



# **NR-01 e saúde mental:**

guia prático para  
implementar uma  
cultura de prevenção



# Sumário

Introdução **3**

---

O que é a NR-01 e o que muda  
com a sua atualização **5**

---

Saúde mental como risco  
ocupacional **7**

---

O desafio das empresas: como  
educar de forma efetiva **10**

---

Como a tecnologia de educação  
corporativa apoia a NR-01 **13**

---

KUBO como aliado nesse  
processo **17**

---

Conclusão **21**

# 1. Introdução

Durante décadas, a segurança do trabalho focou na proteção física e no uso de EPIs (NR-06).

Capacetes e luvas seguem obrigatórios, mas a atualização da **NR-01** exige que a gestão vá além.

Agora, os riscos psicossociais têm o mesmo peso técnico que os riscos físicos no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

O impacto da negligência com a saúde mental é direto no caixa das empresas:

**Prejuízo global:** A depressão e a ansiedade custam **US\$ 1 trilhão** por ano em perda de produtividade (Fonte: OMS).

**Afastamentos no Brasil:** Transtornos mentais são **a terceira maior causa** de concessão de auxílio-doença (Fonte: Ministério da Previdência).

**Incidência:** Cerca de **72% dos brasileiros** no mercado de trabalho sofrem sequelas de estresse e **32%** apresentam Burnout (Fonte: ISMA-BR).

A NR-01 apenas formaliza um custo que já corroía o lucro das empresas. É um erro enxergar o tema como uma nova obrigação ou risco jurídico;

a saúde mental é, na verdade, a infraestrutura básica da produtividade.

Chegamos ao ponto de precisar de uma lei para tratar algo que já custava caro demais através do turnover silencioso, erros repetidos e lideranças exaustas.

**Empresas que vão além da lei e priorizam esse cuidado colhem benefícios diretos:** menos retrabalho, times mais engajados e uma marca empregadora muito mais forte.

Investir nessa frente é uma decisão financeira estratégica.

**Segundo a OMS, para cada US\$ 1 investido em ações de saúde mental, o retorno é de US\$ 4 em produtividade e redução de custos operacionais**

(Fonte: OMS).



**O desafio não é burocrático, é cultural.**

A norma obriga a liderança a parar de apenas cobrar e aprender a gerir pessoas. A educação corporativa contínua é o único caminho para transformar essa exigência em um hábito que protege tanto o trabalhador quanto o negócio.

## 2. O que é a NR-01 e o que muda com a sua atualização

A NR-01 é conhecida como a “norma mãe” das regulamentações de segurança no Brasil. É ela que estabelece as disposições gerais e dita como o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) deve funcionar.

Basicamente, ela define a obrigação das empresas de identificar perigos, avaliar riscos e agir para evitar danos à saúde dos trabalhadores. Até pouco tempo, a interpretação desses riscos era predominantemente física.

**A virada de chave com as novas atualizações é a exigência explícita de gerenciar os riscos ocupacionais em sua totalidade. Isso inclui, sem margem para dúvidas, os fatores psicossociais.**

Essa atitude obriga as organizações a olharem para dentro de seus processos de gestão. O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) passa a ser um documento vivo, que deve contemplar perigos que não são vistos a olho nu.

# O que muda na prática para o gestor?

Antes, o técnico de segurança inspecionava o local para ver se havia piso escorregadio. Agora, a empresa também precisa avaliar se a pressão por metas inatingíveis está adoecendo a equipe.

A norma deixa claro que a **prevenção não é um ato único, mas um ciclo contínuo**. Não basta identificar o problema; é preciso criar planos de ação para mitigá-lo.



## Aqui entra o papel da liderança e do RH.

A conformidade com a NR-01 exige que a empresa comprove que está agindo para prevenir o adoecimento mental.

E a forma mais assertiva de comprovar essa ação é demonstrando que a empresa capacita, orienta e educa seus colaboradores sobre o tema.

## 3. Saúde mental como risco ocupacional

O termo **risco psicossocial** é um pilar técnico da SST, mas sua compreensão deve ser universal dentro da empresa.

**Para que a NR-01 seja efetiva, não basta que o RH ou o SESMT dominem o conceito; cada colaborador precisa saber identificar como a organização do trabalho e as relações afetam sua saúde.**

O letramento em saúde mental é o que transforma o termo técnico em prevenção real. Quando a equipe entende que fatores como sobrecarga e falta de autonomia são riscos ocupacionais, a identificação de problemas ocorre antes que eles se tornem afastamentos.

