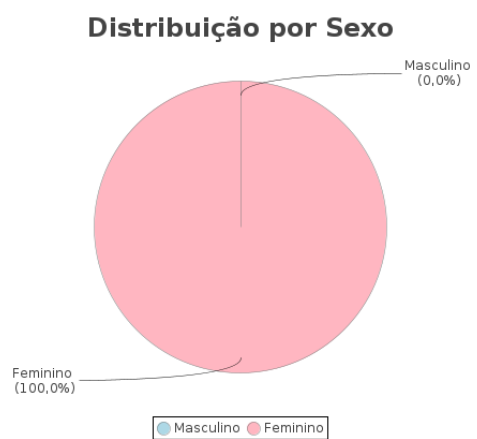
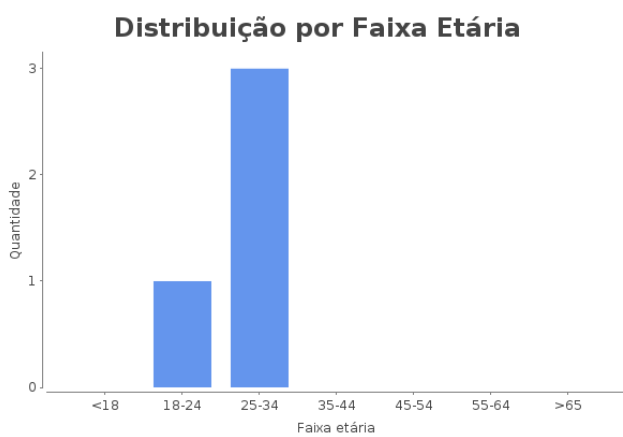


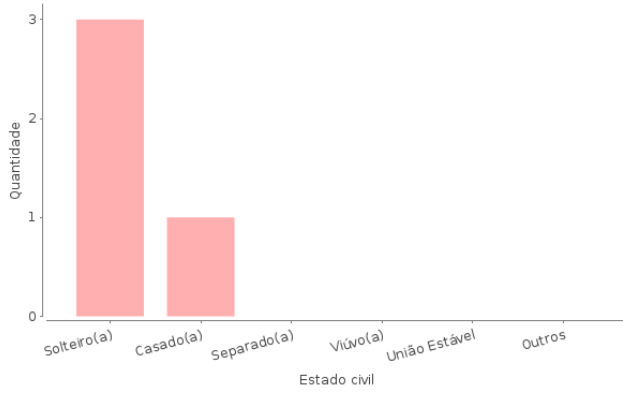
Resultado da Avaliação - COPSOQ III - Versão Curta

Copenhagen Psychosocial Questionnaire

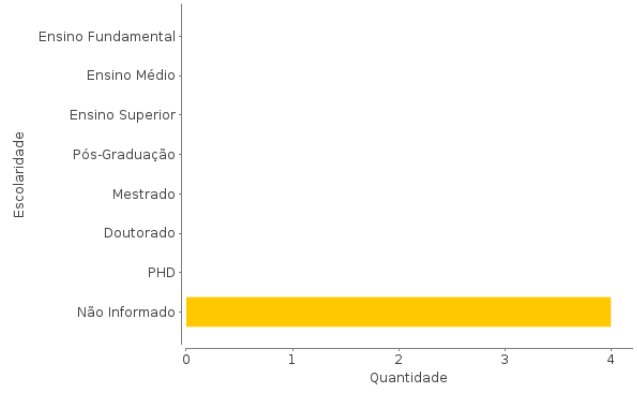
A avaliação foi realizada entre 27/03/2026 e 31/03/2026, com a participação de 4 colaboradores. O levantamento de dados sobre idade, sexo, estado civil, escolaridade, tempo de empresa e tipo de contratação permite compreender o perfil do grupo e apoiar a análise dos resultados.



