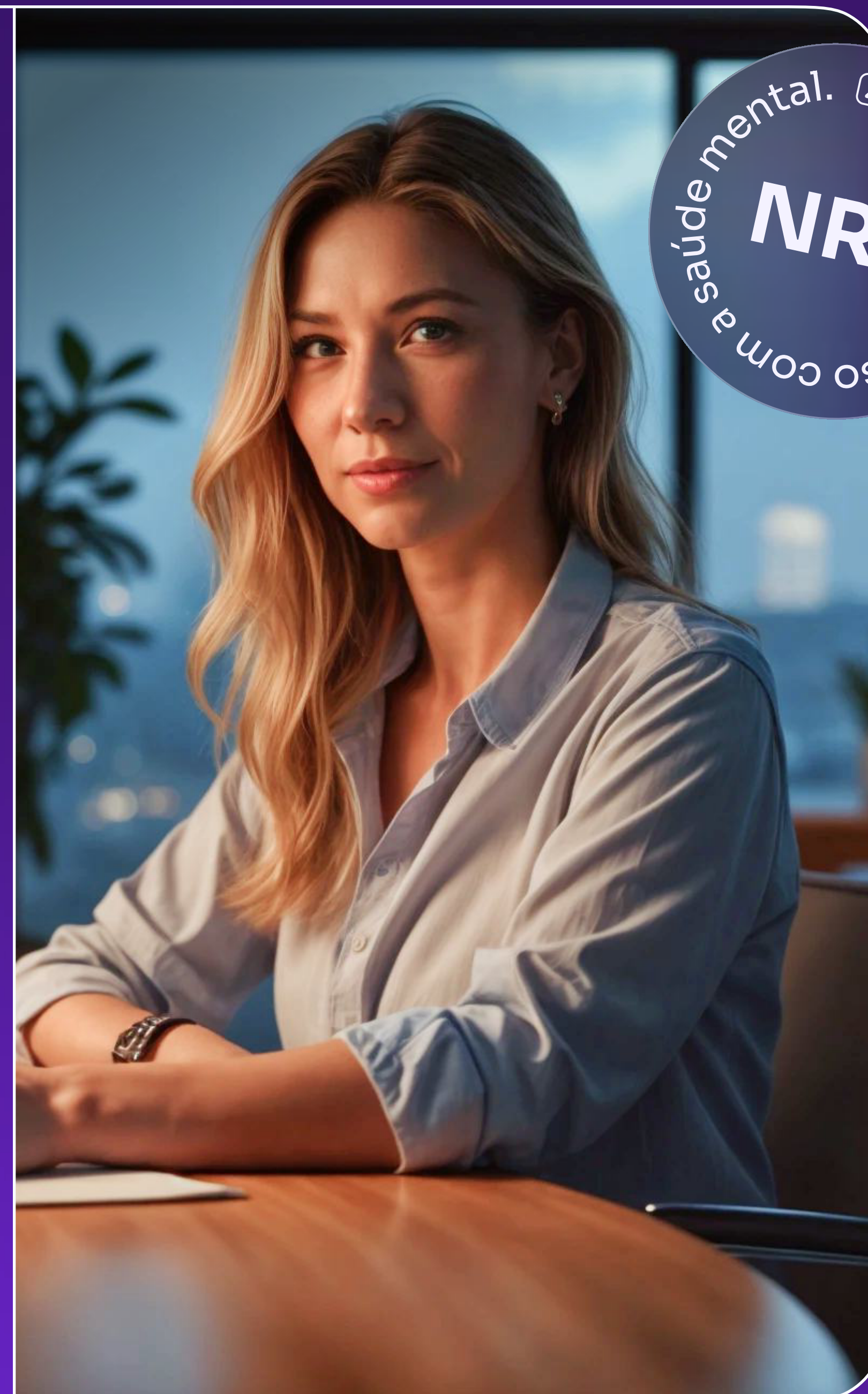




Mudanças na NR-1: Incorporação dos riscos psicossociais

Como a Norma Regulamentadora aborda a
saúde mental no ambiente de trabalho





Conteúdos	
Introdução	p.03
1. Atualização da NR-1 para a saúde mental	p.05
2. Fatores de riscos psicossociais	p.09
3. Identificando fatores de riscos psicossociais no trabalho	p.12
4. Como a NR1 lida com os riscos psicossociais	p.17
5. Cases de sucesso na gestão de saúde mental	p.22
O Caminho para um Ambiente de Trabalho Saudável	p.26
Parceria para transformar a saúde do trabalhador	p.27

Introdução

Nos últimos anos, a gestão de saúde e segurança no trabalho passou por uma verdadeira transformação. O bem-estar dos colaboradores, antes visto como um aspecto secundário, ganhou destaque nas estratégias corporativas.

