ser prioridade para empresas, gerentes, empregados e o poder legislativo (Di Martino & Musri, 2001).

Neste sentido, foram destacadas novas subcategorias que focam nas relações humanas presentes no ambiente organizacional, a saber: (11) relações de trabalho (Dejours, 1993, 2011, 2012; Lancman, 2011; Lancman & Uchida, 2013); (12) reconhecimento no trabalho (Clot, 2010; Dejours, 2012); e (13) assédio moral no trabalho (Freitas, 2007; Heloani, 2004; Hirigoyen, 2002, 2008; Soboll, 2008). Ainda, destacou-se o tema de (14) trabalho remoto do

tópico de horas de trabalho, comumente abordado pela OIT devido à sua banalização após a pandemia da Covid-19, tornando-se importante fonte de cuidado e atenção (Messenger, 2019; WHO & ILO, 2021). Cabe ressaltar que todas as subcategorias relacionadas ao *stakeholder* “trabalhadores” compõem elementos da definição de trabalho decente, indicada pela OIT (1999a), mas não se limitando a ela.

No âmbito da psicologia organizacional e do trabalho, diversos pesquisadores têm desenvolvido instrumentos como método de avaliação das condições de trabalho e saúde do trabalhador. Todavia, são poucos os instrumentos de medida no contexto organizacional e do trabalho desenvolvidos no Brasil (Baptista et al., 2011; Ferreira et al., 2015). Realizou-se, também, pesquisa no Google Acadêmico, em março de 2022, para levantar instrumentos de medida relativos ao contexto do trabalho.

Foram identificados diversos instrumentos que avaliam diferentes temáticas, dentre os quais se destacam: questionário sobre estresse, saúde mental e trabalho (Guimarães & McFaddeb, 1999); sofrimento e prazer no trabalho (Mendes & Tamayo, 2001); exaustão emocional (Tamayo & Tróccoli, 2002); estresse no trabalho (Alves et al., 2004); contexto organizacional de trabalho (Baumgartl & Primi, 2006); escala de tecnoestresse (Carlotto & Câmara, 2010); indicadores de bem-estar pessoal nas organizações (Dessen & Paz, 2010); bem-estar no trabalho (Goulart et al., 2012), condições de trabalho (Borges et al., 2013), riscos psicossociais no trabalho (Facas, 2013); interação trabalho-família (Carlotto & Câmara, 2014); estressores psicossociais (Ferreira et al., 2015); avaliação de fadiga a profissionais de saúde (Gouveia et al., 2015); satisfação no trabalho (Souza et al., 2015); fatores de riscos psicossociais (Rodrigues, 2018); assédio moral no trabalho (Fornés et al., 2008; Martins & Ferraz, 2011).

Ainda, realizou-se busca no Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (Satepsi) do Conselho Federal de Psicologia (CFP), identificando-se apenas três (03) instrumentos para

utilização restrita do(a) psicólogo(a), sendo eles: Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (Sisto et al., 2007); o Inventário de Personalidade para o Trabalho (Menezes et al., 2018); e o Teste de Habilidade para o Trabalho Mental (Santarosa et al., 1983). Entretanto, nenhum dos instrumentos supracitados visa abranger a avaliação do trabalho decente, como tampouco busca avaliar o trabalho sob o espectro das subcategorias do *stakeholder* “trabalhadores” da ACV Social. Os instrumentos mapeados apenas tangenciam algumas das propriedades presentes constituintes das subcategorias de ACV Social, mas não avaliam o trabalho na totalidade preconizada pela OIT e a ACV Social.

Em âmbito internacional, realizou-se busca de instrumentos convergentes com o enfoque da presente pesquisa na plataforma *Buros Center for Testing*, em abril de 2022, utilizando-se as seguintes palavras-chave: *work* (78 testes); *labor* (4 testes); *job* (28 testes); *labour* (0); e *working conditions* (0). Dentre os achados, os mais convergentes com o propósito dessa pesquisa foram: *Work Information Inventory* (Bernberg, 1958); *Work Environment Scale* (Moos & Insel, 1986); *Work Experience Survey* (Roessler et al., 1995); *Job Stress Survey* (Spielberger & Vagg, 1999); e *Work Values Inventory* (Messer & Greene, 2016).

Nenhum dos instrumentos identificados possui intrínseca relação com o propósito de avaliação de quaisquer subcategorias do *stakeholder* “trabalhadores”, coincidindo com o diagnóstico relatado nos instrumentos mapeados em âmbito brasileiro. Por fim, realizou-se pesquisas no portal da OIT para identificar possíveis instrumentos de avaliação do trabalho decente ou, especificamente, de alguma das temáticas correlatas.

Contudo, foram encontrados poucos instrumentos, sendo eles ora de análise do impacto das violações dos direitos humanos no trabalho, ora como avaliação das condições psicossociais dos trabalhos sujeitos a condições avessas, a exemplo, *Instrument for the Psychosocial Assessment of Child Workers* (Hofman & Gunn, 2014) e a *Audit Matrix for the*

ILO Guidelines on Occupational Safety and Health Management Systems (OIT, 2013), voltada à avaliação de políticas públicas organizacionais, medidas de prevenção de riscos e acidentes, e capacitação e promoção da saúde.

Deste modo, faz-se inevitável e necessária a construção e a obtenção de evidências de validade baseadas na estrutura interna de instrumentos de medida para o *stakeholder* “trabalhadores”. Assim, considerou-se como sistema “Trabalhadores no Contexto Organizacional”, tendo como construtos as 14 subcategorias supracitadas. Cabe destacar que o escopo do sistema se refere à organização de trabalho em análise, ou seja, à organização a qual o trabalhador presta seus serviços no momento em que a avaliação estiver sendo realizada. Contudo, caso necessário, a aplicação das escalas poderá ser extensível ao escopo de regiões geográficas, países, ou setores econômicos, a depender do objetivo e escopo do estudo de ACV Social.

Para proceder à construção das referidas escalas, o trabalho foi estruturado em três polos metodológicos principais, a saber: 1) procedimentos teóricos, 2) procedimentos experimentais e 3) procedimentos analíticos. Foram consideradas referências internacionais tais como *Standards for Educational and Psychological Testing* (AERA et al., 2014) e diretrizes da *International Testing Commission*, além de referências nacionais, tais como Pasquali (2010) e Andrade e Valentini (2018), entre outros, apontados no Tópico 3.

O polo teórico compreende as iniciativas concernentes à revisão bibliográfica e mapeamento das referências a serem empregadas na definição do arcabouço teórico que será adotado como modelo explicativo do fenômeno que se pretende medir. Desse modo, Pasquali (2010) propõe as seguintes etapas: definição de sistema, propriedade, dimensionalidade, definições constitutivas e definições operacionais, operacionalização e análise dos itens.

Nesta etapa foi definido o escopo de análise abrangido (sistema), caracterizando-o a partir das propriedades identificadas na literatura e, subsequentemente, as dimensões ou partes

que compõem o fenômeno a ser observado, de acordo com a teoria escolhida. Por fim, definiu-se o fenômeno a ser medido, conceitualmente e, em seguida, operacionalmente. As definições operacionais, por sua vez, indicam a ação ou representação do fenômeno avaliado e foram empregadas na formulação dos itens em etapa posterior denominada “operacionalização”. Realizou-se, também, cinco grupos focais para aprofundar a compreensão sobre os temas estudados no contexto de trabalho no País, abordando todos os temas previstos nas escalas, com exceção de trabalho infantil e trabalho forçado, devido à sensibilidade do assunto e dificuldade em encontrar trabalhadores que pudessem abordá-los.

A última etapa do polo teórico compreendeu a análise dos itens, e foram realizados os procedimentos de busca de evidências de validade baseadas no conteúdo por meio de análise semântica e análise de juízes. A análise semântica consistiu em reunir indivíduos do estrato-alvo da população para averiguar a compreensão e clareza dos itens, realizando-se alterações pontuais, parciais ou integrais. Participaram de cada grupo focal para análise semântica, aproximadamente, cinco indivíduos.

Já na análise de juízes, solicitou-se que três especialistas em ACV Social e um psicometrista ajuizassem a qual dimensão teórica os itens de cada escala pertenciam, bem como a clareza de cada item, atribuindo pontuação de 0 a 5. A análise de concordância foi realizada empregando-se o Kappa de Fleiss, sendo este o método mais adequado, uma vez que a análise compreendeu quatro (4) diferentes juízes para cada escala (Furr, 2011).

Os procedimentos experimentais compreenderam o planejamento e aplicação das escalas. Nesta etapa, definiu-se o público-alvo (trabalhadores(as), com mais de 18 anos, de quaisquer níveis hierárquicos, vinculados(as) a quaisquer tipos de organizações, entre formais e informais, qualquer porte e setor econômico), o formato, instruções e sistemática de aplicação de cada uma das escalas.

A primeira e segunda etapa de aplicação voltadas, respectivamente, à Análise Fatorial

Exploratória (AFE) e à Análise Fatorial Confirmatória (AFC) empregaram os mesmos procedimentos. As escalas foram organizadas em cinco conjuntos diferentes, compostos por três a cinco escalas, com o objetivo de oportunizar maior quantidade de participação por respondente. Portanto, os conjuntos de escalas foram organizados do seguinte modo: 1) assédio moral; assédio sexual e assédio sexual no contexto organizacional (subescala); e oportunidades iguais e discriminação; 2) relações de trabalho; reconhecimento; vínculo de trabalho; e seguridade social e benefício social; 3) salário justo, horas de trabalho; e trabalho remoto; 4) trabalho forçado, trabalho infantil e liberdade de associação e barganha coletiva; e 5) as escalas relativas a saúde e segurança: capacitação e treinamento em saúde e segurança; promoção da saúde e segurança, prevenção e proteção de riscos e acidentes; política organizacional e aderência às leis do país; condições de trabalho no contexto da saúde e segurança.

Como estratégias para aplicação das escalas, foi estabelecida uma parceria com empresa nacional que possui cadastro de usuários composto por mais de cinco milhões de trabalhadores de diversos setores econômicos e níveis hierárquicos. Os *links* foram enviados via *e-mail* à base de usuários, solicitando-os que respondessem à pesquisa sobre trabalho decente. A cada usuário foi enviado apenas um *link* de escalas, composto por 3 a 5 escalas – a depender do *link*. Além disso, foi realizada divulgação das escalas de Trabalho Infantil e Trabalho Forçado junto às organizações governamentais e não governamentais que trabalhem no combate a essas formas de trabalho e, por fim, realizou-se divulgação junto a amostra de conveniência.

Na aplicação, os sujeitos foram convidados a responderem às escalas a partir de *link online* para acesso aos questionários eletrônicos com os seguintes instrumentos: (a) Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), a confidencialidade das informações obtidas foi assegurada aos participantes do estudo; b) questionário sociodemográfico (idade, sexo,

escolaridade etc.) e questões organizacionais e do trabalho (cargo, tempo de emprego, setor econômico etc.); e, (c) escalas desenvolvidas voltadas ao contexto da ACV Social.

No polo analítico, realizou-se as análises fatoriais exploratórias (AFEs) e análises fatoriais confirmatórias (AFCs). As AFEs tiveram o objetivo de detectar o traço latente e verificar se o modelo teórico proposto seria identificado pela análise dos dados. Procedeu-se às AFEs com o *software* Factor versão 12.03.02. Todas as análises implementadas utilizaram a matriz de correlação de Pearson e método de extração *Robust Diagonally Weighted Least Squares* (RDWLS; Asparouhov & Muthen, 2010). Quanto ao método para retenção de fatores utilizou-se a técnica de Análise Paralela com permutação aleatória dos dados observados (Timmerman & Lorenzo-Seva, 2011). Em alguns casos, foi considerado o método de autovalores por ser mais compatível e equivalente com o modelo teórico e empírico empregado. No que diz respeito à rotação, para a maioria dos casos foi empregada a *Robust Promin* (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2019). As amostras obtidas para cada escala variaram em quantitativo e em termos descritivos, explanadas nos Tópicos 3.4.7 a 3.4.11.

Em etapa posterior, foi realizada a AFC, com o objetivo de confirmar a estrutura fatorial identificada nas AFEs. Utilizou-se o *software* JASP, versão 0.16.4. As análises implementadas utilizaram o método de estimação RDWLS, adequado para dados categóricos (DiStefano & Morgan, 2014; Li, 2016). Quanto aos índices de ajuste observados tem-se: χ^2 ; χ^2/df (graus de liberdade); *Comparative Fit Index* (CFI); *Tucker-Lewis Index* (TLI); *Standardized Root Mean Residual* (SRMR) e *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA). As amostras obtidas para cada escala variaram em quantitativo e em termos descritivos, explanadas nos Tópicos 3.8.4 a 3.8.7.

Décadas após a publicação do conceito de trabalho decente e suas respectivas diretrizes, o Brasil ainda vivencia inúmeros desafios para alcançar os requisitos mínimos postulados pela OIT. Portanto, faz-se de suma importância a existência de instrumentos de

medida capazes de medir e avaliar os diferentes temas relativos aos trabalhadores, com vistas a suprir lacunas teórico-metodológicas em ACV Social. Na mesma direção, espera-se que as escalas possam apoiar demais iniciativas que visem realizar diagnósticos e promover melhorias concretas para a promoção de renda, e condições de vida e trabalho justas e dignas a todos(as).

O presente estudo foi organizado em seis capítulos, subdivididos em alguns tópicos e seções, quando necessário. O primeiro foi destinado à introdução desse trabalho, contendo revisão bibliográfica preliminar, apanhado geral de todos os procedimentos científicos empregados e principais achados. O segundo abordou o referencial teórico no qual o estudo foi assentado, percorrendo-se desde o breve cenário do contexto de trabalho no Brasil, à explanação de conceitos básicos sobre sustentabilidade, ACV, ACV Social, suas limitações teórico-metodológicas e sinergias entre a parte interessada “trabalhadores” com o conceito de trabalho decente. Em seguida, discorreu-se sobre o que as convenções e recomendações da OIT, bem como outras referências preconizam sobre cada uma das subcategorias. Concluiu-se esse capítulo com o Tópico 2.7, dedicado a planificar o objetivo do estudo.

O capítulo 3 aborda o método, detalhando os diferentes procedimentos, instrumentos, participantes e métodos de análise de dados empregados para cada etapa. O capítulo 4 espelha seu anterior, e relata os principais achados identificados em cada uma das etapas metodológicas percorridas. O capítulo 5 analisa a revisão da literatura face aos resultados encontrados, chegando-se a interpretações e possíveis explicações para os achados – ora corroborando com a literatura, ora a desafiando, e buscando clareza e entendimento.

2. Referencial Teórico

2.1. Trabalho na Contemporaneidade

Na sociedade contemporânea é inegável a relevância que o trabalho assume sendo fonte de discussão e estudo para sua compreensão. Na atualidade, o trabalho implica em

profundos contrastes entre as oportunidades de emancipação humana e as mazelas que encerra nos diferentes tipos de percalços e subsequentes sofrimentos no contexto laboral (Antunes, 2006).

Compreendeu-se, na presente pesquisa, o trabalho no seio social tal como proposto por Marx - categoria intrinsecamente ligada ao ser humano, sendo atividade dirigida com o fim de criar valores de uso e de apropriar os elementos naturais às necessidades humanas. Ainda, o trabalho é compreendido como condição necessária do intercâmbio material entre o homem e a natureza, bem como condição natural e eterna da vida humana, onde por meio dele o homem se torna um ser social (Marx, 1983).

Inúmeras formas de trabalho transcorreram pela humanidade desde as épocas pré-civilizatórias: caça e coleta, trabalho como dívida, punição e de cativos de guerra, o trabalho feudal, (pré)industrial, ao trabalho contemporâneo. Partindo-se da máxima de que o trabalho é transformação e acomodação da natureza em benefício próprio, pode-se afirmar que ele sempre esteve presente na vida humana como forma de manutenção e produção dos meios de vida material, independentemente dos modelos de produção (Marx & Engels, 1974).

Contudo, muito além de produzir meras materialidades, o trabalho é meio de experiência psicossocial que invade e impera sob o espaço e tempo em que o homem não apenas subsiste, por meio da satisfação de suas necessidades básicas, como também existe enquanto sujeito integrador de complexidades. Assim, o trabalho surge como fonte de identidade, autoestima, sentimento de participação e pertença social, bem como de desenvolvimento das potencialidades humanas (Chabrawi, 2016).

Ressalta-se a inegável centralidade do trabalho ao homem como elo de transformação de sua realidade, produtor de identidade, bem-estar e elo social (Cattani, 1996). Não obstante, sabe-se que esta não é a única face que o trabalho revela. A partir dos primeiros modelos produtivos à revolução industrial, e perpassando por modelos fabris tais como o taylorismo e

fordismo, ditados pelo atual modelo capitalista de produção, o trabalho revelou uma infinidade de formas obscuras de exploração, humilhação, degradação, aniquilação diversas formas de sofrimento ao trabalhador.

Atualmente, testemunha-se o trabalho fundado na sociedade capitalista que reitera e endossa diversas contradições no mundo social e das organizações de trabalho. Para Navarro e Padilha (2007), ao passo que o trabalho se constitui em meio de inclusão produtiva e social, igualmente impõe regras e padrões de conduta, explícitos ou velados, justos ou injustos, e cria uma dimensão inegável de violência, tornando o trabalho degradante, alienado e estranho.

Para Cattani (2006), a égide do capitalismo está na organização do trabalho humano para produzir mercadorias que serão vendidas por valor maior que o custo. Ao corroborar com Cattani, Antunes (2006) afirma que sob o ensejo da potencialização dos lucros, a lógica societal destrói a força humana que trabalha, brutalizando enormes contingentes de homens e mulheres que vivem do trabalho. Por fim, tal lógica acaba por tornar predatória a relação entre a produção e a natureza, e cria uma monumental sociedade do descartável, condição esta indissociável para o sistema social do capital.

O capitalismo no curso do contemporâneo modelo neoliberal de produção acarreta inúmeras contradições. Permite que na condição do trabalho coexista, por um lado, a humanização, emancipação e sociabilidade; e por outro, revela sua face mais sórdida ao impor os ditames da lógica do capital de maximização de lucros, exploração dos trabalhadores e negação dos direitos humanos. Não suficiente, o neoliberalismo corrobora com a criação de assombroso volume de desempregados, a precarização do trabalho e a degradação da relação muito antes simbiótica entre homem e natureza (Antunes, 2006).

Antunes (2001) lista as diversas mazelas que o contemporâneo mundo do trabalho implicou na lógica da sociedade atual: enorme incremento do subproletariado fabril e de serviços que têm sido denominados mundialmente de trabalho precarizado; aumento

significativo de trabalho feminino que alcança mais de 40% da força de trabalho em países desenvolvidos, mas que tem sido incorporado no universo do trabalho precarizado e desregulamentado; exclusão de jovens e idosos do mercado de trabalho nos países centrais; e inclusão precoce e criminosa de crianças no mercado de trabalho, principalmente em países asiáticos e latino-americanos. Sem exceção, a listagem de impactos exposta por Antunes é confirmada pelos dados socioeconômicos do mundo do trabalho brasileiro, na atualidade.

Em linhas gerais, evidencia-se hoje, no Brasil, uma situação socioeconômica alarmante. Dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do quarto trimestre de 2021 (IBGE, 2022) apontam para taxa de desocupação de 11,1% entre pessoas com 14 anos ou mais. Tal taxa representa aqueles que pertencem à força de trabalho do país, mas encontram-se desempregados, perfazendo uma taxa de subutilização dos trabalhadores de 18%, alcançando seus piores níveis entre mulheres e negros.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), em termos de empregadores, o setor privado é responsável por 34,4 milhões de pessoas com carteira assinada e 12,4 milhões estão ocupadas sem carteira – enquanto o setor público emprega 11,3 milhões de pessoas. Quanto àquelas que contribuíram em 2020 para o Instituto Nacional de Previdência Social (Secretaria de Políticas de Previdência Social, 2021) correspondem a 52,36 milhões de pessoas, representando apenas 54,6% do total de ocupados. Tendo em vista que nos anos de 1940, década em que foi implementada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), 10% dos trabalhadores foram alcançados pela CLT (Pochmann, 2019), mais de 75 anos depois, o percentual de ocupados com a carteira registrada ainda é expressivamente tímido.

A informalidade, por outro lado, corresponde a 43,2% e inclui trabalhadores sem carteira assinada (12,4 milhões), trabalhadores domésticos sem carteira (4,3 milhões), empregadores sem CNPJ (750 mil), por conta própria sem CNPJ (19,5 milhões) e

trabalhadores familiares auxiliares (1,9 milhão) (IBGE, 2022). Tais dados refletem o imenso contingente de brasileiros potencialmente desprovidos de renda garantida, previdência social, seguridade social e demais direitos e garantias, ainda que trabalhem. Em relação ao rendimento médio do trabalho, mantém-se a desproporção na disparidade salarial entre homens e mulheres, estas recebendo 22,5% a menos que os homens (IBGE, 2020a).

A Base de Dados Históricos de Acidentes de Trabalho (Radar SIT, 2022) da Secretaria Especial de Previdência e Trabalho aponta que, de 2014 a 2021, totalizam 4.618.616 os casos de acidentes de trabalho no Brasil, ocupando a quarta posição no *ranking* mundial, entre eles, 16.932 foram fatais. Entre as três causas mais recorrentes estão, nessa ordem: impacto de pessoa contra objeto, impacto sofrido por pessoa, e queda de pessoa com diferença de nível - o que denota a falta ou inexistência da adoção das medidas necessárias de saúde e segurança no trabalho.

O trabalho infantil não apresenta dados mais alentadores. Entre as 38,3 milhões de crianças e adolescentes de 5 a 17 anos de idade, 2 milhões realizam atividades econômicas ou de autoconsumo, sendo 1,78 milhão em situação de trabalho infantil. Dentre essas, quase 40% encontram-se na condição de “piores formas de trabalho infantil”, em atividades como tráfico de drogas e prostituição. São 377 mil crianças entre 5 a 13 anos, 442 mil entre 14 e 15 anos, e 950 mil adolescentes entre 16 e 17 anos. Desse total, 66,4% são do sexo masculino, 66,1% são pretos ou pardos e 86,1% são estudantes.

Entretanto, quando comparadas com a população total de crianças e adolescentes de 13 a 17 anos, 96,6% estavam na escola, o que demonstra o impacto negativo do trabalho infantil na frequência escolar. Ainda, quanto à jornada de trabalho, 42% das crianças e adolescentes entre 5 a 17 anos de idade trabalhavam até 14 horas por semana, 26,6% de 15 a 24 horas, 15,3% de 25 a 39 horas e, por fim, 16% 40 horas ou mais (IBGE, 2020b).

O trabalho análogo ao escravo é fiscalizado pela iniciativa entre o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Ministério Público do Trabalho (MPT), Polícia Federal (PF) e Polícia Rodoviária Federal (PRF) desde 1995. Ao total foram realizadas 22.020 operações, inspecionando 5.379 estabelecimentos em todo o Brasil. Os resultados culminaram em 55.004 pessoas em situação análoga à escravidão sendo libertas, com curva de casos decrescente ao longo dos anos, representada pelos 30% de pessoas libertas em 2019 em relação à 2009. Quanto ao tráfico de pessoas para o trabalho análogo ao escravo, foram contabilizados 1.223 casos de 2017 a 2020 (SmartLab, n.d.).

Ao analisar as ondas de flexibilização e precarização do trabalho no Brasil, Pochmann (2019) trata da dita terceira onda que se desdobrou na década de 1990 com governos de orientação neoliberais, em que se deu a generalização de medidas de liberação da contratação de trabalhadores por modalidades abaixo dos regramentos estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Com isso, abriu-se alas infundáveis à terceirização dos contratos em plena massificação do desemprego e das relações de trabalho.

Pochmann (2019) segue a análise com a quarta onda em que ocorreu o intensificamento da flexibilização das leis sociais e trabalhistas – fato que culminou no aprofundamento do desamparo e vulnerabilidade do trabalhador. Fato concreto que atesta esse cenário é a generalização mundial, em pleno século 21 da dita *UBERização* (Pochmann, 2019) e *Pjotização* e do trabalho, fenômenos conhecidos pela remuneração irregular da força de trabalho, livre de compromissos trabalhistas, previdência e seguridade social.

Apesar do caráter flexível da *UBERização* do trabalho, tal flexibilidade parece refletir-se apenas nos direitos do trabalhador. No que tange às prescrições laborais e à organização do trabalho, a luta diária pela renda e cumprimento de metas – veladas ou impostas – culmina em jornadas extenuantes que, muitas vezes, desconhece horário de almoço, descanso diário ou semanal e adicional noturno.

Naturalmente, a sobrecarga e o desgaste do trabalhador cobram o preço a custas de sua saúde e bem-estar, tanto individual quanto familiar (Uchôa-de-Oliveira, 2020). Tal contexto endossa a informalidade no mercado de trabalho, fragiliza as condições socioeconômicas da massa de trabalhadores que vivem de renda mensal e torna-se ainda mais acirrada por defenestrar os sindicatos da negociação das relações de trabalho, vez que não há vínculo entre patrão e empregado a ser defendido.

Desta feita, contribui-se ainda mais para o esvaziamento do grau de organização e defesa dos trabalhadores em sua própria base social. Ainda, o não pagamento de direitos trabalhistas como a previdência, o descanso remunerado, entre outros, implicam no enfraquecimento dos fundos públicos voltados ao financiamento da seguridade social (Pochmann, 2019). Tal contexto configura-se em situação de atrofiamento e suma precariedade do trabalho que atinge, frontalmente, a própria condição humana do trabalhador.

Se a pobreza antes assolava, majoritariamente, aqueles desprovidos de força de trabalho (crianças, idosos, doentes, portadores de necessidades especiais etc.), nas últimas décadas, vislumbra-se uma dinâmica repaginada de produção de pobreza oriunda, desta vez, pela força ocupada em trabalhos precários e pela sombra do desemprego (Antunes & Pochmann, 2007).

Ainda que o trabalho seja fonte de renda da maioria da população mundial, assim como também é fonte de saúde psíquica e social, os moldes laborais testemunhados na atualidade apontam para a urgente necessidade de intervenção e mudança social. Apenas assim, o trabalho poderá, de fato, cumprir seu papel fundamental na esfera humana de fortalecimento do tecido social, produtor de identidades, autoestima e emancipação humana.

Deste modo, torna-se imprescindível analisar e criar ferramentas de avaliação do trabalho como componente social e sustentável para a promoção e defesa dos direitos humanos em todos os âmbitos transversais da sociedade. Nessa direção, o Tópico 2.2

contextualiza o surgimento da ACV como método de estudo e mensuração do desenvolvimento sustentável e da sustentabilidade para a promoção de sociedades justas, inclusivas e responsáveis.

2.2. Sustentabilidade e Avaliação do Ciclo de Vida

Nas engrenagens que movimentam o capitalismo adiante como modelo não apenas de produção, mas de existência, tem-se no estímulo ao consumismo uma das forças motrizes que impulsiona e permite o escoamento da produção. Harvey (2006) destaca que vivemos em um mundo em que a lógica da produção e distribuição das mercadorias está calcada na ênfase da instantaneidade e descartabilidade. Recursos naturais e humanos são levados ao esgotamento para manter a dinâmica perversa do lucro e acumulação de riquezas. Neste contexto, surgem movimentos compostos por cientistas preocupados com a sustentabilidade do trabalho e da produção.

O conceito de sustentabilidade foi originalmente cunhado pela ciência florestal determinando que nunca se deve retirar da natureza mais do que sua taxa natural de reposição (Wiersum, 1995). Ao analisar a sustentabilidade, Kuhlman e Farrington (2010) remontam que desde os ancestrais do Paleolítico existe a preocupação com a extinção das presas, sendo a apreensão com a depleção dos recursos naturais repassada, posteriormente, às demais gerações, apenas mudando seu enfoque.

Os pesquisadores avançam em sua análise e reproduzem a pergunta que atravessa diversos anos: *Como os padrões de produção, consumo e a economia mundial podem se conciliar com as limitadas fontes de recursos naturais?* (Kuhlman & Farrington, 2010). A resposta consiste na necessidade de criar um tipo de desenvolvimento que abarque a sustentabilidade em seu eixo principal, garantindo as demandas da geração atual, sem comprometer a habilidade das gerações futuras de satisfazerem suas próprias necessidades.

Neste sentido, expande-se a noção de sustentabilidade para além dos aspectos

ambientais, sob o argumento de que o foco deve recair sobre o bem-estar humano e a igualdade transgeracional. O conceito de sustentabilidade deixa de ser unifocal para se tornar multifocal, enxergando o bem-estar humano a partir da dimensão ambiental, econômica e social (Kuhlman & Farrington, 2010). Na mesma direção, Benoît e Mazjin (2009) afirmam que o objetivo primordial do desenvolvimento sustentável é o bem-estar humano, contribuindo para o suprimento das necessidades das gerações atuais e futuras.

No ensejo das discussões sobre sustentabilidade e desenvolvimento sustentável, em meados da década de 70, um movimento de ambientalistas apreensivos com a depleção dos recursos naturais criam a ecologia industrial e a ACV como técnica para mensurar o impacto ambiental de produtos (Benoît & Mazjin, 2009). A ACV é uma ferramenta para avaliar as consequências ambientais associadas a um produto, serviço, processo ou material ao longo de todo seu ciclo de vida – desde a extração e processamento da matéria-prima até o descarte final para avaliar o impacto ambiental do produto (Vigon & Jensen, 1995).

A ACV foi estabelecida e padronizada pelos regramentos e normas emitidos pela ISO. Atualmente, existem diversos grupos de trabalho de cientistas e pesquisadores de todos os continentes dedicados ao desenvolvimento e aprimoramento do método para sua aplicação a todos os tipos de produtos, promovidas pelos setores da academia, iniciativas públicas e privadas, e apoiadas pela Unep e Setac.

A ACV é uma técnica, que se destina ao levantamento de indicadores para a avaliação de impacto. Ela compreende todas as etapas de elaboração de determinado produto – desde a retirada das matérias-primas elementares da natureza e que entram no sistema produtivo (berço), o transporte de todos os materiais ao longo da cadeia produtiva, à oferta do produto final, após o uso (ISO, 2016). A ACV igualmente considera o descarte, manutenção, reuso e reciclagem do produto, verificando e medindo todas as entradas e saídas na natureza.

Trata-se de método iterativo que possui quatro fases essenciais: 1) definição de

objetivo e escopo: demarcação do propósito, abrangência, limites do estudo, e a definição de unidade funcional; 2) análise do inventário: coleta de dados sobre o sistema do produto, bem como as entradas e saídas consideradas como relevantes na etapa 1; 3) avaliação de impacto: utiliza-se dados coletados na etapa 2 para a avaliação de impactos potenciais em específico; 4) interpretação: alia-se os resultados de cada uma das etapas anteriores para a análise interpretativa dos achados do estudo em convergência com o objetivo e escopo demarcados na fase inicial (ISO, 2016).

Em razão da sua perspectiva holística, sistêmica e rigorosa, a ACV é uma técnica de maior predileção para o levantamento de informações sobre os potenciais impactos de produtos e serviços ao longo de seu ciclo de vida, mensurando-se fluxos de materiais, energia e demais aspectos socioeconômicos (Benoît & Mazjin, 2009). A abordagem possui três vertentes, tal como preconizada os alicerces da sustentabilidade, conforme supracitado. As tipologias, seus propósitos e aplicações são preliminarmente detalhados no Tópico 2.3 a fim de apresentar a evolução do método, a intrínseca relação entre os três âmbitos e contextualizar a insipiência da ACV Social e os desafios que ainda enfrenta.

2.3.Avaliação do Ciclo de Vida: Tipologias, Propósito e Aplicações

A aplicação da ACV como técnica de avaliação de impacto teve início com a vertente ambiental, conhecida como Avaliação Ambiental do Ciclo de Vida (ACV). Ela tem sido empregada para mensurar os efeitos de um produto ou processo no meio ambiente, permitindo com que as empresas saibam quais os elos de sua cadeia produtiva são eficientes e onde podem ser aprimorados para diminuir os impactos negativos ao meio ambiente (Benoît & Mazjin, 2009).

Desse modo, a ACV tem sido um dos ferramentais para a elaboração e emissão de rotulagem ambiental de produtos e serviços. Assim, certificações são emitidas em favor daqueles que possuem eficiência ambiental, orientando o consumo e a tomada de decisão de

cidadãos nas prateleiras do mundo à fora; orientando às corporações ao preferirem associar sua marca a materiais e produtos “verdes”; e aos governos, por meio de compras públicas e regulação das importações.

A ACV cresceu ao longo dos anos e sua perspectiva holística expandiu a compreensão de impacto causado pelos produtos à sociedade, para além do ambiental, englobando outras vertentes: a ACV Econômica (Custo do Ciclo de Vida – CCV), ACV Organizacional e ACV Social (ACV-S). As três tipologias igualmente preveem o desenvolvimento sustentável, o bem-estar humano, o consumo e produção sustentáveis e a responsabilidade social das organizações, orientadas por métodos distintos de avaliação do impacto, quais sejam: social, econômico, ambiental e organizacional.

Enquanto a ACV ambiental foca em impactos no meio-ambiente concernente às atividades econômicas e, em menor extensão, impacto na saúde humana e recursos naturais, as demais abordagens dedicam-se a outros aspectos. A vertente econômica, ferramenta desenvolvida há aproximadamente quinze anos, foca nos custos diretos e benefícios das atividades econômicas relativas aos “3 Ps” do desenvolvimento sustentável: pessoas, planeta e prosperidade (Benoît & Mazjin, 2009). Já a ACV Organizacional visa calcular as entradas e saídas, bem como as potenciais consequências de impacto ambiental das atividades associadas a uma organização, adotando-se a perspectiva do ciclo de vida (United Nations Environment Programme, 2015).

Por fim, e não menos importante, a ACV Social, é a mais nova das abordagens e foi criada para complementar a perspectiva holística e tripartite do desenvolvimento sustentável. Por esta mesma razão, apenas nas últimas décadas tal abordagem ganhou o interesse científico e metodológico de pesquisadores e especialistas na temática de sustentabilidade em todo o mundo (Dreyer et al., 2006).

Com vistas à tentativa de parametrização da técnica para a mensuração dos impactos

sociais atrelados a um produto ou serviço, foi constituído um grupo de pesquisadores especialistas em ACV, em 2009, que criaram um documento de diretrizes para o desenho da ACV Social intitulado *Guidelines for Social Life Cycle Assessment of Products* (Benoît & Mazjin, 2009).

Atualmente, as diretrizes contemplam seis *stakeholders* como âmbitos de análise, a saber: trabalhadores, comunidade local, sociedade, consumidores; atores da cadeia de valor; e crianças. Além disso, compreende seis categorias de impacto: direitos humanos, herança cultural, governança, repercussões socioeconômicas, e saúde e segurança (Benoît Norris et al., 2020).

A ACV Social possui intrínseca relação com aqueles desenvolvidos para a ACV Ambiental e para o Custo do Ciclo de Vida, ancorados nas normas 14040 e 14044 da ISO, bem como os princípios definidos na ISO 26000 relativa à responsabilidade social empresarial (Kühnen & Hahn, 2017). Entretanto, enquanto a ACV ambiental e CCV trabalham com fluxos quantitativos de entradas e saídas dos processos produtivos, a ACV Social utiliza dados subjetivos e objetivos, podendo eles ser quantitativos e qualitativos.

Além disso, a ACV Social contempla a singularidade de possuir duas tipologias de impactos: por categorias de *stakeholders* e por categoria de impacto. A Tabela 1 lista todos os cinco *stakeholders* previstos como âmbitos de análise e suas respectivas subcategorias que orientam as temáticas para a coleta de dados. Deste modo, a ACV Social também compreende as quatro etapas supracitadas.

Tabela 1

Lista de Stakeholders e suas Respectivas Subcategorias.

Stakeholders	Subcategorias
Trabalhadores	1) Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

Stakeholders	Subcategorias
	2) Trabalho Infantil 3) Trabalho Forçado 4) Salário Justo 5) Horas de Trabalho 6) Oportunidades Iguais e Discriminação 7) Saúde e Segurança 8) Benefício Social e Seguridade Social 9) Assédio Sexual 10) Vínculo de Trabalho 11) Pequenos Produtores, Incluindo Pequenos Fazendeiros
Consumidores	1) Saúde e Segurança 2) Mecanismo de Feedback 3) Privacidade do Consumidor 4) Transparência 5) Responsabilidade do fim de vida
Comunidade Local	1) Acesso a Recursos Materiais 2) Acesso a Recursos Imateriais 3) Deslocalização e Migração 4) Herança Cultural 5) Condições de Vida Sãs e Saudáveis 6) Respeito aos Direitos Indígenas 7) Engajamento Comunitário 8) Empregos locais 9) Condições Seguras de Vida
Sociedade	1) Comprometimento Público com Questões Sustentáveis 2) Contribuição ao Desenvolvimento Econômico 3) Prevenção e Mitigação de Conflitos Armados 4) Desenvolvimento Tecnológico 5) Corrupção 6) Tratamento Ético de Animais

Stakeholders	Subcategorias
	7) Alívio da Pobreza
Atores de Cadeia de Valor	1) Competição Justa 2) Promoção de Responsabilidade Social 3) Relação com Fornecedores 4) Respeito aos Direitos de Propriedade Intelectual 5) Distribuição de Riquezas
Crianças	1) Educação Fornecida na Comunidade Local 2) Problemas de Saúde às Crianças como Consumidoras 3) Preocupações Relativas às Práticas de Marketing Voltadas às Crianças

Com base em sua abordagem holística, a ACV Social pode ajudar as empresas a identificarem quais e quando ocorrem práticas que excedem ou falham em atender os padrões aos direitos humanos, condições de trabalho, saúde e segurança, assim como demais repercussões socioeconômicas (Benoît & Mazjin, 2009). Os benefícios dos resultados da ACV Social são extensíveis tanto às práticas organizacionais, quanto à vida de todos os atores da cadeia produtiva – desde os trabalhadores, consumidores, aos fornecedores; desde a comunidade local à sociedade como um todo.

Atualmente, os consumidores têm se perguntado sobre as circunstâncias socioeconômicas em que um produto é elaborado. Por sua vez, as empresas não querem ser associadas ao trabalho infantil ou corrupção – quer seja dentro de sua organização ou na sua cadeia de fornecedores (Benoît & Mazjin, 2009). Desse modo, um estudo de ACV Social torna-se um *driver* de transformação social e individual, para fortalecer e criar bases sólidas ao desenvolvimento humano sustentável e em consonância com as demais vidas que compõem seu entorno de forma inclusiva, edificante, igualitária e positiva.

Quanto aos procedimentos de aplicação de um estudo de ACV Social, inicialmente, deve-se definir o objetivo, escopo e unidade funcional, detalhando quais *stakeholders* e

subcategorias serão contempladas e quais os limites ou fronteiras da pesquisa. Cabe destacar que nem todos os estudos de ACV Social consideram a unidade funcional como parâmetro para a coleta de dados e subsequente avaliação de impacto. Tal fato é devido à nem sempre ser possível estabelecer relação direta entre os impactos sociais associados ao volume de produção e/ou aquisição e uso do produto e/ou serviço em análise.

A seguir, procede-se com a etapa do inventário do ciclo de vida, na qual os dados relativos aos processos da cadeia produtiva serão avaliados. A coleta de dados pode ser a partir de dados primários (específicos) ao levantar os dados diretamente com os sujeitos ou localidade em questão, ou secundários (genéricos) a partir de literatura, dados agregados ou médias de uma empresa, estado, país região, ou ainda, setor econômico (Macombe et al., 2013). No passo seguinte, reúne-se os dados correspondentes ao tipo de impacto que se pretende avaliar, dentre os seis supracitados, procedendo à eleição do método de avaliação de impacto. Por fim, tem-se a interpretação com o compendio de todos os resultados anteriores.

Com base na descrição das etapas de um estudo de ACV Social, torna-se inegável e de suma importância a segunda fase com os procedimentos de coleta de dados por serem o substrato de interesse que comporão as medidas para a avaliação de impacto e subsequente interpretação dos achados do estudo. Na mesma direção, há a primazia dos dados primários em detrimento dos secundários por representarem mais fielmente a realidade dos âmbitos avaliados junto aos atores diretamente envolvidos (Tokede & Traverso, 2020).

Inicialmente, tem-se o levantamento dos dados absolutos ou médias representativas do elo produtivo da cadeia correspondente a determinado produto ou serviço, podendo ser qualitativos, quantitativos ou semi-qualitativos (Traverso et al., 2021). A etapa subsequente é a de geração de indicadores a partir dos dados coletados para, posteriormente, serem incorporados em um dos tipos de avaliação de impacto correspondente (Benoît & Mazjin, 2009). Entretanto, faz-se necessário conceituar as terminologias e procedimentos para a

avaliação de impacto na ACV.

Para Wu et al. (2014), os indicadores atuam como uma ponte que promovem a conexão entre os dados com a avaliação de impacto, orientando o processo de coleta de dados. A partir de extensa revisão literária sobre artigos na área de ACV Social, os autores afirmam que, geralmente, os indicadores são desenvolvidos como uma medida direta de determinadas questões sociais, em detrimento dos indicadores indiretos, o que pode acarretar equívocos e pontos cegos, uma vez que alguns indicadores diretos não são capazes de explicar as complexidades associadas às questões sociais – dada a sua subjetividade.

Em concordância com Wu et al. (2014), o documento de diretrizes para a ACV Social, publicado em 2009, antecipou que os pesquisadores teriam que incorporar um amplo espectro de dados qualitativos, uma vez que julgaram que devido à subjetividade das temáticas sociais, os dados quantitativos seriam poucos e não tangenciariam os problemas sociais em questão. Os autores seguem o raciocínio com o exemplo da insuficiência de se levantar o quantitativo de pessoas que recebem salário mínimo sem indagá-las quanto às discrepâncias com a função, igualdade salarial e condições de subsistência (Benoît & Mazjin, 2009).

Já Macombe et al. (2013) pouco discorrem sobre os tipos de dados coletados, mas esclarecem que o real impacto proveniente das práticas sociais e de trabalho de uma organização é de difícil mensuração. Para as autoras, é possível apenas tangenciar a medição dos efeitos diretos de situações impostas pelas dinâmicas organizacionais e estas, por sua vez, devem ser tomadas por performances sociais de uma organização.

Neste sentido, referem-se, por exemplo, às subcategorias da parte interessada “trabalhadores” (liberdade de associação e negociação coletiva, trabalho infantil etc.) como performances sociais da organização (Macombe et al., 2013). No fluxo proposto, tem-se inicialmente os dados e/ou indicadores a respeito de uma ou mais subcategoria(s), que criam um efeito direto nos trabalhadores, sendo o impacto, apenas a consequência posterior ao efeito

provocado.

Tendo em vista as vicissitudes enfrentadas por pesquisadores em ACV Social, o Tópico 2.4 propôs o aprofundamento sobre os limites e lacunas teórico e metodológicas, expostas por diversos autores, com vistas à identificação de oportunidades para suplantar os desafios e propor soluções à área.

2.4. Avaliação Social do Ciclo de Vida: Limites e Lacunas Teórico-Metodológicas

Após a publicação das diretrizes para a aplicação da ACV Social, inúmeros pesquisadores tentaram colocar em prática as orientações em avaliação de impacto de produtos. Contudo, encontraram diversos empecilhos e lacunas metodológicas para plena aplicação da ACV Social. Entre os principais motivos está o fato de que a técnica foi desenvolvida a partir da estrutura da ACV ambiental, área intrinsecamente divergente da social, essencialmente quantitativa onde o impacto pode ser atribuído de forma causal (Lagarde & Macombe, 2013; Wu et al., 2014). Apesar de ser uma técnica relativamente nova, a necessidade iminente por abordagens que compreendessem a vertente social motivou o rápido interesse e o desenvolvimento de pesquisas para preencher as lacunas teórico-práticas na ACV Social (Macombe et al., 2013).

No ensejo de clarificar a abordagem e melhor instruir os pesquisadores quanto à coleta de dados e geração de indicadores em ACV Social, a Unep e Setac publicaram o *The Methodological Sheets for Subcategories in Social Life Cycle Assessment* (Traverso et al., 2021) para auxiliar os pesquisadores no emprego adequado do método. Tokede e Traverso (2020) indicaram que, apesar dos esforços realizados para a atualização do documento de diretrizes, ainda há diversos desafios à plena implementação de um estudo de ACV Social (ACV-S) a partir do que é preconizado no documento.

O manual limitou-se a descrever, em sua maioria, potenciais fontes de dados genéricos, e diversos indicadores (frequentemente qualitativos ou semi-qualitativos) contendo

sugestões vagas para o cálculo e, por fim, sem quaisquer recomendações de instrumentos ou procedimentos científicos para a coleta de informações subjetivas por meio de dados quantitativos com vistas à elaboração objetiva de indicadores confiáveis.

Para Kühnen e Hahn (2017), a despeito de a ACV Social atender aos princípios de algumas normas da ISO, elas apenas propõem critérios genéricos para a condução de estudos de avaliação da performance social de organizações. Neste sentido, diversos pesquisadores questionam a aplicabilidade das normas e recomendações presentes no arcabouço teórico da ACV sem um consenso de quais indicadores empregar, uma vez que carecem de experiência empírica na coleta e manejo dos dados para a mensuração da performance social e sustentável ao longo do ciclo de vida e da cadeia produtiva (Kühnen & Hahn, 2017).

A partir dos documentos estruturantes, elaborados pela Unep e Setac (Benoît & Mazjin, 2009; Traverso et al., 2021), e dos diversos ensejos de pesquisadores em preencher as lacunas teórico-metodológicas da ACV Social (Macombe et al., 2013), tem-se atualmente uma área que continua em desenvolvimento (Kühnen & Hahn, 2017), sem um consenso quanto aos indicadores que devem ser empregados para a avaliação de performance social (Traverso et al., 2012) e, conseqüentemente, fragmentada em termos de procedimentos, métodos e ferramentais (Arcese et al., 2018).

Em extensa revisão sistemática de artigos voltados à condução de estudos de ACV Social, Kühnen e Hahn (2017) identificaram que, aproximadamente, 63% eram compostos por trabalhos empíricos, dentre eles, 50% empregavam abordagem essencialmente quantitativa contra 13% qualitativa. Entretanto, os autores lembram que a abrangência dos indicadores quantitativos na avaliação de performance social das organizações é questionável, uma vez que se trata de temáticas subjetivas e, potencialmente, indicadores qualitativos estejam sendo negligenciados em favor da facilidade no levantamento de dados numéricos em detrimento daqueles subjetivos, mas de importância singular. Portanto, os autores aconselham

a condução de entrevistas com os atores envolvidos em cada temática para o devido aprofundamento nas áreas avaliadas a partir das percepções de mundo e experiência subjetiva dos sujeitos (Kühnen & Hahn, 2017).

Dentre os cinco *stakeholders* da ACV Social aquele que implica acesso facilitado aos atores envolvidos é o denominado como “trabalhadores”. Trata-se da parte interessada de maior cobertura nos estudos de ACV Social (Macombe et al., 2013), principalmente quando avaliada a subcategoria saúde e segurança dos trabalhadores (Kühnen & Hahn, 2017). Tal fato indica que este *stakeholder* pode ser, potencialmente, o elo da cadeia que sofre maiores consequências a partir das diretrizes positivas ou negativas que a organização do trabalho produz.

Não obstante, é possível testemunhar uma profusão de estudos que utilizam métodos de coleta de dados secundários em relação aos primários (Waldekker & Molnar, 2014) devido a diversos fatores: custo mais acessível, facilidade no acesso aos dados (Benoît & Mazjin, 2009) e, principalmente, limitações práticas na coleta de dados primários e garantia da confiabilidade das informações (Ugaya et al., 2015).

Assim como Macombe et al. (2013), Kühnen e Hahn (2017) concluem que a ACV requer maior robustez teórica no que diz respeito à compreensão da avaliação da performance social ao longo da cadeia de produção corporativa e do ciclo de vida e, principalmente, a expansão metodológica e procedimental quanto às estratégias de coleta de dados subjetivos. Sobretudo, os autores supracitados antevêm potenciais e surpreendentes contribuições vindas de campos científicos ainda pouco explorados pela ACV Social que manipulem, por excelência, abordagens qualitativas e o levantamento de dados subjetivos (Kühnen & Hahn, 2017).

Ainda, desde 2009, o documento de diretrizes para a ACV Social já previa a necessidade e recomendava aos pesquisadores o desenvolvimento de ferramentas de pesquisa

e levantamento de dados que facilitassem e acelerassem a condução dos estudos na área (Benoît & Mazjin, 2009). Cinco anos após, Wu et al. (2014) endossam a criticidade de lacunas metodológicas quanto à coleta e aos tipos de dados a serem mapeados para a devida aplicação da ACV Social.

Por fim, Macombe et al. (2013) concluem, após extensiva revisão sistemática de trabalhos na área, que a realização integral de um estudo de ACV Social ainda não é possível, carecendo tanto de elementos teóricos quanto práticos e metodológicos. Os autores estimam que ainda há muito a ser feito até que todas as lacunas sejam preenchidas e se torne possível contar com procedimentos robustos para a avaliação da performance social de produtos e serviços no contexto organizacional.

Hosseinijou et al. (2014) também realizaram ampla revisão dos trabalhos de ACV Social desenvolvidos até aquela data e concluíram que a área tem se desenvolvido como campo teórico e prático paulatinamente ao longo dos anos, desde seu surgimento. Hosseinijou et al. (2014) concordam com as lacunas reportadas por demais autores que realizaram revisões semelhantes (Macombe et al., 2013), mas reiteram, por diversas vezes, a validade do método e a importância da perspectiva holística para o aprimoramento de processos e dinâmicas organizacionais.

Em suma, a ACV Social foi desenvolvida com base nos pressupostos, princípios e regras das suas demais precursoras-irmãs com vistas ao alcance de um indicador de sustentabilidade que convergisse as três dimensões a partir de metodologias análogas. Sabe-se que a ACV Ambiental e o Custo do Ciclo de Vida constituem-se ambas em abordagens de mensuração quantitativa e modelagem de impacto direta e causal, baseadas em arcabouços teóricos longevos e consolidados. Entretanto, diversos procedimentos que se aplicam a estas duas últimas tipologias não são inteiramente aplicáveis à perspectiva social dado ao caráter de seu escopo essencialmente subjetivo, qualitativo, e distante das ciências sociais exatas.

A ACV Social nasceu no âmago de suas precursoras e, principalmente, pelas mãos dos engenheiros, ambientalistas e economistas. Assim, torna-se lógico e natural concluir que muitas das defasagens teórico-metodológicas da área devem-se à necessidade de abrir novas pontes de conhecimento prático e conceitual com demais ciências sociais aplicadas e ciências humanas. Tais áreas do conhecimento, desde há muito, conceituam e desenvolvem com primazia teorias sociais e ferramental específico para a coleta, tratamento e modelagem de dados – quer subjetivos ou objetivos, quantitativos ou qualitativos – com o objetivo de apreender realidades sociais, desenvolver diagnósticos e/ou estabelecer modelos de impacto.

É neste ensejo que o presente estudo visou suprir as lacunas teórico-metodológicas relativas à coleta de dados concernentes ao *stakeholder* “trabalhadores” com a elaboração de escalas para cada uma de suas dez subcategorias e quatro outras para contemplar os temas necessários à avaliação holística do trabalho decente. A partir da ampla revisão teórica sobre cada uma das subcategorias, tais instrumentos serão capazes de consolidar os conceitos e determinações normativas para cada respectivo âmbito, bem como irão fortalecer os procedimentos científicos de coleta de dados primários junto aos trabalhadores de diferentes atores da cadeia de valor.

Além disso, a elaboração dos instrumentos, alicerçados nos procedimentos científicos aplicáveis, permitirá o levantamento de dados subjetivos quanto à percepção dos trabalhadores sobre seu contexto de trabalho. Tais informações convergirão em indicadores quantitativos que serão, posteriormente, subsídios para a criação de modelos de performance social de organizações e/ou impacto social de produtos e serviços.

Reitera-se que a presente pesquisa não almejou o desenvolvimento de modelagens de performance ou de impacto social, mas tão somente permitir aos pesquisadores a coleta simplificada e metodologicamente procedente de dados primários afetos aos trabalhadores. Nesta direção, o Tópico 2.5 demonstra os alicerces da ACV Social com demais iniciativas da

ONU em promover e monitorar o desenvolvimento sustentável, bem como indica a intrínseca relação entre a promoção do Trabalho Decente e a necessidade de mensurar os diferentes aspectos e contextos de trabalho, mundo afora.

2.5. Avaliação Social do Ciclo de Vida, Organização Internacional do Trabalho e Intersecções com o Trabalho Decente

Conforme supracitado nos Tópicos 2.3 e 2.4, o enquadramento teórico e metodológico da ACV Social foi estruturado e orientado pelos desenvolvimentos tanto de pesquisadores mundo a fora quanto, principalmente, pelo marco de diretrizes definidas pelo *Guidelines for Social Life Cycle of Products*. Assim o foi com a ACV ambiental e o Custo do Ciclo de Vida – para ambas as vertentes foram desenvolvidos documentos metodológicos e orientadores, elaborados pela Unep e Setac, conjuntamente.

Portanto, o enquadramento teórico-conceitual das diferentes temáticas cobertas pela ACV é alicerçado nas definições e arcabouço normativo da ONU e suas demais instituições, e tem a Unep como precursora devido pioneirismo do ramo ambiental. No caso específico do *stakeholder* “trabalhadores” da ACV Social, empregou-se essencialmente os conceitos e terminologias da OIT principalmente no que diz respeito ao conceito de trabalho decente, conforme é possível observar em Traverso et al. (2021).

A OIT formalizou o conceito de trabalho em 1999 e sintetiza as aspirações das pessoas nas suas vidas laborais, compreendendo o trabalho como produtivo e que proporciona salário justo, segurança no local de trabalho, proteção social às famílias, integração social, boas perspectivas ao desenvolvimento pessoal, liberdade para expressar seus anseios, organizar e participar nas decisões que afetam suas vidas, e a igualdade de oportunidades e tratamento a todos homens e mulheres (OIT, 1999a, seção Trabalho Decente).

Com o objetivo de promover e concretizar o trabalho decente, a OIT definiu quatro objetivos estratégicos para as organizações e países. São eles: 1) o respeito aos direitos no

trabalho tais como a liberdade sindical, direito à negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação relativa ao emprego e ocupação e a erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil; 2) a promoção do emprego produtivo e de qualidade; 3) a ampliação da proteção social; e 4) o fortalecimento do diálogo social (OIT, 2013).

O tema do trabalho decente é fundamental à ACV Social porque está balizado no propósito de promover o desenvolvimento sustentável e o crescimento inclusivo e equitativo. Os quatro pilares estratégicos foram desdobrados em dez elementos que definem a agenda do Trabalho Decente, quais sejam: 1) pleno e produtivo emprego; 2) direitos no trabalho; 3) proteção e promoção do diálogo social; 4) harmonia entre trabalho, família e vida pessoal; 5) trabalho que deve ser abolido; 6) estabilidade e segurança no trabalho; 7) igualdade de oportunidade e tratamento no trabalho; 8) ambiente de trabalho seguro; 9) seguridade social; e 10) diálogo social, representação de empregados e empregadores (OIT, 2013).

Além disso, dentre os objetivos para a Agenda de Desenvolvimento Sustentável para 2030, ensejada durante a Assembleia Geral da ONU, tem-se o oitavo objetivo que conclama para a promoção do crescimento econômico, inclusivo, sustentado e sustentável, pleno e produtivo emprego e o trabalho decente, sendo mérito da OIT e seus mecanismos a promoção desse objetivo (OIT, 2013).

Com isso, é notável que o trabalho decente é o mote principal da agenda de ações da OIT, e se desdobra em diversas temáticas alvos de regulamentação, normatização, estudo, sensibilização e fiscalização. Não raro, dentre elas encontram-se a maioria dos tópicos cobertos pelas onze subcategorias listadas como partes constituintes do *stakeholder* “trabalhadores” da ACV Social, bem como as demais quatro identificadas e apresentadas na Tabela 1. Vale endossar que a ACV Social não apenas engloba o conceito de trabalho decente, como o extrapola ao abarcar todos os vieses de análise do trabalho cobertos pela OIT e preconiza o estudo de cada uma das temáticas de forma minuciosa e detalhada,

considerando-se todos os aspectos que possam assumir.

A cada uma dessas temáticas, a OIT desenvolve Convenções, ao longo de diversas décadas, com o foco de consolidar conceitos, estabelecer critérios e definir limites, obrigações e direitos aos trabalhadores e empregadores. Ainda, desenvolve recomendações com princípios e orientações aos países de todo o mundo para que se inspirem em diretrizes inclusivas e integradoras para a constituição de sociedades mais equânimes e justas. Por fim, a OIT também realiza fiscalizações e estudos em nível de regiões, países e setores econômicos para diagnosticar violações, aprofundar o conhecimento em cada temática, disseminar informações e identificar locais críticos de infringências à plena promoção do trabalho decente.

Portanto, o documento *The Methodological Sheets for Sub-categories in Social Life Cycle Assessment* orienta aos pesquisadores em ACV Social que utilizem o arcabouço teórico-conceitual composto pelas convenções, recomendações e relatórios produzidos e publicados pela OIT. Tais documentos cobrem cada uma das subcategorias relativas aos trabalhadores (Traverso et al., 2021) e indicam os limites mínimos e máximos dos regramentos jurídicos aos países, segundo seu patamar de desenvolvimento socioeconômico. Além disso, estabelece definições e diretrizes teóricas aos pesquisadores sobre cada tema, com o objetivo de permitir a equanimidade de análise entre diferentes estudos e avaliações na área.

Desse modo, a seção seguinte apresenta a revisão do arcabouço teórico proposto pela OIT e demais organismos da ONU como forma de aprofundar e sistematizar o conhecimento proveniente de tais documentações. O exercício proposto no tópico 2.6 fornece o entendimento basilar e conceitual sobre o contexto de cada uma das temáticas das dez subcategorias que orientaram, posteriormente, a elaboração do sistema e das definições constitutivas que deram origem às escalas propostas neste trabalho. Cabe salientar que os

Tópicos de 2.6.1 a 2.6.14 são independentes e sua leitura deve ser realizada como tal, uma vez que tratam de temas independentes e que podem, ou não, convergirem dentro de um contexto de trabalho.

2.6. Revisão Teórica das Subcategorias do *Stakeholder* Trabalhadores

2.6.1. Trabalho Forçado

O trabalho forçado é definido pela convenção nº 29 da OIT (1930), como todo trabalho ou serviço exigido a um indivíduo, sob a ameaça de uma pena qualquer, e para o qual esse indivíduo não tenha se oferecido voluntariamente. De acordo com a OIT (2017), em 2016, a estimativa global era de, aproximadamente, 25 milhões de pessoas em situação de trabalho forçado.

A definição de trabalho forçado compreende três elementos centrais: trabalho ou serviço, existência de ameaça de penalidade, e a realização involuntária. O termo “trabalho ou serviço” refere-se a todo tipo de trabalho, serviço ou emprego, que pode ocorrer em qualquer atividade, indústria ou setor, inclusive o informal (OIT, 2005).

A ameaça de penalidade diz respeito aos diversos meios utilizados para obrigar alguém a realizar um trabalho ou serviço (OIT, 2005). A forma mais extrema envolve a violência física e ameaça de morte direcionadas a própria vítima ou a família da vítima. No entanto, a penalidade nem sempre consiste em algo ilícito, podendo ocorrer de formas mais sutis, como a perda de direitos e privilégios, bem como ameaças de natureza psicológica. Quando se trata de imigrantes ilegais, a ameaça de denúncia às autoridades e deportação são frequentes (OIT, 2005). Outro tipo de ameaça se refere às penalidades financeiras que geralmente estão relacionadas a dívidas, imposição de multas e confisco de salários (Internationales Arbeitsamt, 2009).

No que se refere às formas de coerção adotadas, tem-se que a retenção de salários ou a ameaça de retenção eram as formas mais comuns experienciadas por quase um quarto das

vítimas (24%). As ameaças de violência aparecem em segundo lugar, em 17% dos casos, seguida de atos de violência (16%), e ameaças contra a família (12%). Outras formas de coerção adotadas seguindo a ordem de ocorrência são: pagamento de dívidas, aprisionamento no trabalho ou aposentos, distância de casa ou não ter nenhum lugar para ir, penalidades financeiras, ameaças de ação legal, privações (comida, sono etc.), retenção de passaporte ou outros documentos, violência sexual, ser mantido bêbado ou drogado, entre outros (OIT, 2018a).

As estimativas revelam ainda que diferentes formas de coerção tendem a ser adotadas a depender do gênero da vítima. Os homens em situação de trabalho forçado são mais propensos a serem vítimas de ameaças contra a família, retenção de salários, confinamento, privação de comida e sono, e ameaças de ação legal. Por outro lado, as mulheres sofrem mais com a violência sexual, além de serem mais propensas a terem o passaporte retido (OIT, 2018a).

A oferta involuntária, por sua vez, se refere ao fato da vítima não ter a liberdade de escolha quanto a sair ou deixar de realizar aquele trabalho ou serviço. Neste caso, são considerados diversos aspectos que incluem: 1) a forma e o assunto do consentimento; 2) o papel de restrições externas ou coerção indireta; e 3) a possibilidade de revogar o consentimento dado livremente (Internationales Arbeitsamt, 2009). Cabe ressaltar que muitas vítimas entram em situação de trabalho forçado inicialmente por sua própria escolha, por meio de recrutamento enganoso e fraudulento. Apenas depois descobrem que não possuem liberdade para abandonar o trabalho ou serviço. Portanto, o consentimento inicial pode ser considerado irrelevante quando forem utilizados meios fraudulentos e enganosos para obtê-lo (Internationales Arbeitsamt, 2009).

Conforme definido pela convenção nº 29 da OIT (1930), o trabalho forçado consiste em grave violação dos direitos humanos, bem como a restrição da liberdade humana. Isto

posto, não deve ser equiparado simplesmente à baixos salários ou más condições de trabalho, embora esses dois aspectos possam compor a maior parte das situações de trabalho forçado (Internationales Arbeitsamt, 2009). Além disso, o trabalho forçado não compreende situações em que o trabalhador se sinta incapaz de deixar um emprego devido, apenas, à ausência real ou percebida de alternativas de emprego (OIT, 2005).

Embora situações de trabalho forçado sejam mais frequentes em determinadas atividades e setores, é importante ressaltar que o trabalho forçado é determinado pela natureza da relação entre o sujeito e o empregador. Portanto, não é o tipo de atividade exercida que implica em trabalho forçado, por mais difíceis ou perigosas sejam as condições vivenciadas de trabalho (Internationales Arbeitsamt, 2009).

O fato de a atividade ser legal ou ilegal sob a lei nacional também não é decisiva para determinar se o trabalho é forçado, ou não. Da mesma forma, uma atividade não precisa ser reconhecida como econômica para configurar uma situação de trabalho forçado. Por exemplo, uma criança ou adulto na condição de pedinte em situação de rua, sob ameaça de penalidade, também será considerado trabalho escravo (OIT, 2005).

Outra prática diretamente vinculada ao trabalho forçado é o tráfico de pessoas. A prática é reconhecida pela convenção das Nações Unidas como forma de crime organizado transnacional (Protocolo de Palermo), que entrou em vigor em 2003. O protocolo descreve ações relacionadas ao tráfico de pessoas, como o recrutamento, transporte, transferência, abrigo ou recebimento de uma pessoa por meios coercitivos, uso da força ou outras formas de coerção, sequestro, fraude ou engano para fins de exploração.

A exploração inclui, no mínimo, a exploração da prostituição de terceiros ou outras formas de exploração sexual, trabalho ou serviços forçados, escravidão ou práticas semelhantes à escravidão, servidão ou remoção de órgãos. Conforme a definição do protocolo de Palermo, o tráfico de pessoas é constituído por três elementos básicos, a saber: 1) a ação

(de recrutamento etc.); 2) os meios - de ameaça ou uso da força ou outras formas de coerção; e 3) o objetivo da exploração.

Como referido anteriormente, o tráfico de pessoas, a servidão por dívida e a escravidão constituem outras modalidades de trabalho forçado. A servidão por dívida pode ser definida como uma condição de trabalho motivada por dívida em que o devedor exerce atividades laborais, sendo mantido sob controle da liberdade do credor como garantia de pagamento. As condições de trabalho e subsistência impõem situações perniciosas que perpetuam a manutenção da dívida, a despeito da liquidação por meio dos serviços prestados. A natureza do trabalho é indistinta e sua duração pode ser ilimitada (Internationales Arbeitsamt, 2009).

As vítimas, geralmente agricultores pobres e povos indígenas da Ásia e América Latina, são induzidas ao endividamento por meio da aquisição de empréstimos ou adiantamentos salariais de empregadores ou recrutadores em tempos de crises (OIT, 2005). Como alternativa para o pagamento das dívidas, os mesmos empregadores garantem trabalhos no exterior ou em localidades distantes, facilitando o transporte e fornecendo outros empréstimos para custeio da viagem. Dessa forma, os trabalhadores são compelidos a permanecer no trabalho até conseguirem realizar o pagamento total da dívida, sendo muitas vezes herdada pela geração posterior, perpetuando a situação de trabalho forçado (Internationales Arbeitsamt, 2009).

Já a escravidão se refere ao *status* ou condição de uma pessoa sobre a qual algum ou todos os poderes associados ao direito de propriedade são exercidos. Pode envolver não só o controle absoluto de uma pessoa sobre outra como, também, de um grupo de pessoas sobre outro grupo social. Destaca-se que a presença do trabalho forçado não é o único elemento definidor de uma situação de escravidão, embora esteja presente. Para além disso, a situação é permanente, baseada em descendência e não tem uma duração fixa (OIT, 2005).

Segundo a OIT (2005, p. 11), o primeiro Relatório Global sobre Trabalho Forçado teve como objetivo desenvolver uma tipologia inicial deste tipo de trabalho. No documento, denominou-se as seguintes práticas comuns: “escravidão e sequestros; participação obrigatória em obras públicas; trabalho forçado na agricultura e áreas rurais remotas; trabalhadores domésticos em situações de trabalho forçado; trabalho forçado praticado pelos militares; trabalho forçado relacionado ao tráfico de pessoas; e trabalho forçado na prisão”. Essa tipologia inicial se referia tanto aos setores em que as situações de trabalho forçado podem ocorrer (como agricultura ou trabalho doméstico), quanto às modalidades pelas quais os trabalhadores poderiam entrar em uma situação de trabalho forçado, a exemplo da escravidão, tráfico ou servidão por dívida (OIT, 2005).

Conforme publicado pela OIT (2017), as situações de trabalho forçado podem ser agrupadas em três tipos. 1) o trabalho forçado imposto pelo Estado, que inclui três categorias principais: trabalho forçado exigido pelos militares, participação obrigatória em obras públicas e trabalho forçado na prisão; 2) trabalho forçado imposto por agentes privados para exploração sexual comercial, que abrange mulheres, homens e crianças que entraram involuntariamente na prostituição ou outras formas de atividades sexuais comerciais, ou que entraram na prostituição voluntariamente, mas não podem sair; e 3) trabalho forçado imposto por agentes privados para exploração econômica, que se refere a todo trabalho forçado imposto por agentes privados, exceto para exploração sexual comercial. Além disso, compreende-se igualmente, o trabalho forçado doméstico na agricultura, nas indústrias e nos demais setores da economia (OIT, 2005).

De acordo com as estimativas globais da OIT, em 2016, a iniciativa privada era responsável por 84% das pessoas em situação de trabalho escravo, enquanto o Estado era responsável por 16%. A maior parte das pessoas em trabalho forçado da iniciativa privada era alvo de exploração sexual comercial, perfazendo o total de 4,8 milhões de vítimas, sendo que

as mulheres e meninas compõem por mais de 99% dos casos (OIT, 2018a).

A despeito da exploração sexual, os setores econômicos com maior número de pessoas são: trabalho doméstico (24%), construção (18%), manufatura (15%), e agricultura e pesca (11%). As demais atividades econômicas mapeadas compreendem, ainda, serviços pessoais, mineração, atacado e comércio, atividades de acomodações e serviços de alimentação (OIT, 2018a).

Em relação ao trabalho escravo imposto pelo Estado, a maior parte das vítimas (64%) foi compelida a trabalhar em atividades que visavam promover o desenvolvimento econômico do Estado. No entanto, cabe ressaltar que esta prática está concentrada em apenas algumas localidades do mundo. O recrutamento forçado foi responsável por 15% dos trabalhadores, seguido do trabalho forçado em presídios sob condições que violam os padrões estabelecidos pela OIT (OIT, 2017). Os 8% restantes foram coagidos a executar trabalhos ou serviços que vão além das obrigações civis normais, bem como a prestar serviços comunitários que excedam a natureza e o objetivo dessas atividades, conforme permitido pelos padrões da OIT (OIT, 2017).

As regiões da Ásia e do Pacífico são responsáveis pelas maiores ocorrências de trabalho forçado, com uma estimativa de 16,5 milhões de pessoas nessa situação, o que representa dois terços de todo trabalho forçado no mundo. Em sequência, tem-se a região da África (3,4 milhões de pessoas em trabalho forçado), Europa e Ásia Central (3,3 milhões), as Américas (1,3 milhão) e, finalmente, os Estados Árabes (350.000) (OIT, 2018a).

2.6.2 Trabalho Infantil

Segundo a OIT (Hilowitz et al., 2004), o trabalho infantil é definido como aquele que priva as crianças de sua infância, potencial e dignidade, e que é prejudicial ao seu desenvolvimento físico e mental. Pode ser ele o trabalho mental, físico, social ou moralmente perigoso e prejudicial para crianças, interferindo na escolaridade, privando-as da oportunidade

de frequentar a escola, ou obrigando-as a evadir prematuramente. Por fim, inclui-se o caso em que a criança seja obrigada a tentar combinar frequência escolar com trabalho excessivamente longo e pesado.

Para a OIT, as formas mais extremas de trabalho infantil envolvem “crianças sendo escravizadas, separadas de suas famílias, expostas a perigos e doenças graves e/ou deixadas para cuidarem de si nas ruas das grandes cidades - geralmente em idades muito precoces” (Hilowitz et al., 2004, p.20). No entanto, nem todo tipo de “trabalho” pode ser considerado trabalho infantil. Desse modo, a OIT afirma que o tipo de trabalho depende da idade da criança, do tipo e do horário de trabalho realizado, das condições sob as quais é realizado e dos objetivos perseguidos por cada país (OIT, 1973, 1999b).

Entre as modalidades de trabalho praticados por crianças, tem-se o conceito de Trabalho Leve, sendo ele legal e regulamentado na Convenção 138 sobre Idade Mínima de 1973. Nele, o artigo sétimo propõe:

As leis ou regulamentos nacionais poderão permitir o emprego ou trabalho a pessoas entre treze e quinze anos em serviços leves que: a) Não prejudiquem sua saúde ou desenvolvimento; e b) Não prejudiquem sua frequência escolar, sua participação em programas de orientação vocacional ou de treinamento aprovados pela autoridade competente ou sua capacidade de se beneficiar da instrução recebida. (OIT, 1973, para. 25)

Tal Convenção estabelece em seu segundo artigo como 15 anos a idade mínima para o trabalho, não devendo ser inferior à idade para terminar a escolaridade obrigatória, para os países ditos desenvolvidos. Já aos países em desenvolvimento, dadas suas especificidades socioeconômicas, podem praticar a idade mínima de 14 anos para o trabalho dito como ‘leve’ (OIT, 1973).

Ademais, o terceiro artigo da convenção supracitada determina que crianças menores

de 18 anos sejam proibidas de fazerem trabalhos perigosos, insalubres ou degradantes para sua moral. Diante disso, a OIT (n.d.) define trabalho infantil perigoso como sendo “o trabalho em situações perigosas ou insalubres que podem resultar em uma criança sendo morta, ferida e/ou adoecendo em consequência de padrões inadequados de segurança e saúde e condições de trabalho”.

Contudo, problemas de saúde decorrentes do trabalho infantil podem ser desenvolvidos apenas na idade adulta resultando em invalidez permanente. Entre alguns exemplos de trabalhos perigosos tem-se: “mineração, esmagamento de rochas, mergulho em alto mar, trabalho em altura na construção, limpeza ou coleta de trapos ou transporte de cargas pesadas, operações de fabricação, dentre outros” (OCDE, 2017, p. 12).

A Convenção sobre Idade Mínima foi sucedida pela Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (nº 182), de 1999, a qual visa a proibir e exigir ação imediata dos países para eliminarem todas as tipologias de piores formas de trabalho infantil. No artigo segundo é definido que “o termo criança se aplica a todas as pessoas com menos de 18 anos”, e no artigo terceiro é explicitada as piores formas de trabalho infantil como sendo:

- (a) Todas as formas de escravidão ou práticas semelhantes à escravidão, como venda e tráfico de crianças, servidão por dívida e servidão e trabalho forçado ou obrigatório, incluindo recrutamento forçado ou obrigatório de crianças para uso em conflitos armados;
- (b) Uso, aquisição ou oferta de uma criança para prostituição, produção de pornografia ou performances pornográficas;
- (c) Uso, aquisição ou oferta de uma criança para atividades ilícitas, em particular para a produção e o tráfico de drogas, conforme definido nos tratados internacionais relevantes;
- (d) Trabalhos que, por sua natureza ou pelas circunstâncias em que são realizados, possam prejudicar a saúde, a segurança ou a moral das crianças. (OIT, 1999c, para. 14)

No entanto, o artigo quarto da Convenção 182 (OIT, 1999c) deixa expressamente clara

a responsabilidade de cada país em determinar quais são as piores formas de trabalho. O artigo sétimo determina que os países signatários deste instrumento devem tomar medidas legais e punir os responsáveis pelas piores formas de trabalho infantil, assim como garantir o acesso à educação das crianças resgatadas. As medidas adotadas devem:

- (a) Impedir o envolvimento de crianças nas piores formas de trabalho infantil; (b) Fornecer a assistência direta necessária e apropriada para a remoção de crianças das piores formas de trabalho infantil e para sua reabilitação e integração social; (c) Garantir o acesso à educação básica gratuita e, sempre que possível e apropriado, à formação profissional de todas as crianças afastadas das piores formas de trabalho infantil; (d) Identificar e ajudar as crianças em risco especial; e (e) Levar em conta a situação especial das meninas. (OIT, 1999c, para. 22)

Ademais, é criada a Recomendação sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil de 1999 (nº 190) para complementar a Convenção nº182 e, em seu terceiro artigo contextualiza a ocorrência do trabalho infantil perigoso como:

- (a) Trabalho que expõe as crianças a abusos físicos, psicológicos ou sexuais; (b) Trabalho subterrâneo, subaquático, em alturas perigosas ou em espaços confinados; (c) Trabalhos com máquinas, equipamentos e ferramentas perigosas, ou que envolvam a movimentação ou transporte manual de cargas pesadas; (d) Trabalho em ambiente insalubre que pode, por exemplo, expor crianças a substâncias, agentes ou processos perigosos, ou a temperaturas, níveis de ruído ou vibrações prejudiciais à sua saúde; (e) Trabalho em condições particularmente difíceis, como trabalho por longas horas ou durante a noite, ou trabalho em que a criança esteja injustificadamente confinada às instalações do empregador. (OIT, 1999c, seção Trabalho Infantil Perigoso)

Há a recomendação da OIT; porém, a idade mínima é determinada pela legislação nacional de cada país e, portanto, deve ser respeitada. Apesar de a OIT (1973) estabelecer a

idade mínima para trabalhar como 15 anos aos países desenvolvidos, a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE, 2017, p. 50) define que:

Exceções podem ser permitidas para trabalhos realizados no contexto de treinamento ou para trabalhos leves a partir dos 13 anos de idade que não afetem a escolaridade.

Nos países em desenvolvimento, a idade mínima prescrita pode ser fixada em 14 anos em geral e em 12 anos para trabalhos leves. No entanto, alguns países (por exemplo, Brasil, China e Quênia) optaram por definir a idade mínima de 16 anos por iniciativa própria.

Na mesma direção, outras organizações, tal como o Banco Mundial, atuam contra o trabalho infantil por meio do diálogo com países, alertando para modos de amenizar condições que possibilitem ou incentivem o trabalho infantil (Fallon & Tzannatos, 1998). Sendo assim, a instituição visa atuar na redução da pobreza, uma vez que é ela um dos motivos centrais para a ocorrência do trabalho infantil.

Logo, as abordagens propostas pelo Banco Mundial para combater o trabalho infantil são: fornecer serviços de apoio a crianças que trabalham; sensibilização do público; legislar e regulamentar o trabalho infantil; e promover a eliminação de práticas abusivas trabalho infantil através de medidas internacionais (Fallon & Tzannatos, 1998).

2.6.3. Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

A negociação coletiva teve início durante o período de revolução industrial entre os séculos XVIII e XIX, onde ocorriam mudanças econômicas e sociais em várias partes do mundo (Hayter, 2011). Os primeiros sindicatos reivindicavam melhorias nos salários e nas condições de trabalho, visto que enfrentavam problemas de trabalho infantil, longas jornadas de trabalho, salários baixos e ambientes de trabalho inseguros (Hayter, 2011).

As desigualdades das relações de emprego causadas pelo desequilíbrio do poder de negociação deram início à negociação coletiva. Dessa forma, os acordos coletivos surgem

para proteger os trabalhadores da concorrência, por meio de regras comuns, como taxas padrão de salários e condições de trabalho para assalariados (Hayter, 2011).

No século XXI, a negociação coletiva passou a adquirir extrema importância pelo fato de ser uma ferramenta significativa para o engajamento entre trabalhadores e empregadores ao se tratar de questões sociais e econômicas (Internationales Arbeitsamt & International Labour Conference, 2008). Ela reduz as desigualdades sociais e fortalece as vozes mais fracas, assim como aumenta o desempenho das empresas e promove a estruturação de relações de trabalho mais harmoniosas.

Além disso, a negociação coletiva reduz as desigualdades salariais, englobando as diferenças salariais entre homens e mulheres (Internationales Arbeitsamt & International Labour Conference, 2008). Dentre os temas mais relevantes tratados nas negociações coletivas, tem-se: salários, treinamentos, promoção da saúde, tempo de trabalho, segurança ocupacional e igualdade de tratamento. A finalidade dessas negociações tem como mote principal estabelecer acordos coletivos entre as partes, com o intuito de garantir ambientes de trabalho mais harmoniosos e produtivos (OIT, n.d.).

No entanto, com a globalização, vários países tiveram uma diminuição da filiação sindical. O poder de barganha a favor dos empregadores alterou-se com a integração de mercados, a expansão da produção global e o aumento da mobilidade do capital (Internationales Arbeitsamt & International Labour Conference, 2008).

A negociação coletiva é definida pelo artigo 2 da Convenção de Fomento à Negociação Coletiva da OIT (1981a; nº 154) como:

se estende a todas as negociações que ocorrem entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, por um lado, e uma ou mais organizações de trabalhadores, por outro, para: (a) determinar condições de trabalho e termos de emprego; e/ou (b) regular as relações entre empregadores e

trabalhadores; e/ou (c) regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma organização de trabalhadores ou organizações de trabalhadores. (OIT, 1981a, seção Escopo e Definições)

Sob o mesmo ponto de vista, Hayter (2011) define negociação coletiva como um processo de negociação entre os representantes de um empregador (ou empregadores) e de trabalhadores. Ela afirma que a negociação coletiva se dá por relações de trabalhos bem definidas visando envolver questões como salários, tempo de trabalho e outras condições de trabalho. Além disso, os trabalhadores e empregadores têm a liberdade para se associarem em organizações que representem seus interesses.

Paralelamente, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (Assembleia Geral das Nações Unidas, 1948) proclamou como direito humano fundamental a liberdade de associação. Este direito aprova a efetiva participação de diversos atores tanto na política econômica quanto na social. Dessa forma, conclui-se que assegurar a voz e a representatividade de trabalhadores e empregadores é primordial para o funcionamento dos mercados de trabalho e das organizações de governança de um país (OIT, n.d.). Diante disso, surgem a Convenção sobre Liberdade de Associação e Proteção do Direito de Organização, 1948 (nº 87) e a Convenção sobre Direito à Organização e Negociação Coletiva (nº 98; 1949b), instrumentos internacionais, os quais abordam a questão da negociação coletiva e da livre associação (Hayter, 2011).

A Convenção sobre Liberdade de Associação e Proteção do Direito de Organização, 1948 (nº 87) em seu artigo 2 propõe preservar a autonomia e a independência das organizações de trabalhadores e de empregadores perante às autoridades públicas, podendo constituir organizações, sem autorização prévia. Ademais o artigo 4 ratifica que tanto os trabalhadores quanto as entidades patronais “não estão sujeitas à dissolução ou à suspensão por autoridade administrativa”. O artigo 3 completa:

As organizações de trabalhadores e de entidades patronais têm o direito de elaborar os seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente os seus representantes, organizar a sua gestão e a sua atividade e formular o seu programa de ação; 2. As autoridades públicas devem abster-se de qualquer intervenção susceptível de limitar esse direito ou de entravar o seu exercício legal. (OIT, 1948, seção Liberdade de Associação)

Logo em seguida, é criada a Convenção sobre Direito à Organização e Negociação Coletiva (nº 98; 1949b), e possui por objetivo proteger o direito dos trabalhadores de participar de sindicatos sem qualquer tipo de discriminação ou punição, como estabelecido pelo artigo 1:

Os trabalhadores gozarão de adequada proteção contra atos de discriminação com relação a seu emprego; 2. Essa proteção aplicar-se-á especialmente a atos que visem: a) sujeitar o emprego de um trabalhador à condição de que não se filie a um sindicato ou deixe de ser membro de um sindicato; b) causar a demissão de um trabalhador ou prejudicá-lo de outra maneira por sua filiação a um sindicato ou por sua participação em atividades sindicais fora das horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante o horário de trabalho. (OIT, 1949b, para. 6-7)

Além disso, essa convenção incentiva a criação de mecanismos de negociação entre empregadores e trabalhadores, como descrito no artigo 4:

Medidas apropriadas às condições nacionais serão tomadas, se necessário, para estimular e promover o pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, mediante acordos coletivos, termos e condições de emprego. (OIT, 1949b, para. 11)

Por fim, a Convenção nº 98 prevê a criação de órgãos que garantam o respeito ao

direito de organização. De acordo com a OIT (Internationales Arbeitsamt & International Labour Conference, 2008, p. 6): “Até 31 de dezembro de 2007, o total de ratificações das Convenções nº 87 e 98 eram de 148 e 158 Estados, respectivamente, de um total de 181 Estados membros da OIT”. Isso equivale a, respectivamente, 82% e 87% desses totais (Internationales Arbeitsamt & International Labour Conference, 2008).

A OIT também declarou que “foram registradas 148 ratificações para a Convenção nº 87, e 158 ratificações da Convenção nº 98” (Internationales Arbeitsamt & International Labour Conference, 2008, p. 8). Entretanto, essas convenções não abrangem um maior número de países, como, por exemplo, a Convenção sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (OIT, 1999c; Internationales Arbeitsamt & International Labour Conference, 2008). Outrossim, “a Convenção nº 98 tem o menor total de ratificações em comparação com outras Convenções fundamentais” (Internationales Arbeitsamt & International Labour Conference, 2008, p. 8). Em relação aos países que ratificaram a Convenção nº 87, a OIT (Internationales Arbeitsamt & International Labour Conference, 2008, p. 6) afirma:

os países que não haviam ratificado a Convenção nº 87 até o final de 2007 eram:

Afeganistão, Bahrein, Brasil, Brunei Darussalam, China, Guiné-Bissau, Índia, República Islâmica do Irã, Iraque, Jordânia, Quênia, República da Coreia, República Democrática Popular do Laos, Líbano, Malásia, Ilhas Marshall, Marrocos, Nepal, Nova Zelândia, Omã, Catar, Samoa, Arábia Saudita, Cingapura, Salomão, Ilhas, Somália, Sudão, Tailândia, Timor-Leste, Emirados Árabes Unidos, Estados Unidos, Uzbequistão e Vietnã. Os países que ainda não haviam ratificado a Convenção nº 98: Afeganistão, Bahrein, Brunei Darussalam, Canadá, China, Índia, República Islâmica do Irã, República da Coreia, República Democrática Popular do Laos, Ilhas Marshall, México, Mianmar, Omã, Catar, Samoa, Arábia Saudita, Ilhas Salomão, Somália, Tailândia, Timor-Leste, Emirados Árabes Unidos, Estados Unidos e Vietnã.

Por fim, em 1998 a Declaração sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho foi proclamada pela OIT. Nesta declaração, o artigo 2 afirma que todos os Membros:

tem uma obrigação decorrente do próprio fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e realizar, de boa fé e de acordo com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, a saber: (a) liberdade de associação e reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva; (b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; (c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e (d) a eliminação da discriminação em relação ao emprego e ocupação. (OIT, 1998, seção A Conferência Internacional do Trabalho)

Ou seja, independentemente do nível de crescimento econômico, os princípios relativos aos direitos fundamentais são universais. Depois da Convenção sobre a Liberdade de Associação e Proteção do Direito de Organização (Nº 87; 1948) e da Convenção sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva (Nº 98; 1949b) serem empregadas pela OIT, era necessário criar algum mecanismo de fiscalização para certificar que os países que ratificaram as convenções estivessem as implementando. Diante disso, a OIT criou o Comitê de Liberdade de Associação (CFA) em 1951 (OIT, 1951a), e tinha o intuito de analisar denúncias referentes a violações da liberdade de associação, mesmo se o país não tivesse se prontificado em ratificar as convenções (OIT, n.d.).

