

A PRÁTICA DO PSICÓLOGO NO PROCESSO DE AVALIAÇÃO PSICOSSOCIAL EM UMA REDE DE SUPERMERCADOS NO MUNICÍPIO DE BAGÉ/RS

MELO, Héllen Mota¹
RODRIGUES, Josemara dos Santos¹
SILVA, Camila Espíndula da^{1*}
TEIXEIRA, Gabriele Garcia¹
COLLARES, Lenise Alvares²
REYES, Amanda Neumann²
ROSA, Andreia Quadros²
TORMA, Stefania Martins Teixeira²

RESUMO: Esta pesquisa visa acompanhar e participar na atuação do psicólogo organizacional em uma Avaliação Psicossocial, para a alteração de cargo de três funcionários de uma rede de supermercados, localizado no município de Bagé/RS. Utilizou-se o método de estudo a abordagem quali-quantitativa. A amostra foi composta por (03) três funcionários. Os procedimentos utilizados no processo de Avaliação Psicossocial foram: Entrevista Estruturada para avaliação de fatores psicossociais; Teste Palográfico; Atenção Concentrada e o R1. Quanto aos resultados, os três trabalhadores foram considerados APTOS para a realização das atividades laborais exigidas pela função e encontram-se preservados os aspectos psicossociais. Observou-se com a pesquisa, que a prática do psicólogo na avaliação psicossocial, visa identificar fatores individuais e subjetivos, visto que são diversos aspectos psicossociais que podem interferir no contexto do trabalhador. Além disso, o profissional utiliza técnicas e instrumentos que o auxiliarão compreender o trabalhador como um todo, portanto, o trabalho do psicólogo requer muita atenção e cuidado.

Palavras-chave: Avaliação Psicossocial, Psicologia Organizacional e do Trabalho, Atuação do Psicólogo

ABSTRACT: This research aims to monitor and participate in the performance of the organizational psychologist in a Psychosocial Assessment, to change the position of three employees of a supermarket chain, located in the city of Bagé/RS. We used the method of study the quali-quantitative approach. The sample consisted of (03) three employees. The procedures used in the Psychosocial Assessment process were: Structured Interview to assess psychosocial factors; Pallographic Test; Focused Attention and the R1. As for the results, the three workers were considered SUITABLE to perform the work activities required by the function and the psychosocial aspects are preserved. It was observed with the research, that the practice of the psychologist in the psychosocial assessment, aims to identify individual and subjective factors, since there are several psychosocial aspects that can interfere in the worker's context. In addition, the professional uses techniques and instruments that will help him understand the worker as a whole, therefore, the psychologist's work requires a lot of attention and care.

Keywords: Psychosocial Assessment, Organizational and Work Psychology, Psychologist Performance

1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Historicamente, as mudanças 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. Entretanto, nos últimos anos, consolidaram-se os

¹ Discentes do Curso de Psicologia, Nível V 2021/1- Centro Universitário IDEAU – Bagé/RS.

² Docentes do Curso de Psicologia, Nível V 2021/1 – Centro Universitário UNIDEAU – Bagé/RS

*E-mail para contato: camilaespindula@hotmail.com

estudos da psicologia no âmbito da saúde mental do trabalhador, posicionando-se na relação entre trabalho e saúde mental. Salienta-se que na vida adulta, o trabalho tem uma significativa função na formação da identidade, favorecendo o desenvolvimento, a complementação da identidade e da constituição psíquica. Assim, o trabalho torna-se centro de produção da saúde e/ou da doença, e na prática, tudo depende do contexto ambiental e do gerenciamento enfrentado pelo trabalhador (BARRETO, 2015).

Isto posto, a escolha do tema tratado justifica-se pela relevância em ampliar o conhecimento acadêmico diante das práticas do profissional da Psicologia, mas especificamente, da atuação na Avaliação Psicossocial. Ou seja, este trabalho visa acompanhar e participar na atuação do psicólogo organizacional em uma Avaliação Psicossocial, para a alteração de cargo de três funcionários de uma rede de supermercados localizado no município de Bagé/RS, conforme exigências das Normas Regulamentadoras (NR's) que buscam assegurar as boas relações, bem-estar e proteger a Segurança do Trabalhador, através da Portaria nº 3.214, de 8 de junho de 1978, instituídas pelo Ministério do Trabalho.

Destaca-se que a Avaliação Psicossocial tem por objetivo obter informações sobre o trabalhador nos diversos aspectos no qual está inserido, abrangendo questões relacionadas a sua saúde física e mental, satisfação com sua atividade laboral, vulnerabilidades, motivações, apoio familiar e social, entre outros, com o propósito de investigar a estrutura psicossocial e as expectativas do funcionário, através de entrevistas, que contemplam um questionário de avaliação psicossocial e testes psicológicos. Assim, possibilita-se reconhecer fatores individuais e organizacionais que possam influenciar de forma positiva ou negativa, na saúde das pessoas (GUIMARÃES et al, 2013).

