



SIS

Assessoria e Sistemas de Informação de Saúde





Gestão da Organização do Trabalho e do Risco Psicossocial

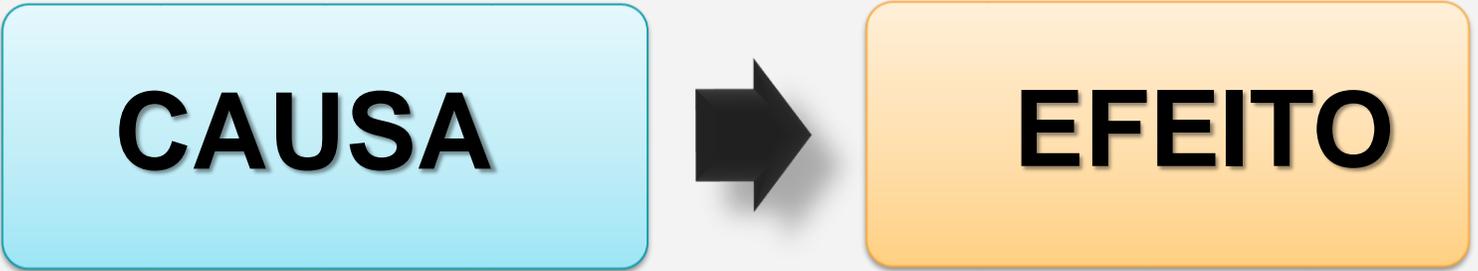
Agosto de 2018

Associações Causais entre “Trabalho” e “Doença” (Clínica x Epidemiologia)

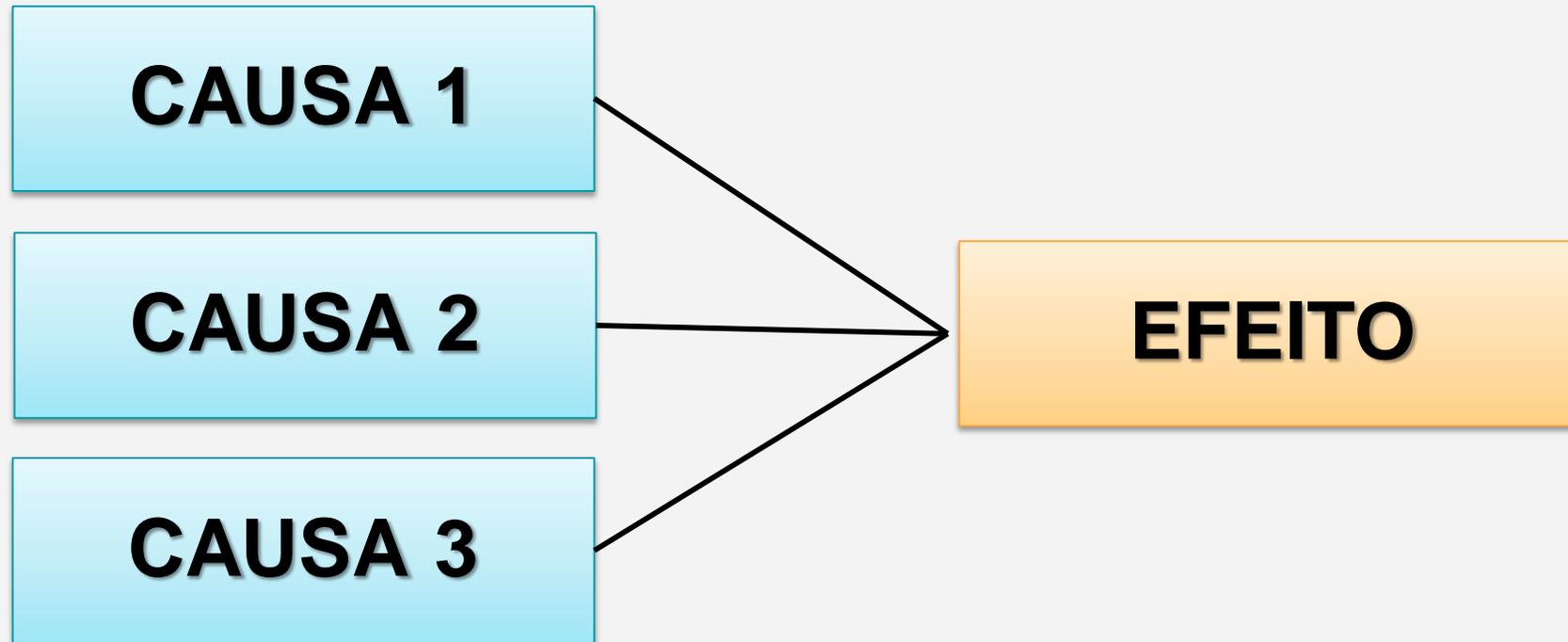
([Schilling, 1984](#))

- I. Trabalho como causa necessária
- II. Trabalho como fator contributivo, mas não necessário
- III. Trabalho como provocador de um distúrbio latente, ou agravador de doença já estabelecida

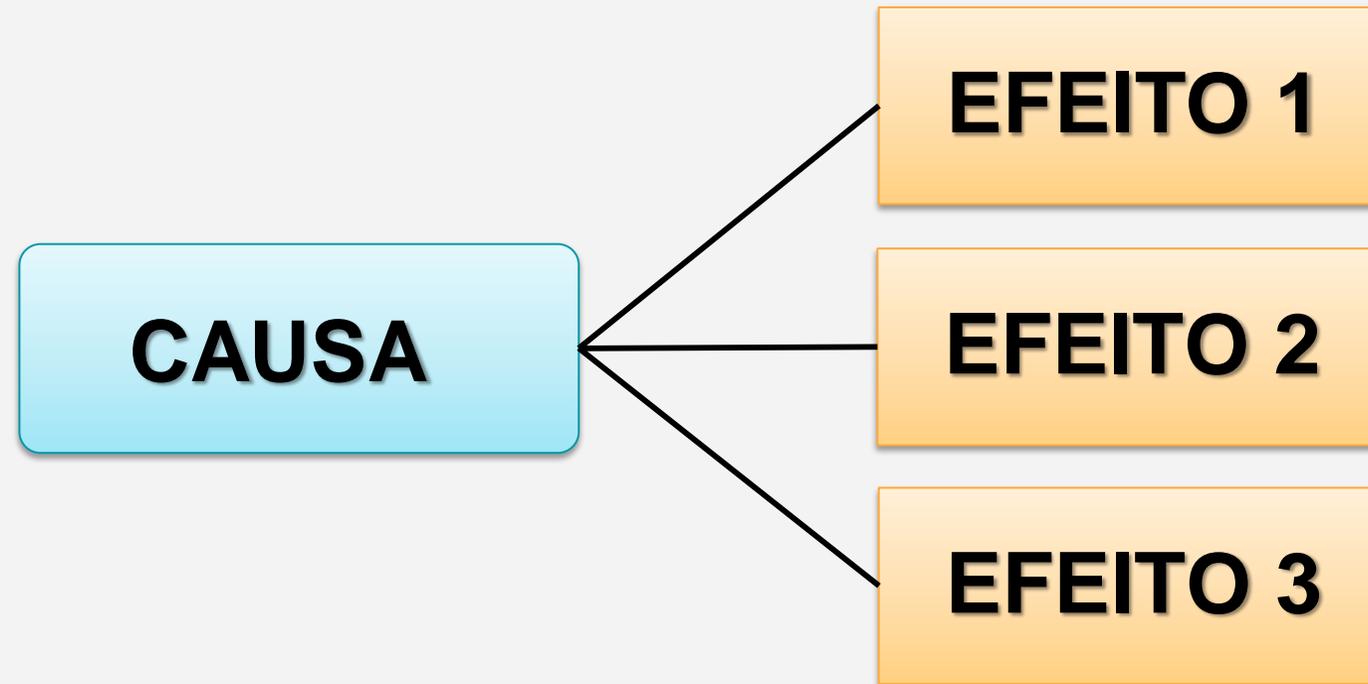
“Nexo” (Schilling I)



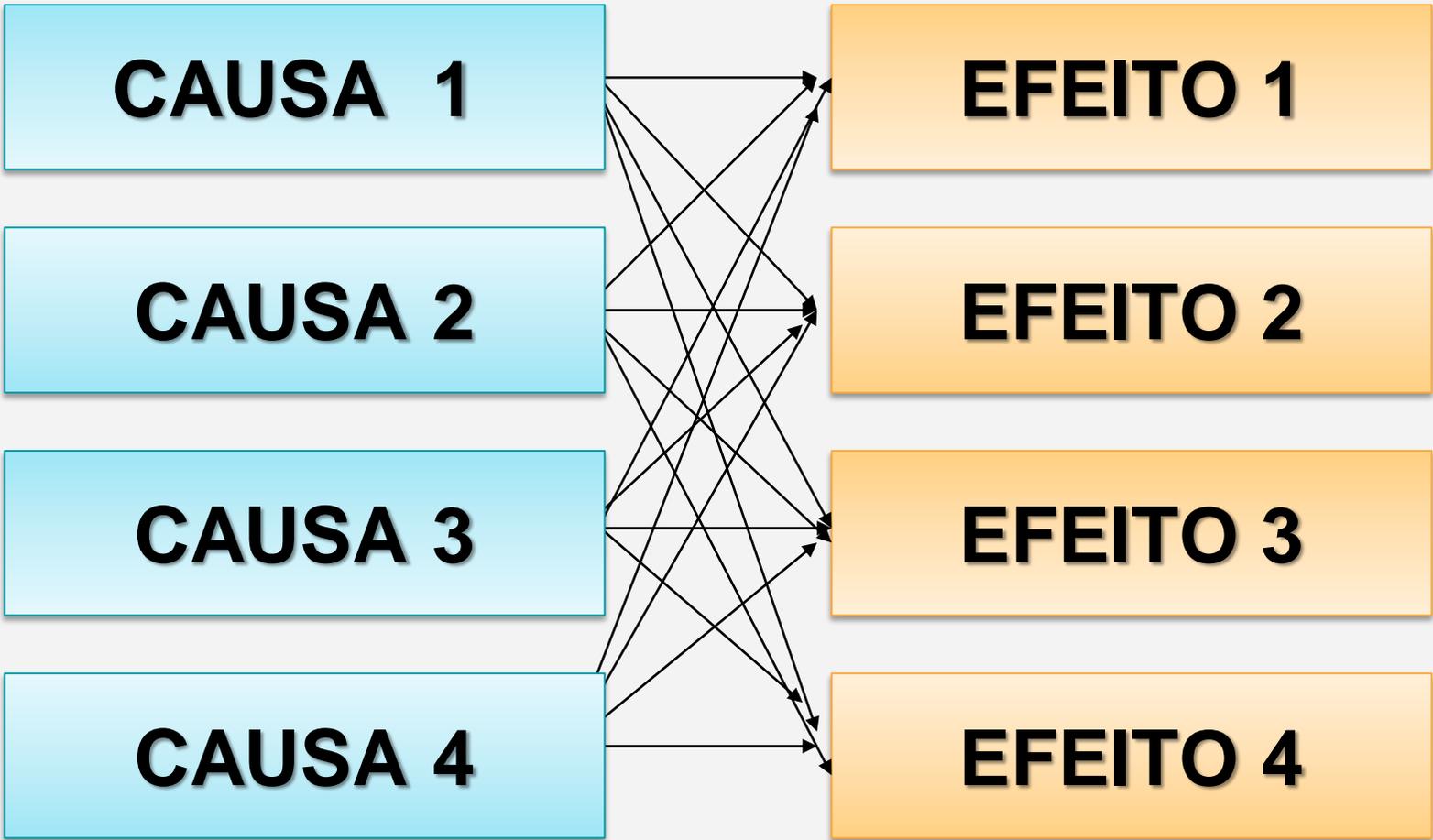
“Nexo” (Schilling II)



“Nexo” (Schilling III)

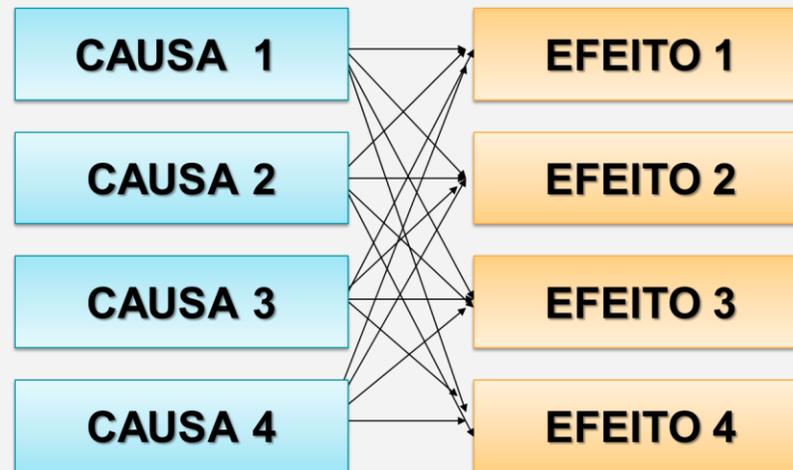


“Nexo” (consolidado do mundo real...)



