IMPACTO DA NR-1 NA GESTÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS: uma análise da saúde mental no trabalho[1]

IMPACT OF NR-1 ON THE MANAGEMENT OF PSYCHOSOCIAL RISKS: an analysis of mental health at work

Anderson da Silva Silveira[2]
Noelma de Lima Barbosa[3]
Edilon Mendes Nunes[4]

RESUMO: O cenário laboral contemporâneo é marcado por desafios crescentes à Saúde Mental do Trabalhador, com alta prevalência de adoecimento mental, como Burnout, ansiedade e depressão, motivados pela exposição a Riscos Psicossociais (assédio, sobrecarga e falta de autonomia). Diante dessa problemática e da necessidade de intervenção legal, a Norma Regulamentadora 1 (NR-1), que estabelece o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), tornou-se um marco ao exigir a inclusão formal dos riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Este estudo se justifica pela urgência social do tema e pela lacuna na literatura que analisa a eficácia real dessa obrigatoriedade legal na prática. O presente artigo tem como objetivo geral compreender e analisar o potencial impacto positivo da NR-1 na promoção e gestão da saúde mental no ambiente laboral. Por intermédio deste artigo busca-se responder à questão central: "Em que medida a implementação da Norma Regulamentadora 1 (NR-1) tem o potencial de gerar um impacto positivo e efetivo na gestão e promoção da saúde mental no ambiente laboral brasileiro?". Para isto, se fará uma pesquisa de natureza qualitativa e exploratória, fundamentada em uma robusta Pesquisa Bibliográfica e Documental em que serão analisados documentos primários, como o texto atualizado da NR-1 e o Guia Oficial do MTE sobre Fatores de Riscos Psicossociais. O referencial teórico será composto por artigos científicos e teses recentes (2020-2025) que debatem os conceitos de riscos psicossociais e a eficácia da legislação em SST. Os dados serão analisados por meio da Análise de Conteúdo, visando cruzar a exigência legal com os desafios práticos da sua implementação.

Palavras-chave: ambiente de trabalho; gerenciamento de riscos ocupacionais; riscos psicossociais.

ABSTRACT: The contemporary work environment is marked by increasing challenges to Workers' Mental Health, with a high prevalence of mental illnesses such as Burnout, anxiety, and depression, driven by exposure to Psychosocial Risks (harassment, overload, and lack of autonomy). Given this issue and the need for legal intervention, Regulatory Standard 1 (NR-1), which establishes the Management of Occupational Risks (GRO), has become a milestone by requiring the formal inclusion of psychosocial risks in the Risk Management Program (PGR). This study is justified by the social urgency of the topic and the gap in the literature that analyzes the real effectiveness of this legal requirement in practice. The main objective of this article is to understand and analyze the potential positive impact of NR-1 on the promotion and management of mental health in the workplace. Through this article, it seeks to address the central question: 'To what extent does the implementation of Regulatory Standard 1 (NR-1) have the Potential to generate a positive and effective impact on the management and promotion of mental health in the Brazilian workplace? For this purpose, a qualitative

---

1 Artigo apresentado ao curso superior de Bacharelado em Administração do Instituto Federal do Amapá como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

2 Acadêmico do curso de Bacharelado em Administração. Email: silveira.anderson015@gmail.com;

3 Acadêmico do curso de bacharelado em administração. Email: noelmabarbosa60@gmail.com.

4 Orientador, Doutor em Gerenciamento Ambiental pela Universidade Federal de Pernambuco - UFPE. Docente do Instituto Federal do Amapá. Email: edilon.nunes@ifap.edu.br

and exploratory research will be conducted, based on a robust Bibliographical and Documentary Research in which primary documents will be analyzed, such as the updated text of NR-1 and the Official MTE Guide on Psychosocial Risk Factors. The theoretical framework will consist of scientific articles and recent theses (2020-2025) that discuss the concepts of psychosocial risks and the effectiveness of occupational health and safety legislation. The data will be analyzed through Content Analysis, aiming to cross-reference the legal requirements with the practical challenges of their implementation..

Keywords**:** workplace environment; occupational risk management; psychosocial risks.

Data de apresentação: 24 / 09 /2026.

1 INTRODUÇÃO

O cenário laboral contemporâneo impõe desafios crescentes à saúde dos trabalhadores. De acordo com dados recentes de organismos internacionais e nacionais, o Brasil enfrenta uma epidemia de adoecimento mental no trabalho, com o aumento expressivo de casos de ansiedade, depressão e, notavelmente, a Síndrome de Burnout – recentemente incluída na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) como fenômeno ocupacional. Tais quadros impactam diretamente a produtividade, elevam o absenteísmo e, mais crucialmente, geram um profundo desgaste na qualidade de vida do indivíduo.

