

NOVA

NR-01

GUIA PRÁTICO

RISCOS PSICOSSOCIAIS E SEGURANÇA OCUPACIONAL





INTRODUÇÃO

O dia 28 de abril é reconhecido no Brasil como o “Dia Nacional em Memória das Vítimas de Acidentes e Doenças no Trabalho (Lei nº 11.121/2005) e pelo “Dia Mundial da Segurança e Saúde no Trabalho” - data esta instituída pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) – que tem como missão promover oportunidades para que as pessoas possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade.

E diante de uma data tão significativa, em parceria com o Ouvidor Digital, desenvolvemos este documento, elaborado pelos seguintes profissionais da Grant Thornton Brasil, especialistas na área de Forensic, Integrity & Dispute Services (FIDS):



Grant Thornton

AUTORES



Alessandro Gratão Marques:

Líder de FIDS na Grant Thornton Brasil, com mais de 25 anos de experiência em investigações corporativas, Compliance & Integridade e suporte a litígios. Graduado em Ciências Contábeis, possui pós-graduação em Finanças e Eficiência Empresarial pela FIA-SP e MBA em Auditoria, Controladoria e Finanças Empresariais pela FGV-SP. Alessandro também é professor de pós-graduação em diversas instituições, com certificações em SCAN (Scientific Content Analysis), CPC-A Certificação Profissional em Compliance Anticorrupção, certificação IMELCO - Micro Expressão, Linguagem Corporal, e em Detecção de Mentiras pelo FBI Academy.



Alline Ribeiro Benfatti Vaz:

Sócia na Grant Thornton Brasil, com mais de 15 anos de experiência em consultoria, incluindo clientes públicos e privados. Ela é graduada em Ciências Contábeis e possui diversas especializações, incluindo Compliance Anticorrupção, Investigações de Fraudes e Localização de Ativos, além de certificações em privacidade e proteção de dados. Alline também atua como Coordenadora Regional no Paraná do Compliance Women Committee, desde 2023.



Erik Stein Bernardes:

Sócio na Grant Thornton Brasil, com mais de 10 anos de experiência na condução de investigações complexas e implementação de programas de compliance. Ele é especialista em prevenção e combate à fraude e corrupção, gestão de riscos de terceiros e treinamentos. Graduado em Comunicação Social, possui pós-graduação em Gestão de Riscos de Fraudes e Compliance pela FIA, MBA em Liderança, Inovação e Gestão pela PUC-RS e é certificado CFE e CPC-A.



Jessica Araujo Lopes Gomes:

Sócia de Serviços Forenses na Grant Thornton Brasil, com mais de 17 anos de experiência em investigação corporativa, gestão de riscos e compliance. Ela é graduada em Economia e possui MBA em Gestão Empresarial pela Universidade Cândido Mendes RJ. Jéssica liderou projetos de grande escala e complexidade, incluindo gerenciamento de crises empresariais.



SUMÁRIO

05

*As novas diretrizes
da NR-01*

07

*Riscos Psicossociais e
Saúde Mental no
Trabalho*

10

*Como as empresas
devem se
adequar?*

14

*Oportunidades e
Benefícios da
conformidade com
a NR-01*

19

*Conclusão e
Próximos Passos*

As novas diretrizes da NR-01



A nova NR-01, que entrará em vigor em **26 de maio de 2025**, inclui a obrigatoriedade de gerenciar riscos psicossociais no ambiente de trabalho. O maior benefício para as empresas e seus colaboradores será um ambiente mais seguro, trabalhadores mais saudáveis e maior proteção contra penalidades legais.

Mas o que são os riscos psicossociais?

Esses riscos são fatores muitas vezes não explicitamente aparentes que, ao longo do tempo, podem afetar o desempenho e bem-estar das pessoas. Os riscos psicossociais estão relacionados à organização do trabalho e às interações entre as pessoas no ambiente de trabalho. Eles incluem fatores como metas excessivas, jornadas extensas, ausência de suporte, assédio moral, conflitos interpessoais e falta de autonomia no trabalho. Esses fatores podem causar estresse, ansiedade, depressão e outros problemas de saúde mental nos trabalhadores.

