

GOVERNO DO ESTADO DO ESPÍRITO SANTO

Secretaria de Estado de Gestão e Recursos Humanos — SEGER

Pesquisa

Sua Voz Importa

Resultados e Diagnóstico — 2025

Metodologia baseada naCOPSOQ — Copenhagen Psychosocial Questionnaire

Período: 13/08/2025 – 01/09/2025 | Entrega final: 29/01/2026

Elaborado por: Lab Rede Qualivida 2.0 / SUQUALIT

© 2025 Programa Qualivida ES. Todos os direitos reservados.



GOVERNO DO ESTADO
DO ESPÍRITO SANTO
Secretaria de Gestão
e Recursos Humanos



O que esta apresentação cobre

01

Contexto e metodologia

Como a pesquisa foi conduzida

02

Perfil dos respondentes

Quem são os servidores que participaram

03

Score geral — visão consolidada

O que os dados revelam no conjunto

04

Comunicação e Respeito (CRAT)

Pontos fortes e gargalos do eixo

05

Bem-estar e Qualidade de Vida no Trabalho (QVT)

O que apoia — e o que falta — no cuidado com o servidor

06

Segurança Psicológica

O eixo mais crítico: assédio, silêncio e treinamento

07

Prioridades e próximos passos

O que os dados pedem como resposta institucional

01

Contexto e metodologia

Como a pesquisa foi conduzida e quem respondeu

Sobre a pesquisa

Objetivo

Mapear percepções, condições e necessidades de QVT e Saúde e Segurança do Trabalho (SST) no Poder Executivo do ES, fornecendo insumos para ações e políticas públicas.

Instrumento

Formulário online com escalas Likert em três eixos: Comunicação e Respeito no Ambiente de Trabalho (CRAT), Bem-estar e QVT, e Segurança Psicológica.

Metodologia

Baseada na COPSOQ — Copenhagen Psychosocial Questionnaire. Respostas convertidas em score 0–100. Consistência validada por Alfa de Cronbach (todos os eixos > eixos > 0,90 — excelente).

Período

13 de agosto a 01 de setembro de 2025. Análise consolidada consolidada em 29 de janeiro de 2026.

Participação na pesquisa

58 mil

Servidores

Poder Executivo do ES

3.495

Responderam

Total de participantes

3.166

Autorizaram

Uso dos dados (LGPD)

329

Não autorizaram

Excluídos da análise

Conhecimento do Programa Qualivida ES entre os respondentes

Não conheço



78%

não conhecem
ou conhecem pouco

Em uma palavra:

BEM ESTAR

Mais citado pelos servidores

Marca associada:

COLABORATIVO

Associação mais frequente

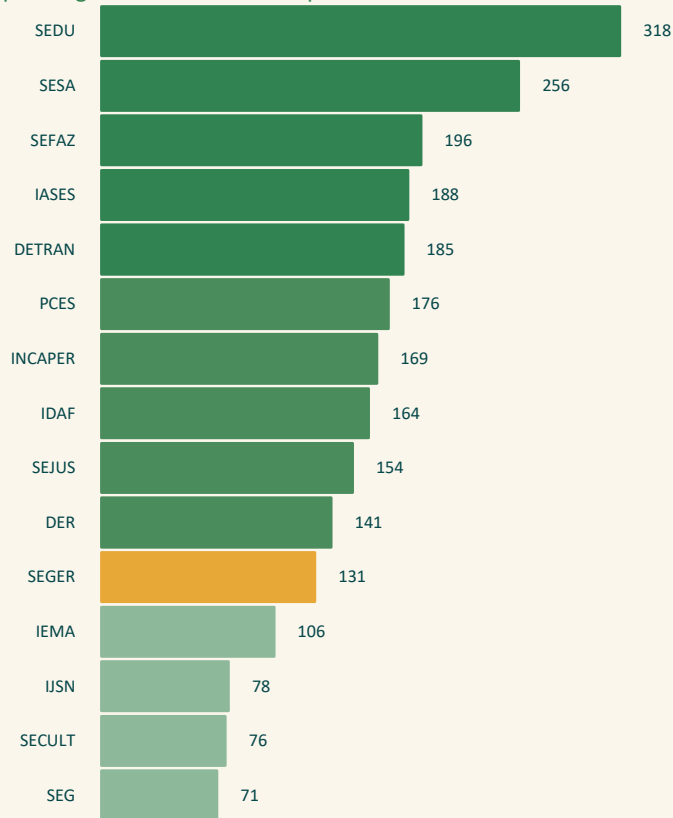
Cargo mais exercido:

ANALISTA DO EXECUTIVO

Perfil dominante

Distribuicao de respostas por orgao — participacao e metas

Top 15 orgaos — numero de respostas



3.495

respostas totais

58+

orgaos participantes

Atingimento da meta amostral recomendada (confianca 95%)



Abaixo de 33%

HPM, PMES, CBMES, PGE, PPES, SESP...



