

# NR-1 precisa ser desmistificada para empresas

Norma pode se tornar um mecanismo de defesa das empresas para litígios, se seguida à risca, afirmam especialistas

/ TRABALHO

Cássio Fonseca  
cassiof@jcrs.com.br

Com a inclusão de riscos psicossociais na NR-1 sendo fiscalizada desde 26 de maio, as empresas levantam a bandeira de que este é um grande desafio e que será necessária adaptação. Mas na edição de ontem do Fecomércio Debate, o tom foi diferente, com uma outra visão. A sócia da Becker Direito Empresarial, Alessandra Lucchese, explicou que a NR1 é uma ferramenta de gestão, e não apenas como um peso burocrático. Já a sócia-fundadora da Realis - Pessoas Conscientes | Negócios Humanizados, Elisa Zingano, alertou que não cuidar das pessoas gera custos altos com faltas ao trabalho, rendimento abaixo, turnover e acidentes.

Alessandra defende que gerir riscos do ambiente de trabalho deve ser algo natural para o empresário, assim como ele já gere riscos de vendas ou fornecedores. Além disso, essa realidade não é nova, o que acontece é que ela ganha novos holofotes com sua inclusão na norma. Ela completa que o olhar da empresa deve ser direcionado para o ambiente de trabalho, e não para cada indivíduo. “Como é que o trabalho acontece, como a divisão de tarefas acontece, como as pessoas recebem as ordens e como os líderes e as líderes dão as ordens”, exemplificou.

Questionada, ela entende que o pequeno e o médio negócio são os mais afetados, já que as demandas estão mais concentradas em menos pessoas.

E seguida à risca, a NR1 será, para o empresário, um mecanismo de defesa, conforme Ales-

sandra. Ela destaca que a implementação correta serve como um “arcabouço de evidências e defesa para eventuais litígios, mostrando que a empresa cuida de seu capital humano”.

Na prática, conta o caso de uma rede de fast food assessorada por seu negócio: a empresa enfrentava recorrentes processos na Justiça do Trabalho em que funcionários alegavam desvio de função, sob o argumento de que eram contratados para uma tarefa, mas tinham que realizar outras como limpar o balcão, operar o caixa, atender clientes e limpar banheiros.

No entanto, tudo isso estava estabelecido no contrato, e chama-se rodízio, para estimular o desenvolvimento em mais de uma área. O que faltava era clareza, informação e treinamento para que o funcionário compreendesse a organização do seu trabalho.

E ao documentar e comunicar que o rodízio fazia parte do desenvolvimento do profissional, a empresa mudou o cenário na Justiça, diminuindo as alegações de desvio de função, uma vez que o empregado passou a entender e aceitar seu papel dentro daquela estrutura.

Enquanto Alessandra traz essa visão sobre a atuação das empresas, Elisa acrescenta que “olhar para a saúde mental é uma forma de manter a empresa sustentável”. Ela contou que, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), cerca de 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente no mundo devido a transtornos de ansiedade e depressão, e que esse adoecimento gera uma perda de aproximadamente US\$ 1 trilhão por ano para a economia global. Além disso,



Jovens na faixa entre 18 e 24 anos são os que mais sofrem com doenças psicossociais, diz Elisa Zingano

reforça que a geração Z, especialmente na faixa dos 18 aos 24 anos, é a que mais sofre com essas doenças.

E um dos principais fatores foi a pandemia de Covid-19. Houve um crescimento de 25% nestes transtornos em função do episódio. No Brasil, recordes anuais de afastamentos por doenças mentais vêm sendo batidos – foram mais de 500 mil casos em 2025. Já o Rio Grande do Sul ocupa a 3ª posição nacional em números absolutos de afastamentos, em um cenário agravado pelas enchentes de maio de 2024.

Elisa frisou que os prejuízos vão além do afastamento, e introduz o conceito de presenteísmo, ou seja, estar no trabalho mas não produzir por mal-estar. “Ele não está afastado, ele não está faltando, mas também

não está produzindo como poderia porque não está bem, porque ele está adoecendo”, completou. Alessandra, do ponto de vista jurídico, reforça que a norma não cobra da empresa um cuidado especial com cada pessoa, e que fatores externos do ambiente de trabalho também são vitais para a saúde mental.

“A gente não está falando aqui de sessão de terapia... eu não estou falando para olhar para cada um dos colaboradores e colaboradoras e dizer assim: ‘Querido, você tá bem hoje? Tá tudo bem? Como está sua vida?’ É preciso olhar para o ambiente organizacional.”

Ainda conforme Elisa, a perda de talentos que “vestem a camisa da empresa” é outro fator consequencial porque se dá justamente por um esforço exacer-

bado do colaborador, por vezes em um ambiente não tão produtivo ou saudável, que se torna o primeiro passo para um burnout ou o desenvolvimento de ansiedade e depressão.

As palestrantes reforçaram que os líderes e gestores são quem mais têm adoecido dentro das empresas. Elisa ressalta que o papel da liderança é fundamental, sendo responsável por cerca de 49% da experiência de um profissional no trabalho. Portanto, se o líder está doente, ele não consegue engajar sua equipe, gerando uma “bola de neve” de desmotivação e presenteísmo. Por fim, reafirmam que posturas desrespeitosas e humilhantes vindo de cima na hierarquia profissional são inadmissíveis e que esse é um ponto que “ainda precisamos falar em 2026”.

Conecte sua marca a quem *decide*.

Amplie sua *visibilidade* e alcance líderes de opinião com a força da multiplataforma do JC.



Acesse o QR Code e anuncie

Jornal do Comércio  
O jornal de economia e negócios do RS



Baixe o App:



Siga nossas redes sociais:

