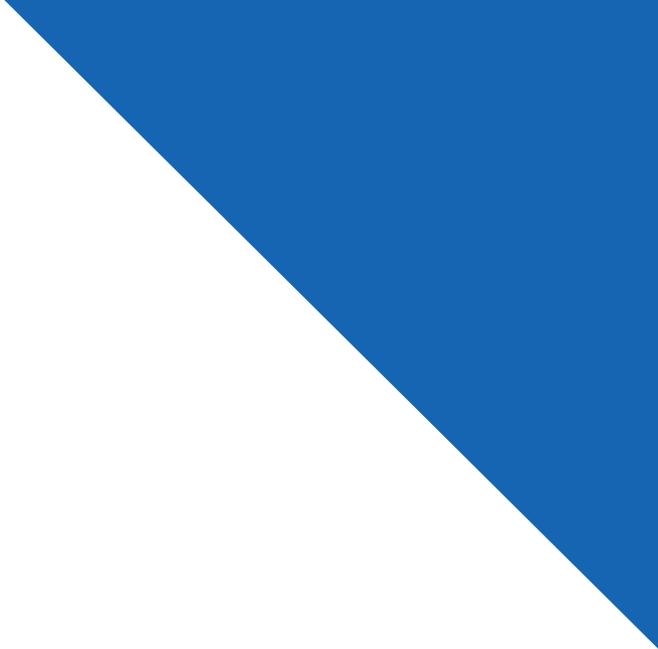


Saúde mental e trabalho



SESI-SP editora

SESI



Saúde mental e trabalho

Departamento Regional de São Paulo**Presidente**

Josué Christiano Gomes da Silva

Superintendente do SESI-SP

Alexandre Ribeiro Meyer Pflug

Diretoria Corporativa e de Estratégias Educacionais

Marta Alves Petti

Gerência Executiva de Educação

Roberto Xavier Augusto Filho

Gerência Executiva de Cultura

Débora Viana

Gerência de Qualidade de Vida e Mercado

Jeferson de Almeida Sakai

Diretor da Faculdade SESI-SP de Educação

Eduardo Augusto Carreiro

Supervisão de Segurança e Saúde na Indústria

Leila Yoshie Yamamoto

Equipe técnica

Jefferson Tiago Ferreira

Lucas Ferreira Manezzi

Tatiana Fernandes Pardo

Apoio

José de Assis Pires de Miranda Júnior

Coordenação editorial

Glauce Perusso Pereira Dias Muniz

Analistas editoriais

Jéssie Panegassi

Selma Aparecida dos Santos Modesto

Edição

Mariane Soares T. de Abreu

Assistência editorial

Mariane Cristina de Oliveira

Raysa Mariane Marin

Produção editorial

Palimpsestos

RJP serviços gráficos

Agnes Diana Oliveira Santos

Coordenação de produção gráfica

Rafael Zemantauskas

Produção gráfica

Ana Carolina Almeida de Moura

Direitos autorais

Edilza Alves Leite

Viviane Medeiros de Souza Guedes

Imagens

Via Shattersotck – Dusan Petkovic/G-Stock Studio/Lightspring

Via Getty Images – Charday Penn/Carmen Martínez Torron/

dragana991

© SESI-SP Editora, 2023

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)

Ferreira, Jefferson Tiago

Saúde mental e trabalho / Jefferson Tiago Ferreira, Lucas Ferreira Manezzi, Tatiana Fernandes Pardo. – 1. ed. – São Paulo: SESI-SP Editora, 2023.

42 p. ; PDF.

Bibliografia.

ISBN 978-65-5938-350-4

1. Medicina do trabalho 2. Segurança e saúde do trabalho 3. Saúde mental
4. Trabalhadores – Saúde mental I. Manezzi, Lucas Ferreira II. Pardo, Tatiana
Fernandes III. Título.

CDD: 362.2042

Índice para catálogo sistemático:

1. Saúde mental e trabalho : Aspectos sociais 362.2042

Bibliotecário responsável: Luiz Valter Vasconcelos Júnior CRB-8 84460

SESI-SP Editora

Av. Paulista, 1.313, andar intermediário

01311-923 – São Paulo – SP

Tel: 11 3146-7308

editora@sesisenaisp.org.br

www.sesispeditora.com.br

Sumário

Introdução.....	8
Estresse.....	11
Riscos psicossociais	14
<i>Burnout</i>	17
Possíveis fatores de riscos psicossociais.....	20
Gerenciamento de riscos psicossociais.....	23
Responsabilidades dos integrantes da organização em um processo de gerenciamento do risco psicossocial	30
Conclusão.....	32
Referências	33
Anexo.....	39

Lista de figuras

Figura 1. Etapas do programa de gerenciamento	24
--	----

Lista de quadros

Quadro 1. Conceito de estresse de instituições diversas.....	13
Quadro 2. Conceito de risco psicossocial de instituições diversas.....	15
Quadro 3. Conceito de <i>burnout</i> de instituições e autores diversos.	19
Quadro 4. Exemplo de características estressantes do trabalho (riscos psicossociais).....	21
Quadro 5. Exemplos de medidas coletivas no local de trabalho para prevenir ou gerenciar o estresse (riscos psicossociais).	27
Quadro 6. Exemplos de ferramentas de avaliação e intervenção para avaliar riscos psicossociais, estresse relacionado ao trabalho e <i>burnout</i>	39

Introdução

A saúde mental no ambiente de trabalho tem sido um tema importante inserido no programa de segurança e saúde ocupacional. O assunto ainda é tabu entre os trabalhadores, fazendo com que eles tentem ocultar as patologias psíquicas por temerem o preconceito e a demissão. Alguns desses transtornos mentais podem ser atribuídos a estresse ocorrido no ambiente de trabalho. Na maioria das vezes, pode ser perceptível a alteração no estado psíquico; os médicos do trabalho podem ser considerados privilegiados, pois, além de identificá-los, podem avaliar e interceder em seu controle.

Problemas de saúde mental podem contribuir, ainda, para a queda do desempenho da qualidade do trabalho, problemas de segurança no trabalho, de absenteísmo e também presenteísmo (comparecimento ao trabalho a despeito de doença, resultando em redução de produtividade), que é pouco falado, porém de grande importância, seja por doenças diagnosticadas ou não. Um estudo realizado pela Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo evidenciou que os transtornos mentais estão associados a mais dias perdidos devido ao absenteísmo e ao presenteísmo do que as doenças físicas. Com isso, é de extrema importância as organizações conseguirem olhar para o tema com cautela, zelando pela saúde do seu empregado e pela segurança do ambiente organizacional, e, sempre que possível, identificar problemas a ele relacionados, sendo ou não associados diretamente ao trabalho, mas que também podem refletir neste (BAPTISTA, 2018).

Sobre dados estatísticos, a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) menciona que “os transtornos mentais são a terceira causa mais comum para concessão de auxílio-doença, tendo a depressão como principal diagnóstico. Dos casos analisados pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), mais de 23% foram motivados pelo trabalho”.

Levando tal diagnóstico em consideração, este material tem como objetivo dar suporte às organizações na identificação do estresse e dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho, fornecendo orientações e práticas de como realizar seu gerenciamento.

Antes de entrarmos no assunto, contudo, separamos algumas definições de temas que serão importantes para conhecimento durante a leitura deste material.