33% a 66%

FAMES, SEJUS, SECULT, IEMA, IASES...



66% a 99%

DETRAN, SESA, IDAF, INCAPER, SEDU...



Meta atingida \geq 100%

ADERES, APEES, ARSP, DER, SEFAZ, SEDU, IJSN

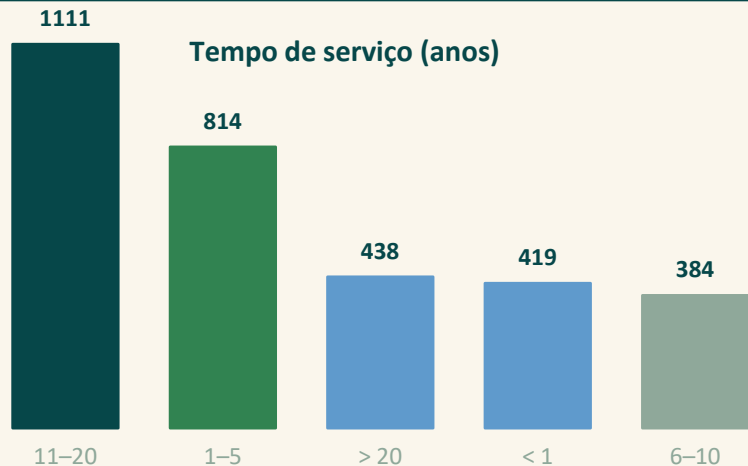
Meta recomendada: erro amostral 10% | confianca 90% | pop. heterogenea (50/50)
Orgaos com $>100\%$ estao aptos para inferencias sobre seus servidores ativos.

02

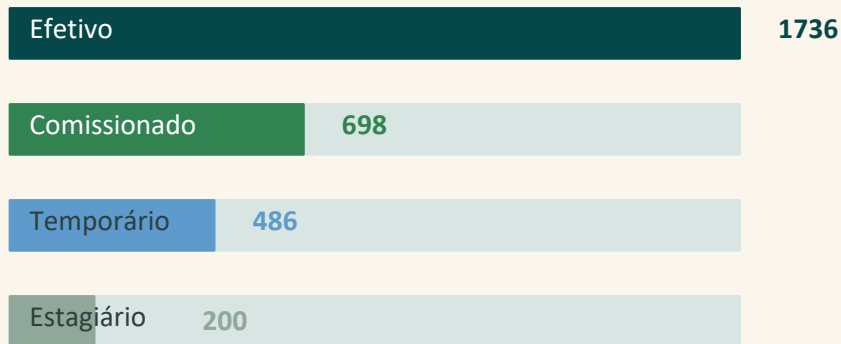
Perfil dos respondentes

Quem são os servidores que participaram da pesquisa

Perfil profissional e sociodemográfico



Tipo de vínculo funcional



1 em 5

exerce cargo de chefia
(619 respondentes)

90%

trabalha em regime presencial
(2.855 respondentes)

35-44

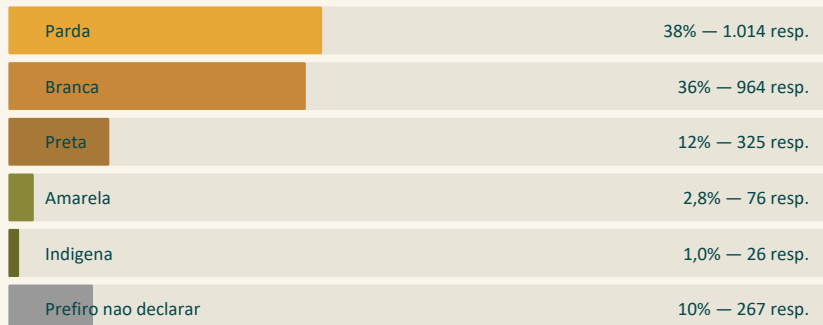
faixa etária mais frequente
(1.072 respondentes)

