

# Norma Regulamentadora nº 1

## Gestão de Riscos Ocupacionais:

O que as empresas de trabalho temporário e prestação de serviços precisam saber



# PALAVRA DO PRESIDENTE

O ambiente de trabalho está em constante transformação, e com ele, surgem desafios que vão além da produtividade e da competitividade empresarial. A saúde mental dos trabalhadores tornou-se uma pauta essencial para o futuro do trabalho e para a construção de relações profissionais mais equilibradas e sustentáveis.

No Sindeprestem, acreditamos que cuidar da saúde mental no ambiente corporativo não é apenas uma responsabilidade social, mas um imperativo estratégico. O bem-estar emocional dos profissionais impacta diretamente a qualidade do serviço prestado, a inovação, o engajamento e, consequentemente, a sustentabilidade dos negócios. Empresas que valorizam essa questão estão à frente, promovendo ambientes mais saudáveis, produtivos e harmoniosos.

Esta cartilha é um instrumento essencial para guiar empresas e trabalhadores na construção de um espaço de trabalho mais acolhedor e seguro. Nossa objetivo é oferecer conhecimento, boas práticas e diretrizes que auxiliem na prevenção de riscos psicossociais e no fortalecimento de uma cultura organizacional que respeite e valorize as pessoas.

O Sindeprestem reafirma seu compromisso em apoiar empresas e profissionais na busca por soluções que promovam a saúde mental e o bem-estar no trabalho. Juntos, podemos transformar desafios em oportunidades e construir um setor mais humano, eficiente e inovador.

Boa leitura!

**Vander Morales**

Presidente do Sindeprestem e da Fenaserhtt



# INTRODUÇÃO

A saúde mental no ambiente de trabalho transcendeu a esfera do bem-estar individual para se consolidar como um ativo estratégico e um diferencial competitivo para as empresas, especialmente no dinâmico setor de trabalho temporário e prestação de serviços. Em um cenário globalizado e cada vez mais competitivo, a capacidade de atrair, reter e engajar talentos está diretamente relacionada à qualidade do ambiente de trabalho e ao suporte oferecido à saúde mental dos colaboradores.

Para as empresas associadas ao Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços e Trabalho Temporário do Estado de São Paulo (SINDEPRESTEM), a atenção à saúde mental dos trabalhadores não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas uma oportunidade para reduzir custos com afastamentos e aumentar a produtividade. Ao investir em programas de saúde mental, as empresas filiadas ao SINDEPRESTEM demonstram um compromisso com o bem-estar dos seus colaboradores, o que pode gerar um impacto positivo na sua reputação e na sua capacidade de atrair e reter talentos.

Em 2023, o Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) concedeu cerca de 289 mil benefícios por incapacidade relacionados a transtornos mentais, representando um aumento de 38% em relação a 2022. Este dado alarmante, embora subestime a real dimensão do problema, evidencia a urgência de ações preventivas por parte das empresas. Afinal, os custos diretos e indiretos associados aos afastamentos por transtornos mentais impactam significativamente a produtividade, o clima organizacional e a reputação da empresa.

Este material tem como objetivo fornecer um guia prático e abrangente para as empresas de trabalho temporário e prestação de serviços em São Paulo associadas ao SINDEPRESTEM que vão implementar programas eficazes de saúde mental no trabalho. Abordaremos desde a compreensão dos fatores que influenciam o bem-estar dos colaboradores até a implementação de estratégias preventivas e de gestão, sempre em conformidade com a legislação vigente e as melhores práticas do mercado.

O papel do SINDEPRESTEM: Como representante das empresas de trabalho temporário e prestação de serviços em São Paulo, tem um papel fundamental na promoção da saúde mental no setor. Ao oferecer suporte técnico, informações e ferramentas para as empresas associadas, o SINDEPRESTEM contribui para a criação de um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo para todos.



**Objetivo:** Orientar as empresas filiadas e associadas ao SINDEPRESTEM na criação de ambientes de trabalho saudáveis e produtivos, promovendo o bem-estar dos colaboradores, a sustentabilidade do negócio e o fortalecimento do setor.