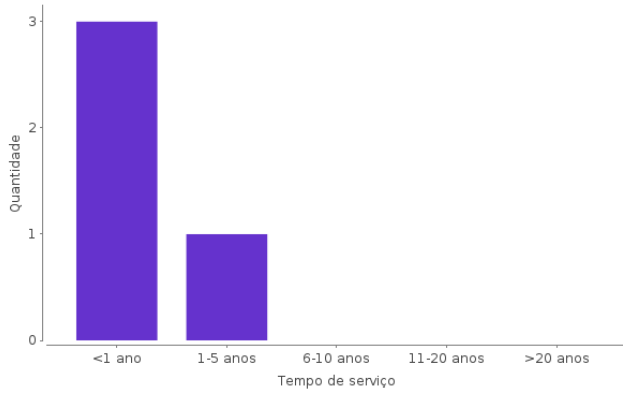
Distribuição por Estado Civil



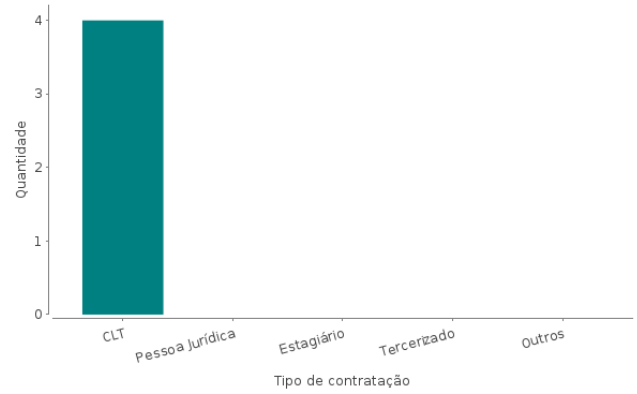
Distribuição por Escolaridade



Tempo de Serviço na Empresa

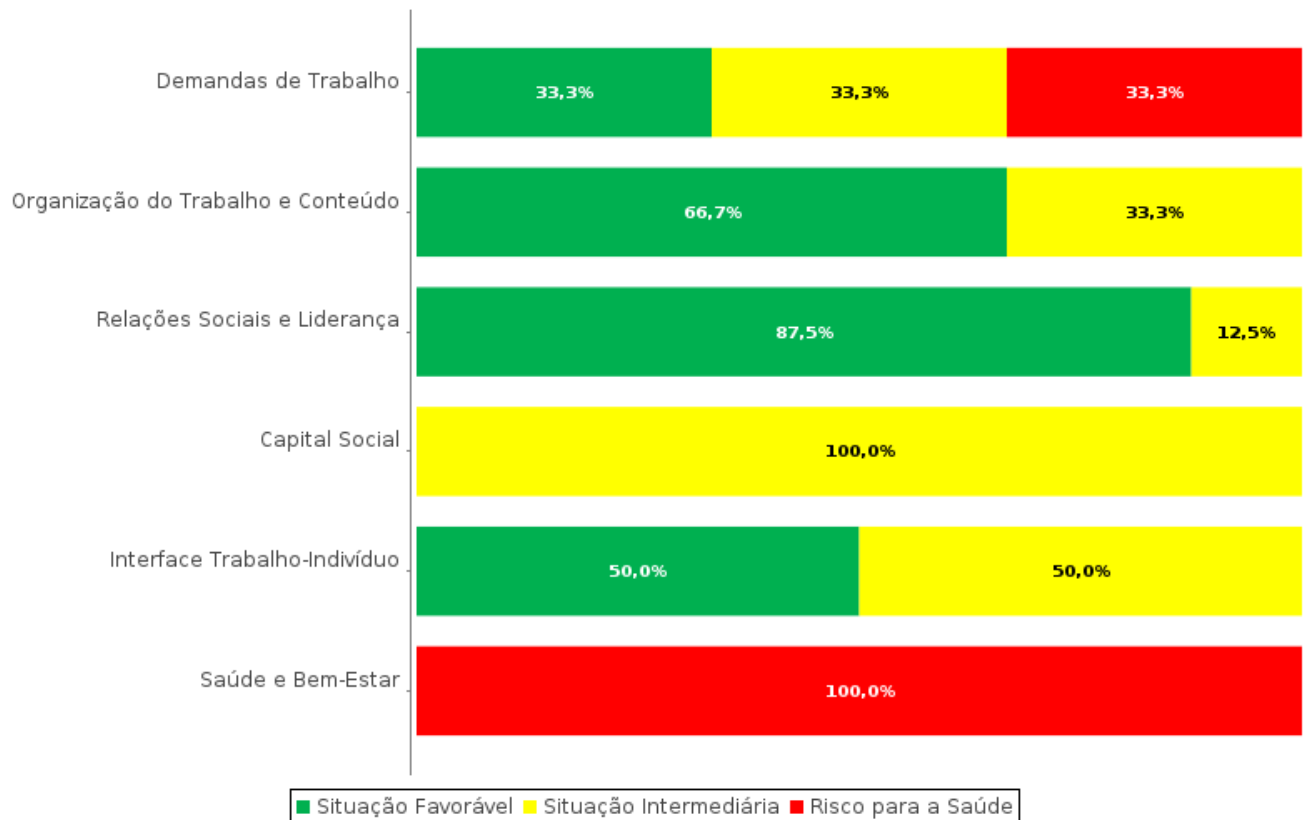


Distribuição por Tipo de Contratação



O Gráfico 01, a seguir, apresenta uma síntese dos dados obtidos nos domínios avaliados pela metodologia aplicada, que compreende as Demandas de trabalho, Organização do trabalho e conteúdo, Relações sociais e liderança, Capital social, Interface trabalho-indivíduo e Saúde e bem-estar. Essas informações auxiliam na identificação de áreas que requerem atenção e possíveis intervenções para a melhoria das condições de trabalho.

Gráfico 01 — Visão geral dos domínios do COPSOQ III - Versão Curta



A Tabela 01 sintetiza as dimensões avaliadas nos seis domínios do estudo. Seu propósito é orientar a elaboração de um plano integrado de melhorias, com foco em processos, liderança e bem-estar dos colaboradores.

