ISSN 0103-7013
Licenciado sob uma Licença Creative Commons

Artigo Científico

dx.doi.org/10.7213/psicolargum.44.126.AO13

PSICOLOGIA Argumento

PUCPRESS

periodicos.pucpr.br/psicologiaargumento

Comportamento preventivo, impacto na qualidade de vida e clima de segurança: um modelo preditivo

Preventive behavior, impact on quality of life, and safety climate: a predictive model

Comportamiento preventivo, impacto en la calidad de vida y clima de seguridad: un modelo predictivo

Emerson Diógenes de Medeiros[A]
Parnaíba, PI, Brasil
[A] Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPar)

Ana Beatriz de Carvalho Souza[B]
Parnaíba, PI, Brasil
[B] Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPar)

Ricardo Neves Couto[C]
Parnaíba, PI, Brasil
[C] Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPar)

[a] Doutor em Psicologia Social, e-mail: emersondiogenes@gmail.com
[b] Mestra em Psicologia, e-mail: ab.engcivil07@hotmail.com
[c] Doutor em Psicologia Social, e-mail: r.nevescouto@gmail.com
[d] Doutor em Psicologia Social, e-mail: silvapgn@gmail.com
[e] Psicóloga e mestranda em Psicologia, e-mail: lauandasoares07@outlook.com
[f] Psicóloga e mestranda em Psicologia, e-mail: eniacarine4@hotmail.com

Paulo Gregório Nascimento da Silva[D]
São João Del-Rei, MG, Brasil
[D] Universidade Federal São João Del-Rei (UFSJ)
Lauanda da Silva Soares[E]
Parnaíba, PI, Brasil
[E] Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPar),
Enia Carine de Oliveira Dantas[F]
Parnaíba, PI, Brasil
[F] Universidade Federal do Delta do Parnaíba (UFDPar)

Como citar: MEDEIROS, E.D.; SOUZA, A.B.C.; COUTO, R.N.; SILVA, P.G.N.; SOARES, L.S.; DANTAS, E.C.O. Comportamento preventivo, impacto na qualidade de vida e clima de segurança: um modelo preditivo. Psicologia Argumento, 44(126). 2026. DOI: dx.doi.org/10.7213/psicolargum.44.126.AO13

Resumo

As percepções individuais compartilhadas pelos colaboradores sobre a segurança do ambiente de trabalho caracterizam o clima de segurança. O presente estudo objetiva verificar a influência da percepção de segurança no trabalho e do impacto na qualidade de vida sobre os comportamentos preventivos relacionados à COVID-19. Especificamente, buscou-se reunir evidências psicométricas de escalas que mensurem impacto da pandemia na qualidade de vida, clima de segurança e comportamentos preventivos; identificar a relação entre qualidade de vida durante a pandemia e comportamentos preventivos na população geral; além de examinar tais relações em trabalhadores inseridos no mercado de trabalho. Participaram 376 indivíduos de cidades nordestinas, com idades entre 18 e 74 anos, predominantemente mulheres. Foram aplicadas a Escala de Impacto da COVID-19 na Qualidade de Vida (COV19-QoL), a Escala do Comportamento Preventivo de Infecção por COVID-19 (ECPI19) e a Escala Curta de Clima de Segurança (ECS). A análise fatorial exploratória reuniu evidências de validade interna da ECS, que apresentou estrutura unifatorial. As cargas fatoriais e índices de consistência interna demonstraram adequação psicométrica. Posteriormente, correlações de Pearson e regressão múltipla hierárquica indicaram que o impacto da pandemia na qualidade de vida explicou positivamente o comportamento preventivo. Ademais, o clima de segurança mostrou-se preditor significativo adicional, indicando que, quanto maior a percepção de segurança no trabalho, maior a adoção de comportamentos preventivos, para além das variações na qualidade de vida. Os achados destacam a relevância do clima de segurança como fator protetivo durante contextos de crise sanitária.

Palavras-chave: COVID-19, qualidade de vida, testes psicológicos.

Abstract

The individual perceptions shared by employees regarding workplace safety characterize the safety climate. This study aims to examine the influence of safety perception at work and the impact on quality of life on preventive behaviors related to COVID-19. Specifically, it sought to gather psychometric evidence for scales measuring the impact of the pandemic on quality of life, safety climate, and preventive behaviors; to identify the relationship between quality of life during the pandemic and preventive behaviors in the general population; and to examine such relationships among employed workers. A total

of 376 individuals from northeastern cities participated, aged between 18 and 74 years, predominantly women. The COVID-19 Impact on Quality of Life Scale (COV19-QoL), the COVID-19 Preventive Infection Behavior Scale (ECPI19), and the Short Safety Climate Scale (ECS) were administered. Exploratory factor analysis provided evidence of the ECS's internal validity, which revealed a unifactorial structure. Factor loadings and internal consistency indices demonstrated psychometric adequacy. Subsequently, Pearson correlations and hierarchical multiple regression indicated that the pandemic's impact on quality of life positively explained preventive behavior. Moreover, the safety climate emerged as an additional significant predictor, suggesting that higher workplace safety perceptions are associated with greater adoption of preventive behaviors, beyond variations in quality of life. The findings highlight the relevance of the safety climate as a protective factor in health crisis contexts.

Keywords: *COVID-19, quality of life, psychological tests.*

Resumen

Las percepciones individuales compartidas por los colaboradores sobre la seguridad en el entorno laboral caracterizan el clima de seguridad. El presente estudio tiene como objetivo verificar la influencia de la percepción de seguridad en el trabajo y el impacto en la calidad de vida sobre los comportamientos preventivos relacionados con la COVID-19. Específicamente, se buscó reunir evidencias psicométricas de escalas que midieran el impacto de la pandemia en la calidad de vida, el clima de seguridad y los comportamientos preventivos; identificar la relación entre la calidad de vida durante la pandemia y los comportamientos preventivos en la población general; así como examinar dichas relaciones en trabajadores insertos en el mercado laboral. Participaron 376 individuos de ciudades del nordeste, con edades entre 18 y 74 años, en su mayoría mujeres. Se aplicaron la Escala de Impacto de la COVID- en la Calidad de Vida (COV19-QoL), la Escala de Comportamiento Preventivo de Infección por COVID-19 (ECPI19) y la Escala Corta de Clima de Seguridad (ECS). El análisis factorial exploratorio aportó evidencias de validez interna de la ECS, que presentó una estructura unifactorial. Las cargas factoriales y los índices de consistencia interna demostraron adecuación psicométrica. Posteriormente, las correlaciones de Pearson y la regresión múltiple jerárquica indicaron que el impacto de la pandemia en la calidad de vida explicó positivamente el comportamiento preventivo. Además, el clima de seguridad se mostró como un predictor adicional significativo, lo que indica que, cuanto mayor es la percepción de seguridad en el trabajo, mayor es la adopción de comportamientos preventivos, más allá de las variaciones en la calidad de vida. Los hallazgos destacan la relevancia del clima de seguridad como un factor protector en contextos de crisis sanitaria.

Palabras clave: *COVID-19, calidad de vida, pruebas psicológicas.*

1.Introdução

As percepções individuais compartilhadas por colaboradores sobre a segurança do seu ambiente de trabalho caracterizam o fenômeno clima de segurança, considerado um construto que se mostra cada vez mais indispensável para qualquer setor ou cargo laboral. Nos últimos anos, desde o final de 2019, o mundo enfrentou e experienciou uma situação atípica de caos, decorrente da pandemia de COVID-19 e, embora o contexto pandêmico tenha sido atenuado, os seus efeitos persistem no cenário pós-pandêmico, no que diz respeito ao bem-estar psicológico e à percepção de segurança no trabalho (Sousa et al., 2024). Essas percepções compartilhadas influenciam inúmeros fatores, como a tomada de decisões de gestão, normas e expectativas de segurança organizacional (Draghici et al., 2022; Hahn & Murphy, 2008). Assim, compreender os fatores associados a esses comportamentos permanece relevante para diferentes contextos organizacionais.

Segundo o psiquiatra Christophe Dejours, o trabalho ocupa seu lugar central no funcionamento psíquico humano. Mesmo diante de tentativas de adaptação entre o trabalhador e o trabalho, os riscos e as condições adversas persistem, não sendo os incidentes e acidentes eventos excepcionais. Nesse contexto, a satisfação no trabalho pode operar como um mecanismo de mediação do sofrimento, permitindo ao indivíduo ressignificar as exigências e adversidades presentes no ambiente laboral (Dejours, 2023). Além de práticas políticas e procedimentos de proteção ao trabalhador, que em conjunto, colaboram para transmitir o compromisso organizacional com a segurança, as percepções dos colaboradores sobre essas práticas são significativas para melhor adesão aos comportamentos de trabalho seguros e, consequentemente, menores índices de lesões (Mearns et al., 2003).

Diante disso, a segurança do trabalho é um conjunto de medidas respaldadas por 35 normas regulamentadoras, aprovadas pelo Ministério do Trabalho, através da portaria n° 3.214 de 08 de julho de 1978 (Carvalho, 2021), as quais têm o intuito de eliminar ou minimizar os riscos de acidente no ambiente de trabalho, a fim de proporcionar e garantir a saúde e integridade física do colaborador. Pode-se perceber que as normas existem há mais de 40 anos, mas não são suficientes para mudar a realidade do Brasil, o que se explica pelo dado de que o país está entre os 4 países em que mais acontecem acidentes de trabalho no mundo (Ministério da Fazenda, 2019). Além disso, uma das maiores causas de afastamento do trabalho decorre de doenças psíquicas, as quais passaram, desde o dia 1 de janeiro de 2022, a serem consideradas pela Organização Mundial de Saúde (OMS) como doenças ocupacionais (OMS, 2022).

Na época da pandemia, todo o cenário trabalhista sofreu alterações, na tentativa de se adequar à realidade e de minimizar os danos, no que se referia a proliferação do vírus e, consequentemente, ao adoecimento físico e mental dos colaboradores. Como exemplo, os primeiros óbitos por COVID-19, em Wuhan na China, foram de trabalhadores do mercado de frutos do mar. No Brasil, dentre as primeiras notícias de mortes em decorrência do vírus, uma delas foi a de uma empregada doméstica, que se infectou após ter contato com a família para a qual ela prestava serviços, que haviam retornado de uma viagem a Itália. Em meados de maio de 2021, no estado de Santa Catarina, os trabalhadores da indústria e do comércio correspondiam a 15% das mortes por COVID-19 (Comitê Científico de Combate ao Coronavírus do Consórcio Nordeste, 2020; Spautz, 2021).

Um levantamento realizado pela Internacional de Serviços Públicos (ISP-Brasil), salientou que 64% dos profissionais considerados essenciais no Brasil, relataram que em seus ambientes de trabalho não possuíam equipamento de proteção individual (EPI) suficiente e 11% afirmaram não possuir nenhum tipo de EPI. Além disso, profissionais de serviços essenciais, que não são necessariamente de saúde, como supermercados, padarias, entre outros, sofreram impactos diretamente na proteção individual, pela falta de treinamento e orientações adequadas, não reconhecendo, assim, a dimensão real do risco e tampouco

a melhor maneira de se proteger, tendo em vista que 78% dos participantes dessa pesquisa afirmaram não ter recebido nenhum tipo de orientação ou treinamento adequado para a realidade vivenciada naquela época (Conselho Nacional de Saúde, 2020; SEBRAE, 2020).

Nesse contexto, foram realizados estudos voltados para essa temática, a fim de desenvolver metodologias de ações educativas, ou seja, um conjunto estruturado de técnicas e estratégias (e.g., atividades de educação não formal, como cursos, oficinas, treinamentos e palestras), que sensibilizassem os colaboradores em relação à segurança no ambiente de trabalho e até mesmo diminuir os impactos sofridos pela COVID- 19 (Faro et al., 2020). Sob essa perspectiva, investir continuamente em ações educativas e no suporte psicossocial pode contribuir significativamente para a promoção da segurança no trabalho, mesmo em contextos adversos, em constante transformação, sendo, portanto, necessário o fortalecimento contínuo dos recursos sociais e psicológicos para a superação desse dilema (Kokubun, 2025).

Com a falta de orientações adequadas para toda a classe trabalhadora, incluindo tanto quem atuava direta, quanto indiretamente no combate à pandemia, um possível afastamento poderia prejudicar a prestação de serviço no país, no que se refere aos serviços de saúde, segurança e suprimentos alimentícios. Nesse sentido, com a finalidade de minimizar situações como as supracitadas, para além da pandemia, torna-se importante enfatizar que foi e continua sendo fundamental que os profissionais se sintam e se percebam seguros em seus locais de trabalho, com a realização de treinamentos que potencializem a percepção individual de segurança no trabalho, em diferentes contextos, além da disponibilidade de EPI's (Ornell et al., 2020).

Em um estudo realizado no auge da pandemia, quando ainda não se tinha medidas farmacológicas, Couto et al. (2021) salientaram que existia uma relação negativa entre a intenção de se afastar do trabalho, medo e percepção de segurança. Em outras palavras, quanto mais os profissionais se percebessem seguros, menores seriam o medo e a intenção de se afastar. Portanto, a percepção de segurança seria um fator de proteção negativamente associado ao medo e à intenção de se afastar. Ademais, muitos profissionais tiveram riscos ocupacionais no ambiente de trabalho, como infecções por COVID-19, problemas de pele, estresse térmico pelo uso prolongado de EPI, exposições a toxinas pelo aumento no uso de desinfetantes, sofrimento psicológico etc., de modo a afetar diretamente sua autopercepção da qualidade de vida, a qual se refere ao bem-estar físico, mental, psicológico, emocional e social (Dzinamarira et al., 2021).

Especificamente com trabalhadores, tem-se que a qualidade de vida é um importante fator para que os colaboradores desenvolvam suas atividades com conforto (Abreu, 2017; Silva et al., 2024). Sob essa perspectiva, a relação do impacto da qualidade de vida nos comportamentos seguros, incluindo de prevenção de infecção, parece clara: quanto mais o colaborador sente que algum aspecto de sua vida pode estar ameaçado, mais segurança ele buscará. Para tanto, o clima de segurança é crucial para garantir um ambiente seguro, com comportamentos saudáveis e preventivos contra infecções como a COVID-19 e, consequentemente, com menor índice de acidentes ou doenças que possam ser gerados no contexto laboral (Organização Pan-Americana da Saúde, 2021).

Neste viés, o clima de segurança pode ser definido como percepções compartilhadas de políticas, procedimentos e práticas de segurança em uma organização, que ressaltam a importância e a prioridade dada à segurança (Niu & Leicht, 2024). A implementação e medição do clima traz benefícios diretos às empresas, pois a sua aplicabilidade identifica informações necessárias, as quais podem ser utilizadas para melhorar o gerenciamento de segurança e a capacidade de liderança. A partir disso, o clima de segurança pode ser modificado e está associado a um desempenho melhor, que se torna um fator crucial para a minimização de lesões e doenças em ambientes de alto risco (Khoshakhlagh et al., 2023).

Considerando a literatura explorada, questiona-se: o clima de segurança, para além do impacto da qualidade de vida, auxilia na explicação de comportamentos preventivos relacionados a COVID-19? Para

obter respostas, salienta-se a importância de ter o auxílio de escalas psicométricas que se apresentem como ferramentas fundamentais para avaliar o clima de segurança, de modo a considerá-lo um preditor para o comportamento seguro e incidentes no trabalho. Porém, antes de testar um modelo preditivo de comportamentos preventivos, faz-se necessário adaptar e reunir evidências psicométricas para o contexto coletado.

Nesse sentido, tem-se como objetivo do estudo adaptar e reunir evidências psicométricas da Escala Curta de Clima de Segurança no Trabalho (Hahn & Murphy, 2008) para o contexto brasileiro, a fim de atingir a testagem de um modelo explicativo de comportamentos preventivos de infecção da COVID-19. Além disso, o estudo se mostra relevante para ampliar o conhecimento e disseminar informações pertinentes no que diz respeito à precaução de acidentes e de comportamentos preventivos para doenças infecciosas no contexto laboral.

2 Materiais e Métodos

2.1 Participantes

Como critérios de inclusão, consideraram-se indivíduos com idade igual ou superior a 18 anos inseridos no mercado de trabalho durante a pandemia. Como critérios de exclusão, foram considerados indivíduos com idade inferior a 18 anos e aqueles que não consentiram em participar da pesquisa. A partir disso, contou-se com uma amostra não-probabilística, por conveniência, de 376 participantes oriundos de cidades da região Nordeste do Brasil, os quais apresentaram idade média de 27,19 anos (*DP* = 9,96), variando de 18 a 74 anos. A maioria foi do sexo feminino (64,1%), solteiros (75,3%), heterossexuais (73,7%) e com ensino superior incompleto (40,2%). Quanto ao contexto da pandemia, 88,8% afirmaram não ser profissionais de saúde da linha de frente.

