

INVENTÁRIO DE PERCEPÇÃO DE FATORES E RISCOS PSICOSSOCIAIS: INTERSUBJETIVIDADES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Samuel Cabanha¹ - Prefeitura Municipal de Foz do Iguaçu
E-mail: samuelcabanha@globo.com

Resumo: O objetivo deste resumo expandido é apresentar a síntese de um projeto de pesquisa submetido a um Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* (nível doutorado), visando demonstrar a exequibilidade e a possibilidade de aplicação do instrumento, que neste momento denomina-se Inventário de Percepção de Fatores e Riscos Psicossociais. Acredita-se que este instrumento pode facilitar a compreensão dos aspectos relacionados às interações sujeito-trabalho, para dessa forma, conhecer as singularidades e antecipar-se aos possíveis aspectos negativos do trabalho. A metodologia a ser empregada é multimétodo, ou seja, pretende aliar o qualitativo ao quantitativo e, quanto ao propósito à pesquisa é exploratória e quanto ao momento é de corte transversal. Quanto aos resultados, cabe salientar que o instrumento está em sua fase inicial, carecendo ainda avaliar a sua validade e a fidedignidade, o que se pretende alcançar ao final da pesquisa. Acredita-se, porém, que o inventário possa atuar como um prospecto, onde as percepções e as singularidades individuais e organizacionais seriam refletidas para o instrumental proposto, pois ele foi concebido para trabalhar com as percepções e projeções do trabalhador frente às intersubjetividades e relações de trabalho, e, dessa forma, possibilitar a classificação e o dimensionamento dos riscos a serem geridos. Espera-se que os resultados alcançados através da pesquisa possam contribuir para a construção de um referencial teórico que esteja adequado à realidade social das organizações e que permita, por parte dos profissionais, a compreensão dos fenômenos psicossociais que emergem das relações de trabalho, de modo a intervir assertivamente.

Palavras-chave: Inventário; Psicossocial; Intersubjetividades;

Introdução

Como conjectura inicial, atribui-se ao inventário a possibilidade de ele, como prospecto, poder corresponder à percepção e a preocupação(s) relativa ao ambiente de trabalho e ao contexto psicossocial e, dessa forma, identificar os fatores que atuam (positivamente e negativamente) sobre o indivíduo. Diante disso, ao olhar para esse tema, também será necessário debruçar-se sobre os contextos organizacionais e de trabalho, com foco nas relações de trabalho. O referencial teórico, em sua maior parte, está embasado na Psicologia do Trabalho. Dentre os principais objetivos da pesquisa, podem-se destacar dois, o de *enumerar* quais fatores contribuem para a atividade perceptiva voltada para a satisfação e ou para a insatisfação dos trabalhadores e, o de verificar a relação entre satisfação, insatisfação e contexto psicossocial. Como se trata de um projeto de pesquisa ainda será levado a cabo, todavia não é possível fazer concatenação entre tese, objetivo geral e se o mesmo foi alcançado, porém, sendo os resultados promissores, acredita-se que o inventário poderá atuar como um prospecto, pois ele propõe-se a trazer a tona às percepções e projeções do trabalhador frente às intersubjetividades e relações de trabalho.

1



Materiais e métodos

O modelo a ser empregado na pesquisa é multimétodo, ou seja, pretende aliar o qualitativo ao quantitativo e, quanto ao propósito é exploratória e quanto ao momento é de corte-transversal. A proposta inicial é que a pesquisa seja realizada na Prefeitura Municipal de Foz do Iguaçu (PMFI), na Secretaria Municipal de Assistência Social, através da reunião de documentos e informações sobre o contexto de trabalho, realização de visitas, contato com os trabalhadores, aplicação do inventário e análise dos dados. A técnica metodológica a ser empregada para esta pesquisa é a análise fatorial confirmatória (AFC), a qual pode ser entendida como uma técnica confirmatória, onde o pesquisador precisa predeterminar a estrutura a ser avaliada.

Neste caso em específico, o pesquisador apresenta uma estrutura fatorial já previamente delineada (inventário em anexo) e de início, já explicitará o número de fatores e os itens específicos correspondentes a cada fator, e como aponta Brown (2006), “esse tipo de método é empiricamente baseado”. O ponto de partida é a aplicação de um modelo experimental a ser testado, que neste momento, chama-se Inventário de Percepção de Fatores e Riscos Psicossociais, cujo instrumento terá sua confiabilidade avaliada através da aplicação do coeficiente Alpha de Cronbach, o qual permite determinar o limite inferior da consistência interna de um grupo de variáveis ou itens.

O instrumento tem como foco levantar informações reunidas em três módulos principais que geram tipos distintos de informação, mas com impacto direto sobre o trabalhador e a organização, a saber, **Módulo I**, onde um valor geral de no máximo de 1 a 2 (para menos de 50% das respostas) deve ser reconhecido como Congruência-Poder de Agir, ou seja, existe a possibilidade de uma propensão a Identificação/Colaboração; **Módulo II**, onde um valor geral um valor geral de 3 e 4 (para acima de 75% das respostas) deve ser reconhecido como Incongruência-Desvitalização da Atividade, ou seja, existe a possibilidade de uma propensão a Insatisfação frente às relações interpessoais e ao contexto psicossocial/organizacional,e; **Módulo III**, onde um valor geral de 4 a 5 (para acima de 25% das respostas) deve ser reconhecido como manifestação da dimensão patológica do trabalho e das respostas do trabalhador às exigências e pressões no trabalho e ao comprometimento organizacional.

Quando finalizado, o inventário será construído em uma plataforma online através do *google* formulários ou transformado em um aplicativo, o que faz acreditar que o profissional terá um leque muito grande de informações além de poder acessá-las de forma mais rápida. Cabe dizer que a ideia inicial é que seja um instrumento voltado para aplicação individual e/ou coletiva, respeitando a confidencialidade e o sigilo das informações coletadas, haja vista que a tese é que o instrumento não sirva como um mecanismo reinventado apenas para controle e supervisão, mas sim, que seja um instrumento de entrada para um programa de gestão de prevenção de riscos psicossociais.

Revisão de literatura

Hodiernamente, o tema Saúde Mental e Trabalho é uma questão presente na produção de conhecimento e, nesse escopo de pesquisa, a Psicologia e diferentes áreas tem abordado o tema sob diferentes prismas. Do mesmo modo, ampliar o estudo sobre os fatores psicossociais é importante porque o trabalho consome a maior parte de nossas vidas, sobretudo, em sua fase



mais “produtiva”.

Para tanto, de antemão é crucial compreender a noção de riscos psicossociais, que segundo a *International Labour Association*² é definido em termos de interação entre conteúdo do trabalho, organização e gestão do trabalho, outras condições organizacionais e ambientais, e as competências e necessidades do trabalhador. Outra definição esclarecedora é a que aponta que “os fatores psicossociais são aqueles que estão ancorados nas interações humanas e trabalho e, têm origens e consequências em, pelo menos, cinco âmbitos de análise: o individual, as atividades de trabalho, grupo(s) de trabalho, organizacional e do entorno” (ZANELLI; TOLFO, 2012).

Assim sendo, o estudo dos processos psicossociais nas organizações e no trabalho avança paulatinamente, tanto na literatura internacional quanto nas intervenções práticas, por isso, explorar e aprofundar descobertas desses fenômenos é cada vez mais crucial à medida que o trabalho ganha mais centralidade na vida, sobretudo em um mundo claramente ameaçado pelo avanço das mudanças laborais e pela busca de condições cada vez mais produtivas. Outra vantagem a se destacar neste modelo de pesquisa-intervenção é que com a aplicação do inventário poderá se conhecer um pouco da subjetividade de cada trabalhador em sua relação com o trabalho, categoria que por vezes é relegada ou pouco aprofundada e, quanto a isso, Guattari (1992) é categórico quando aponta que a “subjetividade é uma produção, que deve ser entendida num plano plural e não pertence somente a instância individual, mas também, coletivas e institucionais”.

