

Marca d'água aplicada automaticamente em todo o relatório para impressão/exportação.

CRP 03/26555

Top 3 pontos de atenção

#1 - ALTA

Exposição a eventos violentos ou traumáticos
68.75% · Alto

#2 - ALTA

Baixa justiça organizacional
67.86% · Alto

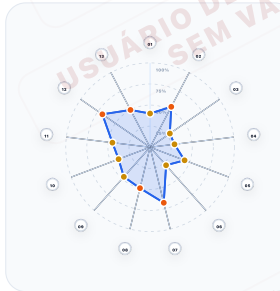
#3 - ALTA

Má gestão de mudanças organizacionais
54.17% · Alto

GRÁFICO 01

Radar dos 13 fatores psicossociais

Quanto mais distante do centro, maior a atenção necessária.



Legenda dos fatores

01	Assédio de qualquer natureza no trabalho	40%	Moderado	02	Má gestão de mudanças organizacionais	54,2%	Alto
03	Baixa clareza de papel ou função	28,6%	Moderado	04	Baixas recompensas e reconhecimento	29,2%	Moderado
05	Falta de suporte ou apoio no trabalho	43,8%	Moderado	06	Baixo controle no trabalho ou falta de autonomia	28,6%	Moderado
07	Baixa justiça organizacional	67,9%	Alto	08	Conflitos interpessoais	50%	Alto
09	Excesso de demandas de trabalho	46,9%	Moderado	10	Baixa demanda de trabalho	40%	Moderado
11	Dupla jornada de trabalho	45%	Moderado	12	Exposição a eventos violentos ou traumáticos	68,8%	Alto
13	Precariedade das relações contratuais ou insegura...	50%	Alto				

Leitura: os números no radar correspondem aos fatores da legenda. Quanto maior o ponto em direção à borda, maior a atenção necessária no plano de ação.

GRÁFICO 02

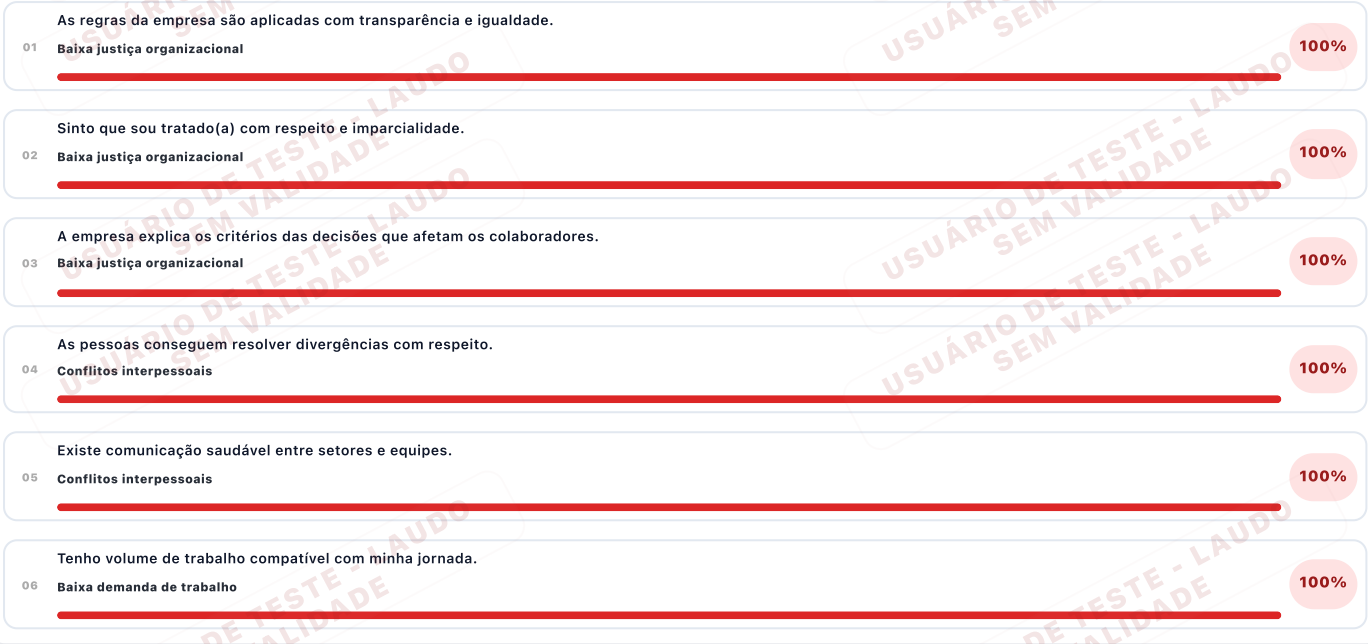
Comparativo NR-1 x NR-17



Uso no relatório: esse comparativo separa o risco psicossocial da NR-1 da triagem ergonômica complementar, evitando misturar indicadores diferentes.

GRÁFICO 03

Perguntas mais críticas



3. Módulo NR-17 — Triagem Ergonômica Preliminar

Leitura complementar e simples das condições de trabalho. Serve como apoio inicial para direcionar ajustes e indicar quando pode ser necessário aprofundar a AEP ou avaliar necessidade de AET.

TRIAGEM NR-17/AEP

Sem dados

Ainda não há respostas suficientes no módulo NR-17/AEP. Recomenda-se aplicar o questionário atualizado para gerar esta leitura complementar.

4. Distribuição das avaliações por nível de risco

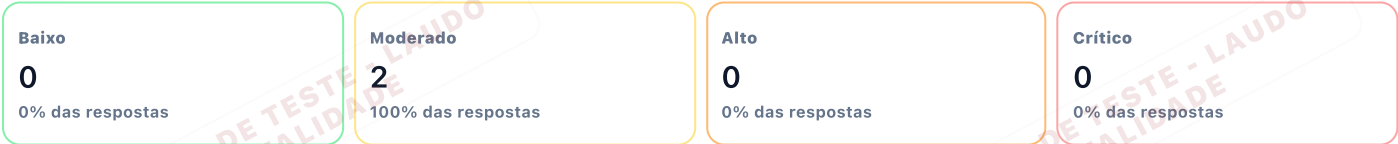


Gráfico visual de distribuição



5. Pontos de maior atenção

Os itens abaixo aparecem ordenados do maior para o menor percentual médio de risco.



A empresa explica os critérios das decisões que afetam os colaboradores.	100% - Crítico
As pessoas conseguem resolver divergências com respeito.	100% - Crítico
Existe comunicação saudável entre setores e equipes.	100% - Crítico
Tenho volume de trabalho compatível com minha jornada.	100% - Crítico
A empresa orienta e prepara a equipe para lidar com situações críticas de segurança.	100% - Crítico
Após situações críticas, a empresa oferece acolhimento, registro e encaminhamento adequado.	100% - Crítico

6. Análise técnica organizacional

Com base nas respostas coletadas, a classificação geral da empresa no levantamento psicossocial foi Moderado, considerando a pontuação média consolidada das avaliações. Os fatores com maior necessidade de acompanhamento foram: Exposição a eventos violentos ou traumáticos, Baixa justiça organizacional, Má gestão de mudanças organizacionais. Esses pontos devem ser analisados pela gestão como sinais de atenção preventiva, principalmente quando associados a assédio, comunicação falha, sobrecarga, baixa autonomia, conflitos, baixa justiça organizacional, insegurança contratual ou exposição a eventos críticos. No módulo complementar NR-17/AEP, a triagem apresentou 0% de atenção média, com recomendação: Sem dados. Essa leitura deve ser usada como indicação inicial para ajustes nas condições de trabalho e, quando necessário, aprofundamento por profissional responsável. O resultado geral indica atenção moderada. Recomenda-se implementar ações preventivas, melhorar processos de comunicação e acompanhar os pontos identificados antes que evoluam para situações de maior risco organizacional.

