

Ezequiel Martins Ferreira
(Organizador)

Psicologia:

Formação profissional, desenvolvimento e trabalho



Ezequiel Martins Ferreira
(Organizador)

Psicologia:

Formação profissional, desenvolvimento e trabalho



Atena
Editora
Ano 2022

Editora chefe

Profª Drª Antonella Carvalho de Oliveira

Editora executiva

Natalia Oliveira

Assistente editorial

Flávia Roberta Barão

Bibliotecária

Janaina Ramos

Projeto gráfico

Bruno Oliveira

Camila Alves de Cremo

Luiza Alves Batista

Natália Sandrini de Azevedo

Imagens da capa

iStock

Edição de arte

Luiza Alves Batista

2022 by Atena Editora

Copyright © Atena Editora

Copyright do texto © 2022 Os autores

Copyright da edição © 2022 Atena Editora

Direitos para esta edição cedidos à Atena Editora pelos autores.

Open access publication by Atena Editora



Todo o conteúdo deste livro está licenciado sob uma Licença de Atribuição Creative Commons. Atribuição-Não-Comercial-Não-Derivativos 4.0 Internacional (CC BY-NC-ND 4.0).

O conteúdo dos artigos e seus dados em sua forma, correção e confiabilidade são de responsabilidade exclusiva dos autores, inclusive não representam necessariamente a posição oficial da Atena Editora. Permitido o *download* da obra e o compartilhamento desde que sejam atribuídos créditos aos autores, mas sem a possibilidade de alterá-la de nenhuma forma ou utilizá-la para fins comerciais.

Todos os manuscritos foram previamente submetidos à avaliação cega pelos pares, membros do Conselho Editorial desta Editora, tendo sido aprovados para a publicação com base em critérios de neutralidade e imparcialidade acadêmica.

A Atena Editora é comprometida em garantir a integridade editorial em todas as etapas do processo de publicação, evitando plágio, dados ou resultados fraudulentos e impedindo que interesses financeiros comprometam os padrões éticos da publicação. Situações suspeitas de má conduta científica serão investigadas sob o mais alto padrão de rigor acadêmico e ético.

Conselho Editorial**Ciências Humanas e Sociais Aplicadas**

Prof. Dr. Adilson Tadeu Basquerote Silva – Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí

Prof. Dr. Alexandre de Freitas Carneiro – Universidade Federal de Rondônia

Prof. Dr. Alexandre Jose Schumacher – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Paraná

Prof. Dr. Américo Junior Nunes da Silva – Universidade do Estado da Bahia

Profª Drª Ana Maria Aguiar Frias – Universidade de Évora

Profª Drª Andréa Cristina Marques de Araújo – Universidade Fernando Pessoa



Prof. Dr. Antonio Carlos da Silva – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. Antonio Carlos Frasson – Universidade Tecnológica Federal do Paraná
Prof. Dr. Antonio Gasparetto Júnior – Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais
Prof. Dr. Antonio Isidro-Filho – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Arnaldo Oliveira Souza Júnior – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Carlos Antonio de Souza Moraes – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Crisóstomo Lima do Nascimento – Universidade Federal Fluminense
Prof^ª Dr^ª Cristina Gaio – Universidade de Lisboa
Prof. Dr. Daniel Richard Sant’Ana – Universidade de Brasília
Prof. Dr. Deyvison de Lima Oliveira – Universidade Federal de Rondônia
Prof^ª Dr^ª Dilma Antunes Silva – Universidade Federal de São Paulo
Prof. Dr. Edvaldo Antunes de Farias – Universidade Estácio de Sá
Prof. Dr. Elson Ferreira Costa – Universidade do Estado do Pará
Prof. Dr. Eloi Martins Senhora – Universidade Federal de Roraima
Prof. Dr. Gustavo Henrique Cepolini Ferreira – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Humberto Costa – Universidade Federal do Paraná
Prof^ª Dr^ª Ivone Goulart Lopes – Istituto Internazionele delle Figlie de Maria Ausiliatrice
Prof. Dr. Jadilson Marinho da Silva – Secretaria de Educação de Pernambuco
Prof. Dr. Jadson Correia de Oliveira – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. José Luis Montesillo-Cedillo – Universidad Autónoma del Estado de México
Prof. Dr. Julio Candido de Meirelles Junior – Universidade Federal Fluminense
Prof. Dr. Kárpio Márcio de Siqueira – Universidade do Estado da Bahia
Prof^ª Dr^ª Keyla Christina Almeida Portela – Instituto Federal do Paraná
Prof^ª Dr^ª Lina Maria Gonçalves – Universidade Federal do Tocantins
Prof^ª Dr^ª Lucicleia Barreto Queiroz – Universidade Federal do Acre
Prof. Dr. Luis Ricardo Fernandes da Costa – Universidade Estadual de Montes Claros
Prof. Dr. Lucio Marques Vieira Souza – Universidade do Estado de Minas Gerais
Prof^ª Dr^ª Natiéli Piovesan – Instituto Federal do Rio Grande do Norte
Prof^ª Dr^ª Marianne Sousa Barbosa – Universidade Federal de Campina Grande
Prof. Dr. Marcelo Pereira da Silva – Pontifícia Universidade Católica de Campinas
Prof^ª Dr^ª Maria Luzia da Silva Santana – Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
Prof. Dr. Miguel Rodrigues Netto – Universidade do Estado de Mato Grosso
Prof. Dr. Pedro Henrique Máximo Pereira – Universidade Estadual de Goiás
Prof. Dr. Pablo Ricardo de Lima Falcão – Universidade de Pernambuco
Prof^ª Dr^ª Paola Andressa Scortegagna – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof^ª Dr^ª Rita de Cássia da Silva Oliveira – Universidade Estadual de Ponta Grossa
Prof. Dr. Rui Maia Diamantino – Universidade Salvador
Prof. Dr. Saulo Cerqueira de Aguiar Soares – Universidade Federal do Piauí
Prof. Dr. Urandi João Rodrigues Junior – Universidade Federal do Oeste do Pará
Prof^ª Dr^ª Vanessa Bordin Viera – Universidade Federal de Campina Grande
Prof^ª Dr^ª Vanessa Ribeiro Simon Cavalcanti – Universidade Católica do Salvador
Prof. Dr. William Cleber Domingues Silva – Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
Prof. Dr. Willian Douglas Guilherme – Universidade Federal do Tocantins



Psicologia: formação profissional, desenvolvimento e trabalho

Diagramação: Camila Alves de Cremo
Correção: Maiara Ferreira
Indexação: Amanda Kelly da Costa Veiga
Revisão: Os autores
Organizador: Ezequiel Martins Ferreira

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

P974 Psicologia: formação profissional, desenvolvimento e trabalho / Organizador Ezequiel Martins Ferreira. – Ponta Grossa - PR: Atena, 2022.

