

Avaliação psicossocial no contexto das normas regulamentadoras do trabalho: desafios e práticas profissionais

Psychosocial assessment in the context of regulatory norms of work: challenges and professional practices

Evaluación psicosocial en el contexto de normas reguladoras del trabajo: desafíos y prácticas profesionales

Carlos Manoel Lopes Rodrigues*

Cristiane Faiad**

Resumo

A obrigatoriedade da avaliação psicossocial para trabalhadores submetidos a situações de trabalho com combustíveis, de trabalho em altura e de trabalho em espaços confinados configura-se um campo recente na prática profissional da psicologia no Brasil. Poucos são os estudos na área e a compreensão sobre os procedimentos que ora são utilizados no Brasil. Neste sentido, o presente estudo tem como objetivo identificar como esta avaliação tem sido realizada no Brasil. Para tanto, foram entrevistados 40 profissionais que atuam nesta prática, sendo 95% mulheres e de todas as regiões brasileiras. Os resultados apontam a utilização majoritária de entrevistas e testes psicológicos para avaliação de aspectos cognitivos, personalidade e das condições de saúde mental. Foram relatadas dificuldades quanto ao número de testes disponíveis ou específicos para este contexto, e a pouca integração da avaliação junto a outras profissões da área de saúde ocupacional. Identificou-se a necessidade de estudos relativos a adequação dos instrumentos utilizados para este fim, e a identificação das características a serem avaliadas para cada cargo.

* Mestre e Doutorando em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações pela Universidade de Brasília. Professor Assistente do centro Universitário de Brasília. E-mail: prof.carlos.manoel@gmail.com

** Doutora em Psicologia pela Universidade de Brasília. Professora Adjunta do Departamento de Psicologia Social e do Trabalho da Universidade de Brasília. E-mail: crisfaiad@gmail.com

Palavras-chave: Avaliação psicológica; trabalho em altura; espaços confinados; riscos ocupacionais.

Abstract

The compulsory psychosocial evaluation for workers submitted to work conditions in which fuels, heights and confined spaces are givens, is a new field in the professional practice of psychology in Brazil. Due to this fact and the few studies in the area, this study sought to identify how this evaluation has been performed. To do so, interviews were done with 40 professionals, 95% women and from all Brazilian regions. The results point to the primary use of interviews and psychological tests to assess cognitive aspects, personality and mental health conditions. Difficulties have been reported regarding the number of tests available or specific to this context, and the lack of integration with other occupational health professions. The study also identified the need for studies on the adequacy of the research tools used for this purpose, and the assessment of the characteristics for each work position.

Keywords: Psychological assessment; Work at great heights; Confined space; Occupational risks.

Resumen

La obligatoriedad de la evaluación psicosocial para trabajadores sometidos a situaciones de trabajo que lidian con combustibles, altura y espacios confinados, se configura un campo reciente en la práctica profesional de la psicología en Brasil. Pocos son los estudios realizados en esta área, por lo tanto, este estudio buscó identificar cómo esta evaluación ha sido realizada en Brasil. Para ello, fueron entrevistados 40 profesionales, 95% mujeres y de todas las regiones brasileñas. Los resultados indican que en su mayoría las entrevistas y pruebas psicológicas son utilizadas para la evaluación de aspectos cognitivos, personalidad y condiciones de salud mental. Se encontraron dificultades en cuanto al número de pruebas disponibles o específicas para este contexto, y la falta de integración de la evaluación con las demás profesiones del área de salud ocupacional. Se identificó la necesidad de estudios relativos a la adecuación de los instrumentos utilizados para este fin, e identificación de las características a ser evaluadas para cada cargo.

Palabras-clave: Evaluación psicológica; Trabajo en Altura; Trabajo en espacios confinados; Riesgos Ocupacionales.

Introduzida no Brasil pelas Normas Regulamentadoras (NRs) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), a avaliação psicossocial para

trabalhos perigosos tem sido alvo de debates entre profissionais da psicologia e de outras áreas que atuam no campo da Saúde e Segurança no Trabalho (SST). Especificamente para os trabalhos com combustíveis, em altura e em espaços confinados, a avaliação psicossocial é compulsória tanto nos exames de saúde para fins admissionais, quanto nos exames periódicos e demissionais, configurando assim um campo de atuação extenso que contempla várias categorias profissionais em diversos ramos da economia.

Ante esta determinação, a avaliação psicossocial surge como um desafio tanto para as organizações, quanto para os profissionais que nela atuam. A recência do tema em nosso meio e os poucos estudos na área sinalizam para a necessidade de que esta avaliação seja melhor discutida e investigada (Baruki, 2015; D. F. Pereira, 2017). Assim, este trabalho tem por objetivo identificar como a avaliação psicossocial está sendo realizada na prática profissional, com foco nos métodos, técnicas e instrumentos utilizados para esta finalidade no Brasil.

Avaliação Psicossocial – Marco Legal e Abrangência

A necessidade de realização de avaliações psicossociais está presente na Norma Regulamentadora 20 (NR 20), que define os aspectos de Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis (Brasil, 2014); na Norma Regulamentadora 33 (NR 33) que determina a Segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados (Brasil, 2006); e na Norma Regulamentadora 35 (NR35) que especifica o Trabalho em altura (Brasil, 2012) – todas definidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). As condições de trabalho específicas de cada NR podem ser visualizadas na Tabela 1.

Tabela 1 – Definições das condições de trabalho reguladas pelas NRs 20, 33 e 35

Condição de Trabalho	Definição
Trabalho com Combustíveis e Inflamáveis	Atividades de abastecimento, beneficiamento e estocagem de líquidos inflamáveis (ponto de fulgor 60° C e 93° C); de gases inflamáveis (inflamam com o ar a 20° C e pressão padrão de 101,3 kPa); e de líquidos combustíveis (ponto de fulgor > 60° C)
Trabalho em Espaço Confinado	Trabalho executado em qualquer área ou ambiente não projetado para ocupação humana contínua, que possua meios limitados de entrada e saída, cuja ventilação existente é insuficiente para remover contaminantes ou onde possa existir a deficiência ou enriquecimento de oxigênio.
Trabalho em Altura	Toda atividade executada acima de 2,00 m (dois metros) do nível inferior, onde haja risco de queda.