Sabe-se que o ambiente de trabalho, quando mal gerido, expõe o ser humano a riscos psicossociais diversos, como sobrecarga de trabalho, metas inatingíveis, assédio moral e falta de autonomia. Fatores associados a uma gestão deficiente trazem consequências graves que levam à diminuição da performance e da mobilidade social e profissional. No entanto, é fundamental que haja um arcabouço legal e institucional para garantir um ambiente saudável e seguro.

Como meio de trazer melhorias e proteger a integridade do trabalhador, a legislação brasileira de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) exige o gerenciamento de todos os perigos. Uma das ferramentas mais importantes nesse contexto é a Norma Regulamentadora 1 (NR-1), que estabelece as Disposições Gerais e o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

A NR-1 surge, portanto, como um instrumento essencial para a prevenção, pois exige a identificação, avaliação e controle de riscos. Contudo, existe o desafio prático em garantir que esses requisitos legais sejam, de fato, aplicados aos riscos de natureza psicossocial.

Entre os principais benefícios buscados com a correta aplicação da NR-1, encontra-se a melhora na qualidade de vida, na independência emocional e na prevenção de afastamentos, aumento na produtividade. Diante disso, percebe-se que a correta gestão de riscos no trabalho não auxilia apenas na segurança física; ela vai além, ajudando nas questões psicossociais.

Neste cenário, o profissional da área de SST, o gestor e a própria empresa precisam levar em consideração que os riscos psicossociais, embora não sejam visíveis como um maquinário sem proteção, reduzem a capacidade laboral e, progressivamente, levam ao adoecimento. Por meio da estruturação de um Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) que inclua de forma sistêmica esses fatores, é possível obter ganhos significativos na prevenção e na saúde geral do trabalhador.

Diante disso, o presente projeto de pesquisa deve responder o seguinte problema de pesquisa. Em que medida a implementação da Norma Regulamentadora 1 (NR-1) tem o potencial de gerar um impacto positivo e efetivo na gestão e promoção da saúde mental no ambiente laboral brasileiro?". Deste modo, a presente pesquisa justifica-se por ser um tema atual e pela sua tripla relevância: social, legal/institucional e acadêmica.

A urgência do tema reside na crescente taxa de afastamentos e acidentes de trabalho motivados por fatores psicossociais, vale ressalta que esta pesquisa contribuirá de forma significativa para a ampliação dos novos conhecimentos sobre o tema. Como Objetivo Geral da pesquisa busca-se compreender e analisar o potencial impacto positivo da Norma Regulamentadora 1 (NR-1) na promoção e gestão da saúde mental no ambiente laboral.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Saúde mental no trabalho e riscos psicossociais

A Saúde Mental no Trabalho (SMT) não é apenas a ausência de doença, mas um estado de bem-estar que permite ao indivíduo realizar suas capacidades, lidar com o estresse normal

da vida e contribuir para sua comunidade. Entretanto, o ambiente de trabalho moderno frequentemente se tornou um vetor de adoecimento.

Por isso, conhecer os diversos fatores psicossociais ligados ao estresse no ambiente de trabalho, voltado principalmente pelo que executa as tarefas, ou seja, o trabalhador, é de extrema importância para a compreensão das situações laborais que podem ser melhoradas e consequentemente preservar a saúde mental do trabalhador e a produtividade da empresa.

O contexto de precarização e intensificação do trabalho tem levado a uma elevação alarmante dos casos de transtornos mentais relacionados à ocupação, demandando uma intervenção urgente e sistêmica (Pereira, 2019). Tais transtornos estão ligados aos Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho (FRPRT), que são condições da dinâmica da rotina, da gestão e das interações interpessoais que afetam negativamente o bem-estar psicológico e social dos colaboradores (Senior Sistemas, 2025).

Os dados, obtidos com exclusividade pelo G1, mostram que, no último ano, os transtornos mentais chegaram a uma situação incapacitante como nunca visto. Na comparação com o ano anterior, as 472.328 licenças médicas concedidas representam um aumento de 68%.

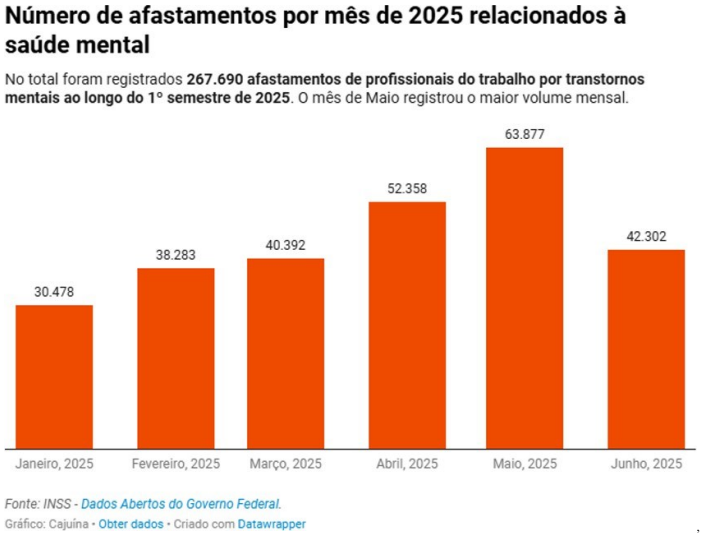
Quadro 1 – Afastamentos por Transtorno Mental em 2024

Causa de Afastamento (Diagnóstico)	Número de Afastamentos em 2024
Afastamentos por ansiedade	141.414
Depressão (Episódios depressivos)	113.604
Depressão recorrente	52.627
Transtorno bipolar	51.314
Vício em drogas	21.498
Reações ao "stress" grave e transtornos de adaptação	20.873
Esquizofrenia	14.778
Alcoolismo	11.470
Vício em cocaína	6.873
Psicose	4.017

Fonte: Moura (2025)

O gráfico também aponta um aumento significativo nas duas principais causas de afastamento na série histórica (2014-2024).

Gráfico 1 – Número de afastamento por mês de 2025 relacionados à saúde mental



Fonte: Moura (2025)

Este gráfico comprova que fatores associados ao ambiente de trabalho são responsáveis por elevado índice de absenteísmo, presenteísmo e incapacidades laborais, O presenteísmo, o ato de trabalhar estando doente ou com capacidade reduzida, mais difícil de ser detectado, e o absenteísmo estão frequentemente interligados e representam um continuum de piora da saúde do colaborador.

Essa dinâmica não só gera altos custos para as organizações (devido à queda da produtividade, necessidade de substituição e gastos com saúde) como também impacta negativamente o clima organizacional e a qualidade dos serviços prestados. Entender todos estes fatores ligados ao absenteísmo e presenteísmo ajuda a identificar possíveis pontos de atenção e em seguida criar estratégias direcionadas como objetivo de reduzir as causas.

Segundo (André *et al*, 2025, p.3), vários fatores justificam esse adoecimento, como: "[...] exigências excessivas, negligência com o bem-estar dos empregados, falta de benefícios, e ambientes de trabalho inadequados[...]". Estes fatores geralmente transformam o ambiente de trabalho em um lugar hostil, prejudicando a saúde física e mental dos trabalhadores.

O autor explica que o adoecimento dos trabalhadores é impulsionado pela combinação de exigências excessivas — caracterizadas por sobrecarga e pressão contínua — com a negligência explícita da organização em relação ao bem-estar e a falta de benefícios adequados. Esses fatores, somados à presença de ambientes de trabalho inadequados (sejam eles física ou psicologicamente tóxicos), resultam na criação de um local hostil.

Essa hostilidade transforma o ambiente de trabalho de um espaço de desenvolvimento para uma fonte constante de estresse crônico, minando a saúde física e, principalmente, a saúde mental dos empregados, culminando em condições como Burnout, ansiedade e depressão, o que justifica o elevado índice de

Sobre isto, Valdenor, *et al.* (2025, p. 7) assegura que, "a precarização do trabalho, a insegurança no emprego e a intensificação das demandas laborais permanecem problemas estruturais difíceis de mitigar". Observa-se que o autor aponta diretamente para a gestão falha e a cultura organizacional negligente como catalisadores primários do adoecimento no trabalho.

As exigências excessivas referem-se à sobrecarga de trabalho, prazos irreais e a pressão constante, que esgotam o trabalhador, enquanto a negligência com o bem-estar e a falta de

benefícios sinalizam que a empresa não valoriza o capital humano, tratando-o apenas como um recurso produtivo.

Esses fatores criam um ciclo vicioso de estresse crônico. Isso resulta na transformação do local de trabalho em um espaço opressor e tóxico, deteriorando a saúde física (por meio de doenças musculoesqueléticas ou cardiovasculares) e, principalmente, a saúde mental dos empregados, levando a quadros de ansiedade, depressão e Burnout.

Segundo Trotta, *et al* (2025, p.3) "É de obrigação dos empregadores garantir um trabalho seguro e sadio, buscando o bem-estar, fornecendo um ambiente propício para o ofício laboral e prevenindo os trabalhadores de doenças e acidentes de trabalho [...]".

Essas obrigações são definidas po meio das Normas Regulamentadoras como a NR-1, que estabelecem regras gerais, tanto para empregados como para empregadores. A Organização Internacional do Trabalho, em 1986, definiu os fatores psicossociais do trabalho (FPST) como sendo as percepções e relações subjetivas dos trabalhadores acerca do ambiente e conteúdo do trabalho.

Em suma, estas realidades de exigências excessivas e a negligência com o bem-estar do ser humano, auxiliem para criar um ambiente de trabalho tóxico. Essa conjunção de fatores é um gerador de estresse crônico com graves repercussões na saúde dos trabalhadores. A deterioração da saúde mental, manifestada em ansiedade, depressão e, notavelmente, a Síndrome de Burnout, é o resultado de uma cultura produtivista desmedida, impactando diretamente a qualidade de vida e a capacidade produtiva dos empregados.

A transformação do local de trabalho em um espaço opressor evidencia o descumprimento dos deveres básicos de cuidado, tornando imperativa a reavaliação das práticas organizacionais que priorizam o lucro acima da dignidade humana.

2.2 Contextualizando a Norma Regulamentadora 1 (NR-1), seu objetivo, histórico e desenvolvimento legal e sua influência na qualidade dos serviços de saúde mental oferecidos aos trabalhadores

A Norma Regulamentadora 1 (NR-1) atua como a disposição geral e introdutória do conjunto de Normas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Brasil. Seu objetivo primordial é estabelecer as regras básicas para a aplicação, fiscalização, responsabilidades de empregadores e empregados, e as disposições comuns a todas as demais NRs. Historicamente, a NR-1 evoluiu de uma simples regra de aplicação para se tornar um pilar legal que, com suas atualizações recentes, como a introdução do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), passou a focar na prevenção de riscos de forma sistêmica e contínua.

Essa evolução legal influencia diretamente a qualidade dos serviços de saúde mental, pois ao obrigar as empresas a identificar, avaliar e controlar todos os riscos ocupacionais — incluindo os riscos psicossociais que geram estresse e adoecimento mental — ela força uma abordagem preventiva e estruturada que, idealmente, leva à melhoria do ambiente de trabalho e, consequentemente, à oferta de um suporte de saúde mental mais eficaz e integrado para os trabalhadores.

> A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), intitulada Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), é uma norma que possui as disposições gerais e gerenciamento de riscos ocupacionais, é uma norma regulamentadora em relação a segurança e saúde do trabalhador trazendo diretrizes e requisistos para o gerenciamento de riscos ocupacionais e as medidas de prevenção em segurança e saúde do trabalho (SST) (Brasil, 2024, p.1).

Esta norma, a NR-1, é de fato uma ferramenta imprescindível no contexto das relações de trabalho atuais, pois estabelece a estrutura basilar para o gerenciamento da Segurança e

Saúde no Trabalho (SST) nas organizações. No entanto, é fundamental ressaltar que ela opera dentro de um sistema regulatório integrado, o que significa que ela não é utilizada de maneira unitária e isolada.

A aplicação da NR-1, especialmente por meio do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), deve ser complementada e harmonizada com um conjunto mais amplo de dispositivos legais e normativos, incluindo as demais Normas Regulamentadoras específicas (NRs 5, 7, 9, 17, etc.), as convenções e acordos coletivos de trabalho, as legislações específicas dos órgãos sanitários (como a ANVISA, em certos contextos), e até mesmo as determinações internacionais da Organização Internacional do Trabalho (OIT), garantindo uma abordagem completa e multinível para a proteção e promoção da saúde do trabalhador.

Ela implementa medidas de prevenção, assegurando condições de trabalho seguras e saudáveis. A revisão mais significativa em anos recentes, promovida pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, trouxe uma ênfase inédita e crucial: a formalização e a obrigatoriedade da inclusão dos riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), conforme o item 1.5.3.1.4, que exige que a organização identifique os perigos e possíveis lesões ou agravos à saúde.

Dentro desta norma contontra-se descrita o papel da subsecretaria de de Ispeção do trabalho – SIT, é um orgão de ambito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho entre as principais competencias estão:

> a) formular e propor as diretrizes, as normas de atuação e supervisionar as atividades da área de segurança e saúde do trabalhador;
> b) promover a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho - CANPAT;
> c) coordenar e fiscalizar o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT;
> d) promover a fiscalização do cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre
> Segurança e Saúde no Trabalho - SST em todo o território nacional;
> e) participar da implementação da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST; e
> f) conhecer, em última instância, dos recursos voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelo órgão regional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, salvo disposição expressa em contrário (Brasil, 2024, p. 2).

Observa-se que as principais funções de órgãos reguladores e fiscalizadores de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) concentram-se em ações que garantem a conformidade e promovem o bem-estar laboral. Isso inclui a organização de campanhas de prevenção de acidentes, a fiscalização rigorosa do cumprimento das Normas Regulamentadoras e de outras leis trabalhistas pertinentes, além da supervisão das condições de alimentação e higiene no ambiente de trabalho.

Ademais, uma função crucial é a elaboração e implementação de políticas integradas de saúde no trabalho, garantindo que a regulamentação sobre segurança e saúde não seja apenas observada de forma reativa, mas sim incorporada proativamente na cultura da empresa, visando a prevenção contínua de riscos ocupacionais.

Vale destacar ainda que neste documento é definido os campos dos direitos e deveres dos empregados e entre as principais funções está “cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre segurança e saúde no Trabalho” além disto, informar todo e qualquer risco que o trabalhador possa correr, medidas de prevenção, resultados de exames dos trabalhadores bem como das avaliações do ambiente de trabalho, implementar medidas que visem a eliminar fatores de risco individual e coletiva.

Um dos aspectos mais cruciais e empoderadores da legislação de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) diz respeito ao direito fundamental do trabalhador de proteger sua própria vida.

Este princípio está formalmente estabelecido no texto legal, que assegura o direito de recusa, conforme Brasil (2024, p. 3), “O trabalhador poderá interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho onde, a seu ver, envolva um risco grave e iminente para a sua vida e saúde, informando imediatamente ao seu superior hierárquico”.

Vale ressaltar que enquanto houver o perigo eminente a saúde do trabalhador o mesmo não é obrigado a retornar ao ambiente de trabalho, a empresa tem o dever de tomar todas as medidas protetivas quanto a sanar todo e qualquer risco a integridade física dos seus funcionários.

Além disto as empresas devem empregar um programa de gerenciamento de riscos ocupacionais em suas atividades por meio do Programa de Gerenciamento de Riscos- PGR, além das situações elencada as organizações devem:

> a) evitar os riscos ocupacionais que possam ser originados no trabalho;
> b) identificar os perigos e possíveis lesões ou agravos à saúde;
> c) avaliar os riscos ocupacionais indicando o nível de risco;
> d) classificar os riscos ocupacionais para determinar a necessidade de adoção de medidas de prevenção;
> e) implementar medidas de prevenção, de acordo com a classificação de risco e na ordem de prioridade estabelecida na alínea “g” do subitem 1.4.1; e
> f) acompanhar o controle dos riscos ocupacionais. (Brasil, 2024, p. 4-5)

O autor descreve a aspectos essenciais do processo de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), conforme estabelecido pela NR-1, especificando as etapas essenciais para a proteção da saúde e segurança do trabalhador. Inicialmente, o processo foca em identificar os perigos e as possíveis lesões ou agravos à saúde decorrentes do trabalho (alíneas a e b). Em seguida, essa identificação progride para a avaliação e classificação dos riscos (alíneas c e d), o que permite determinar o nível de risco e a urgência das intervenções necessárias.

Além disso, a última fase exige a implementação de medidas de prevenção em uma ordem de prioridade definida, sendo crucial o acompanhamento e controle contínuo desses riscos (alíneas e e f), garantindo que o ciclo de gestão seja dinâmico e eficaz na eliminação ou minimização de qualquer risco ocupacional.

Para garantir a eficácia da gestão de riscos e a integridade completa do trabalhador, a legislação brasileira exige que as iniciativas de proteção não sejam fragmentadas. A NR-1 estabelece claramente a necessidade de uma abordagem unificada, onde as ações focadas na saúde ocupacional devem estar intrinsecamente ligadas ao sistema geral de prevenção de riscos, conforme determinado por Brasil (2024, p. 8) “A organização deve desenvolver ações em saúde ocupacional dos trabalhadores integradas às demais medidas de prevenção em SST, de acordo com os riscos gerados pelo trabalho.

Este comando sublinha a importância de tratar a saúde e a segurança como componentes inseparáveis da mesma política organizacional, sobre isto também vale ressaltar que a legislação de Segurança e Saúde no Trabalho exige uma mudança de paradigma, afastando-se da fiscalização reativa e buscando a prevenção ativa e contínua da saúde dos colaboradores. Esse direcionamento é reforçado pela NR-1 ao estabelecer que o monitoramento da saúde não pode ser pontual, mas sim um esforço estratégico e permanente.

Assim, a norma define que Brasil, (2024, p.8) “O controle da saúde dos empregados deve ser um processo preventivo planejado, sistemático e continuado, de acordo com a classificação de riscos ocupacionais e nos termos da NR-07.

Sobre este contexto vale destacar o conceito de prevenção, que segundo Brasil, (2024, p. 14) é “ o conjunto das disposições ou medidas tomadas ou previstas em todas as fases da atividade da organização, visando evitar, eliminar, minimizar ou controlar os riscos ocupacionais.

É ainda o conceito de Risco Ocupacional como sendo Brasil, (2024, p.8) “Combinação da probabilidade de ocorrer lesão ou agravo à saúde causados por um evento perigoso, exposição a agente nocivo ou exigência da atividade de trabalho e da severidade dessa lesão ou agravo à saúde.

O texto apresentado estabelece as definições centrais para o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) na legislação brasileira. A prevenção é definida como um conjunto de medidas proativas e abrangentes que devem ser aplicadas em todas as fases da atividade da organização. O objetivo final é uma hierarquia clara de ações: primeiro, evitar ou eliminar os riscos; e, quando isso não for possível, minimizar ou controlar ativamente os agentes nocivos no ambiente de trabalho.

Essa visão exige que a gestão da segurança e saúde não seja um evento isolado, mas sim um processo sistêmico, planejado e contínuo, garantindo a proteção da integridade física e mental do trabalhador em todos os momentos da operação.

Paralelamente, o conceito de Risco Ocupacional é explicitado não apenas como o perigo em si, mas sim como o produto da combinação de dois fatores essenciais: a probabilidade de um evento perigoso ocorrer (como exposição a um agente nocivo ou uma exigência excessiva da atividade) e a severidade da lesão ou agravo à saúde que essa ocorrência pode causar.

Ao definir o risco dessa forma, a NR-1 direciona as organizações a uma análise mais profunda e quantificável. Portanto, as ações de prevenção devem atuar em ambas as variáveis, seja reduzindo a chance de ocorrência de um evento perigoso, seja mitigando o impacto potencial desse evento, garantindo que o controle seja feito com base em uma avaliação técnica e fundamentada do potencial de dano.

2.3 Estratégias para promover o bem-estar no ambiente de trabalho

Desafios adicionais advindo das mudanças do capitalismo global geram intensificação no estresse ocupacional, entre os principais desafios na atualidade relacionado a saúde mental no trabalho estão o aumento de transtornos como ansiedade, depressão e síndrome de burnout, impulsionados pelos horários extensivos de trabalho, pressão por produtividade e ausência de suporte organizacional.

A intensificação do estresse ocupacional, portanto, não é um fenômeno isolado, mas sim um reflexo direto das transformações do capitalismo global que exigem uma adaptação constante e acelerada.

Organizações como a Organização Mundial da Saúde (OMS) enfatizam o crescimento de doenças mentais, como depressão, ansiedade e estresse, especialmente entre pessoas em idade produtiva, tornando essas condições frequentes no ambiente de trabalho.

Estes acontecimentos afetam principalmente populações mais vulneráveis, como mulheres, pessoas de mais idade, trabalhadores em ocupações precárias, e com carga excessiva de trabalho. Sobre isto a Organização Mundial de Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) vem falando da urgência de políticas públicas que levem em consideração dentro das organizações a saúde mental e o bem-estar.

Para além desses fatores segundos (Valdenor, *et al.* 2025, p. 7). “Iniciativas pontuais ou sem suporte contínuo tendem a ter impacto limitado, e a adesão das lideranças é crucial para garantir a sustentabilidade dessas mudanças, já que a transformação da cultura organizacional é essencial para o sucesso a longo prazo”

O autor enfatiza que, para que as ações de melhoria no ambiente de trabalho sejam efetivas e duradouras, elas não devem ser apenas iniciativas pontuais e isoladas. Para alcançar o sucesso a longo prazo e a real redução do adoecimento laboral, é imprescindível que haja um suporte contínuo e um compromisso constante da organização.

Ainda vale ressaltar a importância de reconhecer que a saúde mental corporativa é um problema sistêmico que demanda uma transformação profunda na cultura organizacional. São as lideranças ativas que devem tomar frente a esse novo aspecto relacionado a saúde das pessoas para intervir demonstrando compromisso, realizando práticas de trabalho mais humanitárias.

Entre as diversas estratégias que podem promover o bem-estar do profissional pode se destacar as atividades de ginástica laboral que segundo Silva; *et al* (2025, p.4) "Estratégias como a ginástica laboral, que promove benefícios tanto físicos quanto mentais, são exemplos de medidas que podem melhorar o bem-estar dos funcionários, reduzindo o estresse e outros problemas relacionados ao trabalho".

Outros pontos importantes que o autor destaca no que concerne a estratégias, é crir um ambiente de trabalho em que as pessoas invistam no autocuidado, também investir em lideranças que tenham uma boa gestão de pessoas, investindo em ambientes mais saudáveis e produtivo.

Crucialmente, a adesão e o envolvimento ativo das lideranças são apontados como elementos determinantes, pois são eles que garantem a sustentabilidade dessas mudanças e demonstram o valor que a empresa atribui ao bem-estar dos colaboradores. Concomitante a isso, Galli, (2025, p. 9) reforça que "tal abordagem requer o fortalecimento das políticas públicas, investimentos contínuos em saúde ocupacional e uma transformação cultural nas organizações, baseada no reconhecimento da saúde mental como componente essencial da gestão corporativa".

Em última análise, os autores ressaltam que as transformações da cultura organizacional a movendo de um foco exclusivo na produtividade para um equilíbrio com a saúde e o bem-estar é o fator essencial para que as melhorias não sejam apenas temporárias, mas sim incorporadas de forma definitiva na rotina da empresa.

Com isso, percebe-se que a promoção da saúde no tralho tornou-se cada vez mais importante, para isto e necessário um ambiente positivo, com uma boa gestão de pessoas, em que ocorra a relação saudável de trabalho como sendo essencial para o crescimento da organização e consequentemente para a manutenção da saúde.

Portanto, é importante reconhecer a importância de garantir a saúde mental dos funcionários. Ao agir para melhorar o bem-estar e a qualidade de vida, as empresas criam um ambiente mais saudável e produtivo para seus funcionários crescerem profissional e pessoalmente.

Portanto, investir na gestão dos riscos psicossociais e ergonômicos é crucial para promover um ambiente de trabalho saudável, prevenir incapacidades laborais e garantir a sustentabilidade da força de trabalho.

3 METODOLOGIA

A presente pesquisa, de natureza qualitativa, aplicada com abordagem descritiva, tem como objetivo analisar e compreender o potencial impacto da Norma Regulamentadora 1 (NR-1) na gestão e promoção da saúde mental no ambiente laboral, optou-se por esta abordagem pois de acordo com Ander-Egg (1978, p. 28) pesquisa consiste em um "procedimento reflexivo sistemático, controlado e crítico, que permite descobrir novos fatos ou dados, relações ou leis, em qualquer campo do conhecimento".

O tipo de Pesquisa será de caráter bibliográfica, pois, consistirá no levantamento e análise de referencial teórico já publicado (livros, artigos científicos, teses e dissertações) que abordam a Saúde Mental no Trabalho, os Riscos Psicossociais (assédio, Burnout, estresse ocupacional) e a legislação de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Brasil e no cenário internacional.

Com relação aos procedimentos de análise os dados coletados (tanto os trechos de normas quanto os conceitos teóricos) serão submetidos à Análise de Conteúdo, seguindo as etapas: Pré-Análise: Leitura flutuante dos textos e documentos para familiarização e seleção do material relevante. Exploração do Material: Categorização dos dados em eixos temáticos (por exemplo: Definição de Riscos Psicossociais, Obrigação Legal da NR-1, Desafios de Implementação). Tratamento e Interpretação dos Resultados: Cruzamento das informações legais (o que a NR-1 exige) com as discussões teóricas (como a academia e a prática interpretam e aplicam a saúde mental), buscando identificar tensões, lacunas e o real potencial de impacto positivo da norma.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

A análise dos artigos mostrou a ampla gama de práticas que podem ser implementadas para melhorar o bem estar dos funcionários e prevenir problemas de saúde. Os resultados evidenciam a importância de estratégias eficazes para promover a saúde mental e como elas podem impactar positivamente.

Os estudos mostraram que condições inadequadas de trabalho causam agravantes significativos como impactos negativos na saúde mental dos seus trabalhadores, ambientes com altos níveis de estresse, desenvolvimento de transtornos mentais como depressão, ansiedade e até mesmo síndromes como a síndrome de *Burnout* e outras, isto tudo causa falta de produtividade, por conta da insatisfação no trabalho, causando problemas relacionados a saúde ocupacionais.

Os estudos analisados mostram uma série de intervenções entre elas a ginástica laboral, a gestão de pessoas, o desenvolvimento da inteligência emocional, e a promoção de uma comunicação aberta, além disso programas de bem-estar, promoção de exercícios físicos, suporte psicológico, mostraram-se positivos quanto a redução do estresse e outras síndromes.

Outros fatores como redução da carga de trabalho, flexibilização de horários, expansão do home office e do trabalho híbrido auxiliam na flexibilização entre a vida profissional e pessoal promovendo melhor bem-estar.

Estas intervenções tendem a gerar um ambiente mais proveitoso, consequentemente de maior produtividade, isto também interfere diretamente na redução de custos de uma empresa, uma vez que reduz o afastamento e diminui questões de conflitos por improdutividade.

Uma outra forma de lidar com os problemas associado a saúde mental é desfazer os equívocos sobre o tema, além disso, possibilitar um ambiente de trabalho adequado com suporte, treinamentos corporativos voltado a temática da saúde mental, as organizações devem implantar programas com profissional habilitados a trabalhar a temática junto aos funcionários, uma vez que este pode trabalhar na prevenção, nas medidas preventivas com o foco em evitar as doenças que afetam o ambiente organizacional.

Além destes fatores investir em saúde mental no trabalho desenvolvendo a inteligência emocional, auxiliando o próprio colaborador identificar em si ou no outro a necessidade de intervenção, auxiliando até mesmo no controle das próprias emoções, assim associar este aspecto desde o momento do recrutamento de colaboradores é essencial.

A saúde mental no trabalho deve ser vista de maneira prioritária, pois além de reduzir os problemas de saúde, auxilia no aumento da produtividade, beneficiando os trabalhadores e as empresas ou organizações em que a pessoa presta serviço. Pode-se observar também a necessidade de esforços conjuntos entre organização, trabalhadores, gestores para encarar estes problemas frequentes.

A sobrecarga no trabalho traz implicações a saúde mental e até física das pessoas, síndromes comuns nestes ambientes como a síndrome de *Burnout*, transtornos como ansiedade, depressão, afetam diretamente as pessoas.

Há ainda que se considerar os estigmas associados aos problemas mentais, o que contribui para a identificação precoce e consequentemente a busca de tratamento. Sobre isto Galli, (2025, p.9) destaca que, "A fragmentação dos serviços, a escassez de dados atualizados e a persistência do estigma em torno dos transtornos mentais configuram barreiras importantes à construção de políticas eficazes e integradas".

Observa-se pelos estudos que fatores diretamente relacionados ao clima organizacional negativo, marcado por chefes autoritários somado a ausência de reconhecimento, são fatores de risco significativos.

As intervenções ocupacionais como como os programas do Departamento de Apoio Psicológico (DAP), tem se mostrado eficazes na redução do estresse, flexibilização na jornada de trabalho, auxilia as pessoas a possuírem um equilíbrio melhor entre trabalho e família trazendo produtividade e bem-estar.

Verifica-se a partir dos estudos a necessidade de unir abordagens forjada em políticas públicas eficazes junto a iniciativas organizacionais planejadas e o engajamento ativo dos trabalhadores. Também junto a isto é importante focar na capacitação de lideranças organizacionais voltada ao fortalecimento das relações interpessoais no ambiente de trabalho.

Portanto, é necessário um olhar coletivo onde deve-se considerar os reflexos das dinâmicas estruturais no ambiente laboral. É necessário que haja transformações culturais com uma visão estratégica e colaborativa em que ocorra esforços coletivos entre empresas colaboradores e gestores com foco em criar ambientes laborais mais saudáveis e produtivos.

3 CONCLUSÃO

A análise realizada evidencia que a saúde mental no ambiente de trabalho deve ser tratada como prioridade nas organizações contemporâneas. O aumento significativo de transtornos mentais entre trabalhadores demonstra a necessidade de políticas e estratégias voltadas à prevenção do bem-estar no contexto laboral.

A implementação da Norma Regulamentadora nº 1 representa um avanço importante na legislação brasileira, ao exigir que as organizações adotem práticas sistemáticas de identificação, avaliação e gerenciamento dos riscos ocupacionais, incluindo os riscos psicossociais.

Para além da aplicação das normas legais, é fundamental que as empresas invistam em práticas de gestão mais humanizadas, programas de promoção da saúde mental e estratégias que fortaleçam o equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Portanto, a integração entre legislação, gestão organizacional e políticas de promoção da saúde contribui para a construção de ambientes de trabalho mais saudáveis, produtivos e sustentáveis.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024.** Aprova a nova redação do capítulo "1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais" e altera o "Anexo I – Termos e definições" da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 28 ago. 2024.

GALLI, R. Saúde mental no ambiente de trabalho: estratégias corporativas e evidências de efetividade. **Revista JRG de Estudos Acadêmicos**, São Paulo, v. 8, n. 18, p. e082139, 2025. DOI: https://doi.org/10.55892/jrg.v8i18.2139.

MOURA, Poliana Casemiro; RAYANE. **Crise de saúde mental:** Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos. G1, Rio de Janeiro, 10 mar. 2025. Trabalho e Carreira. Disponível em: http://g1.globo.com. Acesso em: 7 dez. 2025.

RODRIGUES, Jonatan. Brasil registra 267 mil afastamentos por saúde mental no 1º semestre de 2025, mantendo curva de alta. G1, Rio de Janeiro, 30 set. 2025. Disponível em: https://cajuina.org. Acesso em: 7 dez. 2025.

SILVA, Alessandra Santana *et al.* Saúde mental no ambiente de trabalho: estratégias para promover o bem-estar. **Journal of Technology & Information**, v. 5, n. 1, p. 1–17, 2025. DOI: https://doi.org/10.5281/zenodo.14771432

TROTTA, J. D. *et al.* Influência dos fatores psicossociais ocupacionais na saúde mental dos trabalhadores. **Revista Delos**, v. 18, n. 67, e5048, 2025. DOI: https://doi.org/10.55905/rdelosv18.n67-058.

VALDENOR, Almeida Costa Junior *et al.* Saúde mental no trabalho: desafios e intervenções. **Brazilian Journal of Implantology and Health Sciences**, v. 7, n. 2, p. 1338–1348, 2025. DOI: https://doi.org/10.36557/2674-8169.2025v7n2p1338-1348