Percebe-se que a avaliação psicossocial é uma avaliação psicológica, isto é, uma função privativa do Psicólogo, definida na Lei 4.119 de 27/08/62, que se refere à coleta e interpretação de informações psicológicas, por meio de métodos, técnicas e instrumentos psicológicos, que avaliam as potencialidades e o perfil psicológico do trabalhador. Os resultados dos procedimentos favorecem no processo de identificação das condições laborais e sociais que abarcam a realidade profissional e pessoal dos trabalhadores. E, o laudo auxiliará o médico do trabalho no julgamento de sua aptidão para a atividade laboral.

2 DESENVOLVIMENTO

No Brasil, toda atividade laboral com vínculo empregatício é regulamentada pelas Normas Regulamentadoras-NR, que são disposições complementares ao Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) do Título II da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), com redação dada pela Lei nº 6.515, de 22 de dezembro de 1977, e consistem em obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores, visando garantir trabalho seguro e sadio, prevenindo casos de doenças e acidentes de trabalho, conforme orientação do Ministério do Trabalho (BRASIL, 2020).

Desse modo, a avaliação psicossocial tem um papel de além de atender as normativas do Ministério do Trabalho, assegurar condições de ter trabalhadores saudáveis em funções de risco, ampliando a visão sobre a gestão de pessoas, ressignificando o papel dos líderes e das organizações, em relação ao compromisso com o bem estar de todos (VETOR, 2020). Sebben (2018), explica que na avaliação psicossocial, os testes psicológicos são ferramentas que permitem avaliar e conhecer com mais detalhes alguns aspectos essenciais da personalidade e da saúde mental que permeiam os riscos psicossociais. Sendo que estes, estão relacionados às pressões da vida diária gerada pelo trabalho e pela vida pessoal, impactando na saúde mental do trabalhador.

Entender como interagem os diversos tópicos que formam a vida das pessoas, grupos e organizações é considerado um dos principais desafios na área da POT, em um mundo em constantes mudanças, como o modo de sugerir formas de promover, preservar e restabelecer a qualidade de vida e o bem estar. Assim, o papel do psicólogo organizacional é atuar como facilitador e conscientizador da função dos inúmeros grupos que integram a instituição, levando em consideração a saúde e a subjetividade dos indivíduos, a dinâmica da empresa e sua integração no contexto mais amplo da organização (TONETTO et al, 2008).

2.1 Referencial Teórico

2.1.1 Psicologia Organizacional e do Trabalho

O termo Psicologia Organizacional e do Trabalho (POT), utilizado desde a década de 90, tem como propósito amparar a diversidade da área atual, de modo a sugerir a existência de dois grandes bases de fenômenos que envolvem aspectos psicossociais: as organizações, enquanto ferramenta social criadora de coletivos humanos e o trabalho, enquanto atividade básica do ser humano reprodutora de sua própria existência e da sociedade. Os fenômenos

organizacionais são considerados como processos psicossociais, que “estruturam a vida dos indivíduos e o funcionamento das sociedades” (BASTOS, 2003; ZANELLI & BASTOS, 2004).

Esta concepção do trabalho, como elemento transformador, percebe-se não apenas da matéria, mas, também da vida psíquica, social, cultural, política e econômica (MALVEZZI, 2004). A POT, foca nas atividades de seleção e treinamento de pessoas, com as transformações no cenário econômico, empresarial e local (SANTOS, 2019), a competência desta área ao preocupar-se com melhorias na saúde e segurança dos trabalhadores apresenta uma nova perspectiva. Ou seja, além de tudo preocupa-se também com os aspectos sociais e ambientais ligados à rotina organizacional das empresas (TANNHAUSER, 1994).

Na Psicologia Organizacional, a produtividade e desempenho no trabalho são processos fortemente interligados, incluindo fatores individuais de motivação, habilidade e conhecimento e fatores estruturais ao nível da época e mudanças de valores da sociedade. As organizações estão enraizadas à estrutura societal. Idealiza-se um profissional que atue junto aos recursos humanos, ciente da interdependência sistêmica das partes e níveis da estrutura organizacional e da necessária interação com outros profissionais, que fundamente suas intervenções em critérios científico - metodológicos consistentes e que questione criticamente a inserção de sua prática e o desempenho da organização no contexto social (ZANELLI, 2009).

2.1.2 Saúde e Segurança no Trabalho

2.1.2.1 Conceito e atribuições

Ao longo dos anos, o trabalhador, a saúde e o trabalho ganharam novos rumos. Ora pela precariedade, por ser executado com baixas condições ambientais ou físicas ou por causar doença. Ora por ser advinda dos avanços na Saúde Coletiva, cujo movimento social mobilizou mudanças em diversos âmbitos (GOMEZ et al, 2018). O que importa é que esse movimento trouxe benefícios e um novo olhar para a saúde do trabalhador, que pode e deve realizar suas demandas com segurança e proteção.

Essas transformações foram graduais, vencendo paradigmas e um tortuoso caminho de 30 anos de histórias institucionais, como afirma Gomez et.al (2018). No Brasil, no âmbito da saúde pública as referências técnicas em Psicologia e Políticas Públicas (CREPOP), apontam

um marco histórico em 1970 com os movimentos sociais, interferindo e participando do processo de planejamento e ações à saúde do trabalhador.