2.6.4. Horas de Trabalho

A regulamentação do tempo de trabalho é uma das preocupações mais antigas da legislação trabalhista. A discussão sobre a quantidade de horas trabalhadas é um debate antigo da legislação trabalhista, O tema é tratado desde a primeira convenção da OIT, a Convenção C001 (Convenção sobre Horas de Trabalho na Indústria), em 1919.

Já no século XIX, foi reconhecido que trabalhar horas excessivas representava um perigo para a saúde dos trabalhadores e das suas famílias (OIT, 2019a, p. 1). A C001 define

que trabalhadores industriais não devem exceder oito horas por dia e 48 horas por semana de trabalho. Existem exceções que podem ser introduzidas sob certas condições, por exemplo, em caso de acidente ou força maior, ou para processos que, por natureza, devem ser realizados continuamente através de uma sucessão de turnos (OIT, 1919).

Os regulamentos que preveem tais exceções temporárias devem ser adotadas somente após consulta às organizações de empregadores e trabalhadores interessados. Eles devem fixar o número máximo de horas adicionais permitidas em cada instância, ou seja, dependendo das atividades desenvolvidas pelo trabalhador, e a taxa de pagamento por horas extras não deve ser inferior a 1,25 vezes a taxa regular paga (OIT, 2019a). As normas sobre trabalho a tempo parcial têm se tornado instrumentos cada vez mais importantes para tratar de questões como a criação de mais empregos e a promoção da igualdade entre homens e mulheres (OIT, 2020b).

Quanto à previsão de descanso, a Convenção Semanal de Descanso C014 (OIT, 1921) apresenta em seus termos que todo o pessoal empregado em qualquer empresa, pública ou privada, deverá gozar de um descanso semanal de pelo menos 24 horas consecutivas a cada 7 dias de trabalho. Este descanso deve, sempre que possível, ser concedido simultaneamente a todo o pessoal de cada empresa, e coincidir com os dias já estabelecidos pelas tradições ou costumes do país ou distrito (OIT, 1921).

Após a convenção C014, fora elaborada a C106 denominada Convenção de Descanso Semanal (OIT, 1957) que expandiu a Convenção Semanal de Descanso para comércio e escritórios, estabelecendo os mesmos requisitos básicos estabelecidos na C014 (OIT, 1921) no que diz respeito ao direito a um descanso semanal de pelo menos 24 horas consecutivas a cada sete dias de trabalho. Igualmente, exige que ao escolher o período de descanso remunerado as tradições e costumes das minorias religiosas sejam respeitadas (OIT, 1957). No mesmo ano, foi ratificada a Recomendação de Descanso Semanal voltada a comércios e escritórios (OIT, 1957), e que visou complementar a C106 ao recomendar um tempo superior

de descanso.

Sob a ótica do trabalho em regime parcial, tem-se a C175, Convenção sobre Trabalho em Regime Parcial (OIT, 1994). Esta convenção considera as diversas esferas que envolvem o regime parcial, e seus regramentos. Expôs diversas propostas relativas ao trabalho em tempo parcial e definiu medidas para a conceder a mesma proteção recebida pelos trabalhadores de regime integral completo. São eles: o direito de organização, direito à negociação coletiva e ao de agir na qualidade de representantes, a proteção contra discriminação no trabalho e na profissão, e o respeito a saúde e segurança no trabalho (OIT, 1994).

A fim de permitir que os trabalhadores de regime parcial se beneficiassem das condições equivalentes à dos trabalhadores de regime integral, foram definidas medidas nos seguintes domínios: licença maternidade, férias anuais pagas e dias de feriados pagos, licenças por doença, e cessação da relação de trabalho, além de regimes equivalentes ao que tange os regimes de segurança social ligados ao exercício de uma atividade profissional (OIT, 1994).

Quanto a questões pecuniárias, definiu-se que os trabalhadores de regime parcial recebam um salário base proporcionalmente calculado em função da hora, do rendimento, ou produto que elabora. Assim, a remuneração não poderá ser inferior ao salário base dos trabalhadores de regime integral, em situação comparável (OIT, 1994). Ainda, a convenção orienta a utilização das seguintes características para comparar ambos os regimes: duração do trabalho, quotizações relativas aos ganhos, ou outros métodos em conformidade com a legislação e prática do país em questão.

Entre os conceitos-chave definidos pela Convenção sobre Trabalho em Regime Parcial tem-se:

Trabalhador de regime parcial é aquele assalariado cuja duração normal do trabalho é inferior ao dos trabalhadores a tempo completo de regime integral e que se encontram

em uma situação comparável. A duração normal do trabalho pode ser calculada por base semanal ou em média, no decurso de um dado período de emprego. (OIT, 1994, para. 1)

Entretanto, não é compreendido como:

Trabalhadores de regime integral em desemprego parcial são aqueles afetados por uma redução coletiva e temporária da sua duração normal do trabalho por razões econômicas, técnicas ou estruturais, não sendo considerados trabalhadores de regime parcial. (OIT, 1994, para. 1)

A C132, Convenção sobre as Férias Anuais Remuneradas (OIT, 1970a) aplica-se para todas as pessoas empregadas, com exceção dos marítimos. Estabelece o direito a férias anuais pagas pelo menos três semanas por um ano de serviço, mediante a pagamento do salário completo ou remuneração média. Um período mínimo de serviço pode ser exigido para conferir o direito a férias anuais pagas, desde que não seja inferior a seis meses (OIT, 1970a).

Aos trabalhadores que realizarem período de serviço de duração de trabalho menor que o requerido para a concessão do direito a férias, terão direito pago proporcionalmente ao tempo de trabalho prestado. Fica a cargo de cada autoridade ou organismo decidir sobre as férias fracionadas. Cada uma das frações de férias deve corresponder a, pelo menos, duas semanas de trabalho interruptas. Feriados oficiais e tradicionais fora do período de férias não são contabilizados como férias pagas (OIT, 1970a).

Anos após a Convenção sobre Horas de Trabalho (C001), que abordou pela primeira vez sobre o limite de horas de trabalho semanais, fora elaborada a C047 - Convenção da Semana de Quarenta Horas (OIT, 1935). A C047 ratificou a busca pela redução das horas de trabalho, tanto como resposta ao desemprego generalizado, quanto para permitir que os trabalhadores participassem dos benefícios do progresso técnico.

Ao ratificarem a C047, os Estados membros da OIT declararam a aprovação do

princípio da semana de trabalho limitada a 40 horas, de modo que o padrão de vida não seja reduzido como decorrência de sua aplicação, e sejam garantidas medidas apropriadas para facilitar e assegurar a aplicação do princípio de horas semanais.

Posteriormente, a Recomendação de redução de horas de trabalho (R116) indicou medidas práticas para a redução progressiva das horas de trabalho, levando em conta as diferentes condições econômicas e sociais nos diferentes países, bem como a variedade de práticas nacionais para a regulamentação das horas e outras condições de trabalho (OIT, 1962a).

Ademais, a R116 estabelece que onde a duração da semana normal de trabalho excede 48 horas, deverão ser tomadas medidas imediatas para baixar a carga horária para uma de 40 horas semanais. No mesmo sentido, orienta que as demais recomendações sobre diversos outros aspectos como horas extras e a comunicação sobre a jornada de trabalho pelo empregador sejam implementadas.

Assim, todas as horas trabalhadas além do horário normal devem ser consideradas como horas extras, a menos que sejam estabelecidas no acordo ou contrato de trabalho de forma diferente (OIT, 1962a). A R116 conceitua horas normais de trabalho como:

O número de horas normais de trabalho é fixado em cada país dependendo da conformidade com leis ou regulamentos, acordos coletivos ou decisões arbitrais, ou se não existe um número fixado, o número de horas além do que foi estabelecido contratualmente ou em acordos de trabalho, deve ser remunerado com taxas de horas extras ou constitui uma exceção às regras ou costumes reconhecidos do estabelecimento ou do processo em causa. (OIT, 1962a, seção Definição)

Horas Extras. A revisão da literatura a respeito do tempo de trabalho não traz consenso mundial de quando deveria se iniciar a hora extra e qual seu limite por dia. Justifica-se tal fato pelas horas extras ser dependente de outras definições como a quantidade permitida

de horas trabalhadas por dia, o que torna prioritário o estabelecimento de uma nova norma jurídica vigente sobre a quantidade de horas trabalhadas, o seu limite e quando se iniciam (Anxo & Karlsson, 2019).

Entretanto, existem diferenças fundamentais entre horas extras e horas excessivas. Tais diversidades tornaram difícil o estudo comparativo entre a realização de horas extras entre diferentes países. O documento *Overtime Work: A Review of Literature and Initial Empirical Analysis* (Anxo & Karlsson, 2019, p. 2) estabelece as seguintes diferenciações entre hora extra e as horas excedidas de trabalho:

Hora extra é a hora excedente ao pré-estabelecido em que se existe compensação, com pagamento ou folga. A hora adicional é o excedente ao padrão máximo de horas de trabalho, porém, abaixo do ponto em que ocorre compensação com pagamento ou folga, e as horas estendidas ou trabalho em excesso são as horas excedentes à jornada de trabalho, não pré-definidas, incluindo horas adicionais e extras, porém não são contabilizadas, nem compensadas com pagamentos ou com tempo livre/folgas.

Em relação aos horários que compõem as escalas de trabalho Anxo e Karlsson (2019) definem o máximo de horas de trabalho deve ser, por dia ou por semana, igual ao número de horas normais trabalhadas e horas adicionais e as horas extras. Já o horário real de horas trabalhadas, por dia ou por semana, é igual ao número de horas normais mais todos os tipos de todas as horas, além daquelas pré-definidas.

2.6.5. Trabalho Remoto

O trabalho remoto e o teletrabalho potencializam a mudança no número e na organização de horas trabalhadas possibilitando uma flexibilização maior do trabalho tanto do número de horas quanto o lugar em que é realizado. Entretanto, gera-se em decorrência certa confusão entre o número de horas de trabalho regulares e as adicionais. Um estudo de Glorieux e Minnen (Eurofound & OIT, 2017) evidencia que metade dos teletrabalhadores da

Bélgica atuavam remotamente como um suplemento ao trabalho realizado nas instalações do empregador.

Além disso, entre as maiores cargas horárias, o estudo indicou que a maior parte (80%) das horas extra não são remuneradas e foram trabalhadas em horários não comerciais para sanar as demandas da organização (Eurofound & OIT, 2017). Apesar do exposto acima, as modalidades de trabalho remoto permitem certo equilíbrio com a vida pessoal e maior qualidade de vida, além de criarem um ambiente que incentiva o trabalhador ser mais produtivo, em decorrência de menos interrupções e, ainda, possuem menor custo para o empregador (Eurofound & OIT, 2017).

As novas maneiras de organizar o tempo de trabalho demandam mudanças no ambiente, incluindo modificações na organização e medidas adequadas de treinamento. Entretanto, se adequadamente estruturadas, podem ser mutuamente vantajosas tanto para trabalhadores quanto para empregadores.

Entre os benefícios pode-se citar “melhorias nas condições de trabalho, redução dos custos de horas extras, a diminuição do absenteísmo, maior retenção de funcionários existentes, e melhorias nos processos de recrutamento de novos funcionários” (Anxo & Karlsson, 2019, p. 8). Tais mudanças também são conhecidas por poder melhorar o moral e as atitudes dos funcionários, o que pode impulsionar a produtividade, a qualidade e, por fim, o desempenho dos trabalhadores (Anxo & Karlsson, 2019).

Atingir um consenso entre o empregador e trabalhador é necessário para encontrar um equilíbrio entre as exigências de ambos os lados. Para tal, a OIT (2019b, p. 2) previu cinco dimensões. São elas:

- 1) Tempo de trabalho saudável: as empresas devem evitar horários de trabalho que não sejam saudáveis para o trabalho, bem como devem evitar longas jornadas de trabalho. Com isso previne-se os efeitos negativos à saúde do trabalhador a curto e longo prazo,

os riscos à segurança, as taxas mais altas de absenteísmo e a produtividade reduzida.

2) Tempo de trabalho produtivo: regimes de trabalho decentes, em particular reduções de longas horas de trabalho. Como resultado, tem-se o aumento da produtividade, ao ter mais tempo para descanso e recuperação do trabalho, os funcionários ficam mais alerta, motivados e produtivos. 3) Horário de trabalho favorável à família: longa duração da carga horária semanal e “não-comum,” ou seja, no fim da tarde, à noite e nos fins de semana, reduzem a compatibilidade do trabalho com a vida pessoal. A flexibilidade nas horas de trabalho permite aos trabalhadores cuidarem de suas vidas pessoais. Isto podendo levar a um melhor desempenho individual e organizacional. 4) Igualdade de gênero por meio do tempo de trabalho: as políticas de gestão de tempo de trabalho precisam promover a igualdade de gênero. 5) Escolha e influência em relação ao tempo de trabalho: oferecer aos trabalhadores alguma autonomia quanto a escolha do horário de trabalho cria uma situação de ganho mútuo tanto para os trabalhadores quanto para as empresas. Os acordos de horário de trabalho como “horário flexível” e semanas de trabalho comprimidas podem ter efeitos positivos nas atitudes dos funcionários e no moral do local de trabalho.

A pandemia da Covid-19 criou repercussões que endossaram a já existente desigualdade de gênero, tendo as mulheres que cumprem o “segundo turno de trabalho”, em que além do trabalho remoto precisam cuidar do serviço de casa, apoiar a escolarização de crianças e cuidar de membros da família que necessitam (Uchoa, 2020). Deste modo, as mulheres ficam sobrecarregadas com todas as responsabilidades de trabalho e de casa e consideram a demissão como alternativa (Uchoa, 2020). Portanto, a nova configuração pode dificultar mais ainda a realidade já desigual no mercado de trabalho em um mundo pós-pandemia.

A pesquisa relatada no relatório intitulado *Teleworking During the Covid-19*

Pandemic and Beyond: A Practical Guide (OIT, 2020b, p. 9) versou sobre as horas de trabalho dos novos trabalhadores em contexto remoto. Em decorrência da conjuntura da pandemia da Covid-19, evidenciou-se que os trabalhadores domésticos estão fazendo horas extras, uma vez que 38% dos inquiridos afirmaram ter maior probabilidade de trabalhar mais horas (OIT, 2020b). Além disso, um em cada quatro trabalhadores (27%) que trabalham em casa, devido a pandemia, afirmaram que trabalham no seu tempo livre para satisfazer as exigências do trabalho (OIT, 2020b).

2.6.6. Assédio Sexual

O assédio sexual no ambiente de trabalho é um problema característico das relações laborais contemporâneas, embora esse aspecto não seja algo totalmente novo. Esse fenômeno mostrou-se mais frequente nas últimas décadas, momento em que a mulher, segundo Higa (2016), vítima preferencial de assédio sexual, se inseriu no mercado de trabalho e começou a percorrer uma jornada coexistente com a dos homens. Apesar de se constituir como uma realidade inaceitável e que viola a integridade humana, muitos países não possuem leis que reconheçam a existência e coíbam o assédio sexual nos diversos contextos nos quais esse fenômeno se manifesta, a exemplo do trabalho.

Em 2019, a OIT elaborou a Convenção de Violência e Assédio Sexual (nº 190), e estabeleceu em seu quarto artigo que cada Estado-Membro deveria adotar, de acordo com a lei e as circunstâncias nacionais, e em consulta com organizações representativas de trabalhadores e empregadores, uma abordagem inclusiva, sensível e integrada ao gênero cujo objetivo seria a prevenção e eliminação da violência e do assédio sexual no ambiente de trabalho.

Governos adotaram posturas legais e jurídicas a respeito do assédio sexual no local e contexto de trabalho pelo mundo, como é o caso dos códigos trabalhistas implantados no Chile e na Tailândia e Leis sobre condições de trabalho seguro nos Países Baixos (OIT, 1998).

O Assédio Sexual é um obstáculo para a criação de um local de trabalho seguro e decente, assim como a existência e manutenção desse fenômeno cria condições laborais inconcebíveis que ferem o direito ao respeito e dignidade do indivíduo, acarretando prejuízos não somente aos trabalhadores, mas aos empregadores e sociedade como um todo (McCann, 2005).

De acordo com a OIT (2018b), o modo objetivo de lidar e combater este fenômeno consiste em, primeiramente, defini-lo de forma clara. Deste modo, a Comissão de Peritos para a Aplicação das Convenções e das Recomendações (CEACR), que examina as informações dos Estados-membros sobre as convenções por eles ratificadas, realizou uma pesquisa em 1996 a respeito da Convenção nº 111, sobre Discriminação (Emprego e Ocupação), de 1958, e definiu o Assédio Sexual como:

Qualquer insulto ou observação inapropriada, piada, insinuação e comentário sobre a vestimenta, físico, idade, situação familiar de uma pessoa etc.; uma atitude condescendente ou paternalista com implicações sexuais que minam a dignidade; qualquer convite ou solicitação indesejável, implícita ou explícita, acompanhada ou não de ameaças; qualquer olhar lascivo ou outro gesto associado à sexualidade; e qualquer contato físico desnecessário, como tocar, acariciar, beliscar ou agredir. (McCann, 2005, p. 21)

Na mesma direção, a OIT (2015) conceitua no *policy brief* intitulado *Eliminating sexual harassment in workplaces in the Pacific* o Assédio Sexual como uma conduta de natureza sexual onde a vítima dessa conduta se sente humilhada, ofendida e/ou intimidada, a depender de como a ação é interpretada por ela. Para a OIT (2018b) existem dois tipos de Assédio Sexual: 1) *quid pro quo* ou assédio por chantagem, caracterizando-se por exigências, propostas, solicitações com teor sexual por parte do assediador ou assediadora para evitar prejuízos para a vítima; e 2) *hostile working environment* ou assédio por intimidação, caracterizado pelo tipo de conduta que cria um ambiente hostil, desagradável, intimidador e

humilhante para a vítima (Azevedo et al., 2017).

De acordo com o quinto relatório da OIT, também publicado em 2018, sob o título *Ending Violence and Harassment Against Women and Men in the World of Work*, entre as definições de assédio sexual mais comumente encontradas em pesquisa realizada junto a 65 países estão o *quid pro quo* e/ou *hostile working environment*. No total, 31 países contemplam ambas as tipologias de assédio em suas definições, seis países abordam apenas o *hostile working environment*, e 11 referem-se apenas ao *quid pro quo* e, finalmente, em 16 países a definição de assédio sexual sequer foi regulamentada.

McCann (2005) corrobora com as definições supracitadas e explana as tipologias de comportamentos relativos ao assédio sexual que se manifestam em três aspectos: físico, verbal e não verbal. Os aspectos físicos são observados por meio de condutas explícitas, como violência física, uso de ameaças com o intuito de receber “favores” sexuais, contatos físicos indesejados, toques, beliscões, pressionar o próprio corpo contra o corpo da vítima, entre outros. Os aspectos verbais são geralmente contemplados por comentários - sobre a vida privada do trabalhador, idade, gênero, aparência - histórias ou piadas sexuais, convites repetitivos para sair, observações condescendentes ou paternalistas. Já os aspectos não verbais revelam-se na exibição de pornografia ou das próprias partes íntimas do assediador, assobio, gestos sexualmente sugestivos, dentre outros.

Em virtude da multiplicidade de manifestações do assédio sexual, ora explícitos ora implícitos, sendo igualmente influenciada, também, por fatores culturais, constata-se a dificuldade na consolidação de uma definição que englobe por inteiro o fenômeno do assédio sexual. Deste modo, foram sugeridos padrões para a indicação da ocorrência de assédio sexual, o critério de indesejabilidade que proporciona a distinção entre uma “conduta inofensiva” da ofensiva (McCann, 2005).

Neste sentido, o autor aponta para as limitações na subjetividade conceitual de assédio

sexual, tendo em vista que a vítima não demonstrará compulsoriamente o incômodo, ou o fato de que abuso sofrido não é “bem-vindo”, podendo igualmente se constituir em assédio sexual. Com isso, o autor prossegue com a crítica à interpretação subjetiva por potencialmente proteger o suposto assediador de ser responsabilizado pelo comportamento. Além disso, tem-se o padrão de razoabilidade proveniente de legislaturas e jurisdições que procuram impor limitações e balizadores para a compreensão de um assédio sexual, evitando fiar-se apenas na perspectiva e percepção de quem denuncia o ato (McCann, 2005).

Nesse padrão é requerido que o comportamento não seja “razoável”, conceito que deve ser determinado pelos órgãos de decisão levando em consideração todas as circunstâncias, ou seja, determinar o que pode ou não ser considerado razoável. Esse critério, como mencionado por McCann (2005), também sofreu crítica em razão das diferentes formas de interpretação de razoabilidade, que pode haver entre as pessoas.

Quanto às suas consequências, a OIT (2018b) expõe a grande frequência do assédio sexual na vida laboral como um dos maiores riscos psicossociais e perigos presentes no mundo do trabalho. Como possíveis impactos derivados do assédio tem-se: dores de cabeça, depressão, insônia e estresse o que afetam sobremaneira o desempenho e a produtividade do(a) trabalhador(a).

Ainda, McCann (2005) afirma ser comum observar o aparecimento de doenças em vítimas que são submetidas a assédios sexuais regulares, como a depressão, pressão alta, entre outras e ainda evidenciou a probabilidade alta da vítima sair do emprego. No tangente aos impactos nas empresas ou para os empregadores foram encontrados impactos negativos decorrentes de assédios como os processos judiciais, rotatividade do funcionário, maior ocorrência de licenças, pendências nas demandas, e custos indiretos na produtividade da empresa ocasionando a má reputação.

A Convenção nº 190 (C 190) da OIT (2019c) descreve, no segundo artigo, o escopo de

indivíduos que a Convenção engloba: funcionários efetivos, ex-funcionários, estagiários, aprendizes, candidatos, voluntários, indivíduos que exercem autoridade, deveres e responsabilidade sobre os demais funcionários em setores formais ou informais, privados ou públicos.

A *Human Rights Watch* (HRW, 2020), organização internacional de direitos humanos, complementa a C190 no *Guide to the 2019 ILO Violence and Harassment Convention*, ao abordar o conceito de “terceiros”, caracterizados por clientes, alunos, público em geral, pacientes, usuários e prestadores de serviço. A respeito de assédios perpetrados por terceiros, verificou-se que as potenciais vítimas são trabalhadores noturnos e aqueles que realizam o trabalho em situações de isolamento.

As vítimas de assédio sexual podem ser tanto mulheres quanto homens, entretanto as mulheres são mais sujeitas a assédio (OIT, 2018b). De acordo com a OIT, o assédio sexual pode ser tanto vertical quanto horizontal. Dentre os 80 países apreciados no relatório, 50 (62%) reconhecem a existência e possuem medidas punitivas contra o assédio sexual vertical e horizontal, enquanto 12 países (15%) protegem os trabalhadores apenas contra assédio sexual vertical.

De acordo com a HRW (2020), mulheres em determinadas situações tendem a ser mais assediadas. Os grupos considerados mais vulneráveis são: jovens, solteiras, viúvas, divorciadas e dependentes financeiramente. Do mesmo modo, o ambiente físico influencia na frequência dos assédios: mulheres em locais majoritariamente masculinos possuem maior probabilidade de sofrer com assédio sexual.

Conforme McCann (2005), trabalhadores informais, situados em países em desenvolvimento, assim como trabalhadores migrantes, localizados em países industrializados, correm maior risco de serem vítimas de assédio sexual. Atualmente, há uma emergente conscientização de que homens também podem ser vítimas de assédio sexual,

tendo em vista que, devido à cultura machista muitos sequer denunciam o assédio. Segundo a OIT (2018b), sete entre os oitenta países estudados cobrem apenas as mulheres em seu escopo legislativo, não contemplando os homens como vítimas de assédio sexual. Dentre os assédios reportados contra os homens, os grupos em maior vulnerabilidade são os jovens ou gays (OIT, 2015).

A OIT (2018b, p. 19) explana como local de trabalho fornecida pela CEACR:

O mundo do trabalho é considerado para cobrir não apenas o espaço físico, mas também indo e vindo do trabalho, eventos sociais relacionados ao trabalho, espaços públicos, inclusive para trabalhadores informais, como vendedores ambulantes e a casa, especialmente para trabalhadores em home office, trabalhadores domésticos e teletrabalhadores.

Na mesma direção, a Convenção sobre Violência e Assédio de 2019 fora complementada pela Recomendação sobre Violência e Assédio nº 206 que forneceu orientações adicionais aos Estados-membros quanto ao local de cobertura da prática do assédio sexual para que seja considerado sob contexto laboral, como: local de trabalho incluindo-se espaços públicos e privados; locais de trabalho onde o trabalhador faça refeições, descanse, faça uso de sanitários, troque de roupas e se limpe; durante viagens, treinamentos, eventos ou qualquer tipo de atividades sociais relacionadas ao trabalho; comunicações relacionadas ao trabalho; acomodações fornecidas pelo empregador; e trajeto de ida e volta do trabalho (OIT, 2019d).

De acordo com a OIT (2018b), 30% dos países pesquisados compreendem o conceito de locais de trabalho apenas como espaço físico nas legislações nacionais que tratam da temática de assédio sexual; 17% consideram uma definição mais ampla e, finalmente, a maioria dos países (53%) possuem conceito vago e indefinido sobre o local de trabalho.

2.6.7. Relações de Emprego

O mundo do trabalho vem sendo impactado de diversas formas desde as últimas décadas, seja pelo advento da tecnologia à eclosão da globalização. Conforme apontado no Tópico 2.1, a forma como se concebe o trabalho mudou. Dessa maneira, percebeu-se a necessidade de reavaliar conceitos já existentes e incorporar fenômenos recentes, concernentes ao trabalho e emprego. Portanto, nesta seção foi abordada a revisão teórica das relações de emprego preconizada pela OIT.

Vale detalhar que a OIT é uma agência Tripartite da ONU e vem desenvolvendo pesquisas, convenções, relatórios e recomendações, conforme as relações de emprego evoluem ao longo do tempo. Isso se deve ao caráter angular da relação de emprego por ser essencial à obtenção dos direitos e benefícios relacionados ao trabalho prestado. A partir de uma perspectiva tradicional das relações de emprego algumas características e princípios legais comuns preponderaram em diversos países, com destaque ao princípio da hierarquização que se decompõe em três formas:

(a) O poder de atribuir tarefas e dar ordens e diretrizes aos funcionários (poder direcional); (b) o poder de monitorar tanto os desempenhos de tais tarefas e cumprimento de ordens e diretrizes (poder de controle); e (c) o poder de sancionar o desempenho inadequado ou negligente das tarefas atribuídas e receber ordens e diretrizes (poder disciplinar). (Casale, 2011, p. 2)

Todavia, as formas de trabalho tomaram outras proporções e o princípio de hierarquização tornou-se insuficiente para o entendimento das relações entre empregado e empregador (OIT, 2006). No decorrer dos anos, outras modalidades de estabelecer vínculo empregatício surgiram e foram formalizadas, tais como os trabalhos não formais e acordos de trabalho, regidos por leis, passaram a configurar novos moldes do mundo contemporâneo do trabalho.

No portal da OIT (n.d.) é indicado três tipos de vínculo empregatício não formais de

trabalho, a saber: 1) contrato temporário; 2) trabalho de meio período e regime de plantão; e 3) trabalho terceirizado. Atualmente há o surgimento de trabalho não padronizado como, por exemplo, a *gig economy* - conceito que envolve duas formas de trabalho: *crowdwork* e *location-based applications (apps)* (Stefano, 2016).

Conforme Stefano (2016), *crowdwork* é a forma de trabalho na qual o serviço é terceirizado, serviço de natureza variável, para ser desenvolvido por meio de plataformas *online* conectando empresas/organizações/indivíduos e trabalhadores de modo geograficamente amplo. Já o *location-based applications (apps)* é a forma de trabalho na qual indivíduos prestam serviços, por intermédio de aplicativos, orientadas ao serviço (OIT, n.d.).

Em decorrência da inexistência de vínculo, muitas vezes os trabalhadores informais não são contemplados pelos direitos e benefícios sociais e previdenciários. Em razão dessas distorções, foi realizada uma Conferência Internacional do Trabalho, em 2003 e 2006, onde elaborou-se a Recomendação sobre Relação de Emprego 198 (R198), elencando critérios específicos para a determinação da existência de relação de trabalho. São eles:

- 1) O fato de que o trabalho: é realizado de acordo com as instruções e sob o controle de outra parte; 2) envolve a integração do trabalhador na organização da empresa; é realizado exclusiva ou principalmente em benefício de outra pessoa; 3) deve ser realizado pessoalmente pelo trabalhador; 4) é realizado dentro de um horário específico de trabalho ou em um local de trabalho especificado ou acordado pela parte que solicita o trabalho; 5) tem uma duração específica e tem uma certa continuidade; requer a disponibilidade do trabalhador; 6) envolva o fornecimento de ferramentas, materiais e máquinas pela parte que solicita o trabalho; 7) pagamento periódico de remuneração ao trabalhador; 8) o fato de que tal remuneração constitua a única ou principal fonte de renda do trabalhador; 9) prestação de pagamento em espécie, como alimentação, alojamento ou transporte; reconhecimento de direitos como descanso

semanal e férias anuais; 10) pagamento pela parte que solicitou o trabalho pela viagem realizada pelo trabalhador para realizar o trabalho; 11) ausência de risco financeiro para o trabalhador. (OIT, 2006, seção 2)

De acordo com o 5 Relatório da Conferência Internacional do Trabalho de 2003, os direitos, obrigações e direitos associados à relação de trabalho variam entre os países, embora o conceito de relações de emprego seja comum a todas as tradições e sistemas jurídico-laborais (International Labour Conference & Internationales Arbeitsamt, 2003). Entretanto existem definições internacionais e nacionais, indicadas pela OIT, que merecem especial atenção. Em seu portal, a OIT define relação de trabalho como a relação legal entre os empregadores e empregados, caracterizada pela prestação de serviços de acordo com condições pré-estabelecidas em troca de uma remuneração (OIT, n.d.).

A R198 fornece importantes subsídios para a definição de relações que permeiam o mundo do trabalho aos diferentes Estados-membros das Nações Unidas. Inicialmente, estabelece que para a definição de uma relação de trabalho deve-se focar, principalmente, nos aspectos concernentes ao desempenho do trabalho e remuneração, independentemente de a relação ser acordada por contrato, ou não (OIT, 2006).

Ainda, a Recomendação n. 198 sugere aos Estados-membros que considerem: 1) a ampla variedade de formas para determinar se existe ou não uma relação de emprego, 2) quando os critérios supracitados forem identificados devem prever uma presunção legal da existência de uma relação de emprego e 3) determinar se os trabalhadores - que estiverem de acordo com determinadas características - podem ser considerados autônomos, ou não (OIT, 2006).

Segundo a OIT e a European Labour Law Network (ELLN, 2013) no guia *Regulating the employment Relationship in Europe: a guide to recommendation n°198*, duas práticas são comumente usadas para estabelecer a existência da relação de trabalho: método prático - que

se expressa pelo conceito de presunção legal -, e a definição por critério. No método prático, a caracterização de presunção legal apresenta duas formas: a ampla presunção, em que todas as relações são interpretadas como relação de trabalho. Ou seja, caso um trabalhador faça reclamação a respeito do empregador, não precisa apresentar uma evidência da relação de trabalho. Já na segunda forma, é necessário haver a comprovação de relação de trabalho, baseada em um ou mais critérios, a exemplo do Chile.

Quanto à definição por critério, são necessárias a verificação de alguns critérios, como o próprio nome sugere, e variam entre as legislações de diferentes países. Entre os mais comuns, pode-se enumerar: 1) subordinação (controle): como citado anteriormente, esse conceito demonstra-se insuficiente para definir uma relação de trabalho ou dependência econômica; 2) controle do trabalho ou instruções: considerados um dos principais indicadores pois é a base para como a execução do trabalho será orientada; 3) integração do trabalho na empresa: nas novas formas há mais integração do trabalhador e menos controle; 4) trabalho realizado exclusivamente ou principalmente a serviço do outro; 5) trabalho realizado pessoalmente pelo trabalhador: em casos que o indivíduo possa ser substituído por outra pessoa, ele não é considerado trabalhador; 6) trabalho realizado dentro de horas específicas ou local pré-estabelecido; 7) ter duração de tempo específico; 8) disponibilidade do trabalhador; 9) fornecimento de ferramentas/materiais pela pessoa que solicita o trabalho; 10) pagamentos periódicos ao prestador do serviço; 11) remuneração é única ou principal fonte de renda; 12) pagamento em espécie; 13) reconhecimento de direitos: no caso que o acordo entre as partes prevê direitos, como por exemplo período de descanso semanal; 14) pagamento de viagem pela pessoa que solicita o trabalho; 15) mutualidade de obrigações; além daqueles critérios, específicos de cada País (ELLN, 2013).

Há casos em que o empregador mascare a relação informal de trabalho, fenômeno conhecido como “relações de trabalho disfarçadas” (OIT, n.d.). A OIT explana a respeito de

um outro o conceito, o de relação “ambígua” de trabalho, na qual as obrigações e direitos das partes envolvidas não são claras ou quando existem o que eles chamam de “áreas cinzentas” nas leis (OIT, n.d.).

Há, também, o conceito de *dependent self-employment*, onde um indivíduo fornece serviço para uma empresa em um acordo diferente de contrato de trabalho, entretanto pode receber instruções de como executar o serviço e depende de um número de clientes para obter renda (OIT, n.d.).

A complexidade em determinar quando há relação de trabalho se intensifica com a definição de relação “triangular”, apresentada no quinto relatório da International Labour Conference & Internationales Arbeitsamt (2003). Em tal condição, o trabalhador fornece serviços para pessoas diferentes, as quais o contrata, e que também se expressa em relações “triangulares” ambíguas de trabalho. São elas situações em que, onde não haja um contrato civil ou comercial, o usuário de um serviço fornecido por um indivíduo traduz-se no “real” empregador (Berg, 2016). Com o exposto, observa-se a importância de existir uma definição de relação de emprego que abarque essas diferentes situações.

Outrossim, torna-se necessária a definição e diferenciação de trabalhador empregado e trabalhador autônomo. Na Irlanda um grupo de representantes empregadores, ministérios e organizações de trabalhadores do programa de Prosperidade e Justiça emitiu um Código de Prática que expõe critérios para compreender a situação de emprego de uma pessoa, ou seja, definir se o indivíduo é um empregado ou um autônomo (ELLN, 2013).

De acordo com a ELLN (2013), no código de prática, para ser considerado um empregado formal ou funcionário, a pessoa deve se enquadrar na maioria dos critérios, tais como: estar sob o controle de outra pessoa que dirige sobre como, quando e onde o trabalho deve ser executado; fornecer apenas “mão de obra”; receber um salário fixo semanal ou mensal; não fornecer materiais para o emprego; não fornecer equipamento além de pequenas

ferramentas; não ser exposto ao risco financeiro na realização o trabalho; não possuir responsabilidade pelo investimento e gestão do negócio; não participar dos lucros do negócio; trabalhar horas definidas ou um dado número de horas por semana ou mês; trabalhar para uma pessoa/empresa ou organização; despesas e custos com viagens concernentes ao trabalho pagas por quem solicita o serviço; e ter direito a pagamento por hora extra.

Os critérios para identificar um autônomo são: possuir seu próprio negócio; estar exposto a risco financeiro; assumir responsabilidade por investimento e gestão no empreendimento; ter a oportunidade de lucrar da boa gestão; ter controle sobre o que é feito, quando e onde; ser livre para contratar outras pessoas, em seus termos, para fazer o trabalho que foi acordado a ser realizado; poder fornecer o mesmo serviços para mais de um pessoa ou empresa no mesmo tempo; fornecer os materiais para o emprego; fornecer equipamentos e maquinário necessária para o trabalho, diferente do pequeno ferramentas do comércio ou equipamento; fornecer sua própria cobertura de seguro; controlar as horas de trabalho para cumprir as obrigações (ELLN, 2013).

2.6.8. *Salário Justo*

O salário justo é um conceito amplo que contempla uma série de elementos e fatores, tais como: salário mínimo, salário digno, desigualdade salarial de gênero, entre outros. Para delimitar uma definição de salário justo, faz-se necessário, inicialmente, conceituar o termo salário. Conforme postulado pela OIT (1949a), em documento relativo à proteção do salário, o termo se refere à remuneração ou ganhos em dinheiro, fixados por acordo ou pela legislação nacional que são devidos a um trabalhador em razão de um contrato de trabalho. Pode ser escrito ou verbal, por uma entidade patronal a um trabalhador—quer pelo trabalho efetuado ou a efetuar, quer pelos serviços prestados ou a prestar.

Faz-se necessário expor a diferença entre remuneração e salário básico. A remuneração é um conceito mais amplo que o salário básico. Para além do salário fixado em

um período, refere-se ainda a todos os ganhos obtidos pelo trabalhador, incluindo lucros adicionais, bem como pagamentos ou benefícios recebidos regularmente ou ocasionalmente.

Compreende, portanto, o salário básico somado aos elementos adicionais, a saber: pagamento de hora extra, bônus de produtividade, adicional de desempenho, adicional de antiguidade, gratificações, alojamento fornecido ou auxílio, auxílio viagem, auxílio moradia, comissão, seguro de vida, ações ou lucros da empresa, auxílio alimentação, entre outros (Oelz et al., 2013). Na mesma direção, a convenção da OIT nº 100 (1951a), sobre igualdade salarial, define o termo remuneração como o salário básico ou mínimo, somado de quaisquer ganhos adicionais - pagos, direta ou indiretamente - em dinheiro ou em espécie, ao trabalhador pelo empregador, decorrentes do trabalho realizado.

Com o intuito de estabelecer uma base mínima salarial que garantisse uma vida digna aos trabalhadores e suas famílias, foi elaborado pela OIT o conceito de salário mínimo. A definição foi concebida pela primeira vez como salário digno e já constava no preâmbulo da Constituição da OIT de 1919.

Apesar de não haver uma definição universalmente aceita de salário digno, ele pode ser definido como sendo a quantia suficiente para que os trabalhadores e suas famílias possam levar uma vida decente, considerada aceitável pela sociedade, à luz de seu nível de economia e desenvolvimento. Além disso, a família deve poder viver acima da linha da pobreza e participar de atividades sociais e vida cultural. O conceito de salário digno, portanto, deve considerar as necessidades de subsistência dos trabalhadores e de suas famílias, como alimentos e habitação, bem como necessidades sociais e culturais, como educação e lazer (International Labour Conference, 2014).

Na mesma direção, a convenção da OIT nº131 (1970b), referente à fixação de salário mínimo, são instituídos os fatores que devem ser considerados para determinar o valor do salário mínimo. O primeiro diz respeito às necessidades dos trabalhadores e de suas famílias,

tendo em vista o nível geral dos salários no país, o custo da vida, as prestações de previdência social e os níveis de vida comparados de outros grupos sociais; e o segundo se refere aos fatores de ordem econômica, incluindo as exigências de desenvolvimento econômico, a produtividade e o interesse em atingir e manter um alto nível de emprego.

Assim, de acordo com a OIT (International Labour Conference, 2014), com base nos pressupostos ratificados pela convenção de nº131, tem-se que o salário mínimo pode ser definido como a quantia mínima a ser paga a um trabalhador por trabalho realizado ou serviços prestados, dentro de um determinado período, calculados com base no tempo ou na produção, que não podem ser reduzidos por fatores individuais ou coletivos, garantido por lei e que possa ser fixado de forma a permitir cobrir as necessidades mínimas do trabalhador e de sua família, à luz das normas nacionais condições econômicas e sociais.

Para efetivação da implementação do salário mínimo, bem como para garantir a devida proteção social aos trabalhadores, são preconizados pela OIT (1970b; International Labour Conference, 2014) os seguintes elementos básicos: o escopo mais amplo de aplicação possível; completa consulta com os parceiros sociais, em pé de igualdade, na concepção e operação de sistema de salário mínimo e, quando apropriado, sua participação direta no sistema; a inclusão dos elementos a serem levados em consideração nas necessidades de trabalhadores e suas famílias, e fatores econômicos na determinação dos níveis mínimos salariais; o reajuste periódico dos salários mínimos para refletir as mudanças no custo de vida e outras condições econômicas; e a implementação de medidas apropriadas para garantir a aplicação efetiva de todas as disposições relativas aos salários mínimos.

Em paralelo às noções de salário mínimo e salário digno, tem-se o conceito de salário justo. De acordo com o estudo desenvolvido por Vaughan-Whitehead (2010, citado por International Labour Conference, 2014), foram encontradas 12 dimensões do conceito de salário justo, a saber: os salários devem ser pagos regularmente e integralmente aos

trabalhadores; devem cumprir os regulamentos de salário mínimo e, pelo menos, corresponder ao salário mínimo; eles não devem exigir horas de trabalho excessivas; eles devem levar a um estrutura salarial equilibrada, livre de discriminação e levar em consideração diferentes níveis de educação, habilidades e experiência profissional e, por fim, recompensar o desempenho individual e coletivo.

Diferentes trabalhos correspondem a remunerações diferentes, sendo assim, ressalta-se a importância de garantir que essas diferenças salariais sejam baseadas em critérios objetivos, livres de qualquer tipo de preconceito, para definir se um salário é justo ou não (Oelz et al., 2013). Posto isso, os autores definem os métodos de avaliação objetiva do trabalho “*objective job evaluation methods*” como a melhor forma para definir o valor do trabalho a ser realizado.

O método de avaliação de trabalho consiste em um processo que tem por objetivo comparar os trabalhos de uma organização para determinar a posição relativa de um trabalho em relação a outro, em uma escala de salário. Qualquer empregador que paga salários diferentes por diferentes empregos utiliza alguma forma de método de avaliação de emprego, quer seja informal ou formal. Existem dois tipos de métodos de avaliação do trabalho formal: os métodos globais ou de classificação e os métodos analíticos de avaliação do trabalho (Oelz et al., 2013).

Os métodos globais ou de classificação se propõem a classificar os trabalhos com base na importância dos requisitos para realizar o trabalho. Eles examinam o trabalho de forma geral e não seus componentes individuais. Com isso, busca-se identificar se as características do titular do emprego estão de acordo com as características do trabalho em si. Estes métodos revelam a importância dos cargos dentro das organizações, mas não determinam a diferença de valor entre eles (Oelz et al., 2013).

Os métodos analíticos, por sua vez, operam a partir da divisão dos trabalhos em componentes ou fatores e subfatores, aos quais serão atribuídos pontos. Dessa forma, realiza-

se a contabilização dos pontos para determinar o valor da remuneração. Os fatores incluem: habilidades e qualificações adquiridas por meio de educação, treinamento ou experiência; responsabilidade por equipamentos, dinheiro e pessoas; esforço, que pode ser físico, mental e psicossocial; condições de trabalho, que englobam aspectos físicos (ruído, poeira, temperatura e riscos para a saúde) e aspectos psicológicos (estresse, isolamento, interrupções frequentes, solicitações simultâneas, agressão do cliente) (Oelz et al., 2013).

Ao determinar o valor numérico de um trabalho, os métodos analíticos de avaliação revelam se dois empregos diferentes têm o mesmo valor ou não. Trabalhos diferentes com o mesmo valor numérico têm direito a igual remuneração. Ademais, é importante salientar que a avaliação do trabalho está relacionada ao conteúdo do trabalho, em detrimento das habilidades e características daqueles que executam o trabalho, assim como o desempenho deles (Oelz et al., 2013).

Um aspecto importante em relação ao salário justo diz respeito a igualdade salarial de gênero. Mulheres e homens têm o direito de receber igual remuneração por trabalho de igual valor. Isso significa que, trabalhos iguais ou parecidos devem pagar a mesma quantia e trabalhos que não são iguais, mas com base em critérios objetivos, possuem o mesmo valor também devem pagar igual remuneração. Embora possa parecer um conceito recente, o direito à igualdade de remuneração para mulheres e homens por trabalho de igual valor já é reconhecido pela constituição da OIT, em 1919, onde é atestado como um elemento essencial da justiça social (Oelz et al., 2013).

O conceito de igual trabalho por igual salário significa que mulheres e homens com mesmas qualificações devem ser pagos igualmente quando executarem o mesmo ou praticamente o mesmo trabalho em condições equivalentes. No entanto, à luz dessa concepção, o princípio de igualdade de remuneração fica restrito ao trabalho realizado por homens e mulheres em uma mesma área de atuação, como por exemplo, quando mulheres

recebem um menor salário desempenhando a mesma função que homens, quer seja na mesma organização, ou não. Apesar de ser uma forma clara e frequente de discriminação de gênero, ela é mais fácil de identificar e remediar do que uma reivindicação de igual remuneração por trabalho de igual valor (Oelz et al., 2013).

Desta feita, tem-se que a remuneração igual por trabalho de igual valor compreende não apenas as situações em que homens e mulheres executam o mesmo trabalho ou similar, mas também outras situações em que eles fazem trabalhos distintos. Elas se referem aos trabalhos realizados por homens e mulheres que possuem conteúdos diferentes, envolvem diferentes responsabilidades, exigem diferentes habilidades ou qualificações, são realizados sob condições diferentes, mas que, a partir de uma avaliação baseada em critérios objetivos, têm o mesmo valor e, portanto, devem receber igual remuneração (Oelz et al., 2013).

Esse conceito mais amplo é fundamental para extinguir a discriminação e promover a igualdade, uma vez que mulheres e homens costumam realizar trabalhos diferentes, sob diferentes condições e até mesmo em locais diferentes. Ainda hoje, as mulheres continuam a se concentrar em um número limitado de empregos, os quais tendem a ser subvalorizados. Assim, trabalhos executados predominantemente por mulheres tendem a apresentar um menor nível de remuneração quando comparados com trabalhos realizados por homens (Oelz et al., 2013).

De acordo com a Oelz et al. (2013), estima-se que a diferença entre os ganhos médios entre homens e mulheres seja de 22,9%, isto é, as mulheres ganham em média 77,1% do que os homens recebem. Um aspecto relevante é que o tamanho da disparidade salarial entre gêneros varia conforme o setor, ocupação, grupo de trabalhadores, país e ao longo do tempo. Outro dado relevante refere-se ao fato de que quanto maior o número de mulheres encontradas em determinada categoria, menor tende a ser o salário para todos os trabalhadores nesse trabalho.

As diferenças salariais entre homens e mulheres podem ser explicadas por diversos fatores, os quais variam de acordo com o país e com o tempo. Incluem: 1) diferenças de gênero na educação e treinamento. Embora a lacuna educacional tenha diminuído nos últimos anos, em muitos países as mulheres ainda tendem a ter menor tempo de escolarização do que os homens; 2) diferenças de gênero na experiência de trabalho, as mulheres apresentam padrões intermitentes de trabalho, devido a diferentes tipos de responsabilidades e à criação dos filhos; 3) segregação ocupacional de gênero, que geralmente deriva de suposições estereotipadas sobre que tipo de trabalho é “adequado” para as mulheres, concentrando-as em trabalhos como, por exemplo, secretárias e enfermeiras ou em creches e que, normalmente, recebem menos do que empregos, majoritariamente realizados por homens, como caminhoneiros, maquinistas e mineiros; 4) trabalho a tempo parcial x trabalho a tempo inteiro, a maioria dos trabalhadores a tempo parcial são mulheres, o que contribui para diferenciais salariais; 5) tamanho da empresa e nível de sindicalização, o tamanho e o nível de sindicalização das empresas que empregam majoritariamente mulheres é geralmente menor do que as empresas que empregam principalmente homens, o que corrobora para a existência de menores salários para as mulheres; e 6) discriminação de gênero, em alguns casos, o sexo continua sendo um critério para determinação de salários, o que ocorre em situações excepcionais, onde a partir de instrumentos e acordos coletivos são estabelecidos salários diferentes para mulheres e homens, como, por exemplo, na agricultura. Apesar disso, o principal problema é a discriminação salarial que ocorre na prática, a despeito de acordos coletivos e fixação de salários (Oelz et al., 2013).

2.6.9. Seguridade Social e Benefício Social

A seguridade social é definida pela OIT como um direito humano que visa atender à necessidade universal de proteção contra determinados riscos de vida, bem como necessidades sociais. É viabilizada pelo provimento de benefícios sociais, especialmente em

casos de doença, desemprego, acidente de trabalho, maternidade, responsabilidades familiares, invalidez, perda de chefe de família, durante a aposentadoria e a velhice (OIT, 2019e). “Sistemas eficazes de seguridade social garantem segurança de renda e proteção à saúde, contribuindo para a prevenção e redução da pobreza e desigualdade, além de promover a inclusão social e a dignidade humana” (OIT, 2019e, para. 1).

Assim, a OIT estabelece normas internacionais sobre seguridade social para que sejam elementos inspirativos aos Estados-membros para que elaborem suas próprias normas e regramentos jurídicos relacionados ao acesso à saúde, aos direitos previdenciários e à assistência social. No que diz respeito ao acesso aos serviços de saúde, a convenção nº 130 prevê os seguintes serviços aos trabalhadores: atendimento odontológico, atendimento clínico geral, atendimento especializado, atendimento preventivo, hospitalização, reabilitação médica, parto e atendimento pré e pós-natal, além do acesso a suprimentos farmacêuticos, mediante apresentação de receita médica (OIT, 1969).

De acordo com a recomendação nº 67 (OIT, 1944), em casos que envolvam perda de renda, os regimes de seguridade devem contribuir na restauração a um nível razoável da renda perdida. A assistência social deve abarcar casos não cobertos pelo seguro social obrigatório. De modo geral, os benefícios visam a substituição de renda perdida, a fim de proteger os trabalhadores e seus dependentes.

O seguro social obrigatório inclui os casos em que há perda de renda do segurado, a exemplo, incapacidade de trabalhar ou falecimento. Além disso, casos em que a incapacidade para o trabalho ou o falecimento sejam causados pelo próprio trabalho são passíveis de indenização (OIT, 1944). Os benefícios da seguridade social devem ser destinados a casos de doença, maternidade, incapacidade, velhice, morte de chefe da família, desemprego, despesas extraordinárias e danos causados pelo trabalho (e.g., ferimentos, acidentes ou doenças). Todavia, a OIT prevê que não pode haver acumulação de subsídios pagos por invalidez,

velhice e desemprego (OIT, 1944).

O custo dos benefícios deve ser distribuído de modo equitativo entre segurados, empregadores e contribuintes. Indivíduos que trabalham de forma independente também devem ser assegurados contra os riscos de invalidez, velhice e morte, mediante a cobrança de suas contribuições (OIT, 1944). O subsídio de doença deve ser destinado a trabalhadores em casos que envolvam o afastamento das atividades de trabalho ocasionado por condições agudas relacionadas à saúde (e.g., doenças, lesões).

Do mesmo modo, deve seguir recomendação médica e resultar em perda de rendimentos. O pagamento do benefício pode ser iniciado após os primeiros dias de adoecimento do trabalhador e, preferencialmente, ter continuidade até que este retorne ao trabalho, faleça ou se torne incapaz para o trabalho (OIT, 1944). Quanto ao subsídio por situação de maternidade, a OIT (1944) recomenda a destinação a mulheres durante seu afastamento das atividades de trabalho, em um determinado período que deve abranger as últimas seis semanas de gestação e as seis semanas após o parto.

O subsídio de incapacidade (ou invalidez) refere-se ao pagamento de benefício ao indivíduo que não possui condições de exercer atividade remunerada devido a uma determinada condição crônica (e.g., doenças, lesões) ou devido à perda de membros ou função que ocasione a total limitação de sua capacidade para o trabalho (OIT, 1944).

Já o subsídio relativo à velhice é voltado aos idosos que já não conseguem realizar seu trabalho de modo eficiente e, em caso de desemprego, há a possibilidade do mesmo ser permanente, considerando a incidência alta de doenças e incapacidades correspondentes a esse período do ciclo de vida (OIT, 1944). A recomendação nº 67 (OIT, 1944) propõe uma idade mínima para solicitar este benefício: 65 anos para homens e 60 para mulheres. Propõe, ainda, a definição de uma idade mínima inferior para indivíduos que trabalharam em condições insalubres durante muitos anos.

Os benefícios para sobreviventes referem-se aos casos em que há perda de renda devido ao falecimento de chefe da família. Segundo a recomendação nº 67 (OIT, 1944), estes subsídios são destinados ao(à) viúvo(a) ou companheiro(a) do(a) segurado(a), de acordo com os critérios estabelecidos pela legislação nacional, bem como aos filhos, enteados, filhos adotivos e filhos ilegítimos. Para tal, é necessário que estejam previamente registrados como dependentes, tenham idade escolar ou até os 18 anos de idade, caso deem continuidade a sua educação geral ou profissional (ou 21 anos, caso a morte seja resultante de doença ou acidente de trabalho).

O subsídio voltado à situação de desemprego é destinado ao segurado que, em condições de trabalhar, estava empregado e perdeu seu emprego e, conseqüentemente, sua fonte de renda. No início do período de desemprego, o benefício deve começar a ser pago até que o segurado encontre um novo emprego adequado (OIT, 1944).

As despesas extraordinárias referem-se aos gastos com doença, maternidade, invalidez e morte, cujos casos não se enquadrem nos critérios para outros tipos de benefícios como, por exemplo: (1) hospitalização de mãe, segurada ou casada com um segurado, que tenha filhos dependentes; (2) auxílio após nascimento de um filho; (3) suplementação especial dos benefícios pagos em casos de invalidez ou velhice para indivíduos que precisam de ajuda regularmente e (4) valor fixo para cobrir gastos funerários em caso de falecimento do segurado, de cônjuge ou de filho dependente (OIT, 1944).

A recomendação 67 (OIT, 1944) propõe que indivíduos, ainda que não sejam segurados, devem ter direito a um subsídio especial em casos de invalidez, velhice e viuvez. Já os benefícios familiares são previstos na convenção nº 102 da OIT, por meio de pagamentos periódicos ou de outras formas como, por exemplo, o fornecimento de alimentos, de roupas e de moradia. Os dois tipos de benefícios podem ser combinados (OIT, 1952).

Quanto aos danos causados pelo trabalho, devem ser pagas indenizações por doenças

relacionadas à atuação profissional, bem como por intoxicações, traumatismos, ferimentos, lesões, perda de membros e de funções que resultem em incapacidade temporal, permanente ou morte (OIT, 1944). Além dos acidentes ocorridos no ambiente de trabalho, devem ser considerados os acidentes sofridos pelo trabalhador durante sua ida e volta do local de trabalho (OIT, 1944).

A indenização pode ser paga por incapacidade total ou parcial e por incapacidade definitiva ou provisória. A indenização parcial deve ser disponibilizada quando o trabalhador consegue retornar ao mercado de trabalho, mas seus ganhos são afetados pelas limitações resultantes da doença ou acidente de trabalho. Ainda que não haja uma redução comprovada da capacidade para o trabalho, a OIT (1944) sugere o pagamento de uma indenização em casos de perda de membros, perda de funções ou casos de desfiguração.

A recomendação nº 202 trata dos pisos de proteção social a serem estabelecidos pelos Estados-membros da OIT: “os pisos de proteção social são conjuntos de garantias básicas de segurança social definidas nacionalmente que garantem proteção destinada a prevenir ou aliviar a pobreza, a vulnerabilidade e a exclusão social” (OIT, 2012, seção Objetivos, *Ámbito de Aplicación y Principios*). Os pisos de proteção social devem garantir o acesso a cuidados essenciais de saúde e a segurança básica de renda para crianças, indivíduos com dificuldade em obter renda suficiente (e.g., casos de doença, desemprego, maternidade, incapacidade) e para idosos. Os Estados-membros devem se atentar a:

- 1) Combinar medidas preventivas, promocionais e ativas, benefícios e serviços sociais;
- 2) promover atividade econômica produtiva e emprego formal, considerando a adoção de políticas que incluam contratação pública, concessão de créditos públicos, inspeção do trabalho, políticas do mercado de trabalho e incentivos fiscais e que promovam educação e treinamento profissional, habilidades produtivas e empregabilidade;
- 3) assegurar a coordenação com outras políticas que promovam

emprego formal, geração de renda, educação, alfabetização, treinamento profissional, habilidades e empregabilidade, que reduzam a precariedade e promovam trabalho estável, empreendedorismo e empresas sustentáveis em uma estrutura de trabalho decente (OIT, 2012, seção Pisos Nacionales de Protección Social).

Uma política social deve se dispor a promover o bem-estar e o desenvolvimento da população, visando o progresso social. Na convenção nº 117, de 1962, a OIT destaca que o principal objetivo dos planos de desenvolvimento econômico deve ser a melhoria dos níveis de vida (OIT, 1962b). Ao definir um nível de vida mínimo, as necessidades essenciais dos trabalhadores devem ser consideradas (e.g., alimentação, habitação, vestuário, assistência médica, educação).

2.6.10. Oportunidades Iguais e Discriminação

O preconceito com base em atributos individuais ou de grupos pode resultar em discriminação no âmbito laboral e afetar a forma como os trabalhadores são tratados e as oportunidades a que estes têm acesso. De acordo com a OIT, o termo discriminação inclui “toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão” (OIT, 1958a, Artigo 1). Além dos atributos citados, também devem ser considerados outros que produzam os mesmos efeitos (OIT, 1958a).

A igualdade de oportunidades e tratamento, bem como a não discriminação, no que se refere ao emprego e à ocupação, são consideradas princípios básicos da justiça social e a observância destes princípios contribuem para o desenvolvimento de uma sociedade inclusiva, para o empoderamento das mulheres e para o crescimento econômico (Doumbia-Henry, 2005, p. 2). A fim de possibilitar oportunidades iguais aos trabalhadores e eliminar a discriminação, são elaborados instrumentos como, por exemplo, as convenções e recomendações da OIT que

tem como objetivo estabelecer as Normas Internacionais do Trabalho.

As convenções atuam como tratados internacionais. As recomendações podem ou não estar relacionadas às convenções. Ao ratificar uma convenção, um país-membro da OIT se compromete a incorporar seu conteúdo aos seus sistemas jurídico, legislativo, executivo e administrativo. Estes instrumentos apresentam princípios gerais e propõem aos Estados-membros as medidas necessárias para a aplicação destes princípios.

As desigualdades afetam indivíduos e grupos de forma desproporcional. A discriminação muitas vezes é motivada por mais de um fator - cor e origem social, por exemplo—com efeitos combinados sobre meninas e mulheres. A proibição da discriminação baseada em raça, cor e origem é proibida na legislação nacional da maioria dos Estados-membros da OIT (OIT, 2019f). No entanto, poucos países adotam, de fato, medidas concretas que sejam proativas e abrangentes, que tratam os efeitos de práticas discriminatórias ocorridas no passado e no presente e promovam oportunidades iguais para todas as pessoas (OIT, 2019f).

A discriminação pode se manifestar de forma direta ou indireta, através de uma conduta física, verbal ou não verbal, sendo o assédio uma forma grave de discriminação (OIT, 2019f). O assédio se refere a uma conduta que impacta a dignidade, cria intimidação e resulta em um ambiente de trabalho hostil ou humilhante para o trabalhador. O risco de assédio é maior quando há interseção de fatores (e.g., raça, religião, deficiência), principalmente no que diz respeito a mulheres jovens pertencentes a minorias étnicas ou raciais (OIT, 2019f).

A eliminação da discriminação no que diz respeito aos termos e condições de emprego, bem como à formação profissional e ao acesso a emprego e a profissões foi tema da convenção nº 111 da OIT de 1958. Já a recomendação nº 111 da OIT (1958b) sugere a elaboração, pelos Estados-membros, de uma política nacional contra a discriminação.

A aplicação de tal política deve considerar condições e práticas nacionais, bem como

resguardar medidas especiais destinadas a indivíduos que necessitem de proteção ou assistência especial. O documento visa a promoção dos princípios da igualdade de oportunidades e de tratamento, enquanto interesse público, a fim de garantir a todos os indivíduos:

1) Acesso a serviços de orientação e colocação profissional; 2) acesso aos meios de treinamento profissional e admissão a um emprego de sua própria escolha, com base na aptidão individual para esse treinamento ou trabalho; 3) promoção de acordo com a conduta, experiência, capacidade e trabalho árduo de cada pessoa; 4) segurança no emprego; 5) remuneração por trabalho de igual valor; e 6) condições de trabalho, incluindo horas de trabalho, períodos de descanso, férias anuais remuneradas, segurança e saúde no trabalho, previdência social, serviços sociais e benefícios sociais em relação ao emprego. (OIT, 1958b, seção *Formulación y Aplicación de la Política*)

Doumbia-Henry (2005) destaca que a garantia e a promoção do princípio da igualdade não podem ser alcançadas somente a partir da ação governamental, sendo também necessária a cooperação de trabalhadores e organizações e continuam: “A negociação coletiva e a atuação dos sindicatos são ferramentas para a construção de medidas proativas” (Doumbia-Henry, 2005, p. 5-6).

Voltada à eliminação da discriminação que tenha como base o gênero na definição de valores relacionados à remuneração, a Convenção nº 100 da OIT (1951a) aborda a igualdade de remuneração de homens e mulheres por trabalho de igual valor. O instrumento propõe medidas que viabilizam a igualdade de remuneração entre trabalhadoras e trabalhadores considerando as características do trabalho executado, de modo que o gênero não seja um critério no estabelecimento das taxas de remuneração.

De acordo com a Convenção nº 100, a remuneração “compreende o vencimento ou salário normal, básico ou mínimo, e quaisquer vantagens adicionais pagas, direta ou

indiretamente, pelo empregador ao trabalhador em espécie ou in natura, e resultantes do emprego” (OIT, 1951a, Artigo 1). Já a recomendação nº 90 (OIT, 1951b) apresenta medidas que podem ser adotadas pelos Estados-membros, nos âmbitos público e privado, a fim de garantir a aplicação imediata ou progressiva do princípio de igualdade de remuneração entre homens e mulheres por um trabalho de igual valor nas organizações como, por exemplo, a definição de salário mínimo.

A convenção nº 156 (OIT, 1981c) e a recomendação nº 165 da OIT (1981d), tratam dos trabalhadores que possuem responsabilidades com filhos ou outros familiares próximos que sejam dependentes, e que impactam na preparação, ingresso, participação e progresso na atividade econômica, resultando na limitação de suas possibilidades. Tais trabalhadores são denominados pela OIT como trabalhadores com responsabilidades familiares.

O instrumento apresenta medidas que devem ser adotadas visando a igualdade de oportunidades e tratamento, tais como: 1) garantir aos trabalhadores o direito à formação profissional e a livre escolha de seu trabalho; 2) considerar suas necessidades no que se refere às condições de emprego e à seguridade social; e 3) desenvolver ou promover serviços que atendam suas necessidades (e.g., assistência à infância, assistência familiar e demais serviços comunitários, públicos ou privados) (OIT, 1981d).

As medidas elaboradas devem viabilizar a integração e a permanência dos trabalhadores na força de trabalho, bem como sua reintegração após ausência relacionada as suas responsabilidades familiares. Também devem ter como objetivo a melhoria nas condições de trabalho e a qualidade de vida no trabalho (e.g., redução progressiva da jornada de trabalho, redução de horas extras, flexibilidade dos horários de trabalho, períodos de descanso e férias) (OIT, 1981d).

A recomendação nº 165 (OIT, 1981d) também abrange trabalhadores que atuam em meio período, trabalhadores temporários e aqueles que trabalham em casa. Sugere, ainda, a

adoção de licenças para os trabalhadores como a licença parental após a licença maternidade e a licença em caso de doença de filho ou membro da família que dependa de seus cuidados.

Segundo a OIT (1981d), os trabalhadores devem estar protegidos pela seguridade social durante as licenças. Por fim, o instrumento prevê ações públicas e privadas que podem contribuir no desempenho das responsabilidades familiares em si.

Para Doumbia-Henry (2005) observou que os esforços dos países no combate à discriminação e na promoção da igualdade, tende a ocorrer em etapas, sendo elas: 1) reconhecimento da existência de discriminação no local de trabalho; 2) elaboração de medidas legislativas a fim de proibir a discriminação direta ou indireta e 3) reconhecimento de que proibir a discriminação não é suficiente, sendo necessárias medidas para prevenir a discriminação e promover a igualdade.

As políticas voltadas à eliminação da discriminação e promoção da igualdade de oportunidades e tratamento devem abranger todos os processos relacionados às atividades laborais, dos anúncios de emprego à demissão de trabalhadores: “Os empregadores não devem praticar ou tolerar a discriminação ao contratar, treinar, promover ou reter qualquer pessoa empregada ou ao definir suas condições de trabalho” (OIT, 1958b, seção *Formulación y Aplicación de la Política*). No entanto, não devem se restringir ao ambiente de trabalho.

Doumbia-Henry (2005) aponta a promoção da igualdade de gênero como exemplo: para alcançá-la, devem ser elaboradas medidas com foco nos estereótipos e preconceitos em relação aos papéis de gênero e na promoção de uma divisão mais igualitária das responsabilidades profissionais e familiares.

2.7. Objetivo

Em virtude da revisão bibliográfica exposta nos Tópicos de 2.1 a 2.6, bem como do problema de pesquisa que explanou as limitações metodológicas e práticas da ACV Social, além da suma relevância do tema para o desenvolvimento sustentável e a promoção do

trabalho decente, a presente tese objetivou: desenvolver 14 instrumentos para a coleta de dados primários relativos ao *stakeholder* “trabalhadores”, bem como buscar evidências de validade baseadas no conteúdo e na estrutura interna das escalas.

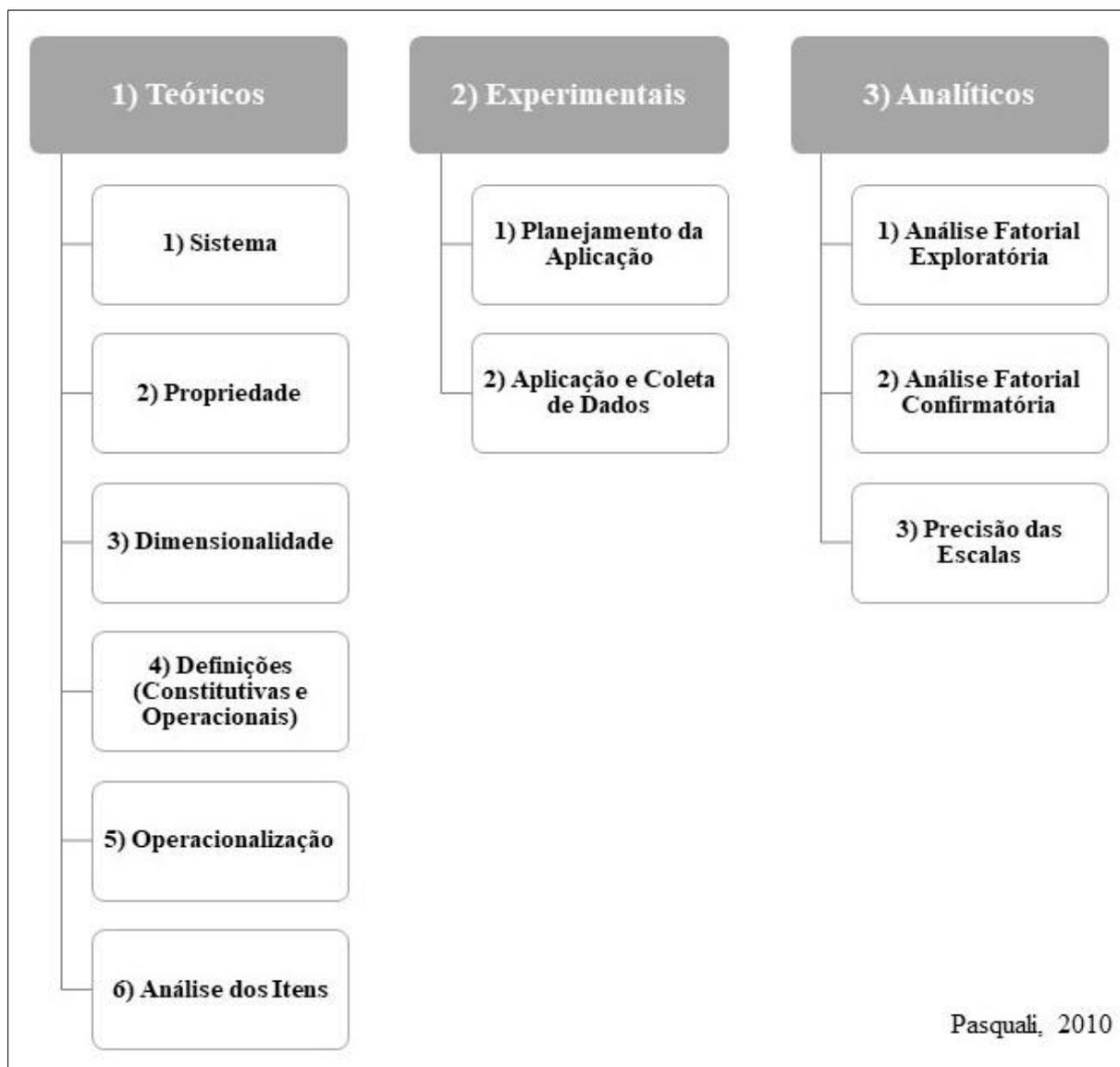
3. Método

Em relação aos polos metodológicos e analíticos de análise que orientaram a construção dos instrumentos, foram consideradas referências internacionais tais como *Standards for Educational and Psychological Testing*, as orientações da *American Educational Research Association* (AERA), da *American Psychological Association* (APA) e do *National Council on Measurement in Education* (NCME) (2014), as diretrizes da *International Testing Commission* (ITC), e referências nacionais, tais como Andrade e Valentini (2018), Damásio e Borsa (2017), Pacico (2015) e Pasquali (2010).

Neste sentido, a presente pesquisa foi estruturada em torno de três (03) polos metodológicos, compostas por diferentes procedimentos e participantes, com vistas à construção do instrumento. São eles: 1) procedimentos teóricos: composto por seis etapas, tal como descrito por Pasquali (2010), a saber: sistema psicológico, propriedade; dimensionalidade; definições (constitutiva e operacional); operacionalização; e análise dos itens. Cabe ressaltar que, apesar de não descrito por Pasquali (2010), realizou-se grupos focais para aprofundar a compreensão sobre os temas estudados no contexto de trabalho no País. 2) Procedimentos experimentais: planejamento da aplicação; e aplicação e coleta. 3) Procedimentos analíticos: dimensionalidade, análise dos itens, e precisão do instrumento. Os polos e suas respectivas etapas foram detalhadas na Figura 1.

Figura 1

Fluxograma para elaboração de escalas.



Vale ressaltar que as escalas não foram normatizadas, uma vez que não se objetivou elaborar normas interpretativas dos referidos instrumentos. A seguir serão descritos os procedimentos que foram percorridos em cada uma das etapas, amostras e instrumentos empregados, quando for o caso.

3.1. Revisão Bibliográfica

Conforme proposto por Pasquali (2010) e Borsa e Seize (2017), a revisão bibliográfica é de suma importância para a devida apreensão dos fenômenos que se pretende mensurar. Portanto, essa etapa foi subdividida em duas subetapas. A primeira foi o levantamento de estudos em ACV Social para diagnosticar as lacunas teórico-metodológicas do método,

detectar instrumentos usuais para a coleta de dados primários em relação ao *stakeholder* “trabalhadores”, bem como para a compreensão profunda de sua prática e aplicações.

A segunda subetapa constituiu-se na revisão conceitual e normativa das convenções, declarações, recomendações e relatórios da OIT ou demais organismos da ONU afetos às temáticas estudadas, e.g., Unicef em relação ao trabalho infantil e OMS frente ao construto saúde e segurança. O objetivo foi alcançar a compreensão de todos os conceitos, terminologias, previsões e limites jurídicos no contexto laboral, bem como boas práticas à promoção dos direitos humanos no trabalho – para cada um dos construtos cobertos nas escalas.

3.2. Definição do Modelo Teórico

Com base no levantamento bibliográfico da etapa anterior, foi possível estruturar as bases teórico-operacionais para cada um dos fenômenos, ou traços latentes que se pretende mensurar. Assim, a revisão da literatura forneceu os subsídios necessários para a definição do sistema, os construtos ou propriedades relativas a cada escala, a previsão teórica da dimensionalidade de cada escala, bem como a elaboração das definições constitutivas, tipos ou categorias de comportamentos que constituem o traço latente e, por fim, as definições operacionais.

3.3. Grupos Focais sobre o Contexto de Trabalho no Brasil

A partir da etapa anterior, pôde-se obter os alicerces teóricos para que sejam procedidas às etapas operacionais da construção dos instrumentos. Entretanto, apesar da importância da ampla revisão teórica e bibliográfica, fez-se necessário aprofundar o conhecimento e a compreensão das dificuldades e especificidades vivenciadas em diferentes contextos de trabalho no país.

Além da revisão bibliográfica relativa aos construtos a serem medidos, os grupos focais foram realizados com o intento de validar os achados oriundos do arcabouço teórico,

bem como identificar possíveis lacunas em cada um dos temas abrangidos. Cabe destacar que os construtos “trabalho infantil” e “trabalho forçado” não foram contemplados nos grupos focais, vez que são temas sensíveis e de difícil identificação de participantes que possam relatar sobre ambos os fenômenos, direta ou indiretamente.

3.3.1. Participantes

Obteve-se o total de 29 participantes e média de, aproximadamente, seis pessoas por grupo. Entre eles, 58,7% pessoas do sexo masculino e 41,3%, feminino, com média de idade de 34,1 anos. Quanto à representação geográfica, todas as cinco regiões foram cobertas. O estado com mais representantes foi o Distrito Federal com 41%, seguido do Paraná com 17%; de São Paulo obteve-se 11% dos participantes; Bahia, 7%, e Amapá, Espírito Santo, Maranhão, Mato Grosso do Sul, e Rondônia tiveram 3,5%, cada.

No que diz respeito ao nível dos cargos ocupados, 24% eram estagiários; 20% possuíam cargo técnico; 14% eram analistas e cargos operacionais, cada; 10% ocupavam cargo de pesquisador pleno e os níveis de assessor(a); coordenador(a); pesquisador(a) sênior; professor(a) de magistério e professora(a) universitário tiveram 3,5% do total, cada.

Por fim, no que diz respeito ao setor econômico, 25% pertenciam à área de administração; 21% educação; 14% trabalhavam para o serviço público; 11% com advocacia; 8% em pesquisa; e os setores de alimentação, autônomo, aviação, beleza e bem-estar, manutenção, indústria, e telecomunicações tiveram 3,5%, cada.

3.3.2. Procedimentos

Para angariar potenciais participantes aos grupos focais sobre o contexto do trabalho no Brasil, elaborou-se um convite, em formato de página *web*, contendo informações gerais sobre a pesquisa e o intuito de conversar com os participantes a respeito dos aspectos positivos e/ou negativos que seu trabalho atual e/ou passados lhes oferecem(ram). Ainda na página-convite, foi informado o caráter sigiloso e confidencial dos conteúdos a serem

abordados nos grupos e àqueles que se interessaram em participar, pediu-se que preenchessem formulário contendo dados sociodemográficos, de contato, e disponibilidade futura. A seguir, entrou-se em contato para definição de data e horários comuns.

Visou-se compor grupos heterogêneos quanto à idade, sexo, setor econômico, cargo ocupado e nível hierárquico, de modo a verificar possíveis contrastes e observar diferentes percepções sobre um mesmo fenômeno. Realizou-se cinco grupos focais. Inicialmente, os participantes foram apresentados, brevemente, à pesquisa e aos objetivos do grupo focal. Os temas a serem abordados foram explanados no início, porém sem oferecer detalhes em demasia para evitar quaisquer tipos de vieses dos sujeitos.

Os(as) pesquisadores(as) participantes apresentaram-se e, em seguida, os demais foram convidados a se apresentarem – caso desejassem, foi dada a opção de identificarem-se com nome fictício sobre si e seu local de trabalho. Reforçou-se o sigilo e confidencialidade das informações prestadas e a utilização dos conteúdos para fins científicos, apenas. Do mesmo modo, pediu-se o respeito entre os participantes, independentemente de quaisquer discordâncias de foro pessoal. Por fim, estimulou-se a interação e a participação de todos(as), garantindo-se que todos(as) fossem ouvidos(as).

Além da pesquisadora responsável pelo projeto, participaram dos grupos focais de quatro a cinco estudantes de graduação de psicologia, atuando como relatores do conteúdo exposto pelos participantes. Ao final de cada grupo, os(as) pesquisadores(as) relatavam suas observações sobre cada tema, procurando verificar semelhanças ou diferenças na compreensão entre todos.

3.3.3. *Análise de dados*

Todos os grupos focais foram registrados textualmente pelos estudantes de graduação. O conteúdo foi analisado e categorizado segundo o tema que lhe correspondia. Em seguida, realizou-se análise comparativa entre cada um dos trechos reportados pelos estudantes. Além

disso, comparou-se o conteúdo de cada assunto com seu respectivo levantamento bibliográfico anterior, buscando identificar possíveis lacunas e considerações relevantes a serem utilizadas como subsídios na etapa de construção dos itens.

3.4. Operacionalização

3.4.1. Procedimentos

A construção das escalas foi dada com base em três fontes prioritárias de insumos à elaboração dos itens, a saber: 1) revisão teórica, 2) grupos focais com o população-alvo; 3) consulta a instrumentos semelhantes. Conforme referido anteriormente, a revisão teórica e os grupos focais foram contemplados nos Tópicos 3.2 e 3.3, respectivamente. A consulta a instrumentos com temática análoga ocorreu a partir do levantamento extensivo de instrumentos que possuem objetivos de mensuração semelhantes aos propostos neste estudo em torno de cada um dos 14 construtos avaliados.

Cabe destacar que a elaboração dos itens atendeu aos doze critérios propostos por Pasquali (2010) e diretrizes para construção de instrumentos de Carvalho e Ambiel (2017). O formato escolhido aos instrumentos foi escala Likert, com cinco pontos para avaliar frequência ou concordância dos comportamentos descritos nos itens, a depender de cada escala. Buscou-se elaborar quantidade de itens maior do que o esperado ao final de escala – haja vista o possível descarte de itens após realização dos procedimentos analíticos.

Quanto aos critérios regulamentares avaliados nos instrumentos, a construção dos itens também se baseou nos aspectos intrínsecos aos regramentos propostos a países em desenvolvimento nas convenções e recomendações da OIT, em específico ao Brasil. A exemplo, tem-se a idade mínima para o trabalho infantil, jornada de trabalho semanal e mensal, requisitos mínimos para seguridade social, tipologias de vínculo de trabalho, entre outros. Tal decisão se deve ao fato de que aos países em desenvolvimento são imputadas as regras limítrofes para o atendimento ao trabalho decente e respeito aos direitos humanos.

Além disso, países desenvolvidos possuem a liberdade de optar ora pela orientação recomendadas ao seu perfil socioeconômico, ora ao perfil de países em desenvolvimento. Portanto, a avaliação dos critérios ao conceito de Trabalho Decente será precisa quanto à infringência dos aspectos mínimos para salvaguardar as condições de trabalho adequadas a todo e qualquer indivíduo, independentemente dos aspectos relativos ao desenvolvimento socioeconômico de cada localidade.

3.4.2. Análise de dados

Por fim, após redação dos itens, todas as escalas foram revisadas por: 1) grupo de cinco estudantes de graduação de psicologia e participantes da pesquisa como apoio, verificando a forma mais simples e clara de redação, bem como a pertinência dos conteúdos às respectivas dimensões; 2) professor experiente em Psicometria para averiguar o atendimento aos critérios psicométricos de redação dos itens; 3) professora com ampla experiência em Avaliação Social do Ciclo de Vida para avaliar a adequação e pertinência dos conteúdos, segundo a teoria.

Faz-se de suma importância ressaltar que cada um dos itens das 14 escalas foi avaliado individual e coletivamente, tanto para garantir que mensurassem tão somente a dimensão relativa ao construto em questão, quanto para assegurar que as sobreposições de temas e aspectos medidos fossem descartadas. Sabe-se que as medidas relativas ao universo do trabalho, muitas vezes, possuem pontos em comum, ou intersecções nos temas avaliados. Portanto, fez-se necessário evitar a dupla contagem entre os fenômenos observados, caso as escalas sejam aplicadas de forma conjunta em determinado contexto. Desse modo, será possível que as escalas sejam utilizadas de forma independente ou conjunta, de acordo com os objetivos de cada pesquisador ou profissional.

3.5. Análise dos Itens

3.5.1. Análise Semântica

Participantes. Ao total, 57 sujeitos participaram, perfazendo uma média de, aproximadamente, 4,4 pessoas por grupo focal, dentre eles, 67% do sexo feminino e 33%, masculino. Quanto à localização geográfica, todas as regiões brasileiras foram representadas, com exceção da região Norte. Centro-oeste contabilizou 56,5% do total; Sudeste, 28,5%; Nordeste, 12,5% e Sul, 2,5%. Entre as unidades federativas, tem-se Distrito Federal, São Paulo, Rio de Janeiro, Espírito Santo, Minas Gerais, Bahia, Paraíba, Pernambuco, Piauí e Paraná.

O perfil instrucional dos participantes demonstrou-se equilibrado e representativo do população-alvo das escalas, contendo sujeitos do extrato mais alto e mais baixo em termos educacionais. O ensino fundamental completo contabilizou 5% do total; 5% possuíam o ensino médio incompleto; 18% concluíram o ensino médio; 31% com ensino superior incompleto; 15% completaram o ensino superior; 5% possuíam mestrado incompleto; 5% doutorado incompleto e 3% doutorado completo.

Procedimentos. Foram realizados 13 grupos focais para a análise semântica dos itens das respectivas escalas. O tempo de duração de cada grupo variou de duas a três horas, a depender da quantidade de itens e perfil dos participantes. Buscou-se diversificar os participantes de cada grupo quanto ao nível instrucional, região geográfica, e idade com vistas à obtenção de maior heterogeneidade entre os sujeitos.

Priorizou-se a participação de pessoas do estrato mais baixo da população-alvo com a finalidade de verificar a plena compreensão dos itens, ou seja, averiguar o atendimento ao critério de clareza. Do mesmo modo, também foi oportunizada a participação de indivíduos do estrato educacional alto da população-alvo a fim de verificar o atendimento ao critério de credibilidade, ou validade de face (Pasquali, 2010).

Os grupos iniciaram-se com: 1) breve explicação da pesquisa e do construto a ser abordado; 2) apresentação dos(as) pesquisadores(as); 3) explanação do caráter sigiloso e

confidencial do material coletado; e, por fim, 4) explicação de como proceder na atividade. A seguir, a instrução da escala foi lida para os participantes, com o objetivo de verificar sua clareza e necessidade de adicionar, ou mesmo, excluir qualquer conteúdo desnecessário.

Os participantes foram orientados a ler um dos itens da escala, em questão, em voz alta e explicar o que entenderam com suas próprias palavras. Os demais participantes deveriam prestar atenção e, ao final da explicação, a pesquisadora-coordenadora do grupo perguntava se todos os(as) demais participantes tiveram a mesma compreensão. Caso afirmativo, era dada a vez para outro participante. Caso contrário, pedia-se para que fossem explicados o entendimento alternativo e as possíveis motivações para tal.

A pesquisadora coordenava as intervenções de modo a oportunizar e instigar a participação de todos(as), bem como o consenso e definição da redação final do(s) item(ns), com base na concordância e entendimento conjunto. Por fim, cabe indicar que as análises semânticas foram realizadas *online*, via *link* de plataforma de reuniões, enviado aos participantes por convite, via *e-mail*. Uma mensagem de confirmação da participação foi enviada no dia agendado para a realização do grupo focal.

Inicialmente, elaborou-se página *web* contendo informações gerais sobre o propósito da pesquisa e objetivo da atividade. Caso o(a) leitor(a) se interessasse em participar, seria convidado(a) a preencher formulário com dados sociodemográficos, de contato e marcação de disponibilidade para agendamento posterior. Além disso, utilizou-se as 14 escalas, compostos pela instrução e os respectivos itens de cada escala, como instrumentos a serem avaliados quanto à semântica durante os grupos focais.

Análise de dados. As alterações identificadas como necessárias foram realizadas imediatamente, permitindo que todos os(as) participantes pudessem analisá-las, proferir demais considerações e o consenso entre todos(as) fosse possível. Ao final de cada grupo focal para análise semântica, obtinha-se a versão final da escala avaliada.

3.5.2. Análise de Juízes

Após a realização dos devidos ajustes em termos de semânticas dos itens que correspondem todas as escalas, procedeu-se à etapa de análise de juízes. A avaliação social do ciclo de vida é uma área do conhecimento que vem sendo construída apenas nas últimas duas décadas (Benoît & Mazijn, 2009) e, no Brasil, não foi diferente. Ainda conta com poucos pesquisadores, geralmente, oriundos inicialmente da perspectiva ambiental da ACV e, portanto, das engenharias. Desse modo, continua a existir um hiato entre os temas sociais e a instrumentalização prática do que preconiza a ACV Social.

