

# Validação Exploratória Portuguesa do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho em Trabalhadores do Setor do Turismo

**Geraldo Antonio Toledo Neto**

**Dissertação de Mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde**

Orientação: Prof.<sup>a</sup> Doutora Ana Teresa Martins Ferreira de Oliveira

Outubro, 2017



UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

Geraldo Antonio Toledo Neto

**Validação Exploratória Portuguesa do Protocolo de Avaliação dos  
Riscos Psicossociais no Trabalho em Trabalhadores do Setor do  
Turismo**

Dissertação apresentada na Universidade Portucalense Infante D. Henrique para  
obtenção do grau de Mestre em Psicologia Clínica e da Saúde, sob a orientação da  
Prof.<sup>a</sup> Doutora Ana Teresa Martins Ferreira de Oliveira

Departamento de Psicologia e Educação

Outubro, 2017



UNIVERSIDADE PORTUCALENSE

## **Resumo**

É indiscutível que o trabalhar tem sofrido alterações em sua morfologia na sociedade contemporânea e que estas novas formas do sujeito produzir-se, o transforma e pode conduzi-lo a um processo de adoecimento.

Este trabalho apresenta-se sob a luz da Psicodinâmica do Trabalho (PDT), uma teoria crítica do trabalho. Este é um estudo de validação e teve como objetivo a validação exploratória do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART) (Facas,2013). O estudo foi realizado com 115 trabalhadores com funções gerenciais do setor do turismo. Utilizamos a análise fatorial exploratória. Os fatores evidenciaram um comportamento estatístico diferente do trabalho original, no entanto os construtos da Escala de Indicadores de Sofrimento Patogênico no Trabalho se mostraram robustos e com bons indicadores estatísticos.

Este estudo pretende estabelecer um ponto de reflexão sobre a teoria e possibilidade de reestruturar o PROART para a cultura portuguesa.

Palavras chave: Psicodinâmica do Trabalho; PROART; Validação

## **Abstract**

It is undeniable that work has undergone changes in its morphology in contemporary society and these new work habits that take place within the subject, forced to enter a process of illness.

This work is presented considering the Work Psychodynamics (PDT), a critical theory of work. This is a validation study and aimed at the exploratory validation of the Protocol for the Evaluation of Psychosocial Risks at Work (PROART) (Facas, 2013). More than three thousand e-mails were sent, which contained the free informed consent term, PROART and a socio-demographic questionnaire. The study was finalized with one hundred and fifteen employees with management functions in the tourism sector.

The factors showed statistical behaviors commonly different from the original work. However, the constructs of the Scale Indicators of Pathogenic Suffering at Work were robust and with good statistical indicators.

This study aims to establish a point of reflection on the theory and possibility of restructuring PROART for Portuguese culture.

**Keywords:** Work Psychodynamics; PROART; Validation

## Índice

Introdução.....	7
Metodologia.....	17
Objetivo.....	17
Participantes.....	17
Instrumentos.....	19
Procedimento.....	20
Procedimentos de Análise de Dados.....	22
Resultados.....	22
Estudo Relativo à Fidelidade.....	29
Interpretação dos Fatores e Discussão de resultados.....	30
Limitações do Estudo.....	39
Conclusões.....	40
Bibliografia.....	41
Anexo I – Tabela da Origem de Formação de Todos os Fatores.....	45
Anexo II – Autorização para Uso do PROART.....	47
Anexo III – PROART Aplicado em Campo.....	49

## Lista de Tabelas

Tabela 1. Estatística descritiva da caracterização da amostra por idade .....	17
Tabela 2. Estatística descritiva da caracterização da amostra por estado civil .....	18
Tabela 3. Estatística descritiva da caracterização de amostra por habitações académicas .....	18
Tabela 4. Estatística descritiva da caracterização da amostra pela especificidade da instituição na qual trabalha.....	18
Tabela 5. Estatística descritiva da caracterização da amostra pelo tempo de serviço na instituição e tempo de serviço no cargo atual .....	19
Tabela 6. Demonstrativo da origem dos itens que formaram o fator 3 .....	23
Tabela 7. Reposicionamento dos itens remanescentes do 1º e 4º fator .....	23
Tabela 8. Demonstrativo da origem dos itens que formam o novo fator 1 .....	23
Tabela 9. Reposicionamento dos itens remanescentes no 5º, 6º e 9º fator .....	24
Tabela 10. Demonstrativo da origem de formação do novo item 4 .....	24
Tabela 11. demonstração da origem de formação do novo fator 2 .....	24
Tabela 12. Reposicionamento dos itens remanescentes do 2º, 3º, 4º, e 7º fator .....	25
Tabela 13. Demonstrativo da origem dos itens do novo fator 5 .....	25
Tabela 14. posicionamento dos itens remanescentes do 7º fator .....	26
Tabela 15. Demonstrativo da origem dos itens na formação do novo fator 6... ..	26
Tabela 16. Reposicionamento dos itens remanescentes do 6º e 9º fator .....	26
Tabela 17. Demonstrativo da origem dos itens do novo fator 8 .....	26
Tabela 18. Reposicionamento dos itens remanescentes do 3º fator.....	27
Tabela 19. Demonstrativo da origem dos itens do novo fator 9 .....	27
Tabela 20. Reposicionamento dos itens remanescentes do 3º e 4º fator .....	28

Tabela 21. Demonstrativo da origem dos itens do novo fator 7 .....	28
Tabela 22. Reposicionamento dos itens remanescentes do 1º e 2º fator .....	29
Tabela 23. Demonstrativo dos coeficientes <i>alpha</i> de <i>Cronbach</i> .....	30
Tabela 24. Conteúdo de cada item novo fator 1 .....	31
Tabela 25. Conteúdo de cada item no novo fator 2.....	33
Tabela 26. Conteúdo de cada item no novo fator 3.....	34
Tabela 27. Conteúdo de cada item do novo fator 4.....	35
Tabela 28. Conteúdo de cada item no novo fator 5.....	36
Tabela 29. Conteúdo de cada item no novo fator 6.....	36
Tabela 30. Conteúdo de cada item no novo fator 7.....	37
Tabela 31. Conteúdo de cada item no novo fator 8.....	37
Tabela 32. Conteúdo de cada item no novo fator 9.....	38

## **Introdução**

Com o desenvolvimento das indústrias, novas formas de controle do trabalho e dos trabalhadores foram criadas para poder rentabilizar ao máximo o tempo, o material e o capital investido (Gennari e Albuquerque, 2012).

Compreender a maneira como se dão as relações sociais torna-se central, uma vez que o trabalho é o resultado e constitui-se delas, tendo suas alterações de significação sido enviesadas pelo desenvolvimento cultural, pelas tradições, valores e percepções ideológicas em diferentes épocas (Santos, 2015).

Neste estudo apreende-se o trabalho na concepção marxista, entendida como o modo que o sujeito tem de conquistar sua autorrealização, ao expressar todo o seu potencial criativo num processo contínuo na busca de novas possibilidades (Duayer, Escurra, e Vieira Siqueira, 2013). No entanto sob a forma de produção capitalista esse potencial criativo é adulterado e é modificado em um fazer alienado, desmembrando os indivíduos dos resultados do seu próprio trabalho, limitando dessa maneira a capacidade do sujeito em reconhecer-se no seu agir no mundo, enfim, não conseguindo refletir sobre aquilo que produz (Santos, 2015; Freitas, 2013).

No início da sociabilidade humana, a humanização do homem foi possível através do trabalho, que tornou o eixo central no desenvolvimento das forças produtivas. Dessa maneira, o trabalho também definia-se como categoria fundante do ser social (Lessa, 1996; Oliveira, 2008).

As características apresentadas na pós-modernidade e da acumulação flexível do capital, bem como seus efeitos, trazem uma nova leitura sobre qual

o papel do trabalho na sociedade. A lógica do capital liga o trabalho à inserção do sujeito na sociedade de consumo. Essa perversa lógica da acumulação exagerada, do produtivismo, distorce o sentido do trabalho, tornando-o algo instrumental, uma mercadoria, que dá status e se expressa pelo poder de consumo (Facas, 2013).

Este trabalho apresenta-se sob a luz da Psicodinâmica do Trabalho (PDT). Esta é uma abordagem científica e está inserida no campo das teorias críticas do trabalho, sendo para além disso uma teoria clínica. Apresentada inicialmente por Christophe Dejours, na França em sua obra *Travail: Usure Mentale. Essai de Psychopathologie du Travail*, publicada em 1980, traduzida no Brasil com o nome de *A Loucura do Trabalho: Estudo de Psicopatologia do Trabalho*, em 1987 (Merlo e Mendes, 2009). Inicialmente, é construída com referenciais teóricos da psicopatologia, evoluindo para uma construção própria em função do avanço das pesquisas e tornando-se uma abordagem autônoma com objeto, princípios, conceitos e métodos particulares (Mendes, 2007).

Merlo e Mendes (2009) afirmam que uma das principais contribuições da psicodinâmica do trabalho é a de expor os efeitos que a organização do trabalho pode gerar na saúde mental do trabalhador, além de oferecer instrumentos para que estes efeitos sejam identificados ainda no campo pré-patológico, assim, possibilitar atuações preventivas e capazes de compreender e intervir nos processos de saúde/doença mental no trabalho.

Abordaremos a seguir os conceitos chave do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART):

A organização do trabalho é um dos principais conceitos da PDT, e pode ser entendida como o contexto onde acontece a dinâmica intersubjetiva. E é

preditor das vivências de sofrimento no trabalho e das possibilidades de mediação das mesmas (Monteiro, Vieira e Mendes, 2015).

