

ANOVA NR-1

GUIA PRÁTICO PARA PROFISSIONAIS DE RH

Entenda as atualizações, implemente soluções e
fique à frente no mercado



INTRODUÇÃO

A NR-1 (Norma Regulamentadora nº 1) é a base para todas as outras normas de segurança e saúde no trabalho no Brasil. As recentes atualizações trazem mudanças significativas que impactam diretamente os processos de gestão de pessoas, especialmente nas áreas de Recursos Humanos e Saúde Ocupacional.

Este ebook foi desenvolvido exclusivamente para profissionais de RH, com o objetivo de ajudá-los a:

- Entender as principais alterações na NR-1;
- Identificar como essas mudanças afetam suas responsabilidades;
- Implementar estratégias práticas para garantir conformidade e promover uma cultura de prevenção;
- Antecipar tendências futuras no campo da segurança e saúde no trabalho.

Se você está buscando formas de alinhar sua gestão de RH às novas exigências legais e melhorar o bem-estar dos colaboradores, este material é para você.



ÍNDICE

- 1..... Resumo das Alterações na NR-1
- 2..... Como a Nova NR-1 Impacta o RH?
- 3..... O Que São Riscos Psicossociais?
- 4..... Como Mapear Riscos Psicossociais
- 5..... Soluções para Mitigar Riscos Psicossociais
- 6..... Passo a Passo para Implementar as Novas Diretrizes
- 7..... Insights e Tendências Futuras
- 8..... Conclusão

RESUMO DAS ALTERAÇÕES NA NR-1

A nova atualização da NR-1 começará a valer a partir de 26 de maio de 2025 e reflete uma abordagem moderna e simplificada para a gestão de segurança e saúde no trabalho. Abaixo estão as principais mudanças e seus impactos:

Enfoque na Gestão de Riscos:

- A NR-1 agora prioriza a identificação, avaliação e controle de riscos ocupacionais. Isso significa que empresas precisam adotar metodologias sistemáticas para mapear perigos no ambiente de trabalho;
- Para o RH, isso representa a necessidade de colaborar com setores como Engenharia de Segurança e Medicina do Trabalho para criar programas eficazes de prevenção.

Redução de Burocracia:

- Documentos extensos e desnecessários foram eliminados. Agora, o foco está em resultados práticos e registros simplificados;
- O que significa menos tempo gasto com papéis e mais espaço para atividades estratégicas, como treinamentos e engajamento de colaboradores.

Responsabilidade Compartilhada:

- A nova NR-1 reforça que tanto empregadores quanto trabalhadores têm responsabilidades claras. Implicando ao RH, a responsabilidade em fortalecer a comunicação interna e promover a conscientização sobre as obrigações de cada parte;

Integração com Outras NRs:

- A NR-1 agora se conecta mais diretamente com outras normas, como a NR-9 (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) e a NR-7 (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional);
- Logo caberá ao RH, coordenar esforços entre diferentes áreas para garantir que todas as normas sejam cumpridas de forma integrada.

COMO A NOVA NR-1 IMPACTA O RH?

As mudanças na NR-1 têm implicações diretas nas atividades de Recursos Humanos. Aqui estão alguns exemplos:

Contratação e Onboarding:

- Durante o processo de contratação, o RH deve garantir que os candidatos estejam cientes dos riscos associados à função e das medidas de prevenção disponíveis;
- No onboarding, é fundamental incluir treinamentos sobre segurança e saúde, destacando as responsabilidades individuais.

Treinamento e Capacitação

- A nova NR-1 exige que todos os colaboradores recebam treinamentos regulares sobre prevenção de riscos;
- O RH pode desempenhar um papel estratégico ao desenvolver programas de capacitação personalizados, considerando as características específicas de cada setor ou cargo.

Saúde Mental e Bem-Estar:

- Embora não seja explicitamente mencionado, a nova NR-1 abre espaço para abordagens mais amplas sobre saúde no trabalho, incluindo a saúde mental;
- O RH pode implementar iniciativas como programas de apoio emocional, pausas ativas e campanhas de conscientização sobre estresse ocupacional.

Relatórios e Indicadores:

- Com a redução da burocracia, o RH pode focar em métricas mais significativas, como índices de absenteísmo, turnover relacionado a questões de saúde e satisfação dos colaboradores;
- Esses indicadores podem ser usados para demonstrar o impacto positivo das ações de SST na organização.

O QUE SÃO RISCOS PSICOSSOCIAIS?

Os riscos psicossociais são fatores relacionados ao ambiente de trabalho que podem afetar negativamente a saúde mental e emocional dos colaboradores, como:

- **Estresse ocupacional:** Sobrecarga de tarefas, prazos apertados ou falta de controle sobre o próprio trabalho;
- **Assédio moral ou bullying:** Comportamentos abusivos ou intimidatórios por colegas, ou superiores;
- **Falta de reconhecimento:** Ausência de feedback positivo ou valorização das contribuições do colaborador;
- **Insegurança no emprego:** Medo de demissão, instabilidade econômica ou falta de clareza sobre o futuro na empresa;
- **Conflitos interpessoais:** Relacionamentos tensos ou mal gerenciados no ambiente de trabalho.

