

# **O Papel do Psicólogo na Avaliação Psicossocial**

Cristiane Gargioni Barreto

Monografia apresentada como exigência parcial do Curso de Especialização em  
Psicologia – Ênfase em Organizacional – sob orientação da  
Me. Profa. Sandra Y. Spiendler Rodriguez

Universidade Federal do Rio Grande do Sul  
Instituto de Psicologia  
Porto Alegre, março de 2015

## SUMÁRIO

Resumo .....	3
Capítulo I.....	4
Introdução.....	4
1.1 A Saúde de Trabalhador.....	7
1.2 Movimentos Legalistas .....	11
1.3 Normas Regulamentadoras .....	13
1.4 Avaliação Psicossocial e o papel do psicólogo.....	20
Capítulo II.....	28
1.1 Considerações Finais.....	29
Referências .....	30

## **Resumo**

O presente trabalho de conclusão de curso apresenta uma revisão teórica acerca do papel do psicólogo na Avaliação Psicossocial. O objetivo deste trabalho foi o de refletir sobre a importância da Avaliação Psicossocial ser realizada por um profissional da psicologia na medida em que ela se sustenta na avaliação de aspectos do comportamento humano. Para tanto, buscou-se contextualizar o tema a partir da literatura disponível do ponto de vista da legislação, do campo da saúde do trabalhador e do contexto da avaliação psicológica. Este estudo permitiu constatar que as mudanças ocorridas no mundo do trabalho construíram sólidos alicerces em políticas públicas voltadas à saúde do trabalhador no que se refere à sua proteção e segurança. Por sua vez, os parâmetros que norteiam o trabalho do psicólogo no contexto da avaliação psicossocial são ainda bastante imprecisos, o que reforça a importância de produzir mais debates e estudos sobre a temática abordada.

**Palavras-chave:** Avaliação Psicossocial. Trabalho em espaço confinado. Trabalho em altura. Normas Regulamentadoras 33 e 35. Saúde Mental do Trabalhador.

## Capítulo I

### Introdução

A pessoa humana é por natureza influenciável, tanto física quanto mentalmente, diante das condições do contexto social, onde se encontra inserido, principalmente, no mundo do trabalho. Historicamente, as transformações culturais, econômicas, científicas da humanidade e a própria evolução ocorrida, a partir do século XVIII, com a Revolução Industrial, construíram um novo contexto para os trabalhadores. (Lacman, Sznelwar, 2008).

As mudanças se operaram, tanto na forma da organização quanto no desempenho, estimuladas, principalmente, pela tecnologia, expressa pela informática, eletrônica e outros meios tem trazido repercussões significativas para os relacionamentos humanos, para a subjetividade e conseqüentemente para o surgimento de doenças psíquicas. (Merlo, Bottega, Perez, 2014)

No entanto, nos últimos anos, fortaleceram-se os estudos da psicologia no campo da saúde mental do trabalhador, posicionando-se na relação entre trabalho e saúde mental. Dessa preocupação surgiu um estudo que analisa a inter-relação entre saúde mental e a atividade laboral. Na vida adulta, o trabalho tem um importante papel na formação da identidade, contribuindo como o desenvolvimento, da complementação da identidade e da constituição psíquica. Nesse contexto, o trabalho trava uma luta entre o mundo interno e externo do trabalhador que gera sofrimento psíquico. Por isso, o trabalho torna-se centro de produção da saúde e igualmente da doença; e na prática, tudo depende do contexto ambiental e do gerenciamento enfrentado pelo trabalhador (Lacman, Sznelwar, 2008).

A sociedade se apresenta como o espaço social no qual o homem se destaca como trabalhador, portanto, a atividade laboral, além da centralidade que ocupa na vida do indivíduo, é condição de segurança e de alcance da cidadania. As exigências excessivas de desempenho, a competição que causa insegurança constante na perda do emprego, rotinas frustrantes podem causar doenças. Um trabalho que não se mostra gerador de bem-estar, poderá proporcionar mais prejuízo humano do que benefícios (Glina, Rocha, 2010).

Na atualidade, este anseio social, do processo de preservação da saúde do trabalhador, é fundamento da Constituição Federal brasileira, que se constitui no Sistema Único de Saúde, movimentos legalistas, com o objetivo de abordar o processo de Avaliação Psicossocial, como recurso do trabalhador, em espaço confinado e altura. Para assegurar as boas relações e o bem-estar, foi instituído o Ministério do Trabalho — que aborda estas questões através da Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, das Normas Regulamentadoras, que protegem a Segurança do Trabalhador.

Com o intuito de aprofundar esses conhecimentos, objetiva o presente trabalho apresentar uma reflexão sobre a real contribuição da Avaliação Psicossocial no contexto do trabalhador, a partir da focalização de aspectos fundamentais da prática, dos procedimentos e passos, principalmente, dos benefícios, a serem concedidos para o paciente trabalhador.

A escolha do tema abordado justifica-se, inicialmente, pela relevância que se deve atribuir ao conhecimento da Avaliação Psicossocial como processo de identificação das condições clínicas, sociais e laborais que compõem a realidade pessoal e profissional dos trabalhadores. Na verdade, justifica-se na busca de segurança que a avaliação é capaz de construir, prevendo a avaliação de risco contra si mesmo e em relação aos outros profissionais e ao ambiente de trabalho.

O importante no trabalho de Avaliação Psicossocial é descobrir, na realidade contextual, com detalhes, os aspectos psicossociais que mais interferem na sua organização, como conceitos, valores, relacionamentos, atitudes, comportamentos e produção, entre outros. Portanto, é concebido como um processo que precisa ser gerenciado pelo profissional com muita atenção e cuidado, considerando que são inúmeros os aspectos psicossociais que podem interferir no contexto do trabalhador. Todavia pode-se afirmar, também, que a contribuição da Avaliação Psicossocial é muito abrangente porque ela não se restringe e não se dirige unicamente ao trabalhador, mas, também, ao contexto familiar deste, ao relacionamento na empresa, ao empregador e a toda a sociedade.

Em relação ao trabalhador, as contribuições são maiores porque a avaliação cria um espaço de desenvolvimento psicossocial para aqueles que desejam melhorar sua produção na empresa. E ele pode vir a compreender, pelo diálogo que se desenvolve, o quanto os novos modelos de gerência desejam e exigem um novo tipo de trabalhador, mais profissional, dotado de eficiência técnica, espírito competitivo e participação.

Da mesma forma, o trabalhador poderá vir a compreender as razões pelas quais o trabalho se tornou, historicamente, tão exigente ao ponto de não só atingir o profissional do trabalhador, mas criar implicações pessoais consideráveis e desgastantes para ele próprio, exigindo que leve para casa as situações que o magoam, que machucam sua sensibilidade e que envenenam muitas vezes sua vida e a existência de sua família.

Ao comentar sobre as Normas Regulamentadoras, procurou-se caminhar da teoria para a prática, desse modo, analisando e refletindo a respeito do efeito das leis na realidade do contexto do trabalho. Parte-se da compreensão de que o trabalho tem uma dimensão muito maior do que prover sobrevivência econômica, pois ele tem a capacidade de construir a personalidade e a identidade do indivíduo e seu processo de inserção social no meio no qual vive. Isso se o ambiente for favorável e agradável, despertando o desenvolvimento humano. Ao contrário, se for opressor, é preciso do amparo legal para sobreviver.

No estudo da legislação construída em favor da proteção da saúde do trabalhador, procura-se transmitir a esta população a importância de trabalhar com segurança e em contexto de trabalho agradável, onde são praticados os valores humanos, a educação profissional e os direitos trabalhistas, uma orientação adequada para o desempenho do trabalho em altura, acompanhamento de saúde e segurança geral, individual e coletiva.

Apresenta-se, portanto, uma interpretação reflexiva dos aspectos principais interagentes à problemática, construindo um conhecimento que busca posicionar, criticamente, a Avaliação Psicossocial como uma atividade potencial no conhecimento do trabalhador como pessoa, visando melhorar suas condições de vida no desempenho do trabalho e também na produção, como profissional.

A partir dos séculos XVIII e XIX, houve a consolidação da sociedade industrial e foram introduzidas mudanças substanciais no ambiente, ferramentas, máquinas e equipamentos, jornada, tipo e forma de organização do trabalho. Essas mudanças produziram impactos sobre a vida e a saúde das pessoas e em especial dos trabalhadores. Assim as transformações introduzidas no mundo do trabalho com o desenvolvimento da informática e da microeletrônica, no século XX, foram acompanhadas de medidas e atitudes que alteraram os procedimentos, instrumentos e relações. O mesmo trabalho que possibilitou a promoção do ser humano tem produzido

novos desafios para a área da saúde. Os avanços conquistados e os novos instrumentos de trabalho, ao mesmo tempo em que propiciaram várias facilidades e benefícios, trouxeram também problemas à saúde do trabalhador. (Dejours, 1987)

A sociedade, a partir desse momento, passa por transformações em seu modo de interagir com o mundo, a evolução tecnológica viabiliza contribuições para o desenvolvimento do homem em seu contexto social, cultural e biológico, contudo, também, promovendo numerosos problemas, expondo o homem à fragilidade física e emocional (Lacman, Sznelwar, 2008).

Após essas mudanças, novos meios metodológicos e novas leis vão transformando o funcionamento e as formas de organização do trabalho com o intuito de compreender por que o trabalho desempenha um papel tão importante para a saúde. O Ministério do Trabalho, pensando nessas questões, criou a Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, das Normas Regulamentadoras, relativamente à Segurança e Saúde do Trabalho.

O presente trabalho tem por objetivo analisar os aspectos referentes às Normas Regulamentadoras nº 33 e 35, respectivamente, trabalho em altura e para trabalhadores em espaço confinado, e individualizar a importância da Avaliação Psicossocial nesse contexto. Assim, ao visar entender o processo de cuidado da saúde do trabalhador, fez-se um apanhado sobre saúde do trabalhador a partir da Constituição Federal, sua inserção no Sistema Único de Saúde, movimentos legalistas até chegar ao objetivo deste estudo, ou seja: abordar a importância da Avaliação Psicossocial nos trabalhadores em espaço confinado e em altura.

## **1.1 A Saúde de Trabalhador**

Historicamente, os homens que trabalham sempre enfrentaram dificuldades. Com a evolução da tecnologia, a criação de novos instrumentos de trabalho, a mudança de mercado e o surgimento da competitividade, um novo modelo de gestão empresarial surgiu. E essa nova gestão está colocando os trabalhadores em exagerado estado de angústia, desse modo, ameaçando a sua saúde física e mental. O resultado social desses riscos é que a história criou um novo mundo do trabalho, em que os trabalhadores não se apaixonam mais pelo que fazem, vivem muito sós, sem amigos, sem apoio e sem esperanças no trabalho (Melo, Bottega, & Perez, 2014).

Desde 1984, a Organização Internacional do Trabalho – OIT – e a Organização Mundial da Saúde – OMS – destacam a importância dos fatores psicossociais no trabalho. Em 1998, este grupo organizou, na Dinamarca, a Primeira Conferência Internacional sobre o tema “Fatores Psicossociais no trabalho”. Essas iniciativas mostram que o mundo inteiro sente preocupação em relação às mudanças que ocorrem e com as influências da tecnologia no contexto de trabalhadores, em fábricas do mundo inteiro (Guimarães, Martins, & Botelho, 2013).

As questões de saúde do trabalhador foram, inicialmente, preocupação mundial. Os centros colaboradores da Organização Mundial da Saúde (OMS) identificaram, logo, a necessidade de procedimentos práticos e formas de gerenciamento da saúde ocupacional e segurança do trabalho como fundamentos de proteção dos trabalhadores.

Segundo a Organização Mundial de Saúde, não existe definição "oficial" de saúde mental. Diferenças culturais, julgamentos subjetivos e teorias relacionadas concorrentes afetam o modo como a "saúde mental" é definida. Saúde mental é um termo usado para descrever o nível de qualidade de vida cognitiva ou emocional. A saúde mental pode incluir a capacidade de um indivíduo de apreciar a vida e procurar um equilíbrio entre as atividades e os esforços para atingir a resiliência psicológica. Admite-se, entretanto, que o conceito de saúde mental é mais amplo que a ausência de transtornos mentais. Saúde mental é o equilíbrio emocional entre o patrimônio interno e as exigências ou vivências externas. É a capacidade de administrar a própria vida e as suas emoções dentro de um amplo espectro de variações sem contudo perder o valor do real e do precioso. É ser capaz de ser sujeito de suas próprias ações sem perder a noção de tempo e espaço. É buscar viver a vida na sua plenitude máxima, respeitando o legal e o outro (OMS, 2001). Saúde Mental é estar de bem consigo e com os outros. Aceitar as exigências da vida. Saber lidar com as boas emoções e também com as desagradáveis: alegria/tristeza; coragem/medo; amor/ódio; serenidade/raiva; ciúmes; culpa; frustrações. Reconhecer seus limites e buscar ajuda quando necessário. Nesse sentido, considera-se que as exigências laborais, do contexto moderno, entre outros, têm sido influenciadoras e determinantes de muitas situações da saúde do trabalhador. Em consequência, a realização de tarefas combinadas com a pressão, exercida pela empresa, caracteriza a chamada reestruturação produtiva, que prevê enxugamento de contratados e flexibilidade na manutenção do trabalhador, que de forma comum geram tensão e ansiedade e, a partir delas, algumas doenças (Martins, 2004).

No Brasil, a saúde do trabalhador foi instituída a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, que abriu horizontes para a saúde do trabalhador. A Constituição criou, como medida prática e interventora de proteção, o atendimento de saúde ao trabalhador na assistência do Sistema Único de Saúde, este como o órgão competente para o atendimento. Nesse posicionamento legal, conforme a Lei Federal nº 8.080, a saúde do trabalhador foi definida como um conjunto de atividades que se destina, por meio das ações de vigilância epidemiológica e sanitária, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos decorrentes das condições ambientais em que se desenvolve o trabalho (Merlo, Bottega, & Perez, 2014).

Conforme essa lei, as estratégias adotadas para organizar as ações de saúde do trabalhador no SUS destacam-se nos Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), a partir de 1990, na Rede Nacional de Saúde do Trabalhador (RENAST), que foi instituída em 2002, e na Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNST), criada em 2012. Todas desenvolveram atendimento de tratamento programado (Melo, Bottega, & Perez, 2014).

Ainda no Brasil, os dados de benefícios autorizados pelo Instituto Nacional de Seguridade Nacional (INSS), em 2002, indicam vários tipos de doenças acidentais de trabalho ou consequências físicas e mentais do exercício no trabalho em relação aos trabalhadores. E são apontados: lesões e envenenamentos, doenças osteomoleculares e do tecido conjuntivo, circulatórias, mentais, as doenças do comportamento, como os quatro maiores grupos de causas de benefícios concedidos a trabalhadores segurados. Os transtornos mentais ocupam a terceira posição entre os motivos de concessão de benefícios previdenciários. Entre as doenças mentais específicas mais comuns, a depressão fica em primeiro lugar, seguida de transtornos ansiosos, alcoolismo, reações ao estresse grave, esquizofrenia e transtornos afetivos bipolares (Glina & Rocha, 2010).

O contexto do trabalho, na atualidade, trata os trabalhadores com agressividade, gritos e humilhações, gerando, como primeiro distúrbio psíquico, o estresse. Define-se estresse como o “estereótipo das respostas corporais para se adaptar às influências, exigências e tensões” (Glina & Rocha, 2010), sendo que o problema será sempre o nível desse estresse para a pessoa. A resposta e índice do nível variam a cada minuto e até no mesmo indivíduo; essa variação depende, em grande parte, da natureza e estado do

corpo, bem como das influências e exigências externas que são os estressores (Glina & Rocha, 2010).

Dejours (1987) tenta explicar o sofrimento mental, como resultado da organização do trabalho, afirmando que condição de trabalho é, antes de tudo, ambiente físico e compreende: temperatura, pressão, barulho, vibração, irradiação, altitude, etc. Ambiente químico: produtos manipulados, vapores, gases tóxicos, poeiras, fumaças, etc. Ambiente biológico: vírus, bactérias, parasitas, fungos, etc. As condições de higiene, de segurança e as características antropométricas do posto de trabalho. Posiciona, com isso, as situações e elementos de risco na geração do sofrimento.

