

O que muda para o trabalhador com a nova regra sobre saúde mental? Entenda impactos

Category: GERAL, SAÚDE

escrito por Maria Luiza | 27 de maio de 2026



A mudança obriga as empresas a identificar, prevenir e gerenciar situações que possam afetar a saúde mental dos funcionários, como metas abusivas, jornadas exaustivas, assédio moral, sobrecarga e falhas na organização do trabalho.

Com isso, a saúde mental deixa de ser tratada apenas como uma responsabilidade individual do trabalhador e passa a ser vista também como uma questão ligada às condições e à organização do ambiente laboral.

A atualização da NR-1 prioriza a prevenção e exige que empregadores adotem medidas concretas para reduzir fatores de risco.

A norma também reforça mecanismos de escuta dos trabalhadores, incentiva a participação dos funcionários na definição de metas e amplia a fiscalização sobre empresas com altos índices de afastamentos por transtornos mentais, além de fortalecer o combate ao assédio moral, sexual e outras formas de violência no trabalho.

Qual a importância da NR-1 para os

trabalhadores?

Segundo especialistas, um dos principais impactos da atualização da NR-1 é evitar o adoecimento do trabalhador por questões de saúde mental.

No topo da lista aparecem ocupações como vendedor do comércio varejista, faxineiro e auxiliar de escritório – trabalhadores que atendem o público, mantêm serviços essenciais e sustentam boa parte da rotina urbana.

Segundo especialistas, as profissões mais afetadas têm em comum vínculos mais frágeis, pressão por metas, jornadas extensas e maior exposição a riscos, como violência urbana e situações traumáticas – caso de técnicos de enfermagem, motoristas e vigilantes.

Com a atualização da NR-1, a expectativa é que esses números diminuam a partir da prevenção dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho.

‘Eu não consigo voltar’

Segundo dados da Previdência Social, as mulheres representam mais de 60% dos afastamentos por saúde mental.

Adriana Fraga, de 51 anos e profissional da enfermagem há 25, é um exemplo. Ela se afastou da profissão após desenvolver um quadro de ansiedade, depressão, síndrome do pânico e fibromialgia, agravado ao longo de décadas de trabalho sob pressão.

“Eu amo a enfermagem, mas se eu voltar hoje, eu travo. Eu não estou bem para cuidar de outra pessoa”, afirma.

A trajetória de Adriana começou como agente comunitária em São Paulo. Ao longo dos anos, acumulou experiência em clínicas, hospitais e unidades básicas de saúde (UBSs), atuando principalmente em áreas de alta complexidade, como cardiologia

e exames de risco.

No último emprego, em uma UBS na periferia da capital paulista, Adriana enfrentava jornadas de oito horas diárias – além de até quatro horas de deslocamento. A rotina incluía triagem, vacinação, coleta de exames, visitas domiciliares e atendimentos de emergência.

“É muito estressante. A gente atende todo tipo de paciente, em situações diversas, muitas vezes sem estrutura suficiente”, relata. Segundo ela, a pressão é constante. “Se o médico atrasa ou não consegue atender, a culpa cai na enfermagem. O paciente desconta na gente”, conta.

Os primeiros sinais apareceram há mais de uma década. Adriana começou a sentir dores intensas e ansiedade, que evoluíram para depressão. Em 2016, recebeu o diagnóstico de fibromialgia. O quadro piorou em 2022, após uma pneumonia. Na tentativa de voltar ao trabalho, sofreu uma crise severa.

“Não consegui sair de casa. Tive falta de ar, tremedeira, sensação de que ia morrer”, relembra a enfermeira, que foi diagnosticada com síndrome do pânico.

Adriana afirma que diversos episódios profissionais contribuíram para o adoecimento, incluindo casos de assédio moral e sexual no ambiente de trabalho.

Apesar da intensidade da rotina e da exposição frequente a situações traumáticas, como mortes de pacientes, ela diz que o acompanhamento psicológico não faz parte da realidade da maioria dos profissionais.

“Eu já vi paciente morrer e ninguém ofereceu apoio. Nem no público, nem no privado”, afirma. Segundo Adriana, diversos colegas também precisaram se afastar por problemas de saúde mental. “Tem muita gente na área da saúde adoecendo”, relata.

