

COMO SEGUIR A NR-1 E MANTER UM AMBIENTE DE TRABALHO SUSTENTÁVEL

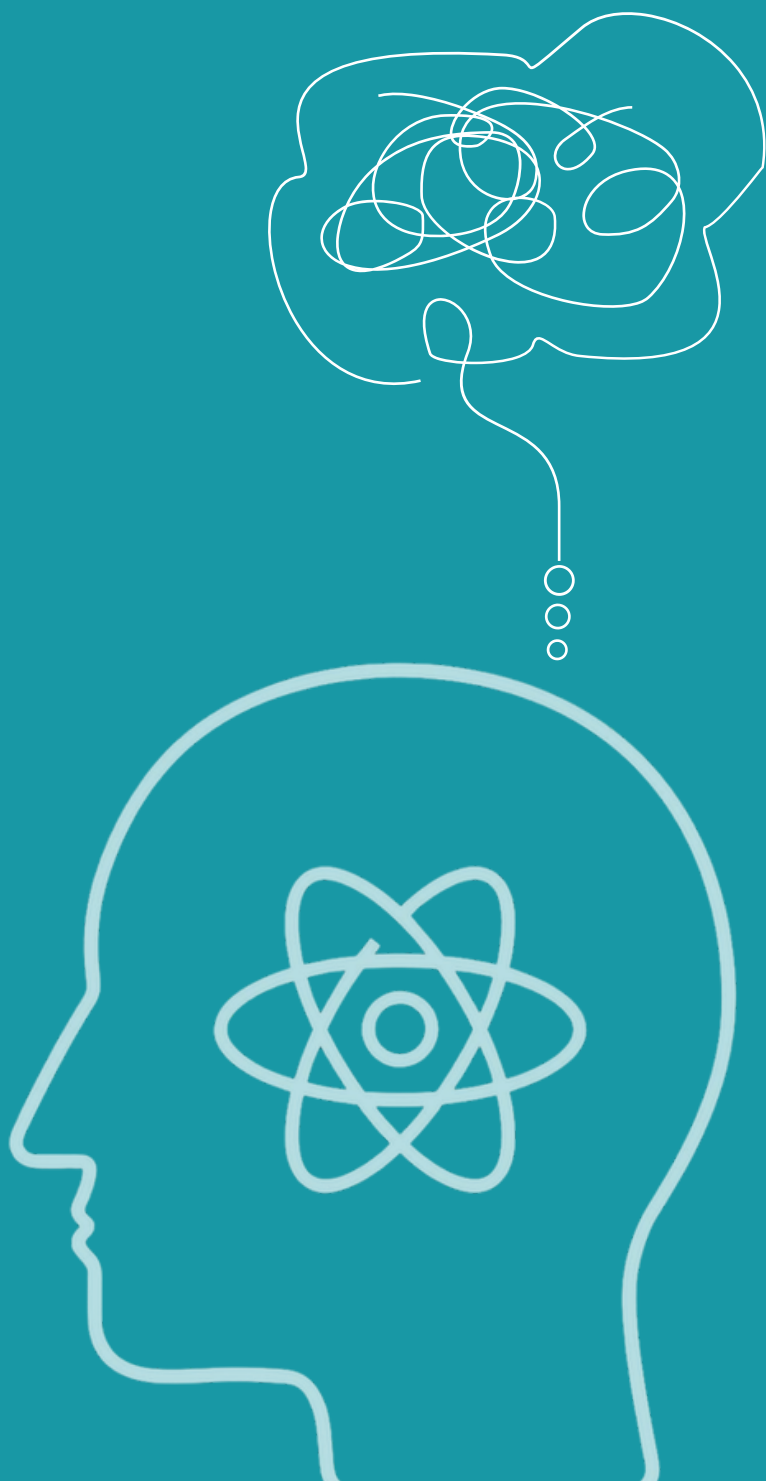


Em parceria com:



Equilybre





Cuidar das pessoas deixou de ser apenas um diferencial e passou a ser uma responsabilidade essencial dentro das organizações. A partir de maio de 2025, essa responsabilidade também passou a ser uma **obrigação legal**: com a [Atualização da NR-1](#), todas as empresas passaram a ter o dever de avaliar e gerenciar os riscos psicossociais presentes no ambiente de trabalho.