Tornar esse vocabulário acessível a todos os níveis hierárquicos é a base para a conformidade. Sem esse entendimento comum, o PGR permanece apenas no campo das ideias, sem aplicação prática no dia a dia.

# Exemplos de riscos psicossociais:

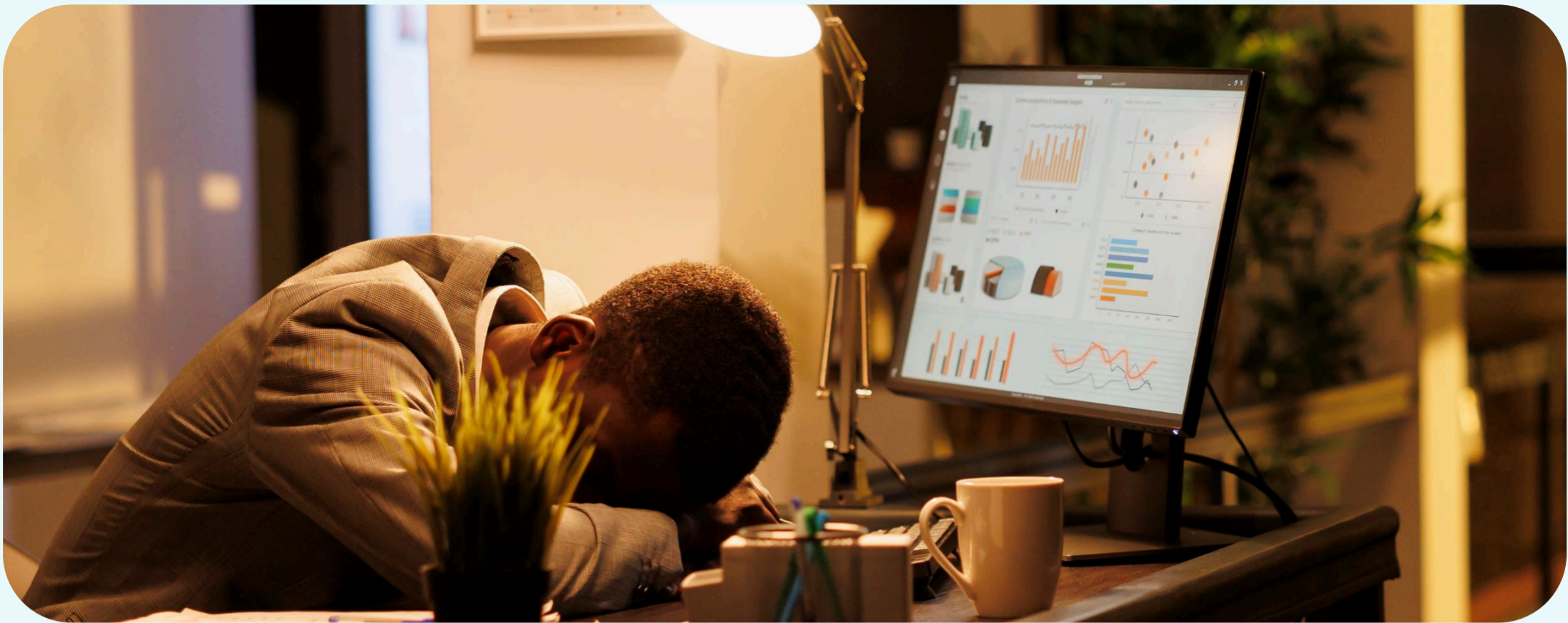
**Sobrecarga cognitiva:** volume de trabalho excessivo combinado com prazos irreais, gerando estresse contínuo.

**Falta de autonomia:** microgerenciamento que impede o colaborador de tomar decisões simples, causando frustração e ansiedade.

**Relações tóxicas:** assédio moral, falta de apoio da liderança ou conflitos não gerenciados entre a equipe.

**Insegurança laboral:** medo constante de demissão, falta de clareza sobre o futuro ou comunicação violenta.





**O problema desses riscos é que eles são silenciosos. Um colaborador pode estar à beira de um Burnout entregando resultados excelentes, até o momento em que ele “quebra”.**

É por isso que as ações pontuais falham. Fazer uma palestra no “Setembro Amarelo” ou distribuir folhetos sobre bem-estar uma vez ao ano não resolve problemas estruturais de gestão.

**Tratar a saúde mental como risco ocupacional significa admitir que o modo como trabalhamos é capaz de adoecer as pessoas. E a única vacina para esse tipo de risco é a informação aplicada.**

Quando a empresa entende isso, ela para de tentar “consertar” o colaborador estressado e começa a corrigir o ambiente que causa o estresse. É uma mudança de postura que a NR-01 agora exige.

## 4. O desafio das empresas: como educar de forma efetiva?

Para educar de forma efetiva, a empresa deve substituir treinamentos pontuais por uma estratégia de aprendizagem contínua.

A conformidade com a NR-01 exige que o conhecimento seja integrado à rotina, transformando a educação em uma ferramenta. A ideia é sair do "cumprir tabela" para a manutenção da percepção de risco.



### A operacionalização desse ensino ocorre em quatro passos:

**Recorrência:** use pílulas de conteúdo em vez de eventos anuais únicos.

**Acessibilidade:** garanta o acesso fácil e alinhado à realidade do colaborador para que o treino realmente ocorra.

**Segmentação:** separe trilhas de gestão para líderes e conteúdos técnicos/de apoio para o operacional.

**Evidência:** acompanhe o engajamento e a absorção para auditorias do PGR.

Essa abordagem garante que a informação seja aplicada e retida, reduzindo afastamentos e protegendo a segurança jurídica da organização.

## Por que o modelo tradicional não funciona para a NR-01:

**Baixa retenção de dados:** esquecemos 60% do conteúdo nos primeiros 20 minutos e aproximadamente 75% em apenas dois dias (Fonte: Curva do Esquecimento de Ebbinghaus)

**Falta de engajamento:** temas regulatórios são vistos como burocracia. Se o conteúdo for maçante, o colaborador apenas “cumpre tabela” sem absorver nada.

**Dificuldade logística:** treinar equipes híbridas, remotas ou espalhadas em filiais diferentes gera um custo operacional altíssimo e despadronização do ensino.

**Conteúdo genérico:** o mesmo material é passado para o estagiário e para o diretor, ignorando que a responsabilidade de cada um na prevenção é totalmente diferente.

Para atender à NR-01 de verdade, a educação não deve ser um evento isolado no calendário. Ela precisa ser um processo contínuo e integrado à rotina.

Além disso, estamos lidando com mudanças de comportamento. Ensinar alguém a usar um EPI é técnico, mas ensinar um líder a ter empatia e não sobrecarregar o time é comportamental e exige recorrência.

É preciso falar sobre o assunto diversas vezes, por ângulos diferentes, para que a cultura se transforme.

O desafio é escalar essa educação com qualidade. **Como garantir que centenas ou milhares de colaboradores recebam a orientação específica para cada perfil, assegurando que o conteúdo certo chegue à pessoa certa no momento ideal?**

A plataforma é só o meio. O diferencial está em usá-la para mapear riscos e alimentar o PGR com dados reais, não só hospedar vídeos. O erro comum é usar aplicativos de bem-estar isolados que não conversam com o sistema de gestão.

**A tecnologia precisa centralizar:** o diagnóstico de saúde mental deve gerar um plano de ação

preventivo imediato, evitando que o RH e o SESMT trabalhem no escuro com ferramentas que não se integram.

## 5. Como a tecnologia de educação corporativa apoia a NR-01



Plataformas de aprendizado, como as LXPs (Learning Experience Platforms), são muito mais do que um repositório para hospedar vídeos ou PDFs. Elas são ferramentas de gestão de risco e conformidade, além é claro, de distribuição de conhecimento.

A tecnologia resolve o problema da escala, da padronização e da retenção do conhecimento, o que possibilita que a empresa crie um ecossistema de prevenção ativo. **Veja como isso funciona na prática:**

## Trilhas de aprendizagem contínuas

A tecnologia escala a entrega, mas quem dita a estratégia é o gestor. O papel da plataforma é automatizar o envio de pílulas de conteúdo que façam sentido para cada perfil, fugindo do modelo "um tamanho único para todos".

O engajamento real acontece quando o conteúdo usa ganchos do dia a dia. Se um assunto está bombando nas redes ou no café da empresa, o gestor deve aproveitar esse *hype* para falar de saúde mental com linguagem fluida e popular.

**Isso tira o peso do "treinamento obrigatório" e transforma o aprendizado em algo natural e muito mais fácil de absorver.**

## Conteúdos focados em prevenção e bem-estar

A diversificação de formatos, como podcasts, quizzes e vídeos, tira o foco das "regras" e o coloca na convivência.