A Organização Mundial da Saúde estima índices de 30% de transtornos mentais, sendo de 5% a 10% graves, na população trabalhadora ocupada. Até 2020, estima-se que, se persistirem as tendências atuais da transição demográfica e epidemiológica, a carga de depressão subirá a 5,7% de doenças, tornando-se a segunda maior causa de incapacidade. Os distúrbios mentais aumentam em todo o mundo. Estima-se que, ao longo da vida, 25% das pessoas apresentem um ou mais transtornos mentais. (Glina & Rocha, 2010). Os trabalhadores são punidos com autoridade. Exemplos:

São muito frequentes e comuns às ameaças de demissão. Pressionam por produção e para estender o horário de trabalho. (Setor financeiro, homem)

O mais comum é substituir os funcionários “velhos” por gente mais nova (Multinacional, Mulher)

A pressão moral é violenta. Acabei tirando 15 dias de afastamento. Fui parar no psiquiatra. (executiva, Mulher) Por várias vezes foi-me proposto afastamento para tratamento de depressão, mas por temer represálias não aceitei. E com isso estou cada vez mais debilitado fisicamente; não tenho mais forças nem domínio. Tenho insônia e dores em todo o corpo (Engenheiro, Setor metalúrgico). (Merlo, Bottega, & Perez, 2014, p. 69).

Compreende-se que o trabalho é uma atividade profundamente humana e que, para oferecer prazer e outros resultados, precisa ter significado. Entende-se que, quando, por qualquer motivo, ele se torna desprovido de significação, este mesmo trabalho transforma-se em uma ameaça à integridade física ou psíquica do trabalhador e pode determinar sofrimento, tristeza e desencanto (Glina & Rocha, 2010).

Sebben (2013) afirma, em seu projeto “Avaliação Psicossocial em atividade de risco”, que é possível mudar o contexto e as condições do trabalho atual, para tanto, intensificando a preparação dos trabalhadores para sua atuação. Argumenta que o trabalhador será capaz de defender sua própria saúde se diminuir o medo, conhecer e

identificar seus limites, pois, assim, estará apoderando-se de si mesmo e saberá se conduzir com coragem em situações de perigo e de estresse.

Afirmam que cabe aos gestores terem atitudes mais humanitárias, desenvolverem sentimentos de empatia e sensibilidade, saberem ouvir e falar com afetividade, simplicidade e compreensão. É preciso que os líderes aprendam a trabalhar, a gerenciar pessoas com sentimentos e emoções. Assim, construirão competência, vontade, responsabilidade e gosto pelo trabalho.

## **1.2 Movimentos Legalistas**

Os movimentos legalistas são mobilizações que buscam melhorias. Nos anos de 1950, novos desafios foram surgindo, principalmente no que diz respeito à saúde do trabalhador, em virtude da melhoria das condições de vida das pessoas. Deu-se, então, a busca pelo bem-estar social, bem-estar de todos e pela reorganização dos movimentos sociais em todos os países do mundo. A partir desses movimentos, surgiram novos questionamentos e reivindicações de mudanças que garantissem saúde, ambiente saudável e qualidade de vida para as pessoas tornarem-se pauta de discussões sobre a saúde do trabalhador (Dias & Hoefel, citados por Merlo, Bottega, & Perez, 2014).

Na verdade, após o apontamento e até mesmo a promulgação de algumas leis, as empresas preocupavam-se muito mais com a existência do serviço médico em seu interior do que com outros benefícios. No entanto a preocupação dos empresários e gestores era os acidentes de trabalho que incapacitavam os trabalhadores e geravam prejuízos econômicos. Isso quer dizer também que até há pouco tempo, no âmbito mundial, o sofrimento psíquico dos trabalhadores relacionado às atividades do trabalho não fazia parte dos debates, nem era motivo de movimento nenhum. O assunto era negligenciado pelas organizações políticas e, até mesmo pelo movimento sindical, não sendo tema de reivindicação (Merlo, Bottega, & Perez, 2014).

Dejours (2007, p.38) destacou que “somente a questão do sofrimento físico e as reivindicações relativas aos acidentes de trabalho, as doenças profissionais e, de modo geral, a saúde do corpo, foram assumidas pelas diversas organizações políticas”. Isso significa que, no início, o atendimento se resumiu apenas ao necessário. Em 1968, o tema entrou em debate nos movimentos sociais e a questão da alienação foi colocada em discussão para estudo entre trabalhadores e empregados. As demais organizações

políticas, como a classe sindical e o governo, continuavam alheios quanto às ações concretas.

Dejours (2007, p. 38), ainda, comentou que:

[...] as preocupações relativas à saúde mental, ao sofrimento psíquico, ao medo da alienação e à crise do sentido do trabalho não só deixaram de ser analisadas e compreendidas, como, também, foram frequentemente rejeitadas e desqualificadas.

Isso porque o sofrimento psíquico relacionado ao trabalho, do trabalhador, não ganhou espaço no meio político, nem no meio científico, pois as iniciativas de pesquisas esbarravam na resistência dos sindicatos. No Brasil, os sindicatos defendiam unicamente o ajuste salarial e a melhoria nas condições de trabalho e pouco falavam, ou nada, da saúde do trabalhador.

No Brasil o contexto era o seguinte:

A realidade brasileira, na década de 1970 demonstrava tendência a adotar práticas assistencialistas e de cunho biológico, assim como o que estava ocorrendo no mundo. Neste sentido, a política adotada pelo Regime Militar força a criação dos Serviços Especializados em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho conferindo às empresas a responsabilidade pela saúde dos trabalhadores (Lacaz, 2007). [...] O corpo do trabalhador ainda é o foco central das ações de atenção à saúde, mantê-lo saudável significa mantê-lo ativo e produtivo, mas essa visão só foi problematizada a partir da Reforma Sanitária na década de 80. (Merlo, Bottega, & Perez, 2014, p.231).

Nesta realidade, o termo saúde do trabalhador surge no centro do Movimento pela Reforma Sanitária, em um momento marcado pelo processo de reorganização social, redemocratização do país e fim da ditadura militar. Deve-se relatar que a luta pelo direito à saúde e a trajetória da saúde do trabalhador no Brasil inspiraram-se no movimento da Reforma Sanitária ocorrido na Itália, que contou com a participação de trabalhadores organizados, técnicos de serviço de saúde e instituições de ensino e pesquisa. Estes recursos e estas instituições que trabalhavam no movimento deram visibilidade política às condições de trabalho que geravam adoecimento e que, por isso, deveriam ser mudadas (Dias & Hoefel, citados por Merlo, Bottega, & Perez, 2014).

Com esta intervenção social e política da luta realizada na Itália, os movimentos sociais brasileiros, atendendo, também, às reivindicações do movimento sindical, que incluía os metalúrgicos e petroquímicos, estimularam para que, por volta de 1980, fossem criados os primeiros Programas de Saúde do Trabalhador no âmbito da rede pública de saúde, no Brasil. Deve-se destacar que, embora essas iniciativas representassem um importante avanço em relação à saúde dos trabalhadores no país,

também não foi somente uma preocupação, em âmbito nacional, mas, sim, o cumprimento de uma tendência mundial (Merlo, Bottega, & Perez, 2014). No mesmo período, manifestou-se a Organização Mundial da Saúde, OMS:

A OMS propôs no mesmo período, pela Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS), ações direcionadas aos trabalhadores como objeto de Políticas Públicas de Saúde. Foi então que a OPAS, em 1983, com a contribuição de um grupo de consultores, elaborou o “Programa de Saúde do Trabalhador” que teve por objetivo geral a proteção e promoção da Saúde dos Trabalhadores por meio do desenvolvimento ou do reforço, no âmbito nacional, dos programas de Saúde implicados em reconhecer, avaliar, controlar os fatores e condições relacionadas ao trabalho. (Leão & Castro, citados por Merlo, Bottega, & Perez, 2014, p.232).

Segundo a mesma lógica, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) propôs, em 1985, na Convenção 161, o desenvolvimento de serviços de saúde no trabalho como políticas nacionais com a participação dos trabalhadores e de seus representantes. Desta forma, constatou-se que até mesmo as conferências estavam aderindo à necessidade de discutir, colaborar e sugerir para que a temática da saúde do trabalhador motivasse a criação de programas específicos em todos os países do mundo (Merlo, Bottega, & Perez, 2014). No Brasil, os movimentos tornaram-se mais específicos:

Uma das especificidades brasileiras, que deram origem às iniciativas de Políticas e aos programas em prol da Saúde do Trabalhador, no Brasil, foi a formação da Assembleia Constituinte, que resultou na Constituição Federal de 1988, considerada uma das mais importantes vitórias atribuídas aos movimentos sociais. Com a regulamentação da Lei Orgânica da Saúde, nº 8.080, 1990, ficou a cargo do Sistema Único de Saúde (SUS) atuar na assistência, na vigilância e no controle de agravos à Saúde, que tenham relação com o trabalho. (Quilião, mencionado por Merlo, Bottega, & Perez, 2014, p.232).

Na atualidade, pode-se afirmar que são os movimentos sociais que levaram aos movimentos legalistas e a própria criação das Normas Regulamentadoras (leis) que vieram normatizar, organizar e determinar o cumprimento das responsabilidades específicas da sociedade e do próprio Estado em relação à saúde do trabalho.

### **1.3 Normas Regulamentadoras**

As Normas Regulamentadoras (NR) são elaboradas pelo Ministério do Trabalho. Foram criadas e devem ser observadas a fim de promover saúde e segurança do trabalho

na empresa. As leis foram feitas em capítulos para normatizar e unificar as normas de seguranças brasileiras e têm força de lei, pois foram criadas pela lei nº 6.514, de 1977.

O contexto do trabalho, na atualidade, em relação à saúde do trabalhador, está organizado pelas Normas Regulamentadoras. Os princípios destas são os movimentos sociais estimulantes e a própria Constituição Federal de 1988, que fundamentou as Normas Regulamentadoras da área do trabalho a partir da sua prática. A consolidação inicial foi estabelecida com a Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, que aprovou as Normas Regulamentadoras do capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à segurança e medicina do trabalho (Saliba & Saliba, 2003).

As Normas Regulamentadoras relativas à segurança e medicina do trabalho são de observância obrigatória pelas empresas privadas e públicas e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos poderes Legislativo e Judiciário que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). As disposições contidas nas Normas Regulamentadoras aplicam-se, no que couber, aos trabalhadores avulsos, às entidades ou empresas que lhes tomem o serviço e aos sindicatos representativos e categorias profissionais (Perspectivas em Gestão e Conhecimento, 2013).

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego, atualmente, existem 36 Normas Regulamentadoras, sendo que, no presente trabalho, serão analisadas e comentadas, quanto à aplicabilidade, a Norma Regulamentadora nº 33, Portaria 202, que trata da segurança e saúde do trabalhador nos trabalhos em espaços confinados, e a Norma Regulamentadora nº 35, Portaria 313, que estabelece os requisitos mínimos e as medidas de proteção para o trabalho em altura (Perspectivas em Gestão e Conhecimento, 2013).

O objetivo das normas é estabelecer requisitos mínimos e medidas de proteção garantindo a segurança e a saúde dos trabalhadores envolvidos direta ou indiretamente em espaço confinado ou trabalho em altura.

Portanto, entre as Normas Regulamentadoras e suas implicações para a avaliação psicossocial, destacam-se as do trabalho em altura e espaço confinado. Segundo a Norma Regulamentadora nº 33 que trata: de espaço confinado, entende-se que espaço confinado é qualquer área ou ambiente não projetado para ocupação humana contínua, que possua meios limitados de entrada e saída, cuja ventilação existente é insuficiente para remover contaminantes ou onde possa existir a deficiência ou enriquecimento de

oxigênio. Portanto, caracteriza-se como um espaço que apresenta riscos à saúde e à vida dos trabalhadores (Perspectivas em Gestão e Conhecimento, 2013).

As características do que se denomina espaço confinado, são assim apresentadas pelo Guia Técnico da NR-33 (MTE, 2013):

- O espaço não é destinado para a ocupação humana contínua;
- As aberturas para entrada e saída são restritas ou parcialmente obstruídas de maneira a impedir a livre circulação de trabalhadores;
- A ventilação natural inexistente ou é deficiente;
- A ventilação existente é insuficiente para remover contaminantes (gases, vapores, poeiras, névoas, ou fumos);
- O percentual de oxigênio pode ser inferior ou superior aos limites legais;
- Poluentes tóxicos e inflamáveis e ou explosivos podem ser encontrados no seu interior;
- Fontes de energia potencialmente nocivas podem estar presentes;
- O risco de ocorrência de acidentes de trabalho ou de intoxicação é elevado. (Perspectiva, em Gestão e Conhecimento, 2013).

De forma didática, a Norma Regulamentadora nº 33 orienta as empresas, com corpo de trabalhadores, para que uma boa gestão ocorra, ela deve ser planejada, programada, implementada e avaliada, devendo ser empregada na mesma medida técnica de prevenção, medidas administrativas e medidas pessoais, e também a capacitação contínua do trabalhador para realizar atividades em espaços confinados (Merlo, Bottega, & Perez, 2014).

O espaço confinado é encontrado na indústria naval e operações marítimas, indústria química e petroquímica, nas usinas sucroalcooleiras, serviços de água e esgoto, serviços de eletricidade, indústria gráfica, indústria alimentícia, indústria de papel e celulose, borracha, couro e têxtil, telefonia, siderúrgica e metalúrgica, construção civil, beneficiamento de minérios, fábricas, empresas, metalúrgicas, na prestação de serviços como os de gás, água e esgoto, eletricidade, e ainda nos porões de navios, caminhões, túneis, valetas e reatores. Nessas situações e realidades, ocorrem riscos psicossociais pela contaminação do espaço (Guimarães, Martins, & Botelho, 2013).

Quando o espaço é considerado confinado, deve receber, periodicamente, vistorias e acompanhamento, devendo, também, ser realizados serviços de limpeza, manutenção, reparos, inspeção de equipamentos ou reservatórios, obras na construção civil, operações de salvamento e resgate, extração de minério.

Diante disso, todo trabalhador designado para trabalhos em espaços confinados deve ser submetido a exames médicos específicos para a função que irá desempenhar,

conforme estabelecem as NR 07 e 31, incluindo os fatores de risco psicossociais. (Glina & Rocha, 2014).

Os riscos psicossociais decorrem de várias situações, como mudanças ou incertezas e falta de controle que, geralmente, apresentam-se na organização e gestão do trabalho, bem como de um contexto social de trabalho problemático, podendo ter efeitos negativos em âmbito pedagógico, físico e social, tais como estresse relacionado com o trabalho, esgotamento ou depressão. É importante ressaltar também que os riscos decorrem, naturalmente, da não observância das regras e normas apresentadas como de proteção sugeridas pela regulamentação recomendada como necessária. (Glina & Rocha, 2014).

<b>Contexto de trabalho cultura organizacional e função</b>	<b>Condições definindo risco</b>
	Problemas de comunicação Baixos níveis de apoio para resolução de problemas e desenvolvimento pessoal Falta de definição ou concordância com objetivos organizacionais
Papel da organização	Ambiguidade e conflito de papel Insuficiência de papel Responsabilidade por pessoas
Desenvolvimento de carreira	Estagnação de carreira e incertezas Sub ou superpromoção Pagamento insuficiente Insegurança no trabalho Baixo valor social do trabalho
Leitura de decisão/controle	Baixa participação na tomada de decisão Ausência de controle sobre a carga de trabalho, ritmo, etc.
Relacionamentos interpessoais no trabalho	Isolamento físico ou social Mau relacionamento com superiores ou colegas Conflitos interpessoais Falta de apoio social
Interface trabalho-casa	Demandas conflitantes no trabalho e em casa Baixo apoio em casa Problemas de dupla carreira
Diversos	Cargas de trabalho excessivas Exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções Falta de participação na tomada de decisões que afetam o trabalhador e falta de controle sobre a forma como executa o trabalho Má gestão de mudanças organizacionais, insegurança laboral Comunicação ineficaz, falta de apoio da parte de chefias e colegas

	Assédio psicológico ou sexual, violência de terceiros
--	---

**Figura 1 - Exemplos de condições de trabalho sujeitos a riscos psicossociais.**

Fonte: Glina e Rocha (2010, p.18)

O contexto do trabalho apresenta, pois, muitos riscos pelos quais passam os trabalhadores no espaço confinado, destacando-se ainda como muito comuns a temperatura alta ou baixa, choque elétrico, engolfamento, agentes biológicos (animais peçonhentos), quedas, queda de objetos, gases, vapores, encarceramento e baixa luminosidade, além dos espaços confinados não possuírem ventilação própria, pode haver pouco ou nenhum oxigênio, e o ar ambiente pode conter ou produzir contaminantes perigosos, como produtos tóxicos ou inflamáveis (Perspectivas em Gestão e Conhecimento, 2013).