As principais mudanças da NR-01 são:

- Inclusão dos riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO);
- Reforço da participação dos trabalhadores no gerenciamento de riscos;
- Priorização da prevenção de riscos ocupacionais;
- Investigação de "quase acidentes";
- Abordagem de respostas a emergências;
- Detalhes sobre a proteção de trabalhadores terceirizados;
- Obrigatoriedade de implementar um Canal de Denúncias seguro.

Muitos podem questionar como tais riscos serão avaliados, afinal, os riscos psicossociais não necessariamente são de fácil identificação ou até mesmo explícitos. O que tem se observado é o aumento exponencial de casos de assédio moral e de colaboradores afastados por questões mentais. Mas será que hoje se assedia mais ou será que as pessoas aprenderam a identificar tais situações? Será que o notório crescimento de implementações de Canais de Denúncias efetivos nas empresas tem tornado o ambiente mais seguro e acolhedor para que as pessoas relatem tais vivências?

A iniciativa reforça a importância de ambientes de trabalho saudáveis, que promovem a saúde mental, reduzem afastamentos e aumentam a produtividade. Empresas com boas práticas em riscos psicossociais terão mais facilidade na adaptação às novas exigências.



Quais são os Riscos Psicossociais e Saúde Mental no Trabalho?



Riscos Psicossociais e Saúde Mental no Trabalho

A saúde mental no ambiente de trabalho tem se tornado um tema de crescente importância nas últimas décadas, principalmente no período pós-pandemia a percepção sobre o impacto destes riscos no grupo de colaboradores é grande. Com a evolução das condições de trabalho e a intensificação das demandas profissionais, os riscos psicossociais têm ganhado destaque como fatores críticos que afetam o bem-estar dos trabalhadores. Este e-book explora esses riscos e suas implicações para a saúde mental, oferecendo uma visão especializada sobre o assunto.

Definição de Riscos Psicossociais

Os riscos psicossociais são definidos como aspectos do desenho, organização e gestão do trabalho, bem como seu contexto social e ambiental, que têm o potencial de causar danos psicológicos ou físicos.

Entre os principais riscos psicossociais estão:

- **Carga de Trabalho Excessiva:** Exigências excessivas podem levar ao esgotamento físico e mental.
- **Falta de Controle:** A ausência de autonomia e controle sobre as tarefas pode gerar sentimentos de impotência e frustração.
- **Ambiente de Trabalho Hostil:** Conflitos interpessoais, assédio moral e discriminação são fatores que contribuem para um ambiente de trabalho tóxico.
- **Insegurança no Emprego:** A instabilidade e a incerteza sobre o futuro profissional podem causar ansiedade e estresse. Épocas de crise ou recessão como as que o país enfrenta com alguma frequência podem potencializar este fator.

Impactos na Saúde Mental

Os riscos psicossociais têm um impacto significativo na saúde mental dos trabalhadores. A exposição prolongada a esses riscos pode levar ao desenvolvimento de transtornos mentais, como depressão, ansiedade e síndrome de burnout.

Além disso, a saúde mental comprometida pode resultar em redução da produtividade, aumento do absenteísmo e maior rotatividade de funcionários.



Estratégias de Prevenção e Intervenção

Para mitigar os riscos psicossociais e promover a saúde mental no trabalho, é essencial implementar estratégias eficazes de prevenção e intervenção.

Algumas abordagens recomendadas incluem:

- **Avaliação de Riscos:** Realizar avaliações periódicas para identificar e monitorar os riscos psicossociais no ambiente de trabalho.
- **Promoção de um Ambiente de Trabalho Saudável:** Fomentar uma cultura organizacional que valorize o bem-estar dos funcionários, incentivando práticas de respeito, inclusão e diversidade.
- **Programas de Apoio:** Oferecer programas de apoio psicológico e assistência para os trabalhadores que enfrentam dificuldades.
- **Formação e Capacitação:** Investir em treinamentos que capacitem gestores e funcionários a reconhecer e lidar com os riscos psicossociais.

Assim, os riscos psicossociais representam um desafio significativo para a saúde mental no trabalho. No entanto, com a implementação de estratégias adequadas, é possível criar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo. A conscientização e a ação proativa de ambas as partes, colaborador e empresa, são fundamentais para garantir o bem-estar dos trabalhadores e o sucesso organizacional.



