

EBOOK

# NIR1

na prática

**Você quer aprender  
aplicá-la nas empresas?**

Vou te mostrar como!

# SAÚDE MENTAL NAS EMPRESAS: UM CAMINHO PARA O BEM-ESTAR E A PRODUTIVIDADE

= NR-1 NA PRÁTICA, MUITO ALÉM DA NORMA =

1. Introdução: o que é saúde mental?
2. A importância da saúde mental atualmente
3. Dados atuais sobre saúde mental
4. Saúde mental na empresa
5. Benefícios de investir em saúde mental e emocional nas empresas
6. Como construir um programa de saúde mental e emocional na empresa
7. Aspectos legais e normativos
8. Ações práticas da nr1 para saúde mental
- 9 - a atualização da nr-1: o que mudou de forma prática
- 10- o que muda na prática dentro das empresas
- 11- como implementar a nr-1 na prática: um passo a passo estratégico

# SAÚDE MENTAL NAS EMPRESAS: UM CAMINHO PARA O BEM-ESTAR E A PRODUTIVIDADE

**= Muito além da NR1 =**

## 1. INTRODUÇÃO: O QUE É SAÚDE MENTAL?

A saúde mental é um conceito fundamental que, por vezes, é compreendido apenas como a ausência de doenças psicológicas ou transtornos mentais. Porém, ela vai muito além disso. A Organização Mundial da Saúde (OMS) define saúde mental como um estado de completo bem-estar no qual a pessoa reconhece suas próprias habilidades, consegue lidar com as tensões normais da vida, trabalha produtivamente e contribui para a sua comunidade. Essa definição amplia nossa visão, mostrando que saúde mental envolve aspectos emocionais, sociais e psicológicos que influenciam diretamente nossa qualidade de vida.

Ter saúde mental significa ser capaz de entender e administrar as próprias emoções, enfrentar dificuldades sem perder o equilíbrio e manter relações sociais satisfatórias. Em outras palavras, não se trata de estar sempre feliz ou sem problemas, mas sim de saber como lidar com as situações desafiadoras do cotidiano, aprendendo e crescendo com elas.

No mundo atual, essa habilidade tem se tornado cada vez mais necessária. O ritmo acelerado da vida moderna, as pressões no trabalho, as incertezas econômicas e eventos globais como a pandemia da COVID-19 têm impactado profundamente a saúde emocional das pessoas.

Muitas vezes, o que antes era encarado como “cansaço” ou “estresse” pode ser um sinal de algo mais grave, que precisa ser compreendido e tratado com atenção.

Saúde mental também está relacionada ao ambiente em que vivemos e trabalhamos. O suporte social, a cultura organizacional e a qualidade das relações interpessoais influenciam diretamente nosso estado emocional. Por isso, o cuidado com a saúde mental não é uma responsabilidade individual isolada, mas uma tarefa coletiva, envolvendo famílias, comunidades e organizações.

O conceito de saúde mental vem evoluindo para uma abordagem integral, que valoriza a prevenção, o autocuidado e a criação de ambientes que promovam o bem-estar emocional. Essa visão amplia o papel das organizações, destacando a importância de políticas e práticas que apoiem o equilíbrio emocional dos colaboradores.

No contexto das empresas, reconhecer a saúde mental como um fator estratégico é fundamental para construir equipes resilientes e motivadas, capazes de enfrentar os desafios com criatividade e cooperação.

### **Exemplo**

Imagine um colaborador que, diante de uma sobrecarga de tarefas e pouca clareza nas expectativas, começa a se sentir ansioso, irritado e com dificuldade para dormir. Ele pode não saber exatamente o que está acontecendo, mas seu corpo e sua mente estão reagindo a um desequilíbrio emocional. Se esse quadro não for percebido e cuidado, pode evoluir para uma síndrome de burnout, afetando sua saúde e sua produtividade.

### **Questão prática:**

Na sua empresa, existem espaços e canais para que os colaboradores expressem suas dificuldades emocionais?

Como a liderança reage quando percebe que alguém está enfrentando um problema emocional?

## 2. A IMPORTÂNCIA DA SAÚDE MENTAL ATUALMENTE

A saúde mental tem ganhado cada vez mais destaque na agenda pública e corporativa devido ao aumento dos transtornos mentais e à maior compreensão do impacto do bem-estar emocional sobre a qualidade de vida e a produtividade. Estima-se que, globalmente, uma em cada quatro pessoas enfrentará algum problema relacionado à saúde mental ao longo da vida, tornando essa questão uma das prioridades para governos, instituições e empresas.

Nos últimos anos, a pandemia da COVID-19 trouxe à tona a fragilidade emocional de muitas pessoas, revelando a urgência de cuidados mais efetivos e estruturados. O isolamento social, a incerteza econômica, o medo da doença e o luto contribuíram para o aumento dos casos de ansiedade, depressão e estresse em todo o mundo. Muitas pessoas ainda carregam sequelas emocionais que impactam diretamente seu desempenho pessoal e profissional.

Além disso, o avanço tecnológico, embora tenha facilitado a comunicação e o acesso à informação, também provocou uma aceleração do ritmo de trabalho e a dificuldade de desconexão, o que agrava o esgotamento emocional. A constante pressão por resultados, a hiperconectividade e a falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional têm sido fatores decisivos para o aumento dos transtornos relacionados ao trabalho.

Outro aspecto relevante é a crescente conscientização sobre a importância da saúde mental, que impulsiona mudanças culturais nas organizações e na sociedade. Temas como empatia, resiliência emocional

e autocuidado começam a ser valorizados, favorecendo a construção de ambientes mais humanos e acolhedores.

Organizações que priorizam a saúde mental conseguem não só preservar o bem-estar de seus colaboradores, mas também fortalecer sua marca empregadora e garantir uma vantagem competitiva no mercado.

### **Exemplo**

Organizações que implantaram programas de apoio psicológico e de promoção de bem-estar emocional durante a pandemia relataram melhora na satisfação e no comprometimento dos colaboradores, além de redução significativa no absenteísmo.

### **Questões práticas:**

- Sua empresa já percebeu impactos emocionais no desempenho e na motivação das equipes?
- Que estratégias têm sido usadas para apoiar o bem-estar emocional dos colaboradores?

### 3. DADOS ATUAIS SOBRE SAÚDE MENTAL

Dados recentes evidenciam que os transtornos mentais representam um dos maiores desafios de saúde pública global. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), mais de 300 milhões de pessoas no mundo convivem com depressão, e cerca de 260 milhões sofrem de ansiedade. Esses números têm crescido significativamente nas últimas décadas, refletindo mudanças sociais, econômicas e culturais.

No Brasil, os dados são igualmente preocupantes. Pesquisa do Ministério da Saúde indica que aproximadamente 11,5 milhões de brasileiros convivem com depressão e quase 19 milhões com transtornos de ansiedade. Essas condições impactam não apenas a vida pessoal, mas também o desempenho no trabalho e a produtividade das empresas.

Além do impacto humano, os custos econômicos são elevados. Estimativas globais apontam que a perda de produtividade relacionada a transtornos mentais supera 1 trilhão de dólares por ano. No Brasil, o impacto no absenteísmo e presenteísmo gera prejuízos significativos para as organizações.

O presenteísmo — quando o colaborador está presente, mas não consegue desempenhar suas funções plenamente por motivos emocionais — é um problema silencioso que muitas vezes passa despercebido, mas pode causar danos graves a médio e longo prazo.

Importante destacar que o ambiente de trabalho pode tanto agravar quanto aliviar esses impactos. Empresas que oferecem suporte emocional, promovem diálogo aberto e investem em programas de prevenção tendem a reduzir esses índices.

## **Exemplo**

Uma empresa do setor financeiro implementou um programa de apoio psicológico e registrou redução de 30% nas faltas por questões emocionais em um ano, além de aumento no engajamento dos colaboradores.

## **Questões para reflexão:**

- Sua empresa possui dados confiáveis sobre saúde mental dos colaboradores?
- Como esses dados são usados para planejar ações?

## 4. SAÚDE MENTAL NA EMPRESA

O local de trabalho é um dos ambientes que mais influenciam a saúde emocional das pessoas, visto que a maior parte do tempo é dedicada ao trabalho. Um ambiente saudável e acolhedor pode ser um fator de proteção emocional, enquanto um ambiente estressante pode ser um fator de risco.

Fatores como sobrecarga de tarefas, baixa autonomia, prazos apertados, falta de reconhecimento e conflitos interpessoais são causas frequentes de estresse e desgaste emocional. Além disso, ambientes que não valorizam o diálogo e a escuta ativa podem agravar situações de sofrimento.

Para promover a saúde mental, as empresas devem criar uma cultura organizacional que valorize o bem-estar emocional. Isso inclui promover comunicação clara e empática, oferecer suporte psicológico, desenvolver lideranças humanizadas e incentivar práticas de autocuidado.

É fundamental que os gestores estejam preparados para identificar sinais de sofrimento emocional e agir com empatia e suporte. O engajamento dos colaboradores cresce em ambientes onde eles se sentem ouvidos, valorizados e apoiados.

### Exemplo

Uma organização que instituiu treinamentos em comunicação não violenta e programas de suporte psicológico notou melhora de 35% no índice de satisfação interna em dois anos.

**Questões práticas:**

- Quais fatores do ambiente de trabalho podem estar afetando emocionalmente sua equipe?
- Existem canais e políticas claras para promover a saúde mental?

## 5. BENEFÍCIOS DE INVESTIR EM SAÚDE MENTAL E EMOCIONAL NAS EMPRESAS

Investir na saúde mental dos colaboradores é uma estratégia inteligente que traz benefícios concretos e duradouros para as empresas. Em primeiro lugar, colaboradores emocionalmente equilibrados tendem a apresentar maior engajamento, motivação e criatividade, aspectos fundamentais para o sucesso em mercados competitivos e dinâmicos.

Além disso, o cuidado com a saúde mental reduz índices de absenteísmo e presenteísmo, resultando em maior produtividade e redução de custos relacionados a afastamentos e tratamentos médicos. A rotatividade de pessoal também diminui, pois colaboradores que se sentem apoiados e valorizados têm menor tendência a buscar outras oportunidades.

Outro benefício importante é a melhoria do clima organizacional, promovendo um ambiente de trabalho mais colaborativo, respeitoso e saudável. Essa melhora reflete diretamente na reputação da empresa, tornando-a mais atrativa para talentos qualificados e reforçando a confiança de clientes e parceiros.

Empresas que investem em programas estruturados de saúde emocional também contribuem para a redução do estigma em torno dos transtornos mentais, promovendo uma cultura de acolhimento e abertura que favorece a prevenção e o tratamento precoce.

### **Exemplo**

Uma multinacional que implementou um programa de suporte psicológico e treinamento em habilidades socioemocionais conseguiu

reduzir sua rotatividade em 40% e aumentar a satisfação dos colaboradores em 30% em três anos.

**Questões para reflexão:**

- Sua empresa já mensurou os impactos financeiros do adoecimento emocional?
- Quais ações específicas têm sido adotadas para promover a saúde mental?

## 6. COMO CONSTRUIR UM PROGRAMA DE SAÚDE MENTAL E EMOCIONAL NA EMPRESA

A construção de um programa eficaz de saúde mental começa pelo diagnóstico da realidade da empresa, com a aplicação de pesquisas, entrevistas e análise de indicadores para compreender as necessidades e desafios do público interno.

A partir desse diagnóstico, define-se um planejamento estratégico com metas claras, ações prioritárias e envolvimento da liderança, fundamental para garantir o comprometimento e a disseminação da cultura de cuidado emocional.

Entre as ações essenciais estão a capacitação de gestores em inteligência emocional e comunicação empática, a oferta de suporte psicológico (como terapia e coaching), a criação de canais seguros para acolhimento, e a promoção de atividades que estimulem o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

A comunicação interna deve ser transparente e constante, informando sobre os recursos disponíveis e incentivando o uso. Além disso, o programa deve incluir mecanismos de monitoramento e avaliação para ajustar as ações conforme o feedback e os resultados obtidos.

### **Exemplo**

Uma empresa adotou rodas de conversa mensais, grupos de apoio e treinamentos em comunicação não violenta, obtendo melhora significativa no clima e na produtividade.

### Questões práticas:

- Sua empresa já realizou um diagnóstico sobre saúde mental?
- Quais recursos e parceiros estão disponíveis para desenvolver um programa?

## 7. ASPECTOS LEGAIS E NORMATIVOS

No Brasil, a legislação trabalhista tem evoluído para reconhecer e proteger a saúde mental dos trabalhadores, alinhando-se a padrões internacionais de segurança e saúde no trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que é obrigação das empresas garantir um ambiente saudável, prevenindo riscos que possam afetar a integridade física e mental dos colaboradores.

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR1), que trata das disposições gerais sobre segurança e saúde no trabalho, foi atualizada recentemente para incluir diretrizes específicas relacionadas aos riscos psicossociais, que envolvem fatores como estresse, assédio moral, violência e sobrecarga emocional.

As empresas precisam realizar avaliações periódicas para identificar esses riscos e implementar medidas para preveni-los, promovendo ambientes que favoreçam o equilíbrio emocional e a qualidade de vida no trabalho. Além disso, devem assegurar o acesso a programas de suporte psicológico e garantir que os trabalhadores tenham canais seguros para relatar problemas sem medo de retaliação.

O não cumprimento dessas normas pode acarretar penalidades legais, além de prejuízos reputacionais e perdas de produtividade, reforçando a importância do compromisso das organizações com a saúde mental.

### Exemplo

Uma empresa que não adotou medidas preventivas contra o assédio moral foi penalizada pela fiscalização e sofreu impacto negativo na imagem junto a seus colaboradores e clientes.

A compreensão e aplicação dessas normas contribuem para a construção de uma cultura organizacional responsável, que valoriza o bem-estar e a dignidade dos trabalhadores, promovendo ambientes mais humanos e produtivos.

**Questões para reflexão:**

- Sua empresa está atualizada em relação às normas vigentes sobre saúde mental no trabalho?
- Existem processos formais para avaliação e prevenção dos riscos psicossociais?

## 8. AÇÕES PRÁTICAS DA NR1 PARA SAÚDE MENTAL

A NR1, ao incluir os riscos psicossociais na sua estrutura, enfatiza a necessidade de ações concretas para a promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. Isso inclui a realização de diagnósticos periódicos para identificar fatores de risco, tais como pressão excessiva, assédio, falta de apoio social e jornadas prolongadas.

A capacitação das lideranças é um ponto central, pois os gestores precisam estar preparados para reconhecer sinais de sofrimento emocional e agir de forma empática e eficaz, encaminhando colaboradores para o suporte necessário.

Além disso, a criação de canais confidenciais para denúncias e acolhimento permite que os trabalhadores relatem situações de desconforto sem medo, possibilitando intervenções rápidas e assertivas.

A integração das ações de saúde mental com as políticas de segurança e saúde do trabalho cria um ambiente mais seguro e saudável, prevenindo acidentes e promovendo o bem-estar.

### Exemplo

Algumas empresas formaram comitês multidisciplinares para acompanhar o clima emocional, analisar dados e propor melhorias contínuas, com resultados positivos no engajamento e na redução de conflitos.

A implementação dessas práticas contribui para uma cultura organizacional mais humana, onde a saúde emocional é vista como um valor estratégico e responsabilidade coletiva.

### Questões práticas:

- Sua empresa realiza diagnósticos regulares dos riscos psicossociais?
- Quais ações concretas estão implementadas para promover a saúde mental?

## 9 - A ATUALIZAÇÃO DA NR-1: O QUE MUDOU DE FORMA PRÁTICA

A recente atualização da NR-1 representa uma mudança importante na forma como as empresas devem olhar para a saúde e segurança no trabalho. Se antes o foco estava predominantemente nos riscos físicos, químicos e biológicos, agora há uma ampliação clara para incluir também os **riscos psicossociais**.

Isso significa que fatores como estresse, sobrecarga de trabalho, pressão por resultados, assédio moral, conflitos interpessoais e falta de suporte organizacional passam a ser reconhecidos formalmente como riscos que precisam ser identificados, avaliados e controlados.

Na prática, a NR-1 exige que as empresas:

- Incluam os riscos psicossociais no gerenciamento de riscos ocupacionais
- Realizem avaliações periódicas do ambiente organizacional
- Implementem medidas de prevenção e mitigação
- Promovam ações de orientação e capacitação
- Registrem e acompanhem as ações realizadas

Essa mudança marca uma virada de chave: **a saúde mental deixa de ser apenas uma boa prática e passa a ser uma responsabilidade organizacional estruturada.**

Mais do que cumprir uma norma, trata-se de uma oportunidade de evolução cultural.

### Exemplo

Uma empresa que antes tratava o estresse como algo “normal do trabalho” agora precisa reconhecer esse fator como um risco e agir preventivamente, estruturando ações para reduzir esse impacto.

**Questões para reflexão:**

Sua empresa já incluiu os riscos psicossociais no seu mapeamento de riscos?

Existe clareza sobre quais fatores emocionais impactam a equipe?

## **10- O QUE MUDA NA PRÁTICA DENTRO DAS EMPRESAS**

A atualização da NR-1 não é apenas conceitual — ela impacta diretamente o dia a dia das organizações.

Na prática, três grandes mudanças acontecem:

### **1. A liderança passa a ter um papel central**

Os gestores deixam de ser apenas responsáveis por resultados e passam a ser também agentes de promoção de saúde mental.

Eles precisam:

- Saber identificar sinais de sofrimento emocional
- Desenvolver escuta ativa e empatia
- Atuar preventivamente, e não apenas reativamente

### **2. A cultura organizacional entra em evidência**

Não adianta ter políticas formais se o ambiente continua tóxico.

A empresa precisa olhar para:

- Clima organizacional
- Relações interpessoais
- Comunicação interna
- Segurança psicológica

### **3. O RH e a gestão precisam atuar de forma estratégica**

A saúde mental passa a fazer parte das decisões organizacionais.

Isso inclui:

- Diagnóstico contínuo

- Ações estruturadas (não pontuais)
- Integração com segurança do trabalho (PGR)
- Monitoramento de indicadores

### **Exemplo**

Uma empresa que apenas oferecia palestras pontuais agora precisa estruturar um programa contínuo, com diagnóstico, plano de ação e acompanhamento.

### **Insight importante:**

Empresas que entenderem essa mudança sairão na frente. As que ignorarem, terão problemas legais, financeiros e humanos.

### **Questões práticas:**

Os líderes da sua empresa estão preparados para lidar com saúde mental?

As ações atuais são pontuais ou fazem parte de um plano estruturado?

## **11- COMO IMPLEMENTAR A NR-1 NA PRÁTICA: UM PASSO A PASSO ESTRATÉGICO**

Aqui está o ponto mais importante: sair da teoria e ir para a aplicação. A implementação da NR-1 voltada à saúde mental pode ser estruturada em etapas claras:

### **a) Diagnóstico Organizacional**

Antes de qualquer ação, é necessário entender a realidade da empresa.

Ferramentas:

- Pesquisas de clima
- Entrevistas
- Análise de afastamentos e turnover
- Mapeamento de riscos psicossociais

**Objetivo:** identificar onde estão os principais pontos de risco.

### **b) Mapeamento e Integração com o PGR**

Os riscos psicossociais devem ser incorporados ao Programa de Gerenciamento de Riscos.

Isso inclui:

- Identificação dos riscos
- Avaliação de impacto

- Definição de medidas preventivas

### **c) Plano de Ação Estruturado**

Com base no diagnóstico, é necessário construir um plano com:

- Prioridades claras
- Ações práticas
- Responsáveis definidos
- Prazos estabelecidos

**d) Sem líderes preparados, nada se sustenta.**

Treinar líderes em:

- Comunicação não violenta
- Escuta ativa
- Gestão emocional
- Segurança psicológica

### **e) Criação de Canais de Acolhimento**

Os colaboradores precisam de espaços seguros.

Exemplos:

- Plantão psicológico
- Canais confidenciais

- Programas de apoio emocional

#### **f) Ações Contínuas (e não pontuais)**

Saúde mental não se resolve com uma palestra.

É preciso:

- Programas contínuos
- Acompanhamento
- Reavaliações periódicas

#### **g) Monitoramento e Indicadores**

O que não é medido, não melhora.

Acompanhar:

- Absenteísmo
- Presenteísmo
- Engajamento
- Clima organizacional

#### **h) Posicionamento Estratégico (o diferencial)**

Aqui está onde poucos atuam:

O profissional que conduz esse processo não é apenas um executor — ele se posiciona como **consultor estratégico de saúde mental nas empresas**.

## Exemplo

Empresas que seguem esse passo a passo conseguem não apenas atender à norma, mas transformar sua cultura e melhorar seus resultados.

A NR-1 não é apenas uma exigência legal. Ela é uma oportunidade para transformar o ambiente de trabalho em um espaço mais saudável, produtivo e humano. E mais do que isso: ela abre um novo campo de atuação para profissionais preparados.

## 12- CONSIDERAÇÕES FINAIS

A saúde mental é um pilar essencial para o bem-estar individual e coletivo, impactando diretamente a qualidade de vida, a produtividade e a sustentabilidade das organizações. No cenário atual, marcado por constantes desafios e mudanças, promover a saúde emocional tornou-se uma necessidade urgente e estratégica.

As empresas que compreendem esse contexto e investem em programas estruturados de saúde mental conseguem não apenas reduzir custos com afastamentos e rotatividade, mas também fortalecer seu capital humano, inovar e manter-se competitivas.

Esse investimento exige comprometimento, planejamento e a criação de uma cultura organizacional que valorize a empatia, o diálogo aberto e o respeito às necessidades emocionais dos colaboradores.

Espero que este material tenha contribuído para ampliar sua compreensão sobre a importância da saúde mental nas empresas e inspire ações efetivas que promovam o bem-estar de todos.

Estou à disposição para apoiar sua organização nessa jornada transformadora, com soluções personalizadas e acompanhamento dedicado.

### **Exemplo**

Organizações que adotaram uma abordagem integrada à saúde mental hoje são referência em sustentabilidade e responsabilidade social, sendo reconhecidas por seu ambiente acolhedor e produtivo.

### **Questão prática:**

- Que passos sua empresa dará a partir de agora para cuidar da saúde mental dos seus colaboradores?

**Org. Elias Silva**  
**Psicanalista e Consultor empresarial em saúde mental**

**Curso & Mentoria**

# **NR1**

**na prática, muito além da norma**

com **Elias Silva**