Benvindos ao mundo dos riscos psicossociais e transtornos mentais e comportamentais

OS EFEITOS



Técnicas de rastreamento (screening)

Avaliação do efeito

JORNAL BRASILEIRO DE PSIQUIATRIA

BRAZILIAN JOURNAL OF PSYCHIATRY

Recebido em
21/1/2015
Aprovado em
11/3/2015

Estudos psicométricos de instrumentos breves de rastreio para múltiplos transtornos mentais

Psychometric studies of brief screening tools for multiple mental disorders

Lívia Maria Bolsoni¹, Antonio Waldo Zuardi¹

Técnicas de rastreamento (screening)

Avaliação do efeito

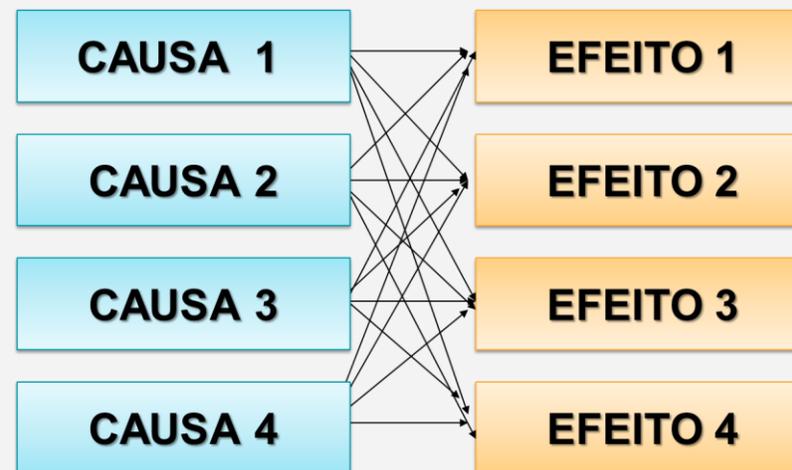
Tabela 2. Características dos instrumentos

Instrumento	Nº de itens	Modo de aplicação	Tempo de aplicação	Características
SRQ-20 ^{10,14,23}	20	Autoaplicado	5-10 min	Deteção de sintomas de transtornos mentais comuns na AB
FSQ ⁹	34	Autoaplicado	-	Avaliação global, sobre o papel físico, psicológico, social e funcional
GHQ-12 ¹⁵	12	Autoaplicado	5 min	Deteção de doenças psiquiátricas não severas
HDI ¹⁶	48	Autoaplicado	10-15 min	Funcionamento da saúde mental
CMDQ ⁶	36	Autoaplicado	5 min	Rastreo de transtornos somatoformes, ansiedade, depressão, abuso de álcool e saúde geral
MCS-12 ¹⁷	12	Autoaplicado	5 min	Avalia depressão e/ou ansiedade e qualquer transtorno mental comum
SRQ-F ¹⁸	29	Autoaplicado	5-10 min	Rastreo de doença psiquiátrica
CHAT ^{19,20}	17	Autoaplicado	2 min	Deteção de estilo de vida e fatores de risco de saúde mental
WHO-5 ^{11,21,23}	5	Autoaplicado	2 min	Avalia o nível de bem-estar emocional
K-6 ²²	6	Autoaplicado	2 min	Triagem de doença mental grave
COOP/WONCA ²³	6	Autoaplicado	2 min	Avaliação do estado funcional
BHM ²⁴	20	Autoaplicado	5 min	Avalia o estado de saúde mental

SRQ-20: *Self-Reporting Questionnaire-20*; AB: atenção básica; FSQ: *Functional Status Questionnaire*; GHQ-12: *General Health Questionnaire-12*; HDI: *Health Dynamics Inventory*; CMDQ: *Common Mental Disorders Questionnaire*; MCS-12: *Mental Health Component scale-12*; CHAT: *Case-finding and Help Assessment Tool*; WHO-5: *Well-Being Index Version*; K-6: *6-item Kessler Psychological Distress scale*; COOP/WONCA: *Dartmouth Primary Care Cooperative Research Network/World Organization of National Colleges, Academies, and Academic Associations of General Practitioners/Family Physicians*; BHM: *Behavioral Health Measure*.

Os instrumentos SRQ (SRQ-20 e SRQ-F) e WHO-5 apresentaram-se bastante consistentes, coerentes e precisos em relação à confiabilidade, com resultados excelentes. Para detecção de casos positivos, os instrumentos SRQ, WHO-5 e COOP/WONCA mostraram-se bastante sensíveis.

AS CAUSAS



Técnicas de rastreamento (screening)

Avaliação da causa

Review

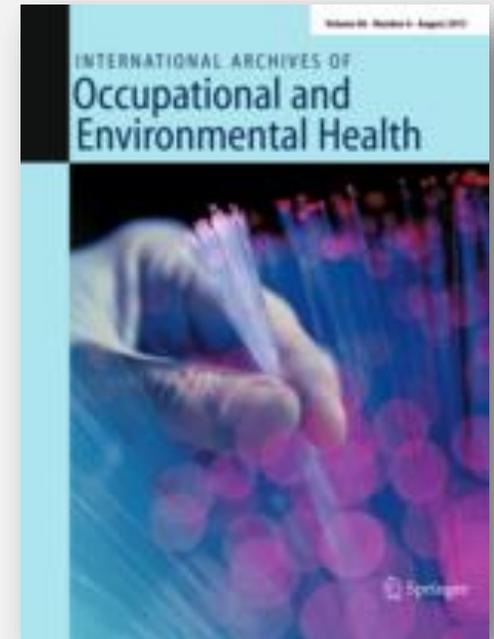
International Archives of Occupational and Environmental Health

October 2008, Volume 82, Issue 1, pp 1-12

First online: 13 March 2008

Available instruments for measurement of psychosocial factors in the work environment

[Maria Carla Tabanelli](#), [Marco Depolo](#), [Robin M. T. Cooke](#), [Guido Sarchielli](#), [Roberta Bonfiglioli](#), [Stefano Mattioli](#)  , [Francesco S. Violante](#)



10 Técnicas de rastreamento (screening)

Avaliação da causa

1. JOB CONTENT QUESTIONNAIRE (JCQ). Modelo Demanda-Controle (Demand-Control Model ou Job Strain Model) (Theorell and Karasek, 1979, 1996)

<http://www.jcqcenter.org/>

2. HSE INDICATOR TOOL (HSE) [2004]

<http://www.hse.gov.uk/stress/standards/downloads.htm>>

3. ERI Modelo Esforço-Recompensa: EFFORT-REWARD IMBALANCE (ERI) (Siegrist et al. 2004)

http://www.uniklinik-duesseldorf.de/fileadmin/Datenpool/einrichtungen/institut_fuer_medizinische_soziologie_id54/ERI/PsychometricProperties.pdf

4. COPENHAGEN PSYCHOSOCIAL QUESTIONNAIRE (COPSOQ)

<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/en/publikationer/spoergeskemaer/psykisk-arbejdsmiljoe>

