

MAP4

MÉTODO DE AVALIAÇÃO PSICOSSOCIAL PSICOGATTI

Avaliação Psicológica

(Termo geral, aberto) (Qual contexto?)

1. Objetivo:

A avaliação psicológica é um processo realizado por psicólogos com o objetivo de compreender aspectos do funcionamento mental de um indivíduo. Isso pode incluir a identificação de traços de personalidade, inteligência, habilidades cognitivas, bem como questões emocionais e comportamentais.

2. Métodos:

Envolve o uso de testes padronizados, entrevistas, observações e questionários. Os testes psicológicos são ferramentas fundamentais, projetadas para serem válidas e confiáveis, e aplicadas seguindo rigorosos padrões éticos e técnicos.

3. Contexto:

Pode ser realizada em contextos clínicos, educacionais, organizacionais e forenses. No ambiente clínico, pode auxiliar no diagnóstico de transtornos mentais; em contextos educacionais, pode ajudar a identificar necessidades especiais; enquanto em ambientes organizacionais, pode ser utilizada para seleção pessoal e desenvolvimento de carreira.

Avaliação Psicológica

(Em atendimento às Normas Regulamentadoras)

(Termo fechado, definido) (Contexto do trabalho)

1. Objetivo:

A avaliação psicológica no contexto das normas regulamentadoras visa, identificar características psicológicas e emocionais do trabalhador que possam impactar a sua vida no ambiente laboral. Isso pode incluir a avaliação de habilidades cognitivas, personalidade, com o intuito de garantir que o colaborador esteja apto para desempenhar suas funções com segurança. Levando em consideração também seu ambiente de trabalho e como ele impacta o seu psicológico e emocional. Presença ou não de riscos e fatores psicossociais.

2. Métodos:

Utiliza testes psicológicos, anamneses, entrevistas e questionários. Estes instrumentos são aplicados para avaliar aspectos como atenção, memória, inteligência, personalidade, que são relevantes para o desempenho seguro das atividades laborais.

3. Contexto Normativo:

A avaliação psicológica é comumente requerida em processos seletivos e periódicos para funções críticas nas empresas, como motoristas, operadores de máquinas pesadas, e outras funções onde o erro humano pode ter consequências severas. Exemplos de normas que podem requerer tais avaliações incluem a NR-33 (Trabalho em Espaços Confinados) e a NR-35 (Trabalho em Altura).

Avaliação Psicossocial

(Termo geral, aberto) (Qual contexto?)

1. Objetivo:

A avaliação psicossocial visa compreender a interação do indivíduo com seu ambiente social e as influências que isso exerce sobre seu comportamento e bem-estar. É mais ampla e foca nas relações sociais, culturais, econômicas e familiares.

2. Métodos:

Utiliza anamnese, entrevistas, questionários, escalas e observações, mas com maior ênfase na coleta de informações sobre o contexto social e familiar do indivíduo.

3. Contexto:

É frequentemente utilizada em serviços sociais, saúde pública e psicologia comunitária. Ajuda a identificar o impacto de fatores sociais no bem-estar mental e físico, orientar intervenções sociais, e desenvolver estratégias de apoio em situações de vulnerabilidade social.

Avaliação Psicossocial

(Em atendimento às Normas Regulamentadoras)

(Termo fechado, definido) (Contexto do trabalho)

Objetivo:

A avaliação psicossocial busca compreender o impacto de fatores sociais e ambientais sobre o comportamento e o bem-estar do trabalhador. Foca nas relações interpessoais, suporte social e condições de trabalho que podem influenciar a saúde mental do colaborador.

2. Métodos:

Envolve anamneses, entrevistas, questionários, escalas e a análise do ambiente de trabalho, considerando aspectos como cultura organizacional, dinâmica de equipe, níveis de estresse, e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

3. Contexto Normativo:

Esta avaliação é relevante para identificar fatores de risco psicossocial no ambiente de trabalho, tais como assédio moral, carga horária excessiva e falta de apoio social. A NR-17, que trata da ergonomia, é um exemplo de norma psicossociais, que se preocupa com aspectos promovendo um ambiente de trabalho que minimize riscos à saúde mental e física dos trabalhadores.

Atualmente o risco psicossocial ganhou evidência, mesmo que inserido dentro da NR 17 que fala de ergonomia e riscos ergonômicos, ele ganhou seu próprio nome: riscos psicossociais.