



Além da norma:

como a **NR-1** pode
impulsionar o bem-estar dos
colaboradores e transformar o
ambiente de trabalho



NR-1

Sumário



O aumento do desgaste emocional no trabalho	3	Os impactos positivos do cumprimento da norma além da obrigatoriedade legal	18
A importância da NR-1 para as empresas e os colaboradores	6	A relação entre segurança no trabalho e produtividade	21
Visão geral da NR-1 e seus principais objetivos	9	Bem-estar e segurança no trabalho também garantem resultados	22
Gestão de riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)	11	A importância da cultura organizacional focada no bem-estar	23
Como implementar a NR-1 na sua empresa para mitigar os riscos psicossociais	13	Hora de promover um ambiente de trabalho seguro e agradável!	25

O aumento do desgaste emocional no trabalho

Prazos apertados, metas surreais, reuniões intermináveis e aquela sensação de que o dia precisa ter 30 horas... Tudo isso somado à pressão constante de “ter um bom desempenho” cria um ambiente de trabalho nada saudável para os colaboradores.

E os números não mentem quanto a essa realidade: segundo uma pesquisa da Indeed, quase **60%** dos colaboradores se sentem

estressados a maior parte do tempo, e apenas **1 em cada 5** realmente sente que está prosperando no trabalho.

Outro estudo, conduzido em agosto de 2024 pela Vittude, em colaboração com a Opinion Box, trouxe à tona mais resultados alarmantes sobre o impacto do trabalho na saúde mental. O levantamento mostrou que **40%** dos entrevistados apontam o ambiente de trabalho como uma fonte importante de estresse e exaustão mental.



Além disso, dados da Organização Mundial da Saúde (OMS) apontam que:

86% dos brasileiros enfrentam algum transtorno mental, como ansiedade e depressão, e que a ansiedade lidera como a principal causa de afastamento do trabalho, atingindo **51%** dos casos.

O Brasil, infelizmente, já pode ser considerado um país em crise quando o assunto é saúde mental no trabalho. Só em 2024, foram concedidos **quase meio milhão** de afastamentos (472 mil) por transtornos psicológicos, um aumento de **68%** em relação ao ano anterior – o maior número em uma década, segundo o Ministério da Previdência Social.

Diante desse cenário alarmante, as empresas não podem mais ignorar que o desgaste emocional no ambiente de trabalho é um

problema real, que impacta diretamente na produtividade, no engajamento e até na reputação da organização.

No entanto, o que muitas ainda não perceberam é que essa responsabilidade agora não é só um pilar essencial para uma **cultura organizacional** saudável – será **obrigatório por lei**.

Há uma **atualização da NR-1** que estabelece que a gestão de riscos psicossociais deve ser incluída no **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)** das empresas — e isso se tornará uma obrigatoriedade a partir de maio de 2026.

Em outras palavras, tão importante quanto evitar acidentes físicos, por exemplo, agora é preciso cuidar da saúde mental dos colaboradores de forma ativa e estruturada.

O desafio é grande, mas a boa notícia é que existem caminhos para transformar o ambiente de trabalho em um espaço mais saudável, produtivo e humano.

Neste e-book, vamos explorar como as empresas podem se adequar para cumprir a NR-1 e, ao mesmo tempo, criar uma cultura organizacional

que realmente promova o bem-estar dos colaboradores.

Afinal, um colaborador feliz, saudável e valorizado não só trabalha melhor – ele permanece, cresce e faz a empresa se desenvolver junto!



A importância da NR-1 para as empresas e os colaboradores

Se você já busca implementar a ideia de que “trabalhar não pode ser sinônimo de desgaste”, então entendeu o espírito da coisa! Mas, para muitas empresas, a realidade ainda está bem longe disso.

O estresse no trabalho nunca esteve tão alto, o número de afastamentos por transtornos mentais bateu recordes. E a verdade é que uma boa parte das empresas ainda não sabe muito bem o que fazer para mudar esse cenário.

Neste sentido, podemos contar com a NR-1, a norma que nos reforça que segurança no trabalho não é só sobre evitar acidentes físicos, mas também sobre proteger a saúde mental dos trabalhadores.

Com a atualização prevista, as organizações agora vão precisar incluir a gestão de riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Ou seja, não dá mais para tratar o esgotamento mental e o adoecimento psicológico como um problema invisível.

Mas por que isso é tão importante?

Para os colaboradores:



Significa que a empresa precisa levar a sério o impacto do trabalho na sua saúde mental. Nada de “é só dar um jeitinho” ou “isso faz parte da profissão”;



Ter um ambiente mais equilibrado e menos tóxico, em que fatores como carga excessiva de trabalho, assédio, pressão desmedida e falta de suporte sejam realmente prevenidos;



Maior qualidade de vida, mais disposição e menos risco de chegar no domingo com aquele peso no peito só de pensar na segunda-feira.



Mas por que isso é tão importante?

Para as empresas:



Colaboradores mais saudáveis e engajados significam mais produtividade e menos rotatividade;



Redução de custos com afastamentos, licenças médicas e processos trabalhistas relacionados a transtornos psicológicos;



Construção de uma marca empregadora forte, que realmente valoriza as pessoas – e isso atrai talentos qualificados;



Cumprimento da lei e evitação de multas e penalidades.

A NR-1 deve ser entendida como uma oportunidade de transformar as relações de trabalho, tornando as organizações mais responsáveis e os ambientes mais saudáveis.

Se antes a saúde mental no trabalho era vista como um assunto secundário, agora ela está oficialmente no centro da estratégia de qualquer empresa que queira crescer de forma sustentável.

Visão geral da NR-1 e seus principais objetivos

A NR-1 (Norma Regulamentadora n.º 1) pode até parecer mais um conjunto de regras no já longo livro das obrigações **trabalhistas**, mas a verdade é que ela tem um papel fundamental: garantir que empresas criem ambientes de trabalho seguros, saudáveis e organizados.

Essa norma sempre foi a “porta de entrada” para maior segurança no trabalho, trazendo diretrizes gerais para que todas as outras NRs façam sentido.

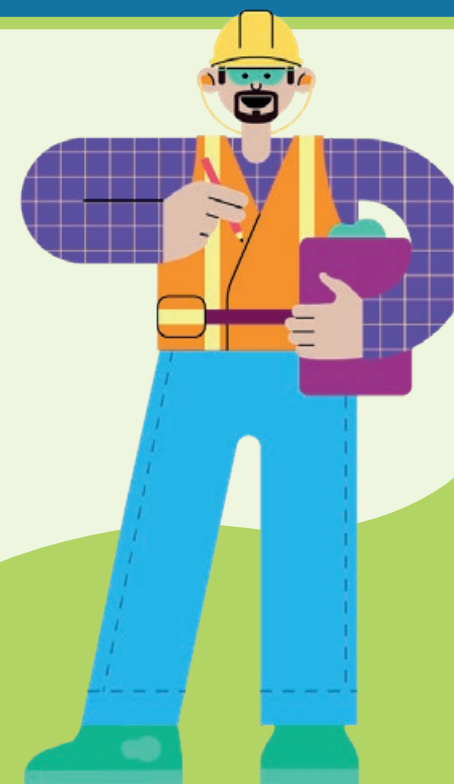


Os principais objetivos da NR-1 são:

- Prevenir riscos ocupacionais – físicos, químicos, biológicos e agora psicossociais também;
- Garantir que as empresas tenham um Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) estruturado e atualizado;
- Criar uma cultura de prevenção em vez de apenas reagir quando acontece algum acidente;
- Estabelecer diretrizes para treinamentos e capacitações obrigatórios para os trabalhadores;
- Promover um ambiente de trabalho seguro e saudável, onde o bem-estar

dos colaboradores seja uma prioridade real (e não só discurso).

Resumindo: a NR-1 busca garantir mais segurança aos colaboradores e mais qualidade de vida no trabalho!








Gestão de riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)

Ok, as empresas serão obrigadas a incluir a gestão de riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Mas, afinal, o que isso significa na prática?

O que são riscos psicossociais?

São fatores no ambiente de trabalho que podem prejudicar a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores. E não, não estamos falando de dias estressantes ocasionais (esses, todo mundo tem!), mas de um cenário constante que gera impactos sérios.

Alguns exemplos incluem:

-  **Carga excessiva de trabalho:** quando as demandas são irreais e o colaborador nunca consegue “dar conta”;
-  **Pressão extrema e cobrança desproporcional:** expectativas absurdas que geram ansiedade e insegurança;
-  **Falta de autonomia e reconhecimento:** o famoso (e totalmente prejudicial) “manda quem pode, obedece quem tem juízo”, sem espaço para inovação ou valorização;
-  **Assédio moral e conflitos constantes:** ambientes tóxicos onde a cultura de medo e intimidação impera;
-  **Falta de suporte dos líderes:** gestores que não sabem (ou não querem) lidar com a saúde mental da equipe.

PGR

Como implementar a NR-1 na sua empresa para mitigar os riscos psicossociais

De acordo com um levantamento da Associação Brasileira de Psiquiatria (ABP), **72%** dos trabalhadores no Brasil relatam sentir exaustão tanto mental quanto física, enquanto **32%** apresentam sintomas de depressão associados ao ambiente de trabalho.

Então agora que já sabemos que a NR-1 é uma ferramenta para melhorar a qualidade de vida no trabalho e para combater este cenário de exaustão física e mental, chega a hora da

pergunta-chave: como colocar isso em prática?

A boa notícia é que não precisa ser um bicho de sete cabeças. Com um planejamento bem estruturado, a implementação da NR-1 pode ser um divisor de águas na forma como sua empresa lida com a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores.

Bora lá?

Passo 1: Conheça a NR-1 e o PGR de verdade

Antes de sair criando processos e checklists, é fundamental entender o que a NR-1 exige e como os riscos psicossociais devem ser incorporados no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Faça uma análise detalhada da norma e, se necessário, busque apoio de especialistas em segurança do trabalho e saúde ocupacional. O conhecimento é o primeiro passo para a ação!

Passo 2: Identifique os riscos psicossociais na sua empresa

Agora que você já sabe o que a NR-1 pede, é hora de olhar para dentro e identificar os principais fatores de risco que afetam seus colaboradores.

Algumas perguntas-chave para essa análise:

- 1.** Os colaboradores estão sobrecarregados?
- 2.** O ambiente de trabalho é tóxico ou pouco acolhedor?
- 3.** Há sinais de assédio moral, discriminação ou desigualdade?
- 4.** A liderança tem preparo para lidar com questões emocionais?
- 5.** Existe um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal?

Passo 3: Crie um plano de ação para mitigar os riscos

Depois de identificar os problemas, é hora de agir. Aqui, o foco deve ser reduzir ou eliminar os fatores de risco psicossociais que impactam negativamente a equipe.

Algumas iniciativas possíveis são:

- ✓ **Ajustar demandas e processos internos para evitar sobrecarga de trabalho;**
- ✓ **Treinar gestores para que saibam liderar sem pressionar excessivamente;**
- ✓ **Criar canais seguros para denúncias de assédio e más práticas;**

- ✓ **Implementar ações de saúde mental, como programas de apoio psicológico;**
- ✓ **Incentivar pausas e políticas de trabalho mais flexíveis.**

Na prática: elabore um plano estratégico e envolva todos os setores da companhia para garantir que as mudanças realmente aconteçam.

Passo 4: Engaje a equipe

De nada adianta criar políticas incríveis se ninguém souber da existência delas. Comunicação é tudo!

Todos – do CEO ao estagiário – precisam entender o que está mudando, por que está mudando e como podem colaborar.

Para engajar os colaboradores, é possível:

- ✓ Incluir workshops sobre **saúde mental no trabalho**;
- ✓ Ter campanhas internas para **divulgar novas práticas e canais de apoio**;
- ✓ Estimular diálogos abertos e rodas de conversa sobre **bem-estar sem tabus**.

Na prática: aposte em dinâmicas interativas para fazer com que as informações cheguem de forma fácil e acessível a todos. Mas leve em conta a sua equipe: quais são as melhores formas de se comunicar com ela?



Passo 5: Acompanhe, ajuste e melhore continuamente

Implementar a NR-1 não é um processo com começo, meio e fim – é algo que precisa ser monitorado e ajustado constantemente.

Para isso, a empresa deve:

- ✓ **Medir os impactos das ações e coletar feedbacks regularmente;**
- ✓ **Revisar o PGR periodicamente para garantir que as práticas estejam atualizadas;**
- ✓ **Atentar-se às mudanças na legislação para sempre estar em conformidade.**

Na prática: crie um cronograma de revisões e mantenha um canal aberto para sugestões de melhoria.



Os impactos positivos do cumprimento da norma além da obrigatoriedade legal

Por que tudo isso é tão importante?

Porque, como vimos nos dados, estamos vivendo uma crise de saúde mental sem precedentes no mercado de trabalho.

Afinal, como mostra o relatório **People at Work 2023: A Global Workforce View**, do ADP Research Institute, no Brasil, 67% dos trabalhadores são influenciados negativamente no trabalho pelo estresse - e o número é maior do que a média global (65%).

Ainda, vimos que o número de afastamentos por transtornos psicológicos explodiu em 2024. Ou seja, não dá mais para ignorar essa realidade que tem afetado os profissionais brasileiros!

Por isso, quando o assunto é a NR-1 e a gestão de riscos psicossociais, cumprir a norma vai muito além de evitar multas e fiscalizações. Na verdade, empresas que realmente se preocupam com a saúde mental dos colaboradores colhem benefícios gigantescos - e isso não é papo motivacional, viu?

De acordo com um estudo da Gallup, empresas com **trabalhadores felizes têm 50% menos acidentes de trabalho**. Ainda, uma pesquisa da Harvard Business Review revelou que colaboradores satisfeitos são 31% mais produtivos, 85% mais eficientes e 300% mais inovadores.

Ou seja, quando a empresa cuida do bem-estar da equipe, os resultados aparecem – no clima organizacional e no rendimento do dia a dia!

Alguns dos benefícios de na saúde mental da equipe são:

- 📌 **Menos afastamentos e turnover** – estresse e sobrecarga resultam em mais demissões. Com um ambiente mais saudável, a retenção de talentos aumenta;
- 📌 **Mais produtividade e inovação** – gente exausta não consegue ser criativa! Empresas que priorizam a saúde mental têm equipes mais engajadas e com energia para criar, inovar e buscar melhores resultados;



Liderança mais preparada e humanizada – com treinamentos adequados, os gestores aprendem a liderar sem sobrecarregar e criam um ambiente de trabalho mais acolhedor;



- 📌 **Ambiente de trabalho mais positivo e colaborativo** – um time que se sente seguro e valorizado trabalha melhor junto, o que melhora o clima organizacional e reduz conflitos internos;
- 📌 **Imagem da empresa fortalecida** – empresas que investem na qualidade de vida do time se tornam mais atraentes para talentos e clientes.

No fim das contas, seguir a NR-1 e implementar a gestão de riscos psicossociais não deveria ser visto como um custo, mas como um investimento estratégico.

Então, em vez de enxergar essa mudança como apenas mais uma regra para seguir, que tal usá-la como uma oportunidade para transformar a cultura organizacional e fazer da sua empresa um lugar onde as pessoas realmente querem estar?



A relação entre segurança no trabalho e produtividade

Diversos estudos mostram que, quando as empresas cuidam da saúde dos colaboradores, os resultados são positivos e não se limitam a evitar acidentes ou doenças.

Por exemplo, uma pesquisa da Gallup revela que empresas que investem em programas de bem-estar experimentam um aumento de 21% na produtividade dos seus colaboradores. Ou seja, cuidar da saúde do time não só melhora o ambiente, mas também impulsiona os números.

A Google é um ótimo exemplo de como esse cuidado com a saúde mental pode trazer ótimos resultados. Com o foco no bem-estar da equipe, a empresa conseguiu reduzir o absenteísmo em 30%. Um número que fala por si, não é mesmo?

No Brasil, isso não é diferente. 74% dos trabalhadores acreditam que a qualidade de vida oferecida pelas empresas impacta diretamente seu desempenho, segundo uma pesquisa da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH).

Portanto, quando as organizações tratam seus colaboradores com respeito e oferecem um ambiente saudável, conseguem uma melhora significativa nos números e na produtividade da equipe.

Bem-estar e segurança no trabalho também garantem resultados

Em um estudo, a Gallup descobriu que colaboradores engajados são 17% mais produtivos e têm 21% mais chances de contribuir para lucros superiores.

Para exemplificar, uma [pesquisa da Robert Half](#) mostrou que há uma relação direta entre felicidade e bons desempenhos, identificando os principais benefícios de uma equipe feliz: colaboradores satisfeitos tendem a ser mais produtivos (89%), inovadores e criativos

(74%), colaborativos com os colegas de trabalho (73%), leais à empresa (66%) e frequentemente superam as expectativas e metas definidas (63%).