5. FPSICO Cuestionario de Factores Psicosociales

<http://www.insht.es/portal/site/Insht/>

10 Técnicas de rastreamento (screening)

Avaliação da causa

6. WOCCQ (Working Conditions and Control Questionnaire)© - método de diagnóstico coletivo dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho. (<http://www.woccq.be/>)
7. Occupational Stress Index (OSI) modelo de carga aditivo, que se concentra em estressores de trabalho relevantes para o sistema cardiovascular (Belkic 1995). O OSI incorpora elementos do Job Strain Model (Karasek 1979), bem como outras relações entre estresse e doenças cardiovasculares, tais como características do trabalho em ocupações de alto risco. (<http://unhealthywork.org/other-job-stress-models/occupational-stress-index-osi/>)
8. MULTIDIMENSIONAL ORGANISATIONAL HEALTH QUESTIONNAIRE (MOHQ) (Avallone and Pamplomatas 2005) (<http://www4.semo.edu/snell/scales/MHQ.htm>)
9. PRESSURE MANAGEMENT INDICATOR (Williams and Cooper 1998) - avalia essencialmente a pressão sentida no trabalho. É um questionário compacto e abrangente, que mede os principais fatores envolvidos no processo de estresse e proporciona uma imagem precisa do perfil de estresse atual de um trabalhador. O PMI é composto de 120 questões e leva entre 15 e 25 minutos a preencher. (<http://www.workingwell.co.uk/#!pressure-management-indicator/c1wxo>)
10. VALMERI - Tools for Inspection of Psychosocial Risks at Work. (<http://www.tyosuojelu.fi/web/sv/arbetarskydd-pa-arbetsplatsen/matning-av-arbetsforhallandena/valmeri-enkaten>)

O QUE FOI SELECIONADO?

Gestão da Organização do Trabalho e do Risco Psicossocial

Técnicas de rastreamento (screening)

1. HSE INDICATOR TOOL (HSE) [2004]

<http://www.hse.gov.uk/stress/what-to-do.htm>

2. JOB CONTENT QUESTIONNAIRE (JCQ). Modelo Demanda-Controle (Demand-Control Model ou Job Strain Model) (Theorell and Karasek, 1979, 1996)

<http://www.jcqcenter.org/>

3. COPENHAGEN PSYCHOSOCIAL QUESTIONNAIRE (COPSOQ)

<http://www.arbejdsmiljoforskning.dk/en/publikationer/spoergeskemaer/psykisk-arbejdsmiljoe>

Medicina baseada em vidência



SUSTENTAÇÃO 1

RESEARCH ARTICLE

Open Access

A systematic review including meta-analysis of work environment and depressive symptoms



Töres Theorell^{1,2*}, Anne Hammarström³, Gunnar Aronsson⁴, Lil Träskman Bendz⁵, Tom Grape⁶, Christer Hogstedt⁷, Ina Marteinsdottir⁸, Ingmar Skoog⁹ and Charlotte Hall¹⁰

CONCLUSÃO. Existem evidências empíricas substanciais de que funcionários, homens e mulheres, que relatam falta de liberdade de decisão (CONTROLE), tensão no trabalho e bullying (RELACIONAMENTOS), experimentarão sintomas depressivos crescentes ao longo do tempo. Essas condições são passíveis de intervenções organizacionais.

SUSTENTAÇÃO 2

Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review

K. Nieuwenhuijsen^{1,2}, D. Bruinvels^{1,2} and M. Frings-Dresen^{1,2}

¹Coronel Institute of Occupational Health, Academic Medical Center, University of Amsterdam, PO Box 22700, 1100 DE Amsterdam, The Netherlands., ²Netherlands Center for Occupational Diseases, Academic Medical Center, University of Amsterdam, PO Box 22700, 1100 DE Amsterdam, The Netherlands.

CONCLUSÕES. Dos 2426 estudos identificados, sete estudos prospectivos foram incluídos nesta revisão. Constatou-se forte evidência de que ALTAS DEMANDAS, BAIXO CONTROLE, BAIXO APOIO DE COLEGAS DE TRABALHO, BAIXO APOIO DO SUPERVISOR, baixa justiça processual, CONFLITOS DE RELACIONAMENTOS e alto desequilíbrio de esforço-recompensa predisseram a incidência de estresse.

SUSTENTAÇÃO 3

Guia para a Gestão de Riscos Psicossociais da Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA)

Stresse e riscos psicossociais

Página Inicial
Início
Sobre o Guia eletrónico
Introdução
Stresse: Uma definição
Considerações legais
Causas de stresse no trabalho
Fatores de risco de stresse no trabalho
Exigências excessivas
Falta de controlo pessoal
Apoio Inadequado
Comportamentos inaceitáveis
Assédio
Falta de compreensão dos papéis e responsabilidades
Falta de envolvimento e de informação
Violência por parte de terceiros
Causas de stresse fora do trabalho
Efeito nos meus trabalhadores

Pesquisa...

Stresse e riscos psicossociais

Glossário | Sobre o Guia eletrónico | Recursos

Fatores de risco de stresse no trabalho

Os fatores no trabalho que podem provocar um risco de stresse e outros problemas de saúde são bem conhecidos. São designados riscos psicossociais. Outros guias de stresse relacionado com o trabalho ou de avaliação de risco psicossocial podem apresentá-los ou dar-lhes ênfase de modo ligeiramente diferente, mas, em termos gerais, podem ser resumidos da seguinte forma:

- Exigências excessivas**
Exigências excessivas ou exposição a perigos físicos
- Falta de controlo pessoal**
Ter uma influência inadequada na forma como o trabalho é realizado
- Apoio inadequado**
Ter um apoio inadequado da parte de superiores ou de colegas
- Maus relacionamentos (incluindo assédio)**
Estar sujeito/a a comportamentos inaceitáveis - incluindo assédio ou violência
- Conflito de papéis ou falta de clareza**
Falta de compreensão dos papéis e responsabilidades
- Má gestão da mudança**
Falta de envolvimento e de informação sobre as mudanças da organização
- Violência por parte de terceiros**
Violência verbal ou física ou a ameaça de violência

Estes fatores podem atuar em conjunto. Por exemplo, reconhece-se que uma pessoa tem maior probabilidade de sentir stresse devido a exigências elevadas quando tem pouco controlo no modo como enfrenta essas exigências.



< ANTERIOR

Seguinte: [Riscos no trabalho - Exigências excessivas](#)

MEGAsync

SUSTENTAÇÃO 4

Aplicação de instrumento para o diagnóstico dos fatores de risco psicossociais nas organizações

Application of an instrument for diagnosis of psychosocial risk factors in organizations

Sergio Roberto de Lucca¹

CONCLUSÃO. O método do HSE pode ser considerado válido nesse tipo de investigação porque consegue se adaptar a qualquer país ou contexto organizacional, com o objetivo de diagnosticar os principais aspectos psicossociais desencadeantes de estresse nas diferentes organizações.

Para avaliar as causas escolhemos o modelo preconizado pelo HSE, por estar mais alinhado com a literatura científica internacional e dispor de adequada ferramenta para avaliação quantitativa do risco psicossocial permitindo o monitoramento contínuo estabelecendo assim um processo de Gestão de Riscos Psicossociais.

Gerenciamento do Risco Psicossocial (HSE INDICATOR TOOL)

<http://www.hse.gov.uk/stress/standards/index.htm>

Gerenciamento do Risco Psicossocial (HSE INDICATOR TOOL)

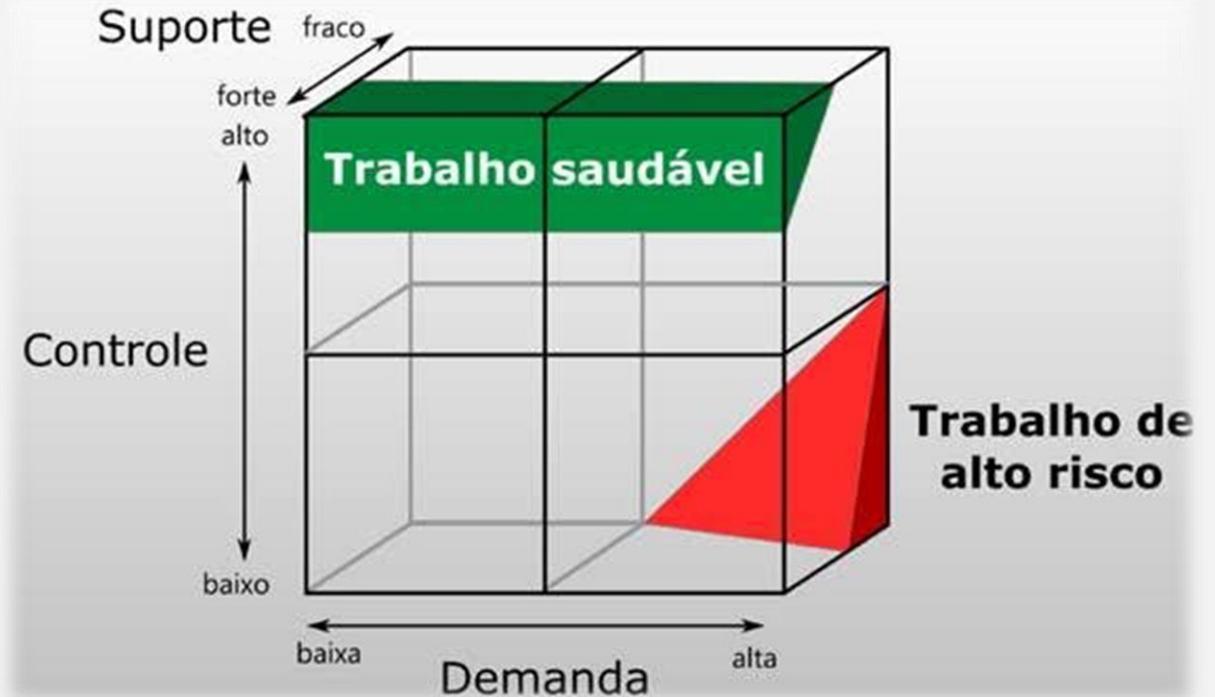




Gerenciamento do Risco Psicossocial (HSE INDICATOR TOOL)

Fase 1. Identificar os fatores de risco de estresse

- (1) Demanda
- (2) Controle
- (3) Apoio dos gestores
- (4) Apoio de colegas de trabalho
- (5) Relacionamento interpessoal
- (6) Atividades da função
- (7) Comunicação de mudanças



Modelo demanda-controle de Karasek

Fonte: Psychosocial work environment and stress-related disorders, a systematic review, 2010



Gerenciamento do Risco Psicossocial (HSE INDICATOR TOOL)

(1) **Demanda.** O padrão é que:

- ✓ Os empregados indicam que são capazes de lidar com as demandas de seus postos de trabalho;
- ✓ A empresa oferece aos empregados demandas adequadas e viáveis em relação às horas de trabalho acordadas;
- ✓ Competências e habilidades das pessoas são compatíveis com as exigências do trabalho;
- ✓ Postos de trabalho são projetados para estar dentro das capacidades dos empregados;
- ✓ Preocupações dos empregados sobre o seu ambiente de trabalho são abordados.



Gerenciamento do Risco Psicossocial (HSE INDICATOR TOOL)

(2) Controle. O padrão é que:

- ✓ Os empregados indicam que são capazes de opinar sobre a forma como fazem o seu trabalho;
- ✓ Sempre que possível, os empregados têm controle sobre seu ritmo de trabalho;
- ✓ Os empregados são incentivados a usar suas habilidades e iniciativa de fazer o seu trabalho;
- ✓ Sempre que possível, os empregados são incentivados a desenvolver novas habilidades para ajudá-los a empreender novas e desafiadoras tarefas de trabalho;
- ✓ A empresa incentiva os empregados a desenvolver as suas competências;
- ✓ Os empregados têm uma palavra a dizer sobre quando paradas podem ser dadas;
- ✓ Os empregados são consultados sobre os seus padrões de trabalho.



Gerenciamento do Risco Psicossocial (HSE INDICATOR TOOL)

(3) Apoio dos gestores. O padrão é que:

- ✓ Os empregados indicam que recebem informações e apoio adequado de seus superiores;
- ✓ A empresa tem políticas e procedimentos para apoiar adequadamente os empregados;
- ✓ Sistemas foram criados para permitir e incentivar os gestores a apoiar a sua equipe;
- ✓ Os empregados sabem que tipo de apoio está disponível e como e quando acessá-lo;
- ✓ Os empregados sabem como acessar os recursos necessários para fazer o seu trabalho;
- ✓ Os empregados recebem feedback regular e construtivo.



Gerenciamento do Risco Psicossocial (HSE INDICATOR TOOL)

(4) Apoio dos colegas. O padrão é que:

- ✓ Os empregados indicam que recebem informações e apoio adequado de seus colegas;
- ✓ A empresa tem políticas e procedimentos para apoiar adequadamente os empregados;
- ✓ Sistemas foram criados para permitir e incentivar os empregados a apoiar os seus colegas;
- ✓ Os empregados sabem que tipo de apoio está disponível e como e quando acessá-lo;
- ✓ Os empregados sabem como acessar os recursos necessários para fazer o seu trabalho;
- ✓ Os empregados recebem feedback regular e construtivo.



Gerenciamento do Risco Psicossocial (HSE INDICATOR TOOL)

(5) Relacionamento interpessoal. O padrão é que:

- ✓ Os empregados indicam que eles não estão sujeitos a comportamentos inaceitáveis, por exemplo, assédio moral no trabalho;
- ✓ A empresa promove comportamentos positivos no trabalho para evitar conflitos e garantir a equidade;
- ✓ Os empregados compartilham informações relevantes para seu trabalho;
- ✓ A empresa estabeleceu políticas e procedimentos para prevenir ou resolver um comportamento inaceitável;
- ✓ Sistemas foram criados para permitir e incentivar os gestores para lidar com o comportamento inaceitável; e
- ✓ Sistemas foram criados para permitir e incentivar os empregados a denunciar comportamento inaceitável.



Gerenciamento do Risco Psicossocial (HSE INDICATOR TOOL)

(6) Atividades na função. O padrão é que:

- ✓ Os empregados indicam que eles compreendam o seu papel e responsabilidades;
- ✓ A empresa assegura que, na medida do possível, os diferentes requisitos sobre os empregados são compatíveis;
- ✓ A empresa fornece informações para permitir que os empregados compreendam o seu papel e responsabilidades;
- ✓ A empresa assegura que, na medida do possível, as exigências sobre os empregados são claras; e
- ✓ Sistemas estão no local para permitir que os empregados levantem preocupações sobre incertezas e conflitos que têm em seu papel e responsabilidades.

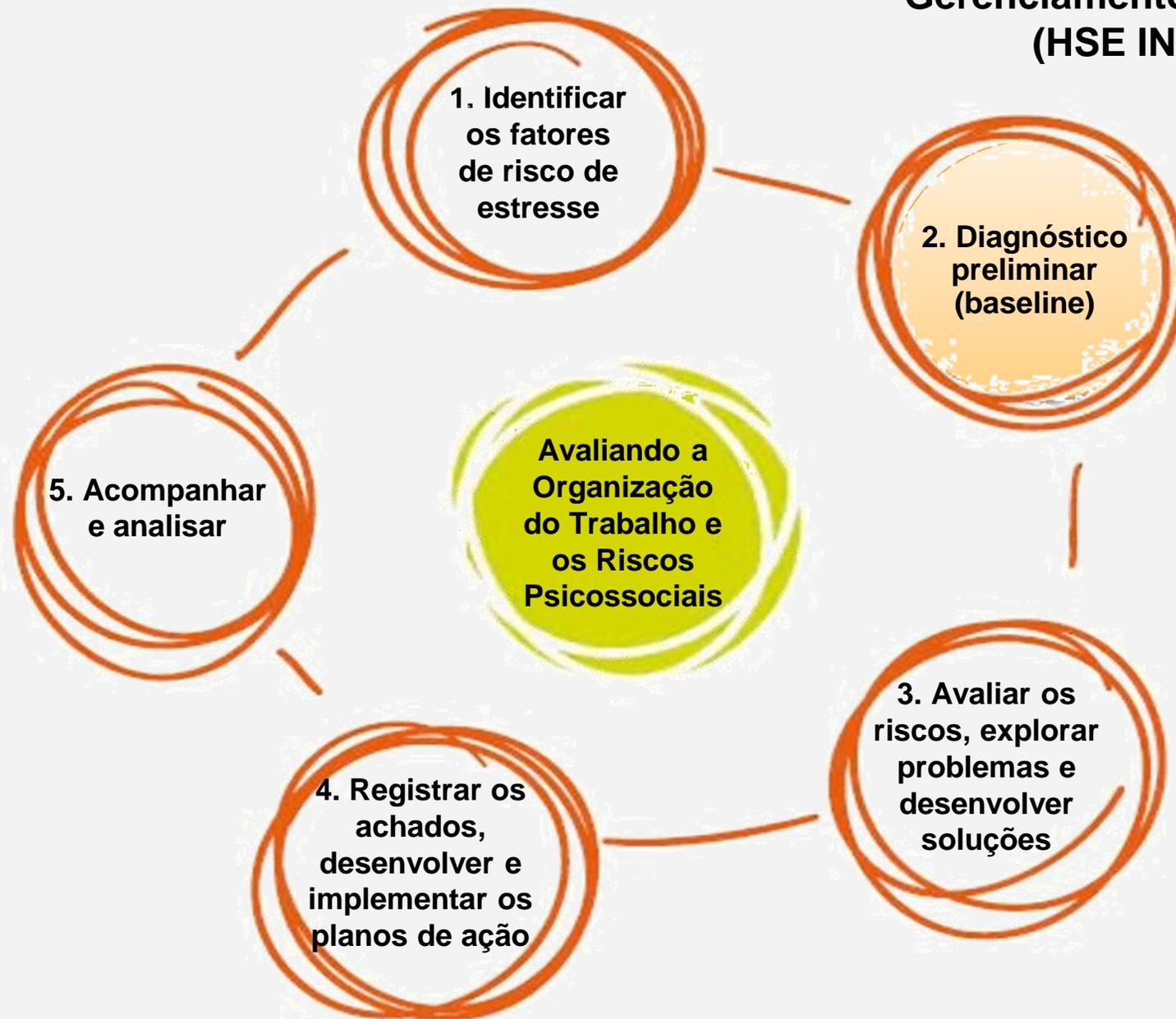


Gerenciamento do Risco Psicossocial (HSE INDICATOR TOOL)

(7) Comunicação de mudança. O padrão é que:

- ✓ Os empregados indicam que a empresa promove o engajamento com frequência, quando submetidos a uma mudança organizacional; e
- ✓ A empresa oferece aos empregados informações oportunas para que possam entender as razões para as alterações propostas;
- ✓ A empresa garante consulta adequada ao empregado sobre as mudanças e oferece oportunidades para que influenciem as propostas;
- ✓ Os empregados estão cientes do impacto provável de quaisquer alterações aos seus postos de trabalho. Se necessário, os empregados recebem treinamento para apoiar quaisquer mudanças nos seus postos de trabalho;
- ✓ Os empregados estão cientes de cronogramas para mudanças;
- ✓ Os empregados têm acesso a apoio relevante durante as mudanças.

Gerenciamento do Risco Psicossocial (HSE INDICATOR TOOL)





Gerenciamento do Risco Psicossocial (HSE INDICATOR TOOL)

Fase 2. Diagnóstico preliminar (baseline)

Existem diversas fontes de dados, informações e conhecimento podem ser usadas para identificar a extensão em que o esforço relativo trabalho possa ser um problema para a empresa.

As principais fontes incluem fontes de informação existente ou dados que possam já estar prontamente disponível dentro da empresa, tais como dados de faltas por doença; dados processos judiciais; dados de produtividade; dados de rotatividade do pessoal, dados de pesquisas de clima, entre outros.

Inquéritos podem ser realizados como o “Indicador HSE de Risco Psicossocial”



Gerenciamento do Risco Psicossocial (HSE INDICATOR TOOL)

A obtenção de uma taxa de resposta elevada é importante para garantir que os resultados reflitam corretamente a situação da empresa.

Como regra de ouro para uma pesquisa deste tipo, uma taxa de resposta de mais de 50% pode ser considerada adequada; mais de 60% desejável, mais de 70% bom e mais de 80% muito bom.

Com uma taxa de resposta de menos de 50%, os dados devem ser considerados apenas como indicativos e tratados com extrema cautela.

Número total de trabalhadores	Tamanho de amostra mínima recomendada para fornecer dados precisos, pelo menos, 5% ±
500 ou menos	Todos os trabalhadores
501-1000	500
1001-2000	650
2001-3000	700
Acima de 3000	800

Questionário de coleta de dados





Gerenciamento do Risco Psicossocial (HSE INDICATOR TOOL)

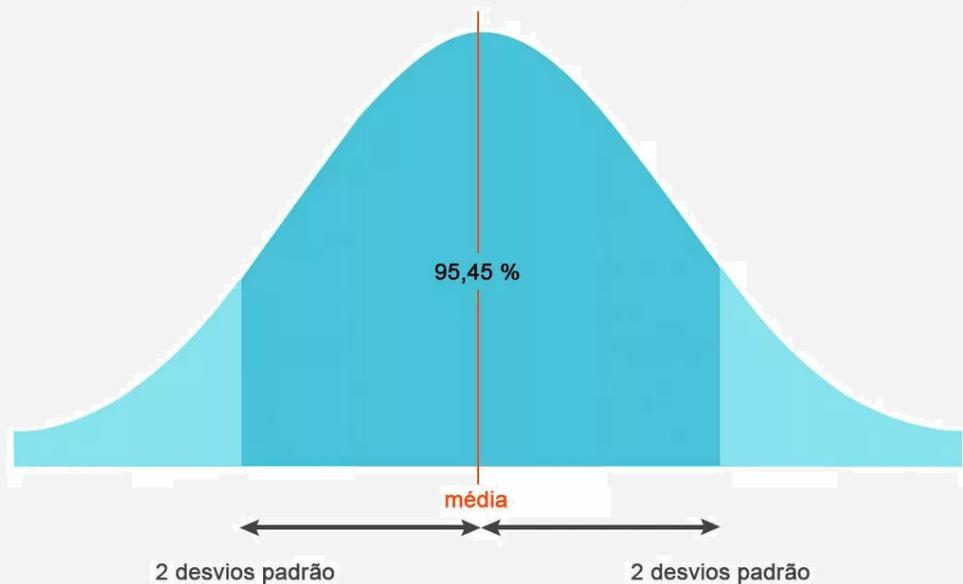
FRAGMENTO DE INSTRUMENTO HSE

1	Sei claramente o que é esperado de mim no trabalho	1 Nunca	2 Raramente	3 Por vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
2	Posso decidir quando fazer uma pausa	1 Nunca	2 Raramente	3 Por vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
3	Grupos de trabalho diferentes pedem-me coisas	5 Nunca	4 Raramente	3 Por vezes	2 Frequentemente	1 Sempre
4	Sei do que necessito para fazer o meu trabalho	1 Nunca	2 Raramente	3 Por vezes	4 Frequentemente	5 Sempre
5	Sou sujeito a assédio pessoal sob a forma de palavras ou comportamentos incorretos	5 Nunca	4 Raramente	3 Por vezes	2 Frequentemente	1 Sempre

SITUAÇÕES DE ESTRESSE

Para as dimensões controle, apoio gerencial e dos colegas, cargo e mudanças, as respostas assinaladas “nunca” e “raramente” foram consideradas e quantificadas como indicativas de estresse. Já as dimensões demandas e relacionamentos possuem escala invertida, de modo que as respostas assinaladas “sempre” e “frequentemente” foram consideradas indicativas de estresse

PADRÃO A SER ALCANÇADO



Espera-se que os padrões de estresse não ultrapassem 5% em uma análise bicaudal

GRADAÇÃO



Até 1 – Risco muito alto. Ação urgente necessária

1 a 2 – Risco Alto. Necessidade clara de melhoria e ação imediata.

2 a 3 – Risco moderado. Precisa melhorar requerendo ação com brevidade.

3 a 4 – Risco baixo. Muito bem. Pode melhorar.

4 a 5 – Risco muito baixo. Excelente. Manter nível

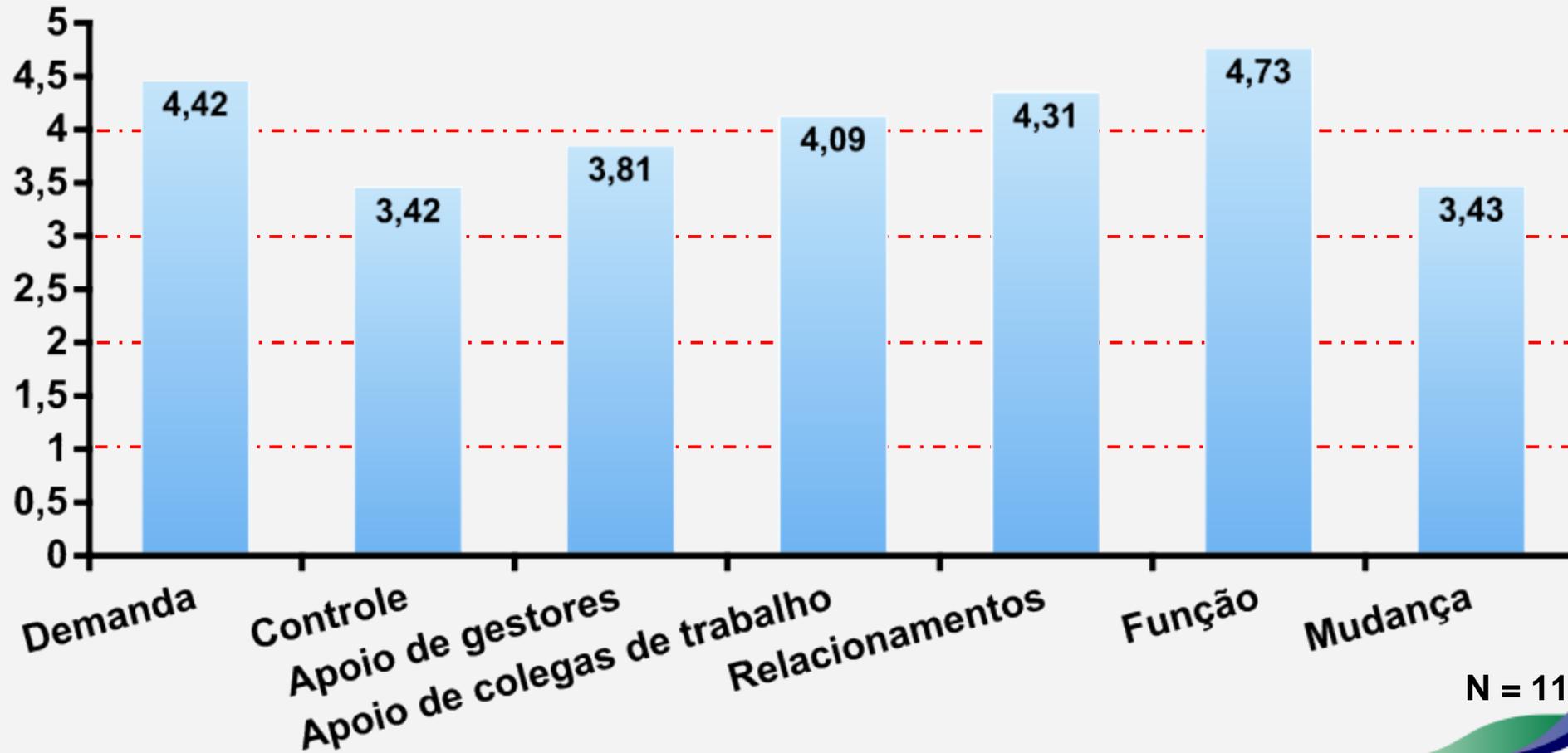
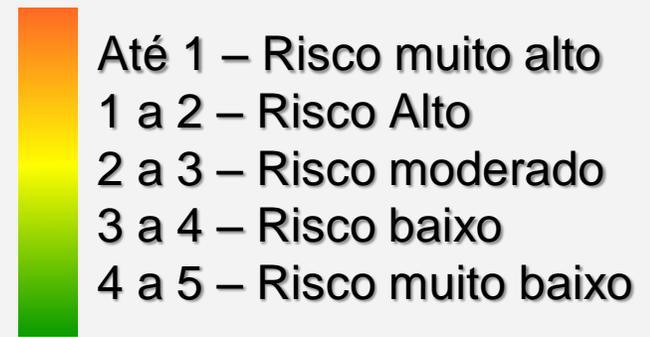


Gestão da Organização do Trabalho e do Risco Psicossocial (Demanda)



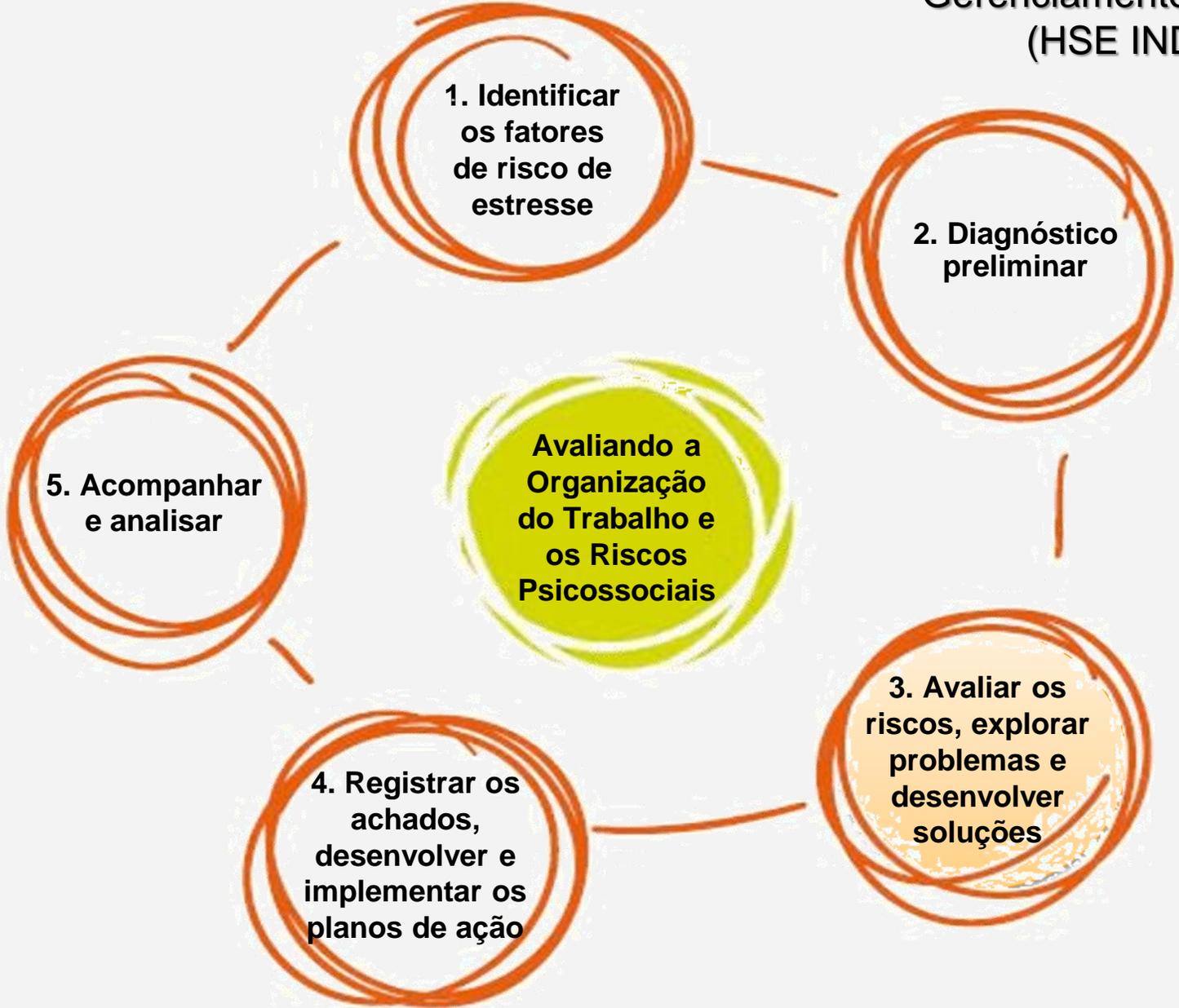
N = 110

Distribuição das médias por domínio pesquisado



N = 110

Gerenciamento do Risco Psicossocial (HSE INDICATOR TOOL)





Gerenciamento do Risco Psicossocial (HSE INDICATOR TOOL)

Fase 3. Avaliar os riscos, explorar problemas e desenvolver soluções

O objetivo principal desta fase é analisar os dados coletados, encontrar os problemas potenciais e propor as soluções.

A análise dos dados só pode fornecer uma indicação geral das questões subjacentes que podem afetar a saúde dos empregados.

Nesta fase deve ser realizada atividade de GRUPO FOCAL com amostras de cargos que selecionaram risco moderado, alto e muito alto na coleta de dados.

Gerenciamento do Risco Psicossocial (HSE INDICATOR TOOL)





Gerenciamento do Risco Psicossocial (HSE INDICATOR TOOL)

Fase 4. Registrar os achados, desenvolver e implementar os planos de ação

O levantamento de dados vai permitir a elaboração de um plano de ação visando:

- ✓ Definir metas de trabalho;
- ✓ Priorizar ações;
- ✓ Desenvolver planos de ação específicos e globais.

Desenvolver um plano SMART ((Specific, Measurable, Achievable, Realistic and Time-bound) ou (específicos, mensuráveis, atingíveis, realistas e prazo)

Modelo de Plano de Ação

Gerenciamento do Risco Psicossocial (HSE INDICATOR TOOL)





Gerenciamento do Risco Psicossocial (HSE INDICATOR TOOL)

Fase 5. Acompanhar e analisar

Nesta fase será necessário:

- ✓ Monitorar o cumprimento do plano de ação;
- ✓ Agendar reuniões específicas para rever o progresso das principais ações;
- ✓ Avaliar a eficácia das soluções implementadas;
- ✓ Fazer uso de contatos informais com a equipe para perguntar sobre a eficácia das soluções;
- ✓ Decidir que outras medidas podem ser implementadas;
- ✓ Nova coleta de dados, se necessário.

Riscos Organizacionais, Psicossociais e o eSocial

A INTEGRAÇÃO DE DADOS DE RISCOS ORGANIZACIONAIS E PSICOSSOCIAIS COM O ESOCIAL



MEDIADOR SIS
(avaliação quantitativa)

Dúvidas?



Paulo Reis
paulo.reis@sis.com.br
(071)98814-9237
(071)3011-3535



SIS

Assessoria e Sistemas de Informação de Saúde

www.sis.com.br • contato@sis.com.br