

Riscos Psicossociais como nova obrigação legal

A nova NR-1 está no radar da sua empresa?
Em caso negativo, é melhor se apressar!

Em **menos de três meses** as empresas brasileiras terão uma nova obrigação legal: incluir os **riscos psicossociais** no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Trata-se de exigência instituída pela recente atualização da NR-1, que trata do gerenciamento de riscos ocupacionais, para que as empresas adotem medidas efetivas para promover a saúde mental no ambiente de trabalho, evitando graves penalidades. Um baita desafio para as organizações e uma verdadeira corrida contra o tempo!

Em linhas gerais, a normativa estabelece que as empresas devem identificar, monitorar e gerenciar fatores de risco que podem afetar significativamente a saúde mental dos trabalhadores, causando estresse, ansiedade e até burnout, e tornar o ambiente de trabalho tóxico e hostil. Dentre os fatores de risco, podemos citar carga excessiva de trabalho, assédio moral e sexual, insegurança no emprego, conflitos interpessoais, jornadas extensas etc. Além disso, para garantir a conformidade com a norma, a empresas também deverão implementar ferramentas de avaliação desses riscos psicossociais, elaborar planos de ação, realizar treinamentos e conscientização dos times e monitorar continuamente as ações e seus resultados.

O não cumprimento dessas exigências pode resultar em multas pesadas, interdições e até responsabilização judicial, em casos de adoecimento mental de funcionários. Para além da conformidade legal, **adequar-se é uma questão de responsabilidade corporativa e proteção dos negócios!**



Mas, na prática, como se adequar à NR1? Confirma abaixo algumas dicas para ajudar sua empresa a alcançar a conformidade:

1. Gestão de Riscos Psicossociais: mapear e monitorar fatores de risco psicossociais de forma proativa, com a elaboração de uma matriz classificando os riscos identificados e de um plano de ação eficaz com medidas mitigadoras e preventivas, como flexibilização de horários, revisão de políticas internas e criação de espaços de apoio psicológico.

2. Conformidade Legal e Rastreabilidade: registrar e documentar todas as ações realizadas, comprovando o cumprimento das exigências da NR-1 em caso de fiscalização, auditorias ou demandas judiciais.

3. Treinamentos e Sensibilização: capacitar gestores e colaboradores sobre o tema, com treinamentos sobre saúde mental, identificação de sinais de estresse e burnout, e práticas de gestão humanizada.

4. Canal Confidencial Efetivo: oferecer um canal seguro e anônimo para que seus colaboradores possam reportar situações de risco psicossocial, como assédio, pressão excessiva e conflitos interpessoais.

5. Monitoramento Contínuo: implementar e acompanhar indicadores de bem-estar e reavaliar periodicamente os riscos psicossociais, garantindo a melhoria contínua do ambiente de trabalho.

As exigências da NR1 são um avanço importante **na promoção de ambientes de trabalho mais seguros e saudáveis**, especialmente no contexto pós-pandemia, onde a saúde mental dos trabalhadores ganhou ainda mais relevância. Em um mercado cada vez mais competitivo e exigente de boas práticas corporativas, voltar o olhar para dentro e cuidar das relações internas é uma questão de sobrevivência!

Quer saber mais sobre o tema ou precisa de ajuda com a adequação de sua empresa? Nossas equipes de Compliance e Trabalhista estão preparadas para te ajudar nesse desafio.



Fernanda Assis Souza
Sócia do Chenut