DOCUMENTO DE EXEMPLO · Empresa, clínica, profissionais e números fictícios, criados para demonstrar o Blumo.

NR-1 · GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS

Inventário de riscos psicossociais

Transportadora Horizonte (empresa fictícia)

Emitido em 25 de setembro de 2026 · Santos, SP

Clínica Exemplo Saúde Ocupacional

1. Resumo

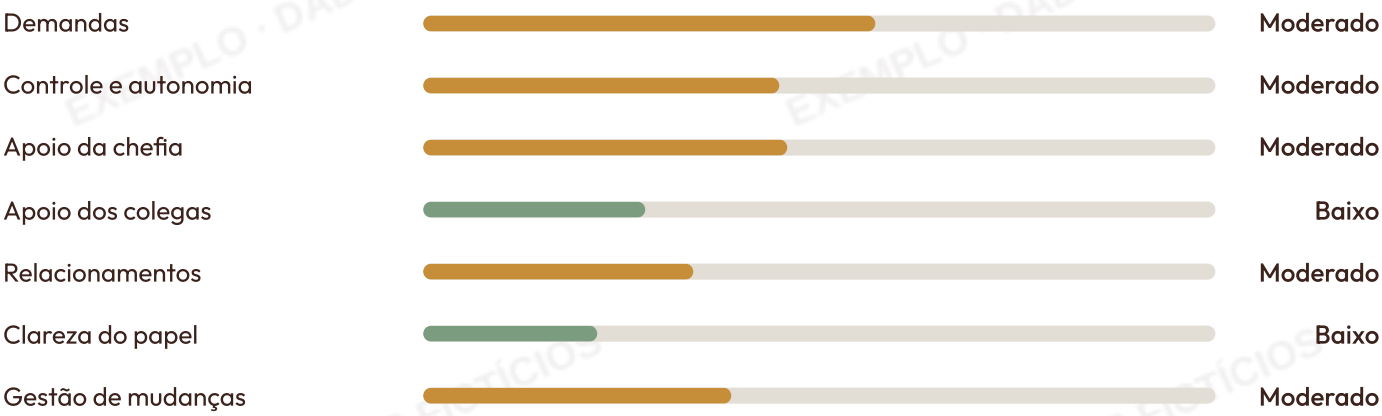
Risco geral	Participação	Setores com resultado	Termômetro da fiscalização
Moderado	64 de 86 (74%)	4 de 5	77/100 · No caminho

2. Como foi feita a avaliação

Questionário HSE Management Standards Indicator Tool (HSE-IT), com 35 perguntas, desenvolvido pelo Health and Safety Executive (HSE), Reino Unido. Aplicado online e de forma anônima, respondido pelo celular ou tablet por link ou QR code, com opção de ouvir as perguntas. Não foram coletados nome, CPF ou contato dos participantes (LGPD). Para proteger o anonimato, grupos com menos de 5 respostas não têm resultado exibido.

Fatores avaliados: Demandas, Controle e autonomia, Apoio da chefia, Apoio dos colegas, Relacionamentos, Clareza do papel, Gestão de mudanças. Cada fator recebe uma pontuação de risco de 0 a 100 (média HSE invertida): até 33 baixo, de 34 a 66 moderado, 67 ou mais alto. Contém informação do setor público licenciada sob a Open Government Licence v3.0.

3. Resultado da empresa



4. Resultado por setor

Setor	Respostas	Nível	Fator mais crítico
Motoristas	22	Moderado	Demandas (74)
Armazém	18	Moderado	Apoio da chefia (70)

Setor	Respostas	Nível	Fator mais crítico
Administrativo	12	**Baixo**	Gestão de mudanças (39)
Atendimento ao cliente	9	**Moderado**	Demandas (51)
Manutenção	3	Não exibido: menos de 5 respostas (anonimato)	

5. Plano de ação

Fator / setor	Ação	Responsável	Prazo	Status
Relacionamentos Armazém	Divulgar canal de denúncia sigiloso e treinar supervisores sobre assédio	RH	09/11/2026	Pendente
Apoio da chefia Armazém	Conversa quinzenal de 10 minutos entre supervisor e cada conferente	Supervisor do armazém	15/10/2026	Em andamento
Demandas Motoristas	Revisar roteiros e metas de entrega junto com os motoristas	Coordenação de logística	25/10/2026	Em andamento
Demandas Motoristas	Garantir pausa de 30 min a cada 4 h de direção, com registro	Supervisão de frota	13/09/2026	Concluída
Gestão de mudanças Empresa inteira	Comunicar mudanças de rota e escala com 7 dias de antecedência	Gerência operacional	20/09/2026	Concluída

Participação dos trabalhadores

01/09/2026 · Armazém · 11 participantes: Conversa sobre apoio da supervisão. A equipe pediu retorno mais frequente e um canal seguro para relatar conflitos.

29/08/2026 · Motoristas · 14 participantes: Apresentado o resultado. Os motoristas pediram revisão das metas de entrega nas rotas longas e sugeriram revezamento nos horários de pico.

EXEMPLO · DADOS FICTÍCIOS

Comparação com a avaliação 1

Fator	Antes	Agora	Variação
Demandas	67	57	melhorou 10
Controle e autonomia	49	45	melhorou 4
Apoio da chefia	53	46	melhorou 7
Apoio dos colegas	33	28	melhorou 5
Relacionamentos	39	34	melhorou 5
Clareza do papel	28	22	melhorou 6
Gestão de mudanças	41	39	melhorou 2

Números da empresa

De mar/2026 a ago/2026. Informados pela empresa, somente em totais (sem nomes, CID ou diagnósticos).

Setor	Risco no questionário	Atestados	Afastamentos	Saídas	Horas extras
Motoristas	Moderado	43	3	7	1610
Armazém	Moderado	36	1	8	975
Atendimento ao cliente	Moderado	12	0	3	147
Administrativo	Baixo	6	0	1	101

Mês	Atestados	Afastamentos	Saídas	Horas extras
mar/2026	19	1	5	550
abr/2026	20	2	4	521
mai/2026	17	0	4	507
jun/2026	16	1	3	461
jul/2026	13	0	2	412
ago/2026	12	0	1	382

O setor Motoristas, com risco moderado no questionário, também é o que mais teve atestados no período (43). Os dois dados apontam na mesma direção e reforçam a prioridade das ações nesse setor.

Ao comparar setores, considere o número de trabalhadores de cada um.

6. Histórico e evidências

Registro automático de datas pelo sistema, para comprovar o acompanhamento.

27/02/2026	Empresa cadastrada e avaliação criada no sistema.
12/08/2026	Primeira resposta ao questionário anônimo.
23/08/2026	Última resposta registrada (total de 64).
28/08/2026	Ação incluída no plano: Revisar roteiros e metas de entrega junto com os motoristas (Motoristas; responsável: Coordenação de logística).
28/08/2026	Ação incluída no plano: Conversa quinzenal de 10 minutos entre supervisor e cada conferente (Armazém; responsável: Supervisor do armazém).
28/08/2026	Ação incluída no plano: Garantir pausa de 30 min a cada 4 h de direção, com registro (Motoristas; responsável: Supervisão de frota).
29/08/2026	Ação incluída no plano: Divulgar canal de denúncia sigiloso e treinar supervisores sobre assédio (Armazém; responsável: RH).
29/08/2026	Ação incluída no plano: Comunicar mudanças de rota e escala com 7 dias de antecedência (Empresa inteira; responsável: Gerência operacional).
29/08/2026	Roda de conversa com 14 trabalhador(es) (Motoristas).
01/09/2026	Roda de conversa com 11 trabalhador(es) (Armazém).
13/09/2026	Ação concluída: Garantir pausa de 30 min a cada 4 h de direção, com registro.
20/09/2026	Ação concluída: Comunicar mudanças de rota e escala com 7 dias de antecedência.
25/09/2026	Emissão deste dossiê.

7. Parecer do responsável técnico

Os resultados indicam prioridade para a carga de trabalho dos motoristas e para o apoio da chefia no armazém. Houve melhora em relação à avaliação anterior depois da reorganização das pausas. Recomenda-se manter o plano de ação, acompanhar os números mensais e reavaliar em 6 meses.

Este inventário integra o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO/PGR) da empresa, conforme NR-1. O questionário é uma das fontes de identificação dos riscos e deve ser analisado em conjunto com a observação do trabalho e demais informações da empresa. Nova avaliação recomendada em até 12 meses ou após mudanças relevantes na organização do trabalho.

Dra. Ana Exemplo
CRM-SP 000000

Carla Exemplo
CRP 06/000000

Representante da empresa
Data: ___/___/_____

EXEMPLO · DADOS FICTÍCIOS

ANEXO · PARA ENTREGAR ÀS LIDERANÇAS

Guia rápido para as lideranças

Os líderes são os primeiros a perceber quando o trabalho está pesando. Este guia mostra o que observar no dia a dia e o que fazer, com foco nos fatores que mais pediram atenção em Transportadora Horizonte (empresa fictícia).

- O líder não diagnostica ninguém. Observa o trabalho, acolhe e encaminha.
- Conversa em particular, com respeito, sem expor a pessoa na frente dos outros.
- Se alguém mostrar sofrimento, encaminhar ao RH, ao SESMT ou à clínica responsável. Em crise, CVV 188 (24 horas) ou SAMU 192.
- Sigilo sempre: o que a pessoa conta não vira comentário na equipe.

Demandas · risco moderado

SINAIS PARA OBSERVAR

- Horas extras frequentes ou pausas puladas
- Tarefas atrasadas ou deixadas de lado
- Mais erros, retrabalho ou pequenos acidentes
- Cansaço visível no fim do turno

O QUE FAZER

- Rever prioridades e prazos com a equipe
- Garantir as pausas previstas
- Avisar a gestão quando faltar gente ou houver pico de trabalho

Apoio da chefia · risco moderado

SINAIS PARA OBSERVAR

- Pessoas que evitam falar com a liderança
- Problemas que só aparecem quando já estão grandes
- Sensação de que “ninguém escuta”

O QUE FAZER

- Fazer conversas curtas e regulares com cada pessoa
- Reconhecer o trabalho bem feito
- Responder às dúvidas e pedidos com prazo

Controle e autonomia · risco moderado

SINAIS PARA OBSERVAR

- Equipe que só faz o que é mandado, sem dar ideias
- Reclamações sobre o ritmo imposto
- Desmotivação e pouco interesse

O QUE FAZER

- Perguntar à equipe como o trabalho pode ser feito
- Combinar juntos o ritmo e a ordem das tarefas
- Dar autonomia nas decisões do dia a dia

Gestão de mudanças · risco moderado

SINAIS PARA OBSERVAR

- Boatos e insegurança sobre o futuro
- Resistência a novos processos
- Queda de rendimento depois de uma mudança

O QUE FAZER

- Avisar sobre mudanças com antecedência e explicar o porquê
- Ouvir a equipe antes de mudar
- Acompanhar de perto as primeiras semanas

Relacionamentos · risco moderado

SINAIS PARA OBSERVAR

- Discussões, apelidos, piadas ou gritos
- Alguém excluído do grupo
- Pedidos de troca de setor ou de turno

O QUE FAZER

- Não tolerar desrespeito: agir no mesmo dia
- Divulgar o canal de denúncia e garantir sigilo
- Levar casos de assédio ao RH ou à gestão

EXEMPLO · DADOS FICTÍCIOS