



SHVETS_production_de_Pexels_CANVA

SAÚDE
MENTAL
VIRA KPI

IMPACTO DA NR-01 NA GESTÃO E NOS RESULTADOS DAS EMPRESAS

Com foco em letramento técnico, saúde digital, uso de dados e produção de conteúdo, a SDB intensifica ações para apoiar empresas na adaptação à nova norma e na transformação da saúde mental em indicador de desempenho corporativo

A entrada em vigor da nova NR-01 marca uma mudança relevante na forma como empresas brasileiras tratam a saúde mental, onde o tema deixa de ser um eixo periférico, restrito ao RH, e passa a integrar a lógica de risco, produtividade e sustentabilidade do negócio.

Mais do que cumprir uma exigência normativa, organizações agora são pressionadas a demonstrar capacidade real de mapear, monitorar e reduzir riscos psicossociais, com impactos diretos em indicadores operacionais e financeiros.

Nesse contexto, a Saúde Digital Brasil (SDB) vem estruturando sua atuação para reduzir a lacuna entre exigência regulatória e capacidade prática das empresas. A estratégia passa menos por novas frentes e mais por escala e consistência na execução. “Temos acompanhado de perto as diretrizes regulatórias, os movimentos do mercado e as discussões sobre fiscalização para transformar isso em material técnico e orientação prática para as empresas. O foco é letramento e acesso à informação qualificada”, comenta Carlos Pedrotti, presidente da SDB e Gerente Médico do Centro de Telemedicina do Hospital Albert Einstein.

O fim das ações superficiais

Um dos principais desafios identificados é a superficialidade das iniciativas corporativas em saúde mental, como ações pontuais, com baixa integração aos processos de gestão e sem métricas consistentes de acompanhamento. A NR-01, ao exigir o mapeamento estruturado de riscos psicossociais, muda esse paradigma ao introduzir uma lógica contínua de diagnóstico, intervenção e reavaliação.

Nesse cenário, indicadores tradicionais ganham novo protagonismo, como absenteísmo, presenteísmo e taxa de afastamentos deixando de ser apenas dados históricos e passando a funcionar como termômetros diretos da efetividade das estratégias adotadas. Além disso, métricas como adesão ao mapeamento e evolução comparativa entre



Carlos Pedrotti e Karen Silva

“Temos acompanhado de perto as diretrizes regulatórias, os movimentos do mercado e as discussões sobre fiscalização para transformar isso em material técnico e orientação prática para as empresas. O foco é letramento e acesso à informação qualificada

ciclos de avaliação se tornam essenciais para demonstrar maturidade da empresa na gestão do risco psicossocial.

Saúde digital como infraestrutura de escala

A digitalização surge como elemento central para viabilizar essa transformação em larga escala, já que soluções de telepsicologia e telepsiquiatria não apenas ampliam o acesso, mas introduzem uma camada inédita de inteligência sobre o comportamento organizacional.

“As especialidades online permitem escalabilidade e continuidade do cuidado, independentemente da localização. Além disso, passamos a ter dados estruturados que ajudam a mapear riscos e orientar programas preventivos com muito mais precisão. E esse uso intensivo de dados reposiciona a saúde mental dentro das empresas”, explica Pedrotti.

IA e gestão preditiva de riscos psicossociais

Outro vetor que começa a ganhar espaço na agenda da SDB é o uso de inteligência artificial aplicada à saúde mental corporativa, mesmo ainda em fase inicial, a tendência é que a tecnologia atue no cruzamento de dados assistenciais e corporativos, permitindo identificar padrões de risco antes que se traduzam em afastamentos ou queda de produtividade.

“A IA pode apoiar diretamente o mapeamento e o gerenciamento de riscos psicossociais, ajudando as empresas a saírem de uma abordagem reativa para uma atuação mais preventiva e orientada por dados”, afirma Pedrotti.

A agenda de saúde mental corporativa também vem ganhando espaço em outras frentes acompanhadas pela SDB, como as discussões sobre mecanismos de incentivo e reconhecimento para empresas que implementam programas estruturados e efetivos de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho. Para a entidade, o avanço da NR-01 reforça a necessidade de iniciativas contínuas, com indicadores, acompanhamento e capacidade real de intervenção.

“Existe um retorno direto para as organizações que investem de forma séria em saúde mental. Além da redução de afastamentos e impactos operacionais, empresas com programas consistentes tendem a ter equipes mais engajadas, ambientes mais saudáveis e maior capacidade de retenção de talentos. A saúde mental deixa de ser apenas uma obrigação regulatória e passa a ser um fator estratégico de performance”, explica Karen Silva, Coordenadora do GT de Saúde Mental da SDB.

De compliance a vantagem competitiva

Embora a NR-01 seja, em essência, uma norma regulatória, o movimento que ela desencadeia vai além do compliance, considerando que empresas que conseguirem estruturar programas robustos, baseados em dados e com capacidade de intervenção contínua, tendem a capturar ganhos relevantes em engajamento, produtividade e retenção de talentos.

Na prática, a saúde mental deixa de ser um custo invisível e passa a ser um ativo estratégico mensurável, gerenciável e cada vez mais determinante para a performance organizacional.

A SDB conta com um guia orientativo de saúde mental no trabalho e NR-01, que pode ser acessado no LINK (<https://saudedigitalbrasil.com.br/publicacoes/>).