Formato: PDF

Requisitos de sistema: Adobe Acrobat Reader

Modo de acesso: World Wide Web

Inclui bibliografia

ISBN 978-65-258-0635-8

DOI: <https://doi.org/10.22533/at.ed.358220410>

1. Psicologia. 2. Consciência. I. Ferreira, Ezequiel Martins (Organizador). II. Título.

CDD 150

Elaborado por Bibliotecária Janaina Ramos – CRB-8/9166

Atena Editora
Ponta Grossa – Paraná – Brasil
Telefone: +55 (42) 3323-5493
www.atenaeditora.com.br
contato@atenaeditora.com.br



Atena
Editora
Ano 2022

DECLARAÇÃO DOS AUTORES

Os autores desta obra: 1. Atestam não possuir qualquer interesse comercial que constitua um conflito de interesses em relação ao artigo científico publicado; 2. Declaram que participaram ativamente da construção dos respectivos manuscritos, preferencialmente na: a) Concepção do estudo, e/ou aquisição de dados, e/ou análise e interpretação de dados; b) Elaboração do artigo ou revisão com vistas a tornar o material intelectualmente relevante; c) Aprovação final do manuscrito para submissão.; 3. Certificam que os artigos científicos publicados estão completamente isentos de dados e/ou resultados fraudulentos; 4. Confirmam a citação e a referência correta de todos os dados e de interpretações de dados de outras pesquisas; 5. Reconhecem terem informado todas as fontes de financiamento recebidas para a consecução da pesquisa; 6. Autorizam a edição da obra, que incluem os registros de ficha catalográfica, ISBN, DOI e demais indexadores, projeto visual e criação de capa, diagramação de miolo, assim como lançamento e divulgação da mesma conforme critérios da Atena Editora.



DECLARAÇÃO DA EDITORA

A Atena Editora declara, para os devidos fins de direito, que: 1. A presente publicação constitui apenas transferência temporária dos direitos autorais, direito sobre a publicação, inclusive não constitui responsabilidade solidária na criação dos manuscritos publicados, nos termos previstos na Lei sobre direitos autorais (Lei 9610/98), no art. 184 do Código penal e no art. 927 do Código Civil; 2. Autoriza e incentiva os autores a assinarem contratos com repositórios institucionais, com fins exclusivos de divulgação da obra, desde que com o devido reconhecimento de autoria e edição e sem qualquer finalidade comercial; 3. Todos os e-book são *open access*, *desta forma* não os comercializa em seu site, sites parceiros, plataformas de *e-commerce*, ou qualquer outro meio virtual ou físico, portanto, está isenta de repasses de direitos autorais aos autores; 4. Todos os membros do conselho editorial são doutores e vinculados a instituições de ensino superior públicas, conforme recomendação da CAPES para obtenção do Qualis livro; 5. Não cede, comercializa ou autoriza a utilização dos nomes e e-mails dos autores, bem como nenhum outro dado dos mesmos, para qualquer finalidade que não o escopo da divulgação desta obra.



APRESENTAÇÃO

São 14, os artigos que compõem esta edição da coletânea, *Psicologia: Formação profissional, desenvolvimento e trabalho*, voltada para pensar a construção e o cotidiano do trabalho do profissional da Psicologia.

A história da disciplina no Brasil remonta à meados do século XIX, mas enquanto profissão é conquistada apenas nos meados do século XX, como resultado dos movimentos de construção de sociedades de Psicologia com a Sociedade de Psicologia de São Paulo (1940), da criação do curso de graduação em Psicologia pela PUC-RJ (1953), da regulamentação da profissão (1964) e instalação do sistema Conselho (1973, 1974).

Desde a década de 70 houve inúmeras conquistas quanto à aplicação da Psicologia em diversos setores como saúde, educação, comunidade, empresas, e se mantém a expansão para os mais variados seguimentos.

Os artigos que compõem esta coletânea apontam para algumas delas, mas não conseguem esgotar a amplitude. No entanto, mesmo com a diversidade manifesta, lutas ainda são necessárias para que haja melhorias e até mesmo para a manutenção do que já foi conquistado.

Para além da luta, uma boa leitura!

Ezequiel Martins Ferreira

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1..... 1

O PERCURSO DA CONSTITUIÇÃO DA PSICOSE: UM ESTUDO PSICANALÍTICO EM FREUD E LACAN

Julia Reis Lousao

Ligia Gama e Silva Furtado de Mendonça

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3582204101>

CAPÍTULO 2..... 13

PSICOTERAPIA DE ORIENTAÇÃO ANALÍTICA-JUNGUIANA NO PROCESSO DE LUTO POR MORTE

Michel Cleiton Andersson Daversa


 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3582204102>

CAPÍTULO 3..... 26

A DESSINCRONIZAÇÃO DO TEMPO NA DEPRESSÃO: UM ESTUDO SOBRE AS DEPRESSÕES E A TEMPORALIDADE EM UMA PERSPECTIVA SARTRIANA

Ana Carolina Besen de Souza

Zuleica Pretto

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3582204103>

CAPÍTULO 4..... 41

BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE SEXUALIDADE DA PESSOA COM TRANSTORNO DE ESPECTRO AUTISTA

Heloisa Leal Carvalho Muller

Lisandra Marques de Oliveira

Cláudia Ramos de Souza Bonfim

Gabriely dos Santos Amadeu

Bianca Vitória Silva Albonetti

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3582204104>

CAPÍTULO 5..... 54

PSICOLOGIA E LITERATURA: APROXIMAÇÕES POSSÍVEIS

Alexandre Collares Baiocchi

Camila Macenhan

Rodrigo Batista de Almeida

Arlete da Conceição Otto de Camargo

João Victor de Oliveira

Stefani Pacheco Skodowski

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3582204105>


CAPÍTULO 6..... 67

ANARQUISMO E A PSIQUE HUMANA: UMA REFLEXÃO

Rodolfo Pereira de Borba

Daniela Viganó Zanoti-Jeronymo


Eliane Apararecida Haas Soares
Marília Daniella M.A. Cavalcante
Eliane Pedrozo de Morães
Tatiana da Silva Melo Malaquias
Dannyele Cristina da Silva
Paula Regina Jensen
Elisabeth Nascimento Lira
Raphaella Rosa Horst Massuqueto

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3582204106>

CAPÍTULO 7..... 73

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NA VIDA DE UM PROFISSIONAL DE RECURSOS HUMANOS

Fernando Rodrigo dos Santos

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3582204107>

CAPÍTULO 8..... 84

FORMAÇÃO CONTINUADA E SAÚDE MENTAL: A ANÁLISE DE UM PROGRAMA FORMATIVO EM MANAUS

João Raimundo dos Santos Silva Júnior

Maria Inez Pereira Alcântara

Neudimar Ferreira Pacheco

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3582204108>

CAPÍTULO 9..... 97

O PLANTÃO PSICOLÓGICO NO ACOLHIMENTO DE PROFESSORES E ALUNOS EM SOFRIMENTO PSÍQUICO CAUSADO PELA PANDEMIA: UMA REVISÃO DE LITERATURA SISTEMÁTICA

Francisca Iranete da Silva Ferreira

Mayra Serley Barreto de Oliveira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.3582204109>

CAPÍTULO 10..... 111

A IMPORTÂNCIA DA FORMAÇÃO CONTINUADA NA EDUCAÇÃO ESPECIAL

Julianna Maria Fernandes Coêlho

Ezequiel Martins Ferreira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.35822041010>

CAPÍTULO 11 127

QUESTIONÁRIO DE BULLYING DE OLWEUS VERSÃO VÍTIMA E VERSÃO AGRESSOR PARA ADOLESCENTES BRASILEIROS

Simone Thais Vizini

Telma da Silva Machado


Adriana Maria Alexandre Henriques

Paulo Renato Vieira Alves

Ana Paula Narcizo Carcuchinski

Morgana Morbach Borges


Márcio Josué Träsel
Denise Oliveira D'Avila
Flávia Giendruczak da Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.35822041011>

CAPÍTULO 12..... 138

GAMETERAPIA COMO TECNOLOGIA ASSISTIVA


Sandra Maria Ponte
Andrea Marques Vanderlei Fregadolli
Adriana Cavalcante da Silva
Audeluze Maria Araújo Victor de Mendonça Lopes
Elizabeth Calheiros Borges
Isaac Assunção Ferreira