Nota. Adaptado de MTE (2006, 2012, 2014).

Estas condições de trabalho apresentam altas exigências físicas e mentais, uma vez que os trabalhadores necessitam assumir posturas inadequadas, são expostos a temperaturas extremas, a ruídos excessivos e, por vezes, a produtos tóxicos ou contaminantes. As exigências mentais se relacionam a exposição dos trabalhadores a estressores contínuos e ao risco de morte, uma vez que os acidentes nestas condições apresentam alta taxa de mortalidade (Health and Safety Executive, 2014; Rekus, 1994).

As NRs 33 e 35 determinam que a avaliação psicossocial seja realizada para todos os trabalhadores que irão desempenhar atividades sob sua regulamentação. Contudo, tais documentos não especificam como ou quem deverá realizar esta avaliação, apenas que a avaliação seja incluída obrigatoriamente para emissão do Atestado de Saúde Ocupacional (ASO) destes trabalhadores. A NR 20 indica que a avaliação deva ser feita apenas para os trabalhadores que comporão a equipes de respostas a emergências – uma equipe de trabalhadores que são designados e capacitados para atuação em casos de acidentes com inflamáveis ou combustíveis, sendo que estas equipes devem ser organizadas nas empresas que se ocupem da “extração, produção, armazenamento, transferência, manuseio e manipulação de inflamáveis e líquidos combustíveis” (Brasil, 2014, p.1). Assim, a avaliação psicossocial deve compor os exames admissionais, demissionais,

periódicos, de retorno ao trabalho e de mudança de função, conforme a Norma Regulamentadora sete, que define o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) (Brasil, 1978).

As NRs apresentam, ao seu final, um glossário onde há uma definição genérica do que sejam riscos psicossociais. Estes são definidos como a “influência na saúde mental dos trabalhadores, provocada pelas tensões da vida diária, pressão do trabalho e outros fatores adversos” (Brasil, 2012, p. 9). Trata-se de uma definição ampla, embora sua maior limitação esteja na ausência de uma orientação mínima sobre o processo de interação entre esses fatores. As normativas trazem apenas uma recomendação de que, por ocasião dos exames médicos, além de uma anamnese cuidadosa, o comportamento do trabalhador seja observado, pois “um ânimo deprimido ou exaltado (euforia), distração, irritabilidade, podem ser sinais de patologias mentais capazes de colocar em risco própria integridade física e a do grupo” (Garcia & Neto, 2013, p. 41). Consideram ainda que, se constatados, deve-se solicitar uma avaliação psicológica para dar suporte à decisão médica quanto à aptidão ou não para o trabalho.

Desta forma, a realização de avaliações psicossociais neste contexto pressupõe o “diagnóstico psicológico” e a “orientação e seleção profissional”, caracterizando-se assim uma atividade privativa do psicólogo conforme a Lei n. 4.119/1962 (1962). Tal prática, portanto, deve ser realizada a partir de princípios, conhecimentos e técnicas cientificamente embasados e reconhecidos no âmbito da profissão (Conselho Federal de Psicologia, 2013, 2014).

Em conjunto as NRs 20, 33 e 35 regulamentam as atividades de trabalhadores de diversas categorias profissionais, em diversos ramos da economia, que sejam contratados pelo regime jurídico da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em organizações públicas e privadas. Em uma busca detalhada na Classificação Brasileira de Ocupações (CBO), são encontradas 88 ocupações onde as condições de trabalho se enquadram em pelo menos uma das NRs. Em alguns casos, as três NRs podem ser aplicáveis, como no caso dos técnicos de produção de indústrias químicas, petroquímicas, refino de petróleo, gás e afins. Levando-se em consideração a

multiplicidade de situações de trabalho que podem se enquadrar no escopo das NRs 20, 33 e 35, e o caráter apenas descritivo da CBO, o alcance destas normas torna-se social e economicamente relevante.

Avaliação Psicossocial – aspectos teóricos e práticos

Fatores psicossociais derivam da interação dinâmica entre os indivíduos e seu trabalho (Organização Internacional do Trabalho, 1984), tendo assim origem em características do trabalho em si e na interação com características do indivíduo (Ahumada & Martínez, 2011). No nível da organização, os fatores psicossociais se relacionam ao controle e autonomia – inclusive em relação às funções, tarefas e atividades realizadas; a forma de organização dos esquemas de produção; a jornada e intensidade do trabalho; as características organizacionais e o ambiente interno e entorno social (Ahumada & Martínez, 2011; Portuné, 2012).

Na perspectiva do indivíduo, os fatores psicossociais referem-se à capacidade de resposta às demandas e situações de trabalho, às expectativas individuais, e às condições culturais, sociais e familiares (Prado, 2015). As variáveis individuais incluem idade, gênero, educação, autoconfiança, traços de personalidade, competitividade, dentre outros (Jiménez & Leon, 2010), que em interação com os fatores do trabalho concreto implicam em vivências positivas ou negativas.

Segundo Geller (2016), a segurança no trabalho, principalmente em situações de risco, apresenta uma relação importante com características individuais. Características como a autoestima, o autocontrole, o otimismo e o pertencimento ao grupo são a base do comportamento seguro nestas situações de trabalho. Considerando o contexto de trabalho perigoso, estas dimensões estão relacionadas com a necessidade de autopreservação evidenciada pela autoestima (Geller, 2016); com a necessidade de comportamentos mais ponderados, como aspectos do autocontrole (DePasquale & Geller, 2000); com uma percepção mais positiva frente a situações estressoras características do otimismo (Kirschenbaum, Oigenblick, & Goldberg, 2000); e com os laços desenvolvidos com os membros do grupo (Clarke & Robertson, 2008).

Além das características comumente relatadas na literatura, aspectos da personalidade aparecem como importantes preditores. A conscientização, entendida como fator de personalidade, apresenta evidências de correlação com menores riscos de acidentes (Cellar, Nelson, Yorke, & Bauer, 2001; Clarke & Robertson, 2008; Henning et al., 2009). Tais dados vão em direção à recomendação de D. F. Pereira (2017), de que os fatores de personalidade são preditores de comportamentos mais seguros para si e para os outros e por isso devem se destacar nas avaliações dos trabalhadores neste contexto.

Em decorrência deste modelo baseado na interação entre fatores de ordem organizacional, social e individuais, a questão da avaliação psicossocial torna-se complexa, pois se focada em fatores organizacionais, ou apenas em fatores individuais, corre-se o risco de se subestimar a interação promovida pelo trabalho (Ruiz & Araújo, 2012). Neste sentido, pode-se incorrer no erro ao se avaliar um aspecto ou apenas outro, dada a necessidade de uma avaliação multinível do fenômeno (Kortum & Leka, 2014), e desconsiderando a interação destes fatores na promoção da segurança no trabalho (Madalozzo & Zanelli, 2016).

Estas dificuldades se inserem em um cenário mais amplo da avaliação psicológica nos contextos de trabalho, onde se observa uma carência de instrumentos elaborados especificamente para este fim, em especial de instrumentos destinados à seleção de pessoal, principalmente para estas profissões específicas. Somam-se a ausência de medidas que avaliem aspectos da saúde do trabalhador que atua neste contexto, levando o profissional a fazer uso de medidas desenvolvidos para outros contextos (Baptista, Rueda, Castro, Gomes, & Silva, 2011) ou sem evidências de validade para o contexto de trabalho. Além da falta de pesquisas com foco na avaliação destes profissionais que atuam em trabalhos de risco (D. F. Pereira, 2017), verifica-se a pouca interação dos psicólogos organizacionais nas equipes de saúde e segurança no trabalho (M. D. S. Pereira, 2015).

No tocante à sistematização das avaliações exigidas pelas NRs, as iniciativas são escassas. A título de exemplo, Guimarães, Martins, e Botelho (2013) sugerem para avaliação psicossocial para trabalhos em espaço confinado, a utilização do Inventário sobre Trabalho e Riscos de Adoecimento

(ITRA) (Mendes & Ferreira, 2007). O ITRA é composto de quatro escalas: Escala de Avaliação do Contexto de Trabalho (EACT); Escala de Custo Humano no Trabalho (ECHT); Escala de Indicadores de Prazer e Sofrimento no Trabalho (EIPST); e Escala de Danos Relacionados ao Trabalho (EDRT). As escalas, portanto, avaliam as condições de trabalho e sua organização e os impactos subjetivos e sintomas físicos e psicológicos identificados pelos trabalhadores. No contexto das NRs, o ITRA pode ser utilizado para trabalhadores já em exercício profissional, e em amostras de maior vulto (Mendes & Ferreira, 2007), uma vez que as escalas se aplicam a situações atuais de trabalho, não auxiliando em questões relativas a exames admissionais.

Além desta proposta no campo de avaliação, o Serviço Social da Indústria (SESI) elaborou o Modelo SESI de Avaliação Psicossocial de Trabalhadores para Atuação em Espaços Confinados e em Altura (Guimarães, Martins, & Botelho, 2013). O Modelo SESI pressupõe o levantamento de informações sociais, pessoais e profissionais, de saúde e investigação de saúde mental. Na dimensão social são avaliadas a situação familiar, a qualidade de vida em geral, os relacionamentos e a trajetória profissional. Na dimensão de saúde mental são avaliados o uso de álcool e drogas, sintomas de ansiedade, depressão transtorno afetivo bipolar, fobias em geral e específicas, psicose, agorafobia e transtorno obsessivo compulsivo (ambos de acordo com DSM IV). Além disso, é preconizada a aplicação e análise dos resultados do *Self Reporting Questionnaire* (SRQ-20), e avaliação das funções do ego. Desta forma o modelo SESI incorpora métodos e instrumentos originariamente desenvolvidos para uso clínico para avaliação psicossocial, com foco em fatores relacionados à psicopatologia e limitadores para o exercício profissional nas condições elencadas nas NRs.

Da mesma forma, Ueda e Silva (2013) propõem, para avaliação psicossocial para trabalhadores em espaço confinado, que se faça a análise da vida pessoal e profissional aliada à aplicação do SRQ-20 das Escalas Beck (Inventário Beck de Ansiedade – BAI e Inventário Beck de Depressão – BDI) e da realização de avaliação cognitiva com as medidas de atenção e raciocínio, usando o Teste Não verbal de Inteligência - R1 e o Teste de Atenção Concentrada (TEACO-FF). Ressalta-se que o SRQ-20 é um instrumento criado pela Organização Mundial de Saúde para avaliações de transtornos

mentais comuns (não psicóticos) em países não centrais, ou seja países emergentes ou periféricos, e a versão brasileira do SRQ-20 foi adaptada na década de 1980 (Mari & Williams, 1985) ao que se seguiram outros estudos sobre as características psicométricas, com resultados indicando sua adequação (Gonçalves, Stein, & Kapczinski, 2008; Santos, Araújo, Pinho, & Silva, 2010). O instrumento avalia quatro fatores: comportamento ansioso e depressivo; decréscimo de energia; sintomas somáticos; e humor depressivo (Santos, Araújo, & Oliveira, 2009).

D. F. Pereira (2017) ressalta que além do treino em entrevistas e na aplicação de instrumentos, o psicólogo que realiza as avaliações psicossociais deve escolher a bateria de testes mais adequada a cada contexto, tendo em vista a necessidade de avaliação de aspectos cognitivos como atenção, memória visual e da inteligência geral; na avaliação do nível de estresse e vulnerabilidade do trabalhador. Quanto aos fatores de personalidade, a autora indica a importância da avaliação da instabilidade emocional e fatores correlatos, bem como da manifestação de raiva; finalizando com a avaliação de ansiedade e depressão. Segundo D. F. Pereira (2017) a montagem das baterias podem ser realizadas a partir de alguns instrumentos disponíveis atualmente, sendo eles: o Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL); a Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT); o Teste não Verbal de Inteligência Geral BETA III; Teste de Inteligência Geral Não Verbal (TIG-NV); Teste de Pictórico de Memória (TEPIC-M); o Teste de atenção Concentrada D2; TEACO-FF; o Teste de Atenção Difusa (TEDIF); o Teste de Atenção Dividida (TEADI); o Teste de Atenção Alternada (TEALT); o Teste Palográfico; a Técnica de Zulliger; a Bateria Fatorial de Personalidade (BFP); o Inventário de Expressão da Raiva com Traço e Estado (STAXI); o BAI e o BDI. Apesar de um trabalho de referência, já que inicia uma orientação sobre um formato para a avaliação, não há uma referência clara sobre os aspectos que subsidiem essa escolha ou outra dos instrumentos de medida.

As propostas que incorporam instrumentos desenvolvidos para avaliação no contexto clínico, apresentam foco na identificação de sintomas de transtornos mentais que em situações de trabalho perigoso ou insalubre podem ser agravados ou produzir comportamentos que coloquem

o trabalhador ou seus colegas em risco. No entanto, a avaliação com base em psicopatologias não necessariamente identificará os indivíduos com características mais adequadas para as especificidades do contexto dos trabalhos descritos nas NRs. Além disso, podem desconsiderar fatores do ambiente de trabalho na avaliação, fato comum nas avaliações em psicologia organizacional e do trabalho ao se utilizar instrumentos que não são criados para o contexto laboral (Baptista et al., 2011).

Outro desafio no contexto de avaliações psicológicas, está na falta de qualificação técnica dos profissionais que trabalham na área (Borsa, 2016; Primi, 2010) e o número relativamente pequeno de instrumentos conhecidos por psicólogos e estudantes de psicologia (Noronha, Primi, & Alchieri, 2005), cuja consequência mais direta seria a utilização limitada de testes sem a devida análise crítica quanto à adequação e validade destes instrumentos em cada contexto específico. Assim, aplicam-se um conjunto de instrumentos, sem embora conseguir agregar os dados e fazer uma leitura integrada dos mesmos.

Neste sentido, tem-se um cenário de obrigatoriedade de realização de uma avaliação, mas sem o devido consenso de como está deve ser feita. Assim, cada profissional e cada organização tem o desafio de realizar a avaliação psicossocial à sua forma. Neste cenário, identificar as práticas correntes torna-se relevante para todos os envolvidos, uma vez que boas práticas e lacunas identificadas podem contribuir para o desenvolvimento da área, tanto do ponto de vista teórico, quanto prático.

MÉTODO

Participantes

Participaram deste estudo 39 profissionais com formação em psicologia e um em medicina, predominantemente mulheres (95%), sendo 48% profissionais liberais, 39,0% atuam em empresas que prestam serviços de avaliação para outras empresas, e 13,0% em organizações que realizam suas próprias avaliações. Geograficamente, os participantes estão distribuídos nas cinco regiões do país, sendo 8,7% do Centro-oeste (Distrito Federal e

Goiás); 8,7% do Nordeste (Sergipe); 8,7% do Norte (Amazonas e Rondônia); 43,5% do Sudeste (São Paulo); e 30,4% do Sul (Rio Grande do Sul e Santa Catarina). Quanto à experiência na área, 5% atuam a menos de 1 ano na realização de avaliações psicossociais, 40% possuem mais de 1 a 3 anos de experiência, 45% de 3 a 5 anos de experiência e 10% realizam avaliações psicossociais no âmbito das NRs há mais de 5 anos.

Instrumento

Para este estudo utilizou-se uma entrevista estruturada realizada por meio de formulário eletrônico. A primeira parte abordou informações demográficas, profissionais e atividade econômica e a segunda parte com questões sobre os métodos e técnicas utilizados para avaliação psicossocial indicada pelas NRs 20, 33 e 35. Ao final, os respondentes encontravam um espaço para comentários espontâneos sobre o tema, críticas e sugestões.

Procedimentos éticos e de coleta de dados

O formulário foi divulgado em grupos de psicólogos nas redes sociais *Facebook* e *LinkedIn* e via e-mail, pelo método bola de neve. O formulário também foi enviado para os profissionais que atuam em recursos humanos e saúde e segurança de empresas públicas e privadas que possuem trabalhadores que se enquadrassem dentro das atividades regidas pelas NRs 20, 33 e 35. O Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foi inserido ao início do formulário com a opção de aceite ou recusa. Em caso de recusa, o formulário era encerrado e o participante encaminhado a uma página de agradecimento.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Quanto à finalidade, os participantes indicaram a realização das avaliações psicossociais prioritariamente para emissão dos Atestados de Saúde Ocupacional (ASOs) nas ocasiões determinadas pela legislação em vigor, como maior frequência nos exames admissionais e periódicos

(Figura 1). As avaliações com finalidade pericial, de acompanhamento e nas pesquisas organizacionais são realizadas comumente por profissionais que compõem o quadro da própria organização demandante.

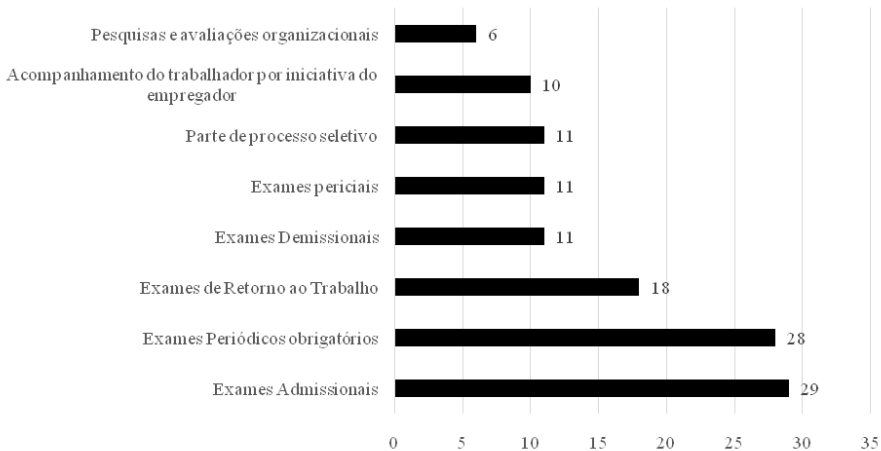


Figura 1 – Finalidade das avaliações psicossociais no âmbito das NRs 20, 33 e 35.

