



**Individual**

---

NOME COMPLETO DO TRABALHADOR

Aplicado em 12/12/2024

Informações de leitura

Dimensões

Significado das direções

- ↗ Direção Positiva

Conjunto de fatores psicosociais, em geral favoráveis e consideradas positivas.
- ↘ Direção Negativa

Conjunto de fatores psicosociais, em geral, consideradas desfavoráveis quando fora do resultado desejável.

Média Geral

Interprete a média geral da amostra da mesma forma que interpretaria a média de uma escala com pontuações positivas, refletindo o nível médio dos fatores avaliados.

Significado das escalas de cores

↗ Direção Positiva

CLASSIFICAÇÃO	INTERPRETAÇÃO
<div></div> <div>Baixo 0% a 33%</div>	Baixa intensidade do fator analisado.
<div></div> <div>Médio 34% a 66%</div>	Moderada intensidade do fator analisado.
<div></div> <div>Alto 67% a 100%</div>	Alta intensidade do fator analisado.

↘ Direção Negativa

CLASSIFICAÇÃO	INTERPRETAÇÃO
<div></div> <div>Alto 67% a 100%</div>	Alta intensidade do fator analisado.
<div></div> <div>Médio 34% a 66%</div>	Moderada intensidade do fator analisado.
<div></div> <div>Baixo 0% a 33%</div>	Baixa intensidade do fator analisado.

AVALIADO

JACQUELINE CARDOSO GOMES MARCELINO

CPF	DATA	TELEFONE	IDADE
XXX.XXX.XXX-XX	XX/XX/XXXX	(XX) XXXX-XXXX	X anos

Análise psicossocial

Média Geral



Fatores relativos à organização e ao trabalho

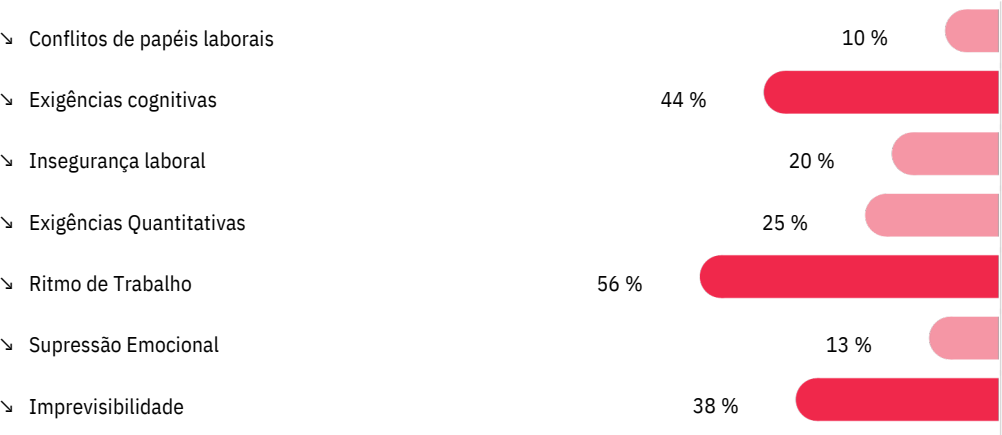
Atenção ao Comportamento Seguro



➤ Atenção ao Comportamento Seguro



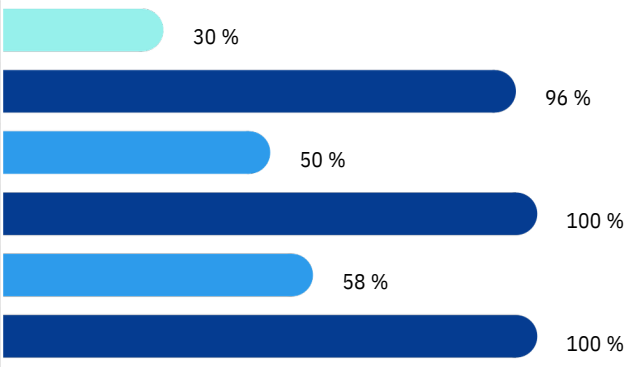
Exigências Laborais



Recursos Organizacionais



- Recompensas
- Justiça e Respeito
- Possibilidades de Desenvolvimento
- Transparência do Papel Laboral Desempenhado
- Autonomia no trabalho
- Reconhecimento



Relações de Respeito e Confiança no Trabalho



- ↳ Assédio no local de trabalho
- Confiança Horizontal
- Confiança Vertical



Fatores relativos às interações sociais

Relações com Grupos Sociais



- ↳ Conflito Família/Trabalho
- ↳ Conflito Trabalho/Família
- Suporte Família-Amigos



