

A EVOLUÇÃO DA NR-1 E O SEU IMPACTO NA GESTÃO DA SAÚDE MENTAL E BEM-ESTAR DOS TRABALHADORES

THE EVOLUTION OF NR-1 AND ITS IMPACT ON THE MANAGEMENT OF MENTAL HEALTH AND WELL-BEING OF WORKERS

¹OLIVEIRA, Isabela E. Amado, ¹SANTOS, Isadora de Souza; ² SILVA, Jacqueline C. de Oliveira

¹Discentes do Curso de Administração

²Docente do Curso de Administração

Centro Universitário das Faculdades Integradas de Ourinhos – Unifio/FEMM

RESUMO

A atualização recente da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) destaca a importância da saúde mental no ambiente de trabalho, promovendo a criação de espaços laborais mais seguros e humanizados. O artigo tem como objetivo analisar as modificações da NR-1, enfatizando a inclusão da saúde mental como um aspecto fundamental na gestão da segurança e saúde ocupacional. A metodologia adotada baseia-se em uma abordagem qualitativa, com pesquisa bibliográfica em fontes confiáveis, incluindo artigos científicos, livros e normas oficiais. Os resultados evidenciam que a nova perspectiva da NR-1 amplia o foco tradicional, que antes se restringia a riscos físicos e ambientais, para incluir também os riscos psicossociais, como estresse, ansiedade e depressão, que afetam diretamente o bem-estar e a produtividade dos colaboradores. Além disso, a norma reforça a necessidade do equilíbrio entre vida pessoal e profissional. As considerações finais apontam que essas mudanças contribuem para uma cultura organizacional mais consciente e sensível, fortalecendo a confiança entre empregadores e empregados e promovendo a qualidade de vida no trabalho.

Palavras-chave: saúde mental; NR-1; riscos psicossociais

ABSTRACT

The recent update of Regulatory Standard No. 1 (NR-1) highlights the importance of mental health in the workplace, promoting the creation of safer and more humanized work spaces. The article aims to analyze the modifications of NR-1, emphasizing the inclusion of mental health as a fundamental aspect in the management of occupational health and safety. The established methodology is based on a qualitative approach, with bibliographic research in reliable sources, including scientific articles, books and official standards. The results show that the new perspective of NR-1 expands the traditional focus, which was previously restricted to physical and environmental risks, to also include psychosocial risks, such as stress, anxiety and depression, which directly affect the well-being and productivity of employees. In addition, the standard reinforces the need for a balance between personal and professional life. The final considerations indicate that these modern changes lead to a more conscious and sensitive organizational culture, strengthening trust between employees and promoting quality of life at work.

Keywords: mental health; NR-1; psychosocial risks.

INTRODUÇÃO

Em um mercado cada vez mais dinâmico e competitivo, os colaboradores são um dos principais pilares de uma empresa. Por meio de suas habilidades, conhecimentos e trabalho em equipe, eles impulsionam o desenvolvimento organizacional e permitem que a empresa se adapte às novas demandas. Seu papel é fundamental para o alcance das

metas e a execução eficiente das operações, garantindo o sucesso e a sustentabilidade do negócio. Desta forma, para que continuem desempenhando suas funções de forma estratégica, é essencial que a empresa invista continuamente em treinamentos e capacitações, preparando-os para lidar com os constantes desafios.

No entanto, além das *hard skills* (competências técnicas) e *soft skills* (competências comportamentais), as empresas precisam voltar o olhar para a saúde e bem-estar de todos os trabalhadores. Essa preocupação com a saúde dos trabalhadores, tem ganhado cada vez mais destaque refletindo na necessidade de adequações, também, das normas e regulamentações a fim de garantir melhores condições de trabalho e promover o equilíbrio entre produtividade e qualidade de vida.

Neste contexto e reconhecendo essa necessidade, a NR1 (Norma Regulamentadora nº1 do Ministério do Trabalho e Emprego que estabelece as diretrizes para a gestão de segurança e saúde no trabalho) foi alterada para incluir a saúde mental como um aspecto fundamental na gestão da segurança e saúde no trabalho (Brasil, 2025).

Neste sentido o problema de pesquisa é: qual a importância da saúde mental do colaborador na empresa e o que impacta esse cuidado? Essa mudança visa melhorar as condições de trabalho, reduzindo acidentes e doenças ocupacionais, impactando positivamente na qualidade de vida dos trabalhadores e diminuindo os afastamentos. Além disso, fortalece a confiança entre empregador e empregado, promovendo um ambiente de trabalho mais equilibrado e produtivo.

O objetivo deste artigo é analisar a NR1 e suas recentes atualizações, que agora incluem a saúde mental dos colaboradores como um ponto fundamental na gestão da saúde e segurança do trabalho e o impacto dessas mudanças no ambiente organizacional.

A recente atualização da NR 1 torna este artigo extremamente relevante, pois evidencia a necessidade de promover ambientes de trabalho mais seguros, incentivando as organizações a desenvolverem estratégias a fim de promover o bem-estar físico e mental dos trabalhadores. Outro aspecto relevante, se refere a questão da humanização e o impacto do trabalho na qualidade de vida dos indivíduos para reduzir os índices de estresse, ansiedade, depressão e outros problemas psicossociais vistos dentro das

empresas. Essas mudanças visam promover uma cultura organizacional mais consciente e sensível colocando em evidência a importância da saúde mental dentro de um ambiente profissional.

METODOLOGIA

A metodologia utilizada neste artigo foi baseada em uma abordagem qualitativa, com o objetivo de analisar a última atualização da NR1. Para fundamentar teoricamente a pesquisa, foram realizadas pesquisas bibliográficas em fontes confiáveis, incluindo artigos científicos, livros e consulta a normas oficiais que tratam das suas atualizações e os impactos da legislação na segurança e saúde no trabalho. As fontes foram selecionadas com base na relevância e na credibilidade, priorizando publicações acadêmicas e documentos técnicos que tratam do desenvolvimento da NR1 e da aplicação de suas orientações.

A análise qualitativa permitiu a interpretação e reflexão sobre as modificações realizadas pela atualização, considerando o contexto histórico da norma, suas modificações ao longo do tempo e suas implicações para empresas, trabalhadores e profissionais da área.

DESENVOLVIMENTO

SOFT SKILLS E HARD SKILLS NO CONTEXTO ORGANIZACIONAL

A gestão de pessoas envolve a administração do capital humano de uma organização com o objetivo de alcançar resultados e promover um ambiente de trabalho saudável e produtivo. Dentro dessa gestão, duas áreas essenciais são as *hard skills* e *soft skills*, além da saúde mental do colaborador (Merlone, 2023).

Traduzindo a palavra do inglês, *soft skills*, significa habilidades interpessoais, ou seja, habilidades que são utilizadas no dia a dia e que podem ser aprimoradas ao longo do tempo. Essas habilidades podem ser aplicadas em várias situações do cotidiano. Com o passar do tempo, essas habilidades podem ser melhoradas e aperfeiçoadas por meio de práticas e estudos (Travassos, 2019).

Segundo Ribeiro (2017 p. 36), as *soft skills* podem apresentar duas características diferentes: serem transversais e transferíveis. A transversalidade se relaciona ao fato de possuir diversas habilidades em comum, em diferentes áreas da vida, tanto em âmbitos

pessoais, quanto profissionais. E a transversalidade refere-se ao fato de poder ser aplicada em vários contextos diferentes daquele que foi adquirido.

Tratando-se das *hard skills* elas são as habilidades técnicas exigidas para uma vaga ou emprego específico, diz respeito a quanto conhecimento o indivíduo possui e a que especificamente está relacionado, podem ser avaliadas a partir de seu diploma, desenvolvimento em trabalhos passados, e até experiências anteriores, sendo assim diferente da anterior, palpável. As habilidades técnicas podem ser medidas e elas são vistas de uma forma mais quantitativa (Reis *et al.*, 2022).

Enquanto as *hard skills* podem ser adquiridas por meio de educação formal e treinamento técnico, as *soft skills* geralmente são desenvolvidas ao longo da vida e por meio de experiências pessoais e profissionais. Uma pessoa pode ser tecnicamente habilidosa, mas sem as *soft skills*, podem ter dificuldades para trabalhar com os outros ou se comunicar de forma eficaz, prejudicando o desempenho organizacional (Lamri; Lubart, 2023).

Conhecimento específico de ferramentas, processos e sistemas necessários para o desempenho das funções, são características das competências técnicas. Já as habilidades comportamentais envolvem a capacidade de trabalhar em equipe, comunicar-se com eficácia, demonstrar empatia e resolver conflitos. A mais recente atualização da NR-1 reconhece que, além das condições técnicas adequadas, é necessário cuidar da saúde mental dos trabalhadores para garantir seu bem-estar e produtividade. Assim, a combinação dessas competências é essencial para o sucesso organizacional e a sustentabilidade do ambiente de trabalho (Brasil, s/d).

A EVOLUÇÃO DA NR1 E SUA NOVA PERSPECTIVA

A Norma Regulamentadora nº 1 estabelecida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, tem como objetivo principal estabelecer disposições gerais sobre segurança e saúde no trabalho, aplicáveis a todas as empresas e empregadores no Brasil. Sua importância reside na criação de um ambiente laboral seguro e saudável, visando à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, além de promover o bem-estar dos trabalhadores (Brasil, 2025).

A existência da norma regulamentadora que cuida e preocupa com a saúde no trabalho e diante de vários problemas derivados da saúde mental essa norma passou por mudanças que relacionam o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, esse equilíbrio é um conceito fundamental para a saúde mental, conforme destaca a enfermeira de Saúde Mental do Hospital Juliana Lemos Rabelo “o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal é um conceito que se refere à capacidade de conciliar as demandas profissionais com as atividades pessoais e de lazer. É um aspecto fundamental da saúde mental, por contribuir para o bem-estar físico, emocional e social” (Brasil, 2024a).

Quando este equilíbrio é prejudicado, podem surgir problemas de saúde mental e afetar o desempenho no trabalho, as relações pessoais e a qualidade de vida geral. Estabelecer limites claros entre o trabalho e a vida pessoal, cuidar da saúde física e mental, desenvolver habilidades de inteligência emocional são cuidados que podem gerar resultados positivos.

A saúde mental dos trabalhadores tem se tornado uma preocupação real no trabalho. Historicamente, as Normas Regulamentadoras (NRs) focavam em riscos físicos e ambientais, ignorando aspectos psicossociais que impactam diretamente o bem-estar emocional dos empregados. Recentemente, a NR-1 passou por modificações significativas, incorporando a identificação e gestão de tais riscos, refletindo uma mudança padrão na abordagem da saúde ocupacional.

Em sua última atualização, a NR-1 passou a incorporar o conceito de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), conforme disposto na Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Essa atualização introduziu a obrigatoriedade de implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), que deve abranger a identificação, avaliação e controle de riscos ocupacionais, incluindo os psicossociais, como estresse, assédio e sobrecarga de trabalho, reconhecendo a crescente preocupação com a saúde mental no ambiente de trabalho (Brasil, 2024b).

Essa mudança reflete uma crescente conscientização sobre o impacto das condições psicossociais na saúde mental dos trabalhadores e reconhece que esses fatores podem afetar gravemente a saúde e a produtividade. A inclusão dos riscos psicossociais no GRO visa promover ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis, alinhando-se às melhores práticas internacionais de saúde ocupacional (Brasil, s/d).

Segundo Brasil (s/d), essa medida visa promover a saúde e segurança de forma integral e adaptar as práticas nacionais às diretrizes globais. A adoção dessa visão ampliada ajuda a reduzir os índices de doenças ocupacionais relacionadas ao estresse e à ansiedade, enquanto melhora a qualidade de vida dos trabalhadores e o clima organizacional, promovendo, assim, maior produtividade e engajamento. Essas mudanças também contribuem para fortalecer a confiança entre empregador e empregado, essencial para um ambiente de trabalho mais equilibrado e colaborativo.

IMPACTOS ORGANIZACIONAIS E ESTRATÉGIAS DE PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL

A saúde mental no trabalho pode ser compreendida como um estado de equilíbrio emocional, cognitivo e social, que permite ao trabalhador lidar com os estresses ocupacionais, manter relações saudáveis e ser produtivo. Desta forma, o sofrimento psíquico pode ser tanto uma consequência quanto um indicativo de falhas na organização do trabalho (Dejours, 1992).

Complementando essa perspectiva, Associação de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional (2022) ressalta que a saúde mental no trabalho também está diretamente vinculada aos impactos dos fatores organizacionais sobre o estado emocional do profissional. Um ambiente acelerado, com sobrecarga de tarefas e sem motivação, por exemplo, pode gerar consequências para o colaborador, como o *burnout*, conhecido também como Síndrome do Esgotamento Profissional, é causado pelo estresse e pelo cansaço físico e mental em decorrência das condições de trabalho sendo um dos principais transtornos mentais citados pelos profissionais nos últimos anos (Associação de Gestão de Segurança e Saúde Ocupacional, 2022).

Os riscos psicossociais são fatores do ambiente laboral que podem causar danos à saúde mental dos trabalhadores. Entre eles estão a sobrecarga de trabalho, metas inalcançáveis, jornadas excessivas, assédio moral e a ausência de reconhecimento. Esses fatores estão associados ao aumento de afastamentos, queda de produtividade e conflitos interpessoais (Oliveira, 2024).

Nesse contexto, a promoção da saúde torna-se um elemento essencial para mitigar os riscos psicossociais presentes no ambiente de trabalho, reforçando a

importância de ações que fortaleçam o bem-estar físico, mental e social dos trabalhadores, como propõe a Carta de Ottawa. De acordo com a Carta de Ottawa (1ª Conferência Internacional sobre promoção de saúde, realizada pela OMS em 1986), a promoção de saúde pode ser compreendida como sendo o processo de capacitação da comunidade para atuar na melhoria de sua qualidade de vida e saúde, incluindo uma maior participação no controle deste processo. Para atingir um estado de completo bem-estar físico, mental e social os indivíduos e grupos devem saber identificar aspirações, satisfazer necessidades e modificar favoravelmente o meio ambiente (Universidade Federal do Acre, s/d).

A atualização da NR-1 representa um avanço na forma como a saúde mental é tratada nas empresas. Ao reconhecer os riscos psicossociais como parte integrante da gestão de saúde e segurança do trabalho, o governo obriga as empresas a terem um novo olhar sobre a responsabilidade empresarial em relação ao bem-estar de seus trabalhadores. A implementação de estratégias de promoção da saúde mental, além de cumprir a legislação vigente, pode gerar benefícios como a redução das ausências, aumento do engajamento e fortalecimento da cultura organizacional.

Nesse cenário, a implementação de estratégias eficazes passa necessariamente pela identificação e avaliação dos riscos psicossociais. Entre as principais estratégias que podem ser adotadas destaca-se a identificação e avaliação de riscos psicossociais por meio de questionários, entrevistas e observações diretas, permitindo reconhecer fatores como estresse ocupacional, assédio moral, conflitos interpessoais e sobrecarga de trabalho. A capacitação de lideranças também é fundamental, pois, ao preparar os gestores para atuarem de forma empática, contribui para melhorar a identificação de sinais precoces de sofrimento psíquico, a qualidade do suporte oferecido e o fortalecimento do ambiente organizacional como um todo (Neves, s/d).

A promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional e programas de apoio psicológico implementados nas organizações, oferecendo atendimentos com psicólogos, serviços de aconselhamento e parcerias com clínicas especializadas, campanhas internas de conscientização sobre saúde mental, com palestras, *workshops* e materiais informativos, contribuem para a redução e o fortalecimento do autocuidado. Ações como essa, alinhadas às exigências da nova NR-1, promovem uma gestão integrada da saúde

mental e reforçam uma cultura organizacional voltada ao bem-estar dos colaboradores (Neves, s/d).

A conscientização sobre a importância da saúde emocional no ambiente corporativo deve ser acompanhada pelo desenvolvimento de uma comunicação interna que apoie os colaboradores em momentos de sofrimento psíquico. Isso não apenas contribui para manter talentos valiosos na equipe, mas também reforça os valores da organização (Shiozawa, 2023).

A criação de políticas de saúde mental inclusivas, como Programas de Assistência ao Colaborador (EAP), oferece suporte psicológico e emocional, permitindo que os funcionários busquem ajuda sem medo de represálias. E investir em treinamentos para líderes, capacitando-os a identificar sinais de sofrimento mental e a oferecer suporte adequado, é essencial para criar uma cultura organizacional empática e acolhedora (Lima, 2024).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise da recente atualização da NR1 evidencia a crescente importância da saúde mental no ambiente de trabalho, reconhecendo-a como um componente essencial para a gestão eficaz da segurança e saúde ocupacional. A inclusão desse aspecto na norma reflete uma mudança significativa na cultura organizacional, que passa a analisar não apenas as doenças físicas, mas também as doenças psicossociais dos colaboradores.

Investir na saúde mental dos trabalhadores contribui para a redução de acidentes, doenças ocupacionais e afastamentos, além de promover um ambiente de trabalho mais equilibrado, produtivo e humanizado. Essa transformação fortalece a relação entre empregador e empregado, criando um clima organizacional que favorece o desenvolvimento pessoal e profissional.

Portanto, as empresas devem estar atentas às exigências da NR1 atualizada, implementando estratégias que promovam a saúde mental e o bem-estar dos seus colaboradores. Essa postura não só atende às normas legais, mas também potencializa os resultados organizacionais, garantindo sustentabilidade e competitividade no mercado.

REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO DE GESTÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE OCUPACIONAL. Funcionários buscam apoio e liderança não acompanha, aponta estudo. **AGSSO**, 2022. Disponível em: <https://www.meioemensagem.com.br/comunicacao/saude-mental-e-trabalho>. Acesso em: 27 mai. 2025.

BRASIL. Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares. A importância do cuidado com a saúde mental no ambiente de trabalho. Brasília: **EBSERH**, 2024a. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Novembro/empresas-brasileiras-terao-que-avaliar-riscos-psicossociais-a-partir-de-2025>. Acesso em: 13 mai. 2025.

_____. Ministério da Saúde. É hora de priorizar a saúde mental no local de trabalho: 10/10 – Dia Mundial da Saúde Mental. **Biblioteca Virtual em Saúde**, [s.d.]. Disponível em: <https://bvsmis.saude.gov.br/e-hora-de-priorizar-a-saude-mental-no-local-de-trabalho-10-10-dia-mundial-da-saude-mental/>. Acesso em: 24 mar. 2025.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília: MTE, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>. Acesso em: 24 mar. 2025.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.419 (NR-01 GRO - nova redação). Brasília: **MTE**, 2024b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/view>. Acesso em: 29 abr. 2025.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**/Christophe Dejours; tradução de Ana Isabel Paraguay e Lúcia Leal Ferreira. - 52 ed. ampliada - São Paulo: CortezOboré, 1992. Disponível em: <file:///C:/Users/user/Downloads/359097901-a-loucura-do-trabalho-estudo-de-psicopatologia-do-trabalho-christophe-dejours-pdf.pdf>. Acesso em: 19 mai. 2025.

LAMRI, Jeremy.; LUBART, Tood. Reconciling Hard Skills and Soft Skills in a Common Framework: The Generic Skills Component Approach. **Journal of Intelligence**, v. 11, n. 6, p. 107–107, 1 jun. 2023. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2079-3200/11/6/107>. Acesso em: 29 abr. 2025.

LIMA. Raphael. **5 estratégias inovadoras para promover a saúde mental no ambiente de trabalho**. 2024. Disponível em: <https://oraphaellima.com.br/5-estrategias-inovadoras-para-promover-a-saude-mental/>. Acesso em: 2 jun. 2025.

MERLONE, Tiago. Gestão de Pessoas: o que é, principais processos, objetivos e seus pilares. **PORTAL DO RH**, Campo Grande: Governo do Estado de Mato Grosso do Sul, 2024. Disponível em: <https://www.sad.ms.gov.br/artigo-gestao-de-pessoas-o-que-e-principais-processos-objetivos-e-seus-pilares/>. Acesso em: 15 abr. 2025.

NEVES, Gabriel. NR-1 e saúde mental no trabalho: o que muda e como as empresas podem se adaptar. **Bravend**, s/d. Disponível em: <https://bravend.com.br/nr-1-e-saude-mental-no-trabalho/>. Acesso em: 2 jun. 2025.

OLIVEIRA, Juliana Andrade. Riscos psicossociais no trabalho: uma discussão necessária. **SciELO Preprints**, 2024. DOI: 10.1590/SciELOPreprints.9871. Disponível em: <https://preprints.scielo.org/index.php/scielo/preprint/view/9871>. Acesso em: 20 mai. 2025.

REIS, Ana.; MEDEIROS, André; WALTER, Cícero Eduardo; COSTA, Luís; OLIVEIRA, Manuel Au-Yong. Um estudo de metodologia mista sobre soft e hard skills: a perspectiva dos estudantes e de empresa contratadora. **ICIEMMC Proceedings**, No.3,2022,210-218. Universidade de Aveiro. Portugal, 2022. Disponível em: <https://proa.ua.pt/index.php/iciemc/article/view/29770/20740>. Acesso em: 24 mar. 2025.

RIBEIRO, Elsa Maria de Paiva. Soft skills no mundo laboral atual. A criação de uma nova empresa. **Repositório Institucional da Universidade de Aveiro**. Dissertação. Universidade de Aveiro, Departamento de Línguas e Culturas, 2017. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/95445409.pdf>. Acesso em: 24 mar. 2025.

SHIOZAWA, Pedro. Como promover a saúde mental no trabalho com dicas práticas da Great People Mental Health. **GPTW**, 2023. Disponível em: <https://gptw.com.br/conteudo/artigos/saude-mental-no-trabalho/>. Acesso em: 27 maio. 2025.

TRAVASSOS, Vasco Daniel Cordeiro. **A importância das soft skills nas competências profissionais**. 2019. Dissertação (Mestrado em Gestão Empresarial) – Instituto Politécnico de Coimbra, Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra. Disponível em: https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/31936/1/Vasco_Travassos.pdf. Acesso em: 24 mar. 2025.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO ACRE. Coordenadoria de Assistência Psicológica – CAPSI. *Promoção da saúde mental*. Rio Branco: **Universidade Federal do Acre**, [s.d.]. Disponível em: <https://www.ufac.br/site/ufac/prodgep/diretoria-de-saude-e-qualidade-de-vida/capsi/promocao-da-saude-mental-1>. Acesso em: 2 jun. 2025.