Como citar este artigo: Santos M, Almeida A, Lopes C. Impacto das "Tarefas Ilegítimas" na Saúde Laboral. Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional online. 2021, 11, 165-171. DOI: 10.31252/RPSO.16.01.2021

IMPACTO DAS "TAREFAS ILEGÍTIMAS" NA SAÚDE LABORAL

IMPACT OF "ILLEGITIMATE TASKS" ON OCCUPATIONAL HEALTH

TIPO DE ARTIGO: Artigo de Revisão

AUTORES: Santos M[1], Almeida A[2], Lopes C[3].

RESUMO

Introdução/enquadramento/objetivos

O conceito de Tarefas Ilegítimas é relativamente recente e não existem muitos artigos publicados. Pretende-se com esta revisão fazer um resumo dos principais dados inseridos na literatura.

Metodologia

Trata-se de uma Revisão Bibliográfica, iniciada através de uma pesquisa realizada em janeiro de 2021, nas bases de dados *"CINALH plus with full text, Medline with full text, Database of Abstracts of Reviews of Effects, Cochrane Central Register of Controlled Trials, Cochrane Database of Systematic Reviews, Cochrane Methodology Register, Nursing and Allied Health Collection: comprehensive, MedicLatina e* RCAAP*"*.

Conteúdo

O conceito de Tarefas Ilegítimas é construído; ou seja, tal qualificação depende se o trabalhador vê o objetivo como inserido ou não nas suas funções, o que é influenciado pela definição das tarefas centrais e periféricas daquele setor profissional. As tarefas podem ser assumidas como ilegítimas (quando são consideradas desnecessárias, ou seja, não são precisas e, por isso, não deveriam ser atribuídas a ninguém, constituindo uma perda de tempo) e as não razoáveis (que não estão incluídas na abrangência daquele posto de trabalho); acredita-se que este último subtipo é mais frequente.

Podem potenciar no funcionário a existência de níveis mais elevados de cortisol, ansiedade, depressão, sintomas psicossomáticos, exaustão emocional/*burnout*, irritabilidade, menor qualidade do sono, menor autoestima, mais ressentimento com a instituição, mais irritabilidade, menor saúde mental no geral e saúde global; bem como presenteísmo, insatisfação laboral, maior vontade de trocar de emprego, menor motivação, mais atitudes contraprodutivas, mais conflito de papeis, pior ambiente de trabalho, sensação de injustiça ou até ressentimento e indignação.

Se estas tarefas forem justificadas pela doença de outros trabalhadores, a sua aceitação ficará potenciada, uma vez que a sensação de injustiça será diminuída; o facto de a chefia assumir algumas dessas atividades também ajudará.

Será desejável perceber quais as tarefas que os profissionais consideram ilegítimas e porquê, bem como de que forma elas poderiam ficar mais atraentes. Poderá ser útil a oficialização de

[1] **Mónica Santos**

Licenciada em Medicina; Especialista em Medicina Geral e Familiar; Mestre em Ciências do Desporto; Especialista em Medicina do Trabalho e Doutoranda em Segurança e Saúde Ocupacionais, na Faculdade de Engenharia da Universidade do Porto. Presentemente a exercer nas empresas Medimarco, Higiformed e Medilavor; Diretora Clínica da empresa Quercia; Diretora da Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional online. Endereços para correspondência: Rua Agostinho Fernando Oliveira Guedes, 42, 4420-009 Gondomar. E-mail: s_monica_santos@hotmail.com. **ORCID Nº 0000-0003-2516-7758**

[2] **Armando Almeida**

Enfermeiro Especialista em Enfermagem Comunitária, com Competência Acrescida em Enfermagem do Trabalho. Doutorado em Enfermagem; Mestre em Enfermagem Avançada; Pós-graduado em Supervisão Clínica e em Sistemas de Informação em Enfermagem; Professor Auxiliar Convidado na Universidade Católica Portuguesa, Instituto da Ciências da Saúde - Escola de Enfermagem (Porto) onde Coordena a Pós-Graduação em Enfermagem do Trabalho; Diretor Adjunto da Revista Portuguesa de Saúde Ocupacional online. 4420-009 Gondomar. E-mail: aalmeida@porto.ucp.pt. **ORCID Nº 0000-0002-5329-0625**

