



NR-1 E RISCOS PSICOSSOCIAIS

7 INDICADORES
ESSENCIAIS PARA
MONITORAR NAS
EMPRESAS



**Como identificar sinais de alerta e estruturar
a Gestão de Riscos Psicossociais no
ambiente de trabalho**

ÍNDICE

1. Introdução	03
2. O que a NR-1 exige na prática	04
3. Por que medir indicadores psicossociais	05
4. Os 7 indicadores essenciais	06
5. Como estruturar um sistema de monitoramento	17
6. Conclusão	19

1. INTRODUÇÃO

O desafio das empresas com riscos psicossociais

Nos últimos anos, a saúde mental no trabalho passou a ocupar um espaço cada vez mais relevante nas discussões sobre saúde corporativa.

A atualização da **NR-1** reforça a necessidade de que as empresas identifiquem, avaliem e gerenciem **todos os fatores de risco presentes no ambiente de trabalho**, incluindo os riscos psicossociais.

Isso representa uma mudança importante de perspectiva.

Durante muito tempo, temas como estresse, sobrecarga e conflitos organizacionais foram tratados apenas como questões de clima ou bem-estar. Agora, passam a fazer parte da **gestão estruturada de riscos ocupacionais**.

Surge então um desafio prático:

Como identificar e acompanhar esses riscos dentro da organização?

Uma das formas mais eficazes de iniciar esse processo é através do **monitoramento de indicadores organizacionais** que revelam sinais de alerta no ambiente de trabalho.



2. O QUE A NR-1 EXIGE NA PRÁTICA

A **NR-1** estabelece que as empresas devem implementar um **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)** capaz de identificar e controlar os riscos ocupacionais presentes nas atividades.

Entre esses riscos estão:

- riscos físicos
- riscos químicos
- riscos biológicos
- riscos de acidentes
- riscos **ergonômicos**, incluindo os **fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho**

Na prática, isso significa que as organizações precisam:

- identificar fatores que possam gerar estresse ocupacional
- avaliar impactos na saúde dos trabalhadores
- implementar medidas de prevenção
- acompanhar indicadores relacionados ao ambiente de trabalho

Ou seja, não se trata apenas de realizar ações de bem-estar, mas sim de **estruturar um processo contínuo de monitoramento e gestão**.

3. POR QUE MEDIR INDICADORES PSICOSSOCIAIS

Os riscos psicossociais nem sempre são visíveis de forma imediata.

Muitas vezes, seus impactos aparecem primeiro em **indicadores organizacionais**, como aumento de afastamentos, queda de produtividade ou rotatividade elevada.

Por isso, acompanhar determinados indicadores permite:

- identificar áreas com maior risco
- antecipar problemas de saúde ocupacional
- orientar decisões de gestão
- priorizar intervenções preventivas

Uma forma simples de entender essa lógica é através da **metáfora do iceberg organizacional**.

O Iceberg dos Riscos Psicossociais

Na superfície, aparecem os **sintomas organizacionais**:

- presenteísmo
- absenteísmo
- rotatividade

Mas abaixo da superfície estão os **fatores que geram esses problemas**:

- sobrecarga de trabalho
- qualidade das relações
- reconhecimento
- segurança psicológica

Por isso, uma gestão eficaz precisa olhar tanto para os sintomas quanto para suas causas.



4. OS 7 INDICADORES ESSENCIAIS

1. Presenteísmo

O presenteísmo ocorre quando o colaborador está fisicamente presente no trabalho, mas sua capacidade de concentração, energia ou produtividade está reduzida.

Diferentemente do absenteísmo, esse fenômeno é mais difícil de identificar, pois o trabalhador continua executando suas atividades, porém com desempenho inferior ao habitual.

O presenteísmo pode estar relacionado a diversos fatores, como:

- fadiga física ou mental
- estresse ocupacional
- sobrecarga de trabalho
- problemas de saúde
- preocupações pessoais ou familiares

Embora aspectos da vida pessoal também possam influenciar o desempenho, no contexto da gestão de riscos psicossociais é fundamental observar **fatores relacionados à organização do trabalho**, como demandas excessivas, pressão por resultados ou falta de suporte adequado.

Impactos organizacionais

Entre os principais efeitos do presenteísmo estão:

- redução da produtividade
- aumento de erros operacionais
- maior risco de acidentes
- queda de engajamento

Como medir

Uma das ferramentas utilizadas para avaliar presenteísmo é a **Stanford Presenteeism Scale (SPS-6)**, uma escala que mede o impacto de problemas de saúde na capacidade de concentração e produtividade no trabalho.

Como colocar isso em prática

Programas estruturados de promoção de saúde e bem-estar ajudam a reduzir fatores físicos e mentais associados ao presenteísmo.

Iniciativas voltadas para a **saúde integral no ambiente de trabalho**, como ações de ergonomia, pausas ativas e estratégias de promoção de saúde, contribuem para reduzir fadiga física e mental.

Essas ações também podem ser complementadas por iniciativas voltadas à **segurança psicológica e ao cuidado com a saúde mental e emocional**, criando um ambiente onde os colaboradores se sintam apoiados diante de desafios pessoais e profissionais.

O Iceberg dos Riscos Psicossociais

Presenteísmo



2. Taxa de absenteísmo por fatores psicológicos

O absenteísmo corresponde às ausências do trabalhador decorrentes de afastamentos médicos ou outras condições que impedem sua presença no trabalho.

Quando analisado sob a perspectiva dos riscos psicossociais, é importante observar especialmente os afastamentos relacionados a transtornos mentais e comportamentais, geralmente classificados no **CID F**, como:

- episódios depressivos
- transtornos de ansiedade
- síndrome de burnout
- transtornos relacionados ao estresse

No entanto, nem sempre os impactos psicossociais aparecem diretamente como diagnósticos de saúde mental. Muitas vezes, o sofrimento emocional pode se manifestar por meio de **sintomas físicos**, especialmente dores musculoesqueléticas.

Por isso, afastamentos classificados no **CID M**, relacionados a distúrbios osteomusculares, também podem estar associados a fatores como:

- tensão emocional
- estresse crônico
- sobrecarga mental
- fadiga acumulada

Essas condições podem intensificar quadros de dor ou contribuir para o desenvolvimento de sintomas musculoesqueléticos.

Como medir

Uma forma comum de acompanhar esse indicador é por meio da taxa de frequência de absenteísmo, que pode ser

calculada pela fórmula:

Taxa de Absenteísmo (%) = (Total de dias de afastamento no período ÷ Total de dias de trabalho previstos) × 100

Esse indicador permite acompanhar a evolução das ausências ao longo do tempo e identificar possíveis padrões entre áreas ou equipes.

O que monitorar

- número de afastamentos por transtornos mentais
- dias perdidos por colaborador
- afastamentos recorrentes
- distribuição por área ou função

Sinais de alerta

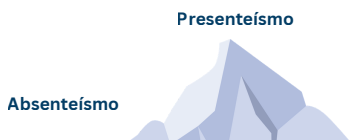
- aumento progressivo em determinadas equipes
- crescimento após mudanças organizacionais
- repetição de afastamentos

Como colocar isso em prática

A análise integrada de indicadores de saúde ocupacional permite identificar padrões organizacionais associados ao aumento de afastamentos.

O cruzamento de dados de **saúde ocupacional, ergonomia e organização do trabalho** ajuda as empresas a compreender fatores estruturais que podem contribuir para o adoecimento dos trabalhadores e direcionar ações preventivas.

O Iceberg dos Riscos Psicossociais



3. Rotatividade (Turnover)

A rotatividade representa a taxa de entrada e saída de colaboradores em uma organização durante determinado período.

Embora esse indicador seja frequentemente analisado sob a perspectiva de gestão de pessoas, ele também pode revelar **sinais importantes sobre o ambiente de trabalho e os riscos psicossociais presentes na organização.**

Altos níveis de rotatividade podem indicar fatores como:

- sobrecarga de trabalho
- conflitos com liderança
- baixo reconhecimento profissional
- falta de perspectivas de desenvolvimento
- clima organizacional desfavorável
- dados de entrevista de desligamento

Quando os desligamentos ocorrem de forma voluntária, esse indicador pode sinalizar **dificuldades na experiência do colaborador dentro da organização.**

Impactos organizacionais

Altos índices de turnover podem gerar:

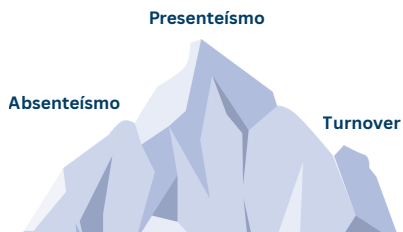
- perda de conhecimento organizacional
- aumento de custos de recrutamento e treinamento
- sobrecarga para as equipes que permanecem
- redução da estabilidade das equipes

Por isso, monitorar esse indicador permite identificar áreas que podem exigir **maior atenção em relação à organização do trabalho e ao ambiente organizacional.**

Como colocar isso em prática

A análise do ambiente de trabalho, aliada ao monitoramento de indicadores organizacionais, contribui para identificar fatores que impactam o engajamento e a permanência dos colaboradores.

O Iceberg dos Riscos Psicossociais



Indicadores que ajudam a entender as causas do problema

Enquanto presenteísmo, absenteísmo e turnover representam sinais visíveis, os indicadores a seguir ajudam a compreender os fatores organizacionais que podem gerar esses resultados.

4. Índice de Sobrecarga de Trabalho

A sobrecarga de trabalho ocorre quando as demandas e exigências da atividade ultrapassam os recursos disponíveis para realizá-la.

Essa situação pode ocorrer quando há:

- volume excessivo de tarefas
- prazos muito curtos
- acúmulo de funções
- falta de recursos ou pessoal suficiente
- pressão constante por resultados

Quando essa condição se torna frequente, pode gerar impactos importantes na saúde e no desempenho dos trabalhadores.

No contexto da gestão de riscos psicossociais, a sobrecarga está diretamente relacionada à **organização do trabalho**, sendo importante avaliar se as demandas, metas e responsabilidades atribuídas são compatíveis com a capacidade de execução das equipes

Possíveis consequências

- estresse ocupacional
- fadiga física e mental
- dificuldade de recuperação entre jornadas
- maior risco de burnout

Além disso, a sobrecarga pode afetar a qualidade das decisões e aumentar o risco de erros ou acidentes.

Como colocar isso em prática

Avaliações ergonômicas e análises da organização do trabalho ajudam a identificar desequilíbrios entre **demandas, recursos e capacidade de execução das atividades**.

Essas análises podem ser realizadas por meio de **Avaliações Ergonômicas Preliminares (AEP)** ou **Análises Ergonômicas do Trabalho (AET)**, permitindo compreender como as tarefas são executadas na prática e identificar oportunidades de melhoria na distribuição de atividades, definição de metas e estrutura das equipes.



5. Qualidade das Relações de Trabalho (Clima Organizacional)

As relações interpessoais no ambiente de trabalho exercem forte influência sobre o bem-estar psicológico dos trabalhadores.

Ambientes marcados por conflitos frequentes, comunicação ineficiente ou falta de apoio da liderança podem gerar maior estresse e desgaste emocional.

Entre os fatores que podem impactar esse indicador estão:

- estilos de liderança inadequados
- falhas de comunicação
- falta de cooperação entre equipes
- conflitos interpessoais recorrentes

Impactos possíveis

- aumento do estresse ocupacional
- queda de engajamento
- maior intenção de desligamento
- deterioração do clima organizacional

Monitorar a qualidade das relações de trabalho permite identificar áreas onde podem ser necessárias ações de melhoria na gestão e na comunicação.



6. Percepção de Reconhecimento e Valorização

A percepção de reconhecimento está diretamente relacionada à motivação e ao engajamento dos trabalhadores.

Quando os colaboradores percebem que seus esforços são valorizados, tendem a apresentar maior comprometimento com os resultados da organização.

Por outro lado, a ausência de reconhecimento pode gerar:

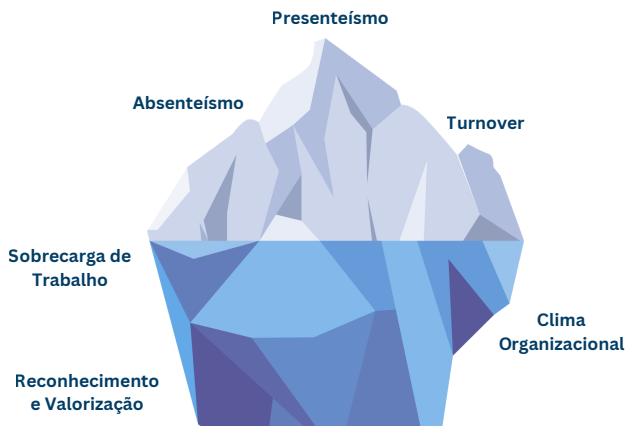
- desmotivação
- sensação de injustiça organizacional
- queda de produtividade
- aumento do desgaste emocional

Aspectos que podem influenciar esse indicador

- feedback da liderança
- oportunidades de desenvolvimento
- reconhecimento por resultados
- percepção de justiça organizacional

Organizações que promovem práticas consistentes de valorização tendem a construir ambientes de trabalho mais saudáveis e engajadores.

O Iceberg dos Riscos Psicossociais



7. Índice de Segurança Psicológica

A segurança psicológica representa a percepção de que o colaborador pode expressar opiniões, dúvidas ou dificuldades sem medo de punição ou julgamento.

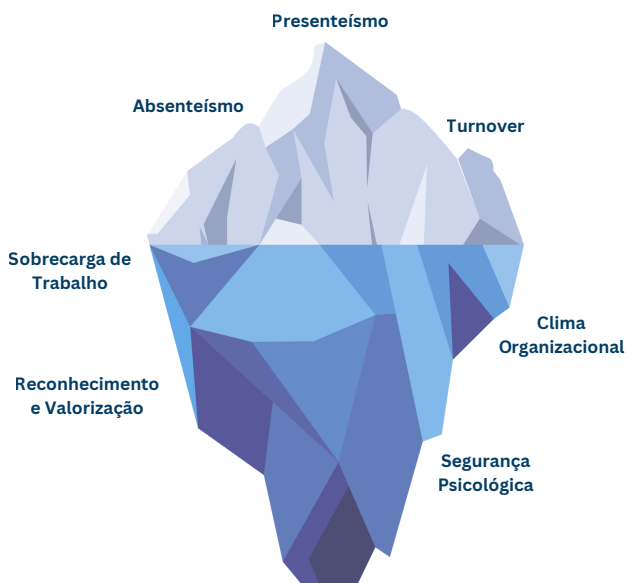
O que avaliar

- abertura para diálogo
- confiança na liderança
- espaço para feedback

Impactos organizacionais

- maior inovação
- melhoria da comunicação
- ambiente de trabalho mais saudável

O Iceberg dos Riscos Psicossociais



5. COMO ESTRUTURAR UM SISTEMA DE MONITORAMENTO

Para transformar esses indicadores em gestão efetiva, é importante estruturar um **processo contínuo de acompanhamento e melhoria** dentro da organização.

Etapa 1 — Diagnóstico

Identificar os principais **fatores de risco psicossociais** presentes na organização, considerando aspectos relacionados à organização do trabalho, às relações profissionais e às condições em que as atividades são realizadas.

Essa etapa pode incluir análise de indicadores organizacionais, aplicação de questionários, entrevistas ou observação do trabalho.

Etapa 2 — Monitoramento

Acompanhar de forma periódica **indicadores organizacionais**, como absenteísmo, presenteísmo, turnover, percepção de sobrecarga e qualidade das relações de trabalho, permitindo identificar tendências e possíveis sinais de alerta.

Etapa 3 — Intervenção

A partir das informações identificadas, implementar ações preventivas na organização do trabalho, como ajustes na distribuição de tarefas, melhoria da comunicação entre

equipes, fortalecimento da liderança e iniciativas de promoção de saúde e bem-estar.

Etapa 4 – Avaliação contínua

Monitorar a evolução dos indicadores ao longo do tempo, avaliando a efetividade das ações implementadas e identificando novas oportunidades de melhoria.

No contexto da **NR-1**, os fatores de risco psicossociais devem ser **identificados, avaliados e registrados no inventário de riscos do PGR**, juntamente com os demais riscos ocupacionais.

A partir dessa identificação, a organização deve estabelecer **medidas de prevenção e controle**, definindo responsáveis, prazos de implementação e mecanismos de acompanhamento.



6. CONCLUSÃO

A inclusão dos riscos psicossociais na **NR-1** reforça a importância de olhar para o trabalho de forma mais ampla.

Mais do que cumprir uma exigência legal, monitorar esses fatores permite que as organizações:

- reduzam afastamentos
- melhorem o clima organizacional
- fortaleçam o engajamento das equipes
- promovam ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis

E tudo começa com **indicadores que ajudam a revelar o que muitas vezes está abaixo da superfície.**

Como a ElevaLife apoia empresas nesse processo

A ElevaLife atua no desenvolvimento de **estratégias integradas de saúde corporativa**, apoiando empresas na identificação e gestão dos fatores que impactam a saúde física e mental no trabalho.

Entre as soluções oferecidas estão:

- diagnósticos de fatores psicossociais
- avaliações ergonômicas e análise da organização do trabalho
- programas de promoção de saúde e bem-estar
- intervenções preventivas no ambiente corporativo
- acompanhamento de indicadores de saúde ocupacional

Esse processo permite que as empresas **estruturem a gestão dos riscos psicossociais de forma integrada ao GRO/PGR**, transformando a saúde ocupacional em uma estratégia preventiva, baseada em dados e orientada para resultados.

Quer entender como mapear os riscos psicossociais na sua empresa?

A **ElevaLife** apoia organizações no diagnóstico, monitoramento e gestão de fatores psicossociais no ambiente de trabalho.

Entre em contato com nosso time e saiba como estruturar um modelo eficaz de gestão de saúde corporativa.