Estresse

O termo “estresse” foi usado pela primeira vez por Hans Selye em 1936 num contexto mais biológico, sendo caracterizado como “uma resposta não específica do corpo a qualquer demanda de mudança”. Selye também definiu “estressores” como eventos que desencadeiam uma resposta fisiológica e psicológica do organismo, a fim de distinguir estímulo de resposta. Nesse contexto, um estressor pode ser um agente biológico, uma condição ambiental, um estímulo externo ou um evento. O estresse pode definir uma condição negativa ou uma condição positiva que responde a um estressor e que pode ter impacto na saúde e no bem-estar mental ou físico de uma pessoa. O estresse não é um problema de saúde, mas é o primeiro sinal de uma resposta física e emocional prejudicial.

O estresse relacionado ao trabalho pode ser definido como um padrão de reações fisiológicas, emocionais, cognitivas e comportamentais a alguns aspectos extremamente desgastantes do conteúdo, da organização ou do ambiente de trabalho. Quando as pessoas experimentam estresse relacionado ao trabalho, muitas vezes se sentem tensas e angustiadas e têm a impressão de que não podem lidar com isso. O estresse ocorre em muitas circunstâncias diferentes, mas é particularmente forte quando a capacidade do indivíduo de controlar as demandas no trabalho é ameaçada.

Os trabalhadores sentem estresse quando as exigências do seu trabalho são excessivas, superando sua capacidade de realizá-lo com o esforço habitual. Além de problemas de saúde mental, os trabalhadores afetados por estresse prolongado podem acabar por desenvolver graves problemas de saúde física, como doenças cardiovasculares ou lesões musculoesqueléticas. Essa condição também pode levar a baixa produtividade e erro humano, aumento de faltas por doença e acidentes.

Estudos que investigam o impacto do estresse relacionado ao trabalho nos resultados organizacionais revelaram uma série de formas associadas de comportamento que afetam a produtividade, a competitividade e a imagem pública da empresa. Por exemplo, além do impacto na saúde e no bem-estar dos trabalhadores, um ambiente de trabalho psicossocial ruim que contribui para o estresse relacionado ao trabalho pode resultar em aumento do absenteísmo e presenteísmo, bem como redução da motivação, da satisfação e do comprometimento, juntamente com uma maior taxa de rotatividade de pessoal. Além disso, o estresse e a insatisfação relacionados ao trabalho também têm um impacto negativo na motivação e no comprometimento dos trabalhadores, aumentando sua intenção de abandonar o emprego.



QUADRO 1. Conceito de estresse de instituições diversas.

INSTITUIÇÕES INTERNACIONAIS	CONCEITUAÇÃO DE ESTRESSE
HSE – Health and Safety Executive (2019)	O estresse é a reação adversa que as pessoas têm a pressões excessivas ou outros tipos de demandas colocadas sobre elas. Há uma distinção clara entre pressão, que pode criar um “zumbido” e ser motivador, e estresse, que ocorre quando essa pressão se torna excessiva.
EU-OSHA – European Agency for Safety & Health at Work (2009)	O estresse relacionado ao trabalho é experimentado quando as demandas do ambiente de trabalho excedem a capacidade dos trabalhadores de lidar com elas (ou controlá-las).
ILO – International Labour Organization (2016)	O estresse é a resposta física e emocional prejudicial causada por um desequilíbrio entre as demandas, os recursos percebidos e as habilidades dos indivíduos para lidar com elas. O estresse relacionado ao trabalho é determinado pela organização e pelo design do trabalho, bem como pelas relações trabalhistas. Ocorre quando as demandas do trabalho não correspondem ou excedem as capacidades, os recursos ou as necessidades do trabalhador, ou quando o conhecimento ou habilidades de um trabalhador individual ou grupo não são suficientes para lidar com as expectativas da cultura organizacional de uma empresa.
WHO – World Health Organization (2007)	<p>O estresse relacionado ao trabalho é um padrão de reações fisiológicas, emocionais, cognitivas e comportamentais a alguns aspectos extremamente desgastantes do conteúdo, da organização e ambiente de trabalho. Quando as pessoas experimentam estresse relacionado ao trabalho, muitas vezes se sentem tensas e angustiadas e sentem que não podem lidar com isso.</p> <p>O estresse relacionado ao trabalho é um padrão de reações que ocorre quando os trabalhadores são apresentados a demandas de trabalho que não correspondem a seus conhecimentos ou habilidades e que desafiam sua capacidade de lidar com elas. Está relacionado ao desequilíbrio percebido entre as demandas e os recursos ambientais ou pessoais disponíveis.</p>
Ministério da Saúde (2012)	Reação natural do organismo que ocorre quando vivenciamos situações de perigo ou ameaça. Esse mecanismo nos coloca em estado de alerta ou alarme, provocando alterações físicas e emocionais. A reação ao estresse é uma atitude biológica necessária para a adaptação às situações novas.

Riscos psicossociais

Os fatores do local de trabalho que podem causar estresse são chamados de riscos psicossociais. Estes decorrem de deficiências na concepção, organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos nos níveis psicológico, físico e social, tais como estresse relacionado com o trabalho, esgotamento ou depressão. Algumas pessoas podem lidar com altas demandas e altos níveis de fatores de risco psicossocial, outras não podem. A avaliação subjetiva da situação é sempre decisiva para a reação ao estresse.

A literatura em geral faz referência aos fatores psicossociais e aos riscos psicossociais como se fossem sinônimos, no entanto, existe uma diferenciação conceitual importante: *fatores psicossociais* são aspectos de ordem psicológica, social, organizacional, física e estrutural presentes em todas as organizações. Os fatores psicossociais, quando bem geridos pela organização, transformam-se em fatores de proteção. Mal geridos, aumentam a probabilidade de surgimento de *riscos psicossociais* e, por consequência, de danos físicos e mentais que comprometem a saúde do trabalhador.

Vários especialistas concordam em definir riscos psicossociais como os aspectos da concepção e gestão do trabalho, e seus contextos sociais e organizacionais, que têm o potencial de causar danos psicológicos ou físicos. No entanto, novas formas de trabalho e as mudanças no ambiente de trabalho dão origem a novos riscos, portanto, a definição de riscos psicossociais ainda pode evoluir.

QUADRO 2. Conceito de risco psicossocial de instituições diversas.

INSTITUIÇÕES E AUTORES	CONCEITUAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS
ILO – International Labour Organization (1984; 1986)	<p>Interações entre o ambiente de trabalho, conteúdo do trabalho, condições organizacionais e capacidades dos trabalhadores, necessidades, cultura, considerações pessoais extraemprego que podem, por meio de percepções e experiências, influenciar na saúde, no desempenho e na satisfação no trabalho.</p> <p>Interações entre o conteúdo do trabalho, a organização e gestão do trabalho e outras condições ambientais e organizacionais, por um lado, e as competências e necessidades dos funcionários, por outro. Como tal, referem-se às interações que provam ter uma influência perigosa sobre a saúde dos funcionários por meio de suas percepções e experiências.</p>
Cox e Griffiths (1995)	Aqueles aspectos do design do trabalho e da organização e gestão do trabalho, e seus contextos sociais e ambientais, que têm o potencial de causar danos psicossociais ou físicos.
Ministério do Trabalho e Emprego (2013)	Influência na saúde mental dos trabalhadores, provocada pelas tensões da vida diária, pressão do trabalho e outros fatores adversos.
Ministério do Trabalho (2018)	Os fatores psicossociais relacionados ao trabalho podem ser definidos como aquelas características do trabalho que funcionam como “estressores”, ou seja, implicam em grandes exigências no trabalho, combinadas com recursos insuficientes para seu enfrentamento.



