

GUIA DE APOIO SOBRE

NR-01 e Riscos Psicossociais

O que sua empresa precisa fazer
para estar em **conformidade** com a
Norma regulamentadora

A atualização da NR-01 coloca saúde mental
no centro da gestão de riscos ocupacionais.
Entenda o que muda, por que isso importa e
como sua empresa pode se preparar com
mais segurança.



1.

SAÚDE MENTAL NO TRABALHO: UM DESAFIO QUE JÁ CHEGOU ÀS EMPRESAS

A saúde mental deixou de ser apenas uma questão individual. Hoje, ela também revela como o trabalho está organizado, exigido e gerenciado dentro das empresas.

Nos últimos anos, temas como ansiedade, depressão, estresse crônico e esgotamento passaram a aparecer com mais frequência na rotina das organizações.

Eles surgem nos afastamentos, na queda de produtividade, no aumento da rotatividade, nos conflitos internos e na dificuldade de manter equipes engajadas.

Segundo a Organização Mundial da Saúde, depressão e ansiedade geram a perda estimada de 12 bilhões de dias de trabalho por ano no mundo, com impacto aproximado de US\$ 1 trilhão em produtividade.

No Brasil, os afastamentos por transtornos mentais e comportamentais também acendem um alerta para empresas, lideranças e áreas de RH.

Esse cenário ajuda a explicar por que a legislação trabalhista passou a olhar com mais atenção para os fatores que afetam a saúde psicológica dos trabalhadores.

Com a atualização da NR-01, os riscos psicossociais passam a integrar formalmente o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, com prazo de adequação previsto para maio de 2026.



A pergunta deixou de ser se a saúde mental impacta o trabalho. Agora, a pergunta é se a sua empresa sabe identificar e gerenciar esses riscos.

2.

NR-01: A NOVA LÓGICA DA GESTÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS

As **Normas Regulamentadoras**, conhecidas como NRs, estabelecem **diretrizes obrigatórias de segurança e saúde no trabalho**.

Entre elas, a **NR-01** tem papel central, pois define as **bases do gerenciamento de riscos ocupacionais nas empresas**.

Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)

GRO é o processo contínuo de identificar, avaliar, controlar e acompanhar riscos no trabalho.

Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)

PGR é o programa que organiza essas informações, registrando os riscos identificados e as medidas de prevenção.

AGORA

A **NR-01** passa a incluir explicitamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho dentro dessa gestão.

Na prática, isso significa que a empresa precisa ampliar seu olhar. O risco não está apenas em uma máquina sem proteção, em um produto químico ou em um ambiente com ruído elevado.

Ele também pode estar na sobrecarga, na pressão excessiva, na falta de apoio, em conflitos constantes, em assédio, em baixa autonomia ou na desorganização do trabalho.

Essa mudança não transforma saúde mental em uma pauta apenas de RH. Ela exige integração entre gestão, liderança, saúde e segurança do trabalho, recursos humanos e escuta dos trabalhadores.

A atualização da NR-01 marca uma mudança importante: os fatores psicossociais deixam de ser tratados apenas como clima ou bem-estar e passam a compor a lógica formal de gestão de riscos ocupacionais.

3.

RISCOS PSICOSSOCIAIS: O QUE SÃO E POR QUE IMPORTAM

Riscos psicossociais são **fatores da organização** do trabalho que podem **afetar a saúde mental, emocional e física dos trabalhadores.**

Eles não estão apenas no indivíduo.

Muitas vezes, estão na forma como o trabalho é planejado, exigido, comunicado e gerenciado.

O QUE PODE SER UM RISCO PSICOSSOCIAL?

RISCOS

- Excesso de demandas
- Pressão constante por resultados
- Metas pouco realistas
- Falta de clareza sobre funções
- Baixa autonomia
- Ausência de apoio da liderança
- Conflitos interpessoais
- Assédio moral ou sexual

SITUAÇÕES

- Comunicação falha
- Insegurança no emprego
- Falta de reconhecimento
- Jornadas intensas
- Ritmo acelerado de trabalho
- Exigência emocional elevada
- Isolamento
- Mudanças organizacionais mal conduzidas



POR QUE ISSO IMPORTA PARA AS EMPRESAS?

A Organização Mundial da Saúde estima que 15% dos adultos em idade produtiva vivem com algum transtorno mental.

Além disso, depressão e ansiedade geram a perda de cerca de 12 bilhões de dias de trabalho por ano no mundo, com custo aproximado de US\$ 1 trilhão em produtividade perdida.

No Brasil, a Previdência Social concedeu 472.328 benefícios por incapacidade temporária relacionados a transtornos mentais e comportamentais em 2024.

Em 2025, esse número chegou a 546.254 benefícios, com crescimento de 15,66%. Os transtornos ansiosos e episódios depressivos foram os principais motivos dentro desse grupo.



O IMPACTO NÃO APARECE APENAS NOS AFASTAMENTOS

- Queda de produtividade
- Aumento de erros e retrabalho
- Conflitos entre equipes
- Presenteísmo

- Dificuldade de concentração
- Perda de engajamento
- Aumento da rotatividade
- Piora do clima organizacional



4.

OS IMPACTOS DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO PGR

Com a atualização da NR-01, os riscos psicossociais passam a fazer parte da lógica do PGR.

Isso significa que a empresa **não** deve olhar apenas para riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes, mas também para fatores da organização do trabalho que podem impactar a saúde mental dos colaboradores.

Etapa do PGR	O que muda com os riscos psicossociais
Identificação dos riscos	A empresa precisa observar fatores como sobrecarga, pressão excessiva, conflitos, assédio, falta de apoio, baixa autonomia e falhas na organização do trabalho.
Avaliação dos riscos	Além da gravidade, é necessário compreender a frequência, a intensidade e o impacto desses fatores na saúde e na rotina dos trabalhadores.
Plano de ação	As medidas deixam de ser apenas físicas ou operacionais e podem envolver gestão, liderança, comunicação, organização do trabalho e suporte aos colaboradores.
Monitoramento	Acompanhamento contínuo de indicadores como afastamentos, absenteísmo, rotatividade, clima organizacional e relatos dos trabalhadores.

NA PRÁTICA, O PGR REÚNE INFORMAÇÕES SOBRE:

Quais riscos existem

Quem está exposto

Qual a gravidade

Quais medidas já existem

Quais ações precisam ser implementadas

Como os riscos serão acompanhados

Com a inclusão dos riscos psicossociais, esse processo passa a **exigir uma leitura mais ampla do ambiente de trabalho.**

Riscos psicossociais não são avaliados da mesma forma que um ruído, uma máquina ou uma substância química.

Eles envolvem percepção, contexto, relações de trabalho, exigências emocionais, organização das tarefas e dinâmica das equipes.

Por isso, uma análise superficial pode gerar conclusões frágeis ou incompletas.

É comum que empresas já percebam sinais de sofrimento — aumento de afastamentos, conflitos, desmotivação ou queda de produtividade — mas ainda não consigam identificar quais fatores do trabalho estão contribuindo para esse cenário.

É nesse ponto que a metodologia se torna essencial.

QUERO PREPARAR MINHA EMPRESA

POR ONDE COMEÇAR?

Adequar-se à NR-01 não precisa ser um processo confuso, solitário ou improvisado.

Quando o assunto envolve riscos psicossociais, o mais importante é começar com método, cuidado e interpretação técnica.

Muitas empresas já perceberam que saúde mental se tornou uma pauta urgente.

O problema é que, na prática, ainda surgem dúvidas importantes:

- por onde começar?
- quais dados coletar?
- como investigar sem expor colaboradores?
- como transformar respostas em análise técnica?
- como integrar essas informações ao PGR?

Sem uma condução adequada, o processo pode virar apenas mais uma pesquisa interna, sem profundidade suficiente para orientar decisões.

E quando isso acontece, a empresa corre o risco de ter dados, mas não ter diagnóstico.

Ter respostas não é o mesmo que compreender riscos.



5.

COMO A OKAN
PODE AJUDAR SUA EMPRESA

Nosso trabalho ajuda a empresa a estruturar esse processo com mais segurança, considerando:

INVESTIGAÇÃO DOS RISCOS

A OKAN realiza a investigação dos riscos psicossociais a partir de instrumentos estruturados e escuta qualificada dos colaboradores, considerando a realidade e o contexto de cada organização.

ANÁLISE DOS DADOS

Com as informações coletadas, conduzimos uma análise técnica que permite identificar padrões, fatores de risco e pontos de atenção dentro da dinâmica de trabalho.

RELATÓRIO TÉCNICO

Os dados são organizados em um relatório técnico claro e estruturado, que evidencia os principais riscos psicossociais e auxilia na tomada de decisão.

PLANO DE AÇÃO

A partir do diagnóstico, apoiamos a construção de um plano de ação com direcionamentos práticos para prevenção, mitigação e gestão dos riscos identificados.

INTEGRAÇÃO AO PGR

Por fim, a OKAN oferece suporte na integração dos fatores psicossociais ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), alinhando o processo às exigências da NR-01.



UM CAMINHO MAIS SEGURO PARA SUA EMPRESA

A **OKAN** entra nesse processo para facilitar a leitura técnica dos riscos, organizar os dados e orientar a empresa sobre os próximos passos.

Assim, a organização **não** precisa enfrentar a atualização da NR-01 sozinha.

Ela pode contar com suporte especializado para agir com mais clareza, cuidado e responsabilidade.

SUA EMPRESA AINDA NÃO SABE POR ONDE COMEÇAR?

A **OKAN** pode ajudar a transformar essa exigência em um processo claro, estruturado e possível:

Estamos à disposição



(65) 98140-3482



suporteokansaude@gmail.com



@okansaude



www.okansaude.com.br



Cuidamos
de quem move
sua empresa