**Público-alvo:** Empregadores, Gestores de RH, Profissionais de SST (Segurança e Saúde no Trabalho), Jurídico.

# **COMPREENDENDO O CENÁRIO DA SAÚDE MENTAL NO TRABALHO**

## **O impacto dos transtornos mentais nas empresas: uma análise setorial**

Os transtornos mentais, depressão, ansiedade e síndrome de burnout, representam um desafio crescente para as empresas, especialmente no dinâmico setor de trabalho temporário e prestação de serviços. Além dos custos diretos associados aos afastamentos, como o pagamento de salários e encargos, há também perda de produtividade, aumento do absenteísmo e do presenteísmo (trabalhadores presentes, mas com baixa performance) e um clima organizacional deteriorado.

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), a depressão é a principal causa de incapacidade no mundo, afetando mais de 300 milhões de pessoas. No Brasil, a prevalência de transtornos mentais comuns (TMC) é de cerca de 30% e tem um impacto significativo na força de trabalho.

## **O ambiente de trabalho como fator de risco: uma análise detalhada**



04

As organizações desempenham um papel estratégico na prevenção e gestão dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho. A forma como o trabalho é estruturado, conduzido e monitorado influencia diretamente a saúde mental e o bem-estar dos colaboradores. Estruturas organizacionais inadequadas e lideranças disfuncionais podem contribuir para o aumento de fatores estressores, com impactos relevantes na produtividade, no clima organizacional e nos indicadores de saúde ocupacional. Por isso, identificar e mitigar estes riscos não é apenas uma exigência de conformidade normativa, mas um diferencial competitivo para a sustentabilidade empresarial.

## Conteúdo adicional:

**A Síndrome de Burnout:** A síndrome de burnout é um distúrbio emocional com exaustão extrema, estresse e esgotamento físico resultante de situações de trabalho desgastantes, que demandam muita competitividade ou responsabilidade.

**O assédio moral:** O assédio moral é uma forma de violência no trabalho que se manifesta por meio de comportamentos abusivos, repetitivos e prolongados que visam humilhar, desestabilizar e isolar o trabalhador.

**A discriminação:** A discriminação é uma forma de violência no trabalho que se manifesta por meio de tratamentos diferenciados e injustos baseados em características como raça, gênero, orientação sexual, religião e deficiência.



Em seu livro Trabalho e Saúde Mental: Desafios e Estratégias, o psicólogo Christian Dunker destaca a importância de um ambiente de trabalho que promova a autonomia, o trabalho em colaboração e o reconhecimento como fatores de proteção à saúde mental.

## Gestão de riscos psicossociais à luz da NR-1 e ISO 45003

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), atualizada pela Portaria SEPRT nº 6.730/2020, estabelece as disposições gerais e os fundamentos do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) no Brasil. Trata-se de um marco na modernização do sistema normativo de Segurança e Saúde no Trabalho (SST), pois alinha a legislação nacional aos princípios da gestão de riscos definidos pelas normas internacionais ISO 45001 e ISO 45003.



A norma determina que os riscos psicossociais devem ser tratados com o mesmo rigor técnico atribuído aos riscos físicos, químicos, biológicos e de acidentes. Para isso, exige-se, conforme o item 1.5.4.4.2, a análise combinada de dois componentes fundamentais:

- Severidade (item 1.5.4.4.4): deve ser estabelecida com base na magnitude das possíveis consequências e agravos à saúde.
- Probabilidade (item 1.5.4.4.5): refere-se à chance de ocorrência desses agravos, considerando variáveis como frequência, duração e intensidade da exposição aos fatores psicossociais.

A combinação desses critérios é essencial para classificar o nível de risco ocupacional e orientar o planejamento de ações preventivas, corretivas e de melhoria contínua.

### Riscos psicossociais como objeto da ergonomia

Conforme o item 1.5.3.1.4 da NR-1, os fatores psicossociais estão enquadrados na categoria de riscos ergonômicos, exigindo avaliação especializada e abordagem técnico-científica. O item 1.5.3.2.1 ao que a organização considere obrigatoriamente as condições de trabalho descritas na NR-17, incluindo os riscos psicossociais como parte integrante da análise ergonômica do trabalho.

Esta abordagem reforça o papel estratégico da ergonomia organizacional na identificação e gestão desses riscos, cuja origem está diretamente ligada à organização do trabalho, às relações interpessoais e ao modelo de gestão.

As diretrizes da ISO 45003, norma internacional complementar à ISO 45001, oferecem suporte adicional à gestão dos riscos psicossociais, com foco na promoção de ambientes de trabalho psicologicamente seguros, na prevenção de adoecimentos mentais e no fortalecimento do bem-estar ocupacional.

