



HOSPITAL
SANTA MÔNICA



Como a NR-1 Impacta Diretamente a Saúde Mental no Ambiente de Trabalho

Por Hospital Santa Mônica

Súmario

Introdução.....	3
O que é a NR-1 e por que ela é fundamental para o RH	4
Dados no Brasil.....	5
Entendendo os riscos psicossociais no ambiente de trabalho.....	7
NR-1, GRO e PGR: como integrar saúde mental à gestão de riscos	8
Impactos da NR-1 na rotina e nas responsabilidades do RH	9
Como identificar sinais de sofrimento psíquico.....	10
Liderança e cultura organizacional saudável.....	10
Protocolos de acolhimento e fluxo de atendimento interno	11
Exemplos práticos de ações preventivas	14
Pulo do Gato: O Protocolo A.O.C. e o passo a passo do RH.....	15
Fluxograma visual de encaminhamento para RH.....	17
Como o HSM pode apoiar empresas e colaboradores.....	18
FAQ para RH (Perguntas Frequentes).....	19

Introdução

As mudanças recentes na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) transformaram a forma como as empresas brasileiras devem abordar riscos ocupacionais, especialmente os riscos psicossociais, que têm impacto direto na saúde mental dos colaboradores.

Hoje, o RH possui papel essencial: garantir ambientes psicologicamente seguros, implantar políticas de prevenção e integrar saúde mental ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

Em um país onde os transtornos mentais estão entre as principais causas de afastamento segundo o Ministério da Previdência, entender a NR-1 é mais que uma exigência legal — é uma estratégia fundamental para proteger pessoas e fortalecer resultados organizacionais.

Este e-book foi desenvolvido em parceria com a médica Dr. Luciana Mancini Bari, médica com foco em saúde mental e parceira do Programa Saúde Mental nas Empresas do Hospital, para orientar empresas, gestores e profissionais de Recursos Humanos sobre o impacto da NR-1, oferecendo uma visão clara, prática e atualizada, com exemplos reais, recomendações e ferramentas essenciais. Boa leitura!

01 - O que é a NR-1 e por que ela é fundamental para o RH

A NR-1 é a Norma Regulamentadora que estabelece as bases de toda a estrutura de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Brasil. Ela funciona como o “guarda-chuva” das demais normas, definindo princípios, diretrizes, direitos, deveres e o próprio sistema de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Para o RH, isso muda tudo:

- Inclui responsabilidades na prevenção de adoecimento mental;
- Exige participação ativa na gestão de riscos;
- Demanda ações estruturadas de acolhimento e treinamento.

Segundo a OMS, transtornos mentais custam mais de US\$ 1 trilhão por ano à economia mundial em produtividade perdida — indicador claro da relevância do tema.



02 - Dados no Brasil

O Brasil tem maior número de afastamentos por ansiedade e depressão em 10 anos. O país vive uma crise de saúde mental com impacto direto na vida de trabalhadores e de empresas. É o que revelam dados exclusivos do Ministério da Previdência Social sobre afastamentos do trabalho. Dados de 2024 mostram que o país registrou mais de 470 mil afastamentos do trabalho por transtornos mentais. Trata-se do maior número desde 2014.

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%. (Veja o gráfico abaixo):

Afastamento por saúde mental entre 2014 a 2024

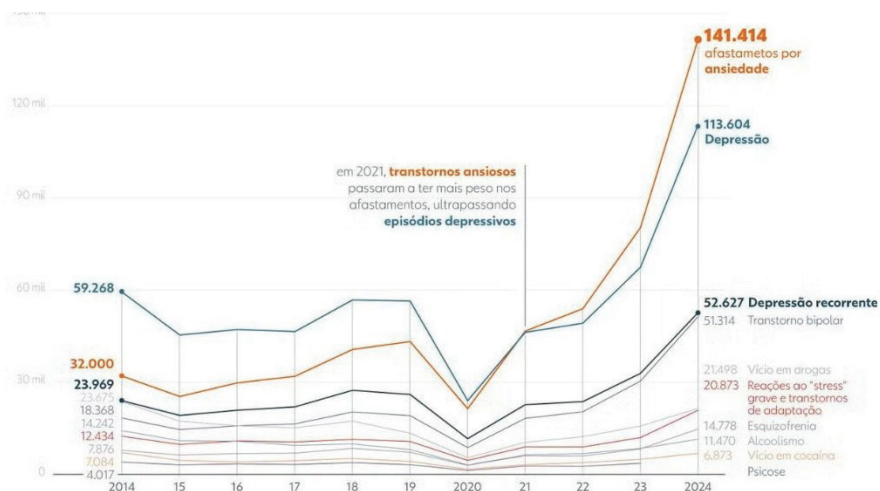


Fonte: G1 e Ministério da Previdência

Fonte: Ministério da Previdência Social

Em 2024, foram 3,5 milhões pedidos de licença no INSS motivados por várias doenças. Desse total, 472 mil solicitações foram atendidas por questões de saúde mental. No ano anterior, foram 283 mil benefícios concedidos por esse motivo. Ou seja, um aumento de 68% e um marco na série histórica dos últimos 10 anos. (Veja a evolução no gráfico abaixo)