Perfil sociodemografico — identidade, cor e diversidade

Identidade de Genero



Autodeclaracao de Cor / Raca



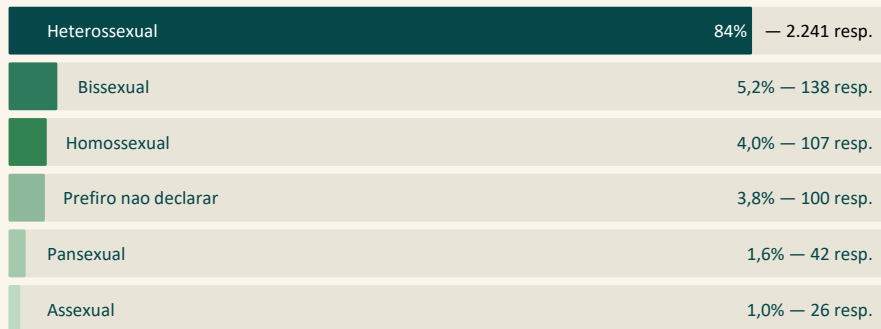
65%

sao mulheres
maior grupo de genero

50%

parda ou preta
maioria da cor declarada

Orientacao Sexual



Deficiencia / Neurodivergencia



84%

heterossexual
orientacao sexual declarada

03

Score geral — visão consolidada

O que os dados revelam quando olhamos o conjunto

Score médio geral — COPSOQ

61,59

/ 100

Score médio total

Percepção moderadamente favorável — com espaço claro para melhoria

CRAT — Comunicação e Respeito

67.92



67% favorável 14% neutro 18% desfavorável

QVT — Bem-estar e Qualidade de Vida

61.25



59% favorável 17% neutro 24% desfavorável

Segurança Psicológica

55.60



51% favorável 10% neutro 37% desfavorável

Consistência interna — Coeficiente Alfa de Cronbach (todos os eixos > 0,90: excelente)

QVT

$\alpha = 0,933$

CRAT

$\alpha = 0,924$

Seg. Psicológica

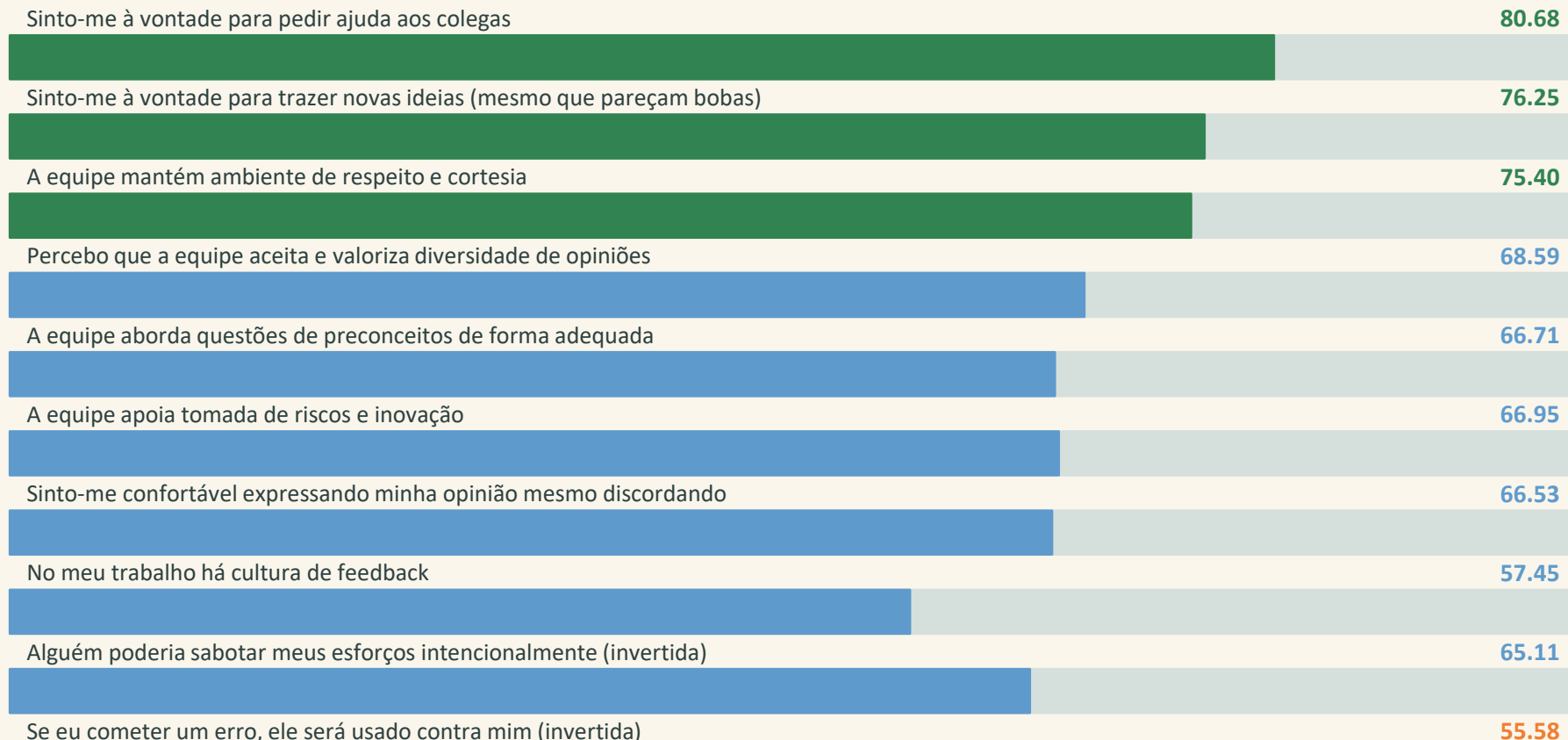
$\alpha = 0,916$

04

Comunicação e Respeito (CRAT)

Score médio: 67,92 / 100 — O eixo com melhor desempenho

CRAT — Score por pergunta



CRAT — O que os dados revelam

Pontos fortes

Abertura para pedir ajuda (80,68) — maior score do eixo

Liberdade para trazer novas ideias, mesmo as 'bobas' (76,25)

Ambiente de respeito e cortesia (75,40)

Diversidade de opiniões valorizada (68,59)

Pontos de atenção

Cultura de feedback inconsistente — score 57,45

Medo de que erros sejam usados contra si — score 55,58
score 55,58

Fragilidade nos momentos de conflito e divergência
divergência

Experiências desiguais entre equipes nos momentos
críticos

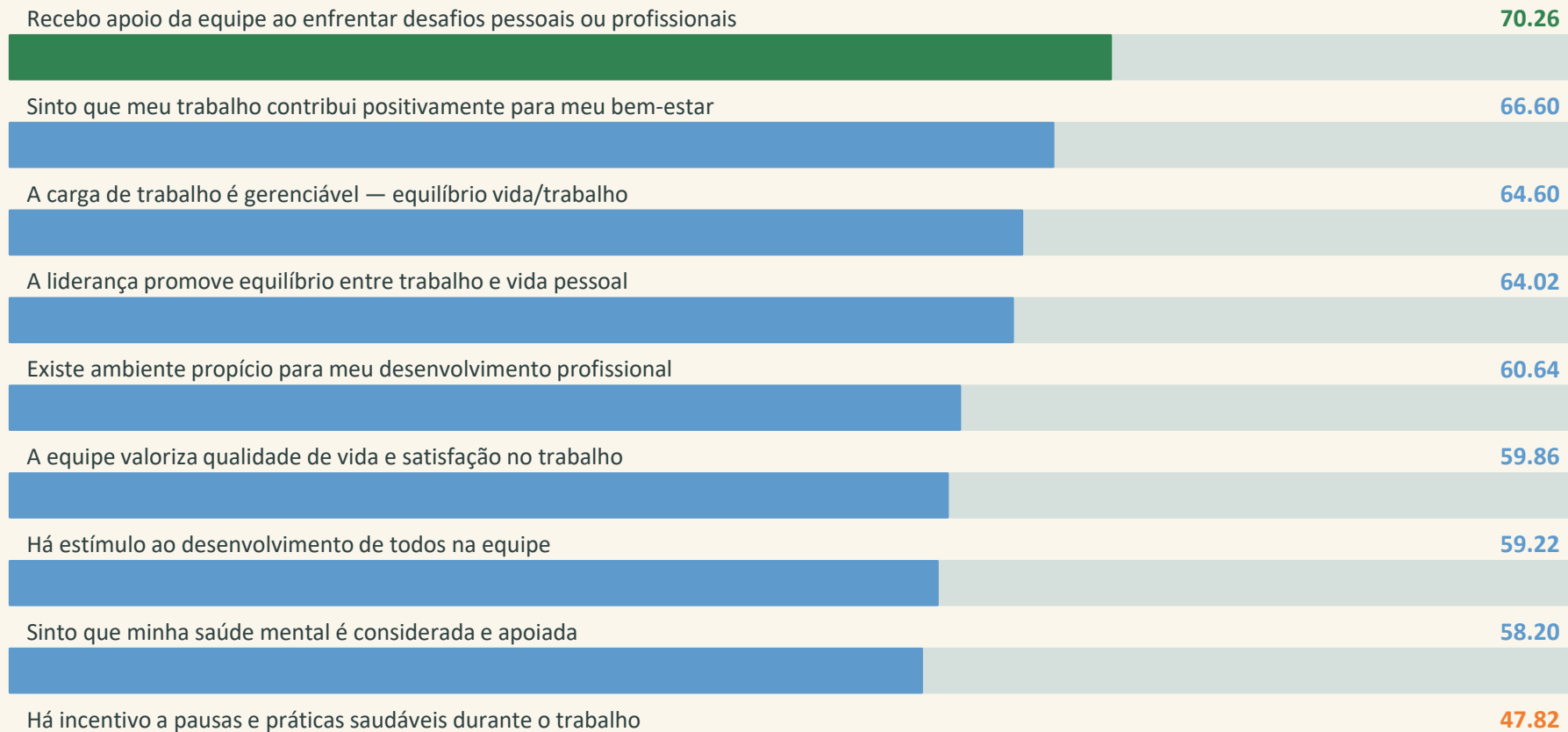
Síntese: o desempenho relacional é bom no cotidiano — há colaboração e respeito. A fragilidade aparece nos momentos críticos: erro, conflito e divergência. É nesses momentos que a cultura precisa ser fortalecida.

05

Bem-estar e Qualidade de Vida

Score médio: 61,25 / 100 — Nível intermediário com oportunidades claras

QVT — Score por pergunta



QVT — O que os dados revelam

O mais crítico: práticas saudáveis

Score 47,82 — incentivo a pausas e exercícios quase inexistente. Recuperação física e mental não está estruturada na rotina.

Apoio à saúde mental irregular

Score 58,20 — percepção inconsistente entre equipes. Depende da boa vontade local, sem protocolo institucional claro.

Carga de trabalho desigual

Gerenciável para alguns, excessiva para outros. Distribuição desigual e metas pouco calibradas entre setores.

Pouco estímulo ao desenvolvimento

Score 59,22 — baixo incentivo ao crescimento profissional mina engajamento e retenção no médio prazo.

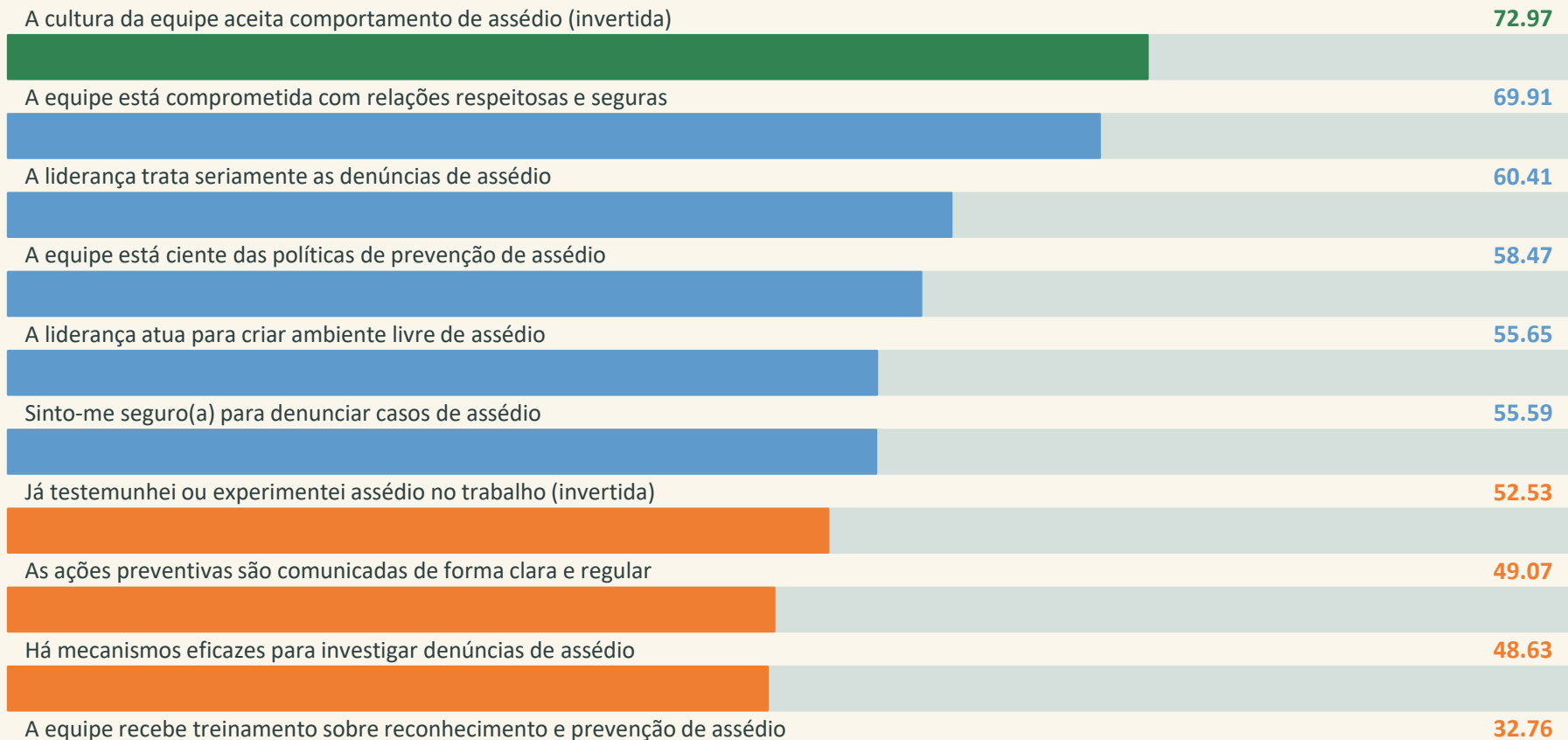
Síntese: Os servidores valorizam qualidade de vida, mas as condições para praticá-la são inconsistentes. Iniciativas existem, mas são invisíveis ou pouco acessíveis — a ausência de um protocolo institucional faz o cuidado depender de cada gestor.

06

Segurança Psicológica

Score médio: 55,60 / 100 — O eixo que demanda atenção prioritária

Segurança Psicológica — Score por pergunta



O dado que mais importa

91,6%

das pessoas que vivenciaram
ou testemunharam assédio
não denunciaram.

Isso não significa que o assédio é raro.

Significa que o silêncio é o padrão. 267 denúncias para um universo de milhares de situações — a subnotificação é severa e sistemática.

O que os dados indicam como causas do silêncio:

- Medo de retaliação — sensação de segurança para denunciar: score 55,59
- Baixa confiança nos mecanismos de investigação — score 48,63
- Desconhecimento — treinamento insuficiente: score 32,76 (pior de toda a pesquisa)

07

Prioridades e próximos passos

O que os dados pedem como resposta institucional

O que os dados pedem — prioridades de ação

01 **Criar programa de treinamento obrigatório sobre reconhecimento e prevenção de assédio**

PRIORITÁRIO

[Segurança Psicológica]

Score 32,76 — pior resultado da pesquisa. 69,43% de avaliações desfavoráveis.

02 **Fortalecer e comunicar os canais e mecanismos de denúncia de assédio**

PRIORITÁRIO

[Segurança Psicológica]

Mecanismos de investigação: score 48,63. Apenas 8,4% dos que vivenciaram assédio denunciaram.

03 **Instituir protocolo de saúde mental e práticas saudáveis com ritos claros e sistemáticos**

RELEVANTE

[Bem-estar e QVT]

Incentivo a pausas: score 47,82. Saúde mental apoiada: score 58,20 — ambos irregulares.

04 **Fortalecer cultura de feedback e gestão de conflitos nas lideranças**

RELEVANTE

[Comunicação e Respeito]

Cultura de feedback: score 57,45. Medo de que erros sejam usados contra si: score 55,58.

05 **Ampliar comunicação e presença do Programa Qualivida em todos os órgãos**

OPORTUNIDADE

[Visibilidade do Qualivida]

78% dos servidores não conhecem ou conhecem pouco o Programa Qualivida.

Vocês falaram. Nós ouvimos. Agora é hora de agir.

A Pesquisa Sua Voz Importa não é apenas um diagnóstico.

É um compromisso. E a continuidade começa com o que fazemos com esses dados.

Programa Qualivida ES | SUQUALIT / SEGER — Governo do Espírito Santo

Laboratório da Rede Qualivida 2.0 | 2025

© 2025 Programa Qualivida ES. Todos os direitos reservados.