E como se isso não fosse suficiente, promover um ambiente saudável pode reduzir os custos com saúde em até 30%! Um colaborador feliz é um colaborador mais produtivo, criativo e inovador, e essa fórmula mágica é responsável pelo sucesso de muitas empresas.



A importância da cultura organizacional focada no bem-estar

Ah, lembre-se de que quando falamos em bem-estar no trabalho, não estamos falando só de oferecer um bom café ou uma mesa confortável. O verdadeiro segredo para uma equipe saudável e produtiva está na cultura organizacional da empresa.

Se uma organização quer resultados duradouros e um ambiente de trabalho saudável, a cultura organizacional precisa

refletir essa prioridade. Afinal, como sabemos, as pessoas são o maior ativo de qualquer companhia, e se elas não estiverem bem, os resultados não vão aparecer.

O primeiro passo para mudar a cultura organizacional é definir o que a empresa entende por bem-estar:

- 1.** O que é essencial para seus colaboradores?
- 2.** Como melhorar o bem-estar da equipe?
- 3.** O que a empresa está disposta a fazer para garantir um ambiente de trabalho saudável, tanto física quanto emocionalmente?
- 4.** Os líderes estão alinhados com as missões da organização?

Ao definir esses valores, você cria um alicerce que vai guiar todas as ações futuras. Mas lembre-se de que eles devem estar alinhados com a visão e missão da empresa, e precisam ser promovidos de forma consistente por todos os níveis hierárquicos.

Quando a alta liderança demonstra comprometimento com o bem-estar dos colaboradores, essa mensagem é disseminada e refletida nas ações diárias.

Além disso, fazer com que a saúde mental seja uma prioridade dentro de uma organização é um dos maiores passos para construir uma cultura organizacional que valoriza o bem-estar. Isso pode incluir a oferta de serviços de apoio psicológico, programas de mindfulness, atividades físicas regulares e outras iniciativas de bem-estar emocional e físico.

Não é só sobre cuidar das pessoas, mas também sobre criar um ambiente onde elas possam se desenvolver e crescer, o que, no fim, vai beneficiar a organização como um todo.

Investir na cultura organizacional da sua organização, estabelecendo o bem-estar como um pilar, é também uma forma de engajar a equipe. Empresas que entendem isso estão mais preparadas para enfrentar desafios, inovar e crescer de forma sustentável.

Para saber mais sobre como tornar a sua cultura organizacional mais visível ao time, [acesse aqui](#).

Hora de promover um ambiente de trabalho seguro e agradável!

Estamos chegando ao final do nosso e-book, e, se tem uma coisa que esperamos ter mostrado, é que a saúde e o bem-estar dos colaboradores são essenciais para o sucesso de qualquer organização.

Ou seja, não se trata apenas de seguir normas ou cumprir exigências legais como a NR-1 (embora isso seja importante!), mas sim de construir uma cultura organizacional que valorize o ser humano em todos os aspectos.

A gestão de riscos psicossociais, a criação de um ambiente saudável, a priorização da saúde mental e o engajamento dos colaboradores são peças-chave que, quando bem trabalhadas, trazem benefícios imensos: desde maior produtividade até menos absenteísmo e um ambiente de trabalho muito mais criativo e inovador.

Afinal, quando o time se sente valorizado, respeitado e apoiado, os resultados falam por si – menos turnover, mais motivação, mais inovação e, claro, uma maior felicidade no trabalho.

Agora com a NR-1 prestes a ser atualizada e a futura obrigatoriedade de incluir a gestão de riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), temos a chance de fazer a diferença de forma estruturada.

É o momento de colocar em prática tudo o que falamos e começar a transformar a cultura da sua empresa em um lugar que prioriza os colaboradores e dá a equipe um impulso para continuar crescendo!

Então, em vez de ver a norma como apenas mais uma obrigação, que tal enxergá-la como uma oportunidade para transformar a cultura da sua organização?

Se você ainda não começou, que tal aproveitar o momento e dar o primeiro

passo? Promova um ambiente de trabalho seguro, saudável e agradável para todos e, assim, todos vão evoluir juntos: empresa e colaboradores! 😊