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.35822041012>

CAPÍTULO 13..... 154

**O USO DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (PSICOSSOCIAL) NO CONTEXTO DAS
NORMAS REGULAMENTADORAS: FISCALIZAÇÕES DO MINISTÉRIO DO TRABALHO
BRASILEIRO NAS ORGANIZAÇÕES**

Gilza Iale Camelo da Cunha Lopes
Antônio Robson Nogueira da Silva

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.35822041013>

CAPÍTULO 14..... 169

A DISFORIA DE GÊNERO NO PROCESSO TRANSEXUALIZADOR

Clariana Claro
Sabrina Cúnico

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.35822041014>

SOBRE O ORGANIZADOR..... 177

ÍNDICE REMISSIVO..... 178

CAPÍTULO 13

O USO DA AVALIAÇÃO PSICOLÓGICA (PSICOSSOCIAL) NO CONTEXTO DAS NORMAS REGULAMENTADORAS: FISCALIZAÇÕES DO MINISTÉRIO DO TRABALHO BRASILEIRO NAS ORGANIZAÇÕES

Data de aceite: 03/10/2022

Data de submissão: 05/09/2022

Gilza Iale Camelo da Cunha Lopes

Pós-Graduada em Marketing e Mídias Sociais na Universidade Potiguar UnP, Graduada em Administração - UnP, Graduada de Psicologia na UnP. Atua como Consultora de Recursos Humanos e Gestão de Carreira, experiência docente nos cursos da área da gestão na Universidade Potiguar UnP Campus Mossoró RN

<http://lattes.cnpq.br/6860471612753657>

Antônio Robson Nogueira da Silva

Docente na Universidade Potiguar - UnP Mossoró RN, Pós-Graduado em Educação Profissional de Jovens e Adultos - PROEJA pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte - IFRN.

Graduado em Física pela Universidade Estadual do Rio Grande do Norte - UERN, atua como físico no setor de Radioterapia no Hospital da Solidariedade - Liga Mossoronense de Estudos e Combate ao Câncer – LMECC;

Pós graduando em Psicanálise e TCC e graduando de Psicologia na UnP

<http://lattes.cnpq.br/6057245078404514>

RESUMO: O presente artigo busca refletir sobre os aspectos relativos à avaliação psicossocial no contexto das normas regulamentadoras, mais especificamente a NR 20 Trabalho com inflamáveis, NR 33 espaços confinado, NR 35 trabalhos em altura e NR 37 Segurança

e Saúde nas Plataformas de Petróleo. Para tanto, surge o seguinte questionamento; o cumprimento da exigência da aplicação das avaliações psicossociais no contexto das normas regulamentadoras proporciona mais segurança para o ambiente organizacional? O objetivo deste trabalho é compreender a importância da avaliação psicossocial relacionada às NRs para uma maior segurança no ambiente organizacional, conhecer as NRs que o ministério do trabalho brasileiro determina que sejam realizadas as avaliações psicossociais; identificar metodologias disponíveis para aplicação de uma avaliação psicossocial ligadas as NRs; relacionar alguns testes que podem ser aplicados para avaliações psicossociais validados pelo SATEPSI; comentar sobre a nova resolução N° 02 de 21 de Janeiro de 2022 que regulamenta a avaliação psicossocial no contexto das normas regulamentadoras. O presente estudo trata de uma pesquisa bibliográfica, realizada por meio de artigos e livros. O referencial teórico utilizado aponta passos importantes que favorecem uma delimitação dos constructos que devem ser utilizados na avaliação psicossocial, conclui-se, portanto, que a avaliação psicossocial é uma forma de avaliação psicológica e, como tal, aplicada nos trabalhos regidos pelas normas regulamentadoras nas atividades laborais expostas a riscos, proporcionando maior segurança para o trabalhador em questão bem como ao meio organizacional como um todo no qual o avaliado está inserido.

PALAVRAS-CHAVE: Avaliação Psicológica; Psicossociais; Normas Regulamentadoras; Fiscalizações; Ministério do Trabalho; Psicologia

THE USE OF PSYCHOLOGICAL (PSYCHOSOCIAL) ASSESSMENT IN THE CONTEXT OF REGULATORY STANDARDS: INSPECTION OF THE BRAZILIAN MINISTRY OF LABOR IN ORGANIZATIONS

ABSTRACT: This article seeks to reflect on aspects related to psychosocial assessment in the context of regulatory standards, more specifically NR 20 Work with flammables, NR 33 confined spaces, NR 35 work at height and NR 37 Safety and Health on Oil Platforms. Therefore, the following question arises; Does compliance with the requirement to apply psychosocial assessments in the context of regulatory standards provide more security for the organizational environment? The objective of this work is to understand the importance of psychosocial assessment related to NRs for greater security in the organizational environment, to know the NRs that the Brazilian Ministry of Labor determines that psychosocial assessments are carried out; identify available methodologies for the application of a psychosocial assessment linked to NRs; list some tests that can be applied to psychosocial assessments validated by SATEPSI; comment on the new resolution No. 02 of January 21, 2022 that regulates psychosocial assessment in the context of regulatory standards. The present study deals with a bibliographical research, carried out through articles and books. The theoretical framework used points out important steps that favor a delimitation of the constructs that must be used in the psychosocial evaluation, it is concluded, therefore, that the psychosocial evaluation is a form of psychological evaluation and, as such, applied in the works governed by the regulatory norms to the jobs exposed to risks, providing greater security for the worker in question as well as the organizational environment as a whole in which the evaluated person is inserted. **KEYWORDS:** Psychological Assessment; Psychosocial: Regulatory Norms; Inspections; Ministry of Labour; organizational psychology.

INTRODUÇÃO

A avaliação psicossocial para trabalhadores de forma obrigatória configura-se um campo recente na prática profissional do Brasil. Devido a riscos que envolve o ambiente organizacional, as avaliações têm se mostrado cada vez mais necessárias, a exemplo temos as Normas Regulamentadoras (NRs) 20, 33, 35, e 37 onde, respectivamente, trata de avaliação para pessoas que trabalham com produtos inflamáveis e combustível, espaço confinado, trabalhos em altura e Segurança e Saúde em Plataformas de Petróleo.

O conceito de risco psicossociais são apontados como fatores que podem contribuir ou mesmo desencadear estresse, adoecimento mental e físico nos trabalhadores. Segundo Geller (2016), a segurança no trabalho mostra uma ligação importante com características individuais. Aspectos característicos como autoestima, autocontrole, pertencimento ao grupo e otimismo. Tudo isso relacionado a autopreservação não apenas do indivíduo, mas no sentido grupal onde está inserido.

O presente artigo busca refletir sobre os aspectos relativos à avaliação psicossocial no contexto das normas regulamentadoras, mais especificamente a NR 20 Trabalho com

inflamáveis, NR 33 espaços confinado, NR 35 trabalhos em altura e NR 37 Segurança e Saúde nas Plataformas de Petróleo. Para tanto, surge o seguinte questionamento; o cumprimento da exigência da aplicação das avaliações psicossociais no contexto das normas regulamentadoras proporciona mais segurança para o ambiente organizacional?