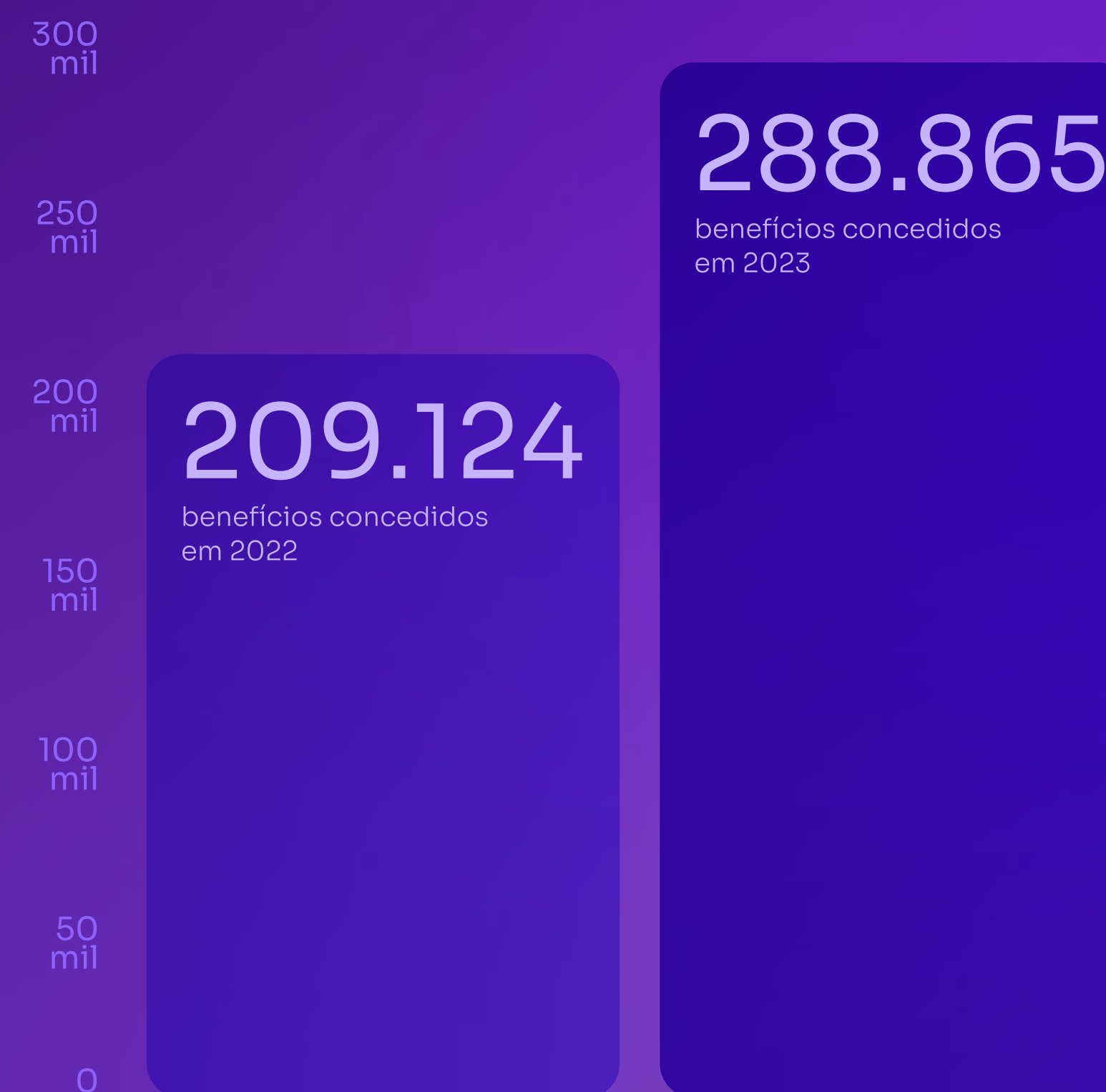
A atualização da Norma Regulamentadora 1 (NR-1) reflete essa mudança ao incluir, pela primeira vez, os riscos psicossociais na gestão dos riscos ocupacionais.

Essa mudança não apenas amplia o escopo da NR-1, que antes se concentrava em riscos físicos e químicos, mas também marca um avanço na forma como a legislação brasileira entende a saúde ocupacional. Agora, a NR-1 reconhece que a saúde mental é tão fundamental quanto a segurança física e precisa ser tratada com igual importância.

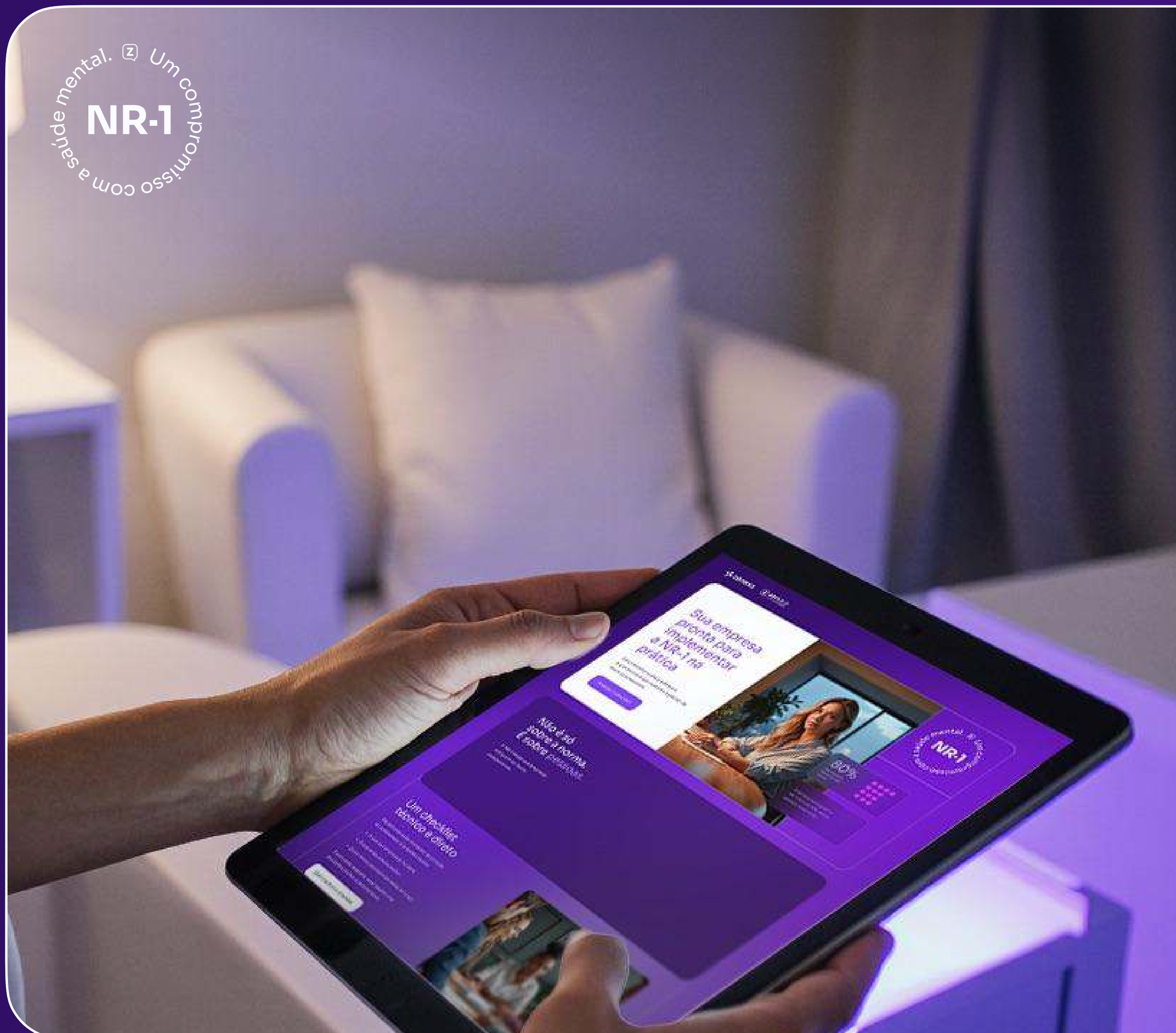
Esse avanço ocorre em um contexto onde os afastamentos por questões de saúde mental têm aumentado significativamente.

A nova NR-1 exige que as empresas incluam a gestão dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), como parte do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Essa integração representa uma mudança importante na abordagem organizacional, indo além de iniciativas superficiais e promovendo ambientes de trabalho mais saudáveis e sustentáveis.

Benefícios concedidos pelo INSS por incapacidade relacionada a disfunções cerebrais e comportamentais



38% de aumento registrado no período



Este e-Book foi criado para oferecer uma visão prática de como as empresas podem cumprir as novas exigências da NR-1 em relação à saúde mental. Além de detalhar as atualizações da norma e sua relevância, traremos exemplos de sucesso de organizações que implementaram projetos estruturados nessa área e, como resultado, reduziram afastamentos, absenteísmo e custos com saúde.

Ao concluir este material, você terá uma compreensão clara dos impactos dos riscos psicossociais e da importância de gerenciá-los para o sucesso organizacional. Mais do que atender a exigências legais, você estará investindo em um futuro mais saudável para sua equipe e promovendo uma cultura que valoriza o bem-estar.

Desejamos-lhe uma boa leitura!

1.

Atualização da NR-1 para a saúde mental



A Norma Regulamentadora 1 (NR-1) foi atualizada pela Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Com a atualização, os riscos psicossociais passaram a ser parte do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Agora, fatores que afetam a saúde mental e o bem-estar psicológico dos colaboradores estão no centro das preocupações.

As NRs se aplicam a todas as empresas com empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), independentemente do setor. Elas estabelecem obrigações e direitos tanto para empregadores quanto para trabalhadores. Além disso, determinam sanções em caso de descumprimento.

Ao longo dos anos, a NR-1 evoluiu para acompanhar as novas demandas do mercado. Em 2020, com a Portaria nº 6.730, incorporou o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), promovendo uma gestão de riscos mais integrada.

Em 2024, a NR-1 também passou a incluir a gestão de riscos psicossociais, ampliando o foco para o bem-estar mental dos trabalhadores.

1.1 O que é uma NR?



As Normas Regulamentadoras (NRs) são disposições legais criadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Seu objetivo é garantir a segurança e a saúde no ambiente de trabalho.

Cada NR aborda um tema específico, definindo condições para prevenir acidentes e doenças ocupacionais. Dessa forma, promovem um ambiente de trabalho mais seguro.

1.2 A relevância da NR-1



A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) foi criada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) em 1978, por meio da Portaria nº 3.214. Ela estabelece diretrizes para a segurança e saúde no trabalho em todos os setores.

Além de definir responsabilidades para empregadores e trabalhadores, a NR-1 serve como base para a aplicação das outras normas regulamentadoras.

1.3

O que mudou na última atualização da NR-1



A atualização da NR-1 representa um avanço crucial na segurança e saúde no trabalho. A inclusão dos riscos psicossociais foi resultado de um longo processo de discussões.

Em 2021, a Comissão Tripartite Paritária

Permanente (CTPP) formou o Grupo de Estudo Tripartite (GET) para avaliar o tema. Inicialmente, o grupo concluiu que não havia necessidade de uma norma específica, pois a NR 17 e algumas normas setoriais já tratavam de questões relacionadas.

No entanto, o cenário mudou em 2023. O Ministério Público do Trabalho interveio na consulta pública, sugerindo a inclusão dos riscos psicossociais na NR-1. O debate no Grupo de Trabalho Tripartite (GTT) foi intenso e não houve consenso entre governo, trabalhadores e empregadores.

Apesar da resistência de alguns setores, o Ministério do Trabalho e Emprego decidiu pela inclusão, visando uma proteção mais ampla para os trabalhadores.

A adaptação ao novo marco regulatório exigirá mudanças no Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais

(PGR). A gestão dos riscos psicossociais trará desafios, especialmente na definição de critérios claros.

A regulamentação completa ainda está em andamento. As empresas terão um prazo de 270 dias após a publicação da portaria para se adequarem às novas exigências.

1.4	Comparação das versões de março e agosto de 2024 da NR-1	↘
-----	--	---

Em 2024, duas versões atualizadas da NR-1 foram publicadas.

A primeira em março e a segunda em agosto, trazendo mudanças importantes nos itens relacionados aos riscos psicossociais.

As alterações focaram em adaptar a norma para abordar de forma mais abrangente os fatores de risco psicossociais.

A seguir, é feita uma comparação entre as duas versões, destacando as diferenças nos itens que tratam direta ou indiretamente desses riscos.

*A tabela na página seguinte foca nos itens que estão explicitamente relacionados aos riscos psicossociais, oferecendo uma análise direcionada a esse tema específico.



Quadro comparativo das versões de março e agosto de 2024 da NR-1

Item	Texto de março de 2024	Texto de agosto de 2024	Comentário
1.5.3.1.4	-	"O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho."	Novo item adicionado na versão de agosto, mencionando explicitamente os fatores psicossociais.
1.5.3.2.1	"A organização deve considerar as condições de trabalho, nos termos da NR-17."	"A organização deve considerar as condições de trabalho, nos termos da NR-17, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho."	Adição de menção aos fatores de risco psicossociais na versão de agosto de 2024.
1.5.3.3	"A organização deve adotar mecanismos para: (a) consultar os trabalhadores quanto à percepção de riscos ocupacionais, podendo para este fim ser adotadas as manifestações da CIPA; (b) comunicar aos trabalhadores sobre os riscos consolidados no inventário de riscos e as medidas de prevenção do plano de ação do PGR."	"A organização deve adotar mecanismos para: (a) garantir a participação dos trabalhadores no processo de gerenciamento de riscos ocupacionais, proporcionando noções básicas sobre o gerenciamento de riscos; (b) consultar os trabalhadores quanto à percepção de riscos ocupacionais; (c) comunicar aos trabalhadores sobre os riscos consolidados no inventário de riscos e as medidas de prevenção previstas no plano de ação."	Adição de participação ativa dos trabalhadores no gerenciamento de riscos, podendo incluir os psicossociais.
1.5.4.2.1	"O levantamento preliminar de perigos e riscos deve ser realizado: (a) antes do início do funcionamento do estabelecimento ou novas instalações; (b) para as atividades existentes; (c) nas mudanças e introdução de novos processos ou atividades de trabalho."	"O levantamento preliminar de perigos e riscos deve ser realizado: (a) antes do início do funcionamento do estabelecimento ou novas instalações; (b) para as atividades existentes; (c) nas mudanças e introdução de novos processos ou atividades de trabalho; (d) identificar situações de risco ocupacional evidente nas quais a organização deve adotar medidas de redução ou controle imediatamente."	Adição do item (d) que exige a identificação de situações de risco ocupacional evidente, o que pode incluir riscos psicossociais.

2.

Fatores de riscos psicossociais



Antes da última atualização da NR-1, os riscos ocupacionais focavam principalmente em perigos físicos, químicos e biológicos. Agora, as empresas devem considerar também os fatores que afetam a saúde mental e o bem-estar psicológico dos trabalhadores.

2.1

O que são riscos psicossociais?



Segundo publicação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), os riscos psicossociais envolvem a interação entre o ambiente de trabalho, a organização das tarefas, as condições de trabalho e as características individuais dos colaboradores. Esses fatores podem afetar negativamente a saúde, o desempenho e a satisfação no trabalho.

Entre os principais riscos estão a carga de trabalho excessiva, a falta de apoio social, a baixa autonomia, a insegurança

no emprego e as relações laborais conflituosas.

Quando não gerenciados adequadamente, esses fatores podem levar a estresse, ansiedade, depressão e outras condições que afetam a saúde física e mental.

2.2

Gestão de riscos psicossociais na NR-1



Com a nova NR-1, os riscos psicossociais devem ser abordados no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), dentro do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Isso exige uma abordagem proativa para identificar e controlar esses fatores, garantindo que o ambiente de trabalho ofereça suporte à saúde mental dos colaboradores.

A participação dos colaboradores no processo de identificação é essencial, uma

vez que a NR-1 agora exige a consulta para abranger tanto riscos físicos quanto psicossociais. Embora o processo possa ser desafiador, a capacitação e o envolvimento de toda a equipe são fundamentais para promover um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Uma gestão eficaz permite identificar precocemente problemas como estresse crônico ou esgotamento emocional, possibilitando a adoção de medidas preventivas. Isso evita que esses fatores evoluam para transtornos mentais graves, como a depressão.

2.3

Introdução ao GRO e PGR



O Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) é um conjunto de ações coordenadas para garantir condições de trabalho seguras e saudáveis. Com a atualização da NR-1, o

GRO passou a incluir os riscos psicossociais, ampliando o foco para além dos riscos físicos, químicos e biológicos. O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) é a documentação prática desse processo, sendo obrigatório desde janeiro de 2022.

O PGR é composto basicamente por:

1. Inventário de Riscos Ocupacionais:

Identifica os perigos, incluindo os psicossociais, e avalia os riscos. Determina quais medidas preventivas são necessárias.

2. Plano de Ação: Define as medidas para eliminar ou controlar os riscos, estabelecendo prazos e responsáveis.

O Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) é um conjunto de ações coordenadas para garantir condições de trabalho seguras e saudáveis. Com a atualização da NR-1, o

Aplicação aos riscos psicossociais: A inclusão dos riscos psicossociais exige que o PGR aborde fatores que afetam a saúde mental, como fontes de estresse e insatisfação. As empresas devem adotar uma abordagem proativa para identificar e mitigar esses riscos.

Participação dos trabalhadores: A consulta aos trabalhadores é essencial para a identificação de riscos psicossociais. Os colaboradores devem ser envolvidos no processo, fornecendo informações que ajudem na gestão eficaz dos riscos e recebendo treinamento adequado para reconhecer e reportar problemas.

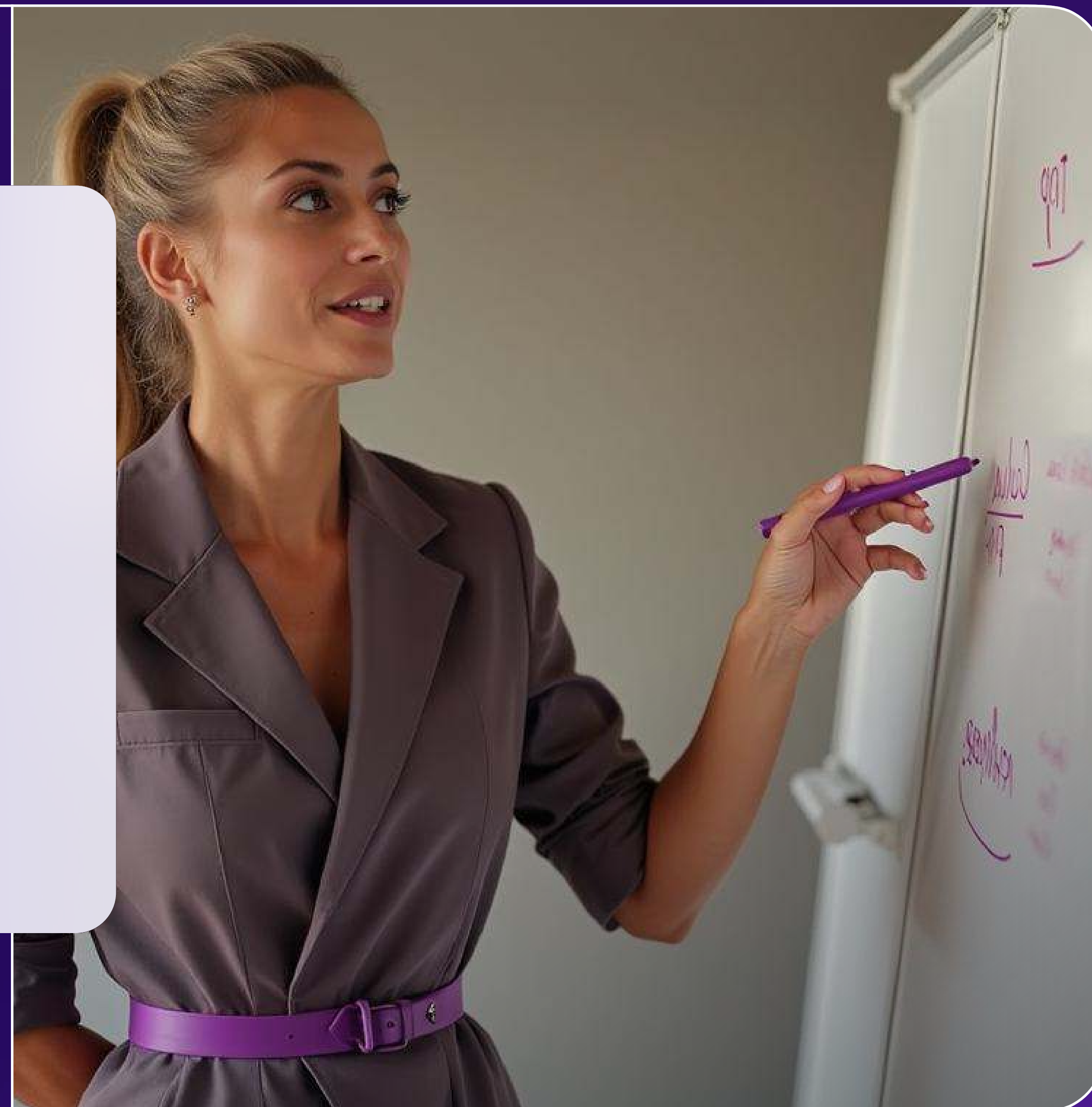
Validade, revisão e atualização: O PGR deve ser revisado a cada dois anos, ou até três anos para empresas certificadas em sistemas de gestão. Revisões adicionais são necessárias em casos de mudanças significativas nos processos, acidentes ou novas exigências legais.

Manutenção e fiscalização: O PGR pode ser mantido em formato físico ou digital, mas deve estar acessível para consulta. A fiscalização é feita pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT/MTE), enquanto os empregadores devem monitorar a eficácia das ações de prevenção.

Seguir as diretrizes do GRO e do PGR ajuda a promover um ambiente de trabalho seguro, especialmente na gestão dos riscos psicossociais.

3.

Identificando fatores de riscos psicossociais no trabalho



Os fatores de risco psicossociais no trabalho ganharam destaque com a atualização promovida pelo Ministério da Saúde por meio da Portaria nº 1.999, de 27/11/2023.

Essa portaria revisou a **Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho**, ampliando o número de patologias reconhecidas como relacionadas ao ambiente laboral. **Foram incluídas 165 novas doenças**, quase dobrando o total **de 182 para 347**, o que reforça a importância de abordar a saúde mental e os riscos associados ao ambiente de trabalho.

Entre as novas doenças listadas estão a **Covid-19**, vários **distúrbios musculoesqueléticos**, **cânceres adicionais**, além de condições ligadas à saúde mental, como **abuso de drogas**, **tentativas de suicídio** e outras **patologias psíquicas**.

Neste capítulo, exploraremos os fatores de risco psicossociais recentemente incorporados pela portaria. Esses fatores incluem condições de trabalho que geram **estresse**, **sobrecarga**, **falta de apoio social**, e outras situações que podem desencadear problemas de saúde mental.



3.1

Principais diferenças entre a versão antiga e a nova da LDRT



A Portaria trouxe mudanças significativas em relação à Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), que não era atualizada desde 1999. As principais diferenças são:

- **Ampliação dos fatores de risco:**
A nova versão aborda os fatores psicossociais de forma mais abrangente, incluindo gestão organizacional, condições de trabalho, relações sociais, e violência no ambiente laboral. Aspectos como assédio, discriminação e características específicas do ambiente de trabalho agora recebem maior destaque.
- **Expansão das doenças relacionadas:**
A lista atualizada incorpora uma gama maior de condições de saúde, especialmente doenças mentais como transtornos de ansiedade e transtornos somatoformes. Também inclui doenças físicas relacionadas a fatores psicossociais, como hipertensão, infarto, e alguns tipos de câncer (como de mama e próstata).

▪ **Detalhamento dos agentes etiológicos:**

Enquanto a versão anterior focava em agentes como solventes, metais pesados e gases tóxicos, a nova portaria amplia o enfoque. Agora inclui fatores organizacionais e sociais que afetam a saúde dos trabalhadores, destacando os impactos das condições de trabalho sobre a saúde.

▪ **Maior enfoque na saúde mental:**

A nova LDRT dá uma atenção especial à saúde mental, incorporando doenças como burnout, depressão, e transtornos de estresse pós-traumático associadas a condições adversas no trabalho. Há também a inclusão de transtornos relacionados ao uso de substâncias, refletindo uma preocupação ampliada com o bem-estar psicológico.

3.2

Fatores de Risco Psicossociais na LDRT



A atualização da portaria ampliou e detalhou os fatores de risco psicossociais, organizando-os em categorias que abrangem diversos aspectos do ambiente de trabalho, como condições, relações e organização. A seguir, os principais fatores são apresentados conforme suas características:

Gestão Organizacional

- **Estilo de comando e liderança:** Práticas de gestão que podem influenciar o clima organizacional e o bem-estar dos trabalhadores.
- **Modalidades de contratação e estabilidade:** Tipos de contratos de trabalho e a segurança percebida no emprego.

- **Avaliação de desempenho e feedback:** Mecanismos de avaliação que podem gerar pressão, insegurança ou desmotivação.

Condições de Trabalho

- **Deficiências na comunicação:** Falta de clareza nas instruções, informações incompletas ou inadequadas.
- **Demandas qualitativas e quantitativas:** Exigência de tarefas complexas ou excesso de trabalho que sobrecarrega os trabalhadores.
- **Falta de recursos ou infraestrutura inadequada:** Condições físicas e materiais que dificultam a realização do trabalho de forma segura e eficiente.

Relações Sociais no Trabalho

- **Assédio moral e sexual:** Situações de abuso, intimidação, discriminação ou humilhação no ambiente de trabalho.

- Clima das relações e trabalho em equipe: Qualidade das interações sociais e o suporte percebido dos colegas e superiores.
- Isolamento social: Falta de contato social no ambiente de trabalho ou trabalho remoto sem interação com colegas.

Conteúdo e Organização das Tarefas

- Carga mental: Exigências cognitivas e emocionais intensas, como tomada de decisões rápidas ou lidar com situações complexas.
- Responsabilidade e exigências emocionais: Necessidade de lidar com situações difíceis ou estressantes, que demandam autocontrole e resiliência emocional.
- Autonomia no trabalho: Grau de liberdade para decidir como e quando realizar as tarefas.

Ambiente de Trabalho

- Aspectos físicos e sanitários: Condições inadequadas de temperatura, iluminação, ruído ou higiene no local de trabalho.
- Segurança: Percepção de riscos à integridade física ou sensação de perigo no ambiente de trabalho.

Jornada de Trabalho

- Longas jornadas e excesso de horas extras: Trabalho prolongado que reduz o tempo de descanso e recuperação.
- Trabalho em turnos ou noturno: Impactos na saúde decorrentes de horários irregulares ou de trabalhos noturnos.
- Pausas inadequadas ou insuficientes: Intervalos de descanso que não são suficientes para a recuperação física e mental.

Violência no Trabalho

- Agressões físicas ou verbais: Incidentes de violência no ambiente de trabalho, que podem ser cometidos por colegas, superiores ou terceiros.
- Ameaças: Situações em que o trabalhador se sente ameaçado, gerando medo e insegurança.

Esses fatores abrangem uma ampla variedade de situações que podem impactar negativamente a saúde dos trabalhadores.

A nova LDRT não só busca identificar os riscos, mas também promover estratégias de prevenção e mitigação para melhorar o ambiente de trabalho.



3.3 A importância da NR-1 para a prevenção do adoecimento



Os fatores de risco psicossociais no trabalho, como sobrecarga de tarefas, falta de apoio, assédio e condições precárias, estão diretamente ligados ao desenvolvimento de doenças ocupacionais. A nova LDRT destaca como esses fatores podem causar ou agravar problemas de saúde mental e física, incluindo depressão, burnout, transtornos cardiovasculares e até suicídio.

A implementação das diretrizes da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) é crucial para mitigar esses riscos. A NR-1 exige que as empresas realizem a identificação e o gerenciamento adequado dos riscos ocupacionais, abrangendo os psicossociais, para promover um ambiente de trabalho mais saudável e seguro.

Seguir as orientações da NR-1 ajuda a prevenir doenças, reduzir afastamentos e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores. Isso reforça a importância de um gerenciamento proativo dos riscos, não apenas para cumprir a legislação, mas também para garantir o bem-estar e a produtividade dos colaboradores.

4.

Como a NR1 lida com os riscos psicossociais



Embora a redação atual da NR-1 não especifique quais são os fatores de risco psicossociais no ambiente de trabalho, a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDTR) oferece insumos importantes para que as organizações se antecipem às exigências que surgiram com a nova redação aprovada pela Portaria nº 1.419, de 2024.

Inicialmente previsto para maio de 2025, o início da vigência foi prorrogado pela Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025. As punições relacionadas à não conformidade passam a valer em 25 de maio de 2026, e até lá o foco será educativo e orientativo, permitindo que as empresas se preparem de forma segura e estratégica.

Gerenciamento de riscos ocupacionais

A NR-1 exige que as empresas implementem um Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) que inclua riscos psicossociais, além dos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos.

O GRO adota uma abordagem integrada para gerenciar todos os tipos de riscos, garantindo um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Riscos psicossociais

A atualização da NR-1 requer que as empresas considerem fatores psicossociais como estresse, assédio, carga excessiva de trabalho e conflitos interpessoais.

A identificação, avaliação e controle desses riscos são essenciais para promover a saúde mental e prevenir doenças ocupacionais.

Participação dos trabalhadores

A NR1 reforça a necessidade de incluir os trabalhadores na avaliação e mitigação dos riscos, criando um ambiente de trabalho colaborativo e seguro.

Isso pode incluir consultas para entender a percepção dos colaboradores sobre os riscos psicossociais e participação ativa na criação e revisão das políticas de saúde e segurança.

Planos de ação e medidas preventivas

Após identificar os riscos, as empresas devem elaborar planos de ação com cronogramas, responsáveis e formas de acompanhamento para reduzir os riscos.

As medidas preventivas devem incluir apoio psicológico, treinamentos sobre estresse e ações para melhorar as relações no trabalho.

Documentação e monitoramento contínuo

Para garantir a eficácia do gerenciamento de riscos, a empresa precisa manter um inventário atualizado dos riscos ocupacionais e revisar regularmente as estratégias de controle.

As adaptações devem ser realizadas sempre que necessário, especialmente em casos de mudanças nas condições de trabalho, ocorrência de acidentes ou diagnóstico de doenças ocupacionais.

Ferramentas para identificação destes riscos

Para iniciar qualquer ação voltada à promoção da saúde mental, é fundamental compreender a situação atual dentro da empresa.

Existem diversas ferramentas e métodos que podem ser utilizados para esse diagnóstico, proporcionando uma visão detalhada sobre os fatores que afetam o bem-estar dos colaboradores.

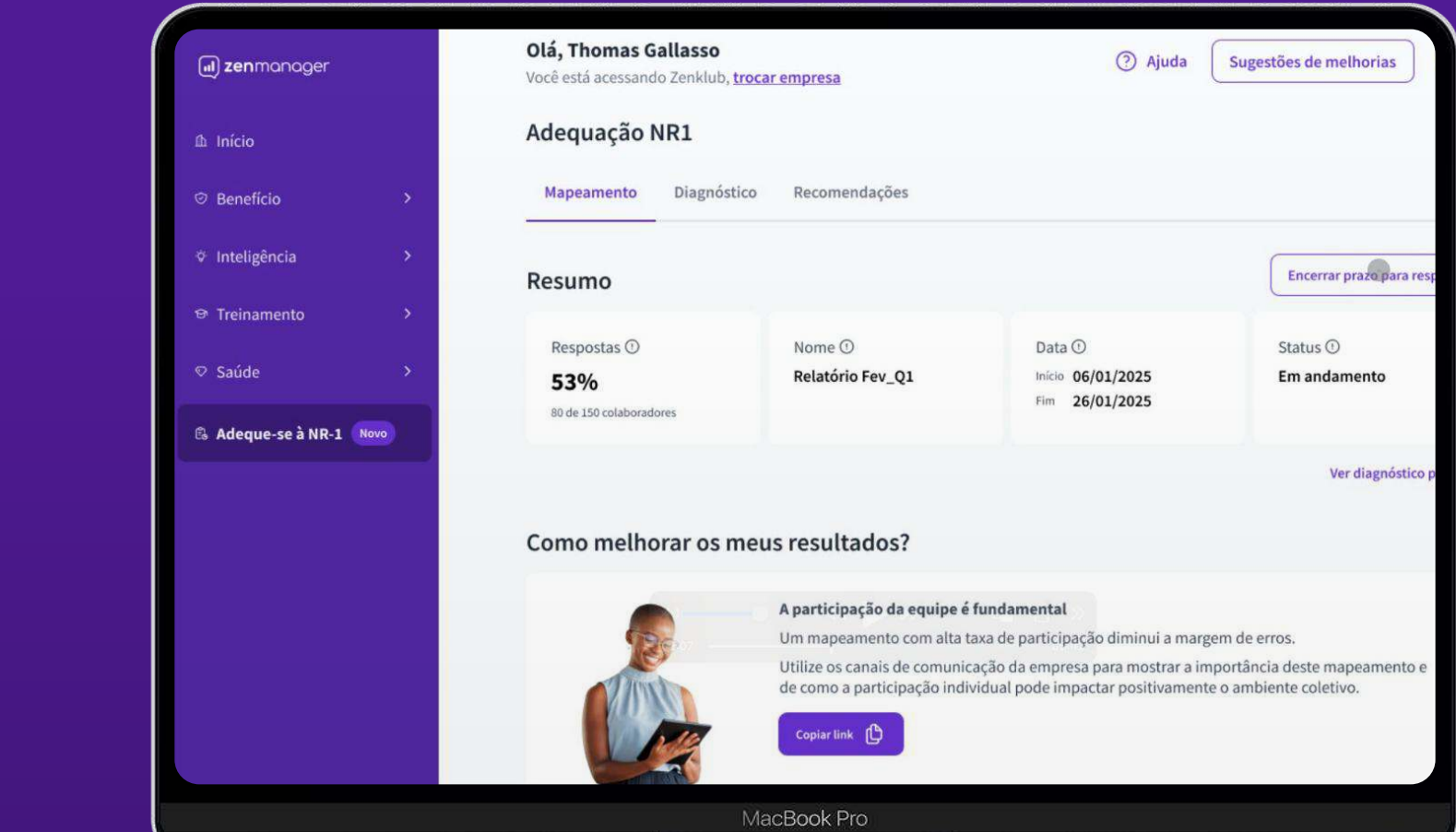


4.1 Ferramentas e métodos de diagnóstico



Para identificar riscos psicossociais no ambiente de trabalho, é essencial utilizar diversos instrumentos que permitam entender as percepções e necessidades dos colaboradores. Entre as práticas recomendadas estão:

- Pesquisas de clima organizacional: Avaliam a satisfação, comunicação e suporte no trabalho, oferecendo uma visão geral das experiências dos funcionários.
- Entrevistas individuais e grupos focais: Facilitam uma compreensão mais profunda das questões enfrentadas, gerando insights para intervenções direcionadas.
- Questionários de saúde mental: Ferramentas padronizadas, como o PHQ-9 e o GAD-7, ajudam a avaliar o bem-estar psicológico de forma anônima.
- Índice de Riscos Psicossociais: Ferramenta que realiza um mapeamento estruturado dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, identificando fatores como estresse, assédio e sobrecarga.



4.2

Índice de Riscos Psicossociais

O Zenklub desenvolveu o Índice de Riscos Psicossociais para apoiar empresas na identificação e mitigação de riscos emocionais no trabalho, em linha com a nova NR-1 (Portaria nº 1.419/2024) e o prazo atualizado para maio de 2026 (Portaria MTE nº 765/2025).

O Índice de Riscos Psicossociais oferece um diagnóstico claro dos fatores que impactam a saúde mental, como estresse, assédio, sobrecarga e conflitos, e orienta ações corretivas baseadas em dados confiáveis.

Etapas do Índice de Riscos Psicossociais		
Mapeamento	Avaliação	Plano de Ação
▪ Pesquisa com 19 perguntas padronizadas, usando a metodologia HSE-It adaptada à legislação brasileira. ▪ Personalização da amostra e cronograma conforme o perfil da empresa. ▪ Coleta anônima para garantir segurança e respostas mais honestas.	▪ Análise e classificação dos riscos por impacto: alto, médio ou baixo. ▪ Organização por categoria, função e departamento. ▪ Geração automática do inventário de riscos psicossociais, essencial para o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).	▪ Ações corretivas definidas com base na gravidade dos riscos. ▪ Dois eixos de atuação: ▪ Melhoria do ambiente organizacional. ▪ Promoção da saúde mental dos colaboradores. ▪ Iniciativas como: ▪ Palestras e capacitações. ▪ Atendimento psicológico imediato e contínuo. ▪ Ajustes em processos e comunicação interna.

4.2

Vantagens Estratégicas do Índice de Riscos Psicossociais



▪ Escuta ativa dos colaboradores

O índice oferece uma via direta para captar a percepção dos times sobre seu ambiente de trabalho, garantindo que eles sejam parte da solução, como exige a nova redação da NR-1.

▪ Diagnóstico claro e estruturado

Proporciona uma visão precisa dos riscos psicossociais, permitindo decisões baseadas em dados, não em percepções subjetivas.

▪ Inventário regulamentado

Gera documentos completos e auditáveis, alinhados à legislação vigente e prontos para compor o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

▪ Prioridades bem definidas

Classifica os riscos por gravidade e ajuda na definição de estratégias eficazes de mitigação e prevenção.

▪ Melhoria contínua

Permite o acompanhamento da evolução dos indicadores de bem-estar e o ajuste dinâmico das ações implementadas.

▪ Conformidade e segurança jurídica

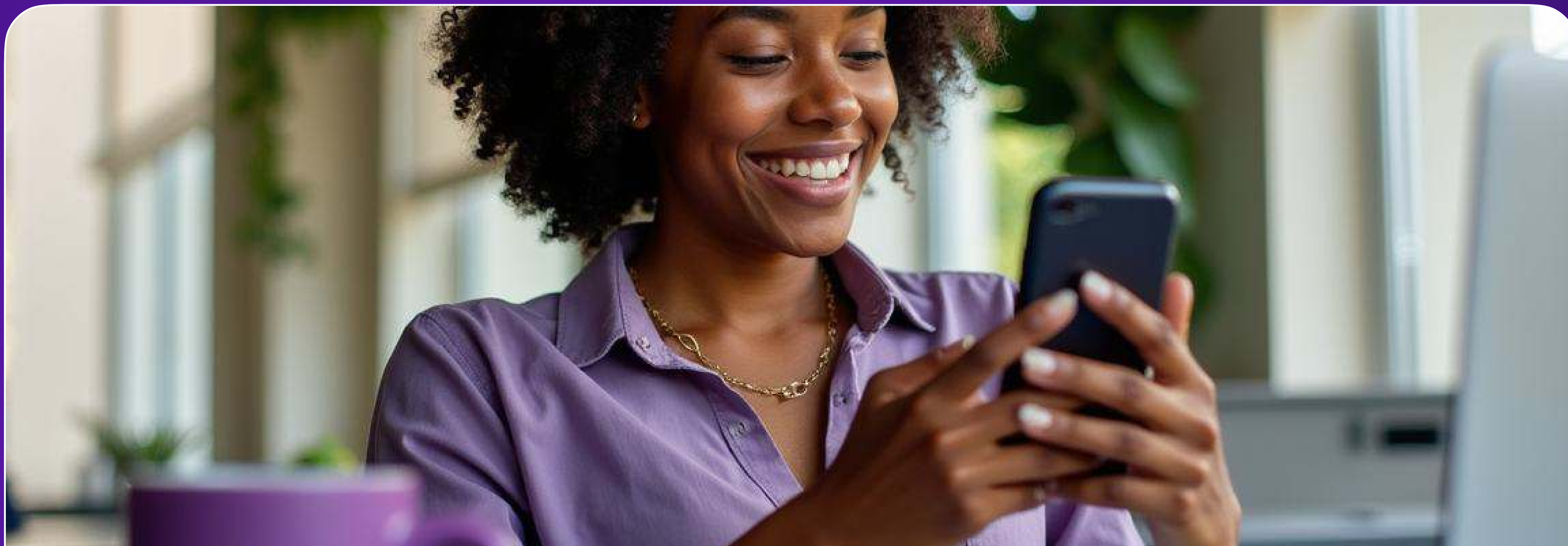
Assegura que a empresa esteja melhor preparada para auditorias e fiscalizações, evitando penalizações futuras.



5.

Cases de sucesso na gestão de saúde mental





A inclusão dos riscos psicossociais no **Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)**, como previsto pela NR-1, destaca a importância de abordar a saúde mental de forma estruturada no ambiente de trabalho.

Para ilustrar os benefícios e os resultados alcançados com a implementação de programas voltados para o bem-estar emocional, apresentamos quatro cases de empresas que investiram em soluções estratégicas para promover a saúde mental e melhorar indicadores de desempenho.



ROI positivo com saúde emocional em unidades remotas

A Marfrig, com mais de 30 mil colaboradores e muitas operações em áreas remotas, precisava de uma solução abrangente para cuidar da saúde física e mental. Em 2020, firmou uma parceria com a Conexa para implementar teleconsultas psicológicas e psiquiátricas.

-33% atestados por transtornos mentais (CID grupo F).

-38% dias de afastamento por saúde mental.

R\$ 1,46 ROI para cada R\$ 1 investido no programa.



Redução no tempo e custo médio por atestado médico

A Aegea, com mais de 18 mil colaboradores, implementou uma estratégia de saúde mental em parceria com o Zenklub, incluindo treinamentos, ações online e presenciais, e sensibilização da liderança para temas de saúde mental.

32% Redução na duração dos atestados médicos

R\$ -232 Economia no custo médio por atestado
totalizando cerca de R\$ 195 mil

57% Adesão ao serviço de saúde mental no primeiro mês



Redução de custo per capita nos sinistros do plano de saúde

A Volkswagen fez parceria com o Zenklub para fortalecer o programa de saúde mental e consequentemente, reduziu custos com o plano de saúde. A estratégia seguiu três pilares: acesso ampliado aos serviços, cuidado contínuo e educação para lideranças, incluindo atendimentos para colaboradores e familiares.

29%

Redução no custo dos sinistros relacionados à saúde mental

Eliminação de internações psiquiátricas

durante todo o período do programa

+10%

utilização recorrente dos serviços por colaboradores e dependentes



Retenção de talentos com benefícios focados na saúde emocional

A Yampi, implementou o Zenklub como benefício de saúde emocional em março de 2023, visando melhorar a experiência dos colaboradores e atrair talentos. O programa ofereceu suporte psicológico e recursos para o desenvolvimento emocional, resultando em impacto real para o negócio.

73%

Aumento nas inscrições de candidatos qualificados

+8%

Taxa de conversão no recrutamento

4

meses seguidos sem recusas de propostas de contratação



O Caminho para um Ambiente de Trabalho Saudável

A atualização da NR-1 marca um importante avanço na promoção de ambientes de trabalho seguros e saudáveis, incorporando os **riscos psicossociais ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)**. Essa mudança reconhece que fatores como saúde mental, estresse e assédio são tão críticos quanto os riscos físicos, químicos e biológicos, exigindo uma abordagem integrada para a prevenção e o controle.

Ao longo deste e-Book, vimos como a NR-1 estabelece diretrizes claras para **identificar, avaliar e gerenciar** esses riscos no contexto do **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**. Os cases apresentados ilustram que investir em saúde emocional vai além do cumprimento normativo, é uma estratégia que gera resultados concretos, com benefícios tangíveis para as empresas e colaboradores.

Parceria para transformar a saúde do trabalhador

Em um cenário onde as exigências estão em constante evolução, Conexa e Zenklub são parceiros estratégicos para apoiar sua empresa na adaptação às novas demandas da NR-1.

Nossas soluções são projetadas para não apenas atender aos requisitos legais, mas para transformar a gestão de saúde ocupacional em um diferencial



Oferecemos uma abordagem completa para a saúde emocional, com:



Teleconsultas psicológicas e psiquiátricas

garantindo suporte acessível e contínuo aos colaboradores.



Treinamentos específicos para líderes e equipes

capacitando-os a gerenciar riscos psicossociais com eficácia.



Ferramentas de diagnóstico

como o Índice de Riscos Psicossociais, para mapear fatores de risco, avaliar o impacto das iniciativas e monitorar a evolução da saúde emocional dos colaboradores.



Programas de bem-estar corporativo

que integram saúde mental às práticas de segurança no trabalho.



Navegação inteligente

Plataforma intuitiva com suporte da Clari (IA), que orienta com precisão.



Projetos estruturados de saúde mental

ocados em prevenção e resultados clínicos, assegurando intervenções direcionadas e eficazes.

Investir em saúde mental é mais do que uma exigência — é uma oportunidade de criar um ambiente de trabalho que inspira confiança, melhora o desempenho e retém talentos.

Descubra como nossas soluções podem beneficiar sua empresa.

[clique aqui](#)

