

REVISTA

ATITUDE

PROFISSIONAL



Edição de Julho/26

*Guia Prático para
Empresas que Buscam
Conformidade, Bem-
Estar e Resultados*

NR1 e NR3

Saúde Mental

Assédio Moral

Segurança Psicológica

@marcelo__salvo

www.atitudeprofissional.net.net

Ambiente de Trabalho Corporativo

O ambiente corporativo passou por profundas transformações nos últimos anos. Além da busca por produtividade e resultados, as organizações precisam garantir ambientes de trabalho seguro, física e emocionalmente.

Nesse contexto, temas como saúde mental, riscos psicossociais e prevenção ao assédio moral ganharam destaque, especialmente após as atualizações da NR-1, que ampliaram a responsabilidade das empresas na identificação e gestão dos fatores que podem impactar o bem-estar dos trabalhadores.

Mais do que cumprir uma obrigação legal, investir na saúde mental e em ambientes psicologicamente seguros tornou-se uma estratégia para aumentar o engajamento, reduzir afastamentos, melhorar o clima organizacional e fortalecer a reputação da empresa.

NR1

A Norma Regulamentadora nº 1 estabelece as disposições gerais sobre segurança e saúde no trabalho no Brasil.

Ela define as diretrizes que devem ser seguidas por empresas e trabalhadores para garantir ambientes laborais seguros e saudáveis.

Com as recentes atualizações, a NR-1 passou a exigir uma atenção maior aos riscos ocupacionais, incluindo os chamados riscos psicossociais, que podem afetar diretamente a saúde mental dos colaboradores.

Principais objetivos da NR-1

- Promover ambientes de trabalho seguros e saudáveis.
- Estabelecer responsabilidades de empregadores e empregados.
- Implementar o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).
- Desenvolver o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).
- Identificar, avaliar e controlar riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais.

NR1

O que mudou?

As empresas passaram a ter uma responsabilidade mais clara na identificação de fatores que possam gerar:

- Estresse excessivo
- Sobrecarga de trabalho
- Pressão psicológica constante
- Conflitos interpessoais
- Assédio moral
- Ambientes tóxicos
- Falta de apoio da liderança

Esses fatores devem ser avaliados e gerenciados dentro das políticas de saúde e segurança ocupacional.

NR3

A Norma Regulamentadora nº 3 trata do embargo e da interdição de estabelecimentos, setores, máquinas ou equipamentos quando houver situação de grave e iminente risco à saúde ou à integridade física dos trabalhadores.

Embora historicamente a NR-3 esteja associada a riscos físicos, o conceito de proteção ao trabalhador vem evoluindo, acompanhando uma visão mais ampla sobre saúde ocupacional.

Objetivo da NR-3, é garantir que atividades que representem perigo significativo sejam interrompidas até que os riscos sejam eliminados ou controlados.

Embora a NR-3 não trate diretamente da saúde mental, ambientes organizacionais que apresentem graves falhas de gestão, práticas abusivas ou situações contínuas de assédio podem gerar consequências jurídicas, trabalhistas e reputacionais importantes para as organizações.

Por isso, empresas modernas têm buscado prevenir riscos emocionais antes que eles gerem impactos mais amplos na operação e na gestão de pessoas.

Saúde Mental

A saúde mental é definida como um estado de bem-estar em que o indivíduo consegue lidar com as demandas da vida, trabalhar de forma produtiva e contribuir para sua comunidade.

No ambiente corporativo, a saúde mental influencia diretamente:

MENTAL HEALTH

- Produtividade.
- Criatividade.
- Capacidade de inovação.
- Relacionamentos interpessoais.
- Qualidade das decisões.
- Engajamento das equipes.

Principais fatores de risco psicossocial:

- Excesso de cobrança.
- Falta de reconhecimento.
- Metas inalcançáveis.
- Comunicação agressiva.
- Lideranças despreparadas.
- Insegurança no trabalho.
- Conflitos constantes.
- Falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Saúde Mental

Consequências para os colaboradores

- Ansiedade.
- Estresse crônico.
- Síndrome de Burnout.
- Depressão.
- Insônia.
- Queda da autoestima.
- Problemas de relacionamento.