A maior frequência de realização das avaliações psicossociais nos exames admissionais e nos periódicos se alinha com o determinado nas NRs e com a finalidade destes exames que é avaliar as condições de saúde do trabalhador para o exercício das atividades do cargo, os admissionais antes do início do exercício laboral e os periódicos durante este exercício (Brasil, 1978). Entretanto, a menor frequência das avaliações psicossociais nos exames demissionais pode implicar no desligamento de profissionais sem a devida avaliação e conseqüente garantia que agravos a saúde do trabalhador não estão presentes.

Em relação aos exames de retorno ao trabalho, a frequência menor pode se dever ao fato que estes só são realizados após o afastamento do trabalhador por acidente ou doença do trabalho, situação que ocorre com menor frequência que a admissões. Além disso, os acidentes de trabalho nestas situações apresentam um índice alto de mortalidade (Health and Safety Executive, 2014; Rekus, 1994), o que pode estar relacionado a menor realização de exames de retorno ao trabalho.

Quanto aos métodos e técnicas empregados nas avaliações, os testes psicológicos e as entrevistas são os mais utilizados, como exposto na Figura 2. A prevalência destas técnicas na avaliação psicossocial mantém a tendência do campo da psicologia organizacional (Baptista et al., 2011; D. F. Pereira, 2017), e como indicado pelos participantes, as entrevistas realizadas são no formato de anamnese. As avaliações sociais relatadas incluem a avaliação das relações sociais e de suporte social e são realizadas como estratégia de acompanhamento dos trabalhadores, sendo aplicadas ou pelo psicólogo ou por profissionais de serviço social no caso das organizações de maior porte.

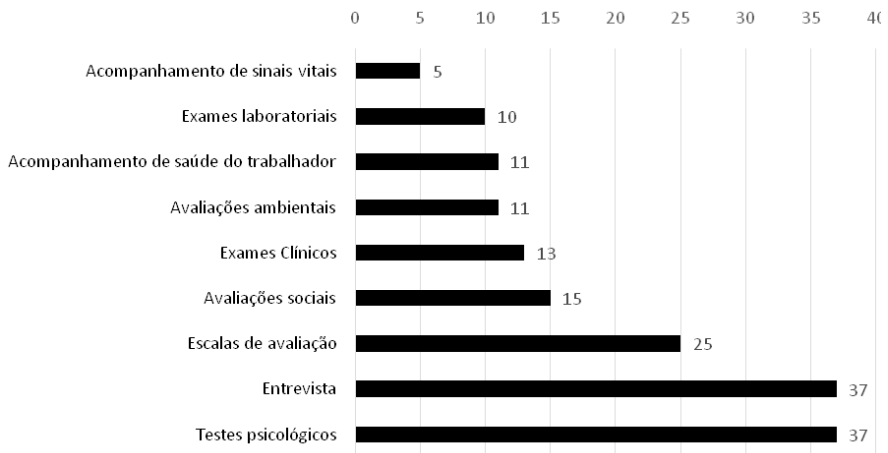


Figura 2 – Métodos e técnicas de avaliação psicossocial utilizadas no âmbito das NRs 20, 33 e 35.

Apenas duas respostas indicam a realização de exames clínicos e laboratoriais com indicação detalhada dos exames solicitados, sendo os procedimentos citados a realização de exames de acuidade visual, audiometria, espirometria, eletroencefalograma, hemograma, eletrocardiograma, raio-x, glicemia e gamaglutamiltransferase (avaliação de função hepática), sendo especificamente utilizados para trabalhos em espaços confinados. Outros seis respondentes informaram que são feitos exames clínicos, laboratoriais e monitoramento de sinais vitais, e que os resultados são privativos aos médicos do trabalho. Em um caso foi relatada a realização de exames

toxicológicos. As avaliações ambientais mencionadas são realizadas por engenheiros do trabalho ou técnicos de segurança no trabalho a partir dos padrões e procedimentos determinados para o controle de riscos ambientais (Brasil, 1994). Tanto os médicos, quanto os engenheiros do trabalho e técnicos de segurança no trabalho, fazem parte do Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e em Medicina do Trabalho (SESMT) ou são profissionais de empresas de consultoria.

Quanto aos testes e instrumentos utilizados para as avaliações psicossociais foram citados 41 instrumentos. Os instrumentos foram agrupados em cinco diferentes categorias, em função da natureza dos instrumentos: a) processos cognitivos e inteligência; b) personalidade e comportamento; c) avaliação de saúde mental; d) escalas de estudos organizacionais; e) outras técnicas. Os dados são apresentados na Tabela 2. Na categoria “outras técnicas” foram agrupados instrumentos ou técnicas que não compõem a lista de instrumentos e testes avaliados pelo Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos (SATEPSI) ou não são reconhecidas no âmbito da psicologia brasileira, contrariando o disposto na Resolução nº 09/2018 (Conselho Federal de Psicologia, 2018).

Tabela 2 – Instrumentos utilizados em avaliações psicossociais, por tipo e frequência

Tipo de Instrumento	Instrumento	f
Processos Cognitivos e Inteligência	Teste de Atenção Concentrada – TEACO-FF	9
	Atenção Concentrada – AC	9
	Teste de Atenção Difusa – TEDIF	6
	Bateria de provas de raciocínio – BPR-5	5
	Teste de Atenção Dividida – TEADI	5
	Teste D2	5
	Bateria de Avaliação da Atenção – BPA	3
	Teste Não Verbal de Inteligência Geral – Beta-III	3
	Teste Não Verbal de Inteligência – R-1	2
	Teste Pictórico de Memória – TEPIC-M	2
	Teste de Atenção Alternada – TEALT	2
	Teste de Atenção Difusa – TADIM	2
	Teste Não Verbal de Inteligência – G36	2