Burnout

A incidência de *burnout* e seu reconhecimento aumentaram substancialmente nos últimos anos. Vários estudos foram realizados em muitos países para examinar suas causas, tendo identificado entre elas a exposição a um ambiente psicossocial precário e a conseqüente experiência de estresse relacionado ao trabalho.

Após a inclusão na Classificação Internacional de Doenças (CID), em sua 11ª revisão, pela Organização Mundial da Saúde como fator de influência sobre a saúde, na seção de problemas associados ao emprego ou desemprego, o médico coordenador do SESI-SP, Dr. José de Assis Pires de Miranda Junior trouxe algumas considerações sobre a nova diretriz da síndrome de *burnout* também conhecida como síndrome do esgotamento profissional.

É interessante, aqui, lembrar a distinção entre os conceitos de síndrome e doença. Enquanto esta última consiste em uma patologia bem-definida, com sintomas característicos e, em geral, com causa conhecida, a síndrome se caracteriza por um conjunto de sinais e sintomas inespecíficos apresentados pelo paciente e que, a princípio, podem se originar de uma ou mais doenças. Em psiquiatria, por outro lado, prefere-se a expressão “transtorno”, porque as condições de perturbação mental, mesmo quando bem-estudadas, usualmente não têm uma causa perfeitamente definida, originando-se de alguma espécie de desequilíbrio psíquico, muitas vezes associado a deficiências orgânicas.

Em certo sentido, portanto, a definição do *burnout* como uma síndrome poderia ser uma etapa de sua futura caracterização como transtorno psiquiátrico definido; em outro sentido, poderia ser simplesmente um agrupamento de sinais e sintomas resultantes de distúrbios já conhecidos, a exemplo de transtorno depressivo e alguns transtornos de personalidade.

O ponto em comum, na *síndrome do burnout*, é que, por definição, os sinais e sintomas têm origem no estresse crônico no ambiente de trabalho, compreendendo, conforme indicado pela OMS, sentimentos envolvendo níveis criticamente baixos de energia, redução do engajamento com as tarefas laborais e queda na autoestima vinculada à atividade.

De acordo com a OMS, portanto, a *síndrome de burnout* é um fenômeno estritamente ocupacional. Por não ter sido explicitamente classificada como uma condição médica, vale repetir, a *síndrome de burnout* não pode ser considerada uma doença em si, apesar de causar impacto no bem-estar dos trabalhadores, com altos custos associados às organizações (WHO, 2019).

COMENTÁRIO DO ESPECIALISTA:

Meu entendimento segue o disposto na caracterização da Organização Mundial da Saúde sobre o não reconhecimento da *síndrome de burnout* como uma doença, mas um fenômeno ocupacional que deve ser compreendido pelas organizações e serviços de saúde ocupacional, como forma de garantir o bem-estar físico e mental dos trabalhadores.



QUADRO 3. Conceito de burnout de instituições e autores diversos.

INSTITUIÇÕES E AUTORES	CONCEITUAÇÃO DE BURNOUT
Organização Mundial da Saúde (2019-2022)	<p><i>Burnout</i> é uma síndrome conceituada como resultante do estresse crônico no local de trabalho que não foi gerenciado com sucesso. Caracteriza-se por três dimensões:</p> <ol style="list-style-type: none">1) Sentimentos de esgotamento ou exaustão de energia;2) Aumento da distância mental do trabalho, ou sentimentos de negativismo ou cinismo em relação ao trabalho; e3) Uma sensação de ineficácia e falta de realização. <p><i>Burnout</i> refere-se especificamente a fenômenos no contexto ocupacional e não deve ser aplicado para descrever experiências em outras áreas da vida.</p>
Hillert (2008)	<p><i>Burnout</i> tornou-se sinônimo de sintomas psicossomáticos, psicológicos e consequências sociais de uma carga de trabalho de longa duração que excede a capacidade de um indivíduo.</p>
Schaufeli e Greenglass (2001)	<p>Estado de exaustão física, emocional e mental que resulta do envolvimento de longo prazo em situações de trabalho emocionalmente exigentes.</p>

Possíveis fatores de riscos psicossociais

Uma interação negativa entre as condições do trabalho e os fatores humanos pode levar a distúrbios emocionais, problemas comportamentais, alterações bioquímicas e neuro-hormonais, apresentando riscos acrescidos de doença mental ou física. Pelo contrário, quando as condições de trabalho e os fatores humanos estão em equilíbrio, o trabalho cria um sentimento de domínio e autoconfiança, aumenta a motivação, a capacidade de execução das tarefas, satisfação e melhora na saúde.

Para prevenção de riscos à saúde, a identificação e gestão dos riscos psicossociais são fundamentais. De acordo com Cox, Griffiths e Rial-Gonzales (2000), foram identificados dez tipos de características estressantes do trabalho (riscos psicossociais), que são divididos em dois grupos: “conteúdo do trabalho” e “contexto do trabalho”. Ao ser identificado e avaliado como risco ocupacional, deverão ser adotadas medidas de prevenção.

QUADRO 4. Exemplo de características estressantes do trabalho (riscos psicossociais).

CATEGORIA	CONDIÇÕES DE PERIGO
CONTEÚDO DO TRABALHO	
Ambiente de trabalho e equipamentos de trabalho	Problemas relativos a confiabilidade, disponibilidade de equipamentos, manutenção inadequadas, condições ambientais ruins (ex. falta de espaço, iluminação inadequada, ruído excessivo).
Organização de tarefas e conteúdo de trabalho	Falta de variedade de tarefas, ciclos curtos ou repetitivos de trabalho, trabalho fragmentado ou sem sentido, subutilização de habilidades ou competências, falta de feedback de desempenho, insegurança no emprego, baixo valor do trabalho, alto nível de incerteza, exigências excessivas, recursos insuficientes, falta de oportunidade de aprender, alta demanda de atenção, demandas conflitantes, exposição contínua a pessoas devido ao trabalho realizado.
Carga de trabalho / ritmo de trabalho	Sobrecarga ou pouca carga de trabalho quantitativa (a quantidade de trabalho a ser feito) e qualitativa (a qualidade de trabalho a ser feito), falta de controle sobre o ritmo, altos níveis de pressão de tempo, submetendo o trabalhador, continuamente, a prazos curtos.
Horário de trabalho	Trabalho noturno e em turnos, horários de trabalho inflexíveis, horas imprevisíveis, horas extras excessivas.
CONTEXTO DO TRABALHO	
Cultura organizacional e função	Má comunicação, baixos níveis de suporte para resolução de problemas e desenvolvimento pessoal, falta de definição quanto aos objetivos organizacionais.
Papel na organização	Ambiguidade de papéis, conflito de papéis, responsabilidade pelas pessoas, insuficiência de papel (quando as habilidades e o treinamento do indivíduo não são totalmente utilizados).
Desenvolvimento de carreira	Estagnação e incerteza na carreira, superpromoção, salários baixos, insegurança no emprego, baixo valor social do trabalho, fusões e aquisições, contenção e cortes orçamentários, aprisionamento ocupacional.
Decisão / Controle	Baixa participação na tomada de decisões, falta de controle sobre o trabalho (o controle, particularmente na forma de participação, também é uma questão organizacional contextual e mais ampla).
Relações interpessoais no trabalho	Isolamento social ou físico, relações precárias com superiores ou colegas de trabalho, conflito interpessoal, falta de apoio social.
Interface casa-trabalho	Demandas conflitantes de trabalho e vida pessoal, baixo apoio em casa, dupla carreira.

Fonte: Adaptado pelo SESI com base em COX et al., 2000.

Na orientação do modelo europeu para a gestão de riscos psicossociais PRIMA-EF, os perigos psicossociais também incluem violência, *bullying* e assédio no trabalho.



