

## Estrutura Fatorial do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho

Emilio Peres Facas  
Ana Magnólia Mendes

O Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho - PROART - está fundamentado em abordagens críticas e clínicas do trabalho. Definimos riscos psicossociais como o conjunto de fatores da organização do trabalho, estilos de gestão, sofrimento e danos que impactam no adoecimento mental pelo trabalho. Sua aplicação é voltada para o mapeamento dos riscos a partir de escalas elaboradas para investigar esses fatores. De maneira específica, o PROART objetiva:

- Investigar as características da organização do trabalho;
- Avaliar o estilo de gestão da organização;
- Levantar os indicadores de sofrimento patogênico no trabalho;
- Identificar os danos físicos, psicológicos e sociais decorrentes do trabalho;
- Comparar a relação entre as dimensões analisadas do trabalho e diferentes grupos demográficos;
- Identificar relações de explicação entre os diferentes fatores das diferentes escalas;
- Oferecer subsídios para etapas posteriores de pesquisa e investigação, bem como guiar a elaboração de políticas de saúde ocupacional.

A primeira versão do protocolo, apresentada por Facas (2013), foi elaborada com 95 itens, distribuídos em quatro distintas escalas: a) Escala da Organização Prescrita do Trabalho; b) Escala de Estilos de Gestão; c) Escala de Sofrimento Patogênico no Trabalho; d) Escalas de Danos Físicos e Psicossociais no Trabalho.

A análise fatorial do PROART foi realizada com uma amostra de 5795 respondentes, de instituições públicas e privadas de diversas naturezas.

Majoritariamente, a amostra foi composta de homens (52%), pessoas com ensino superior completo (44%) e casadas (70%). Cada escala foi submetida a análise fatorial método PAF, com rotação *oblimim*, no aplicativo *SPSS for Windows* versão 20.0. Os resultados indicam que as escalas apresentam uma estrutura fatorial satisfatória com eigenvalues acima de 1,00 para todos os fatores propostos, itens com carga superior a 0,30, KMO acima de 0,94, variância acumulada em torno de 51,79 e correlações com valores acima de 0,22 .

Foram respeitados os critérios propostos por Facas (2013) no processo de construção do PROART, como número da amostra, correlações e índices de confiabilidade. Deste modo, assegurou-se a validade e a fidedignidade do instrumento, bem como reforçam que os itens escolhidos mensuram de maneira válida as dimensões investigadas no instrumento, quais sejam: organização do trabalho, estilo de gestão, indicadores de sofrimento patogênico no trabalho e danos relacionados ao trabalho.

A estrutura do protocolo sofreu pequenos ajustes, tendo sua versão final 91 itens. Foram excluídos itens cujas cargas fatoriais foram menores do que 0,30. Os resultados apontaram que a Escala da Organização do Trabalho (EOT), pensada inicialmente como *unifatorial*, é composta por dois fatores: *Divisão das Tarefas* e *Divisão Social do Trabalho*. Na Escala de Estilos de Gestão (EEG), houve aglutinação de fatores, passando de quatro para dois: *Estilo Individualista* e *Estilo Coletivista*.

As modificações na Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho (EIST) se deram em decorrência do deslocamento de alguns itens entre seus fatores, o que demonstra as interdependências entre estes. Para um melhor alinhamento teórico, foram propostos novas denominações, sendo tirado o termo *patogênico* do nome da escala e alterado os nomes dos fatores, a saber: *Falta de Sentido do Trabalho*, *Esgotamento Mental* e *Falta de Reconhecimento*. Por fim, a análise fatorial não indicou nenhuma mudança para a Escala de Danos Relacionados ao Trabalho (EDT).

Os fatores de cada escala, suas definições e o Coeficiente Alfa Estratificado de Cronbach ( $\alpha$ ) que define o grau de confiabilidade estão descritos a seguir.

## 1. Escala de Organização do Trabalho

Para a EOT, a análise fatorial indicou  $KMO = 0,94$ , Eigenvalues = 9,90, Variância Explicada = 8,90 e Correlações  $> 0,55$ . Conforme apresentado anteriormente, a escala é composta por dois fatores. O primeiro fator é **Divisão das Tarefas** ( $\alpha = 0,85$ ), que busca avaliar o ritmo, prazos e condições oferecida para a execução das tarefas. Os itens que compõem o fator, bem como suas cargas fatoriais, são apresentados a seguir:

- Os recursos de trabalho são em número suficiente para a realização das tarefas (0,80);
- O número de trabalhadores é suficiente para a execução das tarefas (0,77);
- Os equipamentos são adequados para a realização das tarefas (0,72);
- O espaço físico disponível para a realização do trabalho é adequado (0,72);
- O ritmo de trabalho é adequado (0,54);
- Possuo condições adequadas para alcançar os resultados esperados do meu trabalho (0,49);
- Os prazos para a realização das tarefas são flexíveis (0,34).

O segundo fator para a EOT é **Divisão Social do Trabalho** ( $\alpha = 0,90$ ), que busca avaliar normas, comunicação, avaliação, autonomia e participação relativos ao trabalho. Os itens que compõem o fator, bem como suas cargas fatoriais são apresentados a seguir:

- A comunicação entre chefe e subordinado é adequada (0,79);
- As orientações que me são passadas para realizar as tarefas são coerentes entre si (0,79);
- Tenho liberdade para opinar sobre o meu trabalho (0,78);
- Os funcionários participam das decisões sobre o trabalho (0,77);
- Tenho autonomia para realizar as tarefas como julgo melhor (0,76);
- As informações de que preciso para executar minhas tarefas são claras (0,76);
- Há qualidade na comunicação entre os funcionários (0,73);

- Há justiça na distribuição das tarefas (0,71);
- Há clareza na definição das tarefas (0,70);
- Há flexibilidade nas normas para a execução das tarefas (0,63);
- A avaliação do meu trabalho inclui aspectos além da minha produção (0,47);
- As tarefas que executo em meu trabalho são variadas (0,40).

A Escala da Organização do Trabalho é avaliada a partir de uma escala *likert* de frequência, composta por 5 pontos: 1 = Nunca, 2 = Raramente; 3 = Às vezes; 4 = Frequentemente; 5 = Sempre. Considerando o desvio-padrão em relação ao ponto médio, os parâmetros para a avaliação de média e frequências do fator serão os seguintes: a) **valores entre 1,00 a 2,29 - Risco Alto:** Resultado Negativo, representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las; b) **valores entre 2,30 e 3,69 - Risco Médio:** Resultado mediano, representa um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo; c) **valores entre 3,70 e 5,00 - Risco Baixo:** Resultado positivo, representa baixos riscos psicossociais. Aspectos a serem mantidos, consolidados e potencializados na Organização do Trabalho.

## 2. Escala dos Estilos de Gestão

Para a EEG, a análise fatorial indicou  $KMO = 0,96$ ,  $Eigenvalues = 11,88$ ,  $Variância Explicada = 10,54$  e  $Correlações > 0,23$ . Conforme apresentado anteriormente, a escala é composta por dois fatores. O primeiro fator é **Estilo Individualista** ( $\alpha = 0,85$ ), que se caracteriza pela centralização das decisões no papel do gestor, forte sistema burocrático, valorização das regras em detrimento aos sujeitos, sistema disciplinar rígido e alto controle do trabalho. Constitui-se de pessoas que parecem não considerar os limites da realidade e que têm dificuldade de reconhecimento do outro. Os itens que compõem o fator, bem como suas cargas fatoriais são apresentadas a seguir:

- Nesta organização os gestores se consideram o centro do mundo (0,71);

- Os gestores desta organização se consideram insubstituíveis (0,67);
- Os gestores desta organização fazem qualquer coisa para chamar a atenção (0,67);
- Aqui os gestores preferem trabalhar individualmente (0,58);
- Em meu trabalho, incentiva-se a idolatria dos chefes (0,57);
- Há forte controle do trabalho (0,45);
- A hierarquia é valorizada nesta organização (0,37);
- O ambiente de trabalho se desorganiza com mudanças (0,37);
- Os laços afetivos são fracos entre as pessoas desta organização (0,36);
- É creditada grande importância para as regras nesta organização (0,34);

O segundo fator é **Estilo Coletivista** ( $\alpha = 0,93$ ), que se caracteriza por relações de troca bem estabelecidas entre seus membros, valorização da criatividade e inovação. Favorece a interação profissional e a promoção de um maior bem-estar das pessoas. Prioriza a busca de promoção, tem flexibilidade em relação aos níveis hierárquicos e valoriza o reconhecimento e o compromisso com o trabalho. Os itens que compõem o fator, bem como suas cargas fatoriais são apresentados a seguir:

- O trabalho coletivo é valorizado pelos gestores (0,83);
- A competência dos trabalhadores é valorizada pela gestão (0,82);
- Os gestores se preocupam com o bem estar dos trabalhadores (0,81);
- Para esta organização, o resultado do trabalho é visto como uma realização do grupo (0,81);
- O mérito das conquistas na empresa é de todos (0,78);
- Somos incentivados pelos gestores a buscar novos desafios (0,77);
- A inovação é valorizada nesta organização (0,77);
- As decisões nesta organização são tomadas em grupo (0,77);
- Os gestores favorecem o trabalho interativo de profissionais de diferentes áreas (0,76);

- Existem oportunidades semelhante de ascensão para todas as pessoas (0,70);
- As pessoas são compromissadas com a organização mesmo quando não há retorno adequado (0,38).

A Escala de Estilos de Gestão é avaliada a partir de uma escala *likert* de frequência, composta por 5 pontos: 1 = Nunca, 2 = Raramente; 3 = Às vezes; 4 = Frequentemente; 5 = Sempre. Por se tratar de uma escala de 5 pontos, com variação de 1 a 5, o ponto médio a ser considerado é 3,00. Médias próximas ao ponto médio da escala significam uma presença moderada de determinado estilo, enquanto que acima de 3,50 o padrão é predominante e abaixo de 2,50, pouco característico.

### 3. Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho

Para a EIST, a análise fatorial indicou  $KMO = 0,96$ , Eigenvalues = 17,39, Variância Explicada = 16,25 e Correlações > 0,38. Conforme apresentado anteriormente, a escala é composta por quatro fatores. O primeiro fator é **Falta de Sentido do Trabalho** ( $\alpha = 0,90$ ), que se caracteriza por sentimentos de inutilidade, ao fazer um trabalho que não tem sentido para si mesmo, nem é importante e significativo para a organização, clientes e/ou para a sociedade. Os itens que compõem o fator, bem como suas cargas fatoriais são apresentadas a seguir:

- Meu trabalho é sem sentido (0,87);
- Meu trabalho é irrelevante para o desenvolvimento da sociedade (0,86);
- Minhas tarefas são banais (0,85);
- Considero minhas tarefas insignificantes (0,82);
- Sinto-me improdutivo no meu trabalho (0,73);
- A identificação com minhas tarefas é inexistente (0,66);
- Sinto-me inútil em meu trabalho (0,56);
- Sinto-me desmotivado para realizar minhas tarefas (0,53);
- Permaneço neste emprego por falta de oportunidade no mercado trabalho (0,50).

---

6 | Facas, E.P. & Mendes, A. M. (2018). Estrutura Fatorial do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho. *Núcleo Trabalho, Psicanálise e Crítica Social*. Recuperado em \_\_\_ de <http://www.nucleotrabalho.com.br>.

O segundo fator é **Esgotamento Mental** ( $\alpha = 0,91$ ), que se caracteriza por sentimentos de injustiça, desânimo, insatisfação e/ou desgaste com seu trabalho. Os itens que compõem o fator, bem como suas cargas fatoriais são apresentadas a seguir:

- Meu trabalho é desgastante (0,90);
- Meu trabalho é cansativo (0,89);
- Meu trabalho me sobrecarrega (0,85);
- Meu trabalho me desanima (0,50);
- Meu trabalho me frustra (0,49);
- Meu trabalho me faz sofrer (0,47);
- Meu trabalho me causa insatisfação (0,41);
- Submeter meu trabalho a decisões políticas é fonte de revolta (0,44).

Por fim, o último fator da EIST é **Falta de Reconhecimento** ( $\alpha = 0,92$ ), que se caracteriza por sentimentos desvalorização, não aceitação e/ou admiração pelos colegas e chefias, e falta de liberdade para expressar o que pensa e sente em relação ao seu trabalho. Os itens que compõem o fator, bem como suas cargas fatoriais são apresentadas a seguir:

- Falta-me liberdade para dialogar com minha chefia (0,90);
- Minha chefia trata meu trabalho com indiferença (0,89);
- Há desconfiança na relação entre chefia e subordinado (0,88);
- O trabalho que realizo é desqualificado pela chefia (0,86);
- Sou excluído do planejamento de minhas próprias tarefas (0,73);
- Falta-me liberdade para dizer o que penso sobre meu trabalho (0,72);
- Meus colegas são indiferentes comigo (0,71);
- Meus colegas desvalorizam meu trabalho (0,63);
- É difícil a convivência com meus colegas (0,60);
- A submissão do meu chefe à ordens superiores me causa revolta (0,47);
- Meu trabalho é desvalorizado pela organização (0,47).

A Escala de Indicadores de Sofrimento no Trabalho é avaliada a partir de uma escala *likert* de frequência, composta por 5 pontos: 1 = Nunca, 2 = Raramente; 3 = Às vezes; 4 = Frequentemente; 5 = Sempre. Considerando o desvio-padrão em relação ao ponto médio, os parâmetros para a avaliação de média e frequências do fator serão os seguintes: a) **valores entre 3,70 e 5,00 - Risco Alto**: Resultado Negativo, representa altos riscos psicossociais. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las; b) **valores entre 2,30 e 3,69 - Risco Médio**: Resultado mediano, representa um estado de alerta/situação limite para os riscos psicossociais no trabalho. Demanda intervenções a curto e médio prazo; c) **valores entre 1,00 a 2,29 - Risco Baixo**: Resultado positivo, representa baixos riscos psicossociais. Aspectos a serem mantidos, consolidados e potencializados.

#### 4. Escala de Danos Relacionados ao Trabalho

Para a EDT, a análise fatorial indicou  $KMO = 0,97$ , Eigenvalues = 15,95, Variância Explicada = 14,97 e Correlações  $> 0,60$ . A escala é composta por três fatores, sendo o primeiro **Danos Psicológicos** ( $\alpha = 0,94$ ), que se caracteriza por sentimentos negativos em relação a si mesmo e a vida em geral. Os itens que compõem o fator, bem como suas cargas fatoriais são apresentadas a seguir:

- Sensação de vazio (0,96);
- Amargura (0,90);
- Tristeza (0,86);
- Vontade de Desistir de Tudo (0,86);
- Perda da auto-confiança (0,80);
- Solidão (0,71);
- Mau-Humor (0,56).

O segundo fator é **Danos Sociais** ( $\alpha = 0,91$ ), caracterizados por comportamentos de isolamento e dificuldades nas relações familiares e sociais. Os itens que compõem o fator, bem como suas cargas fatoriais são apresentadas a seguir:



- Dificuldade com os amigos (0,87);
- Conflitos nas relações familiares (0,86);
- Agressividade com os outros (0,84);
- Dificuldades nas relações fora do trabalho (0,79);
- Impaciência com as pessoas em geral (0,73);
- Vontade de ficar sozinho (0,49);
- Insensibilidade em relação aos colegas (0,40).

Por fim, o terceiro fator é **Danos Físicos** ( $\alpha = 0,93$ ), caracterizados por dores no corpo e distúrbios biológicos. Os itens que compõem o fator, bem como suas cargas fatoriais são apresentados a seguir:

- Dores nas pernas (0,91);
- Dores nas costas (0,88);
- Dores no corpo (0,87);
- Dores no braço (0,86);
- Distúrbios circulatórios (0,75);
- Dor de cabeça (0,74);
- Distúrbios digestivos (0,65);
- Alterações no sono (0,63);
- Alterações no apetite (0,60).

Essa escala é avaliada a partir de uma escala *likert* de frequência, composta por 5 pontos: 1 = Nunca, 2 = Raramente; 3 = Às vezes; 4 = Frequentemente; 5 = Sempre. Considerando o desvio-padrão em relação ao ponto médio, os parâmetros para a avaliação de média e frequências do fator serão os seguintes: a) **valores entre 3,70 e 5,00 - Risco Alto**: Resultado Negativo, representa altos danos. Demanda intervenções imediatas nas causas, visando eliminá-las e/ou atenuá-las; b) **valores entre 2,30 e 3,69 - Risco Médio**: Resultado mediano, representa um estado de alerta/situação limite para os danos Demanda intervenções a curto e médio prazo; c) **valores entre 1,00 a 2,29 - Risco Baixo**: Resultado positivo,

representa baixos riscos para presença de danos. Aspectos a serem mantidos, consolidados e potencializados.

Finalizamos com algumas recomendações sobre o uso do PROART, fundamentais para manter o alinhamento com os pressupostos teóricos que fundamentam sua construção e validação. Assim, os dados devem ser coletados por meio da aplicação das quatro escalas quando o estudo é sobre riscos psicossociais. As escalas são analisadas separadamente pelas estatísticas descritivas e submetidas a técnicas inferenciais para medir o impacto de cada um dos fatores nas variáveis sociodemográficas e no seu comportamento naquele contexto onde aplicado. Com base desses conjunto de resultados quantitativos, elabora-se um diagnóstico dos riscos por meio da interpretação das relações entre os fatores das quatro escalas, referenciada na definição conceitual de cada um dos fatores e nos fundamentos teóricos a eles articulados, conforme proposto por Facas (2013).

Ainda vale destacar que é possível aplicar as escalas de forma independente. Neste caso não é mais o Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais no Trabalho, mas variáveis que podem ser combinadas com outros objetos de pesquisa. Por fim, não recomendamos, mas deixamos livre a possibilidade do pesquisador realizar análise fatorial confirmatória para verificar a estrutura aqui proposta em contextos organizacionais particulares, bem como para populações com escolaridade menor que o segundo grau. De qualquer maneira, é sempre recomendável consultar os autores.