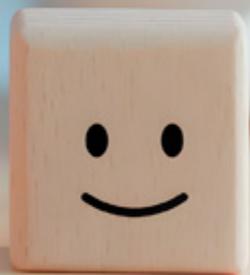


CARTILHA
ATUALIZADA
NR-1





No início de 2025, com as mudanças da **NR-1**, a **ABRH Bahia** - por meio de seu presidente **Vitor Igdal** e da vice-presidente **Daniela Facchinetti** - reconheceu a urgência de orientar o mercado e exercer, de forma ativa, seu papel de apoio às organizações. Compartilhando esse propósito, **Alexandre Ferreira** e **Jamile Buck** da **Agência Nova Café**, convidaram toda a diretoria da **ABRH Bahia** para uma conversa aberta sobre o tema. A ideia era simples: ouvir os especialistas incríveis da **ABRH**, entender suas visões, recomendações e percepções sobre os impactos das mudanças e o que as empresas poderiam (ou deveriam) fazer para atuar com responsabilidade e cuidado.

O encontro foi marcado por generosidade, escuta ativa e muita vontade de contribuir. Em poucas horas, surgiu uma verdadeira colmeia de ideias - um esforço coletivo para orientar empresas e profissionais de RH sobre como atuar com responsabilidade e agilidade frente às mudanças.

O resultado é uma entrega feita a muitas mãos, com o propósito de oferecer suporte prático para quem cuida de pessoas dentro das organizações.

Esperamos que esta cartilha seja um bom ponto de partida. E o mais importante: que você não se sinta só nesse processo. Todos os consultores que participaram dessa construção estão disponíveis para continuar essa conversa e apoiar sua jornada. Boa leitura!

Panorama atual

Em 2024, o país registrou **472.328** afastamentos do trabalho por transtornos mentais, um aumento de **68%** em relação aos **283.000** casos em 2023.

Sendo que os transtornos que mais levaram a afastamentos foram:

➔ **Ansiedade: 51%**

➔ **Depressão: 17%**

➔ **Estresse: 16%**

➔ **Burnout: 14%**

De acordo com a **OMS**, o Brasil é o segundo país com mais casos de *burnout* no mundo.

Os processos por doenças ocupacionais e acidentes representam mais de **20%** das ações trabalhistas no Brasil.

Para o **Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)**, em 2024 o custo estimado com esses afastamentos foi de aproximadamente R\$ 3 bilhões, considerando que os beneficiários ficaram em média 3 meses afastados, recebendo cerca de R\$ 1.900,00 por mês.

De acordo com a **OIT (Organização Internacional do Trabalho)**, as empresas que investem em segurança e saúde do trabalho têm até 20% de aumento na produtividade.



“A nova NR-1 nos convida a repensar o cuidado com as pessoas no ambiente de trabalho e transformar normas em cultura, e prevenção em valor. Promover saúde e a segurança é um compromisso com o presente e o futuro das organizações. É assim que fortalecemos as relações humanas nas organizações.”

Vitor Igdal, Presidente da ABRH-BA.

1 NR-1: O que é e por que é tão importante?

A Norma Regulamentadora **01 (NR-1)** foi criada em 8 de junho de 1978 pela **Portaria MTB nº 3214**. Ela estabelece disposições gerais sobre **Segurança e Saúde no Trabalho (SST)**, tornando obrigatória a adoção de medidas preventivas para gerar ambientes mais saudáveis e seguros.

Sua correta implementação não se limita a cumprir obrigações legais e evitar multas, ela reflete diretamente no bem-estar dos colaboradores, na produtividade e na cultura organizacional.

A **NR-1** é obrigatória para todas as empresas que possuem colaboradores em regime de contratação CLT, definindo as regras gerais que todas devem seguir. Ela orienta sobre:

- ▶ **Direitos e deveres de empregadores e empregados em relação à SST;**
- ▶ **Gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO) e Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR);**
- ▶ **Capacitação e treinamento obrigatório para prevenção de acidentes;**
- ▶ **Comunicação e cultura de segurança no ambiente de trabalho.**

1.1 Por que ela é essencial?

A **NR-1** é essencial porque estabelece as diretrizes gerais para a segurança e saúde no trabalho, servindo como base para todas as outras NRs. Seu cumprimento não só garante a conformidade legal, mas também impacta diretamente a segurança, a produtividade e o bem-estar dos trabalhadores.

