Transformações na NR-1:

Um novo olhar para a saúde mental no trabalho

Atualizações normativas e a gestão dos riscos psicossociais no ambiente corporativo

MSC

Medeiros \ Santos \ Caprara \ advogados

EVOLUÇÃO NA GESTÃO DA SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO

A **Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1)**, instituída em 1978 pelo então Ministério do Trabalho e Emprego, define diretrizes fundamentais para a gestão da Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Ela orienta a identificação e o controle de riscos associados a agentes físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, promovendo a implementação de medidas preventivas e ambientes laborais mais seguros.

Com a publicação da Portaria MTE nº 1.419/2024, que entrará em vigor, a partir de 25 de maio de 2025, também será obrigatória a identificação e gestão dos riscos psicossociais. As empresas deverão adotar ações que visem proteger a saúde mental dos trabalhadores, incorporando esse aspecto à cultura de prevenção já estabelecida.

RISCOS PSICOSSOCIAIS:

Mas afinal, o que são esses riscos?

São fatores presentes no ambiente de trabalho que podem impactar negativamente a saúde emocional e mental dos colaboradores, influenciando seu bem-estar, desempenho e qualidade de vida.

Por que importam?

Assim como os riscos físicos, químicos ou ergonômicos, os riscos psicossociais devem ser tratados com a mesma seriedade pelas organizações, uma vez que a saúde mental exerce papel fundamental na prevenção de doenças ocupacionais e na redução de afastamentos e também promove um ambiente de trabalho mais equilibrado, propício ao aumento da produtividade e do engajamento das equipes

UM CENÁRIO QUE EXIGE ATENÇÃO:
Os impactos da saúde mental no trabalho

As recentes atualizações da NR-1 refletem um cenário preocupante: o aumento expressivo dos afastamentos relacionados à saúde mental no Brasil.

Em 2024, os benefícios por incapacidade decorrentes de transtornos mentais e comportamentais cresceram 67%, ultrapassando 470 mil concessões.

Além disso, a norma se alinha às diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da Organização Mundial da Saúde (OMS), que reconhecem os transtornos mentais como uma das principais causas de incapacidade no mundo.

Segundo dados das Nações Unidas, somente a ansiedade e a depressão geram um impacto econômico global superior a US$ 1 trilhão por ano.

Quais são os riscos psicossociais mais comuns no ambiente corporativo?

- Assédio moral e sexual
- Síndrome de Burnout e bullying
- Cultura organizacional disfuncional
- Exposição a situações traumáticas
- Pressão por metas abusivas
- Falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional
- Insegurança no emprego e sobrecarga de trabalho

Além desses exemplos, é possível identificar riscos psicossociais por meio da análise de históricos de licenças médicas, mesmo que não tenham resultado em concessão de benefícios pelo INSS.

RISCOS PSICOSSOCIAIS NO PGR:

AGORA É LEI

Com as atualizações da NR-1, passa a ser obrigatória a inclusão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

As empresas deverão adotar medidas preventivas voltadas à proteção da saúde mental dos colaboradores, ampliando o escopo de gestão que antes focava apenas em riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes

ADEQUAÇÕES PRÁTICAS:
Como se preparar na rotina corporativa

Além da atualização do PGR, as empresas deverão implementar ações práticas, como:

// Mapeamento dos riscos psicossociais, identificando fatores que possam afetar a saúde mental dos trabalhadores;

// Criação de programas preventivos, como um Código de Ética e Conduta que aborde o combate ao assédio e à violência no ambiente de trabalho;

// Implantação de canais de denúncia e incentivo à escuta ativa;

// Capacitação contínua, por meio de treinamentos, rodas de conversa e apoio psicológico;

// Avaliações periódicas para monitorar e classificar os riscos psicossociais;

// Treinamento de líderes, para que saibam lidar com situações de estresse e apoiar suas equipes com responsabilidade e empatia.

ENGAJAMENTO DOS TRABALHADORES:

Um papel fundamental

A NR-1 também reforça o papel ativo dos trabalhadores na gestão dos riscos ocupacionais.

AS EMPRESAS DEVERÃO:

// Consultar os empregados sobre a percepção dos riscos, incluindo manifestações da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA), quando houver;

// Permitir que a CIPA e os trabalhadores solicitem revisões justificadas no inventário e plano de ação, mesmo antes do prazo de 2 anos;

// Comunicar os riscos identificados no inventário e divulgar as medidas previstas no plano de ação.

VANTAGENS ESTRATÉGICAS DA PREVENÇÃO

Mais do que uma exigência legal, o investimento na gestão dos riscos psicossociais traz ganhos reais para as empresas, como:

- Aumento da produtividade e da qualidade de entrega;
- Maior engajamento e motivação dos colaboradores;
- Redução do absenteísmo (faltas, atrasos, saídas antecipadas);
- Aumento da satisfação e retenção de talentos;
- Diminuição da rotatividade e dos custos com desligamentos.

CENÁRIO ATUAL:

// O Brasil registrou, em 2024, um aumento de quase 70% nos afastamentos por transtornos mentais, totalizando mais de 470 mil benefícios por incapacidade.

// A NR-1 está em sintonia com recomendações da OIT e da OMS, que reconhecem os transtornos mentais como uma das principais causas de incapacidade no mundo.

AS CONSEQUÊNCIAS DO **NÃO CUMPRIMENTO**

O descumprimento da NR-1 pode acarretar penalidades significativas, incluindo:

// Autuação pelo Ministério Público do Trabalho (MPT);

// Multas e interdição das atividades da empresa;

// Aumento nos afastamentos previdenciários, com concessão de benefícios por acidente de trabalho ou doença ocupacional (B-91);

// Elevação do número de ações trabalhistas, com pedidos de reconhecimento de doenças ocupacionais e danos morais

As fiscalizações serão intensificadas para garantir que as empresas estejam em conformidade com as novas exigências.

LEI 14.831/24:

Reconhecimento para quem cuida da saúde mental

// As mudanças na NR-1 não são as únicas inovações quando o assunto é saúde mental no ambiente de trabalho.

// A Lei 14.831/24 criou o Certificado empresa promotora da saúde mental, um selo de reconhecimento para empresas que adotam boas práticas de promoção da saúde mental no ambiente corporativo.

// Enquanto a NR-1 impõe uma obrigação legal, a nova lei atua como um incentivo estratégico, fortalecendo a imagem institucional das organizações que investem genuinamente no bem-estar de seus colaboradores.

UM NOVO CAPÍTULO PARA A SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

A inclusão da saúde mental na NR-1 marca um avanço significativo na promoção da segurança e do bem-estar no ambiente corporativo, exigindo das empresas uma gestão estruturada dos riscos psicossociais.

Mais do que atender às exigências legais, essas ações constroem ambientes de trabalho mais humanizados, produtivos e alinhados às diretrizes internacionais.

O mapeamento prévio dos riscos psicossociais possibilita a adoção de medidas preventivas eficazes, que não apenas impactam positivamente a rotina empresarial, mas também podem respaldar juridicamente a empresa em eventuais ações trabalhistas.

FONTES E REFERÊNCIAS

ONU - Saúde mental: custo de US$ 1 trilhão/ano para economia global

OIT reconhece saúde e segurança como direito fundamental no trabalho

OMS destaca necessidade urgente de transformar a atenção à saúde mental

Afastamentos do trabalho por transtornos mentais crescem 67% em 2024

mscadvogados.com.br

MSC

Medeiros \ Santos \ Caprara \ advogados

+55 51 3092.0111

PORTO ALEGRE/RS • NOVO HAMBURGO/RS
BLUMENAU/SC • SÃO PAULO/SP • CURITIBA/PR