A organização do trabalho estabelece a divisão das tarefas e dos homens no universo do trabalho, estabelecendo o prescrito e os meios de controle (fiscalização, hierarquia, procedimentos, etc). O trabalho prescrito corresponde ao que antecede a execução da tarefa. Um registro que satisfaz uma necessidade de orientação, burocratização e fiscalização. Expressam as representações sobre a divisão do trabalho, as normas, o controle exigido para o desempenho da tarefa, o tempo para execução e para possíveis deliberações com colegas; prescrição que nem sempre corresponde ao trabalho real. Essa divisão estrutura subjetivamente o indivíduo por meio das vivências de prazer e de sofrimento, e que ajuda ou atrapalha sua “mobilização subjetiva”, seu engajamento afetivo-emocional no compromisso com o trabalho. Essas formas de organização e gestão de trabalho geram tanto uma desestruturação dos caminhos profissionais como também a degradação da saúde do trabalhador (Anjos, 2013).

A literatura aponta que a divisão do trabalho que incluem em seu desenho a divisão das tarefas e seus conteúdos aspectos que aumentam a participação do trabalhador nos processos de gestão, tais como a cooperação, a confiança e a construção coletiva de acordos, normas e regras, são fundamentais para a criação dos espaços políticos de discussão e conseqüentemente aumentarem as chances de obter prazer no trabalho. Essas estratégias de negociação são essenciais para a promoção da saúde no trabalho, para o combate dos riscos psicossociais, e, assim sendo, para a sua prevenção (Mendes, 2008; Antloga, 2003).

Há uma infinidade de possibilidades diferentes das previstas pela prescrição que podem acontecer no momento da execução: ineditismo, imprevistos, contradições, ambivalências, falhas etc. E é o trabalhador que depara-se com a realidade, definindo se as condições de trabalho dão suporte à execução e julga se deve ou não seguir as regras para alcançar os resultados esperados (Anjos, 2013).

O destino do sofrimento relacionado com o trabalho depende, de maneira geral, da organização do trabalho, que pode favorecer sua modalidade criativa ou impedir sua ressignificação com obstáculos como: acelerar a produção, metas humanamente inalcançáveis, sobrecarregar o trabalhador, tornar a relação com a hierarquia mais rígida, subtrair a autonomia do trabalhador, entre outros (Anjos, 2013).

Outro relevante aspecto que está presente nas instituições é o estilo da gestão, baseado em padrões de caráter que vão dar forma e ditar as relações interpessoais verticais e horizontais, que corroboram para estruturar a organização como um todo e assim, também direcionarem os destinos do sofrimento (Paz, Mendes, Gabriel, 2001).

Tomando por base o modelo teórico de Gabriel (1999), associa-se os padrões de caráter a cada fase do desenvolvimento da sexualidade infantil, que expressa comportamentos análogos aos da criança em cada uma das etapas do seu investimento pulsional em objetos e alvos específicos. Considera então que, para o adulto, a organização é simbolicamente um objeto de investimento pulsional objetiva trazer satisfação das necessidades individuais. Quando na organização há gratificação ou frustração em excesso de tais necessidades, seus membros podem regredir a uma fase do desenvolvimento infantil na qual

se sentiram mais gratificados ou frustrados, repetindo no espaço de trabalho a relação com o objeto e apresentando comportamentos associados à fase a qual regrediu (Mendes, 1999).

Estes estilos gerenciais são padrões de comportamentos organizacionais, que fazem referência às representações e percepções dos modos de pensar, sentir e agir, compartilhados e repetidos pela maioria dos trabalhadores de uma organização. Assim, as ações individuais são reações simbólicas a um contexto organizacional específico, sendo a estrutura da organização influenciadora das relações entre seus colaboradores (Mendes, 1999).

Segundo Paz e Mendes (2008), todos os estilos podem estar presentes em uma mesma organização, seguindo o pressuposto de que existem subculturas e contraculturas nas organizações. Ainda assim, deve se aguardar o predomínio de um dos estilos, que significa que a organização, simbolicamente, resgata comportamentos relacionados à determinada fase do desenvolvimento infantil na maioria dos seus membros (Mendes, 1999).

Como já foi visto a PDT coloca o sofrimento no eixo central da relação entre o homem e o trabalho, permanente hiato entre o prescrito e o real, elemento intrínseco à condição do homem no trabalho, movendo o sujeito trabalhador a procurar a solução para escapar dessa vivência que o perturba. O sofrimento no trabalho se dá pelo fracasso de se distanciar das prescrições, que referem-se a um ideal de perfeição exigidos pelos modos de gestão das organizações trabalhistas (Paz, Mendes e Gabriel, 2001; Mendes, 1999).

As manifestações das vivências de sofrimento apresentam-se através de sentimentos muitas vezes inconsciente, como medo, insatisfação, insegurança, estranhamento, desorientação, alienação, vulnerabilidade, frustração,

inquietação angústia, desgaste físico, depressão, agressividade, desânimo, desestímulo, tristeza, sentimento de impotência, desvalorização, raiva, tensão e culpa. Podendo ser experienciado de maneira individual e/ou compartilhada frequente e permanentemente (Paz e Mendes, 2008).

Diante a resistência do real, é necessário que o trabalhador mude sua própria relação com o trabalho para encontrar a solução, entendendo que trabalhar nunca é apenas produzir, mas é também uma transformação de si mesmo. Esse ponto é fundamental para entender que, sob o olhar da PDT, os trabalhadores não procuram situações de trabalho onde não haja sofrimento, não hesitam em enfrentar as dificuldades e vão até mesmo à busca de desafios. Isso acontece, essencialmente, pela centralidade que o trabalho ocupa na existência do sujeito. A realidade de trabalho oferece ao trabalhador um terreno fértil para as descobertas e criações socialmente úteis, deste modo o sofrimento é fundamental para a constituição da identidade (Ferreira, 2013).

Os objetos de análise para a PDT são os destinos que o sofrimento no trabalho assume. E ainda, a forma que ele mobiliza o trabalhador para permanecer lutando pela saúde e se distanciar da patologia.

O sofrimento será patogênico quando não existir possibilidade de ajuste entre a organização do trabalho e o desejo do sujeito, quando os limites da liberdade na transformação, gestão e aprimoramento da organização do trabalho já foram utilizadas e fatigadas. O trabalhador, bloqueado de colocar em prática sua capacidade inventiva, vivencia consecutivamente o fracasso, podendo chegar a afetar sua saúde, levando-o a patologia psíquicas e/ou somáticas (Moraes, 2013).

Segundo Moraes (2013), sofrimento patogênico tem-se intensificado no mundo do trabalho, devido as alterações que conduziram à deterioração das relações intersubjetivas e à desarticulação dos coletivos de trabalho. A cultura do individualismo e as decorrentes precarizações da cooperação, do reconhecimento e do espaço de convívio. Os modelos de avaliação individualizada, que contribuem para o aumento da competição, isolamento, patologias da solidão, aumentam os riscos psicossociais no trabalho.

A outra saída para o sofrimento é ser criativo, transformando-se então em prazer. Este torna-se provável no momento em que existi a possibilitar do trabalhador engajar-se subjetivamente no trabalho, utilizando assim seu conhecimento e sua criatividade para contribuir com a organização do trabalho e, necessariamente, ser reconhecido por isso. E ainda ter certa margem de liberdade e abertura de negociação na organização do trabalho. A dinâmica do reconhecimento de todo investimento pessoal demandado é fundamental para a ressignificação do sofrimento em prazer. O sofrimento inerente ao trabalhar adquire um sentido, contribuindo com algo novo para a organização (Moraes, 2013).

O trabalho é também uma relação com o outro - superiores, colegas ou subordinados. O prazer no trabalho compreende igualmente a experiência da cooperação, a solidariedade, a convivência e a confiança. Assim sendo o destino do sofrimento no trabalho está dependente das condições oferecidas pela organização do trabalho e pelo estilo de gestão, no que diz respeito a seus aspectos técnicos e dinâmicos. Uma organização com predominância de um estilo de gestão burocrático/normativo, com uma organização do trabalho com

prescrições engessadas oferece pouco espaço para que o trabalhador ressignifique o seu sofrimento (Ferreira, 2013).

Nesse sentido, a análise da relação prazer-sofrimento, saúde mental e adoecimento está relacionada aos destinos que o sofrimento poderá ter - ele poderá ser patogênico ou criativo a depender da possibilidade de adaptação entre a organização do trabalho e o desejo dos sujeitos.

Desde a primeira elaboração do PROART produzidos por Facas no ano de 2013 até o momento de escrita desta dissertação, foram encontrados 9 estudos: Um publicado nos Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais, que teve como objetivo conhecer a natureza dos problemas gerados pela atual organização do trabalho em trabalhadores de funções administrativas de empresas privadas e ou mistas na região metropolitana do Rio de Janeiro (Salles & Silva, 2016).

Três monografias gerenciadas pelo programa de pós-graduação *latu sensu* da Universidade de Brasília. O objetivo era avaliar os riscos psicossociais e propor novas práticas institucionais no trabalho dos policiais civis do Distrito Federal. Para esse fim foi utilizado o PROART, análise do discurso de entrevistas realizadas em delegacia especializada, leis, decretos, instrução normativa e manuais de saúde e segurança nas esferas federal e distrital (Damasco, Guimarães, Avelar, Scalassara & Veloso, 2015). Teve ainda como objetivo coletar informações sobre as dimensões do trabalho que constituem fatores de riscos psicossociais no trabalho entre Policiais Militares do Distrito Federal. Foi utilizado o PROART exclusivamente (Fonseca, Silva & Silva, 2015). E o terceiro aspecto o objetivo foi avaliar os riscos psicossociais no

âmbito do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal. (Campos, Santos, Alencar & Alves, 2014).

Encontramos ainda uma dissertação apresentada na Universidade Federal Fluminense. O objetivo central desta pesquisa foi investigar como a precarização do trabalho, caracterizada por formas atípicas de contratação, pode afetar os aspectos da saúde física e mental dos professores de Educação Física. (Nunes, 2016).