O objetivo deste trabalho compreender a importância da avaliação psicossocial relacionada às NRs para uma maior segurança no ambiente organizacional, conhecer as NRs que o ministério do trabalho brasileiro determina que sejam realizadas as avaliações psicossociais; identificar metodologias disponíveis para aplicação de uma avaliação psicossocial ligadas às NRs; relacionar alguns testes que podem ser aplicados para avaliações psicossociais validados pelo SATEPSI; comentar sobre a nova resolução N° 02 de 21 de Janeiro de 2022 que regulamenta a avaliação psicossocial no contexto das normas regulamentadoras. A avaliação psicossocial é uma forma de avaliação psicológica e, como tal, aplicada nos trabalhos regidos pelas normas regulamentadoras aos trabalhos expostos a riscos, proporcionam maior segurança para o trabalhador em questão bem como ao meio organizacional como um todo no qual o avaliado está inserido.

O presente estudo foi motivado a partir da lacuna de pesquisa, o trabalho traz uma proposta de contribuição do conhecimento para a comunidade acadêmica, visando disseminar para estudantes de psicologia que muitas vezes veem apenas a parte clínica como campo de atuação, não dando tanta atenção a essa relevante área de atuação da prática da avaliação psicológica no âmbito das organizações, o estudo aborda também, de forma objetiva, citando das normas a exigências legais da avaliação psicossocial, bem como sugestões de testes psicológicos que podem ser usados nos casos de trabalhos relacionados as exigências das normas regulamentadoras citadas.

Não obstante, o cenário trabalhista no Brasil configura uma nova técnica de gerenciamento que enaltece a excelência, substanciando o individualismo e aumentando o cansaço, acarretando danos à saúde mental dos trabalhadores. É considerado como fatores de riscos psicossociais: os conteúdos e condições de trabalho, capacidade de atender as demandas, interação ambiental, expectativas dos trabalhadores, culturas e fatores pessoais.

O Instituto Sindical de *Trabajo, Ambiente y Salud* (ISTAS) na Espanha, relacionam os fatores psicossociais em: excesso de exigências psicológicas do trabalho; ausência de influência e autonomia para desenvolver atividades trabalhistas; ao não suporte social e baixa ou má qualidade de liderança; e a falta de compensação no trabalho.

Os ISTAS julgam essencial a participação dos colaboradores no processo de identificação dos riscos psicossociais, evidenciando que eles detêm de uma experiência que não pode ser substituída pelo conhecimento de um técnico. No Brasil, é incluído a relação entre trabalhador e organização do trabalho, estilo de gestão, riscos psicossociais e sofrimentos patogênicos. Conhecido como Protocolo de Avaliação de Riscos Psicossociais (Proart). É preciso estar atento às demandas apresentadas pela classe trabalhadora, e

buscar promover saúde psíquica, reduzindo os impactos provocados pelas instituições e situações presentes nos dias de hoje. (PEREIRA, SOUZA, LUCCA, e IGUTI, 2020).

Dessa forma, ao definir alguns fatores de riscos psicossociais, é considerado recomendável uma avaliação psicológica. A realização diagnóstica, em sua maioria, é feita de forma quantitativa. Que se trata de questionários validados psicometricamente, pontuados a partir da escala de *Likert*, onde, procuram identificar os motivos presentes no ambiente de trabalho na concepção dos sujeitos. Em alguns países como Portugal, por exemplo, é elaborado um plano de ação com etapas bem definidas.

NORMAS REGULAMENTADORAS E A AVALIAÇÃO PSICOSSOCIAL

As Normas Regulamentadoras foram criadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em 1978, conforme artigo 200, da consolidação das Leis do Trabalho (CLT) com redação dada pela Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977, são obrigações trabalhistas que todo empregador deve seguir à risca, o objetivo das NRs são padronizar e orientar sobre os procedimentos obrigatórios relacionados à saúde e a medicina do trabalho, o descumprimento dessas normas implica em penalidades e multas. Com a finalidade de fiscalizar as empresas os fiscais do ministério do trabalho visitam as empresas solicitando documentos que comprovem o cumprimento das normas regulamentadoras, essa é, uma prática comum no Brasil.

O item 1.1 na NR 01 que é relacionada a segurança e medicina do trabalho, descreve que independente da empresa ser pública ou privada, fazer parte do poder legislativo ou judiciário elas devem seguir as NRs, se ela tem empregados regidos pela CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), essas empresas e órgãos precisam seguir as NRs (Normas Regulamentadoras).

As normas NR 20 - Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis, NR 33 Espaço Confinado, NR 35 Trabalho em Altura e NR 37 Segurança e Saúde nas Plataformas de Petróleo, são as que possuem exigência da avaliação psicossocial nos ASOS (Atestado de Saúde Ocupacional), a avaliação psicossocial deverá ser realizada nos exames de admissão, periódico, mudança de função, retorno ao trabalho e no de demissão do empregado que trabalhe regido pelas normas regulamentadoras citadas acima. (BRASIL, 2006, 2012, 2014).

SST - SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR

A segurança e saúde do trabalhador no âmbito laboral vão muito além que apenas uso de EPI-Equipamento de Proteção individual, ou até mesmo a abertura de uma CAT (comunicado de acidente de trabalho). Com as constantes atualizações das Normas Trabalhistas pelo atual governo, no intuito de desburocratizar e tornar mais objetivo o cumprimento dessas normativas, cabe cada vez mais ao profissional de saúde e segurança

a constante colocação em prática de suas habilidades técnicas na resolução de possíveis danos que poderão ocorrer ao trabalhador, o que se ver em muitas empresas é o mero cumprimento dos protocolos exigidos de documentação e encaminhamento para os arquivos, prevendo fiscalizações, não dando a devida importância a saúde e segurança do trabalhador, só a cumprir o protocolo.

A segurança do trabalhador precisa ser cada vez mais levada em pauta nos planejamentos operacionais e preventivos da iniciação de toda empresa, tendo em questão que o fator humano é primordial para que todo o processo ocorra de forma equilibrada. Afinal sem o colaborador não dar para falar em processo ou produção, e este precisa estar e se sentir seguro no ambiente onde passa mais que 1/3 da vida diária.

Conforme a NR-04 sobre o SESMT (Serviço Especializado em Saúde e segurança do Trabalho) os profissionais que são legalmente habilitados para ser chamados de responsáveis pela garantia da saúde e segurança do trabalhador, tem em seus afazeres diários, o desafio de fazer com que, o colaborador tenha consciência da importância de seguir e cumprir todas as regras das normativas que lhe são imputadas, como também apresentar ao estabelecimento razões legais para que todas as normas sejam cumpridas.

Os profissionais que compõe a equipe do SESMT das empresas têm contato com diversos contextos de trabalho, de categorias profissionais e de níveis de formação dos trabalhadores, indo de trabalhadores altamente qualificados como os da indústria petroquímica, até trabalhadores com baixa escolaridade inseridos nas atividades agrícolas (RODRIGUES; LOBOSQUE; VERÇOZA 2019).

A realização das avaliações apresenta como dificuldade adicional a escassez de instrumental disponível conforme Rodrigues & Faiad (2018), e quais instrumentos seriam estes? Refere-se a todos instrumentos capazes de atenuar ou até mesmo eliminar os riscos ou danos causados no ambiente laboral. Quando enfim se consegue traçar e manter esse equilíbrio – ambiente- colaborador- riscos é possível pensar em falar num ambiente seguro, de modo que o colaborador execute suas tarefas diárias com segurança e volte para seu lar em perfeito estado, tanto físico, mental, espiritual ou até mesmo emocional como cita a OMS, no seu conceito de saúde desde 1946:, A OMS (Organização Mundial da Saúde), em 1946, definiu saúde como um estado de completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas como a ausência de doença ou enfermidade.