Esses fatores podem levar a consequências graves, como:

- Aumento do absenteísmo e turnover;
- Queda na produtividade e engajamento;
- Problemas de saúde física e mental, como depressão, ansiedade e burnout.

COMO MAPEAR RISCOS PSICOSSOCIAIS

Para identificar e avaliar riscos psicossociais, as empresas podem adotar as seguintes estratégias:

Pesquisas de Clima Organizacional:

- Realize pesquisas anônimas para entender como os colaboradores percebem o ambiente de trabalho. Perguntas devem abordar temas como carga de trabalho, relacionamento com gestores, equilíbrio entre vida pessoal e profissional, e sentimentos de segurança no emprego.

Grupos Focais:

- Reúna pequenos grupos de colaboradores para discutir suas experiências e desafios no ambiente de trabalho. Essas conversas podem revelar problemas que não aparecem em pesquisas formais.

Observação Direta:

- Gestores e líderes devem estar atentos a sinais de estresse ou desconforto entre os colaboradores, como mudanças no comportamento, isolamento social ou queda no desempenho.

Indicadores de Saúde Ocupacional:

- Monitore dados como absenteísmo, turnover, consultas médicas relacionadas ao estresse e reclamações formais de assédio. Esses indicadores podem sinalizar a presença de riscos psicossociais.

SOLUÇÕES PARA MITIGAR RISCOS PSICOSSOCIAIS

Depois de identificar os riscos, é hora de implementar ações para mitigá-los. Aqui estão algumas estratégias práticas:

Promover Equilíbrio Entre Vida Pessoal e Profissional:

- Ofereça flexibilidade de horários, home office ou pausas programadas para ajudar os colaboradores a gerenciar melhor seu tempo.

Capacitar Líderes e Gestores:

- Treine gestores para reconhecer sinais de estresse e criar um ambiente de apoio. Eles devem ser capazes de conduzir conversas empáticas e oferecer suporte quando necessário.

Implementar Programas de Saúde Mental:

- Forneça acesso a serviços de apoio emocional, como consultas com psicólogos, terapias online ou workshops sobre mindfulness e resiliência.

Criar Canais de Denúncia Seguros:

- Estabeleça mecanismos confidenciais para que colaboradores relatem casos de assédio ou conflitos sem medo de retaliação.

Reconhecer e Valorizar os Colaboradores:

- Implemente programas de reconhecimento que celebrem conquistas individuais e coletivas. Um simples "obrigado" pode fazer uma grande diferença.

Melhorar a Comunicação Interna:

- Mantenha os colaboradores informados sobre mudanças na empresa, metas organizacionais e decisões estratégicas. A transparência reduz a incerteza e aumenta a confiança.

PASSO A PASSO PARA IMPLEMENTAR AS NOVAS DIRETRIZES

Para ajudar você, RH a se adaptar às mudanças, preparamos este guia prático, em etapas:

1ª Etapa - Revisão da Política de SST:

- Certifique-se de que a política de segurança e saúde da empresa esteja alinhada com a nova NR-1;
- Envolver a alta direção é crucial para garantir comprometimento e recursos adequados.

2ª Etapa - Mapeamento de Riscos:

- Colabore com especialistas em SST para identificar e avaliar riscos específicos em cada área da empresa;
- Use ferramentas como Checklist e matrizes de risco para priorizar ações.

3ª Etapa - Desenvolvimento de Programas de Treinamento:

- Crie programas de treinamento que sejam acessíveis, envolventes e adaptados ao público-alvo;

4ª Etapa - Comunicação Interna:

- Promova campanhas de conscientização sobre a importância da SST;
- Use canais como e-mails, murais digitais e reuniões de equipe para manter o tema em destaque.

5ª Etapa - Monitoramento e Feedback:

- Estabeleça indicadores claros para medir o sucesso das iniciativas de SST;
- Solicite feedback dos colaboradores para identificar oportunidades de melhoria.

INSIGHTS E TENDÊNCIAS FUTURAS

A atualização da NR-1 é apenas o início de uma transformação maior no campo da Segurança e Saúde no Trabalho. Aqui estão algumas tendências que o RH deve acompanhar:

Digitalização e Tecnologia:

- Ferramentas digitais, como aplicativos móveis e wearables, estão sendo usadas para monitorar condições de trabalho em tempo real:
- O RH pode explorar essas tecnologias para coletar dados e tomar decisões mais informadas.

Saúde Mental como Prioridade

- A pandemia trouxe à tona a importância da saúde mental no ambiente de trabalho. Espera-se que as empresas invistam cada vez mais nessa área;
- O RH pode liderar iniciativas como a criação de espaços de escuta e a promoção de hábitos saudáveis.

CONCLUSÃO

A nova NR-1 é uma oportunidade para o RH desempenhar um papel estratégico na gestão de segurança e saúde no trabalho.

Ao adotar as mudanças e implementar as melhores práticas, sua empresa estará preparada para enfrentar os desafios do futuro e garantir um ambiente de trabalho seguro, saudável e produtivo.



FACULDADE DE RH



@farh_faculdadederh