Gerenciamento de riscos psicossociais

Do ponto de vista da OIT – Organização Internacional do Trabalho, a proteção da saúde mental no trabalho tem mais impacto ao se concentrar em estratégias preventivas. As medidas de saúde ocupacional e promoção da saúde no local de trabalho podem contribuir para melhorar a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, reduzindo o risco de distúrbios desse tipo. Isso implica uma prática de saúde ocupacional que envolve a proteção da saúde dos trabalhadores por meio da identificação, avaliação e gestão de riscos psicossociais para a prevenção do estresse e das doenças mentais relacionados ao trabalho.

Neste momento, abordaremos um modelo de Gerenciamento para ajudar os empregadores a atuar sobre os riscos psicossociais relacionados ao trabalho.

Teremos como base principal as etapas propostas pela NR-1 – Norma Regulamentadora n. 1, que, na legislação Brasileira, disciplina o gerenciamento dos riscos químicos, físicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, e as ações empregadas para cada etapa do gerenciamento, conforme proposto pela Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Health and Safety Executive (HSE).

Caso a empresa possua um modelo de gerenciamento estruturado conforme solicitado pela norma regulamentadora brasileira, nada impede que os riscos psicossociais identificados por meio da Análise Ergonômica Preliminar ou da Análise Ergonômica do Trabalho sejam inseridos no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) da NR-1.



FIGURA 1 – Etapas do programa de gerenciamento.

Fonte: Adaptado pelo SESI-SP com base na Norma de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais NR-1, Organização Mundial da Saúde (OMS) e Health and Safety Executive (HSE).

Prepare a organização

Antes de introduzir a abordagem do Modelo de Gerenciamento, lembre-se de planejar com antecedência e preparar a organização. É importante o comprometimento da gerência, de gestores, líderes e representantes dos trabalhadores, da saúde e segurança do trabalho e de recursos humanos. Explique aos gerentes que o bom gerenciamento do estresse não é uma ação estanque, mas sim um processo contínuo de melhoria.

Nesta etapa, é importante que tanto os trabalhadores quanto os empregadores entendam exatamente o que é o estresse relacionado ao trabalho (causas, consequências, custos, soluções), conhecer o projeto e os benefícios é também relevante. Isso pode ser feito por meio de campanhas de conscientização, fornecendo informações escritas e verbais.

É essencial se concentrar na prevenção e no gerenciamento das causas do estresse relacionado ao trabalho, em vez de tentar lidar com os problemas somente depois que eles ocorrerem afetando negativamente as pessoas.

1. Identifique os perigos ou sinais de estresse relacionado

Nessa fase, deverá ocorrer uma análise detalhada das condições de trabalho e características individuais dos trabalhadores, podendo assim ser identificadas fontes de estresse relacionado ao trabalho e os trabalhadores em risco.

Vários são os meios e instrumentos utilizados visando a identificação dos riscos psicossociais e dos níveis de estresse, tanto individuais quanto coletivos, por exemplo, questionários, lista de verificação, entrevistas, análise epidemiológica, absenteísmo e até mesmo os afastamentos previdenciários.

No Anexo I – Quadro 7, disponibilizamos algumas ferramentas e questionários de variadas referências mundiais utilizadas para avaliar (identificar) riscos psicossociais, estresse relacionado ao trabalho e *burnout*. Nele, é possível encontrar alguns estudos validando os métodos aplicados no Brasil.

A avaliação para identificação de riscos fornece informações sobre a natureza e a gravidade do problema, sobre os perigos psicossociais e a maneira pela qual podem afetar a saúde das pessoas a eles expostas. Uma avaliação de riscos bem conduzida não identifica apenas os desafios, mas também os aspectos positivos do ambiente de trabalho que devem ser mantidos e potencializados.

IMPORTANTE: seja qual for o meio usado para identificar ou avaliar o risco psicossocial relacionado ao trabalho, não se deve confiar apenas em uma fonte de informação. Tente considerar dados de várias fontes. Não é aconselhável usar pesquisas isoladas. Quando obtiver os resultados, verifique com os funcionários e com outras fontes de dados se representam a verdadeira situação.

2. Quais são os prejudicados e como (defina o grupo de risco)

Com os dados coletados e analisados no processo anterior, identifique as áreas de perigo ou as pessoas expostas a ele. Tente não confiar em um só conjunto de dados, pois isso pode não fornecer uma imagem precisa da sua organização. É melhor usar várias fontes e procurar relacionar os dados para obter uma visão mais exata do estado atual de sua organização, facilitando a definição dos grupos expostos e de como estão sendo prejudicados.

3. Avalie os perigos indicando um nível de risco (explore os problemas e desenvolva soluções)

Etapa na qual deve ser indicado o nível de risco ocupacional a partir da utilização de ferramentas e técnicas de avaliação apropriadas. Ela orientará quais riscos devem ser priorizados na adoção de medidas de prevenção.

Ao caracterizar o perigo como risco, deve-se também determinar quais medidas devem ser tomadas para eliminar ou reduzir o estresse relacionado ao trabalho. Envolver os funcionários e seus representantes nas discussões de solução é importante, pois eles estão próximos do problema e bem-posicionados para sugerir melhorias.

QUADRO 5. Exemplos de medidas coletivas no local de trabalho para prevenir ou gerenciar o estresse (riscos psicossociais).

MEDIDAS COLETIVAS NO LOCAL DE TRABALHO PARA PREVENIR O ESTRESSE RELACIONADO AO TRABALHO	
Controle de trabalho	Garantir níveis adequados de pessoal; permitir aos trabalhadores opinar sobre como seu trabalho deve ser realizado.
Carga de trabalho	Avaliar regularmente os requisitos de tempo e atribuir prazos viáveis; garantir que as horas de trabalho sejam previsíveis e cabíveis.
Suporte social	Permitir o contato social entre os trabalhadores; manter um local de trabalho livre de violência física e psicológica; garantir que haja relacionamentos de apoio entre supervisores e trabalhadores; fornecer uma infraestrutura na qual a equipe de supervisão assuma a responsabilidade por outros trabalhadores e haja um nível adequado de contato; incentivar os trabalhadores a discutir quaisquer demandas conflitantes entre trabalho e casa; reforçar a motivação enfatizando os aspectos positivos e úteis do trabalho.
Adequar o trabalho ao trabalhador	Adequar o trabalho com as habilidades e capacidades físicas e psicológicas dos trabalhadores; atribuir tarefas de acordo com a experiência e competência; garantir o uso adequado das habilidades e competências.
Treinamento e educação	Fornecer treinamento adequado para garantir que as habilidades e as tarefas dos trabalhadores sejam compatíveis; fornecer informações sobre riscos psicossociais e estresse relacionado ao trabalho e como preveni-los.
Transparência e justiça	Garantir que as tarefas sejam claramente definidas; atribuir papéis claros, evitando conflitos e ambiguidade; proporcionar segurança no emprego na medida do possível; fornecer remuneração adequada pelo trabalho realizado; garantir a transparência e a justiça nos procedimentos de tratamento de reclamações.
Ambiente de trabalho	Fornecer iluminação adequada, equipamentos, qualidade do ar, níveis de ruído abaixo dos níveis de ação; evitar a exposição a agentes insalubres e perigosos; levar em consideração os aspectos ergonômicos para limitar os estresses dos trabalhadores.

Fonte: Adaptado pelo SESI-SP com base na OIT (2012).

4. Desenvolva e implemente o plano de ação de acordo com a classificação do risco e ordem de prioridade (registre sua descoberta)

Essa etapa consiste na elaboração de um plano de ação que contenha a indicação das medidas de prevenção a ser introduzidas e sua implantação. O plano de ação deverá estar associado a um cronograma, bem como a formas de monitoramento e aferição dos resultados. Ele deverá ser elaborado com base nos riscos identificados e na priorização de ações definidas pela classificação dos riscos.

É fundamental informar os trabalhadores e envolvê-los nas mudanças que ocorrerão. A participação deles é crucial, pois entendem melhor o trabalho e, muitas vezes, têm ideias sobre como melhorá-lo.

5. Avalie as intervenções e sua eficácia, monitore ou revise os planos de ação

Monitore as ações em seu plano para garantir que elas estejam sendo executadas e tendo o efeito desejado. Inspeccione e monitore as áreas de perigo ou pessoas expostas. Corrija o plano de ação quando os dados obtidos no acompanhamento indicarem ineficácia em seu desempenho.

As seguintes perguntas devem conduzir esse processo:

a. Os objetivos foram alcançados?

Avalie até que ponto as metas previamente estabelecidas foram alcançadas, se o risco identificado foi mitigado ou eliminado. Reavalie seus dados; por exemplo, queixas de problemas de saúde ou taxa de absenteísmo, entre outros.

b. O plano de ação teve efeitos inesperados?

É possível que o plano de ação tenha alguns outros efeitos inesperados; por exemplo, quando, ao tentar diminuir a carga de trabalho de um grupo específico, ocorre um aumento da carga de trabalho de outros grupos. Caso isso ocorra reavalie a medida de prevenção.

c. Quais são os custos e benefícios financeiros do plano de ação?

As soluções para reduzir o estresse relacionado ao trabalho podem acarretar custos específicos. No entanto, tais medidas beneficiarão o trabalhador e a empresa no longo prazo. Portanto, é muito útil avaliar cuidadosamente os custos de curto e de longo prazo, levando-se em conta os benefícios das medidas introduzidas.

d. As pessoas envolvidas estão satisfeitas com seus novos arranjos ou formas de trabalho?

Pergunte aos trabalhadores diretamente ou distribua um questionário para analisar a nova situação e comparar os novos números e os resultados com os obtidos anteriormente.

Essa avaliação pode determinar se as soluções precisam ser revisadas e se ações adicionais devem ser tomadas para gerenciar o estresse (riscos psicossociais) relacionado ao trabalho.

É aconselhável realizar a reavaliação em duas fases:

- 1^a.** Uma avaliação pode ser feita logo após a implementação do plano de ação (após cerca de três meses), para determinar se o processo foi bem-sucedido e se existem efeitos de curto prazo ou melhoria a serem feitas no programa.
- 2^a.** Após um período mais longo (cerca de um ou dois anos), para determinar se as metas planejadas foram alcançadas, os custos foram reduzidos e os benefícios organizacionais aumentados com a implementação do programa ou melhoria.

Deve-se registrar as ações tomadas durante as fases do processo e de melhoria. Registrar as fases fornecerá uma trilha de autoria e referência para futuras avaliações, além de ajudar a demonstrar às autoridades de inspeção do trabalho que a organização possui medidas de identificação e avaliação de riscos adequada e suficiente.

A prevenção do estresse (risco psicossocial) relacionado ao trabalho não termina com a avaliação. Em vez disso, deve ser vista como um processo contínuo que usa dados de avaliação para refinar ou redirecionar a estratégia de intervenção.

Responsabilidades dos integrantes da organização em um processo de gerenciamento do risco psicossocial

- **Gerência, gestores e líderes deverão:** conduzir e implementar recomendações das avaliações de riscos dentro de sua área; assegurar uma boa comunicação entre a gestão e o pessoal, especialmente quando há mudanças organizacionais e processuais; monitorar as cargas de trabalho para garantir que as pessoas não sejam sobrecarregadas ou subutilizadas; evitar contato relacionado ao trabalho com o pessoal fora do horário normal de trabalho ou durante as férias; monitorar horas de trabalho e horas extras para garantir que os funcionários não estejam trabalhando além da carga horária permitida; participar de treinamento, conforme solicitado, em boas práticas de gestão de saúde e segurança; garantir que o *bullying* e o assédio não sejam tolerados dentro da organização; estar vigilante e oferecer apoio adicional a um membro da equipe que esteja passando por estresse fora do trabalho, por exemplo, luto ou separação.

- **Equipe da saúde ocupacional deverá:** fornecer aconselhamento especializado e treinamento de conscientização sobre estresse; treinar e apoiar os gestores na implementação de avaliações de risco de estresse; apoiar os indivíduos que estiveram doentes com estresse e aconselhá-los; orientar a gestão sobre um retorno planejado ao trabalho de funcionário afastado por saúde mental; encaminhar os trabalhadores, quando necessário, para profissionais especializados ou INSS – Instituto Nacional de Seguro Social; informar os responsáveis sobre quaisquer alterações identificadas em áreas ou trabalhadores quanto ao estresse no trabalho.
- **Recursos humanos deverão:** orientar os gestores sobre a política de administração do estresse; ajudar a monitorar a eficácia das medidas para lidar com o estresse, coletando estatísticas de ausência por doença; fornecer aos gestores treinamentos; incentivar o encaminhamento de trabalhadores, quando necessário, aos profissionais habilitados da saúde ocupacional, por exemplo médico do trabalho, assistente social ou psicólogos.
- **Os funcionários deverão:** informar situações de estresse ao gestor imediato ou representante de saúde ocupacional; participar ativamente do processo de avaliação do risco, por exemplo, respondendo pesquisas ou fornecendo *feedback* honesto quando solicitado; sugerir melhorias para mitigar ou eliminar o risco existente; aceitar oportunidades de aconselhamento quando recomendado.
- **Representantes de saúde e segurança do trabalho deverão:** ser consultados sobre quaisquer mudanças nas práticas de trabalho ou *design* de trabalho que possam ocasionar o estresse; consultar os membros sobre a questão do estresse, incluindo a realização de quaisquer pesquisas no local de trabalho; estar significativamente envolvidos no processo de avaliação de risco; ter acesso aos dados levantados de pesquisas realizadas; participar de treinamento relacionado ao estresse no local de trabalho; realizar inspeções do local de trabalho pelo menos a cada três meses para garantir que os estressores ambientais sejam adequadamente controlados.
- **Comitês de segurança deverão:** representar os pontos de vista de todos os elementos da força de trabalho; desempenhar um papel fundamental para garantir que esta política seja implementada; supervisionar o monitoramento da eficácia da política e outras medidas para reduzir o estresse e promover a saúde e a segurança no local de trabalho.

Conclusão

Sabemos que prevenir doenças na empresa não é uma tarefa fácil e requer constância, atenção aos detalhes e comprometimento de toda a equipe. É um trabalho coletivo, mas que precisa constantemente ter envolvimento e conscientização de todos, uma vez que as implicações dos riscos psicossociais impactam negativamente na saúde e segurança dos trabalhadores. Fazer o gerenciamento dos riscos é parte integrante do sistema de gestão de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) de uma empresa, contribuindo para o ciclo de melhoria contínua e das condições de trabalho.

À medida que as organizações e os locais de trabalho mudam constantemente para acompanhar os desenvolvimentos da globalização, as causas do estresse relacionado ao trabalho também podem mudar. Portanto, é necessário monitorar de forma ininterrupta a adequação e adaptação do processo conforme as mudanças forem ocorrendo.