Tipo de Instrumento	Instrumento	F
Personalidade e comportamento	Palográfico	20
	Inventário Fatorial de Personalidade – IFP-II	5
	Escala Fatorial de Neuroticismo – EFN	5
	Inventário de Habilidades Sociais - IHS	3
	Casa – Árvore – Pessoa – H.T.P	3
	Bateria Fatorial de Personalidade – BFP	3
	Teste de Zulliger	3
	Questionário de Avaliação Tipológica – QUATI	2
	Psicodiagnóstico Miocinético – PMK	2
	Pirâmides Coloridas de Pfister	1
	Inventário de Socialização Organizacional - ISO	1
	HumanGuide – HG	1
	Escalas de Personalidade de Comrey – CPS	1
	Escala dos Pilares da Resiliência – EPR	1
	Escala de Avaliação da Impulsividade – EsAvI	1
	Escala de Afeto Positivo e Afeto Negativo – PANAS	1
Myers-Briggs Type Indicator – MBTI	1	
Avaliação em saúde mental	Escala Baptista de Depressão (Versão Adulto) - EBADEP-A	1
	Inventário de sintomas de stress para adultos de Lipp – ISSL	4
	Inventário Beck de Depressão – BDI	3
	Inventário Beck de Ansiedade – BAI	1
	Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho - EVENT	1
Escalas de estudos organizacionais	Escala de Bem-Estar no Trabalho - IBET	1
	Inventário de Socialização Organizacional - ISO	1
Outras técnicas	Grafologia	2
	Teste de Perfil Comportamental - D.I.S.C.	2
	Eneagra	2

Os testes para avaliação de atenção, memória e inteligência se alinham com o proposto por D. F. Pereira (2017) quanto aos fatores que devem ser considerados na avaliação psicossocial no contexto das NRs, bem como os instrumentos relativos a avaliação de personalidade. Testes como o AC, R1, D2, G36, Palográfico, H.T.P., Zulliger, PMK, Pfister e QUATI são testes de uso amplo, seja por serem bem conhecidos pelos psicólogos (Noronha et al., 2005), seja pela facilidade de aplicação e correção (F. M. Pereira, Primi, & Cobêro, 2003). Contudo, retoma-se ainda ao questionamento de qual o

critério ou referência para o uso dessas medidas e não outras. Tal ausência indica a necessidade de estudos que identifiquem o que de fato deva ser mensurado, como por exemplo qual fator ou característica de personalidade é relevante neste contexto, e ainda como os resultados devam ser interpretados.

Em relação às escalas utilizadas em estudos organizacionais, tanto o Inventário de Socialização Organizacional (ISO) (Borges, Silva, Melo, & Oliveira, 2010), quanto o Inventário de Bem-Estar no Trabalho (IBET-13) (Siqueira, Orenge, & Peiró, 2014) foram indicados como instrumentos utilizados no acompanhamento e pesquisas organizacionais. A baixa frequência deste tipo de estudo neste contexto de foco na saúde do trabalhador, pode ser entendido no pouco investimento na formação profissional com competências para atuar nessa área (M. D. S. Pereira, 2015) e maior foco em atividades mais tradicionais no trabalho do psicólogo organizacional como o recrutamento e seleção (D. F. Pereira, 2017).

A indicação dos participantes do uso de instrumentos para avaliação de saúde mental, principalmente de transtornos de humor, se alinha com a recomendação do MTE de avaliar patologias físicas e mentais que possam se configurar como fatores de risco para acidentes de trabalho (Garcia & Neto, 2013). Este tipo de avaliação de fatores impeditivos apenas indica quem não reúne condições para o exercício das atividades, no entanto, não permite a identificação das características desejáveis para o cargo, por exemplo os fatores de personalidade e disposicionais indicados por Geller (2016) como preditores de comportamento seguro. Nesta categoria de instrumentos, apenas a EVENT (Sisto, Baptista, Noronha, & Santos, 2007; Sisto, Baptista, Santos, & Noronha, 2008), foi desenvolvida para o contexto laboral.

No espaço destinado a comentários livres, foram identificados três temas recorrentes: a) dificuldades relacionadas a falta de instrumentos específicos as avaliações psicossociais; b) dificuldade decorrentes da falta de definição das características a serem avaliadas para cada cargo; e c) irregularidades na avaliação. A Tabela 3 apresenta exemplos de respostas para cada tema identificado.

Tabela 3 – Temas recorrentes

Tema	Respostas
Dificuldades relacionadas a instrumentos	"Como o procedimento é novo no país, percebo a dificuldade em termos instrumentos adequados." "Percebemos esse tipo de avaliação como muito importante, por isso sentimos necessidade de instrumentos que avaliem especificamente para essa função."
Falta de definição quanto às características a serem avaliadas	"Não temos algo que explique e o que realmente deve ser avaliado no colaborador." "Fico na dúvida sobre o que avaliar porque não temos um perfil desses cargos."
Irregularidades na avaliação	"Apesar da exigência legal, nenhuma fiscalização, o que gera não cumprimento da legislação pelos estabelecimentos." "Conheço empresas que fazem um bloco onde o avaliado preenche as informações e passa apenas com o Médico do Trabalho."

Dentre as dificuldades relativas a quantidade de instrumentos foi destacada a necessidade de troca frequente dos instrumentos por conta dos exames periódicos anuais, o que reduz ainda mais as opções de testes para utilização. Isto e a inexistência de instrumentos desenvolvidos para o contexto específico de trabalho descrito pelas NRs dificultam o trabalho de condução das avaliações.

Neste sentido, a falta de especificação dos perfis profissionais com as características desejáveis para o exercício laboral nas condições de trabalho com combustíveis, de trabalho em altura e do trabalho em espaços confinados, como dificuldade apontada pelos participantes, contribui para a dificuldade de identificar quais instrumentos mais adequados para utilização. Os poucos estudos sobre estas condições de trabalho, e a necessidade de desenvolvimento de estudos sobre validade consequential da avaliação psicológica em nosso meio (Primi, 2010), subjazem a estas queixas.

Já as irregularidades na avaliação foram verbalizadas na forma de preocupação com a utilização de formulários que os próprios trabalhadores preenchem e são anexados ao ASO, sem a participação de psicólogos no processo. A baixa presença do psicólogo organizacional nas equipes

ligadas de SST e a falta de uma orientação das NRs sobre qual profissional deva conduzir a avaliação psicossocial podem contribuir para a situação apresentada.