Como as
empresas devem
se adequar?



Como as empresas devem se adequar?

Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)

A conformidade das empresas com a nova NR-01 é crucial para assegurar um ambiente de trabalho seguro e saudável, além de atender às exigências legais. Para isso, é necessário incluir os riscos psicossociais na abordagem de gerenciamento de riscos ocupacionais (GRO) e no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

O **Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)** é o processo contínuo de identificação, avaliação e controle dos riscos no ambiente de trabalho. Já o **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)** é o documento que detalha as ações necessárias para a gestão dos riscos identificados. Essa abordagem garante uma gestão proativa e integrada dos riscos, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro e saudável, além de atender às exigências legais.

Para identificar perigos e avaliar riscos psicossociais, as empresas devem utilizar ferramentas como questionários e entrevistas, além de métodos como a Análise de Riscos Psicossociais (ARP). Esses instrumentos são essenciais para identificar fatores de risco como estresse, assédio e sobrecarga de trabalho. Por exemplo, a ARP pode ajudar a identificar situações de pressão excessiva e sobrecarga de trabalho, permitindo que a empresa implemente medidas preventivas, como a redistribuição de tarefas e a promoção de pausas regulares para descanso.

A integração com normas complementares, como a NR-17 (Ergonomia) e a ISO 45003, que fornecem diretrizes adicionais para a gestão de riscos psicossociais, é fundamental para uma abordagem abrangente. A NR-17, por exemplo, pode ajudar a identificar e mitigar riscos relacionados à má postura e condições inadequadas de trabalho, enquanto a ISO 45003 oferece orientações sobre como gerenciar o bem-estar psicológico dos colaboradores.



A nova abordagem da CIPA + Assédio

As Comissões Internas de Prevenção de Acidentes e de Assédio (CIPA) já desempenham papel crucial na adequação das companhias na garantia da segurança dos trabalhadores. Agora, as CIPAs devem ser reformuladas para atender às novas exigências da NR-01. Com a atualização da norma, é necessário implementar treinamentos periódicos sobre assédio, igualdade e diversidade para todos os membros da Comissão. Além disso, as responsabilidades dos *cipeiros* devem ser ampliadas para incluir a sensibilização e a capacitação contínua sobre temas relacionados ao assédio e à inclusão. O objetivo de promover a sensibilização sobre igualdade e diversidade é reduzir a discriminação e promover um clima organizacional mais inclusivo.

Implementação de um Canal de Denúncias anônimo

Um canal de denúncias anônimo pode ajudar a identificar e mitigar situações de assédio e violência organizacional, proporcionando um meio seguro para que os colaboradores reportem esses incidentes sem medo de retaliação. A criação de um canal de denúncias anônimo é essencial para a mitigação de riscos psicossociais. A NR-01 exige que a gestão de riscos inclua mecanismos para a denúncia de riscos psicossociais, garantindo a confidencialidade das denúncias para proteger os denunciantes e incentivar a adesão dos colaboradores. Para promover a utilização do canal, é importante realizar campanhas de conscientização e oferecer apoio institucional, criando um ambiente onde os colaboradores se sintam seguros para reportar qualquer incidente.

Além disso, é fundamental elaborar e seguir um fluxo de tratamento dos relatos recebidos, garantindo o afastamento de qualquer conflito de interesses na apuração e tratamento das denúncias, prevenindo o vazamento das informações e assegurando independência e isonomia em todo o processo.

Criação e estruturação de uma Política Antiassédio

Uma política antiassédio bem estruturada é fundamental para prevenir o assédio moral e sexual e garantir conformidade com a NR-01. A criação de um código de ética claro, a formação de um comitê de ética e o desenvolvimento de políticas acessíveis e inclusivas são passos essenciais. Essas ações promovem um ambiente de trabalho seguro, pautado na igualdade, no respeito e na valorização de todos os colaboradores.



