

MAP4

MÉTODO DE AVALIAÇÃO PSICOSSOCIAL PSICOGATTI

Avaliação Psicossocial

A avaliação psicossocial é um processo investigativo que visa analisar e compreender as condições psicológicas e sociais de um indivíduo no contexto de sua vida profissional. Essa avaliação é especialmente utilizada no ambiente de trabalho para identificar fatores que possam influenciar a saúde mental, o comportamento e o desempenho dos trabalhadores.

Essa avaliação tem como objetivo levantar sintomas relacionados a saúde emocional dos trabalhadores, dentro do contexto do ambiente de trabalho.

Já vimos que os riscos psicossociais causam sintomas nos trabalhadores, e que cada um deles experimenta isso de forma diferente, de acordo com sua subjetividade, por isso a avaliação é tão complexa. A avaliação busca compreender como o ambiente de trabalho impacta o emocional e mental desses trabalhadores, identificando precocemente sintomas, que podem ser leves, moderados ou graves.

A avaliação psicossocial funciona como um raio-x da saúde mental da empresa, permitindo identificar os riscos psicossociais e propor ações para preveni-los e controlá-los.

A avaliação psicossocial pode abranger uma ampla gama de fatores, como:

Carga de trabalho: Quantidade de tarefas, prazos, ritmo de trabalho.

Autonomia: Grau de liberdade para tomar decisões e organizar o trabalho.

Suporte social: Relacionamentos interpessoais, apoio dos colegas e gestores.

Reconhecimento: Reconhecimento pelo trabalho realizado, oportunidades de desenvolvimento.

Justiça organizacional: Percepção de justiça nas decisões e procedimentos da empresa.

Conflitos: Presença de conflitos interpessoais e organizacionais.

Assédio moral: Ocorrência de comportamentos abusivos.

Clima organizacional: A percepção dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho.

Satisfação no trabalho: Nível de satisfação dos colaboradores com suas funções e com a empresa.

Para que serve o levantamento dos riscos psicossociais?

Identificar riscos: Permite identificar os fatores de risco psicossociais presentes na organização.

Prevenir doenças: Ajuda a prevenir doenças relacionadas ao trabalho, como burnout, depressão e ansiedade.

Melhorar a qualidade de vida: Contribui para um ambiente de trabalho mais saudável e agradável.

Aumentar a produtividade: Colaboradores mais saudáveis são mais produtivos.

Reduzir custos: Diminui os custos com absenteísmo, presenteísmo e rotatividade de pessoal.

Cumprir a legislação: Atende às exigências da legislação trabalhista.

A avaliação psicossocial pode ser realizada através de diversas ferramentas, como:

Questionários: Aplicados aos colaboradores para avaliar sua percepção sobre o ambiente de trabalho.

Entrevistas: Conversas individuais ou em grupo para aprofundar a compreensão sobre os problemas identificados.

Observação: Observação direta do ambiente de trabalho para identificar aspectos relevantes.

Análise de dados: Análise quantitativa e qualitativa dos dados coletados.

Ao identificar e abordar os riscos psicossociais, as empresas podem implementar programas de saúde mental, para resultar em um ambiente mais saudável, produtivo e humanizado.

Principais objetivos da Avaliação Psicossocial:

- **Identificação de Riscos Psicossociais:** Avaliar fatores do ambiente de trabalho que possam causar sintomas negativos nos trabalhadores como: estresse, ansiedade, depressão e outras condições que afetam a saúde mental.
- **Adequação ao Ambiente de Trabalho:** Determinar se o trabalhador está psicologicamente apto para desempenhar suas funções em determinadas condições, especialmente em situações de risco ou alta pressão.
- **Promoção da Saúde e Segurança:** Contribuir para a criação de estratégias de promoção da saúde mental e segurança no trabalho, prevenindo doenças e acidentes.
- **Intervenção e Suporte:** Identificar a necessidade de intervenções ou suporte psicológico para os trabalhadores que apresentem sinais de sofrimento ou dificuldades emocionais.

Componentes da Avaliação Psicossocial:

- **Entrevistas e Questionários:** Aplicação de entrevistas estruturadas e questionários para coletar informações sobre o estado emocional, nível de estresse, relacionamentos interpessoais e outras questões relevantes.
- **Observação Direta:** Observação do comportamento do trabalhador em diferentes situações para identificar padrões de comportamento que possam indicar problemas psicossociais.
- **Análise do Histórico Pessoal e Profissional:** Revisão do histórico de saúde mental, condições de trabalho anteriores e outros fatores que possam influenciar o estado psicossocial do trabalhador.

Aplicações Comuns:

Contratação e Recrutamento: Utilizada para verificar a aptidão psicossocial em exames admissionais, periódicos, candidatos para funções específicas, especialmente em áreas de alta responsabilidade ou risco.

Retorno ao Trabalho: Avaliar a prontidão psicossocial de trabalhadores que retornam após afastamentos, como licenças médicas por estresse, depressão, férias ou acidentes de trabalho.

Promoções e Mudanças de Função e Cargo: Avaliar a adequação psicossocial de trabalhadores para novas funções ou promoções que possam envolver maior pressão ou responsabilidades.