As dificuldades e preocupações relatadas, quando analisadas em conjunto com a utilização de técnicas e instrumentos que não compõem o rol de técnicas e conhecimentos reconhecidos, além de uma infração ética (Conselho Federal de Psicologia, 2013, 2014), apresenta-se como potencialmente problemática. Um dos agravantes é a falta de estudos que deem suporte as decisões tomadas a partir destas técnicas, incluindo critérios de adequação ou não de um instrumento. A título de exemplo, ao se aplicar um teste de atenção, questiona-se qual seria o nível de atenção minimamente adequado para uma indicação de apto de um profissional avaliado neste contexto. Em um campo de atuação onde o risco à vida humana se faz tão presente, questões relativas a evidência de validade dos instrumentos e técnicas devem ser consideradas, em especial em relação as consequências da avaliação (Guimarães et al., 2013; Primi, 2010) precisam ser questionadas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A identificação de como os profissionais da psicologia tem conduzido as avaliações psicossociais preconizadas pelas NRs 20, 33 e 35 indicou o esforço de psicólogas e psicólogos para atendimento desta obrigatoriedade, a partir dos recursos e conhecimentos disponíveis. Entretanto, este esforço esbarra na falta de clareza sobre a própria natureza da avaliação proposta e no número limitado de instrumentos disponíveis.

Apesar da limitação deste estudo decorrente do número de participantes, os resultados apresentados puderam lançar luz sobre a prática profissional e problemas encontrados neste contexto de avaliação, expondo os problemas já apontados por F. M. Pereira, Primi e Cobêro (2003) quanto à compreensão do conceito de validade, e por Borsa (2016) quanto à formação em avaliação psicológica.

O cenário indica a necessidade, além de se definir o que vem a ser a avaliação psicossocial, de se estabelecer uma agenda de pesquisa que

contemple a análise e identificação das características desejáveis para o desempenho das funções, bem como a realização de estudos, principalmente quanto a validade preditiva dos instrumentos para este contexto de trabalho. Adiciona-se a necessidade de que sejam desenvolvidos instrumentos específicos para estas avaliações, sejam testes objetivos, simulações ou outros possíveis formatos que venham a atender essa especificidade. Além disso, a integração da psicologia às ações no campo da Saúde e Segurança do Trabalho apresenta-se como um desafio a ser superado, com implicações desde a formação até a inserção profissional.

REFERÊNCIAS

- Ahumada, H. T., & Martínez, M. R. (2011). Conceptos básicos en la evaluación del riesgo psicossocial en los centros de trabajo. In A. J. García, & Ávila, A. C. (Coords.), *Reflexiones teórico-conceptuales de lo psicossocial en el trabajo* (pp. 95-112) México: Juan Pablos Editor.
- Baptista, M. N., Rueda, F. J. M., Castro, N. R. D., Gomes, J. O., & Silva, M. A. D. (2011). Análise de artigos sobre avaliação psicológica no contexto do trabalho: revisão sistemática. *Psicologia em Pesquisa*, 5(2), 156-167. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-12472011000200008
- Baruki, L. V. (2015). *Riscos psicossociais e saúde mental do trabalhador: Por um regime jurídico preventivo*. São Paulo, SP: LTr.
- Borges, L. O., Silva, F. H. V. C., Melo, S. L., & Oliveira, A. S. (2010). Reconstrução e validação de um inventário de socialização organizacional. *Revista de Administração Mackenzie*, 11(4), 4-37. doi: 10.1590/S1678-69712010000400002
- Borsa, J. C. (2016). Considerações sobre a formação e a prática em avaliação psicológica no Brasil. *Temas em Psicologia*, 24(1), 131-143. doi: 10.9788/TP2016.1-09
- Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. (1978). *Norma Regulamentadora 7 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional*. Recuperado de <http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR7.pdf>

- Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. (1994). *Programas de Prevenção de Riscos Ambientais - PPRA*. Recuperado de <http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR6.pdf>
- Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. (2006). *Norma Regulamentadora 33: Segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados*. Recuperado de <http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR33.pdf>
- Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. (2012). *Norma Regulamentadora 35: Trabalho em altura*. Recuperado de <http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR35.pdf>
- Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. (2014.) *Norma Regulamentadora 20: Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis*. Recuperado de <http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR18/NR20.pdf>.
- Cellar, D. F., Nelson, Z. C., Yorke, C. M., & Bauer, C. (2001). The five-factor model and safety in the workplace: Investigating the relationships between personality and accident involvement. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*, 22(1), 43-52. doi: 10.1080/10852350109511210
- Clarke, S., & Robertson, I. (2008). An examination of the role of personality in work accidents using meta-analysis. *Applied Psychology: An International Review*, 57(1), 94-108. doi: 10.1111/j.1464-0597.2007.00267.x
- Conselho Federal de Psicologia (2013). *Cartilha avaliação psicológica – 2013*. Brasília, DF: Autor. Recuperado de <http://satepsi.cfp.org.br/docs/cartilha.pdf>.
- Conselho Federal de Psicologia (2014). *Código de ética profissional do psicólogo*. Brasília, DF: Autor.
- Conselho Federal de Psicologia (2018). *Resolução nº 09/2018*. Brasília, DF: Autor, Recuperado de <https://site.cfp.org.br/resolucoes/resolucao-cfp-no-09-2018/u>

- DePasquale, J. P., & Geller, E. S. (2000). Critical success factors for behavior-based safety: A study of twenty industry-wide applications. *Journal of Safety Research*, 30(4), 237-249. doi: 10.1016/S0022-4375(99)00019-5
- Garcia, S. A. L., & Neto, F. K. (2013). *Guia Técnico NR-33: Segurança e saúde no trabalho em espaços confinados*. Brasília, DF: MTE.
- Geller, E. S. (2016). *The psychology of safety handbook*. Boca Raton, FL: CRC Press.
- Gonçalves, D. M., Stein, A. T., & Kapczynski, F. (2008). Avaliação de desempenho do Self-Reporting Questionnaire como instrumento de rastreamento psiquiátrico: um estudo comparativo com o Structured Clinical Interview for DSM-IV-TR. *Cadernos de saúde pública*, 24(2), 380-390. doi: /10.1590/S0102-311X2008000200017
- Guimarães, L. A. M., Martins, D. A., & Botelho, A. S. O. (2013). Contribuições para a avaliação psicossocial da norma reguladora 33 (NR-33). *Perspectivas em Gestão & Conhecimento*, 3(spe), 57-66. Recuperado de <http://periodicos.ufpb.br/index.php/pgc/article/view/16973>
- Health and Safety Executive. (2014). *Working at height: a brief guide*. Londres, Inglaterra: HSE.
- Henning, J. B., Stufft, C. J., Payne, S. C., Bergman, M. E., Mannan, M. S., & Keren, N. (2009). The influence of individual differences on organizational safety attitudes. *Safety Science*, 47(3), 337-345. doi: 10.1016/j.ssci.2008.05.003
- Jiménez, B. M., & León, C. B. (2010). *Factores y riesgos psicosociales, formas, consecuencias, medidas y buenas prácticas*. Madrid, Espanha: Universidad Autónoma de Madrid.
- Kirschenbaum, A., Oigenblick, L., & Goldberg, A. I. (2000). Well-being, work environment and work accidents. *Social Science & Medicine*, 50(5), 631-639. doi: 10.1016/S0277-9536(99)00309-3
- Kortum, E., & Leka, S. (2014). Tackling psychosocial risks and work-related stress in developing countries: The need for a multilevel intervention framework. *International Journal of Stress Management*, 21(1), 7-26. doi: 10.1037/a0035033

- Lei n. 4.119, de 27 de agosto de 1962. (1962). Dispõe sobre os cursos de formação em psicologia e regulamenta a profissão de psicólogo. *Diário Oficial da União*. Brasília, DF: Presidência da República.
- Madalozzo, M. M., & Zanelli, J. C. (2016). *Segurança no trabalho: a construção cultural dos acidentes e catástrofes no cotidiano das organizações*. Curitiba, PR: Juruá.
- Mari, J. D. J., & Williams, P. (1985). A comparison of the validity of two psychiatric screening questionnaires (GHQ-12 and SRQ-20) in Brazil, using Relative Operating Characteristic (ROC) analysis. *Psychological Medicine*, 15(3), 651-659. doi: 10.17/S0033291700031500
- Mendes, A. M., & Ferreira, M. C. (2007). Inventário sobre trabalho e riscos de adoecimento - ITRA: Instrumento auxiliar de diagnóstico de indicadores críticos no trabalho. In A. M. Mendes (Ed.), *Psicodinâmica do Trabalho: teoria, método e pesquisas* (pp. 111-126). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo.
- Noronha, A. P. P., Primi, R., & Alchieri, J. C. (2005). Instrumentos de avaliação mais conhecidos/utilizados por psicólogos e estudantes de psicologia. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 18(3), 390-401. doi: 10.1590/S0102-79722005000300013
- Organização Internacional do Trabalho. (1984). *Factores psicosociales en el trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención*. Genebra, Suíça: Autor.
- Pereira, D. F. (2017). Aspectos práticos da avaliação psicológica nas organizações. In M. R. C. Lins, & J. C. Borsa (Orgs.), *Avaliação psicológica: Aspectos teóricos e práticos* (pp. 368-380). Petrópolis, RJ: Vozes.
- Pereira, F. M., Primi, R., & Cobêro, C. (2003). Validade de testes utilizados em seleção de pessoal segundo recrutadores. *Psicologia: teoria e prática*, 5(2), 83-98. Recuperado de <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/ptp/v5n2/v5n2a08.pdf>

- Pereira, M. D. S. (2015). *As concepções sobre saúde do trabalhador, as práticas profissionais e o contexto de atuação de psicólogos organizacionais* (Tese de doutorado, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo). Recuperado de <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-03062015-162321/pt-br.php>
- Portuné, R (2012). Psychosocial risks in the workplace. *Archives of Industrial Hygiene and Toxicology*, 63, 123-131. doi: 10.2478/10004-1254-63-2012-2212
- Prado, J. F. U. (2015). Justiça social, trabajo y factores psicosociales. In J. F. U. Prado (Coord.). *Clima y ambiente organizacional: Trabajo, salud y factores psicosociales* (pp. 1-24). México: Editorial Manual Moderno.
- Primi, R. (2010). Avaliação psicológica no Brasil: fundamentos, situação atual e direções para o futuro. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 26(spe), 25-35. doi:10.1590/S0102-37722010000500003
- Rekus, J. F. (1994). *Complete confined spaces handbook*. Boca Raton, FL: CRC Press.
- Ruiz, V. S., & Araujo, A. L. (2012). Saúde e segurança e a subjetividade no trabalho: os riscos psicossociais. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 37(125), 170-180. doi: 10.1590/S0303-76572012000100020
- Santos, K. O. B., Araújo, T. M. D., & Oliveira, N. F. D. (2009). Factor structure and internal consistency of the Self-Reporting Questionnaire (SRQ-20) in an urban population. *Cadernos de Saúde Pública*, 25(1), 214-222. doi: 10.1590/S0102-311X2009000100023
- Santos, K. O. B., Araújo, T. M. D., Pinho, P. D. S., & Silva, A. C. C. (2010). Avaliação de um instrumento de mensuração de morbidade psíquica: estudo de validação do *Self-Reporting Questionnaire* (SRQ-20). *Revista Baiana de Saúde Pública*, 34(3), 544-60. doi: 10.22278/2318-2660.2010.v34.n3.a54

- Siqueira, M. M. M., Orengo, V., & Peiró, J. M. (2014). Bem-estar no trabalho. In M. M. M. Siqueira (Org.), *Novas medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão* (pp. 39-51). Porto Alegre, RS: Artmed.
- Sisto, F. F., Baptista, M. N., Noronha, A. P., & Santos, A. A. A. (2007). *Escala de vulnerabilidade ao estresse no trabalho*. São Paulo, SP: Vetor.
- Sisto, F. F., Baptista, M. N., Santos, A. A. A. D., & Noronha, A. P. P. (2008). Análise Fatorial da Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho (EVENT). *Psicologia para América Latina*, (15), 24-30. Recuperado de http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1870-350X2008000400011
- Ueda, R., & Silva, M. (2013, junho). Avaliação Psicossocial para atuação em espaços confinados: Relato de experiência. In *Congresso Brasileiro de Avaliação Psicológica*. Maceió, AL.