

Relatório de Diagnóstico Integrado de Riscos Psicossociais (NR-1)

MAXHealth

Diagnóstico Integrado de Riscos Psicossociais

RELATORIO PREPARADO PARA

Empresa Exemplo Indústria e Serviços Ltda.

Emitido em 23/09/2026

NESTE RELATORIO

- Identificação da empresa e escopo da auditoria
- Perfil demográfico da amostra
- Painel geral e matrizes de risco
- Mapa de desfechos de saúde
- Plano de ação 5W2H integrado
- Parecer conclusivo e endosso técnico

1 IDENTIFICAÇÃO E ESCOPO

Este documento apresenta o diagnóstico integrado de riscos psicossociais da organização abaixo identificada, elaborado a partir de respostas anônimas coletadas pelo inventário MAX Health. A leitura apoia o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO/PGR), dialoga com o PCMSO e com as medidas previstas na Lei 14.457/22, sem constituir certificação jurídica nem diagnóstico clínico individual.

Campo	Informação
Razão social	Empresa Exemplo Indústria e Serviços Ltda.
CNPJ	12.345.678/0001-90
CNAE principal	22.19-6/00 - Fabricação de artefatos de borracha não especificados anteriormente
Grau de risco	3
Ciclo	Ciclo 1 - 2026
Amostra	18 respostas válidas em 3 áreas, com públicos de Base e Liderança
Versão do instrumento	nr1-360-v2
Score integrado	60.6 - Faixa de atenção

Metodologia. O score integrado combina **80% das quatro matrizes psicossociais** e **20% dos desfechos de saúde autorrelatados com pontuação invertida,** uma vez que maior frequência de sintomas representa maior exposição. Os resultados são apresentados apenas de forma agregada: grupos com menos de três respostas não são exibidos e recortes demográficos exigem no mínimo cinco registros por categoria. Nenhuma resposta individual é acessível à gestão.

Documento de exemplo. Este relatório foi produzido com dados fictícios, exclusivamente para demonstração da estrutura, dos cálculos e da diagramação. Não representa nenhuma empresa real e não deve ser utilizado como evidência documental.

Aplicado e Processado por MAXTA HUMAN INTELLIGENCE - Todos os direitos reservados

2 PERFIL DEMOGRÁFICO DA AMOSTRA

Painel agregado de 18 respondentes elegíveis. Categorias com menos de cinco registros foram suprimidas para reduzir risco de reidentificação.

Gênero



Faixa etária



Raça/cor



PcD



Tempo de empresa



Aplicado e Processado por MAXTA HUMAN INTELLIGENCE - Todos os direitos reservados

3 PAINEL GERAL E MATRIZES DE RISCO

"Score integrado: 60.6 - Faixa de atenção"

Nas rodadas v2, o indicador integra **80% das matrizes psicossociais** e **20% dos desfechos de saúde com pontuação invertida.** Os desfechos também permanecem visíveis em painel próprio.

Setor	Público	Participantes	Score	Faixa de atenção
Operações	Base	3	29.1	Exposição crítica
Operações	Liderança	3	73.3	Faixa de atenção
Comercial	Base	3	51.3	Exposição crítica
Comercial	Liderança	3	57.6	Exposição crítica
Administrativo	Base	3	75.3	Faixa de atenção
Administrativo	Liderança	3	77.1	Faixa de atenção

Indicadores das quatro matrizes



Proteção do anonimato - Todos os grupos exibidos atendem ao mínimo de três respostas.

3.1 Análise por setor

Operações - Colaboradores de base - O grupo reúne 3 respostas válidas e alcançou score 29.1, classificado como exposição crítica. O resultado indica exposição crítica. A combinação observada exige priorização gerencial, medidas preventivas documentadas e acompanhamento próximo da efetividade das ações.

A principal prioridade do recorte está em **Carga, jornada e ritmo de trabalho,** a matriz de menor resultado do grupo. Esse achado deve ser interpretado como um sinal organizacional agregado, e não como avaliação individual. Se permanecer sem tratamento, pode favorecer sobrecarga, fadiga ocupacional, erros operacionais e queda sustentada de rendimento, com repercussões possíveis sobre

SST, produtividade, absenteísmo, turnover e conformidade.

Como orientação prática, recomenda-se revisar distribuição de demandas, jornadas, pausas, prioridades e capacidade real das equipes. A gestão deve registrar responsáveis, evidências e evolução de indicadores como horas extras, afastamentos, retrabalho e percepção de sobrecarga, comparando-os com a próxima rodada para verificar se as medidas produziram melhora consistente.