7. Matriz de riscos psicossociais

FATOR PSICOSSOCIAL	PERCENTUAL MÉDIO	PROBABILIDADE	IMPACTO	CLASSIFICAÇÃO	EVIDÊNCIA
Assédio de qualquer natureza no trabalho Inclui assédio moral, sexual, organizacional, intimidação, constrangimento, humilhação, retaliação ou condutas abusivas relacionadas ao trabalho.	40%	Média	Médio	Moderado	Base: 5 item(ns) respondido(s) neste fator.
Má gestão de mudanças organizacionais Abrange falta de comunicação, planejamento insuficiente, reestruturações mal conduzidas, mudanças repentinas de processos, metas, equipes ou rotinas.	54.17%	Média	Médio	Alto	Base: 6 item(ns) respondido(s) neste fator.
Baixa clareza de papel ou função Envolve indefinição de responsabilidades, orientações contraditórias, ambiguidade de função, conflito de papéis e falta de critérios sobre entregas esperadas.	28.57%	Baixa	Baixo	Moderado	Base: 7 item(ns) respondido(s) neste fator.
Baixas recompensas e reconhecimento Considera percepção de baixo reconhecimento, recompensas insuficientes, baixa valorização, ausência de feedback positivo e poucas oportunidades percebidas.	29.17%	Baixa	Baixo	Moderado	Base: 6 item(ns) respondido(s) neste fator.

FATOR PSICOSSOCIAL	PERCENTUAL MÉDIO	PROBABILIDADE	IMPACTO	CLASSIFICAÇÃO	EVIDÊNCIA
Falta de suporte ou apoio no trabalho Abrange falta de apoio da liderança, dos colegas, ausência de orientação, isolamento funcional e dificuldade de obter ajuda para resolver problemas do trabalho.	43.75%	Média	Médio	Moderado	Base: 12 item(ns) respondido(s) neste fator.
Baixo controle no trabalho ou falta de autonomia Inclui pouca autonomia, baixa participação em decisões, impossibilidade de organizar a própria rotina e controle excessivo sobre método, ritmo ou prioridades.	28.57%	Baixa	Baixo	Moderado	Base: 7 item(ns) respondido(s) neste fator.
Baixa justiça organizacional Abrange falta de transparência, equidade, imparcialidade, respeito, critérios claros e tratamento justo em decisões, benefícios, oportunidades e cobranças.	67.86%	Média	Alto	Alto	Base: 7 item(ns) respondido(s) neste fator.
Conflitos interpessoais Inclui conflitos frequentes, tensão entre pessoas ou setores, comunicação hostil, dificuldades de relacionamento e falhas na mediação de divergências.	50%	Média	Médio	Alto	Base: 8 item(ns) respondido(s) neste fator.
Excesso de demandas de trabalho Abrange sobrecarga, pressão de tempo, metas incompatíveis, ritmo intenso, prazos insuficientes, acúmulo de atividades e falta de recursos para a demanda exigida.	46.88%	Média	Médio	Moderado	Base: 16 item(ns) respondido(s) neste fator.
Baixa demanda de trabalho Considera subcarga, ociosidade forçada, monotonia, subutilização de habilidades, baixa complexidade e falta de atividades compatíveis com a função.	40%	Média	Médio	Moderado	Base: 5 item(ns) respondido(s) neste fator.
Dupla jornada de trabalho Mapeia conflito entre demandas profissionais e responsabilidades pessoais/domésticas quando a organização do trabalho dificulta descanso, previsibilidade ou conciliação.	45%	Média	Médio	Moderado	Base: 5 item(ns) respondido(s) neste fator.
Exposição a eventos violentos ou traumáticos Inclui exposição a assaltos, ameaças, agressões, acidentes graves, situações críticas de segurança ou outros eventos potencialmente traumáticos relacionados ao trabalho.	68.75%	Média	Alto	Alto	Base: 4 item(ns) respondido(s) neste fator.
Precariedade das relações contratuais ou insegurança na função Abrange insegurança na continuidade da função, instabilidade contratual percebida, alterações pouco claras em condições de trabalho e uso de medo de desligamento como pressão.	50%	Média	Médio	Alto	Base: 4 item(ns) respondido(s) neste fator.