Mas o que isso significa, na prática?

Significa olhar com mais consciência para tudo aquilo que impacta diretamente a saúde mental e o bem-estar das pessoas: cargas de trabalho excessivas, níveis elevados de estresse, conflitos interpessoais, assédio, falta de reconhecimento, por exemplo.

Quando esses fatores são ignorados, o impacto aparece rapidamente: equipes desmotivadas, aumento de afastamentos por questões de saúde e queda na produtividade. O desequilíbrio interno se reflete nos resultados.

Por outro lado, organizações que assumem esse olhar com responsabilidade não apenas cumprem a legislação, elas constroem ambientes mais saudáveis, sustentáveis e produtivos, o que atrai talentos. E o mais importante: **existem caminhos práticos e estruturados para fazer isso de forma consistente.**

Neste E-book, a [Equilybre](#) apresenta um material aprofundado para organizações que desejam transformar a exigência legal da NR-1 em um sistema contínuo de cuidado, prevenção e melhoria de indicadores organizacionais, além de proporcionar um espaço sustentável de trabalho.

**Todas as organizações dependem do bem-estar das
pessoas para se manterem ao longo do tempo**

O que é a NR-1?

A **NR-1 (Norma Regulamentadora Nº 1)** é uma das normas estabelecidas pelo **Ministério do Trabalho e Emprego** que tem como objetivo definir as diretrizes gerais de **Segurança e Saúde no Trabalho (SST)** nas organizações



O seu papel é orientar **empregadores na gestão consciente do trabalho**, assegurando que o ambiente organizacional ofereça condições seguras e saudáveis para as pessoas. Isso envolve definir critérios, práticas e decisões que previnam acidentes, adoecimentos e impactos negativos à saúde, seja física, mental ou emocional.

A **NR-1**, nesse contexto, não atua como um manual operacional detalhado, mas como uma base estruturante. Ela estabelece os princípios necessários para que normas mais específicas sejam aplicadas de forma consistente, integrada e responsável dentro das organizações.

A partir de **maio de 2025**, a norma passou a exigir que as organizações avaliem os **Riscos Psicossociais** no trabalho, considerando fatores como estresse, sobrecarga e assédio que impactam a saúde mental.

E a partir de **maio de 2026 inicia-se a fiscalização do atendimento a norma.**

Essa diretriz integra o conjunto das **Normas Regulamentadoras (NRs)**, instituídas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), cujo objetivo é promover ambientes de trabalho seguros e saudáveis. Ao cumprir essas exigências, as empresas não apenas atendem à legislação, mas fortalecem práticas de gestão alinhadas ao cuidado, à prevenção e ao bem-estar das pessoas.

Conjunto de Normas Regulamentadoras (NRs)

Esse conjunto inclui diversas NRs para atender áreas diferentes do ambiente de trabalho, conforme classificação da empresa:

- NR-5: Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)
- NR-6: Equipamento de Proteção Individual (EPI)
- NR-9: Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA)
- NR-17: Ergonomia
- NR-23: Proteção contra Incêndios
- NR-35: Trabalho em Altura

O que são Riscos Psicossociais?

Os **Riscos Psicossociais** são fatores relacionados à organização, gestão e relações de trabalho que afetam a saúde mental e emocional das pessoas. Esses riscos surgem de situações que causam: **estresse, ansiedade, depressão entre outros transtornos mentais**



Alguns dos principais **Riscos Psicossociais** que adoecem as pessoas no trabalho estão relacionadas com:

- Carga mental excessiva
- Exigências Contraditórias
- Falta de clareza nas funções
- Assédio Moral ou Sexual
- Conflitos interpessoais
- Falta de apoio da gestão
- Insegurança no emprego
- Jornadas exaustivas



**Quais as principais
exigências da norma?**



As exigências da norma estão descritas em responsabilidades, como:

1. Responsabilidades do Empregador

- **Garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável:** o papel do empregador é criar condições que reduzam riscos e promovam o bem-estar. Isso inclui capacitar as pessoas e estruturar um ambiente de trabalho que proteja a saúde física e mental.
- **Implementar medidas de promoção e prevenção em Saúde Mental:** avaliar riscos com regularidade a fim de antecipar problemas e adotar ações preventivas que evitem impactos à saúde e à segurança no trabalho.
- **Promover informação e consciência sobre os riscos:** manter as pessoas informadas e orientadas para fortalecer a corresponsabilidade, ampliar a percepção de risco e contribuir para a construção de ambientes mais seguros e equilibrados.

2. Responsabilidades do Trabalhador

- **Comunicar riscos e situações de atenção:** ao perceber qualquer risco ou condição que possa comprometer a saúde e a segurança, o trabalhador deve comunicar a organização. Essa atitude fortalece a prevenção e amplia a capacidade de resposta antes que impactos ocorram.
- **Ser corresponsável na conformidade com as diretrizes:** o trabalhador é parte ativa do cuidado. Seguir orientações e práticas de segurança e saúde é um compromisso individual que contribui para a proteção coletiva e para a sustentabilidade do ambiente de trabalho.

3. Elaboração de Programas

- Cabe ao empregador estruturar e colocar em prática programas de segurança que permitam prevenir os riscos presentes no ambiente de trabalho.

4. Treinamentos e Capacitação

- A norma orienta que a organização promova treinamentos contínuos, alinhados à realidade da empresa e aos riscos do seu contexto de trabalho.

5. Condições de Trabalho

- Reforça a responsabilidade de assegurar condições de trabalho adequadas, que vão além da infraestrutura e incluem o cuidado com o ambiente psicológico, prevenindo excessos de jornada, sobrecarga mental e outros fatores psicossociais que impactam a saúde mental das pessoas.

Qual foi a mudança da NR-1 em 2025?

Em **maio de 2025** a norma passou a exigir que as empresas monitorem, avaliem e previnam os riscos psicossociais que podem afetar a saúde mental, bem-estar e qualidade de vida dos trabalhadores.

A partir de maio de 2026 é que a Fiscalização (e autuação) começa nas organizações



Principais mudanças da norma com vigência em 2025 e fiscalização a partir de 2026

1. Avaliação dos Riscos Psicossociais

- Avaliar e acompanhar continuamente os riscos psicossociais, como: sobrecarga mental, assédio moral ou sexual, jornadas exaustivas e ausência de reconhecimento e apoio.

2. Atenção à Saúde Mental dos trabalhadores

- Desenvolvimento de estratégias para reduzir e prevenir os impactos dos fatores de risco psicossociais no ambiente de trabalho, fortalecendo a saúde mental e o equilíbrio nas relações profissionais.

3. Responsabilidade do empregador

- Monitorar e avaliar regularmente riscos psicossociais e criar ações preventivas.
- Integrar a saúde mental aos programas de saúde e segurança no trabalho, por meio de treinamentos, ações práticas e iniciativas de conscientização contínua.

4. Ferramentas de avaliação

- As organizações deverão adotar ferramentas e metodologias adequadas para avaliar os riscos psicossociais, utilizando recursos como questionários, entrevistas, grupos focais e outros instrumentos de diagnóstico organizacional.
- Colocar em prática ações corretivas sempre que forem identificados riscos que impactem a saúde mental e a produtividade das pessoas.

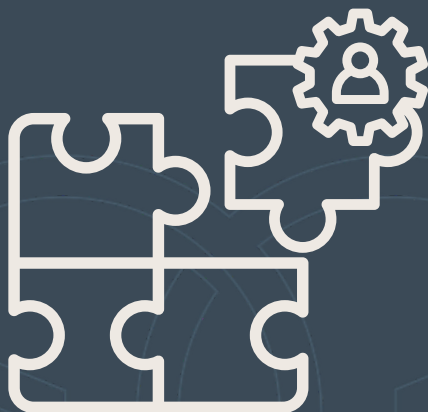
5. Adequação as novas normas

- Ajustar as políticas de gestão, incorporando de forma consciente e estratégica os riscos psicossociais.
- As dimensões emocionais e psicológicas das pessoas também integram a sua saúde e precisam ser consideradas de forma consistente nas políticas de gestão.