Desde essa reflexão, vê-se que é cada vez mais importante à compreensão do trabalho e sua organização como um processo intersubjetivo e, nesse sentido, Facas (2013, p. 38) aponta que “a natureza da tarefa faz parte da organização do trabalho e exerce impacto direto no sentido que o trabalho assume para cada trabalhador, a depender de seus conteúdos serem ou não significativos”.

Resultados e discussão

Como o objetivo desta comunicação é apresentar um projeto de pesquisa, a saber, é um resumo expandido que apresenta uma síntese de um projeto submetido a um Programa de Pós-graduação *Stricto Sensu* (nível doutorado), ainda é precoce fazer considerações quanto a resultados. Contudo, cabe dizer que a proposta nasceu diante de um *zeitgeist* em que, todavia se carece de estudos relacionados às intersubjetividades nas relações de trabalho. Sendo assim, discutir a pensabilidade e possibilidade de acertos através da aplicação do Inventário de Percepção de Fatores e Riscos Psicossociais é vital para contribuir para o fomento de uma política de bem-estar e de transformação organizacional.

Conclusões

É latente a dificuldade em apresentar conclusões e ou considerações finais no que tange a um projeto de pesquisa em andamento, pois não é possível fazer concatenação entre confirmação da tese e/ou sua refutação, e o alcance do objetivo geral e, fazer a correlação entre as respostas dadas no inventário com a análise do perfil das respostas dadas pelos respondentes. Porém, por tudo já apresentado, acredita-se que o projeto de pesquisa é relevante e exequível, pois a proposta pode dar uma visão global e abrangente, filtrando e traduzindo os anseios dos trabalhadores frente à exposição a fatores de risco, levantando

² *International Labour Organization*. Fatores psicossociais no trabalho: reconhecimento e controle. Genebra: Secretaria Internacional do Trabalho; 1986. (Occupational and Health Series, 56).



informações relevantes acerca dos seguintes pontos: subjetividade(s), exigências laborais,

sobrecarga mental, organização e conteúdo do trabalho, relações sociais no trabalho, gestão organizacional, interface trabalho-indivíduo, saúde e bem-estar.

Dessa forma, acredita-se que a pesquisa pode contribuir significativamente, pois se considera que o inventário pode ser muito útil no desenvolvimento de pesquisas sobre a percepção de trabalhadores no que concerne a interação sujeito-trabalho, a riscos psicossociais e clima organizacional, auxiliando profissionais que atuam em contextos organizacionais a trabalharem as intersubjetividades nas relações de trabalho.

Referências

ANTUNES, R. (2009). **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2ªed. São Paulo: Boitempo Editorial.

BASTOS, A. V. B. **Áreas de atuação — em questão nosso modelo profissional**. In. CFP. *Quem é o Psicólogo Brasileiro?* São Paulo: Edicon, 1988. Cap. 10, p. 163-192.

CLOT, Yves. **Clinique du travail, clinique du réel**. Le Journal des Psychologues, 2001; 185:48-51.

DE GÁSPARI, J. C.; SCHWARTZ, G. M. **O Idoso e a Ressignificação Emocional do Lazer**. *Psicologia: teoria e pesquisa*. Jan.-Abr. 2005, V. 21, n. 1, pp. 069-076.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DELEUZE, Giles. GUATTARI, Félix. **O que é filosofia?** Trad. Bento Prado Jr. e Alberto Alonso Muñoz. Rio de Janeiro: Editora 34, 1992.

FACAS, E. P. **Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho - Contribuições da Psicodinâmica do Trabalho**. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Programa de Pós-Graduação em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações, Universidade de Brasília - UNB. Brasília, p. 193. 2013.

GUATTARI, Félix. Da produção da subjetividade. In:_____. **Caosmose: um novo paradigma estético**. Rio de Janeiro: Ed. 34, 1992.

LATOUR, Bruno. **Cogitamus: seis cartas sobre as humanidades científicas** / Bruno Latour; tradução de Jamille Pinheiro Dias. – São Paulo: Editora 34. 2016 (1ª Edição). 216 p.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (2013). **A prevenção das doenças profissionais**. Disponível em http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/gender/doc/safeday2013%20final_012.pdf. Acesso em 03 ago. 2018.

ZANELLI, J. C.; TOLFO, S. R. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Volume nº 12(3), set-dez 2012, pp. III-VI ISSN 1984-6657.

ZANELLI, J.C. **Formação e atuação em Psicologia Organizacional**. *Psicologia — ciência*



e profissão. Conselho Federal de Psicologia, ano 6, nº 1, 1986.

ANEXO
INVENTÁRIO DE PERCEPÇÃO DE FATORES E RISCOS PSICOSSOCIAIS

MÓDULOS	PONTUAÇÃO	INDICADOR
Módulo I	1 2 3 4 5	Tenho satisfação e orgulho da minha vida profissional;
Módulo I	1 2 3 4 5	Sinto que minhas tarefas são monótonas e/ou repetitivas;
Módulo I	1 2 3 4 5	Sinto que a minha carga de trabalho é injusta e não vejo sentido no meu trabalho;
Módulo I	1 2 3 4 5	Estou satisfeito com a forma como as minhas capacidades são utilizadas;
Módulo I	1 2 3 4 5	Minhas tarefas não tem significado para mim;
Módulo I	1 2 3 4 5	Sinto-me triste a maior parte do tempo no meu ambiente de trabalho;
Módulo I	1 2 3 4 5	Identifico-me com o meu trabalho e tenho autonomia;
Módulo I	1 2 3 4 5	Minhas tarefas não são importantes;
Módulo I	1 2 3 4 5	Sinto-me angustiado a maior parte do tempo no meu ambiente de trabalho;
Módulo I	1 2 3 4 5	Tenho liberdade de expressão e <i>feedback</i> dos resultados;
Módulo I	1 2 3 4 5	Sinto ambiguidade de papéis e que minhas tarefas não fazem nenhum sentido;
Módulo I	1 2 3 4 5	Sinto que estou estressado;
Módulo I	1 2 3 4 5	Sinto que sou útil no meu trabalho;
Módulo I	1 2 3 4 5	Sinto que meu sofrimento está associado à falta de liberdade para usar minha criatividade e pouca ou nenhuma identificação com minhas tarefas;
Módulo I	1 2 3 4 5	Sinto que estou mais agressivo com meus colegas de trabalho;
Módulo I	1 2 3 4 5	Tenho recompensas por esforço;
Módulo I	1 2 3 4 5	Minhas tarefas são desagradáveis;
Módulo I	1 2 3 4 5	Acredito que já apresento lesões musculoesqueléticas devido ao efeito do trabalho;
Módulo I	1 2 3 4 5	Tenho oportunidades de crescimento/Promoção;
Módulo I	1 2 3 4 5	Minhas tarefas são repugnantes;
Módulo I	1 2 3 4 5	Sinto aumento das exigências emocionais;
Módulo I	1 2 3 4 5	Sinto-me identificado com o meu próprio desempenho;
Módulo I	1 2 3 4 5	Não sinto disposição para realizar minhas tarefas, pois não me identifico com elas;
Módulo I	1 2 3 4 5	Sinto aumento de exigências/Sobrecarga cognitiva;
Módulo II	1 2 3 4 5	Em meu serviço, o pessoal se dispõe, e se ajudam uns aos outros quando “as coisas estão corridas”;
Módulo II	1 2 3 4 5	Sinto que existem demandas conflitantes entre meu trabalho e minha vida pessoal;
Módulo II	1 2 3 4 5	Existem muitos acidentes no trabalho;
Módulo II	1 2 3 4 5	Sinto que a empresa fortalece o poder decisório dos profissionais através da autonomia e autogestão dos processos de trabalho;
Módulo II	1 2 3 4 5	Existe um alto índice de rotatividade de pessoal (<i>turnover</i>) na organização;
Módulo II	1 2 3 4 5	No meu trabalho existe extrema fixação de metas, sendo algumas inalcançáveis;
Módulo II	1 2 3 4 5	A organização incentiva a autonomia e conversa com a equipe para verificar se tais incentivos são suficientes;
Módulo II	1 2 3 4 5	Sinto que trabalho sobre pressão de cumprimento de metas e sobre pressão de tempo;
Módulo II	1 2 3 4 5	Sinto que já apresento diversos sintomas como depressão, cansaço físico e manifestações psicossomáticas e que o meu ambiente de trabalho contribuiu com meu baixo rendimento e com meu adocimento;
Módulo II	1 2 3 4 5	Sinto-me protegido no contexto de trabalho contra situações nocivas ao meu funcionamento psíquico;
Módulo II	1 2 3 4 5	Sinto pouco apoio no trabalho aos problemas domésticos;
Módulo II	1 2 3 4 5	Existem muitas queixas relativas à saúde física;/Sinto efeitos negativos sobre minha saúde;
Módulo II	1 2 3 4 5	Tenho a impressão que grande parte do pessoal desta instituição está satisfeita com as relações no contexto de trabalho;
Módulo II	1 2 3 4 5	Sinto que o ambiente organizacional e as estratégias adotadas pela organização não contribuem para promover, manter ou ampliar vivências positivas;
Módulo II	1 2 3 4 5	No meu trabalho existem muitas queixas relativas à saúde mental;
Módulo II	1 2 3 4 5	Sinto que tenho suporte afetivo e material no contexto de trabalho e nas relações com meus colegas;
Módulo II	1 2 3 4 5	Sinto que meu ambiente de trabalho não contribui para uma cultura de estado de bem-estar;

Módulo II	1 2 3 4 5	Existem muitos Atestados médicos;
Módulo II	1 2 3 4 5	Sinto que existe relação de confiança no contexto de trabalho, tanto com a chefia como com os colegas de trabalho;
Módulo II	1 2 3 4 5	Tenho papéis conflitantes dentro do mesmo trabalho;
Módulo II	1 2 3 4 5	Tenho problemas relativos ao sono;
Módulo II	1 2 3 4 5	Em meu serviço, existe muito trabalho em equipe e cooperação;
Módulo II	1 2 3 4 5	Sinto que tenho muita responsabilidade por pessoas e pouca oportunidade para gerir a minha própria forma de trabalhar;
Módulo II	1 2 3 4 5	Existem muitos afastamentos do trabalho por motivo de doença;
Módulo III	1 2 3 4 5	O conjunto de normas consubstancia um guia para a ação e o comportamento e para a formação da identidade das pessoas e da organização;
Módulo III	1 2 3 4 5	Tenho baixa participação na tomada de decisões; Sinto falta de clareza sobre minhas funções e minhas responsabilidades;
Módulo III	1 2 3 4 5	Acidentes no trabalho;
Módulo III	1 2 3 4 5	Não existe lacuna entre a administração desta instituição e os problemas diários do serviço;
Módulo III	1 2 3 4 5	Sinto que a comunicação é má;
Módulo III	1 2 3 4 5	Queixas relativas à saúde física/Sintomas físicos:
Módulo III	1 2 3 4 5	Sinto que a organização do trabalho contribui para uma boa relação com a hierarquia, com o controle de tarefas e divisões de responsabilidades;
Módulo III	1 2 3 4 5	Sinto que a liderança é “pobre”;
Módulo III	1 2 3 4 5	Queixas relativas à saúde mental;
Módulo III	1 2 3 4 5	As práticas de gestão de pessoas e de gestão do contexto de trabalho são balizadas de modo a favorecer as relações e promover a cooperação e a colaboração;
Módulo III	1 2 3 4 5	Sinto falta de clareza sobre os objetivos organizacionais;
Módulo III	1 2 3 4 5	Trabalho fora do horário laboral/Sinto que tenho alguns conflitos entre trabalho e família;
Módulo III	1 2 3 4 5	Sinto que os gestores são competentes e querem contribuir para a missão da empresa;
Módulo III	1 2 3 4 5	Sinto que a estrutura organizacional deixa a desejar;
Módulo III	1 2 3 4 5	Sinto redução no meu desempenho no trabalho/Existem muitas exigências quantitativas;
Módulo III	1 2 3 4 5	A organização utiliza as normas do sistema de gestão não só para satisfazer os anseios das partes interessadas, mas também dos colaboradores;
Módulo III	1 2 3 4 5	Existem muitos agentes ocupacionais físicos e químicos,
Módulo III	1 2 3 4 5	Sinto prejuízo na qualidade do meu trabalho e no meu desempenhado, refletindo em erros e omissões nas tarefas;
Módulo III	1 2 3 4 5	O ambiente de trabalho não se desorganiza com mudanças;
Módulo III	1 2 3 4 5	Exposição a sons ou ruídos altos, odores incômodos e outros;
Módulo III	1 2 3 4 5	Vou ao trabalho apesar de me sentir doente ou estar passando por outros acontecimentos que poderiam levar à ausência;
Módulo III	1 2 3 4 5	Sinto que as práticas de gestão e organização do trabalho prescrito não conflitam com a gestão de pessoas;
Módulo III	1 2 3 4 5	A iluminação é deficiente ou excessiva;
Módulo III	1 2 3 4 5	Tenho Horas de trabalho elevadas, mesmo ciente de que seja impróprio;
Módulo IV	1 2 3 4 5	Sinto que a comunicação é clara e assertiva;
Módulo IV	1 2 3 4 5	Sinto uma grande precariedade nas relações com supervisores;
Módulo IV	1 2 3 4 5	Tenho pouca ou nenhuma flexibilidade nos horários;
Módulo IV	1 2 3 4 5	As informações institucionais são claras, precisas e acessíveis;
Módulo IV	1 2 3 4 5	Sinto baixo apoio social dos colegas;
Módulo IV	1 2 3 4 5	Sinto que tenho longas jornadas;
Módulo IV	1 2 3 4 5	A objetividade e clareza no discurso facilita o entendimento do funcionário em relação aos objetivos da empresa;
Módulo IV	1 2 3 4 5	Acredito que sofro <i>Bullying</i> e/ou comportamentos de intimidação;
Módulo IV	1 2 3 4 5	Trabalho em horários no qual não consigo desenvolver um convívio social;
Módulo IV	1 2 3 4 5	Como colaborador(a) me sinto bem orientado e contemplado com as informações;
Módulo IV	1 2 3 4 5	Sinto que meus colegas desvalorizam meu trabalho;
Módulo IV	1 2 3 4 5	No meu trabalho estou sujeito a horários imprevisíveis;
Módulo IV	1 2 3 4 5	A organização divulga periodicamente os dados relacionados à sua responsabilidade social com os colaboradores e sociedade;
Módulo IV	1 2 3 4 5	Sinto que o trabalho que realizo é desqualificado pela chefia;
Módulo IV	1 2 3 4 5	No meu trabalho estou sujeito a esquema de turnos mal concebidos;

Módulo IV	1 2 3 4 5	A comunicação organizacional e os processos comunicacionais são eficazes de modo que estabeleço relação direta com a organização;
Módulo IV	1 2 3 4 5	Sinto que sofro assédio e/ou violência no trabalho;
Módulo IV	1 2 3 4 5	No meu trabalho existe cobrança excessiva sobre o ritmo de trabalho;
Módulo IV	1 2 3 4 5	Existe transparência na comunicação;
Módulo IV	1 2 3 4 5	Sinto isolamento físico;
Módulo IV	1 2 3 4 5	No meu trabalho existe frequente realização de turnos, irregularidades, sobrecarga horária;
Módulo IV	1 2 3 4 5	Sinto que o nível de informação dos colaboradores e o clima organizacional é bom;
Módulo IV	1 2 3 4 5	Sinto isolamento social;
Módulo IV	1 2 3 4 5	Sinto que trabalho durante muitas horas/ Sinto que o volume de trabalho é grande;
Módulo V	1 2 3 4 5	No meu trabalho existem condições favoráveis de estímulo a minha criatividade;
Módulo V	1 2 3 4 5	Nas relações hierárquicas os gerentes não levam em conta os méritos e as falhas de pessoas;
Módulo V	1 2 3 4 5	No meu trabalho não existe uma política de desenvolvimento de carreira;
Módulo V	1 2 3 4 5	No meu trabalho existem condições favoráveis que exploram a minha capacidade para julgar e resolver problemas;
Módulo V	1 2 3 4 5	No meu trabalho não existe uma aproximação entre gerência, expectativas, anseios e necessidades dos funcionários;
Módulo V	1 2 3 4 5	No meu trabalho não existe uma política de cuidado com a saúde e segurança no trabalho;
Módulo V	1 2 3 4 5	No meu trabalho existem condições favoráveis para que eu escolha procedimentos e ou atividades a realizar;
Módulo V	1 2 3 4 5	No meu trabalho sinto que sempre adotam estruturas verticalizadas, nas quais as pessoas não tendem a participar e não há liberdade e abertura para discutir ideias e metas para o aprimoramento da organização;
Módulo V	1 2 3 4 5	No meu trabalho não existe uma política de salário deficitária;
Módulo V	1 2 3 4 5	No meu trabalho existem condições favoráveis para definir o ritmo no qual o trabalho será realizado;
Módulo V	1 2 3 4 5	No meu trabalho a relação gerência e clima organizacional não são coerentes com o planejamento estratégico da organização;
Módulo V	1 2 3 4 5	As estratégias utilizadas pela organização para que os trabalhadores cumpram o objetivo são perversos;
Módulo V	1 2 3 4 5	No meu trabalho existem condições favoráveis para definir quando realizar algumas atividades;
Módulo V	1 2 3 4 5	Sinto que o papel da(s) liderança(s) e seu estilo não contribuem para desenvolver a satisfação dos funcionários;
Módulo V	1 2 3 4 5	No meu trabalho não existe, por parte da organização, uma coerência ética nas práticas e relações com seus diversos públicos;
Módulo V	1 2 3 4 5	No meu trabalho existem condições favoráveis para uma maior expressão, influência e certa autoridade na programação do meu trabalho;
Módulo V	1 2 3 4 5	No meu trabalho a gerência tem dificuldades para administrar as diferenças da equipe;
Módulo V	1 2 3 4 5	No meu trabalho não existe uma política mapeamento para prevenção ou gestão de prevenção de riscos psicossociais;
Módulo V	1 2 3 4 5	No meu trabalho existem condições favoráveis para controle do tempo e controle do método no desenvolvimento das tarefas;
Módulo V	1 2 3 4 5	Sinto que no meu trabalho não há conscientização da gerência acerca da importância dos colaboradores na interação dos diversos subsistemas organizacionais;
Módulo V	1 2 3 4 5	No meu trabalho não existe uma política de responsabilidade social (política, social, ambiental e humana), apenas uma excessiva preocupação com a maximização dos lucros;
Módulo V	1 2 3 4 5	Eu sinto que tenho participação suficiente no planejamento das atividades que são desenvolvidas no setor de trabalho;
Módulo V	1 2 3 4 5	No meu trabalho não existe uma política de colaboração no ambiente e nem tampouco uma gestão eficaz e eficiente para reduzir conflitos;
Módulo V	1 2 3 4 5	No meu trabalho existem falhas/negligência no cumprimento a Legislação Brasileira;

Questionário – **Inventário de Percepção de Fatores e Riscos Psicossociais**. Elaborado pelo autor (2018), com alguns indicadores absorvidos do Protocolo de Avaliação dos Riscos Psicossociais no Trabalho - PROART, criado por Facas (2013) e validado por Facas, Duarte, Mendes e Araujo (2015).