Prevenção de Riscos Psicossociais: Implementação de programas de prevenção baseados nas avaliações realizadas, visando mitigar riscos e promover o bem-estar dos trabalhadores.

Para que servem as Avaliações Psicossociais?

A avaliação psicossocial serve para identificar, analisar e mitigar fatores de risco psicossocial que possam impactar a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores no ambiente de trabalho. Esse tipo de avaliação é utilizado principalmente para:

- **Prevenção de Doenças Mentais:** Identificar precocemente sinais de estresse, ansiedade, depressão e outros transtornos mentais, possibilitando intervenções antes que esses problemas se agravem.
- **Promoção da Saúde e Segurança:** Avaliar as condições psicossociais do ambiente de trabalho para promover estratégias de saúde e segurança ocupacional que protejam os trabalhadores de riscos psicológicos e sociais.
- **Aptidão para o Trabalho:** Determinar se um trabalhador está psicologicamente apto para exercer suas funções, especialmente em ambientes de alta pressão ou risco,

garantindo que eles tenham a resiliência necessária para lidar com as demandas do trabalho.

- **Retorno ao Trabalho:** Avaliar a prontidão psicossocial de um colaborador que está voltando ao trabalho após um afastamento por questões de saúde mental, para garantir que ele esteja em condições de retomar suas atividades sem riscos adicionais.
- **Apoio à Tomada de Decisões:** Ajudar gestores e profissionais de saúde ocupacional a tomar decisões informadas sobre alocação de recursos, ajustes nas condições de trabalho, e implementação de programas de bem-estar.

Fatores que podem ser abordados:

Organização do Trabalho

- **Carga de Trabalho Excessiva:** Quando a quantidade de trabalho é desproporcional ao tempo disponível ou à capacidade dos trabalhadores, gerando estresse e esgotamento.
- **Pressão por Resultados:** Demandas excessivas para atingir metas ou prazos irrealistas, o que pode levar ao estresse contínuo.
- **Jornada de Trabalho Prolongada:** Horas extras frequentes ou trabalho em turnos que desrespeitam o ciclo de descanso dos trabalhadores, prejudicando sua saúde física e mental.
- **Falta de Controle sobre o Trabalho:** Quando os trabalhadores têm pouca ou nenhuma autonomia para tomar decisões sobre como realizar suas tarefas, o que pode levar a sentimentos de impotência e frustração.
- **Insegurança no Emprego:** Medo de perder o emprego ou incerteza sobre a estabilidade do trabalho, gerando ansiedade e estresse.

Conteúdo do Trabalho

- Trabalho Monótono: Tarefas repetitivas e sem desafios que podem levar à desmotivação e ao tédio.
- Trabalho Emocionalmente Exigente: Funções que exigem uma carga emocional elevada, como lidar com situações de crise, sofrimento humano ou atendimento ao público, podendo levar ao esgotamento emocional.
- Falta de Clareza nas Funções: Ambiguidade ou conflitos de papéis, onde as responsabilidades não são claramente definidas, causando confusão e estresse.

Relações Interpessoais no Trabalho

- Conflitos Interpessoais: Desentendimentos ou conflitos constantes entre colegas de trabalho ou entre superiores e subordinados, gerando um ambiente de trabalho hostil.
- Assédio Moral (Bullying): Conduta abusiva que humilha, deprecia ou intimida o trabalhador, afetando sua saúde mental e emocional.
- Falta de Suporte Social: Ausência de apoio por parte de colegas ou superiores, o que pode aumentar a sensação de isolamento e vulnerabilidade.
- Má Comunicação: Falta de comunicação clara e eficaz dentro da organização, levando a mal-entendidos, frustrações e estresse.

Condições Físicas do Ambiente de Trabalho

- Ambiente de Trabalho Perigoso: Exposição a riscos físicos, químicos ou biológicos que possam prejudicar a saúde física e mental dos trabalhadores.
- Condições de Trabalho Inadequadas: Iluminação inadequada, ruído excessivo, ventilação insuficiente, ou temperaturas extremas que podem aumentar o desconforto e o estresse.

- **Falta de Equipamentos Adequados:** Carência de ferramentas ou equipamentos adequados para a execução das tarefas, aumentando a pressão sobre os trabalhadores.

Aspectos Organizacionais e Culturais

- **Cultura Organizacional Tóxica:** Cultura que valoriza a competitividade extrema, falta de equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, ou práticas de gestão opressivas.
- **Falta de Reconhecimento e Valorização:** Quando o esforço e as contribuições dos trabalhadores não são reconhecidos ou recompensados, resultando em desmotivação e insatisfação.
- **Mudanças Organizacionais:** Reestruturações, fusões ou mudanças significativas na organização que podem gerar incertezas e ansiedade nos trabalhadores.

Impacto da Tecnologia

- **Sobrecarga de Informações:** Excesso de informações digitais que podem causar distração, estresse e dificuldade de concentração.
- **Monitoramento Excessivo:** Controle rigoroso ou vigilância constante sobre os trabalhadores através de tecnologias, o que pode gerar ansiedade e sensação de invasão de privacidade.

Equilíbrio Trabalho-Vida

- **Conciliação Trabalho-Vida Pessoal:** Dificuldade de equilibrar as demandas do trabalho com a vida pessoal, resultando em estresse e esgotamento.