Para ser eficiente, a tecnologia deve permitir a personalização: enquanto um colaborador prefere vídeos curtos, outro absorve melhor via leitura.

Conhecer o perfil do público é o que garante que o conteúdo chegue no formato que cada pessoa realmente consome, aumentando a taxa de retenção.

## Personalização por público

A tecnologia permite segmentar o ensino, entregando o conteúdo certo para a pessoa certa, o que é vital para a eficácia do PGR.

**Para a liderança:** trilhas sobre segurança psicológica, gestão de conflitos e identificação de Burnout.

**Para o RH/SESMT:** conteúdos técnicos aprofundados sobre a norma, documentação e análise de riscos.

**Para os colaboradores:** dicas de autocuidado, limites saudáveis, inteligência emocional e canais de ajuda.

## Registro, acompanhamento e evidências

A NR-01 exige comprovação. Em uma fiscalização ou auditoria, a empresa precisa comprovar que treinou seus funcionários.

**Uma plataforma digital registra cada passo:** quem fez o treinamento, quando fez, qual foi a avaliação, qual o tempo de acesso ao conteúdo e qual a percepção sobre a iniciativa. Os dados são transparentes e coletados de forma automatizada, promovendo a cultura data-driven e explicitando os resultados da iniciativa.

**Isso gera um histórico auditável, eliminando a gestão de listas de presença em papel e garantindo segurança jurídica para a organização.**

Além disso, os gestores podem gerar análises combinadas de dados para monitorar a mudança de comportamento dos times, o impacto nos indicadores de engajamento no trabalho, etc.

## **Comunicação clara e recorrente**

**A plataforma funciona também como um canal de comunicação oficial.** É possível enviar notificações e lembretes, garantindo que as informações cheguem a todos, do escritório ao chão de fábrica.

A empresa pode explorar a seção de microlearnings para comunicações estratégicas e ágeis, além de utilizar a biblioteca para divulgar os manuais e documentos relacionados ao PGR, promovendo a transparência em todo o processo.

## 6. KUBO como aliado nesse processo

O **KUBO** é uma ferramenta desenvolvida para engajar pessoas e desenvolver culturas. No contexto da saúde mental, atuamos como um parceiro estratégico.

Nosso objetivo é facilitar a distribuição do conhecimento, garantindo que a prevenção chegue a todos os níveis da hierarquia.



# Como o KUBO organiza e distribui o conhecimento

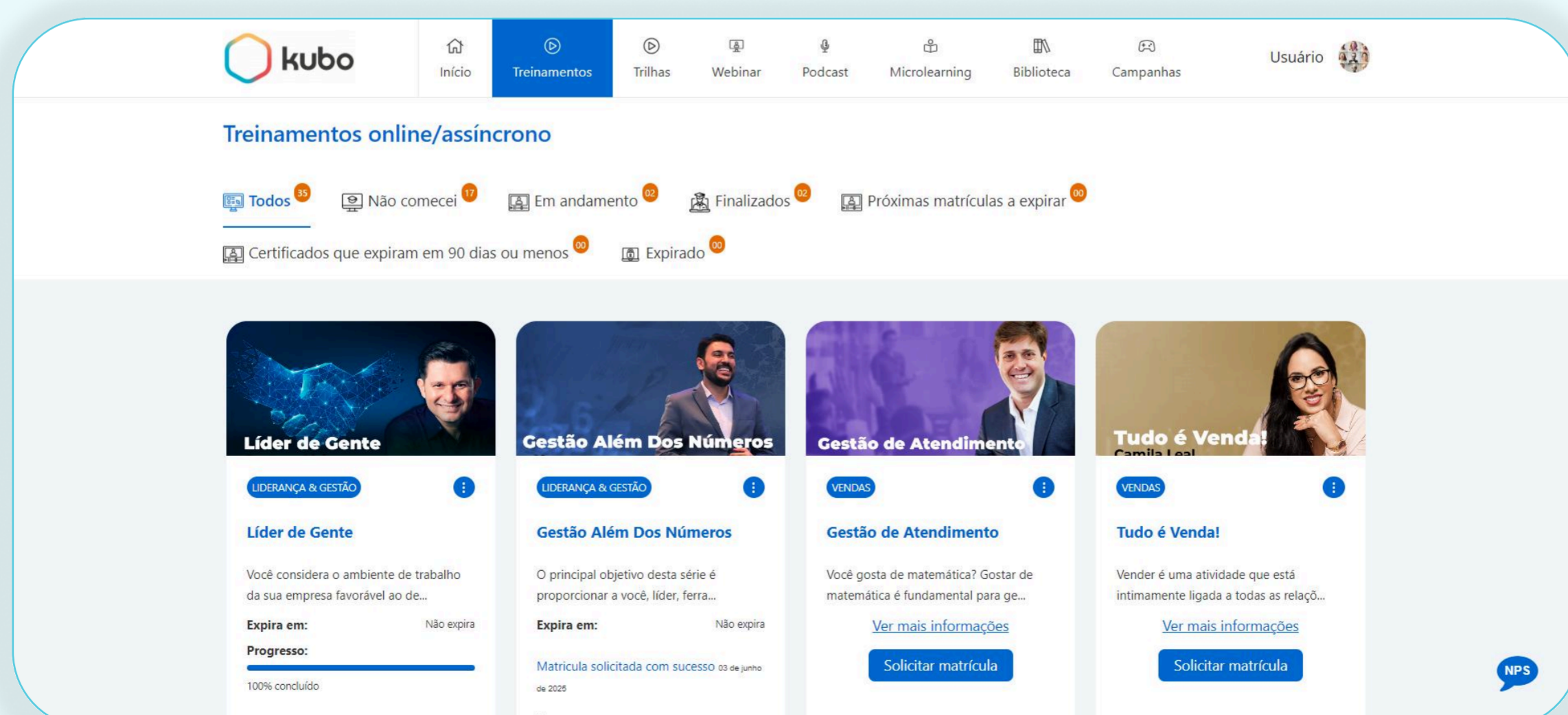
O KUBO transforma a aprendizagem corporativa ao usar tecnologia para destravar o acesso ao conhecimento.

