

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA “JÚLIO DE MESQUITA FILHO”

FACULDADE DE CIÊNCIAS DE BAURU

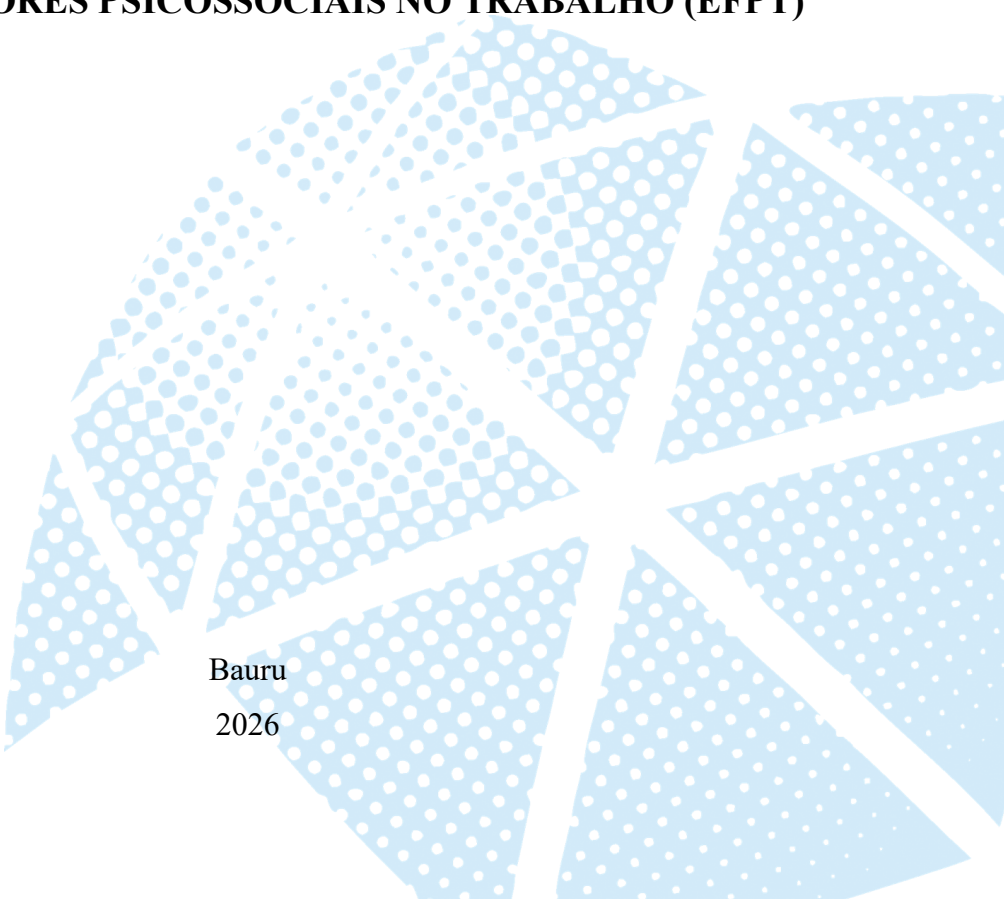
Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem

**BIANCA CALLEGARI-MASSÚFERO**

**CONSTRUÇÃO E ESTUDO DAS QUALIDADES PSICOMÉTRICAS DA  
ESCALA DE FATORES PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO (EFPT)**

Bauru

2026



**BIANCA CALLEGARI-MASSÚFERO**

**CONSTRUÇÃO E ESTUDO DAS QUALIDADES PSICOMÉTRICAS DA  
ESCALA DE FATORES PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO (EFPT)**

Tese apresentada à Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências, Bauru, para obtenção do título de Doutora em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem.

Área de Concentração: Aprendizagem e Ensino

Orientador(a): Prof. Dr. Hugo Ferrari Cardoso

Bauru

2026

C157c

Callegari-Massúfero, Bianca

Construção e estudo das qualidades psicométricas da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT) / Bianca

Callegari-Massúfero. -- Bauru, 2026

164 p.

Tese (doutorado) - Universidade Estadual Paulista (UNESP),  
Faculdade de Ciências, Bauru

Orientador: Hugo Ferrari Cardoso

1. Fatores Psicossociais no Trabalho. 2. Riscos Psicossociais no Trabalho. 3. Saúde Ocupacional. 4. Construção de Instrumentos. 5. Qualidades Psicométricas. I. Título.

ATA DA DEFESA PÚBLICA DA TESE DE DOUTORADO DE BIANCA CALLEGARI MASSUFERO, DISCENTE DO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA DO DESENVOLVIMENTO E APRENDIZAGEM, DA FACULDADE DE CIÊNCIAS - CÂMPUS DE BAURU.

Aos 23 de abril de 2026, às 14h30min, por meio de Videoconferência, realizou-se a defesa de TESE DE DOUTORADO de BIANCA CALLEGARI MASSUFERO, intitulada "Construção e estudo das qualidades psicométricas da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT)". A Comissão Examinadora foi constituída pelos seguintes membros: Prof. Dr. HUGO FERRARI CARDOSO (Orientador(a) - Participação Virtual) do(a) Departamento de Psicologia / UNESP / Câmpus de Bauru - FC, Prof. Dr. RODOLFO AUGUSTO MATTEO AMBIEL (Participação Virtual) do(a) Pós-graduação Psicologia / Pontifícia Universidade Católica (PUC) - Campinas, Prof. Dr. MARIO LAZARO CAMARGO (Participação Virtual) do(a) Departamento de Psicologia / UNESP / Câmpus de Bauru - FC, Após a exposição pela doutoranda e arguição pelos membros da Comissão Examinadora que participaram do ato, de forma presencial e/ou virtual, a discente recebeu o conceito final: APROVADO \_ \_ . Nada mais havendo, foi lavrada a presente ata, que após lida e aprovada, foi assinada pelo(a) Presidente(a) da Comissão Examinadora.

Documento assinado digitalmente  
 **HUGO FERRARI CARDOSO**  
Data: 23/04/2026 22:40:27-0300  
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dr. HUGO FERRARI CARDOSO

*À Alice, por despertar em mim uma força que  
eu desconhecia.*

## AGRADECIMENTOS

À Deus, o agradecimento infindável por sustentar minha fé nos momentos difíceis e iluminar cada etapa desta caminhada acadêmica, tornando possível a concretização deste trabalho.

Ao Luiz Felipe, meu companheiro de vida. Agradeço pelo apoio incondicional, pelo amor e cuidado com a nossa rotina, pelas palavras de incentivo, pela paciência e por segurar minhas mãos nos muitos desafios que enfrentamos ao longo dessa jornada. O seu suporte, em todas as esferas, foi fundamental para a concretização desse trabalho.

Aos meus pais, fonte de segurança e inspiração e lar para onde retorno nas dores e delícias da vida. Agradeço pelo amor incondicional e pela força para continuar.

À minha família, por acreditarem em mim e confiarem no meu trabalho. Em especial, agradeço à Amanda, minha fiel companheira de vida, por participar de ponta a ponta dessa jornada e sempre me incentivar. Estendo o agradecimento aos meus amigos que também são casa; em especial, agradeço a Isabela, João Vitor, Amanda e Anadélia por tornarem essa trajetória mais leve e significativa.

À equipe da Psicometria Online, pelo suporte técnico e auxílio nas análises estatísticas, fundamentais para a qualidade deste trabalho.

Aos amigos da pós-graduação, pela troca de experiências, apoio mútuo e pelos momentos compartilhados ao longo dessa caminhada.

Ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem, docentes e servidores que possibilitaram o desenvolvimento de todo o trabalho e partilharam generosamente seus conhecimentos.

À Universidade Virtual do Estado de São Paulo – UNIVESP, pelo financiamento da bolsa do programa de facilitadores.

Aos meus alunos e aos queridos docentes de Psicologia das Faculdades Integradas de Jaú (FIJ), que, direta ou indiretamente, contribuíram com a minha jornada profissional, inspirando reflexões que atravessam este trabalho.

Aos participantes da pesquisa e às empresas envolvidas, meus agradecimentos pela gentileza e disponibilidade em contribuir com este trabalho. Vocês foram fundamentais!

Aos membros da banca, Prof. Dr. Mário Lázaro Camargo e Prof. Dr. Rodolfo Augusto Matteo Ambiel, pelas valiosas contribuições, sugestões e pela disponibilidade em participar deste momento tão importante. É uma honra ter o trabalho lido por referências na área como vocês.

Por fim, ao meu orientador, Prof. Dr. Hugo Ferrari Cardoso, a quem transbordo de gratidão por sua orientação cuidadosa e genuinamente humana, pelos ensinamentos valiosos, confiança e dedicação constante ao longo de todo o processo de construção deste trabalho. Hugo, é um orgulho imenso ser sua orientanda! Sempre o admirei como psicólogo, professor e pesquisador, uma verdadeira referência para a Psicologia brasileira; mas hoje minha admiração se estende ainda mais ao ser humano único que você é. Meu “pai acadêmico” e grande amigo, levo comigo nossas conversas, o carinho e o apoio recebidos nos momentos em que mais precisei. Você é fonte de inspiração para mim e para muitas pessoas. Meus profundos e eternos agradecimentos, acompanhados por muito afeto, respeito e pela reafirmação de uma admiração imensurável.

A todos que, direta ou indiretamente, contribuíram para a realização deste trabalho, o meu mais sincero agradecimento.

“O presente trabalho foi realizado com o apoio da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – Brasil (CAPES) – Código de financiamento 001.”

CALLEGARI-MASSÚFERO, Bianca. **Construção e estudo das qualidades psicométricas da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT)**. 2026. 188f. Tese. (doutorado em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem) – Universidade Estadual Paulista (UNESP), Faculdade de Ciências, Bauru, 2026.

## RESUMO GERAL

O estudo da relação trabalho, indivíduo e organização vem ganhando destaque diante das transformações no mundo do trabalho. Os fatores psicossociais, neste contexto, são compreendidos como as interações entre contexto organizacional, condições de trabalho e características individuais que influenciam na saúde e bem-estar das pessoas. Quando bem estruturados, atuam como protetivos; quando mal geridos, configuram riscos psicossociais, capazes de gerar danos psicológicos, físicos e sociais aos trabalhadores. Diretrizes como a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) incluíram recentemente a avaliação obrigatória dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Apesar das orientações, no Brasil, ainda são escassos os instrumentos que avaliam os fatores psicossociais no trabalho. Para tanto, o objetivo desta pesquisa pauta-se na construção e estudo das qualidades psicométricas de um instrumento para avaliação dos fatores psicossociais no trabalho. Para o desenvolvimento da pesquisa foram realizados cinco artigos e um capítulo de livro: o primeiro apresenta uma revisão sistemática da literatura sobre a avaliação dos fatores psicossociais do trabalho, no período de 2016 a 2023. O segundo estudo configura-se como uma *scoping review*, a qual buscou avaliar e sintetizar a literatura existente sobre os instrumentos para avaliação dos fatores psicossociais no trabalho, com ênfase na avaliação das propriedades psicométricas destes. O terceiro estudo apresenta o processo de elaboração dos itens da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT) e busca por evidências de validade com base no conteúdo. Os resultados apontaram alto grau de concordância dos itens pelo Comitê de Juízes especialistas, medido pelo Índice de Validade de Conteúdo - IVC (0,85), bem como alto grau de concordância verificado por meio da Análise Semântica realizada com os trabalhadores (0,94). O quarto estudo teve como objetivo apresentar os estudos de evidências de validade com base na estrutura interna da EFPT. Os resultados indicaram uma estrutura composta por cinco fatores: Ambiente Físico ( $\alpha=0,88$ ), Ambiente Social ( $\alpha=0,48$ ), Conteúdo do Trabalho ( $\alpha=0,80$ ), Gerenciamento de Atividades ( $\alpha=0,94$ ) e Contexto Organizacional ( $\alpha=0,72$ ). O quinto estudo teve como objetivo investigar evidências de validade baseadas em variáveis externas da EFPT. Os resultados indicaram correlações moderadas a fortes entre as dimensões da EFPT com *burnout* e indicadores de saúde mental, sugerindo a relação direta entre fatores de riscos psicossociais e piora na saúde mental. Em relação à satisfação no trabalho, foram identificadas correlações negativas de baixa a moderada magnitude, sugerindo que quanto maior a exposição aos fatores de riscos psicossociais, menores são os índices de satisfação no trabalho. O sexto estudo refere-se a publicação de um capítulo de livro intitulado “Avaliação Psicológica no contexto laboral: Interfaces entre riscos psicossociais e o Burnout”. Ao final deste trabalho, pretende-se disponibilizar um instrumento capaz de contribuir com a avaliação dos fatores psicossociais no trabalho e que auxilie as organizações na prevenção e diagnóstico de ações em prol de um melhor ambiente organizacional. Ainda, espera-se que o material possa contribuir com a literatura da área e oferecer subsídios para futuros estudos.

**Palavras-chave:** Fatores Psicossociais no Trabalho; Riscos Psicossociais; Saúde Ocupacional; Qualidades Psicométricas; Construção de Instrumentos.

CALLEGARI-MASSÚFERO, Bianca. **Construction and study of the psychometric qualities of the Psychosocial Factors at Work Scale (EFPT)**. 2026. 188f. Thesis. (Doctorate in Developmental and Learning Psychology) – São Paulo State University (UNESP), Faculty of Sciences, Bauru, 2026.

## GENERAL ABSTRACT

The study of the relationship between work, the individual, and the organization has gained prominence in light of transformations in the world of work. Psychosocial factors, in this context, are understood as the interactions between the organizational context, working conditions, and individual characteristics that influence people's health and well-being. When well-structured, they act as protective factors; when poorly managed, they constitute psychosocial risks capable of generating psychological, physical, and social harm to workers. Guidelines such as Regulatory Standard No. 1 (NR-1) have recently included the mandatory assessment of psychosocial risks in the Risk Management Program (PGR). Despite these guidelines, in Brazil, instruments for assessing psychosocial factors at work are still scarce. Therefore, the objective of this research is to develop and examine the psychometric properties of an instrument designed to assess psychosocial factors at work. Six studies were conducted as part of this research. The first presents a systematic review of the literature on the assessment of psychosocial factors at work, covering the period from 2016 to 2023. The second study is a scoping review that sought to evaluate and synthesize the existing literature on instruments for assessing psychosocial factors at work, with an emphasis on their psychometric properties. The third study presents the process of developing the items of the Psychosocial Factors at Work Scale (EFPT) and the search for content validity evidence. The results indicated a high degree of agreement among the items by the committee of expert judges, measured by the Content Validity Index (CVI = 0.85), as well as a high level of agreement verified through semantic analysis conducted with workers (0.94). The fourth study aimed to present validity evidence based on the internal structure of the EFPT. The results indicated a five-factor structure: Physical Environment ( $\alpha = 0.88$ ), Social Environment ( $\alpha = 0.48$ ), Job Content ( $\alpha = 0.80$ ), Activity Management ( $\alpha = 0.94$ ), and Organizational Context ( $\alpha = 0.72$ ). The fifth study aimed to investigate validity evidence based on external variables of the EFPT. The results indicated moderate to strong correlations between the EFPT dimensions and burnout and mental health indicators, suggesting a direct relationship between psychosocial risk factors and poorer mental health. Regarding job satisfaction, low- to moderate-magnitude negative correlations were identified, suggesting that greater exposure to psychosocial risk factors is associated with lower levels of job satisfaction. The sixth study refers to the publication of a book chapter entitled "Psychological Assessment in the Workplace: Interfaces between Psychosocial Risks and Burnout." The aim of this work is to provide an instrument capable of contributing to the assessment of psychosocial factors at work and assisting organizations in preventing and diagnosing issues, thereby supporting actions aimed at creating a better organizational environment. Furthermore, it is expected that this material will contribute to the literature in the field and support future studies.

**Keywords:** Psychosocial Factors at Work; Psychosocial Risks; Occupational Health; Psychometric Qualities; Instrument Development.

## LISTA DE FIGURAS

|                                          |    |
|------------------------------------------|----|
| Figura 1 – Modelo Demanda-Controle ..... | 18 |
|------------------------------------------|----|

### **ESTUDO 1 - Avaliação dos fatores psicossociais no trabalho: Uma revisão sistemática da literatura**

|                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1 – Percurso metodológico de seleção dos artigos ..... | 30 |
|---------------------------------------------------------------|----|

### **ESTUDO 2 - Instrumentos para avaliação dos fatores psicossociais no trabalho: *Scoping Review***

|                                                               |    |
|---------------------------------------------------------------|----|
| Figura 1 – Percurso metodológico de seleção dos artigos ..... | 56 |
|---------------------------------------------------------------|----|

## LISTA DE TABELAS

### **ESTUDO 1 – Avaliação dos fatores psicossociais no trabalho: Uma revisão sistemática da literatura**

Tabela 1 – Distribuição de artigos publicados por ano de publicação ..... 31

Tabela 2 – Definições do construto encontradas ..... 35

### **ESTUDO 2 – Instrumentos para avaliação dos fatores psicossociais no trabalho: *Scoping Review***

Tabela 1 – Características dos artigos incluídos no corpus de análise ..... 58

### **ESTUDO 3 – Elaboração dos itens e Evidências de Validade de Conteúdo da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT)**

Tabela 1 – Índice de Validade de Conteúdo (IVC) e Porcentagem de Concordância do Comitê de Juízes Especialistas da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho – Dimensão: Ambiente Físico ..... 88

Tabela 2 – Índice de Validade de Conteúdo (IVC) e Porcentagem de Concordância do Comitê de Juízes Especialistas da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho – Dimensão: Ambiente Social ..... 88

Tabela 3 – Índice de Validade de Conteúdo (IVC) e Porcentagem de Concordância do Comitê de Juízes Especialistas da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho – Dimensão: Atividade de trabalho (conteúdo do trabalho) ..... 89

Tabela 4 – Índice de Validade de Conteúdo (IVC) e Porcentagem de Concordância do Comitê de Juízes Especialistas da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho – Dimensão: Gerenciamento das Atividades ..... 90

Tabela 5 – Índice de Validade de Conteúdo (IVC) e Porcentagem de Concordância do Comitê de Juízes Especialistas da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho – Dimensão: Contexto Organizacional ..... 91

### **ESTUDO 4 – Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT): Evidência de Validade com base na Estrutura Interna**

Tabela 1 – Análise descritiva univariada dos itens da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT) ..... 110

Tabela 2 – Estrutura fatorial da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT) ..... 112

**ESTUDO 5 – Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT): Estudo de correlação com variáveis externas**

|                                                                                                  |     |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Tabela 1 – Análise descritiva dos dados sociodemográficos .....                                  | 136 |
| Tabela 2 – Estatísticas descritivas dos instrumentos utilizados .....                            | 141 |
| Tabela 3 – Matriz de correlação de Spearman entre os escores dos instrumentos (n = 241)<br>..... | 144 |

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

**AFE** – ANÁLISE FATORIAL EXPLORATÓRIA

**ASO** – ATESTADO DE SAÚDE OCUPACIONAL

**CFI** – COMPARATIVE FIT INDEX

**CFP** – CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA

**CLT** – CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DE TRABALHO

**COPSOQ** – COPENHAGEN PSYCHOSOCIAL QUESTIONNAIRE

**DCSQ** – DEMAND-CONTROL-SOCIAL SUPPORT QUESTIONNAIRE

**EBB-ADJ** – ESCALA BRASILEIRA DE BURNOUT – VERSÃO ADJETIVOS

**EEAD-T** – ESCALA DE ESTRESSE, ANSIEDADE E DEPRESSÃO NO TRABALHO

**EFPT** – ESCALA DE FATORES PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

**ERI** – EFFORT-REWARD IMBALANCE

**EST** – ESCALA DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO

**GRO** – GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS

**HSE** – HEALTH SAFETY EXECUTIVE

**IVC** – ÍNDICE DE VALIDADE DE CONTEÚDO

**JCQ** – JOB-CONTENT QUESTIONNAIRE

**JDC** – JOB DEMAND-CONTROL

**JDR** – JOB DEMANDS-RESOURCES MODEL

**KMO** – KAISER–MEYER–OLKIN

**MBI** – MASLACH BURNOUT INVENTORY

**TEM** – MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO

**NMQ** – NORDIC MUSCULOSKELETAL QUESTIONNAIRE

**NR** – NORMA REGULAMENTADORA

**OIT** – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

**OMS** – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE

**PGR** – PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS

**PRIMA-EF** – PROTECTING THE RIGHTS OF MENTAL HEALTH IN THE  
WORKPLACE

**PRISMA** – PREFERRED REPORTING ITEMS FOR SYSTEMATIC REVIEWS AND  
META-ANALYSES

**PSC** – PSYCHOSOCIAL SAFETY CLIMATE

**RMSEA** – ROOT MEAN SQUARE ERROR OF APPROXIMATION

**RULS** – ROBUST UNWEIGHTED LEAST SQUARES

**SRQ** – SELF REPORT QUESTIONNAIRE

**TLI** – TUCKER-LEWIS INDEX

## SUMÁRIO

|   |                                                                                                                                     |                                |
|---|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| 1 | APRESENTAÇÃO .....                                                                                                                  | ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.4 |
| 2 | INTRODUÇÃO GERAL .....                                                                                                              | ERRO! INDICADOR NÃO DEFINIDO.7 |
| 3 | ESTUDO 1 – Avaliação dos Fatores Psicossociais no Trabalho: Uma<br>Revisão Sistemática Da Literatura .....                          | 25                             |
| 4 | ESTUDO 2 – Instrumentos para Avaliação dos Fatores Psicossociais no<br>Trabalho: <i>Scoping Review</i> .....                        | 48                             |
| 5 | ESTUDO 3 – Elaboração dos itens e evidências de validade de conteúdo da<br>Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT) ..... | 76                             |
| 6 | ESTUDO 4 – Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT): Evidência<br>de validade com base na estrutura interna .....         | 100                            |
| 7 | ESTUDO 5 – Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT): Estudo<br>de correlação com variáveis externas .....                 | 127                            |
| 8 | CONSIDERAÇÕES FINAIS.....                                                                                                           | 154                            |
|   | REFERÊNCIAS.....                                                                                                                    | 156                            |
|   | ANEXOS .....                                                                                                                        | 158                            |

## APRESENTAÇÃO

A presente pesquisa surgiu da união de trajetórias profissionais e interesses comuns entre eu e meu orientador, bem como da necessidade prática de suprir uma lacuna no que tange à avaliação dos fatores psicossociais no trabalho. Contextualizando: ainda na graduação, tive a oportunidade de conhecer e ser aluna do Prof. Dr. Hugo Ferrari Cardoso, cujas aulas despertaram em mim profundo interesse pela área de Avaliação Psicológica. Direcionei meus estudos posteriores à este contexto e, atualmente, atuo como docente na área de Avaliação Psicológica. O Prof. Hugo, com reconhecida expertise em Avaliação Psicológica, especialmente em construção e validação de instrumentos psicológicos, bem como com vasta experiência nos estudos de Psicologia Organizacional e do Trabalho, observando a ausência de instrumentos nacionais voltados à avaliação específica dos fatores de riscos psicossociais no trabalho, idealizou a presente pesquisa.

A temática da avaliação dos fatores psicossociais no trabalho têm se apresentado como atual e relevante, considerando especialmente as mudanças na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1). A última atualização, instituída pela Portaria nº 765, de 15 de maio de 2025 e que entra em vigência em 26 de maio de 2026, reforça a obrigatoriedade da identificação, avaliação e gerenciamento dos fatores psicossociais como parte integrante da gestão de riscos ocupacionais, evidenciando uma preocupação crescente com os impactos subjetivos do ambiente de trabalho sobre a saúde dos trabalhadores.

Assim, entende-se que o presente estudo tem como temas norteadores dois grandes campos de interesse da psicologia: Avaliação Psicológica, mais especificamente o processo de construção e busca por qualidades psicométricas de instrumentos psicológicos, e a Psicologia Organizacional e do Trabalho. A grande motivação dos pesquisadores se dá pelo fato de não haver registros no Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI) de instrumentos que avaliem os fatores psicossociais no trabalho, apesar da obrigatoriedade para tal. Assim, a construção e o estudo das qualidades psicométricas de uma escala para esses fins apresenta significativa relevância acadêmica e social.

Destaca-se que o estudo está diretamente relacionado aos interesses do Programa de Pós-graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem da Faculdade de Ciências da Unesp (Bauru) e às pesquisas do Laboratório de Psicologia Organizacional e do Trabalho (LaborPOT – Unesp/Bauru), por se tratar de uma proposta que dialoga

diretamente com as necessidades contemporâneas de proteção à saúde e segurança dos trabalhadores, fortalecendo ações preventivas e de promoção do bem-estar. Academicamente, a construção de uma escala fidedigna é essencial para mensuração de dados comparáveis, replicação e ampliação de estudos, como a adaptação para públicos específicos – intenção futura deste projeto.

A presente tese está dividida em cinco artigos e um capítulo de livro. O primeiro estudo, intitulado “Avaliação dos fatores psicossociais no trabalho: Uma revisão sistemática da literatura”, teve por objetivo identificar, avaliar e sintetizar a literatura existente sobre a avaliação dos fatores psicossociais no trabalho, entre os anos de 2016 e 2023. Este estudo configura-se como uma reprodução e ampliação da pesquisa de Vazquez, Pianezolla e Hutz (2018). O segundo estudo, “Instrumentos para avaliação dos fatores psicossociais no trabalho: *Scoping Review*” objetivou avaliar e sintetizar a literatura existente sobre os instrumentos disponíveis para avaliação dos fatores psicossociais no trabalho, com ênfase na avaliação das propriedades psicométricas destes. O terceiro estudo, intitulado “Elaboração dos itens e Evidências de Validade de Conteúdo da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT)” está relacionado ao processo de elaboração dos itens da escala e à busca por evidências de validade com base no conteúdo. A elaboração dos itens foi feita a partir das definições operacionais relativas a 5 facetas presentes no ambiente de trabalho, a saber: a) Ambiente Físico, b) Ambiente Social, c) Atividade de Trabalho (conteúdo do trabalho), d) Gerenciamento das Atividades, e e) Contexto Organizacional, como preconizado por Kop et al. (2016). Após essa etapa, a versão inicial do instrumento foi submetida aos juízes especialistas para análise das evidências de validade de conteúdo, como proposto por Hernandez-Nieto (2002) e Alexandre e Coluci (2011).

O quarto estudo, “Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT): Evidência de Validade com base na Estrutura Interna “ teve como objetivo apresentar os estudos psicométricos com base na Análise Fatorial Exploratória e estudos de fidedignidade e precisão. Por fim, o quinto estudo, “Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT): Estudo de correlação com base em variáveis externas” teve como objetivo investigar evidências de validade baseadas em variáveis externas, por meio da análise de correlações com indicadores de *burnout*, estresse, ansiedade, depressão e satisfação no trabalho.

Ao final deste documento, como parte das produções realizadas durante este período, é apresentado um capítulo de livro publicado em parceria com o Prof. Dr Hugo Ferrari Cardoso e o Prof. Dr. Makilim Nunes Baptista. O capítulo intitulado “Avaliação

psicológica no contexto laboral: interfaces entre riscos psicossociais e o burnout” foi publicado no e-book “Aplicabilidade da Avaliação Psicológica em diferentes contextos”, do Conselho Regional de Psicologia do Rio de Janeiro, em 2023, o qual propõe reflexões e debates sobre o processo de avaliação psicológica em diversos contextos de atuação.

## INTRODUÇÃO GERAL

Ao longo dos anos, o mundo do trabalho foi se modificando e passou a ocupar um espaço central na vida das pessoas, assumindo funções simbólicas, identitárias e sociais que influenciam diretamente o bem-estar e a qualidade de vida, tanto em nível individual quanto coletivo (Borges; Yamamoto, 2014; Zanelli; Kanan, 2019). Nesse sentido, compreender o mundo do trabalho implica analisá-lo como um fenômeno histórico e socialmente construído, atravessado por múltiplas transformações.

Essas transformações têm sido marcadas por mudanças intensas nos âmbitos econômicos, políticos, sociais e tecnológicos, que remodelam continuamente as formas de organizar e vivenciar o trabalho (OIT, 2010; Ruiz; Araújo, 2012). Processos como a globalização, flexibilização dos mercados e o avanço acelerado das tecnologias digitais tem alterado profundamente as relações de trabalho, criando novas oportunidades de emprego e, simultaneamente, extinguindo cargos e funções tradicionais (Rodrigues; Faiad; Facas, 2020).

Atualmente, essas transformações se expressaram em demandas como flexibilização de horários, redução de equipes, contratos temporários e modalidades de trabalho realizadas fora do espaço físico das organizações, como o *home office*, especialmente após o contexto da Pandemia de Covid-19 (Cardoso, 2014; Faiad, 2020; Pereira et al., 2020; Oakman et al., 2022). A rapidez e a intensidade dessas mudanças, apesar de contribuírem com novas possibilidades de trabalho, reforçam cenários de instabilidade, exigência de adaptação contínua e redefinição dos vínculos de trabalho; do mesmo modo, têm sido associadas a impactos significativos sobre a saúde, segurança e bem-estar dos trabalhadores, evidenciando a necessidade de análises mais sistemáticas sobre os fatores que permeiam essa relação (Zanelli; Kanan, 2019; Giorgi et al., 2020; Oakman et al., 2020).

Nesse cenário, ganha destaque o conceito de fatores psicossociais no trabalho, tema amplamente discutido na literatura. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (ILO, 1984), os fatores psicossociais no trabalho resultam da interação dinâmica entre as características do indivíduo, do trabalho e da organização. Envolvem, por um lado, aspectos como condições ambientais e organizacionais, ou seja, conteúdo das tarefas e estrutura organizacional, e, por outro, as competências, expectativas, necessidades, cultura e contextos de vida dos trabalhadores. A interação entre esses aspectos pode

influenciar diretamente o desempenho, satisfação e a saúde ocupacional (Cox; Griffiths, 2005; Leka; Cox, 2008).

Compreende-se assim que os fatores psicossociais no trabalho interagem dentro de um contexto organizacional e possuem diferentes desfechos para a saúde do trabalhador a partir da qualidade e intensidade com que se apresentam, bem como dos aspectos subjetivos dos trabalhadores, podendo ser classificados como fatores de risco ou de proteção. Quando adequadamente estruturados — por meio de suporte organizacional, autonomia, relações interpessoais saudáveis e equilíbrio entre trabalho e vida pessoal — podem atuar como fatores protetivos, favorecendo o bem-estar, o engajamento e o desenvolvimento dos trabalhadores (Bakker; Demerouti, 2017; Leka; Houdmont, 2010; Sorensen et al., 2023). Quando mal gerenciados, atuam como fatores de risco, ou seja, elementos capazes de gerar danos psicológicos, físicos e sociais, associados tanto ao contexto quanto ao conteúdo do trabalho (ILO, 2016; Leka; Houdmont, 2010; Rodrigues; Faiad; Facas, 2020).

Os fatores de riscos psicossociais no ambiente de trabalho têm despertado crescente atenção na literatura científica nacional e internacional em virtude dos impactos adversos que podem gerar à saúde física e mental dos trabalhadores. Compreende-se que os riscos psicossociais são aspectos da concepção, organização e gestão do trabalho, bem como os contextos sociais e organizacionais com potencial de gerar prejuízos aos trabalhadores (Cox; Griffiths, 2005; International Labour Organization, 2016). De acordo com Leka e Cox (2008), os riscos psicossociais no trabalho podem ser divididos em dois grupos: contexto de trabalho, o qual se refere à cultura organizacional, papel na organização, reconhecimento, desenvolvimento da carreira, grau de autonomia nas tarefas, relacionamentos interpessoais e interface vida-trabalho; e conteúdo do trabalho, o qual se relaciona ao ambiente e aos equipamentos de trabalho, clareza e controle das tarefas, carga, ritmo e horário de trabalho (Leka; Houdmont, 2010).

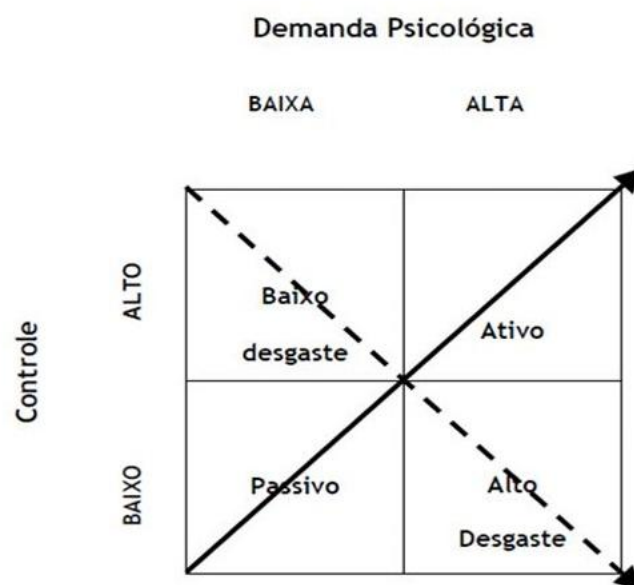
Existem diversos modelos teóricos sobre o assunto que oferecem diferentes perspectivas sobre como tais fatores afetam os trabalhadores, não sendo um consenso na literatura, apesar do aumento no número de pesquisas, qual seria a melhor definição (Carlotto et al., 2018; Ruiz; Araújo, 2012). Um dos modelos mais influentes é o Modelo Demanda-Controle (Job Demand-Control JDC-Model), proposto por Karasek (1979). Este modelo considera que altos níveis de exigência no trabalho combinados com baixo controle sobre as tarefas, elevam a tensão e, conseqüentemente, aumentam a probabilidade de risco de adoecimento; ou seja, os riscos à saúde surgem da combinação

entre alta exigência (demanda) e o grau de autonomia que o trabalhador possui sobre suas tarefas (controle) (Karasek, 1979).

As demandas referem-se às exigências psicológicas que o trabalhador enfrenta para a realização das atividades, envolvendo pressão de tempo, necessidade de concentração, interrupções frequentes nas tarefas e dependência de outras pessoas para o andamento do trabalho. O controle refere-se à capacidade da pessoa de influenciar o próprio processo de trabalho, sendo composto por dois elementos: uso de habilidades, ou seja, o grau pelo qual o trabalho envolve novas aprendizagens, variedade ou repetição de tarefas e criatividade; e o desenvolvimento de habilidades pessoais e autoridade decisória, ou seja, a autonomia para a tomada de decisões sobre o próprio trabalho (Alves; Hökerberg; Faerstein, 2013; Karasek, 1979).

O modelo organiza essas dimensões em quatro quadrantes, que representam diferentes combinações entre demanda e controle. A combinação de altas demandas psicológicas com baixo controle sobre o processo de trabalho caracteriza o chamado "alto desgaste" ("*job strain*") no trabalhador, com efeitos nocivos à sua saúde. Quando tanto as demandas quanto o controle são baixos, tem-se o chamado "trabalho passivo", situação considerada prejudicial na medida em que pode gerar perda de habilidades, desmotivação e desinteresse ao trabalhador. Por outro lado, quando o ambiente de trabalho apresenta altas demandas juntamente com alto controle, o trabalhador vivencia uma condição denominada "trabalho ativo", na qual o impacto negativo é amenizado pela possibilidade de autonomia, planejamento das próprias tarefas e controle do ritmo das atividades, apesar das altas exigências. Por fim, o cenário esperado ou de "baixo desgaste" é aquele em que há baixa exigência combinada com alto controle sobre o processo de trabalho (Figura 1) (Alves *et al.*, 2004; Alves; Hökerberg; Faerstein, 2013; Karasek; Theorell, 1990).

Figura 1: Modelo Demanda-Controle (Karasek, 1979)



Fonte: Adaptado por Alves et al. (2004).

Posteriormente, Johnson e Hall (1988) ampliaram o modelo com a inclusão do suporte social no ambiente de trabalho, resultando no Modelo Demanda-Controle-Suporte (Demand-Control-Support Model - DSC). Em seguida, Theorell e Karasek (1996) reforçaram e refinaram esse modelo, trazendo mais evidências empíricas sobre como a interação entre demandas psicológicas, controle e suporte social afetam a saúde dos trabalhadores.

O Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa (Effort-Reward Imbalance – ERI), proposto por Siegrist (1996), refere-se à relação existente entre os esforços investidos no trabalho e as recompensas recebidas. Este modelo propõe que o estresse ocupacional decorre do desequilíbrio entre esses fatores, ou seja, quando há altos níveis de esforço e baixos níveis de recompensas ou reconhecimento (Siegrist, 2012). O esforço refere-se às exigências e responsabilidades percebidas no ambiente de trabalho; a recompensa, por sua vez, engloba aspectos financeiros (salário adequado), autoestima (respeito e reconhecimento social por parte de colegas e superiores) e status ocupacional (oportunidades de ascensão no emprego, estabilidade e status social) (Biolim, 2015; Siegrist, 1996).

Outros modelos importantes surgiram a partir de iniciativas institucionais com o objetivo de oferecer diretrizes práticas para a avaliação dos riscos psicossociais e promoção da saúde ocupacional, como é o caso do modelo PRIMA-EF (Protecting the

Rights of Mental Health in the Workplace – European Framework) (Leka; Cox, 2008), elaborado pela Agência Europeia para a Saúde e Segurança no Trabalho (EU-OSHA) e que tem como base os modelos JDC (Job Demand-Control) e ERI (Effort-Reward Imbalance). O PRIMA-EF propõe uma abordagem gerencial para a proteção da saúde mental no ambiente de trabalho, com ênfase em práticas preventivas e políticas organizacionais no contexto europeu (World Health Organization, 2008).

O Modelo ISTAS, elaborado pelo Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud (ISTAS, 2004), tem como base os modelos JDC (Job Demand-Control), DSC (Demand-Control-Support) e ERI (Effort-Reward Imbalance). Este modelo incorpora dimensões como estima, insegurança e duplo vínculo, com foco em fatores psicossociais específicos do contexto europeu e fundamenta o instrumento COPSQ (Copenhagen Psychosocial Questionnaire).

O COPSQ é um instrumento amplamente utilizado em avaliações de fatores psicossociais com diferentes versões, considerando os estudos de adaptação transcultural para os variados contextos socioculturais. Em 2020 foi publicado o estudo de adaptação transcultural e validação do Copenhagen Psychosocial Questionnaire para o Brasil (COPSQ III) (Rodrigues, 2020), o qual, apesar de apresentar propriedades psicométricas confiáveis, possui algumas limitações. A principal refere-se à definição operacional do construto “fatores de riscos psicossociais” a partir de parâmetros internacionais, sofrendo influências de aspectos legais e culturais. De acordo com a autora, há países que possuem marcos legais claros e outros com uma realidade distinta; assim, a intensidade do risco pode variar de acordo com cada cultura, como exposições relacionadas a aspectos econômicos e sociais, por exemplo (Rodrigues, 2020). Deste modo, entende-se que a adaptação transcultural, embora necessária em muitos casos, não substitui a importância da construção de medidas que nasçam do contexto em que serão aplicadas, especialmente em países marcados por desigualdades sociais e estruturas laborais heterogêneas como o Brasil.

De acordo com a International Labour Organization (2016), atualmente, há um consenso razoável na comunidade científica sobre a natureza dos riscos psicossociais, no entanto, deve-se considerar que novas formas de trabalho e mudanças no ambiente laboral podem proporcionar riscos psicossociais e, portanto, a definição pode evoluir. A influência de diferentes fatores, como a livre economia de mercado, avanço da tecnologia e redução dos recursos humanos, extinção de cargos e funções tradicionais, novas demandas de trabalho e horários flexíveis, contratos de curto prazo, trabalhos realizados

em outros ambientes que não a organização, como por exemplo o *homeoffice*, entre outros, são exemplos dessas mudanças (Chagas, 2015; Guimarães *et al.*, 2015; Pereira *et al.*, 2020). Adaptações decorrentes da Pandemia de Covid-19 marcam o crescimento do trabalho remoto e adoção de formas flexíveis de emprego, com mudanças significativas na relação entre empregador-empregado e reconfiguração das relações de trabalho (Souza, 2021; Souza *et al.*, 2021; Vieira; Santos, 2024).

Atualmente, documentos nacionais e internacionais ressaltam a importância de destinar maior atenção aos aspectos psicossociais nas análises de riscos no ambiente de trabalho. No Brasil, tem-se a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), a qual disciplina e normatiza as condições de trabalho a partir das Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e aborda a prática da avaliação psicossocial (Brasil 2024).

Dentre as normas regulamentadoras, a NR-01 é a que estabelece as diretrizes e os princípios fundamentais para a aplicação das demais normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho no Brasil. Desde sua atualização em 2020, com vigência ampliada em 2022, a NR-1 introduziu o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e passou a exigir das organizações a elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). A última atualização (Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024), considera a inclusão obrigatória da avaliação dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e entra em vigência a partir de 26 de maio de 2026 (Brasil, 2024; Brasil 2025). Essa alteração é considerada um dos maiores marcos em prol da saúde e segurança do trabalhador e para a Psicologia Organizacional e do Trabalho, tendo em vista a significativa alteração em suas diretrizes gerais.

Outras normas regulamentadoras que consideram a avaliação dos fatores de riscos psicossociais em funções específicas seguem em vigor, como a NR-33 que dispõe sobre o trabalho em espaço confinado e a NR-35, que dispõe sobre o trabalho em altura. A NR-33, publicada em 2006 e atualizada em 2019, contempla que todo trabalhador designado para trabalhos em espaços confinados deve ser submetido a exames médicos específicos compatíveis com as exigências da função a ser desempenhada, o que inclui a avaliação dos fatores de riscos psicossociais, a partir emissão Atestado de Saúde Ocupacional (ASO). Ainda, de acordo com a NR-33, por riscos psicossociais compreende-se a “influência na saúde mental dos trabalhadores, provocada pelas tensões da vida diária, pressão do trabalho e outros fatores adversos” (Brasil, 2006; Brasil, 2013). A NR-35, publicada em 2012 e atualizada em 2019, prevê que é responsabilidade do empregador

avaliar periodicamente o estado de saúde dos trabalhadores que exercem atividades em altura. A avaliação deve considerar os riscos envolvidos em cada situação, assegurando a realização de exames médicos voltados às patologias que possam originar mal súbito e queda, considerando os fatores psicossociais associados ao exercício dessas atividades (Brasil, 2012).

