**CENTRO UNIVERSITÁRIO BARÃO DE MAUÁ
CURSO DE FISIOTERAPIA**

**DANDARA SILVA DO NASCIMENTO
GUSTAVO DOS SANTOS
JÉSSICA DE SOUZA SANTOS
LUCAS ANDRADE SILVA
LUIZA BIAGI CONTI
VICTOR HUGO TORINO PONCE**

**INSTRUMENTOS PARA AVALIAÇÃO DO ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA
NO TRABALHO: REVISÃO NARRATIVA**

**Ribeirão Preto
2023**

**DANDARA SILVA DO NASCIMENTO
GUSTAVO DOS SANTOS OLIVEIRA
JÉSSICA DE SOUZA SANTOS
LUCAS ANDRADE SILVA
LUIZA BIAGI CONTI
VICTOR HUGO TORINO PONCE**

**INSTRUMENTOS PARA AVALIAÇÃO DO ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA
NO TRABALHO: REVISÃO NARRATIVA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Centro Universitário Barão de Mauá para cumprimento das exigências parciais para a obtenção do título de bacharel em Fisioterapia.

Orientadora: M^a. Letícia Holtz Barbosa Motta

Ribeirão Preto

2023

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

147

Instrumentos para avaliação do estresse e qualidade de vida no trabalho: revisão narrativa/ Dandara Silva do Nascimento; Gustavo dos Santos Oliveira; Jéssica de Souza Santos; Lucas Andrade Silva; Luiza Biagi Conti; Victor Hugo Torino Ponce - Ribeirão Preto, 2023.

63p.il

Trabalho de conclusão do curso de Fisioterapia do Centro Universitário Barão de Mauá

Orientador: Me. Letícia Holtz Barbosa Motta

1. Qualidade de vida no trabalho 2. Doenças psicossociais 3. Escalas I. Nascimento, Dandara Silva do II. Oliveira, Gustavo dos Santos III. Santos, Jéssica de Souza IV. Silva, Lucas Andrade V. Conti, Luiza Biagi VI. Ponce, Victor Hugo Torino VII. Motta, Letícia Holtz Barbosa VIII. Título

CDU 615.8

Bibliotecária Responsável: Iandra M. H. Fernandes CRB⁸ 9878

**DANDARA SILVA DO NASCIMENTO
GUSTAVO DOS SANTOS OLIVEIRA
JÉSSICA DE SOUZA SANTOS
LUCAS ANDRADE SILVA
LUIZA BIAGI CONTI
VICTOR HUGO TORINO PONCE**

**INSTRUMENTOS PARA AVALIAÇÃO DO ESTRESSE E QUALIDADE DE VIDA
NO TRABALHO: REVISÃO NARRATIVA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Centro Universitário Barão de Mauá para cumprimento das exigências parciais para a obtenção do título de bacharel em Fisioterapia.

Data de aprovação: 06 / 10 / 23

BANCA EXAMINADORA

M^a. Letícia Holtz Barbosa Motta
Centro Universitário Barão de Mauá – Ribeirão Preto

M^a. Andréa C. Carvalho Ferreira
Centro Universitário Barão de Mauá – Ribeirão Preto

Dr. Saulo Cesar Vallin Fabrin
Centro Universitário Barão de Mauá – Ribeirão Preto

Ribeirão Preto

2023

RESUMO

O presente estudo buscou identificar os instrumentos de avaliação do estresse e qualidade de vida no trabalho. De modo mais específico teve como objetivo descrever os instrumentos de avaliação de estresse traduzidos para o português e identificar as principais características de aplicação de cada um dos instrumentos descritos. Para isso foi realizada uma revisão narrativa de literatura onde inicialmente foram pesquisados instrumentos e guias através das seguintes bases de dados eletrônicas: EBSCO, SciELO e Google acadêmico. Esse estudo conseguiu identificar 40 instrumentos para avaliar os aspectos de estresse e qualidade de vida no trabalho, sendo 21 classificados como quantitativos e 19 instrumentos qualitativos. Os 6 instrumentos quantitativos traduzidos e validados para o português foram detalhados na sua aplicação. Dessa maneira, o descritivo desse estudo possibilita um roteiro simples, para que um gestor ou profissional da área de segurança e saúde do trabalho, possam identificar as principais características de cada um dos instrumentos aqui descrito, e dessa maneira fazer a escolha de qual melhor se enquadra na sua necessidade e realidade de trabalho.

Palavras-chave: qualidade de vida no trabalho; estresse ocupacional; fatores de risco psicossociais; condições psicossociais de trabalho; questionários.

ABSTRACT

The present study sought to identify instruments for assessing stress and quality of life at work. More specifically, it aimed to describe the stress assessment instruments translated into Portuguese and identify the main application characteristics of each of the instruments described. To this end, a narrative literature review was carried out where instruments and guides were initially searched through the following electronic databases: EBSCO, SciELO and Google Scholar. This study managed to identify 40 instruments to assess aspects of stress and quality of life at work, 21 of which were classified as quantitative and 19 as qualitative instruments. The 6 quantitative instruments translated and validated into Portuguese were detailed in their application. In this way, the description of this study provides a simple guide, so that a manager or professional in the area of occupational health and safety can identify the main characteristics of each of the instruments described here, and in this way make the choice of which best suits them. fits your needs and work reality.

Keywords: quality of life at work; occupational stress; psychosocial risk factors; psychosocial working conditions; questionnaires.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	6
2 OBJETIVOS	10
3 MÉTODOS	11
4 RESULTADOS	13
4.1 Copenhagen psychosocial questionnaire (COPSOQ)	21
4.2 Health Safety Executive - Management Standard (HSE-MS)	23
4.3 Job content questionnaire (JCQ)	24
4.4 Job stress survey (JSS)	25
4.5 Job diagnostic survey (JDS)	27
4.6 Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)	28
5 DISCUSSÃO	31
6 CONCLUSÃO	36
REFERÊNCIAS	37
ANEXO A - Copenhagen psychosocial questionnaire (COPSOQ)	44
ANEXO B - Health Safety Executive (HSE)	47
ANEXO C - Job Content Questionnaire (JCQ)	48
ANEXO D – Job Stress Survey (JSS)	51
ANEXO E - Job Diagnostic Survey (JDS)	52
ANEXO F - Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)	63

1 INTRODUÇÃO

O estresse e a qualidade de vida no local de trabalho são assuntos que vem ganhando espaço e gerando boas discussões, já que o bem-estar do trabalhador no seu espaço de trabalho influencia diretamente sobre o seu rendimento e produtividade, além de influenciar diretamente na saúde física e mental do mesmo (SILVA-JUNIOR; FISCHER, 2015). A Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) depende da realidade de cada empresa e do contexto em que está sendo inserida. Ao falar em QVT, em conjunto com os fatores físicos, é imprescindível se atentar aos aspectos sociológicos e psicológicos que interferem igualmente no agrado do indivíduo no ambiente (CONTE, 2003).

Pensando assim, a QVT também pode ser abordada em duas dimensões, uma se preocupa com as consequências do conforto do trabalhador e a outra se volta para condutas utilizadas na relação com seus empregados, como por exemplo, participação na metodologia de tomada de decisão e condições seguras de trabalho (MOREIRA, 2010).

No outro oposto, está a definição de estresse no trabalho, onde a exposição a estressores psicossociais no trabalho leva a problemas de saúde física e mental entre os trabalhadores. Situações como altas demandas de trabalho, baixo controle do trabalho, baixo apoio social, desequilíbrio esforço-recompensa e alta insegurança no trabalho, elevam o risco de doença cardíaca coronária e transtornos mentais (SILVA-JUNIOR; FISCHER, 2015).

Ao olharmos para os aspectos de qualidade de vida e de estresse no trabalho, percebe-se que se eles não estiverem em equilíbrio, problemas aparecerão. E nesse sentido, podemos observar os agravos à saúde dos trabalhadores.

Em termos estatísticos, no Brasil, os transtornos mentais ocupam o terceiro lugar como causa de longos afastamentos do trabalho por doença. Por essa razão, os problemas de saúde mental estão se tornando cada vez mais significativos, chegando a ocupar cinco posições no ranking das dez principais causas de incapacidade para o trabalho em nível global (FERNANDES *et al.*, 2018).

Conforme a representação brasileira da Associação Internacional de Manejo do Estresse (ISMA), 72% dos trabalhadores brasileiros enfrentam consequências relacionadas ao estresse. Além disso, segundo o diretor da Associação Nacional de

Medicina do Trabalho e perito médico do INSS, cerca de 20 mil brasileiros pedem licença médica anualmente devido a problemas de saúde mental relacionadas ao trabalho (AMENDOLA; CAMBRICOLI, 2019).

Nesse mesmo contexto, o relatório *COVID-19 Health Care Workers Study (HEROES)*, divulgado em 2020, indicou que entre 14,7% e 22% dos profissionais de saúde entrevistados apresentavam sintomas sugerindo possíveis episódios depressivos. O estudo também revelou que, em alguns países, apenas cerca de um terço dos trabalhadores que expressaram a necessidade de apoio psicológico receberam efetivamente essa assistência (OPAS, 2022).

Esses dados ressaltam a alta prevalência e o impacto significativo das condições estressantes no ambiente de trabalho, evidenciando a importância de políticas e intervenções para promover a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, tanto por parte do estado quanto das empresas (AMENDOLA; CAMBRICOLI, 2019).

De acordo com o Ministério da Saúde, o trabalho pode exercer tanto um impacto positivo quanto negativo na saúde e no bem-estar dos trabalhadores e suas famílias. De maneira positiva, o trabalho proporciona ganhos financeiros, oportunidades de socialização e melhoria nas condições de vida. Entretanto, de maneira negativa, pode resultar em desconforto, sofrimento, problemas de saúde e até mesmo na morte dos trabalhadores. Fatores como condições socioeconômicas, culturais, ambientais, o estilo de vida do trabalhador e fatores genéticos ou de risco desempenham papel na ocorrência de acidentes ou doenças relacionadas ao trabalho (BRASIL, 2018).

Na vida profissional, muitas condições são responsáveis pelo desenvolvimento do estresse no trabalho, naturalmente associada às características particulares de cada pessoa. Essas condições, estão relacionadas a um conjunto de estressores que, segundo Batista (2020), podem ser divididos em estressores individuais, intraorganizacionais e extraorganizacionais. Os fatores associados a esses três grupos de estressores estão descritos a seguir (BATISTA, 2020; SADIR; BIGNOTTO; LIPP, 2010; ALMEIDA *et al.*, 2020).

São considerados estressores individuais valores que representam o modo como cada pessoa interpreta e reage às situações de estresse. Enquanto os estressores extraorganizacionais são originados fora do ambiente de trabalho, como

é o caso das situações familiares, políticas, sociais, econômicas, podendo comprometer o desempenho das atividades profissionais.

Os estressores intraorganizacionais, que são aqueles que as empresas de alguma forma podem intervir mais diretamente, podem ser agrupados em quatro categorias principais. Estressores individuais que envolvem sobrecarga de trabalho, conflitos de funções, incertezas sobre carreira e salário, entre outros. Seguindo dos estressores físicos que incluem condições como iluminação, ruído e espaço inadequados. Há também a categoria dos estressores grupais, que se relacionam à conflitos no grupo e pressões sociais. E o quarto grupo de estressores são os organizacionais que abrangem o clima da organização, hierarquia, prazos, metas e ritmo de trabalho.

Portanto, fica evidente que as origens do estresse no trabalho são variadas e podem envolver situações de pressão psicológica ou moral, assédio psicológico, intimidação e outras formas de violência. Esse fenômeno causa danos tanto psicológicos como físicos e sociais, afetando negativamente tanto os trabalhadores como as empresas (FERNANDES *et al.*, 2018).

Adicionando a esses elementos, a crise econômica e a recessão têm desempenhado um papel no aumento do estresse relacionado ao trabalho, bem como na ansiedade, depressão e outros distúrbios mentais. Em alguns casos extremos, isso até tem levado algumas pessoas ao ponto de considerar o suicídio (FERNANDES *et al.*, 2018).

Diante do exposto fica evidenciado que o estresse e a qualidade de vida são relações que se não tratadas e promovidas para condições saudáveis, apresentarão consequências ao trabalhador, para as empresas e para o Estado (SADIR; BIGNOTTO; LIPP, 2010).

Considerando então a importância da manutenção do equilíbrio entre essas dimensões, é importante que esses agentes estressores, que influenciam na qualidade de vida do trabalhador dentro do local de trabalho, sejam de alguma forma identificados e/ou quantificados, nos diversos ambientes de trabalho. Para que, a partir dessa identificação, ocorram adaptações e realizações de políticas preventivas dentro do espaço laboral, diminuindo os fatores de estresse no ambiente e, ensinando cada profissional a lidar com suas percepções e fontes de tensão, minimizando e/ou

evitando os processos de adoecimento (SADIR; BIGNOTTO; LIPP, 2010; BATISTA, 2020).

2 OBJETIVOS

Objetivo geral:

Identificar os principais instrumentos de avaliação de estresse e qualidade de vida no trabalho por meio de uma revisão de literatura.

Objetivos específicos:

Descrever os instrumentos de avaliação de estresse traduzidos para o Português.

Identificar as principais características de aplicação de cada um dos instrumentos descritos.

3 MÉTODOS

Este é um estudo do tipo revisão narrativa de literatura sobre instrumentos de avaliação de estresse ocupacional e qualidade de vida no trabalho.

O estudo foi conduzido seguindo as seguintes etapas: inicialmente, houve a definição do tema; em seguida, a formulação da questão de pesquisa; a determinação dos critérios para incluir ou excluir artigos, a coleta de dados; a revisão dos títulos e resumos, com a seleção dos artigos alinhados à proposta de pesquisa; a criação de fichamentos; a síntese das informações obtidas nos artigos analisados; e, por fim, a realização da discussão dos dados.

Para contemplar essas etapas, foi realizada uma busca na literatura, no período de março a setembro de 2023. Foram consultadas as bases de dados eletrônicas: EBSCO, SciELO, Google Acadêmico, PubMed e Bireme. Utilizou-se para isso as seguintes palavras-chave em várias combinações, e na língua portuguesa e inglesa: qualidade de vida no trabalho, estresse ocupacional, avaliação em saúde, escalas, questionários, doenças psicossociais, trabalho.

Como critérios de elegibilidade, foram considerados artigos publicados na íntegra, tanto em inglês quanto em português, sem restrição quanto ao desenho metodológico ou data de publicação. A inclusão abrangeu artigos que abordassem a temática do estudo e fornecessem respostas as perguntas de pesquisa. Também foram utilizadas monografias, dissertações e teses relacionadas ao assunto de investigação, bem como *guidelines* da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Foram excluídos artigos repetidos nas bases de dados e publicações que consistiam apenas em resumos, bem como aqueles que não foi possível ter acesso ao texto original.

No processo de busca dos instrumentos de avaliação de estresse ocupacional, foi identificada um relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre estresse no trabalho (OIT, 2016). Nesse documento há uma lista de instrumentos possíveis para o uso em avaliações e intervenções, identificando os idiomas de tradução de cada um dos instrumentos. Tal publicação foi utilizada como base para a busca de artigos que descrevessem o instrumento de avaliação, bem como a busca dos guias para orientações sobre estresse no ambiente de trabalho.

Assim, a partir desse relatório, foi realizada a busca ativa de todos os instrumentos ali citados e a partir deles, novos instrumentos foram identificados. Após a seleção do material, procedeu-se a elaboração da síntese e a discussão das informações levantadas.

4 RESULTADOS

Os vários instrumentos identificados, por este estudo, para avaliar os aspectos de estresse e qualidade de vida no trabalho serão apresentados nos Quadros 1 e 2. Foram encontrados 40 instrumentos disponíveis *online*.

De acordo com as características dos instrumentos, neste estudo optou-se por classificá-los em instrumentos quantitativos e qualitativos. No primeiro grupo foram incluídos 21 instrumentos. Esses instrumentos se propunham a medir algum ou alguns aspectos psicossociais nos diversos ambientes de trabalho (Quadro 1).

Quadro 1 – Instrumentos quantitativos de análise de estresse e qualidade de vida na saúde dos trabalhadores.

(continua)

INSTRUMENTO E AUTORES	BREVE DESCRITIVO DO INSTRUMENTO	IDIOMA DISPONÍVEL
<i>Position analysis questionnaire</i> [PAQ] (MCCORMICK; JEANNERET; MECHAM, 1969).	Questionário de análise de trabalho estruturado que avalia o nível de habilidade e as características básicas exigidas dos trabalhadores para executar com sucesso as tarefas, deveres e responsabilidades de um trabalho. O método PAQ envolve uma série de perguntas detalhadas para produzir muitos relatórios de análise. Este método é amplamente utilizado em psicologia industrial e organizacional, avaliação psicológica individual e departamentos de recursos humanos, e pode ser facilmente administrado por qualquer indivíduo treinado em análise de trabalho.	Inglês
<i>Job characteristics index</i> (JCI) (BRIEF; ALDAG, 1978).	Instrumento de avaliação unidimensional que avalia a complexidade do trabalho, utilizando uma matriz multicaracterística-multiavaliador (empregador e empregado), dividido em seis dimensões percebidas das características do trabalho: variedade, autonomia, feedback, lidar com os outros, identidade de tarefa e amizade.	Inglês
<i>Maslach burnout inventory</i> (MBI) (MASLACH; JACKSON, 1981).	Instrumento de avaliação utilizado para medir o esgotamento profissional, composto por três subescalas que abordam o <i>burnout</i> em diversas profissões. Essas subescalas incluem a exaustão emocional, despersonalização e realização pessoal.	Inglês

Quadro 1 – Instrumentos quantitativos de análise de estresse e qualidade de vida na saúde dos trabalhadores.

(continuação)

INSTRUMENTO E AUTORES	BREVE DESCRITIVO DO INSTRUMENTO	IDIOMA DISPONÍVEL
<i>Stress Profile</i> (SETTERLIND; LARSSON, 1995).	O <i>Stress Profile</i> consiste em uma série de questionários que foram desenvolvidos para avaliar a gravidade do estresse em nove áreas da vida: hábitos sociais, relações sociais, eventos de vida, problemas sexuais, sono, sintomas psiquiátricos, velhice, estresse menstrual e estresse e o coração. Os questionários foram validados quanto à confiabilidade entre avaliadores e em relação às escalas de avaliação de ansiedade e depressão de Hamilton. Usando o <i>Stress Profile</i> , as inter-relações entre as diferentes áreas de estresse podem ser avaliadas, os tratamentos apropriados podem ser aconselhados e a resposta ao tratamento em relação aos diferentes componentes pode ser avaliada.	Inglês
<i>CoPsoQ - ISTAS</i> (ISTAS, 2003).	É um instrumento de avaliação de riscos psicossociais para empresas com 25 ou mais trabalhadores. Nele deve-se configurar as sete questões que podem ser adaptadas para a empresa que será avaliada. Permitindo inserir os dados dos questionários preenchidos e realizar os cálculos para que possa gerar o relatório preliminar.	Espanhol, catalão e galego
<i>Effort-reward imbalance</i> (ERI) (SIEGRIST <i>et al.</i> , 2004).	Instrumento de avaliação medido por três escalas psicométricas que avaliam esforço, recompensa, e excesso de comprometimento, a combinação das informações oferecem uma oportunidade de mensuração de acordo com um algoritmo pré-definido. O questionário é composto por 25 itens.	Alemão, francês, inglês e sueco
<i>Job stress survey</i> (JSS) (ALVES <i>et al.</i> ; 2004).	Instrumento de avaliação autoaplicável que relaciona dois aspectos aos riscos de adoecimentos esses aspectos são: demandas e controle no trabalho. As demandas são pressões de natureza psicológicas e o controle no trabalho é sobre a possibilidade do trabalhador de possuir autoridade o suficiente de decidir como quer realizá-lo.	Inglês e francês. Traduzida e validada ao português
<i>Copenhagen Burnout inventory</i> (CBI) (KRISTENSEN <i>et al.</i> , 2005).	Instrumento desenvolvido para medir <i>burnout</i> em diferentes níveis, esgotamento pessoal que abrange qualquer pessoa, esgotamento profissional que abrange qualquer tipo de trabalhador remunerado e esgotamento relacionado ao cliente que necessita que o entrevistado trabalhe com clientes.	Espanhol
<i>Occupational Stress Index</i> [OSI] (BELKIC; SAVIC, 2008).	Instrumento de avaliação que identifica estresse no trabalho sendo aplicável para qualquer tipo de trabalhador podendo ser utilizado para comparações entre profissões. Dividido em OSI geral que não depende do local de trabalho e é aplicável para qualquer perfil profissional, e em OSI específico para ocupações que permite avaliar aspectos fixos de uma determinada linha de trabalho.	Inglês

Quadro 1 – Instrumentos quantitativos de análise de estresse e qualidade de vida na saúde dos trabalhadores.

(continuação)

INSTRUMENTO E AUTORES	BREVE DESCRITIVO DO INSTRUMENTO	IDIOMA DISPONÍVEL
<i>Burnout measure</i> (BM) (TAMAYO; TRÓCCOLI 2009).	O instrumento de avaliação de <i>burnout</i> consiste em 21 itens, com uma escala de resposta de sete pontos, que mede a frequência de várias reações em indivíduos. Estes itens são divididos igualmente em três escalas: Esgotamento Físico, Esgotamento Emocional e Esgotamento Mental. Os escores dessas subescalas são combinados para determinar o nível de <i>burnout</i> (TAMAYO; TRÓCCOLI, 2009). No entanto, críticas têm sido feitas à simplificação da síndrome de <i>burnout</i> para um mero esgotamento, levando ao declínio do uso deste instrumento devido às limitações metodológicas e linguísticas.	Holandês e inglês
<i>Canevas</i> (LEKA; JAIN, 2010).	Instrumento de avaliação que mede estresse global da situação dentro da empresa em determinado momento, mensurando atividades, estrutura organizacional, carreira profissional e relações interpessoais. A análise é feita em quatro conceitos: integração, domínio, transparência e requisitos.	Francês
<i>Copenhagen psychosocial questionnaire II: Portugal e Países Africanos de Língua Oficial Portuguesa</i> (SILVA <i>et al.</i> , 2011).	É um instrumento multidimensional que aborda riscos psicossociais, estresse, saúde/bem-estar individual e fatores de personalidade. Ele oferece uma versão curta para autoavaliação de trabalhadores ou locais de trabalho com menos de 30 pessoas, uma versão média para uso por profissionais de saúde ocupacional e uma versão longa destinada a fins de pesquisa.	Vários idiomas. Traduzida e validada ao português
<i>Factores psicosociales: metodología de evaluación</i> (BILBAO; CAUIXART, 2012).	É uma ferramenta que quantitativamente avalia as condições psicossociais no ambiente de trabalho. Sua utilização pode ser instrumental para sugerir mudanças organizacionais e gerenciais dentro da empresa. Esse questionário consiste em 44 questões, algumas delas múltipla escolha, de modo que o número de itens totalize 89. Oferece informações sobre 9 fatores: Tempo de trabalho; Autonomia; Carga de Trabalho; Demandas psicológicas; Variedade/conteúdo; Participação/Supervisão; Juros por Trabalhador/Remuneração; Desempenho de função; Relacionamentos e apoio social.	Espanhol
<i>Nasa tlx – task load index</i> (CARDOSO; GONTIJO, 2012).	Ferramenta de avaliação multidimensional que tem como objetivo avaliar a carga de trabalho imposta sobre o trabalhador. O instrumento consiste na aplicação de um questionário que é subdividido em seis escalas que avaliam as demandas no trabalho, sendo elas: exigência mental, física, temporal e performance.	Inglês.
<i>Job diagnostic survey</i> (JDS) (HACKMAN AND OLDHAM 1975 <i>apud</i> PEDROSO <i>et al.</i> , 2014).	Instrumento de avaliação que examina várias facetas do trabalho, abrangendo desde as respostas dos funcionários às suas tarefas laborais até o seu progresso e evolução com base em aspectos fundamentais para o trabalho sendo eles, estados psicológicos cruciais, impactos nos resultados individuais e profissionais, e a importância do desenvolvimento pessoal.	Inglês. Traduzida e validada ao português

Quadro 1 – Instrumentos quantitativos de análise de estresse e qualidade de vida na saúde dos trabalhadores.

(continuação)

INSTRUMENTO E AUTORES	BREVE DESCRITIVO DO INSTRUMENTO	IDIOMA DISPONÍVEL
<p><i>Psychosocial Working Conditions Questionnaire</i> [PWC] (WIDERSZAL-BAZUL; CIESLAK, 2015).</p>	<p>O questionário avalia riscos de estresse psicossocial no ambiente de trabalho sendo composto por três escalas principais: demandas de trabalho (calcula o índice total de demandas em determinado trabalho), controle de trabalho (permite calcular o índice comportamental e cognitivo), apoio social (avalia o apoio recebido de superiores e colegas de trabalho). Além disso, apresenta duas escalas adicionais adaptadas do Questionário de Estresse Ocupacional (Elo, Leppanen, Lindstrom, & Ropponen, 1992) referentes à avaliação de bem-estar (características da disposição física e mental dos trabalhadores) e mudanças desejadas (oferece aos trabalhadores oportunidade de participar do processo de avaliação e alteração das condições de trabalho).</p>	<p>Inglês</p>
<p><i>Health Safety Executive - indicator tool</i> [HSE]. (LUCCAS; SOBRAL, 2017).</p>	<p>Um instrumento que emprega uma avaliação mista capaz de se ajustar a qualquer ambiente organizacional. É usado para avaliar o risco de estresse no trabalho, passando a diagnosticar os principais elementos psicossociais que desencadeiam o estresse em estruturas organizacionais específicas.</p>	<p>Multi línguas. Traduzida e validada ao português</p>
<p><i>Job Content Questionnaire</i> (JCQ) (BOAS; CERQUEIRA, 2017).</p>	<p>Instrumento de avaliação autoaplicável usado para medir características sociais e psicológicas do trabalho, subdividido em itens a serem avaliados, e entre os mais utilizados estão: demandas psicológicas do trabalho, grau de decisão (discriminação de habilidade e autoridade de decisão), apoio do colega de trabalho e apoio da supervisão. Como o teste foi traduzido e padronizado para vários países existe muitas variações, algumas contendo mais dimensões de itens a serem avaliados e outras menos itens a serem avaliados.</p>	<p>Multi línguas. Traduzida e validada ao português</p>
<p><i>NIOSH Generic job Stress Questionnaire</i> (NIOSH, 2017).</p>	<p>O NIOSH desenvolveu um instrumento genérico baseado em uma abordagem teórica do estresse no trabalho. Esse modelo teórico, desenvolvido pelo próprio instituto, incorpora estruturas propostas por vários autores (Caplan, Cobb, French, Harrison e Pinneau em 1975, Cooper e Marshall em 1976, e House em 1974). O modelo considera Estressores do Trabalho como condições de trabalho que podem causar tensões ou reações agudas nos trabalhadores. O modelo também inclui três outros componentes: Fatores Individuais, Fatores Não-Trabalho e Fatores Tampão, que abrangem uma variedade de fatores pessoais e situacionais que influenciam como os indivíduos percebem e reagem aos fatores de estresse no trabalho.</p>	<p>Inglês, japonês, coreano e espanhol</p>

Quadro 1 – Instrumentos quantitativos de análise de estresse e qualidade de vida na saúde dos trabalhadores.

(conclusão)

INSTRUMENTO E AUTORES	BREVE DESCRITIVO DO INSTRUMENTO	IDIOMA DISPONÍVEL
<i>Oldenburg Burnout Inventory</i> [OLBI] (SINVAL <i>et al.</i> , 2019).	Essa escala se desdobra em duas dimensões: exaustão e desvinculação do trabalho, sendo possível aplicação em diversos ambientes laborais. No OLBI, a exaustão é descrita como um desdobramento da pressão prolongada, tanto física quanto emocional, no ambiente de trabalho. A dimensão de desvinculação do trabalho implica em se afastar das tarefas e do que realiza, especialmente ao se identificar com o trabalho e vontade de continuar na profissão	Alemão, português e inglês

Fonte: Dos autores.

Além dos 21 instrumentos descritos no Quadro 1, outros 19 instrumentos foram incluídos no grupo de características qualitativas. Esse grupo incluiu aqueles instrumentos com características educativas ou ainda com orientações de pontos de verificação de vulnerabilidade para os riscos psicossociais (Quadro 2). Esses instrumentos aqui classificados como educativos eram voltados para a empresa, para o gerente de uma equipe ou para o próprio trabalhador.

Quadro 2 – Instrumentos qualitativos e educativos de identificação de fatores de risco de estresse e qualidade de vida para a saúde dos trabalhadores.

(continua)

GUIA E AUTORES	RESUMO	IDIOMA DISPONÍVEL
<i>Stress no stress</i> (UDRIS <i>et al.</i> ; 2004).	Portal <i>online</i> suíço, com a função de auxiliar gestores de empresas a verificar e avaliar como está o nível de estresse com os seus funcionários, através de questionários para verificar os sinais de estresse e as causas.	Plataforma <i>online</i> . Idiomas: alemão, francês e italiano

Quadro 2 – Instrumentos qualitativos e educativos de identificação de fatores de riscos de estresse e qualidade de vida dos trabalhadores.