Mais do que organizar arquivos, a plataforma torna o aprendizado uma ferramenta de gestão.

O foco sai da guarda de documentos para uma entrega fluida, que conecta as pessoas à informação necessária para a conformidade com a NR-01.

A plataforma centraliza manuais, políticas de saúde mental e cursos em uma interface intuitiva. O conhecimento não fica restrito a silos e circula pela empresa de forma acessível.

Isso remove a barreira de entrada. **Se aprender sobre segurança for fácil, visualmente agradável e acessível pelo celular, a adesão da equipe aumenta organicamente.**



# Exemplos de aplicação na prática



O **KUBO** permite personalizar campanhas visualmente e organizar o conhecimento em camadas. Você mescla vídeos, atividades e gamificação para que o aprendizado seja gradual e interativo.



A plataforma automatiza o ciclo completo: notifica o time, entrega o conteúdo e gera dados de percepção reais para o seu plano de ação.



Outro exemplo é a integração de novos funcionários (Onboarding). Antes mesmo de começar a trabalhar, o novo talento acessa o **KUBO** e já passa pela trilha de cultura de segurança, entendendo os valores da empresa.

## Educação como pilar de cultura e conformidade

Ao usar o **KUBO** para distribuir conteúdos regulares

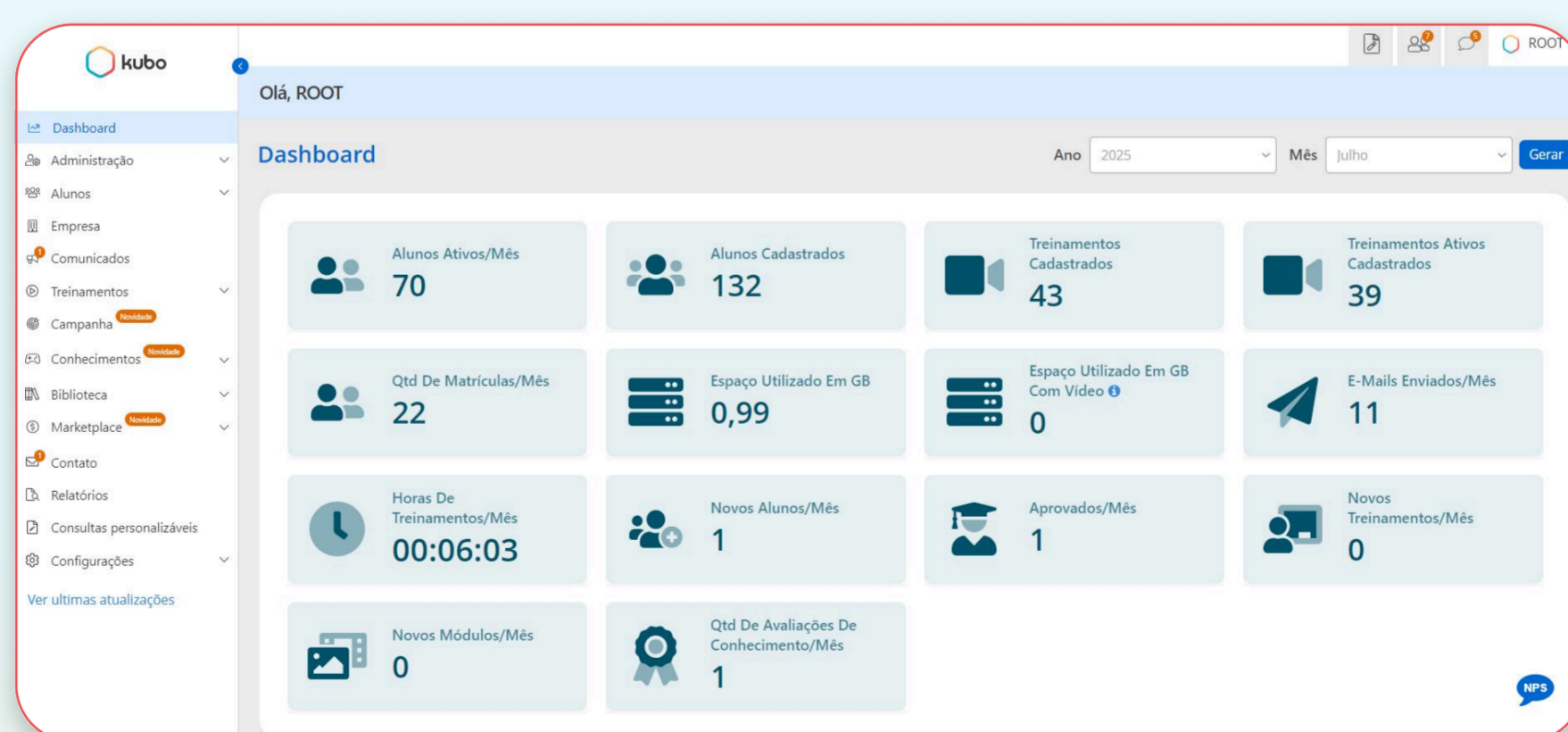
sobre bem-estar, a empresa envia uma mensagem clara: o tema é prioridade aqui. A plataforma se torna o ponto de encontro do desenvolvimento.

A segurança psicológica é reforçada por comunicações periódicas enviadas pela plataforma, que conscientizam o time e indicam o próximo passo da trilha.

Esse modelo incremental elimina a sobrecarga de treinamentos ineficientes, ajudando a informação ser absorvida de forma leve e contínua.

## Métricas e Dashboards para gestão

O RH e o time de SST não podem trabalhar no escuro. Nossos dashboards mostram em tempo real quem está engajado, quais áreas estão pendentes nos treinamentos obrigatórios e qual o nível de absorção do conteúdo.



Você gerencia a educação com dados, eliminando a manipulação de inúmeras planilhas preenchidas manualmente durante a execução das ações educacionais. **O uso de relatórios e dashboards permite agir rápido.**

## 7. Conclusão

**A atualização da NR-01 não deve ser encarada apenas como mais uma camada de burocracia estatal.** Ela é um convite para modernizar a forma como as empresas brasileiras enxergam a segurança e protegem seu colaborador.

Os riscos existem em qualquer organização, independentemente do porte ou segmento. **A diferença entre os que sofrem com processos trabalhistas e os que retêm talentos está na forma como lidam com isso.**

**A educação corporativa é a base dessa transformação.**

Quando o conhecimento está acessível a todos, a transparência promove uma importante mudança de comportamento.

É preciso desmistificar a ideia de que apenas o treinamento presencial funciona. Pelo contrário: a tecnologia permite uma frequência e uma capilaridade que a sala de aula física jamais conseguiria entregar.

**Sua empresa está pronta para transformar a obrigação da NR-01 em uma cultura de cuidado e performance?**



## Próximos passos

Não espere os problemas aparecerem para agir.  
Comece agora a construir sua estratégia de  
educação contínua.

Saiba como o KUBO LXP pode apoiar sua gestão  
de treinamentos e conformidade.

**Fale com um especialista e veja como o KUBO  
funciona na prática.**