2.2 Instrumentos

Escala de Impacto da COVID-19 na Qualidade de Vida: A COV19-QoL é uma escala de 6 itens, elaborada por Repišti et al. (2020), que busca avaliar as principais áreas de qualidade da vida em relação à saúde mental no contexto da pandemia de COVID-19. Os itens variam entre os sentimentos dos participantes sobre o impacto da pandemia na qualidade de vida até a percepção de risco da segurança pessoal dos participantes. Todos os itens são respondidos numa escala do tipo Likert de 5 pontos (1 - "discordo totalmente" a 5 - "concordo totalmente"). Na elaboração, apresentou precisão satisfatória, com população não clínica (α = 0,88) e clínica (α = 0,85), padrão seguido na amostra brasileira (α = 0,82). Assim, foi considerado um instrumento unidimensional com bons parâmetros métricos. Em relação aos índices de ajuste Comparative Fit Index (CFI) e o Tucker-Lewis Index (TLI), tem-se que ambos foram 0,90, em uma adaptação brasileira (Takimoto, 2024).

Escala do Comportamento Preventivo de infecção por COVID-19 (ECPI19): A escala é composta por 6 itens, desenvolvida por Chang et al. (2022) de acordo com os comportamentos preventivos recomendados pela Organização Mundial de Saúde para o combate à COVID-19. A OMS recomendou que todas as nações adotassem os comportamentos preventivos a fim de evitar a infecção causada pelo vírus. É constituída por seis itens respondidos em uma escala Likert de 5 pontos (1 = quase nunca; 5 = quase sempre) e avalia como os indivíduos atuam nos comportamentos preventivos de infecção por COVID-19. Uma pontuação mais alta aponta que comportamentos preventivos estão sendo realizados com mais frequência. Um exemplo de item é "Como frequentemente você evita tocar os olhos, nariz e boca". O instrumento obteve valores de validade interna: CFI = 0,99 e TLI = 0,99, e de precisão igualmente satisfatórios na elaboração (α = 0,82).

Escala Curta de Clima de Segurança (ECS): Elaborada por Hahn e Murphy (2008), a escala foi desenvolvida para avaliar o clima global de segurança no trabalho, sendo derivada de uma versão original composta por 16 itens. A versão reduzida, composta por seis itens, foi proposta pelos autores com o objetivo de tornar a medida mais parcimoniosa, mantendo adequada qualidade psicométrica. Evidências de validade foram obtidas a partir de 14 amostras distintas, incluindo profissionais de saúde e trabalhadores do setor de energia nuclear, indicando estrutura unidimensional e consistência interna satisfatória, com coeficientes variando entre 0,84 e 0,92 (Hahn & Murphy, 2008). Os itens são respondidos em escala do tipo Likert de seis pontos, variando de "discordo totalmente" a "concordo totalmente". No estudo original, os questionários foram enviados a 3.000 profissionais de saúde de três grandes hospitais nos Estados Unidos, dos quais 1.716 responderam (taxa de resposta de 57%). A amostra incluiu diferentes ocupações, como enfermeiros, médicos, dentistas, técnicos, tecnólogos, flebotomistas, administradores e profissionais da gestão. As análises fatoriais exploratórias e confirmatórias corroboraram a estrutura unidimensional da escala (CFI = 0,99; GFI = 0,99), além de indicarem índices adequados de consistência interna, com alfas de *Cronbach* variando de 0,71 até 0,92 nas diferentes amostras testadas (Hahn & Murphy, 2008).

2.3 Procedimentos

Após aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos da Universidade Federal do Piauí (Parecer nº 4.062.796), considerando os aspectos éticos estabelecidos pelas Resoluções 466/12 e 510/16, realizou-se a tradução da Escala Curta de Clima de Segurança (ECS) por meio da técnica de *backtranslation*, com o auxílio de dois psicólogos bilíngues. Em seguida, procedeu-se à validação semântica (Pasquali, 2016), com a participação de 18 profissionais, distribuídos equitativamente quanto ao gênero e com diferentes funções (e.g., professores, enfermeiros, empresários dos setores comercial e alimentício), os quais analisaram a versão dos instrumentos e não sugeriram alterações.

Concluídas essas etapas, os instrumentos foram aplicados via *Google Forms*, ferramenta utilizada para a realização de pesquisas online, por meio de link disponibilizado aos participantes e difundido em redes sociais (e.g., Facebook, WhatsApp e Instagram). Na ocasião, o público-alvo foi convidado a participar da pesquisa, sendo informado sobre o objetivo geral do estudo, seu caráter voluntário, a garantia de anonimato e a possibilidade de desistência a qualquer momento, sem prejuízo. Os participantes foram orientados a registrar sua concordância por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE), sendo o tempo médio de resposta estimado em 20 minutos.

2.4 Análise de Dados

As análises foram conduzidas por meio dos softwares IBM SPSS (versão 26) e R. Inicialmente, no SPSS, foram realizadas estatísticas descritivas (médias, desvios-padrão e frequências), com o objetivo de caracterizar a amostra. Para investigar as propriedades psicométricas da Escala Curta de Clima de Segurança (ECS), utilizou-se o R, no qual foram conduzidas análises fatoriais exploratórias, a fim de examinar a estrutura interna do instrumento. Adicionalmente, foram empregados modelos da Teoria de Resposta ao Item (TRI), com o propósito de avaliar o funcionamento dos itens e sua capacidade de discriminação. Para análise das relações entre as variáveis, foram utilizadas correlações *r* de Pearson. Por fim, conduziu-se análise de regressão múltipla hierárquica, buscando identificar o poder preditivo das variáveis independentes (impacto na qualidade de vida e clima de segurança) na explicação do comportamento preventivo de infecção por COVID-19.

3. Resultados

A princípio, buscou-se reunir evidências de validade de construto da escala ECS, por meio de análises fatoriais categóricas robustas (500 reamostragens por meio de Bootstrap). Procedimento amparado pela adequação da matriz de correlações policóricas à AFE [KMO = 0,88 e χ^2_{Bartlett} (15) = 1646.9 e $p < 0,001$]. Utilizando uma AFE categórica DWLS, a escala resultou em um único fator com valor próprio = 4,24 que explicou 71% da variância total. A unidimensionalidade da escala foi sugerida ou reforçada pelo método Hull e indicadores de unidimensionalidade para ECS [UniCo (Unidimensional Congruence) = 0,996 (IC = 0,991 – 0,999) e MIREAL (Mean of Item REsidual Absolute Loadings) = 0,195 (IC = 0,135 – 0,235)]. Ademais, a sua consistência interna foi adequada [Alfa de Cronbach padronizado (α = 0,92) e ômega de McDonald (ω = 0,92). Mais detalhes podem ser consultados na Tabela 1.

Tabela 1 – *Estrutura Fatorial e análise dos itens (ECS)*

Clima de Segurança	EFA Robusta ECS			TRI						
	F1	IC95%	h2	a	b1	b2	b3	b4	Mb1-4	Iθ*
Item 3	0,91	0,87 - 0,94	0,82	4,32	-1,49	-0,94	-0,20	1,01	0,91	14,21
Item 5	0,90	0,87 - 0,94	0,82	3,96	-1,33	-0,94	-0,13	0,54	0,73	11,89
Item 2	0,85	0,81 - 0,90	0,73	2,93	-1,38	-0,69	-0,04	0,81	0,74	8,33
Item 6	0,79	0,72 - 0,85	0,62	2,46	-1,46	-1,03	-0,09	0,65	0,81	6,23
Item 1	0,71	0,62 - 0,78	0,51	1,89	-2,23	-1,18	-0,02	1,01	1,11	5,22
Item 4	0,65	0,53 - 0,73	0,43	1,70	-1,72	-0,97	0,11	1,17	0,99	4,21

Nota: *Quantidade de informação psicométrica entre -4 e + 4 desvios.

A partir da Tabela 1 foi possível observar que todos os itens saturaram na escala de comportamento preventivo de infecção por COVID-19 com cargas fatoriais superiores a 0,64; variando de 0,65 (Item 4. Onde

trabalho, não há atalhos importantes quando a saúde e segurança do trabalhador estão em jogo) a 0,91 (Item 3. Onde trabalho, os trabalhadores e a gerência trabalham juntos para garantir as condições mais seguras possíveis). Quanto à TRI, avaliou-se especificamente a capacidade do item diferenciar pessoas no traço latente, na ECS variou item de 1,70 (item 4) até 4,32 (Item 3).

Posteriormente, avaliaram-se os limiares (b) e foi possível verificar que o Item 05 (A saúde e a segurança dos trabalhadores são uma das principais prioridades da administração onde trabalho) apresentou o menor nível médio de b_{1-4} (M_{b1-4} = 0,73) sendo, portanto, aquele que necessita de menor nível de tetha para ser completamente endossado, enquanto que o Item 01 (Onde trabalho, novos funcionários aprendem rapidamente o que se espera que eles sigam: boas práticas de saúde e segurança.) o fez de maneira contrária (M_{b1-4} = 1,11) necessitando de maior nível do traço latente para ser completamente endossado.

Ademais, quanto à informação psicométrica da ECS (Iθ), nota-se que a média é de 5,06, tendo o Item 03 (Onde trabalho, os trabalhadores e a gerência trabalham juntos para garantir as condições mais seguras possíveis) como o que reuniu maior informação de theta (Iθ = 14,21) enquanto o Item 04 (Onde trabalho, não há atalhos importantes quando a saúde e a segurança do trabalhador estão em jogo) foi o que reuniu menor informação (Iθ = 4,21). Por fim, a consistência interna da medida foi avaliada e sugere adequação [Alfa de Cronbach padronizado (α = 0,89) e ômega de McDonald (ω = 0,89)].

A partir disso, pode-se contar com a escala de clima de segurança no trabalho, variável que será incluída, juntamente com impacto na qualidade de vida, no modelo preditivo de comportamentos preventivos. Inicialmente, averiguou-se o padrão de relação em correlações de *Pearson*, sendo possível observar correlações positivas e estatisticamente significativas (p < 0,001) entre os comportamentos preventivos com impacto na qualidade de vida (r = 0,22) e com clima de segurança no trabalho (r = 0,22). Na sequência, considerando os comportamentos preventivos como variável critério de uma regressão hierárquica, na qual o impacto na qualidade de vida (primeiro passo), seguido de clima de segurança no trabalho (segundo passo) entraram como variáveis independentes. As análises são complementadas com uma regressão hierárquica, a qual tem seus valores descritos na Tabela 2.

Tabela 2 – *Análise de regressão hierárquica dos preditores dos comportamentos preventivos*

Variáveis	B	*DP*	β	Modelo
Passo 1				$F(1;374) = 19,45^*$
Impacto qualidade de vida	0,17	0,04	0,22*	$R^2 = 0,05$
Passo 2				$F(2;373) = 20,42^*$
Impacto qualidade de vida	0,17	0,04	0,22*	$R^2 = 0,10$
Clima de segurança	0,15	0,03	0,22*	$\Delta R^2 = 0,05$

Nota: $^*p < 0,001$

Como pode ser observado na Tabela 2, uma regressão hierárquica sugere que no primeiro passo da explicação dos comportamentos preventivos, o impacto na qualidade de vida contribuiu de forma positiva ($\beta = 0,22$; $p < 0,001$) com 5% da variação. Com o acréscimo no modelo de clima de segurança, o qual explica de maneira positiva os comportamentos preventivos ($\beta = 0,22$; $p < 0,001$), o R^2 duplica (0,10) e o modelo final se apresenta estatisticamente significativo [$F(2;373) = 20,42$; $p < 0,001$], com 10% de explicação dos comportamentos preventivos sendo atribuídos para o impacto da qualidade de vida e clima de segurança no trabalho. Sugerindo que quanto mais os profissionais se percebem seguros no ambiente de trabalho, com uma percepção individual de equipamentos, comunicação e gestão, para além de uma afetação na sua qualidade de vida, mais comportamentos preventivos irão adotar.

4. Discussão

Os objetivos da presente pesquisa foram alcançados com êxito a partir dos resultados relatados. Foi possível ter uma escala adaptada para o português brasileiro e com evidências psicométricas em amostra de profissionais que seguiram trabalhando mesmo na época do enfrentamento da COVID-19. Tal objetivo mostra-se pertinente quando contextualizado à luz da literatura, que evidencia os impactos físicos e psicológicos da pandemia que atingiram diferentes grupos da população, sobretudo profissionais que continuaram saindo de casa e exercendo suas funções no trabalho e que na ocasião da coleta não contavam com protocolos de intervenção eficazes que impedissem a propagação do vírus (Maciel et al., 2025; Ornell et al., 2020). Com isso, este estudo responde a uma lacuna instrumental, bem como amplia a aplicação do construto de clima de segurança ao contexto brasileiro e pandêmico, contribuindo para sua compreensão em contextos de crise.

A partir disso, o presente estudo disponibiliza um instrumento com evidências psicométricas adequadas para avaliação do clima global de segurança do trabalho e como esse fenômeno pode ser útil na explicação de comportamentos preventivos. Com uma ênfase quantitativa, o presente artigo reuniu evidências psicométricas da Escala Curta de Clima de Segurança (ECS), elaborada por Hahn e Murphy (2008), que originalmente contava com 16 itens. Os índices encontrados possibilitam verificar que as cargas fatoriais foram superiores ao ponto de corte recomendado na literatura da área especializada (|0,30|; Pasquali, 2016). Da mesma forma aconteceu com índices da confiabilidade, os quais foram calculados por meio de alfas de Cronbach e Ômegas de McDonald, que foram igualmente favoráveis e de acordo com pesquisas e propostas de referência (α e $\omega > 0,70$; Cohen et al., 2014).

Ademais, via modelo de Reposta Graduada da Teoria de Resposta ao Item, a capacidade de diferenciar pessoas no construto avaliado foi verificada por meio da discriminação (a). Os parâmetros encontrados foram sempre acima do considerado medíocre e a maioria com discriminações altas e muito altas ($a \geq 0,65$; $\geq 1,70$; Baker, 2001), o que a partir disso, pode-se verificar que todos os seus itens diferenciam adequadamente os participantes com escores próximos. Seguindo a avaliação, os parâmetros individuais dos itens sugerem que a versão brasileira da escala pode ser utilizada para avaliar os níveis do traço latente em questão.

Corroborando isso, enfatiza-se que as análises implementadas de maneira robusta foram coerentes com as encontradas nos estudos originais e de adaptação/redução. Em sua primeira versão, elaborada com 16 itens, foi adaptada e reduzida por Hahn e Murphy (2008) para seis itens, os quais reuniram evidências eficazes psicométricas do modelo unifatorial em 14 amostras (e.g., hospital, trabalhadores de uma empresa de energia nuclear) e de diferentes funções (e.g., enfermeiros, médicos, dentistas, técnicos de prótese dentária, tecnólogos administradores e gestão). Essa convergência empírica fortalece o nexo teórico de que

o clima de segurança é um fenômeno transversal, aplicável a diferentes ocupações e contextos organizacionais.

A disponibilidade da escala, mesmo utilizada em um contexto específico de pandemia, constitui uma ferramenta relevante para identificar a falta de orientações adequadas, para toda a classe trabalhadora, incluindo tanto quem ainda atua direta ou indiretamente no combate a pandemia ou em outros setores presenciais. Do ponto de vista prático, isso permite diagnósticos organizacionais mais precisos sobre falhas na gestão da segurança, por exemplo, gestores podem utilizá-la para identificar setores ou equipes com baixa percepção de segurança e, a partir disso, direcionar intervenções mais específicas, como treinamentos focalizados, revisão de protocolos e fortalecimento de estratégias de comunicação. É fundamental que as pessoas, para além de terem disponíveis EPI's se sintam e se percebam seguras em seus locais de trabalho, com constantes treinamentos, comunicação não violenta e integrativa, que influenciem uma melhor e saudável tomada de decisões de gestão, transmitam o compromisso organizacional com a segurança e, consequentemente, haja menor índice de lesões (Mearns et al., 2003).

Com a medida, foi possível estudar o contexto da pandemia, porém o raciocínio voltado para a prática em diferentes momentos e que superam o contexto pandêmico, é que as percepções dos colaboradores sobre a segurança são significativas para melhor adesão aos comportamentos de trabalhos seguros (Ornell et al., 2020). Para tanto, pôde-se testar um modelo explicativo dos comportamentos protetivos (ECPI19) relacionados a COVID-19, incluindo uma regressão hierárquica, em que no primeiro passo, acrescentou-se uma variável individual, representante das repercussões psicológicas e do impacto na qualidade de vida e no segundo passo, o clima de segurança do trabalho, variável social, que representa um conjunto de percepções individuais compartilhadas no ambiente de trabalho.

Os resultados sugerem que uma maior percepção de segurança por parte dos profissionais no seu local de trabalho envolve uma percepção individual de equipamentos, comunicação e gestão, para além de uma afetação na sua qualidade de vida, com a adoção de mais comportamentos preventivos. Especificamente, quanto à qualidade de vida, incluída no primeiro passo, considera-se esse fator indispensável para a realização das atividades laborais, cuja relevância também foi evidenciada no modelo, corroborando a proposição de Abreu (2017). Logo, a relação encontrada é coerente com a estimativa de que quanto mais o indivíduo sente que algum aspecto de sua vida pode estar ameaçado no seu local de trabalho, mais segurança ele buscará, ou seja, aumentará as chances de seguir os comportamentos preventivos de alguma ameaça, por exemplo, no contexto estudado, a infecção pela COVID-19.