Tabela 01 — Análise detalhada das dimensões do COPSOQ III - Versão Curta

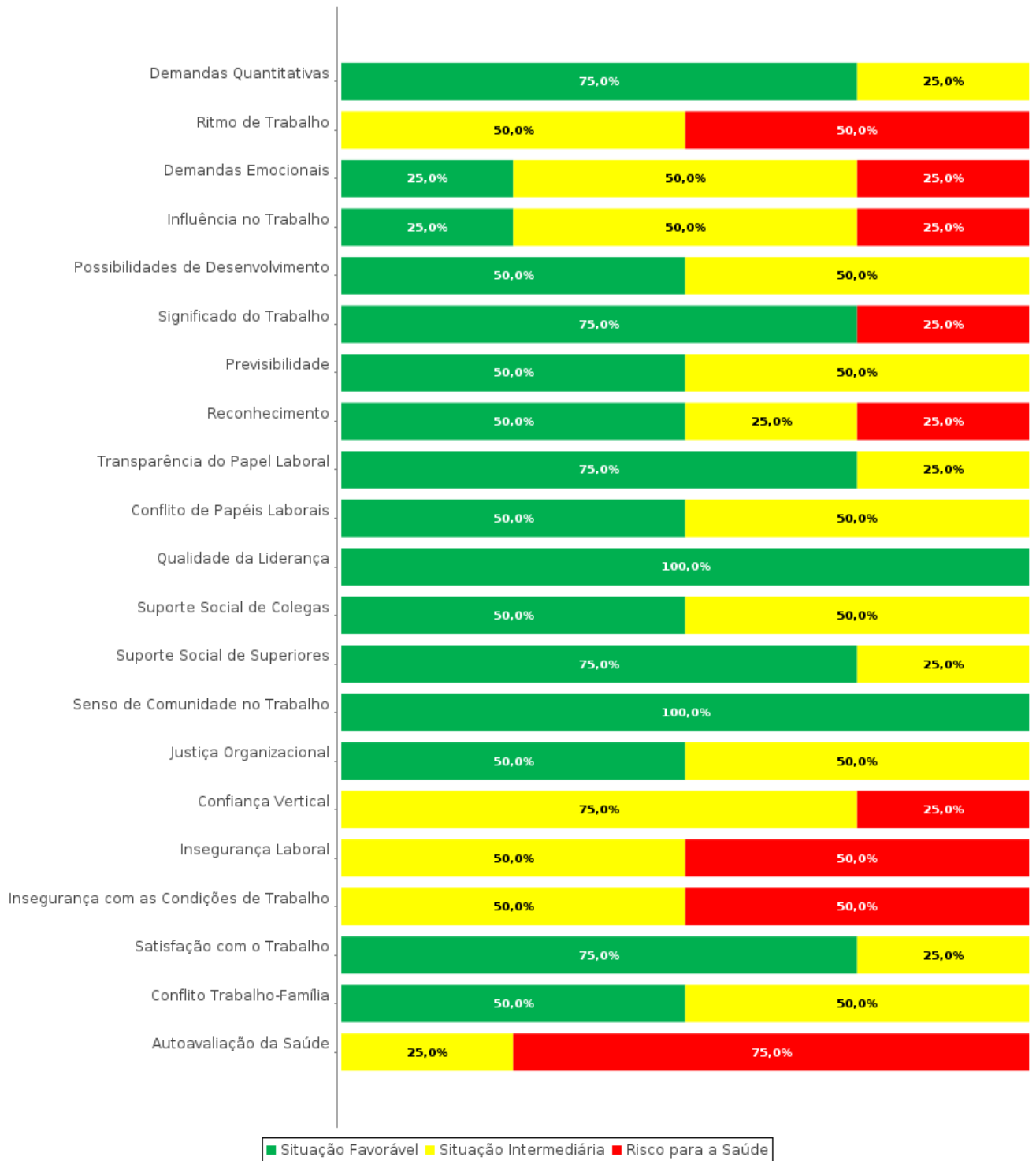
Domínio	Dimensão	Risco/ Protetiva	Média	D.P.	Resultado
Demandas de Trabalho	Demandas Quantitativas	Risco	1,88	0,64	Situação Favorável
	Ritmo de Trabalho	Risco	3,75	1,16	Risco para a Saúde
	Demandas Emocionais	Risco	2,88	1,55	Situação Intermediária
Organização do Trabalho e Conteúdo	Influência no Trabalho	Protetiva	3,00	0,82	Situação Intermediária
	Possibilidades de Desenvolvimento	Protetiva	3,88	0,99	Situação Favorável
	Significado do Trabalho	Protetiva	4,00	1,41	Situação Favorável
Relações Sociais e Liderança	Previsibilidade	Protetiva	3,75	1,04	Situação Favorável
	Reconhecimento	Protetiva	3,25	0,96	Situação Intermediária
	Transparência do Papel Laboral	Protetiva	4,00	0,82	Situação Favorável
	Conflito de Papéis Laborais	Risco	2,25	1,04	Situação Favorável
	Qualidade da Liderança	Protetiva	4,13	0,35	Situação Favorável
	Suporte Social de Colegas	Protetiva	3,75	0,96	Situação Favorável
	Suporte Social de Superiores	Protetiva	4,00	0,82	Situação Favorável
	Senso de Comunidade no Trabalho	Protetiva	4,25	0,50	Situação Favorável
Capital Social	Justiça Organizacional	Protetiva	3,63	0,52	Situação Intermediária
	Confiança Vertical	Protetiva	3,00	0,93	Situação Intermediária

Interface Trabalho-Indivíduo	Insegurança Laboral	Risco	3,38	0,92	Situação Intermediária
	Insegurança com as Condições de Trabalho	Risco	3,50	0,58	Situação Intermediária
	Satisfação com o Trabalho	Protetiva	3,75	0,50	Situação Favorável
	Conflito Trabalho-Família	Risco	2,10	1,12	Situação Favorável
Saúde e Bem-Estar	Autoavaliação da Saúde	Protetiva	2,00	0,82	Risco para a Saúde
Legenda: D.P. - Desvio Padrão					

Fatores de risco	Fatores Protetores	Resultado
1.00 a 2.33	3.67 a 5.00	Situação Favorável
2.34 a 3.66	2.34 a 3.66	Situação Intermediária
3.67 a 5.00	1.00 a 2.33	Risco para a Saúde

O Gráfico 02 apresenta uma análise detalhada dos resultados percentuais obtidos em cada dimensão da metodologia aplicada, oferecendo uma visão clara da percepção dos trabalhadores em relação aos diferentes aspectos do seu ambiente de trabalho.

Gráfico 02 — Distribuição percentual das dimensões do COPSOQ III - Versão Curta



Sugestão de Plano de Ação

Com base nos resultados da pesquisa, a **Tabela 02** reúne um conjunto de sugestões de planos de ação organizadas por dimensão. As propostas têm como objetivo orientar intervenções práticas e direcionadas, de modo a promover melhorias nas condições de trabalho, no bem-estar dos colaboradores e na gestão dos aspectos identificados.

Tabela 02 — Sugestões de Plano de Ações

Dimensão	Sugestões
Demandas Quantitativas	<ul style="list-style-type: none">• Implementar um sistema de priorização (ex.: matriz de Eisenhower, Kanban) para garantir que o tempo seja dedicado às atividades críticas.• Ajustar cronogramas e, quando necessário, redistribuir tarefas ou contratar reforço temporário em períodos de maior demanda.• Automatizar processos repetitivos, eliminar retrabalho e padronizar procedimentos para reduzir o tempo gasto em cada atividade.
Ritmo de Trabalho	<ul style="list-style-type: none">• Revisar processos para redistribuir atividades e evitar picos excessivos de ritmo.• Inserir micropausas regulares durante a jornada para reduzir fadiga física e cognitiva.• Implementar sistemas ou ferramentas que facilitem a execução rápida de tarefas sem comprometer a qualidade.
Demandas Emocionais	<ul style="list-style-type: none">• Promover treinamentos sobre empatia, comunicação assertiva e manejo de situações difíceis.• Disponibilizar atendimento psicológico, rodas de conversa ou aconselhamento para trabalhadores expostos a forte carga emocional.• Alternar colaboradores em funções de alto contato emocional para reduzir a sobrecarga concentrada em poucos indivíduos.
Influência no Trabalho	<ul style="list-style-type: none">• Permitir que os trabalhadores decidam a ordem de execução de tarefas, respeitando prazos e prioridades gerais.• Envolver os funcionários em reuniões de planejamento, estimulando sugestões de melhorias nos processos.• Adotar práticas de flexibilidade de horário ou métodos de trabalho, quando possível, para aumentar a percepção de controle.

Possibilidades de Desenvolvimento	<ul style="list-style-type: none"> • Oferecer treinamentos técnicos e comportamentais alinhados às necessidades da função e interesses individuais. • Definir trilhas de progressão com critérios claros para evolução de cargo ou salário. • Estimular a participação em novos projetos ou rodízio de funções, ampliando competências e experiência prática.
Significado do Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Reforçar, em reuniões e comunicados, como cada tarefa contribui para a missão e visão da empresa. • Implementar práticas de reconhecimento frequente, destacando como o trabalho individual impacta no resultado coletivo. • Promover projetos sociais ou ambientais ligados ao trabalho da empresa, aumentando o senso de propósito dos colaboradores.
Previsibilidade	<ul style="list-style-type: none"> • Criar rotinas de comunicação interna com informativos semanais ou reuniões de alinhamento. • Definir canais oficiais de comunicação (intranet, murais digitais, grupos formais). • Treinar gestores para repassar informações críticas em tempo hábil.
Reconhecimento	<ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer programas formais de reconhecimento. • Dar feedback positivo imediato quando metas ou boas práticas forem atingidas. • Criar mecanismos de reconhecimento entre pares.
Transparência do Papel Laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Formalizar descrições de cargos claras e atualizadas. • Realizar reuniões periódicas para alinhar expectativas de desempenho. • Promover workshops sobre papéis e responsabilidades dentro dos times.
Conflito de Papéis Laborais	<ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer critérios claros de priorização de tarefas (urgência vs. importância). • Reunir gestores e equipes para alinhar expectativas e eliminar sobreposições. • Criar um canal de mediação para solução rápida de conflitos de atribuição.
Qualidade da Liderança	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar gestores em liderança situacional e gestão de pessoas. • Implementar avaliação de liderança por meio de feedback 180° ou 360°. • Monitorar indicadores de clima organizacional vinculados à liderança.

<p>Suporte Social de Colegas</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivar atividades de team building (dinâmicas, projetos coletivos). • Estimular a cooperação por meio de metas compartilhadas. • Criar grupos de apoio ou comissões para solução de problemas coletivos.
<p>Suporte Social de Superiores</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer reuniões de acompanhamento individuais. • Treinar líderes em escuta ativa e comunicação assertiva. • Garantir disponibilidade mínima do gestor para suporte direto à equipe.
<p>Senso de Comunidade no Trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover eventos de integração social. • Desenvolver projetos internos colaborativos que envolvam diferentes áreas. • Criar rituais de celebração (comemoração de conquistas, aniversários, resultados).
<p>Justiça Organizacional</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Garantir a distribuição justa das tarefas entre os trabalhadores. • Implementar práticas de reconhecimento e resolução de conflitos de forma clara. • Estimular a participação dos colaboradores por meio da valorização de sugestões.
<p>Confiança Vertical</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Estabelecer uma comunicação aberta e transparente entre gestão e equipe. • Promover reuniões regulares de alinhamento e escuta ativa. • Cumprir compromissos assumidos pela liderança de forma consistente.
<p>Insegurança Laboral</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Compartilhar informações claras sobre a situação e perspectivas da empresa. • Desenvolver planos de carreira e oportunidades de crescimento interno. • Oferecer apoio em momentos de mudanças organizacionais, como treinamentos e realocação.
<p>Insegurança com as Condições de Trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Comunicar previamente qualquer mudança que impacte funções, horários ou benefícios. • Envolver os trabalhadores nas decisões sobre alterações nas condições de trabalho. • Garantir políticas claras que protejam direitos e mantenham a previsibilidade.
<p>Satisfação com o Trabalho</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Promover feedbacks regulares e construtivos sobre o desempenho. • Incentivar o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. • Reconhecer e valorizar conquistas individuais e coletivas.

Conflito Trabalho-Família	<ul style="list-style-type: none"> • Incentivar políticas de flexibilidade de horários. • Promover programas de apoio à saúde física e mental dos trabalhadores. • Estimular o respeito aos limites entre vida profissional e pessoal (evitar demandas fora do expediente).
Auto avaliação da Saúde	<ul style="list-style-type: none"> • Realizar campanhas educativas sobre sinais de alerta de saúde. • Promover hábitos saudáveis (alimentação, exercícios, sono). • Desenvolver canais de comunicação sobre questões de saúde.

Considerações Finais

O **COPSOQ** deve ser entendido como um **mapa de calor**, indicando pontos que necessitam de maior atenção e investigação, e não como uma fotografia definitiva.

Para aproveitar ao máximo sua pesquisa, é fundamental investigar as razões por trás das respostas dos participantes. Recomenda-se dialogar com os trabalhadores (por exemplo, por meio de grupos focais) a fim de entender as razões que embasaram as respostas e construir, em conjunto com eles, os planos de ação.