Quais são os treinamentos da NR-1?

A **Norma Regulamentadora NRº 1** não estabelece treinamentos específicos, mas traz como obrigação do empregador fornecer treinamentos e capacitações para garantir a segurança e saúde no ambiente de trabalho.

Esses treinamentos devem garantir que os trabalhadores consigam **identificar riscos e adotar medidas necessárias para preservar a saúde física e mental no trabalho**



Principais treinamentos que a NR-1 solicita:

Treinamento sobre os Riscos Psicossociais (a partir de 2025):

as organizações se comprometem a capacitar lideranças, gestores e equipes para identificar, prevenir e gerir riscos psicossociais, combatendo o assédio e promovendo a saúde mental por meio da redução da sobrecarga, do reconhecimento e de relações de trabalho saudáveis.

Treinamento para prevenir Riscos Ocupacionais

específicos: é essencial capacitar as pessoas para reconhecer e lidar com riscos ocupacionais específicos existentes na organização, sejam químicos, físicos, biológicos ou ergonômicos e forma alinhada à realidade do trabalho.

Orientação para o uso adequado de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs):

sempre que necessário, as pessoas devem ser capacitadas para o uso correto dos EPIs, incluindo manutenção, conservação e inspeção, fortalecendo a segurança no trabalho.

Educação contínua em Segurança e Saúde no Trabalho:

a gestão de riscos é contínua, exigindo treinamentos periódicos em Segurança e Saúde no Trabalho e sempre que houver mudanças no ambiente de trabalho

Como avaliar e acompanhar riscos psicossociais

Identificar e acompanhar os riscos psicossociais no trabalho vai além do cumprimento da NR-1: é uma escolha inteligente de cuidado com as pessoas e com a saúde da organização.

Mas, na prática, como transformar isso em ação?

Primeiro é necessário observar se a organização é capaz de realizar o trabalho, ou seja, há profissionais capacitados para avaliar os riscos. Caso contrário, pode ser contratado um **serviço especializado** para esse trabalho.

Confira algumas estratégias que fazem parte dessa avaliação:

- **Observação do ambiente de trabalho:** nem sempre os desafios são expressos em palavras. No dia a dia, sinais como silêncio excessivo, tensão nas interações ou pessoas constantemente sobrecarregadas podem indicar desequilíbrios que merecem atenção e cuidado.
- **Análise de dados internos:** Os dados também revelam sinais importantes. Acompanhar indicadores como absenteísmo, turnover e afastamentos médicos ajuda a identificar padrões que podem indicar impactos na saúde mental das pessoas.

- **Aplicação de questionários com as pessoas colaboradoras:** uma das formas mais diretas de compreender como as pessoas estão se sentindo é escutá-las. Questionários anônimos ajudam a revelar percepções sobre estresse, carga de trabalho, relações interpessoais e outros fatores que influenciam o bem-estar no dia a dia.
- **Entrevistas e grupos focais:** Conversas estruturadas, individuais ou em grupo, ampliam a compreensão sobre o clima organizacional e os desafios das equipes, ao mesmo tempo em que fortalecem a escuta e o sentimento de valorização das pessoas.

Adoção de boas práticas:

- A avaliação não deve ser pontual, mas contínua. Organizações comprometidas com a saúde mental acompanham esses indicadores ao longo do tempo e ajustam suas estratégias sempre que necessário.
- Mapear riscos é apenas o primeiro passo. O essencial é **transformar os resultados em ação**, promovendo ajustes na gestão, nas políticas de bem-estar e em iniciativas de apoio emocional que realmente façam a diferença.

No fim, monitorar os riscos psicossociais é investir na qualidade de vida das pessoas e na sustentabilidade da organização. Times saudáveis e conscientes constroem resultados mais consistentes e duradouros.