Fatores relativos ao indivíduo

Autoeficácia



- Autoeficácia



Saúde Emocional e Bem-estar



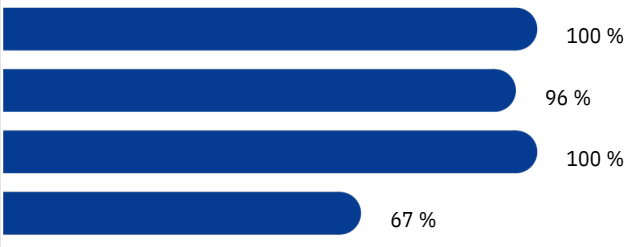
- ↗ Autocuidado físico
- ↘ Ansiedade
- ↘ Sintomas Depressivos
- ↗ Autocuidado Afetivo
- ↗ Qualidade do Sono
- ↘ Estresse



Identificação Laboral



- ↗ Identidade com a Profissão
- ↗ Identificação e Compromisso Organizacional
- ↗ Engajamento com o Trabalho
- ↗ Credibilidade Organizacional



## Dimensões psicossociais

### Fatores relativos à organização e ao trabalho

● ↗ Atenção ao Comportamento Seguro 100%	A escala avalia com que frequência o trabalhador percebe e age em relação à segurança no ambiente de trabalho, incluindo a percepção sobre o cuidado da empresa em garantir a segurança das atividades e a regularidade com que comunica as melhores práticas. Também examina a atenção do trabalhador a essas práticas, sua consciência sobre o impacto de suas atitudes na segurança e sua preocupação com a saúde dos colegas. Por fim, avalia a percepção do trabalhador sobre a cooperação em ajudar os colegas a seguirem as recomendações de segurança, reforçando o compromisso coletivo com um ambiente seguro.
● ↘ Conflitos de papéis laborais 10%	Esta dimensão examina a percepção do trabalhador sobre a necessidade de desempenhar atividades ou assumir responsabilidades que desviam de suas atribuições formais e não estão claramente definidas em seu papel profissional. É avaliada por meio de aspectos como desvio de função, conflitos éticos e dificuldades em estabelecer prioridades.
● ↘ Exigências cognitivas 44%	Esta dimensão avalia a presença de demandas cognitivas no trabalho com base na percepção do trabalhador. Isto é, a frequência e a intensidade com que o trabalhador é solicitado a gerar novas ideias e a tomar decisões rápidas e arriscadas
● ↘ Insegurança laboral 20%	Esta dimensão investiga a percepção do trabalhador sobre a instabilidade em manter seu emprego e o risco de perder sua posição. Avalia o nível de preocupação e o medo do trabalhador em relação à possibilidade de demissão e de encontrar um novo emprego na área, caso isso ocorra.
● ↘ Exigências Quantitativas 25%	Esta dimensão avalia, a partir da percepção do trabalhador, a quantidade de tarefas a serem executadas e o tempo disponível para sua conclusão. Compreende a percepção do trabalhador sobre a experiência de tempo insuficiente, a sensação de sobrecarga com tarefas e a ocorrência de demandas que excedem sua capacidade de gerenciá-las eficazmente.
● ↘ Ritmo de Trabalho 56%	Esta dimensão avalia a percepção do trabalhador sobre a velocidade, a intensidade e a quantidade de tarefas simultâneas enfrentadas na execução de suas atividades no ambiente laboral. Abrange a dinâmica operacional e a pressão temporal exigida dos funcionários durante o desempenho de suas funções.
● ↘ Supressão Emocional 13%	Esta dimensão investiga a frequência com que o trabalhador percebe restrições à expressão livre de emoções no ambiente profissional. É aferida pela frequência com que o trabalhador se sente compelido a ocultar suas emoções no âmbito do trabalho.
● ↘ Imprevisibilidade 38%	Esta dimensão avalia, por meio da percepção do trabalhador, a instabilidade e imprevisibilidade das rotinas e processos em sua função. Esse fenômeno diz respeito à frequência com que o trabalhador enfrenta mudanças repentinas e imprevistas, assim como à ocorrência ou ausência de comunicação antecipada sobre essas mudanças.
● ↗ Recompensas	Essa dimensão avalia a percepção dos trabalhadores em relação às recompensas proporcionadas pela organização. Abrange a oferta de um plano de carreira, a adequação da remuneração às expectativas e a

30%	disponibilização de benefícios, como assistência médica, odontológica, educacional e social, além de atividades de lazer voltadas para o trabalhador e sua família.
<div> <div></div> <div> <div></div> <div>↗</div> </div> </div> <div> <div>Justiça e Respeito</div> <div>96%</div> </div>	Esta dimensão avalia a percepção dos funcionários sobre a equidade no tratamento relacionado à resolução de conflitos interpessoais, à imparcialidade nas decisões e ao respeito mútuo no ambiente de trabalho. Inclui aspectos como a equilíbrio na distribuição de recursos, na tomada de decisões e no reconhecimento dos esforços individuais.
<div> <div></div> <div>↗</div> </div> <div> <div>Possibilidades de Desenvolvimento</div> <div>50%</div> </div>	Esta dimensão avalia a percepção do trabalhador sobre as oportunidades oferecidas pela empresa para seu crescimento profissional e aprimoramento de habilidades. Sendo avaliada pela presença de iniciativas organizacionais voltadas ao desenvolvimento contínuo do colaborador, bem como orientações sobre como melhorar o desempenho no trabalho.
<div> <div></div> <div>↗</div> </div> <div> <div>Transparência do Papel Laboral Desempenhado</div> <div>100%</div> </div>	Esta dimensão avalia o grau em que os funcionários percebem clareza em suas responsabilidades, expectativas e objetivos no trabalho. Isso inclui a compreensão das tarefas a serem realizadas, das metas a serem alcançadas e dos critérios de avaliação de desempenho.
<div> <div></div> <div>↗</div> </div> <div> <div>Autonomia no trabalho</div> <div>58%</div> </div>	Esta dimensão investiga o grau de controle que o trabalhador percebe ter sobre como e quando as tarefas são executadas, bem como a influência que acredita poder exercer em seu trabalho. Isso engloba a possibilidade de delimitar a quantidade de tarefas a serem realizadas, a capacidade de sugerir e implementar mudanças que aprimorem os processos de trabalho, e a liberdade para melhorar o desempenho de suas funções.
<div> <div></div> <div>↗</div> </div> <div> <div>Reconhecimento</div> <div>100%</div> </div>	Esta dimensão avalia a percepção dos colaboradores sobre o grau em que a gerência e a organização reconhecem e valorizam seus esforços e resultados. Esse reconhecimento pode se manifestar formal ou informalmente, através de elogios, prêmios, promoções ou feedback positivo, reforçando o senso de valor e pertencimento dos funcionários, além de contribuir para sua motivação e engajamento no trabalho.
<div> <div></div> <div>↘</div> </div> <div> <div>Assédio no local de trabalho</div> <div>0%</div> </div>	Esta dimensão investiga ações repetitivas e sistemáticas que provocam constrangimento ou desrespeito, manifestadas por meio de agressões verbais, exposição de informações pessoais, comentários pejorativos sobre religião, orientação sexual ou etnia, além de perseguições, intimidações e chantagens de natureza sexual, moral ou discriminatória. Essas condutas, sejam intencionais ou reiteradas, têm como objetivo desestabilizar emocionalmente a vítima, afetando sua dignidade e integridade física ou psicológica, e degradam o ambiente de trabalho.
<div> <div></div> <div>↗</div> </div> <div> <div>Confiança Horizontal</div> <div>96%</div> </div>	Essa dimensão retrata as relações de confiança existentes entre as pessoas em seu local de trabalho, isso manifesta-se por meio da cooperação, união, aceitação, apoio mútuo e liberdade de expressão.
<div> <div></div> <div>↗</div> </div> <div> <div>Confiança Vertical</div> <div>100%</div> </div>	Esta dimensão avalia a relação de confiança entre o colaborador e seu líder imediato. Essa relação é caracterizada pela acessibilidade na comunicação, nível de apoio, disposição para ouvir e confiança depositada em seu superior.

## Fatores relativos às interações sociais

<div><div></div><div>↳ Conflito Família/ Trabalho</div><div>0%</div></div>	Esta dimensão avalia o grau em que as responsabilidades e demandas do âmbito familiar podem interferir e impactar negativamente o desempenho e o comprometimento laboral do indivíduo. O foco é entender o nível de tensão e sobrecarga que pode surgir quando as obrigações familiares e profissionais se sobrepõem, resultando em estresse, redução da produtividade e potenciais problemas na gestão do tempo e nas prioridades estabelecidas pelo colaborador.
<div><div></div><div>↳ Conflito Trabalho/ Família</div><div>0%</div></div>	Esta dimensão aborda o impacto das responsabilidades e demandas laborais na vida familiar do indivíduo. Seu objetivo é compreender a extensão em que as obrigações relacionadas ao trabalho podem interferir na capacidade do colaborador de cumprir e desfrutar de seus papéis e responsabilidades familiares. A ênfase recai sobre a tensão que pode surgir quando as demandas do trabalho e da família são incompatíveis, resultando em comprometimentos e potenciais conflitos em ambas as esferas da vida do indivíduo.
<div><div></div><div>↗ Suporte Família- Amigos</div><div>94%</div></div>	Esta dimensão avalia a percepção do colaborador em relação ao apoio de familiares e amigos em relação à sua atividade de trabalho. É mensurada por meio da ação do trabalhador de buscar familiares ou amigos para obter apoio diante de situações desafiadoras no trabalho, bem como a percepção do suporte emocional recebido e da oposição que esses indivíduos podem apresentar em relação ao trabalho.

## Fatores relativos ao indivíduo

<div><div></div><div>↗ Autoeficácia</div><div>95%</div></div>	Autoeficácia trata da convicção (ou expectativa)de alguém de ser capaz de completar tarefas e alcançar objetivos. Aqui a autoeficácia é entendida como autoeficácia global sem distinção entre domínios específicos da vida. Envolve iniciativa, esforço e persistência na execução de tarefas.
<div><div></div><div>↗ Autocuidado físico</div><div>88%</div></div>	Esta dimensão avalia as práticas e atitudes que um indivíduo adota em sua vida diária para manter e/ou melhorar seu estado físico e bem-estar geral. Averigua o comprometimento e a conscientização do indivíduo com relação ao cuidado em ter hábitos alimentares saudáveis até a prática de atividades físicas e a realização de check-ups médicos.
<div><div></div><div>↳ Ansiedade</div><div>8%</div></div>	Essa dimensão é caracterizada como um estado emocional manifestado pela intensidade com que se vivencia preocupações constantes, expectativas e pensamentos recorrentes sobre diversos problemas, que não se limitam ao contexto laboral, refletindo sinais de ansiedade.
<div><div></div><div>↳ Sintomas Depressivos</div><div>0%</div></div>	Esta dimensão avalia um conjunto de sinais que refletem a frequência e intensidade de estados emocionais negativos e mudanças comportamentais e psicológicas frequentemente associados à depressão. Esses sintomas englobam desde a fadiga ou exaustão em atividades cotidianas até uma diminuição do prazer em atividades que antes eram agradáveis, bem como a tendência a manifestar emoções negativas, como a vontade de chorar, sentimentos de fracasso ou inadequação, e a vivência de tristeza. A intensidade e a duração desses sintomas podem variar, e eles não necessariamente indicam a existência de um transtorno depressivo, mas podem refletir a ocorrência de características depressivas em um dado momento da vida do indivíduo.
<div><div></div><div>↗ Autocuidado Afetivo</div><div>92%</div></div>	Esta dimensão investiga a realização de estratégias de promoção e manutenção da saúde emocional.



<div> <div></div> <div>↗ Qualidade do Sono</div> <div>100%</div> </div>	<p>Esta dimensão avalia a percepção subjetiva do indivíduo sobre a eficácia e a adequação de seu sono, incluindo a sensação de descanso ao acordar e a quantidade de sono percebida como adequada em relação às suas necessidades individuais.</p>
<div> <div></div> <div>↘ Estresse</div> <div>14%</div> </div>	<p>Esta dimensão investiga uma gama de sintomas associados à vivência de estresse, que podem surgir em resposta a fatores estressantes ou pressões percebidas como ameaçadoras ou que expandem a capacidade de enfrentamento do indivíduo, sejam elas originadas no ambiente de trabalho ou em contextos pessoais. Esses sintomas incluem dificuldade de concentração e tomada de decisões, sensação de tensão muscular, dores de cabeça, exaustão mental, falta de energia física, dificuldade em relaxar e irritabilidade geral.</p>
<div> <div></div> <div>↗ Identidade com a Profissão</div> <div>100%</div> </div>	<p>Esta dimensão aborda a ligação emocional e cognitiva que o indivíduo estabelece com sua área de atuação profissional. Esta dimensão se relaciona com o sentido e o valor atribuídos à profissão</p>
<div> <div></div> <div>↗ Identificação e Compromisso Organizacional</div> <div>96%</div> </div>	<p>Esta dimensão avalia o grau em que um indivíduo se sente emocionalmente conectado e comprometido com a organização em que trabalha. Isso inclui a avaliação do alinhamento do colaborador com os valores e objetivos da empresa, bem como características como o orgulho de pertencer à organização, a sensibilidade às críticas dirigidas à empresa, a tendência de perceber os problemas da organização como questões pessoais e a disposição para recomendá-la a outras pessoas.</p>
<div> <div></div> <div>↗ Engajamento com o Trabalho</div> <div>100%</div> </div>	<p>Esta dimensão busca abordar a relação do sujeito com seu trabalho em termos de satisfação e disposição intrínseca em realizar suas atividades laborais diárias. Esta dimensão visa capturar o nível de prazer e interesse que o indivíduo experimenta em relação às tarefas que desempenha, bem como sua satisfação com o ambiente de trabalho em geral.</p>
<div> <div></div> <div>↗ Credibilidade Organizacional</div> <div>67%</div> </div>	<p>Esta dimensão investiga a percepção do trabalhador acerca da visão da comunidade sobre a organização em que trabalha levando em conta sua reputação e o valor social atribuídos à organização pela coletividade. Entende-se que a visão favorável da comunidade sobre a organização colabora na construção da autoimagem positiva do trabalhador.</p>