[3] **Catarina Lopes**

Licenciada em Enfermagem, desde 2010, pela Escola Superior de Saúde Vale do Ave. A exercer funções na área da Saúde Ocupacional desde 2011 como Enfermeira do trabalho autorizada pela Direção Geral de Saúde, tendo sido a responsável pela gestão do departamento de Saúde Ocupacional de uma empresa prestadora de serviços externos durante 7 anos. Atualmente acumula funções como Enfermeira de Saúde Ocupacional e exerce como Enfermeira Generalista na SNS24. Encontra-se a frequentar o curso Técnico Superior de Segurança do Trabalho. 4715-028. Braga. E-mail: catarinafflopes@gmail.com

quais são as tarefas principais de cada posto, obtidas por consenso, por uma equipa diversificada e adequada, diminuindo-se assim a ambiguidade a nível de conflitos de papeis.

Discussão e Conclusões

O conceito em si é razoavelmente recente e os poucos artigos encontrados são genericamente de autores/revistas do norte da Europa. Ao constatar as definições simples dadas ao conceito geral e das suas principais subdivisões, facilmente identificamos situações concretas (passadas diretamente connosco, com colegas de trabalho ou com funcionários de empresas onde exercemos Saúde Ocupacional) que aqui poderão estar inseridas. Contudo, ainda assim, o conceito é razoavelmente subjetivo, uma vez que na base está o facto de o funcionário considerar que a tarefa é ilegítima e/ou a chefia eventualmente não concordar com tal valoração. As consequências apontadas na literatura fazem todo o sentido. Seria relevante entender o porquê de uns considerarem as tarefas ilegítimas e outros não e que medidas práticas concretas poderiam ser tomadas para atenuar a questão.

Palavras-chave: tarefas ilegítimas, saúde ocupacional e medicina do trabalho.

ABSTRACT

Introduction/background/objectives

The concept of Illegitimate Tasks is relatively recent and there are not many published articles. This review is intended to summarize the main data included in the literature.

Methodology

This is a Bibliographic Review, initiated through a research carried out in January 2021, in the databases “CINALH plus with full text, Medline with full text, Database of Abstracts of Reviews of Effects, Cochrane Central Register of Controlled Trials, Cochrane Database of Systematic Reviews, Cochrane Methodology Register, Nursing and Allied Health Collection: comprehensive, MedicLatina and RCAAP”.

Content

The concept of Illegitimate Tasks is constructed; that is, such qualification depends on whether the worker sees the objective as inserted or not in his functions, which is influenced by the definition of the central and peripheral tasks of that professional sector. Tasks can be considered illegitimate (when they are considered unnecessary, that is, they are not accurate and, therefore, should not be assigned to anyone, constituting a waste of time) and unreasonable ones (meaning that they are not included in the scope of that job); this last subtype is believed to be more frequent.

In this situation are prevalent higher levels of cortisol, anxiety, depression, psychosomatic symptoms, emotional exhaustion/burnout, irritability, lower sleep quality, lower self-esteem, more resentment towards the institution, more irritability, lower mental health in general and global health; as well as presenteeism, job dissatisfaction, more willingness to change jobs, less motivation, more counterproductive attitudes, more conflict of roles, worse working environment, feeling of injustice or/and indignation.

If these tasks are justified by the illness of other workers, their acceptance will be enhanced, since the feeling of injustice will be reduced; the fact that the leadership takes on some of these activities will also help.

It will be desirable to understand what tasks professionals consider illegitimate and why, as well as how they could become more attractive. They could also be mitigated by making an official list of the main tasks of each post, obtained by consensus, by a diverse and appropriate team, thus reducing ambiguity in terms of role conflicts.

Discussion and Conclusions

The concept itself is recent and the few articles found are generically by authors/magazines from northern Europe. However, when observing the simple definitions given to the general concept and its main subdivisions, we easily identify concrete situations (passed directly with us, with co-workers or with employees of companies where we exercise Occupational Health) that may be inserted here. However, even so, the concept is reasonably subjective, since at the base is the fact that the employee considers that the task is illegitimate and/or the boss eventually disagrees. The consequences pointed out in the literature make sense. It would be relevant to understand why some consider the tasks illegitimate and others not and what practical measures could be taken to mitigate the issue.