Segundo Lopes et al (2020), pensar no trabalho é pensar “como uma atividade de transformação da natureza, empreendida socialmente pelos homens, não devendo denotar marca de sofrimento.” Para Gomez et al (2018) a saúde do trabalhador é um campo de conhecimento estratégico interdisciplinar que visa a saúde, a prevenção e a promoção de saúde. Como afirma Lacaz (1996), a saúde do trabalhador configura um campo de conhecimentos que intervém nas relações de saúde-doença e trabalho, esta também é a visão da Divisão de Vigilância em Saúde do Trabalhador (DVST), que faz parte do Centro Estadual de Vigilância em Saúde (CEVS), órgão da Secretaria Estadual de Saúde. Então, para esses órgãos: *“A Saúde do Trabalhador é o conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância 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 advindos das condições de trabalho”*.

É visível a importância deste assunto, percebe-se que a saúde do trabalhador está presente em todas as organizações e instituições, para que a integridade da saúde física e mental do trabalhador esteja preservada. São hábitos, atitudes e ações que, dependendo da função ou cargo, precisa ser exercitado com segurança e na busca de melhorias nas condições de trabalho (REVISTA SAÚDE LEGAL, 2019).

Para a organização, a saúde do trabalhador impacta diretamente nos processos da empresa. Por isso, investir nesta área traz benefícios para ambos, em termos de motivação, produção e lucro (GIROTTI e DIEHL, 2016). Além disso, um ambiente tóxico, pode gerar inúmeros desgastes emocionais e cognitivos ao trabalhador que mesmo com as garantias da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), falta a atenção à saúde de forma interdisciplinar com mais efetividade. E, para evitar adoecimentos e colaborar com as melhorias, a área da Psicologia tem várias possibilidades de atuação, como a compreensão do ser humano e suas demandas (JACQUES, 2007).

2.1.2.2 O profissional da Psicologia e a Relação com a Saúde do Trabalhador

Com o objetivo de sistematizar e difundir os conhecimentos sobre as práticas da psicologia nas políticas públicas o Centro de Referências Técnicas em Psicologia e Políticas

Públicas (CREPOP) foi criado para dar referência ao profissional em diferentes situações e contextos. A partir destas referências, como afirma Lopes et al (2020) os profissionais inseridos neste contexto podem planejar e organizar ações diretas na prevenção de fatores de risco ao trabalhador.

Neste contexto, cabe a Psicologia ter uma visão coletiva e individual do trabalhador, valorizando-o, incentivando-o além de compreender melhor sua tarefa a fim de colaborar com sua função e cargo (CFP, 2019). No caso dos trabalhadores da rede de supermercados, o trabalho organizacional da Psicóloga envolve estabelecer entre outras demandas a avaliação Psicossocial do funcionário. Isso de acordo com a Portaria 2.309 de vinte e oito de agosto de dois mil e vinte (Brasil, 2021). Esta Portaria atualiza e relaciona doenças ao trabalho e fatores de risco, com isso de acordo com a Nr 11, que estabelece os requisitos mínimos para trabalho com empilhadeiras, os trabalhadores têm garantias de segurança. Estes regulamentos, são revisados de cinco e cinco anos para que todo processo tenha acompanhamento (BRASIL, 2020). A publicação das NR's foi um marco importante no que diz respeito à segurança e saúde do trabalhador, pois a partir de suas edições as empresas foram obrigadas a tomar providências em relação às medidas de prevenção.

Entretanto, é necessário observar que a saúde mental está relacionada à saúde de todos (DEJOURS, 1992), na visão de Bleger (1984) o que interessa quando se fala em saúde é o desenvolvimento integral das pessoas e da comunidade. Sendo assim, viver neste cotidiano de busca do sustento, sanidade e superando as adversidades, precisa reconhecer que um desenvolvimento psíquico saudável pode estar num ambiente de trabalho ou um ambiente de diversão, desde que as proporções sejam satisfatórias (HELOANI, 2003).

Na realidade, os adoecimentos no trabalho também são manifestações que a estrutura da personalidade da pessoa, e junto com as demandas atuais de objetivos, produção e metas que ocasionam pressões e dificuldades, mas que com o mínimo de condições restabelece ou se aproxima da normalidade. Neste ínterim, a área da Psicologia chega, acompanha, entende o trabalho como identidade e dignidade do sujeito, trabalhando na prevenção, cuidado e segurança do ser integral.

De acordo com Barreto (2015) a Avaliação Psicossocial está entre as principais contribuições da Psicologia nos programas de saúde mental dos trabalhadores, cuja prática é recorrente e compulsória para toda atividade laboral no Brasil com vínculo empregatício, regulamentada por um conjunto de leis como as Normas Regulamentadoras.

2.1.3 Avaliação Psicossocial

A avaliação psicossocial é um método que identifica os estados clínicos, laborais e sociais que constitui a realidade da vida profissional e pessoal dos trabalhadores. Fundamenta-se na procura de segurança que através da avaliação é possível desenvolver, podendo observar o risco contra si mesmo, o risco aos demais trabalhadores e ao ambiente de trabalho. É fundamental no processo de Avaliação Psicossocial encontrar os aspectos psicossociais que mais influenciam na sua empresa, como princípios, valores, relacionamentos, condutas, comportamentos, produção, entre outros. Desse modo, é compreendida como um procedimento que necessita ser realizado pelo profissional com muito cuidado e atenção, levando em conta que existem diversos aspectos que podem influenciar no contexto do trabalhador (BARRETO, 2015).