## **Implementando um programa de saúde mental na empresa com base nas diretrizes da ISO 45003**

A promoção da saúde mental no ambiente corporativo exige uma abordagem estruturada, com base em comprovação e sustentada por diretrizes reconhecidas internacionalmente. A norma ISO 45003:2021 (Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional – Diretrizes para a Gestão de Riscos Psicossociais) fornece a estrutura necessária para implementar programas eficazes que integrem saúde mental ao sistema de gestão de SST (ISO 45001) e às diretrizes de ESG.

### **FASE 1**

#### **Comprometimento e engajamento da liderança**



A alta direção deve demonstrar comprometimento ativo com a promoção da saúde mental, integrando os riscos psicossociais à política de SST, garantindo recursos e promovendo uma cultura de respeito, empatia e acolhimento.

### **FASE 2**

#### **Identificação de perigos e diagnóstico técnico**

Nesta etapa, a organização deve conduzir um diagnóstico técnico dos fatores de riscos psicossociais, empregando instrumentos validados e sustentados por estudos científicos nacionais ou internacionais.

- A confidencialidade e o sigilo dos dados coletados devem ser assegurados durante todo o processo.
- Os dados devem ser tratados de forma coletiva, anônima e agregada, sem exposição individual de participantes.

Ressalta-se que o item 1.5.3 da NR-1 aborda o tópico "Responsabilidades" ao dispor que a "organização deve implementar nos seus estabelecimentos o gerenciamento de riscos ocupacionais de suas atividades através da constituição de um Programa de Gerenciamento de Riscos - PGR" (itens 1.5.3.1 e 1.5.3.1.1).

# **FASE 3**

## **Avaliação de riscos e priorização**

Com base nos dados levantados, a organização deve avaliar a probabilidade e a severidade dos fatores de riscos psicossociais, conforme preconizado pela NR-1 (item 1.5.4.4.2). Esta avaliação é essencial para classificar o nível de risco ocupacional e definir prioridades de intervenção.

# **FASE 4**

## **Planejamento e implementação de ações**

Com base na priorização, elabora-se um plano de ação integrado com foco em:



- Intervenções organizacionais (reestruturação de tarefas, revisão de metas, modelo de liderança);
- Promoção de autonomia, participação e apoio social no trabalho;
- Fortalecimento da comunicação interna e do reconhecimento;

# **FASE 5**

## **Monitoramento, medição e melhoria contínua**

As ações implementadas devem ser monitoradas com base em indicadores de saúde mental, clima organizacional, absenteísmo e produtividade. Avaliações periódicas possibilitam ajustes contínuos e retroalimentam o ciclo de gestão com base em comprovações.

# **FASE 6**

## **Comunicação e consulta**

A comunicação deve ser transparente, ética e contínua, promovendo um canal de diálogo aberto entre empresa e trabalhadores e garantindo que os resultados e ações sejam compreendidos, acolhidos e acompanhados por todas as partes interessadas.

## **Resultados esperados e responsabilidade corporativa**

Ao implementar um programa de saúde mental alinhado à ISO 45003, as organizações:

- Atendem às exigências legais e normativas, como NR-1, NR-17 e Portaria 1.419/2024;
- Fortalecem os pilares de ESG e sua reputação;
- Reduzem afastamentos por transtornos mentais e o passivo jurídico trabalhista;
- Promovem ambientes de trabalho psicologicamente seguros, produtivos e sustentáveis.

A abordagem interdisciplinar é o caminho sugerido para implementar com segurança a NR-1 – ações preliminares, atendendo todos os requisitos de proteção à saúde mental do trabalhador. É evidente que a interpretação interdisciplinar da NR-1 exigirá a participação multiprofissional, especialmente o Serviço Especializado em Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho - SESMT, se houver, bem como outros profissionais que cuidam da gestão da saúde ocupacional na empresa.

Há que se compreender que a Norma Regulamentadora NR-1 contém expressões subjetivas, que exigem interpretação jurídica e ergonômica para que se alcance sua implementação com segurança, tanto para as empresas quanto para seus trabalhadores.

A interpretação interdisciplinar da Norma, permite que se compreenda, por exemplo, que quem está doente, no caso do adoecimento mental relacionado ao trabalho, não é só o trabalhador, mas o trabalho, aqui entendido como a “organização do trabalho”, o locus, o ambiente onde está inserido o trabalhador. Este aspecto primordial precisa ser compreendido e considerado pelas empresas, quando terão que demonstrar que não estão dando causa a possíveis adoecimentos mentais supostamente relacionados ao trabalho. Este o caminho que as empresas devem seguir para constituírem prova negativa de nexo causal, demonstrando que se o ambiente de trabalho está saudável, então não há que se falar em doença ocupacional.