Atualmente afastada, ela enfrenta dificuldades para conseguir

benefícios previdenciários. Segundo Adriana, transtornos como depressão e ansiedade ainda são subestimados em perícias. “Tenho laudos, acompanhamento médico, mas muitas vezes não reconhecem. Dizem que é frescura, mas não é”, afirma.

Apesar do vínculo afetivo com a profissão, Adriana diz que não pretende retornar à enfermagem. “Como eu vou cuidar de alguém sem estar bem? Posso errar uma medicação. E isso pode custar a vida de um paciente”, explica.

Pressão, metas e adoecimento

Outro caso semelhante é o da operadora de caixa Alana*, que prefere não ser identificada por medo de represálias no ambiente de trabalho. Aos 25 anos, ela trabalha em uma loja de roupas em um shopping de São Paulo.

A profissional vive uma rotina marcada por sobrecarga, instabilidade emocional e dificuldades para conciliar trabalho e maternidade. Mãe solo desde a adolescência, ela relata que o ambiente no varejo contribuiu diretamente para o agravamento de sua saúde mental.

“Eu começava a passar mal ainda no caminho para o trabalho. Era tremedeira, falta de ar, suor frio”, conta. “Eu chegava em casa tão cansada que, quando acordava, já estava na hora de trabalhar de novo”, completa.

Formada em jornalismo pelo Prouni, Alana* entrou no mercado de trabalho ainda jovem e, após experiências na área de comunicação, migrou para o varejo diante da dificuldade de conseguir emprego na área e da busca por estabilidade financeira.

Além de uma maternidade precoce – ela teve o primeiro filho aos 17 anos –, o menino, de 8 anos, foi diagnosticado com autismo. Sem rede de apoio, o filho foi morar junto com a avó, no litoral.

A dificuldade de conciliar trabalho e maternidade gerou intenso desgaste emocional. “Eu só consigo ver meu filho poucas vezes por mês. Isso me afeta muito”, afirma.

Na empresa atual, Alana* descreve um ambiente de trabalho marcado por pressão por metas, competitividade e práticas consideradas abusivas. “Tudo era baseado em desempenho extremo. Até para conseguir folga, tinha que bater meta alta”, diz.

Segundo ela, colegas eram incentivados a competir entre si, e situações de exposição pública e comentários inadequados por parte da liderança eram frequentes. A funcionária também denuncia jornadas prolongadas, especialmente em datas como o Natal, com turnos até de madrugada.

“Havia dias em que entrávamos à tarde e saíamos depois da 1h da manhã”, relata. Ela afirma ainda que havia orientação para não registrar corretamente o ponto e que horas extras nem sempre eram devidamente compensadas.

Com o acúmulo de situações, Alana* desenvolveu crises de ansiedade e depressão. “Eu não conseguia nem chegar. Quando estava perto, começava a passar muito mal”, afirma. O quadro levou ao afastamento por 30 dias, determinado por uma psiquiatra após agravamento do estado emocional.

Após o período de afastamento, a jovem voltou ao trabalho, mas afirma que as condições permaneceram as mesmas. “A única diferença é que passaram a perguntar se eu estava tomando remédio. Mas o ambiente continuou igual”, relata.

O que muda para os trabalhadores?

A atualização da NR-1 fortalece o entendimento de que saúde mental também é uma questão de saúde e segurança do trabalho. Na prática, trabalhadores passam a ter mais respaldo para denunciar condições consideradas adoecedoras, como pressão excessiva, jornadas abusivas, metas inalcançáveis e assédio

moral.

Segundo a juíza do trabalho Mirella Cahú, a principal mudança é que o foco deixa de estar apenas no indivíduo e passa a incluir a forma como o trabalho é organizado. “O risco psicossocial não é do sujeito, é da atividade de trabalho”, afirmou.

Isso significa que situações que antes muitas vezes eram tratadas como “fragilidade individual” passam a ser analisadas também como consequência da dinâmica de como trabalho é gerenciado dentro das empresas.

Especialistas avaliam que a norma também pode facilitar o reconhecimento do nexo entre trabalho e adoecimento mental em casos de afastamento ou ações judiciais. “Já reconhecemos transtornos mentais como acidente de trabalho quando há relação com a organização do trabalho”, afirma a magistrada.

Outra mudança prática é que empresas poderão ser cobradas antes mesmo de existir um trabalhador afastado. Ou seja, a fiscalização poderá exigir mudanças ao identificar riscos psicossociais no ambiente de trabalho, mesmo sem casos formalmente registrados de adoecimento.

Segundo os especialistas ouvidos pelo g1, a expectativa é que a atualização da NR-1 pressione empresas a tratar saúde mental com o mesmo nível de atenção dado hoje a acidentes físicos e outros riscos ocupacionais.

Para o auditor-fiscal do Trabalho Rogério Araújo, a entrada em vigor das mudanças na NR-1 representa um avanço importante na prevenção dos problemas de saúde mental relacionados ao trabalho.

De acordo com ele, a Inspeção do Trabalho está preparada para esse novo momento, tanto com a chegada de novos auditores quanto com a capacitação técnica para fiscalizar os riscos psicossociais nas empresas.

“O adoecimento mental relacionado ao trabalho cresceu de forma significativa, especialmente após a pandemia, e agora passa a receber um tratamento mais estruturado e obrigatório dentro da gestão de riscos das empresas. Estamos falando de fatores ligados ao ambiente e à organização do trabalho que precisam ser identificados, monitorados e prevenidos”, afirma.

Como denunciar

Existem diversos canais para denúncias trabalhistas em casos de riscos psicossociais no ambiente de trabalho:

Canal de Denúncias para Inspeção do Trabalho: canal online do Ministério do Trabalho para denúncias trabalhistas;

Fala.br: plataforma integrada de ouvidoria e acesso à informação da Controladoria-Geral da União;

Central Alô Trabalho: o número 158 funciona de segunda a sábado, das 7h às 22h (horário de Brasília). A ligação gratuita de qualquer telefone fixo, mas chamadas por celular serão cobradas;

Superintendências Regionais do Trabalho: são responsáveis por executar, supervisionar e monitorar ações relacionadas a políticas públicas de trabalho nos estados;

Canal do Ministério Público do Trabalho: O MPT tem um canal de denúncias e atua para combater o assédio moral nas relações de trabalho;

Disque 100: Serviço gratuito e disponível 24 horas por dia, o disque 100 recebe denúncias de violações de direitos humanos, inclusive assédio moral no trabalho.

O denunciante não precisa se identificar. A orientação é fornecer o maior número possível de informações para que os órgãos possam analisar se o caso configura assédio moral e realizar verificações no local de trabalho.

Fonte: g1 e Publicado Por: Jornal Folha do Progresso
27/05/2026/07:24:50

O formato de distribuição de notícias do [Jornal Folha do Progresso](#) pelo celular mudou. A partir de agora, as notícias chegarão diretamente pelo formato Comunidades, ou pelo canal uma das inovações lançadas pelo WhatsApp. Não é preciso ser assinante para receber o serviço. Assim, o internauta pode ter, na palma da mão, matérias verificadas e com credibilidade. Para passar a [receber as notícias](#) do Jornal Folha do Progresso, clique nos links abaixo siga nossas redes sociais:

- [Clique aqui e nos siga no X](#)
- [Clica aqui e siga nosso Instagram](#)
- [Clique aqui e siga nossa página no Facebook](#)
- [Clique aqui e acesse o nosso canal no WhatsApp](#)
- [Clique aqui e acesse a comunidade do Jornal Folha do Progresso](#)

Apenas os administradores do grupo poderão mandar mensagens e saber quem são os integrantes da comunidade. Dessa forma, evitamos qualquer tipo de interação indevida. Sugestão de pauta enviar no e-mail: folhadoprogreso.jornal@gmail.com.

Envie vídeos, fotos e sugestões de pauta para a redação do JFP (JORNAL FOLHA DO PROGRESSO) Telefones: WhatsApp [\(93\) 98404 6835](#)– (93) 98117 7649.

“Informação publicada é informação pública. Porém, para chegar até você, um grupo de pessoas trabalhou para isso. Seja ético. Copiou? Informe a fonte.”

*Publicado por Jornal Folha do Progresso, Fone para contato 93 981177649 (Tim) WhatsApp: [-93- 984046835](#) (Claro)
- Site: www.folhadoprogreso.com.br e-mail: folhadoprogreso.jornal@gmail.com/ou e-mail: adeciopiran.blog@gmail.com*

[Lignosulfonato de sódio no Brasil: onde e por que ele é](#)

utilizado