A Protege a saúde e a vida dos trabalhadores

- ▶ Reduzindo acidentes e doenças ocupacionais;
- ▶ Implementando o GRO e o PGR para a prevenção de incidentes;
- ▶ Com as atualizações de 2024, passou a considerar riscos psicossociais, como estresse, assédio e *burnout*.



“A NR-1 foi atualizada porque reflete uma realidade: é necessário cuidar melhor da saúde e segurança dos colaboradores. O desenvolvimento vem de dentro para fora, e o setor de RH é protagonista nesse cenário.”

Vitor Santana, advogado, diretor jurídico da ABRH-BA.

B Cumpre a legislação e evita multas

- ▶ Exigida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para todas as empresas com empregados sob o regime da CLT;
- ▶ O descumprimento pode resultar em multas de R\$ 670 a R\$ 6.700/infração, além de interdições;
- ▶ Empresas podem ser processadas por não garantir um ambiente de trabalho seguro.

C Reduz custos para a empresa

- ▶ Afastamentos por doenças ocupacionais geram altos custos com substituição de funcionários e indenizações;
- ▶ Em 2024, já foram registrados 472.328 afastamentos por transtornos mentais no Brasil, um aumento de 68% em relação a 2023. (site.cff.org.br);
- ▶ Reduz processos trabalhistas relacionados a doenças e acidentes do trabalho.



“Normas não cuidam de pessoas - pessoas cuidam de pessoas. A NR-1 só ganha vida quando atravessa o papel e transforma a cultura”

Lucas Freire, Psicólogo do Trabalho, Professor e Escritor - Diretor de DHO da ABRH-BA.



“Diante das diretrizes da NR-1, a cultura organizacional das empresas troca a armadura da produtividade a qualquer custo por um novo tecido: aquele que costura ambientes mais humanos, em que a saúde mental passa a ser uma estratégia para o futuro.”

Alexandre Ferreira, CFO Agência Nova Café e Codiretor Mkt da ABRH-BA.

D Melhora a produtividade e retém talentos

- ▶ De acordo com a OIT, empresas que investem em segurança do trabalho aumentam a produtividade em até 20%;
- ▶ Ambientes mais seguros e saudáveis reduzem a rotatividade de funcionários, melhorando a retenção de talentos.

E Flexibiliza e moderniza

- ▶ Permite treinamentos EAD (Educação a Distância), reduzindo custos e facilitando a capacitação;
- ▶ Facilita a integração com outras normas e sistemas de gestão da empresa.

F Fortalece a reputação e dá sustentabilidade

- ▶ Empresas que cumprem as normas de segurança são mais valorizadas no mercado e evitam crises de imagem;
- ▶ Clientes e investidores preferem organizações que demonstram compromisso com a saúde dos trabalhadores.

2 O que muda com a última atualização da NR-1?

A **NR-1** passou por uma atualização significativa em 27 de agosto de 2024, conforme a Portaria MTE nº1.419, com vigência a partir de 25 de maio de 2025.

2.1 Inclusão dos riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)

A nova **NR-1** reconhece oficialmente os riscos psicossociais, como estresse, assédio moral e sobrecarga de trabalho como fatores que podem afetar a saúde mental dos trabalhadores. As empresas agora devem identificar, avaliar e gerenciar esses riscos dentro do **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**.

2.2 Participação ativa dos trabalhadores

A atualização enfatiza a necessidade de uma participação mais ativa dos trabalhadores no processo de gerenciamento de riscos, incentivando a sua colaboração na identificação de perigos e na implementação de medidas preventivas.

2.3 Prioridade para as ações preventivas

Agora há uma priorização das ações preventivas sobre as corretivas, reforçando a importância da antecipação e da mitigação de riscos, evitando incidentes que resultem em acidentes e (ou) doenças ocupacionais.

2.4 Investigação de eventos perigosos

A norma agora exige a investigação de eventos perigosos, mesmo que não tenham resultado em acidentes, para identificar as causas potenciais e evitar futuras ocorrências.

2.5 Exercícios de resposta a emergências

Torna-se obrigatória a realização de exercícios de resposta a emergências, visando preparar os trabalhadores para agir adequadamente em situações críticas.