No segundo passo, testou-se o modelo final e foi corroborada a ideia de que o clima de segurança é um importante fator que precisa ser considerado na explicação de comportamentos seguros, com a tendência de minimizar incidentes no trabalho, uma vez que as pessoas conseguem assimilar muito bem as políticas, os procedimentos e as práticas de segurança que precisam seguir na sua organização (Niu & Leicht, 2024). Ademais, ressalta-se que no contexto da pandemia, a percepção de segurança apresentou-se como um fator de proteção que está negativamente correlacionado ao medo e à intenção de se afastar dos serviços realizados por profissionais que atuavam em lugares de combate ao COVID-19 (Couto et al., 2021).

Além disso, clima de segurança e qualidade de vida se relacionam de maneira coerente, uma vez que a percepção individual no ambiente de trabalho pode gerar uma maior satisfação ao colaborador com o trabalho, que afeta diretamente a sua qualidade de vida. Podem ser colocados em prática alguns comportamentos, como: uma cadeira adequada para que o colaborador exerça melhor suas funções, distribuições de horários com acesso a telas, entre outras medidas que possam considerar as necessidades, com o intuito de evitar adoecimentos físicos (coluna, lombar, lesão de esforço repetitivo, doenças osteomusculares relacionadas ao trabalho etc) ou adoecimentos com aspectos psicológicos (sintomatologias de estresse, ansiedade etc.) (Couto, 1995).

Portanto, ressalta-se a importância da gestão e de todos os envolvidos em uma equipe de trabalho empreenderem esforços que favoreçam o clima de segurança, haja vista ser crucial para garantir um ambiente que, além de seguro, possua atitudes que se tornem saudáveis e que possam ser preventivas, sobretudo contra infecções, como a COVID-19. Destarte, contribuindo com a baixa nos índices de acidentes ou algum tipo de doença adquirida no local de trabalho, potencializando a saúde mental do trabalhador, diminuindo as causas para estressores e vivências de emoções negativas (OMS, 2022). Assim, os resultados deste estudo oferecem subsídios relevantes tanto para a pesquisa quanto para a prática profissional.

5. Conclusão

No que diz respeito às contribuições da presente pesquisa, têm-se satisfatórias evidências da ECS para uso de profissionais da psicologia e áreas afins, na tarefa de contribuir com o rastreio e promoção do clima de segurança no trabalho, além de enfatizar um modelo explicativo que pode ser replicado em diferentes amostras e situações, com robustas contribuições para o estudo das temáticas e a prática de pesquisas. Os achados reforçam a importância de investimentos em práticas organizacionais que promovam um ambiente de trabalho seguro, incluindo ações voltadas à gestão de riscos, comunicação e treinamento. Cabe ressaltar que, diante das recentes atualizações normativas, como a inclusão dos riscos psicossociais entre os fatores a serem gerenciados pelas organizações na NR-01 (Ministério do Trabalho e Emprego, 2025), torna-se ainda mais relevante considerar o clima de segurança como elemento central na promoção da saúde do trabalhador.

Como limitações, destacam-se o uso de amostra não probabilística, o delineamento transversal e a utilização de medidas de autorrelato, que podem estar sujeitas à desejabilidade social. Por fim, sugere-se que estudos futuros investiguem o modelo em diferentes contextos ocupacionais (e.g., hospitais, clínicas, instituições de ensino), incluam novas variáveis explicativas (e.g., personalidade, valores humanos, percepção de risco) e utilizem delineamentos longitudinais, a fim de aprofundar a compreensão das relações entre clima de segurança, qualidade de vida e comportamentos preventivos. Sugere-se que pesquisas futuras se concentrem em identificar maneiras de fortalecer os recursos sociais e psicológicos dos funcionários sem depender de desastres (Kokubun, 2025).

Referências

Abreu, A. (2017). Qualidade de Vida no Trabalho – Principais técnicas e benefícios. https://www.salpinx.com.br/qualidade-de-vida-no-trabalho/

Baker, F. B. (2001). *The basics of item response theory* (2nd ed.). Eric Clearinghouse on Assessment and Evaluation. https://eric.ed.gov/?id=ED458219

Carvalho, E. B. B. (2021). Saúde mental do trabalhador: Dos embasamentos teóricos a uma fundamentação jurídica [Monografia de Conclusão de Curso, Universidade Federal de Alagoas].

Chang, K. C., Hou, W. L., Pakpour, A. H., Lin, C. Y., & Griffiths, M. D. (2022). Psychometric testing of three COVID-19-related scales among people with mental illness. *International journal of mental health and addiction*, *20*(1), 324-336. 10.1007/s11469-020-00361-6

Cohen, R. J., Swerdlik, M. E., & Sturman, E. D. (2014). *Testagem e avaliação psicológica: Introdução a testes e medidas* (8ª ed.). Porto Alegre, RS: AMGH.

Comitê Científico de Combate ao Coronavírus do Consórcio Nordeste. (2020). Ações de combate à pandemia. Relatórios do Comitê Científico de Combate ao Coronavírus do Consórcio Nordeste. https://www.consorcionordeste.gov.br/p/compras-conjuntas-combate-a-pandemia

Couto, H. A. (1995). *Ergonomia aplicada ao trabalho: o manual técnico da máquina humana* (Vol. 2). Belo Horizonte, MG: Ergo.

Couto, R. N., de Medeiros, E. D., Souza, A. B. C., da Silva, P. G. N., Guimarães, C. L. C., & da Fonsêca, P. N. (2021). Profissionais de Saúde na Covid-19: Segurança, Medo e Intenção de se Afastar. *Revista Psicologia: Teoria e Prática*, *23*(1), ePTPC1913664-ePTPC1913664.