Afastamento por transtornos mentais em 2024



Fonte: G1 e Ministério da Previdência

Relatórios da OMS indicam que a prevalência de depressão no Brasil é de 5,8%, equivalente a 11,7 milhões de pessoas, sendo o segundo país nas Américas com a maior taxa, atrás dos EUA.

O Brasil mantém a liderança mundial em ansiedade em 2025,

com 9,3% da população afetada, segundo a OMS, 1 em cada 4 pessoas já enfrentou algum quadro de ansiedade e, ocupa o 4º lugar de estresse que afeta a rotina. Estudos indicam que a prevalência na população geral é de 26,8% e o país ocupa o primeiro lugar no ranking mundial de transtornos de ansiedade. A situação é ainda mais crítica entre jovens, com um aumento significativo de casos.

A incidência de burnout no Brasil é alta, com estimativas apontando que cerca de 30% dos trabalhadores sofrem da síndrome, sendo o país o segundo com mais casos diagnosticados no mundo. Essa prevalência é um fator de preocupação para associações médicas e de saúde, com a síndrome reconhecida pela OMS como uma doença ocupacional.

03 - Entendendo os riscos psicossociais no ambiente de trabalho

Riscos psicossociais são fatores da organização e das relações de trabalho que podem causar sofrimento mental.

Exemplos comuns:

- Pressão excessiva por resultados;
- Jornadas longas e imprevisíveis;
- Falta de autonomia;
- Conflitos constantes;

- Assédio moral ou interpessoal;
- Metas inalcançáveis;
- Funções sem clareza.

A Fiocruz (2021) identificou que **45% dos trabalhadores brasileiros relataram piora da saúde mental devido à pressão laboral**. A NR-1 exige que esse tipo de risco seja **identificado, registrado e controlado**.

04 - NR-1, GRO e PGR: como integrar saúde mental à gestão de riscos

A NR-1 determina que toda empresa implemente o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), registrado no PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos).

O processo deve incluir:

1. Identificação de riscos (incluindo psicossociais)
2. Avaliação da exposição
3. Definição de medidas de prevenção
4. Monitoramento e revisão contínua

Integrar saúde mental ao PGR significa incorporar dados como:

- Indicadores de absenteísmo;
- Rotatividade;
- Conflitos formais;

- Relatos de assédio;
- Sobrecarga de trabalho.

Isso aproxima RH e SESMT, que passam a atuar em conjunto.

05 - Impactos da NR-1 na rotina e nas responsabilidades do RH

A NR-1 impacta diretamente a gestão de pessoas.
O RH passa a:

- Participar do mapeamento de riscos psicossociais;
- Desenvolver e registrar treinamentos obrigatórios;
- Atualizar políticas internas;
- Implementar fluxos formais de acolhimento;
- Apoiar líderes em situações de crise;
- Acompanhar colaboradores vulneráveis.

A fiscalização trabalhista também passou a reconhecer riscos psicossociais, o que reforça a necessidade de compliance

06 - Como identificar sinais de sofrimento psíquico

Líderes e RH devem ser capazes de reconhecer sinais como:

- Queda repentina de produtividade;
- Irritabilidade ou explosões emocionais;
- Isolamento social;
- Falas de desesperança ou exaustão;
- Dificuldades de concentração;
- Mudanças bruscas de comportamento.

Esses sinais não são diagnóstico clínico, mas mostram que o colaborador precisa de apoio — quanto mais cedo, melhores os resultados.

07 - Liderança e cultura organizacional saudável

A NR-1 reforça a importância da cultura de segurança psicológica, que reduz conflitos e melhora o engajamento.

Práticas recomendadas:

- Comunicação não violenta;
- Metas realistas;
- Feedback humanizado;
- Acolhimento sem julgamento;

- Abertura para diálogo.

Estudo da McKinsey (2021) mostra que equipes com segurança psicológica têm 31% mais produtividade.

08 - Protocolos de acolhimento e fluxo de atendimento interno

A NR-1 exige que medidas preventivas sejam formalizadas. Um fluxo recomendado:

1. Escuta inicial pelo líder ou RH;
2. Registro seguro do ocorrido;
3. Avaliação conjunta com o SESMT;
4. Encaminhamento para atendimento especializado;
5. Acompanhamento estruturado pós-atendimento.

Situações consideradas GRAVES que exigem orientação imediata para atendimento especializado:

1. Crises emocionais intensas, como:

- Ataque de pânico severo;
- Transtorno de Ansiedade Generalizada (em crise aguda);
- Agitação psicomotora.

2. Episódios depressivos graves, com:

- Incapacidade funcional evidente;
- Choro incontrolável;

- Ideação suicida (com ou sem plano de execução).

3. Transtornos psicóticos, incluindo:

- Surto psicótico;
- Delírios, alucinações e desorganização do pensamento;
- Comportamentos de risco ou agressividade decorrentes da psicose.

4. Síndrome de Burnout em estágio avançado, com:

- Exaustão extrema;
- Despersonalização acentuada;
- Colapso emocional.

5. Transtornos por Uso de Substâncias (álcool ou drogas) quando há:

- Intoxicação aguda;
- Abstinência grave;
- Risco para si ou para terceiros.

6. Comportamentos de autolesão, como:

- Automutilação;
- Ameaça ou tentativa de suicídio.

7. Risco iminente, incluindo:

- Falas sobre desistir da vida;
- Mensagens de despedida;
- Mudanças bruscas de comportamento;
- Acesso a meios letais.

Situações adicionais que também devem ser consideradas graves:

8. Episódios maníacos ou hipomaníacos severos:

Ex.: comportamento impulsivo extremo, gastos descontrolados, agressividade, consciência prejudicada.

9. Transtorno de Estresse Pós-Traumático em crise, como:

- Flashbacks intensos;
- Dissociação;
- Paralisia emocional.

10. Reações agudas ao estresse, como:

- Desorientação;
- Incapacidade de falar, agir ou raciocinar;
- Crise de choro ou pânico prolongado.

11. Quadros de despersonalização / desrealização severa

Quando a pessoa perde a percepção da realidade de maneira incapacitante.

12. Qualquer situação de risco ocupacional provocado por alteração mental, como:

- Dirigir máquinas em estado de alteração emocional;
- Agressividade no ambiente de trabalho;
- Perda abrupta de senso crítico durante a execução de tarefas sensíveis,

Situações graves são todas aquelas que envolvem risco à vida, alteração significativa da consciência, perda de controle, incapacidade funcional ou risco para si e para terceiros.

Nesses casos, a empresa deve orientar o colaborador a buscar atendimento especializado imediato (pronto atendimento psicológico/psiquiátrico, **SAMU 192** ou CAPS III) ou em alguns

casos chamar um serviço especializado de remoção e conduzir o colaborador para um hospital especializado.

O Hospital Santa Mônica oferece pronto atendimento psiquiátrico 24h para esses casos.

09 - Exemplos práticos de ações preventivas

- Implantar política clara de prevenção ao assédio;
- Revisar metas e rotinas de trabalho;
- Criar comitês internos de bem-estar;
- Realizar pesquisas de clima focadas em saúde mental;
- Implantar canais de escuta ativa;
- Criar canal seguro de denúncias;
- Promover oficinas e palestras educativas;
- Treinar líderes para reconhecer sinais;
- Criar mapa de saúde mental corporativo;
- Avaliar riscos psicossociais anualmente;
- Atualizar indicadores de risco;
- Implementar programas de bem-estar;
- Reduzir fatores organizacionais nocivos;
- Registrar todas as ações do GRO;
- Acompanhar colaboradores após crises.

10 - Pulo do Gato: O Protocolo A.O.C. e o passo a passo do RH

O Protocolo A.O.C. foi construído especificamente para ajudar os profissionais de RH, a partir de três fontes amplamente reconhecidas na área de saúde mental e primeiros cuidados psicológicos:

1. Psychological First Aid – PFA, da OMS e da Cruz Vermelha, que inclui princípios como escutar, proteger e conectar.
2. Protocolo A.C.T. (Assess – Connect – Take Action) usado em programas de prevenção ao suicídio nos EUA.
3. Modelos de acolhimento em saúde mental utilizados em triagens de serviços especializados.

O A.O.C. segue a mesma lógica, porém adaptado para o contexto corporativo brasileiro, onde RH precisa de um procedimento claro, rápido e seguro.

A – Acolher: Escute sem julgar. Não minimize. Não ofereça conselhos amadores.

Ex.: “Estou aqui com você. Vamos entender juntos o que está acontecendo.”

O – Observar: Identifique nível de risco:

- Está confuso?
- Fala sobre morte?
- Há sinais físicos?

C – Conectar: Encaminhe adequadamente:

- Baixo risco > psicólogo/psiquiatra;
- Alto risco > urgência psiquiátrica.

Passo a passo completo do RH em crises graves:

1. Identificar os sinais;
2. Levar para local reservado;
3. Aplicar o A.O.C.;
4. Classificar o risco;
5. Encaminhar para assistência adequada;
6. Registrar o ocorrido;
7. Monitorar evolução;
8. Garantir confidencialidade;
9. Proteger a equipe e o colaborador;
10. Atualizar o GRO e comunicar à liderança.

11 - Fluxograma visual de encaminhamento para RH

Sinal de Sofrimento?

Levar para local reservado

Baixo Risco

(orientado, estável,
sem risco verbalizado)

Alto Risco

(surto, risco suicida, uso de
substâncias, agressividade)

Encaminhar para
atendimento psiquiátrico
ou psicológico

Encaminhar imediatamente
para uma emergência
psiquiátrica 24h

Registrar
+
Monitorar

Registrar
+
Comunicar ao GRO

12 - Como o Hospital Santa Mônica pode apoiar empresas e colaboradores

O Hospital Santa Mônica é referência em psiquiatria e saúde mental no Brasil e oferece:

- Atendimento especializado para colaboradores em sofrimento psíquico;
- Pronto atendimento 24h;
- Programas terapêuticos individualizados;
- Suporte a famílias;
- Palestras e programas internos para empresas;
- Orientação técnica sobre riscos psicossociais.

Empresas podem contar com o hospital como parceiro para prevenção, acolhimento e cuidado.

Central de Relacionamento para Empresas:

(11) 93371-4748

relacoesinstitucionais@hospitalsantamonica.com.br

ou ainda pelos telefones:

(11) 4668-7455 / (11) 98657-4262 | 24h.

13 - FAQ para RH (Perguntas Frequentes)

- **A NR-1 inclui riscos psicossociais?**

Sim. Eles devem ser identificados, avaliados e controlados dentro do PGR. | Fonte: Ministério do Trabalho.

- **Saúde mental faz parte do GRO?**

Sim. A NR-1 determina que todos os riscos ocupacionais sejam incluídos.

- **Burnout é considerado doença?**

O Burnout é tratado como doença ocupacional na nova Classificação Internacional de Doenças (CID) pela Organização Mundial da Saúde (OMS) desde 2022 e, desde 1º de janeiro de 2025, o código entrou em vigor para pacientes brasileiros que enfrentam o quadro caracterizado por esgotamento físico e mental, alterações de humor, insônia, sentimentos de fracasso, dores musculares e de cabeça, alterações nos batimentos cardíacos e outros sintomas relacionados com o trabalho.

Os trabalhadores diagnosticados com a condição terão a inscrição do código QD85 da CID-11 no atestado médico, uma forma mais transparente e precisa de classificar a condição que compromete não só as capacidades profissionais, mas afeta as relações pessoais e a saúde

mental dos pacientes.

- **A empresa pode ser multada?**

Sim. Se o PGR estiver incompleto ou negligenciar riscos psicossociais.

- **O que fazer diante de um colaborador em crise?**

Acionar o protocolo interno e encaminhar para atendimento especializado. Se estiver em crise o ideal é chamar um serviço de remoção especializada em saúde mental, pois a equipe de paramédicos é especializada na condução destes casos e encaminhar para uma emergência psiquiátrica como a do Hospital Santa Mônica que funciona 24 horas por dia.

- **O RH precisa atuar junto ao SESMT?**

Sim. O trabalho deve ser integrado.

- **Riscos psicossociais podem levar ao uso inadequado de substâncias?**

Sim. O estresse prolongado aumenta vulnerabilidade ao Transtorno por uso de substância, segundo a OMS.

REFERÊNCIAS

Organização Mundial da Saúde (OMS).

Ministério do Trabalho e Emprego (NR-1 e Auditoria Fiscal).

Fiocruz – Estudos sobre saúde mental dos trabalhadores, 2021.

McKinsey & Company – Psychological Safety Report (2021).



HOSPITAL
SANTA MÔNICA



O Hospital Santa Mônica é uma instituição privada especializada em saúde mental. Somos reconhecidos pela qualidade assistencial, segurança do paciente e a excelência em gestão, certificado com a acreditação ONA 3 – Excelência Ouro.

Contribuir para a reabilitação da saúde mental do paciente e promover a sua reinserção social com uma vida digna e autônoma é a nossa missão.

Dr. Carlos Eduardo Zacharias

Diretor Técnico

CRM SP 53952/ RQE 28648

Fonte: Médica convidada

Dra. Luciana Mancini Bari

Médica com foco em saúde mental parceira do Programa Saúde Mental nas Corporações do Hospital Santa Mônica

CRM SP 180901



(11) 98657-4262

Hospital Santa Mônica

Estrada Santa Mônica, 864

Itapecerica da Serra - São Paulo - SP

Tel (11) 4668-7455



SantaMonicaHospital



hospitalsantamonica



hospital-santa-mônica/



@hospitalsantamonica

hospitalsantamonica.com.br