**MENTAL
HEALTH**

Consequências para as empresas

- Aumento do absenteísmo.
- Crescimento dos afastamentos.
- Redução da produtividade.
- Aumento do turnover.
- Conflitos internos.
- Perda de talentos.
- Danos à imagem institucional.

Assédio Moral

O assédio moral ocorre quando uma pessoa é exposta repetidamente a situações humilhantes, constrangedoras, ofensivas ou abusivas durante sua jornada de trabalho.

Trata-se de uma conduta repetitiva que afeta a dignidade, a autoestima e a saúde emocional da vítima.

Exemplos de assédio moral

- Gritos e humilhações públicas.
- Exposição ao ridículo.
- Isolamento proposital.
- Ameaças constantes.
- Distribuição de tarefas impossíveis.
- Críticas excessivas e desproporcionais.
- Boatos e difamações.
- Desqualificação frequente do trabalho realizado.

Assédio Moral

O que não caracteriza assédio moral?

É importante diferenciar assédio moral de:

- Cobrança profissional respeitosa.
- Feedback construtivo.
- Gestão de desempenho baseada em critérios claros.
- Aplicação adequada de normas e procedimentos.

A principal diferença está na repetição, intenção de constrangimento e impacto psicológico gerado.

Segurança Psicológica

Segurança psicológica é a percepção de que as pessoas podem se expressar sem medo de punições, humilhações ou represálias.

Quando existe segurança psicológica:

- As pessoas compartilham ideias
- Os erros são tratados como oportunidades de aprendizagem
- A inovação cresce
- A colaboração aumenta
- Os conflitos são resolvidos de forma saudável

Empresas que desenvolvem culturas de respeito e diálogo tendem a obter melhores resultados sustentáveis.

O Papel da Liderança

Os líderes possuem influência direta na construção de ambientes saudáveis.

Uma liderança preparada deve:

- Comunicar-se de forma clara e respeitosa.
- Praticar a escuta ativa.
- Dar feedbacks construtivos.
- Identificar sinais de sofrimento emocional.
- Promover inclusão e diversidade.
- Estimular o respeito entre os membros da equipe.
- Estar presente

O comportamento da liderança é um dos fatores mais relevantes para a prevenção dos riscos psicossociais.

CNV como Ferramenta de Prevenção

A Comunicação Não Violenta (CNV) é uma metodologia que contribui significativamente para a redução de conflitos e para a construção de ambientes mais saudáveis.

Através da CNV, colaboradores e líderes aprendem a:

- Ouvir com empatia.
- Expressar necessidades de forma respeitosa.
- Reduzir julgamentos.
- Resolver conflitos de maneira construtiva.
- Fortalecer relacionamentos profissionais.

Além de melhorar a comunicação, a CNV contribui para o atendimento das exigências relacionadas à gestão dos riscos psicossociais previstas na NR-1.

Conclusões

As atualizações da NR-1 reforçam uma tendência irreversível: a saúde mental deixou de ser apenas uma preocupação individual e passou a ser uma responsabilidade organizacional.

Empresas que investem na prevenção do assédio moral, no desenvolvimento de lideranças humanizadas, na segurança psicológica e na gestão dos riscos psicossociais não apenas atendem às exigências legais, mas também criam ambientes mais produtivos, inovadores e sustentáveis.

Cuidar das pessoas não é apenas uma questão de conformidade. É uma estratégia de negócio que fortalece resultados, relacionamentos e a longevidade das organizações.

Colaboração da Equipe



Conselho Editorial e Executivo

Direção de edição: Marcelo Salvo

Chief Operations Officer: Sarah Albuquerque

Criação e Arte

Editor de Fotografia: Thiago Fontes

Especialista em IA e engenheiro de Prompt IA: Alex Motei

Estrategista de Dados: Clarice Viana

Redação e Colaborações

Redatores: Sara Albuquerque e Marcelo Salvo

Revisão: Sarah Albuquerque

Comercial e Produção

Marcelo Salvo



www.atitudeprofissional.net