O investimento em programas de segurança e saúde no trabalho permite aumentar significativamente a produtividade e reduzir gastos com acidentes, doenças, absenteísmo e assistência à saúde. Além disso, concede suporte às empresas no processo de desenvolvimento de seus recursos humanos, colaborando para a construção de um ambiente de trabalho mais saudável e seguro.

A área de Saúde e Segurança na Indústria (SSI) do SESI-SP oferece um portfólio de serviços e soluções de acordo com as necessidades específicas de cada indústria, com o objetivo de reduzir custos, atender à legislação e reduzir situações de riscos, acidentes e doenças do trabalho, focando integralmente no atendimento das normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho.

Saiba mais em: <https://www.sesisp.org.br/para-industria/servicos>.

Referências

BAPTISTA, Marcos José Campello. **Abstenteísmo e presenteísmo por doença em trabalhadores da população geral da grande São Paulo**. 2018. Tese (Mestrado em Ciências) – Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo, Setembro, 2018.

BAUMANN, Anna; MUIJEN, Matt; GAEBEL, Wolfgang (ed.). **Mental Health and Well-Being at the Workplace** – Protection and Inclusion in Challenging Times. Copenhagen: WHO, 2010. Disponível em: https://www.euro.who.int/__data/assets/pdf_file/0018/124047/e94345.pdf. Acesso em: 9 abr. 2023.

BRASIL – Presidência da República. Lei n. 8.213 de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 9 abr. 2023.

BURN-OUT an “occupational phenomenon”: International Classification of Diseases. **WHO**, 28 may 2019. Disponível em: <https://www.who.int/news/item/28-05-2019-burn-out-an-occupational-phenomenon-international-classification-of-diseases>. Acesso em: 9 abr. 2023.

COMISSÃO aprova norma para prevenir transtornos mentais em trabalhadores. **ANAMT**, 8 set. 2021. Disponível em: <https://www.anamt.org.br/portal/2021/09/08/comissao-aprova-norma-para-prevenir-transtornos-mentais-em-trabalhadores/>. Acesso em: 9 abr. 2023.

COX, Tom; GRIFFITHS, Amanda. A avaliação dos riscos psicossociais no trabalho. In: SHABRACQ, MJ; WINNUBST, JAM; Cooper, CL (eds). **Handbook of Work and Health Psychology**. Chichester: Wiley & Sons, 1995.

COX, Tom; GRIFFITHS, Amanda; RIAL-GONZALEZ, Eusebio. **Research on Work-Related Stress**. Luxembourg: European Agency for Safety and Health at Work/ Office for Official Publications of the European Communities, 2000. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/report-research-work-related-stress>. Acesso em: 9 abr. 2023.

COX, Tom; GRIFFITHS, Amanda; LEKA, Stavroula. Work Organization and Work-Related Stress. In: GARDINER, Kerry; HARRINGTON, Malcolm J. **Occupational Hygiene**. 3. ed. [S.l.]: Wiley-Blackwell, 2005. Disponível em: <https://doi.org/10.1002/9780470755075.ch28>. Acesso em: 9 abr. 2023. Cap. 28. E-book.

ESTRESSE. In: BIBLIOTECA Virtual em Saúde. [Brasília]: Ministério da Saúde, 2012. Disponível em: <https://bvsmis.saude.gov.br/estresse/>. Acesso em: 9 abr. 2023.

European Agency for Safety and Health at Work. Worker representation and consultation on health and safety [on-line]. Luxemburgo: Publications Office of the European Union, 2012. Disponível em: <https://osha.europa.eu/en/publications/worker-representation-and-consultation-health-and-safety-analysis-findings-european>. Acesso em: 18 abr. 2023.

FERREIRA, Aristides Isidoro; MARTINEZ, Luís Fructuoso; SOUSA, Luís Manuel et al. Tradução e validação para a língua portuguesa das escalas de presentismo WLQ-8 e SPS-6. **Aval. psicol.** Porto Alegre, v. 9, n. 2, p. 253-266, ago. 2010. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1677-04712010000200010&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 18 abr. 2023.

GARCIA, Sérgio Augusto Letizia; KULCSAR NETO, Francisco. **Guia técnico da NR-33**. Brasília: Ministério do Trabalho, 2013. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/escola/e-biblioteca/guia-tecnico-da-nr-33-ano-2013.pdf/view>. Acesso em: 9 abr. 2023.

GUIMARÃES, L.A. M.; MCFADDEB, M. A. J. Validação para o Brasil do SWS Survey – Questionário sobre estresse, saúde mental e trabalho. In L. A. M. Guimarães & S. Grubits (Orgs.). **Série saúde mental e trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999, v. 1, pp. 153-168.

HEALTH AND SAFETY EXECUTIVE (HSE). **Tackling Work-Related Stress Using the Management Standards Approach**. Norwich: TSO, 2019. Disponível em: <https://www.hse.gov.uk/pubns/wbk01.htm>. Acesso em: 9 abr. 2023.

HILLERT, Andreas. Burnout – eine neue Krankheit? Symptomatik, Konzepte und versicherungsmedizinische Implikationen [Burnout--a new disease?]. **Versicherungsmedizin**, v. 60, n. 4, 2008, p. 163-169.

HOLMGREN, K; HENSING, G; DAHLIN-IVANOFF, S. Development of a questionnaire assessing work-related stress in women - identifying individuals who risk being put on sick leave. **Disabil Rehabil**. 2009;31(4):284–92.

HOUTMAN, Irene; JETTINGHOF, Karin; CEDILLO, Leonor et al. **Raising Awareness of Stress at Work in Developing Countries**. [S.l.]: World Health Organization, 2007. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42956>. Acesso em: 9 abr. 2023.

ICD-11 for Mortality and Morbidity Statistics (Version: 01/2023) [on-line]. Disponível em: <https://icd.who.int/browse11/lm/en#/http%3a%2f%2fid.who.int%2fcd%2fentity%2f1291802814>. Acesso em: 9 abr. 2023.

International Labour Organisation (ILO). **Psychosocial Factors at Work: Recognition and Control**. Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health. Ninth Session, Geneva, 18-24 September 1984. Geneva: ILO/WHO, 1986. (Occupational Safety and Health Series, n. 56). Disponível em: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf. Acesso em: 9 abr. 2023.

International Labour Organisation (ILO). **Workplace Stress: A collective challenge**. Report of the World Day for Safety and Health at Work. Genebra, 28 abr. 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466547/lang--en/index.htm. Acesso em: 18 abr. 2023.

LADOU, Joseph; HARRISON, Robert J. (org.). **CURRENT** – Diagnóstico e tratamento. Medicina Ocupacional e Ambiental. 5. ed. Porto Alegre: AMGH, 2016. E-book.

LEKA, Stavroula; GRIFFITHS, Amanda; COX, Tom. **Work Organization and Stress: Systematic Problem Approaches for Employers, Managers and Trade Union Representatives**. Geneva: World Organization for Health, 2000. Disponível em: <https://apps.who.int/iris/handle/10665/42625>. Acesso em: 9 abr. 2023.

MINISTÉRIO DO TRABALHO – SIT – DSST. **Manual de auxílio na interpretação e aplicação na norma reguladora n. 35** – trabalho em altura – NR-35 comentada. 2. ed. Brasília: Ministério do Trabalho, 2018. Disponível em: <https://www.inmetra.com.br/assets/apps/images/manualnr35comentada.pdf>. Acesso em: 9 abr. 2023.

MOSS, Jennifer. Burnout Is About Your Workplace, Not Your People. **Harvard Business Review**, dec. 11 2019. Disponível em: <https://hbr.org/2019/12/burnout-is-about-your-workplace-not-your-people>. Acesso em: 9 abr. 2023.

MURPHY, L. R.; HURRELL, J. J. Stress measurement and management in organizations: Development and current status. In: A. W. Riley & S. J. Zaccaro (Orgs.). **Occupational stress and organizational effectiveness**. Nova York: Praeger, 1987. pp. 25-51.

NASA. **Task load index**. Disponível em: <https://ntrs.nasa.gov/api/citations/20000021488/downloads/20000021488.pdf>. Acesso em 18 abr. 2023.

Portaria MPT n. 423 de 7 de outubro de 2021. NR 17 – Ergonomia. Visa estabelecer as diretrizes e os requisitos que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho. **Diário Oficial da União**, 8 out. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2021.pdf/view>. Acesso em: 9 abr. 2023.

Portaria SEPRT n. 6.730, de 9 mar. 2020 – NR 1. Visa estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras – NR relativas a segurança e saúde no trabalho e as diretrizes e os requisitos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em Segurança e Saúde no Trabalho – SST. **Diário Oficial da União**, 12 mar. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/ctpp/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-01-atualizada-2020.pdf/view>. Acesso em: 9 abr. 2023.

SCHAUFELI, Wilmar; GREENGLASS, Esther. Introduction to special issue on burnout and health. **Psychology & health**, v. 16, n. 5, 2001, p. 501-510. <https://doi.org/10.1080/08870440108405523>. Acesso em: 9 abr. 2023.

SOLVE: Integração da promoção da saúde nas políticas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) – Manual do formador. Genebra: OIT, 2012. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_729758.pdf. Acesso em: 9 abr. 2023.

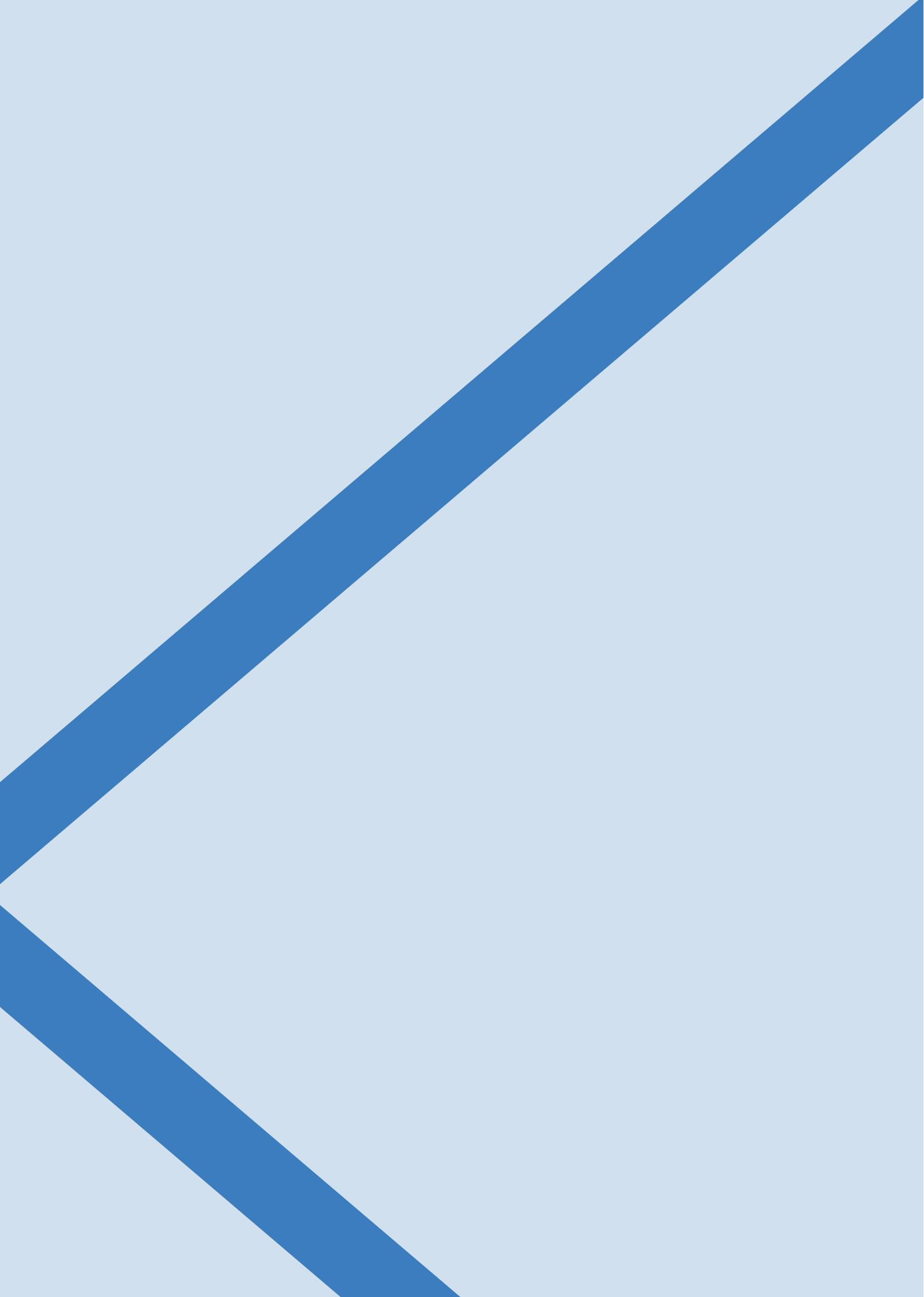
TRANSTORNOS mentais. **Organização Pan-Americana da Saúde (OPAS)**, s.d. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/topicos/transtornos-mentais>. Acesso em: 9 abr. 2023.

WALTERS, David; WADSWORTH, Emma; MARSH, Katie et al. **Worker Representation and Consultation on Health and Safety: An Analysis of the Findings of the European Survey of Enterprises on New and Emerging Risks (ESENER)**. [S.l.]: European Risk Observatory/European Agency for Safety and Health at Work, 2012.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). **A user's guide to the self reporting questionnaire**. WHO: Geneva, 1994. Disponível em: http://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/61113/WHO_MNH_PSF_94.8.pdf;jsessionid=1AC7A3EBA6465BC653D2DFAB5DCAB32A?sequence=1. Acesso em: 18 abr. 2023.

WORKPLACE Stress: A Collective Challenge. Genebra: ILO, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/safework/info/publications/WCMS_466547/lang--en/index.htm. Acesso em: 9 abr. 2023.

ZILLE, L. P. **Novas perspectivas para abordagem do estresse ocupacional em gerente: estudos em organizações brasileiras de diversos setores**. 2005. Tese (Doutorado). Belo Horizonte: CEPEAD/FACE/UFMG, 2005.



Anexo

QUADRO 6. Exemplos de ferramentas de avaliação e intervenção para avaliar riscos psicossociais, estresse relacionado ao trabalho e burnout.

