

Riscos psicossociais no trabalho de profissionais que atuam em espaços confinados e altura

Psychosocial risks at work in confined spaces and heights

Naudielle Oliveira

Psicóloga; Egressa do Curso de Psicologia do Centro Universitário Dinâmica das Cataratas, Foz do Iguaçu, UDC, PR, Brasil; naudielleoliveira@gmail.com

Vanessa Cordeiro de Souza

Psicóloga; Egressa do Curso de Psicologia do Centro Universitário Dinâmica das Cataratas, Foz do Iguaçu, UDC, PR, Brasil; vanecsza@gmail.com

Monica Augusta Mombelli

Doutor; Departamento de Psicologia, Centro Universitário Dinâmica das Cataratas, Foz do Iguaçu, UDC, PR, Brasil, monica.mombelli@udc.edu.br

Resumo

Introdução: Os fatores psicossociais são características inerentes às condições e organização do trabalho, sendo capazes de afetar a saúde do indivíduo, positiva ou negativamente, de modo fisiológico e/ou psicológico. Tais fatores resultam da interação entre o indivíduo e suas condições de trabalho. **Objetivo:** O estudo teve como objetivo identificar os riscos psicossociais no trabalho de profissionais que atuam em espaços confinados e altura. **Método:** Estudo de abordagem quantitativa. Participaram 32 funcionários de uma empresa localizada na região Oeste do Paraná. Para coleta de dados, foram utilizados dois instrumentos: o questionário sociodemográfico e o Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II). **Resultados:** A partir da análise dos dados, foi identificado somente um risco psicossocial, que está associado às exigências cognitivas dos trabalhadores, visto que necessitam de atenção e concentração no ambiente em que executam suas funções. **Conclusão:** Pode-se perceber que o trabalho é capaz de expor os colaboradores à fatores de riscos psicossociais e comprometer a saúde mental destes. Os riscos psicossociais identificados não se relacionam apenas às características peculiares relacionadas a execução de atividades em espaços confinados e altura, mas a outras características da organização. A identificação de tais aspectos, pode subsidiar ações de segurança e promoção a saúde mental no ambiente laboral, além de contribuir para o avanço do conhecimento científico nesta área.

Descritores: Saúde Mental. Saúde do Trabalhador. Trabalho.

Abstract

Introduction: Psychosocial factors are characteristics inherent to the conditions and organization of work that can affect the health of the individual positively or negatively in a physiological and / or psychological way. They result from the interaction between the individual, and his working conditions. **Objective:** The study aimed to identify the psychosocial risks in the work of professionals who work in confined space and height. **Method:** Study of a quantitative approach. 32 employees of a company from the western region of Paraná participated in the study. For data collection, two instruments were used: a sociodemographic questionnaire and the Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II). **Results:** Based on the data analysis, only a psychosocial risk was identified, which is associated with the workers' cognitive requirements, as they need attention and concentration in the environment in which they perform their duties. **Conclusion:** It can be seen that the work is capable of exposing employees to psychosocial risk factors and compromising their mental health. The psychosocial risks identified are not only related to the peculiar characteristics related to carrying out activities in confined spaces and height, but to other characteristics of the organization. The identification of such aspects can support safety actions and promote mental health in the work environment, in addition to contributing to the advancement of scientific knowledge in this area.

Descriptors: Mental Health. Worker's health. Work.

Introdução

O trabalho é um determinante do processo saúde-doença. Seu impacto sobre a saúde relaciona-se à complexa relação do homem com seu contexto laboral que, por consequência de novas formas de organização e gestão, coloca o trabalhador diante de situações com níveis graduais de exigência e responsabilidade (Souza, Carvalho, Araújo & Porto, 2010).

Inerente às condições e organização do trabalho, é possível identificar os fatores de risco psicossociais, compreendidos como características capazes de afetar positiva ou negativamente a saúde física e/ou psicológica do trabalhador, visto que resultam da interação entre o indivíduo e suas condições laborais (Silva, 2012). Esses fatores podem compreender diferentes aspectos, tais como: sobrecarga por excesso de tarefas, trabalho sob pressão e repetitividade; falta de controle sobre o trabalho; distanciamento entre grupos do trabalho; isolamento social no âmbito do trabalho; conflito de papéis e conflitos interpessoais (Souza et al., 2010).

A relação entre os riscos psicossociais e a saúde não se manifesta de forma objetiva, mas paulatinamente e, como consequência da exposição contínua, podem, de acordo com a percepção do trabalhador, estar associados à fadiga e a tensão; perda do controle sobre o trabalho; impacto dos revezamentos no trabalho noturno e em turnos, das horas extras e dos plantões dobrados; trabalho submisso; desqualificação do trabalhador; trabalho parcelado com a fragmentação e repetição de tarefas e/ou ritmo acelerado de trabalho constante (Chiodi & Marizale, 2006).

No contexto do trabalho, as Normas Regulamentadoras (NRs) são disposições complementares ao capítulo V da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), consistindo em obrigações, direitos e deveres que devem ser cumpridos por empregadores e trabalhadores, tendo por finalidade a garantia de um trabalho assegurado e benéfico, precavendo doenças e acidentes de trabalho. O Ministério do Trabalho é responsável pela elaboração/revisão das NRs, adotando o sistema tripartite paritário, por meio de grupos e comissões compostas por representantes do Governo, de empregadores e de colaboradores (Brasil, 2019).

Dentre as NRs, tem-se a NR-33, que se refere ao trabalho em espaço confinado, definido como “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” (Brasil, 2012, p.01). Tal norma tem como objetivo determinar condições para identificar, reconhecer, avaliar, monitorar e controlar os riscos existentes nestes locais, para garantir de modo constante a segurança e saúde dos trabalhadores que atuam nestes espaços.

No que tange às demandas referentes ao trabalho em altura, tem-se a NR-35, definida como: “toda atividade executada acima de 2,00 m (dois metros) do nível inferior, onde haja risco de queda”. Essa norma determina as condições e medidas de proteção para o trabalho em altura, envolvendo o planejamento, a organização e a execução desta modalidade de atuação profissional (Brasil, 2016, p. 01).

De acordo com a NR-33 e a NR-35, para que os trabalhadores possam executar suas atribuições em altura e espaço confinado, estes devem estar devidamente capacitados por meio de treinamento, ministrado por instrutores com comprovada proficiência no assunto, juntamente com um profissional qualificado em segurança no trabalho. Cabe ao empregador avaliar o estado de saúde dos trabalhadores que exercem ambas as atividades por meio da realização de exames periódicos, com a coadjuvação do Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT) e da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) (Brasil, 2012; Brasil, 2016).

Logo, o objetivo do presente estudo foi identificar os riscos psicossociais no trabalho de profissionais que atuam em espaços confinados e altura. A possibilidade de identificação dos fatores de risco nesses ambientes, possibilita a construção e desenvolvimento de ações de segurança ocupacional, de promoção e prevenção, no intuito de minimizar a exposição aos riscos e direcionar ações a saúde mental do trabalhador. Afinal, é sabido que, trabalhadores que percebem seu trabalho com alta demanda e baixo controle, tem mais chances de apresentar comprometimento em sua saúde, identificado como Transtorno Mental Comum (TMC) (Jacinto & Tolfo, 2017).

Método

Tipo de estudo

Trata-se de uma pesquisa de finalidade básica ou fundamental, de natureza observacional, de abordagem quantitativa, com objetivo descritivo, adotando a pesquisa de levantamento, desenvolvida de maneira transversal.

Participantes

A pesquisa foi realizada com trabalhadores que, dentre o rol de atividades desenvolvidas, executam atividades em altura e/ou espaços confinados. Os espaços confinados existentes na empresa alvo dessa pesquisa são: túneis, silos de armazenagem, poços de elevadores, misturadores, pré misturadores, resfriadores e a área interna de caminhões. Já as atividades

executadas em altura são realizadas em: cabeças de elevadores, telhados, em cima de caminhões e em silos de armazenagem. Alguns destes locais são classificados concomitantemente como espaço confinado e altura.

Adotou-se como critério de inclusão para este estudo: (a) trabalhadores que atuam em espaço confinado e/ou altura, com mais de 1 (um) ano de contrato com a empresa, atuando na área. E, como critério de exclusão: (a) trabalhador que não executa atividade em espaço confinado e/ou altura; (b) licença médica ou férias durante o período da realização do estudo.

Local

Os trabalhadores são funcionários de uma fábrica de ração, localizada na região Oeste do Paraná.

Instrumentos

Para realizar o levantamento sociodemográfico e a coleta de dados, foi utilizado um questionário contendo 11 questões estruturadas, desenvolvido pelas próprias pesquisadoras. Os dados sociodemográficos abordaram: sexo, idade, estado civil, número de dependentes da renda, escolaridade, situação econômica, profissão, tempo de atuação na profissão, horas diárias de trabalho e tempo de atuação em espaço confinado e em altura. É importante ressaltar que os instrumentos foram elaborados com uma linguagem acessível ao público-alvo e foram aplicados individualmente.

Utilizou-se o questionário Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ II) Versão Média, que se trata de uma entrevista estruturada, que tem por finalidade identificar os riscos psicossociais no ambiente de trabalho. O COPSOQ II é um instrumento desenvolvido e validado por Kristensen e Borg (2000) com a colaboração do Danish National Institute for Occupational Health in Copenhagen (Silva, 2012).

O questionário busca lidar com a abrangência da expressão “fatores psicossociais”, mediante a aplicação de uma abordagem com capacidade de tratar de múltiplos aspectos, destinando-se a atender as necessidades gerais envolvidas na abrangência do conceito de “*stress* no trabalho” (Silva, 2012).

