

DOCUMENTO DE CONSENSO
DE PERITOS NO ÂMBITO DA

Avaliação do risco psicossocial em contexto laboral



FICHA TÉCNICA

Portugal. Ministério da Saúde. Direção-Geral da Saúde.
Programa Nacional de Saúde Ocupacional

DOCUMENTO DE CONSENSO DE PERITOS NO ÂMBITO DA AVALIAÇÃO DO RISCO PSICOSSOCIAL EM
CONTEXTO LABORAL

Lisboa: Direção-Geral da Saúde, 2023.

PALAVRAS CHAVE

Riscos psicossociais, Fatores de risco, Ocorrências críticas, Instrumentos de avaliação, Serviços de Saúde e
Segurança do Trabalho

EDIÇÃO

Direção-Geral da Saúde
Alameda D. Afonso Henriques, 45, 1049-005 Lisboa
Tel.: 218 430 500
Fax: 218 430 530
E-mail: geral@dgs.min-saude.pt
www.dgs.pt

AUTORIA

ESTUDO SO*ARpsico - Avaliação do risco psicossocial em contexto laboral pelos Serviços de Saúde e
Segurança do Trabalho/Saúde Ocupacional

COORDENAÇÃO

José Rocha Nogueira – Direção-Geral da Saúde / PNSOC
Sandra Moreira - Direção-Geral da Saúde / PNSOC
Maria José Chambel - Consultora DGS/PNSOC da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa

PERITOS DE GRUPO DELPHI

Alexandra Gomes - UNIVERSIDADE DO ALGARVE - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais
Ana Veloso - UNIVERSIDADE DO MINHO - Escola de Psicologia
Carla Barros - UNIVERSIDADE FERNANDO PESSOA - Faculdade de Ciências Humanas e Sociais
Catarina Gomes - UNIVERSIDADE LUSÓFONA de Humanidades e Tecnologia - Escola de Ciências Económicas
e das Organizações
Filomena Jordão - UNIVERSIDADE DO PORTO - Faculdade de Psicologia e de Ciências de Educação
Leonor Pais - UNIVERSIDADE DE COIMBRA - Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação
Luís Curral - UNIVERSIDADE DE LISBOA - Faculdade de Psicologia
Maria João Gouveia - ISPA – INSTITUTO UNIVERSITÁRIO
Samuel Antunes - ORDEM DOS PSICÓLOGOS PORTUGUESES
Sara Ramos - ISCTE – INSTITUTO UNIVERSITÁRIO DE LISBOA - Escola de Gestão
Sílvia Lopes - UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA - Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais (Braga)
Sónia P. Gonçalves - UNIVERSIDADE DE LISBOA - Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas

Documento concluído a 14 de novembro de 2022

DOCUMENTO DE CONSENSO DE PERITOS NO ÂMBITO DA

Avaliação do risco psicossocial em contexto laboral



ESTUDO SO*ARPsico
Avaliação do risco psicossocial em contexto laboral pelos
Serviços de Saúde e Segurança do Trabalho/Saúde Ocupacional

Índice



Enquadramento	8
Objetivos	10
Materiais e métodos	12
3.1. Painel de peritos	13
3.2. Questionário	14
3.3. Critérios de seleção e de exclusão de instrumentos de avaliação	16
3.4. Consulta de peritos	17
3.5. Consenso	18
3.6. Limitação	18
Resultados	19
Conclusões	35
Anexos	38

Índice de Anexos



ANEXO 1 Peritos do grupo Delphi “SO*ARPsico”	39
ANEXO 2 Dimensões / questões dos instrumentos por fator de risco e ocorrência crítica	40
ANEXO 3 Dimensões / questões selecionadas por fator de risco e ocorrência crítica – “versão integral”	59
ANEXO 4 Dimensões / questões selecionadas por fator de risco e ocorrência crítica – “versão simplificada”	68

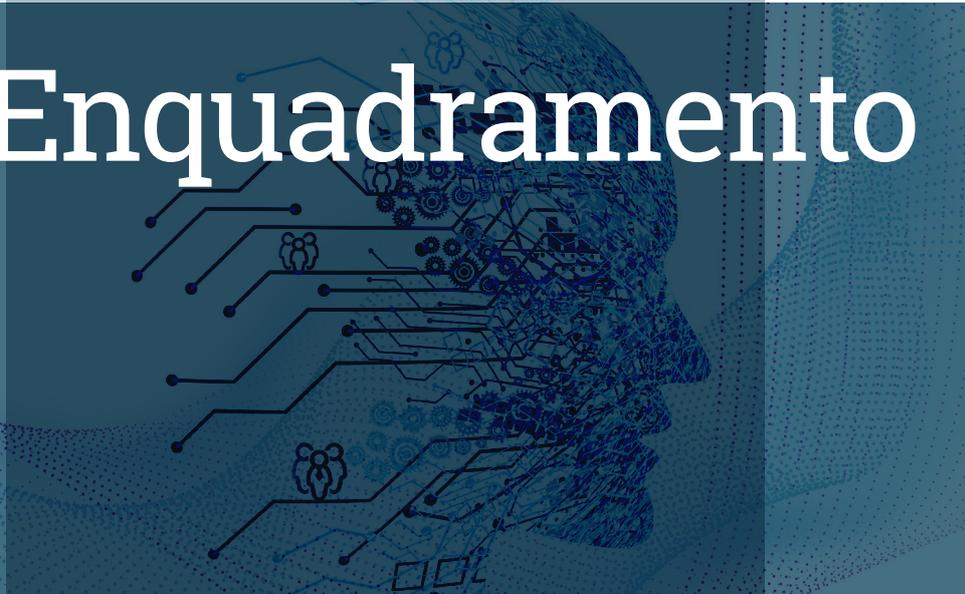
Índice de Quadros



Quadro 1. Questões colocadas aos peritos por objetivo da primeira etapa do estudo SO*ARPSICO	14
Quadro 2. Elementos essenciais para uma avaliação de risco psicossocial	20
Quadro 3. Instrumentos para avaliação de fatores de risco psicossociais e ocorrências críticas	21
Quadro 4. Dimensões/questões dos instrumentos por fator de risco e ocorrência crítica	22
Quadro 5. Recomendação de dimensões/questões para a “versão simplificada”	30
Quadro 6. Situações específicas (SIT) que requerem uma avaliação de risco dirigida	31
Quadro 7. Recomendação de dimensões/questões para avaliação psicossocial de cada situação específica (“SIT”)	32
Quadro 8. Informações sociodemográficas que poderão ser úteis na avaliação psicossocial	34

1

Enquadramento



Capítulo 1

Enquadramento



De acordo com o «Regime jurídico da promoção da segurança e saúde no trabalho» (Lei n.º 102/2009, de 10 de setembro, na sua atual redação) a prevenção dos riscos profissionais assenta numa correta e permanente avaliação de riscos. Esta avaliação é uma atividade principal dos Serviços de Saúde e Segurança do Trabalho/Saúde Ocupacional (SST/SO), que o empregador é obrigado a integrar no conjunto das atividades da empresa¹.

Para se proceder à avaliação de risco psicossocial, num plano organizacional e coletivo, recorre-se, usualmente, à aplicação de instrumentos (ex. escalas e questionários), por vezes conjugados entre si. Esta avaliação visa avaliar o nível global de exposição dos trabalhadores aos fatores de risco psicossociais e o potencial dano na saúde, assim como determinar as medidas preventivas que são necessárias instituir. A complexidade subjacente à aplicação e conjugação destes instrumentos, à avaliação dos resultados e à definição de medidas e ações preventivas leva a que muitas empresas, sobretudo de micro e pequena dimensão, não realizem a avaliação de risco psicossocial exigida legalmente.

O estudo SO*AR_{PSICO} - “Avaliação do risco psicossocial em contexto laboral pelos Serviços de Saúde e Segurança do Trabalho/Saúde Ocupacional”, coordenado pela Direção-Geral da Saúde (DGS) através do Programa Nacional de Saúde Ocupacional (PNSOC), tem como finalidade a desmaterialização do Guia n.º 3 “Vigilância da saúde dos trabalhadores expostos a fatores de risco psicossocial no local de trabalho”. O principal resultado do estudo, que se almeja alcançar, é a criação de uma “Ferramenta Tecnológica” que auxilie e facilite o empregador e, em particular, os Serviços de SST/SO, a realizar a avaliação de risco psicossocial.

Para o efeito foi constituído um painel de peritos para desenvolver a primeira etapa do estudo SO*AR_{PSICO} relativa ao “plano organizacional e coletivo das empresas” no âmbito das vertentes “fatores de risco” e “ocorrências críticas”.

1. Para efeitos do presente documento “empresa” e “organização” são sinónimos e integram todos os ramos de atividade nos setores público, privado ou cooperativo e social. Neste contexto, o conceito “empresa” inclui os organismos da Administração Pública.

2

Objetivos



Capítulo 2

Objetivos



A primeira etapa do estudo SO*AR_{PSICO} visa estabelecer um consenso de peritos relativamente a quatro principais objetivos:

Objetivo 1.

Confirmar os instrumentos (questionários/escalas) que podem ser utilizados na avaliação de risco psicossocial e os “elementos essenciais” (fatores de risco e ocorrências críticas) que devem integrar a avaliação de risco psicossocial a realizar pelos Serviços de SST/SO nas empresas;

Objetivo 2.

Identificar as dimensões/questões dos instrumentos que poderão permitir avaliar os “fatores de risco” psicossociais e as “ocorrências críticas”, nomeadamente os identificados no Guia n.º 3 da DGS/ /PNSOC;

Objetivo 3.

Estabelecer uma recomendação para a avaliação de risco psicossocial em micro e pequenas empresas (até 50 trabalhadores);

Objetivo 4.

Determinar os critérios de avaliação de risco para situações específicas (ex. teletrabalho).

3

Materiais e métodos



Capítulo 3

Material e métodos



Foi constituído um painel de peritos, coordenado pela DGS/PNSOC, que integrou a Ordem dos Psicólogos Portugueses e instituições académicas de Portugal Continental com experiência na área da “Psicologia do Trabalho” e da “Psicologia das Organizações”. Foi realizado um exercício Delphi modificado em duas consultas (rondas), realizadas entre março e junho de 2022, complementadas por três conferências de peritos para apresentação da metodologia e dos resultados.

3.1. Painel de peritos

A Equipa de Coordenação do estudo Delphi, composta por 3 especialistas da DGS/PNSOC, procedeu à pesquisa das instituições académicas, de Portugal Continental, com licenciaturas, mestrados e pós-graduações nas áreas da “Psicologia do Trabalho” e da “Psicologia das Organizações”. Após a identificação dos docentes responsáveis pelas áreas, a DGS realizou um convite institucional, solicitando a sua participação no painel de peritos. Aceitaram participar no painel 91,7% dos peritos convidados.

O painel foi composto por 1 perito da Ordem dos Psicólogos Portugueses e 11 peritos de instituições académicas (**Anexo 1**):

- ISCTE – Instituto Universitário de Lisboa - Escola de Gestão;
- ISPA – Instituto Universitário;
- Universidade Católica Portuguesa –Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais (Braga);
- Universidade de Coimbra - Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação;
- Universidade de Lisboa – Faculdade de Psicologia e Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas;
- Universidade do Algarve – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais;
- Universidade do Minho – Escola de Psicologia;
- Universidade do Porto – Faculdade de Psicologia e de Ciências de Educação;
- Universidade Fernando Pessoa – Faculdade de Ciências Humanas e Sociais;
- Universidade Lusófona de Humanidades e Tecnologia – Escola de Ciências Económicas e das Organizações.

Capítulo 3

Material e métodos



Todos os peritos eram psicólogos, dado que é este grupo profissional que habitualmente tem mais experiência na aplicação de instrumentos que avaliam a exposição aos fatores de risco psicossocial. A participação de peritos de diferentes instituições académicas, de regiões distintas do país e com experiências diferenciadas permitiu assegurar a diversidade de respostas.

3.2. Questionário

Foi elaborado pela Equipa de Coordenação um questionário em Excel constituído por 9 questões (Quadro 1). A construção do questionário teve por base o Guia Técnico n.º 3 da DGS/PNSOC, a literatura existente e a experiência dos elementos da Equipa de Coordenação.