(continuação)

GUIA E AUTORES	RESUMO	IDIOMA DISPONÍVEL
<i>People at work</i> (PEOPLE AT WORK, 2007).	Plataforma <i>online</i> com objetivo ajudar a criar locais de trabalho psicologicamente saudáveis e seguros através de uma pesquisa gratuita e validada para identificação de fatores de riscos. A pesquisa consiste em 5 etapas que ajudam a identificar riscos para a saúde psicológica no ambiente de trabalho. No final da pesquisa, é fornecido um relatório comparando a sua pontuação com a pontuação de outras empresas. A pesquisa é realizada de forma gratuita e está disponível apenas para locais de trabalho na Austrália.	Inglês
<i>Prima-ef</i> (LEKA; COX, 2008).	O 6º Programa-Quadro de investigação e aprendizagem ao longo da vida programa Leonardo Da Vince criou um quadro que visa fornecer uma melhor visão sobre as práticas para a gestão de riscos psicossociais no local de trabalho, através de conteúdos acessados de maneira virtual. Os conteúdos são um pacote de aprendizagem onde são passadas informações sobre conscientização dos riscos psicossociais e ferramentas para serem usadas a nível empresarial para prevenir e gerenciar os riscos.	Inglês
<i>Good work, good health</i> (ETNO-UNI, 2009).	O guia “ <i>Good work, good health</i> ” tem como objetivo fornecer orientações sobre como aprimorar o bem-estar mental no ambiente de trabalho, especialmente para empresas do setor de tecnologia da informação e comunicação. Recomenda – se que as tarefas sejam planejadas de maneira alcançável, segura e recompensadora, na medida do possível. Além disso, sugere-se que as estruturas organizacionais sejam desenhadas para promover operações eficazes, evitar ambiguidades desnecessárias e distribuir equitativamente a carga de trabalho.	Inglês
<i>Solve: integrating health promotion into workplace ohs policies.</i> (OIT, 2012).	O programa de treinamento SOLVE concentra-se na prevenção de riscos psicossociais e na promoção da saúde e bem-estar através da elaboração de ações políticas. Esse material fornece conhecimento e competências necessárias para se realizar uma política de segurança e saúde no trabalho dentro de um programa de ação de promoção de saúde no local de trabalho. Esse pacote de formação se destina a empregadores, gerentes, diretores e funcionários de instituições e departamentos governamentais responsáveis pela saúde e segurança no trabalho (SST) e promoção da saúde, membros de organizações sindicais e patronais, pesquisadores e professores que trabalham na área de promoção a saúde.	Inglês
<i>Napo in...when stress strikes</i> (NAPO, 2014).	É um vídeo educativo onde o personagem aponta razões para o estresse no trabalho, como carga excessiva de tarefas, falta de controle, pressão constante, comportamento inaceitável, falta de respeito, mudanças no ambiente de trabalho, cansaço, esgotamento, exaustão e desempenho fraco. É um vídeo destinado a todos no ambiente de trabalho e busca estimular a discussão sobre alguns dos principais problemas enfrentados por trabalhadores, gerentes e diretores no ambiente profissional.	Multi línguas

Quadro 2 – Instrumentos qualitativos e educativos de identificação de fatores de riscos de estresse e qualidade de vida dos trabalhadores.

(continuação)

GUIA E AUTORES	RESUMO	IDIOMA DISPONÍVEL
<i>Oh's reps – stress</i> (VTHC, 2014).	Plataforma cujo objetivo é fornecer aos representantes de saúde e segurança informações e conselhos sobre como abordar e resolver problemas no local de trabalho. Isso pode incluir alguns conselhos técnicos ou informações sobre como encontrar os recursos necessários.	Inglês
<i>Prévenir les risques psychosociaux: la méthode anact</i> (ANACT, 2015).	Uma guia que busca analisar causas do desenvolvimento dos riscos psicossociais e através disso preveni-los. O método proposto enfatiza a implementação de uma abordagem de prevenção de riscos psicossociais. É fundamental que a abordagem se baseie, desde o início, numa consulta. Esta consulta deve envolver tanto os parceiros sociais da empresa (direção, trabalhadores e representantes sindicais) como também os vários atores envolvidos nas questões levantadas: gestão, serviço de saúde ocupacional, prevenção, organização da produção. Após a formação conjunta de todos os intervenientes, a discussão permitirá definir em conjunto os contornos do tema na empresa, os indicadores relevantes, as ferramentas e métodos que serão implementados.	Francês
<i>Workplace stress</i> (ESPANHA, 2016).	Site da Autoridade de Saúde e Segurança (HSA) da Irlanda que possui ferramentas para apoiar o empregador e o empregado. Entre essas ferramentas, o site conta com o " <i>Work Positive</i> " que é voltado para o estresse no local de trabalho. Nesse recurso são encontradas orientações sobre o estresse no ambiente de trabalho, questionários para a identificação da origem do estresse, conselhos e maneiras de abordar o tema no âmbito do trabalho.	Inglês
<i>Promoting mental</i> (NICE, 2022).	A Diretriz da NICE (<i>National Institute for Health and Care Excellence</i>) visa criar um ambiente de trabalho inclusivo e solidário, oferecendo treinamento e apoio a gerentes e funcionários enfrentando problemas de saúde mental relacionados ao trabalho. Ela fornece recursos como apoio externo, abordagens individuais e estratégias regionais para melhorar o bem-estar mental no local de trabalho e promover uma cultura mais sensível à saúde mental. Os destinatários incluem empregadores, liderança, equipes de RH, funcionários, autoridades locais, organizações profissionais e responsáveis pela saúde no trabalho.	Inglês

Quadro 2 – Instrumentos qualitativos e educativos de identificação de fatores de riscos de estresse e qualidade de vida dos trabalhadores.

(continuação)

GUIA E AUTORES	RESUMO	IDIOMA DISPONÍVEL
<i>Respect at work</i> (AUSTRALIA, 2022).	Site criado com o intuito de ajudar a lidar com o assédio sexual no trabalho. O site foi feito através de uma iniciativa da comissão australiana de direitos humanos. O conselho do site é formado por líderes dos principais reguladores do governo e formuladores de políticas responsáveis por políticas e reclamações de assédio sexual para melhorar a coordenação, consistência e clareza nas estruturas legais e regulatórias existentes na Austrália. É direcionado para empresas que possuem relatos de assédio sexual no ambiente de trabalho e pessoas que já sofreram com assédio no ambiente de trabalho.	Inglês
<i>Menagement standards for work related stress</i> (HSE, 2023).	Site com orientações sobre como lidar com os fatores estressantes ligados ao trabalho, orientando e aconselhando a gestão de que maneira promover uma abordagem voltada as normas de gestão usando uma forma clara de passo a passo para realizar o combate ao stress relacionado ao trabalho.	Inglês
<i>Online interactive risk assessment – oira</i> (EU-OSHA, 2023).	Plataforma <i>online</i> responsável por auxiliar na identificação de risco de segurança e saúde no trabalho e buscar soluções fáceis e sem custo para avaliá-los e preveni-los e assim, orientar os empregadores.	Multi línguas
<i>Safety at work</i> (OSHA, 2023).	O principal propósito do programa de Administração de Segurança e Saúde Ocupacional (OSHA) é evitar acidentes, doenças e mortes no ambiente de trabalho, além de minimizar o sofrimento e as dificuldades financeiras que esses eventos podem acarretar para os trabalhadores, suas famílias e empregadores. As melhores práticas adotam uma abordagem proativa para gerenciar a segurança e a saúde no local de trabalho. Ao contrário das abordagens tradicionais, que geralmente são reativas e lidam com problemas somente após um trabalhador se machucar, adoecer, ou quando novas normas são publicadas, ou em uma inspeção externa identificar um problema, essas práticas reconhecem que identificar e corrigir riscos antes que causem danos é uma abordagem mais eficiente.	Inglês

Quadro 2 – Instrumentos qualitativos e educativos de identificação de fatores de risco de estresse e qualidade de vida para a saúde dos trabalhadores.

(conclusão)

Fonte: Dos autores.

GUIA E AUTORES	RESUMO	IDIOMA DISPONÍVEL
SOBANE (MALCHAIRE, 2023).	A parte inicial do documento explica uma maneira de evitar problemas no trabalho em quatro etapas, chamada SOBANE. Essa abordagem visa lidar gradualmente com as condições de trabalho em empresas grandes e pequenas, promovendo a colaboração entre trabalhadores, supervisores e médicos do trabalho. O objetivo é tornar mais rápida, eficiente e econômica. A primeira etapa é verificar a situação inicial; a segunda etapa é observar o que está acontecendo; como terceira etapa vem a análise das informações e na última etapa fazer uma avaliação especializada.	Holandês e Francês
<i>Travailler mieux – risques psychosociaux</i> (MINISTÈRE DU TRAVAIL, 2023).	Plataforma <i>online</i> criada através do site do Ministério do Trabalho da França que explica quais são os riscos psicossociais e fatores e suas causas relacionadas ao trabalho e como desenvolver um plano de ação. Na plataforma é apresentado a ferramenta <i>RPS Take Stock</i> para que pequenas empresas avaliem através de questionários se os fatores de riscos psicossociais estão presentes ou não.	Francês
<i>Workplace safety and health guidelines, healthcare</i> (WSH, 2023).	<i>Site</i> do governo dos EUA que traz a importância dos regulamentos da administração de segurança e saúde ocupacional e as diretrizes dos centros de controle de doenças, abordando os principais riscos de saúde e segurança, incluindo informações que ajudaram a reduzir a incidência de lesões e doenças entre os profissionais.	Inglês
<i>Work Well Model</i> (NETWORK, 2023).	<i>Site</i> com orientações a empresas sobre stress no trabalho e orientar gestores sobre stress no trabalho e como identificar. O <i>site</i> também possui ferramentas para gerar relatórios sobre como está a saúde mental dos colaboradores no local de trabalho.	Inglês

Fonte: Dos autores.

Diante da grande variedade de instrumentos encontrados e da diversidade de idiomas nos quais estão publicados, foi feita a opção neste estudo por descrever os instrumentos quantitativos que estão traduzidos e validados para a língua portuguesa. Esses seis instrumentos estão apresentados a seguir.

4.1 Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)

Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) é um instrumento multidimensional avaliativo que visa identificar riscos psicossociais dentro de qualquer tipo de trabalho. Está disponível em três tipos de instrumentos similares, o COPSOQ I que foi criado em 2000, em 2010 foi atualizado dando lugar ao COPSOQ II e atualmente em 2016 o COPSOQ III vem sendo adaptado e validado em diversos

países. A COPSQ III é subdividida em versão curta, média e longa. A versão curta e média é utilizada como base para o uso em empresas. Enquanto a versão curta apresenta 40 questões, a versão média tem 87 questões e uma versão longa com 128 questões. Todas as questões são do estilo *likert*, e sua versão em português está apresentada no ANEXO A (SILVA, 2017; BURR *et al.*, 2019).

Trata-se de um instrumento que possui aprovação internacional quanto a sua prática e clareza na avaliação de dimensões psicossociais, que permite estabelecer níveis de referência baseados na população trabalhadora de determinado local demonstrando os riscos de fatores psicossociais presentes, dando a oportunidade de elaborar estratégias de prevenção baseado nos resultados obtidos (SILVA *et al.*, 2011).

As versões se compreendem de forma distintas, portando a versão curta com 23 dimensões e 40 perguntas, se apresenta para autoavaliação dos trabalhadores ou para aplicação em ambientes de trabalho com menos de 30 trabalhadores. Enquanto a versão média com 28 dimensões e 87 perguntas, destina-se ao uso por profissionais de saúde ocupacional, sobretudo na avaliação de riscos, planificação e inspeção. E por fim, a versão longa com 41 dimensões e 128 perguntas é indicada para uso com fins de análise de riscos psicossociais (SILVA *et al.*, 2011).

O questionado deve ser aplicado de forma individual avaliando apenas a exposição dos trabalhadores a fatores de risco para a saúde de natureza psicossocial. Portando, a colaboração direta dos trabalhadores é uma condição fundamental na utilização do COPSQ (SILVA *et al.*, 2011).

Este instrumento possibilita a obtenção de valores padrão dentro da empresa por categoria profissional, possibilitando comparações de nível de exposição aos fatores de risco entre os trabalhadores de empresas ou instituições. A análise dos resultados prevê a interpretação fator a fator. Ou seja, o COPSQ não mede um único construto, mas sim inúmeros fatores de riscos psicossociais e variáveis de saúde, stress e satisfação (COTRIM *et al.*, 2022).

Inicialmente a ação dos profissionais qualificados que são responsáveis pela aplicação do questionário é voltada para a aplicação do questionário. Em um segundo momento, a atividade é focada na análise qualitativa dos resultados obtidos dos questionários. Tal análise tem o intuito de verificar os construtos de maior risco e identificar as mudanças que devem ser implementadas. Independentemente da

versão do questionário escolhida os itens dos mesmos são avaliados numa escala tipo *likert* de cinco pontos, com valores de um a cinco pontos, no sentido direto ao da resposta assinalada. Os únicos itens invertidos na versão média são o 42 e 45 que, na versão longa equivalem aos itens 51 e 54 e inexistente na versão curta, assumem um sentido oposto aos outros itens do mesmo fator (SILVA *et al.*, 2011; COTRIM *et al.*, 2022).

Desta forma, as médias dos itens deverão ser calculadas assumindo ao interpretador uma média que será comparada com os valores normativos da empresa. Posteriormente, o aplicador poderá utilizar a média atingida em determinado valor em percentagem para uma classificação tripartite, que busca representar um semáforo frente ao impacto para saúde de exposição em determinada dimensão (verde = situação favorável a saúde, amarelo = situação intermediária e vermelho = risco para saúde) (SILVA *et al.*, 2011; COTRIM *et al.*, 2022).

4.2 Health Safety Executive - Management Standard (HSE-MS)

O instrumento HSE-MS utiliza um método quali-quantitativo (misto) para identificar os principais componentes psicossociais considerados fatores de estresse laboral (ANEXO B) (LUCCA; SOBRAL, 2017).

O método do HSE-MS ao propor uma avaliação mista, amplia as chances de identificar com maior precisão situações reais de estresse. O método envolve a aplicação do questionário e posteriormente um aprofundamento com grupos focais (LUCCA; SOBRAL, 2017).

Dessa forma, a ferramenta oferece aos usuários, sejam de instituições públicas ou privadas, empresas ou sindicatos, uma ferramenta para o diagnosticar coletivamente os principais fatores psicossociais e organizacionais causadores de estresse na organização de trabalho.

A aplicação do questionário HSE-MS é realizada em etapas conforme descrito a seguir: a primeira etapa consiste na aplicação do questionário quantitativo, HSE-MS, para identificar sete fatores psicossociais que, segundo os trabalhadores, desencadeiam estresse. A segunda etapa consiste na aplicação de caráter qualitativo, realizada com grupos focais (GF) aprofundando e complementando qualquer aspecto

não avaliado na parte quantitativa e que emergiram como aspectos importantes para desencadear o estresse (LUCCA; SOBRAL, 2017).

O questionário HSE-MS, é composto de 35 itens ou questões, distribuídas em 7 dimensões: demandas, controle, apoio gerencial, apoio dos colegas, relacionamentos, cargo e mudanças. Cada item permite que seja assinalada somente uma resposta entre as cinco alternativas de escolha: (0) nunca; (1) raramente; (2) às vezes; (3) frequentemente; e (4) sempre – são relacionadas com a percepção que o trabalhador tem sobre a frequência de acontecimentos, nos últimos seis meses (LUCCA; SOBRAL, 2017).

Para as dimensões controle, apoio gerencial e dos colegas, cargo e mudanças, as respostas assinaladas "nunca" e "raramente" foram consideradas e quantificadas como indicativas de estresse. As dimensões demandas e relacionamentos possuem escala invertida, de modo que as respostas assinaladas "sempre" e "frequentemente" foram consideradas indicativas de estresse. A segunda parte, com a avaliação qualitativa, consiste na analisar os temas abordados nas sessões gravadas com os GF, para apontar as principais dimensões desencadeantes de estresse dos respectivos setores (LUCCA; SOBRAL, 2017).

Os GF nos respectivos segmentos ou organização deverão ser constituídos de 7 a 12 pessoas, que participarão de 4 a 6 sessões de 1 hora de duração cada. Os temas a serem abordados nas sessões incluem: demandas de trabalho, autonomia e controle, suporte da chefia e dos colegas, relacionamentos, processo de comunicação, mudanças na organização, cargo e os outros aspectos, que não aparecerem na etapa de avaliação quantitativa e forem considerados relevantes pelos participantes e apontados pelos grupos como desencadeantes de estresse (LUCCA; SOBRAL, 2017).

4.3 Job Content Questionnaire (JCQ)

A *Job Content Questionnaire* (JCQ) é um instrumento utilizado para avaliação da qualidade do trabalho, fatores psicossociais e estresses ocupacionais existentes no ambiente de trabalho (ANEXO C)., sendo o instrumento desenvolvido por Robert

Karasek (1985¹, *apud* SANTOS, 2006). É recomendado que a JCQ tenha a sua aplicação feita por profissionais de diferentes áreas da saúde como médicos do trabalho, psicólogos e enfermeiros, garantindo que a escala seja aplicada de forma objetiva.

A JCQ passou por modificações e traduções, e foi adaptada para 22 idiomas, inclusive para o português (ARAUJO; KARASEK, 2008). Para a realização da tradução é necessário o acompanhamento e controle de um centro de referência denominado *JCQ Center* que dá suporte e orienta os pesquisadores que utilizarão a escala (SANTOS, 2006), e a versão traduzida para o português está apresentada no ANEXO C.

O instrumento JCQ foi aplicado inicialmente envolvendo 27 questões, e posteriormente foi modificado para o padrão atual com 49 questões. As questões do JCQ são subdivididas em subescalas com nove questões relacionadas ao controle sobre o trabalho, duas questões sobre autoridade de decisão no nível macro, nove questões referentes a demandas psicológicas, cinco questões referentes a demandas físicas do trabalho, cinco questões sobre o suporte social proveniente do colega de trabalho, cinco questões sobre insegurança relativa à situação de trabalho e seis questões sobre autoridade de decisão no nível macro.

As questões são estruturadas em um sistema de pontuação, sendo 1 (discordo totalmente), 2 (discordo), 3 (concordo) e 4 (concordo fortemente). Esses pontos serão somados para cada subescalas e quanto maior a pontuação, melhor o entendimento do trabalhador sobre a qualidade do trabalho.

4.4 Job Stresse Survey (JSS)

O instrumento *Job Stresse Survey (JSS)* foi desenvolvida por Thöres Theorell em 1988, como uma versão resumida da *Job Content Questionnaire (JCQ)*. É composto por 17 itens. Esses itens são distribuídos entre três dimensões: demandas, controle e apoio social. Cinco itens dizem respeito às demandas percebidas no trabalho, seis estão relacionados ao controle que o indivíduo possui sobre suas

¹ KARASEK, R. A. **Job Content Questionnaire and User's Guide**. University of Massachusetts, mar. 1985.

atividades laborais e outros seis exploram o nível de apoio social disponível no ambiente de trabalho.

A JSS foi traduzida e validada no Brasil em 2004 (ALVES *et al.*, 2004), e a adaptação da escala para o contexto brasileiro envolveu o trabalho independente de três tradutores conhecedores do idioma inglês (ANEXO D). Essa etapa foi crucial para garantir a fidedignidade e a precisão da tradução, permitindo que a escala mantivesse sua validade e eficácia ao ser aplicada em um novo contexto cultural e linguística (ALVES *et al.*, 2004).

Essa ferramenta de avaliação se concentra nas demandas e no controle no ambiente de trabalho, bem como no risco potencial de adoecimento associado a esses fatores. Ela demonstra uma boa confiabilidade e consistência interna em suas mediações, tornando-a uma ferramenta robusta para a avaliação dos fatores de estresse ocupacional e seus impactos na saúde e no bem-estar dos trabalhadores. As demandas são representadas por pressões de natureza psicológica, abrangendo tanto aspectos quantitativos, como tempo e velocidade de execução das tarefas, quanto qualitativos, como conflitos entre demandas contraditórias. Por outro lado, o controle refere-se à capacidade do trabalhador de aplicar suas habilidades intelectuais na execução das atividades laborais e de tomar decisões relativas à forma como o trabalho é realizado (ALVES *et al.*, 2004).

As opções de resposta na JSS variam em uma escala de concordância, indo desde "frequentemente" até "nunca/quase nunca", e de "concordo totalmente" até "discordo". Essa escala permite que os indivíduos expressem a frequência e o grau de concordância ou discordância em relação às afirmações apresentadas, fornecendo uma visão detalhada das percepções e experiências relacionadas às demandas, controle e apoio social no ambiente de trabalho.

A JSS classifica as situações de trabalho em quatro categorias distintas:

- A. Trabalho de Baixa Demanda e Baixo Controle: Nesse cenário, as tarefas são relativamente simples e as decisões são limitadas. Isso pode resultar em um ambiente monótono e pouco estimulante, levando a uma sensação de desmotivação.
- B. Trabalho de Baixa Demanda e Alto Controle: Nesse caso, embora as demandas sejam baixas, o alto nível de controle pode permitir que os trabalhadores

gerenciem seu tempo e métodos de trabalho de forma mais flexível, o que geralmente leva a um ambiente de trabalho menos estressante.

- C. Trabalho de Alta Demanda e Baixo Controle: Esta é considerada a configuração de maior risco. Aqui, os trabalhadores enfrentam uma carga pesada de tarefas e prazos apertados, mas têm pouco controle sobre como lidar com essas demandas. Isso pode levar a altos níveis de estresse, ansiedade e até mesmo problemas de saúde física e mental.
- D. Trabalho de Alta Demanda e Alto Controle: Essa é a situação ideal de acordo com a teoria de Karasek (criador da *Job Content Questionnaire*, uma versão mais completa da JSS). Os trabalhadores enfrentam desafios e demandas significativas, mas também têm a autonomia e a capacidade de tomar decisões para enfrentar essas demandas. Isso pode resultar em um ambiente de trabalho desafiador, porém recompensador, com oportunidades de crescimento pessoal e profissional.

4.5 Job diagnostic survey (JDS)

A escala *Job Diagnostic Survey* (JDS) foi criada por Hackman e Oldham (1974², 1975³ *apud* PEDROSO *et al.*, 2014) para avaliar as 5 dimensões do trabalho, sendo elas: variedade de aptidões, identidade do trabalho, significado do trabalho, autonomia e feedback. Foi traduzida e validada para o português por Pedroso em 2014 (ANEXO E).

O instrumento tem como objetivo avaliar as características das atividades laborais, a satisfação do trabalhador ao realizar aquela atividade e o processo de crescimento pessoal. O diagnóstico de trabalho é formado por três estados críticos que são fatores pessoais determinados através das 5 dimensões avaliadas do instrumento. Os estados críticos não podem sofrer influência do gerenciamento do trabalho e é a partir deles que são formadas as respostas pessoais e profissionais (PEDROSO, 2014).

² HACKMAN, J. R.; OLDDHAM, G. R. The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. Department of Administrative Sciences of Yale University, may 1974. Technical report n. 4.

³ HACKMAN, J. R.; OLDDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, v. 60, n. 2, p. 159-70, 1975. <http://dx.doi.org/10.1037/h0076546>

O método de avaliação consiste na aplicação de um questionário com afirmações relacionadas ao trabalho e através de uma escala *likert* (dois pontos extremos e um ponto neutro) o trabalhador avalia o quanto ele concorda com essa afirmativa.

O questionário é dividido em 2 etapas, sendo que na primeira o trabalhador deve assinalar apenas um número e, na segunda etapa, deve assinalar dois números (PEDROSO, 2014). Após obter o resultado, a pontuação é quantificada através da fórmula *Motivating Potential Score (MPS)* onde é colocada a pontuação com base nas 5 dimensões do trabalho utilizadas no questionário. Sua fórmula é a seguinte: (Variedade da tarefa + identidade da tarefa + significado da tarefa) x autonomia x *feedback* intrínseco. O escore da MPS varia entre 1 e 343 e, segundo os autores, valores maiores que 125 são classificados como satisfatórios, já valores menores são classificados como insatisfatórios (HACKMAN; OLDHAM; 1974⁴,1975⁵ *apud* PEDROSO *et al.*, 2014).

4.6 Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)

O desempenho atual dos mercados é caracterizado pela rivalidade organizacional. Observa-se a dificuldade de novas rotinas de trabalho e a falta de envolvimento dos trabalhadores com seus locais de trabalho. No entanto, esses fatores frequentemente levam os trabalhadores ao limite da exaustão emocional e profissional (SINVAL *et al.*, 2018).

A compreensão das particularidades relacionados ao desempenho humano no cenário de saúde do trabalhador é essencial, especialmente devido à dedicação e preocupação com aspectos do trabalho. O entendimento dos trabalhadores sobre sua dedicação e os objetivos alcançados pode levar a um sentimento de frustração e

⁴ HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. The job diagnostic survey: an instrument for the diagnosis of jobs and the evaluation of job redesign projects. Department of Administrative Sciences of Yale University, may 1974. Technical report n. 4.

⁵ HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, v. 60, n. 2, p. 159-70, 1975. <http://dx.doi.org/10.1037/h0076546>

estresse, levando a uma série de problemas, incluindo a síndrome de *Burnout* (SINVAL *et al.*, 2018).

A síndrome de *burnout* é uma reação às condições de trabalho, especialmente em funções que envolvem intensa interação humana, como na área da saúde. Sua ocorrência está associada a ambientes onde o estresse, a frustração e a pressão são constantes, resultando em sofrimento pessoal que se manifesta através de indicadores psicossociais (SINVAL *et al.*, 2018).

Desenvolvida pela Demerouti (1999) a Escala *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI) é um instrumento alternativo para mensurar a síndrome, com foco nas dimensões de exaustão e desligamento do trabalho (SINVAL *et al.*, 2018). A escala apresenta 16 questões distribuídas em dois comandos: exaustão e desligamento do trabalho apresentando 8 itens cada, sendo que quatro dessas foram elaboradas no sentido positivo e as outras no sentido negativo. É utilizada uma estrutura do tipo *Likert* de quatro pontos, de qual variam de 1 (um) discordo plenamente a 4 (quatro) concordo plenamente. A pontuação final é obtida a partir do somatório dos itens. Quanto maior a pontuação, maiores são os níveis de distanciamento, exaustão e, por fim, *burnout* (TOMAZ, 2019).

A validação da escala incluiu a análise de relação entre variáveis observáveis e latentes por meio da técnica de equações estruturais. O artigo "*Transcultural Adaptation of the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) for Brazil and Portugal*" descreve a adaptação transcultural do *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI) para uso em trabalhadores no Brasil e em Portugal (ANEXO F). O estudo examina detalhadamente as características psicométricas do OLBI adaptado e realiza uma comparação dos níveis de *burnout* entre gêneros e países. Essa adaptação do OLBI fornece uma valiosa ferramenta para medir e comparar o *burnout* em colaboradores de diferentes países, contribuindo para uma compreensão mais abrangente desse fenômeno no contexto organizacional (SINVAL *et al.*, 2018).

Ela busca medir o nível de estresse ocupacional e a relação entre o indivíduo e o ambiente de trabalho, especialmente em ocupações que envolvem interações intensas com outras pessoas (SINVAL *et al.*, 2018).

Uma vez que as respostas são coletadas, elas podem ser analisadas em conjunto para determinar os níveis de *burnout* em uma amostra de indivíduos. Isso permite identificar tendências e padrões relacionados à síndrome, auxiliando na

compreensão do impacto do ambiente de trabalho na saúde mental e emocional dos trabalhadores (SINVAL *et al.*, 2018).

A aplicação da OLBI geralmente é realizada por profissionais de recursos humanos, psicólogos organizacionais, especialistas em saúde ocupacional ou consultores que tenham expertise em avaliação de bem-estar no trabalho e saúde mental (SINVAL *et al.*, 2018).

5 DISCUSSÃO

A partir da revisão narrativa de literatura realizada neste estudo foi possível identificar 40 instrumentos de avaliação de estresse e qualidade de vida no trabalho. Dentre eles 21 foram, nesse estudo, classificados como quantitativos, visto que apresentavam a finalidade de metrificar possíveis fatores de risco psicossociais de estresse, burnout e qualidade de vida no trabalho. Além desses, outros 19 instrumentos apresentavam a característica qualitativa desses fatores de risco. Desse grupo de 21 instrumentos quantitativos, 6 já estão traduzidos e validados para o português. E assim, cada um desses seis instrumentos, foram descritos com relação às suas principais características e forma de aplicação.

Todas as escalas apresentadas nesse estudo foram elaboradas para que os gestores apliquem e definam os riscos encontrados, nenhuma delas tem a finalidade de ser auto avaliativa, ou seja, o trabalhador respondê-la para fazer uma avaliação individual.

Além disso, identificou-se que a escolha da escala apropriada deve ser orientada pelos objetivos específicos da avaliação e pela compreensão da interconexão dos fatores de trabalho. Em muitos casos, pode ser benéfico combinar várias escalas para obter uma análise mais completa e uma compreensão mais profunda dos riscos psicossociais e do bem-estar no ambiente de trabalho. Pensando nisso, as comparações entre as características e aplicabilidade dos instrumentos, descritos nesse estudo, serão discutidos a seguir.

Considerando os seis instrumentos traduzidos e validados para o português que foram apresentados nesse estudo, é possível identificar que quatro deles tem como finalidade identificar e avaliar os riscos psicossociais, cada um com a sua especificidade sendo eles, *Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)*, *Health Safety Executive - Management Standard (HSE-MS)*, *Job Content Questionnaire (JCQ)* e *Job Stress Survey (JSS)*.

Entre eles, um dos mais versáteis é o COPSOQ, pois trata-se de um questionário que tem por finalidade a avaliação dos riscos psicossociais dentro do ambiente de trabalho e é o questionário mais abrangente dentre todos aqui analisados. Essa percepção do presente estudo é corroborada com a descrição de Berthelsen, Hakanen e Westerlund (2018), que mencionam que o COPSOQ é um

instrumento abrangente. Os autores citam que esse instrumento pode ser utilizado para avaliar diversos aspectos do ambiente de trabalho, como demandas psicológicas, controle, apoio social, recompensas, segurança e saúde.

O COPSQ, está disponível em três versões distintas e sua aplicação é dividida em duas partes, a aplicação do questionário e a interpretação dos dados. No entanto, é importante reconhecer que essa abordagem exige a participação direta dos funcionários, e mesmo sendo um instrumento de fácil compreensão é um questionário extenso o que pode nem sempre ser viável em todos os contextos organizacionais.

Nesse sentido, Berthelsen, Hakanen e Westerlund (2018) sugerem que compreender a inter-relação entre as escalas do COPSQ pode facilitar a comunicação com os profissionais nos seus esforços para compreender e traduzir os resultados dos questionários em intervenções no local de trabalho. No entanto, no presente momento, não foram encontradas comparações diretas do COPSQ com outros instrumentos de avaliação.

Por outro lado, quando a intenção da avaliação for uma análise mais aprofundada dos fatores psicossociais e do estresse ocupacional, outras ferramentas como o HSE-MS, o JCQ e o JSS são recomendadas. Esses instrumentos fornecem uma compreensão detalhada sobre demandas no trabalho, níveis de controle e apoio social, elementos cruciais na compreensão dos riscos psicossociais. O JSS é um instrumento que se concentra nas demandas e no controle no ambiente de trabalho e nos potenciais riscos de adoecimento associados ao trabalho.

O método HSE-MS, conforme descrito por Lucca e Sobral (2017), sugere uma avaliação que combina aspectos quantitativos e qualitativos. Essa abordagem amplia a capacidade de identificar de maneira mais abrangente as situações reais de estresse na organização pesquisada. No entanto, os autores não fornecem informações específicas sobre como o HSE se comporta quando comparado aos resultados de outros instrumentos de avaliação.

Enquanto no estudo de Zacarias e Souza (2020), os autores sugerem que a JSS possui uma equivalência do ponto de vista funcional, permitindo seu uso em pesquisas sobre estresse no trabalho no contexto brasileiro. Além disso, na interpretação dos autores, a JSS enxerga o ambiente de trabalho de maneira positiva.

Com relação ao JCQ, que também é um instrumento de avaliação que mede estressores ocupacionais, o estudo de Santos *et al.* (2006) buscou mensurar

transtornos mentais comuns em grupos de trabalhadores da Bahia. Para isso, os autores compararam o desempenho de dois questionários, o JCQ e o SRQ-20. Segundo os resultados obtidos, o instrumento JCQ apresentou resultados aceitáveis apesar das limitações que foram encontradas em algumas de suas escalas.

Além dos instrumentos acima, outros quatro instrumentos descritos apresentam foco em outras questões do estresse no trabalho. Assim, se a intenção é avaliar a qualidade do trabalho e a satisfação dos trabalhadores, o *Job Diagnostic Survey* (JDS) parece ser uma ferramenta valiosa. O JDS mede as características específicas do trabalho, como variedade, identidade e autonomia, bem como a satisfação do trabalhador ao realizar a atividade profissional. Isso é especialmente relevante para entender como o design das tarefas e a estrutura do trabalho afetam o bem-estar dos funcionários. Sua complexidade se dá devido a grande quantidade de questões que a compõe.

E por fim, quando a intenção do estudo for identificar quadros mais graves de estresse no trabalho, como a síndrome de *burnout*, o instrumento o *Oldenburg Burnout Inventory* (OLBI) oferece uma maneira direta de avaliar os níveis de exaustão e desligamento no trabalho. Esse instrumento é particularmente útil para profissionais de recursos humanos e psicólogos organizacionais.

De acordo com o Shoman *et al.* (2021), o OLBI teve a validação mais completa em comparação com outros instrumentos de avaliação de burnout, seguido pelo *Copenhagen Burnout Inventory*, *Maslach Burnout Inventory*, *Burnout Measure* e *Psychologist Burnout Inventory*, respectivamente. Além disso, os autores afirmam que, entre as cinco medidas de resultados relatados pelo paciente revisados, o *Copenhagen Burnout Inventory* e, em menor grau, o OLBI atendem ao pré-requisito de apresentar propriedades psicométricas robustas para serem utilizados de forma válida e confiável na pesquisa e na prática médica.

Ao compararmos no geral todos os instrumentos, traduzidos e validados para o português, com relação à facilidade na aplicação, o JSS se mostrou ser mais simples de ser utilizado por ser uma versão resumida da JCQ. Já uma das escalas mais complexa dentre as apresentadas é a JDS.

No quesito complexidade da aplicação, observando as escalas de acordo com o objetivo, entre as escalas para identificação de riscos psicossociais duas se mostraram como escalas mais complexas de serem utilizadas. A COPSOQ, que

mesmo sendo a mais genérica e de fácil compreensão, se torna complexa por sua quantidade de questões. E a HSE-MS, que apesar de ser um instrumento de rápida aplicação, torna-se de difícil compreensão devido ao método de aplicação.

Em relação aos instrumentos com outros focos de avaliação, o OLBI e o JDS podem ser considerados instrumentos de fácil compreensão, aplicação e interpretação, porém são instrumentos limitados pela sua especificidade.

Esse estudo não identificou nenhuma escala específica para análise de qualidade de vida somente, se tornando muitas vezes necessário a combinação de instrumentos quantitativos e qualitativos.

Ficou claro nesse estudo, que a escolha da escala apropriada deve ser orientada pelos objetivos específicos da avaliação e pela compreensão da interconexão dos fatores de trabalho. Em muitos casos, pode ser benéfico combinar várias escalas para obter uma análise mais completa e uma compreensão mais profunda dos riscos psicossociais e do bem-estar no ambiente de trabalho.

Além disso, a interpretação dos resultados deve levar em conta as variáveis das escalas escolhidas, considerando tanto as pontuações das dimensões quanto a análise qualitativa, quando aplicável. Portanto, ao abordar a avaliação de riscos psicossociais no trabalho, é fundamental adotar uma abordagem abrangente que leve em consideração as diferentes dimensões dos fatores psicossociais, a frequência de aplicação, o perfil dos profissionais envolvidos e a complexidade das escalas.

O assunto aqui tratado tem tido muita demanda nas avaliações ergonômicas no Brasil atualmente. Isso porque, as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho, que foram recentemente renovadas, passaram a exigir a avaliação dos riscos psicossociais nos ambientes de trabalho de maneira mais ostensiva. Anteriormente a exigência dessa avaliação psicossocial era muito superficial e de pouca importância na Norma Regulamentadora nº 17, que trata de ergonomia.

Assim, um ponto forte desse estudo é trazer ao leitor a descrição de finalidade, aplicação e avaliação de vários instrumentos de avaliação de estresse no trabalho. E dessa maneira, proporcionar um roteiro básico a ser seguido, de acordo com os objetivos da análise, seja por parte da empresa ou de consultores de ergonomia. Diante da apresentação de cada um dos instrumentos, esse estudo possibilita a aplicação imediata dos conteúdos aqui apresentados.

Em contrapartida esse estudo apresenta algumas limitações com relação à busca dos artigos originais pelas barreiras do idioma e da ausência de traduções validadas. Além disso, apesar de não ter sido um dos objetivos determinados, o estudo poderia ter apresentado com mais detalhes alguns instrumentos qualitativos, visando o uso pelo próprio trabalhador.

Portanto, sugere-se a realização de outros estudos para ampliar a descrição de instrumentos e guias para o trabalhador com relação ao estresse ocupacional. Bem, como o desenvolvimento de novos estudos buscando a aplicação e comparação entre os instrumentos aqui apresentados, em trabalhadores de diferentes profissões.

6 CONCLUSÃO

Esse estudo conseguiu identificar quarenta instrumentos para avaliar os aspectos de estresse e qualidade de vida no trabalho, sendo vinte e um classificados como quantitativos que apresentavam como finalidade a instrumentalização de possíveis fatores de risco psicossociais de estresse no trabalho, qualidade de vida e *burnout*. Além do mais, dezenove instrumentos apresentavam a característica qualitativa desses fatores de risco.

Com base nessa descrição foi possível identificar e descrever seis instrumentos com as principais características de aplicação de cada um, traduzidos e validados para o português. Dessa maneira, conclui-se que esse estudo possibilita um roteiro simples para que um gestor ou profissional da área de segurança e saúde do trabalho, possam identificar as principais características de cada um dos instrumentos aqui descrito, e dessa maneira fazer a escolha de qual melhor se enquadra na sua necessidade e realidade de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Thais Elvira Nogueira et al. Analysis of the prevalence of musculoskeletal disorders and occupational stress in professors of a higher education institution in the state of Pernambuco. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, [s.l.], v. 18, n. 03, p. 274-279, jun. 2020. DOI:org/10.47626/1679-4435-2020-542. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/about-the-authors/1538/en-US>. Acesso em: 11 set. 2023.

ALVES, Márcia Guimarães de Mello et al. Versão resumida da "job stress scale": adaptação para o português. **Revista de Saúde Pública**, [s.l.], v. 38, n. 2, p. 164-171, abr. 2004. DOI:10.1590/s0034-89102004000200003. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rsp/a/55vCVJNvKpJcsGNjhpq5W4r/#>. Acesso em: 11 set. 2023.

AMENDOLA, Gilberto; CAMBRICOLI, Fabiana. **Estresse no trabalho vira doença, afirma OMS**. 2019. Disponível em: <https://noticias.uol.com.br/ultimas-noticias/agencia-estado/2019/05/28/estresse-no-trabalho-vira-doenca-afirma-oms.htm#:~:text=Segundo%20pesquisa%20da%20Isma%20DBR,com%20a%20s%C3%ADndrome%20continuar%C3%A3o%20trabalhando>. Acesso em: 11 set. 2023.

ANACT - AGENCE NATIONALE POUR L'AMÉLIORATION DES CONDITIONS DE TRAVAIL (França). **Prévenir les risques psychosociaux: la méthode Anact**. 2015. Disponível em: <https://www.anact.fr/prevenir-les-risques-psychosociaux-la-methode-anact>. Acesso em: 11 set. 2023.

ARAÚJO, Tânia Maria de; KARASEK, Robert. Validity and reliability of the job content questionnaire in formal and informal jobs in Brazil. **Sjweh Supplements**, [s.l.], v. 6, p. 52-59, jun. 2008. Disponível em: <https://www.sjweh.fi/article/1251>. Acesso em: 14 set. 23.

AUSTRALIA. RESPECT AT WORK. **Australian Human Rights**. Disponível em: <https://www.respectatwork.gov.au/>. Acesso em: 11 set. 2023.

BATISTA, Marineide da Silva. Estresse e qualidade de vida no trabalho. **Cefospe Educação Corporativa**, [s.l.], p. 5-45, nov. 2020. Disponível em: https://www.cefospe.pe.gov.br/images/media/1665419633_Apostila%20Estresse%20e%20Qualidade%20de%20Vida%20no%20Trabalho.pdf. Acesso em: 17 abr. 2023.

BELKIC, Karen; SAVIC, Cedo. The occupational stress index: an approach derived from cognitive ergonomics applicable to clinical practice. **SJWEH Supplements**, [s.l.] p. 169-176. ago. 2008. Disponível em: <https://www.sjweh.fi/article/1264>. Acesso em: 12 set. 2023

BERTHELSEN, Hanne; HAKANEN, Jari J.; WESTERLUND, Hugo. Copenhagen Psychosocial Questionnaire - A validation study using the Job Demand-Resources model. **Plos One**, [s.l.], v. 13, n. 4, p. 196-450, 30 abr. 2018. DOI: 10.1371/journal.pone.0196450. Disponível em: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0196450#abstract0>. Acesso em: 03 nov. 2023.

BILBAO, Jesús Pérez; CUIXART, Clotilde Nogareda. **Factores psicosociales: metodología de evaluación**. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene En El Trabajo, [s.l.], 2012. Disponível em: <https://www.insst.es/documents/94886/326879/926w.pdf/cdecdbd91-70e8-4cac-b353-9ea39340e699>. Acesso em: 12 set. 2023.

BOAS, Madalena Vilas-; CERQUEIRA, Alzira. Assessing stress at work: the portuguese version of the job content questionnaire. **Revista Avaliação Psicológica**, [s.l.], v. 16, n. 1, p. 70-77, 2017. DOI:10.15689/ap.2017.1601.08. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712017000100009. Acesso em: 11 set. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Cadernos de atenção básica: saúde do trabalhador e da trabalhadora**. Brasília: Ministério da Saúde, 2018. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_trabalhador_trabalhadora.pdf. Acesso em: 11 set. 2023.

BRIEF, Arthur; ALDAG, Ramon. The Job Characteristic Inventory: an examination. **Academy Of Management Journal**, [s.l.], v. 21, n. 4, p. 659-670, 1 dez. 1978. DOI:org/10.2307/255706. Disponível em: <https://journals.aom.org/doi/epub/10.5465/255706>. Acesso em: 11 set. 2023.

BURR, Hermann *et al.* The Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. **Safety And Health At Work**, [s.l.], v. 10, n. 4, p. 482-503, dez. 2019. DOI: 10.1016/j.shaw.2019.10.002. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S2093791118302725?via%3Dihub>. Acesso em: 13 nov. 2023.

CARDOSO, Mariane de Souza; GONTIJO, Leila Amaral. Avaliação da carga mental de trabalho e do desempenho de medidas de mensuração: nasa tlx e swat. **Gestão & Produção**, [s.l.], v. 19, n. 4, p. 873-884, dez. 2012. DOI:10.1590/s0104-530x2012000400015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/gp/a/ppRJbfzrVVVsYzLPNRqnZhMv/?lang=pt#>. Acesso em: 12 set. 2023.

CONTE, Antônio Lázaro. Qualidade de vida no trabalho: funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. **Revista Fae Business**, Curitiba, v. 6, n. 7, p. 32-34, nov. 2003. Disponível em: <https://img.fae.edu/galeria/getImage/1/16571247435940246.pdf>. Acesso em: 11 set. 2023.

COTRIM, Teresa P. et al. The Portuguese Third Version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire: preliminary validation studies of the middle version among municipal and healthcare workers. **International Journal Of Environmental Research And Public Health**, [s.l.], v. 19, n. 3, p. 1167, 21 jan. 2022. DOI:10.3390/ijerph19031167. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1660-4601/19/3/1167>. Acesso em: 11 set. 2023

ESPAÑA. Agência Europeia Para a Segurança e Saúde no Trabalho. **Online interactive Risk Assessment (OiRA)**. 2023. Disponível em: <https://oiraproject.eu/en>. Acesso em: 11 set. 2023.

ESPAÑA. Organização Internacional Do Trabalho. **Workplace Stress**. 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf. Acesso em: 14 ago. 2023.

ETNO-UNI. **Bom trabalho, boa saúde II: guia de boas práticas**. Bruxelas: Servlet, 2009. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?mode=dsw&docId=11911&langId=pt>. Acesso em: 12 set. 2023.

FERNANDES, Márcia Astrês et al. Adoecimento mental e as relações com o trabalho: estudo com trabalhadores portadores de transtorno mental. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, [s.l.], v. 16, n. 3, p. 277-286, mar. 2018. DOI:10.5327/z1679443520180110. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/361/pt-BR/adoecimento-mental-e-as-relacoes-com-o-trabalho--estudo-com-trabalhadores-portadores-de-transtorno-mental>. Acesso em: 11 set. 2023.

ISTAS - Instituto Sindical De Trabalho Ambiente e Saúde (Espanha). **CoPsoQ**. 2003. Disponível em: https://copsoq.istas21.net/index.asp?ra_id=60. Acesso em: 11 set. 2023.

KRISTENSEN, Tage et al. The Copenhagen Burnout Inventory: a new tool for the assessment of burnout. **Work & Stress**, [s.l.], v. 19, n. 3, p. 192-207, jul. 2005. DOI:10.1080/02678370500297720. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02678370500297720?needAccess=true>. Acesso em: 12 set. 2023.

LEKA, Stavroula; COX, Tom. **PRIMA-EF Guidance on the European Framework for Psychosocial Risk Management: a resource for employers and worker representatives**. Genebra: World Health Organization, 2008. Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43966/9789241597104_eng_Part1.pdf;jsessionid=D587845EBA572B7F97E7D74C37882169?sequence=1. Acesso em: 12 set. 2023.

LEKA, Stavroula; JAIN, Aditya. **Health impact of psychosocial hazards at work: an overview**. [s.l.], Organização Mundial de Saúde, 2010. Disponível em: <https://iris.who.int/handle/10665/44428>. Acesso em: 12 set. 2023.

LUCCA, Sergio Roberto de; SOBRAL, Renata Cristina. Aplicação de instrumento para o diagnóstico dos fatores de risco psicossociais nas organizações. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, [s.l.], v. 15, n. 1, p. 63-72, jan. 2017. DOI: 10.5327/z1679443520176045. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v15n1a08.pdf>. Acesso em: 12 set. 2023.

MALCHAIRE, Jacques. **Unité Hygiène et Physiologie du Travail de l'UCL: Investigações e publicações do Prof. J. Malchaire.** Disponível em: <http://www.deparisnet.eu/site%20sobane%20deparis%20Portuques.htm> . Acesso em: 12 set. 2023.

MASLACH, Christina; JACKSON, Susan. The measurement of experienced burnout. **Journal Of Organizational Behavior**, [s.l.], v. 2, n. 2, p. 99-113, abr. 1981. DOI:10.1002/job.4030020205. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1002/job.4030020205>. Acesso em: 12 set. 2023.

MCCORMICK, Ernest; JEANNERET, Paul; MECHAM, Robert. **The Development and Background of the Position Analysis Questionnaire (PAQ).** Purdue University. Lafayette, p. 4-68. jun. 1969. Disponível em: https://web.archive.org/translate/goog/web/20140407064703/http://www.dtic.mil/dtic/tr/fulltext/u2/691736.pdf?x_tr_sl=en&x_tr_tl=pt&x_tr_hl=pt-BR&x_tr_pto=wapp . Acesso em: 12 set. 2023.

MINISTÈRE DU TRAVAIL, De L'emploi, De La Formation Professionnelle Et Du Dialogue Social, 2010. Disponível em: <https://travail-emploi.gouv.fr/sante-au-travail/prevention-des-risques-pour-la-sante-au-travail/article/risquespsychosociaux#:~:text=Pour%20que%20la%20d%C3%A9marche%20de,social%20en%20informant%20les%20salari%C3%A9s> . Acesso em: 19 ago. 2023.

MOREIRA, Maria das Graças. **Qualidade de vida no trabalho: levantamento e análise de artigos publicados em periódicos e eventos.** 2010. 51 f. Monografia (Especialização) - Curso de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2010. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/BUOS-9B7JQ4/1/mono_vers_o_final_numerada_posdefesa_fev_2011.pdf . Acesso em: 12 set. 2023.

NAPO em quando o stresse acontece. 2014. Disponível em: <https://www.napofilm.net/pt/napos-films/napo-when-stress-strikes> . Acesso em: 12 set. 2023.

NETWORK, The Prince'S Responsible Business. **The Workwell Model.** 2019. Disponível em: <https://www.bitc.org.uk/the-wellbeing-workwell-model/> . Acesso em: 13 set. 2023.

NICE. National Institute For Health And Care Excellence. **Mental Wellbeing at Work.** Manchester, p. 5-49. mar. 2022. Disponível em: <https://www.nice.org.uk/guidance/ng212/resources/mental-wellbeing-at-work-pdf-66143771841733> . Acesso em: 12 set. 2023.

NIOSH. NATIONAL INSTITUTE FOR OCCUPATIONAL SAFETY AND HEALTH (Estados Unidos). **Stress...at work.** 2017. Disponível em: <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/pdfs/99-101.pdf> . Acesso em: 30 set. 2023.

OIT (Organização Internacional do Trabalho). **The SOLVE training package: Integrating health promotion into workplace OSH policies**. 2012. Disponível em: https://www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/resources-library/training/WCMS_178438/lang--en/index.htm . Acesso em: 12 set. 2023.

OPAS (Organização Pan-Americana de Saúde). **Estudo alerta para altos níveis de depressão e pensamentos suicidas em trabalhadores de saúde na América Latina durante a pandemia**. São Paulo, 13 jan. 2022. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/noticias/13-1-2022-estudo-alerta-para-altos-niveis-depressao-e-pensamentos-suicidas-em#:~:text=O%20relat%C3%B3rio%20COVID%2D19%20Health,que%20pensaram%20em%20cometer%20suic%C3%ADdio> . Acesso em: 16 abr. 2023.

OSHA (Occupational Safety and Health Administration). **Worker Rights and Protections**. 2023. Disponível em: <https://www.osha.gov/workers>. Acesso em: 07 nov. 2023.

PEDROSO, Bruno et al. Desenvolvimento e validação da versão brasileira do Diagnóstico do Trabalho (Job Diagnostic Survey) de Hackman e Oldham. **Gestão & Produção**, [s.l.], v. 21, n. 2, p. 285-301, jun. 2014. DOI:10.1590/0104-530x198. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/gp/a/jqwkW7Y98XCB4YZC4jn6TGs/> . Acesso em: 12 set. 2023.

SADIR, Maria Angélica; BIGNOTTO, Márcia Maria; LIPP, Marilda Emmanuel Novaes. Stress e qualidade de vida: influência de algumas variáveis pessoais. **Paidéia** (Ribeirão Preto), [s.l.], v. 20, n. 45, p. 73-81, abr. 2010. DOI:10.1590/s0103-863x2010000100010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/paideia/a/ctxdtbWNVN6FFJCFvtGKXJ/?lang=pt> . Acesso em: 12 set. 2023.

SANTOS, Kionna Oliveira Bernardes. **Estresse Ocupacional e Saúde Mental: Desempenho de instrumentos de avaliação em populações de trabalhadores na Bahia, Brasil**. 2006. 118 f. Dissertação (Doutorado) - Curso de Saúde Coletiva, Universidade Federal de Feira de Santana, Feira de Santana, 2006. Disponível em: <http://tede2.uefs.br:8080/handle/tede/36>. Acesso em: 11 set. 2023.

SETTERLIND, Sven; LARSSON, Gerry. The stress profile: a psychosocial approach to measuring stress. **Stress Medicine**, [s.l.], v. 11, n. 1, p. 85-92, jan. 1995. DOI: 10.1002/smi.2460110116. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/smi.2460110116> . Acesso em: 12 set. 2023.

SHOMAN, Yara *et al.* Psychometric properties of burnout measures: a systematic review. **Epidemiology And Psychiatric Sciences**, [s.l.], v. 30, p. 13-30, jan. 2021. DOI:10.1017/s2045796020001134. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC8057391/>. Acesso em: 03 nov. 2023.

SIEGRIST, Johannes *et al.* The measurement of effort–reward imbalance at work: european comparisons. **Social Science & Medicine**, [s./], v. 58, n. 8, p. 1483-1499, abr. 2004. DOI:10.1016/s0277-9536(03)00351-4. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0277953603003514?via%3DiHub> . Acesso em: 12 set. 2023.

SILVA, António José Gaspar da. **Aplicação e otimização do questionário copsoq numa população da região autónoma dos açores**. 2017. 108 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Gestão da Segurança e Saúde no Trabalho, Escola de Tecnologias e Engenharia, Isec Lisboa. Instituto Superior de Educação e Ciências, Lisboa, 2017. Disponível em: https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/28266/1/Dissertacao_Gaspar.pdf. Acesso em: 13 nov. 2023.

SILVA, Carlos Fernandes, *et al.* **Copenhagen Psychosocial Questionnaire II: portugal e países africanos de língua oficial portuguesa**. Aveiro: Análise Exacta, 2011. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/288858166_Copenhagen_Psychosocial_Questionnaire_II_Portugal_e_Paises_Africanos_de_Lingua_Oficial_Portuguesa. Acesso em: 12 set. 2023.

SILVA-JUNIOR, João Silvestre; FISCHER, Frida Marina. Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, [s./], v. 18, n. 4, p. 735-744, dez. 2015. DOI: 10.1590/1980-5497201500040005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepid/a/scrmsyPfcnkCQhSdX3H9S3r/#> . Acesso em: 12 set. 2023.

SINVAL, Jorge *et al.* Transcultural Adaptation of the Oldenburg Burnout Inventory (OLBI) for Brazil and Portugal. **Frontiers In Psychology**, [s./], v. 10, p. 1-22, 12 mar. 2019. DOI: 10.3389/fpsyg.2019.00338. Disponível em: <https://www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2019.00338/full> . Acesso em: 12 set. 2023.

TAMAYO, Mauricio Robayo; TRÓCCOLI, Bartholomeu Tôres. Construção e validação fatorial da Escala de Caracterização do Burnout (ECB). **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 14, n. 3, p. 213-221, dez. 2009. DOI: 10.1590/s1413-294x2009000300005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/epsic/a/nyL8q9DYDVVv9LycBpCJgXf/?lang=pt#> . Acesso em: 12 set. 2023.

The People at Work Project. **People at Work**. 2007. Disponível em: <https://www.peopleatwork.gov.au/> . Acesso em: 12 set. 2023.

TOMAZ, Henrique Cisne. **Síndrome de burnout e fatores associados em profissionais da estratégia de saúde da família**. 2019. 80 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Mestrado Profissional em Saúde da Família, Universidade Federal do Piauí, Teresina, 2019. Disponível em: https://profsaude-abrasco.fiocruz.br/sites/default/files/henrique_cisne.pdf . Acesso em: 29 set. 2023.

TSENG, Po-Chang *et al.* Additive Interaction of Work-Related Stress and Sleep Duration on Arthritis Among Middle-Aged Civil Servants. **Psychology Research And Behavior Management**, [s.l.], v. 14, p. 2093-2101, 2021. DOI:10.2147/prbm.s331533. Disponível em: <https://www.dovepress.com/additive-interaction-of-work-related-stress-and-sleep-duration-on-arth-peer-reviewed-fulltext-article-PRBM>. Acesso em: 03 nov. 2023.

UDRIS, Ivars *et al.* **Stressnostress**. 2004. Disponível em: <https://stressnostress.ch/>. Acesso em: 12 set. 2023.

VTHC, Victorian Trades Hall Council'S. **Legal Standards for Stress**. 2014. Disponível em: https://www.ohsrep.org.au/legal_standards_for_stress. Acesso em: 12 set. 2023.

WIDERSZAL-BAZYL, Maria; CIESLAK, Roman. Monitoring Psychosocial Stress at Work: development of the psychosocial working conditions questionnaire. **International Journal of Occupational Safety And Ergonomics**. Varsóvia, p. 59-70. mar. 2015. Disponível em: <https://www.tandfonline.com/doi/abs/10.1080/10803548.2000.11105108?tab=permissions&scroll=top&role=tab> . Acesso em: 12 set. 2023.

WSH - WORKPLACE SAFETY AND HEALTH. **Healthy Workforce Safe Workplace**. Disponível em: <https://www.tal.sg/wshc> . Acesso em: 12 set. 2023.

ZACARIAS, Marcos Oliveira; SOUZA, Igor Guevara Loyola de. **Estresse no trabalho durante a pandemia de covid-19**. 2020. 19 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração, Centro Universitário de Brasília, Brasília, 2020. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/prefix/16066/1/21752171.pdf>. Acesso em: 03 nov. 2023.

ANEXO A - Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ)

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

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

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

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

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

ANEXO B - Health Safety Executive (HSE)

Quadro 1. Distribuição das 35 questões nas respectivas dimensões do questionário *Health Safety Executive - Indicator Tool*.

Dimensões	Itens	Avaliação
Demandas	03. As exigências de trabalho feitas por colegas e supervisores são difíceis de combinar 06. Tenho prazos inatingíveis 09. Devo trabalhar muito intensamente 12. Eu não faço algumas tarefas porque tenho muita coisa para fazer 16. Não tenho possibilidade de fazer pausas suficientes 18. Recebo pressão para trabalhar em outro horário 20. Tenho que fazer meu trabalho com muita rapidez 22. As pausas temporárias são impossíveis de cumprir	(0) Nunca (1) Raramente (2) Às vezes (3) Frequentemente (4) Sempre
Controle	02. Posso decidir quando fazer uma pausa 10. Consideram a minha opinião sobre a velocidade do meu trabalho 15. Tenho liberdade de escolha de como fazer meu trabalho 19. Tenho liberdade de escolha para decidir o que fazer no meu trabalho 25. Minhas sugestões são consideradas sobre como fazer meu trabalho 30. O meu horário de trabalho pode ser flexível	(0) Nunca (1) Raramente (2) Às vezes (3) Frequentemente (4) Sempre
Apoio da chefia	08. Recebo informações e suporte que me ajudam no trabalho que eu faço 23. Posso confiar no meu chefe quando eu tiver problemas no trabalho 29. Quando algo no trabalho me perturba ou irrita posso falar com meu chefe 33. Tenho suportado trabalhos emocionalmente exigentes 35. Meu chefe me incentiva no trabalho	(0) Nunca (1) Raramente (2) Às vezes (3) Frequentemente (4) Sempre
Apoio dos colegas	07. Quando o trabalho se torna difícil, posso contar com ajuda dos colegas. 24. Meus colegas me ajudam e me dão apoio quando eu preciso 27. No trabalho os meus colegas demonstram o respeito que mereço 31. Os colegas estão disponíveis para escutar os meus problemas de trabalho	(0) Nunca (1) Raramente (2) Às vezes (3) Frequentemente (4) Sempre
Relacionamentos	05. Falam ou se comportam comigo de forma dura 14. Existem conflitos entre os colegas 21. Sinto que sou perseguido no trabalho 34. As relações no trabalho são tensas	(0) Nunca (1) Raramente (2) Às vezes (3) Frequentemente (4) Sempre
Cargo	01. Tenho clareza sobre o que se espera do meu trabalho 04. Eu sei como fazer o meu trabalho 11. Estão claras as minhas tarefas e responsabilidades 13. Os objetivos e metas do meu setor são claros para mim 17. Eu vejo como o meu trabalho se encaixa nos objetivos da empresa	(0) Nunca (1) Raramente (2) Às vezes (3) Frequentemente (4) Sempre
Comunicação e mudanças	26. Tenho oportunidades para pedir explicações ao chefe sobre as mudanças relacionadas ao meu trabalho. 28. As pessoas são sempre consultadas sobre as mudanças no trabalho 32. Quando há mudanças, faço o meu trabalho com o mesmo carinho	(0) Nunca (1) Raramente (2) Às vezes (3) Frequentemente (4) Sempre

Fonte: LUCCA; SOBRAL; SOBRAL, 2017

<p>Você está exposto/a hostilidade e conflitos com as pessoas com quem você trabalha?</p> <p>1() Discordo fortemente 2() Discordo 3() Concordo 4() Concordo fortemente</p>	<p>As pessoas no seu trabalho são amigáveis?</p> <p>1() Discordo fortemente 2() Discordo 3() Concordo 4() Concordo fortemente</p>
<p>As pessoas com quem você trabalha são colaborativas na realização das atividades?</p> <p>1() Discordo fortemente 2() Discordo 3() Concordo 4() Concordo fortemente</p>	<p>As pessoas com quem você trabalha encorajam uma a outra a trabalharem juntas?</p> <p>1() Discordo fortemente 2() Discordo 3() Concordo 4() Concordo fortemente</p>
<p>* Insegurança relativa à situação de trabalho</p>	
<p>Sua estabilidade no emprego é relativamente boa?</p> <p>1() Discordo fortemente 2() Discordo 3() Concordo 4() Concordo fortemente</p>	<p>Em 5 anos, suas qualificações continuarão válidas?</p> <p>1() Discordo fortemente 2() Discordo 3() Concordo 4() Concordo fortemente</p>
<p>Suas possibilidades de desenvolvimento na carreira e de promoções são boas.?</p> <p>1() Discordo fortemente 2() Discordo 3() Concordo 4() Concordo fortemente</p>	<p>Durante o ano passado, você esteve desempregado ou em trabalho temporário?</p> <p>1() não 2() apenas uma vez 3() mais de uma vez 4() constantemente</p>
<p>Algumas pessoas perdem permanentemente os empregos que elas gostariam de manter. Qual a possibilidade de, nos próximos 2 anos, você vir a perder seu emprego atual?</p> <p>1() muito improvável 2() pouco provável 3() provável 4() muito provável</p>	
<p>* Autoridade de decisão no nível macro 8() Trabalho sozinho</p>	
<p>Quantas pessoas estão em seu grupo de trabalho ou setor/ unidade?</p> <p>2() 2 a 5 pessoas 3() 6 a 10 pessoas 4() 10 a 20 pessoas 5() 20 ou mais pessoas</p>	<p>Você tem influência significativa sobre as decisões em seu grupo de trabalho?</p> <p>1() Discordo fortemente 2() Discordo 3() Concordo 4() Concordo fortemente</p>
<p>Seu grupo de trabalho ou unidade toma decisões democraticamente?</p> <p>1() Discordo fortemente 2() Discordo 3() Concordo 4() Concordo fortemente</p>	<p>Você é um membro do sindicato ou da associação de empregados?</p> <p>1() sim 2() não</p>
<p>Seu sindicato ou associação de empregados tem influência sobre as políticas adotadas pela empresa.</p> <p>8() Não sou um membro da associação</p> <p>1() Discordo fortemente 2() Discordo 3() Concordo 4() Concordo fortemente</p>	<p>Você tem influência sobre as políticas do sindicato ou associação de empregados.</p> <p>8() Não sou um membro da associação</p> <p>1() Discordo fortemente 2() Discordo 3() Concordo 4() Concordo fortemente</p>

ANEXO D – Job Stress Survey (JSS)

Tabela 3 - Versão resumida da "Job stress scale" (original e adaptada).

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

Demands (D) Often. Sometimes. Seldom. Never/almost never

- D1. Do you have to work very fast?
- D2. Do you have to work very intensively?
- D3. Does your work demand too much effort?
- D4. Do you have enough time to do everything?
- D5. Does your work often involve conflicting demands?

Control (C) Often. Sometimes. Seldom. Never/almost never

- C1. Do you have the possibility of learning new things through your work?
- C2. Does your work demand a high level of skill or expertise?
- C3. Does your job require you to take the initiative?
- C4. Do you have to do the same thing over and over again?
- C5. Do you have a choice in deciding HOW you do your work?
- C6. Do you have a choice in deciding WHAT you do at work?

Support (A) Strongly agree. Mildly agree. Mildly disagree. Strongly disagree

- A1. There is a calm and pleasant atmosphere where I work.
 - A2. We get on well with each other where I work.
 - A3. My co-workers support me.
 - A4. The others understand if I have a bad day.
 - A5. I get on well with my supervisors.
 - A6. I enjoy working with my co-workers.
-

Versão para o Português

- a) Com que frequência você tem que fazer suas tarefas de trabalho com muita rapidez?
- b) Com que frequência você tem que trabalhar intensamente (isto é, produzir muito em pouco tempo)?
- c) Seu trabalho exige demais de você?
- d) Você tem tempo suficiente para cumprir todas as tarefas de seu trabalho?
- e) O seu trabalho costuma apresentar exigências contraditórias ou discordantes?
- f) Você tem possibilidade de aprender coisas novas em seu trabalho?
- g) Seu trabalho exige muita habilidade ou conhecimentos especializados?
- h) Seu trabalho exige que você tome iniciativas?
- i) No seu trabalho, você tem que repetir muitas vezes as mesmas tarefas?
- j) Você pode escolher COMO fazer o seu trabalho?
- k) Você pode escolher O QUE fazer no seu trabalho?

Opções de resposta de A até K: Frequentemente; Às vezes; Raramente; Nunca ou quase nunca

- l) Existe um ambiente calmo e agradável onde trabalho.
- m) No trabalho, nos relacionamos bem uns com os outros.
- n) Eu posso contar com o apoio dos meus colegas de trabalho.
- o) Se eu não estiver num bom dia, meus colegas compreendem.
- p) No trabalho, eu me relaciono bem com meus chefes.
- q) Eu gosto de trabalhar com meus colegas.

Opções de resposta de L até Q: Concordo totalmente; Concordo mais que discordo; Discordo mais que concordo; Discordo totalmente

*Cedida por Tóres Theorell

Fonte: ALVES *et.al.*, 2004.

ANEXO E - Job Diagnostic Survey (JDS)

SEÇÃO 1

Nesta seção do questionário você deve descrever o seu trabalho da forma mais objetiva possível.

Por favor, não use essa seção para mostrar o quanto você gosta ou não gosta do seu trabalho. Questões sobre isso estarão em outra seção. Portanto, tente descrever seu trabalho da forma mais exata e objetiva que você conseguir.

1) O quanto seu trabalho requer que você trabalhe em contato com outras pessoas (clientes ou pessoas da empresa em que você trabalha)?

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

<p>Muito pouco: O relacionamento com outras pessoas não se faz necessário no decorrer do meu trabalho.</p>	<p>Moderadamente: Algum relacionamento com outras pessoas é necessário.</p>	<p>Bastante: O relacionamento com outras pessoas é absolutamente essencial e parte crucial do desenvolvimento do trabalho.</p>
--	---	--

2) Qual é o nível de autonomia existente em seu trabalho? Isto é, até que ponto lhe é permitido decidir a maneira de realizar suas tarefas?

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

<p>Muito pouca autonomia: Meu trabalho não me permite decidir como e quando realizar as tarefas.</p>	<p>Autonomia moderada: Muitos aspectos são padronizados e não estão sob meu controle, mas eu posso tomar algumas decisões.</p>	<p>Muita autonomia: Meu trabalho me permite total responsabilidade para decidir como e quando fazê-lo.</p>
--	--	--

3) Você desenvolve em seu trabalho atividades do início ao fim? Ou apenas uma das etapas de uma atividade finalizada por outras pessoas ou máquinas?

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

<p>Meu trabalho é somente uma pequena parte do trabalho global; o resultado das minhas atividades não pode ser visto no serviço ou produto final.</p>	<p>Meu trabalho é uma parcela moderada do trabalho global; minha contribuição pode ser vista no resultado final.</p>	<p>Meu trabalho envolve terminar todas as atividades que iniciei; os resultados das minhas atividades são facilmente vistos no serviço ou produto final.</p>
---	--	--

4) Qual o nível de variedade presente em seu trabalho? Isto é, até que ponto o trabalho exige que realize tarefas diferentes, que requerem habilidades distintas?

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

<p>Muito pouca variedade: O trabalho requer que eu faça as mesmas atividades rotineiras inúmeras vezes.</p>	<p>Variedade moderada.</p>	<p>Muita variedade: O trabalho requer que eu faça muitas atividades diferentes, usando várias habilidades e talentos distintos.</p>
---	----------------------------	---

5) De um modo geral, o quão significativo ou importante é o seu trabalho? Isto é, o resultado do seu trabalho influencia na vida ou no bem-estar de outras pessoas?

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

<p>Não muito significativo: Os resultados de meu trabalho não aparentam influenciar outras pessoas.</p>	<p>Moderadamente significativo.</p>	<p>Altamente significativo: Os resultados de meu trabalho podem influenciar outras pessoas de diversas maneiras.</p>
---	-------------------------------------	--

6) O quanto seus gerentes e colegas de trabalho fornecem informações a respeito do seu desempenho no trabalho?

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7

<p>Muito pouco: Quase nunca me informam a respeito do meu desempenho.</p>	<p>Moderadamente: Ocasionalmente recebo algumas informações sobre meu desempenho.</p>	<p>Muito: Os gerentes e colegas de trabalho me fornecem frequentemente informações a respeito do meu desempenho no trabalho.</p>
---	---	--

7) Você recebe informações sobre o seu desempenho no trabalho através de colegas ou de supervisores?

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
<div style="width: 33%;">Muito pouco: O trabalho é organizado de forma que eu jamais descobri o meu desempenho.</div> <div style="width: 33%;">Moderadamente: Algumas vezes recebo <i>feedback</i>, outras vezes não.</div> <div style="width: 33%;">Muito: O trabalho é organizado de forma que eu obtenho constantemente <i>feedback</i> sobre o meu desempenho.</div>

SEÇÃO 2

Esta seção apresenta uma série de características que podem ser usadas para descrever um trabalho. Você precisa indicar o quanto essas afirmações estão corretas ou incorretas com relação ao seu trabalho.

Tente ser o mais preciso possível para assinalar o quanto você considera correta cada afirmação sobre o seu trabalho. O objetivo desta seção não é diagnosticar se você está ou não satisfeito com o seu trabalho. Apenas indique o quando você considera correta cada uma das afirmações a seguir.

1) Meu trabalho exige que eu utilize diversas habilidades complexas ou de alto nível.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
<div style="width: 12.5%;">Muito incorreta</div> <div style="width: 12.5%;">Geralmente incorreta</div> <div style="width: 12.5%;">Ligeiramente incorreta</div> <div style="width: 12.5%;">Indeciso</div> <div style="width: 12.5%;">Ligeiramente correta</div> <div style="width: 12.5%;">Geralmente correta</div> <div style="width: 12.5%;">Muito correta</div>

2) Meu trabalho requer a realização de muitas atividades em cooperação com outras pessoas.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
<div style="width: 12.5%;">Muito incorreta</div> <div style="width: 12.5%;">Geralmente incorreta</div> <div style="width: 12.5%;">Ligeiramente incorreta</div> <div style="width: 12.5%;">Indeciso</div> <div style="width: 12.5%;">Ligeiramente correta</div> <div style="width: 12.5%;">Geralmente correta</div> <div style="width: 12.5%;">Muito correta</div>

3) Meu trabalho é organizado de forma a não me possibilitar a realização de atividades completas, do início ao fim.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
<div style="width: 12.5%;">Muito incorreta</div> <div style="width: 12.5%;">Geralmente incorreta</div> <div style="width: 12.5%;">Ligeiramente incorreta</div> <div style="width: 12.5%;">Indeciso</div> <div style="width: 12.5%;">Ligeiramente correta</div> <div style="width: 12.5%;">Geralmente correta</div> <div style="width: 12.5%;">Muito correta</div>

4) O trabalho que executo oportuniza-me avaliar meu desempenho.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
<div style="width: 12.5%;">Muito incorreta</div> <div style="width: 12.5%;">Geralmente incorreta</div> <div style="width: 12.5%;">Ligeiramente incorreta</div> <div style="width: 12.5%;">Indeciso</div> <div style="width: 12.5%;">Ligeiramente correta</div> <div style="width: 12.5%;">Geralmente correta</div> <div style="width: 12.5%;">Muito correta</div>

5) O trabalho é bastante extenso e repetitivo.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
<div style="width: 12.5%;">Muito incorreta</div> <div style="width: 12.5%;">Geralmente incorreta</div> <div style="width: 12.5%;">Ligeiramente incorreta</div> <div style="width: 12.5%;">Indeciso</div> <div style="width: 12.5%;">Ligeiramente correta</div> <div style="width: 12.5%;">Geralmente correta</div> <div style="width: 12.5%;">Muito correta</div>

6) Meu trabalho pode ser efetuado adequadamente por uma única pessoa, não havendo necessidade de interagir com outras pessoas.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
<div style="width: 12.5%;">Muito incorreta</div> <div style="width: 12.5%;">Geralmente incorreta</div> <div style="width: 12.5%;">Ligeiramente incorreta</div> <div style="width: 12.5%;">Indeciso</div> <div style="width: 12.5%;">Ligeiramente correta</div> <div style="width: 12.5%;">Geralmente correta</div> <div style="width: 12.5%;">Muito correta</div>

7) Meus supervisores e colegas de trabalho quase nunca fornecem *feedback* sobre o quão bem estou desempenhando o meu trabalho.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
<div style="width: 12.5%;">Muito incorreta</div> <div style="width: 12.5%;">Geralmente incorreta</div> <div style="width: 12.5%;">Ligeiramente incorreta</div> <div style="width: 12.5%;">Indeciso</div> <div style="width: 12.5%;">Ligeiramente correta</div> <div style="width: 12.5%;">Geralmente correta</div> <div style="width: 12.5%;">Muito correta</div>

8) A qualidade com que realizo o meu trabalho pode afetar muitas pessoas.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
<div style="width: 12.5%;">Muito incorreta</div> <div style="width: 12.5%;">Geralmente incorreta</div> <div style="width: 12.5%;">Ligeiramente incorreta</div> <div style="width: 12.5%;">Indeciso</div> <div style="width: 12.5%;">Ligeiramente correta</div> <div style="width: 12.5%;">Geralmente correta</div> <div style="width: 12.5%;">Muito correta</div>

9) Em meu trabalho não tenho nenhuma oportunidade de tomar iniciativas ou decisões.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Muito incorreta	Geralmente incorreta	Ligeiramente incorreta	Indeciso	Ligeiramente correta	Geralmente correta	Muito correta	

10) Os supervisores frequentemente me informam a sua opinião sobre o meu desempenho no trabalho.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Muito incorreta	Geralmente incorreta	Ligeiramente incorreta	Indeciso	Ligeiramente correta	Geralmente correta	Muito correta	

11) Em meu trabalho tenho a oportunidade de terminar as atividades que iniciei.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Muito incorreta	Geralmente incorreta	Ligeiramente incorreta	Indeciso	Ligeiramente correta	Geralmente correta	Muito correta	

12) Meu trabalho fornece poucas informações sobre o meu desempenho.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Muito incorreta	Geralmente incorreta	Ligeiramente incorreta	Indeciso	Ligeiramente correta	Geralmente correta	Muito correta	

13) Em meu trabalho possuo independência e liberdade para realizá-lo da forma que eu preferir.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Muito incorreta	Geralmente incorreta	Ligeiramente incorreta	Indeciso	Ligeiramente correta	Geralmente correta	Muito correta	

14) Meu trabalho, em si, não é muito importante ou significativo para a empresa de forma global.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Muito incorreta	Geralmente incorreta	Ligeiramente incorreta	Indeciso	Ligeiramente correta	Geralmente correta	Muito correta	

SEÇÃO 3

Nesta seção você deve indicar como você se sente com relação ao seu trabalho.

Cada uma das afirmações a seguir representa uma situação que pode ou não estar presente no seu trabalho.

Deve ser indicado o quanto você concorda com cada afirmação.

1) É difícil para mim tomar o máximo cuidado para que o trabalho seja realizado da forma correta.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente	

2) Minha autoavaliação se torna mais positiva quando meu desempenho no trabalho é bom.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente	

3) De um modo geral estou muito satisfeito com o meu trabalho.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente	

4) A maioria das tarefas que tenho que desempenhar no meu trabalho me parecem ser inúteis ou insignificantes.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo totalmente	

5) Geralmente eu sei quando o meu trabalho está sendo ou não satisfatório.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

6) Eu me sinto muito satisfeito quando realizo bem o meu trabalho.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

7) O trabalho que eu realizo é muito significativo para mim.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

8) Eu sinto um alto nível de responsabilidade nas tarefas que desempenho no meu trabalho.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

9) Frequentemente eu penso em pedir demissão deste emprego.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

10) Eu me sinto mal e triste quando descubro que realizei de forma ruim o meu trabalho.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

11) Frequentemente eu tenho problemas tentando descobrir se estou desempenhando bem ou mal o meu trabalho.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

12) Eu sinto que deveria receber pessoalmente os créditos ou a culpa pelos resultados do meu trabalho.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

13) De um modo geral eu estou satisfeito com o tipo de trabalho que efetuo no meu emprego.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

14) Meus sentimentos pessoais geralmente não são afetados pela forma com a qual eu desempenho o meu trabalho.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

15) A responsabilidade de realizar o trabalho corretamente é totalmente minha.

	1-----	2-----	3-----	4-----	5-----	6-----	7
Discordo totalmente	Discordo	Discordo parcialmente	Não concordo nem discordo	Concordo parcialmente	Concordo	Concordo	Concordo totalmente

SEÇÃO 4

Nesta seção você deve indicar o quão satisfeito você está com cada aspecto do seu trabalho listado abaixo.

1) O nível proteção e segurança no trabalho.

	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7	
Muito insatisfeito	Insatisfeito Ligeiramente insatisfeito Nem satisfeito nem insatisfeito Ligeiramente satisfeito Satisfeito	Muito satisfeito

2) O pagamento e os benefícios (alimentação, transporte, assistência médica e odontológica) que eu recebo.

	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7	
Muito insatisfeito	Insatisfeito Ligeiramente insatisfeito Nem satisfeito nem insatisfeito Ligeiramente satisfeito Satisfeito	Muito satisfeito

3) O crescimento pessoal e o desenvolvimento de habilidades que eu obtenho na realização do meu trabalho.

	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7	
Muito insatisfeito	Insatisfeito Ligeiramente insatisfeito Nem satisfeito nem insatisfeito Ligeiramente satisfeito Satisfeito	Muito satisfeito

4) As pessoas com quem eu converso e trabalho no meu emprego.

	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7	
Muito insatisfeito	Insatisfeito Ligeiramente insatisfeito Nem satisfeito nem insatisfeito Ligeiramente satisfeito Satisfeito	Muito satisfeito

5) O nível de respeito e justiça no tratamento que recebo do meu chefe.

	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7	
Muito insatisfeito	Insatisfeito Ligeiramente insatisfeito Nem satisfeito nem insatisfeito Ligeiramente satisfeito Satisfeito	Muito satisfeito

6) O sentimento de recompensa ao realizar o meu trabalho.

	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7					
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Ligeiramente insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Ligeiramente satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito

7) A oportunidade de conhecer outras pessoas durante o meu trabalho.

	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7					
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Ligeiramente insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Ligeiramente satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito

8) A ajuda e conselhos que recebo do meu supervisor.

	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7					
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Ligeiramente insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Ligeiramente satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito

9) A justiça no pagamento, tendo em vista a minha contribuição na empresa.

	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7					
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Ligeiramente insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Ligeiramente satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito

10) A possibilidade de pensar e agir independentemente no meu trabalho.

	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7					
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Ligeiramente insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Ligeiramente satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito

11) A segurança de permanecer trabalhando na empresa no futuro.

	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7					
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Ligeiramente insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Ligeiramente satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito

12) A oportunidade de ajudar outras pessoas durante o trabalho.

	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7					
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Ligeiramente insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Ligeiramente satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito

13) O nível de desafio existente no meu trabalho.

	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7					
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Ligeiramente insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Ligeiramente satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito

14) A qualidade da supervisão que eu recebo no meu trabalho.

	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7					
Muito insatisfeito	Insatisfeito	Ligeiramente insatisfeito	Nem satisfeito nem insatisfeito	Ligeiramente satisfeito	Satisfeito	Muito satisfeito

SEÇÃO 5

Esta seção aborda afirmações sobre pessoas que desempenham a mesma função que você na empresa. Caso ninguém desempenhe o mesmo trabalho que você, responda as questões com base nas pessoas que realizam um trabalho parecido com o seu.

Você deve descrever o quanto você concorda com cada afirmação, que descreve como essas pessoas se sentem com relação ao trabalho que elas realizam.

Responda as questões desta seção sem levar em consideração como você se sente com relação ao seu trabalho. As pessoas que realizam a mesma função que você podem ter sentimentos diferentes com relação ao trabalho.

1) A maioria das pessoas da empresa em que eu trabalho sente uma grande satisfação pessoal quando desempenham bem o seu trabalho.

	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7	
Discordo totalmente	Discordo Discordo Não concordo Concordo Concordo	Concordo totalmente
	parcialmente nem discordo parcialmente	

2) A maioria das pessoas da empresa em que eu trabalho estão muito satisfeitas com o seu emprego.

	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7	
Discordo totalmente	Discordo Discordo Não concordo Concordo Concordo	Concordo totalmente
	parcialmente nem discordo parcialmente	

3) A maioria das pessoas da empresa em que eu trabalho acham que o trabalho que realizam é inútil ou insignificante.

	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7	
Discordo totalmente	Discordo Discordo Não concordo Concordo Concordo	Concordo totalmente
	parcialmente nem discordo parcialmente	

4) A maioria das pessoas da empresa em que eu trabalho sente uma grande responsabilidade pessoal no trabalho que desempenham.

	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7	
Discordo totalmente	Discordo Discordo Não concordo Concordo Concordo	Concordo totalmente
	parcialmente nem discordo parcialmente	

5) A maioria das pessoas da empresa em que eu trabalho tem conhecimento de como está o seu desempenho no trabalho.

	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7	
Discordo totalmente	Discordo Discordo Não concordo Concordo Concordo	Concordo totalmente
	parcialmente nem discordo parcialmente	

6) A maioria das pessoas da empresa em que eu trabalho julga o seu trabalho muito significativo.

	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7	
Discordo totalmente	Discordo Discordo Não concordo Concordo Concordo	Concordo totalmente
	parcialmente nem discordo parcialmente	

7) A maioria das pessoas da empresa em que eu trabalho sabe que a responsabilidade de realizar o seu trabalho adequadamente deve partir delas próprias.

	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7	
Discordo totalmente	Discordo Discordo Não concordo Concordo Concordo	Concordo totalmente
	parcialmente nem discordo parcialmente	

8) Posso colegas de trabalho que frequentemente pensam em se demitir.

	1-----2-----3-----4-----5-----6-----7	
Discordo totalmente	Discordo Discordo Não concordo Concordo Concordo	Concordo totalmente
	parcialmente nem discordo parcialmente	

9) A maioria das pessoas da empresa em que eu trabalho se sente mal ou triste quando descobrem que efetuaram o seu trabalho de forma ruim.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
 Discordo totalmente Discordo Discordo parcialmente Não concordo nem discordo Concordo parcialmente Concordo Concordo totalmente

10) A maioria das pessoas da empresa em que eu trabalho tem problemas ao tentar descobrir se estão realizando o seu trabalho de forma boa ou ruim.

1-----2-----3-----4-----5-----6-----7
 Discordo totalmente Discordo Discordo parcialmente Não concordo nem discordo Concordo parcialmente Concordo Concordo totalmente

SEÇÃO 6

Esta seção aborda características que podem estar presentes em todos os tipos de trabalho. O objetivo desta seção é saber o quanto você gostaria que cada uma dessas características estivesse presente no seu trabalho.

ATENÇÃO: A escala utilizada nesta seção é diferente da escala utilizada nas seções anteriores.

1) Autorrespeito e tratamento justo do meu supervisor.

4-----5-----6-----7-----8-----9-----10
 Eu tenho pouco interesse em ter um trabalho com essas características. Eu gostaria de ter um trabalho com essas características. Eu desejo muito ter um trabalho com essas características.

2) Trabalho estimulante e desafiador.

4-----5-----6-----7-----8-----9-----10
 Eu tenho pouco interesse em ter um trabalho com essas características. Eu gostaria de ter um trabalho com essas características. Eu desejo muito ter um trabalho com essas características.

3) Chances de pensar e de agir independentemente no meu trabalho.

4-----5-----6-----7-----8-----9-----10
 Eu tenho pouco interesse em ter um trabalho com essas características. Eu gostaria de ter um trabalho com essas características. Eu desejo muito ter um trabalho com essas características.

4) Estabilidade no emprego.

4-----5-----6-----7-----8-----9-----10
 Eu tenho pouco interesse em ter um trabalho com essas características. Eu gostaria de ter um trabalho com essas características. Eu desejo muito ter um trabalho com essas características.

5) Colegas de trabalho companheiros.

4-----5-----6-----7-----8-----9-----10
 Eu tenho pouco interesse em ter um trabalho com essas características. Eu gostaria de ter um trabalho com essas características. Eu desejo muito ter um trabalho com essas características.

6) Oportunidades para aprender novas coisas através do trabalho.

4-----5-----6-----7-----8-----9-----10
 Eu tenho pouco interesse em ter um trabalho com essas características. Eu gostaria de ter um trabalho com essas características. Eu desejo muito ter um trabalho com essas características.

7) Salário alto e bons benefícios (alimentação, transporte, assistência médica e assistência odontológica).

4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Eu tenho pouco interesse em ter um trabalho com essas características. Eu gostaria de ter um trabalho com essas características. Eu desejo muito ter um trabalho com essas características.

8) Oportunidades para usar a criatividade no meu trabalho.

4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Eu tenho pouco interesse em ter um trabalho com essas características. Eu gostaria de ter um trabalho com essas características. Eu desejo muito ter um trabalho com essas características.

9) Rápida ascensão de cargo (promoções).

4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Eu tenho pouco interesse em ter um trabalho com essas características. Eu gostaria de ter um trabalho com essas características. Eu desejo muito ter um trabalho com essas características.

10) Oportunidades de desenvolvimento de habilidades e de crescimento pessoal no meu trabalho.

4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Eu tenho pouco interesse em ter um trabalho com essas características. Eu gostaria de ter um trabalho com essas características. Eu desejo muito ter um trabalho com essas características.

11) Sentimento de recompensa ao cumprir o meu trabalho.

4-----5-----6-----7-----8-----9-----10

Eu tenho pouco interesse em ter um trabalho com essas características. Eu gostaria de ter um trabalho com essas características. Eu desejo muito ter um trabalho com essas características.

SEÇÃO 7

Esta seção objetiva diagnosticar qual é o tipo de trabalho que é mais importante para você.

Para cada questão, dois trabalhos diferentes são descritos. Você precisa indicar qual dos trabalhos você prefere, caso tivesse que optar entre eles.

Ao responder a cada questão, imagine que todas as outras características dos dois trabalhos são iguais. Concentre-se apenas nas características mencionadas em cada questão.

1) Trabalho A: Um emprego onde o pagamento é muito bom.

Trabalho B: Um emprego onde existem grandes oportunidades de ser criativo e inovador.

1-----2-----3-----4-----5

Grande preferência por A Pequena preferência por A Indiferente Pequena preferência por B Grande preferência por B

2) Trabalho A: Um emprego onde você é frequentemente requisitado para tomar decisões importantes.

Trabalho B: Um emprego com várias pessoas agradáveis trabalhando ao seu lado.

1-----2-----3-----4-----5

Grande preferência por A Pequena preferência por A Indiferente Pequena preferência por B Grande preferência por B

3) Trabalho A: Um emprego onde as maiores responsabilidades são designadas para aqueles que possuem o melhor desempenho no trabalho.

Trabalho B: Um emprego onde as responsabilidades são designadas aos empregados que possuem mais tempo de serviço na empresa.

1-----2-----3-----4-----5
 Grande preferência Pequena preferência Indiferente Pequena preferência Grande preferência
 por A por A por B por B

4) Trabalho A: Um emprego em uma empresa que está com problemas financeiros e que talvez venha a falir em um ano.

Trabalho B: Um emprego onde você não tem permissão para escolher o agendamento de suas tarefas e os procedimentos que serão utilizados no desenvolvimento do seu trabalho.

1-----2-----3-----4-----5
 Grande preferência Pequena preferência Indiferente Pequena preferência Grande preferência
 por A por A por B por B

5) Trabalho A: Um emprego bastante rotineiro.

Trabalho B: Um emprego onde os seus colegas de trabalho não são amigáveis.

1-----2-----3-----4-----5
 Grande preferência Pequena preferência Indiferente Pequena preferência Grande preferência
 por A por A por B por B

6) Trabalho A: Um emprego em que o seu supervisor critica, com frequência, você e o seu trabalho, na presença de outras pessoas.

Trabalho B: Um emprego que não requer o uso de habilidades complexas.

1-----2-----3-----4-----5
 Grande preferência Pequena preferência Indiferente Pequena preferência Grande preferência
 por A por A por B por B

7) Trabalho A: Um emprego em que o seu supervisor o respeita e o trata de forma justa.

Trabalho B: Um emprego que proporciona a você constantes oportunidades de aprender coisas novas e interessantes.

1-----2-----3-----4-----5
 Grande preferência Pequena preferência Indiferente Pequena preferência Grande preferência
 por A por A por B por B

8) Trabalho A: Um emprego onde existem chances reais de você ser despedido.

Trabalho B: Um emprego onde existem poucas oportunidades para você desempenhar um trabalho desafiador.

1-----2-----3-----4-----5
 Grande preferência Pequena preferência Indiferente Pequena preferência Grande preferência
 por A por A por B por B

9) Trabalho A: Um emprego onde existem chances reais para você desenvolver novas habilidades e ser promovido na empresa.

Trabalho B: Um emprego que te proporciona um longo período de férias e uma grande quantidade de benefícios extras.

1-----2-----3-----4-----5
 Grande preferência Pequena preferência Indiferente Pequena preferência Grande preferência
 por A por A por B por B

10) Trabalho A: Um emprego com pouca liberdade e independência para você realizar o seu trabalho da forma como você preferir.

Trabalho B: Um emprego com condições de trabalho ruins.

1-----2-----3-----4-----5
 Grande preferência Pequena preferência Indiferente Pequena preferência Grande preferência
 por A por A por B por B

11) Trabalho A: Um emprego onde o trabalho em equipe é muito satisfatório.

Trabalho B: Um emprego que permite a você utilizar, em grande escala, os seus talentos e habilidades.

1-----2-----3-----4-----5
 Grande preferência Pequena preferência Indiferente Pequena preferência Grande preferência
 por A por A por B por B

12) Trabalho A: Um emprego que oferece a você pouco ou nenhum desafio.

Trabalho B: Um emprego onde você trabalha isolado dos seus colegas de trabalho.

1-----2-----3-----4-----5
 Grande preferência Pequena preferência Indiferente Pequena preferência Grande preferência
 por A por A por B por B

Fonte: PEDROSO *et.al.* 2014

ANEXO F - Oldenburg Burnout Inventory (OLBI)

1	2	3	4	
Discordo completamente	Discordo	Concordo	Concordo completamente	
	1	2	3	4
Há dias em que me sinto cansado antes mesmo de chegar ao trabalho	1	2	3	4
Depois do trabalho, preciso de mais tempo para sentir-me melhor do que precisava antigamente	1	2	3	4
Consigo suportar muito bem as pressões do meu trabalho	1	2	3	4
Durante o meu trabalho, sinto-me emocionalmente esgotado	1	2	3	4
Depois das tarefas profissionais, tenho energia para as minhas atividades de lazer	1	2	3	4
Quando trabalho, sinto-me bem	1	2	3	4
Depois do trabalho, sinto-me cansado e sem energia	1	2	3	4
De uma forma geral, consigo administrar bem a quantidade de trabalho que tenho	1	2	3	4
Com frequência faço coisas novas e interessantes no meu trabalho	1	2	3	4
Cada vez falo mais e com mais frequência de forma negativa sobre meu trabalho	1	2	3	4
Ultimamente, tenho realizado meu trabalho de forma quase mecânica	1	2	3	4
Considero meu trabalho um desafio positivo	1	2	3	4
Com o passar do tempo, venho me desinteressado do meu trabalho	1	2	3	4
O trabalho que faço hoje é o único que me imagino fazendo	1	2	3	4
Sinto-me cada vez mais empenhado no meu trabalho	1	2	3	4
Muitas vezes sinto-me farto das minhas tarefas	1	2	3	4

Fonte: TOMAZ, 2019