Participantes. Ao total, participaram da avaliação de juízes doze especialistas em ACV Social, três especialistas em psicologia do trabalho, com foco em Psicodinâmica do Trabalho (PdT) e quatro psicometristas. A média de idade foi de 40,3 anos, 58% do sexo masculino e 42% feminino. Quanto à formação, 79% possuíam o doutorado completo, 16% doutorado incompleto e 5% o mestrado completo. Em relação à distribuição geográfica dos participantes, foi possível abranger todas elas, sendo: 26,3% eram proveniente das regiões Centro-oeste e Sul, respectivamente, 21% das regiões Nordeste e Sudeste, respectivamente, e 5,3% da região Norte.

Procedimentos. A seleção dos juízes avaliadores considerou pesquisadores que foram pioneiros no estudo e aplicação da ACV Social no Brasil, bem como estudantes de pós-graduação em diferentes estágios de apreensão do vasto arcabouço teórico que a área possui. Ao total, pôde-se identificar apenas doze juízes, com diferentes níveis de conhecimento sobre a ACV Social, em todo o país.

Portanto, para os construtos de relações de trabalho e reconhecimento, preferiu-se selecionar três psicólogas experientes no tema da PdT, vez que foi a abordagem teórica escolhida para desenvolver ambas as escalas. Do mesmo modo, convidou-se quatro psicólogos(as) com experiência em psicometria para comporem os grupos de juízes

avaliadores e complementar o quadro de juízes necessários.

Tendo em vista o total de 14 escalas, entre elas, uma bateria composta por cinco escalas menores, os instrumentos foram agrupados segundo o quantitativo de itens que continham, formando quatro grupos contendo duas ou três escalas a serem avaliadas pelos mesmos juízes da ACV Social. Vale ressaltar que foi destacado um psicólogo experiente em psicometria para cada um dos grupos. Assim, obteve-se três juízes especialistas em ACV Social e um psicometrista para cada grupo de escalas. Quanto aos instrumentos de relações de trabalho e reconhecimento, os juízes avaliadores foram compostos por três psicólogas com ampla experiência em PdT e um psicólogo psicometrista com experiência em psicologia do trabalho, também.

Faz-se importante mencionar que, apesar de as escalas da bateria de Saúde e Segurança serem unidimensionais, deu-se a opção aos juízes assinalarem quaisquer uma entre as cinco medidas avaliadas (capacitação e treinamento em saúde e segurança no trabalho; promoção da saúde e segurança no trabalho, prevenção e proteção de riscos e acidentes no trabalho, política organizacional e aderência às leis do país, e condições de trabalho no contexto da saúde e segurança). Tal medida visou averiguar a consistência da atribuição dos itens a cada um dos construtos, vez que se tratam de temáticas com conteúdos convergentes.

Instrumentos. Para cada escala, elaborou-se um documento contendo duas tabelas, conforme proposto por Pasquali (2010): uma com as definições constitutivas das dimensões e outra tabela de dupla entrada (Anexo 1) onde os itens foram listados de forma aleatória, e os nomes das dimensões expostos no cabeçalho da tabela. Dessa forma, os juízes foram instruídos a se apropriarem das definições das dimensões e assinalar a qual delas cada item pertence.

Ainda, adicionou-se duas colunas na tabela de dupla entrada solicitando a avaliação de cada item quanto à clareza, atribuindo-se um valor de 1 (incompreensível) a 5

(compreensível), e solicitando ao juiz sugestão da reescrita do item, quando necessário.

Análise de dados. Para a averiguação de concordância entre os juízes, foi empregado o Kappa de Fleiss por ser apropriado para casos em que haja mais de dois juízes e mais de duas opções de resposta (Furr, 2011). O resultado da análise de juízes foi calculado individualmente para cada uma das escalas a partir da extensão denominada *Stats Fleiss Kappa* para o software *IBM SPSS Statistics*, versão 25. Aos itens que foi sugerida reescrita, verificou-se a aplicabilidade da proposta, e alterado, quando concernente.

3.6. Aplicação do Instrumento Piloto

O objetivo dessa etapa foi verificar potenciais dificuldades dos respondentes, além de possíveis entraves e/ou necessidades específicas ao procedimento de aplicação em uma pequena amostra.

3.6.1. Participantes

Ao total, participaram 10 pessoas, 7 do sexo feminino (70%) e 3 do masculino (3%). Entre eles, 5 possuíam ensino superior incompleto (50%); 2 possuíam mestrado incompleto (10%); 2, doutorado incompleto (20%) e 1, doutorado completo (10%). Os participantes eram provenientes de diferentes unidades federativas do país: Distrito Federal (50%); Goiás (10%); Minas Gerais (10%); Paraíba (10%) e Pernambuco (10%).

3.6.2. Instrumentos

Após os devidos ajustes, decorrentes da etapa de 3.5, foram realizadas duas aplicações piloto que abrangeram todos os instrumentos. A aplicação piloto compreendeu o formato final, contendo a instrução, itens, e a escala de resposta.

3.6.3. Procedimentos

Esta etapa visou avaliar a clareza e completude das instruções dos instrumentos, bem como a compreensão do procedimento de resposta aos itens frente a escala proposta. Optou-se por realizar essa etapa com amostra de conveniência, composta por estudantes de psicologia

de diferentes níveis, entre a graduação e pós-graduação. Justifica-se a escolha devido ao fato de que a compreensão e clareza, tanto da instrução quanto dos itens de todas as escalas, já haviam sido verificadas durante a análise semântica.

3.7. Análise Fatorial Exploratória

As etapas metodológicas procedidas à consecução da AFE foram descritas nos Tópicos 3.7.1 a 3.7.3 relativos, respectivamente aos instrumentos, procedimentos e análise dos dados. As descrições dos participantes foram particularizadas de acordo com as escalas aplicadas, pois a amostra variou para cada conjunto de escala, e encontram-se nos Tópicos 3.7.4 a 3.7.11.

3.7.1. Instrumentos

As escalas foram aplicadas na população-alvo e teve por objetivo verificar evidências baseadas na estrutura interna das escalas, especificamente, realizar as AFEs. Deste modo, os sujeitos foram convidados a responderem às escalas a partir de *link online* para acesso aos questionários eletrônicos com os seguintes instrumentos: (a) TCLE, a confidencialidade das informações obtidas foi assegurada aos participantes do estudo; b) questionário sociodemográfico (idade, sexo, escolaridade etc.) e questões organizacionais e do trabalho (cargo, tempo de emprego, setor econômico etc.); e, (c) escalas desenvolvidas voltadas ao contexto da ACV Social.

3.7.2. Procedimentos

As escalas foram organizadas em cinco conjuntos diferentes, compostos por três a cinco escalas, com o objetivo de oportunizar maior quantidade de participação por respondente. Portanto, os conjuntos de escalas foram organizados do seguinte modo: 1) assédio moral; assédio sexual e assédio sexual no contexto organizacional (subescala); e oportunidades iguais e discriminação; 2) relações de trabalho; reconhecimento; vínculo de trabalho; e seguridade social e benefício social; 3) salário justo, horas de trabalho; e trabalho

remoto; 4) trabalho forçado, trabalho infantil e liberdade de associação e negociação coletiva; e 5) as escalas relativas a saúde e segurança: capacitação e treinamento em saúde e segurança; promoção da saúde e segurança, prevenção e proteção de riscos e acidentes; política organizacional e aderência às leis do país; condições de trabalho no contexto da saúde e segurança.

Quanto às estratégias para aplicação das escalas, tem-se a parceria realizada com empresa nacional que possui cadastro de usuários composto por mais de 5 milhões de trabalhadores de diversos setores econômicos e níveis hierárquicos. Ainda, as escalas de Trabalho Infantil e Trabalho Forçado foram divulgadas junto à organizações governamentais e não governamentais que trabalham no combate a essas formas de trabalho e, por fim, realizou-se divulgação junto a amostra de conveniência.

Ainda, em alguns conjuntos de escalas, respostas omissas fez com que a amostra de participantes fosse diferente entre escalas pertencentes a um mesmo conjunto. Logo, para essas situações, descreveu-se os participantes da(s) referida(s) escala(s), de amostra com número diferente, em separado.

3.7.3. Análise dos dados

Após a aplicação das escalas, foi realizada AFE com vistas à avaliação da estrutura fatorial de cada uma delas. A seguir, serão descritos os procedimentos de análise dos dados, análogos a todas às escalas. Aos casos em que a análise empregada tiver sido divergente, foi descrito o detalhamento metodológico no tópico correspondente à escala em específico no Tópico que lhe corresponde.

Empregou-se o *software* Factor versão 12.03.02 para realizar a AFE incluindo as análises paralelas para definição do quantitativo de fatores por escala. Todas as AFEs implementadas utilizaram a matriz de correlação de Pearson e método de extração RDWLS (Asparouhov & Muthen, 2010). Quanto ao método para retenção de fatores utilizou-se a

técnica de Análise Paralela com permutação aleatória dos dados observados (Timmerman & Lorenzo-Seva, 2011). Em alguns casos, foi considerado o método de autovalores por ser mais compatível e equivalente com o modelo teórico e empírico empregado.

No que diz respeito à rotação, para a maioria dos casos foi empregada a *Robust Promin* (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2019). Os casos excepcionais, tanto do método de retenção quanto rotação, serão indicados nos tópicos correspondentes às escalas em questão. Como critério de decisão sobre a manutenção dos itens, na análise de cada uma das escalas, foram observados os seguintes procedimentos: 1) todos os itens com cargas fatoriais menores que 0,30 foram descartados; 2) observou-se os valores de comunalidades entre os itens e seus respectivos fatores. Comunalidades com valores abaixo de 0,30 foram analisados quanto a sua carga fatorial e importância teórico-empírica, sendo mantidos quando julgado necessário.

Portanto, itens com baixa comunalidade (menor que 0,30), com carga fatorial menor que 0,30 e baixa contribuição teórico e prática foram excluídos. Os itens que possuíam baixa comunalidade e baixa carga fatorial, mas grande importância teórica e prática para a explicação do fenômeno, foram mantidos para sua verificação em etapa subsequente, na AFC. Desse modo, optou-se por uma postura mais conservadora na manutenção dos itens na etapa de AFE. Ainda, foram analisadas as correlações entre fatores, de modo a mapear subsídios para a melhor tomada de decisão quanto ao método de rotação.

Também foram verificadas a ocorrência de cargas cruzadas (cargas fatoriais em mais de um fator). Aos casos em que as cargas possuíam valores próximos, foram avaliados os seguintes critérios: 1) as medidas de Pratt não-padronizadas (Wu & Zumbo, 2017), com o objetivo de averiguar a proporção de variância atribuível de cada item ao fator como critério de decisão a qual fator o item deveria corresponder, 2) consistência teórica da atribuição do item ao fator em questão; e 3) importância teórico e empírica do item para a medida.

A adequação dos modelos de cada escala foi avaliada por meio dos índices de ajuste

Root Mean Square Error of Aproximation (RMSEA), *Comparative Fit Index* (CFI) e *Tucker-Lewis Index* (TLI). Para tais índices de ajuste, Brown (2015) indica que valores de RMSEA devem ser menores que 0,08, com intervalo de confiança não atingindo 0,10, e valores de CFI e TLI devem ser acima de 0,90, ou preferencialmente, 0,95.

Quanto à estabilidade dos fatores utilizou-se o índice H, que tem por finalidade avaliar quanto um conjunto de itens, de fato, representa um fator comum – podendo variar entre 0 a 1 (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018). Valores altos de H ($> 0,80$) sugerem uma variável latente bem definida, ou seja, há maior probabilidade de os mesmos resultados serem verificados em outros estudos. Já os valores baixos de H apontam para uma variável latente mal definida e, portanto, potencialmente não averiguável entre diferentes estudos (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018).

Na mesma direção, foi avaliado o índice de fidedignidade composta (Raykov, 1997), no qual valores $\geq 0,80$ indicam boa confiabilidade e replicabilidade do fator. Além disso, foram verificadas a qualidade e efetividade das estimativas dos escores dos fatores, representadas por quatro índices: *Factor Determinancy Index* (FDI), *Orion Marginal Reliability*, *Sensitivity ratio* (SR) e *Expected percentage of true differences* (EPTD, Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018), segundo critérios determinados por Ferrando e Lorenzo-Seva (2018), no qual: $FDI > 0,90$; $Orion\ Marginal\ Reliability > 0,80$; $SR > 2$ e $EPTD > 90\%$.

Por fim, e não menos importante, utilizou-se estatísticas descritivas para proceder à descrição das amostras obtidas de participantes respondentes a cada conjunto de escalas. Para tal, utilizou-se o *software IBM SPSS Statistics*, versão 25.

3.7.4. Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

Participantes. Obteve-se 97 sujeitos, ao total. A média de idade foi de 36,3 anos; 53,6% do sexo feminino e 46,4% do sexo masculino. Participaram sujeitos de todas as cinco regiões geográficas do Brasil. Já a etnia dos participantes teve a seguinte distribuição: 43,4%

relataram ser brancos(as), 39,2% pardos(as), 14,4% negros(as), 2,1% “outra” e 1% asiático(a). No que diz respeito à escolaridade, 35,1% possuíam ensino médio completo, 19,6% ensino superior incompleto, 16,5% pós-graduação completa, 15,5% ensino superior completo, 5,2% ensino fundamental completo e incompleto, cada; e 3,1% ensino médio incompleto. Em relação à zona onde viviam, 93,8% indicaram viver na zona urbana e 6,2% na zona rural. No que diz respeito à renda, 43,3% dos respondentes declararam ter renda de até um salário mínimo (valor de R\$1.212,00 no momento da coleta de dados), 37,1% de 1 a 3 salários mínimos, 14,4% de 3 a 5 salários mínimos, 4,1% entre 5 a 10 salários mínimos, e 1% entre 10 a 20 salários mínimos. O vínculo de trabalho dos participantes correspondeu a 56,7% de empregado(a) com carteira de trabalho assinada, 17,5% trabalhadores informais, sem contrato de trabalho; 14,4% relataram ter “outro” tipo de vínculo, 6,2% prestadores de serviço, na modalidade pessoa jurídica, e 5,2% prestadores de serviço, na modalidade pessoa física. O regime de trabalho dos respondentes foi integral para 69,1%, parcial para 24,7% e noturno para 6,2%. Já a modalidade de trabalho teve 82,5% dos participantes atuando no regime presencial, 11,3% no remoto; e 6,2% no modelo híbrido (remoto e presencial). Em relação à ocupação, 45,4% declararam ser empregado(a) de empresa privada, 20,6% autônomo(a); 13,4% outra opção, 7,2% estudantes; 6,2% estão no mercado informal, 5,2% empregado(a) de empresa pública, 1% empresário(a), e 1% estavam realizando trabalho voluntário. Em relação ao setor econômico que trabalhavam, identificou-se participantes de 38 diferentes denominações da economia brasileira, tal como segmentado na Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE). Quanto ao nível hierárquico, observou-se doze diferentes representações, sendo as cinco mais características: 27,8% “outros”, 17,5% auxiliar/assistente; 15,5% operador/produção, 8,2% técnico e 6,2% administrativo. Por fim, o porte da empresa onde os respondentes trabalhavam correspondeu a: 33% atuavam em grandes empresas, 21,6% em pequenas empresas, 19,6% eram microempreendedores individuais, 19,6%

trabalhavam em empresas de médio porte, e 6,2% atuavam em microempresas.

3.7.5. Trabalho Infantil

Participantes. Ao total, 96 casos válidos responderam à escala de trabalho infantil. A média de idade foi de 36,29 anos, 53,1% do sexo feminino e 46,9% do sexo masculino. Participaram sujeitos de todas as cinco regiões geográficas do Brasil. Já a etnia dos participantes teve a seguinte distribuição: 42,7% relataram ser brancos(as), 39,6% pardos(as), 15,6% negros(as), 1% “outra” e 1% asiático(a). No que diz respeito à escolaridade, 34,4% possuíam o ensino médio completo, 19,8% o ensino superior incompleto, 16,7% pós-graduação completa; 15,6% o ensino superior completo; 5,2% o ensino fundamental completo e incompleto, cada, e 3,1% o ensino médio incompleto. Em relação à zona onde viviam, 93,8% habitavam a zona urbana e 6,2% vivem na zona rural. No que diz respeito à renda, 45,8% dos respondentes declararam ter renda de até um salário mínimo, 35,4% de 1 a 3 salários mínimos, 13,5% de 3 a 5 salários mínimos, 4,2% entre 5 a 10 salários mínimos, e 1% entre 10 a 20 salários mínimos. O vínculo de trabalho dos participantes correspondeu a 55,2% de empregado(a) com carteira de trabalho assinada, 17,7% eram trabalhadores informais, sem contrato de trabalho, 14,6% relataram ter “outro” tipo de vínculo, 6,3% eram prestadores de serviço, na modalidade pessoa jurídica e na modalidade pessoa física, cada. O regime de trabalho dos respondentes foi integral para 67,7%, parcial para 26% e noturno para 6,3%. Já a modalidade de trabalho teve 81,3% dos participantes atuando no regime presencial, 12,5% no remoto, e 6,3% no modelo híbrido. Em relação à ocupação, 43,8% declararam ser empregado(a) de empresa privada, 20,8% autônomo(a), 14,6% outra opção, 7,3% estudantes, 6,3% estavam no mercado informal, 5,2% são empregado(a) de empresa pública, 1% empresário(a), e 1% estavam realizando trabalho voluntário. Quanto ao setor econômico que trabalhavam, identificou-se participantes de 37 diferentes denominações da economia brasileira, tal como segmentado na CNAE. Quanto ao nível hierárquico, observou-se 12

diferentes representações, sendo as cinco mais características: 27,1% “outros”, 17,7% auxiliar/assistente, 16,7% operador/produção, 8,3% técnico e 6,3% administrativo. Por fim, o porte da empresa onde os respondentes trabalhavam correspondeu a: 34,4% atuavam em grandes empresas, 22,9% em pequenas empresas, 19,8% eram microempreendedores individuais, 16,7% trabalhavam em empresas de médio porte, e 6,3% atuavam em microempresas.

Análise de Dados. Diferentemente das demais análises, aqui empregou-se o método de rotação oblíqua denominada *Robust Oblimin* (Lorenzo-Seva & Ferrando, 2019). Já a decisão dos fatores a serem extraídos, utilizou-se os autovalores, tendo em vista a maior adequação do modelo teórico e empírico aos achados na análise. Demais detalhamentos serão abordados, respectivamente, na seção de “resultados” e “discussão” relativas à escala em questão.

3.7.6. Trabalho Forçado

Participantes. Obteve-se 98 sujeitos, ao total. A média de idade foi de 36,5 anos; 53,1% do sexo feminino e 46,9% do sexo masculino. Do mesmo modo, participaram sujeitos de todas as cinco regiões geográficas do Brasil. A etnia declarada por eles teve a seguinte distribuição: 42,9% relataram ser brancos(as), 38,8% pardos(as), 15,3% negros(as), 2% “outra” e 1% asiático(a). No que diz respeito à escolaridade, 34,7% possuíam o ensino médio completo, 19,4% o ensino superior incompleto, 17,3% pós-graduação completa, 15,3% o ensino superior completo, 5,1% o ensino fundamental completo e incompleto, cada; e 3,1% o ensino médio incompleto. Em relação à zona onde viviam, 93,9% habitava a zona urbana e 6,1% a zona rural. No que diz respeito à renda, 43,9% dos respondentes declararam ter renda de até um salário mínimo, 36,7% de 1 a 3 salários mínimos, 14,3% de 3 a 5 salários mínimos, 4,1% entre 5 a 10 salários mínimos, e 1% entre 10 a 20 salários mínimos. O vínculo de trabalho dos participantes correspondeu a 57,1% de empregado(a) com carteira de trabalho

assinada, 17,3% trabalhadores informais, sem contrato de trabalho, 14,3% relataram ter “outro” tipo de vínculo, 6,1% eram prestadores de serviço, na modalidade pessoa jurídica, e 5,1% eram prestadores de serviço, na modalidade pessoa física. O regime de trabalho dos respondentes foi integral para 68,4%, parcial para 25,5% e noturno para 6,1%. Já a modalidade de trabalho teve 82,5% dos participantes atuando no regime presencial, 11,3% no remoto, e 6,2% no modelo híbrido. Em relação à ocupação, 45,9% declararam ser empregado(a) de empresa privada, 20,4% autônomo(a), 13,3% outra opção, 7,1% eram estudantes, 6,1% estavam no mercado informal, 5,1% eram empregado(a) de empresa pública, 1% empresário(a), e 1% estavam realizando trabalho voluntário. Quanto ao setor econômico que trabalhavam, identificou-se participantes de 38 diferentes denominações da economia brasileira, tal como definido pela CNAE. No nível hierárquico, observou-se 12 diferentes representações, sendo as cinco mais características: 27,6% “outros”, 17,3% auxiliar/assistente, 16,3% operador/produção, 8,2% técnico e 6,1% administrativo. Por fim, o porte da empresa onde os respondentes trabalhavam correspondeu a: 33,7% atuavam em grandes empresas, 21,4% em pequenas empresas, 19,4% eram microempreendedores individuais, 19,4% trabalhavam em empresas de médio porte, e 6,1% em microempresas.

3.7.7. Salário Justo, Trabalho Remoto e Horas de Trabalho

Participantes. Ao total, responderam às três escalas os mesmos 150 sujeitos. A média de idade foi de 38,5 anos, 56,7% do sexo feminino e 43,3% do sexo masculino. Participaram sujeitos de todas as cinco regiões geográficas do Brasil. Já a etnia dos participantes teve a seguinte distribuição: 42% relataram ser brancos(as), 40% pardos(as), 16% negros(as), 1,3% indígena e 0,7% preferiram não informar. No que diz respeito à escolaridade, 38% possuíam o ensino médio completo, 19,3% pós-graduação completa, 19,3% o ensino superior completo, 16,7% o ensino superior incompleto, 4% o ensino médio incompleto, e 1,3% o ensino fundamental completo e incompleto, cada. Em relação à zona onde viviam, 94,7% habitavam

zona urbana e 5,3%, a zona rural. Quanto ao estado civil, a maioria era composta por solteiros(as) com 45,3%, casados(as) compunha 44%, divorciado(a) contabilizaram 9,3% e viúvo(a), apenas 1%. No que diz respeito à renda, 43,3% dos respondentes declararam ter renda de 1 a 3 salários mínimos, 34% possuíam renda de até um salário mínimo, 16% de 3 a 5 salários mínimos, 6,7% entre 5 a 10 salários mínimos. O vínculo de trabalho dos participantes correspondeu a 60,7% de empregado(a) com carteira de trabalho assinada, 17,3% eram trabalhadores informais, sem contrato de trabalho, 11,3% relataram ter “outro” tipo de vínculo, e 5,3% eram prestadores de serviço, na modalidade pessoa jurídica e pessoa física, cada. O regime de trabalho dos respondentes foi integral para 72,7%, parcial para 21,3% e noturno para 6%. Já a modalidade de trabalho teve 82% dos participantes atuando no regime presencial, 8,7% no remoto, e 9,3% no modelo híbrido (remoto e presencial). Em relação à ocupação, 53,3% declararam ser empregado(a) de empresa privada, 18% autônomo(a), 12% outra opção, 9,3% eram empregado(a) de empresa pública, 4% estavam no mercado informal, e 3,3% eram estudantes. Quanto ao setor econômico que trabalhavam, identificou-se participantes de 42 diferentes denominações da economia brasileira, tal como segmentado na CNAE. Quanto ao nível hierárquico, observou-se 13 diferentes representações, sendo as cinco mais características: 20,7% “outros”, 16% técnico 14,7% auxiliar/assistente, 14% operador/produção, e 8% analista. Por fim, o porte da empresa onde os respondentes trabalhavam correspondeu a: 44,7% atuavam em grandes empresas, 18% em pequenas empresas, 18% em empresas de médio porte, 13,3% eram microempreendedores individuais, e 5,3% atuavam em microempresas.

3.7.8. Oportunidades Iguais e Discriminação, Assédio Moral e Assédio Sexual

Participantes. Responderam às escalas 140 indivíduos. A média de idade foi de 36,1 anos, 50,7% do sexo masculino, 47,9% do sexo feminino e 1,4% não binário. Participaram sujeitos de todas as cinco regiões geográficas do Brasil. Já a etnia deles teve a seguinte

distribuição: 44,3% relataram ser pardos(as), 39,3 % brancos(as), 12,9% negros(as), 1,4% indígenas, 1,4% preferiram não informar e 0,7% marcaram a opção “outra”. No que diz respeito à escolaridade, 38,6% possuíam o ensino médio completo, 20,7% o ensino superior incompleto, 17,9% pós-graduação completa, 14,3% o ensino superior completo, 5,7% o ensino médio incompleto, 2,1% o ensino fundamental completo e 0,7% possuíam o ensino fundamental incompleto. Em relação à religião, 37,9% afirmaram ser católico(a), 16,4% disseram não ser religioso(a), 14,3% eram cristãos(ãs) protestantes, ou qualquer outra denominação, 12,1% definiram-se como protestante/evangélico(a), 9,3% eram espíritas, 5,7% professava “outra” religião, 3,6% preferiram não informar e 0,7% era muçulmano(a). No que diz respeito à orientação sexual, 80% disseram ser heterossexuais, 6,4% bissexuais, 5,7% homossexuais, 5,7% preferiram não informar e 2,1% afirmaram ser assexuais. Quanto à renda, 43,3% dos respondentes declararam ter renda de 1 a 3 salários mínimos, 37,1% de até um salário mínimo, 11,4% de 1,4% de 3 a 5 salários mínimos, 3,6% entre 5 a 10 salários mínimos, e 3,6% entre 10 a 20 salários mínimos. O vínculo de trabalho dos participantes correspondeu a 62,1% de empregado(a) com carteira de trabalho assinada, 18,6% relataram ter “outro” tipo de vínculo, 10,7% eram trabalhadores informais, sem contrato de trabalho, 6,4% eram prestadores de serviço, na modalidade pessoa física, e 2,1% eram prestadores de serviço, na modalidade pessoa jurídica. O regime de trabalho dos respondentes foi integral para 72,1%, parcial para 20,7% e noturno para 7,1% dos respondentes. Já a modalidade de trabalho teve 84,3% dos participantes atuando no regime presencial, 11,4% no remoto, e 4,3% no modelo híbrido. Em relação ao modelo de contratação, 60% declararam ser empregado(a) de empresa privada, 10% empregado(a) de empresa pública, 10,7% outra opção, 9,3% autônomo(a), 7,1% estudantes, 1,4% estavam no mercado informal, 0,7% era empresário(a), e 0,7% estava realizando trabalho voluntário. Quanto ao setor econômico que trabalhavam, identificou-se participantes de 45 diferentes denominações da economia brasileira, conforme

segmentado na CNAE. Em relação ao nível hierárquico, observou-se 13 diferentes representações, sendo as cinco mais características: 16,4% “outros”, 16,4% operador/produção, 15% técnico, 12,9% auxiliar/assistente, 9,3% analista, e 6,4% especialista. Por fim, o porte da empresa onde os respondentes trabalhavam correspondeu a: 46,4% atuavam em grandes empresas, 17,9% trabalhavam em empresas de médio porte, 15% em pequenas empresas, 11,4% atuavam em microempresas, e 9,3% eram microempreendedores individuais.

3.7.9. Reconhecimento e Seguridade Social e Benefício Social

Participantes. Responderam à escala 201 sujeitos. A média de idade foi de 35,87 anos, 59,2% do sexo feminino e 39,2% do sexo masculino 0,5% não-binário e 1% preferiu não informar. Participaram indivíduos de todas as cinco regiões geográficas do Brasil. No que diz respeito à escolaridade, 27,4% possuíam o ensino médio completo, 20,9% o ensino superior incompleto, 18,9% pós-graduação completa, 16,9% o ensino superior completo, 7,5% o ensino médio incompleto, 5,5% o ensino fundamental completo, e 3% possuíam o ensino fundamental incompleto. Quanto à zona onde habitavam, 98% viviam na zona urbana e 2%, na zona rural. No que diz respeito à renda, 51,2% dos respondentes declararam ter renda de 1 a 3 salários mínimos, 29,9% afirmaram ter renda de até um salário mínimo, 10,4% de 3 a 5 salários mínimos, 5,5% entre 5 a 10 salários mínimos, e 1,5% entre 10 a 20 salários mínimos. O vínculo de trabalho dos participantes correspondeu a 66,7% de empregado(a) com carteira de trabalho assinada, 13,4% relataram ter “outro” tipo de vínculo, 9,5% eram trabalhadores informais, sem contrato de trabalho, 5,5% eram prestadores de serviço, na modalidade pessoa jurídica, e 5% prestadores de serviço, na modalidade pessoa física. O regime de trabalho dos respondentes foi integral para 75,1%, parcial para 17,9% e noturno para 7% dos participantes. Já a modalidade de trabalho teve 84,1% dos participantes atuando no regime presencial, 9% no modelo híbrido e 7% totalmente no remoto. Quanto à ocupação,

64,2% declararam ser empregado(a) de empresa privada, 11,9% outra opção, 8% eram empregado(a) de empresa pública, 6,5% autônomo(a), 4% estavam no mercado informal, 3% estudantes, 1% empresário(a), 1% aposentado(a)/pensionista, e 0,5% realizava trabalho voluntário. Quanto ao setor econômico que trabalhavam, identificou-se participantes de 54 diferentes denominações da economia brasileira, conforme definido na CNAE. Quanto ao nível hierárquico, observou-se 13 diferentes representações, sendo as cinco mais características: 21,4% “outros”, 16,9% operador/produção, 15,9% auxiliar/assistente, 8% administrativo e 6,5% ocupavam cargos de nível especialista e supervisão, respectivamente. Por fim, o porte da empresa onde os respondentes trabalhavam correspondeu a: 42,3% atuam em grandes empresas, 25,4% em médias empresas, 20,9% trabalhavam em empresas de pequeno porte, 8% atuavam em microempresas e 3,5% eram microempreendedores individuais.

3.7.10. Relações de Trabalho e Vínculo de Trabalho

Participantes. Responderam a ambas as escalas 254 sujeitos, ao total. A média de idade foi de 36,69 anos, 58,7% do sexo feminino, 40,2% do sexo masculino, 0,8% preferiu não informar e 0,4% não-binário. Participaram indivíduos de todas as cinco regiões geográficas do Brasil. Em relação à escolaridade, 28% possuíam o ensino médio completo, 19,3% o ensino superior completo e incompleto, respectivamente, assim como 19,3% possuíam pós-graduação completa, 7,1% o ensino médio incompleto, 4,3% o ensino fundamental completo e 2,8% o ensino fundamental incompleto. Quanto à zona onde habitavam, 97,8% viviam na zona urbana e 2,8% na zona rural. No que diz respeito à renda, 52,8% dos respondentes declararam ter renda de 1 a 3 salários mínimos, 27,6% afirmaram ter renda de até um salário mínimo, 11,4% de 3 a 5 salários mínimos, 5,1% entre 5 a 10 salários mínimos, e 2% entre 10 a 20 salários mínimos. O vínculo de trabalho dos participantes correspondeu a 66,5% de empregado(a) com carteira de trabalho assinada, 12,2% relataram

ter “outro” tipo de vínculo, 8,7% eram trabalhadores informais, sem contrato de trabalho, 6,7% eram prestadores de serviço, na modalidade pessoa física, e 5,9% prestadores de serviço, na modalidade pessoa jurídica. O regime de trabalho dos respondentes foi integral para 74%, parcial para 19,7% e noturno para 6,3% dos participantes. Já a modalidade de trabalho teve 84,6% dos participantes atuando no regime presencial, 7,9% no remoto e 7,5% no modelo híbrido. Quanto à ocupação, 66,1% declararam ser empregado(a) de empresa privada, 11% outra opção, 7,9% são empregado(a) de empresa pública, 6,3% autônomo(a), 4,3% estavam no mercado informal, 2,4% estudantes, 0,8% empresário(a), 0,8% aposentado(a)/pensionista, e 0,4% realizava trabalho voluntário. Quanto ao setor econômico que trabalhavam, identificou-se participantes de 55 diferentes denominações da economia brasileira, conforme CNAE. Em relação ao nível hierárquico, observou-se 13 diferentes representações, sendo as cinco mais características: 22,4% “outros”, 16,9% operador/produção, 16,1% auxiliar/assistente, 7,5% administrativo, e 7,5% ocupam cargos de nível especialista. Por fim, o porte da empresa onde os respondentes trabalhavam correspondeu a: 43,7% atuavam em grandes empresas, 26% em médias empresas, 20,1% em empresas de pequeno porte, 7,5% em microempresas e 2,8% eram microempreendedores individuais.

3.7.11. Saúde e Segurança

Participantes. Obteve-se amostra com 199 participantes, ao total. A média de idade foi de 37,33 anos, 46,2% do sexo feminino, 53,8% do sexo masculino. Participaram sujeitos de 23 unidades federativas e de todas as cinco regiões geográficas do Brasil. No que diz respeito à escolaridade, 40,7% possuíam o ensino médio completo, 17,6% o ensino superior completo, 16,1% o ensino superior incompleto, 13,1% pós-graduação completa, 8,5% o ensino médio incompleto, 2% o ensino fundamental completo e incompleto, cada. Em relação à zona onde viviam, 96% habitavam a zona urbana e 4% a zona rural. Quanto à renda, 41,7% dos

respondentes afirmaram ter renda de até um salário mínimo, 41,7% declararam ter renda de 1 a 3 salários mínimos, 8% de 3 a 5 salários mínimos, 5,5% entre 5 a 10 salários mínimos, e 2% entre 10 a 20 salários mínimos, e 1% mais de 20 salários mínimos. O vínculo de trabalho dos participantes correspondeu a 52,8% de empregado(a) com carteira de trabalho assinada, 21,1% relataram ter “outro” tipo de vínculo, 15,1% eram trabalhadores informais, sem contrato de trabalho, 7,5% eram prestadores de serviço, na modalidade pessoa física, e 3,5% eram prestadores de serviço, na modalidade pessoa jurídica. O regime de trabalho dos respondentes foi integral para 68,8%, parcial para 22,6% e noturno para 8,5%. Já a modalidade de trabalho teve 85,4% dos participantes atuando no regime presencial, 11,1% no remoto, e 3,5% no modelo híbrido. Em relação à ocupação, 45,2% declararam ser empregado(a) de empresa privada, 17,1% outra opção, 16,6% autônomo(a), 7% eram estudantes, 6,5% empregado(a) de empresa pública, 4,5% estavam no mercado informal, 2% eram empresário(a) e 0,5% aposentado(a)/pensionista. Quanto ao setor econômico em que trabalhavam, identificou-se participantes de 47 diferentes denominações da economia brasileira, tal como segmentado na CNAE. Em relação ao nível hierárquico, observou-se 13 diferentes representações, sendo as cinco mais características: 18,1% auxiliar/assistente, 17,6% “outros”, 16,6% operador/produção, 14,1% administrativo e 7% técnico. Por fim, o porte da empresa onde os respondentes trabalhavam correspondeu a: 35,7% atuavam em grandes empresas, 23,1% em médias empresas, 20,6% em empresas de pequeno porte, 10,1% em microempresas e 10,6% eram microempreendedores individuais.

3.8. Análise Fatorial Confirmatória

As escalas foram aplicadas na população-alvo e tiveram por objetivo confirmar os índices de ajuste e de fidedignidade dos modelos das 18 escalas encontrados nas AFEs realizadas em etapa anterior. Além disso, teve-se por objetivo confirmar as evidências de validade baseadas na estrutura interna das escalas.

A AFC compreendeu três etapas descritas, a seguir, nos Tópicos 3.8.1 a 3.8.3, concernentes a: instrumentos, procedimentos e análise de dados. Já os participantes foram descritos nos Tópicos 3.8.4 a 3.8.7, considerando que são amostras diferentes para cada conjunto de escalas, tal como informado no Tópico 3.8.2 de procedimentos.

3.8.1. Instrumentos

Os sujeitos foram convidados a responderem às escalas a partir de questionário *online*, composto pelos seguintes instrumentos: (a) Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), no qual a confidencialidade das informações obtidas foi assegurada aos participantes do estudo; b) questionário sociodemográfico (idade, sexo, escolaridade etc.) e de questões organizacionais e do trabalho (cargo, tempo de emprego, setor econômico etc.); e, (c) escalas contendo ajustes realizados após AFE. Cabe destacar que as escalas relativas à Saúde e Segurança não tiveram a segunda etapa de aplicação e, portanto, não foram mérito de análise na AFC.

3.8.2. Procedimentos

Tal como procedido na etapa de aplicação voltada para AFE, as escalas foram organizadas em cinco conjuntos diferentes, compostos por três a cinco escalas, com o objetivo de oportunizar maior quantidade de participação por respondente. Portanto, os conjuntos de escalas mantiveram o mesmo padrão de organização, conforme reportado no Tópico 3.7.2. Utilizou-se as mesmas estratégias para a coleta de dados empregadas na etapa de AFE.

3.8.3. Análise dos dados

Foi realizada AFC após aplicação das escalas utilizando-se o *software* JASP, versão 0.16.4. A seguir, foram descritos os procedimentos de análise dos dados, idênticos a todas às escalas. As análises implementadas utilizaram o método de estimação RDWLS, adequado para dados categóricos (DiStefano & Morgan, 2014; Li, 2016).

Quanto aos índices de ajuste observados tem-se: χ^2 ; χ^2/gf ; CFI; TLI; SRMR e

RMSEA. De acordo com Brown (2015), valores de χ^2 não devem ser significativos; entretanto, a razão de χ^2/gl deve ser \leq que 5 ou, preferencialmente, \leq que 3.

O CFI e o TLI avaliam o ajuste do modelo observado em relação ao modelo base, e valores $>$ que 0,90 indicam ajuste adequado, mas valores acima de 0,95 indicam ótimo ajuste (Hu & Bentler, 1999). Já o SRMR é uma medida de discrepância, e avalia a média da distância entre as correlações observadas na matriz original e na predita pelo modelo, sendo que valores \leq 0,10 indicam bom ajuste (Hair et al., 2009). Por fim, o RMSEA avalia se o modelo se ajusta aos dados da população e, valores abaixo de 0,05 são considerados bons; entre 0,05 e 0,08 aceitáveis; entre 0,08 a 0,10 marginais, e valores acima de 0,10 são considerados pobres (Fabrigar et al., 1999).

Já para os índices de confiabilidade foi novamente calculado o índice de fidedignidade composta (Raykov, 1997), no qual valores \geq 0,80 indicam boa confiabilidade e replicabilidade do fator. Na mesma direção, calculou-se a consistência interna das escalas a partir de demais índices de confiabilidade, a saber: alfa de Cronbach, em que valores \geq 0,70 são aceitáveis; \geq 0,80 são bons; e \geq 0,90 excelentes (Cortina, 1993); e o ômega de McDonald que possui interpretação análoga ao alfa de Cronbach, mas têm-se mostrado como alternativa mais robusta ao primeiro índice, sendo reconhecido como medida mais adequada para consistência interna (McNeish, 2017; Stensen & Lydersen, 2022).

Por fim, e de forma complementar, também foi calculado o λ^2 de Guttman (Guttman, 1945), em que valores \geq 0,70 são considerados aceitos; porém valores \geq 0,80 e \geq 0,90 adequados e excelentes, respectivamente. Como último procedimento de análise de dados, utilizou-se estatísticas descritivas para proceder à descrição das amostras obtidas de participantes respondentes a cada conjunto de escalas, utilizando o *software* JASP, versão 0.16.4.

Inicialmente, foram avaliados os valores de cargas fatoriais e comunalidades dos itens; e, por fim, considerou-se a importância teórica para a decisão quanto à exclusão, ou não de um ou mais itens. Em seguida, observou-se os índices de ajuste das escalas. Nos casos em que um ou mais índices não alcançaram valores ideais, foram avaliados os índices de modificação pertinentes, observando-se, também, a natureza teórico-empírica da relação da covariância residual entre os pares de itens. Quando verificada real sobreposição no conteúdo dos itens, utilizou-se os seguintes critérios para a exclusão, em ordem de importância: 1) importância teórica; 2) carga fatorial inferior; e 3) comunalidade inferior.

3.8.4. Trabalho Infantil/Trabalho Forçado/Liberdade de Associação e Negociação

Coletiva

Participantes. Obteve-se amostra com 189 participantes, ao total. A média de idade foi de 36,98 anos, idade mínima de 18, e máxima de 77 anos, 55,6% do sexo feminino, 42,9% do sexo masculino, 1,1% não binário e 0,5% preferiu não informar. Participaram sujeitos de 22 unidades federativas e de todas as cinco regiões geográficas do Brasil. No que diz respeito à escolaridade, 27% possuíam o ensino médio completo, 26,7% o ensino superior incompleto, 21,7% o ensino superior completo, 12,2% pós-graduação completa, 4,8% o ensino fundamental incompleto, 4,2% o ensino fundamental completo, e 3,7% o ensino médio incompleto. Em relação à zona onde viviam, 92,1% habitavam a zona urbana e 7,9% na zona rural. No que diz respeito à etnia, 41,3% dos participantes se declararam como pardos(as), 38,6% como brancos(as), 19% negros(as), 0,5% indígenas e 0,5% outra etnia. Quanto à renda, 41,8% dos respondentes afirmaram ter renda de até um salário mínimo, 38,6% declararam ter renda de 1 a 3 salários mínimos, 9,5% de 3 a 5 salários mínimos, 6,9% entre 5 a 10 salários mínimos, e 2,1% entre 10 a 20 salários mínimos, e 1,1% mais de 20 salários mínimos. O vínculo de trabalho dos participantes correspondeu a 51,3% de empregado(a) com carteira de trabalho assinada, 21,2% relataram ter “outro” tipo de vínculo, 12,2% eram trabalhadores

informais, sem contrato de trabalho, 11,1% eram prestadores de serviço, na modalidade pessoa física, e 4,2% eram prestadores de serviço, na modalidade pessoa jurídica. O regime de trabalho dos respondentes foi integral para 64,6%, parcial para 30,7% e noturno para 4,8%. Já a modalidade de trabalho teve 77,8% dos participantes atuando no regime presencial, 15,9% no remoto, e 6,3% no modelo híbrido. Em relação à ocupação, 41,6% declararam ser empregado(a) de empresa privada, 16,9% autônomo(a), 14,8% outra opção, 10,1% empregado(a) de empresa pública, 6,3% eram estudantes, 5,8% estavam no mercado informal, 2,6% estavam realizando trabalhos voluntários, 1,6% eram empresário(a) e 0,5% aposentado(a)/pensionista. Quanto ao setor econômico em que trabalhavam, identificou-se participantes de 46 diferentes denominações da economia brasileira, conforme definido na CNAE. Em relação ao nível hierárquico, observou-se 12 diferentes representações, sendo as cinco mais características: 24,3% “outros”, 17,5% auxiliar/assistente, 12,7% operador/produção, 7,9% administrativo e 6,9% técnico. Por fim, o porte da empresa onde os respondentes trabalhavam correspondeu a: 37% atuavam em grandes empresas, 23,8% em médias empresas, 18,5% em empresas de pequeno porte, 13,2% eram microempreendedores individuais e 7,4% em microempresas.

3.8.5. Salário Justo, Trabalho Remoto e Horas de Trabalho

Participantes. Obteve-se amostra com 257 participantes, ao total. A média de idade foi de 38,35 anos, idade mínima de 18 e máxima de 67 anos, 51,8% do sexo feminino, 47,9% do sexo masculino, e 0,4% preferiu não informar. Participaram sujeitos de 21 unidades federativas e de todas as cinco regiões geográficas do Brasil. No que diz respeito à escolaridade, 30,4% possuíam o ensino médio completo, 22,2% o ensino superior completo, 19,8% pós-graduação completa, 17,1% o ensino superior incompleto, 6,6% o ensino médio incompleto, 2,7% o ensino fundamental completo, e 1,2% o ensino fundamental incompleto. No que diz respeito à etnia, 42,8% se declararam como brancos(as), 39,3% como pardos(as),

16% negros(as), 1,2% preferiram não informar e 0,8% se declararam como indígenas. Em relação à zona onde viviam, 95,3% habitavam a zona urbana e 4,7% a zona rural. Quanto à renda, 47,5% dos respondentes declararam ter renda de 1 a 3 salários mínimos, 32,3% afirmaram ter renda de até um salário mínimo, 12,1% de 3 a 5 salários mínimos, 6,2% entre 5 a 10 salários mínimos, e 1,6% entre 10 a 20 salários mínimos, e 0,4% mais de 20 salários mínimos. O vínculo de trabalho dos participantes correspondeu a 54,1% de empregado(a) com carteira de trabalho assinada, 18,3% relataram ter “outro” tipo de vínculo, 16,7% eram trabalhadores informais, sem contrato de trabalho, 5,8% eram prestadores de serviço, na modalidade pessoa jurídica, 3 5,1% eram prestadores de serviço, na modalidade pessoa física. O regime de trabalho dos respondentes foi integral para 79,8%, parcial para 15,2% e noturno para 5,1%. Já a modalidade de trabalho teve 76,7% dos participantes atuando no regime presencial, 12,1% no modelo híbrido, e 11,3% no remoto. Em relação à ocupação, 51% declararam ser empregado(a) de empresa privada, 14,8% outra opção, 14% autônomo(a), 9,7% empregado(a) de empresa pública, 6,2% estavam no mercado informal, 1,9% eram empresário(a), 1,2% aposentado(a)/pensionista e 0,4% realizavam trabalhos voluntários. Quanto ao setor econômico em que trabalhavam, identificou-se participantes de 50 diferentes denominações da economia brasileira, tal como segmentado na CNAE. Em relação ao nível hierárquico, observou-se 13 diferentes representações, sendo as cinco mais características: 21% auxiliar/assistente, 21% “outros”, 12,8% operador/produção, 10,1% técnico, e 5,8% administrativo. Por fim, o porte da empresa onde os respondentes trabalhavam correspondeu a: 34,6% atuavam em grandes empresas, 24,5% em médias empresas, 17,9% em empresas de pequeno porte, 12,5% eram microempreendedores individuais, e 10,5% em microempresas.

3.8.6. Oportunidades Iguais e Discriminação, Assédio Moral e Assédio Sexual

Participantes. Obteve-se amostra com 232 participantes, e média de idade de 37,84—idade mínima 18 anos, e máxima 76. Entre eles, 57,8% do sexo feminino, 41,8% do sexo

masculino e 0,4% não binário. Participaram sujeitos de 24 unidades federativas e de todas as cinco regiões geográficas do Brasil. No que diz respeito à escolaridade, 27,2% possuíam o ensino médio completo, 23,3% pós-graduação completa, 19,8% o ensino superior completo, 18,1% o ensino superior incompleto, 5,2% o ensino fundamental completo, 4,7% o ensino médio incompleto, e 1,7% o ensino fundamental incompleto. Em relação à etnia, 48,7% declararam-se como brancos, 35,3% como pardos, 13,4% como negros, 1,4% asiáticos, 0,4% indígena, 0,4% outra etnia e 0,4% preferiu não informar. Em termos da orientação sexual, 80,6%, declarou-se como heterossexual, 7,3% preferiu não informar, 6,9% como bissexual, 4,3% homossexual, 0,4% pansexual, e 0,4% assexual. Em relação à religião, 34,9% eram católicos, 15,1% protestante/evangélico(a), cristão (protestante, ou qualquer outra denominação cristã), 11,2% relatou não ser religioso(a), 10,8% eram espíritas, 7,3% informou professar outra religião, 5,6% preferiu não informar, 0,9% eram muçulmanos(as) e 0,4% era judeu(judia). Quanto à renda, 43,5% dos respondentes afirmaram ter renda de 1 a 3 salários mínimos, 31% de até um salário mínimo, 15,1% de 3 a 5 salários mínimos, 5,2% entre 5 a 10 salários mínimos, e 4,7% entre 10 a 20 salários mínimos, e 0,4% mais de 20 salários mínimos. O vínculo de trabalho dos participantes correspondeu a 55,2% de empregado(a) com carteira de trabalho assinada, 18,5% eram trabalhadores informais, sem contrato de trabalho, 15,9% relataram ter “outro” tipo de vínculo, 6,5% eram prestadores de serviço, na modalidade pessoa física, e 3,9% eram prestadores de serviço, na modalidade pessoa jurídica. O regime de trabalho dos respondentes foi integral para 66,8%, parcial para 28% e noturno para 5,2%. Já a modalidade de trabalho teve 81% dos participantes atuando no regime presencial, 10,8% no remoto, e 8,2% no modelo híbrido. Em relação à ocupação, 46,6% declararam ser empregado(a) de empresa privada, 14,7% autônomo(a), 14,2% empregado(a) de empresa pública, 9,5% outra opção, 5,2% eram estudantes, 4,7% aposentado(a)/pensionista, 3% estavam no mercado informal, 1,3% realizavam trabalho voluntário, e 0,9% era

empresário(a). Quanto ao setor econômico em que trabalhavam, identificou-se participantes de 48 diferentes denominações da economia brasileira, tal como segmentado na CNAE. Em relação ao nível hierárquico, observou-se 13 diferentes representações, sendo as cinco mais características: 19,8% “outros”, 18,5% auxiliar/assistente, 14,2% operador/produção, 8,6% administrativo e técnico, cada. Por fim, o porte da empresa onde os respondentes trabalhavam correspondeu a: 38,4% atuavam em grandes empresas, 25,4% em médias empresas, 14,7% em empresas de pequeno porte, 12,5% eram microempreendedores individuais, e 9,1% em microempresas.

3.8.7. Relações de Trabalho, Reconhecimento, Vínculo de Trabalho e Seguridade Social e Benefício Social

Participantes. Ao total, participaram 240 indivíduos. A média de idade foi de 38,11 anos – idade mínima de 18, e máxima 71 anos, 52,1% do sexo feminino, 47,5% do sexo masculino, e 0,4% não binário. Participaram sujeitos de 23 unidades federativas e de todas as cinco regiões geográficas do Brasil. No que diz respeito à escolaridade, 35,8% possuíam o ensino médio completo, 19,6% pós-graduação completa, 18,3% o ensino superior completo, 16,7% o ensino superior incompleto, 3,8% o ensino fundamental completo, 3,3% o ensino médio incompleto e 2,5% ensino fundamental incompleto. Em relação à zona onde viviam, 94,6% habitavam a zona urbana e 5,4% a zona rural. Quanto à renda, 37,5% dos respondentes afirmaram ter renda de 1 a 3 salários mínimos, 36,3% de até um salário mínimo, 13,3% de 3 a 5 salários mínimos, 7,9% entre 5 a 10 salários mínimos, e 3,8% entre 10 a 20 salários mínimos, e 1,3% mais de 20 salários mínimos. O vínculo de trabalho dos participantes correspondeu a 52,9% de empregado(a) com carteira de trabalho assinada, 22,9% relataram ter “outro” tipo de vínculo, 13,8% eram trabalhadores informais, sem contrato de trabalho, 5,8% eram prestadores de serviço, na modalidade pessoa física, e 4,6% eram prestadores de serviço, na modalidade pessoa jurídica. O regime de trabalho dos respondentes

foi integral para 69,6%, parcial para 25% e noturno para 5,4%. Já a modalidade de trabalho teve 78,3% dos participantes atuando no regime presencial, 14,6% no remoto, e 7,1% no modelo híbrido. Em relação à ocupação, 43,8% declararam ser empregado(a) de empresa privada, 17,9% outra opção, 15% autônomo(a), 10,4% empregado(a) de empresa pública, 5,4% eram estudantes, 5% estavam no mercado informal, 1,3% eram aposentado(a)/pensionista e 1,3% realizavam trabalho voluntário. Quanto ao setor econômico em que trabalhavam, identificou-se participantes de 51 diferentes denominações da economia brasileira, tal como segmentado na CNAE. Em relação ao nível hierárquico, observou-se 13 diferentes representações, sendo as cinco mais características: 22,9% “outros”, 14,6% auxiliar/assistente, 14,2% operador/produção, 11,3% técnico, e 7,9% analista. Por fim, o porte da empresa onde os respondentes trabalhavam correspondeu a: 37,5% atuavam em grandes empresas, 23,3% em médias empresas, 19,6% em empresas de pequeno porte, 10,4% em microempresas e 9,2% eram microempreendedores individuais.

4. Resultados

Os resultados obtidos a partir de cada uma das etapas metodológicas descritas no Tópico 3 são descritos a seguir, de acordo com as etapas procedidas à pesquisa. Em alguns casos, as etapas são agrupadas para melhor organização e exposição dos respectivos achados.

4.1. Revisão Bibliográfica e Definição do Modelo Teórico

Tendo em vista o caráter literário, teórico e complementar ao contexto da revisão bibliográfica do trabalho em tela, o produto da revisão relativa aos construtos derivou na literatura apresentada no Tópico 1.6. Tal revisão permitiu identificar os principais insumos necessários ao entendimento dos construtos, em termos conceituais, normativos e práticos.

Portanto, a revisão bibliográfica culminou na identificação do sistema e os construtos a serem avaliados. Tendo em vista a proposição das dez subcategorias por Benoît Norris et al. (2020), a serem avaliadas no âmbito do *stakeholder* “trabalhadores”, definiu-se como os

construtos de cada uma das dez subcategorias referidas anteriormente.

Entretanto, haja vista que estas temáticas não são fixas, sendo possível ampliar o escopo da avaliação de uma ou mais subcategorias, propõe-se a separação do tema de “Trabalho Remoto” da subcategoria denominada “Horas de Trabalho”, devido à complexidade e número de dimensões que esse assunto contempla. Justifica-se a decisão, também, devido ao fenômeno de mudança do contexto laboral pós-pandemia, em que muitos trabalhadores se viram forçados a reproduzirem as atividades que realizavam no ambiente organizacional, em ambiente doméstico e, em muitos casos, de forma desorganizada e não planejada.

Conforme exposto na revisão bibliográfica, o levantamento permitiu identificar a ausência de três temas de suma importância à categoria de trabalhadores, amplamente estudados e avaliados por psicólogos sociais e do trabalho. São eles: relações de trabalho, reconhecimento e assédio moral, perfazendo o total de 14 construtos a serem mensurados. Vale lembrar que o tema de trabalho remoto foi identificado na literatura sobre horas de trabalho e, tendo em vista a importância que ganhou após a pandemia de Covid-19, foi elevado a um tema a ser abordado em escala específica.

Com isso, tem-se o sistema denominado como “Trabalhador no Contexto Organizacional”. A Tabela 2 demonstra o resultado da estrutura conceitual das escalas, segundo o sistema, construtos e suas respectivas dimensões.

Tabela 2

Sistema, construtos e dimensões.

Sistema	Construtos	Dimensões
Trabalhador no Contexto Organizacional	Liberdade de Associação e Negociação Coletiva	1) Associativismo 2) Negociação coletiva
	Trabalho Infantil	1) Trabalho leve 2) Trabalho perigoso 3) Piores formas de trabalho infantil
	Trabalho Forçado	1) Natureza involuntária do trabalho forçado 3) Manutenção do trabalho forçado
	Salário Justo	1) Salário digno 2) Salário equânime 3) Igualdade salarial
	Horas de Trabalho	1) Jornada de trabalho 2) Descanso remunerado 3) Horas extras
	Trabalho Remoto	1) Jornada de trabalho 2) Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional 3) Condições organizacionais ao trabalho remoto
	Oportunidades Iguais e Discriminação	1) Discriminação 2) Tratamento igualitário 3) Oportunidades iguais 4) Discriminação no contexto organizacional.
	Benefício Social e Seguridade Social	1. Acesso à previdência social 2. Acesso aos benefícios sociais
	Vínculo de Trabalho	1. Empregado 2. Autônomo – formal 3. Autônomo – informal
	Assédio Moral	1. Da organização 2. Vertical ascendente 3. Vertical descendente 4. Horizontal 5. No contexto organizacional
	Reconhecimento	1. Intrapessoal 2. Interpessoal
	Relações de Trabalho	1. Real e prescrito 2. Cooperação 3. Inteligência prática 4. Espaço público de discussão 5. Relações verticais
	Saúde e Segurança	1. Capacitação e treinamento 2. Promoção da saúde e segurança 3. Prevenção e proteção de riscos e acidentes 4. Política organizacional e aderência às leis do país 5. Condições de trabalho no contexto da saúde e segurança
	Assédio Sexual	1. Assédio sexual físico 2. Assédio sexual verbal 3. Assédio sexual não-verbal 4. Assédio sexual no contexto organizacional

Conforme observado na Tabela 2, todas as escalas são multidimensionais, com a previsão teórica de, no mínimo, duas e, no máximo, quatro dimensões a serem comprovadas futuramente por método estatístico, descrito no Tópico 4.1.6. Foram reportadas, na sequência,

apenas as definições constitutivas. Já as definições operacionais não foram apresentadas, indicando-se apenas o número de definições elaboradas vez que, sua forma final, ou seja, os itens das escalas, são apresentados ao longo dos subsequentes tópicos da seção “Resultados”.

Ressalta-se aqui que, diferentemente do proposto por Pasquali (2010), optou-se por descrever as definições constitutivas e operacionais das dimensões - e não dos construtos. Justifica-se a decisão por se ter identificado na revisão teórica que cada construto carrega grande multiplicidade de informações e, portanto, a operacionalização dos construtos seria mais precisa e melhor manejada a partir do detalhamento conceitual e das categorias comportamentais a partir das dimensões.

4.1.1. Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

Dimensão 1: Associativismo. *Definição constitutiva:* direito de empregadores e trabalhadores de conceber e se associar a qualquer tipo de organização, sem autorização prévia de empregadores, Estado ou demais autoridades, com o objetivo de propiciar e preservar interesses e direitos, bem como o de estabelecer acordos coletivos entre as partes, com a garantia de não ter como consequência nenhum tipo de punições, retaliações, ou prejuízos diretos ou indiretos a ambas as partes. *Definições operacionais:* foram elaborados treze itens.

Dimensão 2: Negociação Coletiva. *Definição constitutiva:* corresponde às negociações realizadas entre empregador(es) ou associação(ões) de empregador(es) e trabalhadores, ou associação de trabalhadores, que visem estabelecer as condições de trabalho, termos empregatícios, regulamentar as relações entre empregados e empregadores (ou associação de empregadores), bem como demais melhorias afetas ao contexto laboral. A negociação não poderá ter como consequência quaisquer punições, retaliações ou prejuízos diretos ou indiretos, por parte do empregador. *Definições operacionais:* foram elaborados vinte e um itens.

4.1.2. Trabalho Infantil

Dimensão 1: Trabalho leve. *Definição constitutiva:* relaciona-se ao trabalho de caráter econômico denominado leve, o qual não prejudique a saúde e o desenvolvimento da criança e as horas de trabalho não afetem a frequência escolar. Pode ser realizado por crianças com a idade a partir de 13 a 15 anos, dependendo da legislação nacional de cada país.

Definições operacionais: foram elaborados oito itens.

Dimensão 2: Trabalho Perigoso. *Definição constitutiva:* corresponde ao trabalho que submeta crianças menores de 18 anos a situações perigosas e prejudiciais à saúde física, social e mental. As condições de trabalho são inseguras e insalubres, e a jornada de trabalho é longa sendo o trabalho degradante. *Definições operacionais:* foram elaborados dezoito itens.

Dimensão 3: Piores Formas de Trabalho. *Definição constitutiva:* atividades que expõem crianças menores de 18 anos a práticas de escravidão, prostituição, tráfico, atividades ilegais e trabalhos que possam ser prejudiciais à saúde física, social e mental. *Definições operacionais:* foram elaborados catorze itens.

4.1.3. Trabalho Forçado

Dimensão 1: Natureza Involuntária do Trabalho Forçado. *Definição constitutiva:* são todos os meios pelos quais é dada origem ao trabalho involuntário e forçado. Pode ser exemplificada pelo nascimento do(a) filho(a) de escravos(as); venda de pessoas sob a condição de escravidão; sequestro de pessoas para o trabalho forçado; débito induzido que condiciona a pessoa a ter de trabalhar forçadamente; promessas falsas e mentirosas de trabalho que culminam no trabalho forçado; retenção ou não pagamento de salários; e retenção de documentos e artigos pessoais como forma de induzir a pessoa a trabalhar de forma forçada. *Definições operacionais:* foram elaborados trinta e um itens.

Dimensão 2: Manutenção do Trabalho Forçado. *Definição constitutiva:* são todos os meios utilizados para manter a pessoa na condição de trabalho involuntário e forçado. Pode

ser exemplificado por todas as formas de reais ameaças ou de punições e penalidades, tais como: violência física ao trabalhador, seus familiares, ou pessoas próximas; violência sexual; prisão ou confinamento físico; penalidades financeiras; denúncias às autoridades migratórias para deportação; demissão; remoção de direitos ou privilégios; exclusão da comunidade e da vida social; privação de comida, abrigo e demais necessidades básicas, mudança para condições ainda piores de trabalho, e perda do *status* social. *Definições operacionais*: foram elaborados trinta itens.

4.1.4. Salário Justo

Dimensão 1: Salário Digno. *Definição constitutiva*: salário suficiente para suprir as necessidades de subsistência e socioculturais dos trabalhadores e suas famílias, considerado aceitável pela sociedade, à luz do nível de desenvolvimento econômico do local. *Definições operacionais*: foram elaborados nove itens.

Dimensão 2: Salário Equânime. *Definição constitutiva*: remuneração correspondente, no mínimo, ao piso salarial da categoria profissional, somado aos devidos adicionais, conforme a legislação do país. Deve igualmente considerar habilidades e qualificações, responsabilidades relativas a bens e pessoa; esforço físico, mental e psicossocial; e condições físicas e psicológicas requeridas pelo cargo. *Definições operacionais*: foram elaborados nove itens.

Dimensão 3: Igualdade Salarial. *Definição constitutiva*: direito à remuneração compatível com o cargo ocupado e equivalente ao de profissionais que ocupam cargos iguais ou semelhantes, em termos de atribuições, complexidade, e responsabilidades, independentemente do gênero, religião, orientação sexual, origem étnica, ideologia, diversidade funcional, aparência. *Definições operacionais*: foram elaborados sete itens.

4.1.5. Horas de Trabalho

Dimensão 1: Jornada de Trabalho. *Definição constitutiva*: âmbito do trabalho que

se refere à organização e quantidade de horas desempenhadas, podendo ela ser integral, parcial e/ou noturna. Algumas jornadas demandam medidas protetivas específicas para a saúde física e mental do trabalhador, resguardando-se as proteções que devem ser iguais a trabalhadores em situações semelhantes. *Definições operacionais*: foram elaborados vinte e três itens.

Dimensão 2: Descanso Remunerado. *Definição constitutiva*: período de descanso remunerado em que o trabalhador terá direito, podendo ocorrer semanal ou anualmente. O descanso semanal deve ser de pelo menos 24 horas consecutivas a cada semana de trabalho. Jovens menores de 18 anos têm direito a dois dias de descanso por semana. Quanto ao descanso semanal, o empregador deverá respeitar as religiões dos trabalhadores e as tradições e os costumes de cada país. Já as férias anuais devem ser de, pelo menos, três semanas a cada ano trabalhado, sendo a remuneração percebida correspondente, no mínimo, à média dos recebíveis do trabalhador. *Definições operacionais*: foram elaborados doze itens.

Dimensão 3: Horas Extras. *Definição constitutiva*: hora trabalhada além daquelas definidas em contrato ou acordo de trabalho, devendo ser compensada por meio de remuneração ou por descanso. Caso a compensação ocorra via remuneração, esta não deverá ser inferior a 1,25 do valor da hora de trabalho regular. As horas extras não devem ultrapassar o máximo de horas trabalhadas definidas pela legislação trabalhista de cada país. *Definições operacionais*: foram elaborados dez itens.

4.1.6. Trabalho Remoto

Dimensão 1: Jornada de Trabalho. *Definição constitutiva*: arranjo do trabalho remoto que se refere a: 1) organização, carga de trabalho, e quantidade de horas desempenhadas; 2) tipo de trabalho remoto empregado entre: ocasional, adicional, parcial ou substitutivo), 3) diferentes possibilidades de flexibilização da jornada de trabalho, sejam elas positivas ou negativas ao trabalhador. *Definições operacionais*: foram elaborados catorze

itens.

Dimensão 2: Equilíbrio Entre a Vida Pessoal e Profissional.*Definição constitutiva:* a combinação dos tipos de trabalho remoto com a dinâmica e o estilo gerencial imposto pela organização, em conjunto com os aspectos que cada pessoa possui na sua vida individual, implica em fatores positivos e/ou negativos no equilíbrio entre a vida pessoal e profissional do trabalhador. Desse modo, é possível que o trabalho remoto seja vivenciado de forma benéfica ou maléfica, em termos do equilíbrio entre sua vida pessoal e profissional, no que diz respeito a quantidade de horas trabalhadas, limite entre trabalho e vida pessoal, cuidado com a família e filhos, entre outros. *Definições operacionais:* foram elaborados quinze itens.

Dimensão 3: Condições Organizacionais ao Trabalho Remoto.*Definição constitutiva:* condições de trabalho fornecidas pela organização para a devida realização do trabalho remoto no que diz respeito aos aspectos direta ou indiretamente relacionados ao trabalho e que são de responsabilidade exclusiva ou majoritária da organização. A exemplo, pode-se citar: recursos físicos e financeiros, tais como computador, internet, cadeira etc. *Definições operacionais:* foram elaborados doze itens.

4.1.7. Oportunidades Iguais e Discriminação

Dimensão 1: Discriminação.*Definição constitutiva:* comportamento físico, verbal ou não verbal nas relações de trabalho, manifestado de forma direta ou indireta, que tenha como base preconceitos e estereótipos quanto a origem, etnia, raça, cor, sexo, orientação sexual, identidade de gênero, deficiência, idade, estado civil, responsabilidades familiares, crença religiosa, opinião política, classe social e/ou outros atributos individuais ou de grupo, isolados ou combinados. *Definições operacionais:* foram elaborados dezesseis itens.

Dimensão 2: Tratamento Igualitário. *Definição constitutiva:* tratamento equânime nas relações de trabalho, independentemente de sexo, idade, cor e quaisquer outras características ou atributos dos trabalhadores que considere suas necessidades específicas, de

modo que o contexto organizacional não favoreça ou prejudique indivíduos e/ou grupos frente a outros. *Definições operacionais*: foram elaborados catorze itens.

Dimensão 3: Oportunidades Iguais. *Definição constitutiva*: refere-se a meios e recursos disponíveis a todos os trabalhadores acessarem oportunidades de ascensão e/ou desenvolvimento profissional, a partir da definição de critérios objetivos, independentemente de atributos individuais e/ou de grupos. *Definições operacionais*: foram elaborados oito itens.

Dimensão 4: Discriminação no Contexto Organizacional. *Definição constitutiva*: ações ou medidas da organização, formais ou informais, que promovam ou inibam a discriminação e as oportunidades iguais no contexto de trabalho. *Definições operacionais*: foram elaborados cinco itens.

4.1.8. Benefício Social e Seguridade Social

Dimensão: Acesso à Previdência Social. *Definição constitutiva*: acesso a direitos relativos à seguridade social, mediante participação em programa de seguro social obrigatório, que vise a substituição de renda perdida e/ou concessão de benefício remuneratório para condições em que o trabalhador esteja impedido de exercer suas funções a fim de atender necessidades sociais, ou ainda, propiciar proteção à integridade física e mental do trabalhador quando condições avessas ao exercício do trabalho. *Definições operacionais*: foram elaborados treze itens.

Dimensão: Acesso aos Benefícios Sociais. *Definição constitutiva*: acesso a incentivos, gratificações, auxílios e benefícios em geral, concedidos voluntariamente pelo empregador, de forma direta ou indiretamente relacionada ao trabalho desempenhado pelo trabalhador, podendo ser em espécie e/ou concessão de serviços. *Definições operacionais*: foram elaborados treze itens.

4.1.9. Assédio Sexual

Dimensão: Assédio Sexual Verbal. *Definição constitutiva*: comportamento verbal

com conotação sexual, passível de interpretação ofensiva e de caráter indesejável pela vítima, que ocorra no contexto e/ou local de trabalho. *Definições operacionais*: foram elaborados dezessete itens.

Dimensão: Assédio Sexual Não-Verbal. *Definição constitutiva*: comportamento não verbal que tenha conotação sexual, passível de interpretação ofensiva e de caráter indesejável pela vítima, que ocorra no contexto e/ou local de trabalho. *Definições operacionais*: foram elaborados oito itens.

Dimensão: Assédio Sexual Físico. *Definição constitutiva*: comportamento presencial, que implique em ação física, de conotação sexual, passível de interpretação ofensiva e de caráter indesejável pela vítima, que ocorra no contexto e/ou local de trabalho. *Definições operacionais*: foram elaborados sete itens.

4.1.10. Vínculo de Trabalho

Dimensão: Empregado – Vínculo Formal. *Definição constitutiva*: trabalhador que presta serviço e exerce funções ao empregador e/ou organização de direito público ou privado, caracterizado pela ausência de responsabilidade sobre o negócio, seu gerenciamento e, subsequentemente, não possui participação no (in)sucesso da iniciativa. Geralmente recebe e deve seguir as instruções sobre como realizar seu trabalho. O empregado dedica quantidade limitada de horas de trabalho em troca do recebimento de salário fixo, sendo subordinado a quem emprega e/ou atribui o trabalho. Quando a contratação ocorre por meio de terceirização, o vínculo empregatício é transferido a quem subcontrata os serviços do empregado.

Definições operacionais: foram elaborados trinta e seis itens.

Dimensão: Autônomo – Vínculo Formal. *Definição constitutiva*: indivíduo que possui autonomia para gerenciar o próprio trabalho, agindo por conta própria, podendo atuar como pessoa física ou jurídica, e não possui vínculo empregatício com uma pessoa ou organização. Possui contrato de trabalho, porém não goza dos mesmos direitos trabalhistas do

empregado com vínculo formal. Ele exerce controle e é responsável pelo gerenciamento do próprio trabalho, participando do (in) sucesso da iniciativa. Pode se dedicar por quantidade de horas ilimitadas, em períodos e locais de trabalho flexíveis. *Definições operacionais*: foram elaborados treze itens.

Dimensão: Autônomo – Vínculo Informal. *Definição constitutiva*: indivíduo que possui autonomia para gerenciar o próprio trabalho, agindo por conta própria, sem vínculo empregatício com alguém ou com uma organização. Essa modalidade é marcada pela inexistência de um contrato de trabalho e/ou contrato de prestação de serviços. Portanto, não possui quaisquer direitos trabalhistas, tendo seu trabalho marcado pela informalidade nas relações de trabalho. O autônomo com vínculo informal possui controle e é responsável pelo gerenciamento do próprio trabalho. Pode se dedicar por quantidade de horas ilimitadas, em períodos e locais que variam de acordo com quem solicita seus serviços. *Definições operacionais*: foram elaborados quinze itens.

4.1.11. Relações de Trabalho

Dimensão: Real e Prescrito no Trabalho. *Definição constitutiva*: prescrito é o conjunto de regras e normas impostas como o modelo perfeito para desempenho das tarefas planejadas e concebidas a priori dentro de uma organização de trabalho. As orientações, a divisão das tarefas, planejamentos, prazos e carga do trabalho constituem-se em formas do prescrito com o objetivo de alcançar o máximo da produtividade com o uso de mínimos recursos econômicos e humanos. Já o real do trabalho consiste em todas as restrições, impedimentos, imprevistos e incidentes e todo tipo de dificuldades impostas pela realidade, e que impõem desafios à plena realização do trabalho prescrito. *Definições operacionais*: foram elaborados dezoito itens.

Dimensão: Espaço Público de Discussão. *Definição constitutiva*: local, físico ou virtual, que promovam o encontro entre os trabalhadores e que estes possam se sentir

confortáveis em se expor, discutir sobre o trabalho, suas dificuldades e fortuitos, assim como deliberar sobre algo, quando for o caso. Muitas vezes pode-se chegar a consensos entre o coletivo, outras, não. Pode ser o local de refeições, pausa para repouso, cafezinho etc. Não há diferenças de hierarquias entre os trabalhadores nesses espaços. Portanto, é concebido como espaço extremamente democrático, permitindo o acesso a qualquer trabalhador. *Definições operacionais*: foram elaborados cinco itens.

Dimensão: Inteligência Prática. *Definição constitutiva*: conjunto de estratégias, invenções, artimanhas, astúcias e “macetes” que o sujeito desenvolve a partir das vivências e experiências no trabalho para superar os limites do real e romper com o prescrito com o intuito de cumprir as tarefas de modo a alcançar seus objetivos. *Definições operacionais*: foram elaborados doze itens.

Dimensão: Cooperação. *Definição constitutiva*: confluência e harmonização das inteligências práticas dos indivíduos imbricados no trabalho, desde as regras de ofício e do viver juntos. Por cooperação compreende-se a existência de objetivos comuns, a união dos esforços e das capacidades dos trabalhadores em torno de ações conjuntas que promovam o bem comum, a partir do desenvolvimento conjunto sobre como realizar o trabalho, a partilha justa dos resultados e a responsabilidade mútua solidária. *Definições operacionais*: foram elaborados dezessete itens.

Dimensão: Relações Verticais no Trabalho. *Definição constitutiva*: interação entre trabalhadores de diferentes níveis hierárquicos em uma organização, marcada pela relação entre superior e subordinado (ex., chefe e demais trabalhadores). As relações podem ser constituídas por aspectos positivos ou negativos, promovendo uma interação que possa ser degradante ou emancipatória ao trabalhador. *Definições operacionais*: foram elaborados quinze itens.

4.1.12. Reconhecimento

Dimensão: Reconhecimento Intrapessoal. *Definição constitutiva:* reconhecimento relativo ao âmbito do trabalho, e se refere à retribuição simbólica ou moral atribuída pelo próprio indivíduo. Naturalmente, perpassa pelo outro e pelo reconhecimento interpessoal, sendo o próprio trabalhador quem o confere a si mesmo. Quando existente, pode prover sentimento de pertença a um coletivo, ofício, ou grupo de trabalho, onde se manifestam sentimentos de autorrealização, sentido no trabalho, e identificação com aquilo que faz.

Definições operacionais: foram elaborados seis itens.

Dimensão: Reconhecimento Interpessoal. *Definição constitutiva:* reconhecimento proferido por outrem dentro das relações de trabalho. Relaciona-se com a validação pelos colegas e/ou superiores. Ocorre por meio de julgamentos, os quais podem ser de dois tipos: julgamento de utilidade (relaciona-se com a utilidade econômica, social ou técnica, sendo proferido pelo chefe) e julgamento de beleza (proferido por colegas que conhecem o saber-fazer e possuem condições de analisar os aspectos estéticos e esmero no trabalho). Igualmente, pode ser proferida pela organização aos trabalhadores, pela contribuição individual para o benefício coletivo. *Definições operacionais:* foram elaborados doze itens.

4.1.13. Assédio Moral

Dimensão: Assédio Moral da Organização. *Definição constitutiva:* assédio moral promovido, direta ou indiretamente, pela própria organização de trabalho ao promover um ambiente organizacional degradante, composto por um conjunto de regras, hábitos, e meios de realizar o trabalho que provocam o assédio moral nos trabalhadores em geral. *Definições operacionais:* foram elaborados cinco itens.

Dimensão: Assédio Moral. *Definição constitutiva:* ocorre entre relações hierárquicas diferentes, onde o trabalhador é assediado por alguém acima na escala hierárquica da organização. O assediador pode ser o chefe, gerente, líder, diretor, dono da empresa, entre outros. *Definições operacionais:* foram elaborados cinco itens.

Dimensão: Assédio Moral Vertical Descendente. *Definição constitutiva:* assédio moral promovido, direta ou indiretamente, pela própria organização de trabalho ao promover um ambiente organizacional degradante, composto por um conjunto de regras, hábitos, e meios de realizar o trabalho que provocam o assédio moral nos trabalhadores em geral.

Definições operacionais: foram elaborados dez itens.

Dimensão: Assédio Moral Vertical Ascendente. *Definição constitutiva:* ocorre entre relações hierárquicas diferentes, onde o trabalhador assedia alguém que esteja em um nível hierárquico superior. Geralmente marcado por situações em que o trabalhador em posição inferior detém informações sigilosas e utiliza-as para fazer chantagem. *Definições operacionais:* foram elaborados quatro itens.

Dimensão: Assédio Moral no Contexto Organizacional. *Definição constitutiva:* é o conjunto de ações tomadas pela organização para prevenir, investigar, combater e punir o assédio moral no trabalho. *Definições operacionais:* foram elaborados dezessete itens.

4.1.14. Saúde e Segurança

Conforme observado anteriormente, a literatura em saúde e segurança mostrou-se ampla e composta por vários importantes âmbitos que possuem, por sua vez, grande complexidade. Outro relevante aspecto é a independência entre os temas em saúde e segurança, ou seja, é possível que uma organização de trabalho precise contemplar alguns dos temas para garantir a saúde e segurança de seus trabalhadores, mas não outros.

A exemplo, é possível que um trabalhador que desempenha suas atividades em um escritório comum não precise ser treinado para prestar primeiros socorros em uma situação de acidente industrial. Da mesma forma, um trabalhador que atua em planta produtiva, ou em um contexto de construção civil precisará ser exposto a conjunto de ações em diferentes temas de saúde e segurança para garantir que todas as medidas necessárias sejam cumpridas, por exemplo, capacitação e treinamento em saúde e segurança e prevenção de riscos e acidentes.

Desse modo, optou-se por construir uma bateria em saúde e segurança. Portanto, aquelas que seriam as dimensões de uma escala única com 83 itens, tornaram-se construtos de escalas unidimensionais. Assim, espera-se conferi maior autonomia ao pesquisador e/ou profissional para investigar apenas os assuntos que, de fato, sejam concernentes a determinado contexto organizacional. Com isso, a bateria de saúde e segurança é formada por cinco construtos, conforme segue:

Construto: Capacitação e Treinamento em Saúde e Segurança.*Definição*

constitutiva: ensino e treinamento de ações e medidas com foco na saúde e segurança no trabalho. A capacitação engloba o uso adequado de ferramentas e maquinários, equipamentos de segurança e os procedimentos para realização do trabalho, fornecida ou oferecida pela organização de trabalho. Deve ocorrer de forma contínua e integrada com os demais procedimentos de trabalho. *Definições operacionais:* foram elaborados dezesseis itens.

Construto: Prevenção e Proteção de Riscos e Acidentes no Trabalho.*Definição*

constitutiva: conjunto de ações e procedimentos adotados pela organização para prevenir e proteger os trabalhadores de acidentes e doenças relacionados ao trabalho. Engloba a supervisão, fiscalização e monitoramento do local e condições de trabalho, cumprimento das regras de segurança e proteção da organização e dos trabalhadores. *Definições operacionais:* foram elaborados vinte e dois itens.

Construto: Promoção da Saúde e Segurança no Trabalho.*Definição constitutiva:*

conjunto de ações e iniciativas provenientes da organização de trabalho, e incorporada de forma a engajar aos trabalhadores na sua execução. Visam à capacitação e o atendimento de primeiros-socorros, às situações de adoecimento, acidentes e emergências no contexto de trabalho. *Definições operacionais:* foram elaborados vinte e cinco itens.

Construto: Política Organizacional e Aderência às Leis do País.*Definição*

constitutiva: refere-se à existência de uma política de saúde e segurança no trabalho, ou a um

conjunto de regras e procedimentos formalizados em documentos pela organização de trabalho. Tanto a política quanto os documentos devem ser acessíveis pelos trabalhadores, possibilitar a participação na elaboração e revisão por eles e estar de acordo com as leis do país. *Definições operacionais*: foram elaborados vinte e oito itens.

Construto: Condições de Trabalho no Contexto de Saúde e Segurança. *Definição constitutiva*: condições instituídas pela organização do trabalho relativas à ergonomia da atividade, carga de trabalho, divisão do trabalho, recursos humanos e materiais disponíveis e aspectos relativos ao espaço físico, levando-se em consideração a adequação do trabalho ao homem, e do homem ao trabalho. *Definições operacionais*: foram elaborados dezessete itens.

4.2. Grupos Focais sobre o Contexto de Trabalho no Brasil e Operacionalização

Em sua maioria, para cada definição operacional um item foi elaborado. Houve definições operacionais que tinham sobreposição parcial umas sobre as outras. Nestes casos, escolheu-se a mais abrangente e característica da respectiva dimensão em detrimento da outra. A realização dos grupos focais permitiu a expansão de conteúdos a serem contemplados em todas as escalas, dando origem a, pelo menos, um item novo por escala.

A seguir, serão descritas as quantidades de itens por escala e dimensão, bem como o número e descrição dos itens que foram ocasionados devido à realização dos grupos focais sobre o contexto de trabalho no país. Os itens que foram elaborados com base na revisão bibliográfica não foram expostos devido às mesmas razões expostas no Tópico 4.1. Justifica-se a exposição dos itens originados a partir dos grupos focais para que seja possível a diferenciação com os demais, caso necessário.

4.2.1. Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

Dimensão 1: Associativismo. 14 itens e 3 originados dos grupos focais. São eles:

“A organização de trabalho recebe representante(s) de sindicato(s) ou associação(ões) para negociação.”; “A organização em que trabalho cumpre os acordos definidos com o(s)

sindicato(s) ou associação(ões).”; e “Posso denunciar os casos de violação dos meus direitos de classe ao sindicato ou associação, sem ser punido(a).”.

Dimensão 2: Negociação Coletiva. 11 itens e 6 originados dos grupos focais. São eles: “A organização em que trabalho dificulta a realização de negociações coletivas.”; “Percebo que as pessoas onde trabalho têm medo de lutar por seus direitos.”; “Posso reclamar das condições de trabalho sem ser punido(a).”; “Posso solicitar melhorias no trabalho sem ser punido(a).”; “Consigo ter um diálogo aberto e respeitoso para solicitar melhorias no trabalho aos(às) meus(minhas) superiores.”; “Posso ir contra situações que considero injustas sem sofrer consequências negativas.”.

4.2.2. Trabalho Infantil

Tal como exposto no Tópico 3.3 do método, o presente assunto não foi abordado nos grupos focais realizados e, portanto, não houve itens adicionais.

Dimensão 1: Trabalho Leve. 6 itens.

Dimensão 2: Trabalho Perigoso. 8 itens.

Dimensão 3: Piores Formas de Trabalho Infantil. 12 itens.

4.2.3. Trabalho Forçado

Assim como trabalho infantil, trabalho forçado não foi alvo de discussão durante os grupos focais.

Dimensão 1: Natureza Involuntária do Trabalho Forçado. 16 itens.

Dimensão 2: Manutenção do Trabalho Forçado. 16 itens.

4.2.4. Salário Justo

Dimensão 1: Salário Digno. 12 itens e 3 originados dos grupos focais. São eles: “Posso pagar pela minha educação e da minha família, caso necessário.”; “Tenho que realizar outros trabalhos para complementar a renda.”; e “Considero meu salário pouco e insuficiente.”.

Dimensão 2: Salário Equânime. 11 itens e 4 originados dos grupos focais. São eles: “É possível que a remuneração seja reduzida sem a concordância dos(as) trabalhadores(as).”; “Meu salário é reajustado de acordo com a inflação do país onde trabalho.”; “É possível que a remuneração seja reduzida, trabalhando o mesmo, sem motivo real.”; e “Minha remuneração é proporcional ao trabalho que realizo.”.

Dimensão 3: Igualdade Salarial. 6 itens e nenhum originado dos grupos focais.

4.2.5. Horas de Trabalho

Dimensão 1: Jornada de Trabalho. 14 itens, e 3 oriundos dos grupos focais, a saber: “Posso decidir quando fazer uma pausa no trabalho.”; “Posso realizar pausas durante o dia de trabalho.”; e “A carga de trabalho é adequada à minha jornada de trabalho.”.

Dimensão 2: Descanso Remunerado. 8 itens, e 1 proveniente dos grupos focais: “Recebo, pelo menos, o valor médio do meu pagamento quando estou de férias.”

Dimensão 3: Horas Extras. 13 itens e 2 originados a partir dos grupos focais: “A organização me dá opção de fazer o uso de banco de horas.”; e “A organização me dá a opção de realizar horas extras e registrar no banco de horas.”.

4.2.6. Trabalho Remoto

Dimensão 1: Jornada de Trabalho Remoto. 10 itens, e nenhum proveniente dos grupos focais.

Dimensão 2: Equilíbrio Entre a Vida Profissional e Pessoal. 14 itens, entre eles, 7 provenientes dos grupos focais, a saber: “Acabo pensando no trabalho o tempo inteiro, em qualquer lugar que estiver.”; “Sou menos produtivo(a) em comparação com quando realizo o trabalho no ambiente onde organizacional.”; “Acabo trabalhando mais em comparação com quando realizo o trabalho no ambiente organizacional.”; “Fico desconfortável por trabalhar no mesmo local onde moro.”; “Conseguo separar os momentos em que estou trabalhando das minhas atividades pessoais.”; “Sinto que consigo equilibrar melhor o tempo dedicado ao

trabalho e a vida pessoal.”; e “Tenho tempo livre para estar com a família ou amigos(as).”

Dimensão 3: Condições Organizacionais ao Trabalho Remoto. 12 itens, todos eles provenientes dos grupos focais realizados. Portanto, a presente dimensão originou-se integralmente a partir da realidade vivenciada por participantes trabalhando de forma remota e todos os itens são apresentados na escala correspondente, no Tópico 4.5.

4.2.7.Oportunidades Iguais e Discriminação

Dimensão 1: Discriminação. 12 itens e um originado a partir dos grupos focais: “Sou obrigado(a) a fazer tarefas que outras pessoas não querem.”

Dimensão 2: Tratamento Igualitário. 8 itens e nenhum originado a partir dos grupos focais.

Dimensão 3: Oportunidades Iguais. 10 itens e 2 originados dos grupos focais, a saber: “Existem pessoas que são privilegiadas por razões diferentes de suas capacidades profissionais.”; e “Os critérios para crescimento na carreira são claros e objetivos.”

Dimensão 4: Discriminação no Contexto Organizacional. 12 itens, sendo 6 originados dos grupos focais. São eles: “A organização é omissa com casos de discriminação.”; “A organização promove uma cultura de diversidade e igualdade entre os(as) colaboradores(as).”; “A organização fornece meios anônimos para denunciar a discriminação no trabalho.”; “Após denúncia de discriminação, a organização de trabalho investiga os fatos com neutralidade e de forma discreta.”; “A organização possui mecanismos de apoio às pessoas vítimas de discriminação no trabalho.”; e “Existem pessoas que sentem medo de denunciar o agressor por receio de sofrer algum tipo de consequência negativa.”

4.2.8.Seguridade Social e Benefício Social

Dimensão 1: Acesso à Previdência Social. 17 itens, e dois deles originários dos grupos focais: “A organização em que trabalho toma medidas para manter a renda dos trabalhadores em situações que não possam trabalhar.”; e “A organização paga previdência

complementar aos trabalhadores.”

Dimensão 2: Acesso aos Benefícios Sociais. 15 itens, e 4 deles são provenientes dos grupos focais: “Posso solicitar licença não remunerada, caso precise.”; “A organização avisa antes de retirar um benefício dos trabalhadores.”; “A organização justifica ao retirar um benefício dos trabalhadores.”; e “A organização oferece os mesmos benefícios a todos os funcionários.”

4.2.9. Assédio Sexual

Dimensão 1: Assédio Sexual Verbal. 10 itens, e dois deles oriundos dos grupos focais: “Situação em que me contaram relatos de experiências sexuais de forma sedutora e desagradável.”; e “Perda da liberdade de ir e vir no ambiente de trabalho por medo de receber cantadas.”

Dimensão 2: Assédio Sexual Não Verbal. Nove itens, entre eles, 5 oriundos dos grupos focais: “Favorecimento por motivação sexual.”; “Perseguição por motivação sexual.”; “Situação em que me mostraram material pornográfico sem minha permissão.”; “Situação em que me mostraram as partes íntimas, de forma sedutora.”; e “Situação em que me mostraram as partes íntimas descobertas de outra pessoa, sem minha permissão.”

Dimensão 3: Assédio Sexual Físico. Sete itens, e dois deles foram originados a partir dos grupos focais. São eles: “Contato físico inapropriado e de forma sexualizada.”; e “Constrangimento devido à pessoa ter ficado exageradamente próximo(a) de mim.”

Dimensão 4: Assédio Sexual no Contexto Organizacional. 11 itens, sendo 5 provenientes dos grupos focais, a saber: “Há ações de acolhimento às pessoas vítimas de assédio sexual.”; “A organização de trabalho é omissa com casos de assédio sexual.”; “Há meios anônimos para denunciar o assédio sexual no trabalho.”; “Após denúncia, a organização investiga os fatos com neutralidade e de forma discreta.”; e “Sinto medo de denunciar o(a) assediador(a) porque não confio em como a organização irá lidar com o caso.”

4.2.10. Vínculo de Trabalho

Dimensão 1: Empregado – Vínculo Formal. 14 itens e nenhum originado dos grupos focais.

Dimensão 2: Autônomo – Vínculo Formal. 9 itens e nenhum originado dos grupos focais.

Dimensão 3: Autônomo – Vínculo Informal. Todos os itens foram originados a partir dos grupos focais.

4.2.11. Relações de Trabalho

Dimensão 1: Real e Prescrito. 16 itens e 3 itens provenientes dos grupos focais: “A quantidade de trabalho é adequada.”; “A quantidade de trabalhadores é suficiente para cumprir as tarefas.”; e “As tarefas são distribuídas de acordo com as capacidades de cada um.”

Dimensão 2: Espaço Público de Discussão. Quatro itens, e nenhum proveniente dos grupos focais.

Dimensão 3: Inteligência Prática. Sete itens, e nenhum proveniente dos grupos focais.

Dimensão 4: Cooperação. Oito itens, e nenhum proveniente dos grupos focais.

Dimensão 5: Relações Verticais no Trabalho. Sete itens, e quatro provenientes dos grupos focais: “A chefia dá abertura ao diálogo com os trabalhadores.”; “Os trabalhadores são avaliados de forma clara e objetiva pela chefia.”; “Os trabalhadores têm a oportunidade de avaliarem seus chefes.”; e “Os chefes orientam os trabalhadores para que possam se desenvolver profissionalmente.”

4.2.12. Reconhecimento

Dimensão 1: Reconhecimento Interpessoal. 10 itens, sendo 2 provenientes dos grupos focais: “Os trabalhadores sentem que seu trabalho seja importante para a

organização.”; e “A organização proporciona o desenvolvimento profissional dos trabalhadores.”

Dimensão 2: Reconhecimento Intrapessoal. Seis itens, e nenhum oriundo dos grupos focais.

4.2.13. Assédio Moral

Dimensão 1: Assédio Moral Vertical Descendente. 11 itens, e dois provenientes dos grupos focais: “A chefia constrange os(as) trabalhadores(as) para conseguir o que quer.”; “A chefia exige coisas que os(as) trabalhadores(as) não podem cumprir.”

Dimensão 2: Assédio Moral Vertical Ascendente. Três itens, e nenhum originado dos grupos focais.

Dimensão 3: Assédio Moral Horizontal. Sete itens, e nenhum originado dos grupos focais.

Dimensão 4: Assédio Moral da Organização. 3 itens, e nenhum originado dos grupos focais.

Dimensão 5: Assédio Moral no Contexto Organizacional. 11 itens, e cinco itens provenientes dos grupos focais: “A organização de trabalho não toma medidas em casos de assédio moral.”; “A política de combate ao assédio moral no trabalho possui ações concretas e aplicáveis.”; “Há meios anônimos para denunciar o assédio moral no trabalho.”; “Após denúncia, a organização de trabalho investiga os fatos com neutralidade sem expor a vítima.”; “A organização oferece formas de apoio às vítimas de assédio moral.”; e “Há pessoas que sentem medo de denunciar o(a) assediador(a) moral por medo de sofrer algum tipo de consequência negativa.”

4.2.14. Saúde e Segurança

Construto 1: Capacitação e Treinamento em Saúde e Segurança. 10 itens, nenhum proveniente dos grupos focais.

Construto 2: Promoção da Saúde e Segurança. 18 itens, nenhum proveniente dos grupos focais.

Construto 3: Prevenção e Proteção de Riscos e Acidentes no Trabalho. 19 itens, nenhum proveniente dos grupos focais.

Construto 4: Política Organizacional e Aderência às Leis do País. 20 itens, nenhum proveniente dos grupos focais.

Construto 5: Condições de Trabalho no Contexto de Saúde e Segurança. 16 itens e todos provenientes dos grupos focais.

4.3. Análise Semântica

Conforme referido na seção correspondente do método, os ajustes nos itens foram realizados em tempo real, de modo que os participantes pudessem verificar se a forma final do item seria a mais clara, unívoca e satisfatória no entendimento de todos. As alterações realizadas tiveram o seguinte perfil: 1) alterações pontuais, bastando a troca de uma palavra sinônima de menor complexidade e de uso amplamente comum; 2) alterações parciais, trocando duas ou mais palavras; e 3) alterações integrais, compostas pela reescrita do item inteiro, resguardando a mesma ideia original do item.

Os tipos de alterações realizadas foram assinalados na Tabela 3 por escala, respectiva dimensão e o quantitativo de mudanças, de acordo com as três tipologias supracitadas.

Tabela 3

Alterações realizadas após análise semântica.

Escalas	Dimensões	Alteração pontual	Alteração parcial	Alteração integral
1. Liberdade de associação e negociação coletiva	1.1. Associativismo	0	4	0
	1.2. Negociação coletiva	4	1	0
2. Trabalho infantil	2.1. Trabalho leve	0	0	1
	2.2. Trabalho perigoso	2	1	1
	2.3. Piores formas de trabalho infantil	6	6	1

Escalas	Dimensões	Alteração pontual	Alteração parcial	Alteração integral
3. Trabalho forçado	3.1. Natureza Involuntária do trabalho forçado	1	5	3
	3.2. Manutenção do trabalho forçado	1	3	0
4. Salário justo	4.1. Salário digno	0	0	1
	4.2. Salário equânime	1	0	1
	4.3. Igualdade salarial	1	1	0
5. Horas de Trabalho	5.1. Jornada de trabalho	0	6	1
	5.2. Descanso remunerado	1	2	0
	5.3. Horas extras	1	4	1
6. Trabalho Remoto	6.1. Jornada de trabalho remoto	1	2	1
	6.2. Equilíbrio entre a vida profissional e pessoal	1	2	2
	6.3. Condições organizacionais ao trabalho remoto	1	3	1
7. Oportunidades iguais e discriminação	7.1. Discriminação		2	1
	7.2. Tratamento igualitário	0	1	1
	7.3. Oportunidades iguais	2	7	1
	7.4. Discriminação no contexto organizacional	2	8	0
8. Seguridade social e benefício social	8.1. Acesso à previdência social	0	2	2
	8.2. Acesso aos benefícios sociais	0	3	2
9. Assédio sexual	9.1. Assédio sexual verbal	1	2	0
	9.2. Assédio sexual não verbal	1	5	0
	9.3. Assédio sexual físico	1	2	0
	9.4. Assédio sexual no contexto organizacional	0	7	0
10. Vínculo de trabalho	10.1. Empregado – vínculo formal	1	0	3
	10.2. Autônomo – vínculo formal	0	0	2
	10.3. Autônomo – vínculo informal	1	2	1
11. Relações de trabalho	11.1. Real e prescrito	0	3	4
	11.2. Espaço público de discussão	4	1	0
	11.3. Inteligência prática	3	2	2

Escalas	Dimensões	Alteração pontual	Alteração parcial	Alteração integral
	11.4. Cooperação	0	0	0
	11.5. Relações verticais no trabalho	3	0	0
12. Reconhecimento	12.1. Reconhecimento interpessoal	4	0	0
	12.2. Reconhecimento intrapessoal	0	0	1
13. Assédio Moral	13.1. Assédio moral vertical descendente	2	0	0
	13.2. Assédio moral vertical ascendente	0	0	0
	13.3. Assédio moral horizontal	2	1	0
	13.4. Assédio moral da organização	0	0	0
	13.5. Assédio moral no contexto organizacional	0	1	0
14. Saúde e Segurança	14.1. Capacitação e treinamento em saúde e segurança	5	6	0
	14.2. Promoção da saúde e segurança	7	4	0
	14.3. Prevenção e proteção de riscos e acidentes no trabalho	3	3	0
	14.4. Política organizacional e aderência às leis do país	4	7	2
	14.5. Condições de trabalho no contexto de saúde e segurança	2	3	2

A Tabela 3 indicou todas as alterações realizadas, em tempo real, junto aos participantes. Nela, é possível observar o quantitativo de correções necessárias e sua respectiva tipologia, como forma de dimensionar as escalas que exigiram maior ou menor número e complexidade de correções.

4.4. Análise de Juízes

Na Tabela 4, pode-se observar a correspondência interpretativa para cada uma das faixas de valores do Kappa de Fleiss (Altman, 1990). A seguir, serão apresentados os resultados do teste para cada escala. O resultado do teste é um valor de 0,00 a 1,00, sendo

0,00 a ausência de concordância entre os juízes e 1,00 a concordância perfeita entre eles. Naturalmente, quanto maior a quantidade de juízes, menor será a propensão de identificar concordância em suas respostas.

Tabela 4

Interpretação do Kappa de Fleiss.

Kappa de Fleiss	Interpretação
<0,00	Concordância pobre
0,00 a 0,20	Concordância fraca
0,21 a 0,40	Concordância razoável
0,41 a 0,60	Concordância moderada
0,61 a 0,80	Concordância forte
0,81 a 1,00	Concordância quase perfeita

4.4.1. Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

O teste de Kappa de Fleiss mostrou que há concordância forte entre os quatro observadores ($k = 0,62$ [IC (95%: 0,46—0,78); $z = 7,61$; $p < 0,001$). A média do valor atribuído pelos juízes à clareza dos itens foi de 4,89.

4.4.2. Trabalho Infantil

O teste de Kappa de Fleiss indicou concordância quase perfeita entre os quatro juízes ($k = 0,92$ [IC (95%: 0,75 – 1,08); $z = 10,88$; $p < 0,001$). A média do valor atribuído pelos juízes à clareza dos itens foi de 5.

4.4.3. Trabalho Forçado

O teste de Kappa de Fleiss mostrou que há forte concordância entre os três juízes ($k = 0,61$ [IC (95%: 0,41 – 0,81); $z = 5,99$; $p < 0,001$). A média do valor atribuído pelos juízes à clareza dos itens foi de 4,87.

4.4.4. Salário Justo

O teste de Kappa de Fleiss, igualmente, apontou para uma forte concordância entre os

quatro juízes ($k = 0,62$ [IC (95%: 0,52 – 0,73); $z = 11,56$; $p < 0,001$). A média do valor atribuído pelos juízes à clareza dos itens foi de 4,56.

4.4.5. Horas de Trabalho

Identificou-se forte concordância entre os quatro juízes no teste de Kappa de Fleiss ($k = 0,74$ [IC (95%: 0,64 – 0,84); $z = 14,93$; $p < 0,001$). A média do valor atribuído pelos juízes à clareza dos itens foi de 4,77.

4.4.6. Trabalho Remoto

Para a escala de trabalho remoto, o teste de Kappa de Fleiss indicou concordância moderada entre os quatro juízes avaliadores ($k = 0,58$ [IC (95%: 0,48 – 0,67); $z = 11,91$; $p < 0,001$). A média do valor atribuído pelos juízes à clareza dos itens foi de 4,82.

4.4.7. Oportunidades Iguais e Discriminação

Identificou-se forte concordância entre os quatro juízes avaliadores no teste de Kappa de Fleiss ($k = 0,61$ [IC (95%: 0,52 – 0,70); $z = 13,55$; $p < 0,001$). A média do valor atribuído pelos juízes à clareza dos itens foi de 4,8.

4.4.8. Seguridade Social e Benefício Social

O teste de Kappa de Fleiss indicou que há forte concordância entre os quatro juízes ($k = 0,75$ [IC (95%: 0,61 – 0,89); $z = 10,22$; $p < 0,001$). A média do valor atribuído pelos juízes à clareza dos itens foi de 4,88.

4.4.9. Assédio Sexual

Observou-se uma forte concordância entre os quatro juízes avaliadores ($k = 0,75$ [IC (95%: 0,61 – 0,89); $z = 10,22$; $p < 0,001$). A média do valor atribuído pelos juízes à clareza dos itens foi de 4,89.

4.4.10. Vínculo de Trabalho

O teste de Kappa de Fleiss apontou que há concordância quase perfeita entre os três juízes avaliadores ($k = 0,91$ [IC (95%: 0,70 – 1,12); $z = 8,63$; $p < 0,001$). A média do valor

atribuído pelos juízes à clareza dos itens foi de 4,88.

4.4.11. Relações de Trabalho

O teste de Kappa de Fleiss indicou concordância forte entre os quatro juízes ($k = 0,61$ [IC (95%: 0,54 – 0,67)]; $z = 18,34$; $p < 0,001$). A média do valor atribuído pelos juízes à clareza dos itens foi de 4,97.

4.4.12. Reconhecimento

O teste de Kappa de Fleiss indicou que há concordância quase perfeita entre os quatro juízes ($k = 0,89$ [IC (95%: 0,69 – 1,09)]; $z = 8,72$; $p < 0,001$). A média do valor atribuído pelos juízes à clareza dos itens foi de 5.

4.4.13. Assédio Moral

Identificou-se concordância quase perfeita no teste de Kappa de Fleiss, entre os quatro juízes ($k = 0,93$ [IC (95%: 0,85 – 0,99)]; $z = 24,67$; $p < 0,001$). A média do valor atribuído pelos juízes à clareza dos itens foi de 4,97.

4.4.14. Saúde e Segurança

Construto 1: Capacitação e Treinamento em Saúde e Segurança. O teste de Kappa de Fleiss indicou que existe forte concordância entre os quatro juízes ($k = 0,61$ [IC (95%: 0,36 – 0,86)]; $z = 0,47$; $p < 0,001$). A média do valor atribuído pelos juízes à clareza dos itens foi de 4,97.

Construto 2: Promoção da Saúde e Segurança. Foi identificada concordância moderada no teste de Kappa de Fleiss entre os quatro juízes ($k = 0,57$ [IC (95%: 0,38 – 0,76)]; $z = 5,94$; $p < 0,001$). A média do valor atribuído pelos juízes à clareza dos itens foi de 4,91.

Construto 3: Prevenção e Proteção de Riscos e Acidentes no Trabalho. Observou-se concordância moderada entre os quatro juízes avaliadores no teste de Kappa de Fleiss ($k = 0,54$ [IC (95%: 0,36 – 0,72)]; $z = 5,89$; $p < 0,001$). A média do valor atribuído pelos juízes à clareza dos itens foi de 4,9.

Construto 4: Política Organizacional e Aderência às Leis do País. Do mesmo modo, o teste de Kappa de Fleiss mostrou que há concordância moderada entre os quatro juízes ($k = 0,57$ [IC (95%: 0,39 – 0,74)]; $z = 6,52$; $p < 0,001$). A média do valor atribuído pelos juízes à clareza dos itens foi de 4,96.

Construto 5: Condições de Trabalho no Contexto de Saúde e Segurança. Já na escala de condições de trabalho, verificou-se concordância quase perfeita entre os quatro juízes, no teste de Kappa de Fleiss ($k = 0,83$ [IC (95%: 0,59 – 1,07)]; $z = 6,72$; $p < 0,001$). A média do valor atribuído pelos juízes à clareza dos itens foi de 4,95.

4.5. Análise Fatorial Exploratória

4.5.1. Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

As análises iniciais para a escala de Liberdade de Associação e Negociação Coletiva indicaram bom ajuste dos dados para detectar a estrutura latente, com resultados dos testes de esfericidade de Bartlett (884,6, $gl = 171$, $p < 0,0001$) e KMO (0,89). A análise paralela, apresentada na Tabela 5 sugeriu um fator como sendo adequado, de acordo com os dados analisados. Já o método de extração de fatores por autovalores acima de 1 indicou a retenção de quatro fatores.

A análise do teste de proximidade à unidimensionalidade da escala (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018) indicou valores de UniCo de 0,91; ECV de 0,82 e MIREAL de 0,29 onde: valores acima de 0,95 para UniCO, ECV acima de 0,85, e MIREAL abaixo de 0,30 sugerem que os dados podem ser tratados como unidimensionais. Desse modo, a decisão sobre o número de fatores a serem extraídos foi de dois, tendo em vista a indicação de dimensões proposta na revisão da literatura sobre o tema.

Tabela 5

Análise Paralela da Escala de Liberdade de Associação e Negociação Coletiva.

Fatores	Autovalores	Percentual de variância explicada dos dados reais	Percentil de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC)	Proporção da Variância	Proporção Cumulativa da Variância
1	9,05	50,52*	13,52	0,48	0,48
2	1,84	10,10	11,70	0,10	0,57
3	1,31	7,14	10,57	0,07	
4	1,12	6,05	9,64	0,06	
5	0,77	4,10	8,78	0,04	
6	0,77	4,04	8,02	0,04	
7	0,60	3,17	7,35	0,03	
8	0,53	2,81	6,74	0,03	
9	0,47	2,35	6,04	0,02	
10	0,43	1,95	5,52	0,02	
11	0,36	1,79	4,98	0,02	
12	0,33	1,66	4,42	0,02	
13	0,29	1,32	3,96	0,01	
14	0,26	1,15	3,43	0,01	
15	0,23	1,11	2,92	0,01	
16	0,21	0,64	2,41	0,01	
17	0,17	0,22	1,79	0,01	
18	0,12	0,01	1,21	0,01	
19	0,11	-	-	0,01	

Na Tabela 6 são apresentadas as cargas fatoriais, o índice de fidedignidade composta (Raykov, 1997), o H-index, que consiste na estimativa de replicabilidade dos escores fatoriais, bem como os índices de qualidade e efetividade das estimativas dos escores dos fatores, representadas por quatro índices FDI, Orion Marginal Reliability, SR e EPTD (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018).

Tabela 6

Estrutura fatorial da Escala de Liberdade de Associação e Negociação Coletiva.

Itens	Negociação Coletiva	Associativismo	h ²
1. Fico à vontade para entrar em greve de trabalho.	0,02	0,55	0,32
2. Tenho liberdade para me filiar a sindicato(s) ou associação(ões).	0,10	0,51	0,34
3. Posso entrar em greve sem sofrer punição da organização em que trabalho.	0,12	0,54	0,40
4. Caso participe do meu sindicato ou associação, sinto que serei criticado(a) pelo(s) meu(s) patrão(ões).			
5. A organização em que trabalho me dá o direito de me filiar a sindicato(s) ou associação(ões).	0,13	0,48	0,34
5. Represento os(as) trabalhadores(as) em negociações coletivas.	0,18	0,55	0,48
6. Posso me ausentar do trabalho para participar das atividades do sindicato ou associação, sem ser punido(a).	0,03	0,80	0,61
7. Tenho direito de deixar de trabalhar para exercer cargo representativo do sindicato ou associação, sem sofrer consequências negativas.	0,18	0,88	0,59
8. Continuarei a receber meu salário pela organização de trabalho caso assumo cargo representativo do sindicato ou associação.	0,21	0,88	0,55
9. A organização de trabalho recebe representante(s) de sindicato(s) ou associação(ões) para negociação.	0,14	0,57	0,46
10. A organização em que trabalho cumpre os acordos definidos com o(s) sindicato(s) ou associação(ões).	0,59	-0,02	0,33
11. Posso denunciar os casos de violação dos meus direitos de classe ao sindicato ou associação, sem ser punido(a).	0,61	0,12	0,49
12. A organização em que trabalho me permite negociar com o(s) patrão(ões).	0,64	0,10	0,52
13. Tenho liberdade para contribuir nas propostas dos(as) trabalhadores(as) que busquem melhorar as condições de trabalho.	0,72	0,10	0,64
14. Sinto-me tranquilo(a) em fazer parte de uma negociação com o(s) patrão(ões).	0,70	0,09	0,59
15. Existem meios para negociar com o(s) patrão(ões), criados pela própria organização de trabalho.	0,72	0,10	0,63
16. Posso reclamar das condições de trabalho sem ser punido(a).	0,82	-0,08	0,59
17. Posso solicitar melhorias no trabalho sem ser punido(a).	0,88	-0,04	0,73
18. Consigo ter um diálogo aberto e respeitoso para solicitar melhorias no trabalho aos(às) meus(minhas) superiores.	1,02	-0,24	0,75
19. Posso ir contra situações que considero injustas sem sofrer consequências negativas.	0,82	-0,00	0,67
Fidedignidade Composta	0,93	0,87	-
H-latent	0,95	0,90	-
Factor Determinancy Index (FDI)	0,97	0,95	-
Orion Marginal Reliability	0,95	0,90	-

Sensitivity ratio (SR)	4,20	3,04	-
Expected percentage of true differences (EPTD)	95,10%	92,60%	-

Os itens apresentaram cargas fatoriais adequadas e elevadas em seus respectivos fatores. Nenhum item apresentou carga cruzada (i.e., itens com cargas fatoriais acima de 0,30 em mais de um fator). Os índices de ajuste do instrumento foram também se mostraram adequados ($\chi^2 = 206,9$, $gl = 134$, $p < 0,001$; $RMSEA = 0,08$; $CFI = 0,98$; $TLI = 0,97$).

Quanto à fidedignidade composta dos fatores, identificou-se valores bons, ambos acima de 0,70 para os dois fatores. Do mesmo modo, a medida de replicabilidade da estrutura fatorial H-index (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018) indicou a replicabilidade dos fatores, vez que ambos possuem índices superiores a 0,80. Os índices de qualidade e efetividade das estimativas dos fatores mostraram-se adequadas, vez que atenderam aos critérios determinados por Ferrando e Lorenzo-Seva (2018): $FDI > 0,90$; $Orion\ Marginal\ Reliability > 0,80$; $SR > 2$ e $EPTD > 90\%$.

4.5.2. Trabalho Infantil

As análises iniciais para a escala de Trabalho Infantil indicaram bom ajuste dos dados para detectar a estrutura latente, com resultados dos testes de esfericidade de Bartlett (926,8, $gl = 253$, $p < 0,0001$) e KMO (0,88). Já a análise paralela, apresentada na Tabela 7 sugeriu a retenção de dois fatores (*) como a mais adequada, de acordo com a análise dos dados. Por sua vez, a extração pelo método de autovalores aponta para a retenção de quatro fatores. Haja vista a indicação de três dimensões intrinsecamente distintas propostas na revisão da literatura sobre o trabalho infantil, e, considerando os demais índices de adequação para três fatores, decidiu-se pela solução de igual número.

Tabela 7

Análise Paralela da Escala de Trabalho Infantil.

Fatores	Autovalores	Percentual de variância explicada dos dados reais	Percentil de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC)	Proporção da Variância	Proporção Cumulativa da Variância
1	11,68	52,28*	11,27	0,51	0,51
2	3,99	17,55*	10,01	0,17	0,68
3	1,31	5,78	9,12	0,06	0,74
4	1,04	4,58	8,36	0,04	
5	0,70	3,09	7,69	0,03	
6	0,65	2,83	7,17	0,03	
7	0,54	2,31	6,60	0,02	
8	0,44	1,87	6,15	0,02	
9	0,41	1,66	5,63	0,02	
10	0,32	1,37	5,21	0,01	
11	0,29	1,25	4,82	0,01	
12	0,27	0,98	4,44	0,01	
13	0,23	0,92	4,01	0,01	
14	0,19	0,82	3,68	0,01	
15	0,19	0,73	3,31	0,01	
16	0,17	0,61	2,97	0,01	
17	0,14	0,47	2,61	0,01	
18	0,13	0,43	2,29	0,01	
19	0,10	0,29	1,96	0,00	
20	0,07	0,21	1,67	0,00	
21	0,05	0,04	1,28	0,00	
22	0,05	0,01	0,80	0,00	
23	0,03	-	-	0,00	

Na Tabela 8 são apresentadas as cargas fatoriais, o índice de fidedignidade composta (Raykov, 1997), o H-index, que consiste na estimativa de replicabilidade dos escores fatoriais, bem como os índices de qualidade e efetividade das estimativas dos escores dos fatores, representadas pelos quatro índices supracitados.

Tabela 8*Estrutura fatorial da Escala de Trabalho Infantil.*

Itens	Trabalho Leve	Trabalho Perigoso	Piores Formas de Trabalho Infantil	h²
1. Tendo a idade checada pela organização de trabalho.	0,65	-0,03	0,02	0,43
2. Receber treinamento antes de começar a trabalhar.	0,79	-0,20	0,06	0,69
3. Ter alimentação oferecida pela organização de trabalho.	0,85	0,11	-0,06	0,71
4. Trabalhando com equipamentos de proteção, caso necessário.	0,79	-0,19	-0,01	0,70
5. Trabalhando sem deixar de frequentar a escola.	0,75	0,03	0,07	0,56
6. Sendo supervisionadas por adulto(s) em seu trabalho.	0,82	-0,02	0,09	0,67
7. Trabalhando durante o dia inteiro, sem tempo de ir a escola.	-0,01	0,43	0,38	0,58
8. Em longas jornadas de trabalho.	0,13	0,69	0,11	0,59
9. Em situações de trabalho perigoso.	-0,03	0,80	0,12	0,81
10. Trabalhando em condições precárias.	-0,05	0,87	0,09	0,88
11. Fazendo esforços físicos maiores do que parecem aguentar.	0,09	0,98	-0,14	0,77
12. Trabalhar sem água limpa para beber.	0,04	0,12	0,71	0,65
13. Trabalhando com materiais perigosos e que podem prejudicar a saúde.	0,00	0,24	0,66	0,72
14. Trabalhando com máquinas ou equipamentos de grande porte.	0,06	0,77	0,08	0,68
15. Sendo ofendidas no trabalho.	-0,02	0,22	0,69	0,75
16. Sofrendo psicologicamente por causa do trabalho (exemplo: chorar, ficar triste etc.).	0,03	0,86	0,03	0,76
17. Em condições de trabalho parecidas com a escravidão.	0,02	0,45	0,47	0,72
18. Sendo forçadas a trabalhar contra a própria vontade.	0,00	0,48	0,46	0,78
19. Sendo ameaçadas para trabalhar.	0,05	0,45	0,47	0,74
20. Trabalhando em atividades ilegais, como o tráfico de drogas.	-0,07	0,24	0,59	0,63
21. Que foram sequestradas para trabalhar.	0,03	-0,11	0,92	0,71
22. Sendo vendidas como objeto para o trabalho.	-0,01	-0,17	1,04	0,85

23. Sendo obrigadas a se prostituírem para gerar dinheiro a alguém que a explora.	-0,03	-0,09	0,93	0,75
Fidedignidade Composta	0,90	0,92	0,91	-
H-latent	0,92	0,97	0,97	-
Factor Determinancy Index (FDI)	0,96	0,98	0,98	-
Orion Marginal Reliability	0,92	0,96	0,96	-
Sensitivity ratio (SR)	3,28	5,02	4,85	-
Expected percentage of true differences (EPTD)	93,20%	96,00%	96,00%	-

Verificou-se que os itens apresentaram cargas fatoriais elevadas em seus respectivos fatores; porém, os fatores “trabalho perigoso” e “piores formas de trabalho infantil” apresentaram cargas cruzadas em todos os itens. Tal fato é compreensível devido aos fenômenos compartilharem semelhanças entre si, ainda que o último fator imponha condições criticamente piores, em comparação ao trabalho perigoso.

Utilizou-se as medidas de comunalidades padronizadas de Pratt (Wu & Zumbo, 2017) como meio para decidir a atribuição do item ao fator e, quando a diferença não fosse significativa, predominou-se o critério empírico das tipologias do trabalho infantil, tal como relatado na literatura.

Observou-se cargas cruzadas (marcadas em negrito na Tabela 8) para os itens 7, 17, 18 e 19. Para o item 7, identificou-se comunalidade maior para o fator “trabalho perigoso” (0,54) do que para o fator “piores formas de trabalho infantil” (0,46). A previsão teórica do item converge com o achado empírico, portanto, o item foi considerado como pertencente ao fator com maior comunalidade.

Quanto aos itens 17 e 19, verificou-se comunalidade ligeiramente maior para o fator “piores formas de trabalho infantil”: 0,51 e 0,51, contra 0,49 e 0,49 para o fator “trabalho perigoso”, corroborado pelo previsto na literatura. Portanto, tais itens foram considerados como pertencentes para o fator com maior comunalidade. Já o item 18 teve comunalidade ligeiramente maior para o fator “trabalho perigoso” (0,51) em relação ao fator que lhe

corresponderia teoricamente, “piores formas de trabalho infantil” (0,49). Considerando que o item trata de situação intrínseca e tipicamente representativa de sua correspondente teórica, decidiu-se por manter o pertencimento do item à sua relação teórica, vez que a diferença de comunalidades é mínima e o item possui suma importância para a explicação deste fator.

Os índices de ajuste do instrumento também se mostraram adequados ($\chi^2 = 258,94$, $gl = 187$, $p < 0,001$; $RMSEA = 0,07$; $CFI = 0,99$; $TLI = 0,98$). A fidedignidade composta dos fatores apresentou valores ótimos, muito acima de 0,70, para os três fatores. Do mesmo modo, a medida de replicabilidade da estrutura fatorial H-index (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018) indicou a replicabilidade dos fatores, vez que ambos possuem índices bastante superiores a 0,80. Os índices de qualidade e efetividade das estimativas dos fatores mostraram-se adequadas, tendo em vista que atenderam a todos os critérios determinados por Ferrando e Lorenzo-Seva (2018).

4.5.3. Trabalho Forçado

As análises iniciais para a escala de Trabalho Forçado indicaram bom ajuste dos dados para detectar a estrutura latente, com resultados dos testes de esfericidade de Bartlett (876,9, $gl = 351$, $p < 0,001$) e KMO (0,89). A Tabela 9 indica que a análise paralela sugeriu três fatores como os mais representativos para a estrutura da escala, quando considerada a média do percentual da variância randômica da análise (*).

Entretanto, quando considerado o percentil de 95% de variância randômica dos dados aleatórios (**), a análise paralela sugeriu apenas um fator. Ainda, considerando-se autovalores acima de 1, identificou-se a solução com cinco fatores. A literatura relativa ao trabalho forçado preconiza duas dimensões claras, ainda que haja profundas similitudes nas características de ambas. A análise do teste de proximidade à unidimensionalidade da escala (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018) indicou valores de UniCo de 0,96; ECV de 0,86 e MIREAL de 0,24, indicando por meio das três medidas, que a escala possui alto potencial de

ser unidimensional.

Tabela 9

Primeira Análise Paralela da Escala de Trabalho Forçado.

Fatores	Percentual de variância explicada dos dados reais	Autovalores	Média do % da variância randômica	Percentil de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC)
1	49,77**	12,77	9,11	9,93
2	8,70*	2,27	8,21	8,82
3	7,59*	2,00	7,58	8,07
4	4,13	1,15	7,02	7,52
5	3,91	1,03	6,52	6,89
6	3,34	0,92	6,08	6,42
7	3,23	0,86	5,68	6,04
8	2,89	0,76	5,29	5,63
9	2,44	0,70	4,92	5,29
10	2,06	0,60	4,58	4,89
11	1,78	0,50	4,27	4,56
12	1,59	0,44	3,96	4,21
13	1,37	0,43	3,67	3,91
14	1,19	0,34	3,38	3,64
15	1,05	0,30	3,11	3,36
16	0,95	0,26	2,84	3,09
17	0,80	0,25	2,57	2,85
18	0,77	0,23	2,32	2,57
19	0,65	0,21	2,08	2,31
20	0,56	0,20	1,84	2,09
21	0,47	0,16	1,59	1,86
22	0,42	0,15	1,35	1,61
23	0,28	0,12	1,09	1,35
24	0,11	0,12	0,82	1,12
25	0,03	0,09	0,54	0,84
26	0,01	0,08	0,23	0,54
27	-	0,06	-	-

Desse modo, realizou-se AFE posterior para verificar os índices e estrutura da escala

considerando-a como unidimensional. Excluiu-se os itens que não carregaram (cargas abaixo de 0,30). A análise seguinte, igualmente, apresentou bons índices de ajustes para os testes de esfericidade de Bartlett (892,3, $gl = 253$, $p < 0,001$) e KMO (0,90). Como esperado, confirmou-se a estrutura unidimensional da escala por meio da análise paralela, tal como indicado na Tabela 10.

Tabela 10

Segunda Análise Paralela da Escala de Trabalho Forçado.

Fatores	Autovalores	Percentual de variância explicada dos dados reais	Percentil de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC)	Proporção da Variância	Proporção Cumulativa da Variância
1	12,36	55,01*	11,44	0,54	0,54
2	2,02	9,00	10,00	0,09	
3	1,21	5,18	9,06	0,05	
4	0,99	4,37	8,41	0,04	
5	0,85	3,79	7,70	0,04	
6	0,78	3,39	7,16	0,03	
7	0,70	3,06	6,61	0,03	
8	0,61	2,72	6,10	0,03	
9	0,47	2,05	5,65	0,02	
10	0,44	1,92	5,21	0,02	
11	0,38	1,57	4,81	0,02	
12	0,33	1,35	4,37	0,01	
13	0,27	1,15	4,04	0,01	
14	0,25	1,04	3,67	0,01	
15	0,23	0,98	3,34	0,01	
16	0,22	0,94	2,97	0,01	
17	0,20	0,83	2,61	0,01	
18	0,17	0,68	2,26	0,01	
19	0,14	0,57	1,93	0,01	
20	0,12	0,44	1,57	0,00	
21	0,10	0,09	1,22	0,00	
22	0,09	0,01	0,79	0,00	
23	0,06	-	-	0,00	

A seguir, na Tabela 11 são apresentadas as cargas fatoriais, o índice de fidedignidade composta, o H-index, e os demais índices de qualidade e efetividade das estimativas dos escores dos fatores para a escala de Trabalho Forçado. Todas as cargas fatoriais se mostraram elevadas (acima 0,50), e os índices de ajuste do instrumento foram também se apresentaram adequados: ($\chi^2 = 353,67$, $gl = 230$; $p < 0,001$; $RMSEA = 0,08$; $CFI = 0,98$; $TLI = 0,98$).

Tabela 11

Estrutura fatorial da Escala de Trabalho Forçado.

Itens	Natureza Involuntária e Manutenção do Trabalho Forçado	h²
1. Recruta trabalhadores(as) por meio de ameaças.	0,57	0,33
2. Transporta pessoas para situações de trabalho contra sua própria vontade.	0,74	0,55
3. Aceita trabalho como pagamento de dívida.	0,74	0,55
4. Mantém as pessoas trabalhando, por tempo indeterminado, até o pagamento total da dívida.	0,83	0,69
5. Fica com o salário dos(as) trabalhadores(as) como forma de pagamento de suas dívidas.	0,71	0,50
6. Vende produtos básicos a valores maiores daqueles praticados no mercado.	0,81	0,66
7. Realiza ações que provocam o endividamento dos(as) trabalhadores(as).	0,80	0,65
8. Faz com que as pessoas trabalhem para o pagamento de dívida, sem definir o tempo de duração do serviço.	0,83	0,69
9. É o único lugar para a compra de produtos básicos pelos(as) trabalhadores(as).	0,60	0,37
10. Se comporta como dona dos(as) trabalhadores(as).	0,78	0,61
11. Se comporta como dona dos(as) filhos(as) dos(as) trabalhadores(as).	0,52	0,27
12. Obriga as pessoas, que possui como propriedade, a trabalharem.	0,86	0,75
13. Compra e vende seus(suas) trabalhadores(as).	0,67	0,45
14. Ofende os(as) trabalhadores(as), como forma de controle.	0,75	0,56
15. Ameaça os(as) trabalhadores(as) como forma de controle.	0,74	0,55
16. Limita a liberdade e autonomia dos(as) trabalhadores(as).	0,62	0,39

17. Ameaça denunciar os(as) trabalhadores(as) a autoridades migratórias do país.	0,74	0,54
18. Esconde os documentos dos(as) trabalhadores(as).	0,63	0,39
19. Domina e controla os(as) trabalhadores(as).	0,74	0,55
20. Pune com agressões físicas aqueles(as) que se neguem a trabalhar.	0,69	0,48
21. Limita o acesso às necessidades básicas (exemplo: comida, água potável, sono e abrigo).	0,54	0,29
22. Retira a liberdade de ir e vir dos(as) trabalhadores(as).	0,87	0,75
23. Exige o cumprimento do trabalho a qualquer custo.	0,59	0,35
<hr/>		
Fidedignidade Composta	0,96	-
H-latent	0,97	-
Factor Determinancy Index (FDI)	0,98	-
Orion Marginal Reliability	0,97	-
Sensitivity ratio (SR)	5,43	-
Expected percentage of true differences (EPTD)	96,60%	-

Verifica-se pela Tabela 11, um excelente valor (0,96) para a fidedignidade composta. Do mesmo modo, a medida de replicabilidade da estrutura fatorial H-index (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018) indicou a replicabilidade do fator, sendo acima de 0,80 (0,97). Os índices de qualidade e efetividade das estimativas dos fatores mostraram-se adequados, tendo em vista que atenderam a todos os critérios determinados por Ferrando e Lorenzo-Seva (2018).

4.5.4. Salário Justo

A análise dos dados da escala de Salário Justo demonstrou solução fatorial com índices adequados para os testes de esfericidade de Bartlett (1510,1, $gl = 210$, $p < 0,001$) e KMO (0,86). A Tabela 12 indica que a análise paralela sugeriu três fatores como os mais representativos para a estrutura da escala, quando considerada a média do percentual da variância randômica da análise (*).

Entretanto, quando considerado o percentil de 95% de variância explicada dos dados aleatórios (**), a análise paralela sugeriu dois fatores. Ainda, considerando-se autovalores

acima de 1, identificou-se a solução com cinco fatores. Dado o exposto na literatura relativa à temática do trabalho justo preconizar três distintas dimensões, optou-se pela solução de três fatores. Os índices de adequação dos fatores corroboram a decisão, conforme descrito a seguir.

Tabela 12

Análise Paralela da Escala de Salário Justo.

Fatores	Autovalores	Percentual de variância explicada dos dados reais	Média do % da variância randômica	Percentil de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC)	Proporção da Variância	Proporção Cumulativa da Variância
1	7,53	38,71**	10,44	11,54	0,36	0,36
2	3,52	17,94**	9,45	10,22	0,17	0,53
3	1,79	8,89*	8,74	9,37	0,08	0,61
4	1,18	5,89	8,11	8,69	0,06	
5	0,88	4,04	7,54	8,10	0,04	
6	0,76	3,70	7,04	7,48	0,04	
7	0,67	3,12	6,52	6,97	0,03	
8	0,59	2,74	6,07	6,47	0,03	
9	0,54	2,35	5,60	5,98	0,03	
10	0,48	2,06	5,18	5,54	0,03	
11	0,44	1,83	4,72	5,14	0,02	
12	0,41	1,73	4,28	4,66	0,02	
13	0,38	1,51	3,87	4,25	0,02	
14	0,34	1,32	3,43	3,90	0,02	
15	0,30	1,26	2,99	3,44	0,01	
16	0,27	1,01	2,55	3,03	0,01	
17	0,24	0,94	2,09	2,61	0,01	
18	0,23	0,79	1,59	2,10	0,01	
19	0,18	0,41	1,09	1,66	0,01	
20	0,17	0,04	0,49	1,07	0,01	
21	0,11	-	-	-	-	

Na Tabela 13 são apresentadas as cargas fatoriais, o índice de fidedignidade composta,

o H-index, e os demais índices de qualidade e efetividade das estimativas dos escores dos fatores para a escala de Salário Justo.

Tabela 13

Estrutura fatorial da Escala de Salário Justo.

Itens	Salário Digno	Salário Equânime	Igualdade Salarial	h ²
1. Posso pagar por atividades culturais.	0,68	0,05	-0,08	0,46
2. Consigo atender minhas necessidades alimentares e da minha família.	0,87	-0,12	0,03	0,70
3. Posso pagar as despesas básicas de saúde que eu e minha família necessitamos.	0,83	-0,20	0,01	0,60
4. Consigo pagar as despesas para manter uma boa saúde física e mental.	0,68	0,05	-0,01	0,49
5. Tenho condições de pagar pela minha moradia e da minha família.	0,72	-0,04	-0,06	0,47
6. Posso comprar roupas novas, quando necessário.	0,63	0,23	-0,06	0,53
7. Consigo pagar pelos meios de transporte para mim e minha família.	0,72	-0,02	-0,02	0,50
8. Posso pagar por atividades de lazer para mim e minha família.	0,82	0,05	-0,02	0,70
9. Posso pagar pela minha educação e da minha família, caso necessário.	0,70	0,15	-0,00	0,59
10. Meu pagamento está de acordo com as habilidades e qualificações exigidas pelo cargo que ocupo.	0,12	0,41	0,22	0,40
11. Sou remunerado(a) de acordo com as responsabilidades que assumo.	0,22	0,58	0,10	0,58
12. Caso ocupe função considerada perigosa, receberei adicional de periculosidade.	-0,10	1,00	-0,14	0,81
13. Caso ocupe função que ofereça riscos à minha saúde, receberei adicional de insalubridade.	-0,17	0,95	-0,09	0,72
14. Receberei um aumento, caso assumo um cargo de maior responsabilidade.	0,18	0,57	-0,07	0,39
15. Minha remuneração é proporcional ao trabalho que realizo.	0,06	0,58	0,24	0,59
16. Meu salário é semelhante ao de outros(as) profissionais que ocupam o mesmo cargo.	-0,03	0,03	0,72	0,52
17. Os pagamentos extras são iguais em comparação a outras pessoas que realizem as mesmas atividades com os mesmos resultados.	0,05	0,09	0,57	0,42
18. Recebo salário semelhante ao de outros(as) profissionais que desempenham funções parecidas.	0,09	-0,09	0,84	0,68

Itens	Salário Digno	Salário Equânime	Igualdade Salarial	h ²
19. Meu salário é semelhante ao dos(as) demais funcionários(as) que fazem o mesmo trabalho, independentemente de aspectos e características pessoais.	-0,04	-0,10	0,96	0,79
20. Recebo os mesmos ganhos adicionais que os(as) colegas que ocupam o mesmo cargo.	-0,08	0,09	0,77	0,64
21. Recebo os mesmos ganhos adicionais que os(as) colegas que desempenham as mesmas funções.	-0,05	0,06	0,82	0,70
Fidedignidade Composta	0,92	0,85	0,91	-
H-latent	0,98	1,01	0,98	-
Factor Determinancy Index (FDI)	0,96	0,96	0,96	-
Orion Marginal Reliability	0,93	0,92	0,93	-
Sensitivity ratio (SR)	3,58	3,40	3,60	-
Expected percentage of true differences (EPTD)	93,90%	94,00%	94,00%	-

Averiguou-se que os itens apresentaram cargas fatoriais adequadas e elevadas em seus respectivos fatores (todos superiores a 0,40). Nenhum item apresentou carga cruzada. Os índices de ajuste do instrumento foram também se mostraram adequados ($\chi^2 = 215,827$, $gl = 150$, $p < 0,001$; $RMSEA = 0,06$; $CFI = 0,99$; $TLI = 0,98$).

Quanto à fidedignidade composta dos fatores, identificou-se valores bons, ambos acima de 0,70 para todos os três fatores. Do mesmo modo, a medida de replicabilidade da estrutura fatorial H-index (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018) indicou a replicabilidade dos fatores, vez que ambos possuem índices superiores a 0,80. Os índices de qualidade e efetividade das estimativas dos fatores mostraram-se adequadas, vez que atenderam aos critérios determinados por Ferrando e Lorenzo-Seva (2018): $FDI > 0,90$; Orion Marginal Reliability $> 0,80$; $SR > 2$ e $EPTD > 90\%$.

4.5.5. Horas de Trabalho

As análises iniciais para a escala de Horas de Trabalho indicaram bom ajuste dos dados para detectar a estrutura latente, com resultados dos testes de esfericidade de Bartlett ($1471,7gl = 300$, $p < 0,0001$) e KMO (0,83). Quanto à análise paralela (Tabela 14), foi

sugerida a retenção de quatro fatores (*) como a mais adequada.

Inicialmente, a previsão teórica indicou a existência de três dimensões. Entretanto, ao observar o conteúdo dos itens que agruparam em um quarto fator (15, 18 e 19), é notável que tratam da carga de trabalho e sua regulamentação, tipicamente relacionada com a temática de horas de trabalho. Neste sentido, optou-se pela estrutura composta por quatro fatores - compreensíveis e justificáveis – tanto pela perspectiva empírica quanto teórica, tal como exposto na Tabela 14.

Tabela 14

Análise Paralela da Escala de Horas de Trabalho.

Fatores	Percentual de variância explicada dos dados reais	Média do % da variância randômica	Percentil de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC)	Proporção da Variância	Proporção Cumulativa da Variância
1	31,37*	8,99	9,87	0,29	0,29
2	13,69*	8,18	8,80	0,13	0,42
3	9,48*	7,59	8,08	0,09	0,51
4	8,27*	7,11	7,54	0,08	0,59
5	4,74	6,67	7,11	0,05	
6	4,58	6,26	6,67	0,04	
7	3,95	5,86	6,23	0,04	
8	2,91	5,51	5,85	0,03	
9	2,64	5,16	5,46	0,03	
10	2,51	4,84	5,13	0,03	
11	2,16	4,52	4,81	0,02	
12	2,03	4,21	4,49	0,02	
13	1,89	3,89	4,17	0,02	
14	1,57	3,58	3,85	0,02	
15	1,44	3,29	3,57	0,01	
16	1,31	2,99	3,31	0,01	
17	1,11	2,69	3,03	0,01	
18	1,05	2,39	2,72	0,01	
19	0,91	2,08	2,42	0,01	
20	0,80	1,77	2,13	0,01	
21	0,70	1,45	1,84	0,01	
22	0,57	1,13	1,54	0,01	

23	0,43	0,77	1,17	0,01
24	0,23	0,35	0,79	0,01
-	-	-	-	0,00

Na Tabela 15, verifica-se a apresentação da estrutura de cargas fatoriais, o índice de fidedignidade composta, o H-index, e os demais índices de qualidade e efetividade das estimativas dos escores dos fatores para a escala de Horas de Trabalho.

Tabela 15

Estrutura fatorial da Escala de Horas de Trabalho.

Itens	Jornada de Trabalho	Descanso Remunerado	Horas Extras	Regulamentação da Carga Horária	h ²
1. Consigo mudar meu horário de trabalho por motivos religiosos ou culturais, quando possível.	0,66	-0,12	-0,01	-0,22	0,48
2. Posso mudar meu turno para poder folgar em dias sagrados da minha religião ou cultura.	0,72	-0,10	0,04	-0,10	0,54
3. Posso decidir quando fazer uma pausa no trabalho.	0,76	0,04	-0,26	-0,10	0,49
4. Posso realizar pausas durante o dia de trabalho.	0,71	-0,03	-0,14	-0,07	0,44
5. Posso trabalhar mais horas em um dia para trabalhar menos em outro.	0,82	0,05	-0,06	0,04	0,66
6. É possível trabalhar mais horas durante alguns dias para folgar em dias específicos.	0,76	-0,01	0,10	0,12	0,65
7. Tenho direito de opinar sobre qual turno prefiro trabalhar.	0,44	-0,07	0,31	0,06	0,38
8. A organização me dá a possibilidade de repor as horas de trabalho não realizadas.	0,54	0,17	0,13	0,14	0,45
9. A jornada de trabalho pode ser negociada de acordo com as minhas necessidades pessoais.	0,77	-0,04	-0,01	-0,06	0,58
10. Recebo, pelo menos, o valor médio do meu pagamento quando estou de férias.	0,03	0,66	-0,01	-0,03	0,45
11. Tenho, no mínimo, três semanas de férias, a cada ano completo de trabalho.	0,11	0,47	0,07	-0,06	0,30
12. As férias anuais são remuneradas.	-0,05	0,80	-0,00	0,01	0,62

Itens	Jornada de Trabalho	Descanso Remunerado	Horas Extras	Regulamentação da Carga Horária	h ²
13. Tenho o direito de escolher o dia que irei folgar por motivos religiosos ou culturais.	0,67	0,07	0,03	0,03	0,49
14. Tenho direito aos tipos de descanso remunerado definidos na lei do país em que trabalho.	0,05	0,60	0,21	-0,11	0,54
15. Trabalho mais horas do que foi definido no meu contrato ou acordo de trabalho.	-0,06	0,18	-0,07	0,64	0,44
16. Sou pago(a) para fazer horas extras.	-0,09	-0,11	0,83	-0,03	0,60
17. O valor pago pelas horas extras está de acordo com as leis do país onde trabalho.	-0,08	0,14	0,82	-0,06	0,74
18. O total de horas que trabalho por semana está acima do máximo permitido pela lei trabalhista do país onde trabalho.	0,02	-0,16	0,05	0,91	0,85
19. Trabalho mais do que limite diário de horas definido pela lei trabalhista do país onde trabalho.	0,01	-0,09	-0,09	0,86	0,82
20. Sou informado(a) sobre as condições de trabalho antes de fazer horas extras, de forma objetiva e transparente.	0,03	0,02	0,68	-0,06	0,51
21. Tenho direito de decidir por fazer horas extras.	0,13	-0,24	0,62	-0,17	0,49
22. Posso dar minha opinião sobre como prefiro ser remunerado pelas horas extras de trabalho.	0,12	-0,23	0,70	0,07	0,50
23. Sou informado(a) sobre o pagamento pelas horas extras, de forma objetiva e transparente.	-0,06	0,12	0,87	0,00	0,80
24. Fui informado(a) sobre a compensação por horas extras, no contrato ou acordo de trabalho.	-0,08	0,14	0,78	0,07	0,62
25. A organização me dá opção de fazer o uso de banco de horas.	0,19	0,25	0,33	0,17	0,32
Fidedignidade Composta	0,90	0,73	0,89	0,85	-
H-latent	0,97	0,84	1,01	0,95	-
Factor Determinancy Index (FDI)	0,96	0,90	0,96	0,96	-
Orion Marginal Reliability	0,92	0,82	0,93	0,91	-
Sensitivity ratio (SR)	3,34	2,13	3,64	3,26	-

Itens	Jornada de Trabalho	Descanso Remunerado	Horas Extras	Regulamentação da Carga Horária	h ²
Expected percentage of true differences (EPTD)	93,40%	89,30%	94,00%	93,20%	-

Observou-se que todas as cargas ficaram acima 0,40, com exceção do item 25. Nenhum item apresentou carga cruzada. Os índices de ajuste do instrumento também se mostraram adequados ($\chi^2 = 227,55$, $gl = 206$, $p = 0,14$; $RMSEA = 0,03$; $CFI = 0,99$; $TLI = 0,99$). Apesar de o item 11 apresentar comunalidade baixa, foi mantido pela sua importância teórica, e foi reavaliado na etapa de AFC.

Quanto à fidedignidade composta dos fatores, identificou-se que os valores para os quatro fatores ficaram acima de 0,70. Do mesmo modo, a medida de replicabilidade da estrutura fatorial H-index (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018) indicou a replicabilidade dos fatores, pois todos obtiveram índices superiores a 0,80.

Os índices de qualidade e efetividade das estimativas dos fatores mostraram-se adequadas para os fatores: “jornada de trabalho”, “horas-extras” e “regulamentação da carga de trabalho”, pois atenderam aos critérios determinados por Ferrando e Lorenzo-Seva (2018): $FDI > 0,90$; $Orion\ Marginal\ Reliability > 0,80$; $SR > 2$ e $EPTD > 90\%$. Excetua-se apenas um dos critérios (EPTD – 89,30%) para o fator “descanso remunerado”, ligeiramente menor do que o esperado (90%). Os demais critérios para o fator foram atendidos.

4.5.6. Trabalho Remoto

As análises iniciais para a escala de Trabalho Remoto indicaram bom ajuste dos dados para detectar a estrutura latente, com resultados dos testes de esfericidade de Bartlett (1402,7 $gl = 465$, $p < 0,001$) e KMO (0,86). A análise paralela, apresentada na Tabela 16 sugeriu a solução de três fatores como a mais adequada, o que corrobora a previsão inicial de dimensões, tal como identificado na revisão da literatura.

Tabela 16

Análise Paralela da Escala de Trabalho Remoto.

Fatores	Percentual de variância explicada dos dados reais	Percentil de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC)	Proporção da Variância	Proporção Cumulativa da Variância
1	34,81*	8,09	0,33	0,33
2	15,84*	7,37	0,15	0,49
3	7,76*	6,87	0,07	0,56
4	4,83	6,42	0,05	
5	3,78	6,04	0,04	
6	3,43	5,70	0,03	
7	3,11	5,40	0,03	
8	2,70	5,13	0,03	
9	2,51	4,84	0,02	
10	2,32	4,58	0,02	
11	2,10	4,34	0,02	
12	1,97	4,10	0,02	
13	1,84	3,84	0,02	
14	1,67	3,67	0,02	
15	1,62	3,45	0,02	
16	1,35	3,23	0,01	
17	1,22	3,04	0,01	
18	1,16	2,87	0,01	
19	1,00	2,65	0,01	
20	0,87	2,47	0,01	
21	0,79	2,28	0,01	
22	0,72	2,09	0,01	
23	0,70	1,92	0,01	
24	0,49	1,73	0,01	
25	0,41	1,55	0,00	
26	0,37	1,37	0,00	
27	0,32	1,19	0,00	
28	0,24	0,98	0,00	
29	0,14	0,75	0,00	
30	0,02	0,44	0,00	
-	-	-	0,00	

A seguir, na Tabela 17, manteve-se a estrutura de apresentação de cargas fatoriais, o índice de fidedignidade composta, o H-index, e os demais índices de qualidade e efetividade das estimativas dos escores dos fatores para a escala de Trabalho Remoto.

Tabela 17

Estrutura fatorial da Escala de Trabalho Remoto.

Itens	Jornada de Trabalho Remoto	Equilíbrio entre a Vida Pessoal e Profissional	Condições Organizacionais ao Trabalho Remoto	h²
1. Posso flexibilizar meu horário de trabalho.	0,07	0,19	0,45	0,36
2. Trabalho durante a semana e, também, nos finais de semana.	0,59	0,02	0,05	0,36
3. Trabalho fora do horário comercial para concluir minhas tarefas.	0,73	-0,03	0,12	0,56
4. Sinto que preciso estar atento(a) ao telefone e a e-mails, mesmo fora do horário de trabalho.	0,77	0,13	-0,14	0,59
5. Sinto que devo estar disponível a qualquer momento que precisarem de mim no trabalho.	0,73	0,04	0,01	0,54
6. Trabalho sem pausas para descansar ou comer.	0,52	-0,19	0,12	0,30
7. É comum ter que fazer hora extra.	0,72	0,05	-0,14	0,51
8. Meu(minha) chefe ou colega(s) de trabalho geralmente entram em contato comigo fora do expediente.	0,64	-0,24	-0,01	0,46
9. O trabalho prejudica as relações sociais na minha vida pessoal.	0,48	-0,46	0,07	0,41
10. Tenho tempo livre para participar de atividades culturais.	0,05	0,66	0,04	0,48
11. Consigo equilibrar o tempo de trabalho com as responsabilidades familiares.	-0,06	0,82	-0,05	0,62
12. Posso negar trabalho extra para poder me dedicar à vida pessoal, sem ter medo de consequências negativas.	-0,17	0,59	0,04	0,41
13. Consigo cumprir com meu trabalho sem deixar de cuidar de mim mesmo(a).	-0,11	0,82	0,01	0,70
14. Consigo equilibrar o tempo de trabalho com minhas atividades pessoais.	-0,09	0,93	-0,06	0,81

Itens	Jornada de Trabalho Remoto	Equilíbrio entre a Vida Pessoal e Profissional	Condições Organizacionais ao Trabalho Remoto	h ²
15. Após finalizar minha carga de trabalho diária, posso deixar de trabalhar, sem ter medo de consequências negativas.	-0,08	0,64	0,09	0,50
16. Acabo pensando no trabalho o tempo inteiro, em qualquer lugar que estiver.	0,49	-0,07	0,00	0,24
17. Acabo trabalhando mais em comparação com quando realizo o trabalho no ambiente organizacional.	0,53	0,06	0,06	0,29
18. Consigo separar os momentos em que estou trabalhando das minhas atividades pessoais.	0,18	0,70	-0,07	0,47
19. Sinto que consigo equilibrar melhor o tempo dedicado ao trabalho e a vida pessoal.	0,08	0,76	0,10	0,70
20. Tenho tempo livre para estar com a família ou amigos(as).	0,08	0,76	0,04	0,62
21. A organização fornece os equipamentos necessários para trabalhar fora de seu ambiente.	0,07	0,12	0,63	0,53
22. A organização oferece auxílio financeiro para pagar a internet.	-0,02	-0,21	0,89	0,59
23. A organização oferece auxílio financeiro para pagar a energia elétrica.	-0,06	-0,22	0,91	0,62
24. A organização fornece os programas de computação necessários à realização do trabalho.	-0,07	-0,18	0,87	0,58
25. A organização dá acesso aos recursos materiais para a devida realização do trabalho remoto.	-0,02	0,02	0,81	0,68
26. A organização oferece um ambiente físico adaptado às atividades que realizo no trabalho remoto.	-0,07	0,12	0,62	0,50
27. A organização fiscaliza as condições do ambiente em que trabalho.	0,03	-0,07	0,69	0,424
28. A organização disponibiliza os recursos tecnológicos necessários para a interação entre os(as) trabalhadores(as).	0,03	0,11	0,70	0,62
29. Há compartilhamento de conhecimento entre os(as) trabalhadores(as), apesar da distância física entre eles(as).	0,14	0,29	0,39	0,41

Itens	Jornada de Trabalho Remoto	Equilíbrio entre a Vida Pessoal e Profissional	Condições Organizacionais ao Trabalho Remoto	h ²
30. Recebo treinamento para utilizar as tecnologias de informação e comunicação (ex.: celular, laptop, programas de computador, entre outros), caso necessário.	0,05	0,26	0,57	0,60
31. Tenho suporte técnico da organização para as tecnologias que utilizo, caso necessário.	0,06	0,20	0,61	0,59
Fidedignidade Composta	0,86	0,915	0,92	-
H-latent	0,89	0,949	0,94	-
Factor Determinancy Index (FDI)	0,94	0,972	0,97	-
Orion Marginal Reliability	0,89	0,946	0,94	-
Sensitivity ratio (SR)	2,83	4,173	3,87	-
Expected percentage of true differences (EPTD)	92,00%	95,00%	95,00%	-

Verificou-se que os itens apresentaram cargas fatoriais elevadas em seus respectivos fatores, acima de 0,40, com exceção do item 29, atribuído ao fator “Condições Organizacionais ao Trabalho Remoto”. Identificou-se, também, carga cruzada em apenas um caso – item 9, cujo conteúdo é “O trabalho prejudica as relações sociais na minha vida pessoal.”, originariamente atribuído à dimensão teórica “equilíbrio dentre a vida pessoal e profissional”, com carga -0,46, carregando também no fator “jornada de trabalho remoto” (0,48).

Tendo em vista que a diferença nas cargas é mínima, consultou-se a medida de comunalidade padronizada de Pratt (Wu & Zumbo, 2017), verificando as seguintes comunalidades: 0,43 para “equilíbrio dentre a vida pessoal e profissional” e 0,58 para “jornada de trabalho remoto”. Apesar de o item explicar ligeiramente mais o último fator, optou-se por atribuí-lo à dimensão teórica que o originou, devido ao fato de ser próprio e inerente ao escopo de “equilíbrio dentre a vida pessoal e profissional”. Quanto às comunalidades, os itens 16 e 17 apresentaram valores abaixo de 0,30, mas foram mantidos

devido sua importância teórica e foram averiguados em análise posterior de AFC.

Os índices de ajuste do instrumento foram também se mostraram adequados ($\chi^2 = 539,38$, $gl = 375$, $p < 0,001$; $RMSEA = 0,06$; $CFI = 0,98$; $TLI = 0,97$). Em relação à fidedignidade composta dos fatores, identificou-se que todos os índices ficaram acima de 0,70. Do mesmo modo, a medida de replicabilidade da estrutura fatorial H-index (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018) indicou a replicabilidade dos fatores, pois todos tiveram valores superiores a 0,80.

Quanto aos índices de qualidade e efetividade das estimativas dos fatores, todos mostraram-se adequados para os três fatores da escala, atendendo aos critérios estabelecidos por Ferrando e Lorenzo-Seva (2018): $FDI > 0,90$; $Orion\ Marginal\ Reliability > 0,80$; $SR > 2$ e $EPTD > 90\%$.

4.5.7. Oportunidades Iguais e Discriminação

Foram identificados bons índices de ajuste dos dados para a escala de Oportunidades Iguais e Discriminação. Os resultados dos testes de esfericidade de Bartlett (1299; $gl = 561$; $p < 0,0001$) e KMO (0,93). A análise paralela, apresentada na Tabela 18 indica a solução de três fatores como a mais adequada, o que corrobora parcialmente com a previsão inicial de dimensões.

Tabela 18

Análise Paralela da Escala de Oportunidades Iguais e Discriminação.

Fatores	Percentual de variância explicada dos dados reais	Percentil de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC)	Proporção da Variância	Proporção Cumulativa da Variância
1	50,32*	7,18	0,48	0,48
2	12,40*	6,51	0,12	0,61
3	7,19*	6,07	0,07	0,68
4	3,38	5,70	0,03	
5	2,48	5,40	0,03	
6	2,29	5,11	0,02	
7	2,21	4,84	0,02	

8	1,94	4,62	0,02
9	1,76	4,38	0,02
10	1,74	4,18	0,02
11	1,59	3,95	0,02
12	1,51	3,77	0,01
13	1,36	3,59	0,01
14	1,20	3,40	0,01
15	1,07	3,24	0,01
16	1,00	3,08	0,01
17	0,86	2,91	0,01
18	0,76	2,76	0,01
19	0,65	2,62	0,01
20	0,60	2,47	0,01
21	0,55	2,32	0,01
22	0,52	2,19	0,01
23	0,46	2,06	0,00
24	0,41	1,92	0,00
25	0,39	1,80	0,00
26	0,30	1,67	0,00
27	0,27	1,55	0,00
28	0,27	1,44	0,00
29	0,23	1,30	0,00
30	0,15	1,18	0,00
31	0,11	1,04	0,00
32	0,04	0,94	0,00
33	0,02	0,78	0,00

Os dados a seguir (Tabela 19) apresentam os valores das cargas fatoriais, o índice de fidedignidade composta, o H-index, e os demais índices de qualidade e efetividade das estimativas dos escores dos fatores para a escala de Oportunidades Iguais e Discriminação.

Tabela 19

Estrutura fatorial da Escala de Oportunidades Iguais e Discriminação.

Itens	Discriminação	Discriminação no Contexto Organizacional	Oportunidades Iguais	h ²
1. Sou maltratado(a).	0,83	0,09	-0,10	0,70
2. Sou ameaçado(a).	0,86	0,06	-0,04	0,71
3. Sinto que preciso mudar minha aparência para continuar no trabalho.	0,71	0,08	0,07	0,42
4. Sou agredido(a) fisicamente.	0,65	0,07	0,24	0,29
5. Sou agredido(a) com palavras.	0,82	-0,10	0,07	0,71
6. Sou criticado(a) de forma negativa, por motivos não relacionados ao meu trabalho.	0,71	-0,01	-0,09	0,59
7. Percebo que a forma de me vestir incomoda as pessoas.	0,73	-0,13	0,31	0,43
8. Sinto-me perseguido(a).	0,82	0,01	-0,02	0,69
9. Sou obrigado(a) a fazer tarefas que outras pessoas não querem.	0,64	0,09	-0,27	0,60
10. Tenho que realizar tarefas diferentes do meu cargo e responsabilidade por ser perseguido(a) no trabalho.	0,78	-0,09	-0,07	0,76
11. Tenho que realizar tarefas diferentes das minhas habilidades como forma de discriminação no trabalho.	0,82	-0,10	0,01	0,76
12. Sinto-me excluído(a) no meu ambiente de trabalho.	0,76	0,15	-0,19	0,65
13. Meu trabalho pode ser adaptado às minhas necessidades, físicas ou mentais, caso seja necessário.	-0,14	0,18	0,38	0,38
14. Acredito que as atividades que faço estão de acordo com meus conhecimentos e experiências.	-0,17	0,08	0,39	0,32
15. Tenho as mesmas condições de trabalho que os trabalhadores que realizam funções semelhantes.	-0,20	-0,06	0,57	0,43
16. A organização fornece meios para denunciar a discriminação no trabalho.	0,00	0,86	0,08	0,85
17. A organização tem uma política de combate à discriminação no trabalho.	0,04	1,02	-0,04	0,93
18. A política de combate à discriminação é divulgada entre os(as) trabalhadores(as).	0,03	0,94	-0,05	0,79
19. As normas da política de combate à discriminação são compreensíveis.	0,07	0,97	-0,02	0,85

Itens	Discriminação	Discriminação no Contexto Organizacional	Oportunidades Iguais	h ²
20. A política de combate à discriminação possui ações concretas e aplicáveis.	-0,01	0,91	0,03	0,90
21. Após investigação e confirmação da denúncia, o(a) agressor(a) é devidamente punido(a).	-0,06	0,79	0,06	0,76
22. A organização promove uma cultura de diversidade e igualdade entre os(as) colaboradores(as).	0,00	0,67	0,09	0,54
23. A organização fornece meios anônimos para denunciar a discriminação no trabalho.	0,02	0,83	0,05	0,73
24. Após denúncia de discriminação, a organização de trabalho investiga os fatos com neutralidade e de forma discreta.	-0,03	0,95	-0,07	0,85
25. A organização possui mecanismos de apoio às pessoas vítimas de discriminação no trabalho.	-0,13	0,80	0,00	0,77
26. Tenho acesso a oportunidades semelhantes de crescimento na carreira, assim como os(as) colegas que ocupam cargos iguais.	-0,04	-0,14	0,99	0,83
27. Posso participar em atividades externas relacionados ao meu trabalho, caso necessário.	-0,04	-0,08	0,78	0,56
28. As oportunidades de capacitação profissional são ofertadas de forma igual a todos(as).	-0,01	-0,05	0,87	0,70
29. A organização dá chances de promoção a todos(as) os(as) trabalhadores(as), de forma igual.	0,03	-0,01	0,96	0,87
30. A organização faz seleções internas baseada em regras objetivas e transparentes.	0,08	0,16	0,79	0,77
31. A organização dá a possibilidade de viajar a trabalho baseada nas habilidades profissionais de cada um.	0,05	0,01	0,68	0,44
32. A organização incentiva os(as) trabalhadores(as) a se desenvolverem profissionalmente de forma igualitária.	0,00	0,01	0,94	0,89
33. As oportunidades de crescimento são proporcionais aos esforços de cada um.	0,05	0,01	0,88	0,73
34. Os critérios para crescimento na carreira são claros e objetivos.	0,12	0,13	0,82	0,74

Itens	Discriminação	Discriminação no Contexto Organizacional	Oportunidades Iguais	h ²
Fidedignidade Composta	0,94	0,97	0,95	-
H-latent	1,00	1,09	1,07	-
Factor Determinancy Index (FDI)	0,98	0,99	0,98	-
Orion Marginal Reliability	0,96	0,98	0,97	-
Sensitivity ratio (SR)	4,69	7,45	5,46	-
Expected percentage of true differences (EPTD)	95,80%	98,10%	97,00%	-

Os itens apresentaram cargas fatoriais elevadas em seus respectivos fatores, em sua maioria. Identificou-se carga cruzada no item 7: “Percebo que a forma de me vestir incomoda as pessoas.”; a carga obtida no fator que lhe correspondia originalmente, a partir da previsão teórica, foi mais do que o dobro (0,73) da carga fatorial que surgiu no fator “Oportunidades Iguais” (0,31). Portanto foi mantida a sua correspondência do fator “Discriminação”. Em relação às comunalidades, um item apresentou valor abaixo de 0,30 (4), e decidiu-se mantê-los dada sua importância teórica.

Em relação aos demais índices de ajuste da escala, estes apresentaram valores excelentes ($\chi^2 = 404,44$, $gl = 462$, $p=0,97$; $RMSEA = 0,000$; $CFI = 1,00$; $TLI = 1,00$). Do mesmo modo, a fidedignidade composta dos fatores indicou índices acima de 0,90 para todos os fatores. Na mesma direção, a medida de replicabilidade da estrutura fatorial H-index (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018) indicou a replicabilidade dos fatores, pois todos tiveram valores superiores a 0,90.

Por fim, os índices de qualidade e efetividade das estimativas dos fatores, todos mostraram-se adequados para os três fatores da escala, atendendo aos critérios estabelecidos por Ferrando e Lorenzo-Seva (2018): $FDI > 0,90$; $Orion\ Marginal\ Reliability > 0,80$; $SR > 2$ e $EPTD > 90\%$.

4.5.8.Seguridade Social e Benefício Social

Os dados analisados para a escala de Seguridade Social e Benefício Social indicaram a fatorabilidade da matriz e ótimos índices de ajuste, com resultados para o teste de esfericidade de Bartlett (2139,50, $gl = 231$, $p < 0,0001$) e KMO (0,93). A análise paralela, sugeriu a solução de dois fatores, apresentada na Tabela 20, confirmando a previsão inicial de dimensões teóricas.

Tabela 20

Análise Paralela da Escala de Seguridade Social e Benefício Social.

Fatores	Percentual de variância explicada dos dados reais	Percentil de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC)	Proporção da Variância	Proporção Cumulativa da Variância
1	50,75*	10,83	0,47	0,47
2	14,63*	9,71	0,14	0,60
3	4,60	8,96	0,04	
4	3,87	8,33	0,04	
5	3,74	7,79	0,03	
6	3,33	7,35	0,03	
7	2,67	6,79	0,03	
8	2,53	6,38	0,02	
9	2,25	5,94	0,02	
10	1,97	5,52	0,02	
11	1,68	5,15	0,02	
12	1,54	4,73	0,02	
13	1,47	4,34	0,02	
14	1,25	3,97	0,02	
15	1,11	3,62	0,01	
16	0,88	3,27	0,01	
17	0,79	2,89	0,01	
18	0,59	2,41	0,01	
19	0,22	2,05	0,01	
20	0,18	1,58	0,01	
21	0,03	1,04	0,00	
-	-	-	0,00	

A Tabela 21 apresenta as cargas fatoriais, o índice de fidedignidade composta, o H-

index, e os demais índices de qualidade e efetividade das estimativas dos escores dos fatores para a escala de Seguridade Social e Benefício Social.

Tabela 21

Estrutura fatorial da Escala de Seguridade Social e Benefício Social.

Itens	Acesso à Previdência Social	Acesso a Benefício Social	h^2
1. A organização paga o seguro social obrigatório.	0,59	0,08	0,40
2. Poderei solicitar auxílio financeiro enquanto estiver afastado(a) do trabalho por motivo de doença.	0,95	-0,13	0,78
3. Receberei auxílio financeiro caso precise me afastar do trabalho por motivo de acidente de trabalho.	0,93	-0,08	0,80
4. A organização em que trabalho toma medidas para manter a renda dos(as) trabalhadores(as) em situações que não possam trabalhar.	0,53	0,13	0,36
5. Minha situação previdenciária está de acordo com a lei do país onde trabalho.	0,64	0,06	0,45
6. Meus(minhas) dependentes receberão pensão caso eu venha a falecer.	0,70	0,02	0,50
7. Tenho direito à indenização caso tenha doença crônica por causa do trabalho.	0,81	0,10	0,76
8. Posso solicitar indenização caso tenha limitação física causada pelo trabalho.	0,81	0,07	0,72
9. Posso solicitar afastamento remunerado caso não consiga trabalhar devido a problemas mentais causados pelo trabalho.	0,86	-0,06	0,68
10. Serei indenizado(a) se sofrer deformação física em um acidente de trabalho.	0,79	0,07	0,68
11. Tenho direito à licença maternidade ou paternidade.	0,80	-0,03	0,62
12. Receberei auxílio financeiro caso fique desempregado(a).	0,76	0,02	0,58
13. Poderei me aposentar por tempo de contribuição.	0,75	-0,06	0,52
14. A organização paga previdência complementar aos(as) trabalhadores(as).	0,26	0,45	0,39
15. A organização paga pelo meu plano de saúde.	0,04	0,81	0,70
16. A organização paga pelo plano de saúde da minha família (marido ou esposa e filhos(as)).	-0,06	0,83	0,63
17. Tenho direito ao auxílio-creche, caso tenha filhos(as) ou enteados(as).	0,04	0,67	0,49
18. A organização paga por seguro de vida e de acidentes pessoais aos(as) trabalhadores(as).	0,11	0,67	0,53
19. A organização paga meu plano odontológico.	-0,09	0,87	0,68
20. A organização paga o plano odontológico da minha família (marido ou esposa e filhos(as)).	-0,18	0,88	0,65
21. Recebo auxílio-alimentação da organização em que trabalho.	0,16	0,49	0,35
22. Recebo auxílio-refeição da organização em que trabalho.	0,12	0,61	0,47
Fidedignidade Composta	0,95	0,90	-

<i>H-latent</i>	1,00	0,95	-
<i>Factor Determinancy Index (FDI)</i>	0,98	0,96	-
<i>Orion Marginal Reliability</i>	0,96	0,93	-
<i>Sensitivity ratio (SR)</i>	5,01	3,53	-
<i>Expected percentage of true differences (EPTD)</i>	96,20%	94,00%	-

A Tabela 21 indica que todas as cargas fatoriais ficaram acima 0,40. Nenhum item apresentou carga cruzada. Os índices de ajuste do instrumento se mostraram adequados ($\chi^2 = 228,63$, $gl = 188$, $p = 0,023$; $RMSEA = 0,033$; $CFI = 1,00$; $TLI = 1,00$).

A fidedignidade composta dos fatores indicou valores ideais, ambos acima de 0,90. No mesmo sentido, a medida de replicabilidade da estrutura fatorial H-index (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018) sugeriu a replicabilidade dos fatores, pois todos obtiveram índices superiores a 0,90. Por fim, os índices de qualidade e efetividade das estimativas dos fatores mostraram-se adequadas para ambos os fatores, pois atenderam todos os critérios determinados por Ferrando e Lorenzo-Seva (2018).

4.5.9. Assédio Sexual

As análises iniciais para a escala de Assédio Sexual no Trabalho indicaram bom ajuste dos dados para detectar a estrutura latente, com resultados dos testes de esfericidade de Bartlett (1391,10; $gl = 171$; $p < 0,0001$) e KMO (0,90). A análise paralela apresentada na Tabela 22 sugeriu um fator como o mais adequado, de acordo com os dados analisados.

Tendo em vista a previsão teórica de três dimensões à escala, realizou-se a análise do teste de proximidade à unidimensionalidade da escala (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018) que apontou valores de UniCo de 0,97; ECV de 0,85 e MIREAL de 0,28, onde: valores acima de 0,95 para UniCO, ECV acima de 0,85, e MIREAL abaixo de 0,30 sugerem que os dados podem ser tratados como unidimensionais. Portanto, o teste confirmou a sugestão de unidimensionalidade da escala de Assédio Sexual no Trabalho.

Tabela 22

Análise Paralela da Escala de Assédio Sexual no Trabalho.

Fatores	Percentual de variância explicada dos dados reais	Percentil de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC)	Proporção da Variância	Proporção Cumulativa da Variância
1	61,65*	13,01	0,60	0,60
2	10,35	11,37	0,10	
3	4,41	10,27	0,04	
4	3,87	9,53	0,04	
5	3,31	8,76	0,03	
6	2,92	8,04	0,03	
7	2,88	7,40	0,03	
8	2,38	6,77	0,02	
9	1,87	6,23	0,02	
10	1,23	5,69	0,01	
11	1,12	5,17	0,01	
12	1,00	4,64	0,01	
13	0,85	4,15	0,01	
14	0,71	3,62	0,01	
15	0,61	3,13	0,01	
16	0,51	2,66	0,01	
17	0,32	2,03	0,00	
18	0,05	1,34	0,00	
-	-	-	0,00	

A Tabela 23 apresenta os valores das cargas fatoriais, o índice de fidedignidade composta, o H-index, e os demais índices de qualidade e efetividade das estimativas dos escores dos fatores para a escala de Assédio Sexual no Trabalho. Averiguou-se altas cargas fatoriais para todos os índices da escala (acima de 0,60). Os índices de ajuste do instrumento foram também se mostraram adequados ($\chi^2 = 245,79$, $gl = 152$, $p < 0,001$; $RMSEA = 0,07$; $CFI = 0,99$; $TLI = 0,99$).

Tabela 23

Estrutura fatorial da Escala de Assédio Sexual no Trabalho.

Itens	Manifestações do Assédio Sexual no Trabalho	h²
1. Comentário inapropriado, com sentido sexual.	0,64	0,40
2. Situação em que me contaram relatos de experiências sexuais de forma sedutora e desagradável.	0,73	0,53
3. Piada ou estória de conteúdo sexual e ofensiva.	0,68	0,47
4. Cantada desagradável e indesejável.	0,73	0,54
5. Punição no trabalho após ter rejeitado uma proposta de objetivo sexual.	0,71	0,50
6. Perda da liberdade de ir e vir no ambiente de trabalho por medo de receber cantadas.	0,68	0,46
7. Pedido de favor sexual em troca de benefício.	0,78	0,61
8. Chantagem para me envolver em ato sexual.	0,80	0,63
9. Ameaça verbal para realizar ato sexual.	0,76	0,57
10. Assovio de forma sedutora e desagradável.	0,77	0,60
11. Gesto sexual e desrespeitoso.	0,86	0,73
12. Olhar erótico e ofensivo.	0,84	0,71
13. Gesto sexual inapropriado sobre o meu corpo.	0,86	0,73
14. Favorecimento por motivação sexual.	0,75	0,56
15. Perseguição por motivação sexual.	0,83	0,69
16. Contato físico inapropriado e de forma sexualizada.	0,75	0,56
17. Carícias sem prévia permissão.	0,84	0,70
18. Situação em que fui apalpado(a).	0,72	0,52
19. Constrangimento devido à pessoa ter ficado fisicamente próximo(a) de mim, de forma exagerada.	0,71	0,51
Fidedignidade Composta	0,96	-
H-latent	0,97	-
Factor Determinancy Index (FDI)	0,98	-
Orion Marginal Reliability	0,97	-
Sensitivity ratio (SR)	5,39	-
Expected percentage of true differences (EPTD)	96,60%	-

Verifica-se pela Tabela 23, um excelente valor (0,96) para a fidedignidade composta.

Do mesmo modo, a medida de replicabilidade da estrutura fatorial H-index (Ferrando

&Lorenzo-Seva, 2018) indicou a replicabilidade do fator, sendo acima de 0,80 (0,98). Os índices de qualidade e efetividade das estimativas dos fatores mostraram-se adequados, tendo em vista que atenderam a todos os critérios determinados por Ferrando e Lorenzo-Seva (2018).

A escala de Assédio Sexual no Trabalho possui uma subescala que trata do tema do Assédio Sexual no Contexto Organizacional. Os itens da subescala foram separados e possuem enunciado diferente pois, enquanto a escala de Assédio Sexual mede a frequência de ocorrência do fenômeno, a subescala mede a concordância frente aos seus respectivos itens. Portanto, a AFE foi realizada de forma independente, mas aplicada nos mesmos sujeitos.

Observou-se bons índices de ajuste aos dados, indicando a fatorabilidade da matriz, com resultados adequados para o teste de esfericidade de Bartlett (1475,60, $gl = 36$, $p < 0,0001$) e para KMO (0,95). Tal como previsto teoricamente, a análise paralela (Tabela 24) indicou que a subescala é unidimensional.

Tabela 24

Análise Paralela da Subescala de Assédio Sexual no Contexto Organizacional.

Fatores	Percentual de variância explicada dos dados reais	Percentil de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC)	Proporção da Variância	Proporção Cumulativa da Variância
1	85,05*	29,64	0,82	0,82
2	5,10	24,11	0,05	
3	4,07	20,16	0,04	
4	2,06	16,84	0,02	
5	1,63	14,03	0,02	
6	1,32	11,20	0,02	
7	0,56	8,85	0,01	
8	0,24	5,86	0,01	
-	-	-	0,01	

A Tabela 25 apresenta cargas elevadas (acima de 0,80) em todos os itens

correspondentes ao fator, e os índices de ajuste do instrumento se mostraram adequados ($\chi^2 = 66,304$, $gl = 27$, $p < 0,001$; $CFI = 1,00$; $TLI = 1,00$). A exceção está no RMSEA de 0,10, que se manteve no limite da adequação para o erro aproximado.

Tabela 25

Estrutura fatorial da Subescala de Assédio Sexual no Contexto Organizacional.

Itens	Assédio Sexual no Contexto Organizacional	h ²
A organização fornece meios para denunciar o assédio sexual no trabalho.	0,83	0,69
A organização possui política de combate ao assédio sexual no trabalho.	0,90	0,81
A política de combate ao assédio sexual no trabalho é amplamente divulgada entre os(as) trabalhadores(as).	0,94	0,88
As normas da política de combate ao assédio sexual no trabalho são fáceis de entender.	0,93	0,86
A política de combate ao assédio sexual no trabalho possui ações concretas e aplicáveis.	0,94	0,89
As pessoas que cometem assédio sexual e são consideradas culpadas, são devidamente punidas.	0,89	0,78
Há ações de acolhimento às pessoas vítimas de assédio sexual.	0,91	0,84
Há meios anônimos para denunciar o assédio sexual no trabalho.	0,83	0,70
Após denúncia, a organização investiga os fatos com neutralidade e de forma discreta.	0,90	0,82
Fidedignidade Composta	0,97	-
H-latent	0,99	-
Factor Determinancy Index (FDI)	0,99	-
Orion Marginal Reliability	0,98	-
Sensitivity ratio (SR)	6,60	-
Expected percentage of true differences (EPTD)	97,60%	-

A fidedignidade composta da subescala unidimensional indicou bom índice, estando próxima a 1 (0,97). No mesmo sentido, a medida de replicabilidade da estrutura fatorial H-index (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018) sugeriu a replicabilidade do fator, com valor de 0,99. Por fim, os índices de qualidade e efetividade das estimativas dos fatores mostraram-se

adequadas para ambos os fatores, pois atenderam todos os critérios determinados por Ferrando e Lorenzo-Seva (2018).

4.5.10. Vínculo de Trabalho

A análise dos dados da escala de Vínculo de Trabalho demonstrou solução fatorial com índices adequados para os testes de esfericidade de Bartlett (1811, $gl = 120$, $p < 0,001$) e KMO (0,83). A Tabela 26 indica que a análise paralela sugeriu três fatores quando considerada a média do percentual de variância randômica(*), e dois fatores quando considerado o percentil de 95% da variância explicada dos dados aleatórios. Considerando que a previsão teórica e empírica (a partir dos grupos focais) foi a de três dimensões, decidiu-se pela retenção de igual número de fatores.

