

NR-1 E A SAÚDE MENTAL: GERENCIANDO RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO.

NR-1 AND MENTAL HEALTH: MANAGING PSYCHOSOCIAL RISKS IN THE WORKPLACE.

MARIANA BEIRÃO SOARES

FATEC RUBENS LARA

SIMONE DAVID

FACULDADE DE TECNOLOGIA DA BAIXADA SANTISTA - RUBENS LARA

Comunicação:

O XIII SINGEP foi realizado em conjunto com a 13th Conferência Internacional do CIK (CYRUS Institute of Knowledge), em formato híbrido, com sede presencial na UNINOVE - Universidade Nove de Julho, no Brasil.

NR-1 E A SAÚDE MENTAL: GERENCIANDO RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO.

Objetivo do estudo

A saúde mental no trabalho tornou-se uma questão central, refletida no aumento de afastamentos por condições como depressão e Burnout, no presente estudo analisa a aplicação da NR - 1 para prevenir os transtornos psicossociais no ambiente profissional.

Relevância/originalidade

Análise crítica da NR -1 e sua aplicação no mundo organizacional visando a adequação das empresas as regras trabalhistas e estruturando ações preventivas que venham mitigar os transtornos psicossociais no ambiente corporativo proporcionando qualidade de vida no trabalho.

Metodologia/abordagem

Pesquisa exploratória, bibliográfica e consulta a legislações atualizadas.

Principais resultados

Aplicação crítica da NR -1 nos ambientes de trabalho, visando estabelecer a prevenção dos transtornos psicossociais no ambiente de trabalho. A discussão do tema esclarece a necessidade de compreensão da NR -1 e sua aplicação estratégica nas empresas.

Contribuições teóricas/metodológicas

O artigo busca desenvolver ações estratégicas que se adequem a cada realidade empresarial proporcionando soluções para prevenção de transtornos psicossociais no ambiente de trabalho. Evidencia a importância da saúde mental e o cumprimento da Norma Regulamentadora -1.

Contribuições sociais/para a gestão

Proporcionar assertividade nas estratégias de recursos humanos na empresa em consonância com a NR - 1, visando o cuidado com a saúde mental do trabalhador adequando as empresas às regras estabelecidas pelo Ministério do Trabalho.

Palavras-chave: Norma Regulamentadora 1, Gerenciamento, Governança, NR -1, NR - 1

NR-1 AND MENTAL HEALTH: MANAGING PSYCHOSOCIAL RISKS IN THE WORKPLACE.

Study purpose

Mental health at work has become a central issue, reflected in the increase in absences due to conditions such as depression and Burnout. This study analyzes the application of NR-1 to prevent psychosocial disorders in the professional environment.

Relevance / originality

Critical analysis of NR-1 and its application in the organizational world aiming at the adaptation of companies to labor rules and structuring preventive actions that mitigate psychosocial disorders in the corporate environment, providing quality of life at work.

Methodology / approach

Exploratory and bibliographic research and consultation of updated legislation.

Main results

Critical application of NR-1 in the workplace, aiming to prevent psychosocial disorders in the workplace. The discussion of this topic clarifies the need to understand NR-1 and its strategic application in companies.

Theoretical / methodological contributions

This article seeks to develop strategic actions tailored to each business context, providing solutions for preventing psychosocial disorders in the workplace. It highlights the importance of mental health and compliance with Regulatory Standard -1.

Social / management contributions

Provide assertiveness in the company's human resources strategies in line with NR-1, aiming to care for the mental health of workers by adapting companies to the rules established by the Ministry of Labor.

Keywords: Regulatory Standard 1, Management, Governance, NR -1, NR - 1

NR-1 E A SAÚDE MENTAL: GERENCIANDO RISCOS PSICOSSOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO.

1 INTRODUÇÃO

A saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores têm se tornado pautas urgentes no cenário contemporâneo. Doenças como depressão, ansiedade, estafa e Burnout ganham cada vez mais visibilidade, expondo a fragilidade das estruturas laborais e a necessidade de ações concretas. Nesse contexto, a recente atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), que incluiu os riscos psicossociais no ambiente de trabalho (Capítulo 1.5), representa um marco significativo.

As Normas Reguladoras (NRs) são regras que visam proteger a segurança e a saúde dos trabalhadores no Brasil. São elaboradas pelo Ministério do Trabalho e Emprego e estabelecem orientações a serem seguidas pelas empresas em relação à saúde ocupacional e segurança no trabalho. O principal objetivo das NRs é garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para os trabalhadores, e são fundamentais para proteger a integridade física e mental dos trabalhadores. Busca reduzir riscos de acidentes e de doenças profissionais, melhorar as condições de trabalho e o cumprimento das leis trabalhistas.

A nova redação da NR-1 (Norma Reguladora 1) impõe às empresas a responsabilidade de gerenciar e mitigar os riscos psicossociais aos quais seus colaboradores possam estar expostos, com o objetivo primordial de prevenir o adoecimento. Para tanto, é imprescindível que as organizações adotem uma governança corporativa focada na promoção da saúde ocupacional, implementando medidas preventivas eficazes. Essa mudança regulatória alinha-se aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU (Organização das Nações Unidas), especialmente o ODS 8, que preconiza o Trabalho Decente e o Crescimento Econômico Sustentável. Ao priorizar a saúde e o bem-estar dos trabalhadores, as empresas não apenas cumprem um dever ético e legal, mas também investem em um ambiente de trabalho mais produtivo e harmonioso.

A NR-1 corrobora também com o ODS 16, que preconiza Paz, Justiça e Instituições Eficazes, ao dar condições de articulação de estratégias administrativas e legais para promover ambientes de trabalho pacíficos, inclusivos, onde a percepção de igualdade de oportunidades seja percebida por todos os trabalhadores. Instituições eficazes promovem a gestão dos riscos ocupacionais, colaborando para ambientes seguros. O acesso à justiça, assegura que os trabalhadores podem acionar direitos trabalhistas assegurados por lei, o que coíbe injustiças, abusos ou condições inadequadas de trabalho, como também a postura inadequada de líderes ou gestores dentro dos ambientes profissionais. Estas condições promovem a percepção do trabalhador de estar inserido em um local de justiça e paz social.

Para compreender as nuances dessa nova realidade, é fundamental aprofundar os estudos sobre como as empresas deverão implementar e monitorar as medidas de prevenção e segurança em saúde mental. A adoção dessas práticas certamente trará reflexos positivos nas relações de trabalho, com potencial para reduzir o número de ações trabalhistas, absenteísmo, aumentar a produtividade, as vantagens competitivas da empresa no mercado e fortalecer a imagem das empresas como empregadoras responsáveis.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A atualização da NR-1(Norma Reguladora 1) é um marco na proteção da saúde dos trabalhadores, abordando aspectos essenciais para prevenir doenças ocupacionais que têm se tornado uma preocupação crescente. A Dra. Veridiana Martins, em publicação feita no LinkedIn em 08 de janeiro de 2025, enfatiza a necessidade imediata de as empresas se adaptarem a essas novas diretrizes, evidenciando a importância da saúde ocupacional dentro da governança corporativa. Segundo Martins (2025), as empresas têm a responsabilidade de criar ambientes de trabalho saudáveis e seguros, e a implementação dessas mudanças traz benefícios significativos, como a diminuição de processos trabalhistas e o fortalecimento da imagem e reputação corporativa.

Desafios de gestão impactam diariamente a dinâmica das empresas, afetando relações com colaboradores, níveis de produtividade e a reputação da organização. A maneira como esses problemas são abordados revela muito sobre a postura de gestores e equipes. O absenteísmo, ainda que com justificativas variadas, expõe um problema maior: o descontentamento e a desvalorização dos colaboradores, que afeta diretamente seu desempenho e engajamento.

Este estudo tem como objetivo analisar as implicações das atualizações da NR-1 (Norma Reguladora 1) nas relações de trabalho e empresariais. Busca-se, também, identificar estratégias para a criação de ambientes de trabalho saudáveis, a atualização de normas internas e o aprimoramento da governança corporativa. A pesquisa utilizará métodos exploratórios, descritivos e qualitativos, com base em revisão bibliográfica de livros, artigos, publicações e sites.

Como a atualização da Norma Regulamentadora 1 (NR-1) aborda questões relacionadas à saúde mental do trabalhador, vamos comentar alguns problemas e condições identificadas junto ao Ministério da Previdência Social como causas de afastamento laboral.

2.1 AFASTAMENTO POR TRANSTORNOS MENTAIS

O Ministério da Previdência Social divulgou dados preocupantes sobre o aumento dos afastamentos laborais por transtornos mentais. Em 2023, o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) concedeu 288.865 benefícios por incapacidade decorrentes de disfunções cerebrais e comportamentais, um aumento significativo de 38% em comparação aos 209.124 benefícios concedidos em 2022. Os transtornos mentais, que já eram a terceira causa de afastamento do trabalho no Brasil em 2021, continuam sendo uma grave preocupação. Dados do Observatório de Segurança e Saúde do Trabalho apontam que mais de 13 mil trabalhadores receberam benefícios acidentários naquele ano em virtude de transtornos mentais, comportamentais e nervosos.

O jornal "O Tempo", ao abordar o tema do afastamento do trabalho por saúde mental, trouxe a visão da especialista em inteligência emocional Paula Roosch, em sua publicação no LinkedIn, ressalta a importância de as empresas entenderem a dimensão dos índices nacionais e adotarem ações mais assertivas, além de uma comunicação que atenda às necessidades de seus colaboradores. Segundo Roosch (2024), é fundamental que as empresas conheçam seus funcionários para oferecer escuta e apoio. Trabalhadores com transtornos mentais enfrentam sentimentos de solidão, perda e desânimo, impactando seu desempenho. O advogado especialista em benefícios do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) Dr. André Beschizza (2024), em entrevista ao jornal "O Globo", abordou o aumento dos afastamentos por transtornos

mentais, enfatizando que os benefícios do INSS são um suporte essencial para quem enfrenta esse desafio.

Para dar visibilidade à saúde mental e promover o debate sobre o tema, foi sancionada a Lei 14.556/2023, que institui campanhas nacionais de conscientização, com o Janeiro Branco como marco. As campanhas devem estimular hábitos e ambientes saudáveis, prevenir doenças psiquiátricas e divulgar canais de comunicação e atendimento para pessoas que necessitam de apoio em saúde mental.

1.1 TRANSTORNOS MENTAIS E SAÚDE MENTAL

A Organização Mundial da Saúde (OMS) define saúde mental como um estado de bem-estar em que o indivíduo é capaz de realizar suas habilidades pessoais, responder adequadamente aos desafios da vida e do trabalho, e contribuir ativamente para o seu meio social. A forma como as pessoas lidam com seus desejos, ambições e emoções pode influenciar sua saúde mental, mas não impede o surgimento de transtornos mentais, como depressão, ansiedade, estafa e burnout. As causas desses transtornos, embora muitas vezes desconhecidas, afetam significativamente a qualidade de vida e o bem-estar das pessoas.

No artigo (publicado em Out-Dec 2015, Scielo) sobre o “Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais, os autores ao estudarem sobre o tema se depararam com uma publicação conjunta da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial da Saúde (OMS), que faz uma observação importante quanto a uma das causas para os transtornos mentais nos trabalhadores. Para eles as “condições de exposição crônica a estressores psicossociais desfavoráveis no trabalho estão associadas a queixas psicossomáticas, sintomas psiquiátricos e mudanças no bem-estar”. Para investigar os fatores associados ao afastamento do trabalho por transtornos mentais, realizou-se um estudo analítico em São Paulo, em parceria com a Agência da Previdência Social (APS) do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social). Foram analisados os casos de 131 trabalhadores solicitantes de auxílio-doença devido a transtornos mentais. O estudo revelou que o transtorno depressivo é o mais frequente entre os trabalhadores, correspondendo a 40,4% dos casos. Contudo, apenas 23,7% dos diagnosticados com transtorno depressivo relataram que a condição estava relacionada ao trabalho. Os resultados indicam que, além do transtorno depressivo, transtornos ansiosos (19,8%) e reações graves ao estresse e transtornos de adaptação (10,7%) também são causas significativas de afastamento.

- **DEPRESSÃO:**

Essa doença psicológica impacta o comportamento e o humor, manifestando-se por meio de sintomas como falta de ânimo, fadiga e tristeza. Esses sintomas prejudicam a capacidade do indivíduo de realizar tarefas diárias, tanto pessoais quanto profissionais.

- **ANSIEDADE:**

A ansiedade é uma resposta natural do cérebro e do corpo a situações de perigo ou desconforto. No ambiente de trabalho, a ansiedade pode ser desencadeada por incertezas relacionadas à estabilidade, salário ou mudanças. A pandemia intensificou esse problema, levando a OMS (Organização Mundial da Saúde) a registrar um aumento de quase 20 milhões de brasileiros diagnosticados com transtornos de ansiedade e depressão.

- **ESTAFA:**

A estafa, uma exaustão física e mental que impacta negativamente os trabalhadores, manifesta-se por meio de sintomas como insônia, irritabilidade, dificuldades de memória e dores corporais. Uma estimativa da ISMA Brasil (International Stress Management Association), em 2008, indicava que 30% dos trabalhadores sofriam de estafa profissional.

- **BURNOUT:**

A Síndrome de Burnout, uma exaustão profissional que afeta profundamente os trabalhadores, manifesta-se por meio de três dimensões principais: exaustão emocional (sensação de esgotamento), despersonalização (perda da capacidade de sentir empatia) e redução da realização pessoal (sentimento de frustração e incompetência). Além disso, o Burnout pode predispor o indivíduo a outras doenças físicas e transtornos mentais. Uma reportagem da Rádio Nacional (22/08/2024) revelou que os afastamentos por Burnout quadruplicaram entre 2020 e 2023, com o INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) registrando 421 benefícios em 2023, um aumento superior a 1.000% em relação a 2014.

2.2 NORMA REGULADORA 1 – NR-1

A NR-1 (Norma Regulamentadora 1) tem como objetivo incorporar a proteção da saúde e segurança dos trabalhadores nas atividades laborais. Para isso, a norma promove a criação de um ambiente de trabalho seguro e que favoreça o bem-estar do trabalhador. Em 2024 a NR-1 (Norma Regulamentadora 1) teve uma alteração significativa no capítulo “1.5 Gerenciamento de Riscos Ocupacionais”. A nova redação incluiu e reconheceu os riscos psicossociais e os consequentes transtornos mentais, como um dos problemas que podem afetar os trabalhadores. O novo texto também incluiu o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), como ferramenta para as empresas abordarem esses riscos. A segurança e a saúde do trabalhador se tornaram um assunto importante e frequentemente estudado e pensado em forma de proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho.

A Portaria MTE nº 1.419/2024 (portaria do Ministério do Trabalho e Emprego) estabeleceu um período de transição de 90 dias após a sua publicação, com prazo final para o cumprimento das novas diretrizes em 25 de maio de 2025. O descumprimento das normas pode acarretar consequências severas para as empresas, desde multas significativas até interdição, em casos extremos. O período de transição é crucial para que as empresas se adequem às novas exigências. Durante esse tempo, é fundamental:

- Revisar os processos internos.
- Treinar os colaboradores.
- Planejar e implementar as mudanças necessárias.
- Desenvolver ferramentas de comunicação e suporte, como canais de diálogo e denúncias.

A NR-1 (Norma Regulamentadora 1) reforça a responsabilidade dos empregadores em garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável. A adequação às novas diretrizes não é apenas uma obrigação legal, mas também um investimento no bem-estar dos funcionários e, consequentemente, um benefício para a própria empresa. As penalidades previstas na norma visam garantir que a segurança seja priorizada e não tratada como um custo secundário. A atualização da NR-1 reflete a crescente importância da saúde mental no ambiente de trabalho. Complementando essa mudança, a Lei nº 14.831/2024 instituiu o certificado "Empresa

Promotora da Saúde Mental", que reconhece as organizações que implementam ações efetivas de assistência à saúde mental de seus colaboradores. Um dos critérios para a certificação é a promoção da conscientização sobre a saúde mental da mulher, alinhando-se ao Programa Emprega + Mulheres (Lei 14.457/22), que busca promover igualdade de oportunidades e um ambiente de trabalho livre de violência, assédio moral e sexual.

2.3 DEVERES E DIREITOS DOS EMPREGADORES E TRABALHADORES QUANTO A SAÚDE E SEGURANÇA OCUPACIONAL

A saúde e a segurança no ambiente de trabalho são temas centrais nas relações entre empregadores e empregados, sendo regidas por direitos e deveres estabelecidos na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) e nas Normas Regulamentadoras. As legislações, em constante atualização, buscam acompanhar as necessidades dos trabalhadores, visando garantir a qualidade de vida, a integridade física e psíquica no exercício de suas funções. Apesar da existência de um arcabouço legal, muitas empresas ainda buscam mão de obra barata e negligenciam as diretrizes de segurança e saúde. Essa prática, além de prejudicar a gestão da empresa, eleva o número de indenizações trabalhistas, gerando um prejuízo financeiro significativo que pode comprometer a continuidade das atividades empresariais.

A NR-1 (Norma Regulamentadora 1) aborda os direitos e deveres dos empregadores e empregados em relação à segurança e saúde no trabalho (SST). Ela destaca a responsabilidade compartilhada no ambiente de trabalho para promover um lugar seguro e saudável, com ênfase na prevenção de riscos, combate ao assédio e direito à informação e recusa em situações de perigo. Em resumo o texto foca nos seguintes pontos:

Deveres do Empregador:

- **Garantir ambiente seguro:** Cumprir as normas de SST (Segurança e Saúde no Trabalho), informar os trabalhadores sobre os riscos e medidas preventivas, elaborar ordens de serviço, permitir acompanhamento de fiscalização por representantes dos trabalhadores, determinar procedimentos em caso de acidentes, fornecer informações à Inspeção do Trabalho e implementar medidas de prevenção (eliminar, minimizar e controlar riscos, com prioridade para proteção coletiva).
- **Combate ao assédio e violência:** Empresas com CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) devem incluir regras de conduta contra assédio nas normas internas, fixar procedimentos para denúncias e realizar ações de capacitação e sensibilização sobre violência, assédio, igualdade e diversidade.
- **Informar os Trabalhadores sobre os riscos do ambiente de trabalho**

Deveres do Trabalhador:

- **Cumprir as normas:** Seguir as disposições legais e ordens de serviço, submeter-se a exames médicos, colaborar com a aplicação das NRs (Normas Reguladoras) e usar EPI (Equipamento de Proteção Individual) fornecido.
- **Recusa justificada:** Direito de interromper atividades em caso de risco grave e iminente, informando o superior hierárquico, sem sofrer consequências injustificadas.
- **Comunicação:** Informar ao superior sobre situações de risco grave e iminente.
- **Direito de ser informado dos riscos de sua atividade.**

Informação ao Trabalhador:

- **Obrigação do empregador:** Informar sobre riscos, meios de prevenção, medidas adotadas e procedimentos de emergência, na admissão ou mudança de função.

- **Formas de transmissão:** Treinamentos, diálogos de segurança, documentos físicos ou eletrônicos.

2.4 SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

Conforme dispõe a OMS (Organização Mundial da Saúde) o bem-estar físico, mental e social está diretamente relacionado com a saúde e a segurança no trabalho.

Como já vimos anteriormente, a depressão é uma doença psicológica que afeta diretamente o comportamento e o humor, manifestando-se por meio de sintomas como falta de ânimo, fadiga e tristeza. É certo que esses sintomas prejudicam a capacidade do indivíduo de realizar tarefas diárias, tanto pessoais quanto profissionais. O ambiente profissional gera várias expectativas, mudanças, decepções, pressões e cabe a empresa conhecer e entender as necessidades dos funcionários e os sinais verbais, não verbais e mensagens que eles passam em suas ações e atitudes durante as suas atividades. Os trabalhadores são expostos a várias situações e nos últimos tempos a síndrome de Burnout tem estado presente na realidade de muitos profissionais. Os profissionais apresentam sintomas como esgotamento físico e psíquico, o que acarreta a perda gradativa do comprometimento, motivação e energia para as atividades relacionadas ao trabalho. Barbosa Filho (2019) explica que além das características descritas acima a síndrome de Burnout proporciona um sentimento de impotência e esgotamento emocional que culminam no distanciamento do trabalhador de suas atividades.

O autor Barbosa Filho (2019) em seu livro “Segurança do Trabalho & Gestão Ambiental” define Burnout como um estado de “despersonalização”, que se manifesta através de sentimentos de negatividade, incerteza, desprezo e não realização pessoal. A influência desse fenômeno nas empresas não se restringe ao estilo de gestão adotado, estendendo-se também à qualidade das relações interpessoais estabelecidas entre colegas e superiores. É certo que os transtornos mentais impactam negativamente a funcionalidade e a produtividade do trabalhador, ocasionando tanto o absenteísmo, caracterizado por faltas recorrentes, quanto o presenteísmo, situação em que o trabalhador, embora presente fisicamente, não consegue se concentrar em suas atividades profissionais.

Para que ocorra uma atuação efetiva de prevenção a saúde mental dentro das empresas é necessário o conhecimento desses indicadores para identificar as pessoas afetadas e estabelecer um plano de atuação. Uma forma de identificar esses indicadores é a realização de estudos sobre o absenteísmo, afastamento de longo prazo, sobre a segurança e saúde do trabalhador.

A Associação Nacional de Medicina do Trabalho no documento elaborado em 19 de fevereiro de 2019 apresenta a importância do rastreamento e de mapear a depressão e os transtornos mentais no ambiente de trabalho para então implementar ferramentas que permitam ajudar os trabalhadores e consequentemente restabelecer a normalidade das atividades profissionais.

1.1 CRISE NA SAÚDE MENTAL X BRASIL

A atualização da NR-1(Norma Regulamentadora 1) é uma estratégia do Ministério do Trabalho para enfrentar a crise de Saúde Mental enfrentada pelo Brasil. Em março de 2025 a página de notícias G1, publicou uma reportagem sobre a crise de saúde mental que o Brasil está vivenciando. Os dados divulgados pelo Ministério da Previdência Social demonstram o

crescimento nos casos de afastamento, sendo que no ano de 2024 tivemos quase meio milhão de afastamentos, sendo considerado o maior número em pelo menos dez anos.

Os números elevados de afastamento não são novidades, no ano de 2023 foi computado pela reportagem que foram concedidas 472.328 licenças médicas, o que representa um aumento de 68% nos casos de afastamento dos funcionários por casos de saúde. Esses números são preocupantes e pedem atuação das empresas e governos para ajudar a sociedade doente. A crise de saúde mental que afeta os profissionais não possui uma causa única e isolada. Em vez disso, configura-se como um problema complexo, resultante de uma combinação de fatores inter-relacionados. Entre os elementos que contribuem para a deterioração do bem-estar desses trabalhadores, destacam-se as pressões do mercado de trabalho, os impactos persistentes da pandemia, as cobranças excessivas, o assédio moral e a disparidade salarial. Cada um desses aspectos, ao se somar aos demais, exerce uma influência significativa na saúde mental dos profissionais, culminando no cenário de crise observado. Os dados do INSS (Instituto Nacional do Seguro Social) revelam um perfil predominante entre os trabalhadores afastados por problemas de saúde: mulheres, com idade média de 41 anos, que representam aproximadamente 64% dos profissionais que se afastam do trabalho por até três meses. Essa predominância feminina está intrinsecamente ligada a fatores sociais complexos, como a sobrecarga de trabalho, a exposição à violência, a desigualdade salarial e a responsabilidade, frequentemente desproporcional, pelos cuidados familiares. Esses elementos, combinados, contribuem para o aumento do estresse e da vulnerabilidade a problemas de saúde mental nesse grupo específico.

2 AÇÕES ESTRATÉGICAS PARA MITIGAR OS TRANSTORNOS DE SAÚDE MENTAL:

Diante das inovações propostas na Norma Regulamentadora 1, muitas estratégias podem ser articuladas no intuito de amenizar e reduzir o estresse no trabalho e consequentes transtornos mentais. Vários parâmetros podem ser estabelecidos para que as interações no meio corporativo possam ser constitutivas de relacionamentos éticos e satisfatórios.

Uma das estratégias é saber valorizar e apoiar a diversidade da força de trabalho, oferecendo igualdade de oportunidades para pessoas de gêneros e idades diversas, evitando situações e condições discriminatórias e estigmatizantes. Esforços para mitigar as desigualdades, proporciona equidade na oferta de oportunidades, bem como o reconhecimento das qualidades profissionais dos empregados, evita desgaste emocional, proporciona uma percepção de justiça e evita a percepção de assédio moral.

O assédio moral, pode ser compreendido como uma violência psicológica cometida contra o trabalhador por comportamentos hostis, degradantes ou injustos, críticas excessivas, desrespeito, isolamento, discriminação, preconceitos, entre outros comportamentos inadequados dos gestores e colegas de trabalho.

É importante criar um ambiente de trabalho positivo, ampliando treinamentos sobre liderança e comunicação assertiva. As empresas podem elencar como uma estratégia importante o treinamento dos colaboradores em diversos níveis hierárquicos sobre estilos de liderança e comunicação não-violenta.

Torna-se necessário que os gestores compreendam melhor os desafios de equilibrar a vida pessoal e profissional e que as empresas possam oferecer programas internos de acompanhamento psicológico quando necessário.

É de fundamental relevância propor discussões sobre o tema de saúde mental, treinamentos para desenvolvimento de habilidades socioemocionais, bem como a compreensão da importância da qualidade de vida no trabalho para a segurança do trabalhador.

Cada empresa deverá estabelecer estratégias adequadas para proporcionar um ambiente seguro a fim de aplicar as novas recomendações inseridas na Norma Regulamentadora 1(NR 1), e desta forma proporcionar uma vivência profissional assertiva e ética no desafio do trabalho. É importante ressaltar que as modificações inseridas na NR 1 ensejam ações estratégicas para a prevenção em saúde mental no trabalho, possibilitando bem-estar psicológico e qualidade de vida no trabalho.

2.1 GOVERNANÇA CORPORATIVA E CÓDIGO DE ÉTICA

A Governança Corporativa é o sistema de processos, práticas e normas que rege uma organização, assegurando que a ética, a transparência e a responsabilidade guiem a sua gestão. Conforme define Fernando de Almeida Santos em sua obra de 2015, “Ética Empresarial”, e como reforça o Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (IBGC), a união dessas diretrizes com a legislação e as políticas internas é fundamental para aprimorar a gestão e alcançar resultados sólidos e sustentáveis. Para que essa estrutura seja verdadeiramente eficaz, é crucial que todas as práticas estejam profundamente alinhadas à missão, visão e valores da empresa, criando uma cultura coesa e com objetivos claros para todos.

O Código de Conduta e Ética funciona como um guia claro e objetivo, definindo as regras de comportamento esperadas dos colaboradores e explicitando o que é certo e errado no ambiente de trabalho. Sua implementação não apenas profissionaliza e torna o ambiente mais seguro, mas também fortalece a reputação da empresa perante todos os seus públicos. Adequá-lo às atualizações da NR -1 é uma das ferramentas que as empresas podem utilizar para sistematizar, compartilhar, institucionalizar e consolidar o Código de Conduta ideal na empresa.

Contudo, ele não deve ser visto como um documento estático, pelo contrário, precisa ser um guia vivo, revisado e atualizado periodicamente para refletir o crescimento e a evolução da própria organização. Para isso, a linguagem utilizada deve ser simples e acessível e a divulgação deve ser ampla, acompanhada de treinamentos contínuos para todos os funcionários e parceiros. Somente assim, o Código de Conduta deixa de ser apenas um documento e se transforma em um pilar central para o fortalecimento de uma cultura organizacional genuinamente ética.

Para que a governança ética funcione na prática, é essencial criar um ambiente de trabalho psicologicamente seguro. Isso significa combater o estresse e o assédio, valorizando a diversidade, oferecendo oportunidades justas e reconhecendo o bom trabalho, o que gera um sentimento de justiça. Também é crucial treinar líderes, incentivar conversas abertas sobre saúde mental e oferecer apoio psicológico. Com essas ações, a empresa transforma seu Código de Conduta em uma cultura real, cuidando da segurança e do bem-estar de seus colaboradores.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR1), ao direcionar o olhar para as doenças psicossociais, impulsiona as empresas a irem além da tradicional preocupação com riscos físicos. Passa-se a considerar, de forma mais assertiva, os riscos psicossociais. Estes têm um

impacto direto na saúde mental dos trabalhadores, podendo causar transtornos e levar a afastamentos.

A melhor abordagem começa bem antes de um eventual afastamento: na prevenção. Isso significa identificar e controlar ativamente os fatores de risco psicossociais, como sobrecarga de trabalho, assédio moral ou sexual, e falta de autonomia. A empresa deve promover através de suas ações o acolhimento, empatia e suporte ativo por meio da prática profissional com ênfase no respeito e na confiança, apresentando seriedade e garantido a privacidade do trabalhador.

Precisa proporcionar um canal aberto de comunicação com os colaboradores, corroborando com a percepção de segurança do vínculo, amparo e apoio da equipe. A empresa deve apoiar os funcionários que necessitem de tratamentos externos e orientá-los sobre redes de apoio, planos de saúde, e se possível, oferecer programas internos de apoio psicológico. Em relação aos empregados que foram afastados por motivos de saúde mental, organizar um retorno cuidadoso ao trabalho, que pode incluir adaptações graduais de carga horária, tarefas ou ambiente, sempre em diálogo com o profissional de saúde e o próprio trabalhador.

Em síntese, a empresa sempre deverá combater a possibilidade de estigma, promovendo internamente uma cultura que desmistifique os transtornos mentais, incentivando a busca de ajuda por parte do trabalhador, evitando qualquer tipo de julgamento por parte dos líderes e colegas de trabalho.

Dessa forma, seguir as diretrizes atualizadas da NR1 para a saúde psicossocial não é apenas uma obrigação legal, mas também uma questão ética e estratégica. Empresas que investem na saúde mental de seus colaboradores, lidam com afastamentos de forma humanizada e promovem um ambiente de trabalho psicologicamente seguro e colhem benefícios importantes: redução de faltas e presenteísmo, aumento da produtividade, maior retenção de talentos e uma reputação positiva. Trata-se de um investimento no capital humano e um passo fundamental para construir sociedades mais saudáveis e justas.

REFERÊNCIAS

Anjos, Luiz Gustavo - Atlas Governance (Código De Conduta: O Que É, Exemplos E Como Implementar Em Sua Empresa: O Código de Conduta e Ética empresarial é como os 10 mandamentos em uma organização. Conheça os detalhes neste artigo). Publicado em Mar 23, 2023. Disponível em <https://welcome.atlasgov.com/blog/compliance/codigo-de-conduta/#:~:text=Geralmente%2C%20o%20respons%C3%A1vel%20por%20criar,possui%20uma%20equipe%20de%20Compliance>. Acessado em 04/08/2025

Aquino, Helmar - BEECORP - BEM-ESTAR CORPORATIVO. Publicado em 03/02/2025. Disponível em <https://beecorp.com.br/nr#:~:text=A%20NR%2D1%20%C3%A9%20composta,programas%20de%20treinamento%20e%20conscientiza%C3%A7%C3%A3o>. Acessado em 14 de abril de 2025

Associação Nacional De Medicina Do Trabalho. Et Al. (Depressão em Meio Ocupacional: Rastreamento E Tratamento) 2019. Disponível Em <https://Amb.Org.Br/Wp-Content/Uploads/2021/09/DEPRESSAO-EM-MEIO-OCUPACIONAL-FINAL-20.02.19.Pdf>. Acessado Em 24 De Março De 2025

Barbosa Filho, Antonio Nunes. Segurança do trabalho e gestão ambiental. – 5. Ed. – São Paulo: Atlas, 2019

Brum, Gabriel - repórter da Rádio Nacional - Afastamento por síndrome de burnout cresceu 1.000% em relação a 2014 - Síndrome de burnout apresenta os sintomas da ansiedade e da depressão. Publicado em 22/08/2024. Disponível em <https://agenciabrasil.ebc.com.br/radioagencia-nacional/saude/audio/2024-08/afastamento-por-sindrome-de-burnout-cresceu-1000-em-relacao-2014>. Acessado em 06 de março de 2025

Casemiro, Poliana e Moura, Rayane – G1 (Crise de saúde mental: Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos) 2025. Disponível em <https://g1.globo.com/trabalho-e-carreira/noticia/2025/03/10/crise-de-saude-mental-brasil-tem-maior-numero-de-afastamentos-por-ansiedade-e-depressao-em-10-anos.ghtml>. Acessado em 26 de março de 2025

Contato Seguro - O que mudou na NR-1 para 2025? Veja como adaptar sua empresa. Disponível em <https://canaldaetica.com.br/blog/o-que-mudou-na-nr-1-para-2025-veja-como-adaptar-sua-empresa/#:~:text=n%C2%BA%201.419%2F2024.Qual%C3%A9%20o%20prazo%20de%20adapta%C3%A7%C3%A3o%20%C3%A0%20nova%20NR%2D1,Portaria%20MTE%20n%C2%BA%201.419%2F2024>. Acessado em 03 de março de 2025

Dino – O Globo - INSS: afastamento por saúde mental cresce 38% em um ano. Atualizado em 04/11/2024. Disponível em <https://oglobo.globo.com/patrocinado/dino/noticia/2024/11/04/inss-afastamento-por-saude-mental-cresce-38-em-um-ano.ghtml>. Acessado em 14 de abril de 2025

Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares – Gov.br. Publicado em 31/01/2024 e acessado em atualizado em 31/01/2024. Disponível em <https://www.gov.br/ebserh/pt-br/hospitais-universitarios/regiao-centro-oeste/hub-unb/comunicacao/noticias/saude-mental-x-doenca-mental>. Acessado em 14 de abril de 2025

Equipe Editorial do Tua Saúde. Atualizado em abril 2024. Disponível em <https://www.tuasaude.com/estafa/#:~:text=A%20estafa%20%C3%A9%20uma%20sensac%C3%A7%C3%A3o,sexual%20ou%20dores%20no%20corpo>. Acessado em 14 de abril de 2025

Escritório Regional para as Américas da Organização Mundial da Saúde © Organização Pan-Americana da Saúde - Transtornos mentais. Disponível em <https://www.paho.org/pt/topicos/transtornos-mentais>. Acessado em 14 de abril de 2025

Hospital Santa Mônica - Tudo o que você precisa saber sobre transtorno mental. Publicado e atualizado em 14 de março de 2018 / 30 de julho de 2024. Disponível em <https://hospitalsantamonica.com.br/tudo-o-que-voce-precisa-saber-sobre-transtorno-mental/>. Acessado em 14 de abril de 2025

LEI Nº 14.556, DE 25 DE ABRIL DE 2023 - Institui a campanha Janeiro Branco, dedicada à promoção da saúde mental. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/l14556.htm. Acessado em 14 de abril de 2025

LEI Nº 14.831, DE 27 DE MARÇO DE 2024 - Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L14831.htm. Acessado em 28 de fevereiro de 2025

Martins, Veridiana - Riscos Psicossociais e Governança: A Nova Urgência nas Organizações. Publicado em 8 de janeiro de 2025. Disponível em <https://www.linkedin.com/pulse/riscos-psicossociais-e-governan%C3%A7a-nova-urg%C3%Aancia-nas-veridiana-martins-40pof/>. Acessado em 14 de abril de 2025

Ministério da Saúde – Gov.br. Disponível em <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/saude-mental>. Acessado em 14 de abril de 2025

Ministério do Trabalho e Emprego – Gov.br (Normas Regulamentadoras). Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora>. Acessado em 14 de abril de 2025

Ministério do Trabalho e Emprego - Governo Federal atualiza NR-01 para incluir riscos psicossociais e reconstitui Comissão do Benzeno. Publicado em 01/08/2024 e atualizado em 30/09/2024, Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Setembro/governo-federal-atualiza-nr-01-para-incluir-riscos-psicossociais-e-reconstitui-comissao-do-benzeno>. Acessado em 14 de abril de 2025

Ministério do Trabalho e Emprego - Portaria MTE nº 1.419 (NR-01 GRO - nova redação).pdf, atualizado em 28/08/2024. Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/view>. Acessado em 03 de março de 2025

Modesto, Celina (Assessoria de Comunicação Social do TRT-13) - Tribunal Regional do Trabalho 13ª Região – Paraíba - Transtornos mentais são a terceira maior causa de afastamento do trabalho no Brasil. Publicado em 24/01/2023 e atualizado em 25/01/2023. Disponível em <https://www.trt13.jus.br/informe-se/noticias/transtornos-mentais-sao-a-terceira-maior-causa-de-afastamento-do-trabalho-no-brasil>. Acessado em 14 de abril de 2025

Monte, Gerry Adriano; Barsano, Paulo Roberto. Legislação empresarial, trabalhista e tributária. – 1. Ed. São Paulo: Érica, 2014.

Nr 01 - disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais. Disponível em <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR01atualizada2024II.pdf> . Acessado em 14 de abril de 2025.

NR 01 - DISPOSIÇÕES GERAIS E GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS - Redação dada pela Portaria SEPRT n.º 6.730, de 09/03/20. Disponível em <https://www.guiatrabalhista.com.br/legislacao/nr/nr1.htm> . Acessado em 16 de março de 2025.

Oliveira, Nubya - O TEMPO - Afastamento do trabalho por saúde mental cresce 38%; como empresas podem evitar. Publicado em 25 de janeiro de 2024. Disponível em <https://www.otempo.com.br/brasil/afastamento-do-trabalho-por-saude-mental-cresce-38-como-empresas-podem-evitar-1.3318397>. Acessado em 14 de abril de 2025

Penatti, Izidro, Zago, José Sebastião e Quelhas, Oswaldo Absenteísmo: As consequências na gestão de pessoas – trabalho. Disponível em https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos06/898_Seget_Izidro%20Penatti.pdf. Acessado em 14 de abril de 2025

Santos, Fernando de Almeida Ética empresarial/ Fernando de Almeida Santos. São Paulo: Atlas, 2015

Silva-Junior, João Silvestre e Fischer, Frida Marina - Afastamento do trabalho por transtornos mentais e estressores psicossociais ocupacionais. Publicação na coleção Out-Dec 2015. Disponível em <https://doi.org/10.1590/1980-5497201500040005> e <https://www.scielo.org/article/rbepid/2015.v18n4/735-744/#>. Acessado em 27 de março de 2025.

Sociedade Brasileira de Clínica Médica – SBCM. Disponível em <https://www.sbcm.org.br/v2/index.php/not%C3%ADcias/961-sp-1422619707>. Acessado em 14 de abril de 2025.

SOUZA, ELIZABETH CATELAN DE – Colabore Assessoria - DIREITOS E DEVERES DE EMPREGADORES E EMPREGADOS. Publicado em 30 de agosto de 2023. Disponível em <https://colaborest.com.br/direitos-e-deveres-de-empregadores-e-empregados/> . Acessado em 12 de março de 2025

Declara-se pelos autores que durante a preparação deste trabalho foi utilizado Google IA Studio para revisão ortográfica e estruturação do trabalho. Após utilizar esta ferramenta/serviço, os autores editaram e revisaram o conteúdo conforme necessário.