METODOLOGIA

O presente artigo traz como metodologia uma revisão bibliográfica, que de acordo com Cerro, Bervian e Da Silva (2007), se constitui o procedimento básico para os estudos monográficos, pelos quais proporciona um maior domínio do assunto em questão pesquisado. O tipo da pesquisa, se caracteriza como sendo exploratório bibliográfica que segundo Gil (2010), o nível da pesquisa exploratório se caracteriza, como aquele

que estuda uma realidade ainda pouco explorada na sua totalidade, tem como finalidade também proporcionar uma clareza mais relevante com o problema em questão, com vistas a tornar esse problema mais evidenciado para a construção da hipótese, onde contempla o estudo de levantamento bibliográfico.

A técnica utilizada foi análise de conteúdo e pesquisa bibliográfica, uma vez que foi analisado o conteúdo da nova resolução de 2 de janeiro de 2022 que regulamenta normas e procedimentos para a avaliação psicossocial no contexto da saúde e segurança do trabalhador, em atendimento às normas regulamentadoras emitidas pela Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia ou órgão correlato.

Conforme Bardin (2011), a análise de conteúdo é dividida em 3 etapas; Pré-análise; Exploração do material e Tratamento dos resultados. Na pré-análise é possível segundo o autor fazer uma leitura flutuante sobre o assunto, na segunda etapa fazer contato intenso com o material e na última será possível formular hipóteses sobre o estudo.

Criteriosamente foram utilizados como fonte de pesquisa para esse artigo a plataforma Scientific Electronic Library Online (SciELO) bem como a LILACS com os seguintes descritores: “avaliação psicológica”, “avaliação psicossocial” e “normas regulamentadoras”. A pesquisa foi realizada no decorrer do primeiro semestre de 2022, utilizando a base de dados, dentre os critérios de inclusão estão os dos últimos cinco anos, em português brasileiro, e os que estão disponíveis com trabalho completo publicado.

Os participantes do estudo realizaram na primeira etapa uma pesquisa dos artigos com base nos descritores citados acima, bem como em livros relacionados com o tema e artigos em revistas científicas e periódicos. Dos artigos na plataforma SciELO e LILACS foram encontrados 28 relacionados com os descritores citados dos anos de 2017 a 2022 em um segundo momento foi realizado fichamento dos artigos mais relacionados com o tema de avaliação psicológica no contexto das normas regulamentadoras, usados no arcabouço teórico e científico.

O total de artigos nacionais de cunho qualitativo encontrados na busca foram vinte e oito. Essa abordagem qualitativa segundo Apolinário (2006), é uma ideia basicamente de identificar as categorias, os padrões e as relações sobre os dados extraídos e coletados se forma a revelar os significados por intermédio da interpretação e comparação dos resultados de outras pesquisas e referenciais teóricos. Dos 28 artigos após uma análise foram escolhidos 9 artigos por abranger métodos com fundamentação teórica e pesquisas bibliográficas que dialogassem com o tema proposto.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Normas regulamentadoras e a obrigatoriedade da avaliações psicossociais pelo ministério do trabalho brasileiro

As empresas brasileiras vem sendo fiscalizadas pelo ministério do trabalho sobre a demanda das avaliações psicossociais no contexto das normas regulamentadoras, é preciso estar em conformidade com a CLT Consolidação das Leis de Trabalho a partir das NRs Normas Regulamentadoras, a empresa precisa estar atenta a prevenção aos riscos inerentes ao trabalho e a prática da avaliação psicossocial relacionadas as NRs, tais práticas contribuem para a cultura da organização adotando medidas de prevenção a acidentes e criação de ações que minimizem os danos à saúde física e mental do colaborador dentro da organização. (Pereira, Souza, Lucca, & Igutí, 2020).

É possível identificar a obrigatoriedade da avaliação psicossocial para trabalhadores regidos pela NR 35 Trabalho em altura, conforme capítulo 35.4.1 inciso C do Manual da NR-35, onde cita que, para ser realizado exame médico voltado às patologias que poderão originar mal súbito e queda de altura, considerando também fatores psicossociais. Conforme trás na Norma Regulamentadora sobre Trabalho em Altura a NR 35 o Ministério do Trabalho e Emprego define por sendo, toda atividade em altura as que sejam realizadas acima de dois metros do piso. (BRASIL 2012).

Para Vasconcelos e Trentini (2021), é importante na entrevista de avaliação psicossocial relacionada as norma regulamentadora NR 35 Trabalho em Altura, o psicólogo perguntar se o avaliado já passou por alguma situação de mal súbito ou episódios de epilepsia, ou se sofre de diabetes, hipertensão, labirintite, TDH (Transtorno de Déficit de Atenção) ou alguma patologia que possa acarretar uma queda, o autor reitera que relacionado a confirmações de patologias deve ser exclusivamente do médico, a responsabilidade de investigar e confirmar tais patologias e não do psicólogo.

Conforme trás na Norma Regulamentadora sobre Espaço Confinado a NR-33 o Ministério do Trabalho e Emprego define por sendo toda atividade ou tarefa realizada em 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. A obrigatoriedade da avaliação psicossocial para trabalhadores regidos pela NR 33 se estabelece no item 33.3.4.1 da NR 33 (BRASIL, 2006).

As atividades quem envolvem a NR 33 estão ligados a construção civil, como: construções de caixas d' água, tanques, torres, túneis, galerias, dentre outros. Alguns riscos que esses trabalhadores estão expostos são; riscos ergonômicos posturais, de temperatura, ruído, situações de soterramento, exposição a produtos químicos, tais situações exigem do profissional respostas cognitivas e comportamentos coerentes é importante identificar se o indivíduo tem fobias a espaços fechados, claustrofobia (medo de estar em lugares

fechados, trancados), e também perguntar se o entrevistado faz uso de álcool e ou drogas ilícitas, além da atenção no uso dos EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) que minimizem os danos à saúde do trabalhador. (VASCONCELOS; TRENTINI 2021)

Com relação a NR 20 que é a norma relacionada a Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis, conforme Brasil (2014), estabelece requisitos mínimos para a gestão da segurança e saúde no trabalho contra os fatores de risco de acidentes provenientes das atividades de extração, produção, armazenamento, transferência, manuseio e manipulação de inflamáveis e líquidos combustíveis. Conforme item 20.15.6 da norma os trabalhadores devem passar por avaliação psicossociais no ato do ASO (Atestado de Saúde Ocupacional, bem como nos exames periódicos e no ASO Demissional).

A norma NR 20 de 2014 define que, as atividades são 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). Ainda na norma a mesma define Riscos psicossociais como sendo influência na saúde mental dos trabalhadores, provocada pelas tensões da vida diária, pressão do trabalho e outros fatores adversos.

Demais normas que ficam subentendidos por serem considerados trabalhos com risco, porém sem a devida obrigatoriedade nos textos das normas regulamentadoras são: NR 10 - Segurança em Instalações e Serviços em Eletricidade, NR 12 - Segurança no Trabalho em Máquinas e Equipamentos, NR 34 - Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, Reparação e Desmonte Naval dentre outras.

Vale ressaltar que de acordo com Pereira (2018), na NR 34 relacionada a construção, reparação e desmonte naval não cita a obrigatoriedade da realização da avaliação psicossocial, porém no item 34.6.1 e 34.1.4 traz que os trabalhadores nesse ramo que realizarem atividades relacionadas a trabalho em altura e espaço confinado devem ser submetidos a avaliação psicossocial conforme norma.

