



BEM-ESTAR DEIXOU DE SER BENEFÍCIO

OITO BOAS PRÁTICAS QUE O RH PRECISA ADOTAR EM 2026



Com a vigência plena da NR-1, empresas precisam tratar saúde mental como risco ocupacional e adotar práticas estratégicas de bem-estar

O Brasil vive uma crise de saúde mental com impacto direto sobre trabalhadores e empresas: em 2024, quase meio milhão de afastamentos do trabalho foram concedidos por transtornos mentais, o maior número em pelo menos dez anos, segundo dados do Ministério da Previdência Social. As 472.328 licenças médicas representam um aumento de 68% em relação ao ano anterior e reforçam a urgência do tema no momento em que a NR-1 passa a exigir a gestão de riscos psicossociais, com vigência plena prevista para maio de 2026.

Para Elenise Martins, fundadora da EMRH Consultoria, os números revelam uma mudança estrutural no mundo do trabalho. “Quando os transtornos mentais se tornam a principal causa de afastamento, não estamos falando de casos isolados, mas de um modelo de gestão que não absorve a pressão cotidiana. O RH precisa atuar de forma estratégica, identificando riscos, promovendo prevenção e garantindo que a saúde mental seja tratada como prioridade antes que os problemas se transformem em afastamentos ou prejuízos para a empresa.”

Diante disso, a especialista recomenda práticas que ajudam o RH a prevenir problemas de saúde mental, proteger colaboradores e fortalecer a performance da empresa:

1 Tratar saúde mental como risco ocupacional

Saúde mental deve ser tratada com o mesmo rigor que riscos físicos ou operacionais. Mapear fatores psicossociais, como estresse crônico, assédio, sobrecarga e pressão por metas, ajuda a identificar vulnerabilidades antes que se transformem em afastamentos ou problemas legais. Elenise Martins comenta: “Encarar saúde mental como risco ocupacional não é apenas cumprir a NR-1, é proteger colaboradores e garantir continuidade de negócios. O RH precisa liderar essa transformação.”

2 Incorporar o bem-estar ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais

O Gerenciamento de Riscos Ocupacionais deve ir além da segurança física e incluir a saúde mental como prioridade estratégica. Isso significa adotar medidas que minimizem os impactos de jornadas longas, pressões por metas e conflitos internos, por meio de políticas claras, acompanhamento contínuo e ações preventivas que promovam um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.



“Quando os transtornos mentais se tornam a principal causa de afastamento, não estamos falando de casos isolados, mas de um modelo de gestão que não absorve a pressão cotidiana.”

3 Capacitar lideranças para identificar sinais de alerta

Gestores capacitados para identificar sinais de esgotamento emocional, queda de desempenho ou conflitos recorrentes podem agir antes que o problema se transforme em afastamento ou impacto significativo na equipe. “A liderança é a linha de frente na prevenção de adoecimento. Formar gestores para perceber o que os números não mostram é essencial”, diz Elenise. O treinamento deve incluir habilidades de escuta ativa, percepção de mudanças de comportamento e condução de conversas de acolhimento.

4 Criar canais seguros de escuta e acolhimento

É fundamental que os colaboradores tenham espaços seguros para relatar dificuldades, compartilhar experiências e buscar apoio sem medo de retaliação. Ambientes assim não apenas reduzem riscos legais, mas também fortalecem a confiança e o engajamento da equipe. Ferramentas de escuta anônima, linhas de atendimento psicológico e programas de mentoria emocional funcionam como aliados estratégicos para identificar problemas precocemente e promover um clima organizacional mais saudável.

5 Revisar políticas de metas, carga de trabalho e disponibilidade

A hiperdisponibilidade e a pressão por resultados excessivos são fatores que contribuem diretamente para o adoecimento mental no trabalho. Revisar metas, equilibrar jornadas e estabelecer expectativas claras ajuda a prevenir sobrecarga, reduzir o estresse e fortalecer o engajamento dos colaboradores. Políticas estruturadas nesse sentido permitem que a equipe trabalhe de forma mais produtiva e sustentável, alinhando desempenho e bem-estar.

6 Integrar apoio psicológico às políticas de pessoas

O acesso a suporte psicológico deixou de ser um diferencial e se tornou uma necessidade estratégica para empresas que querem proteger talentos e reduzir afastamentos. Programas de atendimento, acompanhamento clínico e campanhas de conscientização ajudam a promover prevenção e aumentar a produtividade. A especialista comenta: “Oferecer apoio psicológico estruturado é investir na prevenção. O RH deve garantir que os colaboradores tenham acesso a ajuda profissional antes que situações de estresse ou esgotamento se tornem problemas graves para a pessoa e para a empresa.”

7 Monitorar dados de clima, absentismo e rotatividade

Indicadores de RH são ferramentas estratégicas para antecipar problemas e orientar decisões preventivas. Monitorar tendências de absentismo, clima organizacional e rotatividade permite identificar áreas críticas antes que questões de saúde mental impactem o desempenho da empresa ou gerem passivos trabalhistas. A análise contínua desses dados ajuda o RH a planejar ações mais assertivas e manter um ambiente de trabalho saudável e produtivo.

8 Preparar a empresa para fiscalização e para o futuro do trabalho

O período de adaptação em 2026 deve ser usado para estruturar processos, documentar ações e alinhar bem-estar, compliance e estratégia corporativa. Estar preparado garante que a empresa atenda plenamente às exigências da NR-1 e construa um ambiente sustentável, seguro e capaz de reter talentos em um cenário de crescente preocupação com a saúde mental no trabalho.

