



NR1

**DA TEORIA A
IMPLEMENTAÇÃO
PARA GARANTIR A
SEGURANÇA
NO TRABALHO**

SUMÁRIO

CONSIDERAÇÕES INICIAIS	01
O QUE É A NORMA REGULAMENTADORA Nº 1 (NR1)	03
MAS, AFINAL, O QUE SÃO RISCOS PSICOSSOCIAIS?	03
Para o colaborador	05
Para a empresa	05
O QUE AS EMPRESAS PRECISAM FAZER PARA SE ADEQUAREM	06
QUAIS SÃO OS RISCOS DE NÃO SEGUIR A NR-1?	08
Fiscalizações, Sanções e Multas	08
Ações Judiciais	09
Danos à Reputação	09
Baixa Produtividade	09
GESTÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO	10
Mapeamento de riscos	10
Definição de medidas preventivas	11
Políticas de Prevenção ao Assédio e adoção de um Canal de Denúncia	11
Treinamentos contínuos	12
Avaliação contínua	12
Atuação de profissionais capacitados à para a adequação à NR-1	13
Criação de políticas internas de prevenção Prevenção aos Risco Psicossociais	13
Atuação em Casos de Ações judiciais Relacionadas à Saúde Mental no Trabalho	14
CONSIDERAÇÕES FINAIS	15

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A Norma Regulamentadora Nº1, foi revisada para incluir aspectos relacionados a riscos psicossociais no ambiente de trabalho, atualização que visa garantir a promoção da saúde e bem-estar dos colaboradores, prevenindo adoecimento mental devido, por exemplo, a sobrecarga de trabalho ou ambientes tóxicos.

Assim, a partir de maio de 2025, as empresas deverão adotar condutas práticas para gerenciar e reduzir riscos psicossociais em conformidade com a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) do Ministério do Trabalho e Emprego. Essa nova exigência impõe a necessidade de um diagnóstico organizacional detalhado e a implementação de um plano de ação eficaz para mitigar esses riscos. Vale ressaltar que a saúde mental no ambiente de trabalho tem sido um tema de crescente relevância, visto que influencia diretamente o bem-estar dos colaboradores e consequentemente a produtividade das empresas.

Os dados divulgados pela CNN Brasil revelam que 67% dos trabalhadores são afetados negativamente por estresse no trabalho, impactando significativamente a saúde no ambiente de trabalho.

Somado aos fatos supramencionados, os riscos psicossociais no ambiente de trabalho envolvem fatores que afetam a saúde mental dos trabalhadores, podendo levar a doenças ocupacionais, absenteísmo e baixa produtividade, e nesse sentido de acordo com informações disponibilizadas pelo Hospital Santa Mônica, houve aumento de 38% nos afastamentos por transtornos de saúde mental no ambiente de trabalho

A negligência quanto a esses riscos pode resultar em sanções e impactos negativos para as organizações, e, portanto, as empresas deverão realizar avaliações contínuas dos riscos e estabelecer estratégias para prevenir situações, por exemplo, de assédio.

Imperioso ressaltar que, além da atualização da NR-1, a lei N° 14.831 reforça a importância de cuidar do bem-estar psicológico dos trabalhadores, incentivando a criação de um ambiente de trabalho mais saudável e livre de circunstâncias que gerem riscos psicossociais. Portanto, diante do cenário apresentado é importante que as empresas compreendam, adotem e implementem condutas capazes de promover saúde mental no ambiente de trabalho, garantindo conformidade com a legislação, e, sobretudo, promovendo um ambiente de trabalho harmonioso, saudável

O QUE É A NORMA REGULAMENTADORA Nº 1 (NR-1)

A NR-1 é uma das principais normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego e estabelece disposições gerais sobre segurança e saúde no trabalho. Ela tem como propósito garantir que as empresas adotem medidas preventivas para assegurar um ambiente laboral seguro e saudável para seus colaboradores. Com as recentes atualizações, a NR-1 passa a abranger a obrigatoriedade da gestão dos riscos psicossociais, o que exige que as empresas realizem um diagnóstico organizacional e implementem um plano de ação para evitar impactos negativos à saúde mental dos trabalhadores.

MAS, AFINAL, O QUE SÃO RISCOS PSICOSSOCIAIS?

Os riscos psicossociais são fatores do ambiente de trabalho que tem potencial de afetar negativamente e gerar danos à saúde mental e o bem-estar dos colaboradores. Eles incluem aspectos como carga excessiva de trabalho, assédio

moral, falta de autonomia consciente, pressão por resultados e metas inatingíveis e insegurança profissional.

Pode-se citar como exemplo, ambientes de trabalho em que as pessoas não têm clareza nas funções, levando a conflitos e estresse, ou então uma cultura que não valoriza a saúde mental dos colaboradores, podendo resultar em esgotamento profissional (burnout).

Outras circunstâncias nas condições de trabalho que podem levar a riscos psicossociais incluem:

- **SOBRECARGA DE TRABALHO;**
- **RELAÇÕES PROBLEMÁTICAS COM COLEGAS OU SUPERIORES;**
- **FALTA DE CONTROLE SOBRE AS TAREFAS;**
- **AMBIGUIDADE DE PAPÉIS;**
- **MEDO CONSTANTE DE DEMISSÃO OU INSTABILIDADE PROFISSIONAL; ENTRE OUTROS.**

Todas as empresas precisarão, inevitavelmente, se atentar e criar um plano de ação e gerir os riscos psicossociais com a finalidade de garantir um ambiente de trabalho produtivo e saudável, pois a exposição a riscos psicossociais no ambiente de trabalho pode resultar em uma série de consequências para os trabalhadores e para as empresas.

Como exemplo desses impactos, pode-se mencionar:



PARA O COLABORADOR

- Estresse decorrente de demandas excessivas ou falta de controle sobre o trabalho;
- Burnout decorrente da exaustão emocional e redução da realização pessoal no trabalho, por exemplo;
- Distúrbios do sono, dores musculares e cardiovasculares quando associados ao estresse ocupacional

PARA A EMPRESA



- Aumento do absenteísmo
- Diminuição da produtividade
- Alta rotatividade
- Cultura e clima organizacional negativo

Ante ao exposto, torna-se fundamental que as empresas reconheçam e gerenciem os riscos psicossociais para promover saúde mental dos colaboradores e garantir sua regularidade com a legislação.

O QUE AS EMPRESAS PRECISAM FAZER PARA SE ADEQUAREM



A NR-1 traz disposições gerais sobre segurança e saúde no trabalho, incluindo a obrigatoriedade de as empresas identificarem e gerenciarem riscos psicossociais e para atender às exigências da NR-1, as empresas devem adotar medidas preventivas e corretivas, incluindo:

- **Inclusão de parâmetros psicossociais no PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos)**
- **Diagnóstico Organizacional e identificar os riscos psicossociais por meio de pesquisas, entrevistas e análise do ambiente de trabalho, avaliando fatores como assédio, sobrecarga de trabalho, falta de apoio social, entre outros.**
- **Desenvolver estratégias para minimizar os riscos identificados, como treinamentos, melhorias no ambiente laboral, elaboração e implementação de políticas que assegurem respeito e segurança a todos e incentivo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional.**

- **Implementar ferramentas de acompanhamento para garantir que as medidas adotadas sejam eficazes.**

Vale ressaltar que a Lei Nº 14.831 institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, reconhecendo empresas que implementam práticas efetivas de promoção do bem-estar psicológico de seus colaboradores e para que as empresas possam obter essa certificação, elas devem:

- **Combater a discriminação e o assédio;**
- **Estabelecer políticas rigorosas quanto a práticas prejudiciais no ambiente de trabalho;**
- **Promover treinamentos e conscientizações sobre a importância da saúde mental;**
- **Oferecer acesso a recursos de apoio psicológico e psiquiátrico;**
- **Implementar programas de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho**

Essas iniciativas reforçam a responsabilidade das empresas em promover ambiente de trabalho seguro e a conformidade com a NR-1 e a Lei Nº 14.831 demonstram o atendimento às exigências legais e o compromisso com bem-estar dos colaboradores e resultando em melhoria no clima organizacional, aumento de produtividade e redução do absenteísmo, por exemplo.

Logo, é essencial que as empresas se preparem para essas mudanças, implementando políticas e práticas que contribuam com a saúde mental.

QUAIS OS RISCOS DE NÃO SEGUIR A NR-1?



O não cumprimento da NR-1 pode gerar consequências severas para as empresas, tais como:

- **FISCALIZAÇÕES, SANÇÕES E MULTAS**
- **AÇÕES JUDICIAIS**
- **DANOS À REPUTAÇÃO**
- **BAIXA PRODUTIVIDADE**

FISCALIZAÇÕES, SANÇÕES E MULTAS

Os órgãos fiscalizadores, como o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), realizam inspeções para garantir que as empresas cumpram as normas de segurança. O descumprimento da NR-1 pode resultar em autuações e multas, cujos valores variam conforme a gravidade da infração. Além disso, a reincidência pode levar à interdição do estabelecimento ou à paralisação das atividades.

AÇÕES JUDICIAIS

O não cumprimento das normas de segurança pode levar a ações trabalhistas movidas por funcionários que sofreram acidentes ou desenvolveram doenças ocupacionais. Além das indenizações, a empresa pode ser responsabilizada por danos morais e materiais, aumentando os custos e impactando a saúde financeira do negócio.

DANOS A REPUTAÇÃO

Empresas que negligenciam a segurança do trabalho podem ter sua imagem comprometida no mercado. A exposição negativa pode afastar clientes, fornecedores e investidores, além de dificultar a atração e retenção de talentos. O impacto na credibilidade da empresa pode ser duradouro, prejudicando sua competitividade.

BAIXA PRODUTIVIDADE

Como já trazido, ambientes de trabalho inseguros e inadequados reduzem a eficiência dos trabalhadores, aumentando o número de afastamentos por problemas de saúde e diminuindo a motivação das equipes. Além disso, acidentes de trabalho podem interromper processos produtivos, causando prejuízos operacionais e financeiros.

Desse modo, cumprir a NR-1 é uma exigência legal e uma estratégia para garantir a segurança dos trabalhadores, evitar prejuízos e manter a sustentabilidade da empresa no mercado.

GESTÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO



Os riscos psicossociais estão relacionados à fatores organizacionais e interpessoais que podem impactar negativamente a saúde mental e emocional dos trabalhadores. O estresse. A sobrecarga de trabalho e a falta de suporte adequado são exemplos de fatores que podem levar a problemas como ansiedade, depressão e burnout. Para minimizar esses impactos, é essencial que as empresas adotem uma abordagem estruturada.

A adoção de estratégias e ações que garantam a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho será construída de acordo com a singularidade e peculiaridade de cada empresa, visto que cada negócio é único e contém características próprias de cultura e operação, não obstante, pode ser um bom caminho:

MAPEAMENTO DE RISCOS

A primeira etapa envolve a identificação dos principais fatores de risco psicossocial presentes no ambiente de trabalho. Isso pode ser feito por meio de pesquisas de clima, entrevistas com funcionários e análise de indicadores como absenteísmo e rotatividade.

DEFINIÇÃO DE MEDIDAS PREVENTIVAS

Com base no mapeamento, é necessário implementar estratégias para minimizar os riscos psicossociais. Algumas ações podem incluir:

- **FLEXIBILIZAÇÃO DE JORNADA | HORÁRIOS**
- **APRIMORAMENTO DA COMUNICAÇÃO INTERNA**
- **PROGRAMAS DE APOIO PSICOLÓGICO**
- **PROMOÇÃO DE PRÁTICAS SAUDÁVEIS**

POLÍTICAS DE PREVENÇÃO AO ASSÉDIO E ADOÇÃO DE UM CANAL DE DENÚNCIA

Elaborar e implementar políticas contra assédio no ambiente de trabalho, assim como implantar um canal de denúncia garantindo o sigilo ou anonimato trará para a empresa um olhar mais consciente quanto ao que acontece no dia a dia e não chega aos ouvidos do gestor ou da liderança;

TREINAMENTOS CONTÍNUOS

Não basta elaborar e implementar uma política de assédio, por exemplo, junto com o canal de denúncias, se por parte da empresa não houver treinamentos contínuos, capazes de trazer segurança e efetividade para os colaboradores. Demonstrar que a empresa se preocupa com esse tema é essencial para ter o apoio e responsabilidade dos colaboradores quanto às políticas.

A capacitação dos gestores e colaboradores é fundamental para a identificação precoce de sinais de riscos psicossociais.

AValiação CONTÍNUA

É essencial monitorar constantemente a eficácia das estratégias adotadas e realizar ajustes conforme necessário, e portanto, a avaliação contínua se mostra uma ação primordial e pode ser feita através de avaliações periódicas do clima organizacional, feedbacks dos colaboradores sobre as ações implementadas, indicadores como redução de afastamento e aumento do engajamento

ATUAÇÃO DE PROFISSIONAIS CAPACITADOS PARA A ADEQUAÇÃO À NR-1

A atuação de profissionais capacitados e habilitados para esse acompanhamento é primordial e essencial, visto que a implementação da NR-1 tem um papel estratégico na empresa. Para tanto, contar com médicos, técnicos e engenheiros de segurança e saúde do trabalho é imprescindível. Da mesma forma o profissional

CRIAÇÃO DE POLÍTICAS INTERNAS DE PREVENÇÃO PREVENÇÃO AOS RISCO PSICOSSOCIAIS

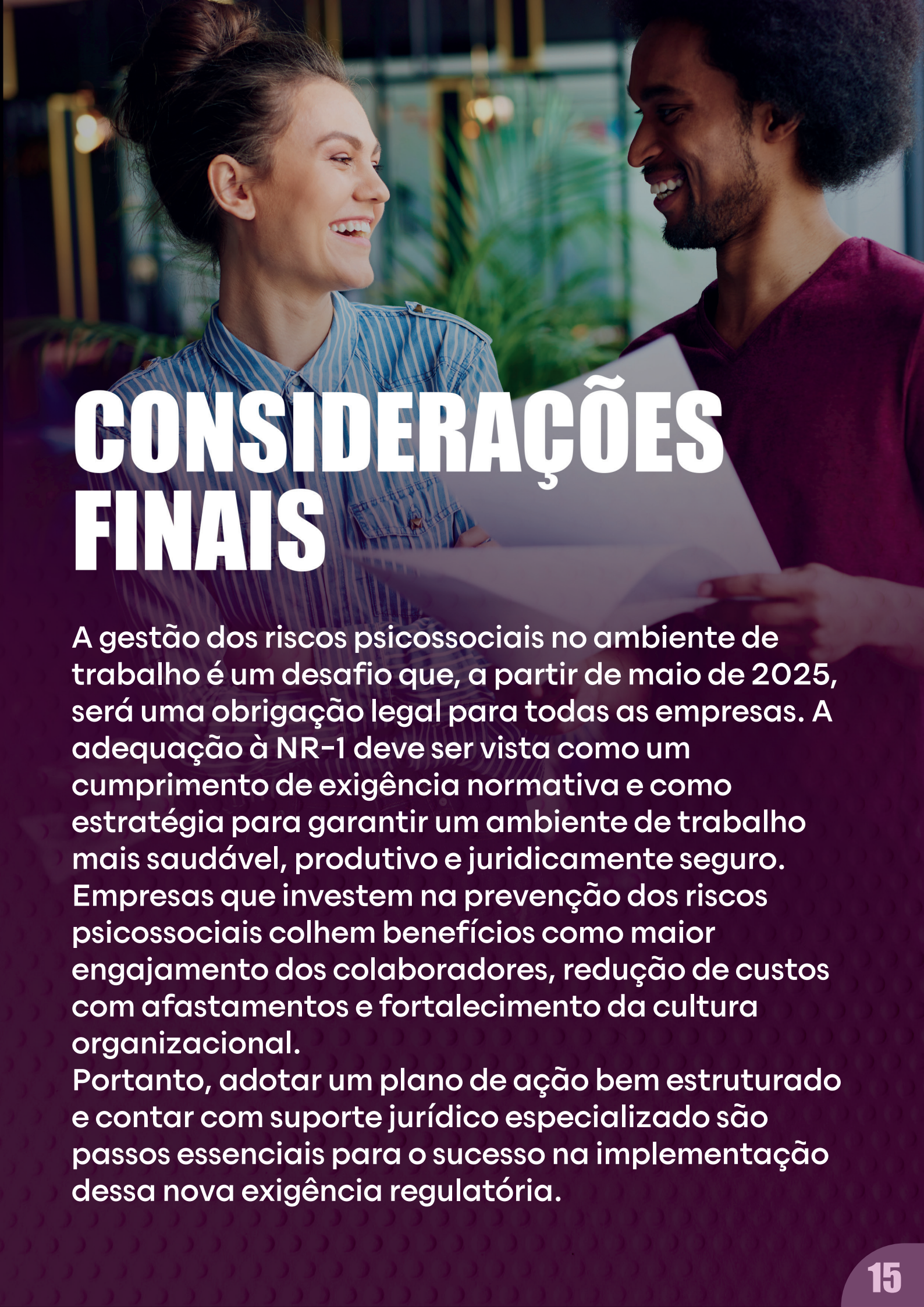
O jurídico pode auxiliar na elaboração de políticas internas que estabeleçam diretrizes para a prevenção de riscos psicossociais. Essas políticas podem incluir:

- **Definição de boas práticas organizacionais para reduzir o estresse e a sobrecarga de trabalho.**
- **Procedimentos para identificação e tratamento de problemas relacionados à saúde mental dos colaboradores.**
- **Canais de comunicação e denúncia para situações de assédio ou pressão excessiva.**

ATUAÇÃO EM CASOS DE AÇÕES JUDICIAIS RELACIONADAS À SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

Caso a empresa enfrente processos trabalhistas relacionados a doenças ocupacionais de origem psicológica, o setor jurídico pode atuar na defesa da organização, adotando estratégias como:

- **Mapeamento das condenações anteriores para identificar padrões e vulnerabilidades.**
- **Coleta e apresentação de evidências de que a empresa cumpre as normas de segurança e saúde no trabalho.**
- **Mediação de acordos para evitar litígios prolongados e reduzir impactos financeiros.**



CONSIDERAÇÕES FINAIS

A gestão dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho é um desafio que, a partir de maio de 2025, será uma obrigação legal para todas as empresas. A adequação à NR-1 deve ser vista como um cumprimento de exigência normativa e como estratégia para garantir um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e juridicamente seguro. Empresas que investem na prevenção dos riscos psicossociais colhem benefícios como maior engajamento dos colaboradores, redução de custos com afastamentos e fortalecimento da cultura organizacional.

Portanto, adotar um plano de ação bem estruturado e contar com suporte jurídico especializado são passos essenciais para o sucesso na implementação dessa nova exigência regulatória.