# PLATAFORMA ESCUTARIS

Questionários disponíveis Versão 2.0

## AVALIAR OS FATORES PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO – NR1

### HSE-IT

**Objetivo**: Avaliar o estresse no ambiente de trabalho, medindo como os fatores organizacionais afetam a saúde e o bem-estar dos funcionários.

**Medidas**: Utiliza um conjunto de perguntas baseadas em **6 padrões de gestão de estresse** definidos pelo HSE - **Demanda, Controle, Apoio, Relacionamentos, Reconhecimento e Mudança**

**Versões**: Pode ser aplicado tanto individualmente quanto em grupo, e pode ser adaptado dependendo do contexto organizacional.

**Línguas**: Disponível em inglês sendo traduzido, também, para o português.

**Notas**: O questionário é uma das mais importantes e referendadas ferramentas para identificar áreas de risco de estresse.

**Fonte**: Desenvolvido pelo **Health and Safety Executive (HSE)** do Reino Unido.

### ESCAM

**1. Objetivos:** Avaliar a **carga mental de trabalho (CMT)**, identificando fatores que contribuem para a sobrecarga cognitiva no ambiente de trabalho.

**2. Medidas:** Utiliza perguntas sobre **complexidade das tarefas**, **pressão de tempo**, **quantidade de informações** e **nível de concentração exigido**. O escore total indica o nível de carga mental.


*Reprodução autorizada citando a fonte*

**3. Versões:** Adaptável a diferentes setores e populações.

**4. Línguas:** Desenvolvida em espanhol, traduzida para outros idiomas como o português.

**5. Notas:** Ajuda a **identificar riscos** de estresse e sobrecarga mental. Importante para **gestão de saúde ocupacional**.

**6. Fonte:** Desenvolvida por pesquisadores espanhóis, com ampla aplicação em estudos de psicologia do trabalho e ergonomia.

## JSS / Escala Sueca de Demanda-Controle-Apoio Social (DCS)

**Objetivos**: Medir o **estresse ocupacional** baseado nas dimensões de **demanda**, **controle** e **apoio social** no trabalho.

**Medidas**:

- **Demanda**: Pressão e exigências do trabalho.
- **Controle**: Autonomia no trabalho.
- **Apoio Social**: Suporte de colegas e supervisores.

**Versões**: Adaptação do modelo **Demanda-Controle-Apoio (DCS)**, com variações conforme o contexto.

**Línguas**: Original em sueco, traduzido para várias línguas, como inglês e português.

**Notas**: Importante para identificar **fatores de risco** de estresse e criar **estratégias de intervenção**.

**Fonte**: Baseado na teoria de Karasek sobre demanda-controle, amplamente usado em **saúde ocupacional**.


*Reprodução autorizada citando a fonte*

## ERI / Questionário de Desequilíbrio Esforço-Recompensa (Effort-Reward Imbalance)

**Objetivos:** Avaliar o estresse ocupacional com base na relação entre o esforço exigido pelo trabalho e as recompensas recebidas, considerando aspectos como **reconhecimento, oportunidades de crescimento e segurança no emprego**.

**Medidas:**

- **Esforço:** Exigências físicas, emocionais e psicológicas do trabalho.
- **Recompensa:** Reconhecimento, estabilidade, e retorno financeiro e emocional do trabalho.
- **Desequilíbrio Esforço-Recompensa:** Grau de desproporção entre esforço investido e recompensas percebidas.

**Versões:** Adaptação do modelo original, com ajustes para contextos ocupacionais diversos.

**Línguas:** Desenvolvido originalmente em alemão, com traduções amplamente disponíveis em línguas como inglês, português e espanhol.

**Notas:** Essencial para identificar riscos psicossociais relacionados ao trabalho, permitindo intervenções direcionadas à promoção da saúde mental e ao equilíbrio no ambiente de trabalho.

**Fonte:** Baseado na teoria de Siegrist sobre Desequilíbrio Esforço-Recompensa, amplamente aplicada em pesquisas de saúde ocupacional.


*Reprodução autorizada citando a fonte*

**AVALIAR O CLIMA ORGANIZACIONAL**

**<u>Questionário Walton / Modelo de Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)</u>**

**Objetivos:** Avaliar a qualidade de vida no trabalho (QVT) a partir de oito dimensões essenciais, identificando fatores que influenciam o bem-estar dos trabalhadores e a satisfação com o ambiente organizacional.

**Medidas:**

- **Compensação Justa e Adequada:** Percepção sobre remuneração e benefícios proporcionais ao esforço e responsabilidade.
- **Condições de Trabalho:** Ambiente físico e psicológico seguro e confortável.
- **Uso e Desenvolvimento de Capacidades:** Oportunidades para aprendizagem, crescimento e uso de habilidades pessoais.
- **Oportunidade de Crescimento e Segurança:** Estabilidade e possibilidade de progressão na carreira.
- **Integração Social na Organização:** Relações interpessoais saudáveis, equidade e respeito.
- **Constitucionalismo:** Respeito aos direitos dos trabalhadores e transparência nas normas organizacionais.
- **Equilíbrio entre Trabalho e Vida Pessoal:** Compatibilidade entre demandas laborais e a vida fora do trabalho.
- **Relevância Social do Trabalho na Vida:** Percepção de que o trabalho contribui para a sociedade e tem valor significativo.


*Reprodução autorizada citando a fonte*

**Versões:** O modelo original foi adaptado em diferentes contextos organizacionais e culturais para melhor avaliar a QVT em organizações específicas.

**Línguas:** Desenvolvido inicialmente em inglês, com traduções para português, espanhol e outras línguas, adaptadas às realidades locais.

**Notas:** Baseado na teoria de Richard Walton, é amplamente usado para orientar programas de gestão organizacional, promovendo melhorias no ambiente de trabalho e na satisfação dos colaboradores.

**Fonte:** Modelo Walton de Qualidade de Vida no Trabalho, reconhecido como referência em estudos de gestão e saúde ocupacional.

## Segurança Psicológica / Modelo de Amy Edmondson

**Objetivos:** Avaliar a percepção dos colaboradores sobre a segurança psicológica no ambiente de trabalho, caracterizada pela confiança mútua e pela liberdade de expressar ideias, preocupações e erros sem medo de retaliações ou julgamentos.

**Medidas:**

- **Aceitação de Erros:** Percepção de que os erros são tratados como oportunidades de aprendizado, e não como falhas a serem punidas.
- **Abertura para Ideias e Inovação:** Liberdade para compartilhar pensamentos, propor mudanças e contribuir para melhorias no ambiente de trabalho.
- **Respeito Interpessoal:** Sentimento de respeito mútuo entre colegas e líderes, promovendo confiança nas interações.
- **Confiança no Suporte Organizacional:** Crença de que a organização apoia seus colaboradores em situações de risco ou vulnerabilidade.

**Versões:** Desenvolvido para ambientes organizacionais em geral, com adaptações para diferentes setores e culturas corporativas.


*Reprodução autorizada citando a fonte*

**Línguas:** Originalmente em português.

**Notas:** Baseado no trabalho de Amy Edmondson, o conceito de segurança psicológica é essencial para promover inovação, colaboração e um ambiente de trabalho saudável. Amplamente utilizado em intervenções de desenvolvimento organizacional e programas de melhoria contínua.

**Fonte:** Key Talent

## RASTREAR SAUDE MENTAL

### Exclusivo médicos e psicólogos ocupacionais

### SRQ-20

**1. Objetivos:** O SRQ-20 visa identificar sinais de transtornos mentais em contextos de atenção primária à saúde, como ansiedade, depressão e outros distúrbios emocionais.

**2. Medidas:** Composto por 20 perguntas de sim/não, com escore de 0 a 20, onde respostas positivas indicam maior probabilidade de transtornos mentais.

**3. Versões:** Versão original de 20 itens, com adaptações culturais e variações em alguns contextos.

**4. Línguas:** Traduzido e validado em várias línguas, como inglês, espanhol, português, francês, árabe, chinês, entre outras.

**5. Notas:** Usado como ferramenta de triagem, não diagnóstico definitivo. Requer avaliação adicional de um profissional de saúde.

**6. Fonte:** Desenvolvido pela Organização Mundial da Saúde (OMS), publicado em 1994.


*Reprodução autorizada citando a fonte*

## Escala de Sonolência de Epworth (ESE)

**Objetivo:** Avaliar os **riscos associados à sonolência diurna excessiva** em diferentes situações do cotidiano, que pode comprometer a segurança no trabalho e no trânsito, aumentando a probabilidade de acidentes.

**Estrutura:**

A ESE é composta por **oito situações comuns** em que o indivíduo avalia a probabilidade de adormecer em cada uma.

**Interpretação dos Resultados:**

- **0 a 9 pontos:** Normal, sem sonolência excessiva.
- **10 a 15 pontos:** Sonolência leve a moderada, sugerindo atenção clínica.
- **16 a 24 pontos:** Sonolência significativa, indicando necessidade de avaliação médica detalhada e suspensão da direção/realização de atividades críticas.

**Validação e Uso no Brasil:**
A versão brasileira da escala foi validada e amplamente utilizada em pesquisas e práticas clínicas, mantendo a equivalência com o instrumento original em inglês. Referenciada pelo CONATRAN - Conselho Nacional de Trânsito.

**Limitações:**
A ESE é uma ferramenta subjetiva e pode ser influenciada por fatores individuais e culturais.

**Fonte:** Escala de Sonolência de Epworth - SciELO.


*Reprodução autorizada citando a fonte*