Tabela 26

Análise Paralela para a Escala de Vínculo de Trabalho.

Fatores	Percentual de variância explicada dos dados reais	Média do percentual de variância randômica	Percentil de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC)	Proporção da Variância	Proporção Cumulativa da Variância
1	37,30**	13,30	14,88	0,31	0,31
2	21,89**	12,04	13,47	0,19	0,50
3	11,31*	11,07	12,19	0,10	0,61
4	6,99	10,18	11,17	0,06	
5	4,46	9,33	10,14	0,04	
6	4,13	8,50	9,25	0,04	
7	3,67	7,68	8,33	0,04	
8	3,16	6,89	7,52	0,03	
9	2,37	6,09	6,76	0,03	
10	2,04	5,28	6,06	0,03	
11	1,44	4,48	5,37	0,02	
12	1,13	3,66	4,54	0,02	
13	0,52	2,79	3,70	0,02	
14	0,36	1,90	2,88	0,02	
15	0,12	0,86	2,02	0,01	
-	-	-	-	0,01	

A Tabela 27 apresenta as cargas fatoriais relativas a cada um dos três fatores. No geral, obteve-se cargas acima de 0,40. Apenas o item 1 obteve carga inferior a 0,40 e comunalidade abaixo de 0,30. Entretanto, optou-se pela sua manutenção, devido a importância teórica que possui para a possível distinção entre os dois perfis de vínculo formal (empregado e autônomo). Neste sentido, o item 1 foi posteriormente avaliado na AFC.

Tabela 27

Estrutura fatorial da Escala de Vínculo de Trabalho.

Itens	Empregado - Vínculo Formal	Autônomo - Vínculo Formal	Autônomo - Vínculo Informal	h ²
1. Tenho que seguir regras e normas pré-estabelecidas pela organização.	0,34	-0,33	0,08	0,17
2. A organização em que trabalho cumpre com os direitos trabalhistas do país onde trabalho.	0,70	0,13	0,00	0,53
3. A organização fornece contrato de trabalho aos(as) trabalhadores(as).	0,82	-0,03	-0,02	0,67
4. A organização permite que os(as) trabalhadores(as) tenham acesso ao contrato de trabalho.	0,81	0,01	-0,03	0,67
5. A organização estabelece os direitos e deveres do(a) trabalhador(a) em contrato.	0,89	0,01	0,08	0,75
6. A organização em que trabalho exige de mim os deveres previstos nas leis trabalhistas do país onde trabalho.	0,72	-0,12	-0,01	0,52
7. Possuo liberdade de sempre escolher o espaço físico onde irei trabalhar.	0,01	0,57	0,19	0,42
8. Tenho liberdade para definir o ritmo do meu trabalho.	0,01	0,81	-0,04	0,64
9. Tenho liberdade para fazer meu trabalho como achar melhor.	-0,01	0,79	0,00	0,62
10. Recebo pela diária de trabalho realizada.	0,09	0,08	0,75	0,56
11. Recebo pelo serviço prestado (empreitada).	0,03	0,13	0,63	0,45
12. Não tenho nenhuma previsão do tempo total de trabalho que irei realizar ao longo do mês.	-0,02	-0,01	0,59	0,35
13. Realizo trabalhos eventualmente, apenas quando sou solicitado(a).	0,10	0,10	0,70	0,49
14. Recebo pagamento apenas se solicitarem meu trabalho.	-0,02	-0,04	0,81	0,66
15. Não possuo nenhum direito trabalhista.	-0,29	0,05	0,48	0,43
16. Não consigo prever o dinheiro que receberei no final do mês.	-0,13	-0,25	0,65	0,49
Fidedignidade Composta	0,87	0,77	0,84	-
<i>H-latent</i>	0,91	0,82	0,88	-

<i>Factor Determinancy Index (FDI)</i>	0,95	0,90	0,94	-
<i>Orion Marginal Reliability</i>	0,91	0,82	0,88	-
<i>Sensitivity ratio (SR)</i>	3,15	2,12	2,65	-
<i>Expected percentage of true differences (EPTD)</i>	92,90%	89,30%	91,40%	-

Em relação aos índices de ajuste do instrumento, foram observados valores adequados ($\chi^2 = 126,07$, $gl = 75$, $p < 0,001$; $RMSEA = 0,05$; $CFI = 0,98$; $TLI = 0,97$). A fidedignidade composta dos fatores indicou valores bons (acima de 0,80) e para o fator “Autônomo - vínculo formal”, apresentou índice aceitável. No mesmo sentido, a medida de replicabilidade da estrutura fatorial H-index (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018) sugeriu a replicabilidade dos fatores, pois todos obtiveram índices superiores a 0,80.

Já os índices de qualidade e efetividade das estimativas dos fatores (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018) mostraram-se adequadas para todos os fatores, com exceção exclusiva do índice EPTD para o fator “Autônomo – vínculo formal” (89,3%), em que ficou 0,70% abaixo dos 90% requeridos para o índice - podendo indicar a possibilidade de não haver diferenças significativas entre este e os demais fatores.

4.5.11. Relações de Trabalho

A escala de Relações de Trabalho apresentou ótimos índices de ajuste para detectar a estrutura latente ($KMO = 0,94$), e teste de esfericidade de Bartlett (2626,90, $gl = 435$, $p < 0,0001$). Demais índices do instrumento também se mostraram adequados ($\chi^2 = 521,24$, $gl = 348$, $p < 0,001$; $RMSEA = 0,05$; $CFI = 0,99$; $TLI = 0,99$). Quanto à análise paralela, apresentada na Tabela 28, verificou-se a retenção de três fatores (*) como a mais adequada, quando considerado o percentil 95 da variância randômica.

Entretanto, considerada a média percentil da variância randômica (**), foi sugerida a retenção de dois fatores. Sob o ponto de vista teórico, a solução com três fatores é a que melhor explica a estrutura fatorial. Portanto, decidiu-se pela retenção de três fatores, compreensíveis coerentes com o arcabouço empírico e teórico empregado no

desenvolvimento da referida escala.

Tabela 28

Análise Paralela para a Escala de Relações de Trabalho.

Fatores	Percentual de variância explicada dos dados reais	Média do % da variância randômica	Percentil de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC)	Proporção da Variância	Proporção Cumulativa da Variância
1	47,34**	7,17	7,72	0,43	0,43
2	7,34**	6,69	7,14	0,07	0,50
3	6,37*	6,32	6,77	0,06	0,56
4	4,64	6,00	6,36	0,04	
5	3,40	5,70	6,04	0,03	
6	3,25	5,44	5,78	0,03	
7	2,70	5,18	5,46	0,03	
8	2,44	4,94	5,17	0,02	
9	2,41	4,71	4,94	0,02	
10	2,07	4,49	4,69	0,02	
11	2,05	4,27	4,47	0,02	
12	1,94	4,05	4,24	0,02	
13	1,68	3,83	4,01	0,02	
14	1,54	3,63	3,81	0,02	
15	1,46	3,42	3,63	0,02	
16	1,37	3,21	3,41	0,01	
17	1,27	3,01	3,20	0,01	
18	1,14	2,80	3,01	0,01	
19	1,00	2,59	2,82	0,01	
20	0,91	2,40	2,63	0,01	
21	0,82	2,19	2,41	0,01	
22	0,73	1,97	2,23	0,01	
23	0,67	1,76	2,02	0,01	
24	0,56	1,54	1,81	0,01	
25	0,48	1,31	1,61	0,01	
26	0,25	1,08	1,39	0,01	
27	0,22	0,84	1,14	0,01	
28	0,14	0,57	0,87	0,01	

Fatores	Percentual de variância explicada dos dados reais	Média do % da variância randômica	Percentil de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC)	Proporção da Variância	Proporção Cumulativa da Variância
29	0,03	0,26	0,61	0,01	
-	-	-	-	0,00	

A Tabela 29 indica a estrutura fatorial da escala, expondo os itens e suas respectivas cargas fatoriais. Identificou-se cargas fatoriais elevadas, com valores acima de 0,50 – excetuando-se dois itens (21 e 24). A solução identificada não apresentou cargas cruzadas. A fidedignidade composta da escala de Relações de Trabalho indicou índices adequados para os três fatores, todos acima de 0,80. Os itens 3 e 21 apresentaram baixas comunalidades, mas foram mantidos dada sua grande importância teórica para explicar seus respectivos fatores e, portanto, foram avaliados quanto à sua manutenção na AFC.

Tabela 29

Estrutura fatorial da Escala de Relações de Trabalho.

Itens	Cooperação	Relações Verticais e Institucionais	Inteligência Prática	h ²
1. Há confiança entre os(as) colegas de trabalho.	0,76	-0,06	0,027	0,55
2. Os(as) trabalhadores(as) agem de forma solidária entre si.	0,71	-0,20	-0,009	0,34
3. Há forte competição entre os(as) colegas de trabalho.	-0,59	0,12	0,033	0,24
4. Quando existe algum problema as pessoas conversam até chegar a uma solução.	0,67	0,11	0,026	0,59
5. As pessoas trocam conhecimentos e experiências para ajudarem uns aos outros.	0,85	-0,07	-0,041	0,61
6. As pessoas se mobilizam para solucionar problemas no trabalho.	0,53	0,14	0,085	0,48
7. Os(as) trabalhadores(as) assumem em conjunto o sucesso e o fracasso do seu trabalho.	0,51	0,29	-0,111	0,46
8. Há um espaço físico em que os(as) trabalhadores(as) possam se sentir seguros(as) para discutir sobre as dificuldades no local de trabalho.	0,25	0,58	-0,01	0,60

Itens	Cooperação	Relações Verticais e Institucionais	Inteligência Prática	h ²
9. A relação entre trabalhadores(as) e chefes é saudável.	0,08	0,52	0,23	0,57
10. Os(as) trabalhadores(as) confiam em seus(suas) superiores.	0,21	0,50	0,15	0,61
11. Existe abertura ao diálogo entre subordinados e chefias.	0,07	0,50	0,25	0,55
12. Os(as) trabalhadores(as) são avaliados(as) de forma clara e objetiva pela chefia.	0,02	0,72	0,10	0,64
13. Os(as) trabalhadores(as) têm a oportunidade de avaliarem seus(suas) chefes.	0,12	0,51	0,06	0,41
14. Os(as) chefes orientam os(as) trabalhadores(as) para que possam se desenvolver profissionalmente.	-0,03	0,64	0,18	0,56
15. Sou motivado(a) a inovar no trabalho.	-0,02	0,63	0,19	0,56
16. Sinto-me seguro(a) para resolver os imprevistos no trabalho do meu próprio jeito.	-0,06	0,09	0,72	0,54
17. A organização permite que os(as) trabalhadores(as) desenvolvam seu próprio jeito de realizar as tarefas.	0,05	-0,27	0,83	0,51
18. Sou identificado(a) pelas minhas próprias habilidades.	-0,06	0,19	0,65	0,56
19. A organização me permite realizar meu trabalho do meu próprio jeito.	-0,04	-0,13	0,94	0,71
20. A organização dá flexibilidade aos(às) trabalhadores(as) para que realizem melhor suas tarefas.	0,03	0,29	0,57	0,66
21. A organização dá grande importância às suas regras e normas.	-0,15	0,44	0,12	0,18
22. As orientações para a realização das tarefas são coerentes entre si.	-0,08	0,73	0,06	0,52
23. As orientações disponíveis são suficientes, mesmo quando ocorrem imprevistos.	-0,13	0,65	0,06	0,36
24. Os(as) trabalhadores(as) podem participar das decisões que afetam seus trabalhos.	0,08	0,41	0,12	0,31
25. Os prazos são dados de acordo com o nível das tarefas.	-0,03	0,87	-0,22	0,53
26. A quantidade de trabalho é adequada.	-0,05	0,91	-0,19	0,60
27. Há clareza na divisão do trabalho.	-0,02	0,90	-0,15	0,64
28. A quantidade de trabalhadores(as) é suficiente para cumprir as tarefas.	-0,02	0,84	-0,21	0,50
29. Os(as) trabalhadores(as) participam do planejamento das tarefas.	0,12	0,66	-0,10	0,47

Itens	Cooperação	Relações Verticais e Institucionais	Inteligência Prática	h ²
30. As tarefas são distribuídas de acordo com as capacidades de cada um.	0,01	0,83	-0,12	0,59
Fidedignidade Composta	0,85	0,94	0,86	-
H-latent	0,89	0,95	0,90	-
Factor Determinancy Index (FDI)	0,94	0,98	0,95	-
Orion Marginal Reliability	0,89	0,95	0,90	-
Sensitivity ratio (SR)	2,84	4,54	3,03	-
Expected percentage of true differences (EPTD)	92,00%	95,60%	92,60%	-

A medida de replicabilidade da estrutura fatorial H-index (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018) apontou para a consistência e replicabilidade dos três fatores. No mesmo sentido, os índices de qualidade e efetividade das estimativas do fator também se mostraram adequados, uma vez que atenderam integralmente a todos os critérios determinados por Ferrando e Lorenzo-Seva (2018).

4.5.12.Reconhecimento

A escala de Reconhecimento no Trabalho apresentou dados que indicaram bons índices de ajuste para detectar a estrutura latente ($KMO = 0,90$), confirmado pelo teste de esfericidade de Bartlett (1985,50, $gl = 91$, $p < 0,0001$).

Tabela 30

Análise Paralela da Escala de Reconhecimento no Trabalho.

Fatores	Percentual de variância explicada dos dados reais	Percentil de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC)	Proporção da Variância	Proporção Cumulativa da Variância
1	54,84**	17,66	0,51	0,51
2	14,53*	15,46	0,14	0,65
3	5,98	13,87	0,06	
4	4,90	12,49	0,05	
5	4,02	11,14	0,04	
6	3,81	9,91	0,04	
7	2,98	8,87	0,03	

8	2,76	7,89	0,03
9	2,31	6,91	0,02
10	1,90	5,87	0,02
11	1,33	4,87	0,01
12	0,56	3,70	0,01
13	0,08	2,49	0,01
-	-	-	0,01

A análise paralela sugeriu a solução de dois fatores quando considerado o percentil de 95% de variância randômica(**), e um fator quando considerada a média do percentual de variância randômica (*), exposta na Tabela 30. Na solução de dois fatores os itens carregam nos respectivos fatores, tal como previsto na revisão teórica sobre o tema. Desse modo, decidiu-se pela retenção de dois fatores.

Tabela 31

Estrutura fatorial da Escala de Reconhecimento de Trabalho.

Itens	Reconhecimento Interpessoal	Reconhecimento Intrapessoal	h ²
1. A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além do resultado final.	0,35	0,27	0,31
2. Meu trabalho é tratado com indiferença.	-0,55	0,00	0,30
3. Sou elogiado(a) por fazer um bom trabalho.	0,94	-0,12	0,75
4. Sou reconhecido(a) por realizar minhas tarefas de forma original e inovadora.	0,77	0,09	0,68
5. Meus esforços em alcançar os resultados são valorizados.	0,84	0,03	0,74
6. Os(as) colegas elogiam quando o trabalho é realizado muito bem.	0,57	0,11	0,42
7. Sinto-me útil no trabalho que realizo.	0,16	0,58	0,48
8. Meu trabalho possui sentido para mim.	-0,07	0,96	0,84
9. Eu me identifico com o trabalho que realizo.	-0,19	1,07	0,92
10. Eu me sinto realizado(a) com meu trabalho.	0,11	0,80	0,76
11. Sinto que eu seja importante para a organização.	0,14	0,71	0,64
12. Sinto que meu trabalho seja importante para a organização.	-0,02	0,75	0,55
13. A chefia parabeniza quando os resultados são alcançados.	0,90	-0,10	0,70

14. Há uma cultura na organização de reconhecimento aos(às) trabalhadores(as).	0,79	0,06	0,68
Fidedignidade Composta	0,89	0,93	-
<i>H-latent</i>	0,99	1,03	-
<i>Factor Determinancy Index (FDI)</i>	0,97	0,98	-
<i>Orion Marginal Reliability</i>	0,94	0,96	-
<i>Sensitivity ratio (SR)</i>	3,86	5,16	-
<i>Expected percentage of true differences (EPTD)</i>	94,50%	96,30%	-

A Tabela 31 apresenta cargas elevadas em todos os itens, com exceção do item 1.

Quanto à comunalidades, os itens 1 e 2 indicaram valores baixos (próximos a 0,30); entretanto, foram mantidos para reavaliação na AFC, dada a importância teórica que possuem. Os índices de ajuste do instrumento se mostraram adequados ($\chi^2 = 162,51$, $gl = 64$, $p < 0,001$; $RMSEA = 0,09$; $CFI = 0,99$; $TLI = 0,98$).

A fidedignidade composta da escala de Reconhecimento no Trabalho indicou índice bom, acima de 0,80. A medida de replicabilidade da estrutura fatorial H-index (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018) apontou para a replicabilidade dos fatores, com valores acima de 0,95 para ambos. Ainda, os índices de qualidade e efetividade das estimativas dos fatores mostraram-se adequadas para ambos os fatores, pois atenderam todos os critérios determinados por Ferrando e Lorenzo-Seva (2018).

4.5.13. Assédio Moral

A análise da escala de Assédio Moral apresentou índices que indicaram ótimo ajuste dos dados para detectar a estrutura latente, com resultados para o teste de esfericidade de Bartlett (1310,60, $gl = 465$, $p < 0,0001$) e KMO (0,92). A análise paralela indicou a solução de três fatores, conforme descrito na Tabela 32. A previsão inicial de foi de cinco dimensões teóricas.

Tabela 32

Análise Paralela da Escala de Assédio Moral no Trabalho.

Fatores	Percentual de variância explicada dos dados reais	Percentil de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC)	Proporção da Variância	Proporção Cumulativa da Variância
1	46,33*	7,83	0,45	0,45
2	15,48*	7,10	0,15	0,61
3	7,83*	6,63	0,08	0,68
4	3,86	6,19	0,04	
5	3,13	5,82	0,03	
6	2,34	5,52	0,02	
7	2,21	5,23	0,02	
8	2,01	4,93	0,02	
9	1,84	4,68	0,02	
10	1,61	4,42	0,02	
11	1,41	4,18	0,01	
12	1,31	3,97	0,01	
13	1,18	3,76	0,01	
14	1,11	3,58	0,01	
15	1,02	3,39	0,01	
16	0,88	3,16	0,01	
17	0,87	2,98	0,01	
18	0,81	2,82	0,01	
19	0,66	2,64	0,01	
20	0,62	2,46	0,01	
21	0,61	2,30	0,01	
22	0,51	2,13	0,01	
23	0,47	1,97	0,00	
24	0,42	1,82	0,00	
25	0,40	1,67	0,00	
26	0,37	1,50	0,00	
27	0,35	1,36	0,00	
28	0,20	1,18	0,00	
29	0,18	1,02	0,00	
30	0,01	0,84	0,00	
-	-	-	0,00	

Na Tabela 33 é possível verificar que os itens da escala apresentaram cargas elevadas (acima de 0,60) em todos os fatores que lhes correspondem. Os índices de ajuste do

instrumento se mostraram adequados ($\chi^2 = 548,11$, $gl = 375$, $p < 0,001$; $RMSEA = 0,06$; $CFI = 0,99$; $TLI = 0,99$). Verificou-se cargas cruzadas em dois itens: item 2 “A organização estimula a competição não saudável entre os trabalhadores(as).” e item 11 “Há trabalhadores(as) que são agredidos(as) moralmente por seus(suas) chefes, por meio de gestos”.

No item 2, a dimensão original seria o Assédio Moral Organizacional. Entretanto, os itens correspondentes a este fator não se agruparam de forma isolada, e ficaram compreendidos teoricamente na dimensão de Assédio Moral Descendente, uma vez que o assédio moral organizacional pressupõe o distanciamento de poder e surge de forma descendente. Tendo em vista que a carga fatorial do item 2 é mais do que o dobro no fator que a solução fatorial o agrupou, este será mantido em Assédio Moral Descendente. Já o item 11 foi previsto originalmente para compor a dimensão que lhe correspondeu maior carga fatorial e, portanto, foi mantido nela.

Tabela 33

Estrutura fatorial da Escala de Assédio Moral no Trabalho

Itens	Assédio Moral Descendente	Assédio Moral Horizontal e Ascendente	Assédio Moral no Contexto Organizacional	h^2
1. A organização promove um ambiente de trabalho ruim.	0,74	-0,22	-0,05	0,42
2. A organização estimula a competição não saudável entre os trabalhadores(as).	0,85	-0,32	0,12	0,37
3. A organização promove um ambiente colaborativo e saudável entre todos(as).	-0,62	0,30	0,27	0,45
4. A chefia debocha dos(as) trabalhadores(as).	0,81	-0,13	-0,17	0,70
5. Há trabalhadores(as) que sofrem perseguição de seus(suas) chefes.	0,75	0,17	0,01	0,76
6. A chefia força os(as) trabalhadores(as) a realizarem atividades contra sua própria vontade.	0,81	-0,08	-0,00	0,58
7. A chefia constrange os(as) trabalhadores(as) para conseguir o que quer.	0,98	-0,13	-0,01	0,81
8. As críticas da chefia aos(às) trabalhadores(as) são destrutivas.	0,94	-0,14	-0,02	0,75
9. Há trabalhadores(as) que são humilhados(as) pela chefia no contexto de trabalho.	0,80	0,05	0,03	0,67

10. Há trabalhadores(as) que são ofendidos(as) por seus(suas) chefes, por meio de palavras.	0,82	0,18	0,09	0,82
11. Há trabalhadores(as) que são agredidos(as) moralmente por seus(suas) chefes, por meio de gestos.	0,61	0,42	0,16	0,75
12. Há trabalhadores(as) que são ameaçados(as) pela chefia, como forma de conseguir o que quer.	0,74	0,22	0,13	0,70
13. A chefia exige coisas que os(as) trabalhadores(as) não podem cumprir.	0,81	-0,08	-0,03	0,61
14. Há colegas de trabalho que debocham de outros(as) colegas.	0,07	0,66	-0,14	0,61
15. Há colegas de trabalho que perseguem outros(as) colegas.	0,03	0,71	-0,08	0,58
16. Há trabalhadores(as) que são humilhados(as) por outros(as) colegas de trabalho.	0,26	0,70	-0,02	0,81
17. Há trabalhadores(as) que são agredidos(as) moralmente, por meio de gestos, por outros(as) colegas de trabalho.	0,09	0,86	-0,05	0,89
18. Há colegas de trabalho que ofendem outros(as) trabalhadores(as), por meio de palavras.	0,08	0,87	-0,10	0,94
19. Há trabalhadores(as) que ameaçam outros(as) colegas de trabalho para conseguirem o que querem.	0,08	0,84	0,05	0,77
20. Há trabalhadores(as) que chantageiam seus(suas) chefes em troca de benefícios.	0,01	0,71	-0,04	0,53
21. Há trabalhadores(as) que ofendem sua chefia, por meio de palavras.	-0,10	0,97	0,02	0,81
22. Há trabalhadores(as) que agridem moralmente a chefia, por meio de gestos.	-0,14	1,04	0,08	0,87
23. Há meios objetivos para denunciar o assédio moral no trabalho.	-0,06	0,14	0,67	0,45
24. Há política de combate ao assédio moral no trabalho.	0,05	-0,02	0,88	0,74
25. A política de combate ao assédio moral no trabalho é divulgada entre os trabalhadores.	0,14	-0,12	0,92	0,77
26. A política de combate ao assédio moral no trabalho é fácil de entender.	0,13	-0,10	0,87	0,70
27. Após investigação e confirmação da denúncia, o(a) assediador(a) moral é devidamente punido(a).	-0,02	-0,11	0,79	0,70
28. A política de combate ao assédio moral no trabalho possui ações concretas e aplicáveis.	0,00	-0,09	0,90	0,87
29. Há meios anônimos para denunciar o assédio moral no trabalho.	0,06	-0,00	0,83	0,64
30. Após denúncia, a organização de trabalho investiga os fatos com neutralidade sem expor a vítima.	-0,18	0,12	0,79	0,75
31. A organização oferece formas de apoio às vítimas de assédio moral.	-0,13	-0,04	0,75	0,72

Fidedignidade Composta	0,95	0,95	0,95	-
<i>H-latent</i>	1,10	1,161	1,10	-
<i>Factor Determinancy Index (FDI)</i>	0,98	0,989	0,98	-
<i>Orion Marginal Reliability</i>	0,97	0,979	0,96	-
<i>Sensitivity ratio (SR)</i>	5,56	6,787	5,11	-
<i>Expected percentage of true differences (EPTD)</i>	96,80%	97,70%	96,30%	-

Por fim, a fidedignidade composta dos fatores da escala de Assédio Moral no Trabalho obtiveram ótimos índices, todos acima de 0,90. Na mesma direção, a medida de replicabilidade da estrutura fatorial H-index (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018) indicou a replicabilidade dos fatores, todos com valores acima de 0,95. Do mesmo modo, os índices de qualidade e efetividade das estimativas dos fatores mostraram-se adequadas para todos fatores, pois atenderam aos critérios determinados por Ferrando e Lorenzo-Seva (2018).

4.5.14. Saúde e Segurança

A temática de Saúde e Segurança foi organizada em torno de cinco escalas independentes que podem ser aplicadas de acordo com os objetivos de cada investigação, bem como com as demandas de cada contexto organizacional e de trabalho. Portanto, foram realizadas aplicações e subseqüentes análises fatoriais em separado para cada uma das temáticas. Serão apresentados os respectivos resultados para cada uma delas.

Capacitação e Treinamento em Saúde e Segurança do Trabalho. A escala de Capacitação e Treinamento em Saúde e Segurança no Trabalho apresentou dados que indicaram bons índices de ajuste para detectar a estrutura latente ($KMO = 0,95$), confirmado pelo teste de esfericidade de Bartlett ($2231,60$, $gl = 45$, $p < 0,0001$). Demais índices do instrumento também se mostraram adequados ($\chi^2 = 71,36$, $gl = 35$, $p < 0,001$; $RMSEA = 0,07$; $CFI = 1,00$; $TLI = 1,00$). A Tabela 34 apresenta os resultados da Análise Paralela.

Tabela 34

Análise Paralela da Escala de Capacitação e Treinamento em Saúde e Segurança no

Trabalho.

Fatores	Percentual de variância explicada dos dados reais	Percentil de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC)	Proporção da Variância	Proporção Cumulativa da Variância
1	85,07*	22,16	0,80	0,80
2	4,00	18,95	0,04	
3	3,03	16,51	0,03	
4	2,41	14,25	0,03	
5	2,08	11,90	0,02	
6	1,93	9,56	0,02	
7	1,08	7,23	0,02	
8	0,70	4,90	0,01	
9	0,05	2,22	0,01	
-	-	-	0,01	

Como previsto teoricamente, a análise paralela indicou a solução com retenção para apenas um fator. A Tabela 35 relaciona as cargas fatoriais, sendo elas elevadas em todos os itens, com valores acima de 0,60. A fidedignidade composta da escala de Capacitação e Treinamento em Saúde e Segurança no Trabalho indicou alta confiabilidade para o fator com valor de 0,97.

Tabela 35*Estrutura fatorial da Escala de Capacitação e Treinamento em Saúde e Segurança no**Trabalho.*

Itens	Capacitação e Treinamento em Saúde e Segurança no Trabalho	h ²
1. A organização oferece atividades de treinamento para a realização segura e saudável do trabalho.	0,85	0,73
2. Sou incentivado(a) a participar de atividades de treinamento sobre saúde e segurança no trabalho.	0,91	0,83
3. Sou informado(a) sobre possíveis ameaças e riscos para minha saúde e segurança no trabalho que realizo.	0,90	0,80
4. Participo de treinamento para a manutenção das ferramentas e equipamentos de proteção e segurança no trabalho.	0,90	0,80
5. A organização fornece informações sobre como cuidar da minha saúde mental no trabalho.	0,89	0,80

Itens	Capacitação e Treinamento em Saúde e Segurança no Trabalho	h ²
6. A organização informa sobre as leis do país em que trabalho que tratam da saúde e segurança no trabalho.	0,91	0,82
7. Caso tenha que utilizar produtos ou instrumentos perigosos, receberei treinamento da organização para garantir minha saúde e segurança.	0,87	0,75
8. A organização fornece treinamento sobre o uso de equipamentos e instrumentos para garantir a saúde e segurança, caso necessário.	0,91	0,82
9. Sinto que estou capacitado(a) para cumprir com as medidas de saúde e segurança no trabalho.	0,80	0,64
10. A organização promove constantemente atividades de capacitação e atualização em temas ligados a saúde e segurança do trabalhador.	0,92	0,85
Fidedignidade Composta	0,97	-
H-latent	0,98	-
Factor Determinancy Index (FDI)	0,99	-
Orion Marginal Reliability	0,97	-
Sensitivity ratio (SR)	6,29	-
Expected percentage of true differences (EPTD)	97,40%	-

A medida de replicabilidade da estrutura fatorial H-index (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018) apontou para a replicabilidade do fator da escala com valor de 0,98. Na mesma direção, os índices de qualidade e efetividade das estimativas do fator também se mostraram adequados e atenderam integralmente aos critérios determinados por Ferrando e Lorenzo-Seva (2018).

Prevenção e Proteção de Riscos e Acidentes no Trabalho. A escala de Escala de Prevenção e Proteção de Riscos e Acidentes no Trabalho apresentou ótimos índices de ajuste para detectar a estrutura latente ($KMO = 0,96$), e teste de esfericidade de Bartlett (2216,20, $gl = 91$, $p < 0,0001$). Demais índices do instrumento também se mostraram adequados ($\chi^2 = 115,20$, $gl = 77$, $p = 0,0031$; $RMSEA = 0,05$; $CFI = 1,00$; $TLI = 1,00$). A Tabela 36 apresenta os resultados da Análise Paralela.

Tabela 36

Análise Paralela da Escala de Prevenção e Proteção de Riscos e Acidentes no Trabalho.

Fatores	Percentual de variância explicada dos dados reais	Percentil de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC)	Proporção da Variância	Proporção Cumulativa da Variância
1	77,26*	17,60	0,74	0,74
2	4,87	15,46	0,05	
3	3,42	13,65	0,04	
4	3,31	12,32	0,03	
5	2,19	11,07	0,03	
6	1,85	9,97	0,02	
7	1,66	8,87	0,02	
8	1,52	7,78	0,02	
9	1,26	6,89	0,01	
10	1,09	5,78	0,01	
11	0,80	4,83	0,01	
12	0,71	3,67	0,01	
13	0,25	2,58	0,01	
-	-	-	0,01	

Confluente com a previsão teórica, a análise paralela indicou a solução de um fator para a escala. A Tabela 37 relaciona as cargas fatoriais, sendo elas elevadas em todos os itens, com valores acima de 0,60. A fidedignidade composta da escala de Escala de Prevenção e Proteção de Riscos e Acidentes no Trabalho indicou alta confiabilidade para o fator, com valor de 0,97.

Tabela 37

Estrutura fatorial da Escala de Prevenção e Proteção de Riscos e Acidentes no Trabalho.

Itens	Prevenção e Proteção de Riscos e Acidentes no Trabalho	h^2
1. A organização fornece os equipamentos de proteção e segurança no trabalho, caso necessário.	0,85	0,72
2. A organização promove ações concretas para minimizar os riscos à saúde e segurança dos(as) trabalhadores(as).	0,89	0,79
3. A organização fiscaliza o cumprimento das regras de proteção e prevenção de riscos e danos aos(as) trabalhadores(as).	0,93	0,86
4. A organização exige que os(as) trabalhadores(as) cumpram com as regras de proteção e prevenção de riscos à sua saúde no trabalho.	0,91	0,83

5. A organização controla o acesso dos(as) trabalhadores(as) a substâncias perigosas.	0,86	0,74
6. Receberei uniformes limpos para realizar o meu trabalho, caso necessário.	0,85	0,72
7. Caso receba equipamentos de trabalho, eles passarão por manutenções regulares para garantir a segurança e proteção dos(as) trabalhadores(as).	0,87	0,75
8. A organização adota as medidas necessárias para a proteção da saúde e segurança dos(as) trabalhadores(as).	0,93	0,87
9. A organização fornece equipamentos de proteção sem custo para o(a) trabalhador(a).	0,84	0,71
10. A organização toma as devidas medidas para evitar o excesso de cansaço durante o trabalho.	0,83	0,69
11. Os trabalhadores podem tirar tempo de descanso de acordo com a duração de sua jornada de trabalho.	0,66	0,44
12. Posso deixar de realizar meu trabalho caso encontre algum risco à minha saúde e segurança do qual não estou protegido(a).	0,80	0,65
13. Posso comunicar violações nas medidas de prevenção e proteção dos(as) trabalhadores(as) sem sofrer consequências negativas.	0,77	0,59
14. Os procedimentos de prevenção de riscos e acidentes são revisados, quando necessário.	0,88	0,78
Fidedignidade Composta	0,97	-
<i>H-latent</i>	0,98	-
<i>Factor Determinancy Index (FDI)</i>	0,99	-
<i>Orion Marginal Reliability</i>	0,98	-
<i>Sensitivity ratio (SR)</i>	6,69	-
<i>Expected percentage of true differences (EPTD)</i>	97,70%	-

Na mesma direção, a medida de replicabilidade da estrutura fatorial H-index (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018) indicou a consistência do fator da escala com valor de 0,98. Por fim, a Tabela 37 indica os índices de qualidade e efetividade das estimativas do fator também se mostraram adequados, uma vez que atenderam integralmente a todos os critérios determinados por Ferrando e Lorenzo-Seva (2018).

Política Organizacional e Aderência às Leis do País. A escala de Política Organizacional e Aderência às Leis do País indicou excelentes índices de ajuste para detectar a estrutura latente ($KMO = 0,97$), confirmado pelo teste de esfericidade de Bartlett ($220,10, gl = 78, p < 0,0001$). Demais índices do instrumento também se mostraram adequados ($\chi^2 = 75,75, gl = 65, p < 0,1699$; $RMSEA = 0,03$; $CFI = 1,00$; $TLI = 1,00$). A Tabela 38 apresenta os resultados da Análise Paralela.

Tabela 38

Análise Paralela da Escala de Política Organizacional e Aderência às Leis do País.

Fatores	Percentual de variância explicada dos dados reais	Percentil de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC)	Proporção da Variância	Proporção Cumulativa da Variância
1	83,81*	19,01	0,80	0,80
2	3,53	16,77	0,04	
3	2,96	14,78	0,03	
4	2,19	13,07	0,02	
5	1,56	11,59	0,02	
6	1,48	10,40	0,02	
7	1,31	8,95	0,01	
8	1,10	7,89	0,01	
9	0,89	6,85	0,01	
10	0,77	5,57	0,01	
11	0,37	4,30	0,01	
12	0,24	2,79	0,01	
-	-	-	0,01	

A Tabela 39 apresenta as cargas fatoriais, sendo elas elevadas em todos os itens e a maioria está acima de 0,90. A fidedignidade composta da escala de Política Organizacional e Aderência às Leis do País indicou ótimo índice de confiabilidade do fator (0,98).

Tabela 39

Estrutura fatorial da Escala de Política Organizacional e Aderência às Leis do País.

Itens	Política Organizacional e Aderência às Leis do País	h^2
1. A organização possui uma política de saúde e segurança no trabalho.	0,90	0,81
2. As medidas de saúde e segurança da organização são registradas em documentos.	0,91	0,83
3. A política de saúde e segurança no trabalho é amplamente divulgada entre os(a) trabalhadores(as), gerentes e supervisores(as).	0,91	0,83
4. As medidas contidas na política de saúde e segurança no trabalho são simples e fáceis de compreender.	0,85	0,72
5. A organização facilita o acesso dos(as) trabalhadores(as) aos documentos relativos à saúde e segurança no trabalho.	0,90	0,82
6. Os(as) trabalhadores(as) podem sugerir mudanças nas políticas de saúde e segurança no trabalho.	0,80	0,63

7. A organização informa aos(às) trabalhadores(as) sobre a necessidade de adotar os procedimentos de saúde e segurança.	0,91	0,82
8. Os documentos de proteção e promoção à saúde e segurança são revisados e atualizados pela organização, quando necessário.	0,89	0,78
9. A organização monitora regularmente o número de acidentes e os riscos no trabalho para melhorar as medidas de promoção e prevenção à saúde e segurança dos(as) trabalhadores(as).	0,92	0,85
10. A organização oferece os meios aos(às) trabalhadores(as) para informarem situações de adoecimento ou acidentes de trabalho.	0,88	0,77
11. A organização fornece as condições aos(às) supervisores(as) e trabalhadores(as) para cumprirem suas responsabilidades relativas à saúde e segurança no trabalho.	0,92	0,85
12. Há pessoas responsáveis pela fiscalização do cumprimento das normas e medidas de saúde e segurança na organização.	0,85	0,73
13. A política de saúde e segurança da organização define os papéis e responsabilidades dos supervisores(a), fiscais, e trabalhadores(as).	0,91	0,83
Fidedignidade Composta	0,98	-
<i>H-latent</i>	0,99	-
<i>Factor Determinancy Index (FDI)</i>	0,99	-
<i>Orion Marginal Reliability</i>	0,98	-
<i>Sensitivity ratio (SR)</i>	7,27	-
<i>Expected percentage of true differences (EPTD)</i>	98,00%	-

Ainda, a medida de replicabilidade da estrutura fatorial H-index (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018) sugeriu a consistência do fator da escala (0,99). No mesmo sentido, os índices de qualidade e efetividade das estimativas do fator também se mostraram adequados, uma vez que atenderam integralmente a todos os critérios determinados por Ferrando e Lorenzo-Seva (2018).

Promoção da Saúde e Segurança no Trabalho. A escala de Promoção da Saúde e Segurança no Trabalho apresentou ótimos índices de ajuste ($KMO = 0,95$), e teste de esfericidade de Bartlett ($2227,80$, $gl = 55$, $p < 0,0001$). Os demais índices do instrumento também se mostraram adequados ($\chi^2 = 117,83$, $gl = 44$, $p < 0,001$; $RMSEA = 0,09$; $CFI = 1,00$; $TLI = 1,00$). A Tabela 40 apresenta os resultados da Análise Paralela, tendo sido recomendada a retenção de apenas um fator.

Tabela 40

Análise Paralela da Escala de Promoção da Saúde e Segurança no Trabalho.

Fatores	Percentual de variância explicada dos dados reais	Percentual de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC)	Proporção da Variância	Proporção Cumulativa da Variância
1	82,61*	23,15	0,81	0,81
2	5,63	19,91	0,06	
3	3,40	17,29	0,03	
4	2,53	14,99	0,02	
5	2,00	12,82	0,02	
6	1,53	10,99	0,02	
7	0,99	9,47	0,01	
8	0,82	7,79	0,01	
9	0,41	6,02	0,01	
10	0,17	4,12	0,01	
-	-	-	0,01	

A Tabela 41 apresenta as cargas fatoriais, elevadas em todos os itens, com valores acima de 0,80. O cálculo da fidedignidade composta da escala de Promoção da Saúde e Segurança no Trabalho indicou alto índice de confiabilidade do fator (0,98).

Tabela 41

Estrutura fatorial da Escala de Promoção da Saúde e Segurança no Trabalho.

Itens	Promoção da Saúde e Segurança no Trabalho	h^2
1. A organização possui procedimentos para tratar os casos de acidentes e emergências.	0,84	0,69
2. Há um plano de emergência focado em prevenção, capacitação e atendimento a situações de emergência.	0,92	0,85
3. O plano de emergência é claro e de fácil compreensão.	0,92	0,84
4. O plano de emergência é divulgado entre todos(as) os(as) trabalhadores(as).	0,94	0,89
5. O plano de emergência define claramente os papéis e responsabilidades entre os(as) trabalhadores(as) da organização.	0,95	0,90
6. Os(as) trabalhadores(as) são treinados(as) em como agir em situações de acidentes ou emergências no trabalho.	0,89	0,80
7. A organização conta com um ambulatório médico capaz de prestar primeiros-socorros aos(às) trabalhadores(as) em caso de acidentes ou emergências médicas.	0,82	0,67
8. A organização oferece atendimento especializado para apoio em casos de adoecimento psicológico no trabalho.	0,89	0,80
9. A organização oferece atendimento especializado aos(às) trabalhadores(as) que passaram por doenças ou acidentes de trabalho e estão em fase de reabilitação ao trabalho.	0,94	0,87

10. A organização oferece as condições adequadas aos(as) trabalhadores(as) em fase de reabilitação.	0,93	0,86
11. A organização oferece meios para que os(as) trabalhadores(as) realizem atividades físicas como forma de promoção da saúde no trabalho.	0,85	0,72
Fidedignidade Composta	0,98	-
<i>H-latent</i>	1,03	-
<i>Factor Determinancy Index (FDI)</i>	0,99	-
<i>Orion Marginal Reliability</i>	0,99	-
<i>Sensitivity ratio (SR)</i>	9,41	-
<i>Expected percentage of true differences (EPTD)</i>	98,90%	-

A medida de replicabilidade da estrutura fatorial H-index (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018) apontou para a consistência do fator da escala com valor de 1,03. Do mesmo modo, os índices de qualidade e efetividade das estimativas do fator também se mostraram adequados, uma vez que atenderam integralmente a todos os critérios determinados por Ferrando e Lorenzo-Seva (2018).

Condições de Trabalho no Contexto da Saúde e Segurança. A escala de Condições de Trabalho no Contexto da Saúde e Segurança apresentou dados que indicaram bons índices de ajuste para detectar a estrutura latente ($KMO = 0,92$), confirmado pelo teste de esfericidade de Bartlett (1182,90, $gl = 45$, $p < 0,0001$). Demais índices do instrumento também se mostraram adequados ($\chi^2 = 49,61$, $gl = 35$, $p < 0,001$; $RMSEA = 0,05$; $CFI = 1,00$; $TLI = 1,00$). A Análise Paralela sugeriu a retenção de uma estrutura unidimensional, de acordo com o antecipado na revisão teórica.

Tabela 41

Análise Paralela da Escala de Condições de Trabalho no Contexto da Saúde e Segurança.

Fatores	Percentual de variância explicada dos dados reais	Percentil de variância explicada dos dados aleatórios (95% IC)	Proporção da Variância	Proporção Cumulativa da Variância
1	64,72*	26,41	0,59	0,59
2	7,98	21,73	0,08	
3	6,37	18,79	0,06	
4	5,90	15,72	0,06	

5	5,16	13,55	0,05
6	3,97	11,36	0,04
7	3,01	9,28	0,04
8	2,26	7,30	0,03
9	2,00	4,96	0,02
-	-	-	0,02

A Tabela 42 apresenta as cargas fatoriais, elevadas em todos os itens, com valores acima de 0,60. A fidedignidade composta da escala de Condições de Trabalho no Contexto da Saúde e Segurança indicou ótimo índice de confiabilidade do fator (0,92).

Tabela 42

Estrutura fatorial da Escala de Condições de Trabalho no Contexto da Saúde e Segurança.

Itens	Condições de Trabalho no Contexto da Saúde e Segurança	<i>h</i>²
1. A organização fornece os recursos materiais necessários para a realização do trabalho de forma confortável e segura.	0,83	0,70
2. É fornecida iluminação adequada no local em que trabalho.	0,82	0,67
3. Há banheiro em condições adequadas para uso e higiene pessoal no local de trabalho.	0,73	0,54
4. O espaço físico para a realização do meu trabalho é adequado.	0,82	0,67
5. Há um espaço físico adequado para realizar as alimentações.	0,76	0,58
6. O tempo em que a organização dá aos(às) trabalhadores(as) para realizarem a(s) refeição(ões) está de acordo com a legislação do país onde trabalham.	0,69	0,47
7. Há um espaço físico confortável para descanso dos(as) trabalhadores(as).	0,70	0,50
8. Trabalho em um ambiente onde não há acúmulo de sujeira ou resíduos que possam causar danos à saúde.	0,66	0,43
9. Meu ambiente de trabalho não oferece riscos à saúde (por exemplo, produtos tóxicos ou perigosos etc.)	0,66	0,43
10. Meu ambiente de trabalho é confortável em relação à temperatura e à umidade.	0,75	0,56
Fidedignidade Composta	0,92	-
<i>H-latent</i>	0,94	-
<i>Factor Determinancy Index (FDI)</i>	0,96	-
<i>Orion Marginal Reliability</i>	0,93	-
<i>Sensitivity ratio (SR)</i>	3,67	-
<i>Expected percentage of true differences (EPTD)</i>	94,10%	-

A medida de replicabilidade da estrutura fatorial H-index (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018) apontou para a replicabilidade do fator da escala com valor de 0,94. Por fim, os índices de qualidade e efetividade das estimativas do fator também se mostraram adequados, uma vez que atenderam integralmente a todos os critérios determinados por Ferrando e Lorenzo-Seva (2018).

4.6. Análise Fatorial Confirmatória

4.6.1. Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

Realizou-se AFC com o objetivo de avaliar a plausibilidade de uma estrutura de dois fatores para a escala de Liberdade de Associação e Negociação Coletiva. Inicialmente, a escala apresentou índices de ajuste adequados, com exceção do RMSEA, que ficou acima do aceitável. A razão qui quadrado por graus de liberdade e os índices de CFI, TLI, e SRMR suportaram o modelo, indicados na Tabela 43

Tabela 43

Índices de ajuste do modelo de dois fatores para a Escala de Liberdade de Associação e Negociação Coletiva.

	χ^2 (gl)	χ^2 /gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA (90% IC)
Original	403,86 (151)	2,74	0,99	0,99	0,07	0,09 (0,083 – 0,106)
Reespecificado	247,96 (118)	2,09	0,99	0,99	0,06	0,08 (0,063 – 0,090)

Nota. χ^2 = qui-quadrado; gl = graus de liberdade; CFI = *Comparative Fit Index*; TLI = *Tucker-Lewis Index*; SRMR = *Standardized Root Mean Square Residual*; RMSEA = *Root Mean Square Error of Approximation*; ** $p < 0,001$

Com vistas a averiguar os resultados em detalhes, foram avaliados os índices de modificação e verificou-se elevada covariância residual entre alguns pares de itens, a saber: itens 17 “Posso solicitar melhorias no trabalho sem ser punido(a).” e 18 “Consigo ter um diálogo aberto e respeitoso para solicitar melhorias no trabalho aos(às) meus(minhas) superiores.” (IM =26,62); e os itens 1 “Fico à vontade para entrar em greve de trabalho.” e 5

“A organização em que trabalho me dá o direito de me filiar a sindicato(s) ou associação(ões).” (IM =17,90; ver numeração correspondente na Tabela 6).

Portanto, realizou-se inspeção segundo os critérios explanados no Tópico 3.8.3 para decidir se e qual item excluir. Verificou-se evidente sobreposição no conteúdo dos pares de itens e se decidiu pela exclusão dos itens 24 e 5. A retirada de ambos promoveu melhoria em todos os índices de ajuste, incluindo o RMSEA, que passou a ser aceitável (Tabela 43).

A Tabela 44 apresenta a estrutura final da escala de Liberdade de Associação e Negociação Coletiva, composta por 17 itens, cargas fatoriais e comunalidades correspondentes. Verificou-se cargas fatoriais elevadas para todos os itens (acima de 0,60), e não foram identificadas cargas cruzadas com valores superiores a 0,30.

Tabela 44

Estrutura fatorial final da Escala de Liberdade de Associação e Negociação Coletiva.

Itens	Negociação	
	Associativismo	Coletiva <i>h</i> ²
1. Fico à vontade para entrar em greve de trabalho.	0,63	0,39
2. Tenho liberdade para me filiar a sindicato(s) ou associação(ões).	0,62	0,39
3. Posso entrar em greve sem sofrer punição da organização em que trabalho.	0,74	0,55
4. Represento os(as) trabalhadores(as) em negociações coletivas.	0,52	0,27
5. Posso me ausentar do trabalho para participar das atividades do sindicato ou associação, sem ser punido(a).	0,86	0,73
6. Tenho direito de deixar de trabalhar para exercer cargo representativo do sindicato ou associação, sem sofrer consequências negativas.	0,89	0,79
7. Continuarei a receber meu salário pela organização de trabalho caso assumo cargo representativo do sindicato ou associação.	0,68	0,46
8. A organização de trabalho recebe representante(s) de sindicato(s) ou associação(ões) para negociação.	0,84	0,71
9. A organização em que trabalho cumpre os acordos definidos com o(s) sindicato(s) ou associação(ões).		0,70 0,49
10. Posso denunciar os casos de violação dos meus direitos de classe ao sindicato ou associação, sem ser punido(a).		0,87 0,76
11. A organização em que trabalho me permite negociar com o(s) patrão(ões).		0,80 0,64
12. Tenho liberdade para contribuir nas propostas dos(as) trabalhadores(as) que busquem melhorar as condições de trabalho.		0,87 0,76

13. Sinto-me tranquilo(a) em fazer parte de uma negociação com o(s) patrão(ões).	0,85	0,72
14. Existem meios para negociar com o(s) patrão(ões), criados pela própria organização de trabalho.	0,83	0,69
15. Posso reclamar das condições de trabalho sem ser punido(a).	0,83	0,70
16. Posso solicitar melhorias no trabalho sem ser punido(a).	0,81	0,66
17. Posso ir contra situações que considero injustas sem sofrer consequências negativas.	0,79	0,62

Quanto aos valores obtidos de fidedignidade, a Tabela 45 apresenta índices de confiabilidade para ambos os fatores, variando entre bom a excelente, segundo os critérios citados no Tópico 3.8.3 para cada índice.

Tabela 45

Índices de fidedignidade aos fatores da Escala de Liberdade de Associação e Negociação Coletiva.

	Fidedignidade Composta	Ômega de McDonald (95% IC)	Alfa de Cronbach (95% IC)	Lamba 2 de Guttman (95% IC)
Associativismo	0,90	0,87 (0,838 - 0,895)	0,86 (0,825 - 0,892)	0,87 (0,833 - 0,897)
Negociação Coletiva	0,95	0,93 (0,913 - 0,944)	0,93 (0,907 - 0,945)	0,93 (0,910 - 0,946)

4.6.2. Trabalho Infantil

Foi realizada AFC com o objetivo de confirmar a estrutura de três fatores proposta após a realização de AFE para a escala de Trabalho Infantil. A Tabela 46 apresenta os resultados relativos aos índices de ajuste, em que todos suportaram o modelo identificado em etapa anterior.

Tabela 46

Índices de ajuste do modelo de três fatores para a Escala de Trabalho Infantil.

	χ^2 (gl)	χ^2 /gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA (90% IC)
Original	482,51 (227)	2,12	1,00	1,00	0,09	0,08 (0,068 – 0,087)

*Nota: χ^2 = qui-quadrado; gl = graus de liberdade; CFI = Comparative Fit Index; TLI = Tucker-Lewis Index; SRMR = Standardized Root Mean Square Residual; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; ** $p < 0,001$*

Verificou-se valores excelentes para a razão χ^2/gl , bem como de CFI e TLI. Os valores de RMSEA e TLI estão dentro dos parâmetros aceitáveis. A Tabela 47 apresenta a estrutura final da escala de Trabalho Infantil, composta por 23 itens. Tal como identificado na AFE, foram encontradas cargas fatoriais altas para todos os fatores (acima de 0,60), bem como comunalidades altas. Identificou-se cargas cruzadas com valores superiores a 0,30; entretanto com cargas invertidas em relação aos itens de “trabalho leve” e os demais fatores, vez que se tratam de fenômenos contrários. Além disso, os valores invertidos das cargas não foram superiores aos respectivos valores obtidos no fator que lhe corresponde teoricamente.

Tabela 47

Estrutura fatorial final da Escala de Trabalho Infantil.

Itens	Trabalho Leve	Trabalho Perigoso	Piores Formas de Trabalho Infantil	h²
1. Tendo a idade checada pela organização de trabalho.	0,67			0,45
2. Receber treinamento antes de começar a trabalhar.	0,92			0,84
3. Ter alimentação oferecida pela organização de trabalho.	0,89			0,80
4. Trabalhando com equipamentos de proteção, caso necessário.	0,93			0,87
5. Trabalhando sem deixar de frequentar a escola.	0,77			0,59
6. Sendo supervisionadas por adulto(s) em seu trabalho.	0,89			0,79
7. Trabalhando durante o dia inteiro, sem tempo de ir a escola.		0,86		0,74
8. Em longas jornadas de trabalho.		0,92		0,85
9. Em situações de trabalho perigoso.		0,96		0,92
10. Trabalhando em condições precárias.		0,91		0,82
11. Fazendo esforços físicos maiores do que parecem aguentar.		0,92		0,84
12. Trabalhar sem água limpa para beber.			0,89	0,79

Itens	Trabalho Leve	Trabalho Perigoso	Piores Formas de Trabalho Infantil	h ²
13. Trabalhando com materiais perigosos e que podem prejudicar a saúde.			0,91	0,82
14. Trabalhando com máquinas ou equipamentos de grande porte.		0,76		0,79
15. Sendo ofendidas no trabalho.			0,95	0,90
16. Sofrendo psicologicamente por causa do trabalho (exemplo: chorar, ficar triste etc.).		0,91		0,83
17. Em condições de trabalho parecidas com a escravidão.			0,95	0,90
18. Sendo forçadas a trabalhar contra a própria vontade.			0,94	0,89
19. Sendo ameaçadas para trabalhar.			0,97	0,94
20. Trabalhando em atividades ilegais, como o tráfico de drogas.			0,87	0,76
21. Que foram sequestradas para trabalhar.			0,96	0,92
22. Sendo vendidas como objeto para o trabalho.			0,92	0,84
23. Sendo obrigadas a se prostituírem para gerar dinheiro a alguém que a explora.			0,91	0,84

A Tabela 48 apresenta os índices de fidedignidade para os três fatores, sendo todos excelentes, assim como os valores mínimos e máximos do intervalo de confiança, o que indica a confiabilidade e replicabilidade dos fatores.

Tabela 48

Índices de fidedignidade aos fatores da Escala Trabalho Infantil.

	Fidedignidade Composta	Ômega de McDonald (95% IC)	Alfa de Cronbach (95% IC)	Lamba 2 de Guttman (95% IC)
Trabalho Leve	0,94	0,89 (0,871-0,918)	0,89 (0,865-0,914)	0,89(0,866-0,917)
Trabalho Perigoso	0,96	0,94 (0,926-0,953)	0,93 (0,920-0,948)	0,94 (0,919-0,953)
Piores Formas de Trabalho Infantil	0,98	0,96 (0,945-0,965)	0,96 (0,947-0,965)	0,96 (0,947-0,965)

4.6.3. Trabalho Forçado

Foi realizada AFC com o objetivo de confirmar a estrutura unifatorial para a escala de Trabalho Forçado. A Tabela 49 apresenta os resultados relativos aos índices de ajuste, observando-se valores excelentes que suportam os a estrutura encontrada em AFE realizada anteriormente.

Tabela 49

Índices de ajuste do modelo unifatorial para a Escala de Trabalho Forçado.

	χ^2 (gl)	χ^2 /gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA (90% IC)
Original	308,07 (230)	1,33	1,00	1,00	0,05	0,04 (0,029 – 0,054)

Nota. χ^2 = qui-quadrado; gl = graus de liberdade; CFI = Comparative Fit Index; TLI = Tucker-Lewis Index; SRMR = Standardized Root Mean Square Residual; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; ** $p < 0,001$

Os índices da escala, tais como a razão entre χ^2 /gl, CFI, TLI, SRMR e RMSEA alcançaram todos os valores ideais, atestando ótimo ajuste dos dados à estrutura fatorial da escala de Trabalho Forçado.

A Tabela 50 apresenta a estrutura final da escala de Trabalho Forçado, contendo 23 itens, no total. As cargas fatoriais ficaram acima de 0,80, com exceção do item 1 (0,65). Do mesmo modo, verificou-se comunalidades altas para todos os itens, onde a maioria ficou acima de 0,70.

Tabela 50

Estrutura fatorial final da Escala de Trabalho Forçado.

Itens	Natureza Involuntária e Manutenção do Trabalho Forçado	h^2
1. Recruta trabalhadores(as) por meio de ameaças.	0,65	0,42
2. Transporta pessoas para situações de trabalho contra sua própria vontade.	0,78	0,61
3. Aceita trabalho como pagamento de dívida.	0,77	0,60
4. Mantém as pessoas trabalhando, por tempo indeterminado, até o pagamento total da dívida.	0,87	0,76

Itens	Natureza Involuntária e Manutenção do Trabalho Forçado	h ²
5. Fica com o salário dos(as) trabalhadores(as) como forma de pagamento de suas dívidas.	0,91	0,83
6. Vende produtos básicos a valores maiores daqueles praticados no mercado.	0,87	0,76
7. Realiza ações que provocam o endividamento dos(as) trabalhadores(as).	0,93	0,86
8. Faz com que as pessoas trabalhem para o pagamento de dívida, sem definir o tempo de duração do serviço.	0,94	0,88
9. É o único lugar para a compra de produtos básicos pelos(as) trabalhadores(as).	0,81	0,65
10. Se comporta como dona dos(as) trabalhadores(as).	0,90	0,80
11. Se comporta como dona dos(as) filhos(as) dos(as) trabalhadores(as).	0,93	0,86
12. Obriga as pessoas, que possui como propriedade, a trabalharem.	0,93	0,87
13. Compra e vende seus(suas) trabalhadores(as).	0,90	0,80
14. Ofende os(as) trabalhadores(as), como forma de controle.	0,94	0,88
15. Ameaça os(as) trabalhadores(as) como forma de controle.	0,92	0,84
16. Limita a liberdade e autonomia dos(as) trabalhadores(as).	0,89	0,79
17. Ameaça denunciar os(as) trabalhadores(as) a autoridades migratórias do país.	0,93	0,87
18. Esconde os documentos dos(as) trabalhadores(as).	0,91	0,84
19. Domina e controla os(as) trabalhadores(as).	0,93	0,86
20. Pune com agressões físicas aqueles(as) que se neguem a trabalhar.	0,93	0,87
21. Limita o acesso às necessidades básicas (exemplo: comida, água potável, sono e abrigo).	0,82	0,67
22. Retira a liberdade de ir e vir dos(as) trabalhadores(as).	0,88	0,77
23. Exige o cumprimento do trabalho a qualquer custo.	0,82	0,67

Por fim, a Tabela 51 apresenta os índices de fidedignidade para o fator “Natureza Involuntária e Manutenção do Trabalho Forçado, sendo eles excelentes, assim como os valores mínimos e máximos do intervalo de confiança, o que indica a confiabilidade e replicabilidade da escala.

Tabela 51

Índices de fidedignidade ao fator da Escala Trabalho Forçado.

	Fidedignidade Composta	Ômega de McDonald (95% IC)	Alfa de Cronbach (95% IC)	Lamba 2 de Guttman (95% IC)
Natureza Involuntária e Manutenção do Trabalho Forçado	0,99	0,97 (0,963-0,979)	0,97 (0,965-0,977)	0,97(0,964-0,979)

4.6.4. Salário Justo

Realizou-se AFC com o objetivo de avaliar a confirmar a estrutura de três fatores para a escala de Salário Justo. Inicialmente, a escala apresentou índices de ajuste adequados, com do RMSEA que ficou acima do valor considerado aceitável. A razão χ^2/gl e os índices de CFI, TLI, e SRMR suportaram o modelo, indicados na Tabela 52.

Tabela 52

Índices de ajuste do modelo de três fatores para a Escala de Salário Justo.

	χ^2 (gl)	χ^2/gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA (90% IC)
Original	1007,93 (186)	5,41	0,99	0,99	0,09	0,13 (0,123 – 0,139)
Reespecificado	388,97 (167)	2,32	1,00	1,00	0,05	0,07 (0,063 – 0,081)

Nota. χ^2 = qui-quadrado; gl = graus de liberdade; CFI = Comparative Fit Index; TLI = Tucker-Lewis Index; SRMR = Standardized Root Mean Square Residual; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; ** $p < 0,001$

Com o objetivo de inspecionar os resultados em profundidade, foram avaliados os índices de modificação e se verificou elevada covariância residual entre o seguinte par de itens: 12 “Caso ocupe função considerada perigosa, receberei adicional de periculosidade.”, e item 13 “Caso ocupe função que ofereça riscos à minha saúde, receberei adicional de insalubridade.”, apresentando índice de modificação de 566,48. Tendo em vista a natureza convergente de ambos os itens e clara sobreposição de conteúdo entre eles, decidiu-se pela exclusão de um deles.

Ambos apresentaram cargas fatoriais e comunalidades altas; porém optou-se pela exclusão daquele com menor carga fatorial e comunalidade (item 13; ver numeração correspondente na Tabela 13). A retirada do item promoveu melhoria em todos os índices de ajuste, incluindo o RMSEA, que passou a ser aceitável (0,72).

A Tabela 53 apresenta a estrutura final da escala de Salário Justo, contendo 20 itens, no total. As cargas fatoriais ficaram, em sua maioria acima de 0,70. Do mesmo modo, verificou-se comunalidades altas para todos os itens, nos quais a maioria ficou acima de 0,70. Não foram identificadas cargas cruzadas acima de 0,30.

Tabela 53

Estrutura fatorial final da Escala de Salário Justo.

Itens	Salário Digno	Salário Equânime	Igualdade Salarial	h²
1. Posso pagar por atividades culturais.	0,79			0,62
2. Consigo atender minhas necessidades alimentares e da minha família.	0,82			0,67
3. Posso pagar as despesas básicas de saúde que eu e minha família necessitamos.	0,85			0,72
4. Consigo pagar as despesas para manter uma boa saúde física e mental.	0,88			0,78
5. Tenho condições de pagar pela minha moradia e da minha família.	0,78			0,61
6. Posso comprar roupas novas, quando necessário.	0,88			0,78
7. Consigo pagar pelos meios de transporte para mim e minha família.	0,80			0,64
8. Posso pagar por atividades de lazer para mim e minha família.	0,91			0,83
9. Posso pagar pela minha educação e da minha família, caso necessário.	0,83			0,69
10. Meu pagamento está de acordo com as habilidades e qualificações exigidas pelo cargo que ocupo.		0,91		0,82
11. Sou remunerado(a) de acordo com as responsabilidades que assumo.		0,91		0,82
12. Caso ocupe função considerada perigosa, receberei adicional de periculosidade.		0,64		0,41
13. Receberei um aumento, caso assumo um cargo de maior responsabilidade.		0,72		0,52

Itens	Salário Digno	Salário Equânime	Igualdade Salarial	h ²
14. Minha remuneração é proporcional ao trabalho que realizo.		0,87		0,76
15. Meu salário é semelhante ao de outros(as) profissionais que ocupam o mesmo cargo.			0,81	0,65
16. Os pagamentos extras são iguais em comparação a outras pessoas que realizem as mesmas atividades com os mesmos resultados.			0,78	0,60
17. Recebo salário semelhante ao de outros(as) profissionais que desempenham funções parecidas.			0,86	0,74
18. Meu salário é semelhante ao dos(as) demais funcionários(as) que fazem o mesmo trabalho, independentemente de aspectos e características pessoais.			0,83	0,68
19. Recebo os mesmos ganhos adicionais que os(as) colegas que ocupam o mesmo cargo.			0,94	0,89
20. Recebo os mesmos ganhos adicionais que os(as) colegas que desempenham as mesmas funções.			0,97	0,94

Quanto aos índices de fidedignidade, a Tabela 54 apresenta valores para os três fatores da escala de Salário Justo, indicando estimativas boas a excelentes, assim como os valores mínimos e máximos do intervalo de confiança, o que atesta a confiabilidade da escala.

Tabela 54

Índices de fidedignidade aos fatores da Escala de Salário Justo.

	Fidedignidade Composta	Ômega de McDonald (95% IC)	Alfa de Cronbach (95% IC)	Lamba 2 de Guttman (95% IC)
Salário Decente	0,96	0,93 (0,924-0,947)	0,93 (0,922-0,947)	0,94 (0,919-0,949)
Salário Equânime	0,91	0,86 (0,830-0,885)	0,86 (0,831-0,886)	0,86 (0,833-0,890)
Igualdade Salarial	0,95	0,91 (0,890-0,925)	0,91 (0,893-0,927)	0,91(0,889-0,932)

4.6.5. Horas de Trabalho

Realizou-se AFC com o objetivo de confirmar a estrutura composta por quatro fatores para a escala de Horas de Trabalho. A escala apresentou índices de ajuste adequados, com exceção do RMSEA, que ficou acima do aceitável. A χ^2/gl e os índices de CFI, TLI, e SRMR suportaram o modelo, indicados na Tabela 55.

Tabela 55

Índices de ajuste do modelo de quatro fatores para a Escala de Horas de Trabalho.

	χ^2 (gl)	χ^2 /gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA (90% IC)
Original	1275,26 (293)	4,35	0,97	0,97	0,09	0,11 (0,108 – 0,121)
Reespecificado	713,13 (203)	3,51	0,98	1,00	0,08	0,10 (0,091 – 0,107)

Nota. χ^2 = qui-quadrado; gl = graus de liberdade; CFI = *Comparative Fit Index*; TLI = *Tucker-Lewis Index*; SRMR = *Standardized Root Mean Square Residual*; RMSEA = *Root Mean Square Error of Approximation*; ** $p < 0,001$

Considerando os bons índices de ajuste, com exceção do RMSEA, foram investigados os índices de modificação e se verificou elevada covariância residual entre quatro pares de itens, a saber (ver numeração em Tabela 15): 1) item 3 “Posso decidir quando fazer uma pausa no trabalho.” e item 4 “Posso realizar pausas durante o dia de trabalho.” (IM = 92,31); 2) item 1 “Consigo mudar meu horário de trabalho por motivos religiosos ou culturais, quando possível” e 2 “Posso mudar meu turno para poder folgar em dias sagrados da minha religião ou cultura.” (IM = 87,53); 3) item 5 “Posso trabalhar mais horas em um dia para trabalhar menos em outro” e item 6 “É possível trabalhar mais horas durante alguns dias para folgar em dias específicos.” (IM = 70,89); e 4) item 7 “Tenho direito de opinar sobre qual turno prefiro trabalhar.” E item 22 “Posso dar minha opinião sobre como prefiro ser remunerado pelas horas extras de trabalho.” (IM= 49,18).

Ao analisar o conteúdo dos pares de itens “1 e 2” e “5 e 6”, verifica-se evidente sobreposição de conteúdo. Os itens 1 e 2 tratam exatamente do mesmo contexto da flexibilização da jornada de trabalho, discernindo apenas a mudança de horário ou turno de trabalho. Portanto, decidiu-se pela exclusão do item 2, devido à importância empírica, pois a mudança do horário de trabalho é mais genérico e amplia a variedade de situações em que o trabalhador pode se encontrar em relação à mudança apenas de turno. Além disso, cabe explicar que tanto as cargas quanto comunalidade dos itens foram próximas (antes da

exclusão do item 2), a saber e em ordem de carga fatorial e comunalidade: item 1 (0,85 e 0,72); 2 (0,89 e 0,79).

Do mesmo modo, os pares 5 e 6 discorrem sobre a flexibilização da jornada de trabalho a partir da compensação de horas trabalhadas a mais. A diferença entre os itens se dá exclusivamente se o trabalhador trabalhou a mais em um mesmo dia, ou ao longo de alguns dias. Na mesma direção, optou-se por excluir o item 5, pois é o menos abrangente, vez que ambos apresentaram cargas e comunalidades próximas, a saber: item 1 (0,88 e 0,78); 2 (0,85 e 0,71).

Entretanto, ao analisar os pares de itens “3 e 4” e “7 e 22”, não foram identificadas sobreposição clara no conteúdo em que abordam. Tratam, de fato, do mesmo assunto, mas sob perspectivas distintas e de grande importância ao contexto da avaliação de horas de trabalho e, portanto, não foi proposta a exclusão de nenhum item entre esses pares.

Nos itens 3 e 4, avalia-se o tema de pausa durante a jornada de trabalho; porém, em um é analisada a possibilidade de realizar pausas, enquanto no outro item é averiguado se o trabalhador pode decidir sobre quando realizá-la. Já entre os itens 7 e 22, é avaliado se o trabalhador pode dar sua opinião, mas sob contextos diferentes: turno de trabalho e opção de remuneração a respeito de horas extras.

Conforme averiguado na Tabela 55 a retirada dos itens 2 e 5 tornou a escala de Horas de Trabalho mais parcimoniosa e objetiva quanto ao que se propõe medir. A retirada de ambos promoveu ligeira melhoria em todos os índices de ajuste, incluindo o RMSEA; porém sendo classificado como marginal, uma vez que ficou entre 0,8 e 0,10 (Fabrigar et al., 1999); e, portanto, não indica ajuste nem bom e nem ruim (Cangur & Ercan, 2015), sendo necessário avaliar o conjunto de índices para definir o ajuste do modelo aos dados (Hair et al., 2009). Vale lembrar que o RMSEA avalia se o modelo se ajusta a uma dada população, e penaliza amostras pequenas. Assim sendo, ao avaliar todos os demais índices de ajuste (CFI, TLI,

χ^2 /gl, e SRMR), pode-se afirmar que a escala obteve índices bons a excelentes, tanto no modelo original quanto no ajustado.

A Tabela 56 apresenta a estrutura final da escala de Horas de Trabalho, composta por 22 itens. Verificou-se cargas fatoriais elevadas para a maioria dos itens (acima de 0,70), bem como comunalidades elevadas (maioria acima de 0,60). Não foram identificadas cargas cruzadas com valores superiores a 0,30.

Tabela 56

Estrutura fatorial final da Escala de Horas de Trabalho.

Itens	Jornada de Trabalho	Descanso Remunerado	Horas Extras	Regulamentação da Carga Horária	h²
1. Consigo mudar meu horário de trabalho por motivos religiosos ou culturais, quando possível.	0,77				0,59
2. Posso decidir quando fazer uma pausa no trabalho.	0,78				0,61
3. Posso realizar pausas durante o dia de trabalho.	0,63				0,40
4. É possível trabalhar mais horas durante alguns dias para folgar em dias específicos.	0,77				0,59
5. Tenho direito de opinar sobre qual turno prefiro trabalhar.	0,78				0,62
6. A organização me dá a possibilidade de repor as horas de trabalho não realizadas.	0,76				0,58
7. A jornada de trabalho pode ser negociada de acordo com as minhas necessidades pessoais.	0,81				0,66
8. Recebo, pelo menos, o valor médio do meu pagamento quando estou de férias.		0,76			0,71
9. Tenho, no mínimo, três semanas de férias, a cada ano completo de trabalho.		0,78			0,57
10. As férias anuais são remuneradas.		0,85			0,61
11. Tenho o direito de escolher o dia que irei folgar por motivos religiosos ou culturais.	0,84				0,72

Itens	Jornada de Trabalho	Descanso Remunerado	Horas Extras	Regulamentação da Carga Horária	h²
12. Tenho direito aos tipos de descanso remunerado definidos na lei do país em que trabalho.		0,89			0,79
13. Trabalho mais horas do que foi definido no meu contrato ou acordo de trabalho.				0,60	0,36
14. O valor pago pelas horas extras está de acordo com as leis do país onde trabalho.			0,64		0,76
15. O total de horas que trabalho por semana está acima do máximo permitido pela lei trabalhista do país onde trabalho.				0,87	0,92
16. Trabalho mais do que limite diário de horas definido pela lei trabalhista do país onde trabalho.				0,96	0,40
17. Sou informado(a) sobre as condições de trabalho antes de fazer horas extras, de forma objetiva e transparente.			0,81		0,66
18. Tenho direito de decidir por fazer horas extras.			0,82		0,68
19. Posso dar minha opinião sobre como prefiro ser remunerado pelas horas extras de trabalho.			0,85		0,72
20. Sou informado(a) sobre o pagamento pelas horas extras, de forma objetiva e transparente.			0,86		0,74
21. Fui informado(a) sobre a compensação por horas extras, no contrato ou acordo de trabalho.			0,78		0,61
22. A organização me dá opção de fazer o uso de banco de horas.			0,68		0,46

Quanto aos valores obtidos de fidedignidade, a Tabela 57 apresenta índices de confiabilidade para os quatro fatores, variando entre bom a excelente. Tal fato corrobora com o ajuste do modelo proposto dado os índices supracitados, bem como os valores identificados para a confiabilidade e replicabilidade dos fatores da escala de Horas de Trabalho.

Tabela 57

Índices de Fidedignidade aos Fatores da Escala de Horas de Trabalho

	Fidedignidade Composta	Ômega de McDonald (95% IC)	Alfa de Cronbach (95% IC)	Lamba 2 de Guttman (95% IC)
Jornada de Trabalho	0,92	0,87 (0,851 - 0,898)	0,87 (0,843 - 0,896)	0,87 (0,847 - 0,898)
Descanso Remunerado	0,89	0,83 (0,802 - 0,867)	0,83 (0,789 - 0,871)	0,83 (0,789 - 0,872)
Horas Extras	0,86	0,82 (0,783 - 0,858)	0,80 (0,743 - 0,846)	0,81 (0,757 - 0,850)
Regulamentação da Carga Horária	0,92	0,88 (0,857 - 0,902)	0,88 (0,845 - 0,898)	0,88 (0,850 - 0,901)

4.6.6. Trabalho Remoto

Realizou-se AFC para confirmar a estrutura de três fatores proposta para a escala de Trabalho Remoto. A Tabela 58 apresenta os resultados relativos aos índices de ajuste, e se verificou valores que suportam os a estrutura encontrada na AFE.

Tabela 58

Índices de Ajuste do Modelo de Três Fatores para a Escala de Trabalho Remoto

	χ^2 (gl)	χ^2 /gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA (90% IC)
Original	1250,11 (374)	3,34	0,99	0,98	0,08	0,10 (0,090 – 0,102)
Reespecificado	838,11 (347)	2,41	0,99	0,99	0,07	0,07 (0,068 – 0,081)

Nota. χ^2 = qui-quadrado; gl = graus de liberdade; CFI = *Comparative Fit Index*; TLI = *Tucker-Lewis Index*; SRMR = *Standardized Root Mean Square Residual*; RMSEA = *Root Mean Square Error of Approximation*; ** $p < 0,001$

Os índices da escala, tais como a razão entre χ^2 /gl, CFI, TLI, e SRMR alcançaram todos os valores adequados de ajuste para o modelo. Contudo, verificou-se índice de RMSEA ligeiramente acima do aceitável (0,80). A Tabela 59 apresenta a estrutura fatorial final para a escala, apresentando cargas elevadas, com maioria de 0,70.

Tabela 59

Estrutura fatorial final da Escala de Trabalho Remoto.

Itens	Jornada de Trabalho Remoto	Equilíbrio entre a Vida Pessoal e Profissional	Condições Organizacionais ao Trabalho Remoto	h²
1. Trabalho durante a semana e, também, nos finais de semana.	0,73			0,53
2. Trabalho fora do horário comercial para concluir minhas tarefas.	0,75			0,56
3. Sinto que preciso estar atento(a) ao telefone e a e-mails, mesmo fora do horário de trabalho.	0,81			0,66
4. Sinto que devo estar disponível a qualquer momento que precisarem de mim no trabalho.	0,77			0,59
5. Trabalho sem pausas para descansar ou comer.	0,61			0,37
6. É comum ter que fazer hora extra.	0,71			0,50
7. Meu(minha) chefe ou colega(s) de trabalho geralmente entram em contato comigo fora do expediente.	0,71			0,50
8. Tenho tempo livre para participar de atividades culturais.		0,80		0,64
9. Consigo equilibrar o tempo de trabalho com as responsabilidades familiares.		0,91		0,83
10. Posso negar trabalho extra para poder me dedicar à vida pessoal, sem ter medo de consequências negativas.		0,67		0,45
11. Consigo cumprir com meu trabalho sem deixar de cuidar de mim mesmo(a).		0,91		0,83
12. Consigo equilibrar o tempo de trabalho com minhas atividades pessoais.		0,95		0,91
13. Após finalizar minha carga de trabalho diária, posso deixar de trabalhar, sem ter medo de consequências negativas.		0,75		0,56
14. Acabo pensando no trabalho o tempo inteiro, em qualquer lugar que estiver.	0,67			0,45
15. Acabo trabalhando mais em comparação com quando realizo o trabalho no ambiente organizacional.	0,62			0,39
16. Consigo separar os momentos em que estou trabalhando das minhas atividades pessoais.		0,73		0,53
17. Sinto que consigo equilibrar melhor o tempo dedicado ao trabalho e a vida pessoal.		0,84		0,70

Itens	Jornada de Trabalho Remoto	Equilíbrio entre a Vida Pessoal e Profissional	Condições Organizacionais ao Trabalho Remoto	h²
18. Tenho tempo livre para estar com a família ou amigos(as).		0,84		0,70
19. A organização fornece os equipamentos necessários para trabalhar fora de seu ambiente.			0,78	0,60
20. A organização oferece auxílio financeiro para pagar a internet.			0,76	0,58
21. A organização fornece os programas de computação necessários à realização do trabalho.			0,78	0,62
22. A organização dá acesso aos recursos materiais para a devida realização do trabalho remoto.			0,83	0,70
23. A organização oferece um ambiente físico adaptado às atividades que realizo no trabalho remoto.			0,80	0,64
24. A organização fiscaliza as condições do ambiente em que trabalho.			0,72	0,51
25. A organização disponibiliza os recursos tecnológicos necessários para a interação entre os(as) trabalhadores(as).			0,86	0,74
26. Há compartilhamento de conhecimento entre os(as) trabalhadores(as), apesar da distância física entre eles(as).			0,67	0,45
27. Recebo treinamento para utilizar as tecnologias de informação e comunicação (ex.: celular, laptop, programas de computador, entre outros), caso necessário.			0,83	0,69
28. Tenho suporte técnico da organização para as tecnologias que utilizo, caso necessário.			0,87	0,76

Identificou-se um item com carga cruzada, a saber: “O trabalho prejudica as relações sociais na minha vida pessoal.” (item 9; ver Tabela 17). Este item manteve o padrão de carga cruzada, identificado anteriormente na etapa da AFE; porém carregando, desta vez, em todos os fatores. Apesar de sua importância teórica, o item mostra-se problemático, ao saturar com todos os fatores, com cargas entre 0,30 e 0,40 e comunalidade de apenas 0,30. Portanto,

decidiu-se por sua exclusão. O item 1 (ver Tabela 17), cujo conteúdo é “Posso flexibilizar meu horário de trabalho.” apresentou baixa comunalidade (0,26) e, também, foi excluído.

Tendo em vista o RMSEA ligeiramente superior ao limite aceitável, foram avaliados os índices de modificação, identificando enorme covariância residual entre o seguinte par de itens: 22 “A organização oferece auxílio financeiro para pagar a internet.” e 23 “A organização oferece auxílio financeiro para pagar a energia elétrica.” (Ver numeração na Tabela 17), apresentando IM: 347,08. Ao observar o conteúdo dos itens, fica clara a convergência de conteúdo, nos quais em ambos a organização fornece auxílio financeiro para custear despesas relativas à manutenção do trabalho remoto. Portanto, decidiu-se pela retirada do item 23 por apresentar carga fatorial (0,90 contra 0,94) e comunalidade (0,82 contra 0,78) mais baixas em relação ao item 22. A retirada do item 23 promoveu melhoria em todos os índices de ajuste, incluindo o RMSEA, que passou a ser aceitável (0,70).

Por fim, os índices de confiabilidade foram apresentados na Tabela 60 relativos aos três fatores da escala de Trabalho Remoto, indicando estimativas boas a excelentes (todas acima de 0,80). No mesmo sentido, os valores mínimos e máximos do intervalo de confiança mantiveram-se dentro dos padrões ideais para os índices.

Tabela 60

Índices de Fidedignidade aos Fatores da Escala de Trabalho Remoto

	Fidedignidade Composta	Ômega de McDonald (95% IC)	Alfa de Cronbach (95% IC)	Lamba 2 de Guttman (95% IC)
Jornada de Trabalho Remoto	0,90	0,87 (0,845-0,893)	0,87 (0,828-0,892)	0,87 (0,835-0,896)
Equilíbrio entre a Vida Pessoal e Profissional	0,95	0,92 (0,910-0,938)	0,92 (0,905-0,938)	0,92 (0,906-0,939)
Condições Organizacionais ao Trabalho Remoto	0,94	0,92 (0,903-0,933)	0,92 (0,896-0,932)	0,92 (0,900-0,933)

4.6.7. Oportunidades Iguais e Discriminação

A AFC foi realizada para confirmação da adequação dos dados à estrutura de três fatores proposta para a escala de Oportunidades Iguais e Discriminação. A Tabela 61 apresenta os resultados relativos aos índices de ajuste, verificando-se valores excelentes que suportam os a estrutura encontrada em análise realizada posteriormente.

Tabela 61

Índices de ajuste do modelo de três fatores para a Escala de Oportunidades Iguais e Discriminação.

	χ^2 (gl)	χ^2 /gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA (90% IC)
Original	936,76 (461)	2,03	1,00	1,00	0,05	0,07 (0,061 – 0,073)

Nota. χ^2 = qui-quadrado; gl = graus de liberdade; CFI = *Comparative Fit Index*; TLI = *Tucker-Lewis Index*; SRMR = *Standardized Root Mean Square Residual*; RMSEA = *Root Mean Square Error of Approximation*; ** $p < 0,001$

Os índices da escala, tais como a razão entre χ^2 /gl, CFI, TLI, SRMR e RMSEA alcançaram valores ideais, atestando ótimo ajuste dos dados à estrutura fatorial da escala de Oportunidades Iguais e Discriminação.

A Tabela 62 apresenta a estrutura final da escala de Oportunidades Iguais e Discriminação, contendo 33 itens. As cargas fatoriais ficaram, em sua maioria acima de 0,70. Do mesmo modo, verificou-se comunalidades altas para todos os itens, onde a maioria ficou acima de 0,60. Foi identificada carga cruzada (acima de 0,30) apenas para o item 4 “Sou agredido(a) fisicamente.” (ver numeração na Tabela 19), que carregou também nos demais fatores. Além disso, esse item, bem como o item 14 “Acredito que as atividades que faço estão de acordo com meus conhecimentos e experiências.” obtiveram comunalidades baixas (0,23 e 0,27), e foram excluídos, uma vez que baixas comunalidades podem indicar pouca associação do item com a medida, vez que explicavam pouco o construto.

Tabela 62

Estrutura fatorial final da Escala de Oportunidades Iguais e Discriminação.

Itens	Discriminação	Discriminação no Contexto Organizacional	Oportunidades Iguais	h ²
1. Sou maltratado(a).	0,86			0,74
2. Sou ameaçado(a).	0,83			0,70
3. Sinto que preciso mudar minha aparência para continuar no trabalho.	0,60			0,36
4. Sou agredido(a) com palavras.	0,86			0,74
5. Sou criticado(a) de forma negativa, por motivos não relacionados ao meu trabalho.	0,83			0,69
6. Percebo que a forma de me vestir incomoda as pessoas.	0,61			0,37
7. Sinto-me perseguido(a).	0,87			0,75
8. Sou obrigado(a) a fazer tarefas que outras pessoas não querem.	0,81			0,66
9. Tenho que realizar tarefas diferentes do meu cargo e responsabilidade por ser perseguido(a) no trabalho.	0,89			0,78
10. Tenho que realizar tarefas diferentes das minhas habilidades como forma de discriminação no trabalho.	0,85			0,72
11. Sinto-me excluído(a) no meu ambiente de trabalho.	0,78			0,62
12. Meu trabalho pode ser adaptado às minhas necessidades, físicas ou mentais, caso seja necessário.			0,71	0,50
13. Tenho as mesmas condições de trabalho que os trabalhadores que realizam funções semelhantes.			0,66	0,44
14. A organização fornece meios para denunciar a discriminação no trabalho.		0,92		0,82
15. A organização tem uma política de combate à discriminação no trabalho.		0,93		0,52
16. A política de combate à discriminação é divulgada entre os(as) trabalhadores(as).		0,91		0,74
17. As normas da política de combate à discriminação são compreensíveis.		0,94		0,86
18. A política de combate à discriminação possui ações concretas e aplicáveis.		0,93		0,85
19. Após investigação e confirmação da denúncia, o(a) agressor(a) é devidamente punido(a).		0,88		0,67

Itens	Discriminação	Discriminação no Contexto Organizacional	Oportunidades Iguais	h²
20. A organização promove uma cultura de diversidade e igualdade entre os(as) colaboradores(as).		0,85		0,82
21. A organização fornece meios anônimos para denunciar a discriminação no trabalho.		0,91		0,75
22. Após denúncia de discriminação, a organização de trabalho investiga os fatos com neutralidade e de forma discreta.		0,95		0,73
23. A organização possui mecanismos de apoio às pessoas vítimas de discriminação no trabalho.		0,93		0,85
24. Tenho acesso a oportunidades semelhantes de crescimento na carreira, assim como os(as) colegas que ocupam cargos iguais.			0,91	0,87
25. Posso participar em atividades externas relacionados ao meu trabalho, caso necessário.			0,72	0,83
26. As oportunidades de capacitação profissional são ofertadas de forma igual a todos(as).			0,86	0,89
27. A organização dá chances de promoção a todos(as) os(as) trabalhadores(as), de forma igual.			0,93	0,87
28. A organização faz seleções internas baseada em regras objetivas e transparentes.			0,92	0,77
29. A organização dá a possibilidade de viajar a trabalho baseada nas habilidades profissionais de cada um.			0,82	0,72
30. A organização incentiva os(as) trabalhadores(as) a se desenvolverem profissionalmente de forma igualitária.			0,91	0,82
31. As oportunidades de crescimento são proporcionais aos esforços de cada um.			0,86	0,91
32. Os critérios para crescimento na carreira são claros e objetivos.			0,85	0,87

Quanto aos índices de fidedignidade, a Tabela 63 apresenta valores para os três fatores da escala de Oportunidades Iguais e Discriminação, indicando estimativas boas a excelentes

(todas acima de 0,90), assim como os valores mínimos e máximos do intervalo de confiança, o pode atestar a confiabilidade da escala.