Segundo Silva (2012), o COPSOQ II compreende 3 versões distintas: versão curta (23 escalas e 40 perguntas), visando a autoavaliação dos trabalhadores ou a aplicação em locais de trabalho com menos de 30 trabalhadores; versão média (28 escalas e 76 perguntas), destinada ao

uso por profissionais de saúde ocupacional, nomeadamente na avaliação de riscos, planificação e inspeção; versão longa (41 escalas e 128 perguntas) para fins de investigação. Neste estudo, a versão média foi utilizada.

As 3 versões do COPSOQ II na versão portuguesa são avaliadas em uma escala tipo Lykert de 5 pontos, são eles: 1 – Sempre/ quase sempre; 2 – Frequentemente; 3 – Às vezes; 4 – Raramente; 5 – Nunca/quase nunca; ou 1 – Extremamente; 2 – Muito; 3 – Moderadamente; - 4 – Um pouco; 5 – Nada/quase nada. Assim, cada questão pode ser cotada de 1 a 5 pontos. As únicas questões invertidas na versão média são a 42 e 45 (Silva, 2012).

Procedimento da coleta de dados

Após o levantamento dos trabalhadores interessados em participar do estudo, as entrevistas individuais foram realizadas no período de janeiro a março de 2020, em um espaço sigiloso e cedido pela empresa. A duração média da aplicação dos questionários foi de 1 hora.

Análise dos dados

As informações coletadas através dos instrumentos de pesquisa foram analisadas de modo quantitativo, utilizando técnicas de estatística descritiva e inferencial. A análise dos resultados foi interpretada fator a fator. Portanto, o COPSOQ não mede um único construto, mas sim diversos riscos psicossociais e variáveis de saúde, *stress* e satisfação. É preciso calcular as médias dos itens de cada fator, assumindo a interpretação desse valor sentidos diferentes, conforme o fator/subescala em causa. Por exemplo, uma média de 4 (frequentemente ou muito) na subescala Possibilidades de desenvolvimento, é interpretada como uma exposição favorável para saúde. Por outro lado, uma média de 4 pontos (Frequentemente ou Muito) na subescala Insegurança laboral, será interpretada como uma situação de risco para a saúde (Silva, 2012).

O pesquisador poderá situar a média obtida em determinado fator em tercis, ou seja, a divisão da amplitude da cotação dos itens da escala tipo Lykert (1 a 5), de cada subescala, em três partes iguais, com os respectivos pontos de corte 2,33 e 3,66. Esta divisão em três partes, assume uma interpretação “semáforo”, mediante o impacto para a saúde que a exposição a determinada dimensão representa, respectivamente: verde, identificando situação favorável para a saúde; amarelo significando situação intermédia; e vermelho demonstrando risco para a saúde.

Aspectos éticos

A realização da pesquisa seguiu os preceitos éticos preconizados pela Resolução Nº 466/12 do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2012). O projeto de pesquisa foi aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Centro Universitário Dinâmica das Cataratas sobre o CAAE de nº 18529319.0.0000.8527. A participação se deu de forma voluntária, onde os participantes assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) e ficaram livres para desistir da pesquisa a qualquer momento, sem precisar de uma justificativa ou ter qualquer tipo de penalidade sobre a decisão. Além disso, os participantes tiveram total liberdade para responder ou não as perguntas realizadas. Os dados coletados pela equipe foram resguardados em um local seguro e as informações dos participantes foram mantidas em anonimato, não sendo possível a identificação por terceiros. A pesquisa não teve nenhum custo para os participantes.

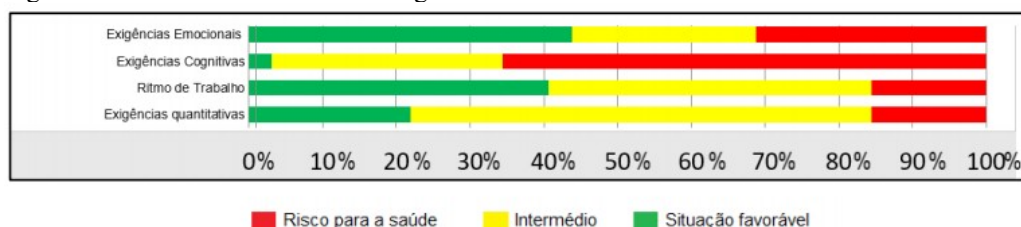
Resultados

Participaram do estudo 32 pessoas, dos quais 30 homens (93,75%) e 2 mulheres (6,25%). A média de idade dos profissionais foi de 35,22 anos. Quanto ao nível de escolaridade, a maioria relatou possuir ensino superior completo (37,50%), seguido por ensino médio (31,25%) e ensino fundamental (31,25%).

Quanto aos resultados do instrumento, ressalta-se que a análise presume uma interpretação fator a fator ou dimensões, ou seja, o COPSOQ não mede um único conceito, mas sim diversos riscos psicossociais e variáveis de saúde, *stress* e satisfação.

A primeira dimensão, “exigências laborais”, compreende as exigências emocionais e cognitivas, o ritmo de trabalho e as exigências quantitativas.