Erros comuns ao lidar com a NR-01 e como evitá-los

- Ignorar prazos de adequação: um erro comum ao lidar com a NR-01 é ignorar os prazos de adequação. A vigência da norma começa em 26 de maio de 2025, e a demora em adaptar processos pode resultar em multas. Para evitar esse problema, é essencial que as empresas comecem a revisar e implementar as mudanças necessárias o quanto antes.
- Realizar treinamentos genéricos: outro erro frequente é realizar treinamentos genéricos. A nova norma exige contextualização prática, e treinamentos genéricos podem ser considerados ineficazes. As empresas devem desenvolver programas de treinamento específicos que abordem os riscos psicossociais e as novas diretrizes da NR-01 de forma prática e aplicável ao ambiente de trabalho.
- Subestimar a documentação digital: subestimar a importância da documentação digital é um erro que pode ter consequências graves. Manter registros organizados e em conformidade é essencial para eventuais fiscalizações. A NR-01 atualizada incentiva a digitalização dos documentos, facilitando o armazenamento, a gestão e a auditoria das informações pelas empresas e órgãos fiscalizadores.



Oportunidades e Benefícios da conformidade com a NR-01



Oportunidades e Benefícios da conformidade com a NR-01

A Norma Regulamentadora 01 (NR-01) é a base das normas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Brasil e a sua reformulação abordando riscos psicossociais e exigências de ações preventivas. Sua conformidade traz diversas oportunidades e benefícios, que vão desde a redução de passivos trabalhistas para as empresas, e a promoção de um ambiente de trabalho mais seguro e consequente bem-estar dos colaboradores. Este capítulo explora esses aspectos, destacando a importância da NR-01 para a cultura organizacional e a saúde mental dos trabalhadores.

Redução de passivos trabalhistas e fortalecimento da cultura organizacional

A conformidade com a NR-01 ajuda a reduzir passivos trabalhistas ao garantir que todas as normas de segurança e saúde sejam rigorosamente seguidas. Em 2024, foram registradas 2.117.545 novas ações trabalhistas no Brasil. Esse número representa um aumento de 14,1% em comparação com 2023, atingindo o maior número [desde a reforma trabalhista de 2017](#).

A implementação de um programa de compliance pode reduzir significativamente esses números, seja em um compromisso genuíno com o patrocínio da Alta Administração da Companhia ou buscando outros interesses, como redução de uma exposição a uma sanção, minimizando o risco de acidentes e doenças ocupacionais, que podem resultar em processos trabalhistas e indenizações. Além disso, ao promover um ambiente de trabalho seguro e saudável, a empresa fortalece sua cultura organizacional, demonstrando compromisso com o bem-estar dos colaboradores, melhorando seus processos e rotinas, com um maior engajamento dos profissionais, credibilidade, entre outros fatores.



Melhoria no ambiente de trabalho e no bem-estar dos colaboradores

A implementação das diretrizes da NR-01 contribui significativamente para a melhoria do ambiente de trabalho. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), ambientes de trabalho saudáveis são essenciais para a promoção da saúde e do bem-estar dos colaboradores.

A inclusão de riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) aborda questões como estresse, ansiedade e burnout, promovendo um ambiente mais saudável e produtivo. Isso resulta em colaboradores mais satisfeitos e motivados, o que impacta positivamente na produtividade e na retenção de talentos – considerando que temos diferentes gerações no mercado de trabalho e cada geração tem uma característica única que contribui para o sucesso de uma organização – em criar um ambiente mais colaborativo e inovador, mas também carrega desafios, na medida que precisamos praticar a empatia e o respeito para que todos pertençam ao mesmo espaço. E, cabe lembrar que uma organização é feita de pessoas e que cada uma carrega crenças e valores pessoais, porém quando representamos uma Companhia, o norte deverá ser único, traduzido em Código de Ética.

Obtenção do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental (Lei 14.831/24)

A [Lei 14.831/24](#) institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, que reconhece empresas que implementam práticas eficazes para promover a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores, incluindo a transparência e prestação de contas – com a sua divulgação, afinal, não basta ter, tem que demonstrar – princípio fundamental de governança corporativa.

Para obter essa certificação, as empresas devem atender a diversos requisitos, como a implementação de programas de suporte psicológico, avaliação de riscos psicossociais, políticas de prevenção ao burnout e campanhas de conscientização sobre saúde mental. As vantagens incluem a melhoria da imagem corporativa, redução do absenteísmo e aumento da satisfação dos colaboradores.