Keywords: illegitimate tasks, occupational health and occupational medicine.

INTRODUÇÃO

Os autores, ao pesquisar artigos para estudar o Presenteísmo, encontraram um documento que mencionava o conceito de "Tarefas Ilegítimas" (TIs); dado nunca terem lido nada previamente sobre o assunto, ficaram curiosos em saber um pouco mais, resultando daí esta revisão bibliográfica, onde os mesmos resumem os principais dados encontrados, ainda que a bibliografia seja escassa, de forma a divulgar o tema entre os Profissionais a exercer nas equipas de Saúde Ocupacional.

METODOLOGIA

Em função da metodologia **PIC**o, foram considerados:

-**P** (*population)*: trabalhadores eventualmente sujeitos a TIs.

-**I** (*interest)*: reunir conhecimentos relevantes sobre as consequências que podem advir para o funcionário e instituição, em relação a este tema.

-**C** (*context*): saúde ocupacional nas empresas com postos com eventuais TIs.

Assim, a pergunta protocolar será: Qual o impacto que as TIs poderão ter a nível da Saúde Laboral?

Foi realizada uma pesquisa em janeiro de 2021 nas bases de dados *"CINALH plus with full text, Medline with full text, Database of Abstracts of Reviews of Effects, Cochrane Central Register of Controlled Trials, Cochrane Database of Systematic Reviews, Cochrane Methodology Register, Nursing and Allied Health Collection: comprehensive, MedicLatina e RCAAP".*

No quadro 1 podem ser consultadas as expressões/palavras-chave utilizadas nas bases de dados.

Quadro 1: Pesquisa efetuada

Motor de busca	Password 1	Critérios	N° de documentos	N° da pesquisa	Pesquisa efetuada ou não	N° do documento na pesquisa	Codificação inicial	Codificação final
RCAAP	*Tarefas ilegítimas*	-título e/ ou assunto	0	1	Não			
			0	2	Não			
EBSCO (*CINALH, Medline, Database of Abstracts and Reviews, Central Register of Controlled Trials, Cochrane Database of Systematic Reviews, Nursing & Allied Health Collection* e *MedicLatina*)	*Illegitimate tasks*	-2011 a 2021 -acesso a resumo -acesso a texto completo	8	3	Sim	1 2 3 4 5 6 7 8	A B C D E F G H	5 6 7 2 4 8 3 1

No quadro 2 estão resumidas as caraterísticas metodológicas dos artigos selecionados.

Quadro 2: Caraterização metodológica dos artigos selecionados

Artigo	Caraterização metodológica	Resumo
1-H	Estudo descritivo transversal	Trata-se de um artigo com autores suíços e suecos, que pretende avaliar as consequências que as TIs poderiam ter a nível de gerar ansiedade perante questões organizacionais. Foi aplicado o questionário BITS em 440 indivíduos de 28 instituições governamentais. Concluiu-se as TIs podem ficar atenuadas com uma melhor organização do trabalho.
2-D	Estudo Experimental Randomizado	Trata-se de um estudo dinamarquês que pretendeu investigar se as TIs poderiam ser atenuadas com algumas medidas interventivas. Usaram