Outra Norma Regulamentadora que se destaca na prevenção da saúde do trabalhador é a NR nº 35 – que normatiza a execução de trabalhos em altura. Trabalho em altura, de acordo com as normas, é toda atividade executada acima de dois metros do nível superior, onde haja risco de queda. Esta norma estabelece requisitos para a proteção dos trabalhadores quanto aos riscos em trabalhos com diferenças de níveis nos aspectos da prevenção dos riscos de queda. Os requisitos mínimos de prevenção são o planejamento, a organização e a execução de forma a garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores envolvidos direta ou indiretamente com esta atividade.

A criação da NR 35 deu-se em setembro de 2010, no 1º Fórum Internacional de Segurança em Trabalho em Altura, realizado no Sindicato dos Engenheiros do Estado de São Paulo, juntamente com a Federação Nacional dos Engenheiros. Após ter sido encaminhada para o Ministério do Trabalho e Emprego e submetida a uma comissão de profissionais especializados, a norma passou a vigorar a partir de 23 de março de 2012.

O trabalho em altura é localizado nas obras da construção civil e reformas, pontes rolantes, montagens de estruturas, serviços em ônibus e caminhões, depósito de materiais, serviços em linhas de transmissão e postes elétricos, trabalhos de manutenção em torres de telecomunicações (NR nº 35).

As empresas com esse contexto de trabalho têm o dever de observar e praticar as prevenções discriminadas na Norma Regulamentadora nº 35, por meio da orientação técnica dos trabalhadores e treinamentos específicos em todos os locais de trabalho sujeitos às disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Aplicam-se, da

mesma forma, o trabalho de prevenção das NR aos trabalhadores avulsos ou transitórios na empresa que prestam serviços temporários.

A Secretaria de Segurança e Medicina do Trabalho (SSMT) é o órgão de âmbito nacional competente para coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e, inclusive, as demais entidades relacionadas com a Segurança e Medicina do Trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CANPAT).

Diante do estudo das NR que estabelecem os requisitos mínimos de avaliação para que o trabalhador realize seu trabalho com segurança, cresce a importância da avaliação psicossocial, que é o processo pelo qual se fará a observação, análise e descrição do perfil dos trabalhadores atuais e do quanto essas pessoas atendem ou não aos requisitos normativos prescritos legalmente.

A avaliação dos trabalhadores que irão exercer atividades em espaços confinados e altura deve passar por uma anamnese criteriosa tanto do médico quanto do psicólogo. O médico deve investigar a existência de algumas patologias que podem incapacitá-los para a função. Trabalhadores com histórico de vertigens, perda de memória, claustrofobia, dispnéia de esforço e convulsões devem ser encaminhados para atividades que não os exponham ao ambiente de um espaço confinado. Distúrbios de audição e visão devem ser avaliados por meio de exames complementares, pois podem comprometer a percepção de sinais de alarme ou a comunicação entre a equipe, inclusive em situações de resgate. O exame médico de admissão também deve avaliar a aptidão de trabalhadores com asma, diabetes insulínica e doenças cardiovasculares específicas que comprometam a eficiência cardíaca, pelo risco da ocorrência de algum episódio quando estiverem no interior do espaço confinado ou em altura.

A anamnese deve abordar, também, as situações pessoais e familiares que afetam a vida do indivíduo, tais como separação conjugal, conflitos familiares, morte de parentes próximos e situações de endividamento, uso de drogas, doenças familiares, internações hospitalares, acidentes de trabalho.

Outro aspecto a ser considerado são os riscos psicossociais e sua influência na saúde mental dos trabalhadores, provocada pelas tensões da vida diária, pressão do trabalho e outros fatores adversos. Segundo a Instrução Normativa do INSS nº 98 (12/2003), os fatores psicossociais do trabalho são as percepções subjetivas que o

trabalhador tem dos fatores de organização do trabalho. Como exemplo de fatores psicossociais, pode-se citar: considerações relativas à carreira, à carga e ritmo de trabalho e ao ambiente social e técnico do trabalho, exigências contraditórias e falta de clareza na definição das funções, falta de participação na tomada de decisões, falta de controle sobre a forma como executa o trabalho, má gestão de mudanças organizacionais, insegurança laboral, comunicação ineficaz, falta de apoio da parte de chefias e colegas, assédio psicológico ou sexual, violência de terceiros. A “percepção” psicológica que o indivíduo tem das exigências do trabalho é o resultado das características físicas da carga, da personalidade do indivíduo, das experiências anteriores e da situação social do trabalho. Os riscos psicossociais podem ter efeitos negativos a nível psicológico, físico e social, tais como estresse relacionado com o trabalho, esgotamento ou depressão.

Os trabalhadores sofrem de estresse quando as exigências inerentes à função excedem à capacidade de lhes dar resposta. Além de problemas de saúde mental, os trabalhadores afetados por estresse prolongado podem acabar por desenvolver graves problemas de saúde física, como doenças cardiovasculares ou lesões musculoesqueléticas (Glina, Rocha, 2010).

A avaliação psicossocial também é exigida para trabalhadores em altura, considera-se trabalho em altura, como já indicado, toda atividade executada acima de dois metros do nível inferior, onde haja risco de queda (Saliba, 2003). A altura é considerada uma das principais causas de acidentes de trabalho graves e fatais ligada a eventos envolvendo quedas de trabalhadores de diferentes níveis. Os riscos de queda em altura existem em vários ramos de atividades e em diversos tipos de tarefas (met.gov.br, 2013).

O trabalho em altura deve ser realizado de forma planejada, evitando, dessa forma, a exposição do trabalhador ao risco, seja executando o trabalho ou auxiliando alguém, as medidas devem impedir o risco de queda ou minimizar as suas consequências, quando o risco de queda não puder ser evitado (met.gov.br, 2013).

Desta forma, pode-se caracterizar a avaliação psicológica como um processo amplo que envolve a integração de informações provenientes de diversas fontes, entrevistas, observações e análise de documentos, enquanto que a testagem psicológica pode ser considerada um processo diferente, cuja principal fonte de informação são os testes psicológicos de diferentes tipos (CFP, 2013).

De acordo com a Resolução 07/2003:

Os resultados das avaliações devem considerar e analisar os condicionamentos históricos e sociais e seus efeitos no psiquismo com a finalidade de servirem como instrumento para atuar não somente sobre o indivíduo, mas na modificação desses condicionantes que operam desde à formulação da demanda até a conclusão do processo de avaliação psicológica. (CFP, p.3).

De forma específica, na avaliação psicológica dos trabalhadores, o atendimento ao indivíduo acontece por meio da disciplina científica que estuda a personalidade em interação com outros, que é a Psicologia Social. Essa disciplina começa a explicar a personalidade do indivíduo de forma a descrever as forças internas e os mecanismos de aprendizagem. Explica, também, que a personalidade, sob todos os pontos de vista, desde o nascimento, é condicionada cultural e socialmente o que torna o estudo da pessoa humana mais importante (Martins, 2013).

#### **1.4 Avaliação Psicossocial e o papel do psicólogo**

Na Avaliação Psicossocial realizada por profissional psicólogo, avaliam-se aspectos clínicos, sociais e laborais que compõem o perfil do indivíduo. O objetivo desta avaliação é identificar as consequências de se trabalhar em espaço confinado e altura e suas relações com o estresse, com as emoções, depressão, ansiedade, distúrbios do sono e outros. Ao investigar as reais condições psicológicas do indivíduo, o profissional trabalhará em segurança, sem por em risco a si mesmo e aos outros profissionais deste ambiente de trabalho (Guia Técnico, 2013).

O psicólogo, dentro de suas especificidades profissionais, atua no âmbito da educação, saúde, lazer, trabalho, segurança, justiça, comunidades e comunicação com o objetivo de promover, em seu trabalho, o respeito à dignidade e integridade do ser humano (cfp.org.br/2008).