Dejours, C. (2023). Centralidade do trabalho e saúde mental (P. C. Zambroni-de-Souza & V. A. de Barros, Trads.). *Cadernos De Psicologia Social Do Trabalho*, *26*, e-213340. https://doi.org/10.11606/issn.1981-0490.cpst.2023.213340

Draghici, A., Dursun, S., Bașol, O., Boatca, M. E., & Gaureanu, A. (2022). The mediating role of safety climate in the relationship between transformational safety leadership and safe behavior —The case of two companies in Turkey and Romania. Sustainability, 14(14), 8464. https://doi.org/10.3390/su14148464

Dzinamarira, T., Mhango, M., Dzobo, M., Ngara, B., Chitungo, I., Makanda, P., Atwine, J., Nkambule, S. J., & Musuka, G. (2021). Risk factors for COVID-19 among healthcare workers: A protocol for a systematic review and meta-analysis. *PLoS ONE, 16*(5), e0250958. https://doi.org/10.1371/journal.pone.0250958

Faro, A., Bahiano, M. A., Nakano, T. C., Reis, C., Silva, B. F. P., & Vitti, L. S. (2020). COVID- 19 e saúde mental: a emergência do cuidado. *Estudos de Psicologia (Campinas), 37*, e200074. https://doi.org/10.1590/1982-0275202037e200074

Hahn, S. E., & Murphy, L. R. (2008). A short scale for measuring safety climate. *Safety science*, *46*(7), 1047-1066. https://doi.org/10.1016/j.ssci.2007.06.002

Khoshakhlagh, A. H., Sulaie, S., Yazdanirad, S., & et al. (2023). Examining the effect of safety climate on accident risk through job stress: A path analysis. *BMC Psychology, 11*(89). https://doi.org/10.1186/s40359-023-01133-2

Kokubun, K. (2025). Workplace safety management practices, fear, resources, and employee involvement during the COVID-19 pandemic: A narrative review. *AJPM focus*, 100456.

Maciel, F. B. M., Guimarães, Q. E. S., Santos, H. L. P. C. dos, Laguna, G. G. de C., & Prado, N. M. de B. L. (2022). A gestão da saúde mental dos trabalhadores da saúde no contexto da covid-19 no Brasil e em outros países da América do Sul. *Revista Brasileira De Medicina De Família E Comunidade*, *17*(44), 2735. https://doi.org/10.5712/rbmfc17(44)2735

Mearns, K., Whitaker, S. M., & Flin, R. (2003). Safety climate, safety management practice and safety performance in offshore environments. *Safety Science, 41*, 641-680.

Ministério da Fazenda. Secretaria de Previdência. (2019). *Anuário Estatístico da Previdência Social 2017*. Brasília, DF: MF/DATAPREV. http://sa.previdencia.gov.br/site/2019/03/AEPS-2017-13-03-19.-1.pdf

Ministério do Trabalho e Emprego. (2025). *Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025: Prorroga o início de vigência do capítulo 1.5 da NR-01 – Disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais*. https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2025/portaria-mte-no-765-prorroga-inicio-de-vigencia-cap-1-5-da-nr-01.pdf/view

Niu, M., & Leicht, R. M. (2024). Evaluating the safety climate in construction projects: A longitudinal mixed-methods study. *Buildings, 14*(12), 4070. https://doi.org/10.3390/buildings14124070

Organização Mundial da Saúde. (2022). Relatório mundial sobre saúde mental: Transformando a saúde mental para todos. https://www.who.int/publications/i/item/9789240050860

Organização Pan-Americana da Saúde. (2021). COVID-19: Saúde e segurança ocupacional para os profissionais da saúde: Orientação provisória (2 de fevereiro). OPAS. https://iris.paho.org/handle/10665.2/53951

Ornell, F., Schuch, J. B., Sordi, A. O., & Kessler, F. H. P. (2020). "Pandemic fear" and COVID-19: mental health burden and strategies. *Brazilian journal of psychiatry, 42*(3), 232-235. https://doi.org/10.1590/1516-4446-2020-0008

Pasquali, L. (2016). *TEP* – Técnicas de Exame Psicológico: os Fundamentos (2nd ed.). Vetor Editora.

Repišti, S., Jovanović, N., Rojnić Kuzman, M., Medved, S., Jerotić, S., & Ribić, E. (2020). How to measure the impact of the COVID19 pandemic on quality of life: COV19-QoL – the development, reliability and validity of a new scale. Global Psychiatry, 3(2), 201–210. https://doi.org/10.2478/gp-2020-0016

Sebrae. (2020). *Orientação para a retomada segura das atividades de mercearias, minimercados e supermercados.* https://www.sebrae.com.br/Sebrae/Portal%20Sebrae/retomada/empresario/ebook/ebook_Mercearias-Minimercados-e-Supermercados.pdf

Silva, P., Alckmin-Carvalho, F., Oliveira, A., Ledo, J., Silva, V., & Pereira, H. (2024). Work-Related Quality of Life During the COVID-19 Pandemic: Gender Perspectives Among a Brazilian Sample. *Sexes*, *5*(4), 686-700. https://doi.org/10.3390/sexes5040044

Sousa, A. G. V., Moreira, A. A. A. P., Santos, J. A. F., Leal, M. G. S. B., Silva, A. L. S., Carvalho, M. T. V., & Vasconcelos, I. S. (2024). Os impactos do pós pandemia da COVID-19: Um estudo da qualidade de vida dos profissionais de saúde do setor público das UBS's da zona urbana de Altos - PI. *Revista Foco*, *17*(3), e4643. https://doi.org/10.54751/revistafoco.v17n3-082

Spautz, D. (2021, 29 de julho). Mortes de gestantes por Covid-19 em SC aumenta 10 vezes em 2021. NSC Total. https://www.nsctotal.com.br/colunistas/dagmara-spautz/mortes-de-gestantes-por-covid-19-em-sc-aumenta-10-vezes-em-2021

Takimoto, T. L. de O. (2024). *Tradução, adaptação cultural e validação da "COVID-19-Impact on Quality of Life Scale (COV19-QoL)" para o contexto brasileiro* (Dissertação de mestrado, Universidade Federal de São Carlos).

Editor Responsável: Débora P. N. Pinheiro

Recebido/Received: 20.10.2025 / 20.10.2025

Aprovado/Approved: 08.04.2026 / 08.04.2026