O SINDEPRESTEM, com o presente material, não pretende esgotar o tema, que é complexo, mas sim apontar para o caminho de aplicação dos dispositivos da Norma Regulamentadora 1 com segurança, tanto para o trabalhador quanto para suas empresas filiadas e associadas.

Com este material, nossos filiados e associados já podem iniciar caminho seguro de implementação da NR-1.



## Considerações finais

A saúde mental no trabalho é um tema complexo e multifacetado, que exige um esforço conjunto de empresas, líderes e trabalhadores. Ao implementar um programa de saúde mental eficaz, sua empresa investirá no bem-estar de seus colaboradores, na sua produtividade e no seu sucesso no longo prazo.

**Lembre-se:** o cuidado com a saúde mental não é apenas uma obrigação legal, mas também um imperativo ético e social.

## Recursos adicionais

NR-1 (Norma Regulamentadora nº 1)

NR-17 (Norma Regulamentadora nº 17)

Lei 14.457/2022

Lei 14.831/2024

Portaria MTE 1.419/2024

Organização Mundial da Saúde (OMS)

Ministério da Saúde

Instituto Nacional do Seguro Social (INSS)

Sindicato Patronal das Empresas de Trabalho Temporário e de Prestação de Serviços do Estado de São Paulo (SINDEPRESTEM)

## Glossário

**Absenteísmo:** Ausência habitual do empregado no trabalho.

**Presenteísmo:** Situação em que o empregado está presente no trabalho, mas tem baixa produtividade devido a problemas de saúde.

**Burnout:** Síndrome de esgotamento profissional resultante do estresse crônico no local de trabalho.

**Riscos Psicosociais:** Condições de trabalho que podem afetar negativamente a saúde mental dos trabalhadores.

## Notas Importantes

- Adapte as informações e estratégias às necessidades específicas de sua empresa.
- Mantenha-se atualizado sobre as novas legislações e regulamentações relacionadas à saúde mental no trabalho.

## **DIRETORIA EXECUTIVA**

SINDEPRESTEM - 2022 - 2025

**Presidente:** Vander Morales

**Vice-Presidente:** Fernando Barbosa Calvet

**Diretor Administrativo:** Daniel Longato de Moura

**Diretor Financeiro:** Edmilson Luiz Formentini

**Diretor Jurídico:** João Batista Diniz Junior

**Diretora de Comunicação:** Maria Olinda Maran Longuini

**Diretor Suplente:** Amauri de Oliveira Soares

**Diretor Suplente:** Sergio Salomão

## **CONSELHO FISCAL**

SINDEPRESTEM - 2022 - 2025

**Presidente:** Jacob Luiz Magnus

### **Membros efetivos**

Eunice da Silva Gomes Cunha

Waldemar Pellegrino Junior

### **Suplentes**

Paulo Sérgio Campana

Pierre Rafiki Orfali

## **DIRETORIA FENASERHTT**

**Presidente:** Vander Morales

**Primeiro Vice-presidente:** Mario Cesar Ribeiro

**Vice-presidente:** Danilo Eduardo Padilha

**Vice-presidente:** Paulo Roberto Góes

**Vice-presidente:** Waldeivo Souza Cortês

**Vice-presidente:** Maurício Estevão Hilário

**Diretor Administrativo:** Paulo Cezar Ribeiro

**Diretor Financeiro:** Fernando Barbosa Calvet

**Diretor Jurídico:** Clodoaldo Tiburcio Barbosa

**Diretor Suplente:** Stenio Zanetti Resende

**Diretor Suplente:** Luiz Cláudio Firme Pina

## **EXPEDIENTE**

**Presidente:** Vander Morales

**Gerente Executiva:** Joelma de Matos Dantas

**Colaboradores:** Dr. Eduardo Pastore, Dra. Joelma de Matos Dantas,

Dra. Katia Cristina Nobrega e Dr. Patryck Rodrigues

**Coordenação Editorial:** Suellen Coimbra - Analista de Comunicação

**Diagramação:** Cratos Comunicação



**FENASERHTT**

Nos acompanhe nas redes sociais:

