



Saúde mental e emocional dos trabalhadores:

A atualização da NR-01 e as implicações práticas para o empresário capixaba

Radar Econômico

Elaborado por: André Spalenza, Karina Tonini e Eduarda Gripp.

Recentemente, a NR-01 (Norma Regulamentadora nº 1) passou por uma revisão importante, por meio da Portaria MTE nº 1.419/2024, especialmente no capítulo de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Um destaque significativo dessa revisão foi a inclusão obrigatória de riscos psicossociais no ambiente de trabalho, ou seja, fatores que afetam a saúde mental e emocional dos trabalhadores.

Para **Andrea Camargo, Advogada Empresarial, sócia fundadora da Mee – Mental, Emocional e**



Equity, health-tech voltada ao desenvolvimento de soluções inte-

ligentes para o cuidado emocional nas empresas, “essa mudança é profunda e representa um novo momento nas relações de trabalho no Brasil. Pela primeira vez, a saúde emocional é reco-

nhecida

oficialmente como parte da saúde e segurança do trabalho, no mesmo nível dos riscos físicos, químicos, biológicos e ergonômicos. E isso muda tudo”.

O período de transição da NR-01 representa uma janela estratégica para que as empresas se adequem às exigências relacionadas aos riscos psicossociais com segurança jurídica e planejamento. Embora as fiscalizações tenham caráter educativo até 26 de maio de 2026, a ausência de multas não deve ser interpretada como ausência de obrigação.



As mudanças já estão em vigor e, a partir dessa data, a não conformidade poderá resultar em penalidades, além de impactos reputacionais, aumento de afastamentos e conflitos trabalhistas. Antecipar a adequação permite ajus-

tar processos, capacitar lideranças e estruturar a gestão dos riscos psicossociais de forma gradual, evitando custos emergenciais e exposição a riscos legais no futuro.

Quais são as implicações econômicas?

Os afastamentos por transtornos mentais, além de pressionarem o sistema previdenciário, geram impactos diretos sobre as empresas, como a queda de produtividade, a perda de talentos qualificados e o aumento da rotatividade (turnover). Esses efeitos se traduzem em custos adicionais com substituições, horas extras, recrutamento e treinamento, além de prejuízos à continuidade dos processos e à qualidade dos serviços prestados.

Nesse contexto, os investimentos em prevenção e promoção do bem-estar deixam de ser apenas

uma iniciativa de responsabilidade social e passam a representar uma estratégia econômica racional.

A adoção de ações estruturadas voltadas à saúde mental contribui para a redução do absenteísmo e do presenteísmo, melhora o desempenho das equipes e fortalece o clima organizacional, tornando a empresa mais atrativa para a retenção e atração de profissionais em um mercado de trabalho cada vez mais competitivo.

Para Cosme Péres, Consultor em Gestão de Pessoas, Psicólogo, VP



da Diretoria Executiva da ABRH - ES, mentor, professor e palestrante,

“o cuidado com a saúde mental deixa de ser apenas uma iniciativa de bem-estar e passa a ser um fator de sustentabilidade do negócio. Organizações que não enfrentarem esse tema de forma estruturada tendem a assumir riscos crescentes, não só humanos, como também operacionais, jurídicos e reputacionais”.

psicossociais — especialmente diante da atualização da NR-01 — gera vantagens competitivas relevantes.

Empresas que adotam programas pró-ativos de saúde mental tendem a apresentar maior engajamento e retenção de colaboradores, menores custos associados a afastamentos e litígios trabalhistas e um fortalecimento da marca empregadora e da reputação corporativa, atributos cada vez mais valorizados por trabalhadores, investidores e parceiros comerciais.



Cenário nacional e capixaba

Em 2025, o país registrou 546 mil afastamentos por questões de saúde mental, em um universo superior a 4 milhões de afastamentos gerais, evidenciando o aumento de quadros de estresse, ansiedade e depressão como causas importantes de absenteísmo e afastamento do trabalho.

Indicadores nacionais apontam um quadro amplo de sofrimento psíquico entre os trabalhadores brasileiros. Estima-se que 72% relatem esgotamento mental e físico, 32% apresentem sintomas de depressão associados ao trabalho e 64% indiquem o estresse financeiro como fator de impacto negativo sobre a saúde mental. Esse conjunto de fatores amplia a

vulnerabilidade emocional no ambiente laboral e reforça a centralidade dos riscos psicossociais na dinâmica do trabalho contemporâneo.

No Espírito Santo, esse cenário também se mostra expressivo: em 2025, o estado registrou 8.607 afastamentos por saúde mental, principalmente associados à ansiedade e à depressão. Para as empresas capixabas, esses afastamentos geram custos diretos e indiretos relevantes e reforçam a importância de uma abordagem estruturada e preventiva da saúde mental no trabalho, especialmente diante das exigências trazidas pela atualização da NR-01.

Identificação de Fatores de Risco Psicossociais no Trabalho

Os riscos psicossociais são fatores como estresse ocupacional, assédio moral ou sexual, pressão de metas, sobrecarga de trabalho, conflitos interpessoais e falta de autonomia que passam a ser considerados riscos que devem ser identificados, avaliados e gerenciados.

Dessa forma, as empresas terão que se adequar a essa nova realidade, revisando os seus Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR) para incluir estes fatores,

treinando e capacitando em novas temáticas (como gestão de conflitos, reconhecimento de sinais de estresse etc.) e criando políticas internas de prevenção de assédio e de promoção de saúde mental e canais confidenciais de escuta. Portanto, o GRO e o PGR devem incluir o processo de identificação, avaliação e controle dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho, conforme o quadro a seguir:

Fator de risco psicossocial	Exemplos no trabalho	Exigência da NR-01	O que a empresa deve comprovar
Sobrecarga de trabalho	Metas excessivas, acúmulo de funções	Identificação de perigos e avaliação de riscos	Diagnóstico da carga de trabalho e medidas de controle
Pressão por metas e prazos	Cobrança contínua por resultados	Avaliação da exposição ao risco	Revisão de metas, prazos e processos
Baixa autonomia	Falta de poder de decisão	Análise da organização do trabalho	Evidências de participação e autonomia
Trabalho repetitivo/monótono	Atividades mecânicas	Identificação de fatores organizacionais	Ações de rodízio ou enriquecimento de tarefas
Conflitos interpessoais	Ambiente hostil	Monitoramento dos riscos ocupacionais	Registros de escuta e ações corretivas
Assédio moral ou sexual	Humilhações, constrangimentos	Eliminação ou controle dos riscos	Políticas formais, canais de denúncia e apuração
Falta de apoio da liderança	Gestão ausente ou autoritária	Adoção de medidas preventivas	Capacitação de lideranças
Insegurança no emprego	Medo de demissão	Avaliação do contexto organizacional	Comunicação transparente e gestão de mudanças
Jornadas extensas	Horas extras frequentes	Controle da exposição ao risco	Registros de jornada e ajustes organizacionais
Conciliação trabalho-vida pessoal	Trabalho fora do expediente	Revisão contínua do PGR	Normas internas de desconexão

Medidas Complementares de Prevenção aos Riscos Psicossociais no Trabalho

As medidas complementares de prevenção aos riscos psicossociais no trabalho consistem em ações institucionais que não substituem as intervenções organizacionais estruturais previstas no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), conforme a NR-01, mas atuam como suporte à promoção da saúde mental e ao fortalecimento de fatores de proteção no ambiente laboral.

O apoio psicológico institucional oferece acolhimento qualificado aos trabalhadores, contribuindo para a redução do sofrimento psíquico e para o encaminhamento adequado de demandas relacionadas à saúde mental. A capacitação de lideranças é essencial para promover práticas de gestão mais saudáveis, melhorar a comunicação e prevenir condutas abusivas,

considerando o papel estratégico da liderança na organização do trabalho.

Os espaços institucionais de escuta permitem a identificação precoce de fatores de risco psicossociais, ao dar voz aos trabalhadores e subsidiar a adoção de medidas corretivas. As políticas claras de prevenção ao assédio moral e sexual reforçam o compromisso organizacional com ambientes de trabalho seguros, éticos e respeitosos.

A revisão de metas, jornadas e processos de trabalho contribui para a redução da sobrecarga e da pressão excessiva, promovendo maior equilíbrio entre as exigências organizacionais e a capacidade dos trabalhadores.

Por fim, a promoção de uma cultura organizacional saudável, baseada em justiça, reconhecimento e participação, constitui

um eixo transversal fundamental para a prevenção dos riscos psicossociais e a sustentabilidade das relações de trabalho.

Eixo de intervenção	Medida	O que envolve na prática	Objetivo principal	Indicadores de acompanhamento
Cuidado institucional	Apoio psicológico institucional	Atendimento psicológico individual ou em grupo, convênios, canais de acolhimento	Reduzir sofrimento psíquico e oferecer suporte	Afastamentos, absenteísmo, adesão ao serviço
Gestão e liderança	Capacitação de lideranças	Formação em liderança saudável, comunicação, gestão de conflitos e saúde mental	Prevenir práticas abusivas e melhorar o clima	Rotatividade, queixas, clima organizacional
Escuta e participação	Espaços de escuta	Rodas de conversa, comissões, canais formais de escuta	Dar voz aos trabalhadores e identificar riscos	Demandas recorrentes, resolutividade
Governança e normas	Políticas claras de prevenção ao assédio	Códigos de conduta, fluxos de denúncia, investigação e sanções	Prevenir assédio moral e sexual	Registros de denúncias, tempo de resposta
Organização do trabalho	Revisão de metas, jornadas e processos	Avaliação de metas, carga horária, ritmo e divisão do trabalho	Reduzir sobrecarga e estresse organizacional	Horas extras, produtividade, adoecimento
Cultura organizacional	Promoção de cultura organizacional saudável	Valorização, reconhecimento, justiça organizacional e respeito	Fortalecer fatores de proteção psicossocial	Engajamento, satisfação, retenção

Sugestões de indicadores e métricas para acompanhamento

Para que os empresários acompanhem de forma prática a gestão dos riscos psicossociais, é recomendável o uso de indicadores que integrem prevenção, resultados em saúde e conformidade legal. No campo dos riscos, o monitoramento do número de fatores psicossociais identificados no inventário de riscos, da frequência de conflitos ou relatos de assédio e da participação dos trabalhadores em treinamentos permite avaliar a capacidade da empresa de reconhecer e agir preventivamente sobre essas exposições.

Quanto aos resultados de saúde, a taxa de afastamentos por motivos relacionados à saúde mental, aliada aos feedbacks obtidos em pesquisas de clima organizacional, funciona como um termômetro dos impactos desses riscos

sobre o bem-estar dos trabalhadores e a produtividade.

No eixo de compliance, o acompanhamento do percentual de ações concluídas dentro do cronograma de adequação ao GRO, bem como a manutenção de evidências documentais atualizadas do PGR, assegura conformidade com a NR-01 e fortalece a governança em saúde e segurança do trabalho.



Considerações finais

A atualização da NR-01 marca uma virada definitiva na forma como as empresas do Espírito Santo precisam enxergar a saúde e segurança do trabalho. Os riscos psicossociais deixam de ser um tema periférico e passam a integrar, de forma estruturada, o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Na prática, isso significa que não basta cumprir normas formais: é preciso demonstrar capacidade real de identificar, monitorar e agir sobre fatores que afetam a saúde mental, o clima organizacional e o desempenho das equipes.



Andrea complementa: *“Na prática, isso significa ir além das campanhas pontuais*

de bem-estar, precisamos incluir os riscos psicossociais no nosso Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), mapear esses riscos com metodologia, adotar medidas preventivas e, acima de tudo, criar uma cultura de cuidado contínuo. Isso pode envolver desde escuta ativa até programas de apoio psicológico, treinamentos em inteligência emocional e ambientes mais saudáveis para trabalhar”.



Independentemente do porte ou do setor, as empresas capixabas são chamadas a refletir se suas políticas de SST já incorporam, de fato, a promoção da saúde mental e do bem-estar; se existem indicadores de clima organizacional e de riscos psicossociais integrados ao PGR; se os times de RH e SST estão preparados para lidar com demandas cada vez mais presentes no cotidiano do trabalho, como assédio moral, esgotamento profissional e conflitos interpessoais; e se há canais de comunicação e denúncia claros, acessíveis e seguros.

Mais do que uma exigência legal, a nova NR-01 impõe uma escolha estratégica: atuar de forma preventiva e estruturada ou assumir riscos jurídicos, financeiros e reputacionais crescentes. Empresas que antecipam esse movimento fortalecem sua governança, protegem pessoas e constroem ambientes de trabalho mais saudáveis, produtivos e sustentáveis

— um diferencial cada vez mais decisivo no cenário econômico do Espírito Santo.

Cosme complementa: “Na prática, especialmente em pequenas e médias empresas, os principais desafios têm sido a compreensão do Programa de Gerenciamento de Riscos como ferramenta de gestão, e não apenas como exigência documental. Por outro lado, as organizações que compreendem esse movimento têm a oportunidade de fortalecer sua cultura, reduzir riscos e construir ambientes mais saudáveis e sustentáveis”.



exigência documental. Por outro lado, as organizações que compreendem esse movimento têm a oportunidade de fortalecer sua cultura, reduzir riscos e construir ambientes mais saudáveis e sustentáveis”.

EXPEDIENTE: Presidente do Sistema Fecomércio-ES/Sesc/Senac: Idalberto Luiz Moro | Diretor Sesc-ES: Luiz Henrique Toniato | Diretor Senac-ES: Richardson Schmittel | Superintendente Fecomércio-ES: Wagner Corrêa | Diretor de Relações Institucionais Fecomércio-ES: Cezar Wagner Pinto | Equipe Connect Fecomércio-ES: André Spalenza : Karina Tonini : Felipe Montini : Eduarda Gripp : Gercione Dionizio : Paulo Rody : Samuel O. Cabral : Ryan Procopio : João Guimarães | Tel.: 3205-0706 | www.fecomercio-es.com.br