



CINTRA PSICOLOGIA
CLÍNICA E ASSESSORIA LTDA

*Psicologia clinica e
Organizacional*

1. APLICAÇÃO, CORREÇÃO E ANÁLISE DE TESTES PSICOLÓGICOS

FINALIDADE: Avaliar e mensurar características psicológicas, constituindo-se um método e/ou técnica de uso privativo do psicólogo.

POR QUE FAZER: A partir desse levantamento, é possível entender qual é a personalidade dos candidatos e/ou colaboradores de uma empresa. E, diante dos resultados obtidos, pode-se identificar o perfil médio da empresa, o perfil ideal de candidatos que se alinham à cultura organizacional, entre outros diversos fatores.



2. AVALIAÇÕES PSICOLÓGICAS

FINALIDADE: Investigar fenômenos psicológicos, através de métodos, técnicas e instrumentos, com o objetivo de prover informações à tomada de decisão, no âmbito individual, grupal ou institucional, com base em demandas, condições e finalidades específicas.

POR QUE FAZER: É possível acessar informações sobre o comportamento, perfil e personalidade dos membros de uma equipe. Ela também é capaz de direcionar uma série de estratégias de gestão de pessoas dentro do negócio.

3. AVALIAÇÕES PSICOSSOCIAIS (NR 15)

FINALIDADE: É um processo de investigação e análise de características psicológicas, do trabalho e do ambiente organizacional que influenciam ou interfiram negativamente na saúde psicológica, na integridade do trabalhador e na sua capacidade de realização da atividade laboral.

POR QUE FAZER: As Normas Regulamentadoras objetivam estabelecer os requisitos mínimos e as medidas de proteção que garantam a segurança e a saúde do trabalhador. Essa avaliação é importante para identificar fatores pessoais que possam contribuir para a ocorrência de atos inseguros e acidentes no ambiente de trabalho.



4. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

FINALIDADE: Técnicas e procedimentos que visam atrair candidatos potencialmente capazes, selecionar pessoas qualificadas e comprometidas com os objetivos da empresa, reduzir custos e elevação da qualidade dos produtos e serviços da organização.

POR QUE FAZER: Encontrar profissionais alinhados com a cultura organizacional e gerenciar melhor as etapas de seleção. Os recrutadores conseguem simplificar os processos, reduzir o tempo gasto na execução de tarefas, criar estratégias de seleção e adotar métodos de avaliação de resultados.

5. TREINAMENTO E DESENVOLVIMENTO

FINALIDADE: As ações de T&D atendem a todos os níveis funcionais e estão voltadas para o alcance dos resultados esperados pela empresa. Estas ações devem estar embasadas sempre pelo processo de levantamento de necessidades de treinamento, devendo, portanto, serem justificadas.

POR QUE FAZER: Além de melhorar indicadores-chave de RH, as metas de treinamento e desenvolvimento de pessoas integram a perspectiva de aprendizado e crescimento da estratégia de negócios, além de fortalecer a cultura organizacional e desenvolver talentos.



6. PESQUISA DE CLIMA

FINALIDADE: Ferramenta usada para avaliar o engajamento, a satisfação e a motivação dos trabalhadores de uma organização.

POR QUE FAZER: A partir dos resultados dessa pesquisa, torna-se possível fazer uma avaliação de desempenho dos funcionários, criar planos para aumentar o engajamento e potencializar a produtividade dos colaboradores.

7. PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO E GESTÃO POR COMPETÊNCIAS

FINALIDADE: Filosofia de desenvolvimento de talentos de forma a implementar o planejamento estratégico, construindo uma organização eficaz, que atinja com excelência as metas traçadas

POR QUE FAZER: Seu objetivo é desenvolver os colaboradores e, ao mesmo tempo, obter o máximo de retorno para o negócio por meio das competências individuais e coletivas. A gestão por competências tem impacto direto sobre a performance e produtividade, coletiva e individual



8. PALESTRAS, WORKSHOPS E OFICINAS

FINALIDADE: Envolver atividades práticas que consolidam a teoria. Temas comportamentais feitos de acordo com a necessidade da empresa.

POR QUE FAZER: Para capacitar seus colaboradores através de treinamento e especialização, além de enriquecer a atuação com estudos e eventos sociais específicos.

9. ATENDIMENTO CLÍNICO

FINALIDADE: É a área de atuação profissional da psicologia referente à integração de conhecimentos teóricos e métodos psicoterápicos empregados para promover a autonomia, a qualidade de vida e a saúde integral.

POR QUE FAZER: É uma ferramenta poderosa de autoconhecimento e desenvolvimento de várias capacidades, inclusive da inteligência emocional. Além de desenvolver habilidades de liderança e diminuir os índices de afastamento.



10. AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

FINALIDADE: Coleta de informações para melhoria das ações institucionais e dos colaboradores, tendo função de orientação, apoio e assessoria, e não apenas de fornecer informações para decisão final a respeito do alcance dos objetivos estabelecidos.

POR QUE FAZER: Para identificar os pontos de melhoria do colaborador e desenvolvê-los, além de oferecer dados precisos para a equipe de RH.



TATIÉLE C. TOMBA
PSICÓLOGA- CRP 08/28261
(43) 9 9604-2535

ÉRIKA MATHIAS
PSICÓLOGA- CRP 08/30857
(43) 9 9915-3811