		como amostra 404 funcionários do setor da educação e concluíram que tais medidas poderiam melhorar a situação.
3-G	Observacional Analítico Transversal	Nesta publicação suíça os autores pretenderam relacionar as TIs com a ansiedade laboral, incluindo três estudos separados. O primeiro usou uma amostra de 190 questionários *online*, provenientes de indivíduos de diversos setores profissionais. O segundo obteve uma amostra de 224 indivíduos de colarinho branco, a exercer num departamento governamental. Por fim, o terceiro estudo usou 25 elementos correlacionados a estudantes presentes num seminário de psicologia, com os dados também colhidos através de um inquérito *online*.
4-E	Artigo de Opinião/ Journal Club	É um artigo breve, publicado por três médicos, que comentam outro artigo publicado na mesma revista. O aspeto essencial consiste no facto de estes defenderem que a existência de problemas na saúde mental poderá fazer com que o funcionário considere que o que faz não tem utilidade e não serem propriamente as TIs a causarem os problemas emocionais. Estes indivíduos também defendem que a existência de tarefas desnecessárias ou aborrecidas podem proporcionar pausas laborais agradáveis e necessárias.
5-A	Observacional Analítico Transversal	Trata-se de um estudo alemão que resultou dos dados obtidos de um inquérito online com 268 trabalhadores da saúde e segurança social, no qual se pretendeu avaliar a eventual relação entre a supervisão abusiva e as TIs. Os autores concluíram que existe uma relação positiva.
6-B	Estudo descritivo, transversal	Nesta investigação pretendeu-se avaliar a existência de TIs entre os profissionais dos cuidados de saúde primários na Suécia, incluindo enfermeiros, médicos, gestores, auxiliares e outros profissionais relacionados. Foi aplicado o questionário BITS e o *Copenhagen Psychosocial Questionnaire*. Os autores concluíram que 27% dos médicos percecionavam um patamar elevado de tarefas não razoáveis, associadas a conflitos de papeis e a questões organizacionais. As TIs pioram o ambiente de trabalho que, por sua vez, pode modular a perceção das obrigações profissionais.
7-C	Multicêntrico Observacional Analítico Transversal	Neste documento pretendeu-se avaliar a existência de TIs entre médicos noruegueses, utilizando uma amostra de 545 indivíduos, tendo sido os dados colhidos através de um questionário on line. O estudo concluiu que as TIs eram frequentes neste setor profissional, sendo que tal poderia contribuir para o presenteísmo. Os autores fazem algumas sugestões concretas para atenuar o problema.
8-F	Artigo de Opinião/ Journal Club	Nesta publicação os autores do artigo original, comentam o artigo publicado sobre o seu trabalho, destacando a ideia de que não há evidência científica publicada relativa às tarefas desnecessárias conseguirem proporcionar momentos agradáveis e uteis de pausa.

CONTEÚDO

Definição

O conceito de Tarefas ilegítimas (TIs) é construído (1); ou seja, tal qualificação depende se o trabalhador vê o objetivo como inserido ou não nas suas funções (2), o que é influenciado pela definição das tarefas centrais e periféricas daquele setor profissional. Contudo, uma tarefa pode ser considerada central numa profissão mas, em determinado contexto, na mesma ilegítima- por exemplo, um professor a explicar a mesma coisa, novamente, a alunos desatentos (3). O facto de ser adequada ou não em determinado contexto, é assim uma apreciação subjetiva do trabalhador e/ou chefia. Para além disso, “fazer sentido” e “ser necessária” não são sinónimos (4). A definição de TI pode variar com a cultura e época, ou seja, ir mudando com o tempo (3).

As tarefas podem ser consideradas ilegítimas quando são consideradas:

-desnecessárias (1) (2) (3) (5) (6) (7), ou seja, não são precisas (1) (2) (5) (6) e, por isso, não deveriam ser atribuídas a ninguém (2) (7), constituindo uma perda de tempo; também pode acontecer que não seriam necessárias se outros tivessem executado adequadamente o seu trabalho e estivesse tudo melhor organizado (7).

-não razoáveis (1) (2) (3) (5) (6) (7), significando que não estão incluídas na abrangência daquele posto de trabalho (1) (5) (6) (7) e/ou desadequadas à experiência e/ou autoridade conquistadas, ameaçando a identidade profissional (3); são vistas como inapropriadas porque deveriam ser executadas por outro trabalhador (2) (3) (7), porque violam normas que o funcionário considera que deveria adotar com rigor (3) (7) e/ou porque criam algum outro tipo de conflito. Acredita-se que este subtipo é mais frequente (7).

Por exemplo, entre médicos, por vezes existem tarefas administrativas e/ou reuniões que estes consideram desadequadas (7). Nos profissionais dos cuidados de saúde primários em específico, por vezes, algumas tarefas administrativas (cerca de um quarto do global da carga de trabalho), são vistas com essa qualificação (6).

Fatores mais frequentemente associados

Supervisores abusivos por vezes têm atitudes hostis, como humilhar os seus subordinados, serem rudes, criarem momentos de contato físico desadequado e/ou proporcionar invasão da privacidade; podem berrar, ridicularizar, ignorar, não cumprir detalhes previamente combinados, desrespeitar, desvalorizar e/ou esconder informação relevante. Contudo, a supervisão abusiva também pode ocorrer através de TIs. As atitudes dos supervisores abusivos geralmente têm um objetivo concreto, ainda que possa acontecer sem que exista o propósito de prejudicar o funcionário (ou seja, poderão apenas querer atingir objetivos próprios). Em ambos os casos, contudo, geralmente não estão preocupados com o bem-estar dos subalternos. A monitorização excessiva da tarefa também pode estar incluída numa supervisão abusiva. Cada um destes detalhes pode causar ansiedade nos trabalhadores (5).

Supervisores hierarquicamente mais elevados atribuem TIs com mais facilidade que supervisores mais inferiores (1) (5). Por sua vez, um supervisor que seja alvo de TIs da parte da sua própria chefia, poderá ter que delegar TIs aos seus subordinados (5). Quanto maior for a competição por recursos na empresa, maior a probabilidade de existirem TIs (1). Contudo, elas também podem resultar da incapacidade da chefia gerir e delegar o trabalho. Ainda assim, a situação geralmente é mais problemática para trabalhadores que não têm ninguém na hierarquia para delegar (5).

Alguns salientam que talvez não sejam as TIs que levam à menor saúde mental, mas que poderá ser possível em alguns casos que a pior saúde mental em si aumente a probabilidade do trabalhador considerar que o que está a fazer não é útil. Para além disso, acreditam que a execução de algumas tarefas “não necessárias” ou aborrecidas poderão potenciar a saúde mental, por permitir algum repouso/pausa no trabalho usual (4). Contudo, outros investigadores argumentam que não há evidência científica publicada que comprove tal (8).

As TIs parecem ser mais frequentes no sexo feminino (1).

Consequências para o Trabalhador e para a Instituição

As TIs podem potenciar no funcionário a existência de níveis mais elevados de cortisol (1) (2) (3) (7) ansiedade (1) (3) (2) (5) (7), depressão, sintomas psicossomáticos (5), exaustão emocional

(5) (7)/*burnout* (1) (3), irritabilidade (3), menor qualidade do sono (7), menor autoestima (2) (3) (7), maior ressentimento com a instituição (2) (7), maior irritabilidade, menor saúde mental no geral (2) (4) (7) e saúde global (7); bem como presenteísmo (7), insatisfação laboral (3) (7), maior vontade de trocar de emprego, menor motivação (7) , mais atitudes contraprodutivas (1) (2), mais conflito de papeis (3), pior ambiente de trabalho (6), sensação de injustiça ou até ressentimento, raiva, rancor e indignação. A existência de TIs pode ser percecionada pelo trabalhador como um desrespeito (3).

Alguns investigadores consideram que a quantidade de TIs é diretamente proporcional à ansiedade percecionada pelo trabalhador (7).

As TIs podem ameaçar ou perturbar a identidade profissional (7). Para muitos indivíduos, a identidade é definida pelo trabalho. Logo, não atingir determinado desempenho poderá fazer com que o funcionário se considere incompetente, baixando as suas autoestimas pessoal e social geral (3).

Métodos para avaliar o tema

O questionário BITS (6) (*Bern Illegitimate Tasks Scale*) pode ajudar, mais para as tarefas desnecessárias que as não razoáveis, segundo alguns investigadores (2). Nele se encontram as seguintes alíneas: “Do you have work tasks to take care of, witch keep you wondering if they have to be done at all? Do you have work tasks to take care of, witch keep you believe should be done by someone else?”, que deverão ser respondidas utilizando uma escala Likert, ou seja, de “1” que corresponde a “never” até “5” que se equipara a “frequently”; assim, pontuações mais elevadas correspondem a maior intensidade de TIs (6).

Estratégias para atenuar o problema

Se as TIs forem justificadas pela doença de outros trabalhadores, a sua aceitação ficará potenciada, uma vez que a sensação de injustiça será diminuída; o facto de a chefia assumir algumas dessas atividades também potenciará a aceitabilidade geral das mesmas (3).