- **Operações - Liderança -** O grupo reúne 3 respostas válidas e alcançou score 73.3, classificado como faixa de atenção. O resultado está em faixa de atenção. Há fatores protetivos, mas também vulnerabilidades que justificam intervenção preventiva e acompanhamento sistemático.

A principal prioridade do recorte está em **Carga, jornada e ritmo de trabalho,** a matriz de menor resultado do grupo. Esse achado deve ser interpretado como um sinal organizacional agregado, e não como avaliação individual. Se permanecer sem tratamento, pode favorecer sobrecarga, fadiga ocupacional, erros operacionais e queda sustentada de rendimento, com repercussões possíveis sobre SST, produtividade, absenteísmo, turnover e conformidade.

Como orientação prática, recomenda-se revisar distribuição de demandas, jornadas, pausas, prioridades e capacidade real das equipes. A gestão deve registrar responsáveis, evidências e evolução de indicadores como horas extras, afastamentos, retrabalho e percepção de sobrecarga, comparando-os com a próxima rodada para verificar se as medidas produziram melhora consistente.

- **Comercial - Colaboradores de base -** O grupo reúne 3 respostas válidas e alcançou score 51.3, classificado como exposição crítica. O resultado indica exposição crítica. A combinação observada exige priorização gerencial, medidas preventivas documentadas e acompanhamento próximo da efetividade das ações.

A principal prioridade do recorte está em **Carga, jornada e ritmo de trabalho,** a matriz de menor resultado do grupo. Esse achado deve ser interpretado como um sinal organizacional agregado, e não como avaliação individual. Se permanecer sem tratamento, pode favorecer sobrecarga, fadiga ocupacional, erros operacionais e queda sustentada de rendimento, com repercussões possíveis sobre SST, produtividade, absenteísmo, turnover e conformidade.

Como orientação prática, recomenda-se revisar distribuição de demandas, jornadas, pausas, prioridades e capacidade real das equipes. A gestão deve registrar responsáveis, evidências e evolução de indicadores como horas extras, afastamentos, retrabalho e percepção de sobrecarga, comparando-os com a próxima rodada para verificar se as medidas produziram melhora consistente.

- **Comercial - Liderança -** O grupo reúne 3 respostas válidas e alcançou score 57.6, classificado como exposição crítica. O resultado indica exposição crítica. A combinação observada exige priorização gerencial, medidas preventivas documentadas e acompanhamento próximo da efetividade das ações.

A principal prioridade do recorte está em **Liderança, autonomia e reconhecimento,** a matriz de

menor resultado do grupo. Esse achado deve ser interpretado como um sinal organizacional agregado, e não como avaliação individual. Se permanecer sem tratamento, pode favorecer baixa autonomia, enfraquecimento do reconhecimento, desengajamento e rotatividade, com repercussões possíveis sobre SST, produtividade, absenteísmo, turnover e conformidade.

Como orientação prática, recomenda-se estruturar rituais de alinhamento, delegação responsável, feedback e reconhecimento contínuo. A gestão deve registrar responsáveis, evidências e evolução de indicadores como turnover, mobilidade interna, frequência de feedbacks e percepção de autonomia, comparando-os com a próxima rodada para verificar se as medidas produziram melhora consistente.

- **Administrativo - Colaboradores de base -** O grupo reúne 3 respostas válidas e alcançou score 75.3, classificado como faixa de atenção. O resultado está em faixa de atenção. Há fatores protetivos, mas também vulnerabilidades que justificam intervenção preventiva e acompanhamento sistemático.

A principal prioridade do recorte está em **Carga, jornada e ritmo de trabalho,** a matriz de menor resultado do grupo. Esse achado deve ser interpretado como um sinal organizacional agregado, e não como avaliação individual. Se permanecer sem tratamento, pode favorecer sobrecarga, fadiga ocupacional, erros operacionais e queda sustentada de rendimento, com repercussões possíveis sobre SST, produtividade, absenteísmo, turnover e conformidade.

Como orientação prática, recomenda-se revisar distribuição de demandas, jornadas, pausas, prioridades e capacidade real das equipes. A gestão deve registrar responsáveis, evidências e evolução de indicadores como horas extras, afastamentos, retrabalho e percepção de sobrecarga, comparando-os com a próxima rodada para verificar se as medidas produziram melhora consistente.

- **Administrativo - Liderança -** O grupo reúne 3 respostas válidas e alcançou score 77.1, classificado como faixa de atenção. O resultado está em faixa de atenção. Há fatores protetivos, mas também vulnerabilidades que justificam intervenção preventiva e acompanhamento sistemático.

A principal prioridade do recorte está em **Carga, jornada e ritmo de trabalho,** a matriz de menor resultado do grupo. Esse achado deve ser interpretado como um sinal organizacional agregado, e não como avaliação individual. Se permanecer sem tratamento, pode favorecer sobrecarga, fadiga ocupacional, erros operacionais e queda sustentada de rendimento, com repercussões possíveis sobre SST, produtividade, absenteísmo, turnover e conformidade.

Como orientação prática, recomenda-se revisar distribuição de demandas, jornadas, pausas, prioridades e capacidade real das equipes. A gestão deve registrar responsáveis, evidências e evolução de indicadores como horas extras, afastamentos, retrabalho e percepção de sobrecarga, comparando-os com a próxima rodada para verificar se as medidas produziram melhora consistente.

3.2 Análise das quatro matrizes

Matriz psicossocial	Indicador	Faixa de atenção
1. Carga, jornada e ritmo de trabalho	63.0	Faixa de atenção
2. Liderança, autonomia e reconhecimento	64.2	Faixa de atenção
3. Clareza, respeito e segurança psicológica	70.8	Faixa de atenção
4. Acolhimento, recursos e sustentabilidade	69.1	Faixa de atenção

Detalhamento por Matriz e Riscos Ocupacionais

1. Carga, jornada e ritmo de trabalho - O indicador consolidado foi 63.0 (faixa de atenção), com a comparação agregada Base: 3.02 | Liderança: 4.02. A leitura não aciona os critérios automáticos de Ponto Cego de Gestão ou Gargalo Estrutural Conhecido nesta matriz.

Sob a perspectiva ocupacional, esta matriz se relaciona a sobrecarga, fadiga ocupacional, erros operacionais e queda sustentada de rendimento. A orientação é revisar distribuição de demandas, jornadas, pausas, prioridades e capacidade real das equipes, com acompanhamento por horas extras, afastamentos, retrabalho e percepção de sobrecarga.

2. Liderança, autonomia e reconhecimento - O indicador consolidado foi 64.2 (faixa de atenção), com a comparação agregada Base: 3.24 | Liderança: 3.89. A leitura não aciona os critérios automáticos de Ponto Cego de Gestão ou Gargalo Estrutural Conhecido nesta matriz.

Sob a perspectiva ocupacional, esta matriz se relaciona a baixa autonomia, enfraquecimento do reconhecimento, desengajamento e rotatividade. A orientação é estruturar rituais de alinhamento, delegação responsável, feedback e reconhecimento contínuo, com acompanhamento por turnover, mobilidade interna, frequência de feedbacks e percepção de autonomia.

3. Clareza, respeito e segurança psicológica - O indicador consolidado foi 70.8 (faixa de atenção), com a comparação agregada Base: 3.44 | Liderança: 4.22. A leitura não aciona os critérios automáticos de Ponto Cego de Gestão ou Gargalo Estrutural Conhecido nesta matriz.

Sob a perspectiva ocupacional, esta matriz se relaciona a conflitos, silêncio organizacional, falhas de comunicação e insegurança para relatar problemas. A orientação é clarificar papéis, pactuar condutas, fortalecer canais seguros e tratar ocorrências com rastreabilidade, com acompanhamento por conflitos registrados, relatos acolhidos, clareza de papéis e segurança psicológica.

Aplicado e Processado por MAXTA HUMAN INTELLIGENCE - Todos os direitos reservados

- **4. Acolhimento, recursos e sustentabilidade -** O indicador consolidado foi 69.1 (faixa de atenção), com a comparação agregada Base: 3.33 | Liderança: 4.20. A leitura não aciona os critérios automáticos de Ponto Cego de Gestão ou Gargalo Estrutural Conhecido nesta matriz.

Sob a perspectiva ocupacional, esta matriz se relaciona a isolamento, suporte insuficiente, desgaste emocional e perda de sustentabilidade do trabalho. A orientação é fortalecer acolhimento, recursos de trabalho, suporte gerencial e acompanhamento preventivo, com acompanhamento por absenteísmo, afastamentos, acesso a suporte e percepção de recursos adequados.

Aplicado e Processado por MAXTA HUMAN INTELLIGENCE - Todos os direitos reservados

4 MAPA DE DESFECHOS DE SAÚDE

Os indicadores abaixo registram sintomas autorrelatados nas últimas quatro semanas. Eles apoiam a vigilância preventiva e o diálogo entre PGR/GRO e PCMSO, sem constituir diagnóstico clínico nem demonstrar causalidade.

Indicador	Média (1-5)	Frequente/sempre
Esgotamento emocional	4.11	66.7%
Sono afetado	3.56	55.6%
Somatização física	3.11	22.2%
Fadiga cognitiva	3.50	50.0%

Sintomatologia autorrelatada - frequência alta



▲ **Gatilho preventivo PCMSO -** Há indicador com média igual ou superior a 4,0. Recomenda-se avaliação pela Medicina do Trabalho, com atenção a ergonomia cognitiva, sono, pausas e organização do trabalho.

5 PLANO DE AÇÃO 5W2H

- **Ação 1 - Carga, jornada e ritmo de trabalho -** Esta frente foi posicionada com indicador 63.0. Recomenda-se revisar distribuição de demandas, jornadas, pausas, prioridades e capacidade real das equipes. A condução deve envolver o responsável por SST/PGR, Coordenador de Operações, Gerente de Operações, Supervisor de Turno e o apoio de Pessoas, com aplicação prioritária em Operações. O horizonte sugerido é 0 a 30 dias, sem romper o anonimato.

A execução deve combinar definição formal de responsáveis, comunicação às equipes, registro das medidas e revisão periódica dos resultados. A efetividade será acompanhada por horas extras, afastamentos, retrabalho e percepção de sobrecarga. Os recursos financeiros devem ser dimensionados pela empresa após definição do escopo; este diagnóstico não presume valores ou fornecedores.

- **Ação 2 - Liderança, autonomia e reconhecimento -** Esta frente foi posicionada com indicador 64.2. Recomenda-se estruturar rituais de alinhamento, delegação responsável, feedback e reconhecimento contínuo. A condução deve envolver o responsável por SST/PGR, Coordenador de Operações, Gerente de Operações, Supervisor de Turno e o apoio de Pessoas, com aplicação prioritária em Operações. O horizonte sugerido é 31 a 60 dias, sem romper o anonimato.

A execução deve combinar definição formal de responsáveis, comunicação às equipes, registro das medidas e revisão periódica dos resultados. A efetividade será acompanhada por turnover, mobilidade interna, frequência de feedbacks e percepção de autonomia. Os recursos financeiros devem ser dimensionados pela empresa após definição do escopo; este diagnóstico não presume valores ou fornecedores.

- **Ação 3 - Acolhimento, recursos e sustentabilidade -** Esta frente foi posicionada com indicador 69.1. Recomenda-se fortalecer acolhimento, recursos de trabalho, suporte gerencial e acompanhamento preventivo. A condução deve envolver o responsável por SST/PGR, Coordenador de Operações, Gerente de Operações, Supervisor de Turno e o apoio de Pessoas, com aplicação prioritária em Operações. O horizonte sugerido é 61 a 90 dias, sem romper o anonimato.

A execução deve combinar definição formal de responsáveis, comunicação às equipes, registro das medidas e revisão periódica dos resultados. A efetividade será acompanhada por absenteísmo, afastamentos, acesso a suporte e percepção de recursos adequados. Os recursos financeiros devem ser dimensionados pela empresa após definição do escopo; este diagnóstico não presume valores ou fornecedores.

Aplicado e Processado por MAXTA HUMAN INTELLIGENCE - Todos os direitos reservados

- **Ação 4 - Clareza, respeito e segurança psicológica -** Esta frente foi posicionada com indicador 70.8. Recomenda-se clarificar papéis, pactuar condutas, fortalecer canais seguros e tratar ocorrências com rastreabilidade. A condução deve envolver o responsável por SST/PGR, Coordenador de Operações, Gerente de Operações, Supervisor de Turno e o apoio de Pessoas, com aplicação prioritária em Operações. O horizonte sugerido é 61 a 90 dias, sem romper o anonimato.

A execução deve combinar definição formal de responsáveis, comunicação às equipes, registro das medidas e revisão periódica dos resultados. A efetividade será acompanhada por conflitos registrados, relatos acolhidos, clareza de papéis e segurança psicológica. Os recursos financeiros devem ser dimensionados pela empresa após definição do escopo; este diagnóstico não presume valores ou fornecedores.

Aplicado e Processado por MAXTA HUMAN INTELLIGENCE - Todos os direitos reservados

Matriz 5W2H integrada

O quê	Por quê	Onde	Quando	Quem	Como	Quanto custa	Status
revisar distribuição de demandas, jornadas, pausas, prioridades e capacidade real das equipes.	Indicador 63.0 (faixa de atenção); reduzir sobrecarga, fadiga ocupacional, erros operacionais e queda sustentada de rendimento.	Operações.	0-30 dias; revisão mensal.	SST/PGR, Pessoas e Coordenador de Operações, Gerente de Operações, Supervisor de Turno.	Formalizar responsáveis, comunicar, executar, registrar evidências e acompanhar horas extras, afastamentos, retrabalho e percepção de sobrecarga.	Horas internas e orçamento a dimensionar.	A iniciar
estruturar rituais de alinhamento, delegação responsável, feedback e reconhecimento contínuo.	Indicador 64.2 (faixa de atenção); reduzir baixa autonomia, enfraquecimento do reconhecimento, desengajamento e rotatividade.	Operações.	31-60 dias; revisão mensal.	SST/PGR, Pessoas e Coordenador de Operações, Gerente de Operações, Supervisor de Turno.	Formalizar responsáveis, comunicar, executar, registrar evidências e acompanhar turnover, mobilidade interna, frequência de feedbacks e percepção de autonomia.	Horas internas e orçamento a dimensionar.	A iniciar
fortalecer acolhimento, recursos de trabalho, suporte gerencial e acompanhamento preventivo.	Indicador 69.1 (faixa de atenção); reduzir isolamento, suporte insuficiente, desgaste emocional e perda de sustentabilidade do trabalho.	Operações.	61-90 dias; revisão mensal.	SST/PGR, Pessoas e Coordenador de Operações, Gerente de Operações, Supervisor de Turno.	Formalizar responsáveis, comunicar, executar, registrar evidências e acompanhar absenteísmo, afastamentos, acesso a suporte e percepção de recursos adequados.	Horas internas e orçamento a dimensionar.	A iniciar
clarificar papéis, pactuar condutas, fortalecer canais seguros e tratar ocorrências com rastreabilidade.	Indicador 70.8 (faixa de atenção); reduzir conflitos, silêncio organizacional, falhas de comunicação e insegurança para relatar problemas.	Operações.	61-90 dias; revisão mensal.	SST/PGR, Pessoas e Coordenador de Operações, Gerente de Operações, Supervisor de Turno.	Formalizar responsáveis, comunicar, executar, registrar evidências e acompanhar conflitos registrados, relatos acolhidos, clareza de papéis e segurança psicológica.	Horas internas e orçamento a dimensionar.	A iniciar

Aplicado e Processado por MAXTA HUMAN INTELLIGENCE - Todos os direitos reservados

6 PARECER CONCLUSIVO E ENDOSSO TÉCNICO

Síntese técnica - O score corporativo de 60.6 enquadra a organização em Faixa de atenção. O resultado está em faixa de atenção. Há fatores protetivos, mas também vulnerabilidades que justificam intervenção preventiva e acompanhamento sistemático. A interpretação considera exclusivamente dados agregados e não permite inferências clínicas ou individuais.

Justificativa das prioridades - As primeiras frentes recomendadas são Carga, jornada e ritmo de trabalho (63.0) e Liderança, autonomia e reconhecimento (64.2), porque concentram os menores indicadores do conjunto analisado. Atuar nessas dimensões primeiro direciona recursos aos fatores com maior potencial de repercussão sobre segurança, continuidade operacional e saúde organizacional.

Fundamento das orientações - As medidas propostas combinam prevenção primária, organização do trabalho, fortalecimento da liderança, comunicação segura e suporte aos colaboradores. Essa combinação é indicada porque riscos psicossociais raramente decorrem de um único fator; eles se intensificam quando demandas, autonomia, relações e recursos se deterioram simultaneamente.

Governança e evidências - Recomenda-se incorporar o plano ao gerenciamento de riscos ocupacionais, com responsáveis definidos, prazos, indicadores, registros de execução e participação das áreas competentes. A ausência de intervenção documentada pode manter ou ampliar exposição, absenteísmo, turnover, conflitos, perda de produtividade e passivos relacionados à SST.

Monitoramento e validade - Este parecer apoia o PGR/GRO, mas não substitui avaliação legal, médica ou ergonômica específica quando necessária. Sua validade técnica é de seis meses. Recomenda-se acompanhamento mensal das ações e nova mensuração ao fim do período, ou antes se houver mudança relevante de estrutura, liderança, jornada, processo ou ocorrência crítica.

Direcionamento final - A organização deve tratar o diagnóstico como ponto de partida para decisões preventivas. A melhora será demonstrada não apenas pela execução das ações, mas pela evolução dos indicadores, pela redução de ocorrências e pela percepção agregada das equipes na rodada seguinte.

Data de emissão: - 23/09/2026

Próxima análise recomendada: - 23/03/2027, ou antes em caso de mudança relevante de estrutura, liderança, jornada, processo ou ocorrência crítica.

Aplicado e Processado por MAXTA HUMAN INTELLIGENCE - Todos os direitos reservados