2.6 Proteção de trabalhadores terceirizados

A atualização detalha a proteção de trabalhadores terceirizados, assegurando que eles desfrutem do mesmo nível de segurança e saúde ocupacional dispensado aos funcionários diretos.

2.7 Revisão de definições e termos

Houve uma revisão e ampliação de definições no Anexo I da **NR-1**, visando maior clareza e padronização nos processos de análise de risco.



“Da responsabilidade à obrigação. Empresas que ignorarem os processos humanos, correm sérios riscos de não mais existirem nos próximos anos. O trabalho suplica por fenômenos psicossociais positivos para que a produtividade seja a favor do trabalhador, ao invés de contra ele.”

Itana Torres, Diretora de Conhecimento na ABRH-BA, Chief Happiness Officer, Consultora, Mentora e Facilitadora de Times.



“Trabalhar com segurança começa com informação! Quando conhecemos os riscos e como preveni-los, protegemos não só a nós mesmos, mas também quem está ao nosso lado. Mais do que uma regra, cuidar da segurança é um compromisso com a vida!”

Carol Ferreira, Gestora Executiva da ABRH-BA.

3 Qual a importância da última atualização da NR-1?

A atualização da **NR-1**, em vigor a partir de maio de 2025, é essencial porque reflete as mudanças no ambiente de trabalho moderno, abordando desafios que antes não eram considerados riscos ocupacionais formais, como saúde mental, assédio e estresse.

3.1 Impacto dos transtornos mentais no ambiente de trabalho

Os níveis de sobrecarga de trabalho e assédio moral têm crescido cada vez mais no ambiente de trabalho, por causa disso a inclusão dos riscos psicossociais na **NR-1** obriga as empresas a identificar e trabalhar para a mitigação desses fatores.



“As atualizações da NR-1 são uma oportunidade para reforçarmos o papel do bem-estar das pessoas nas organizações. Bem-estar, desempenho e saúde caminham lado a lado e o ecossistema dos negócios tem se mostrado mais receptivo a compreender isso.”

Camila Leão Veloso, Diretora de Felicidade da ABRH-BA. Drª em Psicologia do Trabalho. Fundadora da Vila RH. Diretora de Felicidade na ABRH-BA.

3.2 Necessidade de uma cultura de prevenção mais forte

De acordo com o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho, o Brasil registra mais de 600 mil acidentes de trabalho por ano.

Muitos desses acidentes podem ser evitados com medidas preventivas mais rigorosas, como a exigência de treinamentos regulares e a participação ativa dos trabalhadores na gestão de riscos.

A Nova NR-1 reforça a importância superior da prevenção sobre a correção, obrigando as empresas a anteciparem os possíveis riscos antes mesmo que se tornem problemas reais.

3.3 Impacto do novo modelo de trabalho

A digitalização, o *home office* e outros modelos de trabalho criaram novos desafios, como o excesso de carga horária e o isolamento social. Por isso, é fundamental que com a modernização do trabalho venham também políticas mais flexíveis, que ofereçam suporte psicológico aos funcionários.

Visando aumentar a acessibilidade e a eficiência da capacitação, a **NR-1** agora permite treinamentos a distância.

Além de reconhecer e normatizar as ameaças ao estado psicológico do colaborador, a norma também obriga as empresas a criarem dispositivos de prevenção e apoio, incentivando o desenvolvimento de ações a fim de reduzir esse tipo de problema.



“Sabemos que toda mudança traz consigo desafios de implementação e adaptação nas organizações. Como psicóloga e Vice-Presidente da ABRH-BA, convido você a enxergar esta atualização da NR-1 não apenas como obrigação, mas como uma oportunidade valiosa de promovermos a saúde no trabalho sob uma nova perspectiva: mais humana, preventiva e integrada.”

Daniela Facchinetti, Vice Presidente Executiva da ABRH-BA.

3.4 Impacto da não adoção da NR-1

O não cumprimento da **NR-1** pode trazer consequências graves para as empresas, como multas, interdições e ações judiciais.

Além disso, a falta de conformidade pode causar Impactos no clima organizacional Desmotivação e baixa produtividade, rotatividade de pessoal, absenteísmo por doença, alto custo do presenteísmo, etc.

3.5 Redução de Processos e Passivos Trabalhistas

Diante da nova **NR-1**, as empresas que não adotarem as medidas de prevenção poderão enfrentar aumento de processos administrativos e judiciais com base em negligência e omissão, o que contribui para avaliação negativa no momento de cálculo das indenizações e multas.



“Trabalho seguro é aquele que protege corpo e mente. O essencial é invisível aos olhos. Juntos, construímos um ambiente melhor para todos.”

Malu Fontes, Psicóloga, consultora em Gestão e Processos e desenvolvimento de pessoas e grupos, diretora da ABRH-BA.



“Escolher liderar de forma justa e equível é um dos maiores compromissos com saúde mental nas organizações.”

*Gladys Cazumbá, Diretora de Diversidade da ABRH- BA,
Coordenadora de Gestão de Pessoas da Fundação José Silveira.*

3.6 Exigência de um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo

As empresas agora são obrigadas a garantir condições seguras para todos, coibindo a discriminação e a precarização das relações de trabalho.

A nova **NR-1** reforça a proteção de trabalhadores terceirizados, oferecendo a eles garantias de que terão os mesmos direitos e treinamentos oferecidos aos colaboradores em regime de contratação direta.

3.7 Competitividade e responsabilidade social

Consumidores e investidores estão mais atentos à responsabilidade social corporativa. Organizações que se preocupam em cuidar da saúde mental e física de seus colaboradores são mais valorizadas no mercado.

4

Quais as ações sua empresa pode adotar, visando atender as novas exigências dispostas na atualização da NR-1?

Com as mudanças em vigor a partir de maio de 2025, as empresas devem se preparar para cumprir as novas exigências dispostas na última atualização, especialmente aquelas relacionadas à gestão de riscos psicossociais, medidas preventivas mais rigorosas e à maior participação ativa dos colaboradores.

4.1 Atualização do Programa de Gerenciamento de Riscos

Revisar e atualizar o PGR, incluindo a avaliação dos riscos psicossociais, como estresse, diversos tipos de assédio, *burnout*, dentre outros.

Criar planos de ação para a mitigação desses riscos, incluindo políticas específicas contra assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

4.2 Implementação de estratégias voltadas à saúde mental

Criar programas de suporte psicológico e oferecer atendimento especializado para os colaboradores.

Estabelecer medidas preventivas, como pausas programadas, ambientes de “descompressão”, e incentivos ao equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Realizar pesquisas de clima organizacional objetivando a identificação de sinais de sobrecarga emocional e estresse.



“A NR 1 é a base para a segurança no trabalho, estabelecendo direitos e deveres para a prevenção de riscos. O RH desempenha um papel estratégico nessa implantação, pois instaura uma cultura de segurança, incentiva a capacitação das equipes e fortalece a aplicação das normas no dia a dia, visando ao bem-estar e à proteção dos colaboradores.”

Jaqueline El Chami, Gerente de Gente e Gestão da IDB ATACADISTAS e Diretora Geral do Núcleo de Feira de Santana da ABRH-BA.

4.3 Capacitação e treinamento dos colaboradores

Atualizar treinamentos de segurança e saúde ocupacional, incluindo temas como prevenção ao assédio moral, sexual e gerenciamento de estresse.

Garantir que os colaboradores terceirizados recebam os treinamentos adequados, conforme exigido na **NR-1**.

Implementar treinamentos EAD visando a facilitação do seu acesso e adequação à norma.

4.4 Fortalecimento da cultura de prevenção

Criar canais de denúncia confidenciais para que os colaboradores possam relatar problemas e fazer denúncias sem medo ou risco de represálias.

Estabelecer comitês de segurança e saúde para monitoramento e propor melhorias das condições de trabalho.

Realizar exercícios simulados de resposta a emergências, como incêndios, vazamentos químicos e outras situações de risco.

4.5 Revisão e adaptação das condições de trabalho

Avaliar a carga horária e condições ergonômicas do ambiente de trabalho para evitar sobrecarga e riscos ocupacionais.

Criar políticas de flexibilização, como teletrabalho, horários adaptáveis, dentre outras, sempre que possível.

Garantir a disponibilidade e que os equipamentos de proteção individual (EPIs) estejam adequados às exigências contidas na **NR-1**.

4.6 Monitoramento e controle contínuo

Implementar os indicadores de desempenho para medir os impactos das ações de segurança e saúde.