Figura 1 - Resultado da dimensão “exigências laborais”



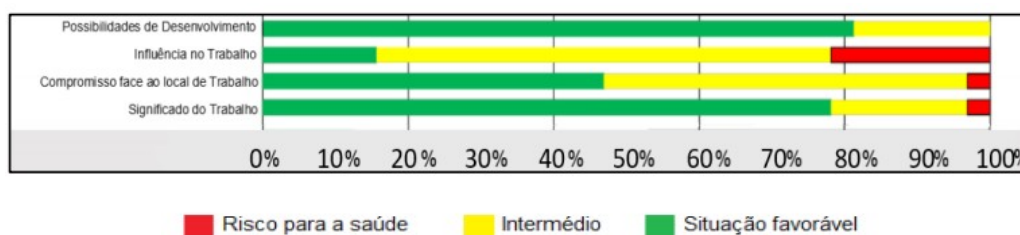
Fonte: Trabalhadores de espaços confinados e altura de uma empresa na região Oeste do Paraná.

Em relação às **exigências emocionais**, verificou-se que o número de trabalhadores que estão em uma situação de risco para a saúde é de 31,25% e, em situação favorável para a saúde, encontram-se 43,75% dos participantes. No que diz respeito às **exigências cognitivas**,

ou seja, as exigências para estar constantemente atento, para propor novas ideias e de tomar decisões difíceis, há uma grande quantidade de trabalhadores em situação de risco para a saúde (65,63%) e, em condições favoráveis, apenas 3,13% dos trabalhadores. Relativamente ao **ritmo de trabalho**, apresentam-se 15,63% dos trabalhadores em situação de risco e, em situação favorável, em 40,63%. Já para as **exigências quantitativas**, 15,63% dos trabalhadores estão em situação de risco, porém, pode-se realçar que a maioria dos participantes se enquadra em situação intermédia, ou seja, situação de potencial risco para a saúde (62,5%).

A segunda dimensão, nomeada “organização do trabalho e conteúdo”, é entendida e avaliada de acordo com o compromisso sentido pelo trabalhador com relação ao local de trabalho, o significado do trabalho, as possibilidades de desenvolvimento e a influência no trabalho.

Figura 2 - Resultado da dimensão “organização do trabalho e conteúdo”

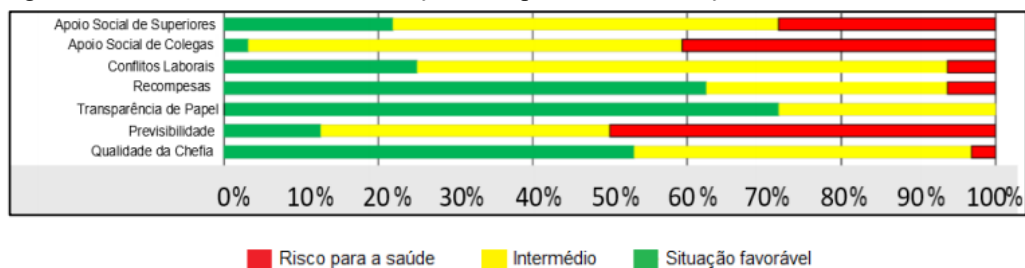


Fonte: Trabalhadores de espaços confinados e altura de uma empresa na região Oeste do Paraná.

Com relação ao **compromisso face ao local de trabalho**, nota-se que 3,13% dos participantes consideram existir um fator de risco para a saúde. Porém, a maioria dos trabalhadores encontram-se em uma situação intermédia (50%). A escala **possibilidades de desenvolvimento** apresenta 81,25% dos trabalhadores em situação favorável, enquanto os demais participantes se apresentam em nível intermediário (18,75%), ou seja, não existe situação de risco nessa escala. Analisando a escala **significado do trabalho**, pode-se notar que 3,13% dos participantes encontram-se em situação de risco para a saúde, enquanto 78,13% dos participantes estão em situação favorável. Quanto à **influência no trabalho**, 21,88% dos funcionários estão em uma situação de risco para a saúde e 62,5% estão em uma situação intermédia, condizente a uma situação de possível risco para a saúde.

A terceira dimensão, nomeada como “relações interpessoais e liderança”, é composta a partir de 7 escalas, são elas: apoio social de colegas, apoio social de superiores, qualidade da chefia, conflitos laborais, transparência de papel laboral, recompensas e previsibilidade.

Figura 3 - Resultado da dimensão “relações interpessoais e liderança”

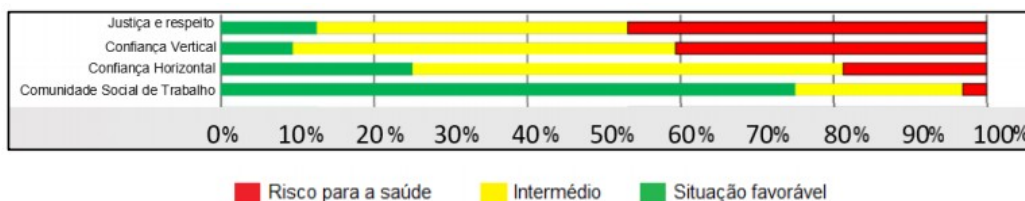


Fonte: Trabalhadores de espaços confinados e altura de uma empresa na região Oeste do Paraná.

Analisando a escala **apoio social de colegas**, identifica-se que 40,63% dos profissionais encontram-se em situação de risco e 56,25% estão em potencial situação de risco. A escala **apoio social de superiores** possui 28,13% dos trabalhadores em situação de risco e 50% em situação intermediária. De acordo com a **escala qualidade da liderança**, encontram-se em situação de favorável 53,13% dos trabalhadores e 3,13% em situação de risco para saúde. Referente aos **conflitos laborais**, verifica-se que 6,25% dos trabalhadores estão em uma situação de risco para a saúde, sendo que, 25% encontram-se em situação favorável. Na escala **transparência do papel laboral**, 71,88% dos trabalhadores encontram-se em situação favorável. Não existe situação de risco para a saúde nesta escala. Na escala **previsibilidade**, encontram-se em uma situação de risco para à saúde 50% dos trabalhadores, sendo que 37,5% encontram-se em intermédio. Na escala **recompensas**, o valor dos trabalhadores em situação favorável é de 62,5%. Apenas 6,25% estão em situação de risco para a saúde.

Na quarta dimensão, intitulada como “valores no ambiente de trabalho”, é avaliada a partir de 4 escalas, sendo: comunidade social no trabalho, justiça e respeito, confiança horizontal e vertical.

Figura 4 - Resultado da dimensão “valores no ambiente de trabalho”

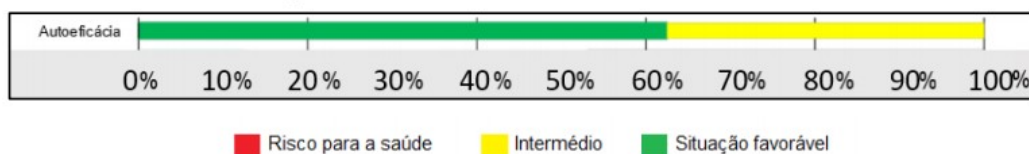


Fonte: Trabalhadores de espaços confinados e altura de uma empresa na região Oeste do Paraná.

Relativamente à escala **comunidade social no trabalho**, verifica-se que 3,13% dos participantes encontram-se em situação de risco para a saúde, sendo que, na situação favorável, estão 75,0%. Os valores obtidos na escala **justiça e respeito**, foi de 46,88% em situação de risco para a saúde e 40,62% em situação de potencial risco para a saúde. A **confiança horizontal** apresentou 18,75% dos trabalhadores com riscos para a saúde e 56,25% com risco intermediário. A **confiança vertical** apresentou 40,62% dos trabalhadores com riscos para a saúde e, em situação de potencial risco para a saúde, estão 50% dos trabalhadores.

A quinta dimensão, “personalidade”, é avaliada através da autoeficácia, verificando-se que a maioria dos trabalhadores está em situação favorável (62,5%), enquanto o restante dos trabalhadores apresentaram-se em situação intermediária (37,5%).

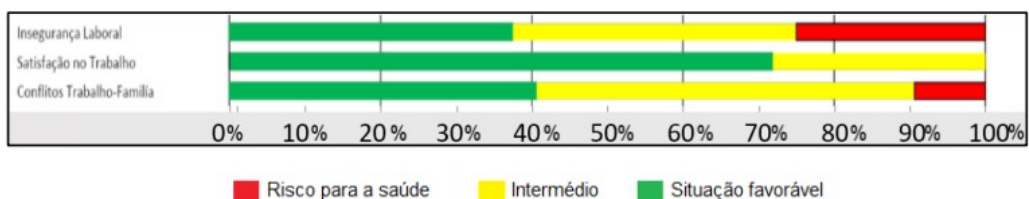
Figura 5 - Resultado da dimensão “personalidade”



Fonte: Trabalhadores de espaços confinados e altura de uma empresa na região Oeste do Paraná.

A sexta dimensão, “interface trabalho-indivíduo”, é avaliada através de 3 fatores, sendo eles: conflito trabalho-família, satisfação no trabalho e insegurança laboral.

Figura 6 - Resultado da dimensão “interface trabalho indivíduo”



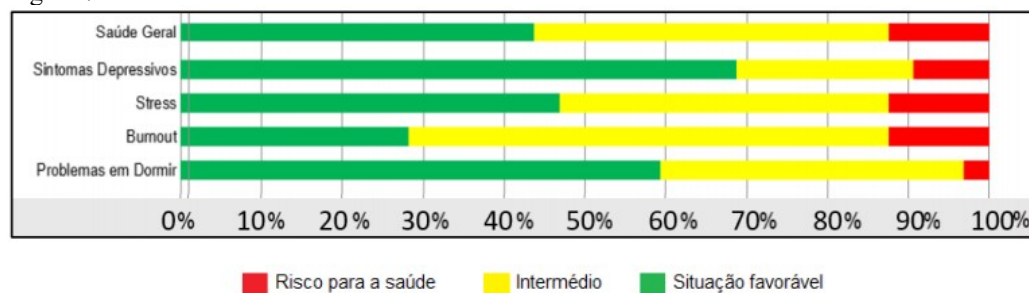
Fonte: Trabalhadores de espaços confinados e altura de uma empresa na região Oeste do Paraná.