Contribui para a produção do conhecimento científico da psicologia através da observação, descrição e análise dos processos de desenvolvimento, inteligência, aprendizagem, personalidade e outros aspectos do comportamento humano e animal. Analisa a influência de fatores hereditários, ambientais e psicossociais sobre os sujeitos na sua dinâmica intrapsíquica e nas suas relações sociais, para orientar-se no psicodiagnóstico e atendimento psicológico, promove a saúde mental na prevenção e no tratamento dos distúrbios psíquicos, atuando para favorecer um amplo desenvolvimento

psicossocial, elabora e aplica técnicas de exame psicológico, utilizando seu conhecimento e práticas metodológicas específicas, para conhecimento das condições do desenvolvimento da personalidade, dos processos intrapsíquicos e das relações interpessoais, efetuando ou encaminhando para atendimento apropriado, conforme a necessidade (cfp.org.br/2008).

Na área do trabalho, atua individualmente ou em equipe multiprofissional, onde quer que se deem as relações de trabalho nas organizações sociais formais ou informais, visando a aplicação do conhecimento da psicologia. Participa de programas e ou atividades na área de segurança do trabalho, subsidiando-os quanto a aspectos psicossociais (cfp.org.br/2008).

A aplicação dos testes psicológicos também consta entre as principais atividades dos psicólogos, atualmente, a avaliação psicológica ganhou outros espaços de atuação profissional além dos consultórios particulares. Passaram a ter utilidade no diagnóstico de populações em situações de risco psicossocial e pessoal e de adolescentes em conflito com a lei (Bastos & Gondim, 2010).

A adoção de um conceito de saúde mais amplo fez proliferar a construção de instrumentos para avaliar o bem-estar subjetivo e psicológico, a resiliência, a qualidade de vida no trabalho, as habilidades sociais e a configuração das redes de apoio social. De certo modo, o psicólogo começou a usar o seu conhecimento sobre os processos humanos nos contextos sociais para desenvolver um referencial teórico que o auxiliasse a diagnosticar problemas e propor intervenções mais efetivas; isto está provocando impactos nítidos no uso da avaliação psicológica pelos psicólogos nos diversos contextos de atuação (Bastos & Gondim, 2010).

Entre as mais importantes contribuições da psicologia para os programas de saúde mental dos trabalhadores, está a Avaliação Psicossocial. De acordo com a Portaria SIT n.º 313, de 23 de março de 2012 27/03/12, item 35.2 sob as Normas Regulamentadoras para trabalho em altura, consta a responsabilidade que cabe ao empregador para trabalho em altura, mais especificamente, no item 35.4.1.2, estabelece que: “o exame deve ser voltado às patologias que poderão originar mal súbito e queda de altura, considerando também os fatores psicossociais”.

Enquanto que na NR-33 Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados, Portaria MTE n.º 202, 22 de dezembro de 2006 27/12/06, alterada e

atualizada pela Portaria MTE n.º 1.409, 29 de agosto de 2012 31/08/12, consta no item 33.3.4 Medidas Pessoais que:

33.3.4.1 Todo trabalhador designado para trabalhos em espaços confinados deve ser submetido a exames médicos específicos para a função que irá desempenhar, conforme estabelecem as NRs 07 e 31, incluindo os fatores de riscos psicossociais com a emissão do respectivo Atestado de Saúde Ocupacional - ASO.

Nesse contexto, pode-se inferir que as Portarias das Normas Regulamentadoras nº 33 e 35 não deixam claro qual profissional deva executar a avaliação psicossocial e quais são os critérios que devem ser estabelecidos para a realização de tal avaliação. Sabe-se que a Avaliação Psicossocial pode ser realizada por médicos ou psicólogos, entretanto sabemos que ter boa condição física não é suficiente para o trabalhador desempenhar adequadamente o trabalho. O trabalhador deve estar psicologicamente preparado para o trabalho nas condições especiais que representam o espaço confinado e trabalho em altura. Por isso, o profissional psicólogo está melhor preparado para realizar a Avaliação Psicossocial, compreender e analisar de forma mais criteriosa aspectos relacionados à vida e ao comportamento do indivíduo nas suas relações sociais, laborais, familiares.

Segundo a OIT, os fatores psicossociais no trabalho referem-se às interações entre ambiente e trabalho, conteúdo do trabalho, condições organizacionais e capacidades, necessidades, cultura do trabalhador e considerações pessoais, extralaborais que podem, por meio de percepção e experiência, influenciar a saúde, o desempenho e a satisfação no trabalho. Aspectos do indivíduo como sua personalidade e atitudes também podem influenciar o desenvolvimento de estresse no trabalho (Glina, 2013). O papel do psicólogo nesse tipo de avaliação é de realizar um trabalho onde levante fatores individuais e subjetivos, abordando fatores genéticos, experiências passadas, condições de vida, comportamento humano, capacidade de lidar com o estresse, enfrentar obstáculos, ambiente de trabalho, relação com colegas. Para a realização desta avaliação, o psicólogo utiliza muitos instrumentos a fim de entender o indivíduo como um todo, além da escuta, direciona algumas questões na entrevista para entender como o indivíduo responde a situações inesperadas com o objetivo de verificar sua capacidade de  *coping*, *locus de controle*, *homeostase de risco*, além de outros testes com questões mais específicas, como *atenção*, *memória*, *inteligência*, entre outros.

O termo *coping* é um conjunto de esforços cognitivos e comportamentais utilizados pelo indivíduo com o objetivo de lidar com as demandas específicas, internas ou externas, que surgem em situações de estresse e são avaliadas como sobrecarregando ou excedendo seus recursos pessoais (Lazarus & Folkman, 1984).

O *coping* pode ser avaliado em termos de complexidade e flexibilidade. Indivíduos que empregam uma variedade de estratégias exibem um estilo complexo; os que preferem uma única estratégia, um estilo simples. Aqueles que utilizam uma mesma estratégia em todas as situações demonstram um estilo rígido; os que utilizam diferentes estratégias na mesma ou em várias situações, um estilo flexível (Glina, 2013).

Lócus de controle é o traço de personalidade que reflete uma crença generalizada de que os eventos da vida são controlados pelas ações de alguém (lócus de controle interno) ou por influências externas (lócus de controle externo). Indivíduos com lócus de controle interno utilizam mais estratégias de *coping* centradas na tarefa de resolução de problemas, ao passo que aqueles com lócus de controle externo usam mais *coping* focado na emoção, por acreditarem que os eventos de vida estão fora de seu controle (Glina, 2013).

A homeostase de risco é uma hipótese sobre risco desenvolvida por Gerald JS Wilde, professor emérito de psicologia na Universidade de Queen, Kingston, Ontário, Canadá. Esta hipótese sustenta que todo mundo tem o seu próprio nível fixo de risco aceitável. Quando este nível de risco varia, haverá um correspondente aumento ou redução do risco em outros lugares para fazer com que o risco volte ao equilíbrio. Wilde argumenta que isso é válido mesmo para os modelos sociais em grande escala, que, devido à sua complexidade, podem ter consequências inesperadas por causa de uma pequena mudança introduzida em seu meio (Wilde, 2011).

Todos esses aspectos são vistos no processo da entrevista que depois são associados ao resultado da testagem para compor o laudo e o parecer. A identificação das estratégias de *coping*, lócus de controle e homeostase de risco auxilia o profissional da psicologia a tentar compreender a maneira como a pessoa avaliada vai agir e reagir diante de uma situação de risco colocada no cotidiano do trabalho em espaço confinado e altura. Assim, tal avaliação mostra-se um importante aliado na prevenção e promoção de saúde do trabalhador, uma vez que auxilia o psicólogo a entender o comportamento humano relacionado com a influência do ambiente de trabalho, das suas vivências sociais.

É a entrevista individual que complementa e consolida todo o processo, pois é nesta etapa que o psicólogo conhece o histórico pessoal e profissional do indivíduo. A partir da aplicação desses instrumentos e da entrevista individual, pode-se identificar e analisar os aspectos relacionados como controle sobre emoções e impulsos em situações de risco, reações aos estímulos, capacidade produtiva, adaptação às normas e aos procedimentos (questões de segurança) (Glina, 2010).

Portanto, tanto para conduzir a entrevista ou, então, para realização da própria avaliação psicossocial, é fundamental que o psicólogo esteja habilitado para coletar dados e informações e, principalmente, que tenha a percepção e a competência de interpretar, analisar e reconhecer o contexto do trabalhador e sua influência no tocante à saúde física e mental deste.