8. Plano de ação corretiva e preventiva sugerido

As ações abaixo são recomendações organizacionais para acompanhamento interno. A execução, prazos e responsáveis devem ser definidos pela empresa contratante, em conjunto com sua gestão e profissionais de SST, quando aplicável.

PLANO DE AÇÃO POR FATOR PSICOSSOCIAL

01

Exposição a eventos violentos ou traumáticos

Correção prioritária no curto prazo.

68.75% - ALTO

PRIORIDADE SUGERIDA

ALTA

PROBLEMA IDENTIFICADO

Exposição a ameaças, agressões, assaltos, acidentes graves, eventos críticos ou ausência de medidas preventivas e acolhimento após situações potencialmente traumáticas.

AÇÃO

CORRETIVA/PREVENTIVA

SUGERIDA

Mapear situações críticas, revisar medidas de segurança, orientar trabalhadores, definir fluxo de comunicação de incidentes, acolhimento pós-evento e encaminhamento técnico quando necessário.

RESPONSÁVEL SUGERIDO

Diretoria, SST, segurança patrimonial quando houver, RH e liderança direta.

PRAZO SUGERIDO

Imediato para riscos críticos; 30 a 60 dias para revisão de procedimentos.

FORMA DE

ACOMPANHAMENTO

Acompanhar a evolução em reunião de gestão, registrar decisões tomadas e revisar a percepção dos colaboradores após a implantação das medidas.

INDICADOR DE MELHORIA

Redução do percentual médio deste fator na próxima avaliação, diminuição de relatos críticos e melhoria dos registros internos relacionados ao tema.

EVIDÊNCIAS

RECOMENDADAS

Mapa de riscos críticos, procedimentos de segurança, registros de treinamento, comunicados de incidentes, plano de resposta e evidências de acolhimento/encaminhamento.

PLANO DE AÇÃO POR FATOR PSICOSSOCIAL

02

Baixa justiça organizacional

Correção prioritária no curto prazo.

67.86% - ALTO

PRIORIDADE SUGERIDA

ALTA

PROBLEMA IDENTIFICADO

Percepção de baixa transparência, critérios pouco claros, tratamento desigual, decisões injustas ou ausência de respeito e imparcialidade nas relações de trabalho.

AÇÃO

CORRETIVA/PREVENTIVA

SUGERIDA

Definir critérios objetivos para decisões, oportunidades, benefícios, escalas e cobranças; comunicar critérios; treinar lideranças em tratamento respeitoso e revisar práticas que geram percepção de injustiça.

RESPONSÁVEL SUGERIDO

Diretoria, RH, gestores de área e lideranças.

PRAZO SUGERIDO

45 a 90 dias.

FORMA DE

ACOMPANHAMENTO

Acompanhar a evolução em reunião de gestão, registrar decisões tomadas e revisar a percepção dos colaboradores após a implantação das medidas.

INDICADOR DE MELHORIA

Redução do percentual médio deste fator na próxima avaliação, diminuição de relatos críticos e melhoria dos registros internos relacionados ao tema.

EVIDÊNCIAS

RECOMENDADAS

Políticas internas, critérios documentados, comunicados, registros de treinamento, atas de revisão de processos e tratativas de reclamações.

PLANO DE AÇÃO POR FATOR PSICOSSOCIAL

03

Má gestão de mudanças organizacionais

Correção prioritária no curto prazo.

54.17% · ALTO

PRIORIDADE SUGERIDA

ALTA

PROBLEMA IDENTIFICADO

Sinais de mudanças organizacionais conduzidas sem comunicação, planejamento, orientação suficiente ou escuta dos trabalhadores afetados.

AÇÃO

CORRETIVA/PREVENTIVA

SUGERIDA

Criar rotina de comunicação de mudanças com antecedência, responsáveis definidos, cronograma, explicação do motivo da mudança, treinamento quando necessário e espaço para dúvidas dos colaboradores.