BURNOUT MEASURE (BM) (PINES; ARONSON, 1988)	
TÓPICOS	Burnout – Exaustão física, exaustão emocional e exaustão mental
CANEVAS (DELAUNOIS ET AL., 2002)	
TÓPICOS	Diagnóstico de estresse da empresa em determinado momento. Avaliação global inicial da situação (serviço, departamento, empresa, organização) em termos de riscos/confirmação de estresse
COPENHAGEN PSYCHOSOCIAL QUESTIONNAIRE (COPSOQ) (KRISTENSEN ET AL., 2005)	
TÓPICOS	Fatores psicossociais, estresse, saúde/bem-estar individual, fatores de personalidade (estilo de enfrentamento, senso de coerência etc.)
COPENHAGEN BURNOUT INVENTORY (CBI) (KRISTENSEN ET AL., 2005)	
TÓPICOS	Burnout – Fadiga e exaustão
DESEQUILÍBRIO ESFORÇO-RECOMPENSA (ERI) (SIEGRIST ET AL., 2004)	
TÓPICOS	Relações esforço-recompensa como determinantes do bem-estar
GENERAL NORDIC QUESTIONNAIRE (QPS NORDIC) (LINDSTROM, 2002)	
TÓPICOS	Fatores psicológicos/sociais (como potenciais determinantes de motivação, saúde e bem-estar)
HSE INDICATOR TOOL (HSE, 2004)	
TÓPICOS	Condições conhecidas por serem potenciais determinantes do estresse relacionado ao trabalho
JOB CHARACTERISTICS INDEX (JCI) (SIMS ET AL., 1976)	
TÓPICOS	Características do trabalho subjetivamente percebidas

JOB CONTENT QUESTIONNAIRE (JCQ) (KARASEK ET AL., 1998)	
TÓPICOS	Conteúdo das tarefas de trabalho dos entrevistados usando o modelo de desenvolvimento de tensão no trabalho de alta demanda/baixo controle/baixo suporte
JOB DIAGNOSTIC SURVEY (JDS) (HACKMAN; OLDHAM, 1975)	
TÓPICOS	Características do trabalho subjetivamente percebidas
JOB STRESS SURVEY (JSS) (VAGG; SPIELBERG, 1999)	
TÓPICOS	Gravidade/frequência das condições de trabalho
MASLACH BURNOUT INVENTORY (MBI) (MASLACH ET AL., 1996)	
TÓPICOS	Burnout – exaustão emocional, despersonalização e redução da realização pessoal (renomeado como: Exaustão, Cinismo e Competência Profissional)
MULTIDIMENSIONAL ORGANIZATIONAL HEALTH QUESTIONNAIRE (MOHQ) (AVALLONE; PAMPLOMATAS, 2005)	
TÓPICOS	Indicadores de bem-estar organizacional
NIOSH GENERIC JOB STRESS QUESTIONNAIRE (HURRELL; MCLANEY, 1988)	
TÓPICOS	Características do trabalho, fatores psicossociais, condições físicas, riscos de segurança, estresse, saúde e satisfação no trabalho
OCCUPATIONAL STRESS INDEX (OSI) (BELKIC, 2000)	
TÓPICOS	Cargas de estresse ocupacional
OCCUPATIONAL STRESS INDICATOR (OSIND) (COOPER ET AL., 1988)	
TÓPICOS	Condições de trabalho estressantes
OCCUPATIONAL STRESS INVENTORY (OSINV) (OSIPOW, 1992)	
TÓPICOS	Ajuste ocupacional em termos de estressores no trabalho, tensão pessoal e enfrentamento
OCCUPATIONAL STRESS QUESTIONNAIRE (ELO ET AL., 1998)	
TÓPICOS	Estresse ocupacional: estressores de trabalho/ambientais percebidos, reações individuais ao estresse e influência organizacional
OLDENBURG BURNOUT INVENTORY (OLBI) (HALBESLEBEN; DEMEROUTI, 2005)	
TÓPICOS	Burnout – exaustão e desengajamento
POSITION ANALYSIS QUESTIONNAIRE (PAQ) (MCCORMICK ET AL., 1972)	
TÓPICOS	Avaliações de posição e estresse no trabalho
PRESSURE MANAGEMENT INDICATOR (WILLIAMS; COOPER, 1998)	
TÓPICOS	Pressão no local de trabalho (desenvolvido a partir do Indicador de Estresse Ocupacional)
PSYCHOSOCIAL WORKING CONDITIONS (PWC) (WIDERSZAL-BAZYL; CIESLAK, 2000)	
TÓPICOS	Impacto do estresse das condições psicossociais de trabalho
STRESS DIAGNOSTIC SURVEY (SDS) (IVANCEVICH ET AL., 1983)	
TÓPICOS	Identificar áreas específicas de alto estresse no ambiente de trabalho

STRESS D'ORGANISATION QUESTIONNAIRE (VOS-D) (PREVENT, 2005)	
TÓPICOS	Condições de trabalho para facilitar a realização de tarefas para trabalhadores com dificuldades
STRESS PROFILE (SETTERLIND; LARSON, 1995)	
TÓPICOS	Ambiente de trabalho psicossocial
STRESS RISK ASSESSMENT QUESTIONNAIRE (SRA) (STRESSRISK.COM, 2003)	
TÓPICOS	Estresse no local de trabalho
TRAVAIL ET SANTÉ (VAG) (CONSEIL NATIONAL DU TRAVAIL – CNT, 2004; FÉDÉRATION GÉNÉRALE DU TRAVAIL DE BELGIQUE – FGTB, 2002)	
TÓPICOS	Características do estresse no local de trabalho
TRIPOD SIGMA QUESTIONNAIRE (WIEZER; NELEMANS, 2005)	
TÓPICOS	Ferramenta de gerenciamento de estresse
VRAGENLIJST BELEVING EN BEOORDELING VAN DE ARBEID (VBBA) (VAN VELDHOVEN; BROERSEN, 2003)	
TÓPICOS	Causas e conseqüências dos fatores do ambiente de trabalho
WORK ENVIRONMENT SCALE (WES) (MOOS, 1981)	
TÓPICOS	Clima social das unidades de trabalho
WORKING CONDITIONS AND CONTROL QUESTIONNAIRE (WOCCQ) (DE KEYSER; HANSEZ, 1996)	
TÓPICOS	Risco psicossocial e controle do trabalho dos trabalhadores
SELF REPORTING QUESTIONNAIRE (SRQ-20) (WHO, 1994)	
TÓPICOS	Avalia indicadores de transtornos mentais comuns (TMC)
WORK STRESS QUESTIONNAIRE (WSQ) (HOLMGREN, 2009)	
TÓPICOS	Avaliação do estresse relacionado ao trabalho
QUESTIONÁRIO DE ESTRESSE, SAÚDE MENTAL E TRABALHO (GUIMARÃES; MCFADDEN, 1999)	
TÓPICOS	Instrumento de avaliação do estresse ocupacional
JOB STRESS SCALE (MURPHY; HURREL, 1987)	
TÓPICOS	Instrumento geral de estresse ocupacional
NASA TLX – TASK LOAD INDEX (NASA, 1986)	
TÓPICOS	Avaliação subjetiva e multidimensional da carga de trabalho
QUESTIONARIO DE NÍVEL DE ESTRESSE (ZILLE, 2005)	
TÓPICOS	Avaliação do nível de estresse
STANFORD PRESENTEEISM SCALE (SPS-6) (KOOPMAN ET AL., 2002)	
TÓPICOS	Avaliação de presenteísmo
WORK LIMITATIONS QUESTIONNAIRE (WLQ) (LERNER ET AL., 2001)	
TÓPICOS	Avaliação de presenteísmo

Fonte: Adaptado pelo SESI-SP com base na OIT, 2016.

REDES SOCIAIS

 <https://www.sesisp.org.br>

 <https://www.sesispeditora.com.br>

 <https://www.facebook.com/sesisp>

 <https://twitter.com/SesiSaoPaulo>

 <https://www.youtube.com/SesiSaoPauloOficial>

 <https://www.instagram.com/sesi.sp>

 <https://www.linkedin.com/company/sesisp>

SESI-SP editora

SESI



9 786559 383504