Nesse sentido, destaca-se a importância da interpretação a ser feita pelo psicólogo como avaliador dos dados e informações e, mais do que isso, como intérprete das condições e da saúde ou doenças que o trabalhador apresenta. Para isso, é preciso que a avaliação psicossocial, em sua definição, ultrapasse a dimensão da investigação e alcance a posição da descoberta, do encontro de respostas, capazes de sugerir um tratamento correspondente e capaz de promover a melhora.

### Testagem

Um teste é uma tentativa de produzir um tipo de resposta específica de comportamento sob condições controladas e de descrever o comportamento resultante em termos objetivos e quantitativos. Os testes são instrumentos de avaliação de características psicológicas, visam analisar o comportamento e respostas de indivíduos com o objetivo de avaliar características emocionais, intelectuais, motivacionais, interpessoais, de atitudes e de habilidades pessoais. Difere, portanto, da observação clínica convencional em sua precisão e objetividade e possibilita o uso de instrumentação ([www.crp.org.br](http://www.crp.org.br)).

Na Avaliação Psicológica, para que seja traçado um perfil bem definido do indivíduo para trabalhar em situações de risco, são analisados vários aspectos, tais como as atitudes, comportamento, valores, atenção, memória, inteligência geral, personalidade, aptidões intelectuais e específicas, e para isso faz-se uso dos testes psicológicos, além da entrevista.

A seguir faz-se um breve histórico do objetivo de cada teste realizado na Avaliação Psicossocial e sua finalidade, ressaltando que os testes não são específicos desse tipo de avaliação.

#### Inteligência Geral

O objetivo é verificar a capacidade para compreender as instruções de trabalho e ajustar-se às solicitações. Possibilita a análise do processamento dos tipos de raciocínio presentes na resolução de tarefas (Tosi, 2008).

#### Atenção Concentrada

Avaliar a capacidade de centralizar e prender a atenção integralmente numa tarefa de precisão, mantendo-se alerta às diferenças e semelhanças num contexto de dados minuciosos. Warren (1956), no dicionário de Psicologia, refere-se à atenção como um processo que consiste em focalizar certas porções de uma experiência de modo que elas se tornem mais evidentes ou destacadas.

Outra definição considera a atenção uma atividade ou estado pelo qual um indivíduo aumenta sua eficiência mental em relação a certos conteúdos psicológicos (perceptivos, intelectuais, mnemônicos, etc.), mais frequentemente, selecionando certas partes ou certos aspectos e inibindo ou negligenciando outros (Cabraia, 2009).

#### Atenção Difusa

Habilidade de difundir a atenção para mais de um foco, sem perder a visão do conjunto. Favorece o desempenho em trabalhos que exijam a realização de mais de uma tarefa simultaneamente. A atenção difusa é a função mental que focaliza, de uma só vez, diversos estímulos que estão dispersos espacialmente, realizando uma captação rápida de informações e fornecendo um conhecimento instantâneo para o indivíduo. O objetivo é de promover uma investigação no sistema atencional, sem que para isso seja preciso realizar uma análise mais detalhada da complexidade (Tonglet, 2002).

#### Atenção Alternada

O Teste de Atenção Alternada avalia a capacidade que o sujeito tem para centrar a atenção ora em um estímulo, ora em outro, ou seja, a capacidade de alternar a atenção.

Ao procurar os estímulos-alvo, o sujeito deverá desconsiderar os estímulos distratores (casadopsicólogo.com.br, 2015).

#### Atenção Dividida

O Teste de Atenção Dividida fornece uma medida referente à capacidade da pessoa dividir a atenção, ou seja, a capacidade do indivíduo para procurar mais de dois estímulos simultaneamente. Ao procurar os estímulos-alvo, o sujeito deverá desconsiderar os estímulos distratores (casadopsicólogo.com.br, 2015).

#### Memória

A memória é a capacidade de guardar a informação aprendida para ser utilizada posteriormente. O teste utilizado é um Teste de Memória de Reconhecimento, nesse tipo de teste, a função mental que está sendo pesquisada é a memória de reconhecimento (casadopsicólogo.com.br, 2015).

#### Personalidade

Existem muitas teorias que estudam a personalidade e fundamentam os vários testes para avaliar traços de personalidade. A personalidade pode ser definida como o conjunto de características que determinam os padrões pessoais e sociais de uma pessoa e sua formação é um processo gradual, complexo e único a cada indivíduo. (casadopsicólogo.com.br, 2015). Os aspectos internos e externos peculiares, relativamente permanentes, do caráter de uma pessoa que influenciam o comportamento em situações diferentes (Schultz & Schultz, 2002).

#### Ajustamento Emocional/Neuroticismo

O objetivo é avaliar a personalidade humana a partir do levantamento de traços de personalidade no modelo lexical dos cinco grandes fatores de Goldberg (citado por Nunes, Hutz, & Nunes, 2010). No Brasil, os cinco fatores básicos desse modelo têm sido chamados de Extroversão, Neuroticismo, Socialização, Realização e Abertura à experiência.

#### Avaliação de Estresse

O estresse é uma reação, com componentes físicos e emocionais, que o organismo tem perante qualquer situação que represente um desafio maior. O teste visa

identificar de modo objetivo a sintomatologia que o paciente apresenta, avaliando se este possui sintomas de estresse, o tipo de sintoma existente (se somático ou psicológico) e a fase na qual se encontra (Lipp, 2011).

#### Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho

O objetivo desse tipo de testagem é avaliar o nível de vulnerabilidade a estressores no âmbito do trabalho (Sisto, Baptista, Noronha, & Santos, 2007).

#### Depressão

A depressão pode ser considerada como um grupo de sintomas psicológicos e fisiológicos que pode apresentar um caráter episódico ou contínuo, variando de intensidade leve a severa. Como característica, as pessoas que estão passando por tal transtorno tendem a ter menor qualidade de vida associada à diminuição de atividades diárias, com aumento de probabilidade em morbidades e mortalidade. O objetivo dos testes é avaliar a intensidade da depressão (Baptista, 2012).

De acordo com a Norma Regulamentadora, a Avaliação Psicossocial deve ser realizada no momento da contratação do trabalhador e anualmente, pois, mesmo que o trabalhador seja contratado em condições adequadas de saúde física e mental, poderá apresentar algum distúrbio psíquico, o que comprometerá suas atividades durante o período em que estiver no ambiente confinado, assim, reforçando a necessidade das reavaliações periódicas. O atendimento inicial oferecido ao trabalhador é o exame clínico, feito pelo médico da empresa, com o objetivo de identificar as condições clínicas de saúde geral de cada trabalhador (Glina & Rocha, 2010).

Em prosseguimento, avalia-se a possibilidade de conhecer a história do trabalhador, tanto familiar quanto profissional, o lugar que ocupa no grupo de trabalho, o lugar que gostaria de ocupar, o que gosta de fazer, o que não gosta de fazer, seus medos, suas relações com membros da família, relações com colegas de trabalho, valores, ideias sobre a empresa, sugestões para se sentir melhor no ambiente de trabalho. Enfim tentar identificar tudo que possa, no contexto da vida, causar-lhe sofrimento psíquico. As próprias medidas de segurança adotadas pela empresa, sem explicações e informações adequadas, podem causar sofrimento mental a alguns trabalhadores (Glina & Rocha, 2010).

Naturalmente, o papel do psicólogo é desafiador no sentido de construir uma forma de compreensão no tocante às ideias dos trabalhadores, aos conceitos e principais teorias, conhecimento e documentação (Glina & Rocha, 2010). Ao psicólogo, cabe deter-se ao estado psicológico do trabalhador, sendo pertinente observar o seu comportamento durante o exame de admissão. Um ânimo deprimido ou exaltado (euforia), distração ou irritabilidade, tudo isso pode ser sinal de patologias mentais capazes de colocar em risco a própria integridade física e a do grupo.

O caminho proposto é o diálogo, motivando os trabalhadores a compreenderem que, durante o encontro com o psicólogo, deve falar tudo o que pensa com sinceridade, pois será ouvido e compreendido como merece. O trabalhador-paciente deve confiar plenamente no profissional que o orienta, e este deve ser um psicólogo que acredita nos resultados do seu próprio trabalho. Este diálogo deve ser realizado com simplicidade e muita harmonia (Sebben, 2013).

O papel do psicólogo, na avaliação psicossocial, deve fundamentar-se no desempenho de um trabalho de orientação, de busca da verdade, do equilíbrio, da lógica e dos valores humanos. Deve ser empático, capaz de, humanamente, compreender o paciente em suas atitudes e comportamentos, de identificar sentimentos, de viver e sentir emoções e de respeitar, profissionalmente, todas as limitações e capacidades do paciente.

Sebben (2013) acredita que o uso do afeto, da empatia e da escuta como ferramentas na gestão de pessoas, nos relacionamentos que ela desenvolve, pode influenciar, totalmente, o trabalhador para um novo desempenho para novas ações e, principalmente, para novos valores, novas atitudes e nova realidade no trabalho. Isso depende em muito do desempenho do psicólogo na orientação e na relação que constrói com seu paciente.

O grande desafio é compreender, como profissional, como psicólogo, que a avaliação psicológica desenvolve-se ligada aos comportamentos e competências do homem trabalhador, enquanto que a Avaliação Psicossocial tem como foco a estrutura psíquica, nas atividades e valores com o objetivo de analisar as condições de exposição ao risco.

## **Capítulo II**

## 1.1 Considerações Finais

As mudanças ocorridas nos últimos tempos no mundo do trabalho geraram muitas transformações, trazendo consequências à vida do trabalhador. Diante dessa realidade e pela sua complexidade, a saúde mental no trabalho passou a ser vista de uma forma mais ampla. O sujeito passou a ser visto sob uma lente mais abrangente, considerando os fatores psicossociais de risco e seu impacto na saúde dos trabalhadores.

No que diz respeito à Avaliação Psicossocial, tema do presente trabalho, pode-se observar que as Normas Regulamentadoras 33 e 35, que estabelecem os requisitos mínimos e as medidas de proteção de Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaço Confinado e Trabalho em Altura, não definem claramente qual profissional deve fazer e que critérios e instrumentos devem ser utilizados na Avaliação Psicossocial, diferentemente do que ocorre com a Resolução nº 267, de 15 de fevereiro de 2008, do Contran, Capítulo I, que detalha a questão do exame de aptidão física e mental e da avaliação psicológica exigidos na obtenção da Carteira Nacional de Habilitação (CNH), inclusive especificando quais técnicas deverão ser utilizadas pelo profissional psicólogo.

Diante dessa realidade, constata-se que é importante mais estudos e discussões para o aprimoramento e a padronização da avaliação psicossocial, e que as normas regulamentadoras poderiam ser mais claras quanto ao papel que cabe a cada profissional envolvido no processo da Avaliação Psicossocial, diferentemente do que ocorre hoje, em que cada psicólogo cria sua própria bateria de testes, enquanto outros realizam apenas a entrevista.

Isso não significa que a psicologia não tenha sido suficiente em sua doutrina e teorias para análise e investigação dos fatos e procedimentos. O que se quer dizer é que a avaliação psicossocial precisa ser aprimorada como processo de investigação e apontar adequados requisitos para que sintomas, características, possam ser melhor e mais profundamente interpretados na realidade vigente.

Da mesma forma, constata-se que os psicólogos brasileiros, ao atuarem na área de trabalho e na construção da análise da saúde mental do trabalhador, atuam em uma área nova, sobre a qual possuem pouco conhecimento, pois não basta uma especialização para torná-los conhecedores, o estudo e a pesquisa devem ser contínuos e permanentes. Assim, reafirma-se a necessidade do psicólogo ser, acima de tudo, um pesquisador, na tentativa de diagnosticar ou confirmar uma doença mental em todos os

procedimentos, como aplicar testes, entrevistar, observar ou emitir parecer sobre um paciente.

Com isso, a avaliação psicológica não pode ser encarada como uma análise definitiva, em momento algum, pois é sempre dependente de uma nova observação, um novo detalhe até então desconsiderado ou um novo recurso de coleta de dados. Pode sim ser classificada como um recurso transitório válido por um momento, podendo ser ressignificado, reconsiderado a cada situação.

## Referências

- Alchieri, J. C. & Cruz, R. M. (2003). *Avaliação Psicológica: conceito, métodos e instrumentos*. São Paulo: Casa do Psicólogo. (Coleção Temas em avaliação psicológica).
- Baptista, M. N. (2012). *Escala Baptista de Depressão*. São Paulo: Vetor.
- Bastos, A. V. B. & Gondim, S. M. G. (Org). (2010). *O trabalho do psicólogo no Brasil*. Porto Alegre: Artmed.
- Bauman, Z. (2004). *Amor líquido: sobre a fragilidade dos laços humanos*. Trad. C. A. Medeiros. Rio de Janeiro: Zahar.
- Brasil. Acesso em: 15/05/2014, em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18080.htm). Lei 8.080 de 19 de setembro de 1990, do Sistema Único de Saúde – SUS.
- Brasil. Acesso em: 26/05/2014, em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm).
- Brasil. Acesso em: 15/05/2014, em: [http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/caderno\\_legislacao\\_st1.pdf](http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/caderno_legislacao_st1.pdf) Caderno de Legislação da Saúde do Trabalhador – 2005. Parte 1.
- Brasil. Acesso em: 26/05/2014, em: [http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2013/05/Cartilha- Avalia%C3%A7%C3%A3o-Psicol%C3%B3gica.pdf](http://site.cfp.org.br/wp-content/uploads/2013/05/Cartilha-Avalia%C3%A7%C3%A3o-Psicol%C3%B3gica.pdf)
- Brasil. Acesso em: 25/05/14, em: <http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/pgc/article/view/16973>
- Brasil. Acesso em: 10/03/2015, em: [http://site.cfp.org.br/leis\\_e\\_normas/atribuies-profissionais-do-psicologo-no-brasil/](http://site.cfp.org.br/leis_e_normas/atribuies-profissionais-do-psicologo-no-brasil/)
- Brasil. Acesso em: 09/03/2015, em: <http://www.ndig.com.br/item/2011/10/homeostase-de-risco-ou-porque-s-vezes-uma-solucao-acaba-sendo-um-problema>
- Cambraia, S. V. (2009). *Teste AC* (4ª ed.). São Paulo: Vetor.

- Dejours, C. (1987). *A loucura do trabalho: estudo da psicopatologia do trabalho*. São Paulo: Cortez.
- Glina, D. M. R. & Rocha, L. E. (2010). *Saúde Mental no Trabalho: da teoria à prática*. São Paulo: Roca.
- Guia Técnico da NR 33. Acesso em: 05/01/2015 em:  
[http://portal.mte.gov.br/seg\\_sau/guia-tecnico-da-nr-33.htm](http://portal.mte.gov.br/seg_sau/guia-tecnico-da-nr-33.htm).
- Guimarães, L. A. M., Martins, D. A., & Botelho, A. S. O. (2013). Contribuições para avaliação psicossocial da Norma reguladora 33 (nr-33). *Revista Perspectiva em gestão e conhecimento*, 3, 57-66.
- Lipp, M. E. N. (2011). *Manual do Inventário de Sintomas de Stress para Adultos de Lipp (ISSL)* (3ª ed.). São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Merlo, A. R. C., Bottega, C. G., & Perez, K.V. (Org) (2014). *Atenção à saúde mental do trabalhador: sofrimento e transtornos psíquicos relacionados ao trabalho*. Porto Alegre: Evangraf.
- Nunes, C. H. S. S., Hutz, C. S., & Nunes, M. F. O. (2010). *Bateria Fatorial de Personalidade*. São Paulo: Casa do Psicólogo.
- Pasquali, L. (2010). *Instrumentação Psicológica: fundamentos e práticas*. Porto Alegre: Artmed.
- Saliba, T.M & Saliba, S.C.R. (2003) Legislação de segurança, acidente do trabalho e saúde do trabalhador. (2ª ed.). São Paulo: LTr.
- Schultz, D. & Schultz, S. (2002). *Teorias da Personalidade*. São Paulo: Cengage Learning.
- Sebben, L. (2013). Avaliação Psicossocial em atividades de risco. *Revista Cipa*, Ano XXXV:410, 34-44.
- Sisto, F. F., Baptista, M. N., Santos, A. A. A., & Noronha, A. P. P. (2007). *Escala de Vulnerabilidade ao Estresse no Trabalho*. São Paulo: Vetor.