Tabela 63

Índices de fidedignidade aos fatores da Escala de Oportunidades Iguais e Discriminação.

	Fidedignidade Composta	Ômega de McDonald (95% IC)	Alfa de Cronbach (95% IC)	Lamba 2 de Guttman (95% IC)
Discriminação	0,95	0,92 (0,908-0,938)	0,92 (0,902-0,937)	0,92(0,906-0,939)
Discriminação no Contexto Organizacional	0,98	0,97 (0,965-0,967)	0,97 (0,964-0,976)	0,97 (0,963-0,977)
Oportunidades Iguais	0,96	0,95 (0,936-0,956)	0,94 (0,929-0,953)	0,95 (0,934-0,956)

4.6.8. *Benefício Social e Seguridade Social*

Foi realizada AFC para verificar a adequação da estrutura composta por dois fatores à escala de Seguridade Social e Benefício Social. Preliminarmente, a escala apresentou índices de ajuste adequados, com exceção do RMSEA, que ficou acima do aceitável. A razão qui-quadrado por graus de liberdade e os índices de CFI, TLI, e SRMR suportaram o modelo, tal como indicado na Tabela 64.

Tabela 64

Índices de ajuste do modelo de dois fatores para a Escala de Seguridade Social e Benefício Social.

	χ^2 (gl)	χ^2 /gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA (90% IC)
Original	713,18 (208)	3,42	1,00	0,99	0,07	0,10 (0,093 – 0,109)
Reespecificado	325,74 (151)	2,15	0,99	0,99	0,06	0,07 (0,059 – 0,08)

Nota. χ^2 = qui-quadrado; gl = graus de liberdade; CFI = *Comparative Fit Index*; TLI = *Tucker-Lewis Index*; SRMR = *Standardized Root Mean Square Residual*; RMSEA = *Root Mean Square Error of Approximation*; ** $p < 0,001$

A Tabela 65 apresenta a estrutura final da escala de Seguridade Social e Benefício Social, composta por 19 itens. A escala apresentou cargas fatoriais elevadas para todos os

ítems, sendo a maioria acima de 0,70. Não foram identificadas cargas cruzadas com valores superiores a 0,30.

Tabela 65

Estrutura fatorial final da Escala de Seguridade Social e Benefício Social.

Itens	Acesso à Previdência Social	Acesso a Benefício Social	<i>h</i>²
1. A organização paga o seguro social obrigatório.	0,73	0,08	0,54
2. Poderei solicitar auxílio financeiro enquanto estiver afastado(a) do trabalho por motivo de doença.	0,81	-0,13	0,66
3. A organização em que trabalho toma medidas para manter a renda dos(as) trabalhadores(as) em situações que não possam trabalhar.	0,75	0,13	0,57
4. Meus(minhas) dependentes receberão pensão caso eu venha a falecer.	0,75	0,02	0,56
5. Tenho direito à indenização caso tenha doença crônica por causa do trabalho.	0,90	0,10	0,81
6. Posso solicitar indenização caso tenha limitação física causada pelo trabalho.	0,87	0,07	0,76
7. Posso solicitar afastamento remunerado caso não consiga trabalhar devido a problemas mentais causados pelo trabalho.	0,84	-0,06	0,70
8. Serei indenizado(a) se sofrer deformação física em um acidente de trabalho.	0,88	0,07	0,78
9. Tenho direito à licença maternidade ou paternidade.	0,81	-0,02	0,65
10. Receberei auxílio financeiro caso fique desempregado(a).	0,75	0,02	0,56
11. Poderei me aposentar por tempo de contribuição.	0,82	-0,06	0,68
12. A organização paga previdência complementar aos(às) trabalhadores(as).	0,25	0,57	0,33
13. A organização paga pelo meu plano de saúde.	0,04	0,92	0,85
14. A organização paga pelo plano de saúde da minha família (marido ou esposa e filhos(as)).	-0,06	0,89	0,79
15. Tenho direito ao auxílio-creche, caso tenha filhos(as) ou enteados(as).	0,04	0,76	0,57
16. A organização paga por seguro de vida e de acidentes pessoais aos(às) trabalhadores(as).	0,11	0,78	0,62
17. A organização paga meu plano odontológico.	-0,09	0,82	0,68
18. Recebo auxílio-alimentação da organização em que trabalho.	0,16	0,65	0,42
19. Recebo auxílio-refeição da organização em que trabalho.	0,12	0,74	0,55

Ainda, foram inspecionados os índices de modificação da escala e verificou-se que havia covariância residual entre os seguintes pares de itens (ver Tabela 21): 15 “A

organização paga meu plano odontológico.” e 16 “A organização paga pelo plano de saúde da minha família (marido ou esposa e filhos(as).” (IM=106,03); 2 “Poderei solicitar auxílio financeiro enquanto estiver afastado(a) do trabalho por motivo de doença.” e 3 “Receberei auxílio financeiro caso precise me afastar do trabalho por motivo de acidente de trabalho.” (IM = 52,91); e 1 “A organização paga o seguro social obrigatório.” e 5 “Minha situação previdenciária está de acordo com a lei do país onde trabalho.” (IM = 22,40).

Quanto ao primeiro par de covariância residual (itens 15 e 16), há clara sobreposição do conteúdo “a organização paga pelo plano odontológico”, diferenciando apenas o beneficiário. Portanto, optou-se por excluir o item 16, tendo em vista que se trata de uma condição menos característica do benefício. O par de itens 2 e 3 refere-se ao recebimento do auxílio financeiro por motivo de doença ou acidente. Tratam-se de situações bastante próximas, o que explica a covariância de resíduos. Optou-se por excluir o item 3, vez que é mais específico; enquanto o 2 é mais genérico e pode compreender, também, situações análogas ao item 3.

Por fim, o par de itens 1 e 5 denota conteúdo claramente redundante pois, caso a organização pague o seguro social obrigatório, a situação previdenciária do trabalhador estará de acordo com a lei do país. Portanto, decidiu-se pela exclusão do item 5. Desse modo, a retirada dos três itens promoveu melhoria em todos os índices de ajuste, incluindo o RMSEA, que passou a ser classificado como aceitável (Tabela 64). Quanto aos índices de fidedignidade da escala (Tabela 65), foram identificados valores entre bons a excelentes para ambos os fatores, incluindo-se os intervalos inferiores e superiores.

Tabela 65

Índices de fidedignidade aos fatores da Escala de Seguridade Social e Benefício Social.

	Fidedignidade Composta	Ômega de McDonald (95% IC)	Alfa de Cronbach (95% IC)	Lamba 2 de Guttman (95% IC)
Acesso à Previdência	0,97	0,90 (0,871 - 0,922)	0,90(0,875 - 0,924)	0,90 (0,876 - 0,924)

Acesso a Benefício Social	0,96	0,88 (0,849 - 0,905)	0,88 (0,851 - 0,907)	0,88 (0,855 - 0,909)
---------------------------	------	----------------------	----------------------	----------------------

4.6.9. Assédio Sexual

A AFC foi realizada para verificar a confirmação da estrutura unidimensional encontrada para a escala de Assédio Sexual. A Tabela 66 apresenta os índices da escala.

Tabela 66

Índices de ajuste do modelo unifatorial para a Escala de Assédio Sexual.

	χ^2 (gl)	χ^2 /gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA (90% IC)
Original	339,5 (152)	2,23	1,00	0,99	0,07	0,07 (0,063 – 0,083)

Nota. χ^2 = qui-quadrado; gl = graus de liberdade; CFI = *Comparative Fit Index*; TLI = *Tucker-Lewis Index*; SRMR = *Standardized Root Mean Square Residual*; RMSEA = *Root Mean Square Error of Approximation*; ** $p < 0,001$

Os valores de χ^2 /gl, CFI, TLI, SRMR e RMSEA alcançaram índices ideais, atestando ótimo ajuste dos dados à estrutura fatorial da escala de Assédio Sexual no Trabalho. A Tabela 67 apresenta a estrutura final da escala de Assédio Sexual no Trabalho, mantendo a forma composta por 19 itens, tal como proposto na AFE. As cargas fatoriais ficaram, em sua maioria acima de 0,80. Do mesmo modo, verificou-se comunalidades altas para todos os itens, em que a maioria ficou acima de 0,70.

Tabela 67

Estrutura fatorial final da Escala de Assédio Sexual.

Itens	Manifestações do Assédio Sexual no Trabalho	h^2
1. Comentário inapropriado, com sentido sexual.	0,82	0,67
2. Situação em que me contaram relatos de experiências sexuais de forma sedutora e desagradável.	0,84	0,70
3. Piada ou estória de conteúdo sexual e ofensiva.	0,83	0,69
4. Cantada desagradável e indesejável.	0,83	0,69
5. Punição no trabalho após ter rejeitado uma proposta de objetivo sexual.	0,77	0,59

Itens	Manifestações do Assédio Sexual no Trabalho	h ²
6. Perda da liberdade de ir e vir no ambiente de trabalho por medo de receber cantadas.	0,82	0,67
7. Pedido de favor sexual em troca de benefício.	0,89	0,79
8. Chantagem para me envolver em ato sexual.	0,92	0,85
9. Ameaça verbal para realizar ato sexual.	0,91	0,83
10. Assóvio de forma sedutora e desagradável.	0,81	0,66
11. Gesto sexual e desrespeitoso.	0,87	0,76
12. Olhar erótico e ofensivo.	0,89	0,79
13. Gesto sexual inapropriado sobre o meu corpo.	0,91	0,83
14. Favorecimento por motivação sexual.	0,88	0,77
15. Perseguição por motivação sexual.	0,88	0,77
16. Contato físico inapropriado e de forma sexualizada.	0,91	0,82
17. Carícias sem prévia permissão.	0,96	0,92
18. Situação em que fui apalpado(a).	0,90	0,81
19. Constrangimento devido à pessoa ter ficado fisicamente próximo(a) de mim, de forma exagerada.	0,92	0,85

Quanto aos índices de fidedignidade, a Tabela 68 apresenta valores para o fator da escala de Assédio Sexual no Trabalho, indicando estimativas excelentes (todas acima de 0,90), o que atesta a confiabilidade da escala.

Tabela 68

Índices de fidedignidade aos fatores da Escala de Assédio Sexual.

	Fidedignidade Composta	Ômega de McDonald (95% IC)	Alfa de Cronbach (95% IC)	Lamba 2 de Guttman (95% IC)
Manifestações do Assédio Sexual no Trabalho	0,98	0,96 (0,953-0,968)	0,96 (0,938-0,974)	0,96(0,942-0,973)

Assédio Sexual Organizacional. Do mesmo modo, realizou-se AFC para a subescala denominada Assédio Sexual no Contexto Organizacional para avaliar os índices de ajuste do modelo unidimensional aos dados, conforme apresentado na Tabela 69.

Tabela 69

Índices de ajuste do modelo unifatorial para a Escala de Assédio Sexual no Contexto Organizacional.

	c2 (gl)	c2/gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA (90% IC)
Original	122,7 (27)	4,54	0,999	0,999	0,029	0,124 (0,102 – 0,124)
Reespecificado	52,33 (25)	2,09	1	1	0,020	0,69 (0,042 – 0,095)

Nota: χ^2 = qui-quadrado; gl = graus de liberdade; *CFI* = *Comparative Fit Index*; *TLI* = *Tucker-Lewis Index*; *SRMR* = *Standardized Root Mean Square Residual*; *RMSEA* = *Root Mean Square Error of Approximation*; ** $p < 0,001$

Verificou-se valor adequado para χ^2/gl , ótimos índices de ajustes para CFI, TLI, e baixo SRMR. Entretanto, o RMSEA indicou valor acima do limite aceitável de 0,08. Ao analisar os índices de modificação, não foram encontradas nenhuma sobreposição em termos de conteúdo dos itens que possuem covariância de resíduos. Os dois pares de itens que apresentaram covariância residual foram (ver Tabela 70): 1 e 2 (IM = 46,79) e 6 e 7 (IM = 26,83). Ao analisar os itens, verifica-se importância conceitual e empírica para a manutenção dos mesmos com vistas à avaliação dos mecanismos organizacionais à prevenção e combate ao assédio sexual, bem como acolhimento às vítimas de assédio. Portanto, decidiu-se pela não exclusão de nenhum dos referidos itens.

Vale destacar que a subescala possui baixo número de graus de liberdade e o número de casos para a amostra foi de 232. Sabe-se que em condições em que os graus de liberdade são baixos, e o quantitativo amostral é mediano, o RMSEA frequentemente assume valores enviesados (Kenny et al., 2015), ou seja, distintos do que seria verificado em condições ideais de gl e tamanho de amostras grandes (Nevitt & Hancock, 2000).

Nessa direção, Kenny et al. (2015) propõem que o RMSEA não seja calculado para os casos em que o número de gl e amostra sejam, respectivamente, baixo e baixo a moderado, apoiando-se em outros índices de ajuste para sustentar o modelo proposto no estudo, tais como, o SRMR. Para a subescala de Assédio Sexual no Contexto Organizacional, verificou-se

excelentes índices de ajuste, bem como SRMR baixo de apenas 0,029 – o que apoia a manutenção da subescala, tal como proposto.

Tabela 70

Estrutura fatorial final da subescala de Assédio Sexual no Contexto Organizacional.

Itens	Assédio Sexual no Contexto Organizacional	h²
1. A organização fornece meios para denunciar o assédio sexual no trabalho.	0.930	0.865
2. A organização possui política de combate ao assédio sexual no trabalho.	0.960	0.921
3. A política de combate ao assédio sexual no trabalho é amplamente divulgada entre os(as) trabalhadores(as).	0.929	0.862
4. As normas da política de combate ao assédio sexual no trabalho são fáceis de entender.	0.946	0.895
5. A política de combate ao assédio sexual no trabalho possui ações concretas e aplicáveis.	0.957	0.916
6. As pessoas que cometem assédio sexual e são consideradas culpadas, são devidamente punidas.	0.901	0.811
7. Há ações de acolhimento às pessoas vítimas de assédio sexual.	0.900	0.809
8. Há meios anônimos para denunciar o assédio sexual no trabalho.	0.921	0.847
9. Após denúncia, a organização investiga os fatos com neutralidade e de forma discreta.	0.940	0.884

A despeito do referido acima, ao inserir a covariância residual relativa aos pares de itens (1 e 2, e 6 e 7) no modelo, observou-se melhoria em todos os índices de ajuste, incluindo o RMSEA, que passou a ser aceitável (ver Tabela 69). Assim, conclui-se pela recomendação da estrutura de itens proposta para a subescala de Assédio Sexual no Contexto Organizacional. A Tabela 70 apresenta a estrutura final da escala, composta por nove itens ao total. As cargas fatoriais foram elevadas, todas acima de 0,90 e comunalidades acima de 0,80.

Tabela 71

Índices de fidedignidade aos fatores da subescala de Assédio Sexual no Contexto

Organizacional.

	Fidedignidade Composta	Ômega de McDonald (95% IC)	Alfa de Cronbach (95% IC)	Lamba 2 de Guttman (95% IC)
Manifestações do Assédio Sexual no Trabalho	0,983	0,972 (0,967-0,977)	0,972 (0,965-0,978)	0,972(0,965-0,978)

Por fim, os índices de fidedignidade apontaram excelentes valores para a subescala (próximos a 1), o que fortalece a legitimidade do modelo proposto, e indica a confiabilidade e replicabilidade do fator.

4.6.10. Vínculo de Trabalho

Com base na estrutura fatorial que propôs a retenção para três fatores à escala de Vínculo de Trabalho, foi realizada AFC para confirmar a estrutura da proposta. A princípio, a escala apresentou índices de ajuste adequados, com exceção do RMSEA, que ficou acima do valor aceitável. A razão qui-quadrado por graus de liberdade e os índices de CFI, TLI, e SRMR suportaram o modelo, tal como indicado na Tabela 72.

Tabela 72

Índices de ajuste do modelo de dois fatores para a Escala de Vínculo de Trabalho.

	χ^2 (gl)	χ^2 /gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA (90% IC)
Original	396,55 (101)	3,92	0,99	0,98	0,09	0,11 (0,099 – 0,122)
Reespecificado	139,83 (62)	2,25	0,99	0,99	0,06	0,07 (0,057 – 0,089)

Nota. χ^2 = qui-quadrado; gl = graus de liberdade; CFI = Comparative Fit Index; TLI = Tucker-Lewis Index; SRMR = Standardized Root Mean Square Residual; RMSEA = Root Mean Square Error of Approximation; ** $p < 0,001$

A Tabela 73 apresenta a estrutura final da escala de Vínculo de Trabalho, composta por 13 itens. O item 1 (ver Tabela 27) “Tenho que seguir regras e normas pré-estabelecidas pela organização.” manteve o padrão observado na AFE de baixa comunalidade (0,09), indicando que não explica o construto avaliado e, portanto, foi excluído. A escala apresentou

cargas fatoriais elevadas para todos os itens, sendo a maioria acima de 0,80, e comunalidades acima de 0,70 – com exceção do item 11.

Tabela 73

Estrutura fatorial final da Escala de Vínculo de Trabalho.

Itens	Empregado - Vínculo Formal	Autônomo - Vínculo Formal	Autônomo - Vínculo Informal	h ²
1. A organização em que trabalho cumpre com os direitos trabalhistas do país onde trabalho.	0,83			0,63
2. A organização fornece contrato de trabalho aos(às) trabalhadores(as).	0,89			0,73
3. A organização permite que os(as) trabalhadores(as) tenham acesso ao contrato de trabalho.	0,95			0,84
4. A organização estabelece os direitos e deveres do(a) trabalhador(a) em contrato.	0,93			0,81
5. A organização em que trabalho exige de mim os deveres previstos nas leis trabalhistas do país onde trabalho.	0,85			0,66
6. Possuo liberdade de sempre escolher o espaço físico onde irei trabalhar.		0,84		0,62
7. Tenho liberdade para definir o ritmo do meu trabalho.		0,88		0,68
8. Tenho liberdade para fazer meu trabalho como achar melhor.		0,95		0,79
9. Recebo pela diária de trabalho realizada.			0,79	0,56
10. Recebo pelo serviço prestado (empreitada).			0,86	0,68
11. Não tenho nenhuma previsão do tempo total de trabalho que irei realizar ao longo do mês.			0,72	0,45
12. Realizo trabalhos eventualmente, apenas quando sou solicitado(a).			0,95	0,83
13. Recebo pagamento apenas se solicitarem meu trabalho.			0,99	0,91

O item 16 (ver Tabela 27) “Não consigo prever o dinheiro que receberei no final do mês.”, apresentou carga cruzada no fator 2 (-0,32 e IM=46,15), e carga no fator 1 (-0,22 e IM = 40,75). No fator que lhe corresponderia, o item teve carga de 0,865. Do mesmo modo, o item 15 (ver Tabela 27) “Não possuo nenhum direito trabalhista.” também apresentou carga cruzada nos dois demais fatores, sendo: fator 1 (-0,22 e IM = 41,8) e fator 2 (-0,21 e IM =

21,8). Avaliou-se os demais índices de modificação da escala, verificando covariância residual entre os mesmos itens 15 e 16 e $IM = 25,8$.

Ainda, o item 15 apresentou covariância residual com o item 2 “A organização em que trabalho cumpre com os direitos trabalhistas do país onde trabalho.”. Ao analisar o conteúdo dos itens 15 e 2, observa-se a similitude no conteúdo em que visam medir o mesmo fenômeno, mas sob perspectivas antagônicas entre a existência e inexistência dos direitos trabalhistas. Considerando as cargas cruzadas e covariância residual, decidiu-se pela exclusão dos itens 15 e 16, o que aprimorou todos os índices de ajuste, principalmente a razão χ^2/gf e o RMSEA, que passou a ser qualificado como aceitável.

Assim, a escala de Vínculo de Trabalho apresentou valores considerados bons para todos os índices de confiabilidade relativos aos três fatores da escala, o que contribui para atestar sua acurácia, bem como a replicabilidade dos fatores (Tabela 74).

Tabela 74

Índices de fidedignidade aos fatores da Escala de Vínculo de Trabalho.

	Fidedignidade Composta	Ômega de McDonald (95% IC)	Alfa de Cronbach (95% IC)	Lamba 2 de Guttman (95% IC)
Empregado - Vínculo Formal	0,95	0,89 (0,851 - 0,923)	0,90 (0,859 - 0,922)	0,89 (0,858 - 0,922)
Autônomo - Vínculo Formal	0,92	0,82 (0,770 - 0,867)	0,82 (0,760 - 0,862)	0,82 (0,763 - 0,862)
Autônomo - Vínculo Informal	0,94	0,86 (0,826 - 0,896)	0,87 (0,830 - 0,895)	0,87 (0,832 - 0,895)

4.6.11. Relações de Trabalho

Foi realizada a AFC para comprovar a estrutura de três fatores proposta para a escala de Relações de Trabalho. A Tabela 75 apresenta os resultados relativos aos índices de ajuste, verificando-se valores excelentes que suportam a estrutura encontrada em análise realizada posteriormente.

Tabela 75

Índices de ajuste do modelo de três fatores para a Escala de Relações de Trabalho.

	χ^2 (gl)	χ^2 /gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA (90% IC)
Original	717,35(374)	1,91	1,00	0,99	0,05	0,06 (0,055 – 0,069)

Nota. χ^2 = qui-quadrado; gl = graus de liberdade; CFI = *Comparative Fit Index*; TLI = *Tucker-Lewis Index*; SRMR = *Standardized Root Mean Square Residual*; RMSEA = *Root Mean Square Error of Approximation*; ** $p < 0,001$

Os índices da escala, tais como a razão entre χ^2 /gl, CFI, TLI, SRMR e RMSEA alcançaram valores ideais, atestando ótimo ajuste dos dados à estrutura fatorial da escala de Relações de Trabalho. A Tabela 76 apresenta a estrutura final da escala, composta por 29 itens ao total.

Tabela 76

Estrutura fatorial final da Escala de Relações de Trabalho.

Itens	Cooperação	Relações Verticais e Institucionais	Inteligência Prática	h^2
1. Há confiança entre os(as) colegas de trabalho.	0,69			0,43
2. Os(as) trabalhadores(as) agem de forma solidária entre si.	0,70			0,45
3. Quando existe algum problema as pessoas conversam até chegar a uma solução.	0,83			0,65
4. As pessoas trocam conhecimentos e experiências para ajudarem uns aos outros.	0,83			0,64
5. As pessoas se mobilizam para solucionar problemas no trabalho.	0,85			0,68
6. Os(as) trabalhadores(as) assumem em conjunto o sucesso e o fracasso do seu trabalho.	0,81			0,62
7. Há um espaço físico em que os(as) trabalhadores(as) possam se sentir seguros(as) para discutir sobre as dificuldades no local de trabalho.		0,75		0,53
8. A relação entre trabalhadores(as) e chefes é saudável.		0,92		0,81
9. Os(as) trabalhadores(as) confiam em seus(suas) superiores.		0,89		0,76
10. Existe abertura ao diálogo entre subordinados e chefias.		0,84		0,67

Itens	Cooperação	Relações Verticais e Institucionais	Inteligência Prática	h ²
11. Os(as) trabalhadores(as) são avaliados(as) de forma clara e objetiva pela chefia.		0,79		0,60
12. Os(as) trabalhadores(as) têm a oportunidade de avaliarem seus(suas) chefes.		0,77		0,55
13. Os(as) chefes orientam os(as) trabalhadores(as) para que possam se desenvolver profissionalmente.		0,82		0,64
14. Sou motivado(a) a inovar no trabalho.		0,86		0,71
15. Sinto-me seguro(a) para resolver os imprevistos no trabalho do meu próprio jeito.			0,85	0,68
16. A organização permite que os(as) trabalhadores(as) desenvolvam seu próprio jeito de realizar as tarefas.			0,84	0,67
17. Sou identificado(a) pelas minhas próprias habilidades.			0,84	0,66
18. A organização me permite realizar meu trabalho do meu próprio jeito.			0,90	0,77
19. A organização dá flexibilidade aos(às) trabalhadores(as) para que realizem melhor suas tarefas.			0,95	0,85
20. A organização dá grande importância às suas regras e normas.		0,58		0,31
21. As orientações para a realização das tarefas são coerentes entre si.		0,82		0,65
22. As orientações disponíveis são suficientes, mesmo quando ocorrem imprevistos.		0,81		0,63
23. Os(as) trabalhadores(as) podem participar das decisões que afetam seus trabalhos.		0,79		0,60
24. Os prazos são dados de acordo com o nível das tarefas.		0,79		0,59
25. A quantidade de trabalho é adequada.		0,83		0,65
26. Há clareza na divisão do trabalho.		0,84		0,66
27. A quantidade de trabalhadores(as) é suficiente para cumprir as tarefas.		0,70		0,45
28. Os(as) trabalhadores(as) participam do planejamento das tarefas.		0,87		0,73
29. As tarefas são distribuídas de acordo com as capacidades de cada um.		0,76		0,55

As cargas fatorias ficaram, em sua maioria, acima de 0,70. Na mesma direção, verificou-se comunalidades altas para todos os itens, em que a maioria ficou acima de 0,60. O

item 3 “Há forte competição entre os(as) colegas de trabalho.” (ver Tabela 29) apresentou carga fatorial de -0,21, e comunalidade de 0,06; portanto, foi excluído. Vale lembrar que o item já havia apresentado carga e comunalidade baixas (ver Tabela 29). Contudo, devido à importância teórica do item, ele foi preservado para posterior análise na AFC. O resultado encontrado indica que, de fato, o item não se agrupa com seu fator e pouco explica a medida.

A Tabela 77 apresenta valores para os índices de fidedignidade relativos aos três fatores da escala de Relações de Trabalho. Observa-se estimativas boas a excelentes (todas acima de 0,80), assim como os valores mínimos e máximos do intervalo de confiança. Assim, verifica-se consistência interna da escala e a confiabilidade e replicabilidade de seus fatores.

Tabela 77

Índices de fidedignidade aos fatores da Escala de Relações de Trabalho.

	Fidedignidade Composta	Ômega de McDonald (95% IC)	Alfa de Cronbach (95% IC)	Lamba 2 de Guttman (95% IC)
Cooperação	0,91	0,86 (0,824-0,888)	0,85 (0,821-0,886)	0,86(0,826-0,888)
Relações Verticais e Institucionais	0,97	0,95 (0,945-0,963)	0,95 (0,944-0,962)	0,95 (0,946-0,963)
Inteligência Prática	0,94	0,89 (0,870-0,915)	0,89 (0,864-0,912)	0,89(0,870-0,915)

4.6.12. Reconhecimento

Com base na estrutura de dois fatores identificada na etapa prévia de AFE, realizou-se a AFC com o objetivo verificar confirmar a estrutura escala de Reconhecimento no Trabalho. Inicialmente, a escala apresentou índices de ajuste adequados, com exceção do RMSEA, que ficou acima do aceitável. A razão χ^2/gl e os índices de CFI, TLI, e SRMR suportaram o modelo, tal como indicado na Tabela 78.

Tabela 78

Índices de ajuste do modelo de dois fatores para a Escala de Reconhecimento no Trabalho.

	$\chi^2(\text{gl})$	χ^2/gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA (90% IC)
Original	287,08 (76)	3,77	0,99	0,99	0,06	0,11 (0,095 – 0,121)
Reespecificado	152,82 (53)	2,88	1,00	1,00	0,05	0,09 (0,073 – 0,105)

Nota. χ^2 = qui-quadrado; gl = graus de liberdade; CFI = *Comparative Fit Index*; TLI = *Tucker-Lewis Index*; SRMR = *Standardized Root Mean Square Residual*; RMSEA = *Root Mean Square Error of Approximation*; ** $p < 0,001$

A Tabela 79 apresenta a estrutura final da escala de Reconhecimento no Trabalho contendo 13 itens. A escala apresentou cargas fatoriais elevadas para todos os itens (maioria acima de 0,80), não sendo identificadas cargas cruzadas com valores superiores a 0,30. Verificou-se que o item 2 (ver Tabela 31) apresentou, novamente, comunalidade baixa (0,14). Apesar de sua importância teórica, o item demonstra não explicar o construto e, portanto, foi excluído.

Além disso, foram inspecionados os índices de modificação da escala de Reconhecimento no Trabalho e se verificou que havia covariância residual entre os itens 12 “Sinto que eu seja importante para a organização.” e 13 “Sinto que meu trabalho seja importante para a organização.” (IM = 107,12).

Observa-se que existe clara e desnecessária sobreposição de conteúdo entre eles, em que ambos avaliam a importância ora do sujeito, ora do trabalho, para a organização. Tendo em vista que a escala visa mensurar o reconhecimento no trabalho, decidiu-se excluir o item 12. Após sua retirada, houve melhoria em todos os índices de ajuste, incluindo o RMSEA, que passou a ser classificado como marginal (Tabela 78).

Tabela 79

Estrutura fatorial final da Escala de Reconhecimento no Trabalho.

Itens	Reconhecimento Interpessoal	Reconhecimento Intrapessoal	h^2
1. A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além do resultado final.	0,71		0,45

2. Sou elogiado(a) por fazer um bom trabalho.	0,87	0,72
3. Sou reconhecido(a) por realizar minhas tarefas de forma original e inovadora.	0,96	0,88
4. Meus esforços em alcançar os resultados são valorizados.	0,94	0,85
5. Os(as) colegas elogiam quando o trabalho é realizado muito bem.	0,63	0,35
6. Sinto-me útil no trabalho que realizo.		0,87 0,71
7. Meu trabalho possui sentido para mim.		0,97 0,89
8. Eu me identifico com o trabalho que realizo.		0,95 0,85
9. Eu me sinto realizado(a) com meu trabalho.		0,94 0,83
10. Sinto que meu trabalho seja importante para a organização.		0,87 0,71
11. A chefia parabeniza quando os resultados são alcançados.	0,71	0,75
12. Há uma cultura na organização de reconhecimento aos(às) trabalhadores(as).	0,87	0,76

Identificou-se, também, covariância residual entre os itens 13 “A chefia parabeniza quando os resultados são alcançados.” e 14 “Há uma cultura na organização de reconhecimento aos(às) trabalhadores(as).” (ver numeração na Tabela 31) cujo índice de modificação foi de 45,71. Contudo, não foi observada sobreposição de conteúdo entre eles, sendo ambos relevantes e mantidos no escopo da escala.

Por fim, os índices de fidedignidade da escala são apresentados na Tabela 80 para os dois fatores. Os valores para confiabilidade ficaram entre bons a excelentes, o que sugere a acurácia e replicabilidade de seus fatores.

Tabela 80

Índices de fidedignidade aos fatores da Escala de Reconhecimento no Trabalho.

	Fidedignidade Composta	Ômega de McDonald (95% IC)	Alfa de Cronbach (95% IC)	Lamba 2 de Guttman (95% IC)
Reconhecimento Interpessoal	0,93	0,91 (0,892 - 0,929)	0,90 (0,882 - 0,992)	0,91 (0,892 - 0,928)
Reconhecimento Intrapessoal	0,96	0,91 (0,884 - 0,929)	0,90 (0,869 - 0,922)	0,91 (0,882 - 0,927)

4.6.13. Assédio Moral

Com base na estrutura de três fatores identificada na etapa prévia de AFE, realizou-se a AFC com o objetivo confirmar o modelo da escala de Assédio Moral no Trabalho.

Inicialmente, a escala apresentou índices de ajuste adequados, com exceção do RMSEA, que ficou acima do aceitável. A razão χ^2/gl e os índices de CFI, TLI, e SRMR suportaram o modelo, tal como indicado na Tabela 81.

Tabela 81

Índices de ajuste do modelo de três fatores para a Escala de Assédio Moral no Trabalho.

	χ^2 (gl)	χ^2/gl	CFI	TLI	SRMR	RMSEA (90% IC)
Original	1771,51 (465)	4,11	0,99	0,99	0,09	0,12 (0,110 – 0,122)
Reespecificado	780,31 (321)	2,43	1,00	0,99	0,07	0,08 (0,072 – 0,086)

Nota. χ^2 = qui-quadrado; gl = graus de liberdade; CFI = *Comparative Fit Index*; TLI = *Tucker-Lewis Index*; SRMR = *Standardized Root Mean Square Residual*; RMSEA = *Root Mean Square Error of Approximation*; ** $p < 0,001$

Inicialmente, avaliou-se as cargas fatoriais e respectivas comunalidades dos itens. Detectou-se que os três itens da escala (ver Tabela 33), inicialmente pertencentes à dimensão de Assédio Moral Organizacional apresentaram cargas baixas e comunalidades abaixo de 0,30. Originalmente os itens compunham uma dimensão teórica; porém não identificada como tal na AFE, agrupando-se com os demais itens relativos ao Assédio Moral Descendente. Contudo, em etapa posterior de análise, a AFC indicou que tais itens não se agrupam efetivamente com este fator e tampouco explicam o construto. Desse modo, tais itens foram excluídos com vistas à maior parcimônia e acurácia na medida.

Do mesmo, foram inspecionados os índices de modificação da escala de Assédio Moral no Trabalho e se verificou que o item 22 “Há trabalhadores(as) que agridem moralmente a chefia, por meio de gestos.” apresentou cargas cruzadas com valores equitativos nos três diferentes fatores da escala (fator 1: 0,40; fator 2: 0,78; e fator 3: -0,59), além de

apresentar covariância de resíduo com o item 23 (IM= 311,32). Tendo em vista o caráter problemático do item ao indicar redundância na atribuição a diferentes fatores, bem como sua covariância residual, optou-se por retirá-lo da escala. Após sua exclusão, não foram verificadas quaisquer outras cargas cruzadas (acima de 0,30), além de promover melhoria em todos os índices de ajuste, incluindo o RMSEA, que passou a ser aceitável (Tabela 81).

A Tabela 82 apresenta a estrutura final da escala de Assédio Moral no Trabalho composta por 27 itens. A escala apresentou cargas fatoriais elevadas para todos os itens (acima de 0,60), e não foram identificadas cargas cruzadas com valores superiores a 0,30.

Tabela 82

Estrutura fatorial final da Escala de Assédio Moral no Trabalho.

Itens	Assédio Moral Descendente	Assédio Moral Horizontal e Ascendente	Assédio Moral no Contexto Organizacional	<i>h</i>²
1. A chefia debocha dos(as) trabalhadores(as).	0,75			0,57
2. Há trabalhadores(as) que sofrem perseguição de seus(suas) chefes.	0,84			0,71
3. A chefia força os(as) trabalhadores(as) a realizarem atividades contra sua própria vontade.	0,80			0,63
4. A chefia constrange os(as) trabalhadores(as) para conseguir o que quer.	0,89			0,80
5. As críticas da chefia aos(às) trabalhadores(as) são destrutivas.	0,82			0,68
6. Há trabalhadores(as) que são humilhados(as) pela chefia no contexto de trabalho.	0,95			0,90
7. Há trabalhadores(as) que são ofendidos(as) por seus(suas) chefes, por meio de palavras.	0,92			0,85
8. Há trabalhadores(as) que são agredidos(as) moralmente por seus(suas) chefes, por meio de gestos.	0,92			0,85
9. Há trabalhadores(as) que são ameaçados(as) pela chefia, como forma de conseguir o que quer.	0,86			0,74
10. A chefia exige coisas que os(as) trabalhadores(as) não podem cumprir.	0,81			0,66
11. Há colegas de trabalho que debocham de outros(as) colegas.		0,89		0,79
12. Há colegas de trabalho que perseguem outros(as) colegas.		0,91		0,82

13. Há trabalhadores(as) que são humilhados(as) por outros(as) colegas de trabalho.	0,93	0,86
14. Há trabalhadores(as) que são agredidos(as) moralmente, por meio de gestos, por outros(as) colegas de trabalho.	0,92	0,85
15. Há colegas de trabalho que ofendem outros(as) trabalhadores(as), por meio de palavras.	0,92	0,84
16. Há trabalhadores(as) que ameaçam outros(as) colegas de trabalho para conseguirem o que querem.	0,89	0,80
17. Há trabalhadores(as) que chantageiam seus(suas) chefes em troca de benefícios.	0,76	0,58
18. Há trabalhadores(as) que ofendem sua chefia, por meio de palavras.	0,68	0,46
19. Há meios objetivos para denunciar o assédio moral no trabalho.		0,75 0,57
20. Há política de combate ao assédio moral no trabalho.		0,86 0,75
21. A política de combate ao assédio moral no trabalho é divulgada entre os trabalhadores.		0,88 0,78
22. A política de combate ao assédio moral no trabalho é fácil de entender.		0,86 0,74
23. Após investigação e confirmação da denúncia, o(a) assediador(a) moral é devidamente punido(a).		0,87 0,75
24. A política de combate ao assédio moral no trabalho possui ações concretas e aplicáveis.		0,93 0,86
25. Há meios anônimos para denunciar o assédio moral no trabalho.		0,84 0,70
26. Após denúncia, a organização de trabalho investiga os fatos com neutralidade sem expor a vítima.		0,90 0,81
27. A organização oferece formas de apoio às vítimas de assédio moral.		0,90 0,81

Quanto aos valores obtidos de fidedignidade, a Tabela 83 apresenta índices de confiabilidade para os três fatores, todos excelentes, considerando-se também os valores inferiores e superiores do intervalo de confiança. Desse modo, conclui-se pela consistência interna da escala e a confiabilidade e replicabilidade de seus fatores.

Tabela 83

Índices de fidedignidade aos fatores da Escala de Assédio Moral no Trabalho.

	Fidedignidade Composta	Ômega de McDonald (95% IC)	alfa de Cronbach (95% IC)	Lamba 2 de Guttman (95% IC)
Assédio Moral Descendente	0,97	0,95 (0,942 - 0,962)	0,95(0,942 - 0,962)	0,95 (0,944 - 0,962)
Assédio Moral Horizontal e Ascendente	0,96	0,94 (0,930 - 0,955)	0,94 (0,929 - 0,955)	0,94 (0,932 - 0,956)
Assédio Moral no Contexto Organizacional	0,96	0,95 (0,934 - 0,958)	0,95 (0,935 - 0,958)	0,95 (0,936 - 0,958)

5. Discussão

A discussão foi subdividida nos tópicos de 5.1 a 5.14, de acordo com as escalas desenvolvidas neste estudo. Os resultados apreendidos ao longo do trabalho foram interpretados com base na literatura de cada construto, apontando as principais limitações e recomendações futuras à cada escala.

5.1. Liberdade de Associação e Negociação Coletiva

A construção da presente escala teve por objetivo elaborar um instrumento de medida capaz de investigar as situações em que os trabalhadores possam, ou não, exercer seu direito de se associar a sindicatos ou associações, bem como de realizar negociação coletiva. Ambos os contextos visam garantir aos trabalhadores os mecanismos para se unirem e prover melhorias nas condições de trabalho, sendo importante ferramenta para o engajamento dos trabalhadores junto aos empregadores para promover a redução nas desigualdades sociais e econômicas (Internationales Arbeitsamt & International Labour Conference, 2008).

Inicialmente, a construção da escala previu o total de 25 itens e, após a realização das análises fatoriais, chegou-se à versão final, composta por 17 itens. A escala manteve a estimativa inicial de fatores, sendo os itens organizados entre: associativismo (oito itens) e negociação coletiva (nove itens). As análises fatoriais exploratórias e confirmatórias apresentaram índices de ajuste adequados, indicando evidências de validade baseadas na

estrutura interna. Ainda, foram mapeados os índices de fidedignidade, e verificou-se valores satisfatórios, ficando acima de 0,80 para o fator associativismo, e acima de 0,90 para negociação coletiva.

No mesmo sentido, a análise semântica e de juízes atestaram a existência de validade baseada no conteúdo da escala. Para análise semântica, nenhum item foi excluído ou alterado integralmente, tendo apenas quatro alterações pontuais e parciais, cada. Já o Kappa de Fleiss indicou forte concordância entre os quatro juízes da escala, tendo valor médio da clareza dos itens de 4,89.

O associativismo e a negociação coletiva entre trabalhadores surgem no século XXI, dando voz aos mais fracos e unindo operários em torno do bem (Hayter, 2011). Trata-se de instrumento de ação coletiva que atua de forma transversal, nas mais diversas frentes relativas às discrepâncias sociais e econômicas. Pode ser fonte justa à equiparação do salário entre homens e mulheres, garantia de seguridade social a todos os trabalhadores, ou fornecimento de equipamentos e processos de trabalho que garantam as condições mínimas de saúde e segurança no trabalho.

O modelo teórico adotado na construção da escala contemplou ambos os aspectos – tanto a liberdade de associação, direito humano fundamental proclamado na Declaração Universal dos Direitos Humanos (Assembleia Geral das Nações Unidas, 1948), quanto a negociação coletiva, prevista na Convenção sobre o Direito à Organização e Negociação Coletiva (OIT, 1949b).

Inicialmente, a análise paralela previu a solução com retenção de um único fator, porém, não confirmada pelo teste de proximidade à unidimensionalidade da escala (Ferrando & Lorenzo-Seva, 2018). Da mesma forma, em análise posterior, a AFC confirmou a estrutura de dois fatores, tanto a partir dos itens que saturaram em seus respectivos fatores quanto pelos índices de confiabilidade dos fatores identificados.

Quanto aos ajustes realizados à versão final da escala, verificou-se a sobreposição de dois pares de itens que mediam conteúdos semelhantes, sendo necessária a exclusão de um deles com vistas à maior parcimônia da escala e redução da covariância entre os resíduos dos itens. Preliminarmente, visou-se a caracterização dos diversos contextos em que o fenômeno medido poderia ser manifestado como forma de abarcar o máximo de possibilidades, ainda que fossem semelhantes. Neste sentido, os índices de ajuste auxiliam na identificação da sobreposição de conteúdo e maior objetividade da escala, maximizando seu poder de medição e previsão, comprovada pelos índices de ajuste da sua versão final.

Atualmente, vislumbra-se um mercado de trabalho globalizado com diminuição contínua da filiação sindical. A integração dos mercados, a expansão da produção global e o aumento da mobilidade do capital fortaleceu os empregadores em detrimento da negociação coletiva promovida pelos trabalhadores (Internationales Arbeitsamt & International Labour Conference, 2008). O direito dos trabalhadores a participarem de sindicatos e se organizarem para a realização da negociação coletiva é um direito e, portanto, os trabalhadores não podem ser discriminados, coagidos e/ou punidos por exercerem tal direito (OIT, 1949b).

Desse modo, recomenda-se o uso da escala de Liberdade de Associação e Negociação Coletiva não apenas ao contexto da ACV Social, mas em outras situações de trabalho em que garantir os direitos fundamentais dos trabalhadores possam estar sendo violados, podendo elas serem evidentes ou veladas.

O Brasil é um dos países que ratificaram a Convenção sobre Liberdade de Associação e Proteção do Direito de Organização (nº 87; OIT, 1948). Entretanto, são poucos os mecanismos que visem fiscalizar e promover as ações de negociação entre empregadores e trabalhadores. Com isso, a escala de Liberdade de Associação e Negociação Coletiva é, em um mesmo tempo, tanto um instrumento de fiscalização e diagnóstico quanto de promoção da emancipação de trabalhadores em torno da busca de melhorias nas condições de trabalho.

Por fim, faz-se importante salientar as limitações identificadas. Primeiramente, a aplicação da escala foi realizada em conjunto com dois outros instrumentos, sendo eles: escala de Trabalho Forçado e a escala de Trabalho Infantil. Tendo em vista que, ao total, os sujeitos eram convidados a responder a três diferentes escalas, o tamanho das amostras, em ambas as etapas de análise (AFE e AFC) foi pequeno. Entretanto, os índices de ajuste em ambas etapas se mostraram satisfatórios. Ainda, foi necessária a exclusão de dois itens com alta covariância residual com dois demais itens de conteúdos análogos, sem prejuízo à abrangência da medida. Desse modo, seria fortuita a continuação da investigação da escala em outras amostras populacionais e reaveriguar a ocorrência dos mesmos índices de ajuste do modelo aos dados com outra AFC.

Recomenda-se, também, a realização de estudos posteriores para o mapeamento de outras tipologias de evidências de validade, como exemplo, a convergente ou discriminante. Por fim, faz-se necessária a exemplificação da extração dos escores fatoriais, bem como o procedimento de interpretação para que sejam utilizados em pesquisas e diagnósticos futuros sobre o tema.

5.2.Trabalho Infantil

O estudo contido no desenvolvimento da escala de Trabalho Infantil teve o objetivo de construir uma medida de heterorrelato para mapear e diagnosticar a ocorrência e as tipologias do trabalho infantil nos mais diversos locais que possa se manifestar. O trabalho infantil que deve ser investigado e combatido é aquele que priva as crianças de sua infância, potencial e dignidade, sendo prejudicial ao seu desenvolvimento físico e mental, e podendo ser moralmente perigoso e prejudicial, prejudicando na frequência escolar, ou culminando na evasão.

A construção do instrumento em sua versão preliminar continha 26 itens e, após os procedimentos de busca de evidências de validade – tanto de conteúdo quanto baseada na

estrutura interna— adquiriu sua versão final composta por 23 itens. Eles estão distribuídos em três fatores que coincidem com as principais tipologias do trabalho infantil. São elas: trabalho leve, trabalho perigoso e as piores formas de trabalho infantil.

As análises fatoriais (exploratória e confirmatória) indicaram índices de ajuste que variaram entre bons a excelentes. Quanto à precisão da escala, verificou-se valores excelentes aos três fatores, todos acima de 0,90, o que indica a confiabilidade da medida, bem como replicabilidade dos achados em estudos posteriores. Portanto, conclui-se pela obtenção das devidas evidências baseadas na estrutura interna do instrumento.

No mesmo sentido, obteve-se evidências de validade baseadas no conteúdo da escala. A análise semântica indicou a necessidade de uma mudança integral em um item pertencente ao fator “trabalho leve”; duas alterações pontuais, uma parcial e uma integral no fator “trabalho perigoso”; e, finalmente, seis alterações pontuais, seis parciais e uma integral nos itens do fator “piores formas de trabalho infantil”.

Identificou-se a necessidade de tornar os itens mais claros ao público-alvo da escala, deixando-os mais evidentes e unívocos quanto às situações adversas que crianças podem ser subjugadas, sendo requerido maior número de alterações no fator tido como o mais crítico. Quanto à análise de juízes, o Kappa de Fleiss apontou para a concordância quase perfeita, com valor de 0,916, e média do valor atribuído à clareza dos itens pelos juízes no valor máximo de 5.

O trabalho infantil é conceituado pela OIT em tipologias que variam com o grau de criticidade que ele implica. De forma genérica, pode ser subdividido entre o trabalho legal e o ilegal. O primeiro fator corresponde ao trabalho leve, sendo legal e foi regulamentado em 1973, na Convenção 138 sobre Idade Mínima. Para ser considerado como tal, a criança precisa estar sob as seguintes condições: ter idade entre treze a quinze anos, atuar em serviços leves, não prejudicar a saúde ou desenvolvimento da criança, e não impactar na frequência

escolar. A idade pode variar conforme o nível de desenvolvimento socioeconômico do país, mas demais características são fixas e devem ser atendidas para manter o caráter de legalidade do trabalho infantil dito “leve” (OIT, 1973). No Brasil, a idade mínima foi definida em 16 anos, por livre iniciativa do país. Desse modo, os itens relativos a esse fator buscaram cobrir as características supracitadas, bem como demais boas práticas que podem estar contidas no contexto do trabalho leve, tais como fornecer alimentos às crianças. Todos os itens previstos ao trabalho leve saturaram adequadamente em seu respectivo fator.

As demais tipologias, cobertas pelos outros dois fatores, são ilegais e possuem semelhanças entre si. O trabalho perigoso compreende todas as iniciativas que submetam crianças menores de 18 anos a situações perigosas e que possam prejudicar sua saúde física, social e mental. O trabalho é degradante, é realizado em condições insalubres, a jornada de trabalho é longa e prejudica a frequência escolar (OIT, 1973). Já as piores formas de trabalho infantil envolvem contextos de iniciativas criminosas, tais como a escravidão, tráfico, prostituição, entre outros (OIT, 1999b, 1999c).

Conforme a terminologia prevê, as piores formas de trabalho infantil incluem todos os aspectos descritos no trabalho perigoso; entretanto, expõem crianças a situações de extrema periculosidade e vulnerabilidade, inserindo-as em idade tenra em situações criminosas. Considerando o exposto, verificou-se que a maioria dos itens, previstos para sua respectiva dimensão teórica, saturaram como tal. Entretanto, algumas exceções foram identificadas e analisadas segundo sua coerência teórica e empírica. São eles: item 12 “Trabalhar sem água limpa para beber.” e item 13 “Trabalhando com materiais perigosos e que podem prejudicar a saúde.” Ambos foram previstos para o fator de “trabalho perigoso”, mas saturaram em “as piores formas de trabalho infantil”, sendo mantidos nesse fator.

Justifica-se a decisão devido ao fato de que o contingenciamento de água para beber, bem como o de alimentos, é característica intrínseca ao trabalho escravo. Tendo em vista que

a escravidão está compreendida no conceito das piores formas de trabalho infantil, faz-se congruente a sua manutenção nesse fator. Na mesma direção, o uso de materiais perigosos está igualmente contido nas atividades de tráfico ou criminosas, em geral, em que crianças são orientadas a usar armas de fogo, transportar drogas, e manusear substâncias ilícitas, justificando sua manutenção no fator.

Tal como referido anteriormente, a escala de Trabalho Infantil é de heterorrelato, ou seja, deve ser aplicada em adultos (maiores de 18 anos) que: 1) trabalhem na mesma organização ou local de trabalho, e 2) pertençam à comunidade local e conheçam as pessoas que trabalham em determinado contexto em análise, bem como suas condições de trabalho. A escala foi construída nesse formato para facilitar a investigação e o diagnóstico da ocorrência de trabalho infantil, vez que iniciativas de fiscalização do trabalho infantil ilegal, governamentais ou não governamentais, nem sempre conseguem realizar o flagrante e acessar as crianças diretamente.

Do mesmo modo, a medida não foi construída como autorrelato também devido ao fato de, muitas vezes, as crianças não serem alfabetizadas e desconhecerem a ilicitude da condição em que trabalham. Assim, espera-se não apenas facilitar a fiscalização dos potenciais contextos em que ocorre o trabalho infantil, mas maximizar o alcance às mais diversas situações em que ocorre, podendo elas serem mascaradas ou não.

Por fim, espera-se, também, contribuir para a distinção do trabalho infantil leve dos demais considerados ilegais, considerando-se sempre o contexto de desenvolvimento socioeconômico de determinada localidade. Isso permitiria maior discriminação e apropriação da realidade em um estudo de ACV Social, potencialmente, evitando prejudicar a avaliação de produtos e serviços que abarquem, em algum dos elos da cadeia, o trabalho infantil leve.

Portanto, comunidades em que crianças precisem trabalhar nas condições lícitas e regulamentadas, pelas mais diversas razões socioeconômicas que possuam, não teriam sua

subsistência descontinuada para evitar um impacto negativo “às cegas” como resultado de um estudo de ACV Social. Da mesma forma, o uso da escala poderá distinguir o trabalho perigoso das piores formas de trabalho infantil, atribuindo-se o devido peso ao impacto negativo gerado por uma tipologia mais ou menos degradante e prejudicial ao desenvolvimento social, físico e psicológico da criança.

Conclui-se pela ampla abrangência do uso e aplicação da presente escala. Poderá ser utilizada em contextos de trabalho urbano e rurais, aplicando-a a pessoas direta ou indiretamente relacionadas ao contexto de trabalho investigado, diferentes setores da economia, e aos mais diversos propósitos – sejam eles acadêmicos, sociais, políticos ou econômicos, bem como aos mais diversos atores: instituições governamentais, não governamentais, pesquisadores, consultores, e especialistas em ACV Social.

Faz-se importante destacar que a construção da escala de trabalho infantil enfrentou algumas limitações devido à sua complexidade. O tema não pôde ser abordado nos grupos focais que visaram aprofundar o entendimento do assunto junto a indivíduos que conhecessem a realidade abordada, justamente por não ter sido possível localizá-los. Em etapa posterior, na análise semântica, os participantes demonstraram desconhecimento das situações exemplificadas nos itens, sendo necessário torná-los o mais claro e simples possível para a ampla compreensão de seus significados.

Ainda, a aplicação da escala foi realizada em conjunto com dois demais instrumentos, sendo eles: escala de Liberdade de Associação e Negociação Coletiva e a escala de Trabalho Forçado. Tendo em vista que, ao total, os sujeitos eram convidados a responder a três diferentes escalas, o tamanho das amostras, em ambas as etapas de análise (AFE e AFC) foi pequeno. Entretanto, os índices de ajuste em ambas etapas se mostraram satisfatórios.

Finalmente, não foi possível garantir a aplicação da escala junto a pessoas que, efetivamente, tenham visualizado ou vivenciado as facetas do trabalho infantil, embora as

análises fatoriais tenham se apresentado convergentes com a realidade explanada na literatura. Como recomendação a agenda futura de pesquisa, recomenda-se a extração dos escores fatoriais consoante com os fatores da escala, e seus procedimentos de interpretação para que sejam utilizados em pesquisas e diagnósticos futuros sobre o tema.

5.3.Trabalho Forçado

O desenvolvimento da escala de Trabalho Forçado teve a finalidade de construir uma medida de heterorrelato para diagnosticar as condições de trabalho que possuem semelhanças ou sejam, propriamente, situações de trabalho forçado. O trabalho forçado é um fenômeno humano antigo e remonta milhares de anos atrás, assumindo diversas formatações – seja a aquisição e posse de outro indivíduo para o trabalho, cativos de guerra, trabalho como consequência de endividamento, diferenças étnicas como justificativa para o aprisionamento e subjugação ao trabalho, entre outros. Dentro dessa longa perspectiva temporal, a OIT (1930) conceituou o trabalho forçado como todo trabalho ou serviço exigido de indivíduo, sob a ameaça de pena qualquer, e para o qual a pessoa não tenha se oferecido voluntariamente.

A primeira versão da escala compreendeu 32 itens, ou seja, 16 itens para cada dimensão teórica prevista. Após a verificação dos resultados das AFEs, que concluiu pela estrutura unifatorial da escala, bem como a AFC realizada posteriormente, chegou-se à versão final da escala, composta por 23 itens e apenas um fator: natureza e manutenção do trabalho forçado.

Desse modo, as análises fatoriais – exploratórias e confirmatórias – apresentaram índices de ajuste ideais à escala, o que denota a existência de validade baseada na estrutura interna. Quanto à confiabilidade e precisão da medida, verificou-se valores considerados excelentes, atestando pela sua fidedignidade.

No que diz respeito às evidências baseadas em conteúdo, o resultado da análise de juízes apontou para forte concordância entre eles e grande clareza dos itens, com média de

4,87. A análise semântica da escala apresentou duas demandas por alterações pontuais, oito alterações parciais e três estruturais, ao longo dos 32 itens contidos na primeira versão.

Portanto, ambos os âmbitos de análise garantiram a existência de evidências de validade de conteúdo da escala.

O trabalho forçado implica a existência de duas características prioritárias para ser considerado como tal: a natureza involuntária do trabalho e a existência de ameaças e/ou penalidades que fazem perdurar o vínculo forçado de trabalho. Pode se manifestar em quaisquer atividades econômicas, seja em serviços, na indústria ou em ambiente rural, e em qualquer setor, principalmente o informal (OIT, 2005). Como tal, foram previstas inicialmente duas dimensões teóricas: 1) natureza involuntária do trabalho forçado e 2) manutenção do trabalho forçado. Os itens de cada uma das dimensões descreviam situações típicas de cada contexto, tal como descrito em Traverso et al. (2021).

A natureza do trabalho involuntário define os meios pelos quais é dada a origem do trabalho forçado, tais como compra de pessoas, retenção de documentos, transporte de indivíduos, endividamento etc. A manutenção do trabalho engloba todas as ações coercitivas que mantêm os indivíduos nessa condição de trabalho, podendo ser ameaças ou reais punições, violências de toda sorte e confinamento físico. Vale destacar que se inclui no conceito de trabalho forçado, as tipologias de trabalho conhecidas como tráfico de pessoas, servidão por dívida e, propriamente, a escravidão ou condições análogas à escravidão (OIT, 2005).

Entretanto, quando exemplificado na prática, a análise empírica da saturação dos itens mostrou que havia conjunção e alta correlação entre os dois fatores pois, as ações que servem para manter o indivíduo na condição de trabalho forçado, podem ser os mesmos mecanismos pelos quais é dada a origem à natureza involuntária do trabalho. Desse modo, testou-se a estrutura unidimensional da escala, verificando-se que a solução mais ajustada seria apenas de

um fator. Logo, a divisão entre os dois aspectos idiossincráticos do trabalho forçado é melhor teoricamente distinguível do que empiricamente observável.

Desta sorte, denominou-se o fator da escala como natureza involuntária e manutenção do trabalho forçado. Conforme supracitado, trata-se de uma medida de heterorrelato, o que significa que não é esperado que o sujeito submetido ao trabalho forçado seja o respondente da escala. Isso se deve devido ao fato de, geralmente, estarem em condições de trabalho disfarçadas, em lugares recônditos, inacessíveis e até em exílio (Internationales Arbeitsamt, 2009). Portanto, a investigação da ocorrência de trabalho forçado poderá ser dada por meio da aplicação desta escala em adultos (maiores de 18 anos) que: 1) trabalhem na mesma organização ou local de trabalho; e 2) pertençam à comunidade local e conheçam as pessoas que trabalham em determinado contexto em análise, bem como suas condições de trabalho. Por fim, e não menos importante, é possível que o próprio trabalhador sujeito ao trabalho forçado possa ser o respondente desta escala nas condições em que esteja acessível e sejam salvaguardadas as condições que reporte sua situação de trabalho de forma segura.

A escala de Trabalho Forçado foi elaborada no formato de heterorrelato para facilitar a investigação e o diagnóstico da ocorrência de tais condições ilícitas de trabalho, uma vez que são veladas e/ou de difícil acesso. Pretende-se, portanto, contribuir não apenas com os estudos de ACV Social, atrelados ao cálculo da medida de impacto de produtos e serviços; mas, também, com as iniciativas governamentais ou não governamentais de fiscalização, monitoramento e combate ao trabalho forçado, a exemplo da iniciativa conjunta entre o TEM PRF e PF que, desde 2005, fiscalizam o trabalho análogo ao escravo no Brasil.

Deste modo, diferentes atores poderão utilizar a escala, conferindo-lhe diferentes objetivos, tais como: a investigação científica, elaboração de insumos para tomada de decisão sobre o consumo de produtos e serviços desassociados de práticas deletérias de trabalho, aquisição de matéria-prima que será incorporado longo de uma cadeia produtiva, elaboração

de políticas públicas e, por fim, o monitoramento e combate às práticas de trabalho forçado. O escopo e uso da escala são abrangentes, podendo ser utilizada em quaisquer setores econômicos, áreas urbanas ou rurais, aplicando em indivíduos direta ou indiretamente afetos com o assunto.

Os itens contemplam ampla cobertura de situações de trabalho forçado – desde a origem à sua manutenção, bem como as tipologias em que se manifestam, previstas pela OIT. Deste modo, espera-se que escores com maior pontuação indicarão maior criticidade na manifestação do trabalho forçado. Ainda, em estudos futuros, recomenda-se a identificação de facetas para verificar a possibilidade de distinguir as tipologias de trabalho forçado entre si (tráfico de pessoas, servidão por dívida e escravidão) e atribuir peso à sua criticidade no cálculo do impacto associado em um estudo de ACV Social, caso necessário.

Finalmente, o desenvolvimento da escala de Trabalho Forçado teve algumas limitações. O tema não foi contemplado nos grupos focais para apreensão da realidade prática junto a trabalhadores que tivessem vivenciado, de algum modo, a realidade do trabalho forçado, dada a sensibilidade do assunto e impedimentos em localizá-los.

Além disso, a aplicação da escala foi realizada em conjunto com dois demais instrumentos, sendo eles: escala de Liberdade de Associação e Negociação Coletiva e a escala de Trabalho Infantil. Levando em consideração que os participantes eram convidados a responder a três diferentes escalas, o tamanho das amostras, em ambas as etapas de análise (AFE e AFC) foi pequeno. Entretanto, os índices de ajuste em ambas etapas se mostraram satisfatórios. Por fim, como recomendação a agenda futura de pesquisa, recomenda-se a extração dos escores fatoriais consoante com os fatores da escala, e seus procedimentos de interpretação para que sejam utilizados em fiscalizações e estudos futuros sobre o tema.

5.4.Salário Justo

A construção da escala de Salário Justo teve o propósito de desenvolver uma medida de autorrelato capaz de avaliar, tanto quanto possível, a complexidade abarcada pelos universos em que os termos salário e justo possuem quando combinados. Pode-se conceituar salário a partir dos três âmbitos que o alicerça: salário digno, igualitário e equânime (Oelz et al., 2013).

A princípio, a versão inicial da escala de Salário Justo foi composta por 29 itens e, após a realização das análises fatoriais (AFE e AFC), chegou-se à versão final com 20 itens ao total. Os itens estão distribuídos em três aspectos, a saber: salário digno (9 itens), salário equânime (5 itens) e igualdade salarial (6 itens). A AFE indicou a solução para três fatores, tal como previsto teoricamente, e bons índices de ajuste. Na mesma direção, após realizar a AFC, a versão final reespecificada da escala apresentou propriedades psicométricas adequadas, com índices de ajuste considerados entre bons a excelentes, fornecendo evidências de validade baseadas na estrutura interna.

Quanto às evidências de validade baseadas no conteúdo da escala, realizou-se grupo focal para a análise semântica dos itens resultando na necessidade de poucas alterações, sendo elas: uma integral em item do fator salário digno, uma pontual em item do fator salário equânime e uma pontual e outra parcial no fator de igualdade salarial. Já o teste de Kappa de Fleiss indicou forte concordância entre os juízes, e o valor médio atribuído à clareza dos itens foi de 4,56. Nesse sentido, pode-se afirmar que a escala apresentou evidências de validade de conteúdo.

O conceito de trabalho justo é amplo e complexo, compreendendo as diversas transformações socioeconômicas vivenciadas no universo do trabalho. Sua definição foi alvo de consecutivos aprimoramentos pela OIT, desde o primeiro surgimento do conceito de salário, postulado em 1949 (OIT, 1949a). Desse modo, o salário justo configurou-se em conceito dinâmico, traduzindo as injustiças socioeconômicas, ao passo que dita os

regramentos do que pode ser compreendido como justiça salarial nos mais diversos âmbitos de trabalho.

Conforme supracitado, o salário justo compreende três aspectos essenciais que se confundem com os fatores da escala. O salário digno, corresponde ao valor suficiente para suprir as necessidades subsistência e socioculturais ao trabalhador e sua família, de acordo com o contexto onde habitam (OIT, 1970b). O salário equânime refere-se à remuneração correspondente, no mínimo, ao piso salarial da categoria, somando-se os devidos adicionais de acordo com a legislação de cada país, a exemplo, o adicional de periculosidade. Também devem ser consideradas o esforço físico e mental, habilidades, qualificações e responsabilidades exigidas para exercer o trabalho (Oelz et al., 2013).

Como terceiro fator, tem-se a igualdade salarial em que pessoas que ocupem cargos iguais ou semelhantes, em termos de atribuições, complexidade, e responsabilidades devam receber remuneração igual ou equivalente, independentemente do gênero, religião, orientação sexual, origem étnica, ideologia, aparência etc. Esse último âmbito é comumente associado a igualdade salarial entre homens e mulheres por historicamente receberem menos que homens (Oelz et al., 2013). Entretanto, deve ser compreendido em amplo senso em que a igualdade salarial deve ser posta entre indivíduos, desde que ocupem cargos iguais ou exerçam funções semelhantes, sob as mesmas condições.

Destaca-se a diferença conceitual entre salário e remuneração. Enquanto salário refere-se aos ganhos em dinheiro fixados de acordo com legislação própria a cada contexto, devidos ao prestador do trabalho, a remuneração é um conceito mais amplo que inclui o salário, ganhos adicionais, comissões etc.

Os itens elaborados para cada uma das dimensões teóricas, previstas inicialmente, saturaram conforme o esperado e indicaram índices de confiabilidade bons a excelentes, em termos de precisão e fidedignidade dos fatores. Portanto, o modelo teoricamente adotado na

presente escala buscou contemplar a diversidade de contextos em que o salário precisa atender para ser considerado digno, à luz do desenvolvimento socioeconômico brasileiro, bem como as condições para que enderece os critérios de equanimidade e, por fim, as situações que devem ser contempladas para que reflita a igualdade salarial.

Espera-se que a escala de Salário Justo possa ser utilizada nos mais variados contextos de trabalho em que haja troca entre serviços prestados por pagamento em dinheiro. Sabe-se que o mundo do trabalho vivencia extrema precariedade e, muitas vezes, a sub remuneração é justificada como forma de manutenção do trabalho, como alternativa ao desemprego e à miséria (Antunes & Pochmann, 2007). Mais do que diagnosticar os casos onde o salário dos trabalhadores seja total ou parcialmente injusto, faz-se necessário criar mecanismos para que as injustiças sociais e econômicas, comumente traduzida em salários dispares ou indignos, seja desvelada e as medidas cabíveis de reparação e punição sejam tomadas.

A convenção C100 sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor foi publicada apenas em 1951, e séculos de banalização de injustiça, normalizou a ocorrência de diferenças de gênero na remuneração. Não apenas a letra fria de convenções, recomendações e leis promoverão, sozinhas, a igualdade na remuneração por trabalho de igual valor. A fiscalização e o diagnóstico acurado, utilizando-se de meios objetivos e cientificamente válidos são de suma importância para a efetiva mudança da realidade que, futuramente, poderá prover mudanças nos valores humanos e concepção de igualdade, sob os mais variados espectros que possa abarcar.

Neste ensejo, recomenda-se que a presente escala seja aplicada em todos os contextos laborais em que investigar se o salário dos trabalhadores de determinada organização ou localidade atende os preceitos de justiça, ou não. Ela pode ser empregada em quaisquer setores econômicos, a quaisquer vínculos de trabalho, porte de empresa, com ou sem fins lucrativos. Aplica-se diretamente a estudos de ACV Social ou a outras finalidades em que o

objeto da investigação seja o salário justo e, portanto, por diferentes profissionais que visem investigar a temática.

Quanto às limitações identificadas, primeiramente, a aplicação da escala foi realizada em conjunto com duas outras, sendo elas: escala de Trabalho Remoto e a escala de Horas de Trabalho. Considerando que os sujeitos eram convidados a responder a três diferentes escalas, o tamanho das amostras, em ambas as etapas de análise (AFE e AFC) foi pequeno. Entretanto, os índices de ajuste em ambas etapas se mostraram satisfatórios. Em específico, na AFC, após a retirada de um item – indicado pelos índices de modificação, todos os índices de ajuste tiveram melhorias significativas, principalmente o RMSEA que passou a ser aceitável.

Assim, recomenda-se a realização de AFC futura em outras amostras populacionais para atestar a ocorrência dos mesmos índices ideias de ajuste do modelo aos dados, tal como observado no presente modelo reespecificado. Por fim, faz-se necessária a exemplificação da extração dos escores fatoriais, bem como o procedimento de interpretação para que sejam utilizados em pesquisas e diagnósticos futuros sobre o tema.

5.5.Horas de Trabalho

O presente trabalho visou construir uma escala voltada à avaliação das horas, ou tempo, de trabalho, considerando-se os diferentes tipos de jornada possíveis. Ela inclui as horas normais de trabalho e as demais horas trabalhadas ao longo do dia ou semana, dentro dos limites estabelecidos em lei. Por hora normal de trabalho, tem-se o número de horas de trabalho estabelecidas contratualmente, ou em acordos de trabalho, de acordo com as leis ou regulamentos de cada país. Horas extras ao estabelecido em acordo ou contrato devem ser remuneradas em concordância com a legislação vigente (OIT, 1962a).

Neste sentido, foi elaborada a primeira versão da escala composta por 35 itens. Após a realização das análises relativas à busca de evidências de validade baseadas na estrutura interna, chegou-se à versão composta por 22 itens, distribuídos em quatro fatores. São eles:

jornada de trabalho (8 itens), descanso remunerado (4 itens), horas extras (7 itens) e regulamentação da carga horária (3 itens).

Cabe pontuar que a escala fora concebida, inicialmente, com apenas três dimensões. A AFE indicou a estrutura com quatro fatores, e a AFC confirmou a existência do quarto fator. Os itens pertenciam originalmente à dimensão de “horas extras”, entretanto saturaram em conjunto em outro fator. Ao analisar o conteúdo desses itens, verificou-se que todos se referem ao tema mais caro e antigo relativo às horas de trabalho: quantidade de horas trabalhadas. Os itens são: “Trabalho mais horas do que foi definido no meu contrato ou acordo de trabalho.”; “O total de horas que trabalho por semana está acima do máximo permitido pela lei trabalhista do país onde trabalho.” e “Trabalho mais do que limite diário de horas definido pela lei trabalhista do país onde trabalho.”.

Em 1919 a OIT publicou a Convenção C001 que versa sobre Horas de Trabalho na Indústria para estabelecer limites no tempo máximo de trabalho diário e semanal, haja vista as longas e extenuantes jornadas de trabalho que prejudicam a saúde dos trabalhadores. Estabeleceu-se, inicialmente, o limite máximo de 48 horas semanais e oito horas diárias. Em 1935, a C047 propôs o princípio da semana de trabalho limitada a 40 horas – como resposta ao desemprego generalizado e promoção de maior bem estar aos trabalhadores, e manteve o limite diário (OIT, 1935).

Itens que tratavam da regulação da quantidade de horas semanal trabalhadas foram previstos no fator “jornada de trabalho”; porém, os dois itens não saturaram adequadamente em seu fator correspondente, sendo excluídos já na etapa da AFE. Dada a suma importância que a quantia total de horas trabalhadas, diária ou semanalmente, bem como a relevância que a própria OIT atribui ao estabelecido em contrato ou acordo de trabalho, decidiu-se pela criação do fator “regulamentação da carga horária”, que contempla tanto o definido em acordos e contratos de trabalho quanto os regramentos jurídicos do país em questão.

A AFE apresentou ótimos índices de ajuste à estrutura de quatro fatores identificada na análise paralela e suportada pela perspectiva teórica. Ao realizar a AFC, verificou-se índices de ajuste ideais do modelo proposta aos dados. Entretanto, o RMSEA encontrado ficou acima do limite aceitável de 0,08 (Brown, 2015). Ao analisar os índices de ajuste, identificou-se a covariância entre quatro pares de itens.

Apenas em dois deles identificou-se a sobreposição evidente de conteúdo e, portanto, decidiu-se pela exclusão de um dos itens de cada, sem qualquer prejuízo à abrangência da medida. Com isso, o RMSEA baixou de 0,114 para 0,099, localizando-se no limite marginal para o índice (Fabrigar et al., 1999). Vale ressaltar que Cangur e Ercan (2015) indicam que valores entre 0,08 a 0,10 não indicam ajuste nem bom e nem ruim da escala, e Hair et al. (2009) recomendam que os índices de ajuste devam ser analisados em conjunto para que seja decidido quanto ao seu ajuste.

Quanto aos procedimentos de análise de conteúdo da escala, a análise semântica indicou a necessidade de seis alterações pontuais e uma integral no fator “jornada de trabalho”, uma pontual e duas parciais no fator “descanso remunerado”, uma pontual, quatro parciais e uma integral no fator “horas extras”. O teste de Kappa de Fleiss apontou para a forte concordância entre os quatro juízes, sendo a média da clareza atribuída de 4,77.

Considerando-se os índices de fidedignidade dos fatores, foram averiguados valores entre bons a excelentes, o que corrobora com a precisão da medida. Dado o exposto acima, pode-se afirmar pela verificação de evidências de validade baseadas no conteúdo da escala, bem como pelo ajuste do seu modelo aos dados, vez que apenas o RMSEA ficou com valor marginal e demais índices, mesmo antes da reespecificação do modelo, já apresentavam valores adequados.

Recomenda-se a aplicação da escala de Horas de Trabalho para todos os estudos, pesquisas e investigações que visem verificar qual(is) critérios regulatórios ou recomendados

estão sendo atendidos no âmbito das horas e jornadas de trabalho. Direitos como o descanso semanal e férias remuneradas foram adquiridos depois de muitas lutas trabalhista e, ainda hoje, é possível encontrar diversos trabalhadores que não gozam desses direitos. Eles trabalham às margens da *Pjotização*, *Uberização* ou plena informalidade (Pochmann, 2019), extrapolando os limites de horas diário e semanal, sem sequer perceber o pagamento ou qualquer sorte de horas-extras.

Da mesma forma, é comum a existência de trabalhadores que possuam vínculo empregatício e, portanto, beneficiário compulsório dos direitos trabalhistas que realize horas extras e, também, não seja compensado por elas. Portanto, a escala de horas de trabalho dará voz a trabalhadores exporem as vicissitudes impostas em sua jornada, relativas às horas em que trabalham. Logo, a escala poderá ser empregada em diversos contextos que extrapolam seu objeto inicial de compor estudos de ACV Social. Aplica-se, também, em fiscalizações trabalhistas, como material complementar a diagnósticos psicológicos como o *burnout*, para a área de recursos humanos conhecer e identificar as reais práticas de trabalho em uma dada organização, consultorias sobre o tema, entre outros. Ressalta-se que qualquer profissional pode fazer o uso da escala, desde que os procedimentos da aplicação sejam os mesmos empregados no polo analítico.

Por fim, faz-se necessário explanar as limitações experienciadas no desenvolvimento da escala de Horas de Trabalho. A aplicação foi realizada em conjunto com duas outras escalas: Salário Justo e Trabalho Remoto, impactando na quantidade final da amostra, em ambas as etapas de análise (AFE e AFC). Entretanto, os índices de ajuste em ambas etapas se mostraram satisfatórios; porém, destaca-se que o RMSEA tende a penalizar modelos complexos e com amostra pequena (Byrne, 2010; Hair et al., 2009) fato observado no valor elevado, identificado no modelo original.

Com isso, propõe-se a realização de estudos futuros com o objetivo ratificar o ajuste do modelo aos dados, considerando-se que foram excluídos durante análise dos índices de modificação da escala, na etapa da AFC. Por fim, faz-se necessária a exemplificação da extração dos escores fatoriais, bem como o procedimento de interpretação para facilitar sua aplicação em pesquisas e avaliações futuras.

5.6.Trabalho Remoto

A elaboração da escala de Trabalho Remoto buscou construir uma medida de autorrelato capaz de mensurar os principais aspectos relativos a essa modalidade de trabalho que pode, a um mesmo tempo, ser extremamente benéfica ou maléfica ao arranjo da vida profissional e pessoal dos trabalhadores. A OIT (2020b) define o trabalho remoto como as situações em que o trabalho é parcialmente ou integralmente realizado em local alternativo ao ambiente padrão de trabalho. Ele pode ser realizado em variados espaços, sendo eles diferentes do ambiente organizacional onde tipicamente seria esperado que ocorresse.

Preliminarmente, a escala foi formada com 36 itens e, transcorridas as etapas de análise fatorial exploratória e confirmatória, chegou-se à versão final da escala composta por 28 itens. Eles estão distribuídos em três fatores, a saber: jornada de trabalho remoto (nove itens), equilíbrio entre a vida pessoal e profissional (nove itens), e condições organizacionais ao trabalho remoto (dez itens).

Buscou-se por evidências de validade baseadas no conteúdo da escala por meio da realização de análise semântica e de juízes. A análise semântica indicou a necessidade de uma modificação pontual, duas parciais e uma integral em itens do fator “jornada de trabalho remoto”, uma alteração pontual, duas parciais e duas integrais no fator “equilíbrio entre a vida pessoal e profissional” e uma modificação pontual, três parciais e uma integral no fator “condições organizacionais ao trabalho remoto”. Quanto à análise de juízes, o teste de Kappa de Fleiss indicou concordância moderada entre os juízes (0,577), com valor próximo ao limite

mínimo da margem de concordância forte (0,61). A concordância moderada pode ser em decorrência do fato da recência dos conceitos e terminologias relativas ao trabalho remoto, no momento da realização da análise.

A busca de evidências baseadas na estrutura interna da escala baseou-se nos índices de ajuste para detectar a estrutura latente e detecção da solução de retenção de fatores na AFE, bem como a verificação dos índices de ajuste do modelo proposto na AFC. A AFE confirmou a verificação teórica do modelo composto por três fatores e os itens correspondentes às dimensões teóricas saturaram como previsto, com exceção de dois itens que serão apresentados a seguir.

A AFC indicou índices de ajuste adequados no modelo original com exceção do RMSEA que apresentou valor marginal. Após a verificação dos índices de modificação, verificou-se a covariância residual em dois itens com conteúdo semelhante, em que ambos mediam se a organização de trabalho oferecia auxílio financeiro para o custeio de: internet, em um item, e energia elétrica, em outro. Apesar de os itens medirem aspectos complementares ao trabalho remoto quando realizado em casa e utilizando-se de tecnologias da informação e comunicação, o índice de modificação da covariância residual foi alto, indicando potencial sobreposição de conteúdo avaliado entre eles. É importante destacar que o apoio ao pagamento à energia elétrica surgiu como tema nos grupos focais que visaram apreender o assunto em profundidade, não sendo característica presente nos documentos da OIT sobre as condições relativas ao ambiente físico e ergonomia no teletrabalho (WHO & ILO, 2021), o que endossa a justificativa de exclusão do item.

Portanto, decidiu-se retirar o item relativo ao apoio para custeio da energia elétrica por apresentar carga fatorial e comunalidade menores, bem como por ser menos característico na medida das condições organizacionais ao trabalho remoto. A exclusão do item promoveu melhoria significativa no RMSEA, ficando na margem considerada aceitável. Além disso,

promoveu melhorias em todos os demais índices de ajustes da escala, que já se apresentavam bons a excelentes. No mesmo sentido, a fidedignidade dos três fatores da escala apresentou índices considerados bons a excelentes, indicando a confiabilidade e precisão da medida. Com isso, conclui-se que a escala possui evidências de validade tanto baseadas no conteúdo quanto em sua estrutura interna.

A composição da escala com três fatores visou abarcar a complexidade do contexto que o trabalho remoto possui. A jornada de trabalho remoto foi conceituada como o arranjo de trabalho que diz respeito à organização do trabalho, carga horária e de trabalho; tipo de trabalho, podendo ele ser ocasional, parcial adicional ou substitutivo; e as possibilidades de flexibilização da jornada de trabalho, podendo ser positivas ou negativas ao trabalhador.

O fator “equilíbrio entre a vida pessoal e profissional” versa sobre a combinação dos tipos de trabalho remoto com o estilo e dinâmica impostas pela organização de trabalho, em conjunto com as características pessoais de cada trabalhador que podem culminar em uma vida pessoal e profissional equilibrada, ou não (Messenger, 2019).

O fator que denominado “condições organizacionais ao trabalho remoto” diz respeito às condições de trabalho fornecidas pela organização de trabalho para a devida consecução das atividades dos trabalhos e que sejam responsabilidade exclusiva ou majoritária da organização e que podem impactar na saúde física e mental do trabalhador (WHO & ILO, 2021), bem como no (in)sucesso do trabalho.

Conforme referido anteriormente, apenas dois itens saturaram de forma diferente ao previsto inicialmente. São eles: “Acabo pensando no trabalho o tempo inteiro, em qualquer lugar que estiver.” e “Acabo trabalhando mais em comparação com quando realizo o trabalho no ambiente organizacional.”. Ambos foram destinados originalmente ao fator “equilíbrio entre a vida pessoal e profissional” por representarem situações em que o trabalho estaria invadindo o espaço pessoal do trabalhador, em momentos que deveriam ser dedicados à vida

pessoal. Entretanto, ao analisar os itens percebe-se que ambos discorrem sobre a carga e o tempo de trabalho que, por ser excessivo, ocupa um espaço que supostamente não deveriam ocupar. Ressalta-se que os dois itens não saturaram no fator que, teoricamente, lhes corresponderia. O padrão foi observado tanto na AFE quanto na AFC. Considerando que tal padrão de saturação se justifica teórica e empiricamente, os itens foram mantidos no fator “jornada de trabalho remoto”.

Vale apontar aqui que o teletrabalho, conceito muitas vezes empregado como sinônimo ao trabalho remoto, é ligeiramente diferente. O teletrabalho é uma tipologia do trabalho remoto, onde o trabalho é realizado parcial, ocasional, adicional ou integralmente ao trabalho que deveria ser realizado nas instalações físicas da organização de trabalho (OIT, 2020b). Ele se diferencia apenas por ter a particularidade de ser realizado por meio das tecnologias da informação e comunicação, tais como computador, telefone celular, *tablet*, entre outros aparelhos eletrônicos (Eurofound & OIT, 2017). Tendo em vista que o teletrabalho se trata de uma das tipologias do trabalho remoto, sendo este mais abrangente e englobar outros casos de trabalho que ocorre fora das instalações físicas da organização de trabalho, optou-se por desenvolver a escala sobre o trabalho remoto, sem perder de vista as especificidades relativas ao teletrabalho.

A pandemia da Covid-19 alterou abruptamente os padrões de trabalho. Antes da crise, havia 260 milhões de pessoas trabalhando de casa em todo o mundo. O número representava 7,9% de trabalhadores em casa. Já nos primeiros meses da pandemia o percentual saltou para 20% do total de trabalhadores em casa, e padrão será mantido nos anos que seguirão após finda a pandemia, segundo a OIT (2021). Diversos benefícios do trabalho remoto e teletrabalho já haviam sido descritos previamente à pandemia, tais como maior flexibilidade do horário de trabalho, maior autonomia, mais tempo para dedicar-se à vida pessoal, entre outros (Eurofound & OIT, 2017).

Em estudo realizado entre a OIT e a Eurofound após a pandemia, os mesmos benefícios foram confirmados; porém, também foram detectados diversos malefícios como consequência do trabalho remoto que não atenta aos critérios e condições adequadas para sua realização (OIT, 2021). Entre eles, pode-se citar longas horas de trabalho, maiores do que as realizadas nas instalações físicas da organização, dificuldades em se desconectar, condições ergonômicas inadequadas que podem causar problemas osteomusculares graves, problemas de ordem pessoal devido à dificuldade em diferenciar o tempo de trabalho e o tempo pessoal, entre outros.

Para OIT, evitar os malefícios do trabalho remoto diz respeito às responsabilidades que a organização de trabalho tem com seus trabalhadores para que não haja sobrecarga, os devidos equipamentos e condições de trabalho sejam asseguradas, bem como os trabalhadores não sejam acessados após o tempo determinado de trabalho, possuindo o direito a se desconectar. Neste sentido, faz-se de suma importância criar mecanismos para investigar, fiscalizar e monitorar as condições que os trabalhadores se encontram ao realizar o trabalho remoto – tanto de forma preventiva quanto corretiva para garantir um trabalho que, por um lado, ofereça alguns benefícios; mas por outro, viole os direitos dos trabalhadores.

Com isso, recomenda-se o uso da escala de Trabalho Remoto em todos os contextos laborais onde ocorra o trabalho remoto ou o teletrabalho, independentemente do setor econômico da organização, nível hierárquico dos trabalhadores, porte empresarial etc. Recomenda-se, também, o uso da escala para as mais diversas finalidades, seja ela em um estudo de ACV Social, pesquisas em ciências sociais, consultorias sobre o tema, entre outros. Vale ressaltar que o uso da escala não dispensa a necessidade da fiscalização das condições ergonômicas e de trabalho no ambiente laboral do trabalhador, vez que é necessária a avaliação presencial das condições físicas presentes. Entretanto, a escala pode fornecer subsídios para priorização e detecção das condições mais críticas de trabalho.

Quanto às limitações desse trabalho, aponta-se o fato de ter sido aplicada em conjunto com duas outras escalas: Salário Justo e Horas de Trabalho, o que potencialmente aumentou a desistência dos participantes ao longo do processo de resposta, e impactou em um número reduzido das amostras da AFE e AFC. Entretanto, os índices de ajuste em ambas etapas se mostraram satisfatórios; destacando-se apenas o RMSEA que tende a penalizar modelos complexos e com amostra pequena (Byrne, 2010; Hair et al., 2009) fato observado no seu valor elevado, identificado no modelo original.

Desse modo, recomenda-se investigação futura com a realização de nova AFC para uma segunda verificação do modelo proposto e dos bons índices de ajuste identificados na sua versão final. Finalmente, faz-se necessária a exemplificação da extração dos escores fatoriais, bem como o procedimento de interpretação para facilitar sua aplicação em pesquisas e avaliações futuras.