Três dissertações defendidas na Universidade Federal do Tocantins. O estudo objetivou identificar possíveis fatores que proporcionem prazer e quais resultam em riscos de sofrimento patogênico e descrever as estratégias defensivas utilizadas para mediar o sofrimento no cotidiano dos servidores técnicos administrativos concursados e lotados no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins Campus Palmas. Para esse fim, foi utilizado um questionário sócio demográfico e duas escalas que compõem o PROART, a Escala da Organização Prescrita do Trabalho-EOPT e a Escala do Sofrimento Patogênico no Trabalho-ESPT (Freitas, 2015). O segundo estudo buscou mapear os riscos psicossociais no trabalho dos servidores da Diretoria de Vigilância em Saúde, no município de Palmas e foi utilizado o PROART integralmente (Sousa, 2016). O terceiro teve por objetivo mapear os riscos psicossociais no trabalho dos policiais militares do 6º Batalhão de Polícia Militar do Tocantins. Neste estudo foi utilizado o PROART em sua integridade (Carvalho, 2016).

O último trabalho que encontramos foi uma dissertação realizada pela Universidade Federal do Rio Grande do Norte com o objetivo geral de analisar a relação das condições de trabalho e riscos psicossociais a que são

submetidos os funcionários do Restaurante Universitário da mesma universidade. Com uma estratégia multimétodos, os dados foram coletados através de observação direta e sistemática, e da utilização do Questionário da Condições de Trabalho (QCT) e do PROART (Mendes, 2016).

Em todos os estudos encontrados que utilizaram o PROART, nenhum passou por uma análise fatorial, estudo de consistência interna, ou sofreu qualquer tipo de adaptação em sua parte quantitativa que compõem as quatro escalas. O objetivo deste estudo é avaliar as propriedades psicométricas do PROART, incidindo ainda especificamente numa população específica, os trabalhadores do Turismo. Utilizando as lentes da PDT este trabalho direciona o olhar para o turismo, contexto que tem mostrado nos últimos 8 anos em Portugal considerável crescimento que se faz refletir positivamente no PIB (Produto Interno Bruto), dinamiza a empregabilidade, desenvolve e diversifica economias locais, regionais e nacionais (Paiva, Souza Mendes, Carvalho e Gonçalves, 2016).

O turismo representa atualmente a nível mundial cerca de 9% do emprego (277 milhões de empregados), com US\$ 7,6 trilhões em volume de negócios (Turner, 2015 cit in Paiva, Souza Mendes, Carvalho e Gonçalves, 2016). Em Portugal cerca de 8% das empresas estão no ramo do turismo, e segundo a OMT citado em Paiva e colaboradores (2016) para cada 1 empregado de hotel, existem 3 trabalhadores indiretamente ligados a ele, como por exemplo: taxista, guias, transportes coletivos, agências de viagens.

Tendo em conta esse contexto de constante investimento e desenvolvimento, considera-se que a preocupação de todos os agentes envolvidos, deva ser direcionada à aposta forte da qualidade da oferta turística,

compreendendo que as organizações são responsáveis pelo bem estar de seus trabalhadores e são estes que irão proporcionar um serviço de excelência. A escolha dessa classe foi feita tendo em vista o grande crescimento do turismo em Portugal e principalmente pela profunda carência em pesquisas realizadas com esses trabalhadores.

## Metodologia

### Objetivo

Esse estudo teve como objetivo a validação inicial exploratória do Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART).

### Participantes

Os participantes são trabalhadores do setor do turismo. Dos 115 respondentes apenas 60 preencheram o questionário sócio demográfico. Desses, 38 são do sexo feminino correspondendo a 63,33% e 22 são do sexo masculino correspondendo a 36,67%. Tendo como média de idade 41,12 e desvio padrão 10.4 onde a máxima é de 65 anos e mínima de 23 anos.

*Tabela 1.  
Estatística descritiva da caracterização da amostra por idade*

	Mínima	Máxima	Média	Desvio Padrão
Idade	23	65	41,12	10.4

Sobre o estado civil, 60% da amostra são casados ou em uma união estável, 28,33% são solteiros e 11,67% estão divorciados ou separados.

Tabela 2.

*Estatística descritiva da caracterização da amostra por estado civil*

	Solteiro(a)	Casado(a)	Divorciado/Separado	Viúvo(a)
Estado Civil	28,33%	60%	11,67%	0%

Em relação as habilitações acadêmicas a amostra caracteriza-se por uma predominância de 47,46% de licenciados seguido por 20,34% de mestres, com o mesmo valor os que estudaram até o nível secundário, 8,47% escolheram a opção pós-graduação e 3,39% são doutores.

Tabela 3.

*Estatística descritiva da caracterização da amostra por habilitações acadêmicas*

Até Secundário	Licenciatura	Mestrado	Doutorado	Pós-Graduação
20,34%	47,46%	20,34%	3,39%	8,47%

No que diz respeito à especificidade de atuação da instituição que os respondentes trabalham tem-se 36,54% no setor hoteleiro, 21,15% de entidades ligadas ao turismo em espaço rural, 17,31% são operadores turísticos, 13,46% vinculadas ao enoturismo, 7,69% são museus, 7,69% são câmaras municipais e nenhum estão diretamente relacionados a restauração.

Tabela 4.

*Estatística descritiva da caracterização da amostra pela especificidade da instituição na qual trabalha*

Operador Turístico	Museus	Hotelaria	Restauração	Câmara Municipais	Turismo em Espaço Rural	Enoturismo
17,31%	7,69%	36,54%	0%	7,69%	21,15%	13,46%

É predominantemente os participantes estão em cargos de chefia ou gestão e trabalham na mesma instituição por mais de 3 anos (52,54%). Destes, 61,02% estão nos mesmos cargos há mais de 2 anos, 18,64% de 1 a 2 anos e apenas 3,39% estão entre de 3 a 6 meses

Tabela 5.

*Estatística descritiva da caracterização da amostra pelo tempo de serviço na instituição e tempo de serviço no cargo atual*

	De 3 a 6 meses	De 6 meses a 1 ano	De 1 a 2 anos	Mais de 2 anos
Tempo na Instituição	1,69%	1,69%	15,25%	69,49%
Tempo no Cargo Atual	3,39%	1,69%	18,64%	72,88%

## **Instrumentos**

Foi utilizado o Protocolo de Avaliação e Riscos Psicossociais no Trabalho (PROART). A primeira versão, apresentada por Facas (2013), foi elaborada com 95 itens. A estrutura do protocolo sofreu pequenos ajustes, tendo sua versão final 92 itens, distribuídos em 4 escalas de frequência *likert*, composta por 5 pontos: 1 = Nunca, 2 = Raramente; 3 = Às vezes; 4 = Frequentemente; 5 = Sempre.

A Escala da Organização do Trabalho (EOT), pensada inicialmente como unifatorial, é composta por dois fatores: Divisão das Tarefas ( $\alpha = 0,85$ ; total de itens = 7; exemplo: “os equipamentos são adequados para a realização das tarefas”) e Divisão Social do Trabalho ( $\alpha = 0,90$ ; total de itens = 12; exemplo: “a comunicação entre chefe e subordinado é adequada”). Na Escala de Estilos de Gestão (EEG), houve aglutinação de fatores, passando de quatro para dois: Estilo Gerencialista ( $\alpha = 0,85$ ; total de itens = 10; exemplo: “em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos chefes”) e Estilo Coletivo ( $\alpha = 0,92$ ; total de itens = 12; exemplo: “a competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão”). Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT) a escala é composta por três fatores. O primeiro fator é Falta de Sentido do Trabalho ( $\alpha = 0,91$ ; total de itens = 9; exemplo: “minhas tarefas são banais”), o segundo fator

é Esgotamento Mental ( $\alpha = 0,91$ ; total de itens = 8; exemplo: “meu trabalho me sobrecarrega”) e o terceiro Falta de Reconhecimento ( $\alpha = 0,92$ ; total de itens = 11; exemplo: “minha chefia trata meu trabalho com indiferença”). Por fim, a Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho (EDT). A escala é composta por três fatores, sendo o primeiro Danos Psicológicos ( $\alpha = 0,94$ ; total de itens = 7; exemplo: “tristeza”), o segundo Danos Sociais ( $\alpha = 0,91$ ; total de itens = 7; exemplo: “agressividade com os outros”) e o último Danos Físicos ( $\alpha = 0,93$ ; total de itens = 9; exemplo: “dores no braço”) (Facas e colaboradores, 2015).

### **Procedimento**

Primeiramente foi aplicado um teste piloto com 15 pessoas, tendo em vista a adaptação linguística. Concomitantemente foi enviado um e-mail para as entidades: APHORT – Associação Portuguesa de Hotelaria Restauração e Turismo; ATL – Associação Turismo de Lisboa; Associação Turismo do Centro; Associação de Turismo de Porto e Norte de Portugal; Associação Turismo do Alentejo; ATA – Associação Turismo do Algarve; APM – Associação de Promoção da Região Autónoma da Madeira; ATA – Associação de Turismo dos Açores; Sindicato de Hotelaria do Norte; Hoteleiros do Estoril; Associação Portuguesa de Hotelaria, Restauração e Turismo; Associação dos Industriais Hoteleiros e Similares do Algarve. Esse documento teve por objetivo explicar os objetivos do estudo e fazer um convite para participação no mesmo no que diz respeito a divulgação para todos os associados o protocolo, e se assim fosse, conseguir uma amostra aleatória no território português. Todavia, não foi obtida nenhuma resposta que fecundasse a parceria pretendida.

Como já previsto no primeiro relatório, a amostra aleatória foi adaptada para uma de conveniência. Buscando o contato direto com os hotéis que poderiam fornecer um número expressivo de respondentes. No total foram contatados 33 hotéis e 3 empresas que gerenciam hotéis, mas de todos esses somente 3 responderam ao e-mail, no entanto apenas para justificar a indisponibilidade momentânea devido a reorganização do quadro de funcionários.

Para dar continuidade ao estudo e permanecer com o objetivo inicial de validar o protocolo com trabalhadores do turismo foi feita uma parceria com o departamento do turismo, patrimônio e cultura da Universidade Portucalense. Dessa forma, foram contatadas 3 mil empresas ligadas ao turismo, por e-mail, para participarem do estudo.

O questionário é constituído por quatro partes. Uma primeira com o termo de consentimento livre e esclarecido, o qual também continha uma apresentação do autor do estudo, a instituição acadêmica que estava inserido, a professora responsável pela orientação do mestrando e uma pequena sensibilização do importância do estudo. Na segunda parte eram apresentados os 4 instrumentos de base para o protocolo. Na terceira, uma parte com questões abertas que pretendia uma reflexão do participante sobre o próprio questionário e uma explanação sobre as dificuldades percebidas em seu local de trabalho e como ele faz para lidar com as mesmas. Por fim um questionário sócio demográfico.

Depois dos dados coletados foi construída a base de dados no *IMB SPSS Statistics 20*.

## Procedimentos de Análise de Dados

Utilizou-se a Análise fatorial como metodologia de análise de dados. Os fatores foram extraídos usando o critério de Kaiser (regra do eigenvalue), com rotação octogonal *Varimax*. Foi feito também o teste de Kaiser- Meyer-Olkin (KMO) e a estatística Bartlett Test of Sphericity (BTS).

## Resultados

Para esta parte dos resultados não foi renomeado nenhum novo fator, neste caso será referenciado como “novo fator” seguido do número que sua posição apareceu na análise fatorial (exemplo: novo fator 3). Já os fatores originais possuem inicialmente o número que o ordena no PROART seguidos da palavra fator (exemplo: 1ª fator).

Após a análise fatorial utilizando o método de rotação *Varimax* com normalização Kaiser, os dados foram forçados em 10 fatores, equivalente ao protocolo original. As saturações ocorridas deram formação a uma nova estrutura fatorial diferente da original. Observa-se a aglutinação de vários itens de diferentes fatores da escala original em um só fator na nova proposta. Como é o caso do **novo fator 3**, que reúne quase que a totalidade dos itens da primeira escala (EOT) que é composta pelos 2 primeiros fatores. O 1º fator (Divisão das Tarefas 1 ao 7) e o 2º fator (Divisão Social do Trabalho 8 ao 19), excluindo o item 6 do 1ª e os itens 10, 15,16,18 e 19 do 2º.

Tabela 6.

*Demonstrativo da origem dos itens que formaram o fator 3.*

<b>Fator 3</b>	<b>1º Fator</b>	<b>2º Fator</b>
1,2,3,4,5,7,8,9, 11,12,13,14,17	1,2,3,4,5,6	8,9,10,11,12,13,14, 15,16,17,18,19

Na tabela abaixo é possível visualizar o reposicionamento dos itens que não fizeram parte deste novo fator, mas que estavam no fator original que corroborou para formação do mesmo.

Tabela 7.

*Reposicionamento dos itens remanescentes do 1º e 4º fator.*

<b>Posição do Item no Fator Original</b>	<b>Item</b>	<b>Posição no Novo Fator</b>
1	6	7
2	10	2
2	15	7
2	16	7
2	18	2
2	19	2

O **novo fator 1** reúne os itens 43, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 52, 53, 54, 55, 57, 58, 59, 70, 71, 72, 73, 74, 75, 76, 77, 78, 79 e 83. Esta nova integração abrangeu quase a totalidade do 5º fator (Falta de Sentido no Trabalho 42 ao 50) excluindo o item 42, que migrou para o **novo fator 10**. O mesmo aconteceu com o 6º fator (Esgotamento Mental 51 ao 58) excluindo o item 51, que também migrou para o **novo fator 10**, apenas esses dois itens completam o **novo fator 10**. Os itens que compõem o 8º fator (Danos Psicológicos 70 ao 76) ficaram todos no **novo fator 1** e os itens 77, 78 e 79 que também estão no **novo fator 1**, faziam parte do 9º fator (Danos Sociais 77 ao 83), já os itens restantes que integrava este fator migraram para o **novo fator 6**.

Tabela 8.

*Demonstrativo da origem dos itens que formaram o novo fator 1.*

<b>Fator 1</b>	<b>5º Fator</b>	<b>6º Fator</b>	<b>8º Fator</b>	<b>9º Fator</b>
43, 44, 45, 46, 47, 48, 49 50, 52, 53, 54, 55, 57, 58 59, 70, 71, 72, 73, 74, 75 76, 77, 78, 79	42,43,44,45 46,47,48,49 50	51,52,53,54 55,56,57,58	70,71,72,73 74,75,76	77,78,79,80 81,82,83

Na tabela abaixo é possível visualizar o reposicionamento dos itens que não fizeram parte deste novo fator, mas que estavam no fator original que corroborou para formação do mesmo.

*Tabela 9.*  
*Reposicionamento dos itens remanescentes no 5º, 6º e 9º fator.*

Posição do Item no Fator Original	Item	Posição no Novo Fator
5	42	10
6	51	10
6	56	6
9	80	6
9	81	6
9	82	6
9	83	6

O **novo fator 4** reúne todos os itens que fazia parte do 10º fator (Danos Físicos).

*Tabela 10.*  
*Demonstrativo da origem de formação do novo item 4.*

Fator 4	10º Fator
84,85,86,87,88, 89,90,91,92	84,85,86,87,88, 89,90,91,92

O **novo fator 2** reúne os itens 10, 18, 19, 23, 24, 27, 29, 32, 33, 34, 35, 36, 37, 38, 39, 40, 41, 67, 68 e 69. Subtraindo do 3º fator (Estilo Gerencialista) apenas 4 itens (23, 24, 27 e 29). Já no 4º fator (Estilo Coletivo) utiliza quase todos os itens, deixando os itens 30 e 31 que foram para o **novo fator 9**.

*Tabela 11.*  
*Demonstrativo da origem de formação do novo fator 2.*

Fator 2	2º Fator	3º Fator	4º Fator	7º Fator
10,18,19,23,24,27,29,32	8,9,10,11,12,13	20,21,22,23,24	30,31,32,33,	59,60,61,62,63,
33,34,35,36,37,38,39	14,15,16,17,18,	25,26,27,28,	34,35	64,65,66,67,68,
40,41,67,68,69	19	29	36,37,38,39,	69
			40,41	

Na tabela abaixo é possível visualizar o reposicionamento dos itens que não fizeram parte deste novo fator, mas que estavam no fator original que corroborou para formação do mesmo.

Tabela 12.

Reposicionamento dos itens remanescentes do 2º, 3º, 4º e 7º fator.

<b>Posição do Item no Fator Original</b>	<b>Item</b>	<b>Posição no Novo Fator</b>
2	8	3
2	9	3
2	11	3
2	12	3
2	13	3
2	14	3
2	15	7
2	16	7
2	17	3
3	20	8
3	21	8
3	22	8
3	25	9
3	26	9
3	28	9
4	30	9
4	31	9
7	59	1
7	60	5
7	61	5
7	62	5
7	63	5
7	64	5
7	65	5
7	66	5

O **novo fator 5** abarca os itens 60, 61, 62, 63, 64, 65 e 66. Estes faziam parte do 7º fator (Falta de Reconhecimento 59 ao 69), deixando de lado outros 4 itens (59, 67, 68, 69) que também participavam desse fator.

Tabela 13.

Demonstrativo da origem dos itens do novo fator 5.

<b>Fator 5</b>	<b>7º Fator</b>
60,61,62,63,64,65,66	59,60,61,62,63,64 65,66,67,68,69

Na tabela abaixo é possível visualizar o reposicionamento dos itens que não fizeram parte deste novo fator, mas que estavam no fator original que corroborou para formação do mesmo.

Tabela 14.

Reposicionamento dos itens remanescentes do 7º fator.

Posição do Item no Fator Original	Item	Posição no Novo Fator
7	59	1
7	67	2
7	68	2
7	69	2

O novo fator 6 engloba os itens 56, 80, 81 e 82.

Tabela 15.

Demonstrativo da origem dos itens na formação do novo fator 6.

Fator 6	6º Fator	9º Fator
56,80,81,82	51,52,53,54	77,78,79,80
	55,56,57,58	81,82,83

Na tabela abaixo é possível visualizar o reposicionamento dos itens que não fizeram parte deste novo fator, mas que estavam no fator original que corroborou para formação do mesmo.

Tabela 16.

Reposicionamento dos itens remanescentes do 6º e 9º fator.

Posição do Item no Fator Original	Item	Posição no Novo Fator
6	51	1
6	52	1
6	53	1
6	54	1
6	55	1
6	57	1
6	58	1
9	77	1
9	78	1
9	79	1
9	83	6

O novo fator 8 reúne os itens 20, 21 e 22.

Tabela 17.

Demonstrativo da origem dos itens do novo fator 8.

Fator 8	3º Fator
20,21,22	20,21,22,23,24 25,26,27,28, 29

Na tabela abaixo é possível visualizar o reposicionamento dos itens que não fizeram parte deste novo fator, mas que estavam no fator original que corroborou para formação do mesmo.

*Tabela 18.*

*Reposicionamento dos itens remanescentes do 3º fator.*

<b>Posição do Item no Fator Original</b>	<b>Item</b>	<b>Posição no Novo Fator</b>
3	23	2
3	24	2
3	25	9
3	26	9
3	27	2
3	28	9
3	29	2

O **novo fator 9** reúne os itens 25, 26, 28, 30 e 31.

*Tabela 19.*

*Demonstrativo da origem dos itens do novo fator 9.*

<b>Fator 9</b>	<b>3º Fator</b>	<b>4º Fator</b>
25,26,28,30,31	20,21,22,23,24 25,26,27,28, 29	30,31,32,33,34,35 36,37,38,39,40,41

Na tabela abaixo é possível visualizar o reposicionamento dos itens que não fizeram parte deste novo fator, mas que estavam no fator original que corroborou para formação do mesmo.

Tabela 20.

Reposicionamento dos itens remanescentes do 3º e 4º fator.

Posição do Item no Fator Original	Item	Posição no Novo Fator
3	20	8
3	21	8
3	22	8
3	23	2
3	24	2
3	27	2
3	29	2
4	32	2
4	33	2
4	34	2
4	35	2
4	36	2
4	37	2
4	38	2
4	39	2
4	40	2
4	41	2

O novo fator 7 reúne os itens 6, 15 e 16.

Tabela 21.

Demonstrativo da origem dos itens do novo fator 7.

Fator 7	1º Fator	2º Fator
6,15,16	1,2,3,4,5,6	8,9,10,11,12,13 14,15,16,17,18,19

Na tabela abaixo é possível visualizar o reposicionamento dos itens que não fizeram parte deste novo fator, mas que estavam no fator original que corroborou para formação do mesmo.

Tabela 22.

Reposicionamento dos itens remanescentes do 1º e 2º fator.

Posição do Item no Fator Original	Item	Posição no Novo Fator
1	1	3
1	2	3
1	3	3
1	4	3
1	5	3
2	8	3
2	9	3
2	10	2
2	11	2
2	12	2
2	13	2
2	14	2
2	17	2
2	18	2
2	19	2

### Estudo Relativo à Fidelidade

Para análise da coerência existente nas respostas dos sujeitos a cada um dos itens do PROART, foi usado o coeficiente *alpha* de Cronbach, que evidenciou bons níveis de consistência interna nos seus fatores, com exceção do fator 2 (.57) e 10 (.31). Destaca-se o fator 1 com *alpha* correspondente a .97, o fator 3 com .94, o fator 4 com *alpha* de .93 e como um último grande destaque o fator 5 com *alpha* de .92.

Na tabela a seguir estão demonstrados os novos fatores, os itens que os compõem e o *alpha* respectivo, assim como o *alpha* do total de todos os itens e sem os itens que corresponde ao 10º fator que foi removido por não ter os 3 itens suficientes para constituir um novo fator (Fild, 2009).

Tabela 23.  
Demonstrativo dos coeficiente *alpha* de *Cronbach*.

Fator	Itens	Alpha
1	43,44,45,46,47,48,49,50,52,53,54,55,57,58,59,70,71,72,73,74,75,76,77,78,79,83	.97
2	10,18,19,23,24,27,29,32,33,34,35,36,37,38,39,40,41,67,68,69	.57
3	1,2,3,4,5,6,7,8,9,11,12,13,14,17	.94
4	84,85,86,87,88,89,90,91,92	.93
5	60,61,62,63,64,65,66	.92
6	56,80,81,82	.74
7	6,15,16	.70
8	20,21,22	.73
9	25,26,28,30,31	.65
10	42,51	.31
Total	92 Itens	.89
Total final	89 Itens	.89

### Interpretação dos Fatores e Discussão de resultados

O novo fator 1 formou-se integrando os itens que tencionavam demonstrar o sentido que o trabalho tem na vida das pessoas, através da identificação, apreciação e motivação com as tarefas exercidas associado relevância percebida positiva do impacto social (Costa, 2013).

Pode-se considerar a hipótese explicativa teórica a respeito da união estatística dos itens que compunham a escala de danos físicos e psicossociais, mais especificamente a de Danos Psicológicos e Sociais pela forma negativa que os itens foram escritos, tanto no fator Sentido no Trabalho como no Esgotamento Mental. Mas não apenas por isso, uma vez que existe teoricamente a ligação direta do fato de não vivenciar o trabalhar como tendo sentido com a degradação de bem estar psicológico e bons relacionamentos sociais (Costa, 2013). Os itens que compõem os Danos Psicológicos e Sociais

é a expressão do sofrimento patogênico, sendo perfeitamente compreensível a interação deles nos fatores que integravam a Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT).

Na tabela a seguir temos o conteúdo respectivo a cada item que compõem o novo fator 1 que vamos denomina-lo “Sentido do Trabalho”.

*Tabela 24.*

*Conteúdo de cada item no novo fator 1.*

Itens Novo Fator 1	Conteúdo
43	Considero as minhas tarefas insignificantes
44	Sinto-me pouco produtivo no meu trabalho.
45	A identificação com as minhas tarefas é inexistente.
46	Sinto-me desmotivado para realizar as minhas tarefas.
47	O meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade.
48	O meu trabalho é sem sentido.
49	As minhas tarefas são banais.
50	Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho.
52	O meu trabalho é desgastante.
53	O meu trabalho frustra-me.
54	O meu trabalho sobrecarrega-me
55	O meu trabalho desanima-me.
57	O meu trabalho faz-me sofrer.
58	O meu trabalho causa-me insatisfação.
59	O meu trabalho é desvalorizado pela empresa.
70	Amargura
71	Sensação de vazio
72	Mau-Humor
73	Vontade de desistir de tudo.
74	Tristeza.
75	Perda da autoconfiança.
76	Solidão.
77	Insensibilidade em relação aos colegas.
78	Dificuldades nas relações fora do trabalho.
79	Vontade de ficar sozinho.
83	Impaciência com as pessoas em geral.

No novo fator 2 vê-se a união de dois itens da Escala de Organização do Trabalho que fazem parte do fator Organização Social do Trabalho, estes falam sobre a participação e liberdade que fazem ligação com outros três itens da Escala do Sofrimento Patogênico no Trabalho e mais especificamente o fator Falta de Reconhecimento. Os três itens desta última escala lida com o reconhecimento direto da chefia para com os subordinados e a abertura para o diálogo nesta relação. Nota-se também neste mesmo novo fator 2 a participação indiscriminada dos dois fatores que compõem a Escala dos Estilos de Gestão, o fator Estilo Gerencialista e o Estilo Coletivo, que teoricamente caminhariam em direções opostas, entretanto nesta análise fatorial os participantes compreenderam-no como sendo um mesmo construto.

Cruz Lima (2013) sublinha a importância da psicodinâmica do reconhecimento no coletivo de trabalho para a saúde e também para a própria construção da identidade do indivíduo. Esta dinâmica é a constatação que a contribuição do trabalhador a partir do uso de sua subjetividade e inteligência no trabalho se tornou visível e assim foi possível ser julgada verticalmente (chefes, subordinados e clientes) e horizontalmente (pares e comunidade de pertença). No caso dos três itens deste fator liga-se mais especificamente ao reconhecimento da chefia.

Na próxima tabela é possível ver o conteúdo de cada um dos itens deste novo fator 2 que foi nomeado de “Estilo de Gestão”.

Tabela 25.  
 Conteúdo de cada item no novo fator 2.

Itens Novo Fator 2	Conteúdo
10	Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho.
19	Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho.
23	Nesta organização os gestores consideram-se o centro do mundo.
24	Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção.
27	Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização.
29	O ambiente de trabalho desorganiza-se com mudanças.
32	O mérito das conquistas na empresa é de todos.
33	O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores.
34	Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo.
35	As decisões nesta organização são tomadas em grupo.
36	Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios.
37	Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas.
38	A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão.
39	Existem oportunidades semelhante de ascensão para todas as pessoas.
40	Os gestores preocupam-se com o bem estar dos trabalhadores
41	A inovação é valorizada nesta organização.
67	O trabalho que realizo é desvalorizado pela chefia.
68	Falta-me liberdade para dialogar com a minha chefia.
69	Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado.

No terceiro novo fator tem-se apresentado quase que a totalidade dos itens da primeira escala (Escala de Organização do Trabalho), que por sua vez é subdividida em 2 fatores (Divisão das Tarefas e Divisão Social do Trabalho). Todavia com os resultados dessa análise fatorial resgata-se a proposta de Facas (2013) em utilizar uma escala unifatorial.

Nesta primeira proposta a escala unifatorial chamava-se Organização Prescrita do Trabalho. *“Essa decisão se baseia no princípio teórico que, apesar de conceitualmente a separarmos em divisão dos homens e divisão das*

*tarefas, a Organização do Trabalho é vivenciada e percebida pelo trabalhador sem essa separação” (Facas, 2013 p. 121).*

Entende-se a organização do trabalho como sendo um dos principais conceitos da Psicodinâmica do Trabalho, com base nela pode-se prever o destino do sofrimento, uma vez que a maneira como o trabalho está planejado pode favorecer a ressignificação do sofrimento para sua modalidade criativa ou impedir isso de acontecer entrando em um ciclo finito de utilizações de estratégias defensivas individuais, levando o sujeito ao adoecimento (Anjos, 2013).

Decidiu-se então nomear esse fator em “Organização Prescrita do Trabalho”. Abaixo tem-se o conteúdo de cada item que a compõem.

*Tabela 26.*

*Conteúdo de cada item no novo fator 3*

Itens Novo Fator 3	Conteúdo
1	O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas.
2	As ferramentas de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas.
3	O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado.
4	Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas.
5	O ritmo de trabalho é adequado.
7	Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho.
8	Há clareza na definição das tarefas.
9	Há justiça na distribuição das tarefas.
11	A comunicação entre chefe e subordinado é adequada.
12	Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor.
13	Há qualidade na comunicação entre os funcionários.
14	As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras.
17	As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si.

No novo fator 4, tem-se a integração perfeita do fator Danos Físicos que diz respeito a dores no corpo e distúrbios orgânicos. Assim sendo, ficou com a mesma nomenclatura, “*Danos Físicos*”.

*Tabela 27.*  
*Conteúdo de cada item do novo fator 4.*

Itens Novo Fator 4	Conteúdo
84	Dores no corpo.
85	Dores no braço.
86	Dor de cabeça.
87	Distúrbios digestivos.
88	Dores nas costas.
89	Alterações no sono.
90	Dores nas pernas.
91	Distúrbios Circulatórios.
92	Alterações no apetite.

O novo fator 5 está formado por quase que a totalidade dos itens que compõem o 7º fator Falta de Reconhecimento. Estes itens tem a intenção de capturar possíveis sentimentos de desvalorização por parte dos colegas e da chefia, a falta de liberdade para se posicionar em relação ao seu trabalho e ao planejamento do mesmo.

Como dito na interpretação do novo fator 2 (Gestão e Participação). Este fator com uma maior especificidade vem trazer informações sobre a psicodinâmica do reconhecimento do coletivo de trabalho. Nestes itens tem-se como principal característica o não ser visto, ou seja a impossibilidade de não ser julgado e ainda de não criar uma relação social por conta dessa indiferença. Entende-se que o trabalhar é sempre uma dinâmica coletiva, trabalha-se com e para o outro. Esta ideia é base fundamental para o desenvolvimento do que Dejourns (2012) vem chamar de sabedoria coletiva,

*“...bem como a construção coletiva de acordos e regras técnicas, sociais, e éticas de trabalho e convivência (deontologia do fazer) revelando a ação em um mundo comum, revelando a política” (Martins & Cruz Lima, 2015, p 53).*

Na tabela a seguir tem-se o conteúdo de cada item do novo fator 5 que irá ser chamado de “Invisibilidade da Ação”.

*Tabela 28.  
Conteúdo de cada item no novo fator 5.*

Itens Novo Fator 5	Conteúdo
60	A submissão do meu chefe à ordens superiores causa-me revolta.
61	Os meus colegas desvalorizam o meu trabalho.
62	Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre o meu trabalho.
63	Os meus colegas são indiferentes comigo.
64	Sou excluído do planeamento das minhas próprias tarefas.
65	A minha chefia trata o meu trabalho com indiferença.
66	É difícil a convivência com os meus colegas.

O novo fator 6 possui itens relacionados com os danos sociais que o trabalho pode causar, mais especificamente dificuldades relacionais com amigos e familiares, dificuldades estas que acabem por criar um contexto carregado de tensão. Por esse motivo o novo fator irá ser chamado de “Tensão Relacional”.

Na tabela abaixo é possível visualizar o conteúdo de cada item neste fator.

*Tabela 29.  
Conteúdo de cada item no novo fator 6.*

Itens Novo Fator 6	Conteúdo
56	Submeter o meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta.
80	Conflitos nas relações familiares.
81	Agressividade com os outros.
82	Dificuldade com os amigos.

No novo fator 7 podem ser vistos os 2 itens remanescentes do 2º fator original (Divisão Social do Trabalho). Os demais itens desse 2º fator habitam no novo fator 3 (Organização Prescrita do Trabalho). O item 6 originalmente do 1º fator original (Divisão das Tarefas) também compõem esse fator. Foi decidido renomear esse fator tomando como pensamento condutor a predominância de sua ideia de flexibilidade na execução das tarefas, prazos e adaptabilidade das normas. Assim ele irá se chamar “Flexibilidade Criativa”.

Tabela 30.  
Conteúdo de cada item no novo fator 7.

Itens Novo Fator 7	Conteúdo
6	Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis.
15	A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção.
16	Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas.

Os itens deste fator são bem explícitos em sua proposta, mostrando um caráter bem marcado nas características narcísicas. Onde o chefe está no centro do poder e ações são realizadas para agrada-lo e atender seus desejos (Facas, 2013). Fazendo muito sentido a união destes para o fator, no entanto o desmembramento dos restantes itens que poderiam integrar esse fator deixa um ponto em aberto a respeito da clareza das ideias que o construto propõem e suas diferenciações, que através desta análise não foi captada pelos participantes. Todavia para fechar o novo fator ele está nomeado de “Gestão Narcisista”.

Tabela 31.  
Conteúdo de cada item no novo fator 8.

Itens Novo Fator 8	Conteúdo
20	No meu trabalho, incentiva-se idolatrar os chefes.
21	Os gestores desta organização consideram-se insubstituíveis.
22	Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente.

Na formação deste fator tem-se a integração dos itens que originalmente faziam parte de dois diferentes fatores de uma mesma escala, os itens 25, 26 e 28 do fator Estilo Gerencialista e os itens 30 e 31 Estilo Coletivo. Ambos com propostas inicialmente elaboradas para serem diferentes, mas foram associados no seu ponto em comum, o poder e o controle. Por esse motivo foi decidido nomear o fator de “Controle no Trabalho”.

Tabela 32.  
Conteúdo de cada item no novo fator 9.

Itens Novo Fator 9	Conteúdo
25	É dada grande importância para as regras nesta organização.
26	A hierarquia é valorizada nesta organização.
28	Há forte controle do trabalho.
30	Existe rigoroso planejamento das ações.
31	As pessoas são comprometidas com a organização mesmo quando não há retorno adequado.

O instrumento apresentado e testado obteve resultados estatísticos que diferem do modelo original, e discrepâncias essas que podem afetar a compreensão sobre o próprio construto que está sendo avaliado.

É importante salientar que, em geral, certas mudanças são esperadas devido a características amostrais, principalmente em instrumentos complexos, que apresentam um número elevado de itens e de fatores, como é o caso do PROART.

Nota-se que em muitos fatores ocorreu a aglutinação de itens que segundo a construção original eram construtos diferentes, entretanto foram interpretados pelos participantes como um só. Possivelmente isso aconteceu pela forma negativa que algumas afirmações foram escritas, assim como ocorreu no novo fator 1, entretanto neste caso em específico, essa união é

muito bem vista, uma vez que necessariamente o Sentido no Trabalho e o Esgotamento Mental são partes muito afins para análise com a Escala Indicadores de Sofrimento Patogênico no Trabalho. Nesta escala existe um outro fator, o Falta de Reconhecimento (novo fator 5). Este foi colocado em um fator a parte, apontando sua clara diferença e ambos novos fatores mostraram *alfas* excelentes (novo fator 1 .97; novo fator 5 .92). Essa informação corrobora no fortalecimento para preservar o caminho que a escala tem percorrido até o momento.

Outra situação facilmente observável foi a ocorrida no fator original Estilo Gerencialista, este foi compreendido pelos participantes como sendo três diferentes construtos, subdivididos nos novos fatores 2, 8 e 9. E ao mesmo tempo os novos fatores 2 e 9 extraíram concomitantemente itens do fator Estilo Coletivo. Este fato torna possível a discussão sobre a interdependência dos itens nesta escala, não tendo assim construtos realmente diferenciados.

### **Limitações do Estudo**

Neste estudo não foi possível alcançar a quantidade amostral mínima referenciada pelo autor, 5 participantes por item, devido a dificuldades muito sérias no acesso às organizações. Acredito que não apenas por isso, uma vez que a estratégia utilizada no final foi muito impessoal, isso parece que dificultou a sensibilização das pessoas para aderirem ao questionário, sendo isto algo importante para ser melhor elaborado no desenvolvimento de novos estudos.

## **Conclusões**

Este estudo foi apenas um ensaio exploratório, para começarmos a compreender o comportamento das pessoas diante desses construtos. Por mais esforço que foi tido para justificar e compreender o reposicionamento dos itens que nos foi apresentado pela análise fatorial, não temos nenhuma pretensão de propor uma nova escala alternativa. Assim, esse estudo fica como uma pequena janela que abre-se para outros no futuro, deixando um ponto de reflexão sobre a teoria e possibilidade de reestruturar o PROART para a cultura portuguesa.

## **Bibliografia**

- Barreto, A. (2002). Mudança social em Portugal 1960/2000. *Instituto de Ciências Sociais. Universidade de Lisboa.*
- Campos, H., Santos, J., Alencar, R., & Alves, S. (2014). *Avaliação dos Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho no Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (Pós-Graduação Latu Senso).* Universidade de Brasília - UNB.
- Carvalho, P. (2016). *Mapeamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho em policiais do 6º Batalhão de Polícia Militar do estado do Tocantins (Mestrado).* Universidade Federal do Tocantins.
- Costa, S. (2013). Sentido do Trabalho. *Dicionário crítico de gestão e Psicodinâmica do Trabalho.* Curitiba: Juruá.
- Cruz Lima, S. (2013). Reconhecimento no Trabalho. *Dicionário crítico de gestão e Psicodinâmica no Trabalho.* Curitiba: Juruá.
- Damasco, C., Guimarães, D., Avelar, I., Scalassara, N., & Veloso, S. (2015). *Práticas institucionais para prevenção e atenção aos riscos psicossociais no trabalho dos Policiais Civis do Distrito Federal: contribuições da psicodinâmica do trabalho (Pós-Graduação Latu Sensu).* Universidade de Brasília - UNB.
- Facas, E. (2013). *Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho - Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho (Doutor).* Universidade de Brasília, Instituto de Psicologia.
- Facas, E., Duarte, F., Mendes, A., & Araujo, L. (2015). Sofrimento Ético e (in)Dignidade no Trabalho Bancário: Análise Clínica e dos Riscos

- Psicossociais. In J. Monteiro, F. Vieira & A. Mendes, *Trabalho & Prazer Teoria, Pesquisa e Práticas* (1st ed., pp. 233-256). Curitiba: Juruá Editora.
- Ferreira, J. (2013). Real do Trabalho. *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Field, A. (2009). Descobrimo a estatística utilizando o SPSS (2ª. ed.). Porto Alegre: Artmed.
- Fonseca, D., Silva, M., & Silva, R. (2015). *A organização do trabalho e os riscos psicossociais na Polícia Militar do Distrito Federal* (Pós- Graduação Latu Sensu). Universidade de Brasília - UNB.
- Freitas, K. (2015). *Prazer e sofrimento no trabalho: Um estudo com os servidores técnicos administrativos do IFTO – Campus Palmas* (Mestrado). Universidade Federal do Tocantins - UFT.
- Freitas, L. (2013). Centralidade do Trabalho. *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Gabriel, Y. (1999). *Organizations in depth*. Londres: Sage.
- Gennari, A. & Albuquerque, C. (2012). Globalização e Reconfigurações do Mercado de Trabalho em Portugal e no Brasil. *Revista Brasileira De Ciências Sociais*, 27(79), 66-79.  
<http://dx.doi.org/http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69092012000200005>
- Martins, S., & Cruz Lima, S. (2015). Reconhecimento e Coletivo de Trabalho. In J. Monteiro, F. Vieira & A. Mendes, *Trabalho & Prazer: Teoria, Pesquisas e Práticas* (1st ed., pp. 51-73). Curitiba: Juruá.
- Mendes, A. (2007). Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In A. Mendes, *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas* (1st ed., pp. 29-48). São Paulo: Casa do Psicólogo.

- Mendes, A. M. (1999). Valores e vivências de prazer-sofrimento no contexto organizacional. Tese de Doutorado. Instituto de Psicologia. Brasília: Universidade de Brasília.
- Mendes, M. (2016). *Condições de trabalho e riscos psicossociais: um estudo com os funcionários do Restaurante Universitário da Universidade Federal do Rio Grande do Norte* (Mestrado). Universidade Federal do Rio Grande do Norte.
- Merlo, Á. & Mendes, A. (2009). Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: teoria, pesquisa e ação. *Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho*, 12(2), 141-156. <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v12i2p141-156>
- Monteiro, J., Vieira, F., & Mendes, A. (2015). *Trabalho e Sofrimento Teoria, Pesquisa e Práticas* (1st ed.). Curitiba: Juruá.
- Moraes, R. (2013). Sofrimento Criativo e Patogênico. *Dicionário Crítico de Gestão e Psicodinâmica do Trabalho*. Curitiba: Juruá Editora.
- Nunes, D. (2014). *Sarados e precarizados: contradições no trabalho de professores de educação física em academias da cidade do Rio de Janeiro* (Mestrado). Universidade Federal Fluminense.
- Oliveira, D. (2008). The Central'S Work lin Contemporary. *DIALOGUS*, 4(1), 217-226.
- Paiva, A., Mendes, J., Carvalho, J., & Gonçalves, R. (2016). Dinâmica do emprego, remuneração e competitividade na economia do turismo decet – 2008/2014. *Lusíada. Economia & Empresa. Lisboa*, (20), 31-59. Retrieved from <http://revistas.lis.ulusiada.pt/index.php/lee/article/view/2305/2428>

- Paz, M. G. T. & Mendes, A. M. (2008). Estilos de Funcionamento Organizacional. Em Siqueira, M. M. M. (org.). Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão. Porto Alegre: Artmed.
- Paz, M., Mendes, A., & Gabriel, I. (2001). Configurações de poder organizacional e estilos de caráter. *Revista Psicologia Organizações E Trabalho*, 1(1), 141-169. Retrieved from [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S198466572001000100006&lng=pt&tlng=pt](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S198466572001000100006&lng=pt&tlng=pt)
- Salles, W., Ach, D. S., & Silva, J. S. (2016). AVALIAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS DAS PRÁTICAS ORGANIZACIONAIS EM EMPRESAS PRIVADAS E MISTAS NO RIO DE JANEIRO. In *Anais do Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais*.
- Santos, A. (2015). O Trabalho Enquanto Categoria Ontológica Central. In *A Diversidade da Geografia Brasileira: Escalas e Dimensões da Análise e da Ação* (pp. 2070-2080). Presidente Prudente: UFGD. Retrieved from <http://www.enanpege.ggf.br/2015/anais/arquivos/7/205.pdf>
- Sousa, N. (2016). *Mapeamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho em profissionais da Diretoria de Vigilância em Saúde do município de Palmas–TO* (Mestrado). Universidade Federal do Tocantins.
- Thomaz Junior, A. Degradação e centralidade do trabalho: As Contradições da Relação Capital versus Trabalho e o Movimento Territorial de Classe. *Revista Pegada eletrônica*. Presidente Prudente, v. 13, n.2, 2012, p. 4-19

## Anexo I – Tabela da Origem de Formação de Todos os Fatores

	1º Fator (Divisão das Tarefas)	2º Fator (Divisão Social do Trabalho)	3º Fator (Estilo Gerenci alista)	4º Fator (Estilo Coletivo)	5º Fator (Falta de Sentido do Trabalho)	6º Fator (Esgotamento Mental)	7º Fator (Falta de Reconhecim ento)	8º Fator (Danos Psicológicos)	9º Fator (Danos Sociais)	10º Fator (Danos Físicos)
<b>Fator 1</b>	43,44,45 46,47,48, 49,50,52, 53,54,55, 57,58,59, 70,71,72, 73,74,75, 76,77,78, 79,83	1,2,3,4,5, 6,7 8,9,10,11,12, 13,14,15,16, 17,18,19	20,21,22, 23,24,25, 26,27,28, 29	30,31,32,33, 34,35,36,37, 38,39,40,41	42,43,44,45, 46,47,48,49, 50	51,52,53,54,5 5,56,57,58	59,60,61,62, 63,64,65,66, 67,68,69	70,71,72,73,74 75,76	77,78,79, 80,81,82, 83	84,85,86,87,88, 89,90,91,92
<b>Fator 2</b>	10,18,19, 23,24,27, 29,32,33, 34,35,36, 37,38,39, 40,41,67, 68,69	1,2,3,4,5, 6,7 8,9,10,11,12, 13,14,15,16, 17,18,19	20,21,22, 23,24,25, 26,27,28, 29	30,31,32,33, 34,35,36,37, 38,39,40,41	42,43,44,45, 46,47,48,49, 50	51,52,53,54,5 5,56,57,58	59,60,61,62, 63,64,65,66, 67,68,69	70,71,72,73,74 75,76	77,78,79, 80,81,82, 83	84,85,86,87,88, 89,90,91,92
<b>Fator 3</b>	1,2,3,4,5, 6,7 1,12,13,1 4,17	8,9,10,11,12, 13,14,15,16, 17,18,19	20,21,22, 23,24,25, 26,27,28, 29	30,31,32,33, 34,35,36,37, 38,39,40,41	42,43,44,45, 46,47,48,49, 50	51,52,53,54,5 5,56,57,58	59,60,61,62, 63,64,65,66, 67,68,69	70,71,72,73,74 75,76	77,78,79, 80,81,82, 83	84,85,86,87,88, 89,90,91,92
<b>Fator 4</b>	84,85,86, 87,88,89, 90,91,92	1,2,3,4,5, 6,7 8,9,10,11,12, 13,14,15,16, 17,18,19	20,21,22, 23,24,25, 26,27,28, 29	30,31,32,33, 34,35,36,37, 38,39,40,41	42,43,44,45, 46,47,48,49, 50	51,52,53,54,5 5,56,57,58	59,60,61,62, 63,64,65,66, 67,68,69	70,71,72,73,74 75,76	77,78,79, 80,81,82, 83	84,85,86,87,88, 89,90,91,92

## Anexo I (continuação)

	Itens no Novo Fator	1º Fator (Divisão das Tarefas)	2º Fator (Divisão Social do Trabalho)	3º Fator (Estilo Gerencialista)	4º Fator (Estilo Coletivo)	5º Fator (Falta de Sentido do Trabalho)	6º Fator (Esgotamento Mental)	7º Fator (Falta de Reconhecimento)	8º Fator (Danos Psicológicos)	9º Fator (Danos Sociais)	10º Fator (Danos Físicos)
Fator 5	60,61,62, 63,64,65, 66	1,2,3,4,5, 6,7	8,9,10,11,12, 13,14,15,16, 17,18,19	20,21,22, 23,24,25, 26,27,28, 29	30,31,32,33, 34,35,36,37, 38,39,40,41	42,43,44,45, 46,47,48,49, 50	51,52,53,54,5 5,56,57,58	59,60,61,62, 63,64,65,66, 67,68,69	70,71,72,73,74 ,75,76	77,78,79, 80,81,82, 83	84,85,86,87,88, 89,90,91,92
Fator 6	56,80,81, 82	1,2,3,4,5, 6,7	8,9,10,11,12, 13,14,15,16, 17,18,19	20,21,22, 23,24,25, 26,27,28, 29	30,31,32,33, 34,35,36,37, 38,39,40,41	42,43,44,45, 46,47,48,49, 50	51,52,53,54,5 5,56,57,58	59,60,61,62, 63,64,65,66, 67,68,69	70,71,72,73,74 ,75,76	77,78,79, 80,81,82, 83	84,85,86,87,88, 89,90,91,92
Fator 7	6,15,16	1,2,3,4,5, 6,7	8,9,10,11,12, 13,14,15,16, 17,18,19	20,21,22, 23,24,25, 26,27,28, 29	30,31,32,33, 34,35,36,37, 38,39,40,41	42,43,44,45, 46,47,48,49, 50	51,52,53,54,5 5,56,57,58	59,60,61,62, 63,64,65,66, 67,68,69	70,71,72,73,74 ,75,76	77,78,79, 80,81,82, 83	84,85,86,87,88, 89,90,91,92
Fator 8	20,21,22	1,2,3,4,5, 6,7	8,9,10,11,12, 13,14,15,16, 17,18,19	20,21,22, 23,24,25, 26,27,28, 29	30,31,32,33, 34,35,36,37, 38,39,40,41	42,43,44,45, 46,47,48,49, 50	51,52,53,54,5 5,56,57,58	59,60,61,62, 63,64,65,66, 67,68,69	70,71,72,73,74 ,75,76	77,78,79, 80,81,82, 83	84,85,86,87,88, 89,90,91,92
Fator 9	25,26,28, 30,31	1,2,3,4,5, 6,7	8,9,10,11,12, 13,14,15,16, 17,18,19	20,21,22, 23,24,25, 26,27,28, 29	30,31,32,33, 34,35,36,37, 38,39,40,41	42,43,44,45, 46,47,48,49, 50	51,52,53,54,5 5,56,57,58	59,60,61,62, 63,64,65,66, 67,68,69	70,71,72,73,74 ,75,76	77,78,79, 80,81,82, 83	84,85,86,87,88, 89,90,91,92
Fator 10	42,51	1,2,3,4,5, 6,7	8,9,10,11,12, 13,14,15,16, 17,18,19	20,21,22, 23,24,25, 26,27,28, 29	30,31,32,33, 34,35,36,37, 38,39,40,41	42,43,44,45, 46,47,48,49, 50	51,52,53,54,5 5,56,57,58	59,60,61,62, 63,64,65,66, 67,68,69	70,71,72,73,74 ,75,76	77,78,79, 80,81,82, 83	84,85,86,87,88, 89,90,91,92

## Anexo II – Autorização para Uso do PROART



**De:** Lab Psicodinâmica e Clínica do Trabalho UnB [mailto:[lpct.unb@gmail.com](mailto:lpct.unb@gmail.com)]  
**Enviada:** terça-feira, 6 de dezembro de 2016 13:35  
**Para:** geraldo Toledo <[geraldo.atn@hotmail.com](mailto:geraldo.atn@hotmail.com)>  
**Cc:** Ana Teresa Ferreira <[atferreira@upt.pt](mailto:atferreira@upt.pt)>; Emílio Facas <[emiliopf@gmail.com](mailto:emiliopf@gmail.com)>  
**Assunto:** Re: Autorização para uso PROART

Geraldo,

Obrigada pela mensagem.

Será um prazer para mim e para o Prof. Emilio Facas que construiu o PROART e nos ler em cópia, a validação em Portugal.

Temos interesse em acompanhar seu trabalho e publicar os resultados.

No próximo semestre, estarei na França em Estágio Sênior, se for de interesse do programa, podemos pensar em algum trabalho aí na Universidade, deverei ir a Braga e a Coimbra para um seminário, podemos combinar algo nessa ocasião.

Bom trabalho  
Ana Magnólia

Em 5 de dezembro de 2016 16:28, geraldo Toledo <[geraldo.atn@hotmail.com](mailto:geraldo.atn@hotmail.com)> escreveu:

Boa tarde,

Eu Geraldo Antonio Toledo Neto, aluno do mestrado em Psicologia Clínica e da Saúde da Universidade Portucalense em Portugal, venho por meio deste apresentar o meu interesse em validar o PROART (Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho), sob orientação da Professora Doutora Ana Teresa Martins Ferreira de Oliveira.

Devo falar que a minha apreciação pela clínica do trabalho já vem sendo despertada desde a minha graduação que fiz na UNIP – Goiânia. Meu trabalho de final de curso foi realizado sob a perspectiva da Psicodinâmica do Trabalho, avaliamos uma parte da qualidade de vida analisando a estrutura da organização, os prazeres e os sofrimentos envolvidos no labor de funcionários de uma instituição de saúde mental. Para isso foi utilizada a Escala de Indicadores de Prazer-Sofrimento no Trabalho (EIPST).

Agora me encontro em Portugal, desenvolvendo uma dissertação de mestrado e tenho intensão de continuar a estudar essa forma de ver a realidade do trabalho e intervir. De primeiro momento a minha proposta

para o estudo é fazer uma validação do PROART, com uma amostra aleatória em profissionais da hotelaria e restauração (designação concedida a restaurantes e lanchonetes) a nível nacional, para isso pretendo abarcar os 4 pontos de divisão do turismo em Portugal: Porto/Norte, Centro, Lisboa, Algarve/Sul.

O meu pedido é a autorização dos responsáveis técnicos para o uso da última versão válida. Acredito que esta seja a que está publicada no livro Trabalho & Prazer de 2015 no capítulo 11, se assim não for, precisava de correta orientação se a resposta for positiva.

Agradeço o mais breve possível uma resposta para poder proceder ao desenvolvimento do estudo.

Meus sinceros cumprimentos.

Atenciosamente

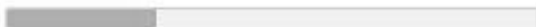
Geraldo Toledo

PS: Fico a inteira disposição para maiores informações e troca de experiência

## Anexo III – PROART Aplicado em Campo

### PROTOCOLO DE AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO - PROART

#### 2. Escala da Organização do Trabalho (EOT)

2 / 7  29%

1 Nunca      2 Raramente      3 Às vezes      4 Frequentemente      5 Sempre

2. Leia os Itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz do seu contexto de trabalho.

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As ferramentas de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O ritmo de trabalho é adequado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Posso condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Há clareza na definição das tarefas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Há justiça na distribuição das tarefas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A comunicação entre chefe e subordinado é adequada	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Há qualidade na comunicação entre os funcionários	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além de minha produção	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As tarefas que executo em meu trabalho são variadas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anter.

Próx.

PROTOCOLO DE AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO - PROART

3. Escala de Estilos de Gestão (EEG)

2/7  42%

3. Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz sobre a forma de gestão utilizada na sua organização.

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
No meu trabalho, incentivo-se idolatrar os chefes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os gestores desta organização consideram-se insubstituíveis	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nesta organização os gestores consideram-se o centro do mundo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É dada grande importância para as regras nesta organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A hierarquia é valorizada nesta organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Há forte controle do trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O ambiente de trabalho desorganiza-se com mudanças	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existe rigoroso planejamento das ações	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As pessoas são comprometidas com a organização mesmo quando não há retorno adequado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O mérito das conquistas na empresa é de todos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As decisões nesta organização são tomadas em grupo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Bonos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Existem oportunidades semelhantes de ascensão para todas as pessoas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os gestores preocupam-se com o bem estar dos trabalhadores	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A inovação é valorizada nesta organização	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anter.

Próx.

PROTOCOLO DE AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO - PROART

4. Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho (ESPT)

4 / 7  57%

4. Leia os itens abaixo e escolha a alternativa que melhor corresponde à avaliação que você faz das suas vivências em relação ao seu trabalho actual.

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Sinto-me inútil no meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Considero as minhas tarefas insignificantes	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me pouco produtivo no meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A identificação com as minhas tarefas é inexistente	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sinto-me desmotivado para realizar as minhas tarefas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho é sem sentido	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
As minhas tarefas são banais	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Permanço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho é cansativo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho é desgastante	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho frustra-me	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho sobrecarrega-me	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho desanima-me	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Submeter o meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho faz-me sofrer	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho cause-me insatisfação	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O meu trabalho é desvalorizado pela empresa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A submissão do meu chefe à ordens superiores causa-me revolta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os meus colegas desvalorizam o meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre o meu trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Os meus colegas são indiferentes comigo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sou excluído do planeamento das minhas próprias tarefas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
A minha chefe trata o meu trabalho com indiferença	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
É difícil a convivência com os meus colegas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
O trabalho que realizo é desvalorizado pela chefe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Falta-me liberdade para dialogar com a minha chefe	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Há desconfiança na relação entre chefe e subordinado	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anter.

Próx.

## PROTOCOLO DE AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO - PROART

### 5. Escala de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho (EDT)

5 / 7  71%

5. Os itens, a seguir, tratam dos tipos de **problemas físicos, psicológicos e sociais que você avalia como causados, essencialmente, pelo seu trabalho**. Marque o número que melhor corresponde à frequência com a qual eles estiveram presentes na sua vida nos **últimos seis meses**.

	Nunca	Raramente	Às vezes	Frequentemente	Sempre
Amargura	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sensação de vazio	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mau-Humor	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vontade de desistir de tudo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tristeza	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perda da autoconfiança	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Solidão	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Insensibilidade em relação aos colegas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dificuldades nas relações fora do trabalho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vontade de ficar sozinho	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Conflitos nas relações familiares	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Agressividade com os outros	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dificuldade com os amigos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Impaciência com as pessoas em geral	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dores no corpo	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dores no braço	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dor de cabeça	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Distúrbios digestivos	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dores nas costas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alterações no sono	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Dores nas pernas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Distúrbios Circulatórios	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Alterações no apetite	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Anter.

Próx.

## PROTOCOLO DE AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO - PROART

## 6. Notas

6 / 7  86%

Fique à vontade para escrever o que sente.

6. Deseja fazer algum comentário sobre os itens respondidos?

7. Quais são as principais dificuldades que você enfrenta em seu trabalho?

8. Como faz para lidar com essas dificuldades?

[Anter.](#)[Próx.](#)

## PROTOCOLO DE AVALIAÇÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO - PROART

## 7. Questionário Sociodemográfico

T / T 100%

Muito bem! Estamos muito felizes por ter chegado até aqui.

Agora, para finalizar, preenche os seguintes dados complementares que também são muito importantes:

9. Idade: (em anos)

10. Sexo

- Masculino  
 Feminino

11. Habilitações Académicas

- Até Ensino Básico  
 Até Ensino Secundário  
 Licenciatura  
 Mestrado  
 Doutorada  
 Pós-Graduação

12. Estado Civil

- Solteiro(a)  
 Casado(a)/União Estável  
 Divorciado(a)/Separado(a)  
 Viúvo(a)

13. Cargo Actual/Profissão

14. Instituição que trabalha.

- Operador Turístico  
 Museus  
 Hotelaria  
 Restauração  
 Câmaras Municipais  
 Ligada ao Turismo em Espaço Rural  
 Enoturismo

## 15. Tempo de Serviço na Instituição

- De 3 a 6 meses
- De 6 meses a 1 ano
- De 1 ano a 2 anos
- De 2 anos a 3 anos
- Mais de 3 anos
- Outro (especifique)

## 16. Tempo de Serviço no Cargo actual

- Menos de 3 meses
- De 3 meses a 6 meses
- De 6 meses a 1 ano
- De 1 a 2 anos
- Mais de 2 anos
- Outro (especifique)

## 17. Tipo de Contracto de Trabalho

- Termo Certo
- Termo Incerto
- Sem Termo
- Muito Curta Duração
- Outro (especifique)

## 18. Número de Problemas de Saúde Relacionados ao Trabalho no Último Ano

- Nenhum
- 1 ou 2
- 3 ou mais
- Se sim, quais

Muito Obrigado Pela sua Participação!

As suas informações são importantes para este estudo.

Anter.

Concluído