



Nova NR-1: como o RH pode fortalecer o cuidado com a saúde mental dos colaboradores?

Entenda o que mudou na NR-1, quais são os desafios para as empresas e como a telemedicina e a telepsicologia podem contribuir para uma estratégia contínua de saúde corporativa.

A saúde mental no trabalho deixou de ser um assunto que pode ser tratado apenas de maneira pontual. A forma como as atividades são organizadas, as relações entre equipes, as metas, a jornada e o suporte oferecido pelas lideranças podem influenciar diretamente o bem-estar dos colaboradores.

Com a entrada em vigor, em 26 de maio de 2026, da nova redação do capítulo 1.5 da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho passaram a integrar expressamente o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

Para os profissionais de Recursos Humanos, essa mudança reforça a importância de aproximar a gestão de pessoas das iniciativas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), com atenção à prevenção, à organização do trabalho e ao acesso aos serviços de saúde.

Mas, afinal, o que o RH precisa observar e como a empresa pode ampliar o cuidado com seus colaboradores?

1. O que mudou com a nova NR-1?

A NR-1 estabelece disposições gerais de segurança e saúde no trabalho e orienta o gerenciamento dos riscos ocupacionais.

Com a atualização, os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho passaram a ser mencionados expressamente no processo de gerenciamento de riscos.

Entre as situações que merecem atenção estão:

- Sobrecarga e excesso de demandas.
- Metas incompatíveis com os recursos disponíveis.
- Jornadas desgastantes e pausas insuficientes.

- Assédio moral, assédio sexual e outras formas de violência.
- Falta de autonomia ou clareza sobre as responsabilidades.
- Conflitos recorrentes e ausência de suporte adequado da liderança.

Esses fatores precisam ser analisados considerando as condições reais e a organização do trabalho. Não se trata de responsabilizar o colaborador por seu sofrimento emocional, mas de identificar situações que possam prejudicar sua saúde e implementar medidas preventivas compatíveis.

A avaliação deve ser contextualizada, tecnicamente fundamentada e integrada ao processo de gerenciamento dos riscos ocupacionais da organização.

2. Qual é o papel do RH diante dessas exigências?

O RH tem uma posição estratégica porque acompanha a experiência dos colaboradores, apoia as lideranças e participa de decisões que afetam o cotidiano das equipes.

Embora a responsabilidade pelo cumprimento das obrigações legais seja do empregador, o RH pode contribuir de forma significativa para a implementação das medidas preventivas.

Na prática, recomendamos cinco frentes de atuação:

1. Trabalhar em conjunto com SST

Aproximar RH, profissionais de Segurança e Saúde no Trabalho, lideranças e demais responsáveis pelo gerenciamento de riscos. A avaliação deve considerar as atividades e as condições concretas de cada setor.

2. Observar indicadores organizacionais

Acompanhar tendências de absenteísmo, rotatividade, afastamentos e relatos recorrentes, respeitando a privacidade dos colaboradores. Esses indicadores podem sinalizar situações que merecem investigação, mas não comprovam, isoladamente, a existência de um risco psicossocial.

3. Melhorar a organização do trabalho

Revisar demandas, metas, distribuição de responsabilidades, jornadas, pausas e práticas de liderança quando a análise identificar oportunidades de prevenção.

4. Fortalecer os canais de escuta

Criar condições para que os colaboradores possam relatar dificuldades, situações de assédio e problemas relacionados ao trabalho, com procedimentos adequados de acolhimento, confidencialidade e encaminhamento.

5. Facilitar o acesso à saúde

Disponibilizar caminhos acessíveis para que os colaboradores busquem orientação e atendimento em saúde, incluindo apoio psicológico quando necessário.

Essas iniciativas são complementares. O atendimento em saúde não substitui a identificação e o controle dos fatores de risco presentes na organização do trabalho.

3. A empresa precisa aplicar um questionário psicossocial?

Não existe um único questionário obrigatório que, sozinho, garanta conformidade com a NR-1.

A organização precisa realizar um processo adequado de identificação de perigos e avaliação dos riscos, observando as normas aplicáveis, incluindo a NR-17, e considerando sua realidade operacional.

Questionários, entrevistas, observações e outros instrumentos podem contribuir para esse processo, desde que sejam utilizados de maneira tecnicamente adequada.

Entretanto, aplicar um formulário e arquivar as respostas não é suficiente. É necessário interpretar os resultados no contexto do trabalho, identificar os fatores relevantes, definir medidas preventivas e acompanhar sua efetividade.

A elaboração e a atualização dos documentos de gerenciamento de riscos, incluindo o PGR quando aplicável, devem ser conduzidas de acordo com as exigências normativas e as competências técnicas pertinentes.

4. Onde a telemedicina e a telepsicologia entram nessa estratégia?

É nesse contexto que a **BluVida Saúde** pode contribuir com as empresas.

A telemedicina e a telepsicologia ampliam as possibilidades de acesso aos serviços de saúde e podem integrar uma estratégia corporativa de cuidado com os colaboradores.

Quando o trabalhador encontra um caminho acessível para buscar orientação ou atendimento, a empresa fortalece sua estrutura de apoio à saúde, complementando outras iniciativas de prevenção e gestão de pessoas.

Entre as possibilidades estão:

- **Telemedicina 24 horas:** acesso a atendimento médico remoto conforme a cobertura e as condições do serviço contratado.
- **Telepsicologia:** acesso a atendimento psicológico conforme a modalidade, a disponibilidade e os critérios do serviço contratado.
- **Acesso digital:** possibilidade de buscar atendimento sem depender exclusivamente do deslocamento até um serviço presencial.
- **Cuidado contínuo:** disponibilização de um canal de acesso à saúde que pode ser incorporado às iniciativas de benefícios corporativos.
- **Comunicação interna:** divulgação dos serviços e orientação aos colaboradores sobre como utilizá-los.

O objetivo é tornar o cuidado mais acessível e aproximar os colaboradores dos serviços de saúde quando precisarem.

É importante destacar que a telepsicologia não elimina os fatores de risco presentes no trabalho nem substitui as medidas organizacionais necessárias. Da mesma forma, a oferta de telemedicina não comprova, isoladamente, o cumprimento da NR-1.

5. Como a BluVida Saúde pode apoiar o RH?

A BluVida Saúde oferece uma proposta de acesso à saúde que pode complementar as iniciativas corporativas de bem-estar e cuidado com os colaboradores.

Para o RH, isso representa a possibilidade de incorporar serviços de saúde à estratégia de benefícios da empresa, facilitando o acesso dos trabalhadores ao atendimento médico e psicológico.

A implementação deve considerar as necessidades da organização, o perfil dos colaboradores, a comunicação interna e as condições dos serviços contratados.

Quando houver disponibilização de indicadores de utilização, sua apresentação deve respeitar a legislação de proteção de dados, o sigilo profissional e as condições de anonimização. Informações clínicas individuais não devem ser utilizadas como instrumento de monitoramento do trabalhador pelo empregador.

A proposta da BluVida Saúde é contribuir para que o cuidado com a saúde esteja mais próximo da rotina dos colaboradores, de forma acessível, responsável e complementar às demais iniciativas da empresa.

6. Por onde o RH pode começar?

Para organizar os próximos passos, recomendamos uma abordagem prática:

Passo 1 — Verifique a situação atual

Revise, com os responsáveis por SST, a documentação existente, o processo de avaliação de riscos e as medidas preventivas já adotadas.

Passo 2 — Identifique as prioridades

Analise as condições de trabalho, as demandas das equipes, os canais de escuta e os indicadores organizacionais relevantes.

Passo 3 — Defina um plano de ação

Estabeleça medidas preventivas, responsáveis, prazos e formas de acompanhar os resultados, de acordo com a avaliação realizada.

Passo 4 — Facilite o acesso aos serviços de saúde

Avalie como telemedicina e telepsicologia podem complementar os benefícios existentes e apoiar os colaboradores que necessitam de atendimento.

Passo 5 — Acompanhe e revise

Verifique se as medidas estão sendo executadas e se produzem os resultados esperados. O gerenciamento de riscos deve ser contínuo, e não uma ação isolada para atender a uma exigência documental.

7. Cuidar da saúde mental também é uma decisão estratégica

A nova NR-1 reforça a necessidade de olhar para a relação entre trabalho, organização e saúde.

Para o RH, o desafio não está apenas em compreender as exigências normativas, mas em contribuir para que a prevenção faça parte da gestão cotidiana da empresa.

Isso envolve rever práticas de trabalho quando necessário, fortalecer a participação dos colaboradores, desenvolver lideranças e facilitar o acesso aos serviços de saúde.

A BluVida Saúde contribui para o cuidado com a saúde mental dos colaboradores, oferecendo telemedicina e telepsicologia como recursos complementares de uma estratégia mais ampla de saúde corporativa.

Nosso compromisso é aproximar o acesso à saúde das pessoas e apoiar empresas que desejam incorporar o cuidado aos seus benefícios e às suas práticas de gestão.

Sua empresa está revisando as ações de saúde e bem-estar diante da nova NR-1?

Converse com a BluVida Saúde para conhecer as possibilidades de telemedicina e telepsicologia para sua organização.

**Conheça as soluções corporativas da BluVida
Saúde em
<https://paraempresas.bluidamateriais.com.br/>**

Referências oficiais para consulta

- Ministério do Trabalho e Emprego — [Norma Regulamentadora nº 1 \(NR-1\)](#).
- Ministério do Trabalho e Emprego — [Perguntas e Respostas sobre o capítulo 1.5 da NR-1: GRO/PGR](#).
- Ministério do Trabalho e Emprego — [Manual de Interpretação e Aplicação do Capítulo 1.5 da NR-1](#).

Conteúdo informativo. A aplicação das exigências depende das características e das condições de trabalho de cada organização. A BluVida Saúde oferece serviços complementares de saúde e não substitui a avaliação dos riscos ocupacionais, a elaboração do PGR ou as demais obrigações legais do empregador.