Quadro 1. Questões colocadas aos peritos por objetivo da primeira etapa do Estudo SO*ARpsico

<p>OBJETIVO 1: Confirmar os instrumentos (questionários/escalas) que podem ser utilizados na avaliação de risco psicossocial e os “elementos essenciais” (fatores de risco e ocorrências críticas) que devem integrar a avaliação de risco psicossocial a realizar pelos Serviços de SST/SO nas empresas</p>	<p>QUESTÃO N.º 1: Os Serviços de SST/SO para procederem à avaliação de risco psicossocial devem avaliar os “fatores de risco psicossocial” e as “ocorrências críticas”. Concorda com os fatores e as ocorrências indicados na tabela abaixo, enquanto “elementos essenciais” para uma avaliação de risco psicossocial?</p>
	<p>QUESTÃO N.º 2: Considera que os “elementos essenciais”, do quadro anterior (Questão 1), são suficientes ou encontra-se em falta algum fator de risco psicossocial ou ocorrência crítica fundamental à avaliação de risco psicossocial?</p>
	<p>QUESTÃO N.º 3: Foram identificados instrumentos (questionários e escalas) que podem permitir a avaliação de determinado(s) fator(es) de risco psicossocial e/ou ocorrência(s) crítica(s). Considera os instrumentos da tabela abaixo pertinentes para efeitos da avaliação do risco psicossocial em contexto ocupacional?</p>
	<p>QUESTÃO N.º 4: Na tabela anterior (Questão 3) encontra-se em falta algum instrumento que, da sua experiência e conhecimento, considera que pode ser útil para efeitos de avaliação de risco psicossocial em contexto ocupacional?</p>

Capítulo 3

Material e métodos



<p>OBJETIVO 2: Identificar as dimensões/questões dos instrumentos que poderão permitir avaliar os “fatores de risco” psicossociais e as “ocorrências críticas”, nomeadamente os identificados no Guia n.º 3 da DGS/PNSOC.s</p>	<p>QUESTÃO N.º 5: Foram selecionadas as questões dos instrumentos que permitem avaliar o fator de risco psicossocial ou a ocorrência crítica. Concorda com a seleção abaixo?</p>
<p>OBJETIVO 3: Estabelecer uma recomendação para a avaliação de risco psicossocial em micro e pequenas empresas (até 50 trabalhadores).</p>	<p>QUESTÃO N.º 6: De entre os instrumentos (indicados anteriormente - Questão 5) foi selecionado, para cada fator de risco psicossocial e ocorrência crítica, o instrumento (dimensão ou questões) que revelou ser mais completo, específico e/ou que melhor se enquadra nos objetivos da avaliação de risco psicossocial em contexto ocupacional, visando aplicar em micro e pequenas empresas. Concorda com a seleção abaixo?</p>
<p>OBJETIVO 4: Determinar critérios de avaliação de risco para situações específicas (ex. teletrabalho).</p>	<p>QUESTÃO N.º 7: Tendo como objetivo proceder à recomendação de uma “versão simplificada” para a avaliação inicial dos riscos psicossociais em micro e pequenas empresas, concorda com a proposta abaixo?</p> <p>QUESTÃO N.º 8: De acordo com as características das micro e pequenas empresas e as diferentes situações de trabalho, concorda acrescentar à “versão simplificada” as questões abaixo apresentadas?</p> <p>QUESTÃO N.º 9: Na aplicação de questionário em empresas com mais de 20 trabalhadores em que seja necessário recolher um conjunto de dados demográficos e profissionais relativos aos trabalhadores. Concorda com as categorias e variáveis selecionadas e abaixo indicadas?</p>

As questões elaboradas tiveram como finalidade dar resposta aos quatro objetivos do estudo (Quadro 1): Objetivo 1, questões 1, 2, 3 e 4; Objetivo 2, questões 5 e 6; Objetivo 3, questão 7; Objetivo 4, questões 8 e 9.

As questões do Objetivo 1 foram construídas tendo por base a listagem dos fatores de risco e das ocorrências críticas (Questões 1 e 2) e dos instrumentos identificados no Guia Técnico n.º 3 (Questões 3 e 4).

Para a construção das questões do Objetivo 2 a Equipa de Coordenação procedeu a uma análise detalhada de cada instrumento. Na Questão 5, para cada fator de risco/ocorrência crítica foram identificados o(s) instrumento(s), a(s) dimensão(ões) e a(s) questão(ões) que permitiam proceder à respetiva avaliação. Na Questão 6 iden-

Capítulo 3

Material e métodos



tifica-se o instrumento considerado mais adequado, sempre que existia mais do que uma opção (instrumento) para avaliar um fator de risco psicossocial ou ocorrência crítica, tendo em conta os seguintes critérios: 1.º Instrumento mais específico para avaliar o fator de risco; 2.º Instrumento mais adequado ao objetivo do estudo.

Relativamente ao Objetivo 3, a Equipa de Coordenação elaborou uma proposta de “versão simplificada” para se proceder à avaliação inicial de risco psicossocial em micro e pequenas empresas (Questão 7), selecionando os fatores de risco e as ocorrências críticas que se mostravam como elementos indispensáveis.

No Objetivo 4, a Equipa de Coordenação procedeu à identificação de situações de trabalho (Questão 8) que, dada a sua especificidade, requeriam para além da “versão simplificada” um acréscimo de dimensões e/ou questões de avaliação. Foi ainda apresentada uma proposta de itens sociodemográficos (Questão 9) visando a sua utilização na construção e análise das avaliações de risco psicossocial.

Todas as questões pretenderam aferir a concordância dos peritos às propostas apresentadas pela Equipa de Coordenação. As opções de resposta múltipla (“sim”, “não”, “sem opinião”) requereram do perito uma posição (concordo ou não concordo) relativamente à proposta e a justificação da resposta sempre que esta fosse negativa. Em todas as questões o perito teve sempre a possibilidade de apresentar observações ou comentários, mesmo quando a resposta selecionada tivesse sido “sim” ou “sem opinião”.

3.3. Critérios de seleção e de exclusão de instrumentos de avaliação

Os critérios de seleção de um instrumento de avaliação (ex. questionário, escala), para integrar o estudo e o questionário, foram os seguintes: a) estar validado para a população portuguesa; b) ser de utilização gratuita; c) permitir a avaliação de um ou mais fatores de risco psicossocial/ ocorrências críticas; possibilitar uma avaliação coletiva dos trabalhadores. A existência de uma escala de avaliação de risco (ex. risco baixo, médio, elevado) foi também um critério exigido para a seleção dos instrumentos de avaliação de fatores de risco psicossociais.

Capítulo 3

Material e métodos



Os critérios de exclusão dos instrumentos de avaliação foram os seguintes: a) ter por finalidade a realização de avaliações clínicas e individualizadas (por trabalhador); b) ter como objetivo avaliar fatores protetores ou efeitos na saúde.

3.4. Consulta de peritos

A primeira consulta (ronda) de peritos decorreu no final de março de 2022 e a segunda no início de junho do mesmo ano. Em ambas as rondas cada perito recebeu um e-mail com o questionário, solicitando o seu preenchimento e envio (por e-mail), à Equipa de Coordenação. Nas duas rondas a participação dos peritos foi de 100%.

No final de cada ronda, a Equipa de Coordenação procedeu à análise das respostas dos questionários e elaborou um relatório que, assegurando o anonimato, sistematizou, para cada questão: a) Os resultados - indicação dos valores absolutos e percentuais; b) As respostas negativas - indicação da justificação prestada pelo(s) perito(s) e respetiva apreciação da Equipa de Coordenação; c) As considerações - indicação das observações ou comentários prestados pelo(s) perito(s) quando a resposta foi positiva ou não tinham opinião sobre a opção em apreço e a respetiva apreciação global da Equipa de Coordenação; d) As ações e conclusões - alterações que são necessárias efetuar no questionário e considerações sobre as respostas.

Os peritos foram convidados a participar numa conferência inaugural (por Microsoft Teams), de apresentação do estudo (metodologia, coordenação, peritos, questionário e processo de análise). Para o preenchimento do primeiro questionário os peritos tiveram acesso a informação complementar, nomeadamente o Guia Técnico n.º 3 e um documento com todas as questões dos instrumentos que integravam o estudo. Da primeira ronda resultou a introdução de dois novos instrumentos e a revisão de um instrumento já incluído (dada a existência de uma versão mais atual), o que obrigou à reestruturação das questões 3, 5, 6, 7 e 8. Verificou-se ainda necessário subdividir os vários tipos de exigências de trabalho (físicas, cognitivas e emocionais), e associar, a cada uma, as dimensões e respetivas questões, o que alterou as questões 5, 6, 7 e 8.

Capítulo 3

Material e métodos



Os peritos foram convidados a participar na 2ª conferência (on-line) na qual a Equipa de Coordenação apresentou os resultados globais da primeira ronda e procedeu a alguns esclarecimentos. Nesta reunião os peritos tiveram a oportunidade de partilhar uma breve opinião sobre as questões e respostas dos questionários. Para o preenchimento do segundo questionário os peritos tiveram acesso ao relatório da primeira ronda, o que permitiu conhecer as respostas globais do grupo e assim defender ou reconsiderar a opinião pessoal perante os argumentos de outros peritos ou a tendência geral do grupo. Na segunda ronda o consenso foi alcançado relativamente a todas as questões. Visando a construção de um documento coletivo e de consenso, os peritos foram convidados a participar na 3.ª conferência (on-line) na qual a Equipa de Coordenação apresentou os resultados globais da segunda ronda e foi delineado o documento de consenso.

3.5. Consenso

No âmbito deste estudo Delphi, para aferir o nível de consenso do painel de peritos, foram estabelecidos três níveis: a) «consenso favorável pela maioria dos peritos», quando as respostas positivas são superiores a 55%^{2,3}; e inferiores ou iguais a 80%; b) «consenso alargado dos peritos», quando as respostas positivas são superiores a 80% e inferiores a 100%; «consenso por unanimidade dos peritos», quando as respostas positivas são de 100%.

3.6. Limitação

Visando salvaguardar a validação da avaliação de risco da dimensão/instrumento original em questão, assim como os pontos de corte associados, optou-se por não selecionar questões pontuais dos instrumentos. Assim, sempre que uma dimensão do instrumento permitisse a avaliação de um fator de risco ou ocorrência crítica, foram selecionadas todas as questões dessa mesma dimensão. Esta situação foi reconhecida como uma limitação do estudo SO*AR_{PSICO}.

2. Avella, J. R. (2016). Delphi panels: Research design, procedures, advantages, and challenges. *International Journal of Doctoral Studies*, 11, 305-321.

3. Vernon, W. (2009). The Delphi technique: a review. *International Journal of Therapy and rehabilitation*, 16(2), 69-76.

4

Resultados



Capítulo 4

Resultados



Em seguida é apresentado o consenso que foi alcançado no Grupo Delphi relativamente à primeira etapa do estudo SO*AR_{PSICO}.

OBJETIVO 1:

Confirmar os instrumentos (questionários/escalas) que podem ser utilizados na avaliação de risco psicossocial e os “elementos essenciais” (fatores de risco e ocorrências críticas) que devem integrar a avaliação de risco psicossocial a realizar pelos Serviços de SST/SO nas empresas.

Os “elementos essenciais” para uma avaliação de risco psicossocial englobam 17 “fatores de risco” e 3 “ocorrências críticas”, confirmando o disposto no Guia Técnico n.º 3 da DGS/PNSOC (vide Quadro 2).