5.7.Oportunidades Iguais e Discriminação

A elaboração da escala de Oportunidades Iguais e Discriminação teve o objetivo de desenvolver uma medida de autorrelato capaz de mensurar a ocorrência da discriminação no contexto de trabalho. Além disso, também visa avaliar a ausência ou a manifestação da discriminação por meio da verificação de situações relativas a oportunidades iguais a todos(as) os(as) trabalhadores(as). Compreendeu-se por discriminação o conceito postulado no artigo 1 da Convenção 111, como: toda distinção, exclusão ou preferência, com base em raça, cor, sexo, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidade ou de tratamento no emprego ou profissão (OIT, 1958a).

A versão preliminar da escala conteve 43 itens. Após a AFE, identificou-se que ao invés de quatro fatores, conforme previsto na revisão teórica, a medida apresentou três fatores. Os itens relativos à dimensão teórica denominada “tratamento igualitário” não

saturaram em nenhuma dimensão ou saturaram em outra dimensão teórica definida como “oportunidades iguais”.

A definição constitutiva de tratamento igualitário foi conceituada como “tratamento equânime, independentemente de sexo, idade, cor e quaisquer outras características ou atributos dos trabalhadores, de modo que o contexto organizacional não favoreça ou prejudique indivíduos ou grupos frente a outro(s)”. Já oportunidades iguais foi conceituada como “refere-se a meios e recursos disponíveis a todos os trabalhadores acessarem oportunidades de ascensão ou desenvolvimento profissional, a partir de critérios objetivos, independentemente de atributos individuais ou de grupos. Assim, interpretou-se a partir dos resultados da AFE que, empiricamente, o tratamento igualitário está contido no conceito de oportunidades iguais por não haver distinção no proceder a um indivíduo ou grupo em relação a outro.

Os itens que saturaram em “oportunidades iguais” foram: “Meu trabalho pode ser adaptado às minhas necessidades, físicas ou mentais, caso seja necessário.” e “Tenho as mesmas condições de trabalho que os trabalhadores que realizam funções semelhantes.”. O conteúdo dos itens versam sobre: 1) as condições de igualdade fornecidas a trabalhadores que possuam necessidades específicas para que possam exercer suas funções de forma equânime, e 2) sobre as condições de igualdade oferecidas a trabalhadores que estejam em função igual ou semelhante. Portanto, ambos análogos ao conceito de oportunidades iguais, justificando-se sua manutenção tanto sob a perspectiva teórica quanto empírica.

Os demais fatores da escala dizem respeito à discriminação e à discriminação no contexto organizacional. A última foi é conceituada como todas as ações ou medidas da organização, sejam elas formais ou informais, que inibam a discriminação e promovam as oportunidades iguais no contexto de trabalho. Justifica-se sua proposta devido ao entendimento de que a eliminação da discriminação e a promoção da igualdade de

oportunidades devem abranger todos os processos relacionados às atividades laborais, dos anúncios de emprego à demissão de trabalhadores. Portanto, os empregadores não podem praticar ou tolerar a discriminação ao contratar, treinar, promover ou reter qualquer pessoa empregada ou ainda, realizar quaisquer tipos de distinções nas condições de trabalho, salvaguardadas as devidas diferenças (OIT, 1958b).

A versão final da escala ficou com 32 itens ao total, distribuídos da seguinte forma: 11 itens no fator “discriminação”, 11 itens no fator “oportunidades iguais” e 10 itens no fator “discriminação no contexto organizacional”. A busca por evidências de validade baseadas no conteúdo foi realizada por meio da análise semântica dos itens e a análise de juízes. A análise semântica indicou a necessidade de realizar duas alterações parciais e uma integral no fator “discriminação”; duas alterações pontuais, sete parciais e uma integral no fator “oportunidades iguais”; e duas alterações pontuais e oito parciais no fator “discriminação no contexto organizacional”. Já a análise de juízes indicou forte concordância entre os quatro avaliadores e a média da clareza dos itens ficou em 4,8.

Quanto à busca de evidências de validade baseadas na estrutura interna, ambas AFE e AFC apresentaram índices de ajuste excelentes em todos os critérios de análise. Do mesmo modo, os índices de confiabilidade dos três fatores da escala indicaram valores excelentes (todos acima de 0,90), apontando para a precisão e fidedignidade da escala. Por fim, destaca-se a elevada variância explicada da escala, ficando acima de 67%.

O uso da escala de Oportunidades Iguais e Discriminação aplica-se diretamente a estudos de ACV Social; porém, não se limita apenas a esse contexto. Ela pode ser empregada em contexto clínicos, sugerindo-se a utilização dos itens de forma qualitativa para o diagnóstico da discriminação em situação de trabalho. Do mesmo modo, recomenda-se sua aplicação em todos os propósitos que tenham por finalidade a identificação, fiscalização e

monitoramento da ocorrência da discriminação ou violação das oportunidades iguais em contexto laboral.

A aplicação da escala em determinadas categorias profissionais, setores da economia, municípios, estados ou regiões pode ser fonte de subsídio para a elaboração ou atualização de políticas públicas que tenham por objetivo a compreensão do fenómeno, bem como a prevenção e o combate às formas de discriminação no trabalho. Doumbia-Henry (2005) destaca que a garantia e a promoção do princípio da igualdade apenas serão alcançadas a partir da ação de todos os atores que agem, direta ou indiretamente, sendo eles o governo, organizações de trabalho e, evidentemente, os próprios trabalhadores.

Por fim, pode-se citar como limitação do trabalho a sua aplicação em conjunto com duas outras escalas: Assédio Sexual no Trabalho e Assédio Moral no Trabalho, o que potencialmente aumentou a desistência dos participantes ao longo do processo de resposta, e impactou em um número reduzido das amostras da AFE e AFC. Entretanto, os índices de ajuste em ambas etapas se mostraram excelentes em ambas as etapas de análise fatorial. Recomenda-se que estudos futuros investiguem a escala utilizando-se variáveis de critério externo, bem como a exemplificação da extração dos escores fatoriais, e a explanação dos procedimentos de interpretação para facilitar sua aplicação em pesquisas e avaliações futuras.

5.8.Seguridade Social e Benefício Social

A elaboração da escala de Seguridade Social e Benefício Social teve o objetivo de construir uma medida de autorrelato capaz de avaliar os casos em que trabalhadores estão sendo resguardados quanto ao seu direito fundamental de ser assegurado socialmente, por meio da previdência social. Além disso, a escala visa averiguar se e quais os benefícios concedidos aos trabalhadores de determinada organização. A seguridade social é definida como um direito humano que visa atender à necessidade universal de proteção contra riscos de vida, por meio do provimento de benefícios sociais garantidos em casos de doença,

desemprego, acidente de trabalho, maternidade, invalidez, morte, aposentadoria e velhice (OIT, 2019e).

A seguridade social e o benefício social não se limitam apenas a garantir renda em casos de infortúnios. Sistemas eficazes que proveem a seguridade social contribuem para a redução da pobreza e desigualdades, além de promover a inclusão social e dignidade humana (OIT, 2019e). O sistema de seguridade social define diversos regramentos específicos para que cada benefício seja concedido, dependendo da situação em que se encontre o trabalho (acidente de trabalho, doença, gravidez etc.) bem como de sua situação previdenciária.

Os sistemas nacionais possuem liberdade para definirem tais critérios e as condições que devem ser atendidas para a concessão do benefício. Portanto, o foco do desenvolvimento da escala foi: 1) Verificar se o trabalhador goza do direito previdenciário por meio de itens que verifiquem se a organização de trabalho paga a contribuição previdenciária ou se o trabalhador é elegível aos benefícios previdenciários e 2) Se o trabalhador goza de demais benefícios sociais que podem ser concedidos pela organização de forma subsidiária e complementar à previdência, podendo ser concedida aos trabalhadores e seus familiares.

A versão preliminar da escala foi construída contendo 32 itens ao total, distribuídos em dois fatores, conforme previsto em revisão teórica: acesso à previdência social (17 itens) e acesso aos benefícios sociais (15 itens). Realizou-se as análises fatoriais (AFE e AFC) e chegou-se à versão final composta por 19 itens. No geral, os itens saturaram conforme o esperado em cada fator, com exceção do item 14 (ver Tabela 21): “A organização paga previdência complementar aos(às) trabalhadores(as).”, previsto inicialmente para o fator de acesso à previdência social, mas saturou no outro fator, sendo compreendido como benefício concedido e não responsabilidade compulsória da empresa. Tendo em vista o caráter lógico e teoricamente correto, manteve-se o item no fator “acesso aos benefícios sociais”.

A escala apresentou índices considerados excelentes para a detecção da estrutura latente na AFE, com resultado da análise paralela com a solução de retenção de dois fatores, tal como previsto em etapas anteriores. No mesmo sentido, a AFC resultou em índices excelentes de ajuste do modelo aos dados, indicando a plausibilidade da estrutura da escala bifatorial. Apenas o RMSEA ficou acima do valor aceitável.

A inspeção dos índices de modificação sinalizou para as possíveis motivações do valor do RMSEA. Verificou-se clara redundância no conteúdo de três pares de itens, retirando-se aquele com menor importância teórico-empírica, vez que em todos os casos os valores de cargas fatoriais e comunalidades eram próximos. Com isso, observou-se melhoria significativa no RMSEA que passou a ter valor considerado aceitável. Além disso, a reespecificação da escala permitiu que alcançasse versão final mais objetiva e parcimoniosa quanto ao que pretende medir, sem prejuízo em sua abrangência. Ainda, os índices de confiabilidade mostraram valores considerados bons a excelentes, endossando a fidedignidade da medida. Assim, conclui-se pelo ajuste adequado da escala de Seguridade Social e Benefício Social, que apresenta evidências de validade baseadas na estrutura interna.

Quanto às etapas de busca de evidências de validade baseadas no conteúdo, verificou-se que a análise semântica requereu duas alterações parciais e duas integrais nos itens relativos ao fator “acesso à previdência social” e três alterações parciais e duas integrais nos itens relativos ao fator “acesso aos benefícios sociais”. Na análise de juízes, o teste de Kappa de Fleiss apresentou forte concordância entre os avaliadores e a média da clareza dois itens foi de 4,88.

O direito previdenciário e ao acesso a benefícios sociais é tema de suma relevância a todos os trabalhadores, sendo transversal ao acesso a diversos outros direitos pécios de uma nação justa e igualitária. Ele prevê a promoção da saúde, bem-estar social e econômico dos trabalhadores e de seus familiares, devendo ser combinado com demais medidas

governamentais de promoção do emprego, educação e treinamento profissional, concessão de créditos, ações que reduzam a precariedade e promovam o trabalho estável, entre outras (OIT, 2012).

Contudo, a realidade previdenciária que se apresenta em diversos locais do mundo é a precarização do trabalho e fragilidade no vínculo de emprego que desobriga os patrões e organizações de trabalho de contribuírem com os sistemas previdenciários de seus respectivos países. Pochmann (2019) analisa a flexibilização dos novos modelos de contratação, tais como a *UBERização* e a *Pjotização* que imbui o conceito equivocado de autonomia e empreendedorismo aos trabalhadores, ao passo que lhes isenta do acesso aos direitos trabalhistas e previdenciários, exacerbando a condição de desamparo e vulnerabilidade dos trabalhadores.

Considerando-se a fragilidade da garantia de renda mensal que a informalidade do vínculo impõe, a ausência do direito previdenciário acaba por aniquilar qualquer condição de dignidade humana e justiça ao trabalhador. Tal como preconizado pela OIT (1944), indivíduos que trabalham de forma independente também devem contribuir à previdência social de modo a assegurarem-se contra os riscos de invalidez, velhice e morte. Entretanto, condições em que a independência do trabalhador seja mandatória como forma de luta ao desemprego e à pobreza, a contribuição deixa de ser direito básico para se tornar artigo de luxo.

Desse modo, faz-se mandatória a fiscalização e identificação das situações laborais nas quais os trabalhadores estejam sendo furtados de seus direitos e garantias, previstas constitucionalmente e em convenções internacionais. Além da aplicação em estudos de ACV Social, recomenda-se o uso da escala de Seguridade Social e Benefício Social nos contextos que tenham o objetivo de identificar boas ou más práticas no tema, com vistas à real apreensão da conformidade das organizações de trabalho em torno dos direitos

previdenciários de seus trabalhadores. Nesse sentido, a escala pode ser instrumento que forneça subsídio para a negociação de sindicatos de trabalhadores junto a entidades patronais, bem como pode fornecer importantes insumos à tomada de decisão de iniciativas públicas ou privadas. Ainda, recomenda-se a aplicação desta escala em conjunto com a escala de Vínculo de Trabalho para que o elo entre empregado e empregador seja conhecido, aprofundando-se a compreensão da situação laboral e diagnóstico dos resultados encontrados.

Em relação às limitações no desenvolvimento da escala, aponta-se o fato de ter sido aplicada em conjunto com outros três instrumentos, a saber: Relações de Trabalho, Reconhecimento no Trabalho, e Vínculo de Trabalho. O procedimento aumentou o tempo de resposta e, potencialmente, diminuiu a chance de conclusão das respostas, possivelmente impactando em número reduzido das amostras da AFE e AFC. Entretanto, os índices de ajuste em ambas etapas se mostraram satisfatórios, principalmente após a reespecificação do modelo na etapa de AFC.

Portanto, recomenda-se que estudos futuros apliquem a versão final da escala em amostras maiores, a fim de corroborar os mesmos índices adequados de ajuste identificados na AFC. De forma conclusiva, indica-se a exemplificação da extração dos escores fatoriais, assim como o procedimento de interpretação para facilitar sua aplicação em pesquisas e avaliações futuras.

5.9. Assédio Sexual

O presente trabalho teve o objetivo de desenvolver uma medida de autorrelato para avaliar o assédio sexual no trabalho. O fenômeno é conceituado como qualquer insulto ou observação inapropriada, podendo ser insinuação, comentário sobre aspectos físicos, idade etc.; atitude condescende ou paternalista com insinuação sexual; qualquer convite indesejável feito de forma implícita ou explícita, acompanhado ou não de ameaças; olhar lascivo ou

quaisquer outros gestos com insinuação sexual; qualquer contato desnecessário, como toque, carícias, beliscos ou mesmo agressão física (McCann, 2005).

Diversos governos criaram leis para coibir e punir o assédio sexual no trabalho, entretanto, dirimir com essas chagas dependem não somente da existência de leis, mas de uma postura firme e vigilante das organizações de trabalho, bem como dos próprios trabalhadores (OIT, 1998). Nesse sentido, elaborou-se, também, a subescala de Assédio Sexual no Contexto Organizacional que visa avaliar o conjunto de ações que a organização do trabalho adota, ou não, para identificar, investigar e combater o assédio sexual. Enquanto a escala de Assédio Sexual avalia a frequência da ocorrência do assédio, a subescala avalia o nível de concordância do respondente frente a ações da organização frente ao tema.

O assédio sexual existe desde tempos remotos, mas alocou-se no contexto laboral, principalmente após a inserção de mulheres no mercado de trabalho, sendo elas, sua vítima preferencial (Higa, 2016). O assédio sexual consiste em um dos principais empecilhos para alcançar um trabalho seguro e decente, assim como sua manutenção cria condições de trabalho que ferem diretamente o respeito e a dignidade dos indivíduos, impactando não somente a vítima, mas aos empregadores e sociedade em geral (McCann, 2005).

As tipologias principais de assédio sexual são: *quid pro quo* ou assédio por chantagem, marcado por propostas, solicitações ou exigências com teor sexual por parte do assediador(a) em troca de benefícios ou para evitar prejuízos para a vítima; e o ambiente hostil de trabalho, caracterizado por intimidações e pela criação de um ambiente de trabalho hostil, desagradável, intimidador e humilhante para a vítima (Azevedo et al., 2017). Entretanto, quando manifestado, McCann (2005) explana sobre três formas de comportamento de assédio sexual: verbal, não verbal e físico.

A versão preliminar da escala de Assédio Sexual contou com vinte seis itens e três dimensões teóricas relativas à manifestação do comportamento, quais sejam: assédio sexual

físico (sete itens), assédio sexual verbal (dez itens), assédio sexual não verbal (nove itens). Entretanto, a análise paralela sugeriu a retenção de um fator, confirmada pelo teste de unidimensionalidade da escala, sendo denominada como “manifestações do assédio sexual no trabalho”. Verificou-se bons índices para detectar a estrutura latente, e variância explicada de 60%. Como esperado, a solução fatorial à subescala de Assédio Sexual no Contexto Organizacional foi a retenção de um fator, apresentando índices adequados e 81,8% de variância explicada.

A AFC indicou bons a excelentes índices de ajuste de adequação do modelo aos dados para a escala de Assédio Sexual no Trabalho, sendo que todos os valores identificados para os diferentes índices de fidedignidade foram excelentes (acima de 0,96). Do mesmo modo, a subescala de Assédio Sexual no Contexto Organizacional apresentou ótimos índices de ajuste do modelo da subescala aos dados. Entretanto, o RMSEA ficou acima do valor limítrofe (0,124). Ao investigar os índices de modificação, verificou-se covariância residual entre pares de itens. Entretanto, não foram identificadas nenhuma sobreposição em termos de conteúdo que justificasse a retirada de quaisquer um deles, sendo todos de suma relevância para a avaliação da postura da organização de trabalho frente ao assédio sexual.

Destaca-se o fato de que a subescala possuiu baixo número de graus de liberdade, condição que quando combinada com número amostral pequeno ou médio, tende a apresentar valores falsos de RMSEA (Kenny et al., 2015) ou distintos do que seriam verificados em condições adequadas (Nevitt & Hancock, 2000). Na mesma direção, Hair et al. (2009) recomenda que a decisão quanto ao ajuste de uma escala deva ser realizada observando-se o conjunto de índices e não elegendo-se um em detrimento de outros. Ao avaliar os demais índices da subescala, avaliou-se que todos alcançaram níveis excelentes, incluindo-se a segunda medida de erro (SRMR), que analisa a distância entre as correlações predita pela

AFC das correlações observadas na amostra. Deste modo, a decisão foi pelo ajuste da subescala.

Quanto à busca de evidências de validade baseada no conteúdo, a análise semântica dos itens da escala de Assédio Sexual no Trabalho indicou a necessidade de realizar três alterações pontuais, nove alterações parciais e nenhuma alteração integral. Para a subescala, foram realizadas apenas sete alterações parciais. A análise de juízes indicou forte concordância entre eles e a média da clareza dos itens ficou em 4,89 – indicando a verificação de existência de evidências baseadas na validade de conteúdo.

A presente escala foi construída tanto para medir a ocorrência do assédio sexual, quanto a sua frequência, sendo de autorrelato e os itens correspondem apenas ao que o respondente tenha vivenciado. Portanto, não cabe a ele responder como testemunha do assédio sexual contra outrem. Tal decisão se deve pelo fato de que o assédio sexual é subjetivamente definido, ou seja, a vítima precisa se sentir ofendida, lesada, perturbada e interpretar o ato como desagradável e indesejável.

A OIT (2018b) reportou o assédio sexual de alta frequência como um dos maiores riscos psicossociais e perigos existentes no trabalho. Como consequência, ele pode causar depressão, insônia, estresse e pressão alta, impactando no desempenho e produtividade do(a) trabalhador(a). Ressalta-se o constrangimento e o desconforto vivenciados pela vítima não apenas durante o ato, mas ao denunciar a agressão. Quanto às consequências para as empresas, diversos são os impactos negativos em decorrência do assédio sexual: processos judiciais, rotatividade, maior número de licenças, custos indiretos da baixa de produtividade, além da má reputação (McCann, 2005).

Nesse sentido, identificar, investigar e punir a ocorrência do assédio sexual no ambiente de trabalho não apenas promove o trabalho digno e decente para todos(as), como

também se cria práticas de trabalho respeitadas, emancipatórias e, sobretudo, de maior produtividade e bem-estar a todos(as).

Assim, recomenda-se a aplicação da escala de Assédio Sexual no Trabalho em: estudos de ACV Social que visem mensurar as práticas relativas ao tema nas diversas empresas relacionadas direta ou indiretamente com determinado produto ou serviço avaliado. Recomenda-se, também, a todas organizações e contextos de trabalho, de forma indiscriminada, que visem detectar e investigar a existência de assédio sexual em seu ambiente organizacional.

A medida também pode ser utilizada por profissionais da área de recursos humanos com vistas ao aprimoramento das práticas organizacionais para o combate e erradicação do assédio sexual. Recomenda-se, também, seu emprego no uso clínico, uma vez que a tipificação do assédio sexual contido nos itens pode auxiliar no reconhecimento e diagnóstico de sua ocorrência. Por fim, recomenda-se o uso da escala de Assédio Sexual, sem sua respectiva subescala, a outros contextos diferentes daqueles laborais, vez que seus itens não especificam situações de trabalho, focando no comportamento em si. Ressalta-se, novamente, a independência entre ambas medidas, desenvolvidas de forma isolada, podendo ser empregadas complementarmente em contextos laborais, quando necessário.

Os itens foram elaborados para descreverem e detectarem as duas tipologias de assédio sexual (*quid pro quo* e ambiente hostil) e suas manifestações comportamentais (verbal, não verbal e físico). Portanto, em estudos futuros, recomenda-se averiguar a possível identificação de facetas para distinguir as tipologias de assédio sexual entre e, caso necessário, atribuir peso à sua criticidade no cálculo do impacto associado em um estudo de ACV Social, ou investigação de qualquer outra sorte.

Quanto às limitações no desenvolvimento das escalas, indica-se sua aplicação em conjunto com outros dois instrumentos, a saber: Assédio Moral e Oportunidades Iguais e

Discriminação. Estima-se que a aplicação combinada tenha aumentado o tempo de resposta, diminuindo a chance de conclusão e, possivelmente, impactando em número reduzido das amostras, tanto na AFE quanto para a AFC. Entretanto, os índices de ajuste em ambas etapas se mostraram satisfatórios, apenas com exceção ao RMSEA da subescala que se mostrou alto em ambas as etapas de análise fatorial.

À subescala de Assédio Sexual no Contexto Organizacional, recomenda-se que estudos futuros apliquem a versão final em amostras maiores a fim de testar os índices de ajuste cabíveis à AFC. Por fim, indica-se a exemplificação da extração dos escores fatoriais de ambas escalas, assim como o procedimento de interpretação para facilitar sua aplicação em pesquisas e avaliações futuras.

5.10. Vínculo de Trabalho

O desenvolvimento da escala de Vínculo de Trabalho objetivou criar uma medida de autorrelato, apoiando-se nas características relativas ao trabalho, obrigações e possível existência de quaisquer elos empregatícios para identificar e tipificar qual o vínculo de trabalho do respondente. O conceito de vínculo de trabalho varia entre países, possuindo diferentes especificidades para cada tipologia. Entretanto, de forma genérica, a OIT define-o como a relação legal entre os empregadores e empregados, caracterizada pela prestação de serviços de acordo com condições pré-estabelecidas em troca de uma remuneração (OIT, n.d.).

A caracterização do vínculo é de suma relevância por ser ele que irá atar consigo a garantia dos direitos e benefícios relacionados ao trabalho prestado (OIT, 2006). A ausência total de vínculo empregatício gera informalidade nas relações entre empregado e empregador, tendo como consequência a invisibilidade absoluta do trabalhador e alienação dos direitos laborais mais básicos, como a seguridade social.

Isso se deve ao caráter angular da relação de emprego por ser essencial à obtenção dos direitos e benefícios relacionados ao trabalho prestado. A partir de uma perspectiva tradicional das relações de emprego algumas características e princípios legais comuns preponderaram em diversos países, com foco no princípio da hierarquização que se divide em três formas: 1) o poder de atribuir tarefas e dar ordens; 2) poder de monitorar as tarefas e desempenho dos funcionários; 3) poder de criar sanções por negligência ou desempenho inadequado (Casale, 2011). Entretanto, os formatos de trabalho evoluíram para acompanhar as demandas crescentes por emprego e novos arranjos foram criados para flexibilizar os direitos, ao passo que mantiveram os diferentes formatos previstos no princípio da hierarquização.

Os itens foram elaborados de acordo com os critérios internacionais que tipificam o vínculo de trabalho e em consonância com o previsto juridicamente no sistema brasileiro. Assim, os fatores foram organizados quanto a presença ou ausência da relação de emprego, onde tem-se o fator “empregado – vínculo formal”, a exemplo do empregado com carteira assinada, ou servidor público de regime estatutário; o “autônomo – vínculo formal”, em que não existe a relação de emprego, mas há a percepção de formalidade, tendo em vista a presença de um instrumento regulatório como contrato ou acordo de trabalho. Pode-se citar o consultor, contrato temporário, terceirizado (contrato PJ); e, por fim, “autônomo – vínculo informal” tem-se a ausência total de relação de emprego, bem como de qualquer vínculo estabelecido por contrato ou acordo de trabalho, sendo o serviço prestado por acordo firmado de modo informal, a exemplo do diarista, encanadores, contratos por empreita etc.

A versão inicial da escala conteve 31 itens e, após as análises fatoriais exploratórias e confirmatórias, chegou-se a versão final com 13 itens, distribuídos da seguinte forma: empregado – vínculo formal (cinco itens), autônomo – vínculo formal (três itens) e autônomo – vínculo informal (cinco itens). Foram identificados diversos itens com cargas cruzadas que saturaram e mais de um fator. Tal fato decorre de haver o compartilhamento de semelhanças,

principalmente nas responsabilidades e deveres entre o empregado e o autônomo de vínculo formal, assim como também há intrínseca semelhança na autonomia e na fragilidade das relações e direitos.

Com isso, decidiu-se pela exclusão da maioria dos itens com cargas cruzadas na AFE, mantendo-se apenas o item 1 (ver Tabela 27) “Tenho que seguir regras e normas pré-estabelecidas pela organização.” pela sua importância teórica e empírica, sendo depois confirmada a necessidade de sua exclusão durante a AFC, devido à comunalidade mínima, indicando que não explica a medida. Ainda, dois itens que não haviam apresentado carga cruzada na AFE, passaram a saturar em todos os fatores na AFC. Foram eles: item 16 “Não consigo prever o dinheiro que receberei no final do mês.” e item 15 “Não possuo nenhum direito trabalhista.” (ver Tabela 27).

Os índices de ajuste do modelo aos dados mostraram-se todos bons e adequados, com exceção do RMSEA que ficou acima do valor marginal (0,111). Ao analisar os índices de ajuste, verificou-se que os mesmos itens (15 e 16) apresentavam alta covariância residual entre si, sendo que o item 15 ainda apresentou covariância residual com outro item de conteúdo semelhante, mas não invertido. Desse modo, concluiu-se pela necessidade de retirar ambos os itens devido ao fato de representarem semelhanças nas características que os fatores comungam e, portanto, indicarem baixa capacidade discriminativa. A exclusão aprimorou os índices que já eram bons e posicionou o RMSEA em valor considerado aceitável (0,072).

No que diz respeito aos procedimentos de busca de evidências de validade baseadas no conteúdo, a análise semântica demandou uma alteração pontual e três integrais no fator “empregado – vínculo formal”, apenas duas modificações integrais no fator “autônomo – vínculo formal”, e uma alteração pontual, duas parciais e uma integral no fator “autônomo – vínculo informal”. A análise de juízes indicou concordância quase perfeita entre os

avaliadores, sendo a média da clareza dos itens foi de 4,88. Portanto, conclui-se pela existência de evidências de validade baseadas no conteúdo e na estrutura interna da escala.

A escala de Vínculo de Trabalho pode ser aplicada em qualquer situação em que o objetivo seja identificar e tipificar as diferentes possibilidades de relação entre empregado e empregador; prestador de serviço e aquele que recebe e paga por ele. Conforme supracitado, ao passo que os direitos trabalhistas passaram a ser obrigatórios e exigidos por força judicial, diferentes flexibilizações foram criadas e postas em prática para desobrigar o empregador de fornecer as garantias e direitos sociais correspondentes ao trabalhador. A OIT relata o conceito ambíguo de trabalho em que as relações de trabalho sejam disfarçadas, na qual as obrigações e direitos das partes envolvidas não sejam claras, denominando-as como áreas cinzentas (OIT, n.d.).

Lancman (2011) também sinaliza para as várias formas de precarização da atualidade, seja ela na forma da contratação, derivada do sub ou desemprego, que origina a crescente fragilização e flexibilização nos vínculos de trabalho, o trabalho informal, terceirização de serviços, oferta de trabalho autônomo, trabalhos temporários e subcontratação. Ela conclui que a precarização das condições de trabalho reflete, prioritariamente, na perda dos direitos trabalhistas, previdenciários e limita os mecanismos de proteção e fiscalização da saúde e riscos de adoecimento.

É nesse sentido que surge a importância da presente escala. O intuito é de trazer clareza às ditas áreas cinzentas e clarificar quais as características que tipificam as relações de trabalho e emprego para que os devidas obrigações e direitos entre ambas as partes possam ser exigidos. Espera-se, também, que a aplicação da escala permita esclarecer e contextualizar as condições de trabalho relativa a outras temáticas contidas no presente trabalho, a exemplo, da escala de Seguridade Social e Benefício Social, Salário Justo, em alguns casos de Trabalho Forçado, entre outros. Ressalta-se que os resultados dessa escala não devem ser utilizados de

forma conclusiva, sendo necessário indagar ao respondente qual relação de trabalho e emprego possui com determinada organização de trabalho ou contratante, como forma de triangular as informações e detectar possíveis discrepâncias nas prerrogativas determinadas por lei quanto os direitos e obrigações de ambas as partes.

Desse modo, recomenda-se o uso da escala de Vínculo de Trabalho em estudos de ACV Social e demais estudos relativos à pesquisa e investigação na área. Recomenda-se, também, sua aplicação em contextos de pesquisas nacionais, em combinação com demais instrumentos reportados neste trabalho, ou outros, como forma de fornecer subsídios para a discriminação e diagnóstico a respeito das discrepâncias e violações dos direitos do trabalhador, bem como os impactos que geram. Assim, espera-se que tais análises sejam capazes de fornecer subsídios para a formulação de novas leis que contemplem a profusão de flexibilizações nas relações de trabalho e emprego que consigam, ao mesmo tempo, promover a empregabilidade sem usurpar o trabalhador de seus direitos.

Este estudo apresentou algumas limitações. A primeira delas refere-se ao seu procedimento de aplicação. Com vistas à otimização de respondentes, ela foi aplicada em conjunto com outros três instrumentos, a saber: Relações de Trabalho, Reconhecimento no Trabalho, e Seguridade Social e Benefício Social. O procedimento aumentou o tempo de resposta e, potencialmente, diminuiu a chance de conclusão das respostas, possivelmente impactando em número reduzido das amostras da AFE e AFC. Entretanto, os índices de ajuste em ambas etapas se mostraram satisfatórios, principalmente após a reespecificação do modelo na etapa de AFC.

Outra importante limitação consiste no perfil do vínculo de trabalho reportado pelos participantes de ambas amostras. Verificou-se maioria de empregados com carteira de trabalho assinada (média de 59,7% em ambas etapas), em detrimento de: média de 13% para outras formas de vínculo, média de 11,5% de prestadores de serviços (pessoa física e

jurídica), e média de 11,25% de trabalhadores informais. Com isso, recomenda-se que estudos futuros apliquem a versão final da escala em amostras maiores e que possam garantir distribuição equânime quanto aos tipos de vínculo dos respondentes. Assim, recomenda-se que seja testada a adequação dos índices de ajuste identificados na AFC. De forma conclusiva, indica-se a exemplificação da extração dos escores fatoriais, assim como o procedimento de interpretação para facilitar sua aplicação em pesquisas e avaliações futuras.

5.11. Relações de Trabalho

Este trabalho visou desenvolver uma medida de autorrelato para avaliar as relações de trabalho no contexto organizacional, adotando-se a Psicodinâmica do Trabalho como arcabouço teórico e conceitual. Compreende-se o trabalho como categoria fundante da constituição do ser humano, que estabelece relações entre o homem e a sociedade, cria elementos para a constituição da sua identidade e o senso de pertença ao tecido social (Marx, 1983). Para Dejours (2011), as relações de trabalho são atividades coordenadas de homens e mulheres direcionadas pelas recomendações, normas e regras estabelecidas pela organização do trabalho frente ao real do trabalho. Lancman e Uchida (2003) corrobora com a definição dejouriana e acrescenta que as relações de trabalho podem empoderar e emancipar os trabalhadores, ou serem predatórias e precárias para eles.

Os procedimentos de construção da escala de Relações de Trabalho resultaram na sua versão preliminar composta por 42 itens, inicialmente distribuídos em cinco dimensões teóricas, a saber: real e prescrito, espaço público de discussão, inteligência prática, cooperação e relações verticais. Contudo, após a realização da análise paralela, identificou-se a solução de retenção de apenas três fatores em que os itens relativos às dimensões teóricas de real e prescrito, espaço público de discussão e relações verticais saturaram de forma conjunta em apenas um fator, sendo denominado como relações verticais e institucionais. Os demais

itens relativos aos fatores “cooperação” e “inteligência prática” saturaram conforme o previsto teoricamente.

A conjunção das três dimensões supracitadas em torno de apenas um fator é compreensível e passível de justificativa teórica e empírica. Dentro do conceito de real e prescrito no trabalho, tem-se que o “prescrito” como o conjunto de regras e normas impostas como o modelo perfeito para desempenho das tarefas planejadas e concebidas pela organização de trabalho. Por outro lado, o “real” consiste em todas as restrições, impedimentos, imprevistos e incidentes e todo tipo de dificuldades impostas pela realidade, e que impõem desafios à plena realização do trabalho prescrito (Dejours, 2012).

Já o espaço público de discussão é o local, físico ou virtual, que promova o encontro entre os trabalhadores, onde possam se sentir confortáveis em se expor, discutir sobre o trabalho, suas dificuldades, impedimentos e deliberar sobre alternativas, caso necessário (Dejours, 1997). Por fim, as relações verticais são exaustivamente abordadas na teoria dejouriana, possuindo papel e importância central para a compreensão do aparato teórico; porém, carecendo de conceituação explícita.

Tendo em vista sua relevância, buscou-se conceituar as relações verticais com base nas características expostas na teoria dejouriana como as interações entre trabalhadores de diferentes níveis hierárquicos em uma organização, marcada pela relação entre superior e subordinado (ex., chefe e demais trabalhadores). As relações podem ser constituídas por aspectos positivos ou negativos, promovendo uma interação que possa ser degradante ou emancipatória ao trabalhador.

Dado o exposto acima, tem-se no real e prescrito no trabalho a centralidade da fonte de experiências vivenciadas pelos trabalhadores, pois é na interação entre esses dois âmbitos que ele é convidado a agir e interagir, tanto com suas atividades quanto com os demais trabalhadores a sua volta. Nisso, o espaço público de discussão é o mecanismo pelo qual o

encontro desses trabalhadores é possível para exporem suas perspectivas e desenvolverem formas de cumprirem o prescrito, alicerçado no real do trabalho. Logo, o espaço público pode ser concebido como uma continuação das vivências no real e prescrito.

Por sua vez, as relações verticais de trabalho ressoam a dinâmica imposta pelas regras, normas e cultura da organização de trabalho, onde todos – trabalhadores e chefias – estão sujeitos. Entretanto, são os chefes, líderes, supervisores etc., os legatários pelo cumprimento dos regramentos organizacionais. Portanto, via de regra, são eles a personificação do próprio modo operante da organização de trabalho, cumprindo e fazendo cumprir todas as suas normas, projetos e planejamentos.

Isto posto, pode-se compreender as relações verticais como a extensão do real e prescrito no trabalho, mais especificamente, o prescrito. Nesse bojo, as três instâncias salvaguardam suas peculiaridades, mas encontram-se todas em um único cerne onde o real e o prescrito é vivenciado. Desta maneira, o fator ficou conceituado como “relações verticais e institucionais” para convergir as similitudes e peculiaridades das três dimensões que o originaram.

Após a AFC, chegou-se à versão final da escala composta por 29 itens, distribuídos do seguinte modo: cooperação (seis itens), inteligência prática (cinco itens), e relações verticais e institucionais (dezoito itens). Os resultados da AFC indicaram índices de ajuste considerados excelentes. No mesmo sentido, os índices de confiabilidade dos três fatores se mostraram bons a excelentes, atestando a precisão da escala.

Quanto aos procedimentos realizados para a busca de evidências baseadas no conteúdo, a análise semântica mostrou a necessidade de se realizar sete alterações pontuais, quatro alterações parciais, e quatro integrais no fator “relações verticais e institucionais”; três alterações pontuais, duas parciais e duas integrais no fator “inteligência prática”, e o fator

“cooperação” não demandou nenhuma modificação. A análise de juízes indicou forte concordância entre os juízes e a média da clareza entre os itens ficou em 4,97.

A concepção central da PdT é de que o trabalho é o mediador central entre o mundo externo e o mundo interno do trabalhador, entre o mundo objetivo e o subjetivo. O trabalho é o veículo principal no qual o indivíduo constrói, desenvolve e complementa sua identidade e elo com o mundo, podendo ser gerador de sofrimento psíquico ou de oportunidade de crescimento e emancipação (Lancman, 2011). Nesse sentido, a PdT tira o trabalhador do lugar de passividade e vulnerabilidade para reposicioná-lo como agente de transformação, emancipação, reapropriação, reconstrução de suas realidades, e realização de si mesmos, fortalecimento sua ação no mundo, pela via do trabalho.

Com isso, conclui-se que as relações de trabalho são eixo principal da trama de inserção do indivíduo, não apenas no mercado, ao passo que constrói a sociedade, como forja a si próprio. Dejours (2012) conclui que como o indivíduo vivencia as relações de trabalho, na dinâmica constante entre o real e prescrito, é que irá ditar o caminho que irá percorrer – seja ele de sofrimento ou de prazer no trabalho. Quando perdurar a competição, o cinismo nas relações e a solidão, o trabalhador estará fadado ao sofrimento e ao sentimento de nulidade e vazio de sentido em seu trabalho. Quando a cooperação sobrepõe e as relações de trabalho forem de mútuo desenvolvimento, confiança e solidariedade, bem como oportunizarem a ocorrência ao trabalhador exprimir sua singularidade e potencial, a experiência tenderá a ser significativa, prazerosa, emancipatória, e de um trabalho frutífero e produtivo para todos.

Diversos estudos corroboram com a constatação: a OIT (2019c, 2019d) indica que relações de trabalho marcadas pela violência, ameaças e exigências irreais levam à disrupção dos trabalhadores, absenteísmo, rotatividade, acidentes no trabalho e *burnout*. Na mesma direção, OIT (2020a) discorre sobre a globalização que gerou crescente competição e pressão em todos os trabalhadores, resultando em longas horas de trabalho, aumento da carga de

atividades. Tal cenário aumenta o estresse no trabalho (Robert, 2018), riscos de doenças cardiovasculares (Xu et al., 2019) e depressão (Kivimäki et al., 2012).

Com isso, conclui-se pela enorme importância de diagnosticar e conhecer o estado e qualidade das relações de trabalho no ambiente organizacional. Os itens da escala foram elaborados para retratarem as relações entre trabalhadores de diferentes níveis hierárquicos, mapear a carga de trabalho, coerência entre tarefas e as instruções, rigidez ou flexibilidade na postura organizacional quanto ao monitoramento dos processos, manuais e regras de procedimento, existência de autonomia, cooperação e competição, entre outros temas intrínsecos e de suma relevância para apreender a qualidade das relações e de ser e existir enquanto trabalhador e sujeito em determinada organização.

Recomenda-se a aplicação da escala de Relações de Trabalho em estudos de ACV Social, ainda que o tema não tenha sido contemplado pelas diretrizes da área (Benoît Norris et al., 2020). Entretanto, sua importância é inegável, sendo fonte de dados para compreender e avaliar os impactos, sejam positivos ou negativos, no trabalhador ao estar situado dentro de determinada organização de trabalho. Recomenda-se, também, o emprego dessa escala em quaisquer outros estudos e pesquisas nas ciências sociais, ou áreas afins, que possuam o mesmo objetivo almejado na construção do instrumento. Quanto ao perfil das organizações de trabalho, à princípio, não há limites ou distinções quanto ao setor econômico ou porte.

Por fim, faz-se necessário relatar a limitação identificada no transcurso do desenvolvimento da escala. O procedimento de aplicação, tanto para as análises fatoriais exploratórias quanto confirmatórias, ocorreu em conjunto com outros três instrumentos, a saber: Seguridade Social e Benefício Social, Reconhecimento no Trabalho, e Vínculo de Trabalho. O procedimento aumentou o tempo de resposta e, potencialmente, diminuiu a chance de conclusão das respostas, possivelmente impactando em número reduzido das amostras de ambas etapas. Entretanto, os índices de ajuste em ambas etapas se mostraram

satisfatórios, tanto na AFE quanto na AFC. Por fim, indica-se a exemplificação da extração dos escores fatoriais, assim como o procedimento de interpretação para facilitar sua aplicação em pesquisas e avaliações futuras.

5.12. Reconhecimento

O presente trabalho teve o objetivo de desenvolver uma medida de autorrelato para identificar a ocorrência do reconhecimento no trabalho. Sabe-se que o reconhecimento é chave fundamental para processos de satisfação, gratificação, motivação e prazer no trabalho. A ausência dele pode implicar em sofrimento, adoecimento e despersonalização (Dejours, 1993, 2012). Assim, tomou-se por reconhecimento no trabalho como processo de retribuição simbólica assentado no julgamento do outro sobre o saber-fazer das pessoas, sendo um dos principais meios pelo qual os trabalhadores constroem significados, mediando a relação do sujeito com o outro no contexto de trabalho, e situando-o como peça do viver-juntos e em trama coletiva onde é elaborada a narrativa coletiva dos trabalhadores de determinada organização (Dejours, 2012).

A primeira versão da escala continha apenas 10 itens e, após a realização de grupo focal para a compreensão profunda sobre o contexto de trabalho das pessoas, verificou-se a manifestação de outra tipologia de reconhecimento. Diferentemente do reconhecimento interpessoal descrito por, em que o reconhecimento é proferido pelo outro, observou-se nas narrativas de reconhecimento dos participantes o reconhecimento intrapessoal, sendo vivenciado pelo sujeito, atribuído a si próprio, de forma simbólica, em que se manifestam sentimentos de autorrealização, sentido e identificação com aquilo que faz (Clot, 2010). Desse modo, elaborou-se seis novos itens, baseados nas expressões contidas nos grupos focais, totalizando-se 16 itens.

Após os procedimentos de busca de evidências de validade baseadas na estrutura interna da escala, chegou-se à versão final composta por 12 itens, distribuídos do seguinte

modo: reconhecimento interpessoal (sete itens) e reconhecimento intrapessoal (cinco itens). A busca de evidências de validade baseadas no conteúdo indicou a necessidade de apenas quatro alterações pontuais no fator “reconhecimento interpessoal” e apenas uma alteração integral no fator “reconhecimento intrapessoal”. O teste de Kappa de Fleiss indicou que, na análise de juízes, a concordância foi quase perfeita entre eles e a média da clareza atribuída aos itens foi de 5, de 5.

Os índices de ajuste do modelo proposto aos dados ficaram em níveis excelentes, com exceção do RMSEA que ficou acima do valor marginal. Ao analisar os índices de modificação, verificou-se evidente sobreposição de conteúdo, excluindo-se aquele que teve menor carga fatorial, menor comunalidade e, principalmente, conteúdo menos aderente ao que se propôs medir. Com isso, promoveu-se melhoria em todos os índices de ajuste que já eram bons. Quanto ao RMSEA, manteve-se em valor identificado como marginal (0,89).

Cangur e Ercan (2015) indicam que valores entre 0,08 a 0,10 não indicam ajuste nem bom e nem ruim da escala. Hair et al. (2009), por sua vez, recomendam que os índices de ajuste devam ser analisados em conjunto quanto à decisão de seu ajuste. Tendo em vista a adequação dos índices de ajuste a níveis de excelência, bem como a detecção de outros tipos de evidências de validade, decidiu-se pelo ajuste da escala de Reconhecimento no Trabalho.

O modelo teórico adotado no presente instrumento abarca aspectos relativos a duas teorias cuja perspectiva sobre o trabalho pode ser considerada complementar: a psicodinâmica do trabalho e a clínica da atividade. Enquanto a primeira foca no reconhecimento proferido pelo outro e a segunda identifica que o reconhecimento é um processo transpessoal, integrado com o mundo social, mas pode ser atribuído do sujeito a si mesmo. Ainda, no que se refere à psicodinâmica do trabalho, os itens elaborados contemplam as duas tipologias previstas: julgamento de utilidade, proferido por alguém acima em relação hierárquica, e o julgamento de beleza, proferido por pares. Entretanto, a análise paralela não identificou diferenças nos

itens relativos a cada tipologia, saturando como um único fator de reconhecimento interpessoal.

Conforme referido anteriormente, o reconhecimento é um processo social e coletivo, podendo ser atribuído por outrem ou pelo próprio trabalhador, mas depende das relações, diretas e indiretas, entre trabalhadores sob o jugo de um aparato organizacional que é composto por práticas que podem ser emancipatórias ou deletérias aos trabalhadores. A inexistência absoluta de reconhecimento pode levar a sentimento de rejeição, inutilidade, sofrimento e, subsequentemente, queda no desempenho, produtividade e até a problemas de saúde.

Nessa direção, recomenda-se a aplicação da presente escala em todos os contextos em que avaliar a ocorrência de reconhecimento no trabalho, bem como suas tipologias, seja o objeto de interesse. Do mesmo modo, ela pode ser empregada em contexto clínicos, em que se sugere a utilização dos itens de forma qualitativa para a avaliação do reconhecimento no contexto laboral. A medida também pode ser utilizada por profissionais da área de recursos humanos com vistas à compreensão das vivências de reconhecimento em determinada organização e posterior formulação de cursos, campanhas e sensibilização quanto à sua importância nas relações de trabalho.

Apesar de o conceito do reconhecimento não ser, ainda, mérito das diretrizes para levantamento de dados referentes à parte interessada “trabalhadores” na ACV Social, recomenda-se o uso dessa escala para avaliar a qualidade das interações entre trabalhadores de uma determinada organização, em conjunto com a escala de Relações de Trabalho. Destaca-se que o reconhecimento é um dos elos da cadeia das relações de trabalho, sendo peça fundamental para a compreensão dos processos de empoderamento e emancipação ou degradação e assujeitamento dos trabalhadores.

Em relação às limitações no desenvolvimento da escala, aponta-se o fato de ter sido aplicada em conjunto com outros três instrumentos, a saber: Relações de Trabalho, Seguridade Social e Benefício Social, e Vínculo de Trabalho. O procedimento aumentou o tempo de resposta e, potencialmente, diminuiu a chance de conclusão das respostas, impactando em número reduzido das amostras da AFE e AFC. Portanto, recomenda-se que estudos futuros apliquem a versão final da escala em amostras maiores para realização de nova AFC. De forma conclusiva, indica-se a exemplificação da extração dos escores fatoriais, assim como o procedimento de interpretação dos mesmos para facilitar sua aplicação em pesquisas e avaliações futuras.

5.13. Assédio Moral

O desenvolvimento da presente escala teve por objetivo avaliar a percepção sobre o Assédio Moral no Trabalho, em meio às relações de poder. O conceito de assédio moral compreendido no estudo foi baseado na definição de Hirigoyen (2008), como qualquer conduta abusiva, expressada em gestos, palavras, comportamentos e atitudes, que ocorre de forma repetitiva ou sistemática, atentando contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, podendo ameaçar seu emprego ou degradando o clima de trabalho.

Barreto (2003) corrobora com esse conceito, tipificando-o como os comportamentos de violência moral, abusivos e frequentes, expressos por falas e palavras que ferem e magoam, ou atos físicos e gestos que visam desestabilizar emocionalmente e amedrontar a vítima. Como consequência, tem-se a degradação das condições de trabalho, atingir a dignidade do trabalhador e pode comprometer sua integridade pessoal e profissional (Freitas, 2007).

Em termos comportamentais, o assédio moral pode se manifestar em duas formas: 1) vertical, que se subdivide em duas outras partes (descendente, em que a vítima é o subordinado, e o ascendente, em que o subordinado agride o superior na hierarquia; 2)

horizontal em que a agressão ocorre entre pares, em que os trabalhadores se encontrem em um mesmo nível hierárquico ou ocupacional (Hirigoyen, 2002). Por fim, tem-se o assédio moral organizacional, definido como um processo no qual a violência moral está inserida nos aparatos, estruturas e políticas organizacionais ou gerenciais, sendo elas abusivas e inadequadas. Como propósito, visam gerir o trabalho e o grupo de trabalhadores para alcançarem maior produtividade e controle (Soboll, 2008).

Tendo em vista a breve revisão conceitual, a versão preliminar da escala de Assédio Moral no Trabalho foi composta por 35 itens, distribuídos nas seguintes dimensões teóricas: assédio moral organizacional (três itens), assédio moral vertical descendente (11 itens), assédio moral vertical ascendente (três itens), assédio moral horizontal (sete itens) e assédio moral no contexto organizacional (onze itens). A última dimensão foi criada a partir de relatos provenientes dos grupos focais que visaram aprofundar o conhecimento empírico sobre o fenômeno junto a trabalhadores. Desse modo, o assédio moral no contexto organizacional buscou mapear as ações tomadas pela organização para prevenir, investigar, combater e punir o assédio moral no trabalho.

A análise paralela sugeriu a extração de três fatores que, em conjunto, explicaram 68,5% da variância dos dados. Após realização da AFE, verificou-se ótimo ajuste dos dados para detectar a estrutura latente. A maioria dos itens saturou conforme o esperado nas dimensões teóricas que lhes correspondiam, com exceção dos itens relativos às dimensões de assédio moral organizacional e assédio moral vertical ascendente.

No primeiro caso, os três itens que lhes correspondiam saturaram em conjunto com a dimensão relativa ao assédio moral vertical descendente. Compreendeu-se o comportamento dos itens devido ao fato de o assédio moral organizacional ocorrer a partir de uma estrutura de poder da organização que está acima do trabalhador, subordinado a ela. Além disso, são os

gerentes, supervisores e chefia, no geral, quem presentifica o modelo de gestão concebido e ditado pela organização de trabalho (Soboll, 2008).

No segundo caso, compreendeu-se a saturação diferente do previsto dos três itens de assédio moral vertical descendente, em conjunto com os demais itens relativos ao assédio moral horizontal, como se a origem do emissor fosse mais relevante sob a perspectiva empírica do fenômeno. Em outras palavras, a percepção de poder de quem comete o ato de assédio moral no trabalho seria mais discriminativa do que de quem é a vítima.

Há semelhanças nos dois casos onde os itens saturaram em outra dimensão: em ambos o fator preponderante à saturação focou no agente do assédio moral, bem como as duas dimensões possuíam apenas três itens. Portanto, e de forma preliminar, tais itens foram abarcados respectivamente nos seguintes fatores (ver Tabela 33): “assédio moral vertical descendente” (englobando os itens de assédio moral vertical descendente e organizacional) e “assédio moral horizontal e ascendente” (englobando itens de assédio moral horizontal e vertical ascendente). Os itens relativos a “assédio moral no contexto organizacional” saturaram conforme previsto teoricamente.

Após realização da AFC, verificou-se que os três itens relativos originariamente ao assédio moral organizacional obtiveram cargas fatoriais e comunalidades baixas, indicando que os itens não pertencem ao fator que lhes fora atribuído após a AFE, bem como pouco explicam a medida quando localizados no fator de assédio moral vertical descendente. Tendo em vista que a amostra da AFC (232) foi maior em relação à amostra da AFE (144), é possível interpretar que o traço latente da dimensão de assédio moral organizacional tenha sido melhor capturado e se discriminado na amostra da AFC.

Os itens relativos originariamente à dimensão teórica de assédio moral vertical ascendente continuaram a saturar na dimensão de “assédio moral horizontal e ascendente”, com exceção do item 22 (ver Tabela 33) “Há trabalhadores(as) que agridem moralmente a

chefia, por meio de gestos.” que apresentou cargas cruzadas e elevadas (acima de 0,40) em todos os demais fatores. Além disso, também apresentou covariância residual com o item 23 (ver Tabela 33) “Há meios objetivos para denunciar o assédio moral no trabalho.”. Ao analisar ambos os itens, não foi identificada sobreposição de conteúdo, concluindo-se pela retirada do item que estava redundante na saturação, bem como problemático quanto à explicação da medida.

Os índices de ajuste no modelo reespecificado da escala de Assédio Moral no Trabalho apresentaram-se em níveis bons a excelentes. Quanto à confiabilidade da medida, os três fatores obtiveram valores aos diferentes índices de fidedignidade acima de 0,94, o que atesta pela precisão da escala. Quanto à busca de evidências de validade de conteúdo, a análise semântica indicou a necessidade de apenas duas alterações pontuais no fator assédio moral vertical descendente, duas alterações pontuais e uma parcial no fator assédio moral horizontal e ascendente, e uma alteração parcial na dimensão assédio moral no contexto organizacional. A análise de juízes resultou em concordância quase perfeita no teste de Kappa de Fleiss e média da clareza dos itens de 4,97.

Os itens da escala de Assédio Moral no Trabalho foram elaborados para focar no comportamento de assédio, tal como previsto na literatura, bem como corroborado de forma empírica por meio dos grupos focais para aprofundamento da compreensão do assédio moral no contexto laboral. Dessa forma, os itens visam avaliar as formas objetivas e explícitas de violência e comportamento abusivo no trabalho e que sejam tipificados como assédio moral, face às relações de poder, e caracterizadas pela teoria da área (Freitas, 2007; Heloani, 2004; Hirigoyen, 2008).

Portanto, as consequências, psicológicas ou físicas, decorrentes do assédio moral, tais como sentimentos de humilhação, sofrimento, depressão, pensamentos suicidas, problemas cardiovasculares, entre outros, não foram alvo de avaliação desta escala. Do mesmo modo,

não se buscou a distinção entre o assédio moral pessoal e o assédio moral profissional como observado em outras medidas análogas (Fornés et al., 2008; Martins & Ferraz, 2011), vez que o foco da escala recaiu na identificação do assédio moral em meio às relações de poder e não ao foro pelo qual ocorre.

Em concordância com o conceito empregado de assédio moral no trabalho neste trabalho está a definição de violência e assédio prevista na convenção 190 da OIT. Ele refere-se aos comportamentos e práticas inaceitáveis e ameaças no trabalho, podendo ocorrer uma única vez ou em repetidas vezes, que tenham como objetivo resultar em ou, potencialmente, possam resultar danos físicos psicológicos, sexuais ou econômicos, incluindo-se violência de gênero e assédio. Cabe ressaltar que foi excluído do escopo da presente escala o assédio sexual, tendo em vista que o tema foi tratado em escala à parte, evitando-se desse modo, a dupla contagem em um estudo de ACV-Social.

Em guia propagado pela OIT para prevenir o estresse e violência no local de trabalho, o tema é abordado como uma das maiores ameaças para as empresas e sociedades como um todo. O custo do problema é cobrado em termos do absenteísmo, rotatividade, má imagem das organizações, acidentes de trabalho, entre outras doenças físicas e psíquicas aos trabalhadores, afetando a capacidade geral das organizações de performar bem e serem competitivas e, concluem que eliminar a violência e o estresse no trabalho deve ser prioridade para empresas, gerentes, empregados e o poder legislativo (Di Martino & Musri, 2001).

Neste sentido, recomenda-se o uso da presente escala em todos os contextos em que o objetivo seja investigar a percepção da ocorrência de assédio moral no trabalho. Ela foi elaborada de forma complementar às subcategorias previstas para a parte interessada de “trabalhadores” na ACV Social; porém, não se limita a ela. A escala pode ser empregada por pesquisadores, profissionais de recursos humanos, agentes públicos, como forma de mapear

subsídios para políticas públicas - e aplicada nos mais diversos contextos de trabalho, não se limitando a nenhum em particular.

O trabalho apresentou algumas limitações. Em primeiro lugar, o tamanho das amostras obtidas para a realização da AFE e AFC foi pequeno. A escala foi aplicada com duas outras (Escala de Assédio Sexual e Escala de Oportunidades Iguais e Discriminação) com o objetivo de otimizar o número de respondentes. Entretanto, é possível que o procedimento tenha aumentado o tempo de resposta, impactando no número de participantes que concluíram todas as escalas. Outra limitação refere-se ao baixo número de itens dedicado à dimensão teórica de assédio moral organizacional. Espera-se que com um número maior de itens e amostra, possivelmente, a dimensão teria sido detectada na AFE.

Recomenda-se que estudos futuros retestem os índices de ajuste identificados no modelo da escala em nova AFC. Ainda, indica-se a realização de estudos posteriores para o mapeamento de outras tipologias de validade, como exemplo, a convergente ou discriminante. Para concluir, faz-se necessário a exemplificação da extração dos escores fatoriais, bem como o procedimento de interpretação dos mesmos para que sejam utilizados em pesquisas e diagnósticos futuros sobre o tema.

5.14. Saúde e Segurança

O desenvolvimento da bateria de saúde e segurança teve o objetivo de desenvolver cinco escalas de autorrelato que avaliassem diferentes construtos relativos ao tema de saúde e segurança no trabalho. São eles: 1) capacitação e treinamento em saúde e segurança, 2) prevenção e proteção de riscos e acidentes no trabalho, 3) promoção da saúde e segurança no trabalho, 4) política organizacional e aderência às leis do país, e 5) condições de trabalho no contexto de saúde e segurança.

A saúde e segurança é tema antigo, alvo constante de lutas por melhorias nas condições de trabalho. A OIT endereçou sua importância na C155, Convenção Sobre a

Segurança, a Saúde dos Trabalhadores e o Ambiente de Trabalho, sendo uma das convenções mais abrangentes na área (Chagas et al., 2011). Nela, são definidas diversas medidas, parâmetros e práticas nacionais para os países seguirem e implementarem políticas públicas e medidas legais que visem assegurar a saúde e segurança dos trabalhadores. A convenção é transversal e exaustiva: ela cobre regramentos que vão desde a capacitação e treinamento em saúde e segurança, a primeiros socorros, condições de trabalho, fiscalização de equipamentos, monitoramento de riscos e acidentes, a políticas organizacionais no tema (OIT, 1981b).

No bojo do vasto e complexo cenário que a temática de saúde e segurança pode abarcar, buscou-se desenvolver cinco escalas que contemplassem os principais aspectos contidos em cada um dos cinco construtos, com base nas convenções e relatórios da OIT sobre o tema. A versão preliminar das escalas conteve a seguinte quantidade de itens: 1) capacitação e treinamento em saúde e segurança: 10 itens; 2) promoção da saúde e segurança: 18 itens; prevenção e proteção de riscos e acidentes no trabalho: 19 itens; política organizacional e aderência às leis do país: 20 itens; e condições de trabalho no contexto de saúde e segurança: 16 itens. Não foi identificado nenhum conteúdo nos grupos focais, voltados a aprofundar o conhecimento empírico sobre o tema, diferente daqueles previstos teoricamente.

Percorreu-se os procedimentos de busca de evidências de validade de conteúdo a todas as escalas. Quanto à busca de evidências de validade baseadas na estrutura interna, realizou-se apenas a AFE e respectivas análises paralelas que confirmaram a estrutura unifatorial de todas as escalas. A seguir, foram explanadas as estruturas conceituais das medidas à luz das evidências de validade identificadas para cada escala, bem como os índices de ajuste e quantidade de itens das versões finais.

Por capacitação e treinamento em saúde e segurança tem-se o ensino e treinamento de ações e medidas com foco na saúde e segurança no trabalho. Ela engloba o uso adequado de

ferramentas e maquinários, equipamentos de segurança e os procedimentos para realização do trabalho, devendo ocorrer de forma contínua e integrada com os demais procedimentos de trabalho (Alli, 2008). Os itens visaram avaliar se o trabalhador participa ou é incentivado a participar de diferentes tipos treinamentos voltados à saúde e segurança, sua frequência, acesso a materiais informativos, e sobre sua percepção quanto ao seu estado de treinamento e capacitação.

A análise semântica indicou a necessidade de cinco alterações pontuais e seis parciais. Já a análise de juízes indicou valor de Kappa de Fleiss que corresponde à forte concordância entre eles e média de clareza dos itens de 4,97. Por fim, a AFE indicou índices de ajuste excelentes para detectar a estrutura latente, e 80,2% de variância explicada. A versão final ficou com 10 itens, ao total, e todos os índices de fidedignidade mensurados ficaram acima de 0,97, atestando a precisão da escala.

A promoção da saúde e segurança é um conceito abrangente e engloba o conjunto de ações e iniciativas provenientes da organização de trabalho que visam a promoção e manutenção da saúde, capacitação e o atendimento de primeiros-socorros de situações de adoecimento, acidentes e emergências no contexto de trabalho (OIT, 2013). Os itens cobriram aspectos sobre gerenciamento de acidentes, plano de emergência, existência de atendimento psicológico e/ou psicossocial, primeiros-socorros, entre outros.

Foram excluídos os itens que possuíam sobreposição de conteúdo e com a menor carga fatorial e comunalidade. A análise semântica indicou a necessidade de realizar sete alterações pontuais e quatro parciais na redação dos itens. Quanto à análise de juízes, verificou-se concordância moderada entre eles, sendo a média de clareza dos itens de 4,91. O resultado da AFE apresentou índices adequados para detectar a estrutura latente da escala, sendo que os valores de fidedignidade da escala ficaram acima de 0,97. A versão final da escala ficou com 11 itens, e variância explicada de 80,8%.

O terceiro construto foi aportado na definição da OIT (2013) no documento de diretrizes sobre saúde e segurança ocupacional e gestão de sistemas de saúde. O texto versa sobre prevenção e medidas de controle e gestão da mudança, e definiu-se o construto como o conjunto de ações e procedimentos adotados pela organização para prevenir e proteger os trabalhadores de acidentes e doenças relacionados ao trabalho. Ele engloba a supervisão, fiscalização e monitoramento do local e condições de trabalho, e o cumprimento das regras de segurança e proteção emitidas pela organização. Os itens dessa medida visaram cobrir situações abrangentes, previstas na C155, tais como casos em que o trabalhador pudesse parar de trabalhar caso avistasse riscos reais de danos e acidentes, sem prejuízo para si. Além disso, cobriu itens sobre fornecimento de equipamentos, sua manutenção, fiscalização e cumprimento de regras.

A análise semântica dos itens indicou a necessidade de três modificações pontuais e parciais, cada. A análise de juízes, aferida pelo teste de Kappa de Fleiss indicou concordância moderada, e a média da clareza dos itens foi de 4,9. A AFE indicou ótimos índices de ajuste para detectar a estrutura latente, e o modelo unidimensional apresentou 73,8% de variância explicada. A versão final da escala de Prevenção de Riscos e Acidentes no Trabalho ficou composta com 14 itens e os índices de confiabilidade ficaram todos acima de 0,97, corroborando com a fidedignidade da medida.

O construto de política organizacional e aderência às leis do país refere-se à existência de uma política de saúde e segurança no trabalho, ou a um conjunto de regras e procedimentos formalizados em documentos pela organização de trabalho. Tanto a política quanto os documentos devem ser acessíveis pelos trabalhadores, possibilitar a participação na elaboração e revisão por eles e estar de acordo com as leis do país (Alli, 2008). Os itens dessa escala buscaram avaliar a existência de uma política organizacional ou outros formatos de regras e normas voltadas ao cumprimento de medidas de saúde e segurança, a divisão de

papéis entre os diferentes atores, ações de monitoramento e fiscalização das regras organizacionais etc.

A análise semântica dos itens indicou a necessidade de realizar quatro alterações pontuais, sete parciais e duas integrais. A análise de juízes indicou concordância moderada entre eles e média de clareza dos itens de 4,96. A versão final da escala ficou com 11 itens, sendo excluídos aqueles com sobreposição de conteúdo e com cargas fatoriais e comunalidades menores. Do mesmo modo, excluiu-se os itens com cargas fatoriais abaixo de 0,30. A AFE indicou ótimos índices de ajuste para detectar a estrutura latente, com variância explicada de 80%. Os índices de fidedignidade apresentaram valores acima de 0,98, indicando grande precisão da escala.

Por fim, o construto de condições de trabalho no contexto de saúde e segurança foi definido com base nas disposições da C155 (OIT, 1981b) e nos princípios fundamentais para saúde e segurança ocupacional (Alli, 2008) como as condições instituídas pela organização de trabalho relativas à ergonomia da atividade, recursos humanos e materiais disponíveis e aspectos relativos ao espaço físico, levando-se em consideração a adequação do trabalho ao homem, e do homem ao trabalho. Os itens visaram avaliar a disponibilidade de espaço, recursos e equipamentos adequados, higiene do local de trabalho, existência de banheiros, espaço para alimentação etc.

A análise semântica dos itens indicou a necessidade de realizar duas alterações pontuais, três parciais e duas integrais. Já a análise de juízes teve Kappa de Fleiss com valor de concordância quase perfeita entre eles. A média de clareza dos itens ficou em 4,95. A AFE indicou índices de ajuste para detectar a estrutura latente, e índices de fidedignidade acima de 0,92. A versão final da escala conteve 10 itens e a variância explicada foi de 59%.

Desse modo, conclui-se pelo ajuste das cinco escalas que compõe a bateria de saúde e segurança no trabalho. Percorreu-se as etapas de busca de evidencias de validade baseada no

conteúdo para todas as escalas, e identificou-se bons índices que apoiam o ajuste e aplicação da escala. Vale ressaltar que a análise de juízes foi realizada considerando-se todos os itens das cinco escalas em conjunto. Assim, observou-se que as escalas que possuíam maior quantidade de itens tiveram valores mais baixos de concordância. Atribuiu-se a esse fato, também, o fato de haver aspectos análogos em diferentes fatores, uma vez que abordam temas intrinsecamente semelhantes; porém, sob espectros diferentes.

A C155 foi ratificada pelo Brasil em 1922, e diversas outras convenções em setores específicos da economia foram emitidas para estabelecer os critérios de adequação no tema. Em 2006, a OIT lança a C187 *Promotional Framework for Occupational Safety and Health Convention* e postula que os países signatários devam criar um sistema nacional de saúde e segurança no trabalho que promova melhorias contínuas em saúde e segurança, previna doenças, acidentes e mortes ocupacionais, e em consulta com as camadas representativas das organizações de empregadores e de trabalhadores. O Brasil ainda não ratificou a convenção, indicando que há um longo caminho até que implemente integralmente o postulado na C187.

O relatório conjunto entre a OIT e OMS (WHO & ILO, 2021) sobre estimativas de danos, doenças e acidentes de trabalho que a exposição de apenas 19 fatores de riscos ocupacionais levaram a quase duas milhões de fatalidades, mundialmente, entre 2010 e 2016; 82% eram devidas a doenças ocupacionais, sendo sua maioria doenças cardiovasculares. Naturalmente, os dados alarmantes levam a impactos na produtividade, incluindo-se perdas permanentes no quadro de pessoas e demais custos com rotatividade. Ao total, estima-se que as doenças e acidentes ocupacionais levem a 5,4% de perdas no produto interno bruto (PIB; OIT, 2021).

Neste sentido, recomenda-se o uso das escalas a todos os contextos de trabalho do primeiro e segundo setor da economia, principalmente àqueles em que haja procedimentos específicos de produção e riscos associados ao trabalho. Compreende-se que a depender da

organização, bem como da tipologia de trabalho exercido, é possível que nem todas as escalas sejam aplicáveis, devendo o pesquisador identificar qual(is) se adequam melhor à situação de estudo. Tal pode ser o caso do setor terciário, composto por organizações de serviços. Tal como previsto inicialmente, recomenda-se o emprego das escalas de saúde e segurança em estudos de ACV Social; porém, não se limitando a eles. A bateria pode ser utilizada por gestores organizacionais, agentes públicos e consultores que visem avaliar quaisquer uma das medidas desenvolvidas neste trabalho.

Este estudo apresentou algumas limitações. Faz-se necessário continuar a busca de evidências baseadas na estrutura interna das escalas, a partir da AFC. Do mesmo modo, indica-se a investigação de validade da medida a partir de outras medidas análogas, por exemplo. As medidas da bateria foram focadas nos temas mais exaustivamente cobertos em manuais e guias de saúde e segurança ocupacional da OIT. Dessa forma, faz-se necessário expandir a bateria de saúde e segurança com vistas a contemplar demais medidas que convirjam melhor com profissões tipicamente do terceiro setor. Finalmente, recomenda-se estudos que exemplifiquem a extração dos escores fatoriais das escalas, bem como os respectivos procedimentos de interpretação para que sejam utilizados em pesquisas e diagnósticos futuros sobre o tema.

6. Considerações Finais

A definição de trabalho decente expressa muito além de um conceito e, certamente, visa alcançar muito mais longe do que a promoção de normas internacionais de regulação e promoção do trabalho. A ideia de trabalho decente, instituída pela OIT em 1999, incorpora um anseio longínquo pela promoção da vida sustentável e digna para todos. Naturalmente, a dignidade estaria na geração de empregos produtivos e de qualidade para homens e mulheres, expansão da proteção social, a igualdade de oportunidade a todos, em condições de liberdade, equidade e segurança. Desse modo, o trabalho decente converge quatro objetivos estratégicos

da OIT: o emprego, a promoção dos direitos fundamentais no trabalho e a proteção social e o diálogo social (OIT, 1999a).

Para Abramo (2015), o anseio por uma vida digna antecede a noção de trabalho decente, estando na agenda civilizatória do final do século XIX com o estopim dos movimentos sindicais em âmbito internacional que coincide com a formulação de legislações trabalhistas em diversos locais do mundo, assim como com a instituição da própria OIT em 1919. No Brasil não teria sido diferente: alcançar uma vida digna mediante o trabalho foi o cerne do processo de ressurgimento do movimento sindical em meados dos anos 70 a 80, após longo e funesto período de silêncio e desarticulação da ditadura militar (Abramo, 2015).

Anos após o estabelecimento do trabalho decente como alvo norteador da promoção de vidas dignas, o Brasil lançou em 2006 a Agenda Nacional de Trabalho Decente (ANTD). A agenda definiu três prioridades: a geração de mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento; a erradicação do trabalho escravo e do trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e o fortalecimento dos atores tripartites e do diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática (SmartLab, n.d.). Neste sentido, o Brasil formalizou um compromisso tripartite – entre governos, organizações de trabalhadores e empregadores – para impulsionar o desenvolvimento sustentável e a inclusão social, por meio do trabalho decente (OIT, n.d.).

Neste ensejo, tem-se na ACV o instrumento de promoção e fortalecimento do desenvolvimento sustentável como técnica assentada em três eixos (ambiental, custo do ciclo de vida e social) de avaliação da sustentabilidade de produtos e serviços. Tal como referido anteriormente, o braço que alcança os trabalhadores é a ACV Social e, nela, estão previstas as mesmas subcategorias de análise preconizadas no conceito de trabalho decente. A intersecção entre ambos escopos é evidente e inegável e ambos visam, por diferentes espectros, a promoção da vida digna e sustentável a todos. De um lado, e sob uma perspectiva mais

acadêmica e empresarial, a ACV busca avaliar o impacto social atribuído a produtos e serviços; de outro, o conceito de trabalho decente perpassa todos os setores da sociedade, desde os governos até a periferia.

Recentemente, a ACV Social logrou importantes avanços materializados na atualização dos *Guidelines for Social Life Cycle Assessment of Products and Organisations*, publicado em 2020, e que reuniu importantes melhorias em termos do refinamento metodológico, escopo de avaliação, entre outros (Benoît Norris et al., 2020). Entretanto, autores ainda apontam para a insuficiência das diretrizes propostas e que, apesar dos esforços realizados para sua atualização, ainda há diversos desafios à plena implementação de um estudo de ACV Social a partir do que é preconizado no documento (Tokede & Traverso, 2020).

Publicada em 2009, o primeiro documento de diretrizes à ACV Social já previa a importância de convergir com outros campos das ciências sociais para o desenvolvimento metodológico e o preenchimento das lacunas teóricas da área. Desde então, poucos estudos de ACV Social utilizaram o aporte teórico, ferramental e metodológico das ciências sociais. Todavia, a ponte entre as áreas de conhecimento continua em construção, apesar de que a ACV Social ainda continua sendo prioritariamente desenvolvida e promovida por pesquisadores das ciências naturais e exatas (Moltensen et al., 2018).

Nesse sentido, Moltensen et al. (2018) indicam que um dos caminhos viáveis à compleição da ACV Social seja reconhecer sua categoria intrinsecamente social e aportar os saberes dessas áreas do conhecimento como forma de alavancar o avanço da ACV Social. Nessa direção, propôs-se o presente trabalho como forma de garantir a coleta de dados primários relativos às subcategorias da parte interessada “trabalhadores”, por meio da harmonização dos conceitos que a literatura de cada temática abarca e, principalmente, fornecendo instrumentos cientificamente consistentes e que possuam evidências de validade.

O trabalho, complexo e extenso, buscou ser exaustivo quanto os temas mais relevantes à promoção do trabalho decente, aportando subcategorias ainda não previstas na versão atual do documento de diretrizes. São eles: Assédio Moral no Trabalho, Relações de Trabalho, Reconhecimento no Trabalho e Trabalho Remoto. Os três primeiros temas são alvos de décadas de construção e discussão na Sociologia, Psicologia, Antropologia, entre outras, e marcam sua inegável importância dada a relação entre condições de trabalho degradantes, assediosas, ou a falta de reconhecimento no trabalho à queda de produtividade, absenteísmo, depressão, problemas cardiovasculares e suicídio.

Já o trabalho remoto ganhou espaço após a pandemia de Covid-19, destacando-se de sua subcategoria originária (Horas de Trabalho) e ganhou uma escala própria para avaliação dos diferentes aspectos, positivos ou negativos, que pode englobar. Contudo e, naturalmente este trabalho ainda apresenta lacunas quanto à avaliação holística do trabalho decente, a exemplo da bateria de Saúde e Segurança que ainda requer avanços na construção de escalas voltadas a contextos de trabalho específicos relativos ao setor de serviços, por exemplo.

Tendo em vista a construção conjunta, a um só tempo, de todas as escalas, foi possível monitorar e evitar os casos em que escalas com medidas semelhantes contivessem itens análogos e avaliassem, direta ou indiretamente, o mesmo fenômeno. Portanto, tomou-se extremo cuidado em evitar a “dupla contagem”, ou seja, considerar por mais de uma vez a mesma informação nos procedimentos de coleta de dados e, assim, contar duplamente o dado, seja ele positivo ou negativo, no momento da análise de impacto social.

Anos após a criação da ANTD, a situação do trabalho decente ainda se configura em tímidas conquistas. Ao retratar breve cenário da configuração de alguns aspectos relativos ao trabalho decente, tem-se dados pouco animadores: 57.660 trabalhadores foram resgatados em condições análogas ao trabalho escravo de 1995 a 2021, 1,7 mil crianças e adolescentes foram alcançados em situação irregular de trabalho e 1.060 crianças e adolescentes foram resgatadas

do trabalho escravo (SmartLab, n.d.). Quanto à saúde e segurança, foram registradas 571,8 mil notificações de acidentes de trabalho (Secretaria de Políticas de Previdência Social, 2021) e 153,3 mil concessões de benefício previdenciário por acidente de trabalho, apenas em 2020.

Em relação ao salário justo, a diferença na remuneração entre homens e mulheres ainda persiste. Enquanto homens recebem, em média, R\$3,4 mil as mulheres recebem R\$2,9 mil. Quando assumem cargos de direção, a diferença aumenta: homens recebem R\$8,2 mil contra R\$5,4 das mulheres (SmartLab, n.d.). Ao comparar com a remuneração média de homens negros, chega-se ao valor de R\$2,2 mil, sendo a remuneração média de mulheres negras de R\$1,9 mil (SmartLab, n.d.) – sendo menos do que a metade da remuneração média de homens, no geral. O percentual de negros em cargo de direção corresponde a apenas 29% do total (SmartLab, n.d.). Por fim, quando o assunto é a inclusão produtiva, apenas 55% dos municípios possuem ações de geração de trabalho e renda, e 59,6% dos municípios possuem programas ou projetos de qualificação profissional e intermediação de mão de obra (SmartLab, n.d.).

Ainda, vive-se a marca da pobreza, desigualdade, informalidade e precariedade do trabalho no Brasil (Guimarães, 2012; Pochmann, 2019). O trabalho decente propõe não somente a geração de postos de emprego, mas a superação das formas de trabalho precário insalubre e, muitas vezes, perigoso, que gera salários longe do considerado digno, impedindo que os trabalhadores e suas famílias superem a situação de pobreza e marginalidade social (Abramo, 2015).

Para Guimarães (2012), o primeiro passo para enfrentar as deficiências socioeconômicas em torno da promoção integral do trabalho decente é identificar os problemas enfrentados para que se possa agir sobre eles, e conclui sobre a necessidade de desenvolver uma nova geração de dados e análises que ultrapassem as pesquisas tradicionais e forneçam maior concretude e proximidade com a vida real dos mercados de trabalhos e seus

impactos diretos na vida das famílias e das comunidades. Tal é o propósito da ACV: mapear dados sobre sistemas produtivos, a partir de uma visão holística e integrada de produtos e serviços, com vistas à apreensão da realidade dos processos produtivos, melhoria na tomada de decisão, e subsequentes mudanças sociais, ambientais e econômicas, em torno de sociedades sustentáveis, igualitárias e dignas.

Com isso, espera-se que o presente trabalho possa contribuir para sobrepor algumas das lacunas metodológicas previstas na ACV Social, facilite os procedimentos de coleta de dados primário, trazendo maior agilidade, e melhor apreensão de informações sensíveis e sigilosas que, sem a confidencialidade de uma escala, não seriam tão facilmente alcançadas. Recomenda-se que, aos casos onde a população-alvo for semi ou analfabeta, que se utilize de alguns possíveis recursos para a coleta de dados, a saber: 1) identificar alguém da confiança dos trabalhadores e/ou da comunidade (a depender do escopo de pesquisa), e treiná-lo(a) quanto à aplicação da(s) escala(s). 2) Utilizar os itens das escalas como questionário estruturado ou semiestruturado para aplicação direta junto aos trabalhadores.

Além da coleta de dados primários a serem utilizados diretamente em modelagem de impacto, os resultados gerados a partir das escalas também podem servir como identificação de potenciais temas de maior criticidade para priorização de pesquisa, bem como para a triangulação de dados obtidos por outras fontes de informação, sejam elas primárias ou secundárias.

Extrapolando os limites de um estudo de ACV Social, espera-se que as diferentes escalas propostas aqui possam contribuir com quaisquer estudos que visem medir um ou mais temas relativos ao trabalho decente. Trata-se de fonte para investigação, estudo e compreensão dos diferentes contextos relativos ao trabalho, podendo ser empregada(s) coletivamente ou individualmente, vez que são independentes e visam cobrir temáticas diversas.

Neste sentido, o uso das escalas não se limita a setores econômicos específicos ou a porte empresarial; bem como podem ser de uso por profissionais de quaisquer áreas do conhecimento, seja da iniciativa pública ou privada. Do mesmo modo, espera-se que os resultados provenientes desse trabalho corroborem para a formulação e atualização de políticas, programas e projetos – públicos ou privados – que tenham o objetivo de, direta ou indiretamente, promover o trabalho decente, a sustentabilidade e a dignidade humana.

Essa pesquisa apresentou algumas limitações. Inicialmente, tem-se o procedimento de aplicação das 15 escalas e a bateria de saúde e segurança, composta por 5 escalas. Dado o volume de instrumentos a serem aplicados, utilizou-se a estratégia de solicitar a resposta de três a cinco escalas, fornecidas em um mesmo *link*, para otimizar a quantidade de respostas por participantes. A taxa de desistência ao longo do processo de resposta foi alta para todos os *links*, derivando em menor número amostral, tanto na AFE quanto na AFC. Contudo, os índices de ajuste se mostraram adequados, em sua maioria.

Outra importante limitação identificada ao longo dos procedimentos de busca de evidências de validade baseada na estrutura interna das escalas foi uma postura conservadora na etapa de AFE em manter itens que se mostravam com cargas cruzadas com certa equivalência no valor, ou com baixas comunalidades, devido à importância teórica que fora atribuído a eles. Em etapa posterior, na AFC, verificou-se os itens que foram mantidos, apresentaram os mesmos padrões problemáticos identificados na AFE, ou geraram covariância residual com outros itens.

Tais padrões somados a sobreposição de conteúdo entre alguns pares de itens foram a razão primordial para os valores de RMSEA acima do aceitável. Entretanto, quando excluídos, promoveram melhorias em todos os índices que já eram adequados, com exceção do RMSEA que passou a ser aceitável. Além disso, duas escalas apresentaram RMSEA acima do valor aceitável de 0,8 (Brown, 2015), apesar de terem apresentado valores bons a

excelentes nos demais índices (χ^2/gl , CFI, TLI e SRMR). São elas: Escala de Horas de Trabalho e Escala de Reconhecimento no Trabalho.

Neste contexto, cabe explicar a respeito de algumas visões sobre o RMSEA e os valores de corte que lhe são atribuídos. O índice avalia se o modelo se ajusta razoavelmente bem à população (Brown, 2015). Chen et al. (2008) citam discussões entre cientistas da área sobre a plausibilidade dos critérios de corte do RMSEA e a possibilidade de abandonar o uso desse índice, pois a relação entre o valor de corte e o grau de ajuste do modelo depende do tamanho e estrutura do modelo de formas complexas que são ainda mais penalizadas pelos efeitos do tamanho da amostra.

Argumenta-se que o emprego do RMSEA como critério para decidir sobre a adoção ou rejeição de um modelo é injustificável, devendo-se considerar outros índices de qualidade de ajuste para informar o ajuste do modelo de forma global (Bentler, 2007; Hair et al., 2009; Hayduk et al., 2007). Considerando-se que as escalas que apresentaram valores acima do comumente definido como aceitável para RMSEA, apresentaram índices de ajuste com valores bons a excelentes, decidindo-se pelo ajuste do modelo final das escalas.

Neste sentido, sugere-se novos estudos que visem a aplicação futura das escalas supracitadas, bem como daquelas que tiveram reespecificação em seu modelo como forma de reverificar o ajuste do modelo final das escalas aos dados. Ainda, o presente trabalho focou na construção e busca de evidências de validade baseadas no conteúdo e na estrutura interna. Portanto, propõe-se que outros estudos avancem em relação à investigação de outras tipologias de validade das escalas, tais como evidências de validade baseadas na relação com variáveis externas.

Do mesmo modo, faz-se de suma importância a continuação desse trabalho com a exemplificação da extração dos escores fatoriais de cada escala, bem como os procedimentos de interpretação para que sejam utilizados em pesquisas e análises diagnósticas sobre o tema.

Especificamente para estudos de ACV Social, recomenda-se a elaboração de um protocolo de aplicação, coleta, análise e interpretação de dados, uma vez que, potencialmente, as escalas sejam aplicadas em sua totalidade. De forma conclusiva, recomenda-se a utilização dos dados coletados a partir das escalas para a elaboração de modelos de impacto social, utilizando-se métodos robustos, especialmente aplicáveis para dados extraídos a partir de escalas, como a modelagem por equações estruturais. Contudo, vale a pena ressaltar que os resultados obtidos a partir das escalas podem ser empregados em ambos os métodos de análise de impacto em ACV Social – *reference scale* ou *impact pathways*.

O principal ensejo desse estudo foi o de oferecer instrumentos com evidências de validade que pudessem mensurar, de forma independente e, ao mesmo tempo, integrada os aspectos concernentes ao conceito de trabalho decente. Outro importante intento, foi atender ao clamor de pesquisadores em aproximar a ACV Social das ciências humanas e sociais (Benoît & Mazijn, 2009; Chabrawi et al., 2023; Moltensen et al., 2018), como meio de aportar conhecimentos, técnicas e métodos para alavancar o avanço da aplicação integral da ACV Social. Com isso, espera-se que as escalas preencham algumas das referidas lacunas em ACV Social quanto à racionalização de terminologias e à coleta de dados da parte interessada “trabalhadores”. Ao mesmo tempo, espera-se que sejam fonte de informações para agentes públicos e empresas, parceiras de pesquisadores e a voz dos trabalhadores para promover e garantir o trabalho decente a todos(as).