Referente ao **conflito trabalho-família**, encontram-se em situação de risco apenas 9,38% dos trabalhadores, enquanto 50% encontram-se em nível intermediário e 40,63% em situação favorável. Condizente à **satisfação no trabalho**, nota-se uma situação favorável para saúde para 71,88% dos trabalhadores, enquanto o restante (28,13%) dos trabalhadores encontram-se em situação de potencial risco. Na escala **insegurança laboral**, encontram-se em situação de risco

25% dos trabalhadores, porém, ambos equilibrados com 37,5%, encontram-se em situação favorável e intermediários.

A sétima dimensão, “saúde-bem-estar”, é avaliada com 5 escalas, sendo elas: sintomas depressivos, problemas em dormir, *burnout*, *stress* e saúde geral.

Figura 7 - Resultado da dimensão “saúde e bem-estar”



Fonte: Trabalhadores de espaços confinados e altura de uma empresa na região Oeste do Paraná.

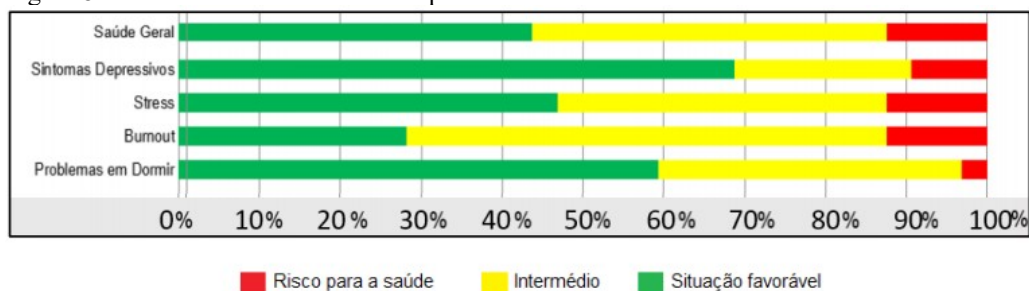
A respeito da escala **sintomas depressivos**, encontram-se 9,37% dos trabalhadores em situação de risco para a saúde. Já em situação favorável, encontram-se a maioria, sendo 68,75%. Com relação a **problemas em dormir**, apenas 3,13% apresentam-se em situação de risco e encontra-se em situação favorável 59,38%. Referente ao **burnout**, nota-se que 12,5% dos trabalhadores encontram-se em situação de risco para a saúde, porém, 59,38% estão em situação intermédia. Na escala **stress**, analisa-se 12,5% dos trabalhadores em situação de risco para a saúde e 46,88% em situação favorável. A respeito da **saúde em geral**, verifica-se 12,5% dos profissionais em uma situação de risco para a saúde, sendo que, 43,75% apresentam-se iguais para situação favorável e intermédia.

A oitava e última dimensão, “comportamentos ofensivos”, analisa comportamentos ofensivos no local de trabalho, sendo que o resultado desta escala apresenta apenas 3,13% em situação de risco para a saúde dos profissionais, enquanto 90,63% dos profissionais encontram-se em situação favorável.

Nas subescalas, em que o valor mais baixo corresponde ao valor de maior exposição aos riscos psicossociais, o ponto de corte para a presença de valores críticos é de 2,33, enquanto o ponto de corte para os melhores valores é de 3,66. Não foram identificados valores críticos nestas subescalas. As subescalas com melhor pontuação foram: possibilidade de desenvolvimento (4,21), transparência do trabalho laboral (4,16), recompensas (3,82), comunidade social no trabalho (4,14), qualidade da liderança (3,67) autoeficácia (3,97),

significado do trabalho (4,2), compromisso em face ao local de trabalho (3,72) e satisfação no trabalho (3,85).

Figura 8 - Resultado da dimensão “comportamentos ofensivos”



Fonte: Trabalhadores de espaços confinados e altura de uma empresa na região Oeste do Paraná.

Quadro 1 – Médias totais das escalas do instrumento COPSOQ II – versão média

Varável	Média
Ritmo de Trabalho	2,56
Influência no Trabalho	3,09
Possibilidades de Desenvolvimento	4,21
Previsibilidade	3,64
Transparência no Trabalho Laboral	4,16
Recompensas	3,82
Conflitos Laborais	2,70
Apoio social de colegas	3,59
Apoio social de superiores	3,14
Comunidade social no trabalho	4,14
Qualidade da liderança	3,67
Confiança Horizontal	2,80
Confiança Vertical	3,63
Justiça e Respeito	3,38
Autoeficácia	3,97
Significado do Trabalho	4,20
Compromisso em Face ao Local de Trabalho	3,72
Satisfação no Trabalho	3,85

Fonte: Trabalhadores de espaços confinados e altura de uma empresa na região Oeste do Paraná.

Analisando as subescalas, em que o valor mais alto corresponde ao valor que representa maior exposição aos riscos psicossociais, o ponto de corte para a presença de valores críticos é 3,66 e o ponto de corte para os melhores valores é 2,33. As subescalas com melhores pontuações foram: *burnout* (2,05), sintomas depressivos (2) e comportamentos ofensivos (1,41). A única subescala que apresentou valor crítico foram as exigências cognitivas (3,85). É possível observar

através dos resultados obtidos que, na subescala exigências cognitivas, existe um elevado risco psicossocial, o que não é percebido nas demais escalas, visto que as mesmas permanecem de acordo com os parâmetros definidos como não risco psicossocial (os valores estão assinalados a amarelo e verde).

Quadro 2: Médias totais das escalas do instrumento COPSOQ II

Dimensões	Média
Exigências quantitativas	2,63
Exigências cognitivas	3,85
Conflitos laborais	2,7
Insegurança laboral	2,66
Saúde geral	2,28
Conflito trabalho/família	2,47
Problemas em dormir	2,53
<i>Burnout</i>	2,05
<i>Stress</i>	2,56
Sintomas depressivos	2
Comportamentos ofensivos	1,41

Fonte: Trabalhadores de espaços confinados e altura de uma empresa na região Oeste do Paraná.

Discussões

Por meio dos resultados do questionário COPSOQ II, foi possível identificar os principais fatores de riscos psicossociais, evidenciados através da percepção dos profissionais que atuam em espaço confinado e altura, bem como as consequências físicas e psicológicas, a saber: saúde, *stress*, *burnout* e problemas em dormir.

Ao analisar as escalas, foram consideradas as situações de risco, as situações favoráveis e as situações de potencial risco para a saúde, denominadas situações intermediárias. E, nesse contexto de pesquisa, o risco psicossocial mais evidente encontra-se na dimensão exigências laborais e se relaciona às exigências cognitivas, apontando 65,63%. De acordo com Gonçalves (2009), existe uma carência de estudos em relação aos aspectos cognitivos e ambiente laboral, que sejam capazes de englobar os processos mentais associados à percepção que o trabalhador tem sobre seu trabalho, o modo como raciocina e interage com os seus encargos diários.

Não apenas sobre as exigências cognitivas, mas de modo abrangente, ao realizar uma análise bibliométrica, compreendida entre 2008 e 2017 sobre riscos psicossociais no trabalho, Rodrigues e Faid (2019) evidenciam resultados que apontam uma produção estacionária com estudos realizados de modo descritivos e realizados por pesquisadores da área da saúde predominantemente. Os autores descrevem a temática de pesquisa em construção e

sinalizam a necessidade de envolvimento de diferentes categorias profissionais para o desenvolvimento de pesquisas na área, a importância da construção de instrumentos para investigação do fenômeno, a consolidação de projetos a longo prazo e a relevância de redes multidisciplinares para pesquisa.

A utilização do COPSOQ II possibilitou a análise de 8 dimensões relacionadas aos riscos psicossociais, sendo importante ressaltar que a execução de atividades laborais em um cenário de risco psicossocial pode trazer consequências físicas, psíquicas e mentais. Conseqüentemente, se faz necessário realizar a implantação de estratégias que possibilitem a compreensão destes fatores e a repercussão a saúde do trabalhador (Fernandes & Pereira, 2016), uma vez que os ambientes de trabalho apresentam perigos potenciais peculiares e capazes de reduzir saúde psíquica e física dos colaboradores.

Jacinto e Tolfo (2017) apontam que o trabalho possui papel fundamental na dinâmica do investimento afetivo na vida das pessoas. As condições favoráveis, o uso de habilidades e o controle do trabalho tem sido identificados como importantes requisitos para que o trabalho deixe de promover a saúde e proporcione prazer, bem-estar e saúde. Do contrário, o trabalho carente de significação, sem suporte social, sem reconhecimento ou que se estabeleça como fonte de ameaça à integridade física e/ou psíquica, pode ocasionar sofrimento psíquico. Assim, compreender como as demandas de trabalho são apresentadas ao trabalhador e as (im)possibilidades de controle sobre o mesmo, assim como o suporte social percebido, é relevante para compreender os processos de saúde- doença relativas ao trabalho.

Embora haja um interesse crescente de pesquisadores em contribuir com a identificação dos fatores de risco psicossocial, são poucos os estudos que se propõem a identificar os fatores relacionados ao contexto de trabalho em espaços confinados e altura, de acordo com o que é preconizado na NR 33 e NR 35, respectivamente. Conseqüentemente, há lacuna de conhecimento com relação aos fatores psicossociais de trabalho e o desfecho na saúde mental do trabalhador em diversas populações, como de profissionais que atuam em ambientes de risco (altura, EC, transporte e manuseio de produtos inflamáveis), dentre outras áreas de trabalho (Jacinto & Tolfo, 2017).

CONCLUSÃO

Essa pesquisa foi desenvolvida com o intuito de identificar os riscos psicossociais de trabalhadores que atuam em espaço confinado e altura. Entretanto, foram identificados

aspectos que podem trazer consequências e impactar a saúde mental do trabalhador, fatores estes que estão além das características peculiares destes ambientes.

Desse modo, é de suma importância utilizar estratégias que investiguem os fatores psicossociais laborais para identificá-los e, assim, oportunizar medidas de promoção e de proteção à saúde do trabalhador, uma vez que a exposição a estes fatores pode ser considerado um desafio a segurança e a saúde ocupacional.

Como o único risco psicossocial identificado pelos trabalhadores foram as exigências cognitivas, é possível entender que os trabalhadores, de modo geral, percebem seu local de trabalho de modo favorável. Mesmo assim, intervenções precisam ser efetivadas para que a demanda possa ser gerenciada, no intuito de minimizar os riscos e alcançar a qualidade de vida e o bem estar ocupacional. Por fim, é possível observar que existe uma lacuna de conhecimento em relação aos fatores psicossociais no trabalho e na saúde mental do trabalhador, o que se verifica em diversas populações, sobretudo em profissionais que atuam em espaço confinado e altura, se tratando de ambientes peculiares, principalmente devido às características físicas deste ambiente.

Ademais, é preciso salientar que o papel do psicólogo dentro das organizações é de grande relevância, pois este profissional é apto a identificar as demandas institucionais, podendo criar estratégias para melhorar o âmbito trabalhista e oportunizar espaços de escuta ao trabalhador, o qual precisa ser visto de modo biopsicossocial mediante intervenções éticas e com adequados subsídios teóricos e metodológicos

Referências

- Aragão, J. P. (2004). Exigências Cognitivas e Estratégias de Mediação em Auditoria-Fiscal da Previdência Social no Distrito Federal: Errar é preocupante, refiscalizar é pior. (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília, Brasília. Recuperado de <http://www.ergopublic.com.br/arquivos/1252864034.56-arquivo.pdf>
- Brasil. *Norma Regulamentadora N° 33 - Segurança e Saúde nos Trabalhos em Espaços Confinados*. (2012). Brasília. Recuperado de <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-33-nr-33>
- Brasil. Secretaria de Inspeção do Trabalho. (2016). *Norma Regulamentadora N° 35 - Trabalho em Altura*. Brasília: ENIT, 2016. Recuperado de <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/>

pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/norma-regulamentadora-no-35-nr-35

- Brasil. Secretaria de Inspeção do Trabalho. (2019). *Normas Regulamentadoras*. Brasília, Secretaria de Inspeção do Trabalho. Recuperado de <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>
- Chiodi, M. B., & Marziale, M. H. P. (2006). Riscos ocupacionais para trabalhadores de Unidades Básicas de Saúde: revisão bibliográfica. *Acta Paulista de Enfermagem*, 19(2), 212-217. doi: <https://doi.org/10.1590/S0103-21002006000200014>
- Fernandes, C., & Pereira, A. (2016). Exposição a fatores de risco psicossocial em contexto de trabalho: revisão sistemática. *Revista de Saúde Pública*, (50):24. doi: <https://doi.org/10.1590/S1518-8787.2016050006129>
- Gonçalves, J. M. (2009). A importância dos aspectos cognitivos ligados ao trabalho sob a visão da ergonomia. In: XXIX Encontro Nacional de Engenharia de Produção. *Salvador, BA, Brasil, 06 a 09 de outubro de 2009. ABEPRO*.
- Jacinto, A., & Tolfo, S. R. (2017). Fatores psicossociais de risco no trabalho e Transtorno Mental Comum: uma revisão sistemática de estudos que utilizaram os instrumentos JCQ, JSS e SRQ-20. *Revista de Psicologia da IMED*, 9(2), 107-124. doi: <https://dx.doi.org/10.18256/2175-5027.2017.v9i2.1432>
- Rodrigues, C. M. L., & Faiad, C. (2019). Pesquisa sobre riscos psicossociais no trabalho: estudo bibliométrico da produção nacional de 2008 a 2017. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, 19(1), 571-579. <https://dx.doi.org/10.17652/rpot/2019.1.15424>
- Silva, C. (2012) Copenhagen Psychosocial Questionnaire – COPSOQ II: Versão Portuguesa. Portugal: Análise Exacta. Recuperado de https://aciff.pt/uploads/Copenhagen%20psychosocial%20questionnaire_COPSOQ.pdf
- Souza, S. F., Carvalho, F. M., Araújo, T. M. de, & Porto, L. A. (2010). Fatores psicossociais do trabalho e transtornos mentais comuns em eletricitários. *Revista de Saúde Pública*, 44(4), 710-717. doi: <https://doi.org/10.1590/S0034-89102010000400015>

Recebido em: maio de 2021

Publicado em: dezembro de 2021