Atualmente as orientações na promoção da higiene e segurança nas organizações, não se limita apenas aos riscos físicos, químicos ou biológicos dos ambientes laborais, considera-se também os diversos aspectos psicossociais próprios da organização e a forma como essas situações interferem no bem-estar mental e físico do indivíduo (CAMELO e ANGERAMI, 2008).

De acordo com Pereira (2019), [...] “para melhor contextualizar as avaliações psicossociais, estas atendem às Normas Regulamentadoras. De acordo com as NR’s, em seus respectivos itens 20.14.6, 33.3.4.1 e 35.4.1.2”, o autor diz ainda que, estas determinam que os trabalhadores precisam realizar exames médicos de acordo com o cargo que o colaborador irá ocupar, englobando os aspectos de riscos psicossociais, tendo que ser realizados nos procedimentos admissionais, periódicos, mudança de função, retorno ao trabalho e demissionais. Rodrigues e Faiad (2018) afirmam que a avaliação psicossocial é obrigatória nos admissionais, e também nos exames periódicos ou demissionais, gerando uma área de atuação que abrange várias categorias profissionais em diferentes setores da organização.

Conforme Barreto (2015), frente às pesquisas das NRs que definem as condições de avaliação para que o indivíduo opere suas atividades com proteção, aumenta importância da avaliação psicossocial, no qual é um procedimento, onde se observa, analisa e descreve o perfil dos empregados e de que modo esses indivíduos atendem ou não as condições normativas exigidas legalmente. Para ser definido um perfil na avaliação psicológica, para os

trabalhadores que vão desempenhar tarefas expostas a situações de risco, são avaliadas várias questões. Dentre elas estão as condutas, valores, comportamentos, memória, atenção, inteligência geral, aptidões intelectuais e específicas e a personalidade. Para tal, é necessário a utilização de testes psicológicos, além da entrevista de anamnese.

A avaliação dos colaboradores que vão executar as tarefas de trabalho em altura, deve-se acontecer por meio de anamnese criteriosa tanto do médico quanto do psicólogo. O médico deve explorar a presença de patologias que são capazes incapacitá-los para o cargo. Distúrbios de visão e audição precisam ser analisados através de exames complementares, pois são capazes de prejudicar a captação de sinais de alarme ou a comunicação entre o grupo de trabalho. O exame médico de admissão necessita analisar a aptidão de colaboradores com diabetes, asma e problemas cardiovasculares que prejudicam a eficiência cardíaca, pelo risco de acontecer algum evento no momento em que estiverem no interior do espaço confinado ou em altura. Na anamnese deve-se apresentar, também, os acontecimentos familiares e pessoais que abalam a vida do colaborador, como por exemplo, algum familiar que esteja doente, morte de um ente querido, problemas familiares, problemas financeiros, separação matrimonial, acidentes de trabalho, entre outros (BARRETO, 2015).

A primeira etapa, o rapport é fundamental para diminuir uma provável ansiedade do colaborador em relação ao processo, esta etapa fornece ao profissional que está avaliando informações importantes para a avaliação geral. Neste momento deve-se recepcionar o colaborador de maneira acolhedora. É importante questionar se o examinando está alimentado, se teve uma boa noite de sono, também é importante questionar se o examinado apresenta dificuldades de escrita ou leitura e se ele faz uso ou necessita de óculos. Todos esses dados citados são relevantes para que o examinando não seja prejudicado na sua avaliação. Deve-se explicar o que é a avaliação psicossocial e qual a sua finalidade, sempre se dispondo a esclarecer quaisquer dúvidas no decorrer do processo, o que contribui para diminuir a ansiedade sentida pelo indivíduo no instante da avaliação (PEREIRA, 2019).

No que se refere ao contexto de atenção é essencial avaliar nas formas concentrada, dividida e alternada, tendo em vista o colaborador na produção das suas atividades utiliza várias formas de atenção em diversos momentos, sendo capaz de possuir uma ou outra forma que se destaca. Pode acontecer que o indivíduo manifeste um bom nível de desenvolvimento em uma forma de atenção ou outra, deve-se então o profissional analisar a sua rotina de

atividades para identificar qual o tipo de atenção o colaborador mais utiliza no desenvolvimento de suas tarefas (PEREIRA, 2019).

No que diz respeito à vulnerabilidade ao estresse ocupacional, é importante observar a vulnerabilidade do trabalhador ao estresse, qual a origem e causa do estresse no âmbito da organização e fora dela, os efeitos e como o indivíduo lida com seu estresse, quais são as maneiras externas e internas que o mesmo utiliza para lidar com o estresse, e também verificar se o trabalhador possui um bom suporte familiar, social e religioso, levando em consideração o sujeito em sua totalidade (PEREIRA, 2019).

Em relação aos aspectos psíquicos e relativos à personalidade, deve-se levar em consideração a vitalidade do sujeito, a energia, e a conservação dessa energia diante aos desafios e as dificuldades. Deve-se considerar também a agilidade, compreensão de novos acontecimentos, capacidade de raciocínio, e adaptação ao ambiente. Tendo em vista também a capacidade de planejamento, organização e a formação de princípios. Emotividade, autodomínio, constância, e a impulsividade. Deve-se observar também a tomada de decisão, medo frente ao novo e ansiedade. A forma que o indivíduo internaliza as regras e normas sociais. Pressões, autoagressividade e heteroagressividade. Não esquecendo da capacidade de trabalhar em equipe, atitude ponderada, flexibilidade, disciplina e relacionamento interpessoal (PEREIRA, 2019).

De acordo com Pereira (2019), deve-se ser observado também o alto paradigma de consumo alcoólico em alguns setores das organizações, como na construção civil, por exemplo. É fundamental ter um olhar atento ao excesso destas substâncias químicas. É importante que o psicólogo investigue indicadores de possíveis transtornos e/ou patologias. No entanto, no cenário das avaliações psicossociais, é fundamental que o profissional esteja atento a prováveis indicativos que poderão ser rastreados na entrevista.

Segundo Pereira (2019) “avaliação psicossocial é uma forma de atuar, por meio da psicologia, de modo preventivo em relação à segurança e a vida do trabalhador. No entanto, em razão da avaliação psicossocial ser uma área relativamente nova na psicologia, faz-se, sim, muito necessário a ampliação do conhecimento sobre ela, somando-se a experiência proporcionada pela prática cotidiana, promovendo reflexões e inquietações em psicólogos profissionais que atuam nesse contexto”.

2.1.4 Métodos e Material

Trata-se de um estudo transversal descritivo com amostra por conveniência de levantamento de dados qualitativos e quantitativos, visando conhecer e realizar as práticas da avaliação psicossocial aplicada em trabalhadores de uma rede de supermercados do município de Bagé/RS. A amostra é composta por três (03) funcionários, cujo critério de inclusão ocorreu conforme a necessidade da realização das avaliações psicossociais, pela psicóloga da empresa.

Os procedimentos utilizados no processo de Avaliação Psicossocial foram: Entrevistas Estruturadas para avaliação de fatores psicossociais, realizadas pela Psicóloga responsável; Teste Palográfico, Atenção Concentrada e R1. As aplicações dos testes ocorreram de forma coletiva, pelas discentes do curso de Psicologia do Centro Universitário IDEAU, no dia 08 de outubro do ano de 2021, nas dependências da Rede de Supermercados, no setor de RH, localizado no município de Bagé. Após estabelecer um rapport com os funcionários, explicando e esclarecendo eventuais dúvidas sobre a aplicação, iniciaram os testes.

Primeiro teste: O Teste Não Verbal de Inteligência (R-1), de acordo com Silva e Alves (2018) compreende em uma medida não verbal da inteligência e tem como vantagens a rapidez de aplicação e avaliação. O instrumento foi aplicado conforme as instruções do manual, onde cada item é composto por uma figura na qual falta um pedaço e o examinando deve procurar entre as alternativas, qual a que completa a figura superior. A aplicação foi de forma coletiva, com o tempo de duração com o limite de 30 minutos.

Segundo teste: O Teste Palográfico, conforme Lima et al. (2017) foi criado por Salvador Escala Milá, na Espanha, no Instituto Psicotécnico de Barcelona. No Brasil, foi desenvolvido e divulgado por Agostinho Minicucci. O instrumento foi aplicado conforme instruções do manual, que consiste na realização de traços verticais de 7mm de altura cada palo, com espaço de 2,5mm entre eles, no tempo de (05) cinco minutos. A cada minuto é dado o comando “sinal”, no qual o avaliado deverá riscar um traço na horizontal, continuando a fazer traços na vertical. A aplicação é dividida em duas partes. A primeira é um treino inicial de 2 minutos e 30 segundos, dividido em 5 tempos de 30 segundos cada, que serve como uma espécie de treinamento e adaptação do avaliado com o material e a tarefa a realizar. Após um pequeno intervalo de 2 a 3 minutos, para verificação da exata compreensão das instruções dadas, é aplicado o teste propriamente dito, considerado para a avaliação, com 5 tempos de 1 minuto (60 segundos) cada. O tempo total da avaliação realizada teve duração de 20 – 30 minutos, isto é, o tempo previsto no manual de aplicação.

Terceiro teste: O teste de Atenção Concentrada - TEACO-FF, conforme explica Rueda e Gurgel (2008) o teste fornece um tipo de informação que se refere à Atenção Concentrada (AC), indicando a capacidade de uma pessoa em selecionar apenas uma fonte de informação diante de vários estímulos distratores em um tempo predeterminado. A medida de Atenção Concentrada corresponde à soma de itens que deveriam ser assinalados (tarefa solicitada) menos os erros e as omissões cometidas pelo sujeito. O instrumento possui 500 estímulos distribuídos em 20 colunas com 25 estímulos cada. Do total, 180 são estímulos alvo; cada coluna contém nove alvos e 16 estímulos distratores (total de 320 distratores). No topo da folha de resposta se encontra "a cruz com os quatro pontos em sua volta" para que a pessoa que responde possa visualizar o modelo enquanto realiza o teste. O tempo de aplicação é de 4 minutos.

2.1.6 Análise dos Resultados

Para os resultados, foram analisados os dados pessoais dos participantes (Tabela 1), sendo as idades entre 20 e 34 anos, no momento da entrevista, todos do sexo masculino. Em relação à escolaridade, dois participantes declararam ter ensino fundamental e um declarou ter ensino médio. Quanto ao tempo de serviço na empresa, verificou-se que a duração varia de 02 à 06 anos. Referente a atividade laboral, todos exerciam o cargo de açougueiro e todos estavam sendo promovidos para a função de operador de empilhadeiras. Segundo Gois (2013) “a empilhadeira é um veículo automotor utilizado para movimentação horizontal e vertical de materiais, é dotada de garfos ou dispositivos específicos para realizar atividades de empilhamento, transporte e descarregamento de cargas”. Conforme menciona Esperança et.al (2007) uma das exigências cognitivas de um operador de empilhadeira é a atenção, o trabalhador deve ter muito cuidado, principalmente dentro das câmaras, pelos corredores entre os drive-ins, mas também para carregar a empilhadeira com os produtos especificados ordenados pela gerência, e com agilidade suficiente para não atrasar o processo de expedição.

Tabela 1 – Dados Pessoais das Participantes

VARIÁVEIS	Nº DA AMOSTRA Total: 03
IDADE	
“A” – 20	1
“B” – 24	1

“C” – 34	1
ESCOLARIDADE	
Ensino Fundamental	2
Ensino Médio	1
TEMPO DE SERVIÇO	
“A” – 2 anos e 4 meses	1
“B” – 3 anos e 4 meses	1
“C” – 6 anos	1

No que se refere aos resultados das Entrevistas Estruturadas para Avaliação de Fatores Psicossocial, realizadas pela Psicóloga responsável, aponta-se que os três funcionários se encontram com os aspectos psicossociais preservados. Conforme Sebben (2018) os fatores psicossociais do trabalho, compreendem aspectos do trabalho em si e do ambiente, como clima ou cultura da organização, atividades laborais, relacionamentos interpessoais e a forma e realização das tarefas, além de compreender o ambiente externo à organização e os aspectos do indivíduo.

Quanto aos resultados dos testes psicológicos, os três trabalhadores foram considerados APTOS para a realização das atividades laborais exigidas pela função. Nesse sentido, os testes são algumas das técnicas para avaliar os candidatos que irão exercer ou ocupar um cargo de risco, identificado características psicológicas necessárias para o trabalhador desempenhar suas atividades de forma segura, como as características de controle emocional, atenção, resiliência, impulsividade, agressividade, depressão entre outros aspectos. Os testes psicológicos auxiliam na identificação de tais atitudes/caraterísticas que são importantes para a segurança dos trabalhadores dessa área de transporte, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais, conforme a NR11 (VETOR, 2020). Essas ações servem para prevenção e incentivo a qualidade de vida e bem estar do funcionário, que, com o equilíbrio e a responsabilidade de ambos os lados, efetiva uma gestão segura de toda a cadeia do benefício saúde e segurança do colaborador.

Outro aspecto relevante na pesquisa foi a atuação da psicóloga para a realização destas avaliações. Destaca-se que a profissional utiliza diversos procedimentos, como antes citado, com o objetivo de entender o trabalhador como um todo, através da escuta durante a entrevista, como o coping, locus de controle, a homeostase, além de outras questões mais específicas como atenção, memória, inteligência, entre outros, por meio dos testes. Para Barreto (2015), a partir da entrevista individual e dos testes, 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. Conforme Barreto (2015) ressalta-se que a função do psicólogo é desempenhar um trabalho de orientação, compreender o trabalhador e suas atitudes de comportamentos, identificando sentimentos e emoções, e respeitar, profissionalmente, as limitações e capacidade do indivíduo.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Observou-se com a análise dos resultados, que os três colaboradores já exerciam funções que exigiam atenção e risco. E a promoção de cargo, reconhece o desempenho destes funcionários dando-lhes mais confiança e responsabilidade. Em uma empresa, esse processo precisa respeitar um regulamento, cujas informações precisam ser explícitas e organizadas. Além disso, esta norma não apenas auxilia a reduzir os riscos de acidentes como promove o bem-estar dos colaboradores.

Dentro deste panorama, que há três décadas um novo desenho da Psicologia começou a ganhar espaço, a psicologia institucional. Quando se repensou a profissão além da clínica, do psicodiagnóstico, enfim das habituais áreas de atuação (GUIRADO, 2009). Este termo foi cunhado por J. Bleger, psicanalista argentino que há um dado momento, aliou a psicanálise ao marxismo “para pensar a psicologia para além das práticas terapêuticas e consultorias” (BLEGER, 1984). Segundo o autor, o objetivo do psicólogo no campo institucional é o da psico-higiene, contribuindo para a saúde e bem estar do trabalhador e, da instituição onde trabalha através das relações intra e intrapessoais e intra e intergrupais.

Entretanto, a avaliação psicossocial, neste contexto, proporciona além da promoção, uma nova relação com o trabalho e sua própria realidade social e psíquica (BLEGER, 1984). Com a publicação das NR's, e seu investimento nas empresas, os benefícios são para ambos, trabalhadores e organização. Porque previne, elimina ou reduz acidentes de trabalho, dando mais segurança e bem estar no ambiente da empresa. E acompanhar este cenário, onde legalmente o colaborador está sendo amparado, a gestão organizada, os funcionários promovidos aptos a exercer uma nova função, se percebe o trabalho e a atuação da profissional de Psicologia, fazendo parte deste processo de forma integrada.

Na rede de supermercados onde a proposta foi realizada, a função da profissão de psicóloga está além da seleção, ou seja, valoriza a função, transforma o ambiente de trabalho o

mais tranquilo que pode, trazendo benefícios e comunicação, como afirma Malvezzi (2004). Nesse sentido, acompanhar a atuação do profissional da Psicologia neste contexto empresarial, através da participação do processo de Avaliação Psicossocial para alteração de cargo, conclui-se a importância da presença deste profissional, garantindo com fidedignidade este trabalho. Cabe ressaltar a experiência de fazer parte de uma avaliação psicossocial, reconhecendo os direitos e deveres dos trabalhadores e organizações confirmando a promoção da saúde como primordial para qualquer ambiente de trabalho, como afirmam os autores destacados.

Observou-se com a pesquisa, que a prática do psicólogo na avaliação psicossocial, visa identificar fatores individuais e subjetivos, visto que são diversos aspectos psicossociais que podem interferir no contexto do trabalhador. Além disso, para a realização desta avaliação, o profissional utiliza técnicas e instrumentos que o auxiliarão a compreensão do trabalhador como um todo, portanto, o trabalho do psicólogo requer muita atenção e cuidado.

Todavia, se reconhece que este processo fará parte do ambiente de todas as futuras psicólogas que por identificação e escolha seguirão esta linha de trabalho, e legitimar que todos os desafios, processos e novas descobertas fizeram parte deste trabalho e das experiências vividas. Agregando valor e conhecimento para nossas práticas.

REFERÊNCIAS

BARRETO, Cristiane Gargioni. **O papel do psicólogo na avaliação psicossocial**. Monografia apresentada para o Curso de Especialização em Psicologia – ênfase organizacional. Orientadora: Me. Profa. Sandra Y. Spiendler Rodriguez. 2015. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/143191/000993067.pdf?sequence=1>. Acesso em: 24/10/2021.

BLEGER, J. (1984). **Psicohigiene e psicologia institucional** (E. Diehl & M. Flag, Trad.). Porto Alegre: Artes Médicas. (Original publicado em 1973).

BRASIL, Ministério do Trabalho e Previdência. **Norma Regulamentadora No. 1 (NR-1)**. Portaria SEPRT de 30/09/2019. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-01.pdf>. Acesso em: 21/08/2021.

_____, Ministério do Trabalho e Previdência. **Normas Regulamentadoras**. Publicado em 22/10/2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>. Acesso em: 29/10/2021.

CAMELO, Silvia Helena Henriques; ANGERAMI, Emília Luigia Saporiti. **Riscos psicossociais no trabalho que podem levar ao estresse: uma análise da literatura.** Ciência, Cuidado e Saúde, v. 7, n. 2, p. 234-240, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/cienccuidsaude.v7i2.5010>.

CFP. Casa do Psicólogo/CFP, 2000. **Conselho Federal de Psicologia.** Resolução CFP N.º 001/2003. Portaria MS N.º 2.309, de 28 de agosto de 2020, São Paulo.

DEJOURS, C. **Psicodinâmica do trabalho.** São Paulo: Atlas, 1994. A loucura do trabalho. São Paulo: Cortez, 1992.

ESPERANÇA, Maria Christina Themistocles et al. **Mapas cognitivos como ferramenta para a construção de programas de formação: um estudo de caso sobre as atividades de operadores de empilhadeira.** 2007. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/90301>.

GIROTTTO, Cristiane; DIEHL, Liciane. **Saúde Mental E Trabalho: Uma Reflexão Sobre A Possível Relação Entre O Diagnóstico E As Situações De Trabalho.** Polêmica, [S.l.], v. 16, n. 2, p. 090-115, maio 2016. ISSN 1676-0727. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/polemica/article/view/22904/16393>>. Acesso em: 21 ago. 2021.

GOMEZ, Carlos Minayo, VASCONCELLOS, Luiz Carlos Fadel de e MACHADO, Jorge Mesquita Huet. **Saúde do trabalhador: aspectos históricos, avanços e desafios no Sistema Único de Saúde.** Ciência & Saúde Coletiva [online]. 2018, v. 23, n. 6 [Acessado 19 Agosto 2021].

GOIS, Vivian Pereira de. **Análise de um acidente com empilhadeira e da aplicação da NR-11 dentro de uma empresa no ramo de alimentos.** 2013. Disponível em: <http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/1561>

GUIMARÃES, L. A. M., et. al (2013). **Contribuições Para A Avaliação Psicossocial Da Norma Reguladora 33 (Nr-33).**/ GUIMARÃES, L. A. M., Martins, D. de A., & Botelho, A. S. de O. Perspectivas Em Gestão & Conhecimento, 3, 57–66. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/pgc/article/view/16973>. Acesso em: 29/10/2021.

GUIRADO, Marlene. **Psicologia institucional: o exercício da psicologia como instituição.** Interação em Psicologia, Curitiba, dez. 2009. ISSN 1981-8076. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/9447>>. Acesso em: 29 out. 2021.

HELOANI, J. R.; CAPITÃO, C. G. **Saúde mental e psicologia do trabalho.** São Paulo em Perspectiva, v. 17, n. 2, p. 102-108, 2003.

LACAZ Fac. **Saúde do trabalhador: um estudo sobre as formações discursivas da academia, dos serviços e do movimento sindical [Tese de Doutorado].** Campinas: Faculdade de Ciências Médicas, Universidade Estadual de Campinas; 1996.

LOPES, Helyssa Luana et al. **Atuação do psicólogo em saúde do trabalhador na perspectiva psicossociológica**. Fractal: Revista de Psicologia [online]. 2020, v. 32, n. 1 [Acessado 29 Outubro 2021], pp. 72-81. Disponível em: <<https://doi.org/10.22409/1984-0292/v32i1/5694>>. Epub 09 Abr 2020. ISSN 1984-0292. <https://doi.org/10.22409/1984-0292/v32i1/5694>.

MALVEZZI, S. (2004). Prefácio. In J. C. ZANELLI, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Eds.), **Psicologia, organizações e trabalho** (pp. 13-18). Porto Alegre, RS: Artes Médicas.

PEREIRA, Iara Maria Alves. **Possíveis contribuições da Psicologia na Avaliação Psicossocial**. / Iara Maria Alves Pereira. Revista Especialize On-line IPOG - Goiânia - Ano 10, Edição nº 17 Vol. 01 julho /2019. ISSN 2179-5568. Disponível em: <https://ipog.edu.br/wp-content/uploads/2020/12/iara-maria-alves-pereira-61315146.pdf>. Acesso em: 21/08/2021.

RODRIGUES, Carlos Manoel Lopes; FAIAD, Cristiane. **Avaliação psicossocial no contexto das normas regulamentadoras do trabalho: desafios e práticas profissionais**. Psicologia Revista, v. 27, n. 2, p. 287-310, 2018. DOI: <https://doi.org/10.23925/2594-3871.2018v27i2p287-310>.

RUEDA, Fabián Javier Marín; GURGEL, Marina Gasparoto do Amaral. **Evidências de validade relativas ao contexto do trânsito para o Teste de Atenção Concentrada - TEACO-FF. Psic**, São Paulo, v. 9, n. 2, p. 165-172, dez. 2008. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-73142008000200005&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 21 ago. 2021.

SANTOS, Claudiane da Silva Ferreira. **Qualidade de vida no trabalho: O Papel da Psicologia Organizacional**. Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 04, Ed. 05, Vol. 03, pp. 54-71 Maio de 2019. ISSN: 2448-0959.

SEBBEN, Lucia Simões. **Avaliação Psicossocial: psicologia aplicada à segurança no trabalho**. / Lucia Simões Sebben. – 1 ed. São Paulo: Vetor, 2018.

SILVA, Marlene Alves da; ALVES, Irai Cristina Boccato. **Estudo normativo do R-1: Teste não verbal de inteligência para uma região da Bahia-Brasil**. Est. Inter. Psicol., Londrina, v. 9, n. 3, supl. 1, p. 38-53, dez. 2018. Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S2236-64072018000400004&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 25 ago. 2021.

TANNHAUSER, C. L. **Qualidade de Vida no Trabalho: Contribuições ao Papel do Psicólogo Organizacional**. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/37326/000115476.pdf?sequence=1&locale-attribute=en>.

TONETTO, Aline Maria et al. **Psicologia organizacional e do trabalho no Brasil: desenvolvimento científico contemporâneo**. Psicologia & Sociedade [online]. 2008, v. 20, n. 2 [Acessado 23 Agosto 2021], pp. 165-173. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0102-71822008000200003>>. Epub 20 Out 2008. ISSN 1807-0310. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822008000200003>.

ZANELLI, José Carlos. **O Psicólogo nas Organizações de Trabalho**. Artmed. 2009. Porto Alegre.

ZANELLI, J. C., & BASTOS, A. V. B. (2004). **Inserção profissional do psicólogo em organizações e no trabalho**. In J. C. ZANELLI, J. E. Borges-Andrade & A. V. B. Bastos (Eds.), **Psicologia, organizações e trabalho** (pp. 466-491). Porto Alegre, RS: Artes Médicas.

VETOR, Editora. **Testes para Avaliação Psicossocial**. Home/Informações/Teste para Avaliação Psicossocial. Disponível em: <http://www.mktvetoreditora.com.br/teste-avaliacao-psicossocial.php>. Acesso em 23/10/2021.