Quadro 2. **Elementos essenciais para uma avaliação de risco psicossocial**

ELEMENTOS ESSENCIAIS	Fatores de risco	
	<p>a. Natureza, conteúdo e carga de trabalho</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Monotonia do trabalho 2. Repetitividade de tarefas 3. Intensidade do ritmo de trabalho 4. Exigência do trabalho 5. Inadequação da autonomia ou controlo sobre o trabalho 6. Inadequação de competências 7. Objetivos irrealistas
<p>b. Condições, organização e tempo de trabalho</p>	<ol style="list-style-type: none"> 8. Condições inadequadas do ambiente de trabalho 9. Falta de requisitos do equipamento de trabalho 10. Constrangimentos no tempo de trabalho (duração, pausas e organização) 11. Turnos 12. Horário noturno 	

Capítulo 4 Resultados



ELEMENTOS ESSENCIAIS	c. Contextos sócio relacionais do trabalho	13. Falta de suporte (ou apoio) social 14. Conflitos laborais 15. Relações de poder e liderança disruptivas
	d. Relação trabalho / vida	16. Conflito “trabalho-família” 17. Insegurança no emprego
	Ocorrências críticas	1. Assédio 2. Violência 3. Acontecimentos de emergência ou catástrofe

À data, os principais **instrumentos (questionários e escalas)** que permitem a avaliação de fator(es) de risco psicossocial e/ou ocorrência(s) crítica(s) em contexto ocupacional, de utilização gratuita e que se encontram validados para a população portuguesa, são os indicados no Quadro 3.

Quadro 3. **Instrumentos para avaliação de fatores de risco psicossociais e ocorrências críticas**

Múltiplos fatores (questionários)	<i>Copenhagen Psychosocial Questionnaire</i>	COPSOQ
	<i>Inquérito Saúde e Trabalho</i>	INSAT
	<i>Job Content Questionnaire</i>	JCQ
	<i>Work Design Questionnaire</i>	WDQ
Fatores específicos	<i>Emotion Work</i>	EW
	<i>Intragroup Conflict Assessment</i>	ICA
	<i>Job Insecurity</i>	JI
	<i>Scale of Perceived Overqualification</i>	SPOQ
Ocorrências críticas	<i>Work-Family Conflict</i>	WFC
	<i>Leymann Inventory of Psychological Terror</i>	LIPT
Complementar especializado	<i>Client Violence Questionnaire</i>	CVQ
	<i>Standard Shiftwork Index</i>	SSI

Capítulo 4

Resultados



OBJETIVO 2:

Identificar as dimensões/questões dos instrumentos que poderão permitir avaliar os “fatores de risco” psicossociais e as “ocorrências críticas”, nomeadamente os identificados no Guia n.º 3 da DGS/PNSOC.

Os instrumentos de avaliação (Quadro 3) podem permitir avaliar mais do que um fator de risco ou ocorrência crítica, para além de poderem integrar mais do que uma dimensão para avaliar um determinado fator de risco ou ocorrência crítica. Assim, o Quadro 4 sistematiza as dimensões/questões dos instrumentos que permitem avaliar cada fator de risco e ocorrência crítica, registando-se as várias opções de instrumentos, sempre que estas existiam. O **Anexo 2** reúne todas as questões que foram consideradas possíveis para avaliar um determinado fator de risco ou ocorrência crítica.

É ainda apresentado no Quadro 4 a “Seleção”, isto é, o instrumento/dimensão considerado mais adequado ao objetivo do estudo SO*AR_{PSICO}. O **Anexo 3** apresenta a “versão integral” com as questões/ dimensões/ instrumentos que foram selecionadas e a justificação da sua seleção.

Quadro 4. **Dimensões/questões dos instrumentos por fator de risco e ocorrência crítica**

FATOR ou OCOR- RÊNCIA	Instrumento				
	Opção 1	Opção 2	Opção 3	Opção 4	Seleção
1. Monotonia do trabalho	WDQ Variedade de competências (VC)* Questões: 37 a 40 Variedade das Tarefas (VT)* Questões: 10 a 13.				WDQ Variedade de competências (VC)* e Variedade das Tarefas (VT)* <i>Única opção de instrumento</i>

Legenda: * Escala invertida

Capítulo 4

Resultados



FATOR ou OCORRÊNCIA	Instrumento				
	Opção 1	Opção 2	Opção 3	Opção 4	Seleção
2. Repetitividade de tarefas	WDQ Variedade das Tarefas (VT)* Questões: 10 a 13.				WDQ Variedade das Tarefas (VT)* <i>Única opção de instrumento</i>
3. Intensidade do ritmo de trabalho	COPSOQ III Ritmo de Trabalho Questões: 4 e 5.	INSAT Ritmo e intensidade do trabalho Questão 1.1			COPSOQ III Ritmo de Trabalho <i>Instrumento mais adequado ao objetivo do estudo</i>
4. Exigência do trabalho	<i>Globais</i> JCQ Exigências do trabalho Questões: 18 a 25				JCQ Exigências do trabalho <i>Única opção de instrumento</i>
	<i>Físicas</i> WDQ Exigências físicas (EF) Questões: 67 a 69.				WDQ Exigências físicas <i>Única opção de instrumento</i>
	<i>Cognitivas</i> WDQ Complexidade da função (CF) Questões: 25 a 28 Processamento da Informação (PI) Questões: 29 a 32 Resolução de Problemas (RP) Questões: 33 a 36	COPSOQ III Exigências Cognitivas Questões: 6 a 9			WDQ Processamento da Informação <i>Instrumento mais adequado ao objetivo do estudo</i>

Legenda: * Escala invertida

Capítulo 4

Resultados



FATOR ou OCORRÊNCIA	Instrumento				
	Opção 1	Opção 2	Opção 3	Opção 4	Seleção
4. Exigência do trabalho <i>Emocionais</i>	EW Manifestação de afetos/ emoções positivas Questões: EP1; EP2; EP3; EP5. Manifestação de emoções negativas Questões: EV1; EV2; EV3; EV5. Atender às emoções dos clientes Questões: ES1 a ES3 Dissonância emocional Questões: ED1 a ED4	COPSOQ III Exigências Emocionais Questões: 10 a 12	INSAT Exigências emocionais Questão: 1.6		EW Dissonância emocional <i>Instrumento mais específico para a avaliação do fator</i>
5. Inadequação da autonomia ou controle sobre o trabalho	WDQ Autonomia no planeamento do trabalho (APT) Questões: 1 a 3 Autonomia na Tomada de Decisão (ATD) Questões: 4 a 6 Autonomia nos métodos de Trabalho (AMT) Questões: 7 a 9	COPSOQ III Influência no Trabalho Questões: 13 a 16 Controlo sobre o Tempo de Trabalho Questões: 20 a 22	INSAT Autonomia e iniciativa Questão: 1.3	JCQ Controlo/ Autonomia Questões: 4, 6 e 8	JCQ Controlo/ Autonomia <i>Instrumento mais adequado ao objetivo do estudo</i>
6. Inadequação de competências	WDQ Variedade de competências (VC) Questões: 37 a 40 Especialização (E) Questões: 41 a 44	SPOQ Sobrequalificação Percebida Questões: 1 a 4	COPSOQ III Possibilidades de Desenvolvimento Questões: 17 a 19	JCQ Decisão Questões: 1 a 9	SPOQ Sobrequalificação Percebida <i>Instrumento mais específico para a avaliação do fator</i>

Capítulo 4

Resultados



FATOR ou OCORRÊNCIA	Instrumento				
	Opção 1	Opção 2	Opção 3	Opção 4	Seleção
7. Objetivos irrealistas	COPSOQ III Transparência do Papel Laboral Questões: 34 a 36 Auto-Eficácia Questões: 76 a 77				COPSOQ III Transparência do Papel Laboral <i>Única opção de instrumento</i>
8. Condições inadequadas do ambiente de trabalho	WDQ Ergonomia (E) Questões: 64 a 66 Condições de Trabalho (CT) Questões: 70 a 73				WDQ Condições de Trabalho (CT) <i>Única opção de instrumento</i>
9. Falta de requisitos do equipamento de trabalho	WDQ Uso de Equipamento (UE) Questões: 75 a 77				WDQ Uso de Equipamento (UE) <i>Única opção de instrumento</i>
10. Constrangimentos no tempo de trabalho (duração, pausas e organização)	WDQ Identidade tarefa (IT) Questões: 18 a 21 Interdependência iniciada (II) Questões: 51 a 53 Interdependência recebida (IR) Questões: 54 a 56 Interação fora da organização (IFO) Questões: 57 a 60	COPSOQ III Exigências Quantitativas Questões: 1 a 3	INSAT Tempos de trabalho Questão: 1.2	INSAT Tempos de trabalho <i>Instrumento mais adequado ao objetivo do estudo</i>	
11. Turnos	SSI Todas as questões				SSI Todas as questões
12. Horário noturno	SSI Todas as questões				<i>Única opção de instrumento</i>

Capítulo 4

Resultados



FATOR ou OCOR- RÊNCIA	Instrumento				
	Opção 1	Opção 2	Opção 3	Opção 4	Seleção
13. Falta de suporte (ou apoio) social	COPSOQ III Suporte Social de Colegas Questões: 44 a 46 Suporte Social de Superiores Questões: 47 a 49 Sentido de Pertença a Comunidade Questões: 50 a 52	INSAT Relações de trabalho com os colegas de chefias Questão: 1.4	JCQ Suporte da chefia Questões: 38, 39, 41 e 42 Suporte dos colegas Questões: 43, 44, 46, 47	WDQ Apoio Social Questões: 45, 46, 47, 49, 50	JCQ - Suporte da chefia - Suporte dos colegas <i>Instrumento mais adequado ao objetivo do estudo</i>
14. Conflitos laborais	COPSOQ III Conflitos de Papéis Laborais Questões: 37 a 39	INSAT Conflitos éticos e de valores Questão: 1.7	ICA Conflito relacional Questões: 1 a 4 Conflito da tarefa Questões: 5 a 9	ICA - Conflito relacional - Conflito da tarefa <i>Instrumento mais específico para a avaliação do fator</i>	
15. Relações de poder e liderança disruptivas	COPSOQ III Qualidade da Liderança Questões: 40 a 43				COPSOQ III Qualidade da Liderança <i>Única opção de instrumento</i>

Capítulo 4

Resultados



FATOR ou OCOR- RÊNCIA	Instrumento				
	Opção 1	Opção 2	Opção 3	Opção 4	Seleção
16. Conflito "trabalho-família"	<p>WFC Interferência do trabalho na família baseado no tempo Questões: 1 a 3</p> <p>Interferência do trabalho na família baseado na tensão Questões: 4 a 6</p> <p>Interferência do trabalho na família baseado no comportamento Questões: 7 a 9</p>	<p>COPSOQ III Conflito Trabalho-Família Questões: 69 a 71</p>			<p>WFC - Interfe- rência do trabalho na família baseado no tempo - Interfe- rência do trabalho na família baseado na tensão</p> <p><i>Instrumento mais especí- fico para a avaliação do fator</i></p>
17. Insegurança no emprego	<p>COPSOQ III Insegurança Laboral Questões: 53 e 54</p> <p>Insegurança com as Condições de Trabalho Questões: 55 a 57</p>	<p>J1 Questões: 1 a 4</p>			<p>J1 (Escala)</p> <p><i>Instrumento mais específico para a avaliação do fator</i></p>

Capítulo 4

Resultados



FATOR ou OCORRÊNCIA	Instrumento				
	Opção 1	Opção 2	Opção 3	Opção 4	Seleção
1. Assédio	INSAT RELAÇÕES DE TRABALHO com os colegas de trabalho e chefias Questões: assédio; discriminação	LPTI Todas as questões			INSAT RELAÇÕES DE TRABALHO com os colegas de trabalho e chefias «assédio» <i>Instrumento mais adequado ao objetivo do estudo</i>
2. Violência	LPTI Efeitos na saúde Questões: 39 a 45	CVQ Todas as questões			CVQ Todas as questões <i>Instrumento mais específico para a avaliação do fator</i>
3. Acontecimentos de emergência ou catástrofe	---	---	---	---	---

Capítulo 4

Resultados



OBJETIVO 3:

Estabelecer uma recomendação para a avaliação de risco psicossocial em micro e pequenas empresas (até 50 trabalhadores).

Qualquer atividade económica, nomeadamente micro ou pequena empresa, que avalie inicialmente o risco psicossocial através da “versão simplificada” deve integrar, no mínimo, os seguintes elementos (fatores de risco e ocorrências críticas):

- a. Exigência do trabalho;
- b. Inadequação da autonomia ou controlo sobre o trabalho;
- c. Constrangimentos no tempo de trabalho;
- d. Falta de suporte (ou apoio) social;
- e. Relações de poder e liderança disruptivas;
- f. Conflito “trabalho-família”;
- g. Insegurança no emprego;
- h. Assédio.

