Circula em conjunto com: CORREIO PETROPOLITANO

Nova norma exige gestão de riscos psicossociais no trabalho

Especialistas explicam impactos e dúvidas que ainda pairam

Por Mateus Lincoln

Marcelo Camargo/Agência Brasil

Empresas precisarão garantir bem-estar psicológico aos seus funcionários

Em maio deste ano, foi anunciada a obrigatoriedade de empresas mapearem e controlarem os riscos psicossociais no ambiente de trabalho. A medida, prevista na atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-01), após os primeiros meses da divulgação, ainda deixou dúvidas sobre como será aplicada na prática e quais serão os desafios para o setor produtivo.

A fiscalização específica desses fatores, porém, terá início apenas em maio de 2026. Em nota à reportagem, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) informou que até lá está focado em orientar empresas sobre a implementação das exigências. "O MTE está atendendo todas as demandas de orientação feitas por empresas e instituições interessadas na aplicação da norma", comunicou o órgão.

Gerenciar riscos

Segundo o advogado Davi Marques, especialista em Direito Digital, a principal dificuldade das empresas será adotar medidas eficazes para gerenciar esses riscos. "Muitas organizações ainda usam processos manuais, o que pode gerar erros e dificuldades na comprovação de conformidade quando fiscalizadas", disse.

Para ele, o grande desafio está na subjetividade dos riscos psicossociais. "Identificar fatores como assédio moral, metas abusivas e relações interpessoais tóxicas exige ferramentas adequadas e um olhar criterioso", destacou. Marques reforçou que a norma exige a participação ativa dos trabalhadores nos processos de gestão, o que, segundo ele, é fundamental para garantir a eficiência das ações.

Instrumentos técnicos

Itana Torres, especialista em Cultura Organizacional Positiva, destacou à reportagem que muitas empresas estão focadas em encontrar instrumentos técnicos sem refletir sobre a base do problema. "O essencial é escuta qualificada, maturidade emocional das lideranças e um olhar sistêmico para como o trabalho é organizado. Sem isso, qualquer ferramenta será apenas burocracia", explicou.

Na avaliação de Itana, comportamentos de liderança têm impacto direto na segurança psicológica das equipes. "Líderes que acolhem, escutam e incentivam opiniões divergentes constroem ambientes de confiança. Já aqueles que retaliam críticas geram ambientes defensivos, aumentando os riscos psicossociais", afirmou.

Rotina

Para monitorar esses riscos no dia a dia, Itana recomenda integrar a gestão dos fatores psicossociais à rotina da empresa. "Observar as atividades de trabalho, realizar pesquisas anônimas, criar espaços regulares de escuta e incluir o tema nas metas de liderança são medidas práticas. Mas nada disso funciona sem um compromisso real de mudança cultural", afirmou.

Davi Marques concorda que promover uma cultura de saúde mental no trabalho será um dos principais desafios, especialmente para pequenas e médias empresas. "Faltam recursos e profissionais especializados, o que dificulta a implementação. Mesmo assim, a inclusão dos riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) é uma oportunidade para melhorar o ambiente de trabalho", disse.

Para ele, a NR-01, se tratada apenas como uma formalidade, pode resultar em abordagens superficiais. "Por isso, a norma exige mecanismos de participação dos trabalhadores e a consulta às Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), garantindo uma abordagem mais horizontal", explicou.

Guia

O Ministério do Trabalho informou ainda que já publicou um guia para orientar as empresas e que fará também a publicação de um manual técnico, que está em fase de conclusão.

Marques chamou a atenção para dados da Previdência Social que apontam que, em 2024, o Brasil registrou mais de 472 mil afastamentos por transtornos mentais e comportamentais, o maior número desde 2014.

Davi Marques ressaltou que, apesar das dificuldades, empresas que implementarem uma gestão de riscos eficaz verão benefícios como redução de afastamentos, melhoria no clima organizacional e prevenção de conflitos.

Itana Torres destacou que, antes de montar um programa para atender à norma, as empresas precisam entender o nível de segurança psicológica em seu ambiente. "A verdadeira mudança virá quando as empresas perceberem que cuidar da saúde mental dos trabalhadores é um ato de respeito e não um protocolo", afirmou.

Ambos os especialistas concordam que, mais do que uma obrigação legal, a NR-01 é uma oportunidade para transformar a cultura organizacional, com reflexos positivos tanto para as empresas quanto para os trabalhadores.