



Da teoria à ação

Como a SOW ajuda sua empresa a cumprir a nova

NR-1





Apresentação

Nós da SOW, elaboramos este ebook para atender gestores, profissionais de recursos humanos, contadores e demais responsáveis por pequenas e médias empresas que buscam compreender e se preparar adequadamente para as atualizações da NR-1, com foco na inclusão dos fatores relacionados à saúde mental no ambiente de trabalho.

O que você encontrará neste eBook

→	Por que esse tema é urgente?	04
→	O que são riscos psicossociais	05
→	Fator estratégico	08
→	Benefícios para o trabalhador e o impacto na sociedade	10
→	Nova NR-1 e a inclusão dos riscos psicossociais	12
→	Passo a passo para se adequar	14
→	Contatos	19

Por que este tema é urgente?

- 1** A saúde mental dos trabalhadores afeta a produtividade, a rotatividade e o clima organizacional impactando nos resultados da empresa e no bem-estar dos colaboradores.
- 2** Novas exigências legais focam na saúde mental como parte estratégica.
- 3** Muitas pequenas e médias empresas não sabem por onde começar e é aqui onde a **SOW** pode te ajudar!





O que toda empresa precisa saber sobre os riscos psicossociais

As condições laborais sofreram alterações no decorrer do tempo e, nas últimas décadas, vimos surgir novos fatores de risco afetando o bem-estar e a saúde dos trabalhadores, sendo esses fatores denominados de riscos psicossociais.



Dados da OMS (Organização Mundial da Saúde) revelam que o Brasil:

1º

Lidera o ranking mundial de ansiedade.

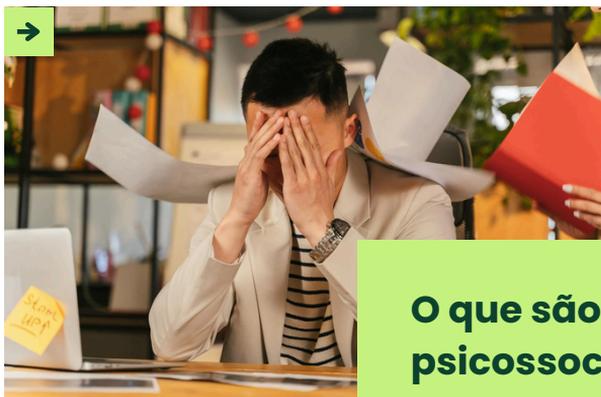
5º

Possui a quinta maior população com depressão no mundo.



O ambiente de trabalho pode ser tanto uma fonte de apoio quanto de estresse. Somados a isso, fatores sociais e incertezas econômicas contribuem para o agravamento dos níveis de estresse.

É fundamental que as empresas adotem políticas e práticas voltadas para o bem-estar emocional. As campanhas de conscientização de saúde mental são fundamentais.



O que são riscos psicossociais

Os riscos psicossociais são fatores do ambiente de trabalho que podem afetar negativamente a saúde mental, emocional e física dos colaboradores. Eles estão relacionados à organização do trabalho, às relações interpessoais e às condições laborais, podendo levar ao estresse, ansiedade, esgotamento profissional (burnout) ou outras doenças ocupacionais.



Dimensões consideradas fatores psicossociais

- A autonomia que o trabalhador tem para realizar seu trabalho
- A diferença entre o trabalho prescrito do trabalho real
- Assédio
- Insegurança no trabalho
- Relacionamento interpessoal
- Segurança psicológica
- O apoio que recebe da comunidade de trabalho na qual está inserido
- O estresse da imposição de metas
- A sobrecarga de trabalho
- Falta de apoio social
- Falta de reconhecimento



O fator estratégico da implementação de programas relacionados a saúde mental nas empresas

A implementação de um Programa de Saúde Mental no ambiente corporativo deixou de ser apenas uma recomendação ética para se tornar uma exigência legal e estratégica, especialmente após as atualizações da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que estabelece disposições gerais sobre segurança e saúde no trabalho.

Desde sua revisão, a NR-1 passou a exigir que as empresas adotem uma abordagem mais abrangente na identificação, avaliação e controle dos riscos ocupacionais — incluindo os riscos psicossociais, como estresse, ansiedade, assédio moral e burnout. Isso significa que a saúde mental dos colaboradores deve ser tratada com o mesmo nível de prioridade que a saúde física e a segurança no ambiente de trabalho.



Mas além do cumprimento da legislação, o cuidado com a saúde mental se apresenta como um fator estratégico para as organizações. Empresas que investem em programas estruturados de saúde mental colhem benefícios concretos, como:

Aumento da produtividade

Colaboradores emocionalmente saudáveis são mais engajados, criativos e produtivos.

Redução do absenteísmo e presenteísmo

A prevenção de transtornos mentais diminui faltas e melhora o desempenho no dia a dia.

Fortalecimento da imagem institucional

Cuidar das pessoas agrega valor à marca e melhora a reputação da empresa no mercado

Retenção de talentos

Um ambiente psicologicamente seguro e saudável é um diferencial competitivo na atração e retenção de profissionais qualificados.

Menor passivo trabalhista

A adoção de medidas preventivas ajuda a evitar ações judiciais relacionadas a doenças ocupacionais de cunho psicológico.

Portanto, investir em saúde mental, alinhada às exigências da NR-1, não é apenas uma obrigação legal, mas uma decisão inteligente de gestão.

Empresas que reconhecem o valor do bem-estar emocional como parte do seu planejamento estratégico saem na frente, criando ambientes mais humanos, produtivos e sustentáveis.



Benefícios para o trabalhador e o impacto na sociedade

Quando uma empresa assume o compromisso de cuidar da saúde mental dos seus colaboradores, os resultados positivos ultrapassam os limites do ambiente corporativo. O Programa de Saúde Mental, alinhado à NR 1, gera impactos significativos na vida dos profissionais, promovendo bem-estar, dignidade e qualidade de vida.

Entre os principais benefícios para o colaborador, destacam-se:

Melhora da autoestima e do equilíbrio emocional

Ter suporte psicológico adequado permite que o profissional desenvolva autoconhecimento, autoconfiança e resiliência diante dos desafios.

Ambiente de trabalho mais saudável e seguro

A valorização do diálogo, do respeito e da empatia cria uma cultura organizacional mais humana, onde todos se sentem parte de um todo.

Reconhecimento como ser integral

A empresa que cuida da mente reconhece que cada colaborador é mais do que uma função — é um ser humano com emoções, histórias e necessidades que merecem atenção.



Desenvolvimento pessoal e profissional

Ao se sentir bem consigo mesmo e com o ambiente, o profissional consegue desempenhar melhor suas funções, aprender mais e crescer dentro e fora do trabalho.

Melhor qualidade nas relações interpessoais

Cuidar da saúde mental favorece relações mais saudáveis com colegas, líderes, familiares e com a comunidade.

Esses benefícios, embora vivenciados individualmente, têm um efeito multiplicador. Um colaborador emocionalmente equilibrado influencia positivamente sua família, seu círculo social e até sua comunidade. Aos poucos, empresas comprometidas com o bem-estar emocional ajudam a formar cidadãos mais conscientes, empáticos e saudáveis.

Ao investir em saúde mental, a empresa não apenas cumpre seu papel social, mas contribui ativamente para a construção de uma sociedade mais equilibrada, inclusiva e justa — onde o trabalho é uma fonte de realização e não de sofrimento.



Esse é o poder transformador de uma política de saúde mental bem estruturada:

Ela promove o bem-estar, impulsiona a produtividade e, ao mesmo tempo, planta as sementes de um futuro melhor para todos.



Entendimento da NR-1 e o que muda com a inclusão dos riscos psicossociais

No mês de maio de 2025, começou em caráter educativo, a aplicação de uma nova diretriz da NR-1, que será acompanhada por uma comissão tripartite e prevê período de adaptação até 2026, com foco na promoção da saúde mental no ambiente de trabalho.

A NR-1 passou a incluir expressamente os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), conforme Portaria MTE nº 1.419/2024.



O que muda na prática?

Mapeamento obrigatório

As empresas devem incluir os riscos psicossociais na análise de perigos do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Medidas preventivas

Será necessário desenvolver ações efetivas para mitigar esses riscos, como canais de escuta, treinamentos e melhorias no ambiente organizacional.



Valorização da saúde mental

A saúde psicológica deixa de ser um tema secundário para se tornar uma obrigação formal de cuidado nas empresas.



Passo a passo para um programa de saúde mental em conformidade com a NR-1

→ O que é preciso fazer

A organização necessitará criar um ambiente de confiança, para que se possa realmente dialogar com o trabalhador e trazer as questões reais que estão afetando a atividade de trabalho.

Na utilização do questionário e a realização dos grupos focais para toda empresa ou para um determinado setor ou atividade, é muito importante manter o anonimato, dando essa garantia para o trabalhador.

A condução de um terceiro poderá garantir a lisura que o processo necessita.



Passo a Passo para um Programa de Saúde Mental em Conformidade com a NR-1

A norma exige que o empregador implemente um sistema estruturado de identificação, avaliação e controle dos riscos ocupacionais, o que inclui os riscos psicossociais – como estresse, assédio, sobrecarga, burnout e ansiedade.

Criar um Programa de Saúde Mental eficaz e alinhado à NR-1 é um passo estratégico para promover o bem-estar, aumentar a produtividade e prevenir afastamentos. Veja como implementar esse programa de forma prática:

Passo 1 – Reconheça os riscos psicossociais como parte do GRO (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais)

A NR-1 orienta que todos os riscos ocupacionais devem ser considerados. Isso inclui fatores que afetam a saúde mental, como:

- Jornada excessiva de trabalho;
- Ambiente hostil ou conflituoso;
- Falta de reconhecimento ou apoio;
- Carga emocional elevada.
- Outros.



Passo 2 – Levante dados e escute os trabalhadores

Use ferramentas para mapear os fatores de risco psicossocial, como:

- Questionários anônimos de clima organizacional;
- Entrevistas ou rodas de conversa com os colaboradores;
- Indicadores de absenteísmo, turnover e afastamentos por saúde mental.

Passo 3 – Inclua os riscos psicossociais no Inventário de Riscos. No documento-base do PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos), criar uma seção específica para riscos psicossociais, identificando:

- A fonte do risco (ex: liderança autoritária, metas inalcançáveis);
- O impacto potencial (ex: estresse crônico, burnout);
- A exposição dos trabalhadores.

Passo 4 – Crie um Plano de Ação focado em saúde mental

Com base no diagnóstico, desenvolva ações práticas como:

- Capacitação de líderes em gestão humanizada;
- Implantação de canais seguros de escuta (como ouvidoria ou apoio psicológico);
- Ações de promoção da saúde emocional (como palestras, rodas de conversa e campanhas internas);
- Estabelecimento de limites saudáveis de jornada e pausas.



Passo 5 – Envolver lideranças e a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes)

Engaje a liderança e, quando houver, a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) no desenvolvimento do programa. Eles podem:

- Ser multiplicadores da cultura de cuidado;
- Ajudar na escuta ativa dos colegas;
- Sugerir melhorias contínuas.

O apoio da gestão é essencial para o sucesso e a sustentabilidade do programa.

Passo 6 – Promova treinamentos e capacitações

A NR-1 prevê capacitação contínua dos trabalhadores, e isso pode incluir:

- Educação sobre saúde mental no trabalho;
- Estratégias de autocuidado e inteligência emocional;
- Reconhecimento de sinais de estresse ou sofrimento.

Passo 7 – Avalie e revise o programa regularmente

Inclua o Programa de Saúde Mental no ciclo de monitoramento do PGR. (Programa de Gerenciamento de Riscos), isso inclui:

- Avaliar os resultados das ações implementadas;
- Atualizar os riscos identificados;
- Melhorar processos com base no retorno dos colaboradores.



Passo 8 – Crie uma cultura de cuidado e bem-estar

Mais do que cumprir a legislação, o objetivo final é construir uma cultura de valorização da saúde emocional. Isso se alcança com:

- Comunicação empática e transparente;
- Respeito às individualidades;
- Reconhecimento de boas práticas;
- Integração entre setores com foco em relações saudáveis.

→ Resultado Esperado

Um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e humano, com impactos positivos na retenção de talentos, no clima organizacional e na conformidade legal da empresa com a NR-1.





Agende uma sessão de consultoria



WhatsApp

11 91475-2787



Email

contato@sowsaudeintegral.org

Site

sowsaudeintegral.org

Instagram

[@sowsaudeintegral](https://www.instagram.com/sowsaudeintegral)

Endereço

Rua Serra de Japi, 440
Vila Gomes Cardim
São Paulo 03309-001

SAÚDE
INTEGRAL

SOW