

Terça-Feira, 23 de Junho de 2026

O desafio de cuidar da saúde mental dos funcionários

VALÉRIA LIMA

Valéria Lima

Mesmo que o governo federal tenha adiado a fiscalização por um ano, as empresas deverão implementar as exigências da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) do Ministério do Trabalho que incluem explicitamente fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). A mudança começa a valer em caráter educativo no dia 26 de maio, para atender a Portaria MTE nº 1.419/2024.

Você já sabe como fazer? Compreende a importância dela? A portaria pode parecer dura na perspectiva do setor empresarial, que já lida com um emaranhado de mais de 200 mil normas tributárias e inúmeros encargos. Mas é uma resposta direta à crise de saúde mental que o Brasil vive: em 2024, o INSS recebeu cerca de 3,5 milhões de pedidos de licença, dos quais, 472 mil por questões de saúde mental.

Os números mostram um avanço significativo no adoecimento da população, algo que afeta não apenas trabalhadores e seus familiares, como as empresas, o setor público, onde está parte desses trabalhadores, e a sociedade de modo geral. Conforme o Ministério da Previdência Social, o incremento de quase 70% no pedido de licenças, no ano passado, representou o maior volume nos últimos 10 anos, o que, segundo especialistas, é um efeito “pós-pandemia”.

Afinal, o que são riscos psicossociais? São fatores relacionados à organização do trabalho e às interações interpessoais no ambiente laboral que compreendem metas excessivas, jornadas extensas, ausência de suporte, assédio moral, conflitos interpessoais e falta de autonomia no trabalho, que podem gerar estresse, ansiedade, depressão e outros problemas de saúde mental aos trabalhadores.

Vale destacar que a NR-1 já exigia que todos os riscos no ambiente de trabalho fossem reconhecidos e controlados, no entanto, havia dúvidas sobre a inclusão “explícita” dos riscos psicossociais. Com essa atualização, as empresas -independente do porte - precisam identificar e avaliar os riscos, elaborar e implementar planos de ação que incluam medidas preventivas e corretivas.

Em relação à fiscalização, o MTE esclareceu que vai priorizar setores com alta incidência de adoecimento mental, a exemplo do teleatendimento, bancos e estabelecimentos de saúde, mas também atenderá denúncias. As verificações incluirão: aspectos relacionados à organização do trabalho, dados sobre afastamentos por doenças como ansiedade e depressão e análise de documentos sobre possíveis riscos e entrevistas com trabalhadores.

Outra dúvida frequente é sobre a contratação de psicólogos ou outros profissionais especializados de maneira fixa pelas empresas, mas essa obrigatoriedade não consta na portaria. Por outro lado, caberá às empresas terem especialistas como consultores para auxiliar na identificação e avaliação de riscos psicossociais, especialmente em casos mais complexos.

De modo geral, a medida reforça a necessidade de ambientes de trabalho saudáveis, que promovam a saúde mental e contribuam para a redução de afastamentos. Pesquisas já comprovam que o bem-estar do colaborador aumenta a produtividade, pois quando está emocionalmente bem, tende a se engajar mais e a tomar decisões com mais clareza.

A regulamentação representa muito mais do que uma obrigação legal, é uma oportunidade estratégica para as empresas fortalecerem sua cultura e se posicionarem como referência no mercado. Ao priorizar a saúde emocional, essas organizações se destacam como exemplos de gestão inovadora e sustentável, contribuindo para retenção de talentos, entre eles, de pessoas nascidas entre 1997 e 2012, que segundo a pesquisa Deloitte Global 2024 - Geração Z e Millennials, vão representar, até o final deste ano, 27% da força global de trabalho e têm uma mentalidade orientada por valores e propósito.

As mudanças estão batendo à nossa porta. O que vamos fazer, construir barreiras ou pontes? O filósofo Platão ensinava que “aprender é mudar posturas”, então, fica o convite para que possamos ser flexíveis às transformações que são mais que exigências normativas. Elas são um convite para que possamos modificar a maneira como nos relacionamentos com o trabalho e no trabalho!

Valéria Lima é advogada graduada pela Unemat, especialista em Direito Previdenciário, Regime Geral (iniciativa privada) e Próprio (servidores públicos), terapeuta, coach e empresária