



## NR-1 e Riscos Psicossociais

# O retrato da maturidade organizacional

O que as empresas já fazem, onde estão as lacunas e como evoluir com conformidade.



# Ponto de partida

## Saúde mental no trabalho deixou de ser tema lateral

A atualização da NR-1 colocou os riscos psicosociais no mesmo patamar dos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos e determinou a participação ativa dos trabalhadores na identificação de perigos, na priorização de controles e no acompanhamento contínuo.

Em outras palavras, não é só cumprir etapas: é alinhar cultura, liderança e processos para reduzir risco real.

O contexto brasileiro reforça a urgência. Os afastamentos por saúde mental cresceram de forma consistente na última década, com uma queda pontual em 2020 e uma escalada acelerada desde então.

Em 2024, o país registrou 472.328 afastamentos.

Só no primeiro semestre de 2025 já somamos 267.690, o que corresponde a 56,7% do total de 2024, 6,7% acima da metade, ou seja, +31.526 casos.

### Calendário atualizado

Em paralelo a este cenário, houve adiamento no calendário regulatório: o primeiro ano será de implantação educativa e a autuação pela Inspeção do Trabalho começa em **26 de maio de 2026**.

O adiamento não reduz a responsabilidade; é a chance de ajustar processos, consolidar a governança, envolver trabalhadores, capacitar lideranças, revisar fluxos e monitorar indicadores. Aproveitar esse período desde já reduz exposição e desperdícios e ajuda a transformar a NR-1 em eficiência e sustentabilidade do negócio.



# É nesse cenário que este report se torna especialmente útil

## O que você vai encontrar neste material

Ele reúne respostas agregadas de 789 organizações que responderam ao nosso **checklist de maturidade para a NR-1**, um instrumento criado pelo time do Zenklub que avalia as condições estruturais para gerir riscos psicossociais em práticas adotadas na jornada do trabalhador.

O checklist não substitui o mapeamento de riscos previsto nas normas, ele mostra se há governança, rotinas e competências mínimas para que o mapeamento aconteça com qualidade e para que os planos de ação ganhem tração.

A lógica é simples e objetiva. O checklist observa pilares como governança e participação dos trabalhadores, desenho do trabalho, prevenção de violências e assédio, capacitação, comunicação, canais de escuta, acompanhamento de indicadores e cuidados pós-eventos.

Cada item recebe uma resposta que indica o estágio de maturidade, oferecendo uma leitura clara sobre o que está sólido, o que ainda evolui e onde há risco de exposição.

Nas próximas páginas, você verá como diferentes organizações estão se estruturando para atender à NR-1, quais fundamentos já aparecem com consistência e onde a maturidade ainda precisa avançar.

Se você lidera RH, SST ou áreas de gestão, este material foi pensado para apoiar decisões que conectam cuidado e resultado: priorizar o que importa, demonstrar conformidade com evidências e construir um ambiente psicologicamente seguro que sustente desempenho ao longo do tempo.

# O que os números dizem

## O retrato é de maturidade intermediária.

Em termos práticos, a infraestrutura operacional existe (controle de jornada e canais formais de comunicação), porém faltam governança, capacitação e desenho de trabalho para transformar essa base em previsibilidade psicológica, segurança e conformidade.

### Visão Geral

Compilado com as respostas de todos os itens

Sim

36,2%

Parcialmente

27,4%

Não

29,5%

6,9% Não se aplica

## Onde a base está mais sólida



### Carga e ritmo de trabalho

O melhor desempenho do estudo com 70,7% de “Sim”. Há políticas e monitoramento de jornadas consistentes.



### Relações contratuais e Comunicação

Patamar intermediário-alto com 44,0% e 43,4% de “Sim”. Existem canais formais e ferramentas oficiais em uso.



# TOP 5 itens com maior “Sim”

|                                               |       |
|-----------------------------------------------|-------|
| 1. Controle de jornada formalizado            | 71,4% |
| 2. Monitoramento efetivo da carga horária     | 70,1% |
| 3. Canais formais de comunicação interna      | 69,3% |
| 4. Uso de ferramentas oficiais e padronizadas | 64,8% |
| 5. Estrutura de liderança clara e visível     | 52,5% |



Quanto maior o percentual de “Sim”, maior o grau de consolidação daquela prática dentro das organizações respondentes.

Onde os riscos aparecem com mais força



## Desenvolvimento e reconhecimento

Faltam trilhas de carreira, critérios objetivos para promoção e ritos de reconhecimento.

28,9% “Sim”

33,7% “Não”



## Metas e produtividade

Diretrizes fracas para metas realistas, pausas e treinamento em gestão do tempo/bem-estar.

29,8% “Sim”

35,7% “Não”



## Relações sociais

Lacunas em DEI, prevenção ao assédio, canais de escuta efetivos.

30,5% “Sim”

41,3% “Não”



## Liderança para riscos psicossociais

Baixa capacitação contínua para reconhecer e manejar risco.

33,0% “Sim”

32,5% “Não”



# TOP 5 itens com maior “Não”

|                                                                    |       |
|--------------------------------------------------------------------|-------|
| 1. Comitês/ metas/ ações afirmativas de DEI                        | 53,1% |
| 2. Treinamento em gestão do tempo/ bem-estar                       | 46,4% |
| 3. Atendimento de saúde mental para lideranças                     | 44,1% |
| 4. Treinamentos/ campanhas de prevenção ao assédio                 | 43,6% |
| 5. Capacitação das lideranças para reconhecer riscos psicossociais | 42,7% |



Quanto maior o percentual de “Não”, maior a lacuna naquele aspecto, representando riscos psicossociais sem gestão ativa.

## Itens em evolução

Os itens que mais receberam “Parcialmente” mostram que a base existe, mas carece de norma/escala e são alavancas rápidas de maturidade.

### 1. Envolvimento dos trabalhadores em decisões

42,1% “Parcialmente”

### 2. Procedimentos formalizados

41,6% “Parcialmente”

### 3. Planejamento de carga e prioridades

41,3% “Parcialmente”

### 4. Segurança psicológica promovida por lideranças

40,9% “Parcialmente”



# 1

## Relações contratuais e condições de trabalho

Esta dimensão analisa como a empresa define e formaliza os vínculos e as condições de trabalho. Verifica a existência e a aplicação de descrições de funções pré-contratação, diretrizes para CLT/terceirização/PJ/MEI/intermitente e registros de mapeamento e conformidade desses vínculos.





Capítulo 01

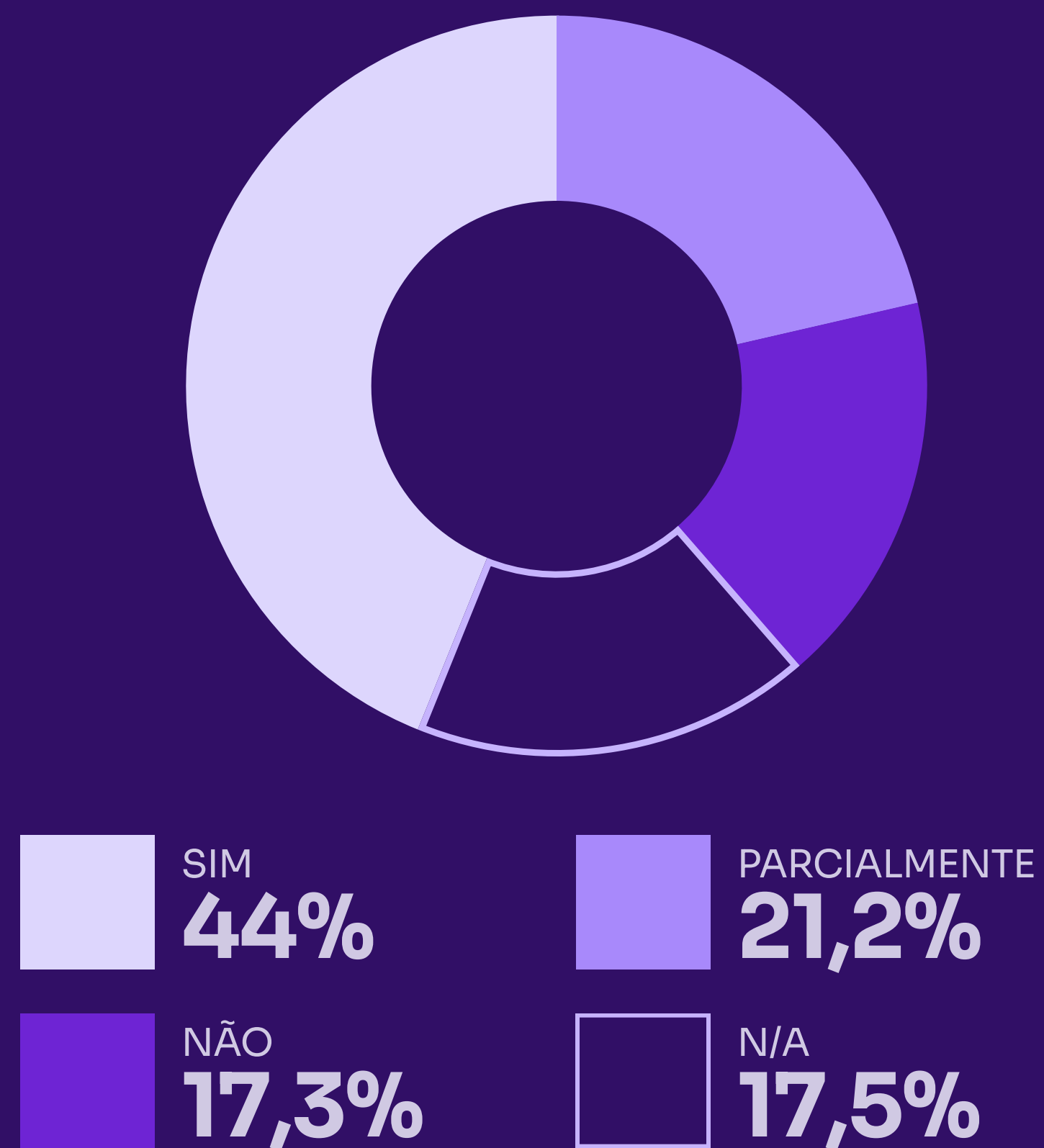
Relações contratuais e condições de trabalho

# O que os números dizem

## Maturidade intermediária com boa base institucional

Há sinais de estrutura formal em descrições de cargos e diretrizes contratuais, mas ainda existem lacunas em mapeamentos e controles específicos dos diversos tipos de vínculos.

### Média geral dos resultados



## Onde a base está mais sólida

Diretrizes institucionais para vínculos e formalização do trabalho

52,0% "Sim"

## Onde os riscos aparecem com mais força

Levantamento da proporção CLT, terceiros e PJ/MEI

23,3% "Não"

Conformidade de contratos intermitentes

15,6% "Não"

## Onde há oportunidade de evolução

Descrições formais de funções antes da contratação

34,3% "Parcialmente"



Capítulo 01

Relações contratuais e condições de trabalho

# Resultados

Riscos psicossociais associados:  
Terceirização, pejetização, trabalho intermitente

**Q1** As atribuições e responsabilidades de cada função estão formalmente descritas antes da contratação?



**Q2** A empresa realiza levantamento da proporção entre trabalhadores CLT, terceirizados e contratados como PJ/MEI?



**Q3** A empresa registra e avalia a conformidade legal dos contratos intermitentes?



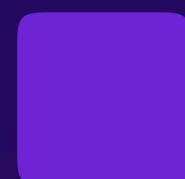
**Q4** Existem diretrizes institucionais que orientem os vínculos contratuais e estratégias de formalização do trabalho?



Metodologia  
de maturidade:

 **SIM**  
Avançado

 **PARCIALMENTE**  
Em evolução

 **NÃO**  
Inicial

 **N/A**  
Inicial

Percentuais calculados sobre  
respostas válidas por pergunta.  
Base desta dimensão: n=789



# 2

## Escopo, Processos e Planejamento do trabalho

Esta dimensão analisa como a empresa estrutura, organiza e orienta o trabalho cotidiano. Verifica se há definição clara de escopo e responsabilidades, procedimentos formalizados, práticas de planejamento de carga e prioridades e mecanismos de participação dos trabalhadores nas decisões que impactam sua execução.





Capítulo 02

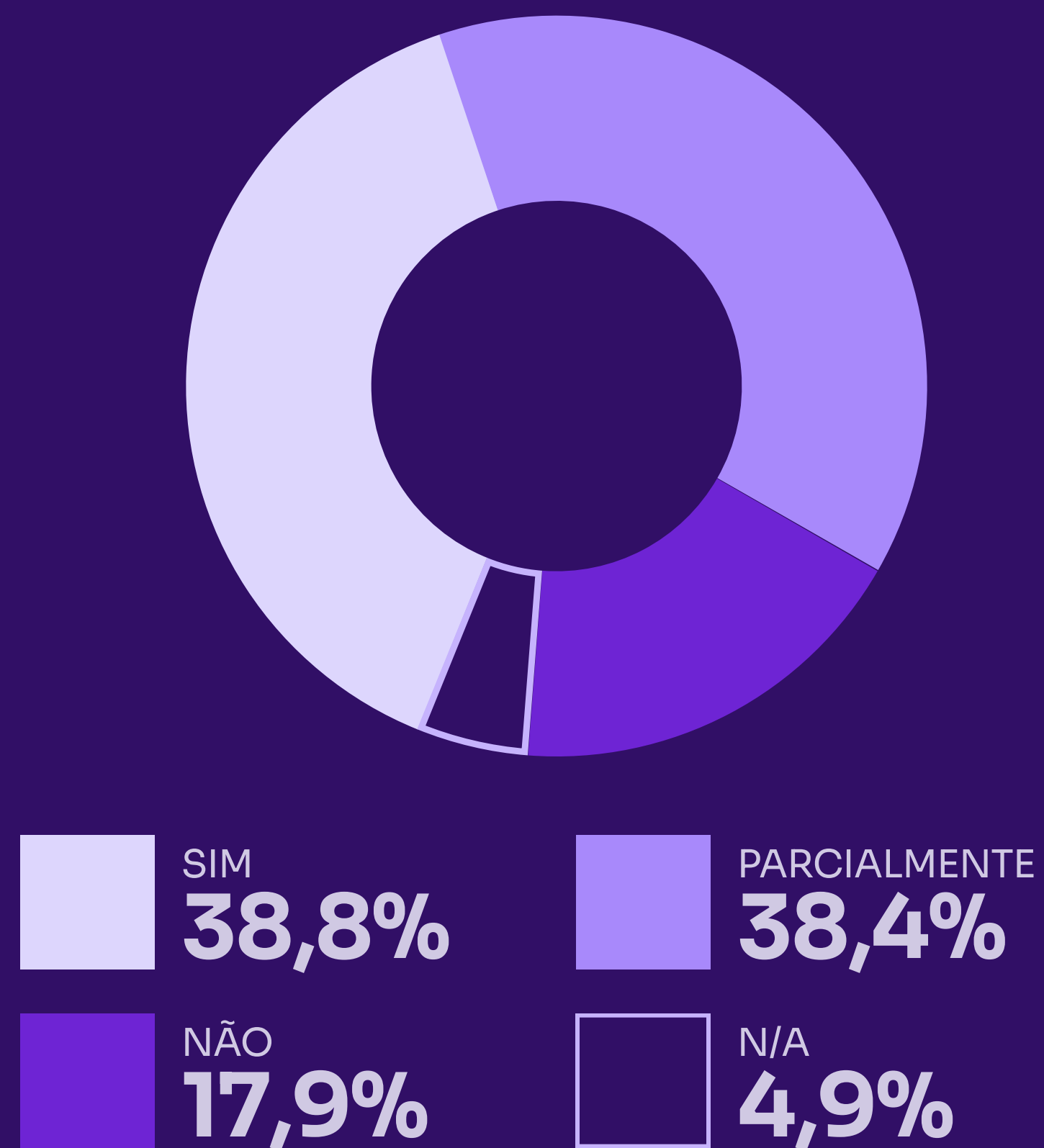
Escopo, Processos e Planejamento do trabalho

# O que os números dizem

Maturidade intermediária e base operacional em consolidação.

A liderança e a definição de escopo são os pontos mais sólidos; procedimentos, planejamento e participação dos trabalhadores concentram “Parcialmente”, sinalizando práticas existentes porém desiguais entre áreas.

## Média geral dos resultados



## Onde a base está mais sólida

Estrutura de liderança é clara e visível para os colaboradores

52,5% “Sim”

Escopo de atividades e responsabilidades bem definido para cada cargo

45,2% “Sim”

## Onde os riscos aparecem com mais força

Envolvimento dos trabalhadores nas decisões que impactam seu trabalho

26,9% “Não”

Planejamento de carga, prazos e prioridades com os times

19,6% “Não”

## Onde há oportunidade de evolução

Envolvimento dos trabalhadores nas decisões

42,1% “Parcialmente”



Capítulo 02

Escopo, Processos e Planejamento do trabalho

# Resultados

Riscos psicossociais associados: excesso de estresse, sobrecarga mental, demandas divergentes, baixa autonomia, conflitos hierárquicos e multitarefas com alta exigência cognitiva.

Q5 O escopo das atividades e responsabilidades estão bem definidas para cada cargo?



Q6 Existem procedimentos e rotinas formalizados e acessíveis que orientam a execução segura e eficiente das tarefas?



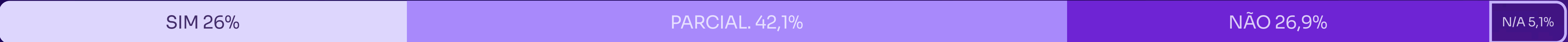
Q7 A estrutura de liderança é clara e visível para os colaboradores?



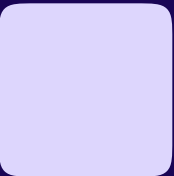
Q8 A empresa adota práticas de planejamento que organizam a carga de trabalho, determinam prazos realistas e definem prioridades com os times?



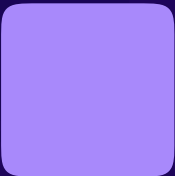
Q9 Os trabalhadores são envolvidos em decisões que impactam diretamente seu trabalho ou a forma como ele é executado?



Metodologia de maturidade:



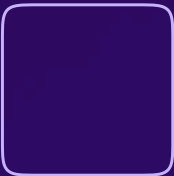
SIM  
Avancado



PARCIALMENTE  
Em evolução



NÃO  
Inicial



N/A  
Inicial

Percentuais calculados sobre respostas válidas por pergunta.  
Base desta dimensão: n=789

# 3

## Capacitação & Riscos Psicosociais

Esta dimensão analisa como a empresa capacita lideranças e equipes para reconhecer, avaliar e manejar riscos psicossociais no trabalho. Verifica a existência e a aplicação de programas de integração e formação contínua, diretrizes para desenvolvimento de competências, oferta de suporte especializado e canais de orientação, protocolos de identificação, encaminhamento e acompanhamento de casos.





Capítulo 03

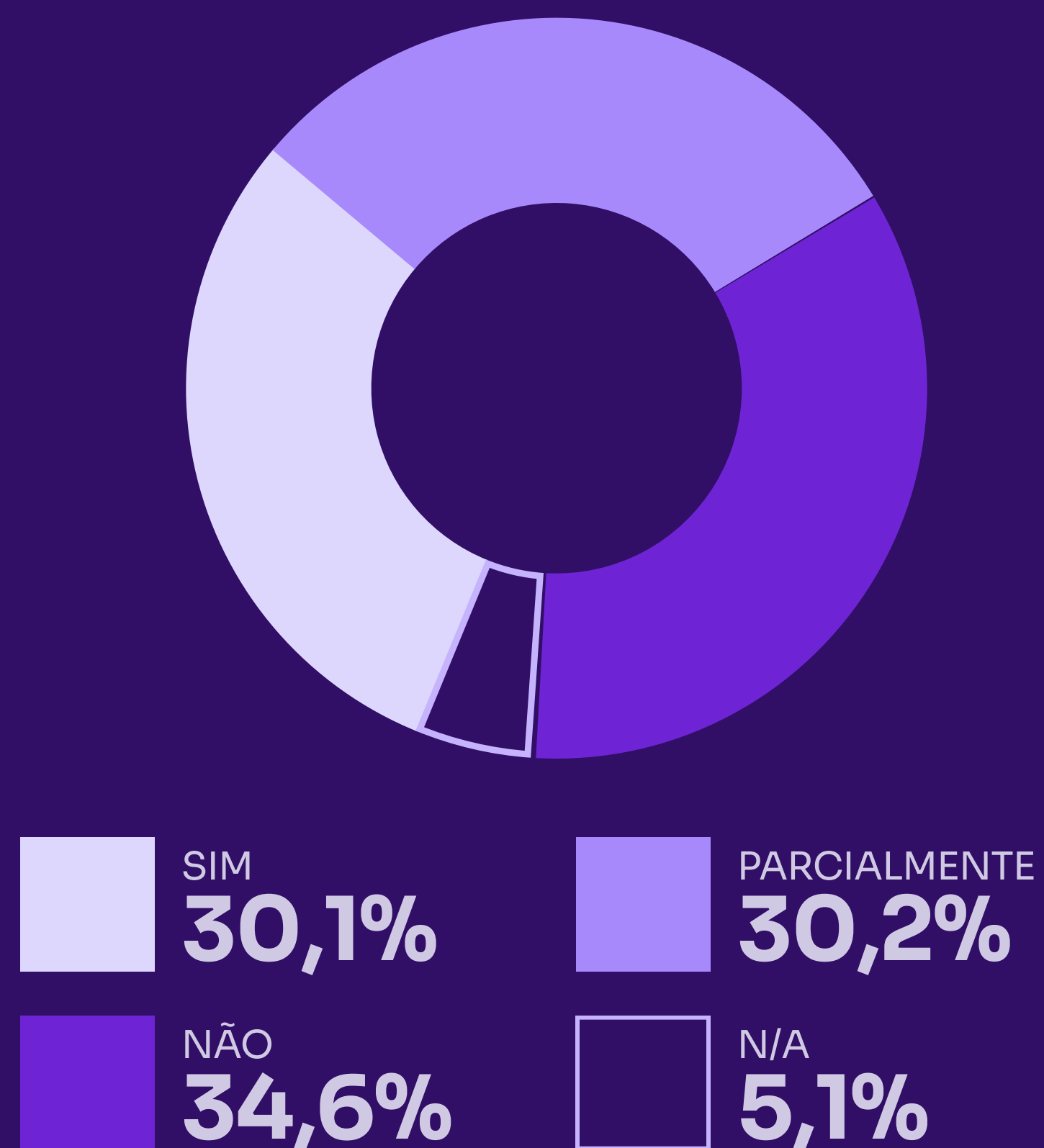
Capacitação & Riscos Psicossociais

## O que os números dizem

A média desta dimensão indica maturidade inicial-intermediária.

Há base de integração e acolhimento inicial, mas faltam suporte especializado e formação contínua das lideranças para reconhecer e manejar riscos psicossociais.

### Média geral dos resultados



## Onde a base está mais sólida

Ações de boas-vindas no setor, com tutoria/acompanhamento

42,7% "Sim"

Programas estruturados de integração sobre saúde, segurança, cultura e benefícios

39,2% "Sim"

## Onde os riscos aparecem com mais força

Atendimento especializado para autoconhecimento e fortalecimento emocional desde o início

44,1% "Não"

Lideranças capacitadas para reconhecer e lidar com riscos psicossociais

42,7% "Não"

## Onde há oportunidade de evolução

Capacitação contínua de lideranças em gestão de pessoas e comunicação empática

30,0% "Parcialmente"

Capítulo 03

Capacitação & Riscos Psicossociais

# Resultados

Riscos psicossociais associados: insuficiência de preparo para execução da tarefa, sobrecarga mental, demandas conflitantes, estresse gerado pela insegurança.

Q11 As lideranças são capacitadas para reconhecer e lidar com riscos psicossociais, além de promover cultura de segurança e bem-estar?



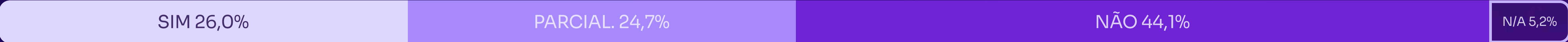
Q12 A empresa realiza programas estruturados de integração sobre saúde, segurança, cultura e benefícios?



Q13 Existem ações de boas-vindas no setor, como tutoria/acompanhamento inicial?



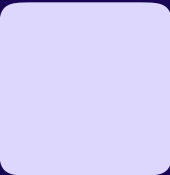
Q14 A empresa oferece atendimento especializado para autoconhecimento, fortalecimento emocional e habilidades desde o início?



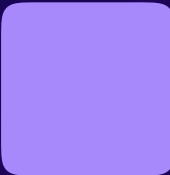
Q15 As lideranças passam por capacitação contínua em gestão de pessoas e comunicação empática?



Metodologia de maturidade:



SIM  
Avançado



PARCIALMENTE  
Em evolução



NÃO  
Inicial



N/A  
Inicial

Percentuais calculados sobre respostas válidas por pergunta.  
Base desta dimensão: n=789



# 4

## Carga e ritmo de trabalho

Esta dimensão analisa como a empresa define e controla a jornada, a distribuição da carga e o ritmo de execução do trabalho. Verifica a existência e a aplicação de políticas de controle de jornada (ponto, banco de horas, horas extras), registros de intervalos e pausas, diretrizes de flexibilização e mecanismos de monitoramento da carga efetivamente trabalhada.



Capítulo 04

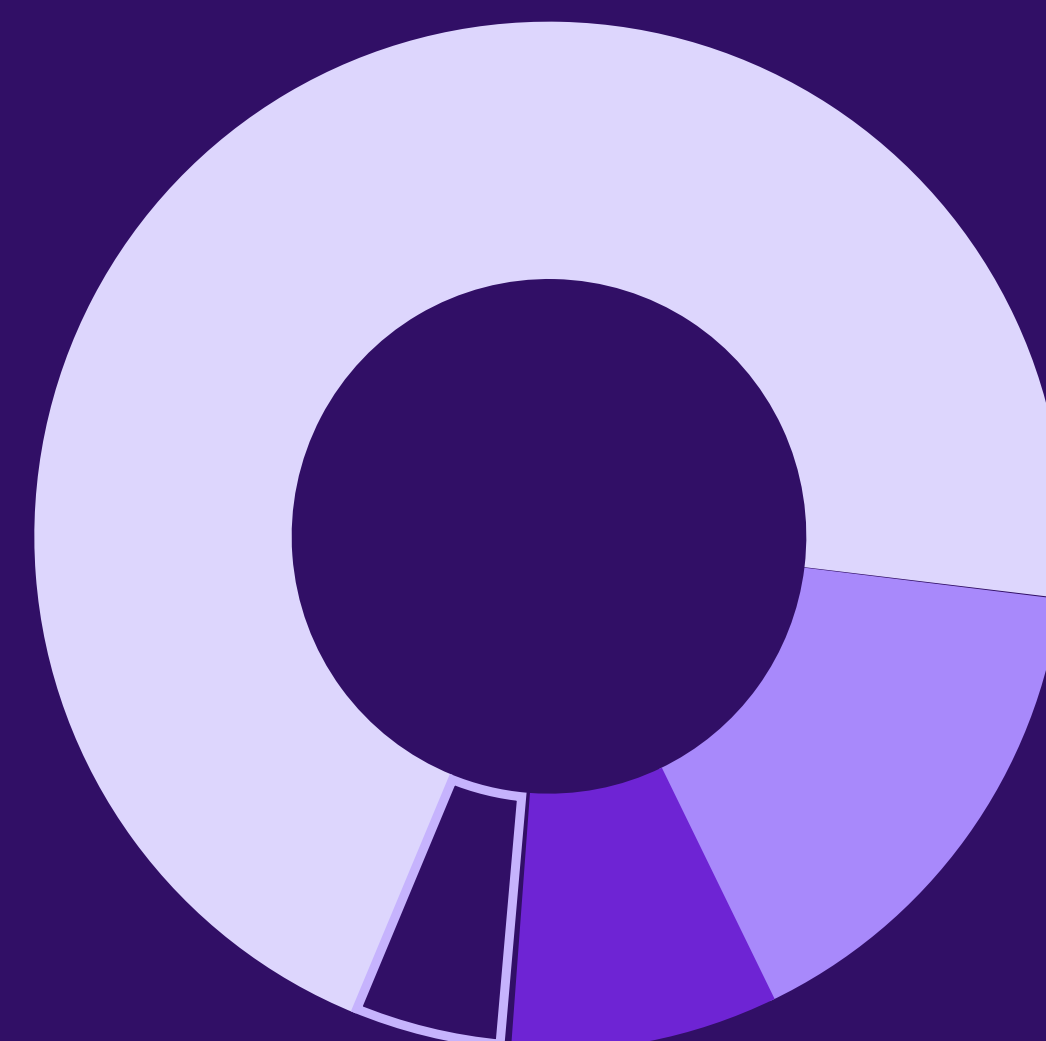
Carga e ritmo de trabalho

# O que os números dizem

A dimensão apresenta maturidade alta.

Há estrutura consistente para controlar a jornada e monitorar horas efetivamente trabalhadas.

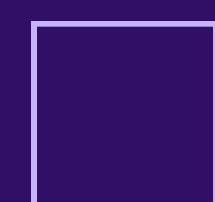
## Média geral dos resultados



 SIM **70,8%**

 PARCIALMENTE **16,0%**

 NÃO **8,4%**

 N/A **4,9%**

## Onde a base está mais sólida

Política de controle de jornada

71,4% "Sim"

## Onde os riscos aparecem com mais força

Monitoramento da carga horária com registros de intervalos e banco de horas

9,5% "Não"

## Onde há oportunidade de evolução

Política de controle de jornada

16,1% "Parcialmente"



Capítulo 04

Carga e ritmo de trabalho

# Resultados

**Riscos psicossociais associados:** trabalho sem pausas pré-definidas; ritmos intensos; desequilíbrio entre tempo de trabalho e descanso.

**Q16** A empresa possui política de controle de jornada, com registros adequados (como ponto eletrônico) e diretrizes sobre flexibilização, quando aplicável?

SIM 71,4%

PARCIAL. 16,1%

NÃO 7,4%

N/A 5,2%

**Q17** A empresa monitora a carga horária efetivamente trabalhada, incluindo registros de intervalos e banco de horas?

SIM 70,1%

PARCIAL. 15,8%

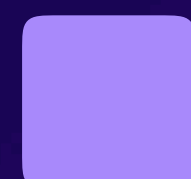
NÃO 9,5%

N/A  
4,6%

Metodologia  
de maturidade:



SIM  
Avançado



PARCIALMENTE  
Em evolução



NÃO  
Inicial



N/A  
Inicial

Percentuais calculados sobre  
respostas válidas por pergunta.  
Base desta dimensão: n=789

# 5

## Desenvolvimento, Carreira & Reconhecimento

Esta dimensão analisa como a empresa estrutura e operacionaliza políticas e processos de desenvolvimento, carreira e reconhecimento. Verifica a existência e a aplicação de planos de capacitação, critérios de progressão e remuneração, processos de avaliação e feedback, procedimentos de mobilidade interna, ações de reconhecimento e registros de entrevistas de desligamento.





Capítulo 05

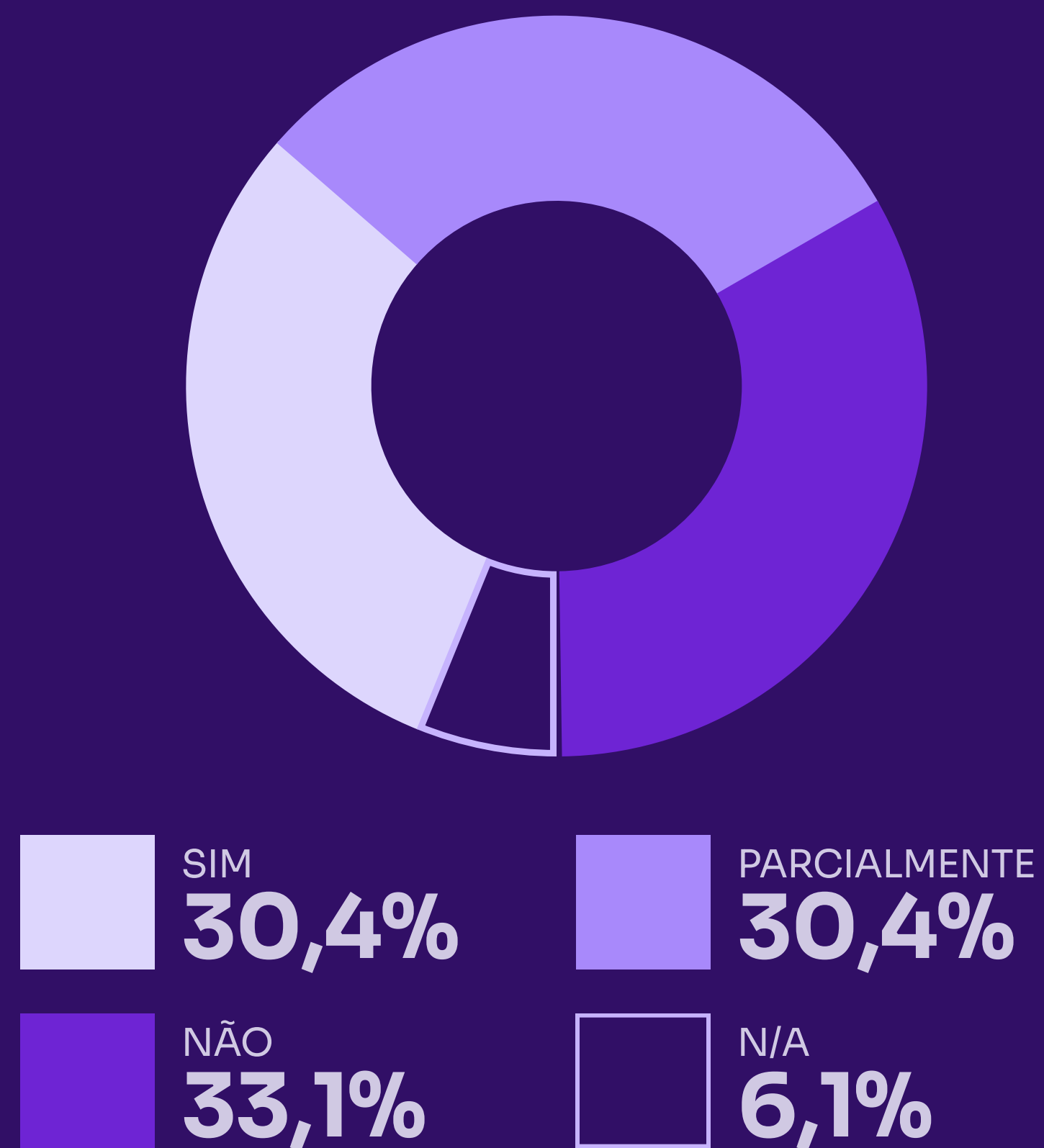
Desenvolvimento, Carreira & Reconhecimento

## O que os números dizem

A média desta dimensão indica maturidade intermediária-baixa.

Há algumas práticas instituídas — avaliação de desempenho, mobilidade e entrevistas de desligamento — mas trilhas de carreira, critérios de evolução e ritos de reconhecimento seguem frágeis.

### Média geral dos resultados



## Onde a base está mais sólida

Realização de entrevistas de desligamento

41,2% "Sim"

Processo formal de avaliação de desempenho

36,8% "Sim"

## Onde os riscos aparecem com mais força

Plano de carreira estruturado com critérios claros

42,3% "Não"

Critérios técnicos e objetivos para evolução salarial

41,8% "Não"

## Onde há oportunidade de evolução

Lideranças capacitadas para promover escuta ativa e colaboração

40,9% "Parcialmente"

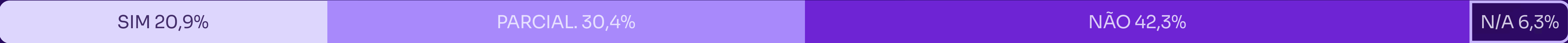
Capítulo 05

Desenvolvimento, Carreira & Reconhecimento

# Resultados

Riscos psicossociais associados: monotonia, insuficiência de capacitação, excesso de conflitos hierárquicos, insatisfação no trabalho.

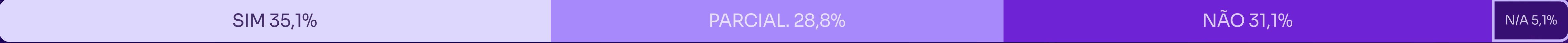
Q18 A empresa possui um plano de carreira estruturado com critérios claros para promoção e crescimento profissional?



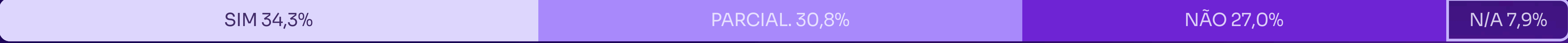
Q19 A empresa possui critérios técnicos e objetivos para evolução salarial e crescimento profissional?



Q20 A empresa mantém um plano anual de capacitação e registra a participação em treinamentos?



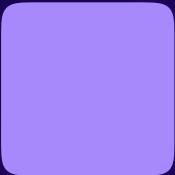
Q21 Política de mobilidade interna, com processos seletivos transparentes e registro das movimentações?



Metodologia de maturidade:



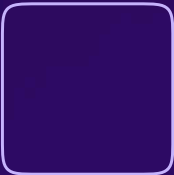
SIM  
Avançaado



PARCIALMENTE  
Em evolução



NÃO  
Inicial



N/A  
Inicial

Percentuais calculados sobre respostas válidas por pergunta.  
Base desta dimensão: n=789



Capítulo 05

Desenvolvimento, Carreira & Reconhecimento

# Resultados

Riscos psicossociais associados: monotonia, insuficiência de capacitação, excesso de conflitos hierárquicos, insatisfação no trabalho.

Q22 Processo formal de avaliação de desempenho com feedbacks periódicos?



Q23 Ações formais de reconhecimento e valorização profissional, com critérios definidos e comunicados?



Q24 Lideranças capacitadas para promover escuta ativa, reconhecer talentos e manter ambiente colaborativo?



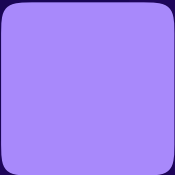
Q42\* A empresa realiza entrevistas de desligamento com roteiro definido para compreender motivos e melhorias?



Metodologia de maturidade:



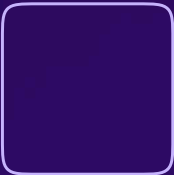
SIM  
Avançaado



PARCIALMENTE  
Em evolução



NÃO  
Inicial



N/A  
Inicial

Percentuais calculados sobre respostas válidas por pergunta.  
Base desta dimensão: n=789

# 6

## Cultura, Clima & Segurança Psicológica

Esta dimensão analisa como a empresa estrutura e monitora o ambiente psicossocial de trabalho, abrangendo cultura organizacional, clima e condições de segurança psicológica. Verifica a existência e a aplicação de políticas de prevenção e apuração de assédio e discriminação, diretrizes de diversidade, equidade e inclusão, canais de escuta e suporte, treinamentos, análises de equidade salarial e instâncias de governança (comitês, metas e ações afirmativas).





Capítulo 06

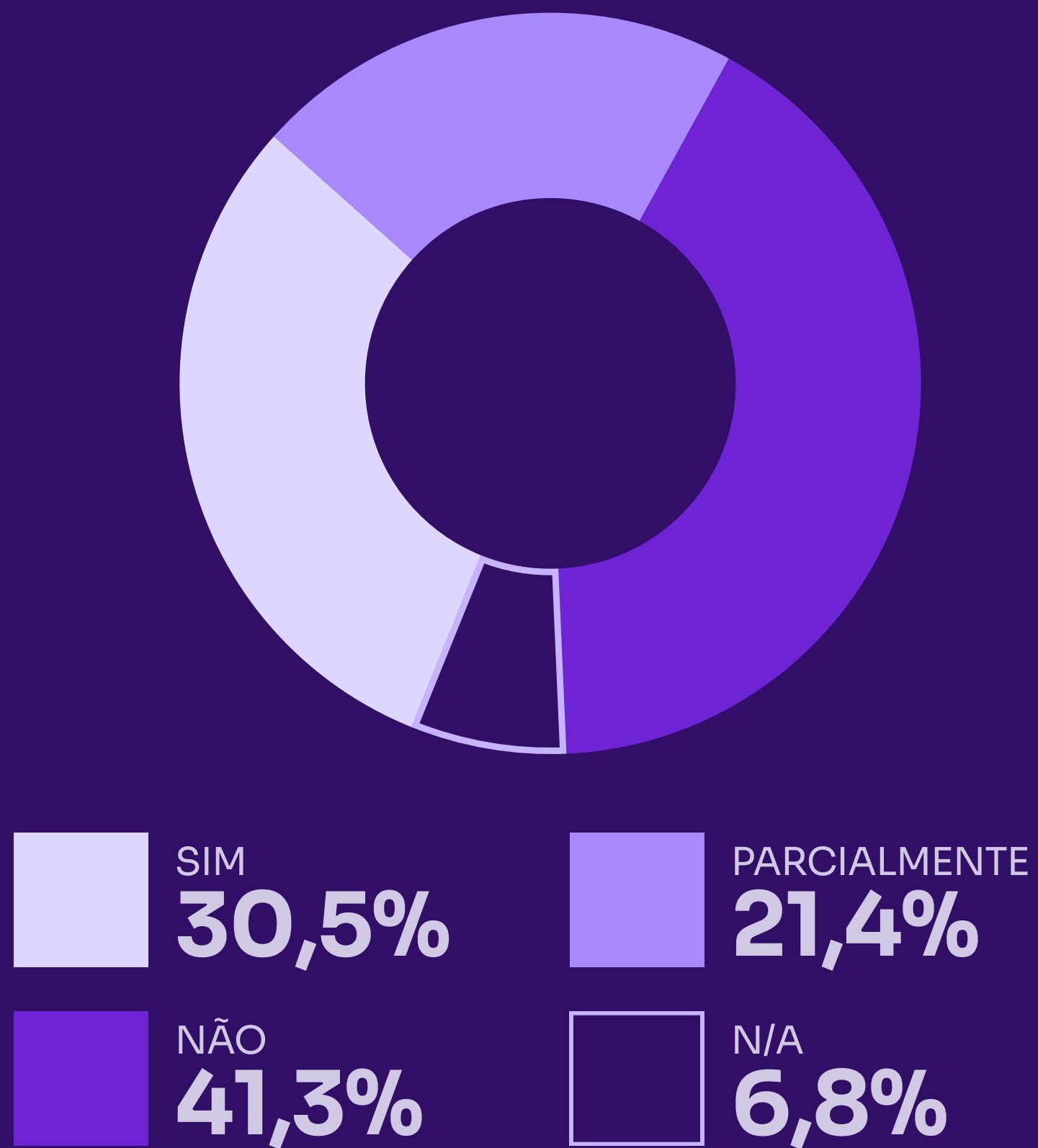
Cultura, Clima & Segurança Psicológica

## O que os números dizem

### Maturidade inicial-intermediária.

Há políticas e processos mínimos contra assédio em parte das empresas, porém faltam ações afirmativas, treinamentos preventivos e práticas de equidade que sustentem a segurança psicológica no dia a dia.

### Média geral dos resultados



### Onde a base está mais sólida

Processo estruturado e imparcial para investigar denúncias de assédio ou violência

39,0% "Sim"

Política formal de prevenção ao assédio no ambiente de trabalho

37,3% "Sim"

### Onde os riscos aparecem com mais força

Comitês, metas ou ações afirmativas públicas de diversidade e inclusão

53,1% "Não"

Treinamentos e campanhas sobre prevenção ao assédio

43,6% "Não"

### Onde há oportunidade de evolução

Diretrizes institucionais de DEI contemplando gênero, raça, deficiência e outros marcadores sociais

24,7% "Parcialmente"

Capítulo 06

Cultura, Clima & Segurança Psicológica

# Resultados

Riscos psicossociais associados: assédio moral ou sexual; discriminação; isolamento social; relações interpessoais negativas no trabalho.

Q25 A empresa possui uma política formal de prevenção ao assédio (moral, sexual e outras formas de violência) no ambiente de trabalho?



Q26 A empresa possui um processo estruturado e imparcial para investigar e encaminhar denúncias de assédio ou violência?



Q27 A empresa possui diretrizes institucionais de diversidade, equidade e inclusão, contemplando temas como gênero, raça, deficiência e outros marcadores sociais?



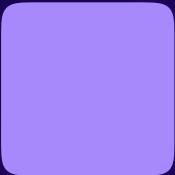
Q28 A empresa realiza análises e adota práticas voltadas à equidade salarial entre diferentes grupos, com base em indicadores de diversidade?



Metodologia de maturidade:



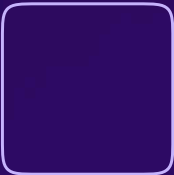
SIM  
Avançaado



PARCIALMENTE  
Em evolução



NÃO  
Inicial



N/A  
Inicial

Percentuais calculados sobre respostas válidas por pergunta.  
Base desta dimensão: n=789



Capítulo 06

Cultura, Clima & Segurança Psicológica

# Resultados

Riscos psicossociais associados: assédio moral ou sexual; discriminação; isolamento social; relações interpessoais negativas no trabalho.

**Q29** A empresa possui comitês, metas ou ações afirmativas públicas relacionadas à diversidade e inclusão?



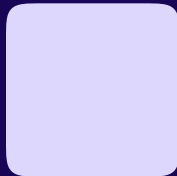
**Q30** A empresa disponibiliza canais de escuta qualificada e suporte psicológico acessível aos colaboradores?



**Q31** A empresa realiza treinamentos e campanhas educativas sobre prevenção ao assédio?

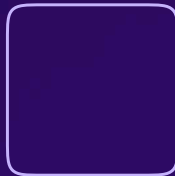


Metodologia  
de maturidade:

 **SIM**  
Avançado

 **PARCIALMENTE**  
Em evolução

 **NÃO**  
Inicial

 **N/A**  
Inicial

Percentuais calculados sobre  
respostas válidas por pergunta.  
Base desta dimensão: n=789

# 7

## Comunicação & Gestão de Mudanças

Esta dimensão analisa como a empresa organiza a comunicação interna e estrutura a gestão de mudanças. Verifica a existência e a aplicação de canais formais e ferramentas padronizadas, rituais de alinhamento (boletins, comunicados, reuniões), normas de linguagem/horários e priorização, planos de comunicação para transições (reestruturações, fusões, novos sistemas) e capacitação em comunicação e resolução de conflitos.





Capítulo 07

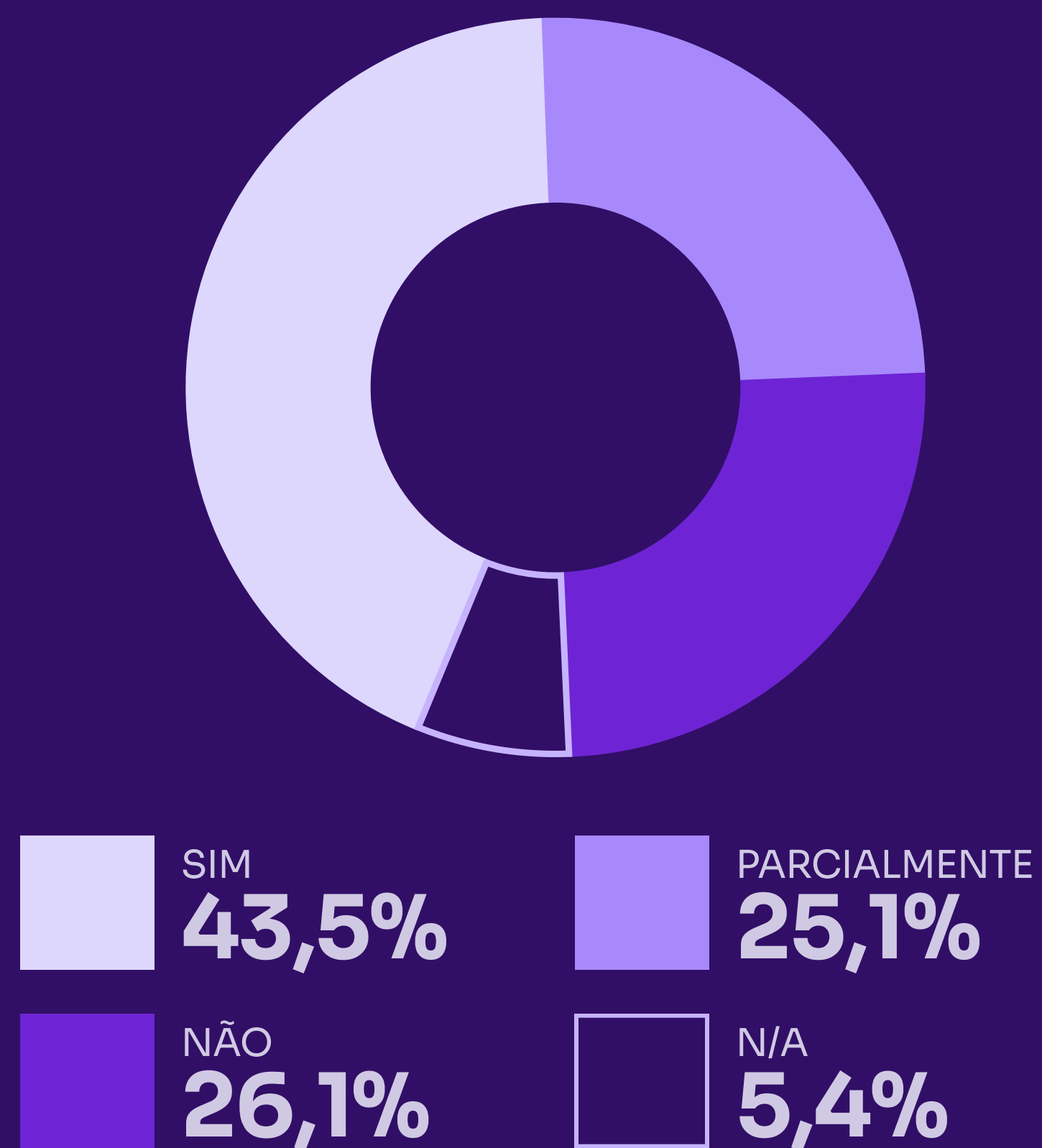
Comunicação & Gestão de Mudanças

# O que dizem os números

## Maturidade intermediária e base em consolidação.

As organizações comunicam o essencial, mas não coordenam mudanças. O peso de “Parcialmente” indica iniciativas sem cobertura transversal; “Não/N.A.” revelam ausência de política clara para transições e critérios de priorização.

### Média geral dos resultados



## Onde a base está mais sólida

Canais formais de comunicação interna

69,3% “Sim”

Uso de ferramentas oficiais e padronizadas

64,8% “Sim”

## Onde os riscos aparecem com mais força

Normas de linguagem/horários e priorização

42,3% “Não”

Treinamentos em comunicação, conflitos e mudança

37,4% “Não”

## Onde há oportunidade de evolução

Práticas regulares de boletins/reuniões/comunicados

29,2% “Parcialmente”

Capítulo 07

Comunicação & Gestão de Mudanças

# Resultados

**Riscos psicossociais associados:** dificuldade na gestão de mudanças, comunicação ineficaz, conflitos hierárquicos por falhas de alinhamento.

**Q32** A empresa define e utiliza canais formais de comunicação interna (como e-mail, intranet, murais ou aplicativos)?



**Q33** As equipes utilizam ferramentas oficiais e padronizadas para comunicação e alinhamento de trabalho (ex: Teams, Slack, WhatsApp institucional)?



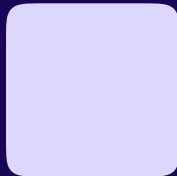
**Q34** A empresa mantém práticas regulares de boletins, comunicados, reuniões abertas ou outras formas de compartilhar decisões e direções estratégicas?



**Q35** Existem normas internas sobre linguagem adequada, horários de envio de mensagens e priorização de demandas?



Metodologia  
de maturidade:



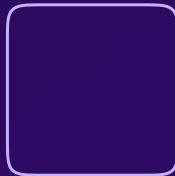
SIM  
Avançado



PARCIALMENTE  
Em evolução



NÃO  
Inicial



N/A  
Inicial

Percentuais calculados sobre  
respostas válidas por pergunta.  
Base desta dimensão: n=789

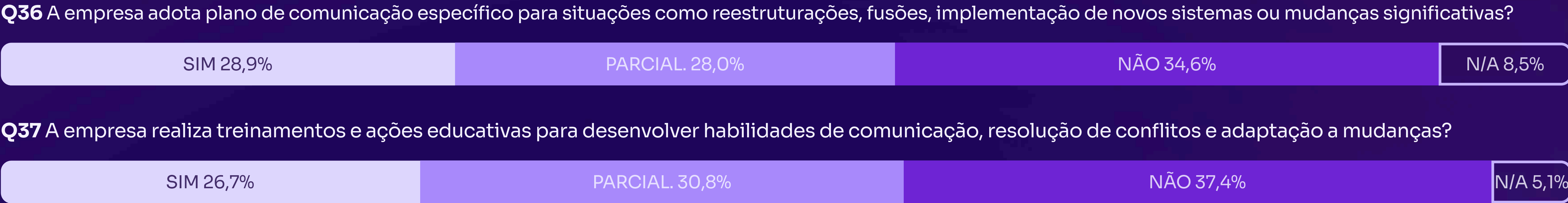


Capítulo 07

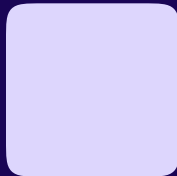
Comunicação & Gestão de Mudanças

# Resultados

**Riscos psicossociais associados:** dificuldade na gestão de mudanças, comunicação ineficaz, conflitos hierárquicos por falhas de alinhamento.

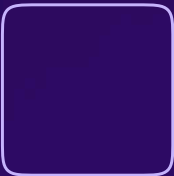


Metodologia  
de maturidade:

 **SIM**  
Avançado

 **PARCIALMENTE**  
Em evolução

 **NÃO**  
Inicial

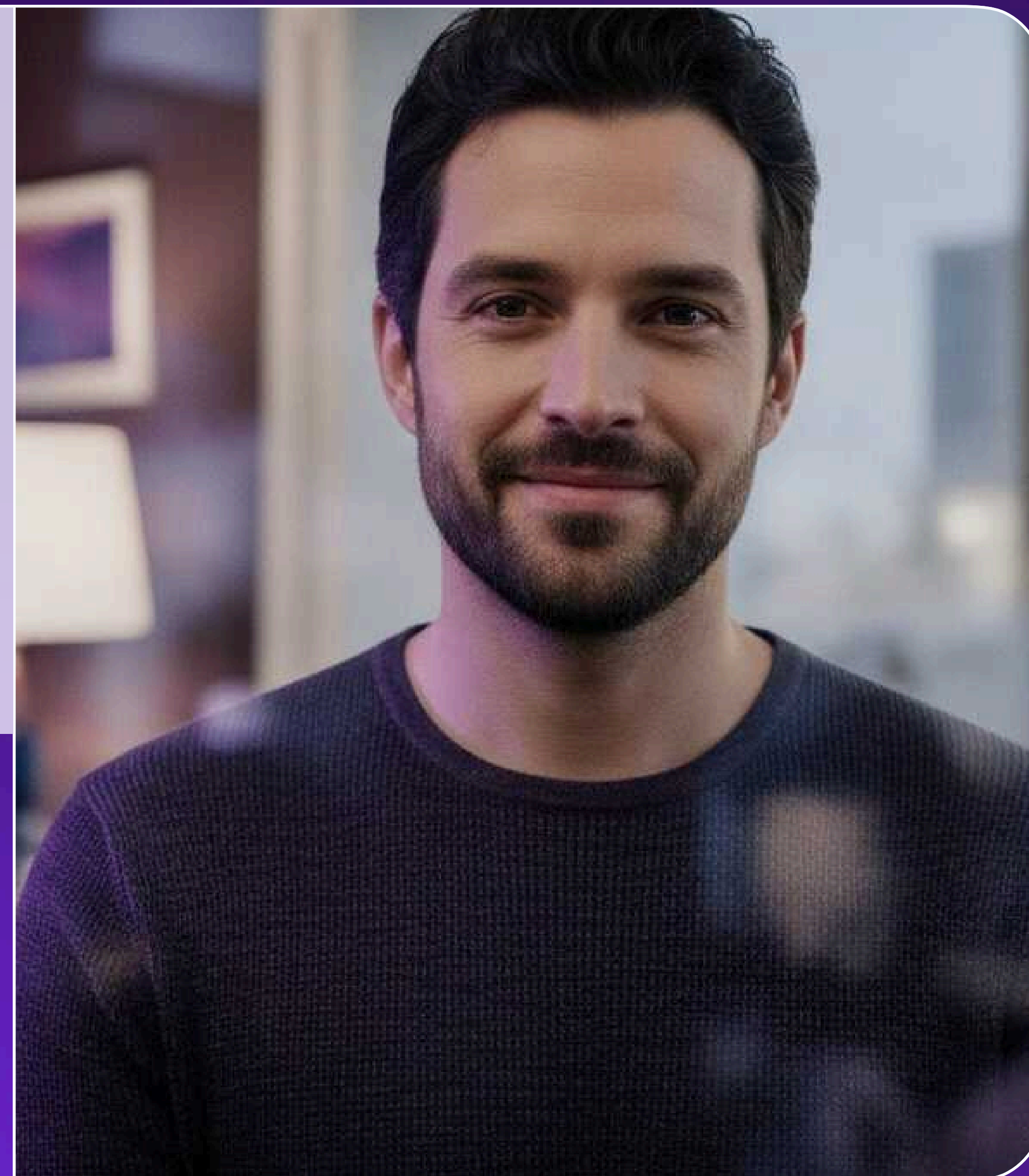
 **N/A**  
Inicial

Percentuais calculados sobre  
respostas válidas por pergunta.  
Base desta dimensão: n=789

# 8

## Metas e Produtividade Sustentável

Esta dimensão analisa como a empresa define metas e capacidade, regula o ritmo do trabalho e organiza pausas e distribuição entre equipes. Verifica a existência de critérios de priorização, ferramentas de desempenho sem exposição individual e orientadas à melhoria, acompanhamento de tarefas de alta exigência e capacitações em gestão do tempo.





Capítulo 08

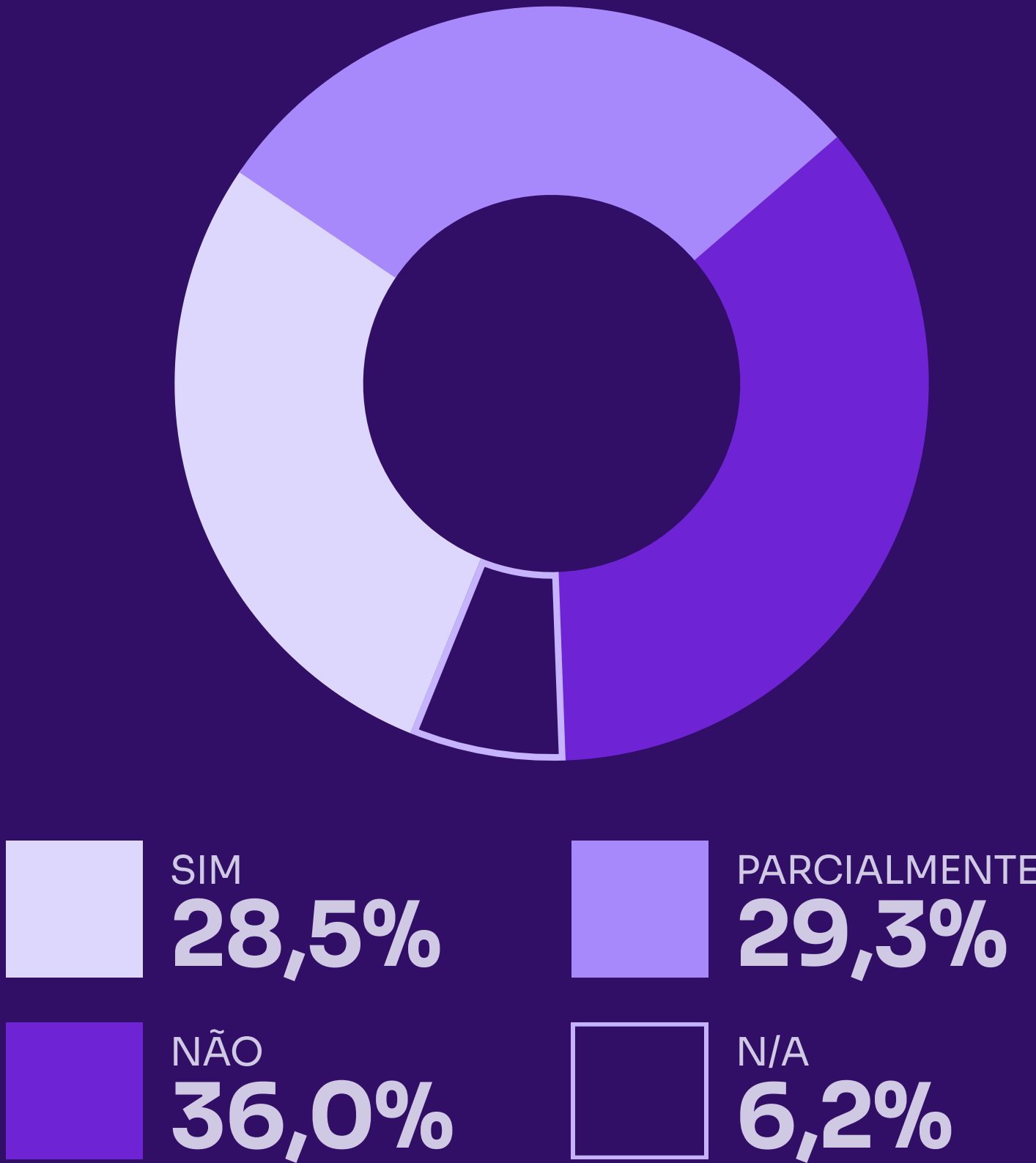
Metas e Produtividade Sustentável

# O que os números dizem

## Maturidade inicial-intermediária.

Existem práticas pontuais (pausas e algum acompanhamento de desempenho), porém faltam diretrizes claras para metas realistas, treinamentos contínuos em gestão do tempo e atenção sistemática às atividades de alta exigência cognitiva e emocional.

### Média geral dos resultados



## Onde a base está mais sólida

A empresa promove pausas físicas e mentais e busca equilibrar atividades entre as equipes

33,8% "Sim"

Uso de ferramentas que evitam exposição negativa e promovem melhorias de forma justa

31,8% "Sim"

## Onde os riscos aparecem com mais força

Treinamentos sobre gestão do tempo, saúde mental e práticas sustentáveis:

46,4% "Não"

Acompanhamento de atividades com alta exigência cognitiva e emocional:

37,3% "Não"

## Onde há oportunidade de evolução

Diretrizes formais para metas realistas, compatíveis com função e saúde

31,2% "Parcialmente"

Capítulo 08

Metas e Produtividade Sustentável

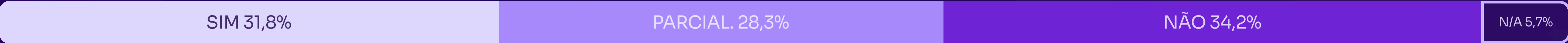
# Resultados

Riscos psicossociais associados: ritmos intensos de trabalho, metas excessivamente rígidas, desequilíbrio entre esforço e descanso, sobrecarga mental e emocional.

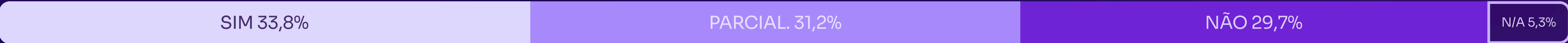
**Q38** A empresa possui diretrizes formais para definição de metas realistas, compatíveis com a função e com a saúde dos trabalhadores?



**Q39** A empresa utiliza ferramentas de acompanhamento de desempenho que evitam exposição individual negativa e promovem melhorias de forma justa?



**Q40** A empresa promove pausas físicas e mentais durante a jornada, além de distribuir atividades de forma equilibrada entre as equipes?



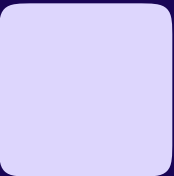
**Q41** A empresa promove treinamentos sobre gestão do tempo, saúde mental e práticas sustentáveis de trabalho?



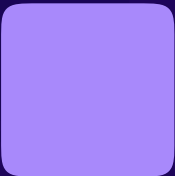
**Q10\*** A empresa acompanha as atividades que apresentam exigências cognitivas e emocionais elevadas?



Metodologia  
de maturidade:



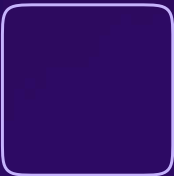
SIM  
Avançado



PARCIALMENTE  
Em evolução



NÃO  
Inicial



N/A  
Inicial

Percentuais calculados sobre  
respostas válidas por pergunta.  
Base desta dimensão: n=789



# Da norma à prática

As empresas já entenderam a pauta. O que ainda falta é transformar intenção em rotina. Políticas existem, canais existem, campanhas acontecem, mas muitas vezes o trabalho diário continua produzindo silêncio, sobrecarga e decisões que não consideram o impacto humano. Sem direção clara, a gestão de riscos psicossociais vira checklist e não mudança real.

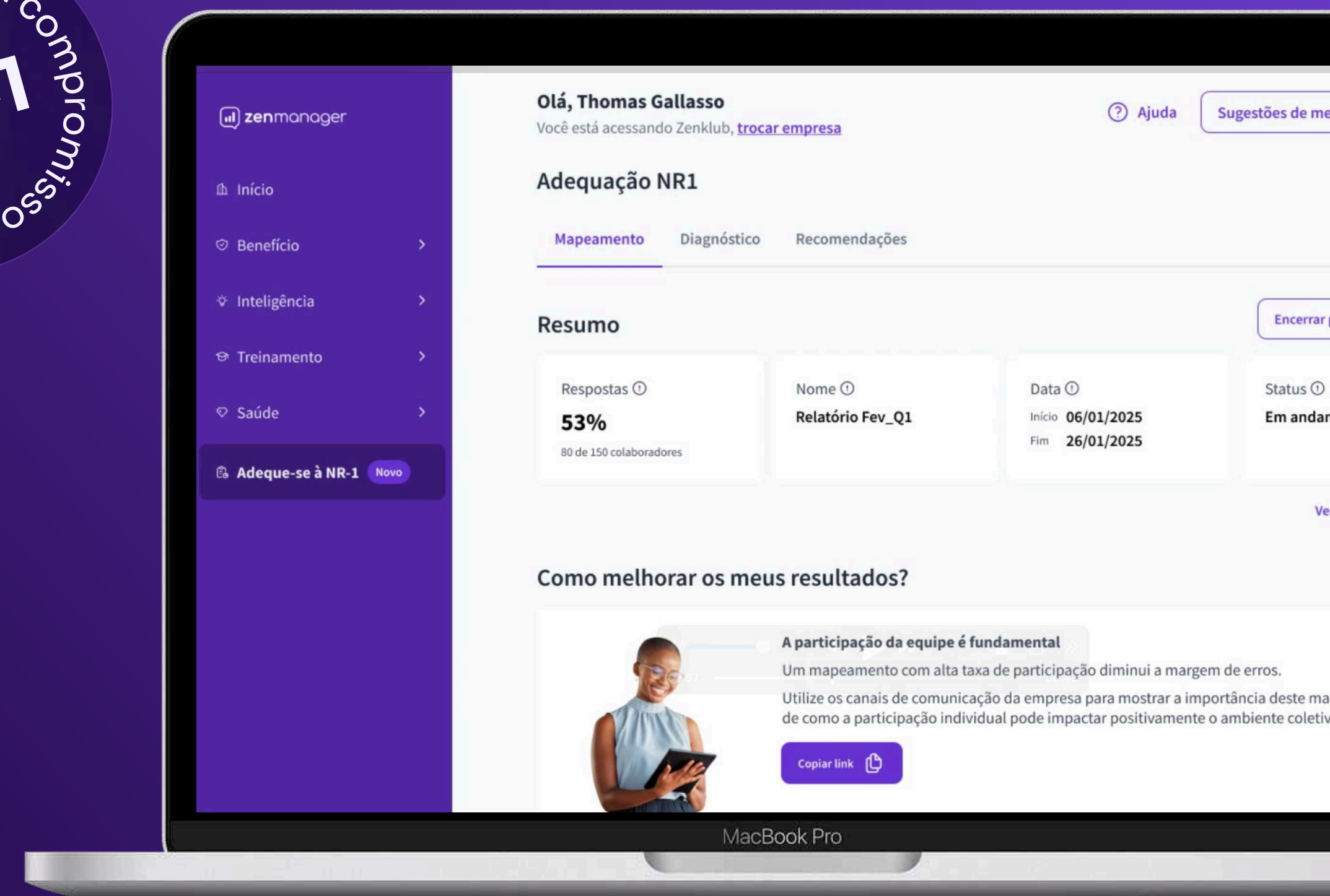
A NR-1 não pede slogans. Ela pede maturidade organizacional: mapear o que dói, analisar com honestidade, priorizar o que

importa e agir com consistência, junto das pessoas e não apesar delas.

É um sistema de gestão, não um evento. Requer líderes preparados, processos integrados e cuidado acessível para sustentar o que se decide no papel.

## É exatamente aqui que o Zenklub entra.

Unimos método, tecnologia e cuidado para operacionalizar a NR-1 de ponta a ponta, do diagnóstico ao plano de ação, do desenvolvimento de lideranças ao apoio especializado. Nosso papel é tirar a empresa do piloto automático, dar direção e ritmo, e transformar conformidade em cultura.



## Pronto para agir?

Se você quer sair do discurso e avançar com segurança, fale com o gerente da sua conta e prepare sua empresa para a NR-1

Clique aqui

## Metodologia

# Organização dos resultados

## O que o checklist avalia



O checklist mede a maturidade organizacional para implementar a NR-1 com foco na gestão de riscos psicossociais.

Ele verifica se a empresa possui estruturas, processos e práticas que sustentem uma atuação responsável e contínua. **Não substitui o mapeamento de riscos por escuta dos colaboradores;** sua função é apontar se a casa está pronta para fazer isso bem.

## Como calculamos a maturidade



Cada pergunta é respondida em quatro categorias que são interpretadas da seguinte forma:

Sim

**Avançado**

A prática é presente e estruturada

Parcial.

**Em evolução**

A prática existe, porém limitada ou desigual

Não - N/A

**Inicial**

A prática é inexistente ou sem aplicabilidade na empresa

## Organização por dimensão



Os resultados são apresentados em capítulos, um sobre cada dimensão, e divididos em duas partes principais.

### Parte 1

Síntese do que os números dizem com as médias e leitura executiva de maturidade; em seguida, três blocos objetivos:

- Onde a base está mais sólida (itens com maior “Sim”),
- Onde os riscos aparecem com mais força (maior “Não”, com alerta se “N/A” for alto)
- Itens em evolução (maior “Parcialmente”)

Cada pergunta aparece em apenas uma seção, priorizando a categoria em que mais se destaca.

### Parte 2

Listagem completa das perguntas da dimensão e seus respectivos resultados detalhados em percentuais compondo o gráfico.

O detalhamento também explicita os riscos psicossociais específicos associados a cada dimensão e a nota de método e base de cálculo.



## Metodologia

### Alteração na apresentação das dimensões



Durante a consolidação do relatório, reorganizamos a nomenclatura para manter 8 dimensões com títulos mais operacionais e melhor aderência conceitual. Houve realocação pontual de perguntas para a dimensão mais coerente e renomeamos a dimensão 3 para “Capacitação & Riscos Psicossociais”.

#### O conjunto final utilizado no relatório é:

1. Relações contratuais e condições de trabalho
2. Escopo, Processos & Planejamento do trabalho
3. Capacitação & Riscos Psicossociais
4. Carga e ritmo de trabalho
5. Desenvolvimento, Carreira & Reconhecimento
6. Cultura, Clima & Segurança Psicológica
7. Comunicação & Gestão de Mudanças
8. Metas & Produtividade Sustentável.

### Síntese do estudo



Além dos capítulos por dimensão, apresentamos uma síntese global que consolida médias, destaques positivos, principais lacunas, itens em evolução e um ranking por “Sim”. Esse bloco também explicita “Incoerências que pedem ajuste” para guiar decisões rápidas e estruturais.

### CrITÉRIOS e transparência de cálculo



Todos os percentuais são calculados sobre respostas válidas por pergunta; o “N/A” é exibido e, quando alto, aciona leitura cautelosa. A interpretação de maturidade segue o mesmo critério em todas as dimensões, garantindo comparabilidade e rastreabilidade entre capítulos e com a visão geral.

### Em resumo



O checklist aponta o quanto a estrutura existe e funciona para sustentar a NR-1 em riscos psicossociais. A organização em 8 dimensões, com síntese padronizada, evidências e leitura crítica, transforma dados em decisão prática para priorizar o que fazer agora e como evoluir com consistência.