Fazer auditorias periódicas visando a garantia da eficácia das medidas preventivas adotadas.

Manter um diálogo constante com os colaboradores acerca da importância da **NR-1** e suas implicações.



“A nova NR-1 não é apenas uma atualização, é um convite à transformação. Ela inspira a olhar para a saúde e a segurança como parte essencial de uma cultura mais humana, de fazer do cuidado um valor, e da prevenção, uma escolha estratégica. Quando o bem-estar das pessoas é prioridade, construímos ambientes íntegros, relações mais fortes e organizações verdadeiramente sustentáveis.”

Jaciara Santos - Coordenadora de Gente & Gestão do Grupo Brasileiro e Diretora do Núcleo Sul da ABRH-BA. Diretora de Felicidade da ABRH-BA.

5 Endomarketing como suporte à saúde mental

A comunicação interna pode ser uma poderosa aliada do RH na construção de ambientes mais saudáveis, seguros e emocionalmente equilibrados, sendo um grande suporte para colocar a nova NR-1 em prática, especialmente no que diz respeito aos riscos psicossociais.

5.1 Desenvolvendo campanhas temáticas que falam a linguagem das pessoas

Use datas como Janeiro Branco, Setembro Amarelo e o Dia da Saúde Mental para construir campanhas afetivas, com linguagem simples, acolhedora e visual. Valorize o cuidado, a escuta, a empatia.

5.2 Tendo a escuta ativa como ação de comunicação

Crie canais internos de escuta: caixas de sugestões, rodas de conversa, enquetes. A comunicação também é escutar, e isso ajuda a mapear riscos psicossociais com mais sensibilidade.

5.3 Usando a comunicação para formar lideranças cuidadoras

Aposte em pílulas de conteúdo para líderes: vídeos curtos, podcasts internos, cards com dicas práticas sobre como acolher e reconhecer emoções no time.



“Investir em comunicação é dar voz ao que a empresa constrói. Sem ela, tudo o que tem sido feito se perde no silêncio. Comunicando a empresa materializa a cultura e a estratégia vira ação”

Jamile Buck, CEO Agência Nova Café e Codiretora de Marketing da ABRH-BA.

5.4 Mapeando emoções no clima organizacional

Use a comunicação para conduzir pesquisas de clima emocional e depois compartilhe os resultados com transparência.

5.5 Estimulando o reconhecimento e a conexão

Crie quadros internos de valorização das pessoas, mural de gentilezas, campanhas de agradecimento. Isso reforça o pertencimento e o cuidado mútuo.

5.6 Tornando o cuidado visível

Se a empresa oferece psicólogos, canais de apoio ou práticas de bem-estar, divulgue com frequência e com afeto. Muitas vezes as pessoas não acessam porque nem sabem que existem.

Quando o RH conta com o suporte de um bom trabalho de endomarketing, os resultados vão além dos indicadores: se percebe na energia do time, na cultura tangibilizada e nos objetivos cumpridos.



“Uma empresa saudável começa com mentes saudáveis. Valorizar a saúde mental no ambiente de trabalho é investir em produtividade, criatividade e bem-estar.”

Jamaica Cabral, Diretora geral Núcleo ABRH-BA.

6

Conclusão

A segurança e o bem-estar são compromissos coletivos.

A **NR-1** não é apenas uma obrigação legal, ela é uma oportunidade de transformação do ambiente de trabalho, constituindo um espaço laboral mais seguro, saudável e produtivo.

- ▶ **Empresas que investem na segurança e na saúde mental dos colaboradores têm equipes mais engajadas, motivadas e produtivas.**

- ▶ **A comunicação interna e o endomarketing são ferramentas essenciais para disseminar a cultura de segurança e garantir que todos compreendam seu papel na prevenção de acidentes.**

- ▶ **Com adoção de práticas de segurança alinhadas ao bem-estar, todos saem ganhando: a empresa reduz custos e aumenta a produtividade, enquanto os colaboradores trabalham com mais segurança, saúde e qualidade de vida.**

- ▶ **Lembre-se: A segurança começa com a informação e a conscientização. Portanto, compartilhe esta cartilha com sua equipe e ajude a construir um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.**

Segurança é responsabilidade de todos!



www.novacafe.com.br



www.vilarhconsultoria.com.br



www.abrhba.org.br