Para o efeito recomenda-se que o instrumento a aplicar nas micro e pequenas empresas englobe as dimensões e questões indicadas no Quadro 5. A “versão simplificada”, que reúne a globalidade destas questões, consta no **Anexo 4**.

De ressaltar que, o responsável pela aplicação do instrumento na empresa/população trabalhadora poderá acrescentar à “versão simplificada”, sempre que considere necessário e adequado:

- a. Mais dimensões/questões para reforçar a avaliação de um ou mais elementos indicados anteriormente;
- b. Outros elementos (fatores/ocorrências) não indicados anteriormente.

Relativamente à “versão simplificada”, todas as questões, com exceção do assédio, devem ser avaliadas por nível de risco: baixo, médio, elevado.

Capítulo 4

Resultados



No “assédio” a resposta positiva do trabalhador a pelo menos uma das duas questões do INSAT, obriga a que se proceda a uma avaliação de risco mais específica desta matéria na empresa, nomeadamente pela utilização do LIPT, constando esta nota no relatório de avaliação de risco, enquanto medida de prevenção.

Quadro 5. **Recomendação de dimensões/questões para a “versão simplificada”**

FATOR DE RISCO	INSTRUMENTO	DIMENSÃO	QUESTÕES
Exigência do trabalho	JCQ	Exigências do trabalho (globais)	18, 19, 21, 22 e 25
Inadequação da autonomia ou controlo sobre o trabalho	JCQ	Controlo/ Autonomia	4, 6 e 8
Constrangimentos no tempo de trabalho	INSAT	Tempos de trabalho	1, 2
Falta de suporte (ou apoio) social	JCQ	- Suporte da chefia - Suporte dos colegas	38, 39, 41, 42 43, 44, 46, 47
Relações de poder e liderança disruptivas	COPSOQ III	Qualidade da Liderança	40 a 43
Conflito “trabalho-família”	WFC	- Interferência do trabalho na família baseado no tempo	1 a 3
		- Interferência do trabalho na família baseado na tensão	4 a 6
Insegurança no emprego	Jl	(escala)	1 a 4
Assédio	INSAT	Relações de trabalho com os colegas de trabalho e chefias	Sem número

Quando existam “turnos” na empresa recomenda-se que, primeiramente, sejam efetuadas as questões 7 a 10 do Quadro 8 aos trabalhadores e, quando necessário, proceder-se à aplicação complementar do instrumento SSI para um estudo mais pormenorizado.

Capítulo 4

Resultados



De sublinhar que a “versão simplificada”, anteriormente apresentada, deve ser encarada como o ponto de partida para outras avaliações de risco psicossocial mais específicas. Por outro lado, a aplicação da “versão simplificada” deve ser conjugada com outras técnicas de avaliação, como a observação direta, análise de registos e abordagens em grupo.

OBJETIVO 4:

Determinar critérios de avaliação de risco para situações específicas (ex. teletrabalho).

Foram determinadas 12 situações (SIT) que requerem uma avaliação específica (Quadro 6) e que devem ser adicionadas à “versão simplificada” para a construção de um instrumento de avaliação de riscos psicossociais mais dirigido.

Quadro 6. Situações específicas (SIT) que requerem uma avaliação de risco dirigida

SITUAÇÃO ESPECÍFICA	
SIT. 1	Trabalhadores em trabalho de contacto direto com clientes, utentes e similares;
SIT. 2	Trabalhadores em teletrabalho;
SIT. 3	Trabalhadores com trabalhos de processamento de informação ou de significativa complexidade de informação;
SIT. 4	Trabalhadores com trabalho por turnos e/ou noturno;
SIT. 5	Trabalhadores com interdependência de tarefas e em cadeia/linha de montagem;
SIT. 6	Trabalhadores com constante interação fora da organização;
SIT. 7	Trabalhadores com trabalho isolado;
SIT. 8	Trabalhadores com várias situações/queixas de conflitos;
SIT. 9	Situações suspeitas de relações de poder e liderança disruptivas; análise específica quanto a lideranças/chefias;
SIT. 10	Suspeita de assédio; análise específica sobre assédio no local de trabalho;

Capítulo 4

Resultados



SITUAÇÃO ESPECÍFICA

- SIT. 11** Situações de discriminação; análise específica sobre discriminação no local de trabalho;
- SIT. 12** Situações anteriores de violência; análise específica sobre violência no local de trabalho.

As dimensões/questões a acrescentar relativamente a cada “situação específica” referida anteriormente são as recomendadas e indicadas no Quadro 7.

Quadro 7. **Recomendação de dimensões/questões para avaliação psicossocial de cada situação específica (“SIT”)**

SIT	FATOR DE RISCO	INSTRUMENTO	DIMENSÃO(ÕES)	QUESTÕES
1	Exigência do trabalho	EW	- Atender às emoções dos clientes	ES1, ES2 e ES3
			- Dissonância emocional	ED1, ED2, ED3 e ED4
	Violência	CVQ	---	Todas
2	Exigência do trabalho	WDQ	Processamento da Informação	29 a 32
		EW	Dissonância emocional	ED1, ED2, ED3 e ED4
	Falta de requisitos do equipamento de trabalho	WDQ	Uso de Equipamento	75 a 77
	Condições de trabalho	WDQ	Condições de Trabalho	70 a 73
3	Exigência do trabalho	WDQ	Processamento da Informação	29 a 32
4	Turnos	SSI	---	Todas
5	Constrangimentos no tempo de trabalho	WDQ	- Identidade da tarefa	18 a 21
			- Interdependência iniciada	51 a 53
			- Interdependência recebida	54 a 56
6	Constrangimentos no tempo de trabalho	WDQ	Interação fora da organização	57 a 60
7	Monotonia do trabalho	WDQ	- Variedade das Tarefas	10 a 13
			- Variedade de competências	37 a 40

Capítulo 4

Resultados



SIT	FATOR DE RISCO	INSTRUMENTO	DIMENSÃO(ÕES)	QUESTÕES
8	Conflitos laborais	COPSOQ	Conflitos de Papéis Laborais	37 a 39
		ICA	- Conflito relacional - Conflito da tarefa	1 a 4 5 a 9
9	Relações de poder e liderança disruptivas	COPSOQ	- Justiça Organizacional	65 a 68
10	Assédio (visão global)	LIPT	---	Todas
11	Assédio («discriminação»)	INSAT	Relações de trabalho com os colegas de trabalho e chefias	Sem número
12	Violência	CVQ	---	Todas

Considera-se que em determinadas situações poderá ser útil incluir no instrumento de avaliação de risco psicossocial um conjunto de dados sociodemográficos, visando alcançar uma avaliação mais específica da população trabalhadora. Contudo, numa perspetiva de avaliação coletiva e para garantir o anonimato na aplicação do instrumento, os dados sociodemográficos somente devem ser recolhidos quando estão cumpridos os seguintes critérios:

- a. A empresa tem mais de 20 trabalhadores;
- b. O responsável pela aplicação do instrumento considera que a informação do Anexo 3 do Guia Técnico n.º 3 é insuficiente para a análise desejada.
- c. O responsável pela aplicação do instrumento não consegue obter os dados demográficos e/ou profissionais da população trabalhadora para a análise desejada através dos Serviços de Saúde do Trabalho / Serviços de Saúde Ocupacional da respetiva empresa.
- d. O responsável pela aplicação do instrumento confirma que os dados demográficos e/ou profissionais que irá recolher garantem o anonimato dos trabalhadores.

Neste âmbito, considera-se que a informação mais relevante passível de ser recolhida é a seguidamente apresentada no Quadro 8.

Capítulo 4 Resultados

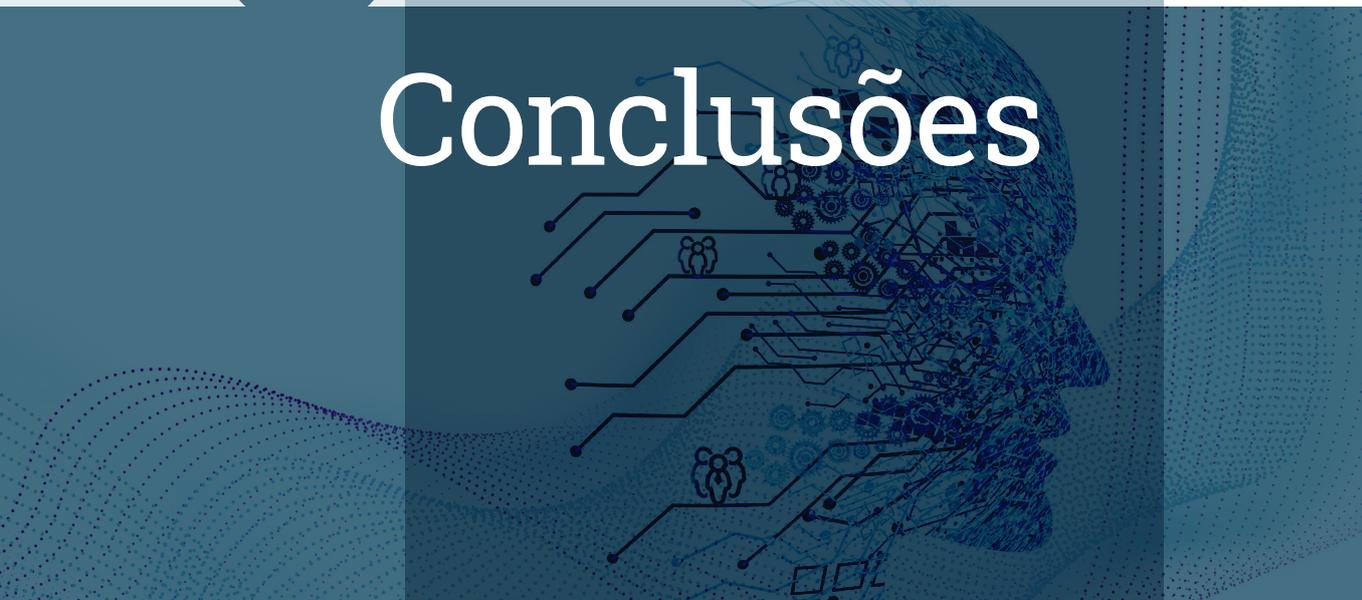


Quadro 8. Informações sociodemográficas que poderão ser úteis na avaliação psicossocial

CATEGORIAS	VARIÁVEIS
1. Idade	< 18 anos; 18 a 49 anos; 50 e mais
2. Habilitações literárias	Até 9.º ano ou equivalente; Secundário ou equivalente; Superior
3. Departamento/Unidade/Secção	XXXX
4. Ano em que começou a trabalhar na empresa:	XXXX
5. Situação laboral	Efetivo; Contrato a prazo; Estágio/Bolsa; Outro
6. Realiza trabalho noturno?	Não; Sim
7. Trabalha por turnos?	Não; Sim
8. Tipo de turno:	Fixo; Rotativo
9. Frequência do turno:	Contínuo; Esporádico
(se sim em 7.) 10. O turno ultrapassa habitualmente os limites dos períodos normais de trabalho?	Não; Sim

5

Conclusões



Capítulo 5

Conclusões



A concretização da **1.ª etapa do estudo SO*ARpsico** constituiu um importante contributo para o processo de desmaterialização do Guia Técnico n.º 3 da DGS no plano organizacional e coletivo, quanto às vertentes “fatores de risco” e “ocorrências críticas” e, simultaneamente, para a construção da “Ferramenta Tecnológica”, de suporte aos Serviços de SST/SO, para a realização de avaliações de risco psicossocial em contexto laboral.

No desenvolvimento desta etapa a DGS, através do PNSOC, constituiu um Grupo Delphi que integrou um painel de 12 peritos (1 de uma Ordem Profissional e 11 de faculdades/instituições académicas) da área da Psicologia do Trabalho e das Organizações, metodologia que se revelou adequada para a obtenção de consenso sobre matéria complexa como são os “riscos psicossociais”.

Durante a segunda consulta aos peritos, não obstante a existência de diferentes experiências e opiniões, foi possível alcançar “consenso alargado” ou “consenso por unanimidade” às questões colocadas. O consenso obtido evidencia também a robustez e adequação do Guia Técnico n.º 3 da DGS, ao confirmar a informação que consta nesta publicação.

Sinalizam-se como principais resultados do estudo:

- A identificação das dimensões e respetivas questões de 12 instrumentos (questionários ou escalas) validados para a população portuguesa, processo que permitiu estabelecer um **conjunto de opções de avaliação para cada fator de risco e ocorrência crítica** (Quadro 4 e Anexo 2), que estarão disponíveis na “Ferramenta Tecnológica” e poderão ser selecionadas pelo utilizador;
- A construção de uma **“versão integral”** (Quadro 5 e Anexo 3), que reúne uma seleção conjugada dos 12 instrumentos e suas dimensões para avaliar os fatores de risco e ocorrências críticas, indicados no Quadro 2, a disponibilizar na “Ferramenta Tecnológica”;
- A construção de uma **“versão simplificada”** (Anexo 4) para avaliação inicial do risco psicossocial em micro e pequenas empresas, que será disponibilizada na “Ferramenta Tecnológica”;
- A identificação de 12 “situações específicas” (Quadro 6) que, quando presentes no contexto de trabalho, obrigam a uma ava-

Capítulo 5

Conclusões



liação de risco psicossocial dirigida, com questões e dimensões próprias (Quadro 7), a disponibilizar na “Ferramenta Tecnológica”.

A inovação do estudo **SO*ARpsico** é evidenciada não só pelos resultados anteriores, mas também por três importantes características processuais que alicerçam o processo de avaliação de risco psicossocial da futura “Ferramenta Tecnológica”:

- **Flexibilidade** - todas as avaliações de risco psicossocial integram um conjunto mínimo de fatores de risco e ocorrências críticas (que corresponde à recomendação de “versão simplificada”), ao qual o utilizador poderá acrescentar outras opções (dimensões/questões) que considere necessárias, nomeadamente as que correspondem às “situações específicas”.
- **Adaptabilidade** - a possibilidade do utilizador conjugar diferentes instrumentos, dimensões e questões para proceder à avaliação de risco psicossocial em contexto laboral, permite a adaptação desta avaliação aos diferentes contextos de trabalho, setores de atividade e dimensões das empresas.
- **Simplificação** - a possibilidade do utilizador selecionar um dos instrumentos já validados para a população portuguesa ou de selecionar as opções de avaliação (dimensões/questões) para cada fator de risco ou ocorrência crítica, são procedimentos facilitadores da construção on-line do instrumento a aplicar aos trabalhadores de uma empresa e que reduzem o tempo da sua elaboração.

De realçar que, sobretudo, as características de “flexibilidade” e “adaptabilidade” da “Ferramenta Tecnológica” projetada promoverão avaliações de risco psicossocial mais dirigidas às características das empresas e da população trabalhadora, o que potenciará o estabelecimento de medidas de prevenção de riscos psicossociais mais específicas e estruturadas.

Anexos



Anexos



ANEXO 1 PERITOS DO GRUPO DELPHI “SO*ARPSICO”

EQUIPA DE COORDENAÇÃO	PERITO
DIREÇÃO-GERAL DA SAÚDE (DGS) Programa Nacional de Saúde Ocupacional (PNSOC)	José Rocha Nogueira
	Sandra Moreira
Consultora DGS/PNSOC da Faculdade de Psicologia da Universidade de Lisboa	Maria José Chambel

ENTIDADE	PERITO
ORDEM DOS PSICÓLOGOS PORTUGUESES	Samuel Antunes

ACADEMIA (ordem alfabética)	PERITO
ISCTE – INSTITUTO UNIVERSITÁRIO DE LISBOA Escola de Gestão	Sara Ramos
ISPA – INSTITUTO UNIVERSITÁRIO	Maria João Gouveia
UNIVERSIDADE CATÓLICA PORTUGUESA Faculdade de Filosofia e Ciências Sociais (Braga)	Sílvia Lopes
UNIVERSIDADE DE COIMBRA Faculdade de Psicologia e de Ciências da Educação	Leonor Pais
UNIVERSIDADE DE LISBOA Faculdade de Psicologia	Luís Curral
UNIVERSIDADE DE LISBOA Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas	Sónia P. Gonçalves
UNIVERSIDADE DO ALGARVE Faculdade de Ciências Humanas e Sociais	Alexandra Gomes
UNIVERSIDADE DO MINHO Escola de Psicologia	Ana Veloso
UNIVERSIDADE DO PORTO Faculdade de Psicologia e de Ciências de Educação	Filomena Jordão
UNIVERSIDADE FERNANDO PESSOA Faculdade de Ciências Humanas e Sociais	Carla Barros
UNIVERSIDADE LUSÓFONA de Humanidades e Tecnologia Escola de Ciências Económicas e das Organizações	Catarina Gomes

Anexos



ANEXO 2 DIMENSÕES / QUESTÕES DOS INSTRUMENTOS POR FATOR DE RISCO E OCORRÊNCIA CRÍTICA

Nota: o texto a azul corresponde ao instrumento/à dimensão selecionada no âmbito do estudo SO*AR_{PSICO}. A frase com (*) indica a justificação da seleção.

MONOTONIA DO TRABALHO

Instrumento: WDQ (*)

Variedade de competências (VC) - ESCALA INVERTIDA

- 37. A função/o meu trabalho exige uma variedade de competências.
- 38. A função/o meu trabalho obriga-me a utilizar uma variedade de diferentes habilidades a fim de completar o trabalho.
- 39. A função/o meu trabalho exige-me o uso de um número de competências complexas ou de alto nível.
- 40. A função/o meu trabalho requer o uso de um considerável número de competências.

Variedade das Tarefas (VT) - ESCALA INVERTIDA

- 10. A função/o meu trabalho envolve uma grande variedade de tarefas.
- 11. A função/o meu trabalho consiste em fazer uma série de coisas diferentes.
- 12. A função/o meu trabalho exige o desempenho de uma grande amplitude de tarefas.
- 13. A função/o meu trabalho envolve desempenhar uma variedade de tarefas.

() Única opção para a avaliação do fator psicossocial*

REPETITIVIDADE DE TAREFAS

Instrumento: WDQ (*)

Variedade das Tarefas (VT) - ESCALA INVERTIDA

- 10. A função/o meu trabalho envolve uma grande variedade de tarefas.
- 11. A função/o meu trabalho consiste em fazer uma série de coisas diferentes.

Anexos



12. A função/o meu trabalho exige o desempenho de uma grande amplitude de tarefas.

13. A função/o meu trabalho envolve desempenhar uma variedade de tarefas.

() Única opção para a avaliação do fator psicossocial*

INTENSIDADE DO RITMO DE TRABALHO

Instrumento: COPSOQ III (*)

Ritmo de Trabalho

4. Precisa de trabalhar muito rapidamente?

5. Trabalha a um ritmo elevado ao longo de toda a jornada de trabalho?

() Instrumento mais adequado ao objetivo do estudo*

Instrumento: INSAT

1.1 Ritmo e intensidade do trabalho

No meu trabalho estou exposto a situações de:

- ter que trabalhar a um ritmo intenso
- ter que depender de colegas para poder realizar o meu trabalho
- ter que depender dos pedidos diretos dos clientes, utentes
- ter que cumprir normas e/ou prazos rígidos (ex.: produção, qualidade, trabalhar por objetivos)
- ter que me adaptar permanentemente a mudanças dos métodos ou instrumentos de trabalho (ex.: teletrabalho, uso de plataformas informáticas, alterações no uso de espaços de circulação)
- não me ser dito claramente o que tenho que fazer
- ter que gerir instruções contraditórias
- ser frequentemente interrompido
- estar sempre a mudar de função e de tarefas dependendo das necessidades da empresa/organização
- hiper-solicitação (ex.: exigências excessivas relacionadas com várias tarefas)
- ter que manter o olhar fixo sobre o trabalho, sem qualquer possibilidade de o desviar

Anexos



EXIGÊNCIA DO TRABALHO

a) Exigências físicas

Instrumento: WDQ (*)Exigências físicas (EF)

67. A função/o meu trabalho exige uma grande endurance (ou resistência) muscular.

68. A função/o meu trabalho exige uma grande quantidade de força muscular.

69. A função/o meu trabalho exige muito esforço físico.

() Única opção para a avaliação do fator psicossocial*

b) Exigências cognitivas

Instrumento: COPSOQ IIIExigências Cognitivas

6. O seu trabalho exige a sua atenção constante?

7. O seu trabalho requer que memorize muitas informações?

8. O seu trabalho requer que seja bom a propor novas ideias?

9. O seu trabalho exige que tome decisões difíceis?

Instrumento: WDQ (*)Complexidade da função (CF)

25. A função/o meu trabalho exige que eu só faça uma tarefa ou atividade de cada vez.

26. As tarefas na função/do meu trabalho são simples e descomplicadas (i).

27. A função/o meu trabalho compreende tarefas relativamente simples (i).

28. A função/o meu trabalho envolve a realização de tarefas relativamente simples (i).

Processamento da Informação (PI)

29. A função/o meu trabalho obriga-me a monitorizar uma grande quantidade de informações.

Anexos



30. A função/o meu trabalho obriga-me a pensar muito.
31. A função/o meu trabalho exige a minha atenção em mais de uma coisa ao mesmo tempo.
32. A função/o meu trabalho exige-me a análise de muita informação.

() Instrumento mais adequado ao objetivo do estudo*

Resolução de Problemas (RP)

33. A função/o meu trabalho envolve a resolução de problemas que não têm respostas corretas óbvias.
34. A função/o meu trabalho exige-me ser criativo.
35. A função/o meu trabalho envolve muitas vezes lidar com problemas que eu não conhecia anteriormente.
36. A função/o meu trabalho exige ideias ou soluções únicas para os problemas.

c) Exigências emocionais

Instrumento: COPSOQ III

Exigências Emocionais

10. O seu trabalho coloca-o/a em situações emocionalmente perturbadoras?
11. No seu trabalho tem de lidar com os problemas pessoais de outras pessoas?
12. O seu trabalho exige emocionalmente de si?

Instrumento: INSAT

1.6 Exigências emocionais

No meu trabalho:

- tenho que me confrontar com exigências, queixas ou reclamações do público
- tenho que confrontar-me com situações de tensão nas relações com o público
- tenho medo da ocorrência de agressão verbal do público
- tenho medo da ocorrência de agressão física do público
- tenho que dar resposta às dificuldades e/ou sofrimento de outras pessoas
- tenho que simular a boa disposição e/ou empatia
- tenho que esconder as minhas emoções (por ex. medo, hostilidade, reprovação, preocupação...)

Anexos



Instrumento: EW (*)

Manifestação de afetos/emoções positivas

EP1. Com que frequência no seu trabalho tem que expressar emoções positivas face aos clientes/ utentes/ entidades externas (p.ex. ser amistoso ou amável)?

EP2. Com que frequência no seu trabalho tem que pôr de bom humor os clientes/ utentes/ entidades externas (p.ex. agradando-lhes)?

EP3. Com que frequência no seu trabalho tem que mostrar, de acordo com a situação, diferentes emoções positivas face aos clientes/ utentes/ entidades externas (p.ex. amigável, entusiasta e esperançoso)?

EP5. Com que frequência tem que dar a impressão de que, você próprio, está com um estado de humor positivo quando está a lidar com os clientes/ utentes/ entidades externas (p. ex. de bom humor)?

Manifestação de emoções negativas

EV1. Com que frequência no seu trabalho tem que expressar emoções desagradáveis face aos clientes/ utentes/ entidades externas (p.ex. ser rigoroso ou zangar-se se não se seguem as regras)?

EV2. Com que frequência no seu trabalho tem que gerar nos clientes/ utentes/ entidades externas um estado de humor negativo (p.ex. inquietude, provocar medo)?

EV3. Com que frequência no seu trabalho tem que mostrar, de acordo com a situação, diferentes emoções negativas face aos clientes/ utentes/ entidades externas (p.ex. desagrado e rigor)?

EV5. Com que frequência tem que dar a impressão de que, você próprio, está com um estado de humor negativo quando está a lidar com os clientes/ utentes/ entidades externas (p. ex. chateado)?

Atender às emoções dos clientes/ utentes/ pessoas externas

ES1. Com que frequência no seu trabalho é necessário que tenha empatia com as emoções do cliente/ utente/ pessoa externa?

ES2. Com que frequência é importante no seu trabalho saber como se sente o cliente/ utente/ pessoa externa naquele momento?

Anexos



ES3. Com que frequência é necessário, no seu trabalho, pôr-se na situação do cliente/ utente/ pessoa externa?

Dissonância emocional

ED1. Com que frequência no seu trabalho deve reprimir as suas emoções para dar a impressão que é “neutro”?

ED2. Com que frequência no seu trabalho deve expressar emoções que não coincidem com os seus verdadeiros sentimentos face ao cliente/ utente/ entidade externa?

ED3. Com que frequência no seu trabalho deve exibir emoções agradáveis (ex. mostrar-se amigável) ou desagradáveis (ex. severidade) quando tem sentimentos de indiferença?

ED4. Com que frequência no seu trabalho acontece-lhe ter que mostrar emoções que não estão de acordo com aquilo que realmente sente?

() Instrumento mais específico para a avaliação do fator*

d) Exigências globais

Instrumento: JCQ (*)

Exigências do trabalho

18. O meu trabalho exige que eu trabalhe depressa.

19. O meu trabalho exige que eu trabalhe duramente.

21. Não tenho trabalho excessivo (i).

22. Não tenho tempo para fazer todo o meu trabalho.

25. Tenho que lidar com exigências contraditórias no meu trabalho.

() Única opção para a avaliação do fator psicossocial*

INADEQUAÇÃO DA AUTONOMIA OU CONTROLO SOBRE TRABALHO

Instrumento: COPSOQ III

Influência no Trabalho

13. Tem um elevado grau de influência nas decisões sobre o seu trabalho?

Anexos



14. Pode influenciar a quantidade de trabalho que lhe compete a si?
15. Tem alguma influência sobre o tipo de tarefas que faz?
16. Tem alguma influência sobre o modo como faz o seu trabalho?

Controlo sobre o Tempo de Trabalho

20. Pode decidir quando faz as suas pausas?
21. Pode tirar férias mais ou menos quando deseja?
22. Pode fazer uma pausa no trabalho para falar com um/a colega?

Instrumento: INSAT

1.3 Autonomia e iniciativa

No meu trabalho estou exposto a situações de:

- ser obrigado a fazer o trabalho tal e qual como foi definido, sem qualquer possibilidade de alteração
- ser obrigado a respeitar, de forma rígida, os momentos de pausa, sem os poder escolher
- ter que obedecer a um horário de trabalho rígido, sem qualquer possibilidade de pequenas alterações
- não poder participar nas decisões relativas ao meu trabalho

Instrumento: JCQ (*)

Controlo/ Autonomia

4. O meu trabalho, permite-me tomar as minhas próprias decisões.
6. No meu trabalho, tenho pouca liberdade de decisão (i).
8. No meu trabalho, tenho uma palavra a dizer.

() Instrumento mais adequado ao objetivo do estudo*

Instrumento: WDQ

Autonomia no planeamento do trabalho (APT)

1. A função/o meu trabalho permite-me tomar as minhas próprias decisões sobre como agendar o meu trabalho.
2. A função/o meu trabalho permite-me decidir sobre a ordem em que as coisas são feitas no meu trabalho.
3. A função/o meu trabalho permite-me planear como eu faço o meu trabalho.

Anexos



Autonomia na Tomada de Decisão (ATD)

4. A função/o meu trabalho dá-me a possibilidade de usar minha iniciativa pessoal ou julgamento na realização do trabalho.
5. A função/o meu trabalho permite-me tomar um monte de decisões por conta própria.
6. A função/o meu trabalho dá-me autonomia significativa na tomada de decisões.

Autonomia nos métodos de Trabalho (AMT)

7. A função/o meu trabalho permite-me tomar decisões sobre os métodos que eu uso para completar o meu trabalho.
8. A função/o meu trabalho dá-me uma oportunidade considerável de independência e liberdade na forma como eu faço o meu trabalho.
9. A função/o meu trabalho permite-me decidir por conta própria sobre como proceder para fazer o meu trabalho.

INADEQUAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Instrumento: COPSOQ III

Possibilidades de Desenvolvimento

17. O seu trabalho permite-lhe aprender coisas novas?
18. O seu trabalho permite-lhe usar as suas competências ou capacidades?
19. O seu trabalho permite-lhe desenvolver as suas competências?

Instrumento: JCQ

Decisão

1. O meu trabalho permite-me aprender coisas novas (i)
2. O meu trabalho é repetitivo.
3. O meu trabalho requer criatividade (i).
5. O meu trabalho requer elevadas competências (i).
7. No meu trabalho, posso fazer coisas diferentes
9. O meu trabalho permite-me desenvolver competências (i).

Anexos



Instrumento: WDQ

Variedade de competências (VC)

- 37. A função/o meu trabalho exige uma variedade de competências.
- 38. A função/o meu trabalho obriga-me a utilizar uma variedade de diferentes habilidades a fim de completar o trabalho.
- 39. A função/o meu trabalho exige-me o uso de um número de competências complexas ou de alto nível.
- 40. A função/o meu trabalho requer o uso de um considerável número de competências.

Especialização (E)

- 41. A função/o meu trabalho é altamente especializada(o) em termos de propósito, tarefas ou atividades.
- 42. As ferramentas, procedimentos, materiais utilizados neste trabalho são altamente especializados.
- 43. A função/o meu trabalho exige conhecimento e competências muito especializadas.
- 44. A função/o meu trabalho exige profundidade de conhecimento e experiência.

Instrumento: SPOQ (*)

Sobrequalificação Percebida

- 1. As minhas capacidades não são totalmente utilizadas neste trabalho.
- 2. A minha formação escolar deu-me conhecimentos e competências que ultrapassam o que preciso neste emprego.
- 3. Tenho mais conhecimentos e competências do que as que preciso para realizar este trabalho.
- 4. A minha experiência profissional é mais do que a necessária para realizar este trabalho.

() Instrumento mais específico para a avaliação do fator*

OBJETIVOS IRREALISTAS

Instrumento: COPSOQ III (*)

Transparência do Papel Laboral

- 34. O seu trabalho tem objetivos claros?
- 35. Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?
- 36. Sabe exatamente o que é esperado de si?

() Única opção para a avaliação do fator psicossocial*

Anexos



Auto-Eficácia

76. Sou sempre capaz de resolver problemas se tentar o suficiente.
77. É fácil seguir os meus planos e atingir os meus objetivos.

CONDIÇÕES INADEQUADAS DO AMBIENTE DE TRABALHO

Instrumento: **WDQ (*)**

Ergonomia (E)

64. A disposição dos assentos no trabalho é adequada (por exemplo, espaços amplos para sentar, cadeiras confortáveis, apoio postural bom).
65. O local de trabalho acomoda todas as diferenças de tamanho entre as pessoas em termos de alcance, altura dos olhos, espaço para as pernas, etc.
66. A função envolve alcances (ou distâncias) excessivos.

Condições de Trabalho (CT)

70. O local de trabalho está livre de ruído excessivo.
71. O clima no local de trabalho é confortável em termos de temperatura e humidade.
72. A função tem um baixo risco de acidente.
74. A função desempenha-se em um ambiente limpo.
73. A função envolve um ambiente livre de riscos para a saúde (por exemplo, produtos químicos, gases, etc.).

() Única opção para a avaliação do fator psicossocial*

FALTA DE REQUISITOS DO EQUIPAMENTO DE TRABALHO

Instrumento: **WDQ**

Uso de Equipamento (UE)

75. A função/o meu trabalho envolve a utilização de uma variedade de equipamentos diferentes.
76. A função/o meu trabalho envolve a utilização de equipamento ou tecnologia complexos.
77. Foi necessário muito tempo para aprender a trabalhar com o equipamento utilizado na função/no meu trabalho.

() Única opção para a avaliação do fator psicossocial*

Anexos



CONSTRANGIMENTOS NO TEMPO DE TRABALHO

Instrumento: COPSOQ III

Exigências Quantitativas

1. A sua carga de trabalho acumula-se por ser mal distribuída?
2. Com que frequência fica com trabalho atrasado?
3. Com que frequência não tem tempo para completar todas as tarefas do seu trabalho?

Instrumento: INSAT (*)

1.2 Tempos de trabalho

No meu trabalho estou exposto a situações de:

- ter que ultrapassar o horário normal de trabalho
- levar trabalho para casa, para além do meu horário
- ter que dormir a horas pouco usuais por causa do trabalho
- ter que “saltar” ou encurtar uma refeição, ou nem realizar a pausa por causa do trabalho
- não conhecer o meu horário de trabalho com antecedência (por ex. dia seguinte, 1 semana, 1 mês, 3 meses)
- afastamento significativo que interfere com a rotina familiar ou social
- ter que manter disponibilidade permanente a qualquer hora do dia (por ex. pessoalmente, por telefone, por email, ...)
- fazer deslocações profissionais frequentes (ausência ou afastamento significativo que interfere com a rotina familiar ou social)

() Instrumento mais adequado ao objetivo do estudo*

O meu tempo total de trabalho efetivo, em média, por semana:

- Na empresa/organização onde exerço a atividade principal é ... horas
- Incluindo outras atividades de trabalho (noutros locais ou mesmo em casa) é ... horas

Instrumento: WDQ

Identidade tarefa (IT)

18. A função/o meu trabalho envolve a condução de um trabalho que tem um início e um fim visíveis.

19. A função/o meu trabalho está organizada(o) de modo a que eu possa fazer uma peça inteira do ciclo de trabalho, desde o início ao fim.

Anexos



20. A função/o meu trabalho dá-me a possibilidade de terminar completamente as partes do trabalho que eu comecei.

21. A função/o meu trabalho permite-me completar o trabalho que começo.

Interdependência iniciada (II)

51. A função/o meu trabalho obriga-me a realizar o meu trabalho antes de outros completarem o seu trabalho.

52. Outros trabalhos dependem diretamente do meu trabalho.

53. A menos que o meu trabalho seja feito, outros trabalhos não poderão ser completados.

Interdependência recebida (IR)

54. As atividades desta função/do meu trabalho são muito afetadas pelo trabalho de outras pessoas.

55. A função depende do trabalho de muitas pessoas diferentes para ser completado.

56. O meu trabalho não pode ser feito a menos que os outros façam o seu.

Interação fora da organização (IFO)

57. A função/o meu trabalho exige gastar uma grande parte do tempo com pessoas fora da minha organização.

58. A função/o meu trabalho envolve a interação com pessoas que não são membros da minha organização.

59. Na função/o meu trabalho, eu comunico frequentemente com pessoas que não trabalham para a mesma organização que eu.

60. A função/o meu trabalho envolve uma grande quantidade de interação com as pessoas.

TURNOS

Instrumento: SSI (*)

Todas as questões do instrumento.

HORÁRIO NOTURNO

Instrumento: SSI (*)

Todas as questões do instrumento.

Anexos

**FALTA DE SUPORTE (OU APOIO) SOCIAL****Instrumento: COPSOQ III**Suporte Social de Colegas

44. Com que frequência tem ajuda e apoio dos seus colegas de trabalho, se necessário?
45. Com que frequência os seus colegas estão recetivos a ouvi-lo/a sobre os seus problemas de trabalho, se necessário?
46. Com que frequência os seus colegas falam consigo sobre o seu desempenho laboral?

Suporte Social de Superiores

47. Com que frequência a sua chefia direta fala consigo sobre como está a decorrer o seu trabalho?
48. Com que frequência tem ajuda e apoio da sua chefia direta, se necessário?
49. Com que frequência a sua chefia direta fala consigo sobre o seu desempenho laboral?

Sentido de Pertença a Comunidade

50. Existe um bom ambiente de trabalho entre si e os seus colegas?
51. No seu local de trabalho sente-se parte de uma comunidade?
52. Existe uma boa cooperação entre os colegas de trabalho?