Fiscalização e Conformidade



Para garantir a conformidade com a NR-1, é importante ter documentos que mostrem:

- **Relatórios de avaliação de riscos psicossociais**, com descrição da metodologia aplicada e dos resultados obtidos
- **Planos de ação**, voltados à mitigação dos riscos identificados e à promoção de um ambiente de trabalho mais saudável
- **Registros de treinamentos e ações** de sensibilização, realizados com lideranças, gestores e equipes
- **Indicadores internos**, como taxas de absenteísmo, turnover e afastamentos relacionados a questões psicológicas

O não cumprimento da norma pode resultar em:

- **Multas aplicadas pelo Ministério do Trabalho**
- **Autuações e exigências de adequação**, com impactos diretos na operação da empresa
- **Risco de ações trabalhistas**, quando há alegações de negligência em relação à saúde mental no ambiente de trabalho

Como prevenir e reduzir os riscos identificados?

Identificar os riscos psicossociais é o primeiro passo. O próximo é agir para reduzi-los e prevenir impactos negativos na saúde mental dos colaboradores e no ambiente de trabalho. Isso exige uma abordagem estratégica e contínua.

Principais ações:

- O primeiro aspecto a ser desenvolvido é incentivar o olhar para o autocuidado e autoconhecimento de cada um. A corresponsabilidade deve ser incentivada sempre.
- Cultivar uma cultura de diálogo aberto, onde as pessoas se sintam seguras para falar sobre desafios e dificuldades, sem medo de represálias.
- Estabelecer jornadas de trabalho equilibradas, prevenindo a sobrecarga e garantindo pausas e períodos adequados de descanso.
- Promover um ambiente de respeito e ético, com políticas claras de prevenção ao assédio e à discriminação.
- Oferecer flexibilidade sempre que possível, favorecendo o equilíbrio entre demandas profissionais e pessoais.

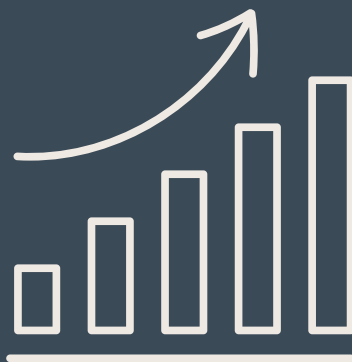
Implementação de Programas de Bem-estar e Saúde Mental

- No escopo do **programa de saúde mental** precisam estar inseridas campanhas regulares de conscientização e educação sobre o tema, destacando a importância do autocuidado, do autoconhecimento e da quebra de preconceitos em torno dos transtornos mentais e da disponibilidade de apoio.
- Incentivar pausas produtivas, incluindo momentos de relaxamento ou incentivo à prática de atividades físicas.
- Criar canais de apoio psicológico, como acesso a terapia ou canal de escuta ativa dentro da organização.

Treinamento de Lideranças para um Ambiente mais Saudável

- Desenvolver lideranças conscientes, capazes de perceber sinais de estresse, esgotamento e desalinhamento em si e nas equipes.
- Fortalecer práticas de comunicação empática e escuta ativa, promovendo relações de trabalho mais humanas e respeitadas.
- Estimular feedbacks construtivos e apoio contínuo, criando um ambiente de segurança psicológica, confiança e respeito mútuo.

Por que as adequações são importantes?



A **nova exigência da NR-1** reforça a importância das organizações estarem cada vez mais atentas aos impactos do ambiente de trabalho na saúde mental das pessoas.

Os desafios com os riscos psicossociais já fazem parte da realidade das organizações, e a avaliação surge como um passo fundamental para prevenir adoecimentos, promover bem-estar e construir ambientes de trabalho verdadeiramente sustentáveis. Essa mudança acompanha uma tendência global de valorizar não apenas a produtividade, mas também a qualidade de vida e a responsabilidade social das empresas.

São pessoas saudáveis e equilibradas que sustentam o sucesso de qualquer organização.

Quer conhecer mais sobre as soluções em Saúde Mental da Equilybre?

Acesse: www.equilybre.com.br



equilybrø

SUSTENTABILIDADE E BEM-ESTAR ORGANIZACIONAL

Parceiros:

