

NR - 1 FÁCIL

Relatório Demonstrativo de Avaliação de Riscos Psicossociais

Empresa Demonstração NR-1 Fácil

Período da avaliação: 01/06/2026 a 07/06/2026

RELATÓRIO DEMONSTRATIVO

Dados integralmente fictícios para apresentação do funcionamento da plataforma.

Informações da avaliação

Empresa avaliada	Empresa Demonstração NR-1 Fácil
Período da avaliação	01/06/2026 a 07/06/2026
Respostas válidas	12
Status do ciclo	Avaliação concluída
Data de geração	15/06/2026
Fatores avaliados	8
Natureza dos resultados	Consolidados e anônimos

Este relatório consolida as respostas recebidas durante o ciclo de avaliação e apresenta informações de apoio para identificação, documentação e acompanhamento dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho.

Como interpretar os resultados

Os índices representam a consolidação das respostas recebidas no ciclo de avaliação. As classificações auxiliam na priorização da análise e das ações, mas não constituem diagnóstico clínico nem conclusão isolada sobre a organização.

Baixa: 0 a 39

Média: 40 a 65

Alta: 66 a 100

Resumo executivo

A avaliação psicossocial da Empresa Demonstração NR-1 Fácil identificou risco geral de nível Médio (40/100), com destaque crítico para a dimensão Demandas e Ritmo de Trabalho, que atingiu 92/100 — nível Alto —, indicando percepção elevada de volume de trabalho, pressão por prazos e dificuldade de recuperação entre as demandas. As dimensões Apoio da Liderança e Reconhecimento e Recompensa apresentaram risco Médio (50/100 cada), sinalizando oportunidades relevantes de melhoria na gestão de pessoas. As demais dimensões — Controle e Autonomia, Relações e Conflitos, Clareza de Papel, Assédio/Discriminação/Violência e Equilíbrio e Segurança — registraram risco Baixo (25/100), devendo ser monitoradas para sustentação dos resultados.

1

prioridade alta

2

prioridade média

5

prioridade baixa

Pontos que exigem atenção

Demandas e ritmo de trabalho (92/100)
Apoio da liderança (50/100)
Reconhecimento e recompensa (50/100)

Pontos mais favoráveis

Controle e autonomia (25/100)
Relações e conflitos (25/100)
Clareza de papel (25/100)

Os resultados devem ser analisados em conjunto com a realidade das atividades, a organização do trabalho e outras evidências disponíveis na empresa.

Visão geral dos fatores avaliados

Fator	Índice	Classificação	Interpretação
Demandas e ritmo de trabalho	92/100	Prioridade alta	Dimensão com maior criticidade do ciclo avaliado (92/100 — risco Alto): os respondentes indicaram percepção elevada de volume de trabalho, pressão por prazos e dificuldade de recuperação entre as demandas, o que pode contribuir para maior desgaste, redução do bem-estar e impactos no desempenho e na frequência ao trabalho, devendo ser analisado em conjunto com outras evidências organizacionais.
Controle e autonomia	25/100	Prioridade baixa	Risco Baixo (25/100): os respondentes percebem razoável autonomia e controle sobre a execução de suas tarefas, o que representa um fator de proteção relevante no contexto atual; esse resultado deve ser mantido e monitorado em ciclos futuros.
Apoio da liderança	50/100	Prioridade média	Risco Médio (50/100): parte dos respondentes sinalizou percepção de suporte insuficiente por parte da liderança direta, indicando que práticas de acompanhamento, feedback e apoio no cotidiano do trabalho podem ser fortalecidas.
Relações e conflitos	25/100	Prioridade baixa	Risco Baixo (25/100): as respostas consolidadas indicam percepção de clima relacional sem conflitos elevados no ciclo avaliado; o resultado deve ser sustentado com ações contínuas de convivência e comunicação interna.
Clareza de papel	25/100	Prioridade baixa	Risco Baixo (25/100): os respondentes demonstram percepção adequada de clareza sobre suas atribuições, responsabilidades e expectativas de desempenho, o que reduz fontes de tensão relacionadas à ambiguidade de função.
Reconhecimento e recompensa	50/100	Prioridade média	Risco Médio (50/100): parcela dos respondentes percebe que o esforço despendido não é suficientemente reconhecido ou recompensado, o que pode impactar o engajamento e a motivação da equipe ao longo do tempo.
Assédio, discriminação e violência	25/100	Prioridade baixa	As respostas consolidadas não indicaram percepção elevada desse fator no ciclo avaliado. O resultado não elimina a possibilidade de ocorrências e deve ser acompanhado pela manutenção de canais confidenciais, ações preventivas e procedimentos adequados de apuração, considerando o risco de subnotificação inerente a esse tipo de fator.
Equilíbrio e segurança	25/100	Prioridade baixa	Risco Baixo (25/100): os respondentes percebem, de forma geral, condições razoáveis de equilíbrio entre as demandas do trabalho e a vida pessoal, bem como estabilidade e segurança no emprego; esse resultado deve ser preservado, especialmente diante do risco Alto em Demandas.

Fatores que exigem maior atenção

Demandas e ritmo de trabalho

Prioridade alta

Resultado consolidado: 92/100

Dimensão com maior criticidade do ciclo avaliado (92/100 — risco Alto): os respondentes indicaram percepção elevada de volume de trabalho, pressão por prazos e dificuldade de recuperação entre as demandas, o que pode contribuir para maior desgaste, redução do bem-estar e impactos no desempenho e na frequência ao trabalho, devendo ser analisado em conjunto com outras evidências organizacionais.

Apoio da liderança

Prioridade média

Resultado consolidado: 50/100

Risco Médio (50/100): parte dos respondentes sinalizou percepção de suporte insuficiente por parte da liderança direta, indicando que práticas de acompanhamento, feedback e apoio no cotidiano do trabalho podem ser fortalecidas.

Reconhecimento e recompensa

Prioridade média

Resultado consolidado: 50/100

Risco Médio (50/100): parcela dos respondentes percebe que o esforço despendido não é suficientemente reconhecido ou recompensado, o que pode impactar o engajamento e a motivação da equipe ao longo do tempo.

Inventário preliminar de fatores de risco

Fator identificado	Evidência consolidada	Prioridade	Medida inicial sugerida
Sobrecarga de demandas e ritmo de trabalho	A percepção consolidada dos respondentes aponta volume de trabalho elevado, pressão intensa por prazos e dificuldade de recuperação entre as demandas, com pontuação de 92/100 — o maior risco identificado no ciclo.	Prioridade alta	Realizar mapeamento imediato da distribuição de tarefas e prazos junto às lideranças, identificando gargalos e possibilidades de redistribuição ou priorização de demandas.
Controle e autonomia no trabalho	Os respondentes indicaram percepção satisfatória de autonomia sobre a execução do próprio trabalho, com pontuação de 25/100, configurando fator de proteção no ciclo avaliado.	Prioridade baixa	Manter as práticas atuais de delegação e autonomia, reforçando-as durante eventuais processos de mudança organizacional.
Suporte e apoio da liderança	A pontuação de 50/100 indica que parte dos respondentes percebe insuficiência de suporte por parte das lideranças diretas no cotidiano do trabalho.	Prioridade média	Promover capacitação das lideranças em práticas de gestão de pessoas, com foco em comunicação, feedback e acompanhamento das equipes.
Relações interpessoais e conflitos	As respostas consolidadas indicam percepção de baixo nível de conflitos interpessoais na equipe no ciclo avaliado, com pontuação de 25/100.	Prioridade baixa	Manter espaços de comunicação aberta e canais para relato de situações de conflito, assegurando continuidade dos resultados favoráveis.
Clareza de papel e atribuições	A pontuação de 25/100 reflete percepção adequada dos respondentes quanto a responsabilidades, atribuições e expectativas associadas ao seu cargo.	Prioridade baixa	Manter descritivos de cargo e comunicação de expectativas atualizados, revisando-os sempre que houver mudanças estruturais ou de processo.
Reconhecimento e recompensa pelo trabalho	A pontuação de 50/100 indica que parcela dos respondentes percebe que os esforços e entregas não são devidamente reconhecidos ou recompensados pela organização.	Prioridade média	Estruturar práticas regulares de reconhecimento — formais e informais — alinhadas aos valores e possibilidades da organização.
Assédio, discriminação e violência no trabalho	As respostas consolidadas não indicaram percepção elevada desse fator no ciclo avaliado (25/100); contudo, o resultado não exclui a possibilidade de ocorrências não relatadas.	Prioridade baixa	Manter canais confidenciais de relato ativos, comunicar sua existência periodicamente e assegurar procedimentos claros de apuração para eventuais casos.
Equilíbrio trabalho-vida pessoal e segurança	A pontuação de 25/100 indica percepção geral de equilíbrio entre demandas do trabalho e vida pessoal, bem como de estabilidade no emprego, no ciclo avaliado.	Prioridade baixa	Monitorar este fator em conjunto com a dimensão de Demandas, dado que sobrecarga sustentada pode impactar o equilíbrio percebido nos próximos ciclos.

Plano de ação recomendado

Ação recomendada	Fator	Prioridade	Responsável	Prazo	Indicador
Realizar reunião estruturada com lideranças para mapeamento da distribuição atual de tarefas, identificação de gargalos operacionais e definição de critérios de priorização de demandas, gerando um registro formal das decisões tomadas.	Demandas e ritmo de trabalho	Alta	Gestão da unidade / RH	Imediato (até 15 dias)	Reunião realizada e registro de priorização de demandas elaborado e compartilhado com a equipe.
Implementar revisão periódica (quinzenal ou mensal) da carga de trabalho por equipe ou colaborador, com ferramenta simples de acompanhamento (planilha, quadro kanban ou equivalente), permitindo ajustes antes que a sobrecarga se acumule.	Demandas e ritmo de trabalho	Alta	Liderança / Gestão da unidade	30 dias	Número de ciclos de revisão de carga realizados / mês; registro de redistribuições efetuadas.
Promover programa de capacitação para lideranças diretas com foco em gestão de pessoas: comunicação assertiva, prática de feedback estruturado e acompanhamento do bem-estar da equipe — presencial ou remoto, com carga mínima de 4 horas.	Apoio da liderança	Média	RH / Direção	60 dias	% de lideranças capacitadas; aplicação de avaliação de reação ao treinamento.
Estabelecer rotina de reuniões 1:1 (individuais) entre líderes e membros da equipe, com frequência mínima mensal, para acompanhamento de demandas, dificuldades e expectativas — com registro simplificado de pontos tratados.	Apoio da liderança	Média	Liderança / RH	30 dias	% de colaboradores com reunião 1:1 realizada no mês; percepção de suporte no próximo ciclo avaliativo.
Estruturar e formalizar práticas de reconhecimento do trabalho, incluindo ao menos uma modalidade não financeira (ex.: destaque em comunicações internas, reconhecimento em reuniões de equipe) e avaliando viabilidade de reconhecimento vinculado a entregas.	Reconhecimento e recompensa	Média	RH / Direção	60 dias	Prática de reconhecimento documentada e implementada; número de reconhecimentos realizados por ciclo.
Comunicar formalmente a toda a equipe a existência, o funcionamento e a confidencialidade dos canais de relato de situações de assédio, discriminação ou violência, assegurando que todos saibam como e a quem recorrer.	Assédio, discriminação e violência	Média	RH / Direção	Imediato (até 15 dias)	Registro de comunicação realizada (e-mail, reunião ou mural); canal de relato ativo e identificado pela equipe.
Integrar as evidências levantadas neste ciclo avaliativo — fatores identificados, medidas adotadas e indicadores de acompanhamento — aos registros e processos de gestão de riscos ocupacionais (GRO/PGR) da organização, com validação dos responsáveis definidos pela organização.	Gestão geral / NR-1	Alta	SST / RH / Direção	30 dias	Evidências e medidas registradas no GRO/PGR; data de próxima revisão definida.
Planejar e agendar o próximo ciclo de avaliação psicossocial (em até 12 meses ou antes, caso haja mudanças organizacionais relevantes), comparando os resultados com o presente ciclo para aferir a efetividade das ações implementadas.	Acompanhamento / todos os fatores	Média	RH / SST	90 dias (agendamento); execução em até 12 meses	Data do próximo ciclo avaliativo definida e registrada; taxa de evolução por dimensão em relação ao ciclo atual.

Próximos passos recomendados

Revisar os resultados considerando a realidade das atividades.

Validar os fatores prioritários com as áreas responsáveis.

Definir responsáveis e prazos para as ações.

Registrar as medidas implementadas.

Acompanhar a execução do plano.

Realizar uma nova avaliação quando necessário.

Integrar as informações aos processos de gestão aplicáveis.

O questionário é uma das fontes de informação do processo. A empresa também deve considerar observações do trabalho, participação dos trabalhadores e outras evidências pertinentes.

Orientações importantes

O NR-1 Fácil é uma ferramenta de apoio à identificação, organização e acompanhamento de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho. Este relatório não representa garantia automática de conformidade e não substitui avaliações técnicas, jurídicas, ergonômicas ou de saúde e segurança quando necessárias.

Os resultados devem ser analisados considerando a realidade da organização e integrados aos processos de gestão aplicáveis, incluindo GRO, PGR e AEP, quando pertinente. A responsabilidade pela implementação e pelo acompanhamento das medidas permanece com a organização.