Instrumento: INSAT1.4 Relações de trabalho com os colegas de trabalho e chefias

No meu trabalho:

- passo muitas horas num espaço onde me sinto pouco à vontade (ex.: na presença da chefia; em open space, ...)
- é frequente precisar de ajuda dos colegas e não a ter
- é raro conseguir trocar experiências com outros colegas para realizar melhor o trabalho (por ex. dicas, truques, estratégias, ...)
- é desconsiderada a minha opinião para o funcionamento do departamento/secção
- é impossível exprimir-me à vontade
- sou pouco reconhecido pelos colegas
- não tenho ninguém em quem possa confiar
- não sou tratado de forma justa e com respeito por chefias

Anexos



Instrumento: JCQ (*)

Suporte da chefia

- 38. O meu supervisor preocupa-se com o bem-estar de seus subordinados.
- 39. O meu supervisor presta atenção às coisas que eu digo.
- 41. O meu supervisor ajuda-me a fazer meu trabalho.
- 42. O meu supervisor promove o trabalho em equipa.

Suporte dos colegas

- 43. As pessoas com quem trabalho são competentes na realização das suas tarefas.
- 44. As pessoas com quem trabalho interessam-se pelo que me acontece.
- 46. As pessoas com quem trabalho são simpáticas.
- 47. As pessoas com quem trabalho ajudam-me na realização do meu trabalho.

(*) *Instrumento mais adequado ao objetivo do estudo*

Instrumento: WDQ

Apoio Social

- 45. Eu tenho a oportunidade de desenvolver amizades na minha função/no meu trabalho.
- 46. Eu tenho a possibilidade no meu trabalho de conhecer outras pessoas.
- 47. Eu tenho a oportunidade de me encontrar com os outros no meu trabalho.
- 49. As pessoas com quem trabalho têm um interesse pessoal em mim.
- 50. As pessoas com quem trabalho são amigáveis.

CONFLITOS LABORAIS

Instrumento: COPSOQ III

Conflitos de Papéis Laborais

- 37. Faz coisas no seu trabalho com que uns concordam, mas outros não?
- 38. Por vezes tem de fazer coisas que deveriam ser feitas de outra maneira?
- 39. Por vezes tem de fazer coisas que considera desnecessárias?

Anexos



Instrumento: INSAT

1.7 Conflitos éticos e de valores

No meu trabalho:

- tenho de fazer coisas que desaprovo
- a minha consciência profissional é abalada
- as coisas que faço são tidas como pouco importantes
- faltam-me os meios necessários para fazer um trabalho que considero bem feito

Instrumento: ICA (*)

Conflito relacional

Com que frequência considera existir tensão na sua equipa/unidade de trabalho causada por cada uma das situações apresentadas:

1. Diferenças/divergências pessoais entre os membros da equipa/elementos da unidade.
2. Desacordo acerca da distribuição do trabalho e das responsabilidades.
3. Diferenças/divergências de personalidade entre os membros da equipa/elementos da unidade.
4. Diferenças relacionadas com valores e atitudes entre os membros da equipa/elementos da unidade.

Conflito da tarefa

Com que frequência considera existir tensão na sua equipa/unidade de trabalho causada por cada uma das situações apresentadas:

5. Diferentes opiniões acerca do trabalho que tem de ser feito.
6. Desacordo acerca do conteúdo das decisões.
7. Diferentes ideias acerca das regras e objetivos da equipa/da unidade.
8. Divergências relativas ao papel que cada membro desempenha na realização das tarefas.
9. Diferenças na forma como cada membro/elemento do grupo se relaciona com os outros.

() Instrumento mais específico para a avaliação do fator*

Anexos



RELAÇÕES DE PODER E LIDERANÇA DISRUPTIVAS

Instrumento: COPSOQ III

Qualidade da Liderança

Em relação à sua chefia direta, até que ponto considera que...

- 40. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento/formação?
- 41. Faz um bom planeamento do trabalho?
- 42. É eficaz a resolver conflitos?
- 43. Dá prioridade à satisfação no trabalho?

() Única opção para a avaliação do fator psicossocial*

CONFLITO “TRABALHO-FAMÍLIA”

Instrumento: COPSOQ III

Conflito Trabalho-Família

- 69. Sente que o seu trabalho lhe exige tanta energia, que acaba por afetar a sua vida privada / familiar negativamente?
- 70. Sente que o seu trabalho lhe exige tanto tempo, que acaba por afetar a sua vida privada / familiar negativamente?
- 71. As exigências do seu trabalho interferem com a sua vida privada e familiar?

Instrumento: WFC (*)

Interferência do trabalho na família baseado no tempo

- 1. O meu trabalho faz com que não possa estar tanto com a minha família como gostaria.
- 2. O tempo que tenho de dedicar ao meu trabalho não permite dedicar-me de igual modo a atividades e responsabilidades da casa.
- 3. Tenho de faltar a atividades familiares devido ao tempo que tenho de dedicar ao trabalho.

Interferência do trabalho na família baseado na tensão

- 4. Quando chego a casa do trabalho estou frequentemente demasiado exausto para participar em atividades/responsabilidades familiares.
- 5. Muitas vezes, quando chego a casa do trabalho, estou tão esgotado emocionalmente que isso impede de me dedicar à minha família.

Anexos



6. Devido a todas as pressões no trabalho, por vezes quando chego a casa estou demasiado stressado para fazer as coisas que me dão prazer.

() Instrumento mais específico para a avaliação do fator*

Interferência do trabalho na família baseado no comportamento

7. O modo como resolvo problemas no meu trabalho não é eficaz na resolução de problemas em casa.

8. O tipo de comportamentos que são eficazes e necessários para mim no trabalho não resultariam em casa.

9. O tipo de comportamentos que me levam a ser eficaz no trabalho não me ajudam a ser um melhor pai/mãe e esposo(a)/companheiro(a).

INSEGURANÇA NO EMPREGO

Instrumento: COPSOQ III

Insegurança Laboral

53. Sente-se preocupado/a em ficar desempregado/a?

54. Sente-se preocupado/a com a dificuldade em encontrar outro trabalho se ficar desempregado/a?

Insegurança com as Condições de Trabalho

55. Sente-se preocupado/a em ser transferido/a para outro posto de trabalho contra a sua vontade?

56. Preocupa-o/a que o seu horário de trabalho (turno, dias úteis, hora de entrada e saída...) seja mudado contra sua vontade?

57. Sente-se preocupado/a com uma diminuição na sua retribuição (redução, introdução de remuneração variável...)?

Instrumento: JI (*)

1. Provavelmente, perderei o meu emprego em breve.

2. Tenho a certeza que perderei este emprego.

3. Sinto-me inseguro com o meu futuro, neste emprego.

4. Eu sinto que posso perder este emprego num futuro próximo.

() Instrumento mais específico para a avaliação do fator*

Anexos



ASSÉDIO

Instrumento: INSAT (*)

No meu trabalho estou exposto a:

- assédio sexual (ex.: piropos, insinuações verbais, contacto físico forçado, ...)
- assédio moral (ex.: intimidação, hostilidade, humilhação, ...)

(*) *Instrumento mais adequado ao objetivo do estudo*

No meu trabalho estou exposto à sensação de (tendo em atenção que sentir discriminação é ser “afastado, separado, prejudicado ou tratado de forma diferente”):

- discriminação sexual
- discriminação ligada à idade
- discriminação relacionada com a nacionalidade
- discriminação relacionada com uma deficiência física ou mental
- discriminação relacionada com a orientação sexual

Instrumento: LIPT

Todas as questões do instrumento.

VIOLÊNCIA

Instrumento: LIPTEfeitos na Saúde

39. Obrigam-no a realizar trabalhos nocivos ou perigosos.
40. Ameaçam-no com violência física.
41. Recebe ataques físicos leves, como advertência.
42. Atacam-no fisicamente sem nenhuma consideração.
43. Ocasionam-lhe propositadamente despesas para o prejudicar.
44. Ocasionam-lhe danos no seu domicílio ou no seu posto de trabalho.
45. Recebe agressões sexuais físicas diretas.

Anexos



Instrumento: CVQ (*)

Nos últimos 3 meses quantas vezes alguém:

1. Gritou consigo
2. O insultou propositadamente
3. O amaldiçoou
4. Saiu do escritório e bateu com a porta
5. Atirou um objeto ao chão ou contra a parede
6. Deixou cair objetos, mobília ou pontapeou o mobiliário do escritório
7. Ameaçou fazer queixa de si ao seu superior
8. Ameaçou danificar os seus bens
9. Ameaçou-o em geral (e.g., vai arrepender-se disto)
10. Ameaçou causar danos físicos a si ou à sua família
11. O puxou ou empurrou com força
12. O esbofeteou, pontapeou ou esmurrou
13. O magoou de forma a que tenha precisado de cuidados médicos (e.g., pensos rápidos)
14. O magoou de forma a que tenha precisado de cuidados médicos (e.g., ossos partidos, suturas)

() Instrumento mais específico para a avaliação do fator*

ACONTECIMENTOS DE EMERGÊNCIA OU CATÁSTROFE

Instrumento: inexistente.

Anexos



ANEXO 3 DIMENSÕES / QUESTÕES SELECIONADAS POR FATOR DE RISCO E OCORRÊNCIA CRÍTICA – “versão integral”

MONOTONIA DO TRABALHO

Instrumento: WDQ

Variedade de competências (VC) - ESCALA INVERTIDA

- 37. A função/o meu trabalho exige uma variedade de competências.
- 38. A função/o meu trabalho obriga-me a utilizar uma variedade de diferentes habilidades a fim de completar o trabalho.
- 39. A função/o meu trabalho exige-me o uso de um número de competências complexas ou de alto nível.
- 40. A função/o meu trabalho requer o uso de um considerável número de competências.

Variedade das Tarefas (VT)- ESCALA INVERTIDA

- 10. A função/o meu trabalho envolve uma grande variedade de tarefas.
- 11. A função/o meu trabalho consiste em fazer uma série de coisas diferentes.
- 12. A função/o meu trabalho exige o desempenho de uma grande amplitude de tarefas.
- 13. A função/o meu trabalho envolve desempenhar uma variedade de tarefas.

REPETITIVIDADE DE TAREFAS

Instrumento: WDQ

Variedade das Tarefas (VT) - ESCALA INVERTIDA

- 10. A função/o meu trabalho envolve uma grande variedade de tarefas.
- 11. A função/o meu trabalho consiste em fazer uma série de coisas diferentes.
- 12. A função/o meu trabalho exige o desempenho de uma grande amplitude de tarefas.
- 13. A função/o meu trabalho envolve desempenhar uma variedade de tarefas.

Anexos



INTENSIDADE DO RITMO DE TRABALHO

Instrumento: COPSQ III

Ritmo de Trabalho

4. Precisa de trabalhar muito rapidamente?
5. Trabalha a um ritmo elevado ao longo de toda a jornada de trabalho?

EXIGÊNCIA DO TRABALHO

a) Exigências físicas

Instrumento: WDQ

Exigências físicas (EF)

67. A função/o meu trabalho exige uma grande endurance (ou resistência) muscular.
68. A função/o meu trabalho exige uma grande quantidade de força muscular.
69. A função/o meu trabalho exige muito esforço físico.

b) Exigências cognitivas

Instrumento: WDQ

Processamento da Informação (PI)

29. A função/o meu trabalho obriga-me a monitorar uma grande quantidade de informações.
30. A função/o meu trabalho obriga-me a pensar muito.
31. A função/o meu trabalho exige a minha atenção em mais de uma coisa ao mesmo tempo.
32. A função/o meu trabalho exige-me a análise de muita informação.

Anexos



c) Exigências emocionais

Instrumento: EW

Dissonância emocional

ED1. Com que frequência no seu trabalho deve reprimir as suas emoções para dar a impressão que é “neutro”?

ED2. Com que frequência no seu trabalho deve expressar emoções que não coincidem com os seus verdadeiros sentimentos face ao cliente/ utente/ entidade externa?

ED3. Com que frequência no seu trabalho deve exibir emoções agradáveis (ex. mostrar-se amigável) ou desagradáveis (ex. severidade) quando tem sentimentos de indiferença?

ED4. Com que frequência no seu trabalho acontece-lhe ter que mostrar emoções que não estão de acordo com aquilo que realmente sente?

d) Exigências globais

Instrumento: JCQ

Exigências do trabalho

18. O meu trabalho exige que eu trabalhe depressa.

19. O meu trabalho exige que eu trabalhe duramente.

21. Não tenho trabalho excessivo (i).

22. Não tenho tempo para fazer todo o meu trabalho.

25. Tenho que lidar com exigências contraditórias no meu trabalho.

INADEQUAÇÃO DA AUTONOMIA OU CONTROLO SOBRE TRABALHO

Instrumento: JCQ

Controlo/ Autonomia

4. O meu trabalho, permite-me tomar as minhas próprias decisões.

6. No meu trabalho, tenho pouca liberdade de decisão (i).

8. No meu trabalho, tenho uma palavra a dizer.

Anexos



INADEQUAÇÃO DE COMPETÊNCIAS

Instrumento: SPOQ

Sobrequalificação Percebida

1. As minhas capacidades não são totalmente utilizadas neste trabalho.
2. A minha formação escolar deu-me conhecimentos e competências que ultrapassam o que preciso neste emprego.
3. Tenho mais conhecimentos e competências do que as que preciso para realizar este trabalho.
4. A minha experiência profissional é mais do que a necessária para realizar este trabalho.

OBJETIVOS IRREALISTAS

Instrumento: COPSQ III

Transparência do Papel Laboral

34. O seu trabalho tem objetivos claros?
35. Sabe exatamente quais as suas responsabilidades?
36. Sabe exatamente o que é esperado de si?

CONDIÇÕES INADEQUADAS DO AMBIENTE DE TRABALHO

Instrumento: WDQ

Condições de Trabalho (CT)

70. O local de trabalho está livre de ruído excessivo.
71. O clima no local de trabalho é confortável em termos de temperatura e humidade.
72. A função tem um baixo risco de acidente.
73. A função envolve um ambiente livre de riscos para a saúde (por exemplo, produtos químicos, gases, etc.).
74. A função desempenha-se em um ambiente limpo.

Anexos



FALTA DE REQUISITOS DO EQUIPAMENTO DE TRABALHO

Instrumento: WDQ

Uso de Equipamento (UE)

75. A função/o meu trabalho envolve a utilização de uma variedade de equipamentos diferentes.

76. A função/o meu trabalho envolve a utilização de equipamento ou tecnologia complexos.

77. Foi necessário muito tempo para aprender a trabalhar com o equipamento utilizado na função/no meu trabalho.

CONDIÇÕES INADEQUADAS DO AMBIENTE DE TRABALHO

Instrumento: INSAT

1.2 Tempos de trabalho

No meu trabalho estou exposto a situações de:

- ter de ultrapassar o horário normal de trabalho
- levar trabalho para casa, para além do meu horário
- ter de dormir a horas pouco usuais por causa do trabalho
- ter que “saltar” ou encurtar uma refeição, ou nem realizar a pausa por causa do trabalho
- não conhecer o meu horário de trabalho com antecedência (por ex. dia seguinte, 1 semana, 1 mês, 3 meses)
- afastamento significativo que interfere com a rotina familiar ou social
- ter de manter disponibilidade permanente a qualquer hora do dia (por ex. pessoalmente, por telefone, por email, ...)
- fazer deslocações profissionais frequentes (ausência ou afastamento significativo que interfere com a rotina familiar ou social)

TORNOS

Instrumento: SSI

Todas as questões do instrumento.

Anexos



HORÁRIO NOTURNO

Instrumento: SSI

Todas as questões do instrumento.

FALTA DE SUPORTE (OU APOIO) SOCIAL

Instrumento: JCQ

Suporte da chefia

- 38. O meu supervisor preocupa-se com o bem-estar de seus subordinados.
- 39. O meu supervisor presta atenção às coisas que eu digo.
- 41. O meu supervisor ajuda-me a fazer meu trabalho.
- 42. O meu supervisor promove o trabalho em equipa.

Suporte dos colegas

- 43. As pessoas com quem trabalho são competentes na realização das suas tarefas.
- 44. As pessoas com quem trabalho interessam-se pelo que me acontece.
- 46. As pessoas com quem trabalho são simpáticas.
- 47. As pessoas com quem trabalho ajudam-me na realização do meu trabalho.

CONFLITOS LABORAIS

Instrumento: ICA

Conflito relacional

Com que frequência considera existir tensão na sua equipa/unidade de trabalho causada por cada uma das situações apresentadas:

- 1. Diferenças/divergências pessoais entre os membros da equipa/elementos da unidade.
- 2. Desacordo acerca da distribuição do trabalho e das responsabilidades.
- 3. Diferenças/divergências de personalidade entre os membros da equipa/elementos da unidade.

Anexos



4. Diferenças relacionadas com valores e atitudes entre os membros da equipa/elementos da unidade.

Conflito da tarefa

Com que frequência considera existir tensão na sua equipa/unidade de trabalho causada por cada uma das situações apresentadas:

5. Diferentes opiniões acerca do trabalho que tem de ser feito.

6. Desacordo acerca do conteúdo das decisões.

7. Diferentes ideias acerca das regras e objetivos da equipa/da unidade.

8. Divergências relativas ao papel que cada membro desempenha na realização das tarefas.

9. Diferenças na forma como cada membro/elemento do grupo se relaciona com os outros.

RELAÇÕES DE PODER E LIDERANÇA DISRUPTIVAS

Instrumento: COPSOQ III

Qualidade da Liderança

Em relação à sua chefia direta, até que ponto considera que...

40. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento/formação?

41. Faz um bom planeamento do trabalho?

42. É eficaz a resolver conflitos?

43. Dá prioridade à satisfação no trabalho?

CONFLITO “TRABALHO-FAMÍLIA”

Instrumento: WFC

Interferência do trabalho na família baseado no tempo

1. O meu trabalho faz com que não possa estar tanto com a minha família como gostaria.

2. O tempo que tenho de dedicar ao meu trabalho não permite dedicar-me de igual modo a atividades e responsabilidades da casa.

3. Tenho de faltar a atividades familiares devido ao tempo que tenho de dedicar ao trabalho.

Anexos



Interferência do trabalho na família baseado na tensão

4. Quando chego a casa do trabalho estou frequentemente demasiado exausto para participar em atividades/responsabilidades familiares.
5. Muitas vezes, quando chego a casa do trabalho, estou tão esgotado emocionalmente que isso impede de me dedicar à minha família.
6. Devido a todas as pressões no trabalho, por vezes quando chego a casa estou demasiado stressado para fazer as coisas que me dão prazer.

INSEGURANÇA NO EMPREGO

Instrumento: JI

1. Provavelmente, perderei o meu emprego em breve.
2. Tenho a certeza que perderei este emprego.
3. Sinto-me inseguro com o meu futuro, neste emprego.
4. Eu sinto que posso perder este emprego num futuro próximo.

ASSÉDIO

Instrumento: INSAT

No meu trabalho estou exposto a:

- assédio sexual (ex.: piropos, insinuações verbais, contacto físico forçado, ...)
- assédio moral (ex.: intimidação, hostilidade, humilhação, ...)

VIOLÊNCIA

Instrumento: CVQ

Nos últimos 3 meses quantas vezes alguém:

1. Gritou consigo
2. O insultou propositadamente
3. O amaldiçoou
4. Saiu do escritório e bateu com a porta
5. Atirou um objeto ao chão ou contra a parede

Anexos



6. Deixou cair objetos, mobília ou pontapeou o mobiliário do escritório
7. Ameaçou fazer queixa de si ao seu superior
8. Ameaçou danificar os seus bens
9. Ameaçou-o em geral (e.g., vai arrepender-se disto)
10. Ameaçou causar danos físicos a si ou à sua família
11. O puxou ou empurrou com força
12. O esbofeteou, pontapeou ou esmurrou
13. O magoou de forma a que tenha precisado de cuidados médicos (e.g., pensos rápidos)
14. O magoou de forma a que tenha precisado de cuidados médicos (e.g., ossos partidos, suturas)

Anexos



ANEXO 4 DIMENSÕES / QUESTÕES SELECIONADAS POR FATOR DE RISCO E OCORRÊNCIA CRÍTICA – “VERSÃO SIMPLIFICADA”

EXIGÊNCIA DO TRABALHO

Instrumento: JCQ

Exigências do trabalho

- 18. O meu trabalho exige que eu trabalhe depressa.
- 19. O meu trabalho exige que eu trabalhe duramente.
- 21. Não tenho trabalho excessivo (i).
- 22. Não tenho tempo para fazer todo o meu trabalho.
- 25. Tenho que lidar com exigências contraditórias no meu trabalho.

INADEQUAÇÃO DA AUTONOMIA OU CONTROLO SOBRE TRABALHO

Instrumento: JCQ

Controlo/ Autonomia

- 4. O meu trabalho, permite-me tomar as minhas próprias decisões.
- 6. No meu trabalho, tenho pouca liberdade de decisão (i).
- 8. No meu trabalho, tenho uma palavra a dizer.

CONSTRANGIMENTOS NO TEMPO DE TRABALHO

Instrumento: INSAT

1.2 Tempos de trabalho

No meu trabalho estou exposto a situações de:

- ter que ultrapassar o horário normal de trabalho
- levar trabalho para casa, para além do meu horário
- ter que dormir a horas pouco usuais por causa do trabalho
- ter que “saltar” ou encurtar uma refeição, ou nem realizar a pausa por causa do trabalho
- não conhecer o meu horário de trabalho com antecedência (por ex. dia seguinte, 1 semana, 1 mês, 3 meses)
- afastamento significativo que interfere com a rotina familiar ou social
- ter que manter disponibilidade permanente a qualquer hora do

Anexos



dia (por ex. pessoalmente, por telefone, por email, ...)

- fazer deslocações profissionais frequentes (ausência ou afastamento significativo que interfere com a rotina familiar ou social)

FALTA DE SUPORTE (OU APOIO) SOCIAL

Instrumento: JCQ

Suporte da chefia

38. O meu supervisor preocupa-se com o bem-estar de seus subordinados.
39. O meu supervisor presta atenção às coisas que eu digo.
41. O meu supervisor ajuda-me a fazer meu trabalho.
42. O meu supervisor promove o trabalho em equipa.

Suporte dos colegas

43. As pessoas com quem trabalho são competentes na realização das suas tarefas.
44. As pessoas com quem trabalho interessam-se pelo que me acontece.
46. As pessoas com quem trabalho são simpáticas.
47. As pessoas com quem trabalho ajudam-me na realização do meu trabalho.

RELAÇÕES DE PODER E LIDERANÇA DISRUPTIVAS

Instrumento: COPSOQ III

Qualidade da Liderança

Em relação à sua chefia direta, até que ponto considera que...

40. Oferece aos indivíduos e ao grupo boas oportunidades de desenvolvimento/formação?
41. Faz um bom planeamento do trabalho?
42. É eficaz a resolver conflitos?
43. Dá prioridade à satisfação no trabalho?

Anexos



CONFLITO “TRABALHO-FAMÍLIA”

Instrumento: WFC

Interferência do trabalho na família baseado no tempo

1. O meu trabalho faz com que não possa estar tanto com a minha família como gostaria.
2. O tempo que tenho de dedicar ao meu trabalho não permite dedicar-me de igual modo a atividades e responsabilidades da casa.
3. Tenho de faltar a atividades familiares devido ao tempo que tenho de dedicar ao trabalho.

Interferência do trabalho na família baseado na tensão

4. Quando chego a casa do trabalho estou frequentemente demasiado exausto para participar em atividades/responsabilidades familiares.
5. Muitas vezes, quando chego a casa do trabalho, estou tão esgotado emocionalmente que isso impede de me dedicar à minha família.
6. Devido a todas as pressões no trabalho, por vezes quando chego a casa estou demasiado stressado para fazer as coisas que me dão prazer.

INSEGURANÇA NO EMPREGO

Instrumento: JI

1. Provavelmente, perderei o meu emprego em breve.
2. Tenho a certeza que perderei este emprego.
3. Sinto-me inseguro com o meu futuro, neste emprego.
4. Eu sinto que posso perder este emprego num futuro próximo.

ASSÉDIO

Instrumento: INSAT

No meu trabalho estou exposto a:

- assédio sexual (ex.: piropos, insinuações verbais, contacto físico forçado, ...)
- assédio moral (ex.: intimidação, hostilidade, humilhação, ...)



Direção-Geral da Saúde

Alameda D. Afonso Henriques, 45

1049-005 Lisboa | Portugal

Tel.: +351 218 430 500

Fax: +351 218 430 530

E-mail: geral@dgs.min-saude.pt

www.dgs.pt