RESPONSÁVEL SUGERIDO

Diretoria, gestores de área, RH e líderes responsáveis pelo processo alterado.

PRAZO SUGERIDO

30 a 60 dias para criar o fluxo; aplicação imediata nas próximas mudanças.

FORMA DE

ACOMPANHAMENTO

Acompanhar a evolução em reunião de gestão, registrar decisões tomadas e revisar a percepção dos colaboradores após a implantação das medidas.

INDICADOR DE MELHORIA

Redução do percentual médio deste fator na próxima avaliação, diminuição de relatos críticos e melhoria dos registros internos relacionados ao tema.

EVIDÊNCIAS

RECOMENDADAS

Comunicados internos, plano de mudança, cronogramas, atas de alinhamento, listas de presença e registros de dúvidas/respostas.

PLANO DE AÇÃO POR FATOR PSICOSSOCIAL

04

Conflitos interpessoais

Correção prioritária no curto prazo.

50% - ALTO

PRIORIDADE SUGERIDA

ALTA

PROBLEMA IDENTIFICADO

Conflitos frequentes entre colegas, setores ou lideranças, tensão recorrente, comunicação fragilizada ou dificuldade para resolver divergências com respeito.

AÇÃO

CORRETIVA/PREVENTIVA

SUGERIDA

Criar fluxo de mediação de conflitos, orientar condutas esperadas, fortalecer comunicação entre áreas, realizar alinhamentos periódicos e acompanhar pontos de tensão recorrentes.

RESPONSÁVEL SUGERIDO

RH, liderança direta, gestores de área e diretoria.

PRAZO SUGERIDO

45 a 90 dias.

FORMA DE

ACOMPANHAMENTO

Acompanhar a evolução em reunião de gestão, registrar decisões tomadas e revisar a percepção dos colaboradores após a implantação das medidas.

INDICADOR DE MELHORIA

Redução do percentual médio deste fator na próxima avaliação, diminuição de relatos críticos e melhoria dos registros internos relacionados ao tema.

EVIDÊNCIAS

RECOMENDADAS

Atas de mediação, registros de alinhamento, campanhas internas, treinamentos de comunicação e indicadores de clima por setor.

PLANO DE AÇÃO POR FATOR PSICOSSOCIAL

05

Precariedade das relações contratuais ou insegurança na função

Correção prioritária no curto prazo.

50% - ALTO

PRIORIDADE SUGERIDA

ALTA

PROBLEMA IDENTIFICADO

Percepção de insegurança sobre continuidade da função, instabilidade contratual, mudanças pouco claras nas condições de trabalho ou uso de ameaça de desligamento como pressão.

AÇÃO

CORRETIVA/PREVENTIVA

SUGERIDA

Aumentar transparência sobre condições contratuais e mudanças de função, comunicar critérios de desempenho, evitar ameaças como forma de gestão e documentar alterações de forma clara.

RESPONSÁVEL SUGERIDO

Diretoria, RH, departamento pessoal e lideranças.

PRAZO SUGERIDO

30 a 60 dias.

FORMA DE

ACOMPANHAMENTO

Acompanhar a evolução em reunião de gestão, registrar decisões tomadas e revisar a percepção dos colaboradores após a implantação das medidas.

INDICADOR DE MELHORIA

Redução do percentual médio deste fator na próxima avaliação, diminuição de relatos críticos e melhoria dos registros internos relacionados ao tema.

EVIDÊNCIAS

RECOMENDADAS

Comunicados formais, descrições de função, registros de alteração contratual/função, políticas de gestão de desempenho e atas de alinhamento.

PLANO DE AÇÃO POR FATOR PSICOSSOCIAL

06

Excesso de demandas de trabalho

Prevenção e melhoria planejada.

46.88% - MODERADO

PRIORIDADE SUGERIDA

MODERADA

PROBLEMA IDENTIFICADO

Indícios de sobrecarga, pressão de tempo, metas ou prazos incompatíveis, acúmulo de tarefas, ritmo intenso e desgaste relacionado ao volume de trabalho.

AÇÃO

CORRETIVA/PREVENTIVA

SUGERIDA

Mapear carga de trabalho por setor, revisar prioridades, prazos, metas e distribuição de atividades, dimensionar recursos, organizar pausas possíveis e acompanhar gargalos operacionais.

RESPONSÁVEL SUGERIDO

Diretoria, gestores de área, RH e liderança direta.

PRAZO SUGERIDO

30 a 60 dias para medidas iniciais; 90 dias para acompanhamento.

FORMA DE

ACOMPANHAMENTO

Acompanhar a evolução em reunião de gestão, registrar decisões tomadas e revisar a percepção dos colaboradores após a implantação das medidas.

INDICADOR DE MELHORIA

Redução do percentual médio deste fator na próxima avaliação, diminuição de relatos críticos e melhoria dos registros internos relacionados ao tema.

EVIDÊNCIAS

RECOMENDADAS

Mapa de atividades, cronograma revisado, atas de redistribuição de tarefas, registros de dimensionamento e indicadores de demanda/horas extras.

PLANO DE AÇÃO POR FATOR PSICOSSOCIAL

07

Dupla jornada de trabalho

Prevenção e melhoria planejada.

45% - MODERADO

PRIORIDADE SUGERIDA

MODERADA

PROBLEMA IDENTIFICADO

Conflito entre exigências profissionais e responsabilidades pessoais/domésticas, baixa previsibilidade de jornada, dificuldade de recuperação e invasão do trabalho no tempo de descanso.

AÇÃO

CORRETIVA/PREVENTIVA

SUGERIDA

Revisar escalas, previsibilidade de horários, comunicação fora do expediente, prazos, urgências recorrentes e alternativas de flexibilidade compatíveis com a operação.

RESPONSÁVEL SUGERIDO

Diretoria, RH, gestores de área e liderança direta.

PRAZO SUGERIDO

45 a 90 dias.

FORMA DE

ACOMPANHAMENTO

Acompanhar a evolução em reunião de gestão, registrar decisões tomadas e revisar a percepção dos colaboradores após a implantação das medidas.

INDICADOR DE MELHORIA

Redução do percentual médio deste fator na próxima avaliação, diminuição de relatos críticos e melhoria dos registros internos relacionados ao tema.

EVIDÊNCIAS

RECOMENDADAS

Escalas revisadas, política de comunicação fora do expediente, registros de ajuste de jornada, acompanhamento de horas extras e feedback dos colaboradores.

PLANO DE AÇÃO POR FATOR PSICOSSOCIAL

08

Falta de suporte ou apoio no trabalho

Prevenção e melhoria planejada.

43.75% - MODERADO

PRIORIDADE SUGERIDA

MODERADA

PROBLEMA IDENTIFICADO

Baixa percepção de apoio da liderança ou da equipe, dificuldade para pedir ajuda, demora em receber orientação ou sensação de isolamento na execução das tarefas.

AÇÃO

CORRETIVA/PREVENTIVA

SUGERIDA

Criar rituais de acompanhamento, canais claros de suporte, rotina de apoio entre liderança e equipe, integração de novos colaboradores e orientação rápida para dificuldades operacionais.

RESPONSÁVEL SUGERIDO

Liderança direta, gestores de área e RH.

PRAZO SUGERIDO

30 a 60 dias.

FORMA DE

ACOMPANHAMENTO

Acompanhar a evolução em reunião de gestão, registrar decisões tomadas e revisar a percepção dos colaboradores após a implantação das medidas.

INDICADOR DE MELHORIA

Redução do percentual médio deste fator na próxima avaliação, diminuição de relatos críticos e melhoria dos registros internos relacionados ao tema.

EVIDÊNCIAS

RECOMENDADAS

Registros de reuniões de acompanhamento, checklists de integração, protocolos de suporte, atas de alinhamento e indicadores de resolução de demandas.

PLANO DE AÇÃO POR FATOR PSICOSSOCIAL

09

Assédio de qualquer natureza no trabalho

Prevenção e melhoria planejada.

40% · MODERADO

PRIORIDADE SUGERIDA

MODERADA

PROBLEMA IDENTIFICADO

Indícios de assédio moral, sexual, organizacional, constrangimentos, intimidação, tratamento abusivo ou insegurança para relatar condutas inadequadas.

AÇÃO

CORRETIVA/PREVENTIVA

SUGERIDA

Formalizar e divulgar política de prevenção ao assédio, canal seguro de relato, procedimento de apuração, regra de não retaliação, orientação de lideranças e ações educativas periódicas sobre conduta respeitosa.

RESPONSÁVEL SUGERIDO

Diretoria, RH, liderança direta, CIPA quando houver e responsável por compliance/conducta quando aplicável.

PRAZO SUGERIDO

Imediato para canal e comunicação inicial; 30 a 60 dias para treinamento e procedimento formal.

FORMA DE

ACOMPANHAMENTO

Acompanhar a evolução em reunião de gestão, registrar decisões tomadas e revisar a percepção dos colaboradores após a implantação das medidas.

INDICADOR DE MELHORIA

Redução do percentual médio deste fator na próxima avaliação, diminuição de relatos críticos e melhoria dos registros internos relacionados ao tema.

EVIDÊNCIAS

RECOMENDADAS

Política interna, registros de comunicação, atas de treinamento, fluxo de apuração, registros de tratativas e evidências de acompanhamento.

PLANO DE AÇÃO POR FATOR PSICOSSOCIAL

10

Baixa demanda de trabalho

Prevenção e melhoria planejada.

40% · MODERADO

PRIORIDADE SUGERIDA

MODERADA

PROBLEMA IDENTIFICADO

Sinais de subcarga, ociosidade forçada, monotonia, baixa utilização das habilidades ou volume de trabalho insuficiente para manter engajamento e sentido da função.

AÇÃO

CORRETIVA/PREVENTIVA

SUGERIDA

Revisar desenho das atividades, redistribuir tarefas, ampliar escopo quando possível, criar atividades de melhoria contínua, treinamento ou apoio operacional em períodos de baixa demanda.

RESPONSÁVEL SUGERIDO

Gestores de área, liderança direta e RH.

PRAZO SUGERIDO

45 a 90 dias.

FORMA DE

ACOMPANHAMENTO

Acompanhar a evolução em reunião de gestão, registrar decisões tomadas e revisar a percepção dos colaboradores após a implantação das medidas.

INDICADOR DE MELHORIA

Redução do percentual médio deste fator na próxima avaliação, diminuição de relatos críticos e melhoria dos registros internos relacionados ao tema.

EVIDÊNCIAS

RECOMENDADAS

Revisão de posto/função, registro de redistribuição de atividades, plano de capacitação, indicadores de produtividade e acompanhamento com a equipe.

PLANO DE AÇÃO POR FATOR PSICOSSOCIAL

11

Baixas recompensas e reconhecimento

Prevenção e melhoria planejada.

29.17% · MODERADO

PRIORIDADE SUGERIDA

MODERADA

PROBLEMA IDENTIFICADO

Percepção de baixo reconhecimento, pouca valorização do esforço, falta de feedback, oportunidades pouco claras ou recompensas percebidas como incompatíveis.

AÇÃO

CORRETIVA/PREVENTIVA

SUGERIDA

Implantar rotina de feedback, reconhecimento não financeiro, critérios transparentes de oportunidades, conversa de desenvolvimento e acompanhamento de desempenho com orientação clara.

RESPONSÁVEL SUGERIDO

Diretoria, RH e lideranças.

PRAZO SUGERIDO

45 a 90 dias.

FORMA DE

ACOMPANHAMENTO

Acompanhar a evolução em reunião de gestão, registrar decisões tomadas e revisar a percepção dos colaboradores após a implantação das medidas.

INDICADOR DE MELHORIA

Redução do percentual médio deste fator na próxima avaliação, diminuição de relatos críticos e melhoria dos registros internos relacionados ao tema.

EVIDÊNCIAS

RECOMENDADAS

Registros de feedback, plano de reconhecimento, critérios de promoção/oportunidade, atas de conversa de desenvolvimento e acompanhamento de indicadores de clima.

PLANO DE AÇÃO POR FATOR PSICOSSOCIAL

12

Baixa clareza de papel ou função

Prevenção e melhoria planejada.

28.57% - MODERADO

PRIORIDADE SUGERIDA

MODERADA

PROBLEMA IDENTIFICADO

Baixa clareza sobre responsabilidades, limites da função, expectativas, prioridades ou orientações recebidas para execução do trabalho.

AÇÃO

CORRETIVA/PREVENTIVA

SUGERIDA

Atualizar descrições de função, alinhar responsabilidades por cargo, definir prioridades, padronizar orientações e realizar reuniões curtas de alinhamento entre liderança e equipe.

RESPONSÁVEL SUGERIDO

RH, gestores de área e liderança direta.

PRAZO SUGERIDO

30 a 60 dias.

FORMA DE

ACOMPANHAMENTO

Acompanhar a evolução em reunião de gestão, registrar decisões tomadas e revisar a percepção dos colaboradores após a implantação das medidas.

INDICADOR DE MELHORIA

Redução do percentual médio deste fator na próxima avaliação, diminuição de relatos críticos e melhoria dos registros internos relacionados ao tema.

EVIDÊNCIAS

RECOMENDADAS

Descrições de cargo, matriz de responsabilidades, procedimentos atualizados, atas de reunião e confirmação de ciência dos colaboradores.

PLANO DE AÇÃO POR FATOR PSICOSSOCIAL

13

Baixo controle no trabalho ou falta de autonomia

Prevenção e melhoria planejada.

28.57% - MODERADO

PRIORIDADE SUGERIDA

MODERADA

PROBLEMA IDENTIFICADO

Baixa autonomia para organizar tarefas, pouca participação nas decisões que afetam a rotina e controle reduzido sobre ritmo, prioridades ou forma de executar o trabalho.

AÇÃO

CORRETIVA/PREVENTIVA

SUGERIDA

Revisar margens possíveis de autonomia por função, ampliar participação em decisões operacionais, definir prioridades em conjunto e criar rotina de sugestões de melhoria.

RESPONSÁVEL SUGERIDO

Gestores de área, liderança direta, RH e diretoria.

PRAZO SUGERIDO

60 a 90 dias.

FORMA DE
ACOMPANHAMENTO

Acompanhar a evolução em reunião de gestão, registrar decisões tomadas e revisar a percepção dos colaboradores após a implantação das medidas.

INDICADOR DE MELHORIA

Redução do percentual médio deste fator na próxima avaliação, diminuição de relatos críticos e melhoria dos registros internos relacionados ao tema.

EVIDÊNCIAS

RECOMENDADAS

Registros de sugestões, revisão de processos, atas de reuniões, matriz de autonomia por função e evidências de melhorias implantadas.

9. Perguntas abertas dos colaboradores

O que mais gera estresse no trabalho

asdasasd

Melhorias sugeridas para o ambiente de trabalho

asdasdas

Relato adicional sobre bem-estar no trabalho

asadsasdasda

10. Encaminhamento recomendado

Recomenda-se que este relatório seja apresentado à gestão da empresa e, quando aplicável, encaminhado à empresa responsável por Medicina e Segurança do Trabalho para análise e eventual integração às rotinas de GRO/PGR, conforme critérios técnicos dos profissionais responsáveis.

Este documento possui caráter organizacional, preventivo e complementar. Não substitui PGR, PCMSO, LTCAT, laudos de insalubridade, laudos de periculosidade, Avaliação Ergonômica Preliminar formal, Análise Ergonômica do Trabalho — AET, quando necessária, ou documentos técnicos de responsabilidade de Medicina e Segurança do Trabalho.