A NR 37 Segurança e Saúde nas Plataformas de Petróleo, conforme pagina 73 da Norma Técnica no item 37.28.4 letra b diz que deve ser submetidas a exames médicos específicos para a função que irão desempenhar, incluindo os fatores de riscos psicossociais, consignando a sua aptidão no respectivo ASO. Portanto é uma prática que não realizada pela empresa desse segmento ao passar por uma fiscalização do ministério do trabalho e não constar as avaliações nos anexos dos ASOS a empresa está passível de multa.

É importante ressaltar que o cumprimento a risca das normas regulamentadoras além de preservar vidas é fundamental para que o governo consiga diminuir os altos custos com benefícios de acidentes bem como aposentadorias por invalidez provenientes de acidentes de trabalho e também doenças ocupacionais que são aquelas que o colaborador adquire durante suas atividades laborais estando em contato com condições que apresentem riscos físicos e psicológicos.

Metodologias disponíveis para aplicação de uma avaliação psicossocial no contexto das normas regulamentadoras

O Conselho Federal de Psicologia torna padrão por meio da resolução n.º 09/2018 em seu artigo 01 que define avaliação psicológica como sendo um processo estruturado de investigação exaustiva de fenômenos psicológicos, cujo os componentes são métodos, técnicas, instrumentos, que visam promover dados e informações na tomada de decisão com relação a avaliação de um indivíduo ou grupo ou instituição baseado em demandas, condições e finalidades específicas.

Para Sebben (2018), é importante o domínio com as técnicas, recursos, e ferramentas usadas no processo de avaliação psicossocial, não é apenas aplicar um teste, deve-se observar toda conjuntura, realizar entrevista visando investigar também aspectos do risco exposto pelo colaborador, analisar o perfil comportamental e atitudinal, para uma conclusão do processo mais assertivo.

Já para Pereira (2019), relata que não é difícil encontrar psicólogos que se restringem em aplicar um simples questionário, ou aplicar um teste ou outro sem a inclusão da entrevista nesse processo e finalizar o laudo, sem clareza alguma nos construtos praticando assim um ato nada efetivo e antiético, trazendo riscos para a saúde do indivíduo avaliado, bem como de todos que estão trabalhando com o mesmo no ambiente organizacional.

Conforme o Conselho Federal de Psicologia a Avaliação Psicossocial irá contemplar aspectos comportamentais, psicopatológicos, cognitivos e de personalidade. Pereira (2019), destaca dentre os aspectos acima citados que deve-se ter atenção no momento inicial do processo de avaliação psicológica, o profissional deve acolher o indivíduo com empatia, gerando *Rapport* ou seja criar uma relação de confiança para extrair informações reais e fidedignas do indivíduo, avaliar a atenção de diversas formas, avaliar os resultados dos testes de forma quantitativa e qualitativa, estar atento também a vulnerabilidade e o estresse ocupacional daquele ambiente que o colaborador avaliado está inserido e fora dele, na relação com a família, se tem alguma situação que esteja causando preocupação excessiva, analisar aspectos psíquicos e de personalidade.

De forma alguma deve ser aplicado apenas um teste de personalidade no indivíduo, sem acompanhamento de outros testes e ou entrevista pois o avaliado pode responder de forma enviesada, conforme o que ele acha que a empresa espera dele, e camuflar uma situação, é interessante também ficar atento ao consumo de drogas ilícitas e álcool, todos esses aspectos devem ser levados em consideração para fechar um laudo de avaliação psicossocial, uma vez que essa avaliação deve assegurar ao empregado e ao empregador que o colaborador está apto ou não para realizar aquela função de risco, (PEREIRA, 2019).

Testes indicados para avaliação psicossocial no contexto das normas regulamentadoras

São muitos os testes que podem ser usados nas avaliações psicossociais no

contexto das normas regulamentadoras e validados pelo SATEPSI. No quesito avaliação dos Processos Cognitivos e Inteligência pode-se usar o de Atenção Concentra – AC; Teste de Atenção Concentrada - TEACO-FF; Teste de Atenção Difusa – TEDIF; Teste de Atenção Dividida – TEADI. No que se relaciona avaliar o raciocínio lógico e competências relacionadas, identificou-se a práticas de profissionais da psicologia aplicam o Teste não verbal de inteligência R1, bem como o Teste Não Verbal de Inteligência - G36 visando atender as especificações da avaliação psicossocial relacionadas as normas regulamentadoras. (RODRIGUES; FAIAD, 2018).

No que se relaciona a identificar a personalidade do indivíduo é possível optar pelos testes: Palográfico, Pfister (teste das pirâmides), H.T.P. Casa - Arvore – Pessoa, Neo FFI-R-I - Escala Fatorial reduzida - Cinco Grandes Fatores, por exemplo, todos esses validados pelo SATEPSI. Vale ressaltar que outros testes podem ser aplicados, porém esses conseguem imprimir um diagnóstico qualitativo para definir se o colaborador está apto ou inapto para trabalhar naquela determinada função exposto a risco, lembrando de sempre acompanhar testes a entrevistas e análise minuciosa das circunstâncias de trabalho do colaborador, ou seja é de fundamental importância uma visita ao local de trabalho daquele colaborador que está passando pela avaliação com a finalidade de conhecer mais a fundo a rotina de trabalho do mesmo e os riscos expostos diariamente. (RODRIGUES; FAIAD, 2018).

De acordo com pesquisas de forma holística o profissional da psicologia não tem o hábito de se aprofundar em artigos e livros sobre a temática avaliação psicossocial relacionadas as normas regulamentadoras, por ser uma prática emergente, ou seja, muito demandada pelas empresas, pois passam por fiscalização constante, os profissionais saem das universidades sem a devida segurança para atuar nesse contexto de aplicação de testes de avaliação psicossociais para trabalhadores expostos a riscos de acidentes. (VASCONCELOS; TRENTINI, 2021).

Rodrigues e Faiad (2018), corroboram que existe uma ausência considerável de especificação e descrição das atividades dos colaboradores que trabalham nas organizações expostos a riscos por parte da organização (setor de RH), isso dificulta na identificação em qual instrumento mais adequado usar na avaliação psicológica ligadas as normas regulamentadoras.

Os testes psicológicos aplicados atualmente nas avaliações psicossociais no Brasil, consideram-se ainda distantes da realidade do de um conjunto de situações do trabalho dos profissionais expostos a riscos. A maioria dos profissionais aplicam testes projetivos de personalidade, de avaliação da atenção e escalas de mensuração da dimensão de sociabilidade do sujeito, além de usar questionários como forma de complementar a investigação, concluindo o processo com a devolutiva informando o resultado se apto ou inapto para o trabalhador alusivo as normas regulamentadoras. (PEREIRA, SOUZA, LUCCA, e IGUTI, 2020).

Se houvesse uma clareza maior das atividades laborais dos colaboradores expostos a riscos, as escolhas dos testes seriam mais assertivas. Os autores citados acima realizaram uma pesquisa com 39 profissionais psicólogos e identificaram que os mesmos utilizam instrumentos validados pelo SATEPSI: Sistema de Avaliação de Testes Psicológicos, porém que não seguem um padrão pois não existe um consenso de qual instrumento aplicar ficando a critério do profissional aplicar o que for mais relevante para aquele cenário identificado. (RODRIGUES; FAIAD, 2018).