Requisitos para Certificação e vantagens para as empresas

Para obter o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, as empresas devem desenvolver ações fundamentadas em diretrizes específicas, como a promoção da saúde mental, bem-estar dos trabalhadores e transparência nas ações. As vantagens incluem fortalecimento da marca empregadora, redução de custos com afastamentos médicos e maior retenção de talentos.



Auditorias e Medidas de Controle Necessárias para a Obtenção do Selo

A concessão do certificado é realizada por uma comissão certificadora nomeada pelo governo federal, que avalia a conformidade das práticas desenvolvidas pela empresa. As auditorias periódicas e medidas de controle são essenciais para garantir que as ações implementadas estejam alinhadas com os critérios estabelecidos pela lei.

Aqui replicamos as informações contidas na [Lei 14.831/24](#) e ainda não identificado o regulamento de forma pública disponível:

Art. 4º A concessão do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental será realizada por comissão certificadora nomeada pelo governo federal, nos termos de regulamento, que terá a atribuição de aferir a conformidade das práticas desenvolvidas pela empresa para a promoção da saúde mental de seus trabalhadores com as diretrizes estabelecidas no art. 3º desta Lei.

Art. 5º O Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental terá validade de 2 (dois) anos, após os quais a empresa deverá passar por nova avaliação para sua renovação.

Art. 6º As empresas que obtiverem o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental são autorizadas a utilizar o certificado em sua comunicação e em materiais promocionais, a fim de destacar seu compromisso com a saúde mental e com o bem-estar de seus trabalhadores.

Art. 7º O descumprimento das diretrizes estabelecidas nesta Lei poderá resultar na revogação do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental.

Art. 8º Os procedimentos para a concessão, a revisão e a renovação do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental serão fixados em regulamento.



Uso da Tecnologia para Centralização da Gestão da Saúde e Segurança no Trabalho (SST)

A tecnologia desempenha um papel crucial na centralização da gestão da Saúde e Segurança no Trabalho (SST). Soluções automatizadas, como softwares de gestão de riscos ocupacionais, ajudam as empresas a identificar e prevenir riscos, monitorar o ambiente de trabalho e garantir a conformidade com as normas regulamentadoras.

A inteligência artificial (IA) e a internet das coisas (IoT) - do inglês Internet of Things - são exemplos de tecnologias que revolucionam a gestão de SST, proporcionando maior eficiência, precisão e agilidade, como inclusão de dispositivos digitais para prevenção de colisões quando houver interação de um profissional x máquina, dispositivo que permite o monitoramento de geolocalização dos empregados, monitoramento biomédico para empregados que desenvolvem atividades e estão expostos a altas temperaturas, esforço físico severo, acompanhamento de indicadores de saúde como afastamentos ou pedidos de licenças para uma mesma área em sinergia com a área de Compliance da Organização e outros indicadores.

Com a abordagem adequada, a implementação de IA e IoT pode revolucionar a gestão de segurança, promovendo um futuro em que a proteção dos trabalhador é prioritária e as inovações tecnológicas garantem um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.



Conclusão e Próximos Passos



A partir dos aspectos aqui relacionados, constata-se que hoje o tema em questão tem desafiado empresas e gestores de todos os portes, segmentos e localidades, desafio grande para um país com proporções continentais como o Brasil, que por vezes em uma mesma empresa há diferentes culturas conforme aspectos relacionados às localidades nas quais ela possui base estabelecida, aqui elencamos algumas constatações e recomendações descritos a seguir para gerenciar estes desafios.

Como transformar as novas exigências em diferencial competitivo?

A crescente conscientização sobre tais aspectos no trabalho não apenas impõe novas exigências às organizações, mas também oferece uma oportunidade única para se destacar no mercado. Transformar essas exigências em um diferencial competitivo pode ser alcançado através de várias estratégias:

Inovação em Gestão de Pessoas: Investir em práticas inovadoras de gestão de pessoas que priorizem o bem-estar mental dos funcionários pode ser um grande diferencial. Empresas que adotam políticas de saúde mental robustas e programas de apoio psicológico demonstram um compromisso com o bem-estar de seus colaboradores, o que pode atrair talentos e aumentar a retenção.