Será desejável perceber quais as tarefas que os profissionais consideram ilegítimas e porquê, bem como de que forma elas poderiam ficar mais atraentes (7)

As TIs podem ser atenuadas, ou pelo menos impedir-se a sua intensificação, através de oficialização das tarefas principais de cada posto, obtidas por consenso, por uma equipa diversificada e adequada (2), diminuindo-se também assim a ambiguidade a nível de conflitos de papeis (7).

Contudo, alguns defendem que é pouco provável que as TIs sejam totalmente eliminadas, ainda que as chefias, mesmo assim, devam tomar medidas para evitar as mesmas (3). Uma boa organização do trabalho diminui as TIs (1).

DISCUSSÃO/ CONCLUSÃO

O conceito em si é razoavelmente recente e os poucos artigos encontrados são genericamente de autores/revistas do norte da Europa. Contudo, ao constatar as definições simples dadas ao

conceito geral de TIs e das suas principais subdivisões, facilmente identificamos situações concretas (passadas diretamente connosco, com colegas de trabalho ou com funcionários de empresas onde exercemos Saúde Ocupacional) que aqui poderão estar inseridas. Contudo, ainda assim, o conceito é razoavelmente subjetivo, uma vez que na base está o facto de o funcionário considerar que a tarefa é ilegítima e/ou a chefia eventualmente não concordar. As consequências apontadas na literatura escassa fazem sentido. Seria relevante entender o porquê de uns considerarem as TIs e outros não e que medidas práticas concretas poderiam ser tomadas para atenuar a questão.

Seria pertinente também aprofundar a realidade portuguesa, divulgando as conclusões obtidas através da publicação em artigo científico.

CONFLITOS DE INTERESSE, QUESTÕES ÉTICAS E/OU LEGAIS

Nada a declarar.

AGRADECIMENTOS

Nada a declarar.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1-Bjork L, Bejerot E, Jacobshagen N, Harenstam A. I shouldn't have to do this: Illegitimate tasks as a stressor in relation to organizational control and resource deficits. Work & Stress. 2013, 27(3), 262- 277. DOI: 10.1080/02678373.2013.818291

2-Framke E, Sorensen O, Pedersen J, Rugulies R. Can Illegitimate tasks be reduced by a participatory organizacional- level workplace intervention? Results of a cluster- randomized controlled trial in Danish pre-schools. Scandinavian Journal of Work and Environmental Health. 2018, 44(2), 219- 223. DOI: 10.5271/sjweh.3683

3-Semmer N, Jacobshagen N, Meier L, Elfering A, Bechr T, Kalin W et al. Illegitimate tasks as a source of work stress. Work & Stress. 2015, 29(1), 32- 56. DOI: 10.1080/02678372.2014.1003996

4-(Durand- Moreau, Laddé, Dewitte). Letter to the editor. Re: Madsen et al. " Unnecessary work tasks and mental health: a prospective analysis of Danish Human Service Workers". Sacandinavian Journal of Work and Environmental Health. 2015, 41(2), 216-217. DOI: 10. 5271/sjweh.3473

5-Stein M, Vincent- Hoper S, Schumann M, Gregersen S. Beyond mistreatment at the relationship level: abusive supervision an illegitimate tasks. International Journal of Environmental Research and Public Health. 2020, 17(2722), 1-12. DOI: 10.3390/ijerph17082722

6-Anskar E, Lindberg M, Falk M, Andersson A. Legitimacy of work tasks, psychosocial work environment and time utilization among primary care staff in Sweden. Scandinavian Journal of Primary Care. 2019, 37(4), 476- 483. DOI: 10.1080/02813432.2019.1684014

7-Thun S, Halsteeinli V, Louseth L. A study of unreasonable illegitimate tasks, administrative tasks and sickness presenteeism amongst Norwegian physicians: an everyday struggle? BMC Health Services Research. 2018, 18(407), 1-10. DOI: 10. 1186/s12913-018-3229-0

8-(Madsen). Author response to letter. Ref: Madsen et al. "Unnecessary work tasks and mental health: a prospective analysis of Danish human service workers". Scandinavian Journal of Work and Environmental Health. 2015, 41(2), 218. DOI: 10. 5271/sjweh.3474.

Data de receção: 2021/01/06

Data de publicação: 2021/01/16