Em 2023, o Conselho Federal de Psicologia (CFP) publicou a Resolução CFP 14/2023, a qual estabelece diretrizes para a atuação da psicóloga e do psicólogo na realização de avaliações psicossociais nos diferentes contextos laborais. O documento preconiza que o ambiente de trabalho é atravessado por fatores de natureza social, cultural, econômica, política e histórica, sendo os riscos psicossociais compreendidos como uma dimensão resultante da interação desses fatores (CFP, 2023). Quanto à prática da avaliação psicológica, a resolução orienta que o profissional possui autonomia técnica conforme os referenciais teóricos e metodológicos adotados, no entanto, os resultados devem considerar: evidências de aspectos nocivos do ambiente de trabalho; impactos da organização e da gestão do trabalho sobre a saúde mental, integridade física, psicológica e qualidade de vida das pessoas; informações sobre as condições psicológicas relacionadas à exposição aos riscos no contexto de trabalho; subsídios para a implementação de programas de controle e monitoramento da saúde e segurança no trabalho, além de outras informações baseadas na ciência psicológica e pertinentes à finalidade da avaliação (CFP, 2023).

O reconhecimento da temática por parte das diretrizes legais nacionais é essencial, mas ainda é o início de uma caminhada para que ações sejam realizadas em prol da saúde do trabalhador. De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2010), a soma dos efeitos dos riscos psicossociais e do estresse relacionado ao trabalho representa um enorme custo, tanto em termos de adoecimento e sofrimento humano quanto em termos econômicos para a sociedade como um todo (OIT, 2010). Pesquisas sobre absenteísmo e doenças ocupacionais alertam que o esgotamento mental é um fator presente em 50 a 60% das faltas diárias e, de acordo com o Ministério da Previdência Social, no boletim quadrimestral sobre os benefícios por incapacidade (Brasil, 2020), a sobrecarga mental têm sido uma das principais causas de afastamento do trabalho.

Em termos práticos, avanços quanto a instrumentalização da avaliação dos fatores psicossociais no trabalho, especialmente os fatores de risco, é essencial como forma de sistematizar o processo avaliativo com base em evidências científicas. Neste sentido, um dos desafios enfrentados pelos profissionais refere-se à carência de instrumentos

avaliativos específicos e validados para medir tais aspectos de forma precisa e confiável (Rodrigues; Faiad, 2019), estando esses atualmente relacionados, em grande parte, à utilização de fontes fundamentais de coleta de dados por meio de entrevistas psicológicas e observação de comportamentos (CFP, 2022). De acordo com Carlotto *et al.* (2022), as avaliações psicossociais são realizadas por meio de entrevistas e os instrumentos avaliativos disponíveis, em sua maioria, não avaliam necessariamente os riscos referentes à ocupação ou ao ambiente de trabalho, visto que muitos instrumentos avaliam sintomas advindos do adoecimento do trabalhador, como alterações no humor, ansiedade e estresse. Do mesmo modo, Vasconcelos e Trentini (2021) apontam que as avaliações psicossociais no trabalho são, em sua maioria, realizadas a partir de um rastreamento dos transtornos mentais, avaliação de uso de álcool e outras drogas, fobias, acidentes de trabalho, sono e estresse. Os instrumentos psicológicos mais utilizados objetivam avaliar atenção, personalidade e raciocínio e a avaliação como um todo pouco se relaciona aos aspectos do trabalho ou aos modelos teóricos existentes.

Assim, o reconhecimento das rápidas transformações no mundo do trabalho, a necessidade urgente da avaliação dos fatores psicossociais no trabalho de acordo com as diretrizes dos órgãos competentes, bem como a carência de instrumentos avaliativos fidedignos para estes fins, são aspectos que motivam a realização do presente trabalho. Do ponto de vista acadêmico e científico, oferecer um instrumento confiável para avaliação dos fatores psicossociais no trabalho, considerando especialmente os riscos psicossociais, representa um avanço significativo para os estudos sobre Psicologia Organizacional e do Trabalho, saúde e segurança do trabalhador. A relevância social do estudo se justifica pelo impacto no bem-estar e saúde do trabalhador, bem como pelo direcionamento às empresas, visto que o instrumento objetiva contribuir com a prevenção, identificação, avaliação e controle dos fatores psicossociais presentes nos ambientes de trabalho. Para tanto, o objetivo geral deste trabalho foi realizar o processo de construção e o estudo das qualidades psicométricas da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT).

## **ESTUDO 1**

### **AVALIAÇÃO DOS FATORES PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA**

## **Avaliação dos fatores psicossociais no trabalho: Uma revisão sistemática da literatura**

### **Assessment of psychosocial factors at work: A systematic literature review**

Bianca Callegari-Massúfero

Hugo Ferrari Cardoso

#### **Resumo**

O objetivo desta revisão sistemática da literatura foi identificar, avaliar e sintetizar a literatura existente sobre a avaliação dos fatores psicossociais no trabalho. Este estudo configura-se como uma reprodução e ampliação da pesquisa de Vazquez, Pianezolla e Hutz (2018). Para tanto, no período de janeiro e fevereiro de 2023, foram realizadas buscas em cinco bases de dados (SciELO, PsycINFO, Web of Science, Scopus e PubMed), selecionando-se artigos que apresentaram os instrumentos utilizados para a avaliação dos fatores psicossociais no trabalho. A amostra foi composta por 109 estudos, os quais foram analisados quanto ao ano de publicação, periódico, país, perfil da amostra e instrumentos utilizados. Os resultados revelaram relação entre fatores de riscos psicossociais no trabalho e impactos negativos na saúde mental e física dos trabalhadores, com alta incidência de pesquisas sobre estresse, esgotamento emocional, ansiedade, depressão, doenças cardiovasculares e musculoesqueléticas. Observou-se, no Brasil, a predominância de instrumentos traduzidos e adaptados. Conclui-se que, embora exista crescente interesse na avaliação dos fatores de riscos psicossociais no trabalho, persistem lacunas importantes, como a ausência de uma definição operacional clara do construto e a carência de instrumentos desenvolvidos especificamente para o contexto brasileiro.

**Palavras-chave:** Fatores psicossociais; Fatores de Riscos psicossociais; Trabalho, Avaliação; Instrumentos psicométricos.

#### **Abstract**

The objective of this systematic literature review was to identify, evaluate, and synthesize the existing literature on the assessment of psychosocial factors at work. This study is configured as a reproduction and expansion of the research by Vazquez, Pianezolla and Hutz (2018). To this end, in the period from January to February 2023, searches were carried out in five databases (SciELO, PsycINFO, Web of Science, Scopus and PubMed), selecting articles that presented the instruments used to assess psychosocial risks at work. The sample consisted of 109 studies, which were analyzed according to the year of publication, journal, country, sample profile, and instruments used. The results revealed a relationship between psychosocial risks factors at work and negative impacts on the mental and physical health of workers, with a high incidence of research on stress, emotional exhaustion, anxiety, depression, cardiovascular, and musculoskeletal diseases. In Brazil, the predominance of translated and adapted instruments was observed. It is concluded that, although there is growing interest in assessing psychosocial risks factors at work, important gaps persist, such as the absence of a clear operational definition of the construct and the lack of instruments developed specifically for the Brazilian context.

**Keywords:** Psychosocial factors; Psychosocial risks factors; Work, Assessment; Psychometric instruments.

## **Introdução**

O trabalho exerce influência direta sobre a saúde e o bem-estar das pessoas, sendo fundamental para o desenvolvimento humano e a qualidade de vida (Siqueira; Orengo; Peiró, 2014; Zanelli; Kanan, 2019). Além de fonte de renda, desempenha um papel crucial na identidade e satisfação pessoal e profissional, no entanto, pode gerar sofrimento físico e mental quando inserido em um contexto de precarização e sem garantia das condições mínimas de saúde e segurança (Borges; Yamamoto, 2014; Pereira et al., 2020; Vieira; Santos, 2024). Assim, o trabalho pode ser tanto uma fonte de realização quanto um fator de risco para a saúde do trabalhador (Rodrigues; Faiad; Facas, 2020).

Os fatores psicossociais no trabalho são resultados da interação entre indivíduo, trabalho e organização (International Labour Organization, 1984). Tal temática pode ser observada a partir das condições ambientais e organizacionais, que abrangem o conteúdo e o contexto ocupacional, bem como as características do trabalhador, suas competências, capacidade de enfrentamento de estressores ocupacionais, necessidades, cultura e vida pessoal (Zanelli; Kanan, 2019). A relação estabelecida por estes fatores pode influenciar e repercutir no trabalhador tanto como um fator de risco quanto como um fator protetivo para sua saúde, segurança e satisfação no trabalho (Cox; Griffiths, 2005; Leka; Cox, 2008).

É consenso da literatura que o contexto, as condições de trabalho, o ambiente e os aspectos individuais podem estabelecer uma relação psicossocial capaz de afetar a saúde do trabalhador, interferindo inclusive no rendimento, engajamento e na satisfação no trabalho (Leka; Cox, 2008; Cardoso; Feijó; Camargo, 2018). Com base nessa dinâmica, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Organização Mundial da Saúde (OMS) publicaram um documento alertando que os riscos psicossociais são uma das

principais preocupações do ambiente de trabalho contemporâneo devido ao seu impacto direto no bem-estar dos trabalhadores (Fischer, 2012; International Labour Organization, 1984; Oficina Internacional Del Trabajo, 2010).

Os riscos psicossociais compreendem os aspectos da concepção e gestão do trabalho e seus contextos sociais e organizacionais capazes de gerar danos psicológicos, sociais ou físicos (Cox; Griffiths, 2005; International Labour Organization, 2016). De acordo com Leka e Cox (2008), os riscos psicossociais no trabalho podem ser categorizados em dois grupos: contexto e conteúdo do trabalho. O contexto refere-se à cultura e funcionamento organizacional, papel na organização, desenvolvimento da carreira, amplitude de decisão/controle, relacionamentos interpessoais e interface casa-trabalho. O conteúdo do trabalho, por sua vez, refere-se ao ambiente e equipamento de trabalho, desenho da tarefa, carga, ritmo, e horário de trabalho (Leka; Houdmont, 2010).

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (International Labour Organization, 1984), os riscos psicossociais no trabalho incluem uma variedade de fatores como alta carga de trabalho, baixa autonomia e controle que o trabalhador tem sobre suas tarefas, suporte social inadequado, exigências emocionais, fracas interações sociais no local de trabalho, entre outros fatores que, combinados, podem levar a efeitos nocivos para a saúde física e mental dos trabalhadores. Do mesmo modo, são influenciados por características individuais dos trabalhadores, como suas necessidades, capacidades e condições de vida externas ao trabalho (Rodrigues; Faiad; Facas, 2020; Ruiz; Araújo, 2012).

Zanelli e Kanan (2019) consideram que entre os principais fenômenos psicossociais negativos, destacam-se: assédio (moral e sexual) e violência no trabalho; adicção ao trabalho (*workaholism* – ou seja, trabalho excessivo e necessidade de trabalhar constantemente); o consumo abusivo de substâncias (álcool e outras drogas); corrupção

corporativa; estresse; *burnout*; transtornos mentais como depressão e ansiedade patológica; e o suicídio no trabalho, sendo a severidade dos danos ou agravos definidos pela intensidade e tempo de exposição aos riscos. Essa complexidade exige abordagens integradas para a sua compreensão e gestão, de forma a minimizar os impactos negativos sobre a saúde dos trabalhadores (Gomes; Santos; Carolino, 2013).

A avaliação dos fatores psicossociais no trabalho emerge como uma necessidade diante dos impactos identificados sobre a saúde dos trabalhadores (Carlotto et al., 2018). Identificar e propor ações de prevenção e intervenção quanto aos riscos psicossociais são estratégias voltadas tanto para a proteção da saúde física e mental dos trabalhadores, quanto para a garantia da sustentabilidade e eficiência das organizações (Ferreira et al., 2018; Vieira; Santos, 2024). A ausência de avaliações adequadas pode resultar em ambientes de trabalho insalubres, capazes de comprometer o bem-estar dos empregados, levando a uma diminuição da produtividade, aumento do absenteísmo ou até ao afastamento permanente do trabalhador (Murcho; Jesus, 2013; Vasconcelos, 2019). Apesar da crescente conscientização sobre a importância dos fatores psicossociais no diagnóstico organizacional, ainda há uma carência significativa de estudos focados na avaliação sistemática dos mesmos, especialmente em contextos como o brasileiro, onde a produção científica sobre o tema ainda é limitada (Rodrigues; Faiad, 2019; Vasconcelos; Trentini, 2021). Esse viés na literatura reforça a necessidade de pesquisas que possam orientar práticas mais eficazes de avaliação e intervenção.

Compreendendo essa lacuna, Vazquez, Pianezolla e Hutz (2018) realizaram uma revisão sistemática da literatura sobre a avaliação dos fatores psicossociais no trabalho. O estudo foi realizado a partir da seleção de artigos nacionais e internacionais, publicados entre os anos de 2010 e 2015, com ênfase na análise de instrumentos psicométricos e traz contribuições importantes para a área. Dentre os resultados, os autores destacaram a

prevalência de quatro escalas identificadas como as mais utilizadas pela comunidade científica para avaliação dos fatores psicossociais, a saber: *Job-Content Questionnaire* (JCQ); *Effort-Reward Imbalance* (ERI); *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ); e *Demand-Control-Social Support Questionnaire* (DCSQ). No contexto brasileiro, destacam-se pesquisas de adaptação e validação dos instrumentos JCQ, ERI e DCSQ, embora estas não apresentem dados confiáveis devido ao tamanho da amostra ou aos estudos de qualidades psicométricas. Em 2020 foi publicado o estudo de adaptação e validação do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ III) (Rodrigues, 2020), o qual apresenta propriedades psicométricas confiáveis, no entanto, é importante ressaltar que sua construção não é voltada para a realidade do contexto brasileiro.

A relevância da pesquisa de Vazquez, Pianezolla e Hutz (2018) motiva a elaboração do presente estudo, o qual tem o intuito de atualizar a literatura sobre o tema a partir da análise de publicações realizadas entre os anos de 2016 e 2023 nas mesmas bases de dados. Pretende-se sanar algumas lacunas identificadas no estudo anterior, como apresentar o detalhamento das etapas metodológicas para identificação, seleção e elegibilidade dos estudos; ampliar os termos de busca; bem como propor uma avaliação mais criteriosa sobre os instrumentos utilizados para mensuração dos fatores psicossociais. Para tanto, o presente estudo configura-se como uma revisão sistemática da literatura, cujo objetivo é identificar, avaliar e sintetizar a literatura existente sobre os fatores psicossociais no trabalho, analisando e comparando os instrumentos mais utilizados para avaliação.

## **Método**

O estudo caracteriza-se como uma revisão sistemática da literatura, conduzida de acordo com as diretrizes do *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) (Page et al., 2021), com o objetivo descrever o estado da arte produção científica internacional e brasileira sobre a avaliação dos fatores psicossociais no trabalho. Considerando publicações anteriores sobre o tema, o presente estudo configura-se como uma ampliação da pesquisa de Vazquez, Pianezolla e Hutz (2018), a qual buscou realizar uma revisão sistemática da literatura para investigar os processos de avaliação dos fatores psicossociais, no período de 2010 a 2015. Vale destacar que, apesar de considerar o tema principal do estudo de Vazquez, Pianezolla e Hutz (2018), o presente artigo contém algumas modificações a fim de sanar as lacunas metodológicas citadas anteriormente e por isso configura-se como uma ampliação.

### **Estratégia de busca**

A coleta de dados foi realizada considerando o período de 2016 a 2023, por meio das plataformas de pesquisa SciELO, Web of Science, PubMed, Scopus e PsycInfo (APA). Para a busca utilizou-se o conjunto de descritores (“psychosocial factors” AND “psychosocial risks” AND “work”); (“psychosocial factors” AND “psychosocial risks” AND “job”); e (“psychosocial factors” AND “psychosocial risks” AND “organization”), nas bases de dados citadas. Os critérios de elegibilidade dos estudos utilizados foram: (1) artigos científicos completos e acessíveis; (2) artigos publicados entre os anos de 2016 e 2023; (3) estudos empíricos; (4) estudos transversais; (5) textos escritos em português, inglês ou espanhol.

O estudo seguiu as seguintes etapas: a) levantamento nas bases de dados de artigos empíricos; b) leitura dos títulos e posteriormente, dos resumos dos artigos para a seleção

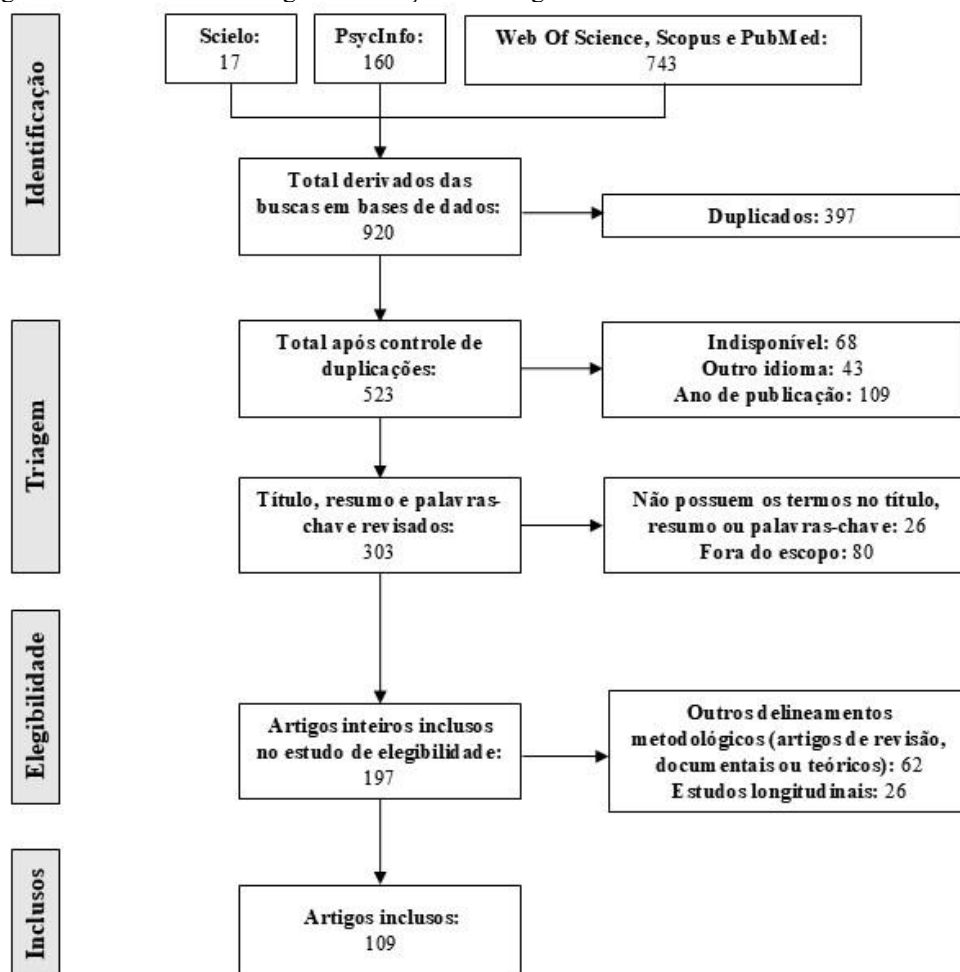
daqueles que se enquadravam dentro da proposta da pesquisa; c) leitura dos artigos selecionados na íntegra; e d) categorização dos trabalhos identificados.

### Seleção do *corpus* de análise

O processo de identificação e seleção dos artigos relevantes foi realizado por dois pesquisadores independentes, ambos estudiosos na área. Os pesquisadores inicialmente analisaram os títulos, resumo e palavras-chave de todos os documentos, de modo a selecionar parte destes para o estudo de elegibilidade. Os artigos que avançaram para o estudo de elegibilidade foram analisados integralmente e então incluídos no *corpus* de análise.

### Síntese dos dados

Figura 1. Percurso metodológico de seleção dos artigos



Fonte: Elaborado pelos autores

## Resultados e Discussão

A Figura 1 exibe a quantidade de artigos presentes em cada etapa da seleção do *corpus* de análise. Na etapa de identificação foram encontrados 920 artigos pertencentes às bases de dados pesquisadas (Scielo – 17 artigos, PsycInfo – 160 artigos e Scopus, Web of Science e PubMed – 743 artigos). Destes, 397 foram excluídos por serem duplicados, resultando em 523 artigos. Na etapa de triagem, 68 artigos foram excluídos por indisponibilidade, 43 por estar em outros idiomas que não os estabelecidos nos critérios de inclusão, e 109 foram excluídos devido ao ano de publicação. Ainda na triagem, 26 artigos foram excluídos por não apresentarem os termos “riscos psicossociais” ou “fatores psicossociais” no título, resumo ou palavras-chave, e 80 artigos foram excluídos por estarem fora de escopo. No estudo de elegibilidade, foram excluídos 26 por serem longitudinais e 62 artigos por apresentarem outros delineamentos metodológicos (estudos de revisão, estudos documentais e teóricos). Assim, dos 197 artigos que avançaram ao estudo de elegibilidade, 109 foram incluídos no *corpus* de análise final.

As pesquisas foram classificadas conforme o periódico, ano de publicação, local de realização, amostra e instrumentos utilizados. Os trabalhos foram publicados entre 2016 e 2023, sendo que os anos de maior publicação foram 2018, com 20 artigos publicados (18,3% do total) e 2020, com 19 artigos publicados (17,4%). Em seguida, os anos de 2016, 2019, 2021 e 2023, obtiveram 13 publicações cada um (11,9%), em 2017 foram realizadas 11 publicações, e em 2022, 7 publicações, como pode ser observado na Tabela 1.

Tabela 1. Distribuição de artigos publicados por ano de publicação

| Ano de Publicação | N  | %    |
|-------------------|----|------|
| 2016              | 13 | 11,9 |
| 2017              | 11 | 10,2 |

|              |            |              |
|--------------|------------|--------------|
| 2018         | 20         | 18,3         |
| 2019         | 13         | 11,9         |
| 2020         | 19         | 17,4         |
| 2021         | 13         | 11,9         |
| 2022         | 7          | 6,5          |
| 2023         | 13         | 11,9         |
| <b>Total</b> | <b>109</b> | <b>100,0</b> |

Fonte: Elaborado pelos autores.

A maioria dos artigos foram publicados em periódicos da área da Saúde (36,69%), seguido dos periódicos da área Organizacional e do Trabalho (psicologia, medicina e saúde ocupacional) (28,4%), Psicologia (20,2%), e área Interdisciplinar (14,6%). Houve predominância de trabalhos produzidos na Europa (53,2%), com mais da metade das produções, seguida da América do Sul (19,2%), Ásia (13,7%), América do Norte (8,2%), Oceania (2,7%) e África (2,7%).

Quanto ao perfil da amostra, grande parte dos artigos utilizou dados de pesquisas nacionais, os quais não especificavam as profissões, funções e/ou setores dos trabalhadores (29,3%). Nos demais trabalhos, houve predominância de pesquisas com profissionais da área da saúde (enfermeiros, médicos, técnicos de enfermagem e setor administrativo de hospitais) (22,9%), seguida de pesquisas no setor da educação, com ênfase em professores universitários, professores de ensino fundamental e setores administrativos de universidades/escolas (12,8%). Foram identificadas pesquisas com públicos específicos como: trabalhadores da indústria (6,4%), do setor administrativo (4,5%), motoristas (3,6%), policiais (2,7%), mineiros (1,8%), trabalhadores do judiciário, agricultores, carcereiros, jornalistas, cadetes da marinha, músicos (0,9% cada um), entre outros.

Como visto, grande parte dos artigos referiram-se à avaliação e prevalência de riscos psicossociais em amostras específicas de trabalhadores, os quais versaram sobre as nuances de cada função, discutindo aspectos físicos, cognitivos e psicossociais que se relacionam com os riscos psicossociais no trabalho. Nesse sentido, Coutinho et al. (2017) defendem que compreender as demandas das atividades favorece a identificação e prevenção de possíveis riscos psicossociais, os quais possuem claro impacto nos custos relacionados às lesões, absenteísmo e produtividade.

O número de estudos que apresentaram a relação entre riscos psicossociais e *burnout*/saúde mental foi expressivo (25,05%), compreendendo o impacto destes para a saúde do trabalhador. Os achados corroboram com a alta incidência de pesquisas sobre estresse e esgotamento emocional, sugerindo que os fatores de riscos psicossociais podem estar associados a uma ampla gama de problemas de saúde, incluindo transtornos de ansiedade (Silva; Tolfo, 2022), depressão (Luceño-Moreno et al., 2016; Razmjou et al., 2023), doenças cardiovasculares (López-López et al., 2018) e musculoesqueléticas (Rodriguez-Rojas, 2021; Baharudin; Isahak; Majid, 2023; Shah et al., 2023), o que indica que a exposição contínua a ambientes laborais de risco está diretamente relacionada a efeitos negativos na saúde mental e física do trabalhador.

Houve um percentual significativo de pesquisas sobre construção, adaptação e busca de evidências de validade psicométrica de instrumentos (14,58%). Os estudos ressaltam lacunas metodológicas, teóricas e práticas nos instrumentos existentes, bem como escassez de instrumentos para avaliação específica de fatores psicossociais, especialmente considerando os riscos psicossociais. Ademais, observou-se pesquisas sobre os aspectos físicos, especialmente relacionados à dores crônicas e distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (10,41%) e, em menor proporção, pesquisas relacionadas a assédio moral e percepção de riscos psicossociais analisando variáveis

como idade e gênero. A partir do ano de 2020 observou-se uma crescente em pesquisas associando os riscos psicossociais às equipes de saúde e aos hospitais em detrimento da Covid-19.

Com base na organização do estudo de Vazquez, Pianezolla e Hutz (2018), os resultados foram analisados segundo três aspectos principais: (1) definição do construto “riscos psicossociais no trabalho”; (2) referencial teórico que fundamenta a avaliação; e (3) instrumentos de medição de fatores psicossociais no trabalho.

### **Definição do construto**

Ao analisar os artigos que apresentaram a definição do construto, notou-se que apenas 33,02% (n = 36) dos artigos da amostra apresentam definições. Destes, 69,44% apresentaram a definição de “Riscos Psicossociais”, 25% apresentaram a definição de “Fatores de Risco Psicossociais”, e 8,33% apresentaram a definição de “Fatores Psicossociais”. Da amostra total, 66,97% (n = 73) não apresentaram definições e/ou apresentam definições de construtos relacionados aos temas específicos, por exemplo, *burnout*, estresse, entre outros.

Dentre as definições encontradas, 12 trabalhos (33,33%) utilizam como base a definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual considera os fatores psicossociais como as interações entre o trabalho, seu ambiente, bem como as condições organizacionais, levando em consideração as capacidades do trabalhador, suas necessidades, sua cultura e sua personalidade (Organização Internacional do Trabalho, 1986). Sete estudos (19,44%) apresentaram a definição de Cox e Griffiths (1995), a qual considera que os riscos psicossociais são “aqueles aspectos da concepção do trabalho e da organização e gestão do trabalho, e seus contextos sociais e ambientais, que têm o

potencial de causar danos psicológicos, sociais e físicos” (Cox; Griffiths, 1995, p. 69). Em suma, todos os trabalhos aplicam a noção de risco psicossocial no trabalho como dano e lesão ao trabalhador, que pode estar associado a prejuízos de ordem física, cognitiva e emocional ao trabalhador e gerar consequências negativas tanto para o indivíduo quanto para a empresa e o mercado de trabalho.

Os estudos apresentaram como tema central a prevalência dos riscos psicossociais em funções específicas, bem como necessidade de avaliá-los, partindo do pressuposto de que estes são responsáveis por consequências negativas na saúde do trabalhador e no trabalho e, portanto, devem ser objeto de intervenções preventivas. Avaliar os riscos e prevenir possíveis danos à saúde do trabalhador relaciona-se com ações que envolvem: (a) o conteúdo, organização e gestão do trabalho, (b) as relações entre os trabalhadores, (c) o contexto do mercado de trabalho e de carreira, e (d) percepções dos indivíduos sobre estes aspectos. As definições identificadas estão descritas na Tabela 2.

Tabela 2: Definições do construto encontradas

| <b>Artigo</b>                     | <b>Definição de Riscos Psicossociais no Trabalho</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |
|-----------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Kozlova; Lakioa (2016)            | “A Organização Internacional do Trabalho define os riscos psicossociais como a interação entre o ambiente de trabalho, o conteúdo do trabalho, as condições organizacionais e as capacidades, necessidades, cultura e considerações pessoais extra-trabalho dos indivíduos que podem, por meio de percepções e experiências, influenciar a saúde dos trabalhadores, desempenho e satisfação no trabalho...” |
| Luceño-Moreno, et al (2016)       | “Os fatores de risco psicossociais são especificamente definidos como aquelas condições em uma situação de trabalho que têm a capacidade de afetar adversamente o bem-estar e a saúde do trabalhador...”                                                                                                                                                                                                    |
| Barbaranelli, et al (2018)        | “Os riscos psicossociais são “aqueles aspectos da concepção do trabalho e da organização e gestão do trabalho, e seus contextos sociais e ambientais, que têm o potencial de causar danos psicológicos, sociais e físicos”                                                                                                                                                                                  |
| Cassar; Bezzina; Buttigieg (2018) | “Quando a exposição a fatores psicossociais é percebida como negativa, então eles são referidos como riscos psicossociais, que são reconhecidos como o maior desafio contemporâneo para os funcionários no local de trabalho...”                                                                                                                                                                            |
| Pujol-Cols; Foutel; Porta (2019)  | “Os riscos psicossociais são entendidos como aqueles fatores relacionados ao trabalho que, seja por excesso, defeito ou combinação, constituem uma ameaça à integridade física, social e/ou psicológica...”                                                                                                                                                                                                 |
| Acosta-Fernández et al. (2020)    | “Riscos psicossociais “são eventos, situações ou estados do organismo com alta probabilidade de prejudicar a saúde dos trabalhadores”.”                                                                                                                                                                                                                                                                     |
| Rodriguez-Rojas et al. (2021)     | “... os riscos psicossociais podem ser agrupados com base em: condições de trabalho (salário ruim, liderança ruim, falta de sustentabilidade , más condições de trabalho), organização do trabalho (mau controle do trabalho, alta demanda ou carga de trabalho, pouca participação nas decisões,                                                                                                           |

|  |                                                                                                                                                                                                                                                                           |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|  | desequilíbrio nas recompensas ou remuneração ruim, desequilíbrio entre trabalho e casa ou dupla presença, jornada de trabalho inadequada, trabalho por turnos) e relacionamentos (suporte social insuficiente, assédio psicológico e sexual, conflitos interpessoais)...” |
|--|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Fonte: Elaborado pelos autores.

## Modelos teóricos

Dos artigos analisados, apenas 25,68% (n = 33) apresentaram os modelos teóricos sobre os riscos psicossociais no trabalho. Destes, sete modelos foram citados, a saber: a) *Job Demand-Control Model (JDC Model)* (Karasek, 1979); b) *Effort-Reward Imbalance Model (ERI Model)* (Siegrist, 1996); c) *Job Demands-Resources Model (JD-R Model)* (Demerouti et al., 2001); d) Modelo ISTAS (Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud) (ISTAS, 2004); e) *Health and Safety Executive (HSE)* (HSE, 2007); f) *Psychosocial Safety Climate (PSC)* (Dollard; Bakker, 2010); e g) *Protecting Mental Health in the Workplace: Guidance for Managers (PRIMA-EF)* (Leka; Cox, 2008; World Health Organization, 2008).

Houve prevalência de dois modelos teóricos tradicionais para avaliação de riscos psicossociais no trabalho. A maior parte dos estudos (75%) baseou-se no modelo *Job Demand-Control (JDC)* (Karasek, 1979), em português, Modelo Demanda-Controle, uma das construções teóricas mais relevantes e influentes sobre os aspectos psicossociais do trabalho, estresse e saúde do trabalhador. O modelo, desenvolvido por Robert Karasek, avalia dois aspectos centrais: (1) fatores de estresse advindos das exigências laborais (demandas), ou seja, demandas psicológicas do trabalho em relação ao ritmo, quantidade e intensidade de trabalho, nível de atenção exigido, pressão de tempo, autodesenvolvimento, desempenho e equipes de trabalho; e (2) controle de trabalho, compreendendo este como recurso fundamental na resolução do trabalho, ou seja, nível de autonomia, possibilidade de aplicar suas próprias habilidades, criatividade, liberdade

e responsabilidade na decisão (Karasek, 1979; Kowalczyk; Krajewska-Kulak; Sobolewski, 2017; Encrenaz et al., 2018; Alves; Hökerberg; Faerstein, 2013).

De acordo com o Modelo Demanda-Controle, altos níveis de exigência no trabalho e baixos níveis de controle laboral contribuem para o aumento de estresse e potenciais prejuízos na saúde do trabalhador, uma vez que o controle de trabalho está relacionado com o grau de autonomia e autoridade na tomada de decisões de uma pessoa sobre suas atividades. Compreende-se que equilibrar as demandas e o controle de trabalho são fatores essenciais para a prevenção e redução de riscos psicossociais relacionados ao trabalho (Karasek, 1979).

O modelo *Effort-Reward Imbalance (ERI)*, em português, Modelo de Desequilíbrio Esforço-Recompensa, foi identificado em 35,71% (n = 10) dos artigos. Este modelo analisa a relação trabalho-trabalhador por meio do desequilíbrio entre os esforços investidos pelo trabalhador e as recompensas recebidas/percebidas (Siegrist, 1996).

De acordo com o Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa, esforços elevados e baixas recompensas, aumentam os riscos à saúde do trabalhador, como estresse e emoções negativas. Entende-se que os esforços no trabalho podem ser de ordem física ou psicológica, como falta de controle sobre o trabalho, demandas excessivas e baixo suporte social, enquanto as recompensas podem ser de diferentes ordens: tais como salário, estima e oportunidades de carreira, incluindo a segurança no emprego (Siegrist, 2012; Luceño-Moreno et al, 2016). Neste modelo, o trabalho é visto como um elo de correspondência entre o desdobramento físico e psicológico exigido durante a execução do trabalho, as estruturas de oportunidades sociais, como recompensas de diversas ordens e reconhecimento, e seu sentimento de pertencimento, ou seja, o foco de análise não seria o controle sobre as atividades laborais, mas a percepção dos trabalhadores sobre as

recompensas recebidas pelo seu esforço laboral, capazes de gerar sentimentos de autoestima e autoeficácia (Acosta-Fernández et al., 2020).

Os demais modelos teóricos foram apresentados ou apenas citados em menor proporção. Com base nas teorias predominantes, assim como o estudo de Vazquez, Pianezolla e Hutz (2018), observou-se alta prevalência de estudos sobre estressores ocupacionais em detrimento da análise de fatores motivacionais e sociais, os quais possuem potencial para preservar aspectos saudáveis no contexto laboral.

### **Avaliação de fatores psicossociais no trabalho**

Quanto aos instrumentos para avaliação dos Fatores Psicossociais, a maior parte dos estudos utilizou o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ) (24,77%) e suas demais versões, sendo que alguns estudos objetivaram apresentar as evidências de validade psicométricas da COPSOQ para outras culturas como, por exemplo, a COPSOQ-versão romena ou a COPSOQ-turca. Após a COPSOQ, os instrumentos mais utilizados pelos autores foram os questionários de autoria própria (18,34 %) e as entrevistas de autoria própria (15,59%). Em menor proporção foram utilizados os instrumentos: *Job Content Questionnaire* (JCQ) (7,33%), *Nordic Musculoskeletal Questionnaire* (NMQ) (6,42%), Bateria UNIPSICO (5,50%), *Psychosocial safety climate* (PSC) (5,50%), *Maslach Burnout Inventory* (MBI) (4,58%) e *Health Safety Executive* (HSE) (3,66%).

Considerando o contexto brasileiro, 10 artigos foram publicados utilizando diferentes instrumentos avaliativos. Houve maior predominância quanto ao uso da Bateria UNIPSICO ( $n = 2$ ) e do *Self Report Questionnaire* (SRQ-20) ( $n = 2$ ), com versões adaptadas para o idioma português. Os demais estudos utilizaram instrumentos traduzidos

e/ou adaptados dos citados anteriormente, com ênfase em elaboração de entrevistas e questionários a partir dos conceitos teóricos.

Quanto ao modelo teórico que sustenta os instrumentos, observou-se predominância dos Modelos de Demanda-Controle (JDC), Modelo de Desequilíbrio Esforço-Recompensa (ERI) e Modelo de Demandas e Recursos no Trabalho (JD-R), formulados a partir da definição de riscos psicossociais no trabalho. Esses modelos, como apresentado anteriormente, apresentam a ideia do risco psicossocial atrelado ao dano ou prejuízo à saúde do trabalhador, o que implica na formulação dos instrumentos a partir desse pressuposto.

Quanto às avaliações psicossociais no Brasil, Vasconcelos e Trentini (2021) realizaram um estudo com o objetivo de descrever e comparar características da prática profissional de psicólogos e médicos do trabalho a partir de modelos teóricos, instrumentos e critérios adotados sobre fatores psicossociais. Os autores constataram que as avaliações psicossociais no trabalho são compreendidas a partir do rastreamento de transtornos mentais e que os psicólogos usam com maior frequência testes de atenção, de raciocínio e ferramentas expressivas de personalidade, sendo pouco utilizados instrumentos voltados para aspectos do trabalho. Discute-se acerca da carência de instrumentos para avaliação dos riscos psicossociais no contexto brasileiro, bem como acerca da necessidade de se investir na formação destes profissionais, considerando fatores laborais em detrimento do uso do modelo biológico.

Sobre a estrutura dos instrumentos, Schneider, Madler e Lang (2019), realizaram um estudo com o objetivo de comparar o grau de concordância da avaliação de demandas psicossociais a partir de instrumentos de autoavaliação e de heteroavaliação (realizada por observadores), tendo como base a hipótese de que as avaliações de observadores, realizadas por especialistas em saúde e segurança do trabalho, são consideradas “mais

objetivas” do que as autoavaliações. Os resultados sugeriram fortemente a utilização de instrumentos de autoavaliações, haja vista que esses apresentaram estimativas confiáveis com concordância significativa.

### **Considerações Finais**

O objetivo desta revisão sistemática foi identificar, avaliar e sintetizar a literatura existente sobre a avaliação dos fatores psicossociais no trabalho, analisando e comparando os instrumentos mais utilizados para tal fim, em estudos nacionais e internacionais no período de 2016 a 2023. A principal contribuição foi apresentar um panorama sobre a definição do construto, a identificação dos modelos teóricos, bem como os instrumentos utilizados para avaliação dos fatores psicossociais no trabalho nos artigos pesquisados, especialmente no Brasil.

Importantes contribuições sobre os instrumentos desenvolvidos, adaptados e validados para avaliação dos fatores de riscos psicossociais no trabalho foram observadas, no entanto, os resultados desta revisão sistemática levam a reflexões sobre a real avaliação destes aspectos considerando a própria definição do construto. Observa-se prevalência do uso de instrumentos que avaliam os fatores psicossociais no trabalho, incluindo fatores protetivos, como é o caso do *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ), amplamente utilizada em diferentes países, com diversos estudos de adaptação e validação. Apesar das contribuições dos estudos sobre fatores de proteção neste contexto, considera-se essencial a avaliação dos fatores de riscos psicossociais a partir de sua real definição, ou seja, considerando os aspectos da concepção, organização e gestão do trabalho e seus contextos sociais e organizacionais, com o potencial de gerar danos à saúde do trabalhador, tanto físicos, quanto sociais e psicológicos.

No contexto brasileiro, observa-se escassez de instrumentos específicos para avaliação dos fatores psicossociais, considerando os fatores de risco, o que gera grande preocupação diante da obrigatoriedade de avaliação orientada pelos órgãos competentes e da alta demanda que o país oferece. Assim, sugere-se que estudos sejam realizados voltados à construção e validação de instrumentos com base na definição operacional do construto e considerando as nuances da realidade brasileira.

## Referências

- ACOSTA-FERNÁNDEZ, M.; AGUILERA-VELASCOA, M. D. L. A.; WELLS-RADILLOA, B. E.; OSORIO, L. V. Factores psicossociales en residentes sub-especialistas de neonatología. **Inv. Ed Med.**, 2020., v. 9, n 36.
- ALVES, M. G. M.; HÖKERBERG, Y. H. M.; FAERSTEIN, E. Tendências e diversidade na utilização empírica do Modelo Demanda-Controle de Karasek (estresse no trabalho): uma revisão sistemática. **Rev. bras. epidemiol.**, 16 (1), 2013. <https://doi.org/10.1590/S1415-790X2013000100012>
- BAHARUDIN, F.; ISAHAK, M.; MAJID, H. The Association between Organizational Psychosocial Factors with Musculoskeletal Disorders among Nurses at Tertiary University Hospital. **Journal of the University of Malaya Medical Centre**. 2023. 26(1):82-89. doi:[10.22452/jummec.vol26no1.13](https://doi.org/10.22452/jummec.vol26no1.13)
- BARBARANELLI, C.; GHEZZI, V.; TECCO, C. D.; RONCHETTI, M.; FIDA, R.; GHELLI, M.; PERSECHINO, B.; IAVICOLI, S. Assessing Objective and Verifiable Indicators Associated With Work-Related Stress: Validation of a Structured Checklist for the Assessment and Management of Work-Related Stress. **Front Psychol**. 2018., v. 4; n. 9:2424. doi: [10.3389/fpsyg.2018.02424](https://doi.org/10.3389/fpsyg.2018.02424)
- BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. Mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2a edição. Porto Alegre: Artmed. 2014.
- CARLOTTO, P. A. C.; CRUZ, R. M.; GUILLAND, R.; DA ROCHA, R. E. R.; DALAGASPERINA, P.; ARIÑO, D. O. Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho: perspectivas teóricas e conceituais. **Revista Interamericana de Psicología Ocupacional**, 2018., v.37(1), 52. doi: [10.21772/ripo](https://doi.org/10.21772/ripo).
- CASSAR, V.; BEZZINA, F.; BUTTIGIEG, S. Investigating the psychometric properties and assessment capabilities of the short version of the Health and Safety Executive's Management Standards Indicator Tool. **Int. Journal of Human Res.**

**Manag.**, 2018, v (31). n (16) 2115-2140.

<https://colab.ws/articles/10.1080%2F09585192.2018.1431955>

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos - Satepsi**. 2025. Disponível em: <https://satepsi.cfp.org.b>.

CHAGAS, D. Riscos psicossociais no trabalho: causas e consequências. **International Journal of Developmental and Educational Psychology**, 2015. n.1, v.2.

CARDOSO, H. F.; FEIJÓ, M. R.; CAMARGO, M. L. O papel do psicólogo organizacional e do trabalho (POT) na prevenção dos fatores psicossociais de risco. In: SCHMIDT, M. L. G.; CASTRO, M. F.; CASADORE, M. M. **Fatores psicossociais e o processo saúde/doença no trabalho: aspectos teóricos, metodológicos, interventivos e preventivos**. São Paulo: FiloCzar. 2018. p. 111-136.

COX, T.; GRIFFITHS, A. Monitoring the changing organization of work: a commentary. **Sozial-und Präventivmedizin**. 2005. 47., 354-355.

DEMEROUTI, E.; BAKKER, A. B.; NACHREINER, F.; SCHAUFELI, W. B. The job demands-resources model of burnout. **Journal of Applied Psychology**, 2001., 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

DOLLARD, M. F.; BAKKER, A. B. Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 2010, 83(3), 579–599. <https://doi.org/10.1348/096317909X470690>

ENCRENAZ et al. Psychosocial risks in small enterprises: The mediating role of perceived working conditions in the relationship between enterprise size and workers' anxious or depressive episodes. **In. J. of Occup. Saf. and Ergon.**, 2018., v.25, n. 3.

FERREIRA, A. P.; GRAMS, M. T.; ERTHAL, R. M. C.; GIRIANELLI, V. R.; OLIVEIRA, M. H. B. Literature review on working environment hazards relative to the working conditions and impact on workers health. **Rev Bras. Med. Trab.**; 2018., 16(3): 360-370.

FISCHER, F. M. Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador. **Rev Saúde Pública**; 2012., 46(3):401-6.

GOMES, S. F. S.; SANTOS, M. M. M. C. C.; CAROLINO, E. T. M. A. Riscos psicossociais no trabalho: estresse e estratégias de coping em enfermeiros em oncologia. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, Ribeirão Preto, 2013. v. 21, n. 6, p. 1282-1289.

HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE – HSE. **Managing the causes of work-related stress: A step-by-step approach using the Management Standards**. HSE Books. 2007. <https://www.hse.gov.uk/pubns/priced/hsg218.pdf>

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO. **Psychosocial factors at work: recognition and control**. Geneva: International Labour Office. 9ª sessão.1984.

Disponível em:

[https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma992480113402676/41ILO\\_INST:41ILO\\_V2](https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma992480113402676/41ILO_INST:41ILO_V2).

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO. **Workplace stress: a collective challenge**. 2016. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466547](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547)

INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD – ISTAS. **Manual del método CoPsoQ-ISTAS21**. ISTAS. 2004. Disponível em: <https://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=2376>

KARASEK, R. A. **Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign**. Administrative Science Quarterly, 1979., 24(2), 285–308. Disponível em: <https://doi.org/10.2307/2392498>

KOZLOVA, L.; LAKISA, S. Prevalence of psychosocial risk factors. In selected industries in latvia. **Proc. Latvian Acad. Sci., Section B**, 2016., v. 70. n. 5. <https://sciendo.com/article/10.1515/prolas-2016-0043>

LEKA, S.; COX, T. **The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF**. Nottingham: Institute of World, Health and Organizations (WHO). 2008.

LEKA, S.; HOUDMONT, J. **Occupational health psychology**. Wiley Blackwell. 2010.

LÓPEZ-LÓPEZ, M. L. et al. Risk factors for mental workload: influence of the working environment, cardiovascular health and lifestyle. A cross-sectional study. **BMJ Open**. 2018. Dec 27;8(12):e022255. doi: 10.1136/bmjopen-2018-022255.

LUCEÑO-MORENO, L.; GARCIA-ALBUERNE, Y.; TALAVERA-VELASCO, B.; MARTÍN-GARCIA, J. Stress in Spanish police force depending on occupational rank, sex, age and work-shift. **Psicothema**. 2016., vol. 28, n. 4, 389-393.

MURCHO, N. A. C.; JESUS, S. N. Absenteísmo no trabalho. In: SIQUEIRA, M.M. **M. Novas medidas do comportamento organizacional**. Grupo A. 2013.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT. **Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación**. Ginebra, 2010.

PAGE, M. J., et al. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. **International Journal of Surgery**, 2021., n. 88.

PEREIRA, A. C. L.; SOUZA, H. A.; LUCCA, S. R.; IGUTI, A. M.. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, 2020., v. 45, e18.

PUJOL-COLS, L.; FOUTEL, M.; PORTA, L. Riesgos Psicosociales en la Profesión Académica: Un análisis interpretativo del discurso de docentes universitarios argentinos,. **Trabajo y sociedad**, 2019, (33), 161-170.

[https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1514-68712019000200161&lng=es&tlng=es](https://www.scielo.org.ar/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1514-68712019000200161&lng=es&tlng=es).

RAZMJOU, H.; SAVONA, A.; SZAFIROWICZ, A.; DEEL, L.; RICHARDS, R. Psychosocial risk factors and physical and mental well-being following a compensable knee injury. **European Journal of Physiotherapy**. 2023. v. 25., n. 2., <https://doi.org/10.1080/21679169.2021.1995896>

RODRIGUES, C. A. **Estudos Das Propriedades Psicométricas Do Copenhagen Psychosocial Questionnaire COPSOQ III**. Tese de Doutorado. Universidade São Francisco. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Área de Concentração – Avaliação Psicológica, Porto Alegre. 2020.

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C.; FACAS, E. P. Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, 2020., v. 36.

RODRIGUEZ-ROJAS, R. R.; ESCOBAR-GALINDO, C. M.; VELIZ-TERRY, P. M.; JARA-ESPINOZA, R. M.. Factores de riesgo psicosocial y molestias musculoesqueléticas en cajeros bancarios de una empresa bancaria en Lima - Perú. **Archivos de Prevención de Riesgos Laborales**, 2021., 24(2), 117-132. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2021.24.02.04>

RUIZ, V. S.; ARAÚJO, A. L. L. Saúde e segurança e a subjetividade no trabalho: os riscos psicossociais. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, 2012., v. 37, n. 125, págs. 170-180.

SCHNEIDER, I.; MADLER, M.; LANG, J. Comparability of Self-Ratings and Observer Ratings in Occupational Psychosocial Risk Assessments: Is There Agreement? **BioMed Research International**, 2019., v. 19, n. 1.

SHAH, K. et al. Ergonomic and psychosocial risk factors associated with work-related musculoskeletal disorders in Mohs histotechns. **Arch Dermatol Res.**; 2023. v. 315, n.4.; 917-923. doi: 10.1007/s00403-022-02428-x.

SIEGRIST, J.. **Effort-reward imbalance at work: theory, measurement and evidence**. Düsseldorf: University Dusseldorf, Department of Medical Sociology. 2012. 20 p.

SIEGRIST, J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. **Journal of Occupational Health Psychology**, 1996., 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>

SILVA, M. G.; TOLFO, S. R. Psychosocial processes, mental and occupational health in a Brazilian federal education institution. **Rev. bras. saúde ocup.**, 2022., v. 47., n. 1. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/22620pt2022v47e13>

SIQUEIRA, M. M. M.; ORENGO, V.; PEIRÓ, J. M. Bem-estar no trabalho. In: SIQUEIRA, M.M. M. **Novas medidas do comportamento organizacional**. Grupo A. 2014.

VASCONCELOS, V. D.; TRENTINI, C. M. Avaliações psicossociais no trabalho no Brasil: Estudo de levantamento sobre variáveis, modelos teóricos, instrumentos e critérios adotados. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, 2021., 21(1), 1355-1366. <https://dx.doi.org/10.5935/rpot/2021.1.20373>

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

VAZQUEZ, A. C. S.; PIANEZOLLA, M.; HUTZ, C. S. Assessment of work psychosocial factors: A systematic review. **Estudos de Psicologia (Campinas)**. 35(1), 5-13. 2018.

VIEIRA, C. E. C.; SANTOS, N. C. T. Fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho: uma análise contemporânea. **Rev Bras Saude Ocup.** 2024., 49 (1). Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/35222pt2024v49edsmsubj1>

ZANELLI, J. C.; KANAN, L. A. **Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: Organizações que emancipam ou que matam**. Uniplac. 2019.

WORLD HEALTH ORGANIZATION – WHO. **PRIMA-EF: guidance on the European framework for psychosocial risk management: a resource for employers and worker representatives** [Internet]. Geneva: WHO - World Health Organization; 2008. [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43966/1/9789241597104\\_eng\\_Part1.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43966/1/9789241597104_eng_Part1.pdf)

## **ESTUDO 2**

### **INSTRUMENTOS PARA AVALIAÇÃO DOS FATORES PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: SCOPING REVIEW**

## Instrumentos para avaliação dos fatores psicossociais no trabalho: Scoping Review

### Instruments for assessing psychosocial factors at work: Scoping Review

Bianca Callegari-Massúfero

Hugo Ferrari Cardoso

#### Resumo

O objetivo desta *scoping review* foi identificar, avaliar e sintetizar a literatura existente sobre os instrumentos para avaliação dos fatores psicossociais no trabalho, com ênfase na avaliação das propriedades psicométricas destes. Para tanto, no período de janeiro e fevereiro de 2023, foram realizadas buscas nas bases de dados SciELO, Web of Science, PubMed, Scopus e PsycINFO. Foram incluídos estudos empíricos que apresentassem instrumentos de avaliação e evidências psicométricas, resultando em um total de 62 artigos. Os resultados indicaram predominância de instrumentos como o COPSOQ, além do JCQ, PSC e HSE e outros em menor proporção. Observou-se forte concentração em estudos europeus e na área da saúde. Foram identificadas diferenças conceituais, teóricas e metodológicas em suas estruturas, o que dificulta a padronização dos métodos de avaliação. Ainda, muitos instrumentos utilizados não avaliam diretamente os fatores psicossociais, mas construtos relacionados, como estresse, *burnout* e saúde mental. Em relação às propriedades psicométricas, a maioria dos estudos reportou índices adequados de consistência interna (alfa de Cronbach), porém há escassez de evidências de validade mais robustas. Acrescenta-se que muitos instrumentos são resultados de adaptações transculturais, os quais podem não detectar especificidades contextuais da realidade do país, como no caso do contexto brasileiro. Conclui-se que há a necessidade de construção e busca por evidências de validade instrumentos avaliativos baseados em modelos teóricos e conceituais robustos sobre o construto, com o objetivo de contribuir para o avanço da área e para o desenvolvimento de práticas avaliativas mais consistentes.

**Palavras-chave:** Avaliação Psicológica; Fatores Psicossociais no Trabalho; Fatores de Riscos Psicossociais no Trabalho; Instrumentos Psicológicos; Evidências psicométricas.

#### Abstract

The objective of this scoping review was to identify, evaluate, and synthesize the existing literature on instruments for assessing psychosocial factors at work, with an emphasis on evaluating their psychometric properties. To this end, searches were conducted in the SciELO, Web of Science, PubMed, Scopus, and PsycINFO databases between January and February 2023. Empirical studies that presented assessment instruments and psychometric evidence were included, resulting in a total of 62 articles. The results indicated a predominance of instruments such as the COPSOQ, in addition to the JCQ, PSC, and HSE, and others in smaller proportions. A strong concentration of European studies and studies in the health field was observed. Conceptual, theoretical, and methodological differences were identified in their structures, which hinders the standardization of assessment methods. Furthermore, many instruments used do not directly assess psychosocial factors, but related constructs such as stress, burnout, and mental health. Regarding psychometric properties, most studies reported adequate internal consistency indices (Cronbach's alpha), but there is a scarcity of evidence for more robust validity. Furthermore, many instruments are the result of cross-cultural

adaptations, which may not detect contextual specificities of the country's reality, as is the case in the Brazilian context. It is concluded that there is a need to construct and seek evidence of the validity of assessment instruments based on robust theoretical and conceptual models of the construct, with the aim of contributing to the advancement of the field and the development of more consistent assessment practices.

**Keywords:** Psychological Assessment; Psychosocial Factors at Work; Psychosocial Risk Factors at Work; Psychological Instruments; Psychometric Evidence.

## **Introdução**

As transformações no mundo organizacional nas últimas décadas modificaram significativamente as formas de estrutura de trabalho, as relações entre trabalhadores e organizações e os modos de produção e gestão. Entre as mudanças advindas da globalização, pode-se citar a incorporação de novas tecnologias, ampliação do trabalho remoto, intensificação do ritmo de produção e a crescente flexibilização dos vínculos empregatícios, as quais, apesar de inicialmente atrativas, podem significar aumento de exigências aos trabalhadores e ampliação de demandas cognitivas e emocionais, reduzindo, em muitos contextos, a previsibilidade e a estabilidade nas funções/cargos (Borges; Yamamoto, 2014; Pereira et al., 2020; Vasconcelos; Trentini, 2021). Essas demandas podem gerar impactos negativos na saúde dos trabalhadores, uma vez que elementos organizacionais, relacionais e estruturais do trabalho podem atuar como desencadeadores ou agravantes de quadros de estresse, ansiedade, esgotamento emocional e outras manifestações de sofrimento mental (Cardoso; Baptista, 2023; Vieira; Santos, 2024). Entende-se assim que existem aspectos da gestão, estrutura e organização do trabalho que podem ser considerados como fatores de risco para a saúde e o bem-estar do trabalhador e que estes devem ser analisados de forma integrada pela gestão organizacional (Cardoso; Baptista, 2023; Guimarães et al., 2015).

Por fatores psicossociais no trabalho compreende-se a interação entre três dimensões: organização (estrutura organizacional), trabalho (conteúdo das tarefas) e indivíduo (percepção do trabalhador), as quais podem afetar positiva ou negativamente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores (Leka; Cox, 2008). A organização do trabalho envolve aspectos como estilo de liderança, cultura organizacional, oportunidades de desenvolvimento, relações interpessoais e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. O conteúdo do trabalho refere-se às exigências cognitivas e operacionais das tarefas, carga e ritmo de trabalho, clareza de funções e condições físicas do ambiente laboral. A percepção do trabalhador engloba suas competências, estratégias de enfrentamento e avaliação subjetiva das condições de trabalho (Leka; Houdmont, 2010). Esses elementos podem ser fatores de proteção ou fatores de risco para a saúde do trabalhador a depender de diversas situações. Tornam-se fatores de risco quando são desfavoráveis, ou seja, quando aumentam a probabilidade de gerar danos psicológicos, sociais ou físicos aos trabalhadores, os chamados riscos psicossociais no trabalho (Cox; Griffiths, 2005; Carlotto et al., 2018; Daouda et al., 2020).

A complexidade do conceito de “riscos psicossociais no trabalho” está diretamente ligada à diversidade de fatores envolvidos (Veloso-Neto, 2015). Além disso, os riscos psicossociais são influenciados por características individuais dos trabalhadores, como suas necessidades, capacidades e condições de vida externas ao trabalho. Assim, compreender a relação entre organização do trabalho, experiências subjetivas e saúde mental tornou-se um desafio central para instituições, órgãos públicos, acadêmicos e profissionais de diferentes áreas do conhecimento no que tange ao desenvolvimento de políticas e práticas organizacionais orientadas à prevenção e intervenção dos riscos psicossociais no trabalho (Guimarães et al., 2015; Vieira; Santos, 2024).

Quanto aos impactos dos fatores psicossociais na saúde dos trabalhadores, uma revisão sistemática da literatura realizada por Callegari-Massúfero e Cardoso (refere-se ao estudo 1 do presente trabalho) apontou que os fatores de riscos psicossociais no trabalho têm sido investigados predominantemente em profissões caracterizadas por altas demandas emocionais, cognitivas e organizacionais, com destaque para os setores da saúde e da educação. Entre os estudos analisados, houve maior concentração de pesquisas com profissionais da área da saúde, incluindo enfermeiros, médicos, técnicos de enfermagem e trabalhadores administrativos hospitalares, que corresponderam a 22,9% das amostras investigadas. O setor da educação apareceu como o segundo grupo mais investigado (12,8%), especialmente entre professores universitários, professores do ensino fundamental e profissionais administrativos. Nessas funções, os riscos psicossociais são associados a exigências cognitivas elevadas, sobrecarga de tarefas, pressão por desempenho acadêmico e demandas organizacionais, fatores frequentemente relacionados ao estresse e ao esgotamento profissional.

Além desses grupos, foram identificadas pesquisas com trabalhadores da indústria (6,4%), profissionais do setor administrativo (4,5%), motoristas (3,6%), policiais (2,7%) e mineiros (1,8%), bem como estudos com categorias mais específicas, como trabalhadores do judiciário, agricultores, carcereiros, jornalistas, cadetes da marinha e músicos (0,9% cada). Nessas ocupações, os riscos psicossociais tendem a estar relacionados a condições organizacionais adversas, alta demanda laboral, jornadas extensas, pressão por produtividade e conflitos interpessoais (Callegari-Massúfero; Cardoso, refere-se no estudo 1 do presente trabalho).

A exposição contínua a esses fatores está associada a impactos significativos na saúde mental e física dos trabalhadores, incluindo *burnout*, estresse ocupacional, transtornos de ansiedade (Silva; Tolfo, 2022), depressão (Luceño-Moreno et al., 2016;

Razmjou et al., 2023), doenças cardiovasculares (López-López et al., 2018) e distúrbios musculoesqueléticos (Rodríguez-Rojas et al., 2021; Baharudin; Isahak; Majid, 2023; Shah et al., 2023). Assim, considera-se que a compreensão das demandas específicas de cada atividade de trabalho é fundamental para identificar e prevenir os riscos psicossociais (Coutinho et al., 2018).

Nessa perspectiva, o trabalho deixa de ser analisado apenas sob a ótica de produção econômica e passa a ser visto como um ambiente complexo de interação social, construção de identidades e vivência subjetiva. Do mesmo modo, o cuidado com os trabalhadores deixa de ser unicamente relacionado à segurança física, abrangendo os fatores psicossociais que o envolvem (Metzler; Groeling-Müller; Bellingrath, 2019; Potter et al., 2019). Tal movimento conduz, inevitavelmente, à necessidade de aprofundar a compreensão teórica e conceitual sobre os fatores psicossociais presentes no trabalho para assim poder identificar os instrumentos disponíveis para prevenção, avaliação e intervenção de forma mais eficaz.

Quanto aos aspectos conceituais, é notória uma dificuldade em delimitar quais elementos constituem os fatores de riscos psicossociais no trabalho (Leka; Aditya, 2024). A ausência de consenso acerca das definições dificulta tanto a comparação entre estudos quanto o desenvolvimento de instrumentos padronizados e consistentes para avaliação (Rodrigues; Faiad; Facas, 2020).

De acordo com Carlotto et al. (2022), os instrumentos avaliativos disponíveis, em sua maioria, não avaliam necessariamente os riscos referentes ao trabalho ou ao ambiente de trabalho, mas sintomas advindos do adoecimento do trabalhador, como alterações no humor, ansiedade e estresse. Vasconcelos e Trentini (2021) também apontam que as avaliações psicossociais no trabalho são, em sua maioria, realizadas a partir de um rastreamento dos transtornos mentais, avaliação de uso de álcool e outras drogas, entre

outros, sendo que a avaliação como um todo pouco se relaciona aos aspectos do trabalho especificamente.

Sobre os instrumentos utilizados para avaliação, Kop et al. (2016) conduziram uma análise taxonômica e examinaram dimensões presentes em diferentes escalas utilizadas mundialmente. Os autores analisaram o conteúdo de 17 instrumentos avaliativos com base na frequência em que estavam presentes na literatura científica e na acessibilidade ao conteúdo destes, e concluíram que as ferramentas existentes possuem diferenças significativas entre si. Entre os instrumentos avaliados estavam: *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* – COPSQ (Pejtersen et al., 2010), *Effort-Reward Imbalance* – ERI (Siegrist et al., 2009), *NIOSH – generic job stress questionnaire* – GJSQ (Hurrell; McLaney, 1988), *Health and safety executive management standards indicator tool* – HSE (Edward et al., 2008), *Job characteristic inventory* – JCI (Sims; Szilagyi; Keller, 1976), *Job content questionnaire* – JCS (Karasek et al., 1998), *Job diagnostic survey* – JDS (Hackman; Oldham, 1975), entre outros, cada qual enfatizando aspectos específicos da experiência laboral.

De acordo com os autores, nenhum dos instrumentos avaliados conseguiu medir de forma robusta os fatores relacionados ao trabalho. As principais críticas em relação a esses instrumentos incluíam incoerência teórica, grandes variações de conteúdo (diferenças significativas entre o que cada questionário mede, tornando difícil a comparação direta entre estudos), ambiguidade dos itens, falta de exaustividade (nenhum dos instrumentos avaliava de forma exaustiva todas as características do ambiente de trabalho; mesmo os mais amplos, não avaliavam características importantes como ambiente físico ou variedade de atividades) e descrições superficiais (gerando confusões se o questionário realmente mede o que se propõe a medir) (Kop et al., 2016).

Com base nesses achados, os autores propuseram uma taxonomia para as características do ambiente de trabalho estruturada em níveis hierárquicos e composta por cinco grandes domínios, a saber: *Ambiente físico*: refere-se a aspectos tangíveis do local de trabalho, incluindo características físicas (como ruído, luz, temperatura e vibração), o estado das salas de trabalho (ergonomia e estética) e a disponibilidade de recursos e equipamentos; *Ambiente social*: relaciona-se às interações interpessoais, abrangendo a gama e a qualidade das relações (com colegas, superiores, subordinados e pessoas externas) e o suporte social, seja ele instrumental ou emocional; *Conteúdo de trabalho*: diz respeito à natureza das tarefas, incluindo o conteúdo do trabalho (responsabilidades, variedade, interesse e significado), as demandas (físicas, cognitivas e emocionais) e a adequação dessas demandas em termos quantitativos (carga de trabalho) e qualitativos (habilidades); *Gerenciamento de atividades*: relaciona-se à organização e controle do trabalho, englobando o papel atribuído (clareza e coerência das funções), o feedback recebido, o nível de autonomia e controle (poder de decisão e dependência de outros) e a pressão por trabalho; e *Contexto organizacional*: representa o nível mais macro, incluindo a organização do tempo (horários), a gestão de recursos humanos (carreira, salário, desenvolvimento de competências), a justiça percebida, a participação na tomada de decisões, o clima e a comunicação organizacional, além de perspectivas futuras como segurança no emprego (Kop et al., 2016).

Embora o interesse científico sobre fatores psicossociais no trabalho tenha crescido nos últimos anos, ainda persistem limitações importantes quanto à disponibilidade de instrumentos adequados, especialmente considerando o contexto brasileiro. Parte dessa dificuldade decorre da própria amplitude conceitual, ausência de consenso terminológico e, conseqüentemente, falta de instrumentos avaliativos consistentes (Rodrigues; Faiad, 2019; Vasconcelos; Trentini, 2021). Atualmente,

exigências normativas recentes demandam avaliações contínuas e fiscalizações das condições de trabalho, o que pressupõe o uso de ferramentas confiáveis e acessíveis às organizações (Brasil, 2025).

Observa-se assim um descompasso entre a necessidade crescente de avaliação dos fatores psicossociais no trabalho e a disponibilidade de instrumentos robustos para tal finalidade. Dessa forma, a presente *scoping review* tem como objetivo identificar, analisar e sintetizar a literatura sobre os instrumentos utilizados para avaliação dos fatores psicossociais no trabalho, identificando dimensões investigadas, possíveis lacunas existentes e as propriedades psicométricas desses instrumentos. Espera-se que os resultados contribuam para o avanço do conhecimento científico na área e apoiem o desenvolvimento de práticas avaliativas mais precisas, fortalecendo estratégias de prevenção e promoção de saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho.

## **Método**

O estudo caracteriza-se como uma *scoping review*, conduzida de acordo com as diretrizes do *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA) (Page et al., 2021).

## **Estratégia de busca**

A coleta de dados foi realizada considerando o período de 2016 a 2023, por meio das plataformas de pesquisa SciELO, Web of Science, PubMed, Scopus e PsycInfo (APA). Para a busca utilizou-se o conjunto de descritores “psychosocial factors” AND “psychosocial risks” AND “work”; “psychosocial factors” AND “psychosocial risks” AND “job”; e “psychosocial factors” AND “psychosocial risks” AND “organization” em

todas as bases de dados. Os critérios de elegibilidade dos estudos utilizados foram: (1) artigos científicos completos e acessíveis; (2) artigos publicados entre os anos de 2016 e 2023; (3) estudos empíricos; (4) estudos que apresentassem instrumentos avaliativos; (5) estudos que apresentassem as propriedades psicométricas dos instrumentos; (6) textos escritos em português, inglês ou espanhol.

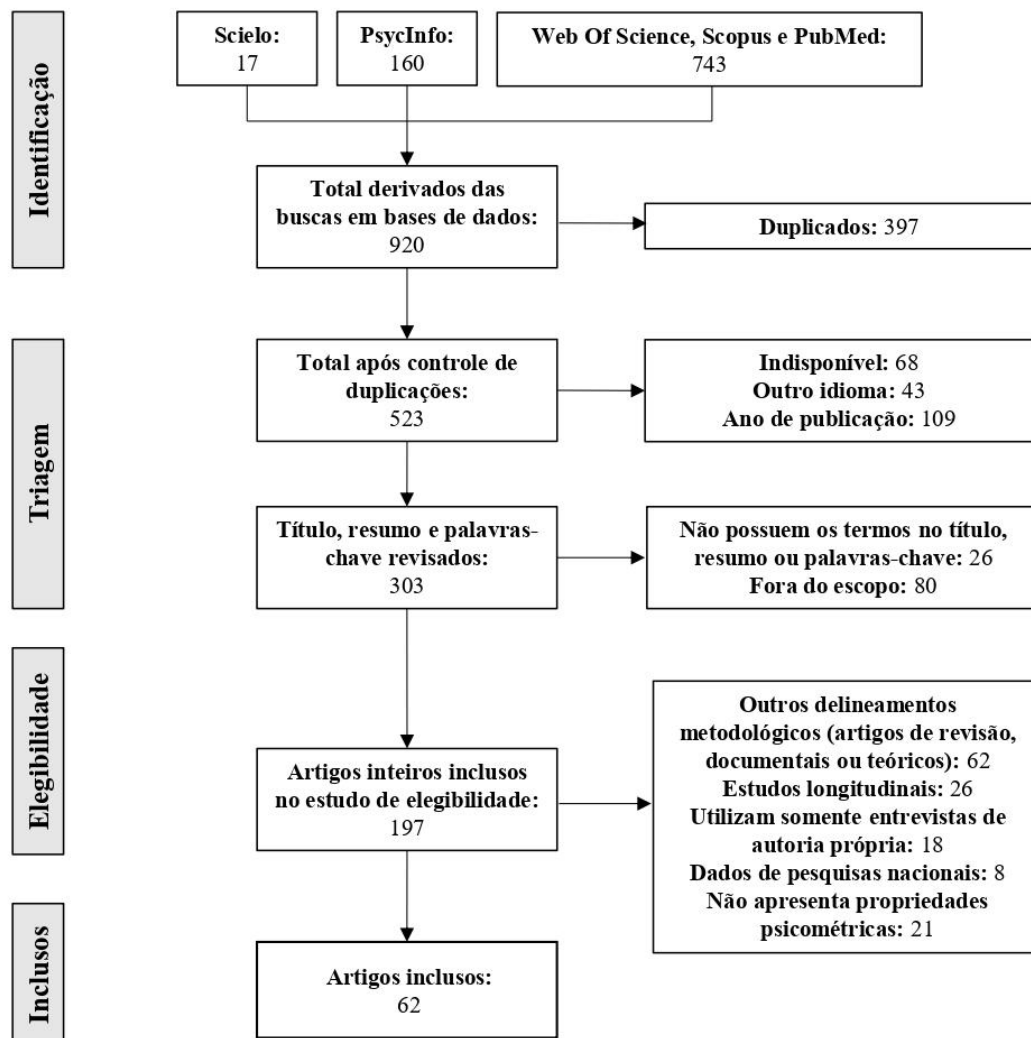
O estudo seguiu as seguintes etapas: a) levantamento nas bases de dados de artigos empíricos; b) leitura dos títulos e, posteriormente, dos resumos dos artigos para a seleção daqueles que se enquadravam dentro da proposta da pesquisa; c) leitura dos artigos selecionados na íntegra; e d) categorização dos trabalhos identificados.

### **Seleção do corpus de análise**

O processo de identificação e seleção dos artigos relevantes foi realizado por dois pesquisadores independentes, ambos estudiosos na área. Os pesquisadores inicialmente analisaram os títulos, resumo e palavras-chave de todos os artigos, de modo a selecionar parte destes para o estudo de elegibilidade. Os artigos que avançaram para o estudo de elegibilidade foram analisados integralmente e então incluídos, ou não, no *corpus* de análise.

## Síntese dos dados

Figura 1. Percurso metodológico de seleção dos artigos



Fonte: Elaborado pelos autores

## Resultados e Discussão

As etapas de seleção do *corpus* de análise são descritas na Figura 1. Inicialmente, foram identificados 920 artigos somando-se os resultados das cinco bases de dados pesquisadas (SciELO – 17 artigos, PsycInfo – 160 artigos e Scopus, Web of Science e Pubmed – 743 artigos), sendo 397 deles duplicados. Em uma triagem inicial, foram excluídos os artigos indisponíveis (68), de outro idioma (43) e que não correspondiam ao

ano de publicação de acordo com os critérios estipulados para elegibilidade (109). Ainda na triagem, foram excluídos os artigos que não possuíam os termos no seu título, resumo e palavras-chave analisados (26), bem como os que estavam fora de escopo (80). Dos artigos que avançaram para a etapa de elegibilidade, 62 foram excluídos por apresentarem outros delineamentos metodológicos (artigos de revisão, documentais ou teóricos), 26 por serem estudos longitudinais, 18 por utilizarem entrevistas de autoria própria e não utilizarem instrumentos avaliativos, 8 por não apresentarem instrumentos avaliativos e utilizarem somente dados de pesquisas nacionais/internacionais como método de avaliação, e 21 por não apresentarem as propriedades psicométricas dos instrumentos utilizados. Assim, dos 197 artigos que avançaram ao estudo de elegibilidade, apenas 62 foram incluídos no *corpus* de análise final.

As principais características dos artigos incluídos estão exibidas na Tabela 1. As pesquisas foram classificadas conforme os autores, ano de publicação, periódico, local de realização e instrumentos utilizados. Os trabalhos foram publicados entre 2016 e 2023, sendo que o ano de maior publicação foi de 2018, com 19 artigos publicados (30,6% do total). Em seguida, os anos com maiores publicações foram os anos de 2017 e 2020, com 10 artigos publicados (16,1%) em cada ano. Nos anos de 2016 e 2019 foram realizadas 7 publicações em cada um (11,2%); em 2021 foram realizadas 5 publicações (8,1%); em 2023, 3 publicações (4,8%); e, em 2022, 1 publicação (1,6%).

A maioria dos artigos foram publicados em periódicos da área da Saúde (37,1%), seguido dos periódicos da área Organizacional e do Trabalho (psicologia, medicina e saúde ocupacional) (30,6%), Psicologia (27,4%), e área Interdisciplinar (4,8%). Houve predominância de trabalhos produzidos na Europa (58,1%), com mais da metade das produções, seguida da América do Sul (17,7%), Ásia (14,5%), Oceania (4,8%), América do Norte (3,2%) e África (1,6%).

**Tabela 1** – Características dos artigos incluídos no corpus de análise

|    | <b>Autores</b>                            | <b>Ano</b> | <b>Revista</b>                         | <b>Local</b>              | <b>Instrumentos</b>                  |
|----|-------------------------------------------|------------|----------------------------------------|---------------------------|--------------------------------------|
| 1  | Bronkhorst; Vermeeren                     | 2016       | Intern. J. of Workp. Health Manag.     | Holanda                   | PSC-12; NMQ; Utrecht Burnout Scale   |
| 2  | Gil-Monte et al.                          | 2016       | Liberabit                              | Espanha                   | Bateria UNIPSCO                      |
| 3  | Giurgiu et al.                            | 2016       | J. of Occup. Med. and Tox              | Marrocos e França         | JCQ                                  |
| 4  | Luceño-Moreno, et al.                     | 2016       | Psicotema                              | Espanha                   | Questionário DECORE                  |
| 5  | Moore et al.                              | 2016       | PAIN Reports                           | Austrália                 | PCS; TSK; Entrevistas                |
| 6  | Najder; Merecz-Kot; Wójcik                | 2016       | Int. J. Occup. Med. Env. Health        | Polónia                   | PRS                                  |
| 7  | Ramos; Jenny; Bauer                       | 2016       | Occupational Medicine                  | Suíça, Áustria e Alemanha | HSE; COPSOQ II.                      |
| 8  | Ahmad                                     | 2017       | J. of public mental health             | Índia                     | GHQ                                  |
| 9  | Carlotto; Câmara                          | 2017       | Ava. en Psic. Latinoameric.            | Brasil                    | CESQT-Ed; Bateria UNIPSCO            |
| 10 | De Sio et al.                             | 2017       | BioMed Resear. Intern.                 | Itália                    | HSE-IT; WHO-5                        |
| 11 | Pacheco-Ferreira                          | 2017       | Salud UIS                              | Brasil                    | COPSOQ; WHOQOL-Bref.                 |
| 12 | Havermans et al.                          | 2017       | BMC Public Health                      | Holanda                   | DASS-21; PSC-2; JCQ                  |
| 13 | Ilić et al.                               | 2017       | Medycyna Pracy                         | Sérvia                    | COPSOQ; CBI                          |
| 14 | López-Cabarcos; Vázquez-Rodríguez; Gieure | 2017       | Psychology & Marketing                 | Espanha                   | Negative Acts Questionnaire          |
| 15 | Moya; Carrasco; Hoz                       | 2017       | Scand. J. of Trauma, Res. and Em. Med. | Espanha                   | ETP-16; MBI; PWI                     |
| 16 | Rosário et al.                            | 2017       | J. of Occup. Med. Toxicol.             | Portugal                  | COPSOQ II                            |
| 17 | Rubio-Valdehita, et al.                   | 2017       | Psicothema                             | Espanha                   | CarMen-Q; NASA-TLX                   |
| 18 | Barbaranelli, et al                       | 2018       | Frontiers in Psychology                | Itália                    | I-Check                              |
| 19 | Baylina, et al.                           | 2018       | J. Med. Systems                        | Portugal                  | INSAT; MHC SF                        |
| 20 | Cassar; Bezzina; Buttigieg                | 2018       | Intern. Journal of Human Res. Manag.   | Malta                     | MSIT, PSC, UWES, GHQ                 |
| 21 | Coutinho et al.                           | 2018       | Work                                   | Portugal                  | COPSOQ                               |
| 22 | De Sio et al.                             | 2018       | BioMed Reserc. Intern.                 | Itália                    | Questionário de autoria própria; HSE |
| 23 | Dicke et al.                              | 2018       | Frontiers in Psychology                | Austrália                 | COPSOQ-II                            |
| 24 | Encrenaz, et al.                          | 2018       | In. J. of Occup. Saf. and Ergon.       | França                    | JCQ; HADS                            |
| 25 | Guajardo; Vasquez                         | 2018       | Enf: Cuidados Humanizados              | Chile                     | SUSESO-ISTAS 21                      |
| 26 | Hurtado-Pardosa, et al.                   | 2018       | Arch. of Envir. & Occup. Health        | Espanha                   | NTWQ                                 |
| 27 | Jacukowicz; Wezyk                         | 2018       | Psychology of Music                    | Polónia                   | PRQM                                 |
| 28 | Javaid et al.                             | 2018       | Bio Med Reserc. Intern.                | Malásia                   | COPSOQ-II                            |
| 29 | Knani; Fournier; Biron                    | 2018       | Work: J. Prev. Ass. & Rehab.           | Canadá                    | Questionário de autoria própria; MBI |
| 30 | McLinton; Dollard; Tuckey                 | 2018       | Safety Science                         | Austrália                 | Entrevista de autoria própria; PSC   |
| 31 | Mokarami et al.                           | 2018       | American J. of Men's Health            | Irã                       | Questionário IIEF; HSE, e ICT        |

|    |                                         |      |                                      |           |                                                                     |
|----|-----------------------------------------|------|--------------------------------------|-----------|---------------------------------------------------------------------|
| 32 | Pacheco; Passos da Silva                | 2018 | Rev. Psicol., Organ. & Trab.         | Brasil    | PROART                                                              |
| 33 | Pujol-Colsa; Lazzaro-Salazar            | 2018 | J. Work and Organiz. Psych.          | Argentina | Brief Index of Affective Job Satisfact.; COPSOQ -ISTAS 21; UWES-9   |
| 34 | Talavera-Velasco, et al.                | 2018 | Frontiers in Psychology              | Espanha   | GHQ-28; DECORE-21; MBI-HSS; Quest. de Resiliência Ocupacional       |
| 35 | Toderi; Balducci                        | 2018 | Int. J. Environ. Res. Public Health  | Itália    | SMCIT (versão curta); SMIT; Escala desenvolvida por Warr            |
| 36 | Wixted; Shevlin; O'Sullivan             | 2018 | Ergonomics                           | Irlanda   | COPSOQ I & II; SSSQ; Short State Stress Question.                   |
| 37 | Abdin et al.                            | 2019 | PLoS ONE                             | Cingapura | iWorkHealth; CBI; PHQ-2                                             |
| 38 | Asante et al.                           | 2019 | BMC Public Health                    | China     | WHOQOL-BREF; COPSOQ                                                 |
| 39 | Carlotto; Câmara                        | 2019 | Análise Psicológica                  | Brasil    | Inventário de Burnout; UNIPSICO                                     |
| 40 | Mościcka-Teske et al.                   | 2019 | Int. J. Occup. Med. Env. Health      | Polônia   | Escala de Risco Psicossocial (PRS)                                  |
| 41 | Sahan; Baydurb; Demiral                 | 2019 | Arch. Envir. & Occup. Health         | Turquia   | COPSOQ-TR (versão turca); COPSOQ-3 original.                        |
| 42 | Schneider; Mädler; Lang                 | 2019 | BioMed Research International        | Alemanha  | PsyHealth (software)                                                |
| 43 | Useche et al.                           | 2020 | Frontiers in Psychology              | Espanha   | COPSOQ-III                                                          |
| 44 | Diebig; Angerer                         | 2020 | Intern. Arch. Occup. Environ. Health | Alemanha  | PHQ-9; DYNAMIK                                                      |
| 45 | García-Rivera, et al.                   | 2020 | Int. J. Occup. Med. Environ. Health  | México    | Inventário Espanhol de Burnout; Quest. de Estresse Operac. Policial |
| 46 | Guerrero-Barona et al.                  | 2020 | Int. J. Environ. Res. Public Health  | Espanha   | CESQT; A Bateria UNIPSICO; WLEIS                                    |
| 47 | Isha et al                              | 2020 | BioMed Resear. Intern.               | Malásia   | COPSOQ II; BM-COPSOQ                                                |
| 48 | Kuczynski et al.                        | 2020 | Int. J. Occup. Med. Env. Health      | Alemanha  | PsyHealth; WHO-5; COPSOQ e Short for work analysis                  |
| 49 | Madrid; Vasquez; Patterson              | 2020 | Frontiers in Psychology              | Chile     | PSF-Q75                                                             |
| 50 | Meirun et al.                           | 2020 | Frontiers in Psychology              | Paquistão | Escala de assédio moral no trab., PRB; Escala de justiça organiz.   |
| 51 | Oliveira; Carlotto                      | 2020 | Psicol: Teoria e Pesquisa            | Brasil    | SRQ-20; Escala de Estressor Psicos. no Contexto Laboral             |
| 52 | Soto-Rubio; Giménez-Espert; Prado-Gascó | 2020 | Int. J. Environ. Res. Public Health  | Espanha   | TMMS-24; Bateria UNIPSICO; FEWS; CESQT                              |
| 53 | Zutautiene et al.                       | 2020 | Int. J. Occup. Med. Environ. Health  | Lituânia  | JCQ; CBI                                                            |
| 54 | Abbasi et al.                           | 2021 | BMC Psychology                       | Irã       | CFQ; COPSOQ                                                         |
| 55 | Cortez; Cordeiro Júnior; Medeiros-Costa | 2021 | Rev. Psicol., Organ. & Trab.         | Brasil    | EACT; QSG-12; ECB; QIS                                              |
| 56 | Llorca-Pellicer; Soto-Rubio; Gil-Monte  | 2021 | Frontiers in Psychology              | Espanha   | SBI                                                                 |
| 57 | Rodriguez-Rojas et al.                  | 2021 | Arch de Prev. de Riesgos Laborales   | Peru      | SUSESO - ISTAS 21 Versão resumida; NMQ                              |
| 58 | Torres-Martin, et al.                   | 2021 | Int. J. Environ. Res. Public Health  | Espanha   | K-10; ISTAS21 (COPSOQ) (versão curta)                               |
| 59 | Caridade et al.                         | 2022 | BMC Psychology                       | Portugal  | COPSOQ II                                                           |

|    |                          |      |                                     |         |                         |
|----|--------------------------|------|-------------------------------------|---------|-------------------------|
| 60 | Lavarello-Salinas et al. | 2023 | Health Sci. Rep                     | Chile   | Bateria UNIPSIICO e SBI |
| 61 | García et al.            | 2023 | Annals of psychology,               | Espanha | MBI-GS e F-Psico        |
| 62 | Mateos-González et al.   | 2023 | Int. J. Environ. Res. Public Health | Espanha | NMQ; JIS-8; JCQ e PWQ   |

Fonte: Os autores.

Quanto aos instrumentos para avaliação dos fatores psicossociais, a maior parte dos estudos utilizou o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ) (32,2%) e suas demais versões (COPSOQ-I, COPSOQ-II, COPSOQ-III). Alguns estudos objetivaram apresentar as evidências de validade psicométricas da COPSOQ para outras culturas como, por exemplo, a COPSOQ-versão romena ou a COPSOQ-turca. Após a COPSOQ, os instrumentos mais utilizados pelos autores foram a Bateria UNIPSIICO (9,6%), *Job Content Questionnaire* (JCQ) (8,1%), *Psychosocial safety climate* (PSC) (8,1%), *Health Safety Executive* (HSE) (6,4%), WHOQOL-BREF (6,4%), *Nordic Musculoskeletal Questionnaire* (NMQ) (4,8%), *Maslach Burnout Inventory* (MBI) (4,8%) e *General Health Questionnaire* (GHQ) (4,8%). Quanto ao modelo teórico que sustenta os instrumentos, observou-se predominância dos Modelos de Demanda-Controle (JDC), Modelo de Desequilíbrio Esforço-Recompensa (ERI) e Modelo de Demandas e Recursos no Trabalho (JD-R), formulados a partir da definição de riscos psicossociais no trabalho

Como sinalizam Carlotto et al. (2022) e Vasconcelos e Trentini (2021) observa-se predominância de instrumentos que avaliam outros constructos, como instrumentos de Saúde Mental (22,5%), especialmente Ansiedade e Depressão, *Burnout* (16,2%), Estresse (6,4%), Qualidade de Vida (6,4%), Alterações Musculoesqueléticas (4,8%), Satisfação no Trabalho (3,2%), Assédio Moral (1,6%), Resiliência (1,6%) e Percepção de Justiça Organizacional (1,6%).

A análise das evidências psicométricas dos instrumentos foi realizada com os instrumentos que avaliam especificamente os aspectos psicossociais no trabalho. Observou-se predominância de estudos que investigaram a confiabilidade, sobretudo por meio do coeficiente alfa de *Cronbach*, com resultados indicando, em sua maioria, níveis adequados de consistência interna, no entanto, poucos estudos apresentaram outras evidências de validade.

Como citado, o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ) foi o instrumento mais utilizado nos estudos. Os achados, em sua maioria, foram de pesquisas empíricas em que mais de um instrumento foi aplicado com o objetivo de avaliar os fatores psicossociais em públicos específicos. Nestes estudos, foi reportada a confiabilidade do instrumento, sobretudo por meio do coeficiente alfa de *Cronbach*, indicando que a maioria das escalas apresenta o Alfa de Cronbach acima do limiar de 0,70 (Ramos; Jenny; Bauer, 2016; Pacheco-Ferreira, 2017; Rosário et al., 2017; Coutinho et al., 2018; Dicke et al., 2018; Javaid et al., 2018; Asante et al., 2019; Şahan et al., 2019; Useche et al., 2019; Isha et al., 2020; Abbasi et al., 2021), alguns estudos apresentam alfas entre 0,61 e 0,85 (Pujol-Cols; Lazzaro-Salazar, 2018) e 0,65 a 0,90 (Kuczynski et al., 2020). Estudos de validação da escala em diferentes países também demonstram resultados satisfatórios de confiabilidade, como a versão portuguesa (Rosário et al. 2017; Coutinho et al., 2018), a versão australiana (Dicke et al., 2018), espanhola (Useche et al., 2019), chilena (Guajardo; Vasquez, 2018), malaia (Javaid et al., 2018; Isha et al., 2020), turca (Şahan et al., 2018), argentina (Pujol-Cols; Lazzaro-Salazar, 2018) e peruana (Rodriguez-Rojas et al., 2021).

Quanto à Bateria Unipsico, os estudos indicam adequados índices de consistência interna. No contexto brasileiro, foram realizadas pesquisas com professores de anos iniciais (Carlotto; Câmara, 2019) e professores universitários (Carlotto; Câmara, 2017),

nas quais os autores destacaram que o instrumento apresenta índices adequados de consistência interna, com valores de alfa variando entre 0,71 e 0,84 nas subescalas de “autonomia”, “conflito de papel”, “ambiguidade”, “sobrecarga” e “suporte social”. No contexto chileno, Lavarello-Salinas et al. (2023) encontraram coeficientes de alfa superiores a 0,70 na maioria das medidas, destacando-se a “sobrecarga” (0,85) e a “autoeficácia” (0,93). No entanto, Soto-Rubio et al. (2020) identificaram um alfa de 0,43 para a escala de “conflitos interpessoais” e 0,56 para “trabalho emocional”, bem como Guerrero-Barona et al. (2020) identificaram uma fidedignidade questionável na escala de “apatia” (0,59), considerando baixa correlação entre os itens.

Os estudos de consistência interna do Job Content Questionnaire (JCQ) são robustos, embora apresentem variações dependendo da adaptação transcultural e da população estudada. No estudo de Mateos-González et al. (2023), a validação espanhola do instrumento demonstrou uma consistência interna satisfatória, com alfa de *Cronbach* superior a 0,70 para as dimensões de “demandas psicológicas”, “controle” e “suporte social”. Resultados semelhantes foram observados na versão francesa (Giurgiu et al., 2016), com índices acima de 0,70 para “latitude de decisão”, “demanda psicológica” e “suporte social”. No entanto, a dimensão de “Demanda Psicológica” apresentou índices de confiabilidade mais baixos nos estudos realizados na Lituânia (Zutautienė et al., 2020), com alfa de 0,56 para esta escala, bem como na versão marroquina (Giurgiu et al., 2016), apresentando alfa de 0,49 após análise fatorial confirmatória e exclusão de itens inversos.

A análise da consistência interna do *Health Safety Executive* (HSE), mensuradas pelo alfa de Cronbach, apresentou índices adequados para as dimensões avaliadas, com alfa acima de 0,80 para os itens (Ramos; Jenny; Bauer, 2016; Mokarami, 2018). No entanto, os autores apontam críticas aos instrumentos ao considerar que ele é sensível para questões ligadas à insegurança no emprego e estressores que afetam a vida pessoal,

mas que a aplicação requer o uso de instrumentos auxiliares para avaliação das atividades de trabalho, percepção sobre a capacidade do trabalho, conteúdo do trabalho, entre outros (De Sio et al., 2018; Mokarami et al., 2018).

Como mencionado, observou-se menor frequência de estudos que exploraram outras propriedades psicométricas fundamentais, especialmente aquelas relacionadas às evidências de validade. Entre os estudos que as reportaram, destacaram-se análises fatoriais exploratórias e confirmatórias, que, em geral, sustentaram a estrutura teórica dos instrumentos. Esses achados evidenciam que, embora exista um corpo consistente de evidências de confiabilidade, a literatura ainda carece de investigações psicométricas mais robustas e abrangentes.

Dos estudos analisados, 10 artigos (16,1%) referem-se ao processo de construção/adaptação dos instrumentos. Destes, 5 apresentavam estudos de adaptação e validação da *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ) em diferentes versões e para diferentes países (Rosário et al, 2017; Dicke et al., 2018; Sahan; Baydur; Demiral, 2018; Useche, 2019; Isha et al., 2020), 1 apresentava estudos sobre o *iWorkHealth* (Abdin et al., 2019), 1 sobre o *Health and Safety Executive's* (HSE) (Cassar; Bezzina; Buttigieg, 2018), 1 sobre o *Psychosocial Factors Questionnaire 75* (PSF-Q75) (Madrid; Vasquez; Patterson, 2020) e 2 apresentavam estudos para públicos específicos, como a criação de um instrumento para avaliação dos possíveis fatores de risco psicossociais que afetam o bem-estar dos professores de enfermagem (Hurtado-Pardos, 2016) e um instrumento para avaliação de riscos psicossociais de músicos (Jacukowicz; Wezyk, 2017).

A análise desses artigos aponta para um cenário de avanços metodológicos, mas também de desafios relacionados à complexidade do tema. Os estudos ressaltam lacunas metodológicas, teóricas e práticas nos instrumentos existentes. Uma crítica aos instrumentos, como o COPSOQ e o *iWorkHealth*, está na incapacidade de mensurar

fatores específicos de determinados grupos ocupacionais (Useche et al., 2019), bem como dificuldade para análises estatísticas mais robustas, devido à abrangência e complexidade do tema (Isha et al., 2020). Essas críticas podem ser consideradas falhas advindas do processo de adaptação, como visto também na versão brasileira da COPSOQ (COPSOQ-III) (Rodrigues, 2020), a qual apresenta bons índices de confiabilidade, no entanto, não tem sua construção voltada para o contexto brasileiro, o que pode implicar na perda de nuances fundamentais da realidade sociocultural brasileira.

### **Considerações Finais**

O presente estudo buscou identificar, avaliar e sintetizar a literatura existente sobre os instrumentos para avaliação dos fatores psicossociais no trabalho, analisando as propriedades psicométricas destes. Constatou-se que este campo é marcado por diferentes tipos de instrumentos, no entanto são apontadas algumas críticas quanto à estrutura e medidas psicométricas. Quanto à estrutura, nota-se que muitos instrumentos avaliam dimensões distintas do fenômeno, como *burnout*, estresse, saúde mental, alterações físicas, entre outros. Os instrumentos elaborados de acordo com o construto fatores psicossociais ou fatores de riscos psicossociais no trabalho, em sua maioria, foram baseados em modelos teóricos tradicionais, como o Modelo Demanda-Controle (JDC) (Karasek, 1979) e o Modelo de Desequilíbrio Esforço-Recompensa (ERI) (Siegrist, 1996), no entanto, apresentam outros modelos advindos de orientações institucionais e organizações, bem como de conceitos diversos sobre fatores psicossociais, o que dificulta a comparação entre os estudos e a construção de uma base teórica-metodológica mais consistente.

Além da dificuldade estrutural/conceitual, os resultados indicam que nem todos os instrumentos apresentam evidências psicométricas robustas. Embora haja predominância de estudos que reportam índices satisfatórios de consistência interna, especialmente por meio do alfa de *Cronbach*, observa-se uma lacuna importante no que se refere a outras evidências de validade.

Ainda, em instrumentos mais utilizados, como a COPSQ, são comumente realizados os processos de adaptação transcultural, os quais, apesar de representar uma boa estratégia de pesquisa, podem não capturar adequadamente especificidades culturais como um instrumento construído naquela realidade cultural. No que se refere ao contexto brasileiro, aspectos como informalidade nas relações de trabalho, desigualdades sociais, diversidade regional, aspectos linguísticos, particularidades das dinâmicas organizacionais, entre outros aspectos, podem não ser plenamente representados em instrumentos adaptados, o que evidencia uma lacuna importante na avaliação e aponta para a necessidade de instrumentos construídos de acordo com a realidade do contexto brasileiro.

Diante desse cenário, destaca-se também a importância do desenvolvimento de modelos taxonômicos que organizem e sistematizem as dimensões dos fatores psicossociais no trabalho, afim de nortear pesquisas futuras e manter a consistência teórica-conceitual e metodológica. Destaca-se aqui a pesquisa de Kop et al. (2016), a qual propôs um modelo taxonômico sobre o construto a partir da identificação de divergências e convergências nos instrumentos disponíveis para avaliação dos fatores psicossociais. Esse tipo de sistematização é importante para subsidiar o desenvolvimento de instrumentos mais fidedignos ao construto e sensíveis às especificidades do contexto em que foi construído.

Assim, conclui-se que a presente pesquisa oferece contribuições relevantes no campo da Psicologia Organizacional e do Trabalho e da Avaliação Psicológica ao organizar e sintetizar os instrumentos disponíveis, suas características e evidências psicométricas, bem como trazer reflexões sobre aspectos conceituais a partir de uma definição taxonômica. Como sugestão para pesquisas futuras, recomenda-se o investimento na construção e na busca por evidências de validade de instrumentos de avaliação baseados em modelos teóricos e conceituais robustos, com o objetivo de contribuir para o avanço da área e para o desenvolvimento de práticas avaliativas mais consistentes.

## Referências

- ABBASI, M. et al. The effects of psychological risk factors at work on cognitive failures through the accident proneness. **BMC Psychology**, v. 9, n. 162, 2021.
- ABDIN, E. et al. iWorkHealth: An instrument to identify workplace psychosocial risk factors. **PLOS ONE**, v. 14, n. 8, e0220566, 2019.
- AHMAD, A. Prevalence and predictors of occupational stress among quarry workers in rural Rajasthan, India. **Journal of Public Mental Health**. 2017.
- ASANTE, K. O. et al. Psychosocial work conditions and quality of life among primary health care employees: a cross sectional study. **Health and Quality of Life Outcomes**, v. 17, 2019.
- BAHARUDIN, F.; ISAHAK, M.; MAJID, H. The Association between Organizational Psychosocial Factors with Musculoskeletal Disorders among Nurses at Tertiary University Hospital. **Journal of the University of Malaya Medical Centre**. 2023. 26 (1): 82-89. DOI:[10.22452/jummec.vol26no1.13](https://doi.org/10.22452/jummec.vol26no1.13)
- BARBARANELLI, C.; GHEZZI, V.; DI TECCO, C.; RONCHETTI, M.; FIDA, R.; GHELLI, M.; PERSECHINO, B.; IAVICOLI, S. Assessing Objective and Verifiable Indicators Associated With Work-Related Stress: Validation of a Structured Checklist for the Assessment and Management of Work-Related Stress. **Frontiers in Psychology**, v. 4, 2018.
- BAYLINA, P. BARROS, C.; FONTE, C.; ALVES, S.; ROCHA, A. Healthcare Workers: Occupational Health Promotion and Patient Safety. **Journal of Medical Systems**, 2018, 42:159.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria Nº 765, de 15 de Maio de 2025.** Prorroga o prazo de início de vigência da nova redação do capítulo "1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais" da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. 2025. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-765-de-15-de-maio-de-2025-629790381>

BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. **Mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos.** In: Zanelli, J. C.; Borges-Andrade, J. E.; Bastos, A. V. B. (Orgs.). Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil. 2a edição. Porto Alegre: Artmed. 2014.

BRONKHORST, B.; VERMEEREN, B. Safety climate, worker health and organizational health performance: testing a physical, psychosocial and combined pathway. **Intern. J. of Workplace Health Management.** 2016.

CARDOSO, H. F.; BAPTISTA, M. N. **Escala Brasileira de Burnout (EBBurn).** São Paulo: Editora Vetor. 2023.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Riscos psicossociais associados à síndrome de burnout em professores universitários. **Avances en Psicología Latinoamericana.** vol. 35(3).; pp. 447-457.; 2017.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Prevalence and predictors of Burnout Syndrome among public elementary school teachers. **Análise Psicológica,** v. 37, n. 2, p. 135-146, 2019.

CARLOTTO, P. A. C.; CRUZ, R. M.; GUILLAND, R.; DA ROCHA, R. E. R.; DALAGASPERINA, P.; ARIÑO, D. O. Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho: perspectivas teóricas e conceituais. **Revista Interamericana de Psicología Ocupacional,** v.37(1), 52. DOI: 10.21772/ripo. 2018.

CARLOTTO, P. A. C., GUILLAND, R., DA ROCHA, R. E. R., TREVISAN, R. L., LACERDA, M. C. L. S.; CRUZ, R. M. Evidências de Validade e Precisão de um Instrumento de Avaliação de Fatores de Risco Psicossociais Ocupacionais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho,** 22(3). 2022.

CARIDADE, S. et al. Psychosocial risks factors among victim support workers during the COVID-19 pandemic: a study with the Copenhagen Psychosocial Questionnaire. **BMC Psychology,** v. 10, n. 114, 2022.

CASSAR, V.; BEZZINA, F.; BUTTIGIEG, S. Investigating the psychometric properties and assessment capabilities of the short version of the Health and Safety Executive's Management Standards Indicator Tool. **The International Journal of Human Resource Management,** 2018.

CORTEZ, B. R.; CORDEIRO-JÚNIOR, J. C. M.; MEDEIROS-COSTA, M. E. Contexto de Trabalho e Riscos Psicossociais na Residência Médica em Ortopedia. **Revista Psicologia: Organizações & Trabalho.** 2021. 21(1), 1379-13867. Disponível em: <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.1.20105>

COUTINHO, H.; QUEIRÓS, C.; HENRIQUES, A.; NORTON, P.; ALVES, E. Work-related determinants of psychosocial risk factors among employees in the hospital setting. **Work - IOS Press**. 2018.

COX, T.; Griffiths, A. Monitoring the changing organization of work: a commentary. **Sozial-und PRÄVENTIVMEDIZIN**. 47., 354-355., 2005.

DAOUDA, O. S. ; CHEVANCE, A. ; TEMIME, L. ; LEGERON, P. ; GAILLARD, R. ; SAPORTA, G. A new ranking index to identify the work-related psychosocial factors most impacting mental health: a cross-sectional study. **Occupational and environmental medicine**, 2020. 12(12), 1-10. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-046444>.

DE SIO, Simone et al. Quality of Life in Workers and Stress: Gender Differences in Exposure to Psychosocial Risks and Perceived Well-Being. **BioMed Research International**, v. 2017, p. 1-6, 2017.

DE SIO, Simone et al. The Perception of Psychosocial Risks and Work-Related Stress in Relation to Job Insecurity and Gender Differences: A Cross-Sectional Study. **BioMed Research International**, v. 2018, p. 1-6, 2018.

DICKE, T. et al. Validating the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ-II) Using Set-ESEM: Identifying Psychosocial Risk Factors in a Sample of School Principals. **Frontiers in Psychology**, v. 9, 2018.

EDWARDS, J. A; WEBSTER, S.; VAN LAAR, D.; EASTON, S. Psychometric analysis of the UK health and safety executive's management standards workrelated stress Indicator Tool. **Work Stress**, 22(1), 96–107. 2008.

ENCRENAZ, G. et al. Psychosocial risks in small enterprises: The mediating role of perceived working conditions in the relationship between enterprise size and workers' anxious or depressive episodes. **International Journal of Occupational Safety and Ergonomics**, 2018.

GARCÍA, A. M. R.; SÁNCHEZ, M. A. B.; MORALES, J. L. L.; PORTERO, I. P.; ALEGRÍA, C. A. G.; PUGA, J. L.; MOYA-FAZ, F. J. Psychosocial Risks Factors And Burnout In Police Officers: A Network Analysis. **Anales De Psicología**., 2023, vol. 39, n. 3., 78-486.

GIL-MONTE, P. R.; LÓPEZ-VÍLCHEZ, J.; LLORCA-RUBIO, J. L.; PIERNAS, J. S. Prevalencia De Riesgos Psicosociales En Personal De La Administración De Justicia De La Comunidad Valenciana (España). **Liberabit**.; 22(1): 7-19, 2016.

GIURGIU, D. I. et al. Wellbeing and occupational risk perception among health care workers: a multicenter study in Morocco and France. **Journal of Occupational Medicine and Toxicology**, v. 11, n. 1, 2016.

- GUERRERO-BARONA, E. et al. Quality of Working Life, Psychosocial Factors, Burnout Syndrome and Emotional Intelligence. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 24, p. 9550, 2020.
- GUIMARÃES, L. A. M.; OLIVEIRA, F. F.; SILVA, M. C. M. V.; CAMARGO, D. A.; RIGONATTI, L. F.; CARVALHO, R. B. **Saúde mental do trabalhador na contemporaneidade**. In: GUIMARÃES, L. A. M.; CAMARGO, D. A.; SILVA, M. C. M. V (Orgs.), *Temas e pesquisas em saúde mental e trabalho* (pp. 15-39). Curitiba: Curitiba. 2015.
- HACKMAN, J. R.; OLDHAM, G. R. Development of the job diagnostic survey. **J Appl Psychol**. 1975. 60, 159–170.
- HAVERMANS, Bo M. et al. The role of autonomy and social support in the relation between psychosocial safety climate and stress in health care workers. **BMC Public Health**, v. 17, n. 1, p. 558, 2017.
- HURRELL, J. J. Jr. ; MCLANEY, M. A. Exposure to job stress: a new psychometric instrument. **Scand J Work Environ Health**., 1988. 14(1 Suppl),27–28.
- HURTADO-PARDOS, B. et al. Psychometric Evaluation of a New Instrument in Spanish to Measure the Wellness Nursing Faculty in University. **Accepted Manuscript**, 2016.
- ILIĆ, I. M.; ARANDJELOVIĆ, M. Z.; JOVANOVIĆ, J. M.; NEŠIĆ, M. M. Relationships Of Work-Related Psychosocial Risks, Stress, Individual Factors And Burnout – Questionnaire Survey Among Emergency Physicians And Nurses. **Medycyna Pracy**., 2017; vol. 68. n. 2.; 167–178.
- ISHA, A. S. N. et al. [Psychometric properties of Copenhagen psychosocial work environment questionnaire via PLS-SEM]. **BioMed Research International**, 2020.
- JAVAID, M. U. et al. Does psychosocial work environment factors predict stress and mean arterial pressure in the malaysian industry workers? **BioMed Research International**, 2018.
- KARASEK, R. A. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. **Administrative Science Quarterly**, 24(2), 285–308. 1979. <https://doi.org/10.2307/2392498>.
- KARASEK, R. A.; BRISSON, C.; KAWAKAMI, N.; HOUTMAN, I.; BONGERS, P.; AMICK, B. The job content questionnaire (JCQ): an instrument for internationally comparative assessments of psychosocial job characteristics. **J Occup Health Psychol**., 1998. 3, 322–55.
- KOP, J. L.; ALTHAUS, V.; FORMET, R. N.; GROSJEAN, V. Systematic comparative content analysis of 17 psychosocial work environment questionnaires using a new taxonomy. **International Journal of Occupational and Environmental Health**., 2016. 22(2), 138 151.

- KUCZYNSKI, I.; MÄDLER, M.; TAIBI, Y.; LANG, J. The Assessment of Psychosocial Work Conditions and Their Relationship to Well-Being: A Multi-Study Report. **Int. J. Environ. Res. Public Health**. 2020, 17, 1654.
- LAVARELLO-SALINAS, J. et al. The effects of an intervention program on psychosocial factors and consequences during the COVID-19 pandemic in a Chilean technology services company: A quasiexperimental study. **Health Science Reports**, v. 6, n. 5, e1344, 2023.
- LEKA, S.; COX, T. **The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF**. Nottingham: Institute of World, Health and Organizations (WHO)., 2008.
- LEKA, S.; Houdmont, J. **Occupational health psychology**. Wiley Blackwell. 2010.
- LEKA, S.; ADITYA, J. Conceptualising Work-Related Psychosocial Risks: Current State Of The Art And Implications For Research, Policy And Practice. **ETUI Research Paper – Report**. 2024. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5114626>.
- LLORCA-PELLICER, M.; SOTO-RUBIO, A; GIL-MONTE, P. R. Development of Burnout Syndrome in Non-university Teachers: Influence of Demand and Resource Variables. **Frontiers in Psychology**, v. 12, 2021.
- LÓPEZ-CABARCOS, M. A.; VÁZQUEZ-RODRÍGUEZ, P.; GIEURE, C. Gender and age differences in the psychosocial risk factors of workplace bullying., **PsycholMark**. 2017; v.34.; 1023–1030.
- LÓPEZ-LÓPEZ, M. L. et al. Risk factors for mental workload: influence of the working environment, cardiovascular health and lifestyle. A cross-sectional study. **BMJ Open**. 2018 Dec 27;8(12):e022255. doi: 10.1136/bmjopen-2018-022255.
- LUCEÑO-MORENO, L.; GARCIA-ALBUERNE, Y.; TALAVERA-VELASCO, B.; MARTÍN-GARCIA, J. (2016) Stress in Spanish police force depending on occupational rank, sex, age and work-shift. **Psicothema**. 2016. Vol. 28, No. 4, 389-393.
- MADRID, H. P.; VASQUEZ, C. A.; PATTERSON, M. Measurement of the Psychosocial Work Environment in Spanish: Validation of the Psychosocial Factors Questionnaire 75 (PSF-Q75) to Capture Demands and Resources at Different Levels of Analysis. **Frontiers in Psychology**, v. 11, 2020.
- MATEOS-GONZÁLEZ, L. et al. Influence of Job Insecurity on Musculoskeletal Disorders: A Mediation Model with Nursing Aides. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 20, n. 2, 1586, 2023.
- MCLINTON, S. S.; DOLLARD, M. F.; TUCKEY, M. M. R. New perspectives on psychosocial safety climate in healthcare: a mixed methods approach. **Safety Science**, v. 109, p. 236-245, 2018.
- MEIRUN, T.; BANO, S.; JAVAID, M. U.; ARSHAD, M. Z.; SHAH, M. U.; REHMAN, U.; PARVEZ, Z. A.; ILYAS, M. Nuances of COVID-19 and Psychosocial

Work Environment on Nurses' Wellbeing: The Mediating Role of Stress and Eustress in Lieu to JD-R Theory. **Frontiers in Psychology**, v. 11, 2020.

METZLER, Y. A.; GROELING-MÜLLER, G.; BELLINGRATH, S. Better safe than sorry: Methods for risk assessment of psychosocial hazards., **Safety Science**. 2019. 114(19), 122-139.

MOKARAMI, Hamidreza et al. Role of Psychosocial Job Stressors on Sexual Function of Male Nurses: The Mediator Role of Work Ability. **American Journal of Men's Health**, v. 12, n. 6, p. 1-8, 2018.

MOORE, Emily et al. Catastrophizing and pain-related fear predict failure to maintain treatment gains following participation in a pain rehabilitation program. **PAIN Reports**, v. 1, n. 1, p. e567, 2016.

MOYA, P. N.; CARRASCO, M. G.; HOZ, E. V. Psychosocial risk and protective factors for the health and well-being of professionals working in emergency and non-emergency medical transport services, identified via questionnaires. **Scandinavian Journal of Trauma, Resuscitation and Emergency Medicine**., 2017; 25-88.

NAJDER, A.; MERECZ-KOT, D.; WÓJCIK, A. Relationships Between Occupational Functioning And Stress Among Radio Journalists – Assessment By Means Of The Psychosocial Risk Scale. **Internat. Journal of Occupational Medicine and Environmental Health**. 2016; 29(1):85 – 100.

OLIVEIRA, M. E. T.; CARLOTTO, M. S. Fatores Associados aos Transtornos Mentais Comuns em Caminhoneiros. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**., 2020, v.36, e36. DOI: <https://dx.doi.org/10.1590/0102.3772e3653>

PACHECO-FERREIRA, A. Ambiente de trabalho: Una evaluación de riesgos psicosociales y carga de trabajo mental en agentes de tránsito. **Revista de la Universidad Industrial de Santander (Salud UIS)**., v. 49(4)., 2017.

PAGE, M. J., et al. The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. **International Journal of Surgery**, n. 88, 2021.

PEJTERSEN, J. H. ; KRISTENSEN, T. S. ; BORG, V.; BJORNER, J. B. The second version of the copenhagen psychosocial questionnaire. **Scand J Public Health**., 2010. 38, 8–24.

PEREIRA, A. C. L.; SOUZA, H. A.; LUCCA, S. R.; IGUTI, A. M. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 45, e18, 2020.

POTTER, R.; O'KEEFFE, V.; LEKA, S.; WEBBER, M.; DOLLARD, M. et al. Analytical review of the Australian policy context for work-related psychological health and psychosocial risks. **Safety Science**. v. 111., p.37-48. 2019.

PUJOL-COLS, L.; LAZZARO-SALAZAR, M. Psychosocial risks and job satisfaction in Argentinian scholars: Exploring the moderating role of work engagement. **Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 34, n. 3, 2018.

RAMOS, R.; JENNY, G.; BAUER, G.. Age-related effects of job characteristics on burnout and work engagement. **Occupational Medicine**, v. 66, n. 3, p. 230-237, 2016.

RAZMJOU, H.; SAVONA, A.; SZAFIROWICZ, A.; DEEL, L.; RICHARDS, R. Psychosocial risk factors and physical and mental well-being following a compensable knee injury. **European Journal of Physiotherapy**. 2023. v. 25., n. 2., DOI:<https://doi.org/10.1080/21679169.2021.1995896>

RODRIGUES, C. A. **Estudos Das Propriedades Psicométricas Do Copenhagen Psychosocial Questionnaire COPSOQ III**. Tese de Doutorado. Universidade São Francisco. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Área de Concentração – Avaliação Psicológica, Porto Alegre. 2020.

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C. Pesquisa sobre riscos psicossociais no trabalho: Estudo bibliométrico da produção nacional de 2008 a 2017. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, 19(1), 571-579. 2019.. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.1.15424>

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C.; FACAS, E. P. Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações. **Psic.: Teor. e Pesq.**, 36. 2020.

RODRIGUEZ-ROJAS, R. R.; ESCOBAR-GALINDO, C. M.; VELIZ-TERRY, P. M.; JARA-ESPINOZA, R. M. Factores de riesgo psicosocial y molestias musculoesqueléticas en cajeros bancarios de una empresa bancaria en Lima - Perú. **Archivos de Prevención de Riesgos Laborales**, 2021. 24(2), 117-132. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.12961/aprl.2021.24.02.04>

ROSÁRIO, S. et al. The Portuguese long version of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire II (COPSOQ II) – a validation study. **Journal of Occupational Medicine and Toxicology**, v. 12, n. 23, 2017.

RUBIO-VALDEHITA, S.; LÓPEZ-NÚÑEZ, M. I.; LÓPEZ-HIGES, R.; DÍAZ-RAMIRO, E. M. Development of the CarMen-Q Questionnaire for mental workload assessment. **Psicothema**, 2017, vol. 29, n. 4, 570-576.

SAHAN, C.; BAYDUR, H.; DEMIRAL, Y. A novel version of Copenhagen Psychosocial Questionnaire-3: Turkish validation study. **Archives of Environmental & Occupational Health**, 2018.

SHAH, K. et al. Ergonomic and psychosocial risk factors associated with work-related musculoskeletal disorders in Mohs histotechns. **Arch Dermatol Res.**, 2023. 315(4): 917-923. doi: 10.1007/s00403-022-02428-x.

SIEGRIST, J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. **Journal of Occupational Health Psychology**, 1(1), 27–41. 1996. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>

SIEGRIST, J.; WEGE, N.; PÜHLHOFER, F.; WAHRENDORF, M. A short generic measure of work stress in the era of globalization: effort-reward imbalance. **Int Arch Occup Environ Health**, 82, 1005–1013. 2009.

SILVA, M. G.; TOLFO, S. R. Psychosocial processes, mental and occupational health in a Brazilian federal education institution. **Rev. bras. saúde ocup.**, 2022. v. 47., n. 1. DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/22620pt2022v47e13>

SIMS, H. P. Jr., SZILAGYI, A. D.; KELLER, R. T. The measurement of job characteristics. **Acad Manage J**. 1976. 19, 195–212.

SOTO-RUBIO, A.; GIMÉNEZ-ESPERT, M. C.; PRADO-GASCÓ, V. Effect of Emotional Intelligence and Psychosocial Risks on Burnout, Job Satisfaction, and Nurses' Health during the COVID-19 pandemic. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 21, p. 7998, 2020.

TORRES-MARTIN, C.; ALEMANY-ARREBOLA, I.; LORENZO-MARTIN, M. E.; MINGORANCE-ESTRADA, A. C. Psychological Distress and Psychosocial Factors in the Non-Formal Context of Basketball Coaches in Times of the COVID-19 Pandemic. **Int. J. Environ. Res. Public Health**, 2021, 18, 8722.

USECHE, S. A. et al. Psychosocial Work Factors, Job Stress and Strain at the Wheel: Validation of the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ) in Professional Drivers. **Frontiers in Psychology**, v. 10, 2019.

VASCONCELOS, V. D.; TRENTINI, C. M. Avaliações psicossociais no trabalho no Brasil: Estudo de levantamento sobre variáveis, modelos teóricos, instrumentos e critérios adotados. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, 2021. 21(1), 1355-1366. <https://dx.doi.org/10.5935/rpot/2021.1.20373>

VELOSO-NETO H. Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais no trabalho. **International Journal on Working Conditions**, 2015. 9:1-21. Disponível em: [https://moodle.unesp.br/pluginfile.php/43938/mod\\_resource/content/1/gesta%CC%83o%20dos%20riscos%20psicossociais%20\(003\).pdf](https://moodle.unesp.br/pluginfile.php/43938/mod_resource/content/1/gesta%CC%83o%20dos%20riscos%20psicossociais%20(003).pdf)

VIEIRA, C. E. C.; SANTOS, N. C. T. Fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho: uma análise contemporânea. **Rev Bras Saude Ocup**. 2024. 49 (1). Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/35222pt2024v49edsmsubj1>

ZUTAUTIENĖ, R. et al. The Prevalence of Burnout and Its Associations with Psychosocial Work Environment among Kaunas Region (Lithuania) Hospitals' Physicians. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 10, 3739, 2020.

### **ESTUDO 3**

#### **ELABORAÇÃO DOS ITENS E EVIDÊNCIAS DE VALIDADE DE CONTEÚDO DA ESCALA DE FATORES PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO (EFPT)**

## **Elaboração dos itens e Evidências de Validade de Conteúdo da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT)**

### **Development of items and content validity evidence for the Scale of Psychosocial Factors at Work (EFPT)**

Bianca Callegari-Massúfero

Hugo Ferrari Cardoso

#### **Resumo**

Os riscos psicossociais compreendem aspectos relacionados à concepção, gestão e organização do trabalho, bem como ambientes sociais e organizacionais que podem gerar danos físicos ou psicológicos ao trabalhador. Estudos atuais e as diretrizes dos órgãos competentes estabelecem normas para o gerenciamento de riscos ocupacionais no Brasil, como a inclusão obrigatória dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) (NR-1). Apesar das diretrizes, no Brasil, até o presente momento, não há um instrumento psicológico reconhecido pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP) que avalie os riscos psicossociais no trabalho. Para tanto, a presente pesquisa teve como objetivo elaborar os itens da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho e realizar os estudos de evidência de validade com base no conteúdo. A amostra do estudo foi composta por 5 juízes especialistas e 23 trabalhadores do ramo industrial que compuseram o público-alvo. Os dados foram analisados de forma quanti e qualitativa, por meio do Índice de Validade de Conteúdo e por meio da análise semântica. Os resultados apontaram alto grau de concordância dos itens pelo Comitê de Juízes especialistas, medido pelo Índice de Validade de Conteúdo - IVC (0,85), bem como alto grau de concordância verificado por meio da Análise Semântica realizada com os trabalhadores (0,94), o que ampara um instrumento de fácil compreensão ao seu público-alvo.

**Palavras-chave:** Avaliação Psicológica; Fatores Psicossociais; Trabalho; Construção de Instrumentos; Evidências de validade de conteúdo.

#### **Abstract**

Psychosocial risks include aspects of work design and management and their social and organizational contexts that can cause psychological or physical harm to workers. Current studies and guidelines from competent agencies establish standards for occupational risk management in Brazil, such as the mandatory inclusion of psychosocial risks in the Risk Management Program (PGR) (NR-1). Despite the guidelines, in Brazil, to date, there is no psychological instrument recognized by the Federal Council of Psychology (CFP) that assesses psychosocial risks at work. To this end, the present study aimed to development of items the Scale of Psychosocial Factors at Work and conduct studies of evidence of validity based on the content. The study sample consisted of 5 expert judges and 23 industrial workers who comprised the target audience. The data were analyzed quantitatively and qualitatively, using the Content Validity Index and semantic analysis. The results indicated a high degree of agreement of the items by the Committee of expert Judges, measured by the Content Validity Index - IVC (0.85), as well as a high degree of agreement verified through the Semantic Analysis carried out with the workers (0.94), which supports an instrument that is easy to understand for its target audience.

**Keywords:** Psychological Assessment; Psychosocial Factors; Work; Instrument Construction; Evidence of Content Validity.

## **Introdução**

O ambiente de trabalho é reconhecido como um espaço central para o desenvolvimento humano e a qualidade de vida das pessoas, tanto no âmbito individual quanto coletivo (Borges; Yamamoto, 2014; Zanelli; Kanan, 2019). As transformações das últimas décadas, a globalização e o avanço da tecnologia contribuíram para uma concepção ampla sobre o trabalho, no entanto, à medida em que se constrói, o mercado é delineado por mudanças intensas nos domínios econômicos, sociais, políticos e tecnológicos (Oficina Internacional Del Trabajo, 2010; Ruiz; Araújo, 2012).

Se por um lado têm-se as vantagens de um mundo interconectado, por outro, a era do conhecimento e a demanda por habilidades técnicas e digitais, exigem adaptabilidade e constante aprimoramento para a permanência e sucesso no mercado de trabalho atual (Chagas, 2015; Guimarães et al., 2015; Pereira, et al., 2020; Rodrigues; Faiad; Facas, 2020). Adaptações advindas com o cenário da Pandemia de Covid-19, por exemplo, marcam um crescimento do trabalho remoto e das formas de emprego flexíveis, refletindo mudanças na relação entre empregador e empregado e reconfiguração das relações de trabalho (Souza, 2021; Souza et al., 2021; Vieira; Santos, 2024). A flexibilidade de horários, embora vista como uma vantagem, pode interferir nos limites entre trabalho e vida pessoal, gerando sobrecarga e estresse; do mesmo modo, o aumento do ritmo de trabalho, pressão por produtividade e a disponibilidade contínua, contribuem para o esgotamento físico e emocional.

Esses podem ser alguns aspectos que exemplificam os chamados fatores de riscos psicossociais no trabalho, os quais se referem a aspectos da concepção, conteúdo e gestão do trabalho com o potencial de gerar danos à saúde física e/ou mental trabalhadores (Cox; Griffiths, 2005; International Labour Organization, 1986; International Labour Organization, 2016; Leka; Houdmont, 2010). Os fatores de riscos psicossociais surgem da interação complexa entre fatores individuais, organizacionais e sociais, afetando diretamente a qualidade de vida dos indivíduos, e podem ser categorizados em dois grupos: contexto e conteúdo do trabalho (Leka; Cox, 2008). O contexto do trabalho refere-se à cultura e funcionamento organizacional, papel na organização, desenvolvimento da carreira, autonomia sobre decisões e controle de tarefas, relacionamentos interpessoais e interface entre vida pessoal e trabalho. O conteúdo do trabalho, por sua vez, refere-se ao ambiente, variedade de tarefas, equipamentos de trabalho, flexibilidade, carga, ritmo e horário de trabalho (Leka; Cox, 2008; Leka; Houdmont, 2010).

O reconhecimento dos fatores de riscos psicossociais no trabalho por parte dos governos, acadêmicos, organizações e sindicatos revela a importância deste tema, uma vez que os riscos não só prejudicam a saúde mental e física dos trabalhadores, como comprometem a produtividade, a satisfação no trabalho e, conseqüentemente, o desempenho organizacional como um todo (Cardoso, 2014; Moreno-Jiménez, 2011). O alto índice de doenças ocupacionais ou advindas do meio ocupacional, como *burnout*, ansiedade, depressão, doenças cardiovasculares e distúrbios musculoesqueléticos, têm alertado as empresas e as autoridades sobre a necessidade urgente de identificar, avaliar e mitigar os riscos psicossociais relacionados ao trabalho (Cardoso; Feijó; Camargo, 2018; Fischer, 2012).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) (OIT, 2010) e a Organização Mundial da Saúde (OMS) (WHO, 2008), enfatizam que os fatores de riscos psicossociais são uma das principais preocupações do ambiente de trabalho contemporâneo devido ao seu impacto direto no bem-estar dos trabalhadores. Entre os principais riscos psicossociais estão a alta demanda de trabalho, baixa autonomia e suporte insuficiente de colegas e supervisores e condições precárias de segurança e saúde (Álvarez Briceño, 2009; Facas, 2018).

No Brasil, as Normas Regulamentadoras (NR) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) regulamentam e orientam procedimentos obrigatórios relacionados à saúde e segurança no ambiente de trabalho (Pereira et al., 2020). Cada NR trata de um tema específico e se aplica a diferentes setores ou atividades profissionais, por exemplo, a NR-33 orienta que todo trabalhador designado para trabalhos em espaços confinados deve ser submetido a exames médicos específicos para o desempenho da função que irá ocupar, o que inclui a avaliação dos fatores de riscos psicossociais (Brasil, 2006; Brasil, 2013). A NR-35, por sua vez, prevê que é responsabilidade do empregador avaliar e garantir o acompanhamento periódico do estado de saúde dos trabalhadores que exercem atividades em altura, considerando os riscos psicossociais como potenciais agravantes (Brasil, 2012).

Em 2024, a NR-1, norma que estabelece as diretrizes e os princípios fundamentais para a aplicação das demais normas regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho no Brasil, sofreu uma significativa alteração em suas diretrizes gerais. Desde sua atualização em 2020, com vigência ampliada em 2022, a NR-1 introduziu o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e passou a exigir das organizações a elaboração do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), incluindo expressamente os riscos psicossociais entre os fatores a serem considerados. A atualização (Portaria nº

1.419, de 27 de agosto de 2024), considera a inclusão obrigatória da avaliação dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e entra em vigência a partir de 26 de maio de 2026 (Brasil, 2025). Embora a norma não exija obrigatoriamente a atuação de psicólogos na avaliação dos riscos psicossociais, a atualização é considerada um marco para a Psicologia Organizacional e do Trabalho no que tange à implementação de programas de prevenção, gestão de riscos psicossociais e promoção de saúde mental e bem-estar dos trabalhadores.