Cultura Organizacional Positiva: Fomentar uma cultura organizacional que valorize a saúde mental e o respeito mútuo pode melhorar significativamente o ambiente de trabalho. Uma cultura positiva não só reduz os riscos psicossociais, mas também aumenta a satisfação e a produtividade dos funcionários. Empresas conhecidas por seu ambiente de trabalho saudável tendem a ter uma reputação melhor no mercado.

Capacitação e Desenvolvimento: Oferecer treinamentos e capacitação contínua para gestores e funcionários sobre como lidar com os riscos psicossociais e promover a saúde mental pode ser um diferencial competitivo. Funcionários bem treinados são mais capazes de identificar e mitigar esses riscos, contribuindo para um ambiente de trabalho mais seguro e produtivo.

Responsabilidade Social Corporativa: Empresas que incorporam a saúde mental como parte de sua responsabilidade social corporativa podem se destacar no mercado. Demonstrar um compromisso com o bem-estar dos funcionários e da comunidade pode melhorar a imagem da empresa e fortalecer sua marca.



Inovação e Flexibilidade: Adotar práticas de trabalho flexíveis, como horários flexíveis e trabalho remoto, pode ajudar a reduzir os riscos psicossociais e melhorar a saúde mental dos funcionários. A flexibilidade no trabalho é altamente valorizada e pode ser um fator decisivo na atração e retenção de talentos.

Transformar as novas exigências relacionadas aos riscos psicossociais e à saúde mental no trabalho em um diferencial competitivo exige uma abordagem estratégica e inovadora. Ao investir no bem-estar dos funcionários e promover uma cultura organizacional positiva, as empresas não apenas cumprem suas obrigações legais e Éticas, mas também se posicionam como líderes e referências no mercado, atraindo e engajando talentos e impactando diretamente na valorização de sua imagem.

Recursos e ferramentas para garantir a conformidade e excelência na segurança ocupacional

A utilização de recursos e ferramentas adequados é fundamental para garantir a conformidade e excelência na segurança ocupacional. Investir em tecnologia, treinamento e redes de apoio não só protege os trabalhadores, mas também fortalece a reputação da empresa e contribui para um ambiente de trabalho mais seguro e produtivo.

A seguir elencamos algumas sugestões de forma não exaustiva, para que as empresas possam considerar neste processo:

- A implementação e manutenção de um Canal de Denúncias é uma estratégia eficaz para garantir a conformidade e excelência na segurança ocupacional. Ele não só protege os direitos dos trabalhadores, mas também fortalece a cultura organizacional, promove a transparência e contribui para um ambiente de trabalho mais seguro e saudável, ajudando a identificar não conformidades e atuar nas melhorias, em linha com os valores Éticos da entidade.
- Guias e manuais de segurança são documentos fundamentais que fornecem orientações detalhadas sobre práticas seguras e conformidade com as normas regulamentadoras. Eles ajudam a padronizar procedimentos e garantir que todos os funcionários estejam cientes das melhores práticas de segurança.
- Plataformas de e-learning e cursos online oferecem treinamento contínuo sobre segurança ocupacional. Esses recursos permitem que os funcionários aprendam no seu próprio ritmo e se mantenham atualizados sobre as últimas normas e práticas de segurança.



- Acesso a bases de dados e publicações científicas permite que as organizações se mantenham informadas sobre as últimas pesquisas e desenvolvimentos em segurança ocupacional. Isso ajuda a implementar práticas baseadas em evidências e melhorar continuamente os processos de segurança.
- Participar de organizações e redes de apoio, como associações profissionais de segurança do trabalho, oferece acesso a recursos adicionais, como workshops, conferências e materiais educativos. Essas redes também facilitam a troca de experiências e melhores práticas entre profissionais da área.
- Ferramentas de análise de riscos, como matrizes de risco e softwares de avaliação de riscos, ajudam a identificar, avaliar e priorizar os riscos no ambiente de trabalho. Mesmo que desenvolvidas inicialmente com os recursos existentes na empresa (Excel, Word, Office, etc.), essas ferramentas são essenciais para a implementação de medidas nas linhas de prevenção, detecção e resposta aos riscos aqui elencados.
- Treinamentos de simulação e realidade virtual oferecem uma forma imersiva e prática de preparar os funcionários para situações de risco. Esses treinamentos podem simular cenários reais de emergência, permitindo que os funcionários pratiquem respostas adequadas sem exposição a perigos reais.

A importância do envolvimento da alta gestão na implementação das mudanças

A implementação de mudanças relacionadas à saúde mental e aos riscos psicossociais exige um compromisso firme e contínuo da alta gestão. O envolvimento dos líderes organizacionais é crucial para garantir que essas iniciativas sejam eficazes e sustentáveis.

Dos pontos-chave sobre a importância desse envolvimento, podemos destacar os seguintes aspectos:

Definição de Prioridades: A alta gestão tem o poder de definir as prioridades da organização. Quando os líderes demonstram um compromisso claro com a saúde mental e a mitigação dos riscos psicossociais, isso se reflete em toda a empresa. A alocação de recursos, tempo e atenção para essas questões sinaliza a importância do tema e incentiva todos os níveis da organização a seguir o exemplo.



Modelagem de Comportamentos: Os líderes organizacionais servem como modelos para os funcionários. Quando a alta gestão adota práticas saudáveis e promove um ambiente de trabalho positivo, isso influencia diretamente o comportamento dos colaboradores. A liderança pelo exemplo é uma das formas mais eficazes de promover mudanças culturais dentro da empresa.

Comunicação Eficaz: A comunicação clara e consistente da alta gestão é essencial para a implementação bem-sucedida de mudanças. Os líderes devem comunicar a importância das iniciativas de saúde mental e riscos psicossociais, explicando os benefícios para os funcionários e para a organização como um todo. Uma comunicação eficaz ajuda a construir confiança e engajamento entre os colaboradores.

Suporte e Recursos: A alta gestão tem a capacidade de fornecer os recursos necessários para a implementação das mudanças. Isso inclui financiamento para programas de apoio psicológico, treinamento para gestores e funcionários, e a criação de políticas e práticas que promovam um ambiente de trabalho saudável. O suporte da liderança é fundamental para garantir que essas iniciativas sejam bem-sucedidas.

Monitoramento e Avaliação: O envolvimento da alta gestão também é crucial para o monitoramento e avaliação contínua das iniciativas de saúde mental e riscos psicossociais. Os líderes devem estar comprometidos em revisar regularmente o progresso, identificar áreas de melhoria e ajustar as estratégias conforme necessário. Esse processo de avaliação contínua ajuda a garantir que as mudanças sejam eficazes e sustentáveis a longo prazo.

A partir da avaliação destes aspectos, constata-se que o envolvimento da alta gestão é essencial para a implementação bem-sucedida de mudanças relacionadas à saúde mental e aos riscos psicossociais no trabalho.

Quando os líderes organizacionais demonstram um compromisso claro e fornecem suporte adequado, isso cria um ambiente propício para a promoção do bem-estar dos funcionários e o sucesso organizacional. A liderança ativa e engajada é a chave para transformar essas iniciativas em um diferencial competitivo e garantir um ambiente de trabalho saudável e produtivo.





Grant Thornton

WWW.GRANTTHORNTON.COM.BR



Empresa referência em serviços de Compliance e Investigação Corporativa

A Grant Thornton é uma das maiores empresas globais de auditoria, consultoria e tributos, com presença em 156 países, impactando mais de 76 mil pessoas pelo mundo.

Com 18 escritórios no Brasil, oferece soluções sob medida para empresas de todos os portes e segmentos.

Em 2025, foi reconhecida pela Leaders League e está entre as líderes no mercado brasileiro em serviços de:

- Brazil – Best Consulting Firms for Compliance – 2025 (leading)
- Brazil – Best Experts: Forensics and Complex Investigations – 2025 (excellent)



SAIBA MAIS



Quer implementar um canal de denúncias eficaz na sua empresa?

Conheça o Ouvidor Digital

Fale agora com um especialista e descubra como estruturar um canal de denúncias eficiente e seguro para a sua organização.



IMPLEMENTAR CANAL