É importante citar que outros fatores devem ser observados em uma avaliação psicossocial, como por exemplo os cinco grandes fatores também conhecido como Big Five para McCrae & John (1992), as pessoas com um nível alto de neurocitismo, passam por experiências de vida associadas a um desconforto psicológico causado por aflições, angustias, sofrimentos, bem como elevada autocrítica e impulsividade, ansiedade, depressão, hostilidade e vulnerabilidade, e todos esses pontos devem ser observados e analisados nas circunstâncias da avaliação psicossocial, principalmente no contexto das normas regulamentadoras onde os colaboradores estão expostos a trabalharem com riscos, em caso de um sinistro os colaboradores aptos em uma avaliação psicológica tendem a reagirem de forma equilibrada, procurando o devido socorro e procedimento padrão, conforme treinamento prévio orientado pela empresa.

Comentários sobre a resolução de 2 de janeiro de 2022 que regulamenta a avaliação psicossocial no trabalho

O Conselho Federal de Psicologia publicou a Resolução nº 2 de 21 de janeiro de 2022 (DOU 26/01/2022, Seção 1, Página 143) que regulamenta normas e procedimentos para a avaliação psicossocial associado a saúde e segurança do trabalhador em atendimento as Normas Regulamentadoras (NRs). Está abrange apenas os trabalhadores regidos pela CLT (Consolidação das Leis de Trabalho), ou seja, não abrange atividades autônomas ou informais.

As avaliações psicológicas no contexto das normas regulamentadoras conforme resolução nº02 do Conselho Federal de Psicologia de 21 de janeiro de 2022, devem ser realizadas em exames de admissão, periódicos, retorno ao trabalho, mudança de função e no de demissão.

A nova resolução delimita que seja considerado na investigação durante o processo de avaliação psicossocial as características pessoais, psicológicas, ocupacionais e sociais do trabalhador; bem como as características da atividade de trabalho, as do ambiente de trabalho que este estar inserido e as das condições necessárias para a realização do teste, inclusive para atividades remotas.

Com relação ao ambiente este deve ser privativo, adequado em termos acústicos, de climatização, iluminação, ventilação e livre de interferências que possam prejudicar o processo. Delimita ainda que a avaliação psicossocial deverá ser individual, e incluir

informações direta ou indiretamente coletadas sobre o trabalho, ambiente e gestão. Traz ainda que deverão ser observados, em todas as etapas, aspectos que podem influenciar o processo de avaliação psicossocial, como por exemplo o ciclo de sono e vigília; uso de alguma medicação ou uso de álcool e/ou drogas ilícitas.

O profissional de psicologia fica livre para decidir quais aspectos individuais e coletivos do trabalho, ambiente e gestão serão avaliados, assim como os instrumentos adequados à avaliação, de acordo com a Resolução CFP nº 06, de 29 de março de 2019, Resolução CFP nº 09, de 25 de abril de 2018 e Resolução CFP nº 10, de 21 de julho de 2005, Código de Ética Profissional do Psicólogo.

O Documento a ser entregue será um laudo psicológico, que será dado ao requerente e devidamente arquivado, conforme preveem a Resolução CFP nº 01, de 30 de março de 2009, a Resolução nº 05, de 05 de março de 2010 e a Resolução nº 06, de 29 de março de 2019 ou outra norma que a venha a suceder. No documento psicológico, o profissional de psicologia deve informar apenas o que for necessário e relevante aos propósitos da avaliação psicossocial, tendo em vista os aspectos éticos e normativos envolvidos.

O psicólogo (a) deve realizar entrevista devolutiva do processo de avaliação psicossocial, informar os resultados encontrados, conclusões e, quando for o caso, possíveis encaminhamentos. No Art. 10. da nova resolução diz que a não observância da presente norma constitui falta ético-disciplinar, passível de capitulação nos dispositivos do Código de Ética Profissional do Psicólogo, sem prejuízo de outros que possam ser arguidos.

A nova resolução não faz indicação a instrumentos, ou traz especificações mais detalhadas do processo deixando o profissional de psicologia escolher quais critérios serão avaliados e quais instrumentos serão utilizados para a realização da avaliação psicossociais bem como as metodologias de trabalho a serem adotadas, o que abre precedente para uma prática antiética de por exemplo realizar apenas um teste de atenção concertada por exemplo sem avaliar aspectos da personalidade e acompanhar de uma entrevista, ou até sem usar nenhum teste fazendo apenas uma entrevista e assinando o laudo sem utilização de nenhum instrumento de teste psicológico para dar embasamento científico dos pontos identificados, ficando assim passível de práticas inescrupulosas que visam ao lucro e não de fato a saúde do trabalhador bem como a saúde do coletivo dentro do meio organizacional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observou-se a necessidade de definição de um padrão sobre quais instrumentos usar no contexto das normas regulamentadoras, uma vez que as especificações do ministério do trabalho são rasas podendo assim ter mais clareza dos fatores a ser analisados, bem como resoluções mais específicas e detalhadas pelo conselho federal de psicologia que

não informa nem sugere testes específicos para esse relativo as normas regulamentadoras ficando a critério do profissional da psicologia buscar o mais adequado para a atividade laboral do colaborador.

Em virtude do que foi analisado, fica claro que o cumprimento da exigência da aplicação das avaliações psicossociais no contexto das normas regulamentadoras proporciona mais segurança para o ambiente organizacional, tanto para o indivíduo avaliado como para os demais da equipe, proporcionando assim um maior controle do estado mental e físico desses colaboradores expostos a risco em suas atividades laborais.

Conforme legislação e resoluções do CFP as avaliações psicológicas (psicossociais) somente devem ser realizadas por um profissional formado em psicologia com registro do conselho ativo, a aplicação de testes psicológicos é uma atividade exclusiva do psicólogo, porém a falta de definições dos constructos bem como definições mais específicas sobre a prática de laudos de avaliação psicológica, testes a serem aplicados nas avaliações psicossociais no contexto das normas regulamentadoras torna a prática em alguns casos, desrespeitosa e antiéticas, visando apenas o lucro sem respeitar a segurança dos colaboradores no ambiente de trabalho expostos a riscos.

REFERÊNCIAS

ALCHIERI, J.; CRUZ, R.M. **Avaliação psicológica: conceito, métodos e instrumentos**. São Paulo: Casa do Psicólogo, (Coleção temas em avaliação psicológica) 2010.

APPOLINÁRIO, Fabio **Metodologia da Ciência: Filosofia e Prática da Pesquisa**. São Paulo: Thomson, 2006.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 35: trabalho em altura**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego; 2012. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-35.pdf Acesso em: 26 abr 2022.

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego (2014) **Norma Regulamentadora 20: Segurança e Saúde no Trabalho com Inflamáveis e Combustíveis**. Disponível em: < <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-20-atualizada-2022.pdf> > Acesso em: 30 abr 2022.

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego **Norma Regulamentadora 33 - Segurança e saúde nos trabalhos em espaços confinados**. 2006. Brasília, DF: MTE. Disponível em <https://sit.trabalho.gov.br/portal/images/SST/SST_normas_regulamentadoras/NR-33.pdf> Acesso em: 29 abr 2022.

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego **Norma Regulamentadora 37 - Segurança e saúde em Plataformas de Petróleo**. 2018. Brasília, DF: MTE. Disponível em < <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/nr-37-atualizada-2022.pdf> > Acesso em: 30 ago 2022.

Brasil. Lei Nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. **DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO, Art. 200 Das Outras Medidas Especiais de Proteção** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm>. Acesso em: 30 abr. 2022.