Referências

- Abramo, L. W. (2015). *Uma década de promoção do trabalho decento no brasil: Uma estratégia baseada no diálogo social*. OIT.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_467352.pdf
- Alli, B. O. (2008). *Fundamental principles of occupational health and safety* (2nd. Ed.). International Labour Office.
- Altman, D. G. (1990). *Practical statistics for medical research*. Chapman and Hall/CRC.
<https://doi.org/10.1201/9780429258589>
- Alves, M. G. M., Chor, D., Faerstein, E., Lopes, C. S., & Werneck, G. L. (2004). Versão resumida da “Job Stress Scale”: Adaptação para o português. *Revista de Saúde Pública*, 38(2), 164–171. <https://doi.org/10.1590/S0034-89102004000200003>
- American Educational Research Association, American Psychological Association, & National Council on Measurement in Education. (2014). *Standards for Educational and Psychological Testing*. AERA, APA, NCME.
- Andrade, J. M., & Valentini, F. (2018). Diretrizes para a Construção de Testes Psicológicos: A Resolução CFP nº 009/2018 em Destaque. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 38(spe), 28–39. <https://doi.org/10.1590/1982-3703000208890>
- Antunes, R. (2001). Trabalho e precarização numa ordem neoliberal. Em P. Gentili, & G. Frigotto (Orgs.), *A cidadania negada: Políticas de exclusão na educação e no trabalho* (pp. 35-48). Cortez.
- Antunes, R. (2006). *Adeus ao trabalho?: Ensaio sobre a metamorfose e a centralidade do mundo do trabalho*. Cortez.
- Antunes, R., & Pochmann, M. (2007). A desconstrução do trabalho e a explosão do desemprego estrutural e da pobreza no Brasil. Em A. D. Cimdamore, & A. D. Cattani

- (Orgs.), *Produção de pobreza e desigualdade na América Latina* (pp. 195-210). Tomo Editorial/CLACSO.
- Anxo, D., & Karlsson, M. (2019). Overtime work: A review of literature and initial empirical analysis. Em *Inclusive labour markets, labour relations and working conditions branch* (Series No. 104). International Labour Office.
- Arcese, G., Lucchetti, M. C., Massa, I., & Valente, C. (2018). State of the art in S-LCA: Integrating literature review and automatic text analysis. *The International Journal of Life Cycle Assessment*, 23(3), 394–405. <https://doi.org/10.1007/s11367-016-1082-0>
- Asparouhov, T., & Muthen, B. (2010). *Simple second order chi-square correction*. Unpublished manuscript. https://www.statmodel.com/download/WLSMV_new_chi21.pdf
- Assembleia Geral das Nações Unidas (1948). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*. UN. <https://www.oas.org/dil/port/1948%20Declara%C3%A7%C3%A3o%20Universal%20dos%20Direitos%20Humanos.pdf>
- Azevedo, N., Coelho, R., & Vilela, S. (2017). *Assédio sexual no trabalho: Perguntas e respostas*. Ministério Público do Trabalho & Organização Internacional do Trabalho.
- Baptista, M. N., Rueda, F. J. M., Castro, N. R. D., Gomes, J. O., & Silva, M. A. D. (2011). Análise de artigos sobre avaliação psicológica no contexto do trabalho: revisão sistemática. *Psicologia em Pesquisa*, 5(2), 156-167. http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-12472011000200008
- Barreto, M. (2003). *Violência, saúde e trabalho: Uma jornada de humilhações*. PUCSP.
- Baumgartl, V. O., & Primi, R. (2006). *Contribuições da avaliação psicológica no contexto organizacional: Um estudo com o BPR-5, o BFM-1 e o PMK*. Casa do Psicólogo.

- Benoît, C., & Mazijn, B. (2009). *Guidelines for Social Life Cycle Assessment of Products*. United Nations Environment Programme.
- Benoît Norris, C., Traverso, M., Neugebauer, S., Ekener, E., Schaubroeck, T., Russo Garrido, S., Berger, M., Valdivia, S., Lehmann, A., Finkbeiner, M., & Arcese, G. (Eds.). (2020). *Guidelines for Social Life Cycle Assessment of Products and Organizations 2020*. United Nations Environment Programme.
- Bentler, P. M. (2007). On tests and indices for evaluating structural models. *Personality and Individual Differences*, 42(5), 825–829. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.09.024>
- Berg, J. (2016). Income security in the on-demand economy: Findings and policy lessons from a survey of crowdworkers. *Conditions of Work and Employment Series*, 74. International Labour Office.
- Bernberg, R. E. (1958). *Work information inventory*. Psychometric Affiliates.
- Bevilacqua, M., Ciarapica, F. E., Germani, M., Giacchetta, G., Mandolini, M., Mandorli, F., Mengoni, M., & Paciarotti, C. (2019). Smart, eco-sustainable and human-centered product development processes: 21st century manufacturing industries. Em S. Longhi, A. Monteriù, A. Freddi, E. Frontoni, M. Germani, & G. M. Revel (Orgs.), *The First Outstanding 50 Years of “Università Politecnica delle Marche”* (p. 161–175). Springer International Publishing. https://doi.org/10.1007/978-3-030-32762-0_9
- Borges, L. O., Costa, M. T. P., Filho, A. A., Souza, A. L. R., Falcão, J. T. R., Leite, C. P. R. L. A., & Barros, S. C. (2013). Questionário de condições de trabalho: reelaboração e estruturas fatoriais em grupos. *Avaliação Psicológica*, 12(2), 213-225. <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/avp/v12n2/v12n2a12.pdf>
- Borsa, C. J., & Seize, M. M. (2017). Construção e adaptação de instrumentos psicológicos: Dois caminhos possíveis. Em B. F. Damásio, & J. C. Borsa (Orgs.), *Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos* (pp. 39-56). Vetor.

- Botek, M. (2018). Turnover tendencies among workers. Em M. H. Bilgin, H. Danis, E. Demir, & U. Can (Orgs.), *Consumer Behavior, Organizational Strategy and Financial Economics* (Vol. 9, p. 131–144). Springer International Publishing.
https://doi.org/10.1007/978-3-319-76288-3_10
- Brown, T. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2a. Ed.). Guilford Press.
- Byrne, B. M. (2010). *Structural equation modeling with AMOS: Basic concepts, applications, and programming* (2a. Ed.). Taylor & Francis Group.
- Cangur, S., & Ercan, I. (2015). Comparison of model fit indices used in structural equation modeling under multivariate normality. *Journal of Modern Applied Statistical Methods*, 14(1), 152-167. <https://doi.org/10.22237/jmasm/1430453580>
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2010). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala de Tecnoestresse (RED/TIC). *Psicologia Em Estudo*, 15(1), 171–178. <https://doi.org/10.1590/S1413-73722010000100018>
- Carlotto, M. S., & Câmara, S. G. (2014). Tradução, adaptação e exploração de propriedades psicométricas da Escala Interação Trabalho-Família Nijmen (Swing) em uma amostra de professores brasileiros. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 19(3), 210–216.
<https://doi.org/10.1590/S1413-294X2014000300006>
- Carvalho, L. F., & Ambiel, R. A. M. (2017). Construção de instrumentos psicológicos. Em B. F. Damásio, & J. C. Borsa (Orgs.), *Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos* (pp. 39-56). Vetor.
- Casale, G. (2011). *The employment relationship: A comparative overview*. Organização Internacional do Trabalho.
- Cattani, A. D. (1996). *Trabalho e autonomia*. Vozes.
- Cattani, A. D. (2006). As desigualdades ampliadas e as alternativas em construção. *Caderno*

- CRH*, 17(40). <https://doi.org/10.9771/ccrh.v17i40.18482>
- Chabrawi, A. M. R. O. (2016). Perspectivas sociopsicológicas do trabalho na contemporaneidade sob a lógica do capitalismo e da economia solidária. *Otra Economía*, 10(18), 36-50. <https://doi.org/10.4013/otra.2016.1018.04>
- Chabrawi, A., Andrade, J. M., Traverso, M., & Ugaya, C. M. L. (2023). Bridging the gaps in Social Life Cycle Assessment: Theoretical and practical contributions. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 39. <https://doi.org/10.1590/0102.3772e39501.en>
- Chagas, A. M. R., Salim, C. A., Servo, L. M. S., Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, & Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (Orgs.). (2011). *Saúde e segurança no trabalho no Brasil: Aspectos institucionais, sistemas de informação e indicadores*. Ipea. <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/3033>
- Chen, F., Curran, P. J., Bollen, K. A., Kirby, J., & Paxton, P. (2008). An empirical evaluation of the use of fixed cutoff points in RMSEA test statistic in structural equation models. *Sociological Methods & Research*, 36(4), 462-494. <https://doi.org/10.1177/0049124108314720>
- Ciroth, A., & Franze, J. (2011). *LCA of an ecolabeled notebook: Consideration of social and environmental impacts along the entire life cycle*. Berlin.
- Clot, Y. (2010). *Le travail à coeur*. La Découverte,
- Cortina, J. M. (1993). What is coefficient alpha? An examination of theory and applications. *Journal of Applied Psychology*, 78(1), 98-104. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.78.1.98>
- Damásio, B. F., & Borsa, J. C. (Eds.). (2017). *Manual de desenvolvimento de instrumentos psicológicos*. Vetor.
- Dejours, C. (1993). Coopération et construction de l'identité en situation de travail. *Futur Antérieur*, 16(2), 41-52.

- Dejours, C. (1997). *O fator humano*. Fundação Getúlio Vargas.
- Dejours, C. (2011). Entre sofrimento e reapropriação: O sentido do trabalho. Em S. Lancman & L. Sznelwar (Orgs.), *Christophe Dejours: Da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 433-448). Fiocruz & Paralelo 15.
- Dejours, C. (2012). *Trabalho vivo: Trabalho e emancipação*. Paralelo 15.
- Dessen, M. C., & Paz, M. G. T. (2010). Validação do instrumento de indicadores de bem-estar pessoal nas organizações. *Psicologia em Estudo*, 15(2), 409-418.
<https://www.scielo.br/j/pe/a/H8zcRXSK8MZpkzRs96cHZDb/?format=pdf&lang=pt>
- Di Martino, V., & Musri, M. (2001). *Guidance for the prevention of stress and violence at the workplace*. Department of Occupational Safety and Health Malaysia.
https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_108523.pdf
- DiStefano, C., & Morgan, G. B. (2014). A comparison of Diagonal Weighted Least Squares robust estimation techniques for ordinal data. *Structural Equation Modeling*, 21(3), 425-438. <https://doi.org/10.1080/10705511.2014.915373>
- Doumbia-Henry, C. (2005). *An international perspective on planned and systematic approaches to workplace equality*. International Labour Organization.
- Dreyer, L., Hauschild, M., & Schierbeck, J. (2006). A framework for social life cycle impact assessment. *The International Journal of Life Cycle Assessment*, 11(2), 88-97.
<https://doi.org/10.1065/lca2005.08.223>
- Eurofound & Organização Internacional do Trabalho. (2017). *Working anytime, anywhere: The effects on the world of work*. Publications Office of the European Union, Luxembourg, and the International Labour Office, Geneva.
- European Labour Law Network. (2013). *Regulating the employment relationship in Europe: A guide to recommendation no. 198*. International Labour Organization.

- Fabrigar, L. R., Wegener, D. T., MacCallum, R. C., & Strahan, E. J. (1999). Evaluating the use of exploratory factor analysis in psychological research. *Psychological Methods*, 4(3), 272-299. <https://doi.org/10.1037/1082-989X.4.3.272>
- Facas, E. P. (2013). *Protocolo de avaliação dos riscos psicossociais no trabalho: Contribuições da psicodinâmica do trabalho* [Tese de Doutorado, Universidade de Brasília]. Repositório Institucional da Universidade de Brasília. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/15420>
- Fallon, P., & Tzannatos, Z. (1998). *Child labor: Issues and directions for the World Bank*. Social Protection, Human Development Network, World Bank.
- Ferrando, P. J., & Lorenzo-Seva, U. (2018). Assessing the quality and appropriateness of factor solutions and factor score estimates in exploratory item factor analysis. *Educational and Psychological Measurement*, 78(5), 762–780. <https://doi.org/10.1177/0013164417719308>
- Ferreira, M. C., Milfont, T. L., Silva, A. P. C. e, Fernandes, H. A., Almeida, S. P., & Mendonça, H. (2015). Escala para avaliação de estressores psicossociais no contexto laboral: Construção e evidências de validade. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 28(2), 340–349. <https://doi.org/10.1590/1678-7153.201528214>
- Fornés, J., Martínez-Abascal, M. A. & García de la Banda, G. (2008). Análisis factorial del cuestionario de hostigamiento psicológico en el trabajo en profesionales de enfermería. *Internacional Journal of Clinical and Health Psychology*, 8(1), 267-283. https://aepc.es/ijchp/articulos_pdf/ijchp-277.pdf
- Freitas, M. E. D. (2007). Quem paga a conta do assédio moral no trabalho? *RAE Eletrônica*, 6(1). <https://doi.org/10.1590/S1676-56482007000100011>
- Furr, R. M. (2011). *Scale construction and psychometrics for social and personality psychology*. SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446287866>

- Goulart, P. M., Ribas Blanch, J. M., Sahagún, M. A., & Bobsin, T. S. (2012). Questionário de Bem-Estar no Trabalho: Estrutura e propriedades psicométricas. *Estudos de Psicologia (Campinas)*, 29(suppl 1), 657–665. <https://doi.org/10.1590/S0103-166X2012000500002>
- Gouveia, V. V., Oliveira, G. F. de, Mendes, L. A. de C., Souza, L. E. C. de, Cavalcanti, T. M., & Melo, R. L. P. de. (2015). Escala de avaliação da fadiga: Adaptação para profissionais da saúde. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 15(3), 246–256. <https://doi.org/10.17652/rpot/2015.3.594>
- Guimarães, J. R. S. (2012). *Perfil do trabalho decente no Brasil: Um olhar sobre as Unidades da Federação*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_234424.pdf
- Guimarães, L. A. M., & McFaddeb, M. A. J. (1999). Validação para o Brasil do SWS Survey: Questionário sobre estresse, saúde mental e trabalho. Em L. A. M. Guimarães, & S. Grubits (Orgs.), *Série saúde mental e trabalho* (pp. 153-168). Casa do Psicólogo.
- Guttman, L. (1945). A basis for analyzing test-retest reliability. *Psychometrika*, 10, 255-282. <https://doi.org/10.1007/BF02288892>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (2009). *Análise multivariada de dados*. Bookman.
- Hayter, S. (2011). *The role of collective bargaining in the global economy*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781849809832>
- Harvey, D. (2006). *A produção capitalista do espaço* (2a. ed.). Annablume.
- Hayduk, L., Cummings, G., Boadu, K., Pazderka-Robinson, H., & Boulianne, S. (2007). Testing! Testing! One, two, three – Testing the theory in structural equation models! *Personality and Individual Differences*, 42(5), 841–850. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2006.10.001>

- Heloani, R. (2004). Assédio moral: Um ensaio sobre a expropriação da dignidade no trabalho. *RAE Eletrônica*, 3(1). <https://doi.org/10.1590/S1676-56482004000100013>
- Higa, F. C. (2016). Assédio sexual no trabalho e discriminação de gênero: Duas faces da mesma moeda? *Revista Direito GV*, 12(2), 484–515. <https://doi.org/10.1590/2317-6172201620>
- Hilowitz, J., Kooijmans, J., Matz, P., Dorman, P., de Kock, M., & Alectus, M. (2004). *Child labour: A textbook for university students*. International Labour Office.
- Hirigoyen, M. F. (2002). *Mal-estar no trabalho: Redefinindo o assédio moral*. Bertrand Brasil.
- Hirigoyen, M. F. (2008). *Assédio moral: A violência perversa no cotidiano*. Bertrand Brasil.
- Hofman, M. R., & Gunn, S. (2014). *Instrument for the Psychosocial Assessment of Child Workers (IPAC): Background and references*. International Labour Organization & International Programme on the Elimination of Child Labour.
- Hosseiniyou, S. A., Mansour, S., & Shirazi, M. A. (2014). Social life cycle assessment for material selection: A case study of building materials. *The International Journal of Life Cycle Assessment*, 19(3), 620–645. <https://doi.org/10.1007/s11367-013-0658-1>
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6(1), 1-55. <https://doi.org/10.1080/10705519909540118>
- Human Rights Watch. (2020). *Safety and dignity at work: A guide to the 2019 ILO violence and harassment convention*. HRW.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2020a). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Síntese de indicadores, 2020*. IBGE. <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/multidominio/condicoes-de-vida-desigualdade-e-pobreza/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua->

mensual.html?edicao=28382&t=destaquess

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2020b). *Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Trabalho de crianças e adolescentes de 5 a 17 anos de idade 2016-2019*. IBGE.

https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101777_informativo.pdf

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2022). *Medidas de Subutilização da Força de Trabalho no Brasil – 3 trimestre de 2022*. IBGE.

International Organization for Standardization. (2016). ISO 14004:2016: Environmental management systems — General guidelines on implementation. ISO.

<https://www.iso.org/standard/60856.html>

Internationales Arbeitsamt (Org.). (2009). *The cost of coercion: Global report under the follow-up to the ILO declaration on fundamental principles and rights at work; international labour conference, 98th session 2009, report I(B)*. International Labour Office.

Internationales Arbeitsamt & International Labour Conference (Orgs.). (2008). *Freedom of association in practice: Lessons learned; global report under the follow-up to the ILO declaration on fundamental principles and rights at work; international labour conference, 97th session 2008, report I(B)*. International Labour Office.

International Labour Conference (Org.). (2014). *General survey of the reports on the Minimum Wage Fixing Convention, 1970 (No. 131), and the Minimum Wage Fixing Recommendation, 1970 (No. 135): Third item on the agenda; information and reports on the application of conventions and recommendations; report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (Articles 19, 22 and 35 of the Constitution) (1st. Ed.)*. ILO.

International Labour Conference & Internationales Arbeitsamt (Orgs.). (2003). *The scope of*

- the employment relationship: Fifth item on the agenda*. International Labour Office.
- Jørgensen, A., Lai, L. C. H., & Hauschild, M. Z. (2010). Assessing the validity of impact pathways for child labour and well-being in social life cycle assessment. *The International Journal of Life Cycle Assessment*, *15*(1), 5–16.
<https://doi.org/10.1007/s11367-009-0131-3>
- Kenny, D. A., Kaniskan, B., & McCoach, D. B. (2015). The performance of RMSEA in models with small degrees of freedom. *Sociological Methods & Research*, *44*(3), 486–507. <https://doi.org/10.1177/0049124114543236>
- Kivimäki, M., Nyberg, S. T., Batty, G. D., Fransson, E. I., Heikkilä, K., Alfredsson, L., ... & Theorell, T. (2012). Job strain as a risk factor for coronary heart disease: A collaborative meta-analysis of individual participant data. *The Lancet*, *380*(9852), 1491–1497. [https://doi.org/10.1016/S0140-6736\(12\)60994-5](https://doi.org/10.1016/S0140-6736(12)60994-5)
- Kuhlman, T., & Farrington, J. (2010). What is sustainability? *Sustainability*, *2*(11), 3436–3448. <https://doi.org/10.3390/su2113436>
- Kühnen, M., & Hahn, R. (2017). Indicators in social life cycle assessment: A review of frameworks, theories, and empirical experience. *Journal of Industrial Ecology*, *21*(6), 1547–1565. <https://doi.org/10.1111/jiec.12663>
- Lagarde, V., & Macombe, C. (2013). Designing the social life cycle of products from the systematic competitive model. *The International Journal of Life Cycle Assessment*, *18*(1), 172–184. <https://doi.org/10.1007/s11367-012-0448-1>
- Lancman, S. (2011). O mundo do trabalho e a psicodinâmica do trabalho. Em S. Lancman & L. Sznalwar (Orgs.), *Christophe Dejours: Da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho* (pp. 31–44). Fiocruz & Paralelo 15.
- Lancman, S., & Uchida, S. (2003). Trabalho e subjetividade: O olhar da psicodinâmica do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, *6*, 79–90.

- <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/cpst/v6/v6a06.pdf>
- Li, C. H. (2016). Confirmatory factor analysis with ordinal data: Comparing robust maximum likelihood and diagonally weighted least squares. *Behavioral Research Methods*, 48(3), 936-49. <https://doi.org/10.3758/s13428-015-0619-7>
- Lorenzo-Seva, U., & Ferrando, P. J. (2019). Robust Promin: A method for diagonally weighted factor rotation. *Liberabit: Revista Peruana de Psicología*, 25(1), 99–106. <https://doi.org/10.24265/liberabit.2019.v25n1.08>
- Macombe, C., Leskinen, P., Feschet, P., & Antikainen, R. (2013). Social life cycle assessment of biodiesel production at three levels: A literature review and development needs. *Journal of Cleaner Production*, 52, 205–216. <https://doi.org/10.1016/j.jclepro.2013.03.026>
- Martins, M. D. C. F., & Ferraz, A. M. S. (2011). Propriedades psicométricas das escalas de assédio moral no trabalho: Percepção e impacto. *Psico-USF*, 16(2), 163–173. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712011000200005>
- Marx, K. (1983). *Contribuição à crítica da economia política*. Martins Fontes.
- Marx, K., & Engels, F. (1974). *A ideologia alemã*. Ciências Humanas.
- McCann, D. (2005). *Conditions of Work and Employment Programme: Sexual harassment at work: National and international responses*. International Labour Office.
- McNeish, D. (2017). Thanks coefficient alpha, we'll take it from here. *Psychological Methods*, 23(3), 412–433. <https://doi.org/10.1037/met0000144>
- Mendes, A. M., & Tamayo, Á. (2001). Valores organizacionais e prazer-sofrimento no trabalho. *Psico-USF*, 6(1), 39–46. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712001000100006>
- Menezes, I. G., Lozado, J. A., Rust, J., & Nakano, M. M. O. (2018). *Orpheus: Inventário de Personalidade para o Trabalho*. Germinar.
- Messer, M. A., & Greene, J. A. (2016). *Work Values Inventory*. Psychological Assessment

Resources.

Messenger, J. (2019). *Telework in the 21st Century*. Edward Elgar Publishing.

<https://doi.org/10.4337/9781789903751>

Moltesen, A., Bonou, A., Wangel, A., & Bozhilova-Kisheva, K. P. (2018). Social life cycle assessment: An introduction. Em M. Z. Hauschild, R. K. Rosenbaum, & S. I. Olsen (Orgs.), *Life Cycle Assessment* (pp. 401–422). Springer International Publishing.

https://doi.org/10.1007/978-3-319-56475-3_16

Moos, R. H., & Insel, P. N. (1986). *Work Environment Scale*. Mind Garden.

Navarro, V. L., & Padilha, V. (2007). Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo.

Psicologia & Sociedade, 19(spe), 14–20. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822007000400004>

Nevitt, J., & Hancock, G. R. (2000). Improving the root mean square error of approximation for nonnormal conditions in structural equation modeling. *The Journal of Experimental Education*, 68(3), 251–268. <https://doi.org/10.1080/00220970009600095>

Oelz, M., Olney, S. L., & Tomei, M. (2013). *Equal pay: An introductory guide*. ILO.

Organização Internacional do Trabalho. (n.d.). *International Labour Organization Website*.

<http://www.oit.org/>

Organização Internacional do Trabalho. (1919). *Convenção No. 001*. OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C001

Organização Internacional do Trabalho. (1921). *Convenção No. 014*. OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C014:NO

Organização Internacional do Trabalho. (1930). *Convenção No. 029*. OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P1210_ILO_

CODE:C029

Organização Internacional do Trabalho. (1935). *Convenção No. 047*. OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C047:NO

Organização Internacional do Trabalho. (1944). *Income Security Recommendation, 1944*. OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312405,en:NO

Organização Internacional do Trabalho. (1948). *Freedom of association and protection of the right to organise convention, 1948*. OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C087

Organização Internacional do Trabalho. (1949a). *Protection of wages convention, 1949*. OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C095

Organização Internacional do Trabalho. (1949b). *Right to organise and collective bargaining convention, 1949*. OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C098

Organização Internacional do Trabalho. (1951a). *Equal remuneration convention, 1951*. OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C100

Organização Internacional do Trabalho. (1951b). *Equal remuneration recommendation, 1951*. OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312428,en:NO

Organização Internacional do Trabalho. (1952). *Social security (minimum standards) convention, 1952*.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C102:NO

Organização Internacional do Trabalho. (1957). *Weekly rest (commerce and offices)*. OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C106:NO

Organização Internacional do Trabalho. (1958a). *Convenção n° 111: Sobre a discriminação em matéria de emprego e profissão*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c111_pt.htm

Organização Internacional do Trabalho. (1958b). *Recomendación sobre la discriminación (empleo y ocupación)*. OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:312449,es:NO

Organização Internacional do Trabalho. (1962a). *Reduction of hours of work*. OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R116:NO

Organização Internacional do Trabalho. (1962b). *Convenção sobre os objectivos e as normas básicas da política social*. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c117_pt.htm

Organização Internacional do Trabalho. (1969). *Medical care and sickness benefits convention*. OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312275:NO

Organização Internacional do Trabalho. (1970a). *Holidays with pay (Revised)*. OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C132:NO

Organização Internacional do Trabalho. (1970b). *Convenção n.º 131 sobre fixação de salário mínimo*.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C131:NO

Organização Internacional do Trabalho. (1973). *Convenção n.º 138 sobre idade mínima*. OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:::NO:::P12100_ILO_CODE:C138

Organização Internacional do Trabalho. (1981a). *Convenção n.º 154 de fomento à negociação coletiva*. OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:::NO:::P12100_INSTRUMENT_ID:312299

Organização Internacional do Trabalho. (1981b). *Convenção n.º 155 da OIT sobre a segurança, a saúde dos trabalhadores e o ambiente de trabalho*. OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0:::NO:::P12100_ILO_CODE:C155

Organização Internacional do Trabalho. (1981c). *Convenção n.º 156 da OIT relativa à igualdade de oportunidades e de tratamento para os trabalhadores dos dois sexos: Trabalhadores com responsabilidades familiares*. OIT.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/normativeinstrument/wcms_c156_pt.pdf

Organização Internacional do Trabalho. (1981d). *Recomendación sobre los trabajadores con responsabilidades familiares*. OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0:::NO:::P12100_INSTRUMENT

_ID,P12100_LANG_CODE:312503,es:NO

Organização Internacional do Trabalho. (1994). *Part-time work convention*. OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/fp=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:C175:NO

Organização Internacional do Trabalho. (1998). *Declaração da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu acompanhamento*. OIT.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/declaration/documents/normativeinstrument/wcms_716594.pdf

Organização Internacional do Trabalho. (1999a). *Trabalho decente*. OIT.

<https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>

Organização Internacional do Trabalho. (1999b). *Recomendação n°190 sobre as piores formas de trabalho infantil*. OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312528:NO

Organização Internacional do Trabalho. (1999c). *Convenção n° 182 sobre as piores formas de trabalho infantil*. OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C182

Organização Internacional do Trabalho (Org.). (2005). *A global alliance against forced labour: Global report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work, 2005*. International Labour Office.

Organização Internacional do Trabalho. (2006). *Employment relationship recommendation, 2006*. OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:312535

Organização Internacional do Trabalho. (2012). *Recomendación sobre los pisos de protección social*. OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID,P12100_LANG_CODE:3065524,es:NO

Organização Internacional do Trabalho. (2013). *Audit matrix for the ILO guidelines on occupational safety and health management systems (ILO-OSH 2001)*. OIT.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_214128.pdf

Organização Internacional do Trabalho. (2013). *Decent work indicators: Guidelines for producers and users of statistical and legal framework indicators* (ILO manual, 2nd. Ed.). OIT.

Organização Internacional do Trabalho. (2015). *Policy brief: Eliminating sexual harassment in workplaces in the Pacific, 2015*. OIT.

Organização Internacional do Trabalho. (2017). *Global estimates of modern slavery: Forced labour and forced marriage*. OIT.

Organização Internacional do Trabalho. (2018a). *Ending forced labour by 2030: A review of policies and programmes*. International Labour Office.

Organização Internacional do Trabalho. (2018b). *Ending violence and harassment against women and men in the world of work, 2018. V International Labour Conference, 107th Session, Geneva, Switzerland, Organização Internacional do Trabalho*.

Organização Internacional do Trabalho. (2019a). *Guide to developing balanced working time arrangements*. OIT. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_706159.pdf

Organização Interacional do Trabalho. (2019b). *Negotiating for decent working time: A review of pratice. Issue Brief, 5(Inclusive Labour Markets, Labour Relations and*

Working Conditions Branch). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_732080.pdf

Organização Internacional do Trabalho. (2019c). *Violence and harassment convention, 2019*.

OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTRUMENT_ID:3999810

Organização Internacional do Trabalho. (2019d). *Violence and harassment recommendation*.

OIT.

https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:4000085

Organização Internacional do Trabalho. (2019e). *International labour standards on social security*. <https://www.ilo.org/global/standards/subjects-covered-byinternational-labour-standards/social-security/lang--en/index.htm>

Organização Internacional do Trabalho. (2019f). *Discrimination (employment and occupation) convention, 1958*. OIT.

Organização Internacional do Trabalho. (2020a). *Promoting employment and decent work in a changing landscape: International Labour Conference 109th Session, 2020*. OIT.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_736873.pdf

Organização Internacional do Trabalho. (2020b). *Teleworking during the COVID-19 pandemic and beyond: A practical guide*. OIT.

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---travail/documents/publication/wcms_751232.pdf

Organização Internacional do Trabalho. (2021). *Teleworking arrangements during the COVID-19 crisis and beyond*. OIT. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--->

dgreports/---ddg_p/documents/publication/wcms_791858.pdf

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico. (2017). *Practical actions for companies to identify and address the worst forms of child labour in mineral supply chains*. OCDE. <https://mneguidelines.oecd.org/Practical-actions-for-worst-forms-of-child-labour-mining-sector.pdf>

Pacico, J. C. (2015). Como é feito um teste? Produção de itens. Em C. S. Hutz, D. R.

Bandeira, & C. M. Trentini (Orgs.), *Psicometria* (pp. 55-69). Artmed.

Pasquali, L. (2010). Testes referentes a construto: Teoria e modelos de construção. Em L.

Pasquali, *Instrumentação psicológica: Fundamentos e práticas* (pp. 165-198).

Artmed.

Pochmann, M. (2019). Precarização e tercerização: Faces da mesma realidade. Em M. O.

Teixeira, H. R. Andrade, & E. D. Coelho (Orgs.), *Tercerização, competitividade e uberização do trabalho no Brasil* (pp. 59-66). Sindicato dos Químicos.

Radar SIT. (n.d.). *Painel de informações e estatísticas da inspeção do trabalho no Brasil*.

Portal da Inspeção do Trabalho. <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>

Raykov, T. (1997). Estimation of composite reliability for congeneric measures. *Applied*

Psychological Measurement, 21(2), 173–184.

<https://doi.org/10.1177/01466216970212006>

Robert, F. (2018). Impact of workplace bullying on job performance and job stress. *Journal of*

Management Info, 5(3), 12–15. <https://doi.org/10.31580/jmi.v5i3.123>

Rodrigues, C. M. L. (2018). *Avaliação de fatores de risco psicossociais no trabalho:*

Adaptação para o contexto brasileiro do Working Conditions and Control

Questionnaire [Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília]. Repositório

Institucional da Universidade de Brasília.

<https://repositorio.unb.br/handle/10482/32077>

- Roessler, R. T., Reed, C. A., & Rumrill, P. D. (1995). *Work Experience Survey*. The National Center on Employment & Disability.
- Santarosa, L., Wainstein, O., & Prado, Z. (1983). *HTM: Teste de Habilidades para o Trabalho Mental*. Vetor.
- Secretaria de Políticas de Previdência Social. (2021, setembro). *Boletim estatístico da Previdência Social* (Vol. 26, N. 9). Ministério da Economia.
<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/dados-abertos-previdencia/previdencia-social-regime-geral-inss/arquivos/beps092021-final.pdf>
- Sisto, F. F., Santos, A. A. A., Noronha, A. P. P., & Baptista, M. N. (2007). *Event: Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho*. Vetor.
- SmartLab. (n.d.). *Observatório da diversidade e da igualdade de oportunidades no trabalho: Brasil: Raça e interseccionalidade*. SmartLab.
<https://smartlabbr.org/diversidade/localidade/0?dimensao=raca>
- Soboll, L. A. P. (2008). Assédio moral no Brasil: A ampliação conceitual e suas repercussões. Em L. A. P. Soboll (Org.), *Violência psicológica e assédio moral no trabalho: Pesquisas brasileiras* (pp. 23-65). Casa do Psicólogo.
- Souza, A. C., Milani, D., & Alexandre, N. M. C. (2015). Adaptação cultural de um instrumento para avaliar a satisfação no trabalho. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 40(132), 219–227. <https://doi.org/10.1590/0303-7657000113715>
- Spielberger, C. D., & Vagg, P. R. (1999). *Job Stress Survey*. Psychological Assessment Resources.
- Stefano, V. (2016). The rise of the “just-in-time workforce”: On-demand work, crowdwork and labour protection in the “gig-economy”. *Conditions of Work and Employment* (Series n° 71). ILO.

- Stensen, K., & Lydersen, S. (2022). Internal consistency: From alpha to omega? *Tidsskrift for den Norske Legeforening*. <https://doi.org/10.4045/tidsskr.22.0112>
- Tamayo, M. R., & Tróccoli, B. T. (2002). Exaustão emocional: Relações com a percepção de suporte organizacional e com as estratégias de coping no trabalho. *Estudos de Psicologia (Natal)*, 7(1), 37–46. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2002000100005>
- Timmerman, M. E., & Lorenzo-Seva, U. (2011). Dimensionality assessment of ordered polytomous items with parallel analysis. *Psychological Methods*, 16(2), 209–220. <https://doi.org/10.1037/a0023353>
- Tokede, O., & Traverso, M. (2020). Implementing the guidelines for social life cycle assessment: Past, present, and future. *The International Journal of Life Cycle Assessment*, 25(10), 1910–1929. <https://doi.org/10.1007/s11367-020-01814-9>
- Traverso, M., Finkbeiner, M., Jørgensen, A., & Schneider, L. (2012). Life cycle sustainability dashboard. *Journal of Industrial Ecology*, 16(5), 680–688. <https://doi.org/10.1111/j.1530-9290.2012.00497.x>
- Traverso, M., Valdivia, S., Luthin, A., Roche, L., Arcese, G., Neugebauer, S., Petti, L., D'Eusanio, M., Tragnone, B. M., Mankaa, R., Hanafi, J., Benoît Norris, C., Zamagni, A. (Eds.). (2021). *Methodological sheets for subcategories in Social Life Cycle Assessment (S-LCA)*. United Nations Environment Programme (UNEP).
- Uchoa, P. (2020, julho 13). *Coronavirus: Will women have to work harder after the pandemic?* BBC News. <https://www.bbc.com/news/business-53363253>
- Uchôa-de-Oliveira, F. M. (2020). Saúde do trabalhador e o aprofundamento da uberização do trabalho em tempos de pandemia. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45, e22. <https://doi.org/10.1590/2317-6369000012520>
- Ugaya, C. M. L., Zortea, R. B., Haberland, N.T., Ramirez, P. K. S., & Souza, A. M. (2015). Proposals for improvements in Social Life Cycle Assessment. *VI International*

Conference on Life Cycle Assessment, Cilca, Lima.

https://www.researchgate.net/publication/281407758_Proposals_for_improvements_in_a_social_Life_Cycle_Assessment

United Nations Environment Programme (2015). *Guidance on Organizational Life Cycle Assessment*. <https://wedocs.unep.org/20.500.11822/32072>.

Vigon, B. W., & Jensen, A. A. (1995). Life cycle assessment: Data quality and databases practitioner survey. *Journal of Cleaner Production*, 3(3), 135–141.
[https://doi.org/10.1016/0959-6526\(94\)00001-H](https://doi.org/10.1016/0959-6526(94)00001-H)

Waldekker, B., & Molnar, S. (2014). *Social LCA at SP: Challenges and opportunities*. SP Technical Research Institute of Sweden Report. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:962861/FULLTEXT01.pdf>

Wiersum, K. F. (1995). 200 years of sustainability in forestry: Lessons from history. *Environmental Management*, 19(3), 321–329. <https://doi.org/10.1007/BF02471975>

World Health Organization & International Labour Organization. (2021). *Healthy and safe telework: Technical brief*. ILO.

Wu, A. D., & Zumbo, B. D. (2017). Using Pratt's importance measures in confirmatory factor analyses. *Journal of Modern Applied Statistical Methods*, 16(2), 81–98.
<https://doi.org/10.22237/jmasm/1509494700>

Wu, R., Yang, D., & Chen, J. (2014). Social life cycle assessment revisited. *Sustainability*, 6(7), 4200–4226. <https://doi.org/10.3390/su6074200>

Xu, T., Magnusson Hanson, L. L., Lange, T., Starkopf, L., Westerlund, H., Madsen, I. E. H., Rugulies, R., Pentti, J., Stenholm, S., Vahtera, J., Hansen, Å. M., Virtanen, M., Kivimäki, M., & Rod, N. H. (2019). Workplace bullying and workplace violence as risk factors for cardiovascular disease: A multi-cohort study. *European Heart Journal*, 40(14), 1124–1134. <https://doi.org/10.1093/eurheartj/ehy683>

Anexo 1 – Tabela de Dupla Entrada para Análise de Juízes

Prezado(a) especialista,
 Estamos elaborando um instrumento para a coleta de dados primários baseado no método da Avaliação Social do Ciclo de Vida (ACV-S) e, mais especificamente, uma das subcategorias da parte interessada (stakeholder) denominada "Trabalhadores". O presente instrumento tem por objetivo avaliar a medida **XXX**. O instrumento foi construído de acordo com o arcabouço teórico tanto da ACV-S quanto da Organização Internacional do Trabalho, no que tange às suas Convenções, Recomendações e Relatórios a respeito do tema. Assim, gostaríamos de convidá-lo(a) para participar como juiz deste instrumento, em fase de Análise de Conteúdo.

Esta escala possui **XX** itens e **XX** dimensões teóricas, identificadas na revisão da literatura sobre o tema.

Sua tarefa consiste em analisar dois aspectos de cada item:

1) Análise de Conteúdo: consiste em verificar a qual dimensão pertence cada item, tendo como base as definições das dimensões apresentadas abaixo. Para realizar esta análise, assinale com um "X" a dimensão 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).

2) Análise Semântica: avaliação do quanto esses itens são compreensíveis (direto, claro e objetivo). Para esta avaliação, atribua um número de 1 a 5, que irá variar entre: 1 (Incompreensível) e 5 (Compreensível). Caso considere o item totalmente ou parcialmente incompreensível, você poderá sugerir alguma adequação, caso queira.

Definições das Dimensões

XXX		XXX				
#	Itens	Análise de Conteúdo		Análise Semântica		O item precisa ser alterado? Caso afirmativo, escreva aqui sua sugestão.
		Dimensões		Clareza		
		XXX	XXX	1 (Incompreensível) a 5 (Compreensível)		
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						

Anexo 2 – Escala de Liberdade de Associação e Barganha Coletiva

Os itens a seguir têm o objetivo de avaliar a liberdade dada pela organização em que você trabalha para se filiar a associações e/ou sindicatos representativos da sua profissão, e para negociar acordos coletivos que promovam melhorias no seu trabalho. Já a organização de trabalho é o conjunto de pessoas que atuam, formal ou informalmente, em atividades de trabalho, com ou sem fins lucrativos.

Este instrumento é composto por 17 itens. Responda de acordo com o trabalho atual, e não em relação a trabalhos passados e/ou expectativas de trabalho futuro. Não existe resposta certa ou errada, portanto, procure responder da forma mais sincera possível. Cada item contém 5 opções de respostas que correspondem ao seu nível de concordância com as afirmativas apresentadas na escala a seguir.

As opções de respostas são: 1 - Discordo totalmente, 2 - Discordo, 3 - Não concordo nem discordo, 4 - Concordo e 5 - Concordo totalmente.

1. Fico à vontade para entrar em greve de trabalho.
 2. Tenho liberdade para me filiar a sindicato(s) ou associação(ões).
 3. Posso entrar em greve sem sofrer punição da organização em que trabalho.
 4. Represento os(as) trabalhadores(as) em negociações coletivas.
 5. Posso me ausentar do trabalho para participar das atividades do sindicato ou associação, sem ser punido(a).
 6. Tenho direito de deixar de trabalhar para exercer cargo representativo do sindicato ou associação, sem sofrer consequências negativas.
 7. Continuarei a receber meu salário pela organização de trabalho caso assumo cargo representativo do sindicato ou associação.
 8. A organização de trabalho recebe representante(s) de sindicato(s) ou associação(ões) para negociação.
 9. A organização em que trabalho cumpre os acordos definidos com o(s) sindicato(s) ou associação(ões).
 10. Posso denunciar os casos de violação dos meus direitos de classe ao sindicato ou associação, sem ser punido(a).
 11. A organização em que trabalho me permite negociar com o(s) patrão(ões).
 12. Tenho liberdade para contribuir nas propostas dos(as) trabalhadores(as) que busquem melhorar as condições de trabalho.
 13. Sinto-me tranquilo(a) em fazer parte de uma negociação com o(s) patrão(ões).
 14. Existem meios para negociar com o(s) patrão(ões), criados pela própria organização de trabalho.
 15. Posso reclamar das condições de trabalho sem ser punido(a).
 16. Posso solicitar melhorias no trabalho sem ser punido(a).
 17. Posso ir contra situações que considero injustas sem sofrer consequências negativas.
-

Anexo 3 – Escala de Trabalho Infantil

Os itens a seguir têm o objetivo de verificar a ocorrência de trabalho infantil na organização de trabalho em análise. Considere como trabalho infantil o trabalho realizado por qualquer pessoa menor que 14 anos de idade. Além disso, considere como organização de trabalho o conjunto de pessoas que atuam, formal ou informalmente, em atividades de trabalho, com ou sem fins lucrativos.

Este instrumento é composto por 23 itens. Em cada um deles, marque a FREQUÊNCIA em que ocorrem os casos relatados abaixo. Utilize a escala apresentada, marcando o número correspondente à frequência. Procure responder da forma mais sincera possível.

Cada item contido na escala abaixo contém 5 opções de resposta: 1 - Discordo totalmente, 2 - Discordo, 3 - Não concordo e nem discordo, 4 - Concordo e 5 - Concordo totalmente.

1. Tendo a idade checada pela organização de trabalho.
 2. Receber treinamento antes de começar a trabalhar.
 3. Ter alimentação oferecida pela organização de trabalho.
 4. Trabalhando com equipamentos de proteção, caso necessário.
 5. Trabalhando sem deixar de frequentar a escola.
 6. Sendo supervisionadas por adulto(s) em seu trabalho.
 7. Trabalhando durante o dia inteiro, sem tempo de ir à escola.
 8. Em longas jornadas de trabalho.
 9. Em situações de trabalho perigoso.
 10. Trabalhando em condições precárias.
 11. Fazendo esforços físicos maiores do que parecem aguentar.
 12. Trabalhar sem água limpa para beber.
 13. Trabalhando com materiais perigosos e que podem prejudicar a saúde.
 14. Trabalhando com máquinas ou equipamentos de grande porte.
 15. Sendo ofendidas no trabalho.
 16. Sofrendo psicologicamente por causa do trabalho (exemplo: chorar, ficar triste etc.).
 17. Em condições de trabalho parecidas com a escravidão.
 18. Sendo forçadas a trabalhar contra a própria vontade.
 19. Sendo ameaçadas para trabalhar.
 20. Trabalhando em atividades ilegais, como o tráfico de drogas.
 21. Que foram sequestradas para trabalhar.
 22. Sendo vendidas como objeto para o trabalho.
 23. Sendo obrigadas a se prostituírem para gerar dinheiro a alguém que a explora.
-

Anexo 4 – Escala de Trabalho Forçado

Os itens a seguir têm o objetivo de analisar e verificar a ocorrência de trabalho forçado na organização de trabalho em análise. Considere como trabalho forçado aquele que é realizado contra a vontade do trabalhador, podendo sofrer ameaças e/ou punições. Além disso, considere que a organização de trabalho é o conjunto de pessoas que atuam, formal ou informalmente, em atividades de trabalho, com ou sem fins lucrativos.

Este instrumento é composto por 23 itens. Responda de acordo com a organização em análise. Não existe resposta certa ou errada, portanto, procure responder da forma mais sincera possível. Para cada um dos itens, marque a FREQUÊNCIA em que as situações descritas ocorrem no local de trabalho em questão. Utilize a escala apresentada, marcando o número correspondente à frequência. Procure responder da forma mais sincera possível.

Cada item contido na escala abaixo contém 5 opções de resposta: 1 - Nunca , 2 - Raramente, 3 - Às vezes, 4 - Frequentemente, 5 - Sempre

1. Recruta trabalhadores(as) por meio de ameaças.
2. Transporta pessoas para situações de trabalho contra sua própria vontade.
3. Aceita trabalho como pagamento de dívida.
4. Mantém as pessoas trabalhando, por tempo indeterminado, até o pagamento total da dívida.
5. Fica com o salário dos(as) trabalhadores(as) como forma de pagamento de suas dívidas.
6. Vende produtos básicos a valores maiores daqueles praticados no mercado.
7. Realiza ações que provocam o endividamento dos(as) trabalhadores(as).
8. Faz com que as pessoas trabalhem para o pagamento de dívida, sem definir o tempo de duração do serviço.
9. É o único lugar para a compra de produtos básicos pelos(as) trabalhadores(as).
10. Se comporta como dona dos(as) trabalhadores(as).
11. Se comporta como dona dos(as) filhos(as) dos(as) trabalhadores(as).
12. Obriga as pessoas, que possui como propriedade, a trabalharem.
13. Compra e vende seus(suas) trabalhadores(as).
14. Ofende os(as) trabalhadores(as), como forma de controle.
15. Ameaça os(as) trabalhadores(as) como forma de controle.
16. Limita a liberdade e autonomia dos(as) trabalhadores(as).
17. Ameaça denunciar os(as) trabalhadores(as) a autoridades migratórias do país.
18. Esconde os documentos dos(as) trabalhadores(as).
19. Domina e controla os(as) trabalhadores(as).
20. Pune com agressões físicas aqueles(as) que se neguem a trabalhar.
21. Limita o acesso às necessidades básicas (exemplo: comida, água potável, sono e abrigo).
22. Retira a liberdade de ir e vir dos(as) trabalhadores(as).
23. Exige o cumprimento do trabalho a qualquer custo.

Anexo 5 – Escala de Salário Justo

Os itens a seguir têm o objetivo de avaliar sua percepção sobre quanto o pagamento que recebe atualmente é justo, de acordo com as atividades que realiza, e suficiente para atender as suas necessidades e de sua família. Considere por "necessidades" os aspectos relativos à sobrevivência, educação, transporte, saúde e as atividades socioculturais que promovam a integração com a sociedade.

Este instrumento é composto por 20 itens. Responda de acordo com seu atual trabalho na organização em análise, e não em relação a trabalhos passados e/ou expectativas de trabalho futuro. Não existe resposta certa ou errada, portanto, procure responder da forma mais sincera possível. Cada item contém 5 opções de respostas que correspondem ao seu nível de concordância com as afirmativas apresentadas na escala a seguir.

As respostas podem ser: 1 - Discordo totalmente, 2 - Discordo, 3 - Não concordo e nem discordo, 4 - Concordo e 5 - Concordo totalmente.

1. Posso pagar por atividades culturais.
 2. Consigo atender minhas necessidades alimentares e da minha família.
 3. Posso pagar as despesas básicas de saúde que eu e minha família necessitamos.
 4. Consigo pagar as despesas para manter uma boa saúde física e mental.
 5. Tenho condições de pagar pela minha moradia e da minha família.
 6. Posso comprar roupas novas, quando necessário.
 7. Consigo pagar pelos meios de transporte para mim e minha família.
 8. Posso pagar por atividades de lazer para mim e minha família.
 9. Posso pagar pela minha educação e da minha família, caso necessário.
 10. Meu pagamento está de acordo com as habilidades e qualificações exigidas pelo cargo que ocupo.
 11. Sou remunerado(a) de acordo com as responsabilidades que assumo.
 12. Caso ocupe função considerada perigosa, receberei adicional de periculosidade.
 13. Receberei um aumento, caso assumo um cargo de maior responsabilidade.
 14. Minha remuneração é proporcional ao trabalho que realizo.
 15. Meu salário é semelhante ao de outros(as) profissionais que ocupam o mesmo cargo.
 16. Os pagamentos extras são iguais em comparação a outras pessoas que realizem as mesmas atividades com os mesmos resultados.
 17. Recebo salário semelhante ao de outros(as) profissionais que desempenham funções parecidas.
 18. Meu salário é semelhante ao dos(as) demais funcionários(as) que fazem o mesmo trabalho, independentemente de aspectos e características pessoais.
 19. Recebo os mesmos ganhos adicionais que os(as) colegas que ocupam o mesmo cargo.
 20. Recebo os mesmos ganhos adicionais que os(as) colegas que desempenham as mesmas funções.
-

Anexo 6 – Escala de Horas de Trabalho

Os itens a seguir têm o objetivo de avaliar a quantidade de horas de trabalho e como elas são organizadas em torno da sua jornada, do seu atual local de trabalho. Serão verificados aspectos como descanso, férias, flexibilização, e tipos de jornada de trabalho. Além disso, considere que a organização de trabalho é o conjunto de pessoas que atuam, formal ou informalmente, em atividades de trabalho, com ou sem fins lucrativos.

Este instrumento é composto por 22 itens. Responda de acordo com o seu trabalho atual, e não em relação a trabalhos passados e/ou expectativas futuras. Não existe resposta certa ou errada, portanto, procure responder da forma mais sincera possível. Cada item contém 5 opções de respostas que correspondem o quanto você concorda com as afirmativas apresentadas na escala a seguir.

As opções de respostas são: 1 - Discordo totalmente, 2 - Discordo, 3 - Não concordo e nem discordo, 4 - Concordo e 5 - Concordo totalmente.

1. Consigo mudar meu horário de trabalho por motivos religiosos ou culturais, quando possível.
 2. Posso decidir quando fazer uma pausa no trabalho.
 3. Posso realizar pausas durante o dia de trabalho.
 4. É possível trabalhar mais horas durante alguns dias para folgar em dias específicos.
 5. Tenho direito de opinar sobre qual turno prefiro trabalhar.
 6. A organização me dá a possibilidade de repor as horas de trabalho não realizadas.
 7. A jornada de trabalho pode ser negociada de acordo com as minhas necessidades pessoais.
 8. Recebo, pelo menos, o valor médio do meu pagamento quando estou de férias.
 9. Tenho, no mínimo, três semanas de férias, a cada ano completo de trabalho.
 10. As férias anuais são remuneradas.
 11. Tenho o direito de escolher o dia que irei folgar por motivos religiosos ou culturais.
 12. Tenho direito aos tipos de descanso remunerado definidos na lei do país em que trabalho.
 13. Trabalho mais horas do que foi definido no meu contrato ou acordo de trabalho.
 14. O valor pago pelas horas extras está de acordo com as leis do país onde trabalho.
 15. O total de horas que trabalho por semana está acima do máximo permitido pela lei trabalhista do país onde trabalho.
 16. Trabalho mais do que limite diário de horas definido pela lei trabalhista do país onde trabalho.
 17. Sou informado(a) sobre as condições de trabalho antes de fazer horas extras, de forma objetiva e transparente.
 18. Tenho direito de decidir por fazer horas extras.
 19. Posso dar minha opinião sobre como prefiro ser remunerado pelas horas extras de trabalho.
 20. Sou informado(a) sobre o pagamento pelas horas extras, de forma objetiva e transparente.
 21. Fui informado(a) sobre a compensação por horas extras, no contrato ou acordo de trabalho.
 22. A organização me dá opção de fazer o uso de banco de horas.
-

Anexo 7 – Escala de Trabalho Remoto

Os itens a seguir têm o objetivo de avaliar o trabalho remoto, definido como o trabalho que é realizado fora do local onde tipicamente deveria ser realizado, podendo ocorrer em diversas outras localidades, tais como a casa do trabalhador, uma cafeteria, em viagem, entre outros. O trabalho remoto pode ocorrer parcialmente ou totalmente fora do local onde tipicamente deveria ocorrer. Além disso, considere como organização de trabalho o conjunto de pessoas que atuam, formal ou informalmente, em atividades de trabalho, com ou sem fins lucrativos. Responda de acordo com seu trabalho atual, e não em relação a trabalhos passados e/ou expectativas de trabalho futuro.

Este instrumento é composto por 28 itens. Não existe resposta certa ou errada, portanto, procure responder da forma mais sincera possível. Cada item contém 5 opções de respostas que correspondem ao seu nível de concordância com as afirmativas apresentadas na escala a seguir.

As opções de respostas são: 1 - Discordo totalmente, 2 - Discordo, 3 - Não concordo nem discordo, 4 - Concordo e 5 - Concordo totalmente.

1. Trabalho durante a semana e, também, nos finais de semana.
 2. Trabalho fora do horário comercial para concluir minhas tarefas.
 3. Sinto que preciso estar atento(a) ao telefone e a e-mails, mesmo fora do horário de trabalho.
 4. Sinto que devo estar disponível a qualquer momento que precisarem de mim no trabalho.
 5. Trabalho sem pausas para descansar ou comer.
 6. É comum ter que fazer hora extra.
 7. Meu(minha) chefe ou colega(s) de trabalho geralmente entram em contato comigo fora do expediente.
 8. Tenho tempo livre para participar de atividades culturais.
 9. Consigo equilibrar o tempo de trabalho com as responsabilidades familiares.
 10. Posso negar trabalho extra para poder me dedicar à vida pessoal, sem ter medo de consequências negativas.
 11. Consigo cumprir com meu trabalho sem deixar de cuidar de mim mesmo(a).
 12. Consigo equilibrar o tempo de trabalho com minhas atividades pessoais.
 13. Após finalizar minha carga de trabalho diária, posso deixar de trabalhar, sem ter medo de consequências negativas.
 14. Acabo pensando no trabalho o tempo inteiro, em qualquer lugar que estiver.
 15. Acabo trabalhando mais em comparação com quando realizo o trabalho no ambiente organizacional.
 16. Consigo separar os momentos em que estou trabalhando das minhas atividades pessoais.
 17. Sinto que consigo equilibrar melhor o tempo dedicado ao trabalho e a vida pessoal.
 18. Tenho tempo livre para estar com a família ou amigos(as).
 19. A organização fornece os equipamentos necessários para trabalhar fora de seu ambiente.
 20. A organização oferece auxílio financeiro para pagar a internet.
 21. A organização fornece os programas de computação necessários à realização do trabalho.
-

-
22. A organização dá acesso aos recursos materiais para a devida realização do trabalho remoto.
 23. A organização oferece um ambiente físico adaptado às atividades que realizo no trabalho remoto.
 24. A organização fiscaliza as condições do ambiente em que trabalho.
 25. A organização disponibiliza os recursos tecnológicos necessários para a interação entre os(as) trabalhadores(as).
 26. Há compartilhamento de conhecimento entre os(as) trabalhadores(as), apesar da distância física entre eles(as).
 27. Recebo treinamento para utilizar as tecnologias de informação e comunicação (ex.: celular, laptop, programas de computador, entre outros), caso necessário.
 28. Tenho suporte técnico da organização para as tecnologias que utilizo, caso necessário.
-

Anexo 8 – Escala de Oportunidades Iguais e Discriminação

Os itens a seguir têm o objetivo de identificar se ocorre discriminação ou tratamento igualitário entre todos os trabalhadores no seu atual local de trabalho. Compreende-se por discriminação todo tipo de preconceito, exclusão ou preferência, com base em raça, idade, cor, sexo, gênero, orientação sexual, religião, opinião política, nacionalidade ou origem social, entre outros aspectos, que tenha por consequência a violação dos direitos, da igualdade de oportunidade e do tratamento no emprego ou profissão. O conceito de local de trabalho é todo e qualquer ambiente em que a pessoa se encontre em situação diretamente relacionada ao seu trabalho.

Este instrumento é composto por 32 itens. Responda de acordo com seu atual trabalho na organização em análise, e não em relação a trabalhos passados e/ou expectativas de trabalho futuro. Não existe resposta certa ou errada, portanto, procure responder da forma mais sincera possível. Cada item contém 5 opções de respostas que correspondem ao seu nível de concordância com as afirmativas apresentadas na escala a seguir.

As opções de respostas são: 1 - Discordo totalmente, 2 - Discordo, 3 - Não concordo nem discordo, 4 - Concordo e 5 - Concordo totalmente.

Com base no conceito de discriminação, oportunidades iguais e local de trabalho, responda aos itens abaixo:

1. Sou maltratado(a).
 2. Sou ameaçado(a).
 3. Sinto que preciso mudar minha aparência para continuar no trabalho.
 4. Sou agredido(a) com palavras.
 5. Sou criticado(a) de forma negativa, por motivos não relacionados ao meu trabalho.
 6. Percebo que a forma de me vestir incomoda as pessoas.
 7. Sinto-me perseguido(a).
 8. Sou obrigado(a) a fazer tarefas que outras pessoas não querem.
 9. Tenho que realizar tarefas diferentes do meu cargo e responsabilidade por ser perseguido(a) no trabalho.
 10. Tenho que realizar tarefas diferentes das minhas habilidades como forma de discriminação no trabalho.
 11. Sinto-me excluído(a) no meu ambiente de trabalho.
 12. Meu trabalho pode ser adaptado às minhas necessidades, físicas ou mentais, caso seja necessário.
 13. Tenho as mesmas condições de trabalho que os trabalhadores que realizam funções semelhantes.
 14. A organização fornece meios para denunciar a discriminação no trabalho.
 16. A política de combate à discriminação é divulgada entre os(as) trabalhadores(as).
 17. As normas da política de combate à discriminação são compreensíveis.
 18. A política de combate à discriminação possui ações concretas e aplicáveis.
 - 19.. Após investigação e confirmação da denúncia, o(a) agressor(a) é devidamente punido(a).
 20. A organização promove uma cultura de diversidade e igualdade entre os(as) colaboradores(as).
-

-
21. A organização fornece meios anônimos para denunciar a discriminação no trabalho.
 22. Após denúncia de discriminação, a organização de trabalho investiga os fatos com neutralidade e de forma discreta.
 23. A organização possui mecanismos de apoio às pessoas vítimas de discriminação no trabalho.
 24. Tenho acesso a oportunidades semelhantes de crescimento na carreira, assim como os(as) colegas que ocupam cargos iguais.
 25. Posso participar em atividades externas relacionados ao meu trabalho, caso necessário.
 26. As oportunidades de capacitação profissional são ofertadas de forma igual a todos(as).
 27. A organização dá chances de promoção a todos(as) os(as) trabalhadores(as), de forma igual.
 28. A organização faz seleções internas baseada em regras objetivas e transparentes.
 29. A organização dá a possibilidade de viajar a trabalho baseada nas habilidades profissionais de cada um.
 30. A organização incentiva os(as) trabalhadores(as) a se desenvolverem profissionalmente de forma igualitária.
 31. As oportunidades de crescimento são proporcionais aos esforços de cada um.
 32. Os critérios para crescimento na carreira são claros e objetivos.
-

Anexo 9 – Escala de Seguridade Social e Benefício Social

Os itens a seguir abaixo têm o objetivo de avaliar se a organização em que você trabalha garante as diversas formas, previstas em lei, de manter sua renda em situações de afastamento do trabalho, tal como aposentadoria, seguro-desemprego, entre outros. Além disso, também busca avaliar se organização de trabalho fornece benefícios sociais a você e a sua família. Por organização de trabalho compreende-se o conjunto de pessoas que atuam, formal ou informalmente, em atividades de trabalho, com ou sem fins lucrativos.

Este instrumento é composto por 19 itens. Responda de acordo com seu trabalho atual, e não em relação a trabalhos passados e/ou expectativas de trabalho futuro. Não existe resposta certa ou errada, portanto, procure responder da forma mais sincera possível. Cada item contém 5 opções de respostas que correspondem ao seu nível de concordância com as afirmativas apresentadas na escala a seguir.

As respostas podem ser: 1 - Discordo totalmente, 2 - Discordo, 3 - Não concordo nem discordo, 4 - Concordo e 5 - Concordo totalmente.

1. A organização paga o seguro social obrigatório.
 2. Poderei solicitar auxílio financeiro enquanto estiver afastado(a) do trabalho por motivo de doença.
 3. A organização em que trabalho toma medidas para manter a renda dos(as) trabalhadores(as) em situações que não possam trabalhar.
 4. Meus(minhas) dependentes receberão pensão caso eu venha a falecer.
 5. Tenho direito à indenização caso tenha doença crônica por causa do trabalho.
 6. Posso solicitar indenização caso tenha limitação física causada pelo trabalho.
 7. Posso solicitar afastamento remunerado caso não consiga trabalhar devido a problemas mentais causados pelo trabalho.
 8. Serei indenizado(a) se sofrer deformação física em um acidente de trabalho.
 9. Tenho direito à licença maternidade ou paternidade.
 10. Receberei auxílio financeiro caso fique desempregado(a).
 11. Poderei me aposentar por tempo de contribuição.
 12. A organização paga previdência complementar aos(às) trabalhadores(as).
 13. A organização paga pelo meu plano de saúde.
 14. A organização paga pelo plano de saúde da minha família (marido ou esposa e filhos(as)).
 15. Tenho direito ao auxílio-creche, caso tenha filhos(as) ou enteados(as).
 16. A organização paga por seguro de vida e de acidentes pessoais aos(às) trabalhadores(as).
 17. A organização paga meu plano odontológico.
 18. Recebo auxílio-alimentação da organização em que trabalho.
 19. Recebo auxílio-refeição da organização em que trabalho.
-

Anexo 10 – Escala de Assédio Sexual no Trabalho

Os itens a seguir têm o objetivo de verificar a ocorrência de assédio sexual no seu atual local de trabalho. Compreende-se por assédio sexual qualquer conduta de natureza sexual que seja indesejável e que a pessoa se sinta humilhada, ofendida e/ou intimidada, a depender de como a ação é interpretada por ela. Já o local de trabalho é todo e qualquer ambiente em que a pessoa se encontre indo e vindo, e/ou em situação direta ou indiretamente relacionada ao seu trabalho.

Este instrumento é composto por 19 itens. Responda de acordo com seu trabalho atual, e não em relação a trabalhos passados e/ou expectativas de trabalho futuro. Não existe resposta certa ou errada, portanto, procure responder da forma mais sincera possível. Em cada um deles, marque a FREQUÊNCIA em que as situações descritas ocorrem no local onde você trabalha atualmente. Utilize a escala apresentada para responder aos itens de 1 a 19, marcando o número correspondente à frequência.

Cada item contido na escala a seguir contém 5 opções de resposta: 1 - Nunca , 2 - Raramente, 3 - Às vezes, 4 - Frequentemente, 5 - Sempre.

1. Comentário inapropriado, com sentido sexual.
 2. Situação em que me contaram relatos de experiências sexuais de forma sedutora e desagradável.
 3. Piada ou estória de conteúdo sexual e ofensiva.
 4. Cantada desagradável e indesejável.
 5. Punição no trabalho após ter rejeitado uma proposta de objetivo sexual.
 6. Perda da liberdade de ir e vir no ambiente de trabalho por medo de receber cantadas.
 7. Pedido de favor sexual em troca de benefício.
 8. Chantagem para me envolver em ato sexual.
 9. Ameaça verbal para realizar ato sexual.
 10. Assovio de forma sedutora e desagradável.
 11. Gesto sexual e desrespeitoso.
 12. Olhar erótico e ofensivo.
 13. Gesto sexual inapropriado sobre o meu corpo.
 14. Favorecimento por motivação sexual.
 15. Perseguição por motivação sexual.
 16. Contato físico inapropriado e de forma sexualizada.
 17. Carícias sem prévia permissão.
 18. Situação em que fui apalpado(a).
 19. Constrangimento devido à pessoa ter ficado fisicamente próximo(a) de mim, de forma exagerada.
-

Anexo 11 – Escala de Assédio Sexual no Contexto Organizacional

Os itens abaixo têm o objetivo de verificar como a sua organização de trabalho lida com o assédio sexual no trabalho. Não existe resposta certa ou errada, portanto, procure responder da forma mais sincera possível. Utilize a escala a seguir para responder aos itens de 1 a 9. Cada item contém 5 opções de respostas que correspondem ao seu nível de concordância com as afirmativas apresentadas na escala abaixo. As respostas podem ser: 1 - Discordo totalmente, 2 - Discordo, 3 - Não concordo nem discordo, 4 - Concordo e 5 - Concordo totalmente.

1. A organização fornece meios para denunciar o assédio sexual no trabalho.
 2. A organização possui política de combate ao assédio sexual no trabalho.
 3. A política de combate ao assédio sexual no trabalho é amplamente divulgada entre os(as) trabalhadores(as).
 4. As normas da política de combate ao assédio sexual no trabalho são fáceis de entender.
 5. A política de combate ao assédio sexual no trabalho possui ações concretas e aplicáveis.
 6. As pessoas que cometem assédio sexual e são consideradas culpadas, são devidamente punidas.
 7. Há ações de acolhimento às pessoas vítimas de assédio sexual.
 8. Há meios anônimos para denunciar o assédio sexual no trabalho.
 9. Após denúncia, a organização investiga os fatos com neutralidade e de forma discreta.
-

Anexo 12 – Escala de Vínculo de Trabalho

Os itens a seguir têm o objetivo de verificar a existência e o tipo de vínculo de trabalho estabelecido com a atual organização em que você trabalha. Compreende-se por vínculo de trabalho a relação de deveres e direitos entre empregadores e empregados e empregadores e autônomos, caracterizada pela oferta e/ou prestação de serviços, de acordo com condições pré-estabelecidas em troca de uma remuneração. Já a organização de trabalho é o conjunto de pessoas que atuam, formal ou informalmente, em atividades de trabalho, com ou sem fins lucrativos.

Este instrumento é composto por 13 itens. Responda de acordo com seu trabalho atual, e não em relação a trabalhos passados e/ou expectativas de trabalho futuro. Não existe resposta certa ou errada, portanto, procure responder da forma mais sincera possível. Cada item contém 5 opções de respostas que correspondem ao seu nível de concordância com as afirmativas apresentadas na escala a seguir.

As opções de respostas são: 1 - Discordo totalmente, 2 - Discordo, 3 - Não concordo e nem discordo, 4 - Concordo e 5 - Concordo totalmente.

1. A organização em que trabalho cumpre com os direitos trabalhistas do país onde trabalho.
 2. A organização fornece contrato de trabalho aos(às) trabalhadores(as).
 3. A organização permite que os(as) trabalhadores(as) tenham acesso ao contrato de trabalho.
 4. A organização estabelece os direitos e deveres do(a) trabalhador(a) em contrato.
 5. A organização em que trabalho exige de mim os deveres previstos nas leis trabalhistas do país onde trabalho.
 6. Posso liberdade de sempre escolher o espaço físico onde irei trabalhar.
 7. Tenho liberdade para definir o ritmo do meu trabalho.
 8. Tenho liberdade para fazer meu trabalho como achar melhor.
 9. Recebo pela diária de trabalho realizada.
 10. Recebo pelo serviço prestado (empreitada).
 11. Não tenho nenhuma previsão do tempo total de trabalho que irei realizar ao longo do mês.
 12. Realizo trabalhos eventualmente, apenas quando sou solicitado(a).
 13. Recebo pagamento apenas se solicitarem meu trabalho.
-

Anexo 13 – Escala de Relações de Trabalho

Os itens a seguir têm o objetivo de avaliar as relações entre você e as demais pessoas da sua atual organização de trabalho. Serão verificados aspectos como cooperação, autonomia, confiança, entre outros temas relativos às relações de trabalho. Considere organização de trabalho como o conjunto de pessoas que atuam, formal ou informalmente, em atividades de trabalho, com ou sem fins lucrativos.

Este instrumento é composto por 29 itens. Responda de acordo com seu atual trabalho na organização em análise, e não em relação a trabalhos passados e/ou expectativas de trabalho futuro. Não existe resposta certa ou errada, portanto, procure responder da forma mais sincera possível. Cada item contém 5 opções de respostas que correspondem ao seu nível de concordância com as afirmativas apresentadas na escala a seguir.

As opções de respostas são: 1 - Discordo totalmente, 2 - Discordo, 3 - Não concordo nem discordo, 4 - Concordo e 5 - Concordo totalmente.

1. Há confiança entre os(as) colegas de trabalho.
 2. Os(as) trabalhadores(as) agem de forma solidária entre si.
 3. Quando existe algum problema as pessoas conversam até chegar a uma solução.
 4. As pessoas trocam conhecimentos e experiências para ajudarem uns aos outros.
 5. As pessoas se mobilizam para solucionar problemas no trabalho.
 6. Os(as) trabalhadores(as) assumem em conjunto o sucesso e o fracasso do seu trabalho.
 7. Há um espaço físico em que os(as) trabalhadores(as) possam se sentir seguros(as) para discutir sobre as dificuldades no local de trabalho.
 8. A relação entre trabalhadores(as) e chefes é saudável.
 9. Os(as) trabalhadores(as) confiam em seus(suas) superiores.
 10. Existe abertura ao diálogo entre subordinados e chefias.
 11. Os(as) trabalhadores(as) são avaliados(as) de forma clara e objetiva pela chefia.
 12. Os(as) trabalhadores(as) têm a oportunidade de avaliarem seus(suas) chefes.
 13. Os(as) chefes orientam os(as) trabalhadores(as) para que possam se desenvolver profissionalmente.
 14. Sou motivado(a) a inovar no trabalho.
 15. Sinto-me seguro(a) para resolver os imprevistos no trabalho do meu próprio jeito.
 16. A organização permite que os(as) trabalhadores(as) desenvolvam seu próprio jeito de realizar as tarefas.
 17. Sou identificado(a) pelas minhas próprias habilidades.
 18. A organização me permite realizar meu trabalho do meu próprio jeito.
 19. A organização dá flexibilidade aos(às) trabalhadores(as) para que realizem melhor suas tarefas.
 20. A organização dá grande importância às suas regras e normas.
 21. As orientações para a realização das tarefas são coerentes entre si.
 22. As orientações disponíveis são suficientes, mesmo quando ocorrem imprevistos.
 23. Os(as) trabalhadores(as) podem participar das decisões que afetam seus trabalhos.
 24. Os prazos são dados de acordo com o nível das tarefas.
-

-
25. A quantidade de trabalho é adequada.
 26. Há clareza na divisão do trabalho.
 27. A quantidade de trabalhadores(as) é suficiente para cumprir as tarefas.
 28. Os(as) trabalhadores(as) participam do planejamento das tarefas.
 29. As tarefas são distribuídas de acordo com as capacidades de cada um.
-

Anexo 14 – Escala de Relações de Trabalho

Os itens a seguir têm o objetivo de avaliar o reconhecimento na organização em que você trabalha atualmente. Compreende-se por reconhecimento as iniciativas vindas de trabalhadores (chefes, líderes, ou colegas de trabalho) compostas por elogio, gratificação, parabenização, promoção, proporção de condições para o desenvolvimento profissional, entre outros, que tenham o objetivo de reconhecer você como trabalhador(a) e o trabalho que realiza. Considere organização de trabalho como o conjunto de pessoas que atuam, formal ou informalmente, em atividades de trabalho, com ou sem fins lucrativos.

Este instrumento é composto por 12 itens. Responda de acordo com seu atual trabalho na organização em análise, e não em relação a trabalhos passados e/ou expectativas de trabalho futuro. Não existe resposta certa ou errada, portanto, procure responder da forma mais sincera possível. Cada item contém 5 opções de respostas que correspondem ao seu nível de concordância com as afirmativas apresentadas na escala a seguir.

As opções de respostas são: 1 - Discordo totalmente, 2 - Discordo, 3 - Não concordo nem discordo, 4 - Concordo e 5 - Concordo totalmente.

1. A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além do resultado final.
 2. Sou elogiado(a) por fazer um bom trabalho.
 3. Sou reconhecido(a) por realizar minhas tarefas de forma original e inovadora.
 4. Meus esforços em alcançar os resultados são valorizados.
 5. Os(as) colegas elogiam quando o trabalho é realizado muito bem.
 6. Sinto-me útil no trabalho que realizo.
 7. Meu trabalho possui sentido para mim.
 8. Eu me identifico com o trabalho que realizo.
 9. Eu me sinto realizado(a) com meu trabalho.
 10. Sinto que meu trabalho seja importante para a organização.
 11. A chefia parabeniza quando os resultados são alcançados.
 12. Há uma cultura na organização de reconhecimento aos(às) trabalhadores(as).
-

Anexo 15 – Escala de Assédio Moral no Trabalho

Os itens a seguir têm o objetivo de avaliar o assédio moral no seu atual local de trabalho. Considere como assédio moral no trabalho os comportamentos abusivos que podem ocorrer por meio de palavras, atos, gestos, ameaças ou ofensas aos trabalhadores. Já a organização de trabalho é o conjunto de pessoas que atuam, formal ou informalmente, em atividades de trabalho, com ou sem fins lucrativos.

Este instrumento é composto por 27 itens. Responda de acordo com seu atual trabalho na organização em análise, e não em relação a trabalhos passados e/ou expectativas de trabalho futuro. Não existe resposta certa ou errada, portanto, procure responder da forma mais sincera possível. Cada item contém 5 opções de respostas que correspondem ao seu nível de concordância com as afirmativas apresentadas na escala a seguir.

As opções de respostas são: 1 - Discordo totalmente, 2 - Discordo, 3 - Não concordo nem discordo, 4 - Concordo e 5 - Concordo totalmente.

1. A chefia debocha dos(as) trabalhadores(as).
 2. Há trabalhadores(as) que sofrem perseguição de seus(suas) chefes.
 3. A chefia força os(as) trabalhadores(as) a realizarem atividades contra sua própria vontade.
 4. A chefia constrange os(as) trabalhadores(as) para conseguir o que quer.
 5. As críticas da chefia aos(às) trabalhadores(as) são destrutivas.
 6. Há trabalhadores(as) que são humilhados(as) pela chefia no contexto de trabalho.
 7. Há trabalhadores(as) que são ofendidos(as) por seus(suas) chefes, por meio de palavras.
 8. Há trabalhadores(as) que são agredidos(as) moralmente por seus(suas) chefes, por meio de gestos.
 9. Há trabalhadores(as) que são ameaçados(as) pela chefia, como forma de conseguir o que quer.
 10. A chefia exige coisas que os(as) trabalhadores(as) não podem cumprir.
 11. Há colegas de trabalho que debocham de outros(as) colegas.
 12. Há colegas de trabalho que perseguem outros(as) colegas.
 13. Há trabalhadores(as) que são humilhados(as) por outros(as) colegas de trabalho.
 14. Há trabalhadores(as) que são agredidos(as) moralmente, por meio de gestos, por outros(as) colegas de trabalho.
 15. Há colegas de trabalho que ofendem outros(as) trabalhadores(as), por meio de palavras.
 16. Há trabalhadores(as) que ameaçam outros(as) colegas de trabalho para conseguirem o que querem.
 17. Há trabalhadores(as) que chantageiam seus(suas) chefes em troca de benefícios.
 18. Há trabalhadores(as) que ofendem sua chefia, por meio de palavras.
 19. Há meios objetivos para denunciar o assédio moral no trabalho.
 20. Há política de combate ao assédio moral no trabalho.
 21. A política de combate ao assédio moral no trabalho é divulgada entre os trabalhadores.
 22. A política de combate ao assédio moral no trabalho é fácil de entender.
 23. Após investigação e confirmação da denúncia, o(a) assediador(a) moral é devidamente punido(a).
-

-
24. A política de combate ao assédio moral no trabalho possui ações concretas e aplicáveis.
 25. Há meios anônimos para denunciar o assédio moral no trabalho.
 26. Após denúncia, a organização de trabalho investiga os fatos com neutralidade sem expor a vítima.
 27. A organização oferece formas de apoio às vítimas de assédio moral.
-

Anexo 16 – Escala de Capacitação e Treinamento em Saúde e Segurança

Os itens a seguir têm o objetivo de verificar se a organização em que você trabalha atualmente realiza ações voltadas à capacitação e treinamento em saúde e segurança no trabalho.

Considere por organização de trabalho o conjunto de pessoas que atuam, formal ou informalmente, em atividades de trabalho, com ou sem fins lucrativos. Este instrumento é composto por 10 itens. Responda de acordo com seu atual trabalho na organização em análise, e não em relação a trabalhos passados e/ou expectativas de trabalho futuro. Não existe resposta certa ou errada, portanto, procure responder da forma mais sincera possível. Cada item contém 5 opções de respostas que correspondem ao seu nível de concordância com as afirmativas apresentadas na escala a seguir.

As opções de respostas são: 1 - Discordo totalmente, 2 - Discordo, 3 - Não concordo e nem discordo, 4 - Concordo e 5 - Concordo totalmente.

1. A organização oferece atividades de treinamento para a realização segura e saudável do trabalho.
 2. Sou incentivado(a) a participar de atividades de treinamento sobre saúde e segurança no trabalho.
 3. Sou informado(a) sobre possíveis ameaças e riscos para minha saúde e segurança no trabalho que realizo.
 4. Participo de treinamento para a manutenção das ferramentas e equipamentos de proteção e segurança no trabalho.
 5. A organização fornece informações sobre como cuidar da minha saúde mental no trabalho.
 6. A organização informa sobre as leis do país em que trabalho que tratam da saúde e segurança no trabalho.
 7. Caso tenha que utilizar produtos ou instrumentos perigosos, receberei treinamento da organização para garantir minha saúde e segurança.
 8. A organização fornece treinamento sobre o uso de equipamentos e instrumentos para garantir a saúde e segurança, caso necessário.
 9. Sinto que estou capacitado(a) para cumprir com as medidas de saúde e segurança no trabalho.
 10. A organização promove constantemente atividades de capacitação e atualização em temas ligados a saúde e segurança do trabalhador.
-

Anexo 17 – Escala de Prevenção e Proteção de Riscos e Acidentes no Trabalho

Os itens a seguir têm o objetivo de verificar se a organização em que você trabalha atualmente cumpre com as medidas necessárias para a prevenção e proteção de riscos e acidentes no trabalho. Considere por organização de trabalho o conjunto de pessoas que atuam, formal ou informalmente, em atividades de trabalho, com ou sem fins lucrativos.

Este instrumento é composto por 14 itens. Responda de acordo com seu atual trabalho na organização em análise, e não em relação a trabalhos passados e/ou expectativas de trabalho futuro. Não existe resposta certa ou errada, portanto, procure responder da forma mais sincera possível. Cada item contém 5 opções de respostas que correspondem ao seu nível de concordância com as afirmativas apresentadas na escala a seguir.

As opções de respostas são: 1 - Discordo totalmente, 2 - Discordo, 3 - Não concordo e nem discordo, 4 - Concordo e 5 - Concordo totalmente.

1. A organização fornece os equipamentos de proteção e segurança no trabalho, caso necessário.
 2. A organização promove ações concretas para minimizar os riscos à saúde e segurança dos(as) trabalhadores(as).
 3. A organização fiscaliza o cumprimento das regras de proteção e prevenção de riscos e danos aos(as) trabalhadores(as).
 4. A organização exige que os(as) trabalhadores(as) cumpram com as regras de proteção e prevenção de riscos à sua saúde no trabalho.
 5. A organização controla o acesso dos(as) trabalhadores(as) a substâncias perigosas.
 6. Receberei uniformes limpos para realizar o meu trabalho, caso necessário.
 7. Caso receba equipamentos de trabalho, eles passarão por manutenções regulares para garantir a segurança e proteção dos(as) trabalhadores(as).
 8. A organização adota as medidas necessárias para a proteção da saúde e segurança dos(as) trabalhadores(as).
 9. A organização fornece equipamentos de proteção sem custo para o(a) trabalhador(a).
 10. A organização toma as devidas medidas para evitar o excesso de cansaço durante o trabalho.
 11. Os trabalhadores podem tirar tempo de descanso de acordo com a duração de sua jornada de trabalho.
 12. Posso deixar de realizar meu trabalho caso encontre algum risco à minha saúde e segurança do qual não estou protegido(a).
 13. Posso comunicar violações nas medidas de prevenção e proteção dos(as) trabalhadores(as) sem sofrer consequências negativas.
 14. Os procedimentos de prevenção de riscos e acidentes são revisados, quando necessário.
-

Anexo 18 – Escala de Política Organizacional e Aderência às Leis do País

Os itens a seguir têm o objetivo de verificar como a organização em que você trabalha atualmente constrói, atualiza, aplica e gerencia a política de saúde e segurança no trabalho. Considere por organização de trabalho o conjunto de pessoas que atuam, formal ou informalmente, em atividades de trabalho, com ou sem fins lucrativos. Este instrumento é composto por 13 itens. Responda de acordo com seu atual trabalho na organização em análise, e não em relação a trabalhos passados e/ou expectativas de trabalho futuro. Não existe resposta certa ou errada, portanto, procure responder da forma mais sincera possível. Cada item contém 5 opções de respostas que correspondem ao seu nível de concordância com as afirmativas apresentadas na escala a seguir.

As opções de respostas são: 1 - Discordo totalmente, 2 - Discordo, 3 - Não concordo e nem discordo, 4 - Concordo e 5 - Concordo totalmente.

1. A organização possui uma política de saúde e segurança no trabalho.
 2. As medidas de saúde e segurança da organização são registradas em documentos.
 3. A política de saúde e segurança no trabalho é amplamente divulgada entre os(a) trabalhadores(as), gerentes e supervisores(as).
 4. As medidas contidas na política de saúde e segurança no trabalho são simples e fáceis de compreender.
 5. A organização facilita o acesso dos(as) trabalhadores(as) aos documentos relativos à saúde e segurança no trabalho.
 6. Os(as) trabalhadores(as) podem sugerir mudanças nas políticas de saúde e segurança no trabalho.
 7. A organização informa aos(às) trabalhadores(as) sobre a necessidade de adotar os procedimentos de saúde e segurança.
 8. Os documentos de proteção e promoção à saúde e segurança são revisados e atualizados pela organização, quando necessário.
 9. A organização monitora regularmente o número de acidentes e os riscos no trabalho para melhorar as medidas de promoção e prevenção à saúde e segurança dos(as) trabalhadores(as).
 10. A organização oferece os meios aos(às) trabalhadores(as) para informarem situações de adoecimento ou acidentes de trabalho.
 11. A organização fornece as condições aos(às) supervisores(as) e trabalhadores(as) para cumprirem suas responsabilidades relativas à saúde e segurança no trabalho.
 12. Há pessoas responsáveis pela fiscalização do cumprimento das normas e medidas de saúde e segurança na organização.
 13. A política de saúde e segurança da organização define os papéis e responsabilidades dos supervisores(a), fiscais, e trabalhadores(as).
-

Anexo 19 – Escala de Promoção da Saúde e Segurança no Trabalho

Os itens a seguir têm o objetivo de verificar se a organização em que você trabalha atualmente cumpre com as medidas necessárias para a promoção da saúde e da segurança no trabalho. Considere por organização de trabalho o conjunto de pessoas que atuam, formal ou informalmente, em atividades de trabalho, com ou sem fins lucrativos.

Este instrumento é composto por 11 itens. Responda de acordo com seu atual trabalho na organização em análise, e não em relação a trabalhos passados e/ou expectativas de trabalho futuro. Não existe resposta certa ou errada, portanto, procure responder da forma mais sincera possível. Cada item contém 5 opções de respostas que correspondem ao seu nível de concordância com as afirmativas apresentadas na escala a seguir.

As opções de respostas são: 1 - Discordo totalmente, 2 - Discordo, 3 - Não concordo e nem discordo, 4 - Concordo e 5 - Concordo totalmente.

1. A organização possui procedimentos para tratar os casos de acidentes e emergências.
 2. Há um plano de emergência focado em prevenção, capacitação e atendimento a situações de emergência.
 3. O plano de emergência é claro e de fácil compreensão.
 4. O plano de emergência é divulgado entre todos(as) os(as) trabalhadores(as).
 5. O plano de emergência define claramente os papéis e responsabilidades entre os(as) trabalhadores(as) da organização.
 6. Os(as) trabalhadores(as) são treinados(as) em como agir em situações de acidentes ou emergências no trabalho.
 7. A organização conta com um ambulatório médico capaz de prestar primeiros-socorros aos(às) trabalhadores(as) em caso de acidentes ou emergências médicas.
 8. A organização oferece atendimento especializado para apoio em casos de adoecimento psicológico no trabalho.
 9. A organização oferece atendimento especializado aos(às) trabalhadores(as) que passaram por doenças ou acidentes de trabalho e estão em fase de reabilitação ao trabalho.
 10. A organização oferece as condições adequadas aos(às) trabalhadores(as) em fase de reabilitação.
 11. A organização oferece meios para que os(as) trabalhadores(as) realizem atividades físicas como forma de promoção da saúde no trabalho.
-

Anexo 20 – Escala de Condições de Trabalho no Contexto da Saúde e Segurança

Os itens a seguir têm o objetivo de verificar se a organização em que você trabalha atualmente oferece condições adequadas de trabalho que promovam a saúde e segurança dos trabalhadores. Considere por organização de trabalho o conjunto de pessoas que atuam, formal ou informalmente, em atividades de trabalho, com ou sem fins lucrativos. Este instrumento é composto por 10 itens. Responda de acordo com seu atual trabalho na organização em análise, e não em relação a trabalhos passados e/ou expectativas de trabalho futuro. Não existe resposta certa ou errada, portanto, procure responder da forma mais sincera possível. Cada item contém 5 opções de respostas que correspondem ao seu nível de concordância com as afirmativas apresentadas na escala a seguir. As opções de respostas são: 1 - Discordo totalmente, 2 - Discordo, 3 - Não concordo e nem discordo, 4 - Concordo e 5 - Concordo totalmente.

1. A organização fornece os recursos materiais necessários para a realização do trabalho de forma confortável e segura.
 2. É fornecida iluminação adequada no local em que trabalho.
 3. Há banheiro em condições adequadas para uso e higiene pessoal no local de trabalho.
 4. O espaço físico para a realização do meu trabalho é adequado.
 5. Há um espaço físico adequado para realizar as refeições.
 6. O tempo em que a organização dá aos(as) trabalhadores(as) para realizarem a(s) refeição(ões) está de acordo com a legislação do país onde trabalham.
 7. Há um espaço físico confortável para descanso dos(as) trabalhadores(as).
 8. Trabalho em um ambiente onde não há acúmulo de sujeira ou resíduos que possam causar danos à saúde.
 9. Meu ambiente de trabalho não oferece riscos à saúde (por exemplo, produtos tóxicos ou perigosos etc.)
 10. Meu ambiente de trabalho é confortável em relação à temperatura e à umidade.
-