Ainda sobre as diretrizes nesta área de atuação, em 2023, o Conselho Federal de Psicologia (CFP) publicou a Resolução CFP 14/2023, que visa regulamentar o trabalho da psicóloga e do psicólogo na realização de avaliações psicossociais nos diferentes contextos de trabalho. Essa foi a primeira resolução no Brasil voltada exclusivamente para a avaliação dos riscos psicossociais no trabalho (CFP, 2023). O documento preconiza que o contexto de trabalho é permeado por questões de caráter social, cultural, econômico, político e histórico, sendo os riscos psicossociais compreendidos como uma dimensão de atravessamento desses fatores. Conforme apresentado no art. 2º desta resolução, o psicólogo deve investigar e diagnosticar características psicológicas, bem como aspectos dos processos de trabalho e do contexto organizacional que, de forma integrativa, interferem na subjetividade, na saúde mental, na integridade e na possibilidade de realização da atividade laboral (CFP, 2023).

Quanto à prática da avaliação psicológica, com base na resolução, o profissional possui autonomia técnica conforme os referenciais teóricos e metodológicos adotados. Os resultados do processo de avaliação de riscos psicossociais no trabalho devem considerar: as evidências quanto aos aspectos nocivos do ambiente; organização e gestão do trabalho sobre a saúde mental, integridade física, psicológica e qualidade de vida das pessoas; informações sobre as condições psicológicas relacionadas à exposição aos riscos no

contexto de trabalho; informações para subsidiar a implementação de programas de controle e monitoramento da saúde e segurança no trabalho, além de outras informações baseadas na ciência psicológica e pertinentes à finalidade da avaliação (CFP, 2023).

Apesar das orientações dos órgãos competentes e da crescente produção científica sobre a avaliação dos fatores psicossociais, ainda há muitos desafios na área, como a carência de instrumentos avaliativos específicos e validados para medir esses fatores de forma precisa e confiável (Rodrigues; Faiad, 2019), estando essas avaliações relacionadas, em grande parte, à utilização de fontes fundamentais de coleta de dados por meio de entrevistas psicológicas e observação de comportamentos, o que dificulta sua replicabilidade (CFP, 2022). De acordo com Carlotto et al. (2022), as avaliações psicossociais, em grande parte dos casos, são realizadas por meio de entrevistas e os instrumentos avaliativos disponíveis não avaliam necessariamente os riscos referentes à ocupação ou ao ambiente de trabalho, visto que muitos instrumentos avaliam sintomas advindos do adoecimento do trabalhador, como alterações no humor, ansiedade e estresse. Do mesmo modo, muitos estudos focam em aspectos isolados do trabalhador, sem considerar as dimensões que atravessam os fatores psicossociais no trabalho (Carlotto et al., 2022; Ferreira et al., 2018). Ainda, são comuns avaliações realizadas a partir de um rastreamento dos transtornos mentais, uso de álcool e outras drogas, fobias, acidentes de trabalho, sono e estresse; bem como de aspectos cognitivos, como atenção, memória e raciocínio, os quais pouco se relacionam com os aspectos do trabalho ou aos modelos teóricos existentes (Vasconcelos; Trentini, 2021).

No que tange aos procedimentos padronizados de investigação dos fatores de riscos psicossociais (como escalas, inventários e testes psicológicos), ao analisarem a literatura científica entre 2016 e 2023, Callegari-Massúfero e Cardoso (refere-se ao estudo 1 do presente trabalho) identificaram que os principais instrumentos utilizados

para a avaliação do construto foram: *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ), *Job Content Questionnaire* (JCQ), *Psychosocial safety climate* (PSC), *Nordic Musculoskeletal Questionnaire* (NMQ), Bateria UNIPSI, *Health Safety Executive* (HSE) e *Maslach Burnout Inventory* (MBI). Considerando o contexto brasileiro, houve predominância do uso da Bateria UNIPSI, do *Self Report Questionnaire* (SRQ-20) e de instrumentos traduzidos e/ou adaptados dos citados anteriormente, como a COPSOQ III (Rodrigues, 2020). Quanto à estes instrumentos, vale considerar que, embora apresentem bons índices de confiabilidade, não foram construídos em uma realidade que considere as tantas dimensões que atravessam o mundo do trabalho no contexto brasileiro; ainda, até o presente momento não se configuram como testes psicológicos reconhecidos pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP) e com uso favorável pelo Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI), o que compromete o processo de avaliação em termos de utilização de fontes fundamentais de informação (CFP, 2022).

Diante do exposto, considera-se que a avaliação dos fatores de riscos psicossociais no ambiente de trabalho é essencial na prevenção e promoção de saúde física, mental e qualidade de vida dos trabalhadores, o que reflete na produtividade e comprometimento organizacional (Veloso-Neto, 2015). A implementação de políticas e programas de saúde ocupacional que incluam a gestão dos fatores psicossociais relacionados ao trabalho pode trazer benefícios significativos tanto para os trabalhadores quanto para as organizações (Facas, 2016; Guimarães; Martins; Botelho, 2018). Compreende-se como de extrema urgência a elaboração de um instrumento brasileiro para avaliação dos fatores psicossociais no trabalho, especialmente considerando os fatores de riscos, de modo que ações preventivas e interventivas possam ser estabelecidas de forma efetiva; para tanto, o

presente estudo tem como objetivo apresentar a elaboração dos itens e as evidências de validade de conteúdo da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT).

## **Método**

A teoria e o modelo de elaboração de instrumentos psicológicos baseiam-se em três fases: *procedimentos teóricos*, com o objetivo de estudar o construto de interesse do instrumento e formular a construção dos itens; *procedimentos empíricos (experimentais)*, com o objetivo de definir as técnicas de aplicação do instrumento-piloto e coleta de dados para proceder a avaliação psicométrica; e *procedimentos analíticos (estatísticos)*, o qual estabelece os procedimentos de análises estatísticas a serem efetuadas para obter um instrumento com boas evidências de validade (Pasquali, 2016).

### **ETAPA 1 – Elaboração dos itens**

A elaboração dos itens do instrumento considerou os procedimentos teóricos e empíricos preconizados na literatura. Inicialmente, realizou-se uma revisão sistemática da literatura sobre os fatores psicossociais no trabalho e uma *scoping* review sobre os instrumentos previamente elaborados e disponíveis para avaliação desse construto, a fim de identificar categorias temáticas para embasamento e formulação dos itens, considerando os diversos contextos de trabalho, em diferentes segmentos, como comercial, industrial e prestação de serviços.

A partir dos dados obtidos, foram identificados os modelos teóricos de maior relevância para área, assim como delimitadas as dimensões e atributos do construto para a elaboração dos itens do instrumento. Quanto aos modelos teóricos que sustentam os

instrumentos, observou-se predominância dos Modelos de Demanda-Controle (JDC-Model) (Karasek, 1979), Modelo de Desequilíbrio Esforço-Recompensa (ERI) (Siegrist, 1996) e Modelo de Demandas e Recursos no Trabalho (JD-R) (Demerouti et al., 2001). Esses modelos apresentam a ideia do risco psicossocial atrelado ao dano ou prejuízo à saúde do trabalhador, o que implica na formulação dos instrumentos a partir desse pressuposto.

Quanto às dimensões e atributos do construto para a elaboração dos itens do instrumento, torna-se relevante apresentar o estudo de Kop et al. (2016). Nesta pesquisa, os autores realizaram um estudo taxonômico e analisaram de forma sistemática o conteúdo das dimensões dos principais instrumentos de avaliação de fatores psicossociais no trabalho existentes. Em seus achados, os autores consideraram 5 grandes dimensões e propuseram uma estrutura taxonômica dividida em quatro níveis hierárquicos que compreende 53 categorias para avaliação dos fatores psicossociais no trabalho.

Assim, os itens foram elaborados a partir das definições operacionais relativas a essas 5 dimensões presentes no ambiente de trabalho, a saber: a) *Ambiente Físico*, o qual abrange as demandas referentes às condições ambientais que interferem diretamente no bem-estar das pessoas no trabalho, como riscos ambientais (riscos físicos, químicos e biológicos) e riscos ocupacionais (riscos ergonômicos e mecânicos); b) *Ambiente Social*, o qual refere-se à capacidade de fornecer e receber apoio social dentro do ambiente de trabalho (qualidade dos relacionamentos e apoio social, tanto no nível instrumental quanto no nível afetivo); c) *Conteúdo do trabalho*, a qual refere-se aos papéis na organização, responsabilidades por pessoas e por equipamentos, interesse pelo trabalho e o significado do trabalho, considerando as demandas físicas, cognitivas e emocionais atreladas ao trabalho, tanto de forma quantitativa quanto qualitativa; d) *Gerenciamento das Atividades*, a qual refere-se à função atribuída e à clareza e coerência das exigências

de trabalho (*feedback* dado e recebido no ambiente de trabalho, autonomia/autocontrole no trabalho, bem como interface trabalho-casa); e e) *Contexto Organizacional*, a qual refere-se a um conjunto de fatores, tanto internos quanto externos, que afetam o funcionamento da organização e seus processos (organização baseada no tempo, gestão de pessoas, justiça percebida, envolvimento na tomada de decisão, clima organizacional, comunicação e perspectivas de segurança no emprego).

Com base nos modelos teóricos e considerando os diversos elementos presentes no processo de saúde/bem-estar dos trabalhadores, os itens da escala foram elaborados em uma análise multidimensional que vai ao encontro do que preconiza a Resolução 14/2023 do Conselho Federal de Psicologia, a qual compreende os riscos psicossociais no trabalho como uma dimensão de atravessamento entre questões de caráter social, cultural, histórico, político e econômico (CFP, 2023).

### **Participantes**

Participaram desta etapa do estudo 3 pesquisadores com experiência em Avaliação Psicológica, especialmente em construção e validação de instrumentos psicológicos, e experiência nos estudos de Psicologia Organizacional e do Trabalho.

### **ETAPA 2 – Evidências de Validade com base no Conteúdo**

Após a elaboração e organização dos itens, a versão inicial do instrumento foi submetida à análise das evidências de validade de conteúdo, como proposto por Hernadez-Nieto (2002) e Alexandre e Coluci (2011).

## **Participantes**

Participaram do estudo 5 juízes especialistas (3 homens e 2 mulheres), os quais realizaram a revisão e adequação dos itens, analisando a pertinência e coerência destes aos seus respectivos grupos. Como critério de inclusão, os juízes deveriam ter experiência na área de Psicologia Organizacional e do Trabalho e/ou construção e adaptação de medidas psicométricas (Alexandre; Coluci, 2011; Hernandez-Nieto, 2002); assim, o comitê de juízes foi composto por 3 doutores e 2 doutorandos em Psicologia. Todos os participantes eram docentes de graduação e/ou pós-graduação.

Ainda, participaram do estudo 23 trabalhadores (65,21% mulheres,  $n = 15$ ) de uma organização privada do ramo industrial, localizada em uma cidade no interior do estado de São Paulo, com idades variando entre 19 e 69 anos ( $M = 39,47$ ;  $DP = 12,02$ ), os quais compuseram o estudo-piloto. Do total da amostra, 52,17% tinham ensino superior em andamento ou completo, 26,08% ensino médio e 21,7% ensino fundamental. A média de tempo de ocupação do cargo atual foi de 7,63 anos.

## **Instrumento**

Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT). A escala avalia os fatores psicossociais relacionados ao trabalho e foi construída a partir das definições operacionais relativas a 5 facetas presentes no ambiente de trabalho: a) Ambiente Físico; b) Ambiente Social; c) Conteúdo do trabalho; d) Gerenciamento das Atividades; e e) Contexto Organizacional.

A escala foi elaborada em um padrão de respostas escala do tipo *Likert* em níveis de frequência, a saber: 1) Nunca; 2) Poucas Vezes; 3) Às vezes; 4) Muitas vezes; 5) Sempre; 6) Não se aplica.

### **Procedimentos para Coleta de Dados**

Os dados foram coletados em duas etapas, de maneira presencial e *online*, entre Junho e Outubro de 2022. A primeira etapa foi realizada totalmente *online* e contou com a participação de 5 juízes especialistas, os quais revisaram o instrumento de forma independente e simultânea, com o objetivo de avaliar a coerência e clareza dos itens. Os juízes foram convidados a participar da pesquisa via *e-mail*, a partir da rede de contatos dos pesquisadores. Os participantes receberam o instrumento e as diretrizes para preenchimento, retornando aos pesquisadores por meio da mesma plataforma. As sugestões foram compiladas e analisadas, resultando na exclusão e reformulação de alguns itens, os quais formaram a nova versão da escala.

A segunda etapa da coleta foi realizada de forma presencial. Nesta etapa, a escala foi analisada por 23 trabalhadores (público-alvo) de uma organização privada, do ramo industrial, atuantes em diferentes cargos e funções. O convite foi realizado por intermédio dos gestores da organização e a coleta ocorreu de forma que não interferisse na rotina de trabalho. Os participantes receberam orientações iniciais dos pesquisadores e responderam a escala no formato papel-e-caneta. O objetivo desta etapa foi identificar possíveis lacunas relativas ao instrumento, dificuldades de compreensão ou erros de linguagem, expressas pelo público-alvo.

O presente estudo foi realizado após parecer positivo do Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (UNESP) (CAAE: 46806721.0.0000.5398, parecer nº 4.769.119) (Anexo 1).

### **Procedimentos de Análise de Dados**

Foram realizadas análises quantitativas e qualitativas para investigar as evidências de validade com base no conteúdo da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT). O processo de análise quantitativa foi realizado por meio do Índice de Validade de Conteúdo (IVC). A medida avalia a proporção de juízes que estão em concordância com o conteúdo dos itens do instrumento por meio da relevância/representatividade de cada item, bem como avaliam a clareza, pertinência prática e relevância teórica dos itens (Alexandre; Coluci, 2011). A análise qualitativa consistiu na avaliação dos itens (redundância e sugestões de alteração) pelos especialistas e análise semântica pelo público-alvo.

O Índice de Validade de Conteúdo (IVC) consiste em uma avaliação dos itens por meio de uma escala *likert* de 4 pontos, a saber: 1 (não representativo), 2 (necessita de grande revisão para ser representativo), 3 (necessita de pequena revisão para ser representativo) e 4 (representativo). Os juízes especialistas devem avaliar a representatividade/relevância de cada item individualmente. A análise é realizada por meio do cálculo:  $IVC = \text{número de respostas 3 ou 4} / \text{número total de respostas}$ . Para avaliar a resposta, deve-se considerar apenas os itens cujos valores do IVC sejam superiores a 0,80 e, preferencialmente, maiores que 0,90 (Polit; Beck, 2006).

### **Resultados e Discussão**

A avaliação do Comitê de Especialistas possibilitou contribuições quanto à adequação dos itens de acordo com o construto de interesse. Devido à extensão da escala, optou-se por agrupar as avaliações dos juízes, dividindo a escala a partir das dimensões em 5 tabelas, como apresentado a seguir.

Tabela 1: Índice de Validade de Conteúdo (IVC) e Porcentagem de Concordância do Comitê de Juízes Especialistas da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho – Dimensão: Ambiente Físico.

| Item | J1 | J2 | J3 | J4 | J5 | IVC        |
|------|----|----|----|----|----|------------|
| 1    | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 0,8        |
| 2    | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 1          |
| 3    | 4  | 3  | 4  | 4  | 4  | 1          |
| 4    | 4  | 2  | 4  | 4  | 3  | 0,8        |
| 5    | 4  | 2  | 4  | 1  | 4  | <b>0,6</b> |
| 6    | 4  | 2  | 4  | 3  | 4  | 0,8        |
| 7    | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 0,8        |
| 8    | 4  | 3  | 4  | 1  | 4  | 0,8        |
| 9    | 4  | 4  | 4  | 2  | 4  | 0,8        |
| 10   | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 1          |
| 11   | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 0,8        |
| 12   | 4  | 3  | 4  | 1  | 4  | 0,8        |
| 13   | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 0,8        |

Fonte: Os autores.

Tabela 2: Índice de Validade de Conteúdo (IVC) e Porcentagem de Concordância do Comitê de Juízes Especialistas da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho – Dimensão: Ambiente Social.

|    | J1 | J2 | J3 | J4 | J5 | IVC |
|----|----|----|----|----|----|-----|
| 14 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1   |
| 15 | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 1   |
| 16 | 4  | 4  | 4  | 3  | 4  | 1   |
| 17 | 4  | 3  | 4  | 3  | 4  | 1   |
| 18 | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 0,8 |
| 19 | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 0,8 |
| 20 | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 0,8 |
| 21 | 4  | 2  | 4  | 4  | 4  | 0,8 |
| 22 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1   |
| 23 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1   |
| 24 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1   |
| 25 | 4  | 4  | 4  | 4  | 4  | 1   |

|    |   |   |   |   |   |     |
|----|---|---|---|---|---|-----|
| 26 | 4 | 4 | 1 | 4 | 4 | 0,8 |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1   |

Fonte: Os autores.

Tabela 3: Índice de Validade de Conteúdo (IVC) e Porcentagem de Concordância do Comitê de Juízes Especialistas da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho – Dimensão: Atividade de trabalho (conteúdo do trabalho).

|    | <b>J1</b> | <b>J2</b> | <b>J3</b> | <b>J4</b> | <b>J5</b> | <b>IVC</b> |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| 28 | 1         | 1         | 2         | 1         | 4         | <b>0,2</b> |
| 29 | 4         | 3         | 2         | 4         | 4         | 0,8        |
| 30 | 1         | 2         | 2         | 4         | 4         | <b>0,4</b> |
| 31 | 4         | 3         | 2         | 4         | 4         | 0,8        |
| 32 | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 1          |
| 33 | 4         | 2         | 4         | 3         | 4         | 0,8        |
| 34 | 4         | 3         | 4         | 4         | 4         | 1          |
| 35 | 4         | 4         | 4         | 2         | 4         | 0,8        |
| 36 | 4         | 4         | 2         | 4         | 4         | 0,8        |
| 37 | 4         | 4         | 1         | 4         | 4         | 0,8        |
| 38 | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 1          |
| 39 | 4         | 4         | 1         | 4         | 4         | 0,8        |
| 40 | 2         | 3         | 4         | 4         | 4         | 0,8        |
| 41 | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 1          |
| 42 | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 1          |
| 43 | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 1          |
| 44 | 2         | 4         | 4         | 4         | 4         | 0,8        |
| 45 | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 1          |
| 46 | 1         | 3         | 4         | 4         | 4         | 0,8        |

Fonte: Os autores.

Tabela 4: Índice de Validade de Conteúdo (IVC) e Porcentagem de Concordância do Comitê de Juízes Especialistas da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho – Dimensão: Gerenciamento de Atividades.

|    | <b>J1</b> | <b>J2</b> | <b>J3</b> | <b>J4</b> | <b>J5</b> | <b>IVC</b> |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| 47 | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 1          |
| 48 | 4         | 3         | 4         | 4         | 4         | 1          |
| 49 | 4         | 4         | 4         | 4         | 3         | 1          |
| 50 | 4         | 1         | 4         | 1         | 3         | <b>0,6</b> |
| 51 | 4         | 4         | 4         | 3         | 3         | 1          |
| 52 | 1         | 1         | 2         | 2         | 3         | <b>0,2</b> |
| 53 | 4         | 4         | 4         | 4         | 4         | 1          |
| 54 | 4         | 3         | 4         | 4         | 3         | 1          |
| 55 | 4         | 2         | 1         | 4         | 3         | <b>0,6</b> |
| 56 | 4         | 2         | 1         | 2         | 3         | <b>0,4</b> |

|    |   |   |   |   |   |   |
|----|---|---|---|---|---|---|
| 57 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 1 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 |
| 59 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 |
| 60 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 |
| 61 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 1 |

Fonte: Os autores.

Tabela 5: Índice de Validade de Conteúdo (IVC) e Porcentagem de Concordância do Comitê de Juízes Especialistas da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho – Dimensão: Contexto Organizacional.

|    | <b>J1</b> | <b>J2</b> | <b>J3</b> | <b>J4</b> | <b>J5</b> | <b>IVC</b> |
|----|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|------------|
| 62 | 4         | 2         | 4         | 3         | 3         | 0,8        |
| 63 | 2         | 4         | 4         | 3         | 3         | 0,8        |
| 64 | 4         | 4         | 4         | 4         | 3         | 1          |
| 65 | 4         | 4         | 4         | 4         | 3         | 1          |
| 66 | 4         | 4         | 4         | 4         | 3         | 1          |
| 67 | 4         | 4         | 4         | 2         | 3         | 0,8        |
| 68 | 4         | 2         | 4         | 2         | 3         | <b>0,6</b> |
| 69 | 4         | 4         | 4         | 1         | 3         | 0,8        |
| 70 | 4         | 2         | 4         | 4         | 3         | 0,8        |
| 71 | 4         | 3         | 4         | 4         | 3         | 1          |
| 72 | 4         | 4         | 4         | 4         | 3         | 1          |
| 73 | 4         | 4         | 4         | 4         | 3         | 1          |
| 74 | 4         | 3         | 4         | 3         | 3         | 1          |
| 75 | 4         | 2         |           | 1         | 3         | <b>0,4</b> |
| 76 | 4         | 2         | 1         | 2         | 3         | <b>0,4</b> |
| 77 | 4         | 4         | 4         | 4         | 3         | 1          |
| 78 | 4         | 2         | 1         | 4         | 3         | <b>0,6</b> |
| 79 | 4         | 4         | 4         | 3         | 3         | 1          |
| 80 | 4         | 4         | 4         | 4         | 3         | 1          |
| 81 | 4         | 4         | 4         | 1         | 3         | 0,8        |
| 82 | 4         | 2         | 1         | 4         | 3         | <b>0,6</b> |
| 83 | 4         | 3         | 4         | 4         | 3         | 1          |
| 84 | 2         | 4         | 4         | 1         | 3         | <b>0,6</b> |
| 85 | 2         | 4         | 4         | 4         | 3         | 0,8        |
| 86 | 2         | 2         | 4         | 3         | 3         | <b>0,6</b> |
| 87 | 4         | 4         | 4         | 3         | 3         | 1          |
| 88 | 4         | 4         | 4         | 4         | 3         | 1          |
| 89 | 4         | 4         | 4         | 4         | 3         | 1          |
| 90 | 3         | 4         | 1         | 1         | 3         | <b>0,6</b> |

Fonte: Os autores.

Após a análise do Índice de Validade de Conteúdo (IVC) foi identificada a necessidade de excluir 15 itens, os quais não obtiveram o mínimo de concordância exigida, a saber: itens 5, 28, 30, 50, 52, 55, 56, 68, 75, 76, 78, 82, 84, 86 e 90. Assim, dos 90 itens analisados, 75 (83,3%) obtiveram classificações “3” ou “4”. No que tange à análise quantitativa dos dados, foi possível analisar que a avaliação do Comitê de Juízes apresenta índice de concordância superior a 0,80, o que, de acordo com Polit & Beck (2006), é o desejável para decidir sobre a pertinência do item.

Posteriormente, realizou-se uma análise qualitativa a partir do espaço disponibilizado aos juízes para sugestões e comentários. Os juízes realizaram apontamentos quanto à escrita, como padronização do termo “trabalhador” em detrimento de “funcionários” e/ou “colaboradores”, bem como padronização de termos como “organização” e “chefe”. Foi identificada a necessidade de padronização dos termos com “o/a” para não causar viés de gênero (por exemplo - item 1: “fico incomodado(a)”), sendo realizadas alterações em todos os itens com essa lacuna. Um juiz sugeriu que o item “Meu cronograma de atividades é inflexível/inadequado” fosse dividido em dois itens, a saber: “Meu cronograma de atividades é inflexível” e “Meu cronograma de atividades é inadequado”. A sugestão foi acatada e, ao final, a escala ficou com 76 itens.

A nova versão foi destinada à avaliação semântica pelo público-alvo (estudo piloto). Notou-se boa receptividade e disposição das empresas e dos funcionários em colaborar com a pesquisa, no entanto, observou-se dificuldade dos participantes em compreender o objetivo da coleta, mesmo após diversas orientações, uma vez que, nesta etapa da pesquisa, o preenchimento era relativo à avaliação semântica dos itens e não à avaliação do construto.

Os resultados da avaliação pelo público-alvo apresentaram concordância  $>0,80$  em todos os itens. A grande maioria dos itens apresentou concordância  $>0,90$  (88,1%;  $n$

= 67), revelando que o conteúdo da escala é de fácil compreensão para o público-alvo. Em 21 itens (27,6%), os participantes concordaram de forma unânime. Conforme frisa Pasquali (2016), a forma mais comum de operacionalizar a análise semântica é fazer a aplicação do instrumento a uma amostra de sujeitos da população-alvo e discutir com os mesmos as dúvidas que surgirem. Se a reprodução do item não deixar nenhuma dúvida, entende-se que este é corretamente compreendido; do contrário, o item merece revisão.

Assim, a versão final da escala contemplou 76 itens divididos em 5 fatores com a seguinte estrutura: Fator 1 – Ambiente Físico, composto por 12 itens; Fator 2 – Ambiente Social, composto por 14 itens; Fator 3 – Atividade de trabalho (conteúdo do trabalho), com 17 itens; Fator 4 – Gerenciamento das Atividades, com 11 itens; e Fator 5 – Contexto Organizacional, composto por 22 itens.

Embora, a escala elaborada ainda não tenha sido submetida aos demais estudos psicométricos de validação, o processo de evidências de validade de conteúdo demonstrou bons índices de concordância, por meio da análise semântica de juízes e do público-alvo, mensurados pelo Índice de Validade de Conteúdo (IVC).

### **Considerações Finais**

A importância desta pesquisa ampara-se na constatação de que a avaliação dos fatores psicossociais no trabalho é fator decisivo para a promoção da saúde e bem-estar dos trabalhadores, e, conseqüentemente, para a prevenção do adoecimento. Especificamente na área da Psicologia Organizacional e do Trabalho com interface com a Psicologia da Saúde, revela-se pertinente o estudo da avaliação de fatores psicossociais como base para a tomada de decisões organizacionais.

A principal contribuição do presente estudo foi apresentar as evidências de validade de conteúdo da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT). Os resultados indicaram alto grau de concordância entre os juízes especialistas (83,3%) e o público-alvo (88,1%), mensurados pelo Índice de Validade de Conteúdo, qualificando-o como um instrumento pertinente, relevante e de fácil compreensão ao seu público-alvo (trabalhadores).

Considerando as relações entre os fatores psicossociais no trabalho e saúde do trabalhador, a EFPT pode ser um recurso vantajoso por considerar diferentes aspectos quanto à organização, conteúdo e condições do trabalho, contribuindo, portanto, de forma científica e prática, para o cenário da avaliação dos fatores de riscos psicossociais no Brasil.

Destaca-se como limitação deste trabalho que os resultados expostos correspondem a uma fase inicial da avaliação das propriedades psicométricas do instrumento. Sugere-se que novos estudos sejam realizados a fim de aprofundar as análises psicométricas da escala, especialmente quanto aos estudos de precisão e outras fontes de validade, fortalecendo sua aplicabilidade futura e contribuindo ainda mais com processos avaliativos com rigor técnico e científico no meio organizacional.

## Referências

ALEXANDRE, N. M.; COLUCI, M. Z. Validade de conteúdo nos processos de construção e adaptação de instrumentos e medidas. **Ciência e Saúde Coletiva**, 2011., 16(7), 3601-3608.

ÁLVAREZ BRICEÑO, P. Los riesgos psicosociales y su reconocimiento como enfermedad ocupacional: consecuencias legales y económicas. **Telos**, 2009., 11(3):367-85.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR-33 segurança e saúde nos trabalhos em 155 espaços confinados**. 2006., Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego. [https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos\\_SST/SST\\_NR/NR-33.pdf](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-33.pdf)

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 35: trabalho em altura**. 2012., Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego.  
[https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos\\_SST/SST\\_NR/NR-35.pdf](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-35.pdf)

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia técnico da NR-33**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego. 2013. Disponível em:  
[https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos\\_SST/SST\\_Publicacao\\_e\\_Manual/C\\_GNOR---GUIA-TCNICO-DA-NR-33.pdf](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_Publicacao_e_Manual/C_GNOR---GUIA-TCNICO-DA-NR-33.pdf)

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria Nº 1.419, de 27 de Agosto de 2024. NR-01 – Aprova a nova redação do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” e altera o “Anexo I - Termos e definições” da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego. 2024. Disponível em:  
<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/view>

BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. Mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2a edição. Porto Alegre: Artmed. 2014.

CARDOSO, A. C. M. Indicadores sobre riscos psicossociais no trabalho. In M. A. Silveira (Ed.), **Aspectos psicossociais e sustentabilidade em organizações: Saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho** 2014., pp. 130-144. CTI Renato Archer.

CARDOSO, H. F.; FEIJÓ, M. R.; CAMARGO, M. L. O papel do psicólogo organizacional e do trabalho (POT) na prevenção dos fatores psicossociais de risco. In: SCHMIDT, M. L. G.; CASTRO, M. F.; CASADORE, M. M. **Fatores psicossociais e o processo saúde/doença no trabalho: aspectos teóricos, metodológicos, interventivos e preventivos**. São Paulo: FiloCzar. 2018., p. 111-136.

CARLOTTO, P. A. C.; CRUZ, R. M.; GUILLAND, R.; DA ROCHA, R. E. R.; DALAGASPERINA, P.; ARIÑO, D. O. Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho: perspectivas teóricas e conceituais. **Revista Interamericana de Psicología Ocupacional**, 2018, v.37(1), 52. DOI: 10.21772/ripo.

CARLOTTO, P. A. C.; GUILLAND, R.; DA ROCHA, R. E. R.; TREVISAN, R. L.; LACERDA, M. C. L. S.; CRUZ, R. M. Evidências de Validade e Precisão de um Instrumento de Avaliação de Fatores de Risco Psicossociais Ocupacionais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 22, n.3. 2022.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA – CFP. **Resolução nº31, de 15 de dezembro de 2022 - Estabelece as diretrizes para a realização de Avaliação Psicológica no exercício profissional da psicóloga e do psicólogo, regulamenta o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI) e revoga a Resolução CFP nº 09/2018**. 2022. Brasília: Resolução nº31/2022.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA – CFP. **Resolução nº14, de 28 de junho de 2023 - Regulamenta o exercício profissional da psicóloga e do psicólogo na realização de avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho.** 2023. Brasília: Resolução nº14/2023.

CHAGAS, D. Riscos psicossociais no trabalho: causas e consequências. **International Journal of Developmental and Educational Psychology**, 2015. n.1, v.2.

COX, T.; GRIFFITHS, A. Monitoring the changing organization of work: a commentary. **Sozial-und Präventivmedizin**. 47., 354-355., 2005.

DEMEROUTI, E.; BAKKER, A. B.; NACHREINER, F.; SCHAUFELI, W. B. The job demands-resources model of burnout. **Journal of Applied Psychology**, 2001., 86(3), 499–512. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>

DOLLARD, M. F.; BAKKER, A. B. Psychosocial safety climate as a precursor to conducive work environments, psychological health problems, and employee engagement. **Journal of Occupational and Organizational Psychology**, 2010, 83(3), 579–599. Disponível em: <https://doi.org/10.1348/096317909X470690>

FACAS, E. P. Avaliação de riscos psicossociais no trabalho: Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho. In: SCHMIDT, M. L. G.; CASTRO, M. F.; CASADORE, M. M. (Eds.), **Fatores psicossociais e o processo saúde/doença no trabalho - Aspectos teóricos, metodológicos, interventivos e preventivos.**, 2018., pp. 41-53. FiloCzar.

FERREIRA, A. P.; GRAMS, M. T.; ERTHAL, R. M. C.; GIRIANELLI, V. R.; OLIVEIRA, M. H. B. Literature review on working environment hazards relative to the working conditions and impact on workers health. **Rev Bras. Med. Trab.** 2018; 16(3): 360-370.

FISCHER, F. M. Relevância dos fatores psicossociais do trabalho na saúde do trabalhador. **Rev Saúde Pública**, 2012;46(3):401-6.

GUIMARÃES, L. A. M.; OLIVEIRA, F. F.; SILVA, M. C. M. V.; CAMARGO, D. A., RIGONATTI, L. F.; CARVALHO, R. B. Saúde mental do trabalhador na contemporaneidade. In: GUIMARÃES, L. A. M.; CAMARGO, D. A.; SILVA, M. C. M. V (Orgs.), **Temas e pesquisas em saúde mental e trabalho.** (pp. 15-39). Curitiba: Curitiba. 2015.

HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE – HSE. **Managing the causes of work-related stress: A step-by-step approach using the Management Standards.** HSE Books. 2007. Disponível em: <https://www.hse.gov.uk/pubns/priced/hsg218.pdf>

HERNANDEZ-NIETO, R. A. **Contribuciones al análisis estadístico.** Mérida, Venezuela: Universidad de Los Andes/Iesinfo. 2002.

INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD – ISTAS. **Manual del método CoPsoQ-ISTAS21.** ISTAS. 2004. Disponível em: <https://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=2376>

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO. **Psychosocial factors at work: recognition and control**. Geneva: International Labour Office. 1986. Disponível em: [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09\\_301\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf)

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION – ILO. **Workplace stress: a collective challenge**. 2016. Disponível em: [http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466547.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf)

KARASEK, R. A. **Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign**. *Administrative Science Quarterly*, 1979, 24(2), 285–308. <https://doi.org/10.2307/2392498>

KOP, J. L.; ALTHAUS, V.; FORMET, R. N.; GROSJEAN, V. Systematic comparative content analysis of 17 psychosocial work environment questionnaires using a new taxonomy. **International Journal of Occupational and Environmental Health**, 2016. 22(2), 138 151.

KORTUM, E.; LEKA, S.; COX, T. Psychosocial risks and work-related stress in developing countries: health impact, priorities, barriers and solutions. **International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health**, Vol. 23, n. 3, 2010, páginas 225–238.

LEKA, S.; COX, T. **The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF**. Nottingham: Institute of World, Health and Organizations (WHO), 2008.

LEKA, S.; HOUDMONT, J. **Occupational health psychology**. Wiley Blackwell. 2010.

MORENO-JIMÉNEZ, B. Factores y riesgos laborales psicosociales: Conceptualización, historia y cambios actuales. **Medicina y Seguridad del Trabajo**, 2011; 57, 4-19.

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT. **Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación**. Ginebra, 2010.

PASQUALI, L. Princípios de Elaboração de Escalas. In: GORENSTEIN, C., WANG, Y. P., HUNGERBÜHLER, I. (Orgs) **Instrumentos de Avaliação em Saúde Mental**. Porto Alegre: Artmet, 2016, 1046p.

PEREIRA, A. C. L.; SOUZA, H. A.; LUCCA, S. R.; IGUTI, A. M. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, 2020, v. 45, e18.

POLIT, D. F.; BECK, C. T. The content validity index: Are you sure you know what's being reported? Critique and recommendations. **Research in Nursing & Health**, 2006, v. 29, n. 5, p. 489- 497.

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C. Pesquisa sobre riscos psicossociais no trabalho: Estudo bibliométrico da produção nacional de 2008 a 2017. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, 2019, 19(1), 571-579. <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.1.15424>

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C.; FACAS, E. P. Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações. **Psic.: Teor. e Pesq., Brasília**, 2020, v. 36.

RUIZ, V. S.; ARAÚJO, A. L. L. Saúde e segurança e a subjetividade no trabalho: os riscos psicossociais. **Rev. bras. saúde ocup.** 2012, v. 37, n. 125, pág. 170-180.

SIEGRIST, J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. **Journal of Occupational Health Psychology**, 1996, 1(1), 27–41. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>

SOUZA, D. O. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19, **Trab. educ. Saúde**. 2021, v. 19, n.1. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00311>

SOUZA, J. M.; DELL'AGLI, B. A. V.; COSTA, R. Q. F.; CAETANO, L. M. Docência na pandemia: saúde mental e percepções sobre o trabalho on-line, **Teoria e Prática da Educação**, 2021, v. 24, n.2, p. 142-159.

VASCONCELOS, V. D.; TRENTINI, C. M. Avaliações psicossociais no trabalho no Brasil: Estudo de levantamento sobre variáveis, modelos teóricos, instrumentos e critérios adotados. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, 2021, 21(1), 1355-1366. <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.1.20373>

VELOSO NETO, H. Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais no trabalho. **International Journal on Working Conditions**. 2015; 9:1-21. Disponível em: [https://moodle.unesp.br/pluginfile.php/43938/mod\\_resource/content/1/gesta%CC%83o%20dos%20riscos%20psicossociais%20\(003\).pdf](https://moodle.unesp.br/pluginfile.php/43938/mod_resource/content/1/gesta%CC%83o%20dos%20riscos%20psicossociais%20(003).pdf)

VIEIRA, C. E. C.; SANTOS, N. C. T. Fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho: uma análise contemporânea. **Rev Bras Saude Ocup.** 49 (1). 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/35222pt2024v49edsmsubj1>

ZANELLI, J. C.; KANAN, L. A. **Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: Organizações que emancipam ou que matam**. Uniplac. 2019.

WORLD HEALTH ORGANIZATION – WHO. **PRIMA-EF: guidance on the European framework for psychosocial risk management: a resource for employers and worker representatives [Internet]**. Geneva: WHO; 2008. [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43966/1/9789241597104\\_eng\\_Part1.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43966/1/9789241597104_eng_Part1.pdf)

## **ESTUDO 4**

**ESCALA DE FATORES PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO (EFPT):  
EVIDÊNCIA DE VALIDADE COM BASE NA ESTRUTURA INTERNA**

## **Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT): Evidência de Validade com base na Estrutura Interna**

### **Psychosocial Factors at Work Scale (EFPT): Validity Evidence Based on Internal Structure**

Bianca Callegari-Massúfero

Hugo Ferrari Cardoso

#### **Resumo**

Os fatores psicossociais no trabalho referem-se às características da organização, das condições de trabalho e das relações interpessoais que influenciam a saúde e o bem-estar dos trabalhadores. Quando desfavoráveis, esses fatores podem gerar riscos à saúde das pessoas, podendo desencadear adoecimento físico, social e mental. A presente pesquisa teve como objetivo apresentar os estudos de evidências de validade com base na estrutura interna da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT). Participaram desta pesquisa 241 trabalhadores de organizações públicas e privadas, com idades entre 18 e 66 anos ( $M = 35,7$ ;  $DP = 11,6$ ), provenientes de diferentes regiões do Brasil, com predominância da região Sudeste. A versão inicial da escala foi composta por 76 itens, respondidos em escala *Likert* de seis pontos. Para a análise dos dados foi realizada Análise Fatorial Exploratória, utilizando o método de extração *Robust Unweighted Least Squares* (RULS), rotação *Robust Direct Oblimin* e análise paralela para definição do número de fatores. Os resultados indicaram uma estrutura composta por cinco fatores: Ambiente Físico ( $\alpha=0,88$ ), Ambiente Social ( $\alpha=0,48$ ), Conteúdo do Trabalho ( $\alpha=0,80$ ), Gerenciamento de Atividades ( $\alpha=0,94$ ) e Contexto Organizacional ( $\alpha=0,72$ ). Após análise, a versão da EFPT passou a contar com 68 itens, explicando 48,76% da variância total do construto. Os índices de ajuste do modelo foram satisfatórios ( $RMSEA < 0,037$ ;  $CFI = 0,986$ ;  $TLI = 0,984$ ) e os indicadores de confiabilidade composta variaram entre 0,68 e 0,92, com índices adequados de replicabilidade dos fatores. Constatou-se bons indicadores psicométricos para os dados da EFPT, entretanto recomenda-se a realização de estudos adicionais para investigação de outras evidências de validade.

**Palavras-chave:** Avaliação Psicológica; Fatores Psicossociais no Trabalho; Riscos Psicossociais no Trabalho; Evidências de Validade; Estrutura Interna.

#### **Abstract**

Psychosocial factors at work refer to the characteristics of the organization, working conditions, and interpersonal relationships that influence the health and well-being of workers. When unfavorable, these factors can generate health risks, potentially triggering physical and mental illness. This research aimed to present the validity evidence studies based on the internal structure of the Psychosocial Factors at Work Scale (EFPT). Participants in this research were 241 workers from public and private organizations, aged between 18 and 66 years ( $M = 35.7$ ;  $SD = 11.6$ ), from different regions of Brazil, predominantly from the Southeast region. The initial version of the scale consisted of 76 items, answered on a six-point Likert scale. Exploratory Factor Analysis was performed

for data analysis, using the Robust Unweighted Least Squares (RULS) extraction method, Robust Direct Oblimin rotation, and parallel analysis to determine the number of factors. The results indicated a structure composed of five factors: Physical Environment ( $\alpha=0.88$ ), Social Environment ( $\alpha=0.48$ ), Job Content ( $\alpha=0.80$ ), Activity Management ( $\alpha=0.94$ ), and Organizational Context ( $\alpha=0.72$ ). After analysis, the EFPT version had 68 items, explaining 48.76% of the total variance of the construct. The model fit indices were satisfactory (RMSEA < 0.037; CFI = 0.986; TLI = 0.984), and the composite reliability indicators ranged from 0.68 to 0.92, with adequate replicability indices for the factors. Good psychometric indicators were found for the EFPT data; however, further studies are recommended to investigate other validity evidence.

**Keywords:** Psychological Assessment; Psychosocial Risks at Work; Psychosocial Factors at Work; Evidence of Validity; Internal Structure.

## Introdução

Nas últimas décadas, profundas transformações econômicas, tecnológicas e organizacionais alteraram a forma como o trabalho é estruturado e vivenciado, modificando tanto as exigências produtivas quanto as condições subjetivas associadas ao exercício profissional. A intensificação dos ritmos laborais, ampliação da competitividade e incorporação de tecnologias digitais trouxeram ganhos produtivos, ao passo que também elevaram demandas cognitivas e emocionais impostas aos trabalhadores (Borges; Yamamoto, 2014; Zanelli; Kanan, 2019). Nesse cenário, o trabalho deixou de ser apenas fonte de subsistência e passou a ocupar posição central na constituição da identidade e da vida social, tornando-se também um importante determinante da saúde mental. Estudos nacionais e internacionais têm demonstrado que condições adversas de trabalho estão associadas ao aumento de quadros de sofrimento psíquico, estresse ocupacional e esgotamento mental, fenômenos que vêm sendo observados com frequência em diferentes categorias profissionais (Margheritti et al., 2025; Pereira et al., 2020; Vieira; Santos, 2024).

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) considera que o ambiente de trabalho é compreendido pela interação entre indivíduo, trabalho e organização, sendo essa capaz de repercutir positiva ou negativamente na vida do trabalhador (OIT, 1984). Nas últimas décadas, a OIT passou a reconhecer o estresse crônico relacionado ao trabalho como uma das principais ameaças à saúde ocupacional, inserindo os riscos psicossociais como prioridade nas agendas internacionais de prevenção e promoção da saúde laboral (OIT, 2010). Essa perspectiva amplia a compreensão de saúde do trabalhador, deslocando o foco exclusivo de riscos físicos e ergonômicos para incluir elementos relacionados à organização do trabalho, às relações interpessoais e às experiências subjetivas do indivíduo em seu contexto ocupacional.

De acordo com o Relatório Mundial de Saúde Mental da Organização Mundial da Saúde (OMS), dados epidemiológicos indicam que os transtornos mentais estão entre as principais causas de afastamento do trabalho, evidenciando que o adoecimento psíquico passou a compor de modo expressivo o panorama da saúde ocupacional (WHO, 2022). As consequências não se restringem à esfera individual, pois organizações também enfrentam impactos relacionados ao aumento do absenteísmo, rotatividade, acidentes de trabalho e queda de produtividade (Cardoso; Feijó; Camargo, 2018). Tais desfechos repercutem diretamente nos custos organizacionais e previdenciários, além de afetar o clima organizacional e a capacidade de retenção de talentos, contribuindo para ambientes laborais menos saudáveis e sustentáveis (Facas, 2018).

A compreensão dos fatores psicossociais no trabalho faz-se necessária para explicar a interação entre aspectos organizacionais, sociais e individuais e a influência destes na saúde do trabalhador (Rodrigues et al., 2020). Os fatores psicossociais referem-se às características do ambiente e da organização do trabalho, bem como às relações interpessoais e às percepções individuais associadas às atividades de trabalho que podem

influenciar positiva ou negativamente na vida do trabalhador (Rodrigues; Faiad; Facas, 2020). Quando essas condições são desfavoráveis e apresentam o potencial de produzir danos físicos, psicológicos ou sociais aos trabalhadores, tem-se os chamados fatores de riscos psicossociais. Essa distinção é importante, pois nem todo fator psicossocial representa necessariamente um risco; ele passa a ser considerado risco quando suas condições favorecem o desenvolvimento de sofrimento ou adoecimento (Cox; Griffiths, 2005; Leka; Cox, 2008).

Os principais modelos teóricos nesta área descrevem os riscos psicossociais como resultantes da interação entre organização do trabalho, conteúdo das tarefas e características individuais do trabalhador, considerando aspectos como quantidade de demandas e o controle sobre as tarefas, bem como a relação entre esforço e recompensa (Karasek, 1979; Siegrist, 1996). Elementos como estilo de liderança, carga e ritmo de trabalho, autonomia nas atividades, suporte social e equilíbrio entre vida pessoal e profissional influenciam diretamente a experiência ocupacional. Simultaneamente, características individuais, como estratégias de enfrentamento e percepção de competência, também modulam a forma como essas demandas são vivenciadas (Leka; Houdmont, 2010; Veloso Neto, 2015; Carlotto et al., 2018; Daouda et al., 2020).

Diante desse cenário, a avaliação dos riscos psicossociais no trabalho tem sido reconhecida como etapa inicial para o planejamento de estratégias de promoção da saúde e prevenção do adoecimento ocupacional. Diretrizes internacionais indicam que a identificação e mensuração desses riscos constituem condição básica para a implementação de políticas efetivas de gestão da saúde do trabalhador (WHO, 2008). No cenário brasileiro, a regulamentação referente à mensuração dos riscos psicossociais tem apresentado grandes avanços. A atualização recente da NR-1, norma que estabelece as diretrizes e os princípios fundamentais para a aplicação das demais normas

regulamentadoras de segurança e saúde no trabalho no Brasil, passou a demandar a identificação e o controle contínuo dos riscos psicossociais presentes nos ambientes de trabalho por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). A última atualização (Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024), considera a inclusão obrigatória da avaliação dos fatores psicossociais e entra em vigência a partir de 26 de maio de 2026 (Brasil, 2025). Tais mudanças ampliam a responsabilidade das organizações em monitorar aspectos psicossociais e documentar seus resultados.

Embora a norma considere que diferentes métodos podem ser utilizados nessas avaliações, incluindo entrevistas, observações e análise documental, ferramentas robustas e com evidências científicas, como as escalas psicométricas, destacam-se por sua viabilidade operacional, rigor científico e possibilidade de aplicação em grandes amostras, permitindo análises comparativas e produção de indicadores consistentes (Leka; Aditya, 2024). No Brasil, observa-se uma lacuna nas ferramentas disponíveis, as quais, embora relevantes, não tiveram sua construção voltada para o contexto brasileiro ou possuem vieses quanto à definição operacional, como é o caso da *Copenhagen Psychosocial Questionnaire* (COPSOQ III) (Rodrigues, 2020). Tal lacuna reforça a necessidade de instrumentos desenvolvidos especificamente para o contexto nacional, fundamentados em modelos teóricos consistentes e metodologicamente robustos.

O desenvolvimento de instrumentos deve estar apoiado em referenciais teóricos consolidados e em procedimentos psicométricos que garantam evidências de validade e precisão. Evidências de validade referem-se ao conjunto de estudos que demonstram que os escores obtidos refletem adequadamente o construto investigado, permitindo interpretações confiáveis e uso apropriado nos contextos de aplicação. A análise da estrutura interna de um instrumento é uma das principais fontes de evidência de validade, verificando se as correlações entre os itens confirmam a representação do construto

(Damásio, 2012). A precisão refere-se à capacidade de avaliar o quão consistente um participante é em suas respostas, ou seja, o quanto a pontuação de uma pessoa se aproxima de sua realidade e o quanto ela se mantém estatisticamente em situações diferentes (Santos; Pessoa; Araújo, 2016).

Assim, o presente estudo teve como objetivo apresentar as evidências de validade com base na estrutura interna da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT). Buscou-se realizar uma Análise Fatorial Exploratória (AFE), seguindo as recomendações de Watkins (2018) quanto à retenção de fatores e métodos de extração adequados à natureza dos dados, afim de apresentar um instrumento com organização dimensional coerente e adequado à realidade brasileira, bem como realizar os estudos de fidedignidade por meio do alfa de *Cronbach*.

## **Método**

### **Participantes**

A amostra da pesquisa foi composta por 241 trabalhadores, provenientes das regiões Sudeste (n=226), Centro-Oeste (n=11), Sul (n=3) e Nordeste (n=1), com faixa etária variando de 18 a 66 anos (M=35,7; DP=11,6). Destes, 128 participantes eram do sexo feminino (53,1%), 110 do sexo masculino (45,6%) e três preferiram não responder (1,2%). No que se refere à atuação profissional, houve prevalência de trabalhadores atuantes do setor industrial (55,6%) e em organizações privadas (78,9%).

### **Instrumento**

*Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT).*

A EFPT foi elaborada com base nos principais modelos teóricos sobre fatores psicossociais no trabalho: Modelo de Demanda-Controle (JDC-Model) (Karasek, 1979), Modelo de Desequilíbrio Esforço-Recompensa (ERI) (Siegrist, 1996) e Modelo de Demandas e Recursos no Trabalho (JD-R) (Demerouti et al., 2001), bem como considerando os diversos elementos presentes no processo de saúde/bem-estar dos trabalhadores, em uma análise multidimensional, de acordo com o que preconiza a Resolução 14/2023 do Conselho Federal de Psicologia (CFP, 2023). Os itens foram elaborados a partir das definições operacionais relativas a 5 facetas presentes no ambiente de trabalho: a) Ambiente Físico; b) Ambiente Social; c) Atividade de Trabalho (conteúdo do trabalho); d) Gerenciamento das Atividades; e e) Contexto Organizacional, como preconizado por Kop et al. (2016). Para o preenchimento, foi utilizada uma escala *Likert* de 6 pontos, em níveis de frequência, a saber: 1) Nunca; 2) Poucas Vezes; 3) Às vezes; 4) Muitas vezes; 5) Sempre; 6) Não se aplica. A versão inicial da EFPT incluía 90 itens.

Após a elaboração dos itens, a versão inicial foi submetida aos estudos de evidências com base na validade de conteúdo. Este estudo contou com um comitê de 5 juízes especialistas, bem como com 23 trabalhadores do ramo industrial (público-alvo), os quais realizaram a revisão e adequação dos itens quanto à clareza e semântica, analisando a pertinência e coerência destes aos seus respectivos grupos. Os dados foram analisados de forma quanti e qualitativa e alguns itens foram excluídos por não se adequarem aos critérios de concordância. Os resultados apontaram alto grau de concordância dos itens pelo Comitê de Juízes especialistas, medido pelo Índice de Validade de Conteúdo - IVC (0,85), bem como alto grau de concordância verificado por

meio da Análise Semântica realizada com o público-alvo (0,94). A versão final ficou com uma estrutura composta por 76 itens divididos em 5 fatores.

### **Procedimentos**

Após a aprovação deste projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (CAAE: 46806721.0.0000.5398, parecer nº 4.769.119) (Anexo 1), buscou-se a autorização das empresas e instituições, bem como contato com os trabalhadores que se voluntariaram a participar da pesquisa de forma independente.

Os participantes foram convidados a compor a pesquisa por meio de redes sociais dos autores como o *Instagram*, *Facebook* e *WhatsApp*, de forma a alcançar um leque amplo e diversificado de trabalhadores e instituições. Para as coletas presenciais, os pesquisadores realizaram contato direto com as empresas e os trabalhadores foram convidados por meio de seus gestores. Os critérios de participação neste estudo foram: (1) ser trabalhador formal, prestador de serviços ou autônomo, (2) trabalhador ou prestar serviços em empresas e instituições públicas ou privadas, e (3) ter idade acima de 18 anos.

O instrumento foi aplicado mediante o consentimento dos participantes, de forma individual e coletiva, com média de tempo de aplicação de 25 minutos.

### **Análise de dados**

A estrutura fatorial foi investigada por meio de Análise Fatorial Exploratória (AFE). O método de extração utilizado foi o *Robust Unweighted Least Squares (RULS)* (Muthen; Kaplan, 2010). A decisão sobre o número de fatores a ser retido foi realizada

por meio da técnica da Análise Paralela com permutação aleatória dos dados observados (Timmerman; Lorenzo-Seva, 2011) e a rotação utilizada foi a Robust Direct Oblimin (Ferrando; Lorenzo-Seva, 2018). Cargas fatoriais padronizadas  $\geq 0,30$  foram consideradas relevantes para a retenção de itens na escala e as abaixo desse valor foram excluídas. Após a exclusão dos itens, uma nova análise fatorial foi conduzida seguindo os mesmos procedimentos até que a estrutura contivesse apenas itens com cargas fatoriais acima do limiar estabelecido ( $\geq 0,30$ ). Para a análise da confiabilidade ou precisão foi utilizado o alfa de Cronbach.

A adequação do modelo foi avaliada por meio dos índices de ajuste *Root Mean Square Error of Approximation* (RMSEA), *Comparative Fit Index* (CFI) e *Tucker-Lewis Index* (TLI) (Lorenzo-Seva; Ferrando, 2023). De acordo com a literatura (Brown, 2006), valores de RMSEA devem ser menores que 0,08, com intervalo de confiança não atingindo 0,10, e valores de CFI e TLI devem ser acima de 0,90, ou preferencialmente, 0,95.

A estabilidade dos fatores foi avaliada por meio do índice *H* (Ferrando; Lorenzo-Seva, 2018). O índice *H* avalia quão bem um conjunto de itens representa um fator comum (Ferrando; Lorenzo-Seva, 2018). Os valores de *H* variam de 0 a 1. Valores altos de *H* ( $> 0,80$ ) sugerem uma variável latente bem definida, que é mais provável que seja estável em diferentes estudos. Valores baixos de *H* sugerem uma variável latente mal definida, e provavelmente instável entre diferentes estudos (Ferrando; Lorenzo-Seva, 2018). Foi também implementada a medida de importância de Pratt (Wu; Zumbo, 2017), para complementar a interpretação das cargas fatoriais. A medida de Pratt, em termos percentuais, apresenta o quanto cada fator explica dos itens (Wu; Zumbo, 2017).

## Resultados

A adequação da matriz de correlações foi avaliada por meio do determinante da matriz, do índice Kaiser–Meyer–Olkin (KMO) e do teste de esfericidade de Bartlett. O KMO apresentou valor de 0,89, indicando excelente adequação amostral, e o determinante da matriz foi inferior a 0,000001, sugerindo presença de variância compartilhada entre os itens. O teste de esfericidade de Bartlett foi de  $\chi^2 = 2308.3$  (df = 2278;  $p < 0,32$ ). Embora o teste de Bartlett não tenha sido significativo, esse resultado pode ocorrer em matrizes com elevado número de variáveis, não comprometendo a fatorabilidade da matriz. A Tabela 1 apresenta uma análise descritiva univariada para os itens da EFPT.

Tabela 1 - Análise descritiva univariada dos itens da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT)

| Itens | Média | Intervalo de confiança (95%) | Variância | Assimetria | Curtose (centrada em zero) |
|-------|-------|------------------------------|-----------|------------|----------------------------|
| 2     | 3.560 | (3.26 3.86)                  | 3.091     | -0.825     | -0.794                     |
| 3     | 3.324 | (3.07 3.58)                  | 2.210     | -0.292     | -1.177                     |
| 4     | 1.827 | (1.65 2.00)                  | 1.077     | 0.904      | 0.566                      |
| 5     | 2.169 | (1.95 2.39)                  | 1.625     | 0.560      | -0.379                     |
| 7     | 2.480 | (2.24 2.72)                  | 1.912     | 0.422      | -1.026                     |
| 8     | 2.258 | (2.03 2.49)                  | 1.809     | 0.457      | -0.624                     |
| 9     | 4.338 | (4.16 4.51)                  | 1.041     | -1.748     | 3.021                      |
| 10    | 2.680 | (2.42 2.94)                  | 2.298     | 0.107      | -1.100                     |
| 11    | 2.933 | (2.72 3.14)                  | 1.493     | -0.092     | -0.562                     |
| 12    | 0.884 | (0.67 1.10)                  | 1.533     | 1.265      | 0.587                      |
| 14    | 2.484 | (2.25 2.72)                  | 1.921     | 0.163      | -0.823                     |
| 15    | 2.222 | (2.00 2.44)                  | 1.693     | 0.603      | -0.772                     |
| 16    | 1.973 | (1.77 2.18)                  | 1.422     | 0.779      | -0.424                     |
| 18    | 2.644 | (2.40 2.88)                  | 1.971     | 0.283      | -1.101                     |
| 19    | 3.031 | (2.78 3.28)                  | 2.110     | -0.142     | -1.071                     |
| 21    | 0.836 | (0.65 1.02)                  | 1.186     | 1.554      | 2.359                      |
| 23    | 1.831 | (1.63 2.04)                  | 1.429     | 1.003      | 0.445                      |
| 24    | 2.071 | (1.81 2.33)                  | 2.342     | 0.672      | -0.754                     |
| 25    | 2.600 | (2.28 2.92)                  | 3.564     | 0.166      | -1.597                     |
| 26    | 1.884 | (1.65 2.12)                  | 1.836     | 1.030      | -0.011                     |
| 27    | 3.178 | (2.94 3.42)                  | 1.986     | -0.213     | -0.886                     |

|    |       |             |       |        |        |
|----|-------|-------------|-------|--------|--------|
| 28 | 2.671 | (2.43 2.91) | 1.981 | 0.214  | -1.259 |
| 29 | 2.542 | (2.29 2.79) | 2.106 | 0.104  | -0.985 |
| 30 | 3.280 | (3.02 3.54) | 2.273 | -0.453 | -0.860 |
| 31 | 2.747 | (2.51 2.98) | 1.842 | -0.015 | -0.812 |
| 32 | 3.151 | (2.95 3.35) | 1.346 | 0.011  | -0.753 |
| 33 | 2.622 | (2.40 2.84) | 1.648 | 0.303  | -0.776 |
| 34 | 2.076 | (1.87 2.28) | 1.474 | 0.782  | -0.316 |
| 36 | 2.169 | (1.91 2.42) | 2.229 | 0.666  | -0.885 |
| 37 | 2.004 | (1.80 2.21) | 1.471 | 0.682  | -0.198 |
| 39 | 1.676 | (1.50 1.85) | 1.099 | 0.982  | 0.359  |
| 40 | 2.480 | (2.22 2.74) | 2.241 | 0.318  | -0.994 |
| 41 | 1.867 | (1.70 2.03) | 0.916 | 1.065  | 1.023  |
| 42 | 1.733 | (1.54 1.93) | 1.324 | 1.097  | 0.505  |
| 43 | 2.667 | (2.42 2.91) | 2.080 | 0.106  | -1.022 |
| 44 | 2.107 | (1.89 2.32) | 1.615 | 0.634  | -0.576 |
| 45 | 2.587 | (2.34 2.84) | 2.109 | 0.142  | -0.976 |
| 46 | 1.862 | (1.64 2.08) | 1.630 | 0.916  | -0.095 |
| 47 | 1.391 | (1.25 1.53) | 0.674 | 1.491  | 2.594  |
| 48 | 1.733 | (1.54 1.93) | 1.280 | 1.056  | 0.579  |
| 49 | 2.253 | (1.94 2.57) | 3.380 | 0.295  | -1.400 |
| 50 | 2.356 | (2.09 2.62) | 2.362 | 0.355  | -1.066 |
| 51 | 2.373 | (2.15 2.60) | 1.736 | 0.411  | -0.559 |
| 52 | 1.924 | (1.74 2.11) | 1.208 | 0.736  | -0.191 |
| 53 | 2.916 | (2.65 3.18) | 2.415 | -0.130 | -1.214 |
| 54 | 2.182 | (1.98 2.39) | 1.438 | 0.468  | -0.455 |
| 55 | 1.791 | (1.60 1.98) | 1.187 | 0.899  | 0.205  |
| 56 | 2.760 | (2.51 3.01) | 2.067 | 0.039  | -1.025 |
| 57 | 0.876 | (0.67 1.08) | 1.425 | 1.612  | 2.412  |
| 58 | 2.196 | (1.94 2.45) | 2.246 | 0.475  | -0.836 |
| 59 | 0.756 | (0.58 0.93) | 1.074 | 1.346  | 1.383  |
| 60 | 1.689 | (1.51 1.86) | 1.050 | 1.350  | 1.453  |
| 61 | 2.236 | (2.02 2.45) | 1.540 | 0.414  | -0.779 |
| 62 | 2.782 | (2.56 3.01) | 1.744 | 0.232  | -1.028 |
| 63 | 3.204 | (2.95 3.45) | 2.145 | -0.170 | -1.288 |
| 64 | 1.422 | (1.28 1.56) | 0.671 | 1.373  | 2.133  |
| 65 | 2.356 | (2.14 2.57) | 1.616 | 0.522  | -0.662 |
| 66 | 2.067 | (1.85 2.28) | 1.547 | 0.709  | -0.323 |
| 67 | 1.409 | (1.25 1.57) | 0.864 | 1.669  | 2.501  |
| 68 | 2.320 | (2.09 2.55) | 1.818 | 0.430  | -0.735 |
| 69 | 1.804 | (1.63 1.98) | 1.046 | 0.800  | 0.050  |

|    |       |             |       |        |        |
|----|-------|-------------|-------|--------|--------|
| 70 | 2.556 | (2.33 2.79) | 1.811 | 0.288  | -0.862 |
| 71 | 1.564 | (1.39 1.73) | 0.993 | 1.745  | 2.515  |
| 72 | 2.996 | (2.76 3.24) | 1.960 | -0.304 | -0.790 |
| 73 | 3.018 | (2.80 3.24) | 1.680 | -0.033 | -0.920 |
| 74 | 2.480 | (2.24 2.72) | 1.912 | 0.239  | -0.949 |
| 75 | 2.178 | (1.92 2.43) | 2.235 | 0.487  | -0.856 |
| 76 | 2.342 | (2.09 2.60) | 2.198 | 0.548  | -0.977 |

Fonte: Os autores

A análise paralela sugeriu cinco fatores como sendo os mais representativos para os dados. As cargas fatoriais dos itens podem ser observadas na Tabela 2, em que também são reportados os índices de Fidedignidade Composta, bem como estimativas de replicabilidade dos escores fatoriais (*H-index*; Ferrando; Lorenzo-Seva, 2018). Cada conjunto de itens foi ajustado com modelos fatoriais confirmatórios com a distribuição dos itens por fatores seguindo as categorias identificadas a partir das evidências de validade de estrutura interna e conteúdo, tais como semântica, itens parecidos, itens não pertencentes a todos os ambientes de trabalho, dentre outros). Essas análises foram conduzidas utilizando o programa Factor (Ferrando; Lorenzo-Seva, 2006).

Tabela 2 - Estrutura fatorial da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT).

| Itens | Ambiente<br>Físico<br>(Fator 1) | Ambiente<br>Social<br>(Fator 2) | Conteúdo do<br>Trabalho<br>(Fator 3) | Gerenciamento<br>de Atividades<br>(Fator 4) | Contexto<br>Organizacional<br>(Fator 5) |
|-------|---------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------|---------------------------------------------|-----------------------------------------|
| 9     | 0.445                           |                                 |                                      |                                             |                                         |
| 10    | 0.590                           |                                 |                                      |                                             |                                         |
| 11    | 0.675                           |                                 |                                      |                                             |                                         |
| 18    | 0.688                           |                                 |                                      |                                             |                                         |
| 19    | 0.701                           |                                 |                                      |                                             |                                         |
| 32    | 0.610                           |                                 |                                      |                                             |                                         |
| 33    | 0.379                           |                                 |                                      |                                             |                                         |
| 44    | 0.642                           |                                 |                                      |                                             |                                         |
| 54    | 0.610                           |                                 |                                      |                                             |                                         |
| 62    | 0.511                           |                                 |                                      |                                             |                                         |
| 65    | 0.658                           |                                 |                                      |                                             |                                         |

|     |       |        |       |
|-----|-------|--------|-------|
| 73  | 0.527 |        |       |
| 21  |       | 0.664  |       |
| 40  |       | -0.305 |       |
| 57  |       | 0.642  |       |
| 67  |       | 0.326  |       |
| 15  |       |        | 0.554 |
| 16  |       |        | 0.511 |
| 34  |       |        | 0.341 |
| 36  |       |        | 0.409 |
| 39  |       |        | 0.455 |
| 50  |       |        | 0.357 |
| 52  |       |        | 0.572 |
| 61  |       |        | 0.449 |
| 63  |       |        | 0.320 |
| 4   |       |        | 0.500 |
| 5   |       |        | 0.594 |
| 7   |       |        | 0.366 |
| 8   |       |        | 0.571 |
| 14  |       |        | 0.325 |
| 23  |       |        | 0.512 |
| 24  |       |        | 0.556 |
| 27  |       |        | 0.458 |
| 28  |       |        | 0.309 |
| 29  |       |        | 0.380 |
| 30  |       |        | 0.432 |
| 31  |       |        | 0.578 |
| 37  |       |        | 0.389 |
| 42  |       |        | 0.734 |
| 43  |       |        | 0.378 |
| 45  |       |        | 0.485 |
| 46  |       |        | 0.619 |
| 47  |       |        | 0.473 |
| 48  |       |        | 0.406 |
| 51  |       |        | 0.517 |
| 53  |       |        | 0.698 |
| 55  |       |        | 0.464 |
| 56  |       |        | 0.729 |
| 60. |       |        | 0.346 |
| 64  |       |        | 0.666 |
| 66  |       |        | 0.511 |

|                |        |        |        |        |        |
|----------------|--------|--------|--------|--------|--------|
| 68             |        |        |        | 0.484  |        |
| 69             |        |        |        | 0.328  |        |
| 70             |        |        |        | 0.604  |        |
| 71             |        |        |        | 0.339  |        |
| 72             |        |        |        | 0.387  |        |
| 74             |        |        |        | 0.670  |        |
| 75             |        |        |        | 0.598  |        |
| 41             |        |        |        | 0.314  |        |
| 2              |        |        |        |        | 0.639  |
| 3              |        |        |        |        | 0.355  |
| 12             |        |        |        |        | -0.447 |
| 25             |        |        |        |        | 0.848  |
| 26             |        |        |        |        | 0.380  |
| 49             |        |        |        |        | 0.779  |
| 58             |        |        |        |        | 0.690  |
| 59             |        |        |        |        | -0.475 |
| 76             |        |        |        |        | 0.519  |
| Confiabilidade | 0.8645 | 0.8575 | 0.6867 | 0.9172 | 0.8089 |
| Composta       |        |        |        |        |        |
| H-latent       | 0.915  | 0.800  | 0.846  | 0.949  | 0.926  |

Fonte: Os autores

A maioria dos itens (89,4%) apresentou cargas fatoriais adequadas, com cargas elevadas em seus respectivos fatores. Apenas 8 itens (10,5%) apresentaram carga fatorial abaixo de 0,30, sendo estes descartados, a saber: itens 1, 6, 13, 17, 20, 22, 35 e 38. Catorze itens tiveram padrão de cargas cruzadas (i.e., itens com cargas fatoriais acima de 0,30 em mais de um fator), a saber: itens 3, 29, 30, 34, 36, 39, 40, 41, 43, 50, 51, 61, 69 e 76. Para a seleção desses itens foi utilizada a medida de importância de Pratt (Wu; Zumbo, 2017), afim de identificar quais itens eram mais fortemente explicados pelos seus fatores originais ou pelos fatores externos. Ainda, considerou-se a coerência teórica entre os itens e os fatores indicados.

O item 3 teve 35,5% de sua variância explicada pelo fator externo (Contexto Organizacional) quando comparada ao fator original (Conteúdo do Trabalho). Sobre esse

item, é possível que os respondentes estejam interpretando o item considerando como o trabalhador percebe a estrutura organizacional, seus valores e o grau de preocupação da instituição com o bem-estar de seus colaboradores, no sentido de responsabilidade e justiça percebida, o que justifica a carga fatorial acima de 0,30 no fator ‘Contexto Organizacional’.

A importância relativa do fator “Gerenciamento de Atividades” para os itens 29, pertencente ao fator “Contexto Organizacional” e 30, pertencente ao fator “Conteúdo do Trabalho” foi de 43,4% e 56,6%, respectivamente. Para esses itens, é possível que os respondentes tenham interpretado a percepção dos trabalhadores sobre a eficácia e coerência na distribuição das tarefas, o que justifica cargas fatoriais maiores para o fator “Gerenciamento de Atividades”.

Os itens 34, 40, 43 e 51, apesar de apresentarem cargas cruzadas, tiveram sua variância explicada pelos seus fatores originais, a saber: Conteúdo do Trabalho (item 34), Ambiente Social (item 40), Gerenciamento de atividades (itens 43 e 51) quando comparados aos seus fatores externos.

A importância relativa do fator externo ‘Conteúdo do Trabalho’ para os itens 36, 39 e 61 foi de 49,5%, 60,4% e 47,4%, respectivamente. Nesses itens, os respondentes podem ter considerado como ambientes desorganizados e falta de suporte percebida podem ser fontes de estresse e esgotamento para o trabalhador, tanto a nível quantitativo quanto qualitativo. Da mesma forma, os itens 50 e 76, ambos do fator “Ambiente físico”, tiveram sua variância explicada pelo fator “Contexto Organizacional” (52,1% e 52,7%, respectivamente), o que pode indicar que os respondentes avaliaram a estrutura dos itens considerando como o trabalhador percebe a estrutura organizacional, seus valores e o grau de preocupação da instituição com o bem-estar de seus colaboradores. Esses dados podem

indicar que os trabalhadores percebem ambiente físico como responsabilidade da organização e como reflexo de valores institucionais.

O item 41, pertencentes ao fator original ‘Gerenciamento de Atividades’, teve 36,5% sua variância explicada pelo fator original e 43,3% de sua variância explicada pelo fator externo (Contexto Organizacional). Considerando a definição teórica do fator “Gerenciamento de Atividades” e a pequena diferença entre as cargas, optou-se por manter o item em seu fator original.

Por fim, o item 69, pertencente ao fator original ‘Contexto de Trabalho’, teve 41,9% de sua variância explicada pelo fator externo ‘Gerenciamento de Atividades’. Considerando a definição teórica deste fator, optou-se por realocar o item, visto que esta dimensão busca avaliar a percepção dos trabalhadores sobre a eficácia, a coerência e a justiça percebida na distribuição das tarefas.

De modo geral, as decisões referentes à manutenção ou realocação dos itens com cargas cruzadas foram fundamentadas na convergência entre a importância relativa de Pratt e a coerência conceitual com a definição teórica dos fatores. Itens com diferenças percentuais pequenas foram mantidos em seus fatores originais, priorizando a estabilidade estrutural e a consistência teórica do instrumento.

Os índices de ajuste do instrumento foram considerados satisfatórios ( $gI = 1948$ ;  $p < 0,005$ ;  $RMSEA < 0.037$ ;  $CFI = 0.986$ ;  $TLI = 0.984$ ). A fidedignidade composta dos fatores também se mostrou aceitável (acima de 0,70) para quase todos os fatores, exceto para ‘Conteúdo do Trabalho’ ( $FC = 0,68$ ). Contudo, considerando seu elevado índice de replicabilidade ( $H = 0,846$ ) e o caráter exploratório da construção do instrumento, o fator foi mantido, uma vez que apresenta adequada definição estrutural. A medida de replicabilidade da estrutura fatorial ( $H$ -index, Ferrando; Lorenzo-Seva, 2018) sugeriu que todos os fatores poderão ser replicáveis em estudos futuros ( $H < 0,80$ ).

A confiabilidade da EFPT foi obtida por meio do coeficiente alfa de *Cronbach* ( $\alpha$ ). Os resultados indicaram: fator 1 (Ambiente Físico), composto por 12 itens, apresentou alfa de *Cronbach* ( $\alpha=0,88$ ); fator 2 (Ambiente Social), composto por quatro itens ( $\alpha=0,48$ ); fator 3 (Conteúdo do Trabalho), composto por 9 itens ( $\alpha=0,80$ ); fator 4 (Gerenciamento de Atividades), composto por 34 itens ( $\alpha=0,94$ ); e fator 5 (Contexto Organizacional), composto por 9 itens ( $\alpha=0,72$ ). A EFPT, em sua totalidade, ficou composta por 68 itens e com satisfatória confiabilidade ( $\alpha=0,95$ ). De acordo com Pasquali (2016) os coeficientes de fidedignidade são considerados aceitáveis quando se apresentam acima de 0,70.

## **Discussão**

O processo de construção dos itens da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT) foi realizado à luz de modelos teóricos clássicos da área, como o Modelo Demanda–Controle (Karasek, 1979), o Modelo Desequilíbrio Esforço–Recompensa (Siegrist, 1996) e o Modelo de Demandas e Recursos no Trabalho (JD-R) (Demerouti et al., 2001), amplamente utilizados para compreender a dinâmica dos fatores psicossociais no contexto organizacional.

A escala foi construída inicialmente em um conjunto de 90 itens, os quais foram divididos em 5 fatores, a saber: Ambiente Físico, Ambiente Social, Conteúdo do Trabalho, Gerenciamento de Atividades e Contexto Organizacional. A divisão desses fatores utilizou como base o estudo taxonômico de Kop et al (2016), o qual objetivou classificar, por meio de uma estrutura hierárquica dos instrumentos utilizados na área de saúde ocupacional, as características do ambiente de trabalho ligadas a riscos psicossociais. Essa versão foi submetida ao estudo de evidências de validade com base

no conteúdo, obtendo uma estrutura composta por 76 itens. Após análise fatorial exploratória, a escala apresentou uma estrutura de 68 itens com cargas fatoriais acima de 0,30.

De modo geral, os cinco fatores (Ambiente Físico, Ambiente Social, Conteúdo do Trabalho, Gerenciamento das Atividades e Contexto Organizacional) refletem dimensões frequentemente apontadas em estudos sobre riscos psicossociais no trabalho. A literatura tem demonstrado que as condições físicas do ambiente de trabalho, as relações interpessoais, a organização das tarefas e as práticas institucionais constituem elementos centrais para a compreensão da relação entre trabalho e saúde mental (Rodrigues; Faiad, 2019; Vasconcelos; Trentini, 2021). Nesse sentido, a estrutura encontrada neste estudo sugere que a EFPT foi capaz de captar diferentes componentes que compõem a experiência e a vivência dos trabalhadores, o que contribui para ampliar as possibilidades de avaliação dos fatores de riscos psicossociais em contextos organizacionais.

Grande parte dos itens destinados a cada fator sugere convergência teórica com estudos da área e apontam tais dimensões como centrais na avaliação dos fatores psicossociais. No entanto, alguns itens do fator “Ambiente Físico” apresentaram cargas fatoriais acima de 0,30 nas dimensões “Conteúdo do Trabalho” (36, 39 e 61) e “Contexto Organizacional” (50, 76). Esses dados podem indicar que, na percepção dos trabalhadores, condições físicas inadequadas podem ser interpretadas como resultado de decisões gerenciais ou de políticas e valores institucionais igualmente inadequados, o que explicaria a sobreposição entre dimensões dadas originalmente como distintas. Esse resultado encontra respaldo em estudos sobre riscos psicossociais que apontam a dificuldade de separar, na experiência dos trabalhadores, fatores ambientais, organizacionais e relacionais, uma vez que todos esses elementos compõem um mesmo

sistema organizacional, o que fortalece a discussão sobre a importância de se avaliar os fatores de riscos psicossociais de forma ampliada.

Em relação aos indicadores psicométricos, observou-se que a maioria dos fatores apresentou índices satisfatórios de consistência interna e replicabilidade estrutural. A adequação da matriz de correlações, verificada por meio do índice KMO e do teste de esfericidade de Bartlett, confirmou a pertinência da aplicação da AFE, indicando que os dados apresentaram qualidade estatística satisfatória para a extração dos fatores.

Os índices de confiabilidade composta variaram entre 0.6867 e 0.9172, indicando níveis adequados de consistência interna. Embora o fator 3 – “Conteúdo do Trabalho” tenha apresentado confiabilidade composta ligeiramente inferior ao valor de referência sugerido pela literatura ( $>0,70$ ), seu índice de replicabilidade foi considerado adequado, o que indica que a dimensão possui definição estrutural suficiente para ser mantida no modelo. Esse resultado pode estar relacionado ao número reduzido da amostra ou à heterogeneidade do construto avaliado, como afirmam Hair et al. (2019). Segundo os autores, em estudos iniciais de desenvolvimento de instrumentos psicológicos, são esperadas pequenas variações nos índices de confiabilidade em função do caráter exploratório da análise e das características da amostra.

Os índices de precisão EFPT foram obtidos por meio do coeficiente alfa de *Cronbach* ( $\alpha$ ) e, nos fatores 1, 3, 4 e 5 apresentaram valores acima de 0,70, como orientado por Pasquali et al. (2016), assim como a escala como um todo obteve índices de confiabilidade considerados excelentes ( $\alpha=0,95$ ). No entanto, o fator 2 (Ambiente Social) apresentou índice de consistência interna abaixo dos valores recomendados ( $\alpha = 0,48$ ), indicando baixa homogeneidade entre os itens. De acordo com Santos, Pessoa e Araújo (2016), algumas hipóteses podem ser levantadas a respeito desses dados: a primeira refere-se à natureza multidimensional do construto avaliada pelo fator, o que

pode reduzir os índices de consistência interna. Outra hipótese refere-se as características da amostra, como já citado, as quais podem influenciar os coeficientes obtidos. Por fim, índices como o alfa de *Cronbach* são sensíveis ao número de itens, de modo que fatores com menor quantidade tendem a apresentar coeficientes reduzidos, mesmo quando os itens são teoricamente relevantes, como é o caso do fator 2.

Como demonstrado, a EFPT apresentou convergência teórica com os estudos da área, congruência dos itens com as dimensões avaliadas e bons índices de replicabilidade. Considera-se que esta pesquisa se configura como um primeiro estudo de evidência de validade para a EFPT; nesse sentido, os resultados devem ser interpretados como evidências de validade iniciais, sendo sugerida a continuidade de novas investigações, no intuito de evidenciar outras formas de validades para a escala.

### **Considerações Finais**

Os fatores psicossociais no trabalho constituem um construto central para a compreensão das condições laborais que podem impactar a saúde, a segurança e o bem-estar dos trabalhadores. Esses fatores abrangem aspectos relacionados à organização do trabalho, às exigências das tarefas, ao gerenciamento das atividades, às condições ambientais, às relações interpessoais e aspectos individuais, os quais, quando adversos, podem contribuir para o desenvolvimento de estresse ocupacional e adoecimento físico e mental. Nesse sentido, a mensuração sistemática dos fatores psicossociais mostra-se fundamental tanto para subsidiar intervenções clínicas quanto para orientar ações institucionais e políticas de promoção à saúde no trabalho.

Assim, o presente estudo teve como objetivo investigar as evidências de validade com base na estrutura interna da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT). Os

resultados indicaram uma estrutura composta por 5 fatores, os quais explicaram 48,76% da variância total do construto e apresentaram coerência com o referencial teórico dos modelos clássicos e as dimensões atuais sobre os fatores psicossociais no trabalho. No entanto, algumas limitações devem ser consideradas, como o tamanho da amostra, o qual, embora suficiente para a realização da análise fatorial exploratória, pode limitar a estabilidade da estrutura fatorial encontrada e restringir a generalização dos resultados, bem como a complexidade e amplitude do construto, os quais podem dificultar a delimitação clara entre algumas dimensões avaliadas e explicar a presença de cargas fatoriais cruzadas em determinados itens.

Nesse sentido, os resultados do presente estudo devem ser interpretados como evidências de validade iniciais para a Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho – EFPT. Recomenda-se que estudos futuros busquem ampliar o tamanho e a diversidade da amostra, bem como realizar análises fatoriais confirmatórias para verificar a estabilidade da estrutura identificada. Sugere-se também investigar outras evidências de validade, como as de correlação com base em variáveis externas.

É importante ressaltar que esta análise inicial proporcionou uma versão da EFPT com 68 itens, considerada bastante longa para uma escala a ser aplicada em ambientes organizacionais. Assim, sugere-se novas análises possam gerar versões reduzidas da escala, a fim de otimizar a aplicação dessa escala no contexto laboral. Sugere-se também que pesquisas futuras explorem a aplicabilidade da escala em diferentes categorias profissionais, ampliando o conhecimento sobre a manifestação dos riscos psicossociais a partir de atividades específicas de alguns cargos e funções. Entende-se que tais investigações poderão contribuir para o aprimoramento psicométrico da EFPT e para o avanço das pesquisas sobre fatores psicossociais no trabalho.

Por fim, considera-se que a construção da EFPT representa uma contribuição relevante, tanto para o avanço científico quanto para a prática profissional. Do ponto de vista científico, o instrumento amplia o conjunto de medidas disponíveis para investigação dos fatores psicossociais, um construto que tem recebido crescente atenção, especialmente após a recente publicação da NR-1 e em função de suas relações com saúde mental, bem-estar e segurança no trabalho. Do ponto de vista prático, a EFPT pode auxiliar profissionais e organizações no diagnóstico, planejamento, prevenções e intervenções voltadas para a promoção de ambientes de trabalho mais saudáveis e seguros, como preconiza o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

## Referências

- BORGES, L. O.; YAMAMOTO, O. H. . Mundo do trabalho: construção histórica e desafios contemporâneos. In: Zanelli, J. C., Borges-Andrade, J. E.; Bastos, A. V. B. (Orgs.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil**. 2014. 2a edição. Porto Alegre. Artmed.
- BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade**. Brasília, DF: MPS, 2020.
- BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria Nº 765, de 15 de Maio de 2025**. Prorroga o prazo de início de vigência da nova redação do capítulo "1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais" da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. 2025. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-765-de-15-de-maio-de-2025-629790381>
- BROWN, T. A. Confirmatory factor analysis for applied research. New York: The Guilford Press, 2006.
- CARLOTTO, P. A. C.; CRUZ, R. M.; GUILLAND, R.; DA ROCHA, R. E. R.; DALAGASPERINA, P.; ARIÑO, D. O. Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho: perspectivas teóricas e conceituais. **Revista Interamericana de Psicología Ocupacional**, v.37(1), 52. DOI: 10.21772/ripo. 2018.
- CARDOSO, H. F.; FEIJÓ, M. R.; CAMARGO, M. L. O papel do psicólogo organizacional e do trabalho (POT) na prevenção dos fatores psicossociais de risco. In: Schmidt, M. L. G., Castro, M. F., Casadore, M. M. **Fatores psicossociais e o processo**

**saúde/doença no trabalho: aspectos teóricos, metodológicos, interventivos e preventivos.** São Paulo: FiloCzar. p. 111-136. 2018.

CFP - Conselho Federal de Psicologia. Resolução nº14, de 28 de junho de 2023 - **Regulamenta o exercício profissional da psicóloga e do psicólogo na realização de avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho.** Brasília: Resolução nº14/2023. 2023

COX, T.; GRIFFITHS, A. Monitoring the changing organization of work: a commentary. *Sozial-und Präventivmedizin*. 47., 354-355, 2005.

DAMÁSIO, B. F. Uso da análise fatorial exploratória em psicologia. **Avaliação Psicológica**, v. 11, n. 2, p. 213–228, 2012.

DAOUDA, O. S.; CHEVANCE, A.; TEMIME, L.; LEGERON, P. ; GAILLARD, R. ; SAPORTA, G. A new ranking index to identify the work-related psychosocial factors most impacting mental health: a cross-sectional study. **Occupational and environmental medicine**, 2020. 12(12), 1-10. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-046444>.

DEMEROUTI, E.; BAKKER, A. B. ; NACHREINER, F.; SCHAUFELI, W. B. The job demands-resources model of burnout. **Journal of Applied Psychology**, 2001., 86(3), 499–512. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.499>.

FACAS, E. P.. Avaliação de riscos psicossociais no trabalho: Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho. In M. L. G. SCHMIDT, M. F.; CASTRO; M. M. CASADORE (Eds.), **Fatores psicossociais e o processo saúde/doença no trabalho - Aspectos teóricos, metodológicos, interventivos e preventivos** (pp. 41-53). 2018. FiloCzar.

FERRANDO, P. J.; LORENZO-SEVA, U. Assessing the quality and appropriateness of factor solutions and factor score estimates in exploratory item factor analysis. **Educational and Psychological Measurement**, v. 78, p. 762–780, 2018. DOI: <https://doi.org/10.1177/0013164417719308>.

HAUCK-FILHO, N.; TEIXEIRA, M. A. P.; MACHADO, W. L.; BANDEIRA, D. R. Marcadores reduzidos para a avaliação da personalidade em adolescentes. **Psico-USF**, v. 17, n. 2, p. 253–261, 2012.

HAIR, J. F.; BLACK, W. C.; BABIN, B. J.; ANDERSON, R. E. **Multivariate data analysis**. 8. ed. Boston: Cengage, 2019.

KARASEK, R. A. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. **Administrative Science Quarterly**, 24(2), 285–308. 1979. <https://doi.org/10.2307/2392498>.

KOP, J. L.; ALTHAUS, V.; FORMET, R. N.; GROSJEAN, V. Systematic comparative content analysis of 17 psychosocial work environment questionnaires using a new taxonomy. **International Journal of Occupational and Environmental Health**, 22(2), 138 151. 2016.

LEKA, S.; ADITYA, J.. Conceptualising Work-Related Psychosocial Risks: Current State Of The Art And Implications For Research, Policy And Practice. **ETUI Research Paper – Report**. 2024. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5114626>.

LEKA, S.; COX, T.. **The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF**. Nottingham: Institute of World, Health and Organizations (WHO). 2008.

LEKA, S.; HOUDMONT, J. **Occupational health psychology**. 2010. Wiley Blackwell.

LORENZO-SEVA, U.; FERRANDO, P. J. FACTOR: A computer program to fit the exploratory factor analysis model. **Behavior Research Methods**, v. 38, n. 1, p. 88–91, 2006. DOI: <https://doi.org/10.3758/BF03192753>.

LORENZO-SEVA, U.; FERRANDO, P.J. A simulation-based scaled test statistic for assessing model-data fit in least-squares unrestricted factor-analysis solutions. **Methodology**, 19, 96-115, 2023. doi:10.5964/meth.9839

MARGHERITTI, S.; CORTHÉSY-BLONDIN, L.; VILA MASSE, S.; NEGRINI, A.. Work-Related Psychosocial Risk and Protective Factors Influencing Workplace Sickness Absence: A Systematic Literature Review. **Journal of Occupational Rehabilitation**. 2025. <https://doi.org/10.1007/s10926-024-10265-0>.

MUTHÉN, B.; KAPLAN, D. A comparison of some methodologies for the factor analysis of non-normal Likert variables: A note on the size of the model. **British Journal of Mathematical and Statistical Psychology**. 1992. 45, 19-30. doi:10.1111/j.2044-8317.1992.tb00975.x

ILO - International Labour Organization. **Psychosocial factors at work: recognition and control**. Geneva: International Labour Office. 1984. 9ª sessão. [https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma992480113402676/41ILO\\_INST:41ILO\\_V2](https://ilo.primo.exlibrisgroup.com/discovery/fulldisplay/alma992480113402676/41ILO_INST:41ILO_V2).

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT. **Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación**. Ginebra, 2010

PASQUALI, L. **Princípios de Elaboração de Escalas**. In: GORENSTEIN, C.; WANG, Y. P.; HUNGERBÜHLER, I. (Orgs) Instrumentos de Avaliação em Saúde Mental. Porto Alegre: Artmet, 2016. 1046p.

PEREIRA, A. C. L.; SOUZA, H. A.; LUCCA, S. R.; IGUTI, A. M. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 45(e18), 1-9. 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000035118>

RECKASE, M. D. The difficulty of test items that measure more than one ability. **Applied Psychological Measurement**, v. 9, p. 401–412, 1985. DOI: <https://doi.org/10.1177/014662168500900409>.

RODRIGUES, C. A. **Estudos Das Propriedades Psicométricas Do Copenhagen Psychosocial Questionnaire COPSOQ III**. Tese de Doutorado. Universidade São Francisco. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Área de Concentração – Avaliação Psicológica. Campinas/SP. 2020.

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C.. Pesquisa sobre riscos psicossociais no trabalho: Estudo bibliométrico da produção nacional de 2008 a 2017. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, 19(1), 571-579. 2019..  
<http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.1.15424>

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C.; FACAS, E. P. Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações. **Psic.: Teor. e Pesq.**, 36. 2020.

SANTOS, W. S.; PESSOA, V. S.; ARAÚJO, R. C. R. **Propriedades Psicométricas**. In: GORESTEIN, C.; WANG, Y. P.; HUNGERBÜHLER, I. (Orgs). Instrumentos de avaliação em Saúde Mental. Porto Alegre: Arned, 2016.

SIEGRIST, J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. **Journal of Occupational Health Psychology**, 1(1), 27–41. 1996. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>

TIMMERMAN, M. E.; LORENZO-SEVA, U. Dimensionality assessment of ordered polytomous items with parallel analysis. **Psychological Methods**, v. 16, p. 209–220, 2011. DOI: <https://doi.org/10.1037/a0023353>

VASCONCELOS, V. D.; TRENTINI, C. M.. Avaliações psicossociais no trabalho no Brasil: Estudo de levantamento sobre variáveis, modelos teóricos, instrumentos e critérios adotados. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, 2021. 21(1). 1355-1366. <https://dx.doi.org/10.5935/rpot/2021.1.20373>

VELOSO NETO H. Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais no trabalho. **International Journal on Working Conditions**, 2015. 9:1-21. Disponível em:  
[https://moodle.unesp.br/pluginfile.php/43938/mod\\_resource/content/1/gesta%CC%83o%20dos%20riscos%20psicossociais%20\(003\).pdf](https://moodle.unesp.br/pluginfile.php/43938/mod_resource/content/1/gesta%CC%83o%20dos%20riscos%20psicossociais%20(003).pdf)

VIEIRA, C. E. C.; SANTOS, N. C. T. Workrelated psychosocial risk factors: a contemporary analysis. **Rev Brasileira de Saúde Ocupacional.**, 49(edsmsubj1), 1-10. 2024. <https://doi.org/10.1590/2317-6369/35222en2024v49edsmsubj1>.

WATKINS, M. W. Exploratory factor analysis: A guide to best practice. **Journal of Black Psychology**, v. 44, n. 3, p. 219–246, 2018.

WORLD HEALTH ORGANIZATION – WHO. **PRIMA-EF: guidance on the European framework for psychosocial risk management: a resource for employers and worker representatives** [Internet]. Geneva: WHO - World Health Organization; 2008. [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43966/1/9789241597104\\_eng\\_Part1.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43966/1/9789241597104_eng_Part1.pdf)

WORLD HEALTH ORGANIZATION – WHO. **World mental health report: transforming mental health for all** [Internet]. Geneva: World Health Organization; 2022. <https://www.sbponline.org.br/arquivos/9789240049338-eng.pdf>

ZANELLI, J. C.; KANAN, L. A. **Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: Organizações que emancipam ou que matam**. Uniplac. 2019.  
Estudo 5

## **ESTUDO 5**

### **ESCALA DE FATORES PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO (EFPT): ESTUDO DE CORRELAÇÃO COM VARIÁVEIS EXTERNAS**

## **Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT): Estudo de correlação com variáveis externas**

### **Psychosocial Factors at Work Scale (EFPT): Correlation study with external variables**

Bianca Callegari-Massúfero

Hugo Ferrari Cardoso

#### **Resumo**

O presente estudo teve como objetivo investigar evidências de validade baseadas em variáveis externas da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT), por meio da análise de correlações com indicadores de *burnout*, estresse, ansiedade, depressão e satisfação no trabalho. Participaram da pesquisa 241 trabalhadores de diferentes setores e regiões do Brasil, com idades entre 18 e 66 anos. Foram utilizados, além da EFPT, a Escala Brasileira de Burnout – Versão Adjetivos (EBB-Adj), a Escala de Estresse, Ansiedade e Depressão no Trabalho (EEAD-T) e a Escala de Satisfação no Trabalho (EST). Os resultados indicaram correlações moderadas a fortes entre as dimensões da EFPT com *burnout* e indicadores de saúde mental, sugerindo a relação direta entre fatores de riscos psicossociais e piora na saúde mental. Em relação à satisfação no trabalho, foram identificadas correlações negativas de baixa a moderada magnitude, sugerindo que quanto maior a exposição aos fatores de riscos psicossociais, menores são os índices de satisfação no trabalho. De modo geral, os achados corroboram as hipóteses teóricas e fornecem evidências de validade convergente e discriminante da EFPT. Conclui-se que a escala pode ser um instrumento importante na avaliação dos fatores psicossociais no contexto organizacional, contribuindo para práticas de diagnóstico, prevenção e intervenção em saúde do trabalhador.

**Palavras-chave:** Avaliação Psicológica; Fatores Psicossociais no Trabalho; Fatores de Riscos Psicossociais no Trabalho; Evidências de Validade; Variáveis externas.

#### **Abstract**

This study aimed to investigate validity evidence based on external variables of the Psychosocial Factors at Work Scale (EFPT), through the analysis of correlations with indicators of burnout, stress, anxiety, depression, and job satisfaction. Participants included 241 workers from different sectors and regions of Brazil, aged between 18 and 66 years. In addition to the EFPT, the Brazilian Burnout Scale – Adjectives Version (EBB-Adj), the Stress, Anxiety and Depression at Work Scale (EEAD-T), and the Job Satisfaction Scale (EST) were used. The results indicated moderate to strong correlations between the dimensions of the EFPT and burnout and mental health indicators, suggesting a direct relationship between psychosocial risk factors and worsening mental health. Regarding job satisfaction, negative correlations of low to moderate magnitude were identified, suggesting that the greater the exposure to psychosocial risk factors, the lower the job satisfaction rates. Overall, the findings corroborate the theoretical hypotheses and provide evidence of convergent and discriminant validity of the EFPT. It is concluded that the scale can be an important instrument in the assessment of psychosocial factors in the organizational context, contributing to diagnostic, preventive, and interventional practices in worker health.

**Keywords:** Psychological Assessment; Psychosocial Factors at Work; Psychosocial Risk Factors at Work; Validity Evidence; External Variables.

## **Introdução**

Os fatores psicossociais no trabalho constituem um campo de pesquisa complexo e que exige uma abordagem integrada entre os aspectos organizacionais, sociais e psicológicos para sua compreensão. A literatura define esses fatores de riscos psicossociais como aspectos relacionados à organização do trabalho, ao conteúdo das tarefas e às características individuais do trabalhador que podem afetar a saúde e o bem-estar das pessoas (Cox; Griffiths, 2005; Leka; Cox, 2008; OIT, 1984). A organização do trabalho compreende a estrutura hierárquica, estilo de liderança, cultura, clima organizacional, oportunidades de desenvolvimento de carreira, nível de autonomia nas atividades e relações interpessoais; o conteúdo do trabalho refere-se às atividades desempenhadas pelo trabalhador, o desenho das tarefas, o ambiente e os equipamentos utilizados, clareza e o controle sobre as tarefas, bem como nível de exigência, carga, ritmo e jornada de trabalho; por fim, as características individuais do trabalhador referem-se à percepção do mesmo sobre suas competências, estratégias de enfrentamento e avaliação subjetiva das condições de trabalho (Leka; Houdmont, 2010).

O trabalho pode ser simultaneamente fonte de prazer e de sofrimento, dependendo da forma como esses fatores são estruturados e vivenciados (Dejours, 2007). Essa definição indica que o ambiente laboral não pode ser analisado de forma isolada, mas como um sistema dinâmico que envolve características individuais e diferentes condições organizacionais (Leka; Houdmont, 2010; Santos et al., 2024).

Entre os principais exemplos de fatores de riscos psicossociais destacam-se a elevada carga de trabalho, baixa autonomia, ausência de apoio social, falta de reconhecimento profissional, insegurança no emprego, relações interpessoais conflituosas, assédio moral e dificuldades de conciliação entre vida profissional e pessoal (Brasil, 2025; Karasek, 1979; Siegrist, 1996; Vieira; Santos, 2024). Esses elementos atuam como estressores ocupacionais, influenciando diretamente na saúde física e mental das pessoas, bem como em marcadores organizacionais como produtividade, absenteísmo, rotatividade e satisfação com o trabalho (Daouda et al., 2020). Dessa forma, os fatores de riscos psicossociais assumem papel central na avaliação das condições de trabalho, sendo reconhecidos como determinantes para saúde mental, bem-estar e qualidade de vida, segurança do trabalhador, satisfação no trabalho e desempenho ocupacional (Leka; Aditya, 2024; WHO, 2022).

Dada a relevância do tema, nas últimas décadas, observa-se um aumento da atenção de órgãos institucionais e governamentais para os fatores psicossociais no trabalho, tanto no âmbito nacional quanto internacional. Organizações como a Organização Mundial da Saúde e a Organização Internacional do Trabalho têm proposto diretrizes para o reconhecimento, monitoramento e gestão desses fatores, destacando sua importância para a promoção da saúde no trabalho (WHO, 2008; OIT, 2010). No Brasil, esse movimento também se fortaleceu, especialmente com a atualização das normas regulamentadoras que incorporam a gestão de riscos ocupacionais de forma mais ampla.

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), ao instituir o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), amplia a responsabilidade dos empregadores para que incluam, além dos riscos físicos, químicos e biológicos, aqueles relacionados à organização do trabalho, como jornada, comunicação e suporte social (Brasil, 2025). Além disso, o Conselho Federal de Psicologia regulamentou a atuação profissional na

avaliação dos fatores psicossociais, consolidando diretrizes técnicas e éticas para a prática psicológica (CFP, 2023). Esse cenário evidencia a relevância da avaliação dos fatores psicossociais no trabalho no contexto brasileiro, reforçando a necessidade de instrumentos e práticas efetivas para prevenção, avaliação e intervenção (Carlotto et al., 2018; Pereira et al., 2020; Vasconcelos; Trentini, 2021).

### **Fatores Psicossociais no Trabalho e Saúde Mental**

Os impactos dos fatores psicossociais têm sido amplamente documentados na literatura científica, especialmente no que se refere à sua associação com indicadores de saúde mental e bem-estar no trabalho (Carlotto; Câmara, 2017; Oliveira; Carlotto, 2020). Estudos apontam que a exposição prolongada a condições adversas, como alta demanda de tarefas e baixo controle sobre estas, está relacionada ao desenvolvimento da Síndrome de *Burnout*, estresse, ansiedade e depressão (Cardoso; Baptista, 2023; Facas, 2018; Veloso-Neto, 2015; Vieira; Santos, 2024). Ainda, fatores como insegurança no emprego, baixa autonomia e suporte social insuficiente estão relacionados a maiores níveis de sofrimento psíquico e menor satisfação no trabalho (Havermans et al., 2017; Pujol-Cols; Lazzaro-Salazar, 2018).

A Síndrome de *Burnout* é caracterizada por um estado de profundo esgotamento emocional decorrente de estresse crônico no trabalho que não foi adequadamente administrado no contexto ocupacional. Um dos modelos mais estudados no mundo em relação ao *burnout* é o de Maslach (Maslach, 1982; Maslach; Leiter, 1997), um modelo psicossocial por meio do qual a síndrome é compreendida a partir de três dimensões: (a) exaustão emocional, caracterizada pela perda de energia e esgotamento frente às demandas e intensidade do trabalho; (b) despersonalização, tende a ser considerada uma

resposta à exaustão emocional, em que o trabalhador tem atitudes de distanciamento afetivo, cinismo e indiferença em relação às atividades e às pessoas no ambiente laboral; e (c) baixa realização profissional, marcada por sentimentos de incompetência, ineficácia, inadequação e insatisfação com o próprio desempenho (Maslach, 1982).

A relação entre os fatores psicossociais e a Síndrome de *Burnout* ganham destaque nas pesquisas científicas atuais. Llorca-Pellicer et al. (2023) realizaram uma pesquisa com 9020 professores da rede pública de ensino dos anos fundamentais e médio. De acordo com os autores, as variáveis relacionadas à falta de autonomia no trabalho, falta de apoio social e recursos no trabalho escassos estão especialmente relacionadas a maiores níveis de *burnout*, indicando como os fatores de riscos psicossociais afetam a saúde mental dos trabalhadores. Amiri et al. (2024) realizaram uma revisão sistemática e meta-análise avaliando fatores de riscos psicossociais à Síndrome de *burnout* entre profissionais da saúde. Os autores constataram que os profissionais de saúde são afetados de forma desproporcional em comparação com outros grupos ocupacionais. Dentre os principais fatores de riscos que influenciam o *burnout* estão o assédio moral no trabalho, estresse ocupacional e comunicação ineficiente.

Pesquisas com públicos específicos como professores, enfermeiros, médicos de várias especialidades, motoristas, psicólogos, jornalistas, atletas, policiais, agentes penitenciários, e membros de serviços de emergência corroboram com esses achados e correlacionam positivamente os riscos psicossociais à Síndrome de *Burnout*. Os fatores de riscos psicossociais mais citados são, especialmente, as demandas relacionadas aos conflitos de papel, carga de trabalho, intensidade e demandas cognitivas e emocionais (Freimann; Merisalu, 2015; Molen et al., 2020; Molnár; Zana; Stauder, 2024; Novikova; Shiroko; Egorova, 2022). Dados semelhantes foram observados na revisão sistemática realizada por Callegari-Massúfero e Cardoso (refere-se no estudo 1 do presente trabalho),

em que mais de 25% dos estudos sobre fatores de risco psicossociais relacionavam-se com a Síndrome de *Burnout*.

Como citado, a exposição prolongada a condições adversas no ambiente de trabalho, além da Síndrome de *Burnout*, relaciona-se com estresse, ansiedade e depressão (Cardoso; Baptista, 2023; Facas, 2018; Veloso-Neto, 2015; Vieira; Santos, 2024). Pesquisas recentes observaram correlações positivas entre conflitos interpessoais, intensidade de trabalho e falta de recursos para as atividades de trabalho com ansiedade (Baylina et al., 2022; Habtu et al., 2025; Norful et al., 2024; Novikova; Shiroko; Egorova, 2022; Ryan, 2023). Fatores de risco como alta demanda de trabalho, desequilíbrio entre esforço e recompensa, baixa justiça organizacional e altas demandas emocionais, estão diretamente relacionadas ao aumento de estresse (Baylina et al., 2022; Habtu et al., 2025; Llorca-Pellicer et al., 2023; Molen et al., 2020; Novikova; Shiroko; Egorova, 2022; Wang et al., 2025; Živković et al., 2021). Por fim, relações de conflito e conflito entre trabalho-família, bem como falta de apoio, falta de reconhecimento e desequilíbrio entre ritmo e intensidade de atividades estão fortemente relacionados à depressão (Baylina et al., 2022; Habtu et al., 2025; Molen et al., 2020; Norful et al., 2024; Novikova; Shiroko; Egorova, 2022; Ryan, 2023; Upadyaya; Vartiainen; Salmela-Aro, 2016).

Em contrapartida, observa-se uma correlação negativa desses fatores quando associados à satisfação no trabalho, ou seja, quanto mais fatores de riscos psicossociais, menor a satisfação do trabalhador. Assim, fatores como suporte social e profissional, controle sobre as tarefas, reconhecimento, engajamento e relações interpessoais saudáveis associam-se à maior satisfação e bem-estar no ambiente de trabalho (Amiri et al., 2024; Freimann; Merisalu, 2015; Lara-Moreno et al., 2025; Llorca-Pellicer et al., 2023; Wang et al., 2025).

Compreender a relação entre os fatores de riscos psicossociais e os impactos na saúde, segurança e bem-estar do trabalhador é imprescindível para o melhor gerenciamento dos aspectos organizacionais por parte das empresas, mas é importante considerar que essas questões não se limitam somente ao trabalhador. A literatura destaca que os fatores de riscos psicossociais afetam o engajamento, a produtividade e a qualidade das relações interpessoais (Daouda et al., 2020; Guimarães et al., 2015). Além disso, dados epidemiológicos da Previdência Social indicam que os transtornos mentais e comportamentais estão entre as principais causas de afastamento do trabalho no Brasil. Em 2025 foi observado um aumento de 15,66% dos afastamentos quando comparado ao ano de 2024, sendo os transtornos ansiosos e episódios depressivos os de maior incidência (Brasil, 2026). Facas (2018) também considera que a presença de fatores de riscos psicossociais também se associa ao aumento de acidentes de trabalho, à rotatividade e aos custos organizacionais relacionados à saúde. Assim, sob uma perspectiva mais ampla, esses impactos se estendem à sociedade, uma vez que influenciam os sistemas de saúde e previdência social, o que reforça a necessidade de avaliação desses fatores como uma estratégia relevante de prevenção e intervenção.

Sobre a avaliação dos fatores psicossociais no trabalho, a literatura aponta limitações importantes, como a ausência de padronização entre instrumentos, diferenças conceituais e lacunas nas evidências psicométricas (Pereira et al., 2020; Kop et al., 2016; Vasconcelos; Trentini, 2021). Além disso, muitos profissionais utilizam entrevistas próprias ou questionários não validados, o que compromete a confiabilidade dos dados (Santos et al., 2024), bem como muitos instrumentos que são utilizados no Brasil, são adaptações de medidas internacionais, o que compromete a validade cultural e a sensibilidade às especificidades do contexto brasileiro (Facas, 2018; Rodrigues; Faiad, 2020; Carlotto et al., 2022). Assim, a construção e validação de instrumentos que

considerem as características culturais, organizacionais e sociais do país é uma demanda relevante para o avanço da área.

Nesse contexto, a Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT) surge como uma proposta voltada para a avaliação sistemática desses fatores no contexto brasileiro e tem como objetivo avaliar diferentes aspectos relacionados aos fatores psicossociais, permitindo identificar condições de trabalho que podem contribuir para o adoecimento do trabalhador.

Dentre as etapas do processo de construção de um instrumento psicológico, há a busca por evidências de validade baseadas em variáveis externas, foco do presente estudo. Esse tipo de evidência permite verificar se os resultados obtidos pela escala se associam positivamente às variáveis de um instrumento que avalie o mesmo construto ou se associam negativamente às variáveis de um instrumento com construto oposto, ou seja, se os resultados estão relacionados a outros construtos teóricos de maneira coerente com o que é esperado pela literatura (Pacico et al., 2015). Assim, o presente estudo tem como objetivo analisar as correlações da EFPT com variáveis externas como *burnout*, ansiedade, estresse, depressão e satisfação no trabalho, afim de verificar sua consistência teórica e utilidade prática da escala. Espera-se que os fatores psicossociais identificados pela EFPT estejam associados positivamente com os instrumentos que mensuram *burnout*, estresse, ansiedade, depressão (evidência convergente), e negativamente com o instrumento que mensura satisfação no trabalho (evidência discriminante) (Pacico et al., 2015).

## **Método**

### **Participantes**

A amostra da pesquisa foi composta por 241 trabalhadores, de empresas públicas e privadas, provenientes de diferentes regiões do Brasil. Os participantes foram convidados pessoalmente por contato direto com as empresas em que os trabalhadores atuavam e por meio de redes sociais dos autores como o *Instagram*, *Facebook* e *WhatsApp*, de forma a alcançar um leque amplo e diversificado de trabalhadores e instituições. Os critérios de participação neste estudo foram: (1) ser trabalhador formal, prestador de serviços ou autônomo, em empresas e instituições públicas ou privadas, e (2) ter idade acima de 18 anos.

Os participantes eram provenientes das regiões Sudeste (n=226), Centro-Oeste (n=11), Sul (n=3) e Nordeste (n=1), com faixa etária variando de 18 a 66 anos (M=35,7; DP=11,6). Destes, 128 participantes eram do sexo feminino (53,1%), 110 do sexo masculino (45,6%) e três preferiram não responder (1,2%). No que se refere à atuação profissional, houve prevalência de trabalhadores atuantes do setor industrial (55,6%) e em organizações privadas (78,9%) (Tabela 1).

Tabela 1: Análise descritiva dos dados sociodemográficos

| Variável     | Categoria                      | N    | %    |
|--------------|--------------------------------|------|------|
| Idade        | Média                          | 35,7 | -    |
|              | Desvio-Padrão                  | 11,6 | -    |
|              | Mínimo                         | 18   | -    |
|              | Máximo                         | 66   | -    |
| Gênero       | Feminino                       | 128  | 53,1 |
|              | Masculino                      | 110  | 45,6 |
|              | Prefiro não responder          | 3    | 1,2  |
| Região       | Norte                          | 0    | 0    |
|              | Nordeste                       | 1    | 0,4  |
|              | Centro-Oeste                   | 11   | 4,6  |
|              | Sudeste                        | 226  | 93,8 |
|              | Sul                            | 3    | 1,2  |
| Estado Civil | Solteiro                       | 92   | 38,1 |
|              | Casado(a)/Com parceiro(a) fixo | 135  | 56,1 |

|                     |                                  |     |      |
|---------------------|----------------------------------|-----|------|
|                     | Divorciado(a)                    | 12  | 4,9  |
|                     | Viúvo (a)                        | 2   | 0,8  |
| Escolaridade        | Ensino Fundamental Incompleto    | 12  | 4,9  |
|                     | Ensino Fundamental Completo      | 20  | 0,8  |
|                     | Ensino Médio Incompleto          | 15  | 6,2  |
|                     | Ensino Médio Completo            | 42  | 17,4 |
|                     | Ensino Superior Incompleto       | 55  | 22,8 |
|                     | Ensino Superior Completo         | 31  | 12,8 |
|                     | Curso Técnico/Profissionalizante | 19  | 7,8  |
|                     | Pós-Graduação                    | 47  | 19,5 |
| Área de atuação     | Comércio                         | 15  | 6,2  |
|                     | Indústria                        | 134 | 55,6 |
|                     | Prestação de Serviços            | 87  | 36,1 |
|                     | Outros                           | 5   | 2,1  |
| Tipo de Organização | Pública                          | 33  | 13,6 |
|                     | Privada                          | 190 | 78,9 |
|                     | Terceiro Setor                   | 18  | 7,5  |
| Total               | Tamanho amostral                 | 241 | 100  |

Fonte: Os autores

## Instrumentos

### *Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT)*

A EFPT foi elaborada com base nos principais modelos teóricos sobre fatores psicossociais no trabalho: Modelo de Demanda-Controle (JDC-Model) (Karasek, 1979), Modelo de Desequilíbrio Esforço-Recompensa (ERI) (Siegrist, 1996) e Modelo de Demandas e Recursos no Trabalho (JD-R) (Demerouti et al., 2001), bem como considerando os diversos elementos presentes no processo de saúde/bem-estar dos trabalhadores, em uma análise multidimensional, de acordo com o que preconiza a Resolução 14/2023 do Conselho Federal de Psicologia (CFP, 2023) e de acordo com as orientações da Organização Mundial da Saúde (OMS) (WHO, 2008) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2010).

A escala foi construída a partir das definições operacionais relativas a 5 facetas presentes no ambiente de trabalho, como preconiza o estudo taxonômico realizado por Kop et al. (2016): a) Ambiente Físico; b) Ambiente Social; c) Atividade de Trabalho (conteúdo do trabalho); d) Gerenciamento das Atividades; e e) Contexto Organizacional. Os itens são respondidos por meio de uma escala *Likert* de 6 pontos, em níveis de frequência, a saber: 1) Nunca; 2) Poucas Vezes; 3) Às vezes; 4) Muitas vezes; 5) Sempre; 6) Não se aplica.

#### *Escala Brasileira de Burnout – Versão Adjetivos (EBB-Adj)*

A EBB-Adj avalia os indicadores de *burnout* e foi elaborada com base no modelo teórico proposto por Maslach. A escala é composta por 21 itens contendo adjetivos que são divididos em três fatores, a saber: Fator 1: Exaustão emocional; Fator 2: Frustração Profissional e Fator 3: Despersonalização/Distanciamento. Quanto à mensuração do EBB-Adj, quanto maior pontuação referida pelo trabalhador, maiores os indicadores de *burnout*. Os itens são respondidos por meio de uma escala do tipo *Likert* de dois pontos: “sim” e “não”. O instrumento apresenta estudos de evidências de validade (estrutura interna e relação com outras variáveis) e precisão (Cardoso; Baptista, 2026).

#### *Escala de Estresse, Ansiedade e Depressão no Trabalho (EEAD-T)*

A EEAD-T avalia os indicadores de saúde mental no ambiente de trabalho. A escala é composta por 47 itens divididos em três fatores, a saber: Fator 1: Depressão; Fator 2: Ansiedade e Fator 3: Estresse. A escala é estruturada para que o trabalhador

reflita sobre como tem se sentido em seu ambiente de trabalho. Quanto à mensuração do EEAD-T, quanto maior pontuação referida pelo trabalhador, maiores os indicadores de *burnout*. Os itens são respondidos por meio de uma escala do tipo *Likert* de 4 pontos em níveis de frequência, a saber: “Sempre”, “Muitas vezes”, “Poucas vezes” e “Nunca”. O instrumento apresenta estudos de evidências de validade (estrutura interna e relação com outras variáveis) e precisão (Baptista; Cardoso, 2026).

#### *Escala de Satisfação no Trabalho (EST)*

A EST é uma medida multidimensional, construída e validada com o objetivo de avaliar o grau de contentamento do trabalhador. A escala é composta por um conjunto de 25 itens divididos em 5 dimensões que abarcam os conceitos relacionados à satisfação no trabalho, a saber: Fator 1: satisfação com os colegas de trabalho (cinco itens,  $\alpha = 0,86$ ), Fator 2: satisfação com o salário (cinco itens,  $\alpha = 0,92$ ), Fator 3: satisfação com a chefia (cinco itens,  $\alpha = 0,90$ ), Fator 4: satisfação com a natureza do trabalho (cinco itens,  $\alpha = 0,82$ ) e Fator 5: satisfação com as promoções (cinco itens  $\alpha = 0,87$ ). Os itens são respondidos por meio de uma escala do tipo *Likert* de 7 pontos (1= totalmente insatisfeito; 2 = muito insatisfeito; 3 = insatisfeito; 4 = indiferente; 5 = satisfeito; 6 = muito satisfeito; 7 = totalmente satisfeito) (Siqueira, 2008).

#### **Procedimentos**

Após a aprovação deste projeto pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (CAAE: 46806721.0.0000.5398, parecer nº 4.769.119), buscou-se a autorização das empresas e

instituições, bem como contato com os participantes autônomos que se voluntariaram a participar da pesquisa. Os instrumentos foram aplicados mediante o consentimento dos participantes, de forma individual e coletiva, com média de aplicação de 50 minutos (Anexo 1).

### **Análise de dados**

#### *Estatísticas descritivas.*

Foi realizada a análise descritiva dos instrumentos utilizados na coleta de dados. As variáveis foram descritas por meio de média, desvio padrão, mediana, intervalos interquartílicos, valores mínimo e máximo. A normalidade dos dados foi avaliada por meio do teste de Shapiro-Wilk (Miot, 2017; Razali; Wah, 2011).

#### *Validade convergente.*

Foi utilizado teste de correlação de Spearman ( $\rho$ ) para correlacionar os escores dos instrumentos utilizados. Os valores de correlação foram interpretados da seguinte forma: valores de  $\pm 0.1$  representam um efeito baixo,  $\pm 0.3$  é um efeito moderado e  $\pm 0.5$  é um efeito forte (Field, 2017).

Para as análises, o nível de significância adotado foi de  $\alpha < .05$ . As análises foram realizadas por meio do software estatístico JASP versão 0.96.

### **Resultados e Discussão**

As evidências de validade realizadas com variáveis externas ocorreram com 3 medidas, a saber: Escala Brasileira de Burnout – Versão Adjetivos (EBB-Adj) (Cardoso; Baptista, 2026), Escala de Estresse, Ansiedade e Depressão no Trabalho (EEAD-T) (Baptista; Cardoso, 2026) e Escala de Satisfação no Trabalho (EST) (Siqueira, 2008).

A seguir são apresentadas as estatísticas descritivas dos instrumentos utilizados (Tabela 2).

Tabela 2. Estatísticas descritivas dos instrumentos utilizados

| Variáveis         | Válidos | Média | Desvio Padrão | IIQ | Shapiro-Wilk | p (Shapiro-Wilk) | Mínimo | Máximo |
|-------------------|---------|-------|---------------|-----|--------------|------------------|--------|--------|
| EFPT - FÍSICO     | 241     | 33.86 | 10.17         | 14  | 0.99         | 0.02             | 12     | 59     |
| EFPT - SOC        | 241     | 5.52  | 2.99          | 3   | 0.94         | < .01            | 0      | 17     |
| EFPT - CONT.TRAB  | 241     | 19.87 | 7.38          | 11  | 0.97         | < .01            | 6      | 42     |
| EFPT - GER.ATIV   | 241     | 76.41 | 26.58         | 35  | 0.99         | 0.55             | 8      | 152    |
| EFPT - CONTEX.ORG | 241     | 19.9  | 7.7           | 12  | 0.97         | < .01            | 5      | 38     |
| EBB - EXAUST      | 241     | 1.68  | 1.9           | 3   | 0.82         | < .01            | 0      | 7      |
| EBB - FRUST       | 241     | 1.59  | 1.99          | 3   | 0.79         | < .01            | 0      | 7      |
| EBB - DESP        | 241     | 1.43  | 1.22          | 2   | 0.86         | < .01            | 0      | 6      |
| EEADT - DEP       | 241     | 46.32 | 10.58         | 15  | 0.92         | < .01            | 0      | 60     |
| EEADT - ANS       | 241     | 46.45 | 12.12         | 18  | 0.95         | < .01            | 0      | 64     |
| EEADT - ESTRES    | 241     | 51.41 | 10.49         | 14  | 0.89         | < .01            | 0      | 64     |
| EST - COLEGAS     | 241     | 21.63 | 9.07          | 8   | 0.87         | < .01            | 0      | 35     |
| EST - SALAR       | 241     | 14.96 | 8.55          | 12  | 0.97         | < .01            | 0      | 35     |
| EST - CHEF        | 241     | 20.27 | 9.11          | 8   | 0.9          | < .01            | 0      | 35     |
| EST - NAT.TRAB    | 241     | 20    | 8.35          | 7   | 0.85         | < .01            | 0      | 35     |
| EST - PROM        | 241     | 15.92 | 8.35          | 11  | 0.96         | < .01            | 0      | 35     |

**Nota.** EFPT = Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho; EBB = Escala Brasileira de Burnout – Versão Adjetivos; EEADT = Escala de Estresse, Ansiedade e Depressão no Trabalho; EST = Escala de Satisfação no Trabalho. FÍSICO = ambiente físico; SOC = ambiente social; CONT.TRAB = conteúdo do trabalho; GER.ATIV = gerenciamento de atividades; CONTEX.ORG = contexto organizacional; EXAUST = exaustão; FRUST = frustração profissional; DESP = despersonalização/distanciamento; DEP = depressão; ANS = ansiedade; ESTRES = estresse; COLEGAS = satisfação com os colegas; SALAR = satisfação com o salário; CHEF = satisfação com a chefia; NAT.TRAB = satisfação com a natureza do trabalho; PROM = satisfação com as promoções.

Observou-se que os escores do EFPT apresentaram médias mais elevadas na dimensão “gerenciamento de atividades” ( $M = 76,41$ ;  $DP = 26,58$ ) e valores mais baixos na dimensão “ambiente social” ( $M = 5,52$ ;  $DP = 2,99$ ), no entanto, a comparação entre as médias dos fatores da EFPT deve ser interpretada com cautela, uma vez que as dimensões apresentam número desigual de itens. Especificamente, o fator “gerenciamento de

atividades” é composto por 34 itens, enquanto o fator “ambiente social” possui apenas 4 itens, o que tende a inflar os escores totais do primeiro quando utilizadas medidas baseadas na soma. As dimensões relacionadas ao “conteúdo do trabalho” e “contexto organizacional” apresentaram médias intermediárias ( $M \approx 19,9$ ), com dispersão moderada. Quando calculadas as médias por item para cada dimensão, obtém-se: “ambiente físico” ( $M = 2,82$ ), “ambiente social” ( $M = 1,38$ ), “conteúdo do trabalho” ( $M = 2,20$ ), “gerenciamento de atividades” ( $M = 2,25$ ), e “contexto organizacional” ( $M = 2,21$ ).

Nas dimensões de *burnout* (EBB-Adj), os escores médios foram baixos, variando de 1,43 a 1,68, com desvios padrão relativamente próximos às médias, sugerindo variabilidade proporcionalmente elevada nessas medidas. Em relação à saúde mental (EEAD-T), os escores médios de depressão ( $M = 46,32$ ;  $DP = 10,58$ ), ansiedade ( $M = 46,45$ ;  $DP = 12,12$ ) e estresse ( $M = 51,41$ ;  $DP = 10,49$ ) indicam níveis moderados nos três domínios.

As variáveis relacionadas à satisfação no trabalho apresentaram médias entre 14,96 (salário) e 21,63 (colegas), com dispersão consistente entre os domínios avaliados ( $DP$  variando de 8,35 a 9,11). Os intervalos interquartílicos reforçam a variabilidade dos dados, especialmente nas dimensões de “gerenciamento de atividades” ( $IQR = 35$ ) e “ansiedade” ( $IQR = 18$ ).

A avaliação da normalidade por meio do teste de Shapiro-Wilk indicou que a maioria das variáveis apresentou desvio da normalidade, com exceção da dimensão “gerenciamento de atividades” ( $W = 0,99$ ;  $p = 0,55$ ), que não apresentou evidência de desvio da normalidade. Os valores mínimos e máximos evidenciam ampla amplitude dos escores em praticamente todas as variáveis, especialmente nas dimensões de saúde mental e organização do trabalho, sugerindo heterogeneidade na amostra analisada.

### *Correlação*

A Tabela 3 apresenta a matriz de correlação de Spearman entre os escores dos instrumentos utilizados, permitindo avaliar as evidências de validade convergente entre os construtos.

Tabela 3. Matriz de correlação de Spearman entre os escores dos instrumentos (n = 241)

| Variáveis            | 1       | 2        | 3       | 4        | 5      | 6       | 7       | 8        | 9       | 10      | 11      | 12      | 13      | 14      | 15      | 16 |
|----------------------|---------|----------|---------|----------|--------|---------|---------|----------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|----|
| 1. EFPT - FÍSICO     | —       |          |         |          |        |         |         |          |         |         |         |         |         |         |         |    |
| 2. EFPT - SOC        | 0.44*** | —        |         |          |        |         |         |          |         |         |         |         |         |         |         |    |
| 3. EFPT - CONT.TRAB  | 0.43*** | 0.41***  | —       |          |        |         |         |          |         |         |         |         |         |         |         |    |
| 4. EFPT - GER.ATIV   | 0.65*** | 0.59***  | 0.69*** | —        |        |         |         |          |         |         |         |         |         |         |         |    |
| 5. EFPT - CONTEX.ORG | 0.29*** | 0.27***  | 0.58*** | 0.44***  | —      |         |         |          |         |         |         |         |         |         |         |    |
| 6. EBB - EXAUST      | 0.34*** | 0.17**   | 0.31*** | 0.39***  | -0.11  | —       |         |          |         |         |         |         |         |         |         |    |
| 7. EBB - FRUST       | 0.46*** | 0.28***  | 0.40*** | 0.50***  | 0.04   | 0.63*** | —       |          |         |         |         |         |         |         |         |    |
| 8. EBB - DESP        | 0.37*** | 0.19**   | 0.24*** | 0.40***  | 0.00   | 0.42*** | 0.51*** | —        |         |         |         |         |         |         |         |    |
| 9. EEADT - DEP       | 0.59*** | -0.36*** | 0.33*** | -0.47*** | 0.02   | 0.47*** | 0.60*** | -0.48*** | —       |         |         |         |         |         |         |    |
| 10. EEADT - ANS      | 0.59*** | -0.32*** | 0.32*** | -0.45*** | 0.05   | 0.46*** | 0.57*** | -0.49*** | 0.92*** | —       |         |         |         |         |         |    |
| 11. EEADT - ESTRES   | 0.61*** | -0.36*** | 0.38*** | -0.54*** | -0.08  | 0.44*** | 0.58*** | -0.50*** | 0.86*** | 0.90*** | —       |         |         |         |         |    |
| 12. EST - COLEGAS    | -0.02   | -0.20**  | -0.15*  | -0.17**  | -0.06  | -0.05   | -0.07   | 0.12     | 0.22*** | 0.20**  | 0.21*** | —       |         |         |         |    |
| 13. EST - SALAR      | 0.25*** | -0.27*** | 0.26*** | -0.25*** | -0.14* | -0.11   | -0.21** | 0.04     | 0.35*** | 0.28*** | 0.34*** | 0.41*** | —       |         |         |    |
| 14. EST - CHEF       | 0.27*** | -0.25*** | -0.20** | -0.34*** | -0.12  | -0.1    | -0.13   | 0.01     | 0.30*** | 0.26*** | 0.29*** | 0.58*** | 0.57*** | —       |         |    |
| 15. EST - NAT.TRAB   | 0.33*** | -0.22*** | -0.21** | -0.31*** | -0.03  | 0.28*** | 0.27*** | -0.05    | 0.48*** | 0.44*** | 0.44*** | 0.60*** | 0.62*** | 0.71*** | —       |    |
| 16. EST - PROM       | 0.29*** | -0.29*** | 0.27*** | -0.31*** | -0.11  | -0.15*  | 0.25*** | -0.02    | 0.40*** | 0.32*** | 0.38*** | 0.49*** | 0.80*** | 0.62*** | 0.65*** | —  |

\* p &lt; .05, \*\* p &lt; .01, \*\*\* p &lt; .001

**Nota.** EFPT = Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho; EBB = Escala Brasileira de Burnout – Versão Adjetivos; EEADT = Escala de Estresse, Ansiedade e Depressão no Trabalho; EST = Escala de Satisfação no Trabalho. FÍSICO = ambiente físico; SOC = ambiente social; CONT.TRAB = conteúdo do trabalho; GER.ATIV = gerenciamento de atividades; CONTEX.ORG = contexto organizacional; EXAUST = exaustão; FRUST = frustração profissional; DESP = despersonalização/distanciamento; DEP = depressão; ANS = ansiedade; ESTRES = estresse; COLEGAS = satisfação com os colegas; SALAR = satisfação com o salário; CHEF = satisfação com a chefia; NAT.TRAB = satisfação com a natureza do trabalho; PROM = satisfação com as promoções.

As dimensões da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT) apresentaram correlações positivas moderadas a fortes entre si ( $\rho = 0,27$  a  $0,69$ ;  $p < 0,001$ ), com destaque para a associação entre “gerenciamento de atividades” e “conteúdo do trabalho” ( $\rho = 0,69$ ;  $p < 0,001$ ) e entre “gerenciamento de atividades” e “ambiente físico” ( $\rho = 0,65$ ;  $p < 0,001$ ). A análise dos resultados evidencia, de maneira consistente, a adequação teórica da EFPT, a qual sugere uma estrutura interna coerente e alinhada com modelos teóricos consolidados da área, como o Modelo Demanda-Controle (Karasek, 1979) e o Modelo Desequilíbrio Esforço-Recompensa (Siegrist, 1996). Esse achado reforça a compreensão de que os fatores psicossociais no trabalho não atuam de forma isolada, mas como um sistema interdependente de variáveis organizacionais e laborais (Leka; Houdmont, 2010; Daouda et al., 2020). Em especial, a forte associação entre “gerenciamento de atividades” e “conteúdo do trabalho” ( $\rho = 0,69$ ) indica que aspectos relacionados à organização e à execução das tarefas estão profundamente interligados, corroborando estudos que apontam que o desenho do trabalho e a forma como ele é gerido constituem elementos centrais na experiência ocupacional (Pereira et al., 2020). Além disso, as diferenças observadas nas médias das dimensões, com destaque para maior escore em “gerenciamento de atividades”, sugerem que esse domínio pode representar como os fatores psicossociais são percebidos de diferentes formas pelos trabalhadores, o que enfatiza o papel das práticas gerenciais, da distribuição de tarefas e do controle sobre o trabalho como fatores críticos para a saúde ocupacional (Rodrigues; Faiad; Facas, 2020; Daouda et al., 2020)

Na análise da EFPT com as variáveis externas, observou-se que as dimensões de *burnout* (EBB-Adj) apresentaram correlações positivas com as dimensões da EFPT ( $\rho = 0,17$  a  $0,50$ ;  $p < 0,001$ ). Esse padrão de correlação corrobora com a literatura que estabelece os fatores de riscos psicossociais como preditores da Síndrome de *Burnout*

(Freimann; Merisalu, 2015; Molen et al., 2020; Novikova; Shiroko; Egorova, 2022). Em particular, a dimensão de “gerenciamento de atividades” apresentou correlações mais expressivas com “exaustão emocional” ( $\rho = 0,39$ ) e “frustração profissional” ( $\rho = 0,50$ ), sugerindo que a forma como o trabalho é organizado e gerido pode impactar no esgotamento mental dos trabalhadores. Esses dados corroboram com estudos que apontam que demandas elevadas, baixa autonomia e falta de recursos estão entre os principais preditores de *burnout* (Llorca-Pellicer et al., 2023; Amiri et al., 2024). Além disso, a presença de correlações positivas entre as dimensões da EFPT e a “despersonalização/distanciamento” reforça a hipótese de que ambientes de trabalho adversos contribuem para o distanciamento emocional em relação ao trabalho (Carlotto; Câmara, 2017).

Quanto à Escala de Estresse, Ansiedade e Depressão no Trabalho (EEAD-T), observou-se que as dimensões da EFPT apresentaram correlações negativas moderadas a fortes com os indicadores de saúde mental (EEAD-T) ( $\rho = -0,32$  a  $-0,61$ ;  $p < 0,001$ ), indicando que melhores condições funcionais e organizacionais estão associadas a menores níveis de depressão, ansiedade e estresse. De forma semelhante, as dimensões de *burnout* apresentaram correlações negativas moderadas com os indicadores de saúde mental ( $\rho = -0,44$  a  $-0,60$ ;  $p < 0,001$ ), sugerindo associação entre maiores níveis de *burnout* e pior saúde mental. Essa relação é amplamente discutida na literatura, a qual aponta os fatores de riscos psicossociais como determinantes importantes do sofrimento psíquico no contexto ocupacional (Facas, 2018; Molen et al., 2020; Vieira; Santos, 2024). Ainda, a força das correlações, especialmente entre “ambiente físico” e “estresse” ( $\rho = -0,61$ ;  $p < 0,001$ ), “depressão” ( $\rho = -0,59$ ;  $p < 0,001$ ) e “ansiedade” ( $\rho = -0,59$ ;  $p < 0,001$ ), sugere que condições inadequadas de trabalho podem atuar como estressores significativos, impactando diretamente o bem-estar dos trabalhadores. Esses padrões de

associação entre medidas teoricamente relacionadas são consistentes com evidências de validade convergente.

As variáveis relacionadas à satisfação no trabalho (EST) apresentaram correlações negativas, predominantemente baixas a moderadas, com as dimensões da EFPT ( $\rho = -0,14$  a  $-0,33$ ;  $p < 0,05$ ), indicando que a maior exposição a condições adversas no trabalho está associada a menores níveis de satisfação laboral. Dentre as dimensões da EST, a “natureza do trabalho” destacou-se por apresentar as associações mais expressivas com os fatores da EFPT, especialmente com “ambiente físico” ( $\rho = -0,33$ ;  $p < 0,001$ ) e “gerenciamento de atividades” ( $\rho = -0,31$ ;  $p < 0,001$ ). Esse resultado sugere que aspectos diretamente relacionados à organização e às condições concretas de execução das tarefas impactam de forma mais intensa a forma como o trabalhador percebe e avalia seu trabalho, reforçando a centralidade das características da atividade laboral na experiência de satisfação do trabalhador. Esse padrão de magnitudes distintas entre construtos teoricamente não equivalentes é compatível com evidências de validade discriminante.

### **Considerações Finais**

O presente estudo teve como objetivo a busca por evidência de validade baseada em variáveis externas da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT), por meio de análises de correlações com instrumentos que avaliam *burnout*, saúde mental (depressão, ansiedade e estresse) e satisfação no trabalho. Os resultados encontrados foram coerentes com a literatura, apresentando correlações positivas entre fatores de riscos psicossociais, *burnout* e saúde mental, e correlações negativas entre fatores de riscos psicossociais e satisfação no trabalho.

No que tange às limitações do estudo, ressalta-se o baixo número amostral e uma amostra pouco heterogênea (especialmente quanto à região, sendo predominantemente localizada no Sudeste). Sugere-se que estudos futuros sejam estruturados afim de sanar essas lacunas e reforçar as evidências de validade aqui encontradas.

Assim, constata-se que os resultados do presente estudo fornecem evidências consistentes de validade convergente e discriminante, demonstrando que a escala se comporta conforme esperado em relação a variáveis externas relevantes. Considerando o cenário atual e a crescente preocupação com a avaliação e o gerenciamento dos fatores psicossociais no ambiente de trabalho, instrumentos como a EFPT tornam-se fundamentais para a identificação, diagnóstico e desenvolvimento de estratégias de prevenção no meio organizacional.

## Referências

- AMIRI, S.; MAHMOOD, N.; MUSTAFA, H.; JAVAID, S. F.; KHAN, M. A. B. Occupational Risk Factors for Burnout Syndrome Among Healthcare Professionals: A Global Systematic Review and Meta-Analysis., **International Journal of Environmental Research and Public Health**., 2024. 21, 1583.  
<https://doi.org/10.3390/ijerph21121583>
- BAYLINA, C. B.; FERNANDES, R.; RAMALHO, S.; AREZES, P. Healthcare Workers' Mental Health in Pandemic Times: The Predict Role of Psychosocial Risks. **Safety and Health at Work**., 2022., v. 13 (4), 415-420.
- BAPTISTA, M. N.; CARDOSO, H. F. Escala de Estresse, Ansiedade e Depressão no Trabalho: manual técnico não publicado. Pontifícia Universidade Católica de Campinas, PUC, 2026.
- BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria Nº 765, de 15 de Maio de 2025**. Prorroga o prazo de início de vigência da nova redação do capítulo "1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais" da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. 2025. Disponível em:  
<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-765-de-15-de-maio-de-2025-629790381>
- BRASIL. Ministério da Previdência Social. **Previdência Social concede 546.254 benefícios por incapacidade temporária por transtornos mentais e**

**comportamentais.** Brasília, DF, 2026. Disponível em:  
<https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2026/janeiro/previdencia-social-concede-546-254-beneficios-por-incapacidade-temporaria-por-transtornos-mentais-e-comportamentais>

CARDOSO, H. F.; BAPTISTA, M. N. **Escala Brasileira de Burnout (EBBurn).** São Paulo: Editora Vetor. 2023.

CARDOSO, H. F.; BAPTISTA, M. N. Escala Brasileira de Burnout – versão adjetivos: manual técnico não publicado. Universidade Estadual Paulista, UNESP, 2026.

CARLOTTO, M. S.; CÂMARA, S. G. Riscos psicossociais associados à síndrome de burnout em professores universitários. **Avances en Psicología Latinoamericana.** vol. 35(3).; pp. 447-457.; 2017.

CARLOTTO, P. A. C.; CRUZ, R. M.; GUILLAND, R.; DA ROCHA, R. E. R.; DALAGASPERINA, P.; ARIÑO, D. O. Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho: perspectivas teóricas e conceituais. **Revista Interamericana de Psicología Ocupacional**, v.37(1), 52. DOI: 10.21772/ripo. 2018.

CARLOTTO, P. A. C., GUILLAND, R., DA ROCHA, R. E. R., TREVISAN, R. L., LACERDA, M. C. L. S.; CRUZ, R. M. Evidências de Validade e Precisão de um Instrumento de Avaliação de Fatores de Risco Psicossociais Ocupacionais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 22(3). 2022.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA – CFP. Resolução nº14, de 28 de junho de 2023 - **Regulamenta o exercício profissional da psicóloga e do psicólogo na realização de avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho.** Brasília: Resolução nº14/2023. 2023

COX, T.; GRIFFITHS, A. Monitoring the changing organization of work: a commentary. *Sozial-und Präventivmedizin*. 47., 354-355, 2005.

DAOUDA, O. S.; CHEVANCE, A.; TEMIME, L.; LEGERON, P. ; GAILLARD, R. ; SAPORTA, G. A new ranking index to identify the work-related psychosocial factors most impacting mental health: a cross-sectional study. **Occupational and environmental medicine**, 2020. 12(12), 1-10. <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2020-046444>.

DEJOURS C. A psicodinâmica do trabalho na pós-modernidade. In: MENDES AM, LIMA SCC, Facas EP (editors). **Diálogos em Psicodinâmica do Trabalho.** Brasília: Paralelo. 2007.

FACAS, E. P.. Avaliação de riscos psicossociais no trabalho: Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho. In M. L. G. SCHMIDT, M. F.; CASTRO; M. M. CASADORE (Eds.), **Fatores psicossociais e o processo saúde/doença no trabalho - Aspectos teóricos, metodológicos, interventivos e preventivos** (pp. 41-53). 2018. FiloCzar.

FIELD, A. **Discovering statistics using IBM SPSS statistics**. Sage publications limited. 2017.

FREIMANN, T.; MERISALU, E. Work-related psychosocial risk factors and mental health problems amongst nurses at a university hospital in Estonia: A cross-sectional study. **Scandinavian Journal of Public Health**, 2015.

HABTU, Y.; KUMIE, A.; SELAMU, M.; HARADA, H.; GIRMA, E. et al. Exploring the links between work-related psychosocial factors and occupational stress, occupational depression, and job anxiety among health workers in central and Southern Ethiopia: structural equation modelling. **BMC Psychology**. 2025., 13:795.

HAVERMANS, Bo M. et al. The role of autonomy and social support in the relation between psychosocial safety climate and stress in health care workers. **BMC Public Health**, v. 17, n. 1, p. 558, 2017.

KARASEK, R. A. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. **Administrative Science Quarterly**, 24(2), 285–308. 1979.  
<https://doi.org/10.2307/2392498>.

KOP, J. L.; ALTHAUS, V.; FORMET, R. N.; GROSJEAN, V. Systematic comparative content analysis of 17 psychosocial work environment questionnaires using a new taxonomy. **International Journal of Occupational and Environmental Health**, 22(2), 138–151. 2016.

LARA-MORENO, R.; OGALLAR-BLANCO, A. I.; GUZMÁN-RAYA, N.; VÁZQUEZ-PÉREZ, M. L. The Exhaustion Triangle: How Psychosocial Risks, Engagement, and Burnout Impact Workplace Well-Being. **Behav. Sci.** 2025, 15, 408  
<https://doi.org/10.3390/bs15040408>

LEKA, S.; ADITYA, J.. Conceptualising Work-Related Psychosocial Risks: Current State Of The Art And Implications For Research, Policy And Practice. **ETUI Research Paper – Report**. 2024. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.5114626>.

LEKA, S.; COX, T.. **The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF**. Nottingham: Institute of World, Health and Organizations (WHO). 2008.

LEKA, S.; HOUDMONT, J. **Occupational health psychology**. 2010. Wiley Blackwell.

LLORCA-PELLICER, M.; GIL-LAORDEN, P.; PRADO-GASCÓ, V. J.; GIL-MONTE, P. R. The role of psychosocial risks in burnout, psychosomatic disorders, and job satisfaction: lineal models vs a QCA approach in non-university teachers. **Psychology & Health**, 2023, v.40 (4), 681-695.

MASLACH, C. **Burnout: the cost of caring**. Prentice-Hall, 1982.

MASLACH, C.; LEITER, M. **The truth about burnout: how organizations cause personal stress and what to do about it**. Jossey-Bass, 1997.

MIOT, H. A. Assessing normality of data in clinical and experimental trials. **Jornal Vascular Brasileiro**, 2017. 16, 88-91.

MOLEN, H. F. Van Der, NIEUWENHUIJSEN, K.; FRINGS-DRESEN, M. H. W.; GROENE, G. D. Work-related psychosocial risk factors for stress-related mental disorders: an updated systematic review and metaanalysis. **BMJ Open**. 2020;10: e034849. doi:10.1136/bmjopen-2019-034849

MOLNÁR, L.; ZANA, A.; STAUDER, A. Stress and burnout in the context of workplace psychosocial factors among mental health professionals during the later waves of the COVID-19 pandemic in Hungary. **Front. Psychiatry**, 2024. 15:1354612. doi: 10.3389/fpsyt.2024.1354612

NORFOLK, A. A. et al. Modifiable work stress factors and psychological health risk among nurses working within 13 countries. **Journal of nursing scholarship**, 2024., v 56 (5); 742-751.

NOVIKOVA, A. V.; SHIROKO, V. A.; EGOROVA, A. M. Work stress as a risk factor for burnout and anxiety-depressive disorders in various occupational groups (literature review). **Zdorov'e Naseleniya i Sreda Obitaniya**. 2022;30(10):67–74. (In Russ.) doi: <https://doi.org/10.35627/2219-5238/2022-30-10-67-74>

OIT – ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación**. Ginebra, 2010.

OLIVEIRA, M. E. T.; CARLOTTO, M. S. Fatores Associados aos Transtornos Mentais Comuns em Caminhoneiros. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, 2020, v.36, e36. DOI: <https://dx.doi.org/10.1590/0102.3772e3653>

PACICO, J. C.; HUTZ, C. S.; SCHNEIDER, A. M. De A.; BANDEIRA, D. R. Validade. In: **Psicometria**. HUTZ, C. S.; BANDEIRA, D. R. TRENTINI, C. M. Porto Alegre : Artmed, 2015.

PEREIRA, A. C. L.; SOUZA, H. A.; LUCCA, S. R.; IGUTI, A. M. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, 45(e18), 1-9. 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000035118>

PUJOL-COLS, L.; LAZZARO-SALAZAR, M. Psychosocial risks and job satisfaction in Argentinian scholars: Exploring the moderating role of work engagement. **Journal of Work and Organizational Psychology**, v. 34, n. 3, 2018.

RAZALI, N. M.; WAH, Y. B. Power comparisons of shapiro-wilk, kolmogorov-smirnov, lilliefors and anderson-darling tests. **Journal of statistical modeling and analytics**, 2011. 2(1), 21-33.

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C.. Pesquisa sobre riscos psicossociais no trabalho: Estudo bibliométrico da produção nacional de 2008 a 2017. **Revista Psicologia**

**Organizações e Trabalho**, 19(1), 571-579. 2019.  
<http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.1.15424>

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C.; FACAS, E. P. Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações. **Psic.: Teor. e Pesq.**, 36. 2020.

SANTOS, C. C. A.; GOMES, N. R.; SANTOS, K. O. B.; MEDEIROS, A. M. Avaliação dos aspectos psicossociais do trabalho no Brasil no contexto da saúde do trabalhador: uma revisão de escopo. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 49, e9, 2024.  
 DOI: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/38122pt2024v49e9>

RYAN, E.; HORE, K.; POWER, J.; JACKSON, T. The relationship between physician burnout and depression, anxiety, suicidality and substance abuse: A mixed methods systematic review. **Front. Public Health.**, 2023. 11:1133484. doi: 10.3389/fpubh.2023.1133484

SIEGRIST, J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. **Journal of Occupational Health Psychology**, 1(1), 27–41. 1996. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>

SIQUEIRA, M. M. M. Escala de satisfação no trabalho – EST. In: SIQUEIRA, M. M. M. **Medidas do comportamento organizacional: Ferramentas de diagnóstico e de gestão**. Mirlene Maria Matias Siqueira (org.). Porto Alegre : Artmed, 2008.

UPADYAYA, K.; VARTIAINEN, M.; SALMELA-ARO, K. From job demands and resources to work engagement, burnout, life satisfaction, depressive symptoms, and occupational health. **Burnout Research.**, 2016. V. 3 (4), 101-108.

VASCONCELOS, V. D.; TRENTINI, C. M.. Avaliações psicossociais no trabalho no Brasil: Estudo de levantamento sobre variáveis, modelos teóricos, instrumentos e critérios adotados. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, 2021. 21(1). 1355-1366. <https://dx.doi.org/10.5935/rpot/2021.1.20373>

VELOSO NETO H. Estratégias organizacionais de gestão e intervenção sobre riscos psicossociais no trabalho. **International Journal on Working Conditions**, 2015. 9:1-21. Disponível em:  
[https://moodle.unesp.br/pluginfile.php/43938/mod\\_resource/content/1/gesta%CC%83o%20dos%20riscos%20psicossociais%20\(003\).pdf](https://moodle.unesp.br/pluginfile.php/43938/mod_resource/content/1/gesta%CC%83o%20dos%20riscos%20psicossociais%20(003).pdf)

VIEIRA, C. E. C.; SANTOS, N. C. T. Workrelated psychosocial risk factors: a contemporary analysis. **Rev Brasileira de Saúde Ocupacional.**, 49(edsmsubj1), 1-10. 2024. <https://doi.org/10.1590/2317-6369/35222en2024v49edsmsubj1>.

WANG, F.; ZHANG, M.; HUANG, Y.; TANG, Y.; HE, C.; FANG, X.; WANG, X.; ZHANG, Y. Impact of Psychosocial Factors on Mental Health and Turnover Intention Among Health Workers at Different Occupational Statuses: An Exploratory Cross-Sectional Study in China. **European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education**, 2025. 15(5), 73. <https://doi.org/10.3390/ejihpe15050073>

WHO – WORLD HEALTH ORGANIZATION. **PRIMA-EF: guidance on the European framework for psychosocial risk management: a resource for employers and worker representatives** [Internet]. Geneva: WHO - World Health Organization; 2008. [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43966/1/9789241597104\\_eng\\_Part1.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43966/1/9789241597104_eng_Part1.pdf)

WHO – WORLD HEALTH ORGANIZATION. **World mental health report: transforming mental health for all** [Internet]. Geneva: World Health Organization; 2022. <https://www.sbponline.org.br/arquivos/9789240049338-eng.pdf>

ŽIVKOVIĆ, S.; MILENOVIĆ, M.; KRSTIĆ, I. I.; VELJKOVIĆ, M. Correlation between psychosocial work factors and the degree of stress. **IOS Press.**, 2021. v. 69 (1). <https://doi.org/10.3233/WOR-213473>

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo a construção e a busca por parâmetros psicométricos da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT). Os resultados deste trabalho evidenciam que a investigação dos fatores psicossociais no trabalho constitui um campo em expansão, marcado tanto por avanços teóricos quanto por importantes lacunas metodológicas e instrumentais. Ao longo dos estudos desenvolvidos, foi possível observar que, embora haja um reconhecimento crescente da relevância desses fatores para a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, ainda persiste uma fragilidade na definição operacional do construto, bem como na padronização de sua mensuração. Esse cenário reforça a complexidade do tema e a necessidade de pesquisas que integrem teoria, método e prática.

Os dois primeiros estudos desta tese, a saber: revisão sistemática e *scoping review*, permitiram identificar um panorama abrangente da produção científica sobre o tema, destacando a predominância de estudos internacionais, o uso recorrente de instrumentos adaptados, a falta de padronização para as avaliações, sendo estas mais voltadas para avaliação da saúde mental do que para os fatores psicossociais, bem como a escassez de instrumentos avaliativos. Esses achados corroboram com a literatura existente e reforçam a urgência de desenvolver instrumentos que considerem as especificidades culturais, sociais e organizacionais do contexto brasileiro.

Os demais estudos tiveram como objetivo apresentar o processo de construção da Escala de Fatores Psicossociais no Trabalho (EFPT), bem como os estudos iniciais dos parâmetros psicométricos, especialmente os estudos de evidências de validade e precisão da escala. No estudo 3, o processo rigoroso de elaboração dos itens, aliado à busca por evidências de validade de conteúdo, demonstrou que o instrumento apresenta consistência teórica e adequação semântica, conforme indicado pelos elevados índices de concordância obtidos junto a juízes especialistas e trabalhadores. Esses resultados sugerem que a EFPT constitui uma ferramenta promissora para a avaliação dos fatores psicossociais no trabalho, alinhada às demandas contemporâneas da área. Do mesmo modo, os resultados do estudo 4, o qual apresenta as evidências de validade baseadas na estrutura interna, indicaram uma organização fatorial coerente com a literatura, contemplando dimensões relevantes do ambiente de trabalho, como ambiente físico, ambiente social, conteúdo do trabalho, gerenciamento das atividades e contexto organizacional. Embora algumas dimensões tenham apresentado índices de consistência interna mais modestos, os resultados gerais apontam para a adequação da estrutura

proposta, evidenciando a necessidade de aprimoramentos futuros e refinamento contínuo do instrumento.

Por fim, os resultados do estudo 5, o qual contempla a busca por evidências de validade baseadas em variáveis externas, reforçam a relevância da EFPT ao demonstrar associações significativas entre os fatores psicossociais e indicadores de saúde mental, *burnout* e satisfação no trabalho. Esses resultados validam o instrumento e reafirmam o impacto direto dos fatores psicossociais na vida dos trabalhadores, destacando a importância de sua avaliação sistemática como estratégia de prevenção e promoção da saúde ocupacional.

Entende-se que a presente tese traz avanços importantes, tanto no campo científico quanto para a prática profissional em Psicologia Organizacional e do Trabalho e Avaliação Psicológica, ao apresentar um instrumento com evidências iniciais de validade e fidedignidade satisfatórias para a avaliação dos fatores psicossociais no trabalho. Assim, a EFPT pode ser um recurso potencial para subsidiar diagnósticos organizacionais e propor ações de prevenção e intervenção em prol da saúde dos trabalhadores. Por fim, sugere-se que novos estudos supram as lacunas aqui identificadas, como o baixo número amostral, e ampliem o debate sobre o tema no ambiente organizacional, contribuindo para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, seguros e humanizados.

## REFERÊNCIAS

- ALVES, M. G. M. et al. Versão resumida da "job stress scale": adaptação para o português. **Revista de Saúde Pública**, São Paulo, v. 38, n. 2, p. 164-171, 2004.
- ALVES, M. G. M.; HÖKERBERG, Y. H. M.; FAERSTEIN, E. Tendências e diversidade na utilização empírica do Modelo Demanda-Controle de Karasek (estresse no trabalho): uma revisão sistemática. **Rev. bras. epidemiol.** 16 (1), 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-790X2013000100012>
- BAKKER, Arnold, B.; DEMEROUTI, Evangelia. Job demands-resources theory: Taking stock and looking forward. **J Occup Health Psychol.** 22(3):273-285.2017. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/27732008/>
- BIROLIM, M. M. **Análise da Estrutura Dimensional do Demand Control Support Questionnaire e fatores ocupacionais associados às demandas psicológicas, ao controle e ao trabalho de alta exigência em professores do ensino básico de Londrina (PR).** 2015. 200p. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) – Universidade Estadual de Londrina (UEL), Paraná, 2015.
- BORGES, L. de O.; YAMAMOTO, O. H. Mundo do trabalho: Construção histórica e desafios contemporâneos. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE, J. E.; BASTOS, A. V. B. (Orgs.). **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil.** 2 Edição. São Paulo: Artmed., 2014.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR-33 segurança e saúde nos trabalhos em 155 espaços confinados.** 2006. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em: [https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos\\_SST/SST\\_NR/NR-33.pdf](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-33.pdf).
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 35: trabalho em altura.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego. 2012. Disponível em: [https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos\\_SST/SST\\_NR/NR-35.pdf](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-35.pdf).
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Guia técnico da NR-33.** Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego. 2013. Disponível em: [https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos\\_SST/SST\\_Publicacao\\_e\\_Manual/CGNOR---GUIA-TCNICO-DA-NR-33.pdf](https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_Publicacao_e_Manual/CGNOR---GUIA-TCNICO-DA-NR-33.pdf)
- BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria N° 1.419, de 27 de Agosto de 2024.** Aprova a nova redação do capítulo “1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais” e altera o “Anexo I - Termos e definições” da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/view>
- BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria N° 765, de 15 de Maio de 2025.** Prorroga o prazo de início de vigência da nova redação do capítulo "1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais" da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) - Disposições Gerais e

Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. 2025. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-765-de-15-de-maio-de-2025-629790381>

CARDOSO, A. C. M. Indicadores sobre riscos psicossociais no trabalho. In M. A. Silveira (Ed.), **Aspectos psicossociais e sustentabilidade em organizações: Saúde, segurança e qualidade de vida no trabalho** 2014., pp. 130-144. CTI Renato Archer.

CARLOTTO, P. A. C.; CRUZ, R. M.; GUILLAND, R.; DA ROCHA, R. E. R.; DALAGASPERINA, P.; ARIÑO, D. O. Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho: perspectivas teóricas e conceituais. **Revista Interamericana de Psicología Ocupacional**, v.37(1), 52. DOI: 10.21772/ripo. 2018.

CARLOTTO, P. A. C.; GUILLAND, R.; DA ROCHA, R. E. R.; TREVISAN, R. L.; LACERDA, M. C. L. S.; Cruz, R. M. Evidências de Validade e Precisão de um Instrumento de Avaliação de Fatores de Risco Psicossociais Ocupacionais. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 22, n.3. 2022.

CHAGAS, D. Riscos psicossociais no trabalho: causas e consequências. **International Journal of Developmental and Educational Psychology**, n.1, v.2, 2015.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA – CFP. **Resolução nº31, de 15 de dezembro de 2022 - Estabelece as diretrizes para a realização de Avaliação Psicológica no exercício profissional da psicóloga e do psicólogo, regulamenta o Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI) e revoga a Resolução CFP nº 09/2018**. Brasília: Resolução nº31/2022. 2022.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA – CFP. **Resolução nº14, de 28 de junho de 2023 - Regulamenta o exercício profissional da psicóloga e do psicólogo na realização de avaliação de riscos psicossociais relacionados ao trabalho**. Brasília: Resolução nº14/2023. 2023.

COX, T.; GRIFFITHS, A. Monitoring the changing organization of work: a commentary. **Sozial-und Präventivmedizin**. 47., 354-355., 2005.

GIORGI, Gabriele, LECCA, Luigi Isaia, ALESSIO, Federico., FINSTAD, Georgia, BONDANINI, Giorgia, LULLI, Lucrezia Ginevra, ARCANGELI, Giulio; MUCCI, Nicola. COVID-19-Related mental health effects in the workplace: a narrative review. **International Journal of Environmental Research and Public Health**. 17, 7857, 2020. Disponível em: <https://www.mdpi.com/1660-4601/17/21/7857>

GUIMARÃES, L. A. M.; OLIVEIRA, F. F.; SILVA, M. C. M. V.; CAMARGO, D. A.; RIGONATTI, L. F.; CARVALHO, R. B. **Saúde mental do trabalhador na contemporaneidade**. In: GUIMARÃES, L. A. M.; CAMARGO, D. A.; SILVA, M. C. M. V (Orgs.), **Temas e pesquisas em saúde mental e trabalho** (pp. 15-39). Curitiba: Curitiba.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Psychosocial factors at work: recognition and control**. Geneva: International Labour Office. 1986. Disponível em: <[http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09\\_301\\_engl.pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf)>

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION (ILO). **Workplace stress: a collective challenge**. 2016. Disponível em: <[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466547.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/-ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466547.pdf)>

ISTAS - Instituto Sindical de Trabajo, Ambiente y Salud. **Manual del método CoPsoQ-ISTAS21**. ISTAS. 2004. Disponível em: <https://www.istas.net/web/index.asp?idpagina=2376>

KARASEK, R. A. Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. **Administrative Science Quarterly**, 24(2), 285–308. 1979. <https://doi.org/10.2307/2392498>

KARASEK, R.; THEORELL, T. **Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life**. New York: Basic Books, 1990. 398 p.

JOHNSON, J. V.; HALL, E. M. Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. **American Journal of Public Health**, 78(10), 1336–1342. 1988. Disponível em: <https://doi.org/10.2105/AJPH.78.10.1336>

LEKA, S.; COX, T. **The European Framework for Psychosocial Risk Management: PRIMA-EF**. Nottingham: Institute of World, Health and Organizations (WHO)., 2008.

LEKA, S.; HOUDMONT, J. **Occupational health psychology**. Wiley Blackwell. 2010.

OAKMAN, Jodi, KINSMAN, Natasha, STUCKEY, Rwth., GRAHAM, Melissa; WEALE, Victoria. A rapid review of mental and physical health effects of working at home: how do we optimise health?. **BMC Public Health (rapid review)**, 20:1825; 2020. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1186/s12889-020-09875-z>

OAKMAN, Jodi; KINSMAN, Natasha; LAMBERT, Katrina; STUCKEY, Rwth.; GRAHAM, Melissa; WEALE, Victoria. Working from home in Australia during the COVID-19 pandemic: cross-sectional results from the Employees Working From Home (EWFH) study. **BMJ Open**, 2022. Disponível em: <https://bmjopen.bmj.com/content/12/4/e052733.long>

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO – OIT. **Riesgos emergentes y nuevos modelos de prevención en un mundo de trabajo en transformación**. Ginebra, 2010.

PEREIRA, A. C. L.; SOUZA, H. A.; LUCCA, S. R.; IGUTI, A. M. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 45, e18, 2020.

RODRIGUES, C.. A. **Estudos Das Propriedades Psicométricas Do Copenhagen Psychosocial Questionnaire COPSOQ III**. Tese de Doutorado. Universidade São Francisco. Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Área de Concentração – Avaliação Psicológica, Porto Alegre. 2020.

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C. Pesquisa sobre riscos psicossociais no trabalho: Estudo bibliométrico da produção nacional de 2008 a 2017. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, 19(1), 571-579. 2019. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.1.15424>  
» <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.1.15424>

RODRIGUES, C. M. L.; FAIAD, C.; FACAS, E. P. Fatores de risco e riscos psicossociais no trabalho: definição e implicações. **Psic.: Teor. e Pesq.**, Brasília, 2020., v. 36.

RUIZ, V. S.; ARAÚJO, A. L. L. Saúde e segurança e a subjetividade no trabalho: os riscos psicossociais. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo, v. 37, n. 125, pág. 170-180, jun de 2012.

SIEGRIST, J.. **Effort-reward imbalance at work: theory, measurement and evidence**. Düsseldorf: University Dusseldorf, Department of Medical Sociology. 20 p. 2012.

SIEGRIST, J. Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. **Journal of Occupational Health Psychology**, 1(1), 27–41. 1996. <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.27>

SORENSEN Jeppe, K.; PEDERSEN Jacob; BURR Hermann; HOLM Anders; LALLUKKA Tea; LUND Thomas; MELCHIOR Maria ROD Naja; RUGULIES Reiner; SIVERTSEN Borge; STANDFELD Stephen; CHRISTENSEN Karl B; MADSEN Ida E. H. Psychosocial working conditions and sickness absence among younger employees in Denmark: a register-based cohort study using job exposure matrices. **Scand J Work Environ Health**. 2023;49(4):249–258. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/36871249/>

SOUZA, D. O.. As dimensões da precarização do trabalho em face da pandemia de Covid-19, **Trab. educ. Saúde**. v. 19, n.1. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00311>

SOUZA, J. M.; DELL’AGLI, B. A. V.; COSTA, R. Q. F.; CAETANO, L. M.. Docência na pandemia: saúde mental e percepções sobre o trabalho on-line, **Teoria e Prática da Educação**, v. 24, n.2, p. 142-159. 2021.

THEORELL, T.; KARASEK, R. A. Current issues relating to psychosocial job strain and cardiovascular disease research. **Journal of Occupational Health Psychology**, 1(1), 9–26. 1996. Disponível em: <https://doi.org/10.1037/1076-8998.1.1.9>

VASCONCELOS, V. D.; TRENTINI, C. M. Avaliações psicossociais no trabalho no Brasil: Estudo de levantamento sobre variáveis, modelos teóricos, instrumentos e critérios adotados. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, 21(1), 1355-1366. 2021. Disponível em: <https://doi.org/10.5935/rpot/2021.1.20373>

VIEIRA, C. E. C.; SANTOS, N. C. T. Fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho: uma análise contemporânea. **Rev Bras Saude Ocup**. 49 (1). 2024. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/2317-6369/35222pt2024v49edsmsubj1>

WORLD HEALTH ORGANIZATION - WHO. **PRIMA-EF: guidance on the European framework for psychosocial risk management: a resource for employers and worker representatives** [Internet]. Geneva: WHO; 2008. Disponível em: [http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43966/1/9789241597104\\_eng\\_Part1.pdf](http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/43966/1/9789241597104_eng_Part1.pdf)

ZANELLI, J. C.; KANAN, L. A. **Fatores de risco, proteção psicossocial e trabalho: Organizações que emancipam ou que matam**. Uniplac. 2019.

## ANEXO 1 - Parecer consubstanciado do Comitê de Ética e Pesquisa

UNESP - FACULDADE DE  
CIÊNCIAS CAMPUS BAURU -  
JÚLIO DE MESQUITA FILHO



### PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

#### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** Construção e investigações psicométricas de uma escala de mensuração de fatores psicossociais no trabalho

**Pesquisador:** Hugo Ferrari Cardoso

**Área Temática:**

**Versão:** 1

**CAAE:** 46806721.0.0000.5398

**Instituição Proponente:** UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA JULIO DE MESQUITA FILHO

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

#### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 4.769.119

#### Apresentação do Projeto:

Como informado pelo pesquisador responsável no Projeto de Pesquisa e Documento de Informações Básicas, gerado por meio dos dados fornecidos no ato do preenchimento da Plataforma Brasil, "o estudo da relação trabalho, indivíduo e organização vem ganhando destaque à medida que o mundo vem se moldando e novas configurações de trabalho são exigidas. Os fatores psicossociais, neste contexto, são compreendidos como as interações entre condições de trabalho, contexto organizacional e características individuais dos trabalhadores, que podem influenciar tanto na saúde, quanto no desempenho e satisfação das pessoas. Estudos atuais sinalizam a influência destes fatores para os riscos psicossociais no trabalho, os quais podem impactar a saúde física e mental dos trabalhadores. As diretrizes dos órgãos competentes ressaltam a importância de uma adequada avaliação para ações preventivas e intervenções nas organizações de trabalho. São objetivos da presente pesquisa a construção e realização de estudos psicométricos de uma escala de mensuração dos riscos psicossociais no trabalho. Os procedimentos serão divididos em quatro etapas, sendo a primeira composta pelo processo de construção do instrumento com base na literatura do construto e demais instrumentos já publicados (especialmente no contexto internacional); a segunda etapa irá realizar estudo de evidência de validade com base na estrutura interna; já as etapas 3 e 4 ter por objetivos as verificações quanto à evidência de validade com base na relação com variáveis externas, do tipo convergente (etapa 3) e divergente (etapa 4). Ao final deste trabalho, pretende-se disponibilizar

**Endereço:** Av. Eng. Luiz Edmundo Carrijo Coube, nº 14-01

**Bairro:** CENTRO

**CEP:** 17.033-360

**UF:** SP

**Município:** BAURU

**Telefone:** (14)3103-9400

**Fax:** (14)3103-9400

**E-mail:** cepesquisa.fo@unesp.br

UNESP - FACULDADE DE  
CIÊNCIAS CAMPUS BAURU -  
JÚLIO DE MESQUITA FILHO



Continuação do Parecer: 4.769.119

um instrumento capaz de colaborar com a avaliação dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho e que auxilie os profissionais que atuam nas organizações no diagnóstico, prevenção e reflexão acerca de ações em prol de um melhor ambiente organizacional".

**Objetivo da Pesquisa:**

Como informado pelo pesquisador responsável no Projeto de Pesquisa e Documento de Informações Básicas, gerado por meio dos dados fornecidos no ato do preenchimento da Plataforma Brasil, seus objetivos são: "Objetivo Primário: Construir e realizar estudos de qualidades psicométricas de uma escala que avalie a percepção de fatores psicossociais no trabalho. Objetivo Secundário: 1. Construir itens de um instrumento que mensure diversas categorias associadas aos fatores psicossociais no trabalho; 2. Realizar o estudo de evidência de validade com base na estrutura interna do instrumento; 3. Verificar os indicadores de confiabilidade dos itens da escala; 4. Evidenciar validade com base na relação com variáveis externas (validade concorrente e discriminante)".

**Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

Como informado pelo pesquisador responsável no Projeto de Pesquisa e Documento de Informações Básicas, gerado por meio dos dados fornecidos no ato do preenchimento da Plataforma Brasil: "Riscos: A resposta a este questionário poderá causar riscos mínimos ao participante (por exemplo: pensar como está trabalhando no dia-a-dia e como pode ser que o trabalho esteja fazendo mal à saúde), mas nada que afete minha saúde física e mental. Caso ocorra alguma situação que gere desconforto, os pesquisadores poderão orientar o participante visando sempre o bem-estar, encaminhando-o para Serviços Especializados em Medicina e/ou Psicologia. Benefícios: Em relação aos benefícios, os mesmos não são de ordem monetária. Porém ao responder o instrumento, o participante poderá refletir sobre aspectos que ocorrem frequentemente em seu trabalho."

**Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

A pesquisa se mostra relevante social e cientificamente, além de apresentada por meio do projeto de forma coerente em relação aos aspectos éticos, ou seja, em conformidade com as resoluções vigentes, a saber: 466/12 e 510/16, do CNS.

**Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

Adequados e respeitando as orientações das resoluções vigentes do CNS, a saber: 466/12 e

Endereço: Av. Eng. Luiz Edmundo Carrijo Coube, nº 14-01  
Bairro: CENTRO CEP: 17.033-360  
UF: SP Município: BAURU  
Telefone: (14)3103-9400 Fax: (14)3103-9400 E-mail: cepesquisa.fc@unesp.br

**UNESP - FACULDADE DE  
CIÊNCIAS CAMPUS BAURU -  
JÚLIO DE MESQUITA FILHO**



Continuação do Parecer: 4.769.119

510/16.

**Recomendações:**

Nenhuma.

**Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

Aprovado.

**Considerações Finais a critério do CEP:**

Projeto considerado "aprovado" por estar em conformidade com os parâmetros legais, metodológicos e éticos analisados pelo colegiado deste CEP - Comitê de Ética em Pesquisa.

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

| Tipo Documento                                            | Arquivo                                       | Postagem               | Autor                | Situação |
|-----------------------------------------------------------|-----------------------------------------------|------------------------|----------------------|----------|
| Informações Básicas do Projeto                            | PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1747462.pdf | 08/05/2021<br>16:14:57 |                      | Aceito   |
| TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência | TCLE.pdf                                      | 08/05/2021<br>16:14:41 | Hugo Ferrari Cardoso | Aceito   |
| Projeto Detalhado / Brochura Investigador                 | Projeto_Hugo_Cardoso_Trienio_2021_2023.pdf    | 08/05/2021<br>16:12:32 | Hugo Ferrari Cardoso | Aceito   |
| Folha de Rosto                                            | Folha_de_Rosto.pdf                            | 08/05/2021<br>16:11:10 | Hugo Ferrari Cardoso | Aceito   |

**Situação do Parecer:**

Aprovado

**Necessita Apreciação da CONEP:**

Não

BAURU, 11 de Junho de 2021

Assinado por:  
Mário Lázaro Camargo  
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Eng. Luiz Edmundo Carrijo Coube, nº 14-01  
Bairro: CENTRO CEP: 17.033-360  
UF: SP Município: BAURU  
Telefone: (14)3103-9400 Fax: (14)3103-9400 E-mail: cepesquisa.fc@unesp.br