Brasil. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho. (2013). **Manual de Auxílio da Interpretação e Aplicação da Norma Regulamentadora nº 35. Trabalho em Altura: NR-35 Comentada**. Brasília, DF: MTE

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. **Metodologia científica**. 6. ed São Paulo: Prentice Hall, 2007.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. **Resolução CFP Nº 2, DE 21 DE JANEIRO DE 2022**. Regulamenta normas e procedimentos para a avaliação psicossocial no contexto da saúde e segurança do trabalhador, em atendimento às normas regulamentadoras emitidas pela Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia ou órgão correlato. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-2-de-21-de-janeiro-de-2022-376060460>> Acesso em: 25 abr 22.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. (2007). **Resolução no. 007 de 2003**. Brasília. Disponível em: <http://www2.pol.org.br/satepsi/CD_testes/pdf/Resolu%E7%E3o%20CFP%20N%BA%20007-2003.pdf> Acesso em: 30 abr 2022.

GELLER, E. S. (2016). **A psicologia da segurança manual**. Boca Raton, FL: CRC Press.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MCCRAE, R. R. & John, O. P. (1992). **Uma introdução ao modelo de cinco fatores e suas aplicações**. *Diário da Personalidade*, 6, 175-216.

PEREIRA, A. C. L., SOUZA, H. A., LUCCA, S. R. D., & IGUTI, A. M. (2020). **Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho**. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, 45. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6369000035118>> Acesso em: 29 abr 2022.

PEREIRA, Iara Maria Alves. **Possíveis Contribuições da Psicologia na Avaliação Psicossocial**. 2019. ISSN 2179-5568 – Revista Especialize On-line IPOG - Goiânia - Ano 10, Edição nº 17 Vol. 01 Julho/2019. Disponível em: <<https://ipog.edu.br/wp-content/uploads/2020/12/iara-maria-alves-pereira-61315146.pdf>> Acesso em: 30 abr. 2022.

RODRIGUES, C.M.L.; FAIAD, C. **Avaliação Psicossocial no Contexto das Normas Regulamentadoras do Trabalho: Desafios e Práticas Profissionais**. *Psic. Rev. São Paulo*, volume 27, n. 2, 287-310, 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.23925/2594-3871.2018v27i2p287-310>> Acesso em 26 abr 2022.

RODRIGUES, C.M.L., ANDRADE, P.P., SOUZA, K.M.; **A Inserção Da Psicologia No Campo Da Saúde E Segurança Do Trabalho: Oportunidades E Desafios**. *Revista Portuguesa de Ciências Jurídicas V.1, Nº2, p.01-18, Ago/Dez. 2020*.

SEBBEN, Lucia Simões. **Avaliação Psicossocial: Psicologia Aplicada à Segurança no Trabalho**, 1.ª ed. São Paulo: Vetor Editora, 2018.

VASCONCELOS, Valmir Dorn; TRENTINI, Clarissa Marcelli. **Avaliações psicossociais no trabalho no Brasil**: Estudo de levantamento sobre variáveis, modelos teóricos, instrumentos e critérios adotados. Rev. Psicol., Organ. Trab. [online]. 2021, vol.21, n.1, pp. 1355-1366. ISSN 1984-6657. Disponível em <<http://dx.doi.org/10.5935/rpot/2021.1.20373> Acesso em: 29 abr 2022.

ÍNDICE REMISSIVO

A

Acolhimento 13, 23, 48, 92, 97, 98, 99, 102, 104, 106, 108

Alunos 97, 99, 100, 102, 103, 106, 107, 108, 111, 112, 113, 114, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 129, 130, 131, 132, 143

Análise fatorial 127, 136

Anarquismo 67, 68, 70, 71, 72

Avaliação psicológica 134, 154, 156, 157, 159, 162, 163, 164, 166

B

Bullying 127, 128, 129, 130, 131, 132, 133, 134, 135, 136, 137

C

Confiabilidade e validade 127

D

Delírio 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 9, 10, 56

Depressão 16, 26, 27, 28, 29, 30, 32, 33, 34, 36, 37, 38, 39, 40, 73, 75, 76, 78, 80, 82, 100, 103, 104, 106, 107, 128, 131, 133, 164

E

Educação especial 111, 112, 113, 115, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 124, 125, 169

Emoção 26, 32, 33, 34, 37, 38, 39, 73, 74, 75, 79, 82

Estádio do espelho 1, 2, 4, 5, 6, 11

Estigmas 41, 42, 45, 48, 50

Existencialismo 26, 28, 31, 39

F

Fantasia 1, 2, 3, 4, 6, 7, 8, 11, 56, 57

Fiscalizações 154, 158

Formação continuada 84, 86, 90, 94, 111, 112, 113, 117, 120, 122, 124, 125

Formação de professores 84, 87, 90, 117, 118, 119

G

Gameterapia 138, 140, 141, 142, 143, 144, 145, 146, 147, 148, 149, 150, 151, 152

I

Inteligência emocional 73, 74, 75, 76, 78, 80, 81, 82, 83

J

Jung 4, 13, 14, 19, 20, 21, 22, 24, 54, 55, 58, 59, 60, 62, 63, 64, 65

M

Meditação 73, 80, 81, 82

Ministério do Trabalho 154, 156, 157, 160, 161, 165, 166, 167

Morte 6, 7, 8, 13, 14, 15, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 71

Motivação 21, 81, 86, 138, 147, 152

N

Narcisismo 1, 2, 4, 5, 11

Normas regulamentadoras 134, 154, 155, 156, 157, 159, 160, 161, 162, 163, 164, 165, 166, 167

P

Plantão 97, 98, 99, 100, 101, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 109

Processo de luto 13, 15, 16, 17, 22, 23

Professores 49, 84, 87, 90, 92, 93, 94, 95, 96, 97, 99, 100, 102, 103, 104, 105, 106, 107, 108, 111, 112, 113, 116, 117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 129, 132, 133, 136

Psicología 55, 65

Psicologia analítica 13, 14, 15, 19, 20, 23, 24, 54, 58

Psicologia organizacional 154

Psicopatologia 26, 27, 28, 29, 30, 31, 36, 37, 38, 39, 40

Psicose 1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11

Psicossociais 61, 84, 87, 92, 154, 155, 156, 157, 160, 161, 162, 163, 165, 166, 167, 168

Psicoterapia 13, 14, 15, 20, 21, 22, 23, 24, 40, 58, 102, 134

Psique humana 22, 67, 68, 70, 71

Q

Qualificação permanente 84, 90

R

Razão 6, 15, 50, 57, 73, 79, 81, 86

Reabilitação 88, 90, 112, 114, 138, 139, 142, 144, 145, 147, 148, 150, 151, 152

S

Saúde do trabalhador 84, 85, 86, 87, 88, 89, 90, 95, 157, 161, 165

Saúde mental 14, 20, 25, 27, 29, 55, 67, 71, 84, 86, 87, 89, 90, 91, 92, 93, 96, 97, 98, 101,

106, 107, 108, 109, 129, 131, 150, 156, 161, 167

Sexualidade 5, 10, 41, 42, 44, 45, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 53, 55, 58, 70

Sofrimento psíquico 13, 21, 27, 97, 99, 106

T

Tecnologia assistiva 138, 140, 141, 149

Temporalidade 26, 27, 29, 34, 35, 36, 37, 38, 99

Transtorno de Espectro Autista 41, 43, 52, 53

Y

Yoga 73, 74, 81, 82

Psicologia:

Formação profissional, desenvolvimento e trabalho



Psicologia:

Formação profissional, desenvolvimento e trabalho

