

A nova NR-1

e o papel estratégico
da comunicação interna
nas empresas



APRESENTAÇÃO

O início dos anos 20 do século 21 começou marcado por acontecimentos que transformaram, de forma definitiva, a estrutura social em diferentes aspectos: sociais, culturais, tecnológicos e mercadológicos. A pandemia da Covid-19 assolou a humanidade e trouxe à tona os impactos do isolamento social e as transformações nos debates sobre saúde mental, marcando profundamente a vida da população mundial. Além disso, forçou o impulsionamento e o desenvolvimento acelerado de tecnologias — especialmente aquelas voltadas à comunicação —, transformando, para sempre, os laços e a maneira como as relações são estabelecidas.

Hoje, vivemos um período em que as redes sociais concentram grande parte da informação e o famoso “quem não é visto, não é lembrado” impera como nunca.

Todas essas transformações impactaram diretamente as organizações. A saúde mental dos colaboradores ganhou protagonismo, e a preocupação com o bem-estar de todos passou a ser uma necessidade central. Dados como os 470 mil afastamentos do trabalho em 2024, motivados por questões ligadas à saúde mental — principalmente ansiedade e depressão —, tornam-se cada vez mais frequentes, evidenciando a crise de saúde que estamos vivendo.



470 MIL

**AFASTAMENTOS
DO TRABALHO
EM 2024**

O aumento de 68% nos afastamentos em 2024, em relação a 2023, nos leva a uma reflexão: o que devemos fazer, enquanto organizações e sociedade, para preservar os trabalhadores desses adoecimentos? Como promover saúde e bem-estar de forma contínua e estratégica?

Em 2025, o Governo Federal, por meio do Ministério do Trabalho, anunciou a atualização da NR-1, norma que estabelece diretrizes sobre saúde no ambiente de trabalho. Com isso, o tema passou a ser também uma pauta de fiscalização, análise, prevenção e mitigação dos riscos psicossociais aos quais os trabalhadores possam estar expostos.

Neste e-book, explicamos as principais mudanças na norma, os pontos de atenção para as empresas e, principalmente, como a comunicação interna pode atuar como facilitadora na adesão dos colaboradores aos projetos desenvolvidos.

O QUE É A NR-1 E O QUE MUDOU?

A NR-1, ou Norma Regulamentadora nº 1, é a norma geral de segurança e saúde no trabalho no Brasil. Ela trata dos riscos ocupacionais, estabelecendo diretrizes para a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao ambiente corporativo, incluindo o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

GRO

PGR

nadas ao ambiente corporativo, incluindo o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Em 2024, a norma foi atualizada para incluir também os riscos psicossociais, além dos tradicionais riscos físicos, químicos, biológicos e de acidentes. Com isso, fatores como estresse crônico, ambientes hostis, falta de apoio ao crescimento profissional, exposição a assédio, conflitos recorrentes, jornadas extenuantes e baixa remuneração passam a ser reconhecidos como elementos que afetam diretamente a saúde dos trabalhadores.

As principais mudanças trazidas pela NR-1 são:

1. RECONHECIMENTO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS

A nova redação da NR-1 reconhece oficialmente os riscos psicossociais no ambiente de trabalho. Isso inclui a organização do trabalho, o clima organizacional e as relações interpessoais, que agora são considerados ameaças potenciais à saúde mental dos colaboradores.

2. RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS NA MITIGAÇÃO DOS RISCOS

As organizações passam a ter a obrigação de documentar esses riscos e adotar medidas preventivas para reduzir seus impactos. O foco é promover ambientes mais seguros, humanos e acolhedores, em que a rotina de trabalho não comprometa a saúde emocional dos profissionais. Novas diretrizes para a prevenção de riscos ocupacionais. A norma apresenta orientações práticas para priorizar ações de prevenção. Essas diretrizes funcionam como um guia estratégico para que as empresas consigam gerenciar o bem-estar de forma mais estruturada e efetiva.



4. PARTICIPAÇÃO ATIVA DOS TRABALHADORES

Outro ponto de avanço importante é o reforço da participação ativa dos trabalhadores na gestão de riscos. A norma determina que essa participação seja formalizada, por meio da adoção de mecanismos estruturados de escuta.

Um exemplo claro está no subitem 1.5.3.3, que estabelece que a empresa deve:

- Consultar os trabalhadores sobre a percepção dos riscos no ambiente de trabalho;
- Comunicar os riscos identificados no inventário de riscos;
- Informar sobre as medidas previstas no plano de ação.

QUAIS SÃO OS PRINCIPAIS DESAFIOS NA IMPLEMENTAÇÃO DA NORMA?

As mudanças trazidas pela NR-1 vão além da norma em si — elas exigem adaptações culturais, estruturais e comunicacionais por parte das empresas. Isso pode gerar uma série de desafios na prática:

- **Interpretação das novas exigências:** a inclusão dos riscos psicossociais e a linguagem técnica podem gerar dúvidas sobre o que deve ser feito, documentado ou comunicado;
- **Integração entre áreas:** setores como Segurança do Trabalho, RH, Comunicação Interna, Jurídico e lideranças precisam atuar de forma articulada. No entanto, o que se vê com frequência são processos isolados, dificultando uma resposta unificada;
- **Cultura organizacional:** resistências culturais também dificultam o avanço. Muitas empresas ainda não reconhecem a saú-

de mental como parte da gestão de segurança, o que impacta o engajamento e a implementação de mudanças de forma consistente;

- **Falta de engajamento:** esse ponto merece atenção especial. Para que os colaboradores participem ativamente, é preciso que se estabeleça uma comunicação interna clara, estratégica e contínua, que mostre os objetivos e a importância das ações;

- **Mensuração dos impactos:** como mensurar o impacto de ações voltadas ao bem-estar? Ter indicadores bem definidos, mesmo diante de temas subjetivos como clima organizacional e relações interpessoais, é parte essencial de uma estratégia robusta.



COMUNICAÇÃO INTERNA

UMA ESTRATÉGIA ALIADA NESSE PROCESSO

A Comunicação Interna exerce um papel cada vez mais estratégico dentro das organizações — especialmente em um cenário em que temas como saúde mental, bem-estar e segurança

psicológica ganham prioridade. Ela se torna aliada na estruturação de projetos, na gestão do clima organizacional e, principalmente, no fortalecimento da cultura de cuidado.

Sua atuação pode ocorrer desde o início, apoiando a estruturação de novos projetos e fortalecendo o entendimento da equipe sobre o que já está disponível. Muitas empresas oferecem uma série de benefícios voltados para o bem-estar e a saúde mental – como sessões de terapia gratuitas ou parcerias com plataformas como o Wellhub –, que, no entanto, não são utilizados simplesmente porque as pessoas não os conhecem ou têm receio de acessar tais recursos. O papel da Comunicação Interna, nesse contexto, é traduzir, reforçar e engajar.

COMUNICAÇÃO ALINHADA À CULTURA DA EMPRESA

A comunicação que respeita e reflete os valores da organização tem maior capacidade de gerar conexão. Projetos e campanhas de saúde mental e qualidade de vida precisam conversar com a cultura da empresa – desde o tom das mensagens até o formato de entrega, tudo deve ser muito bem pensado. Não se trata apenas de informar, mas de reforçar o

sentimento de pertencimento e o orgulho de fazer parte de um ambiente em que o cuidado com as pessoas é uma prioridade.



PERTENCIMENTO



CLAREZA, IDENTIDADE VISUAL E INFORMAÇÃO QUALIFICADA

Falar de temas como riscos psicossociais exige responsabilidade e, principalmente, clareza. A linguagem precisa ser acessível, sem perder a profundidade e a credibilidade. As pessoas precisam entender o que esses riscos significam, como podem impactá-las e de que forma a empresa está atuando para minimizar seus efeitos.

Mas, além da clareza no conteúdo, é fundamental que as ações de bem-estar e saúde estejam visualmente conectadas a um mesmo guarda-chuva de identidade. Ter uma identidade visual unificada para esse conjunto de iniciativas facilita a associação e o reconhecimento por parte do colaborador. Isso contribui para que a equipe identifique rapidamente quando se trata de algo voltado ao seu cuidado e saúde integral – reforçando a sensação de continuidade e propósito do projeto como um todo.

PROPÓSITO

PROJETOS ESTRUTURADOS + ENGAJAMENTO

Não basta comunicar. É preciso estruturar, dar forma e visibilidade ao que já é feito. Muitas vezes, as empresas já possuem uma série de iniciativas voltadas ao bem-estar, mas os colaboradores não as reconhecem como parte de um todo coerente.

Com uma consultoria estratégica em Comunicação Interna, é possível:

- Mapear os benefícios já existentes;
- Organizar esse conteúdo em um guarda-chuva claro, visualmente coerente e bem estruturado;
- Construir campanhas que aproximem esses recursos do colaborador no seu dia a dia.

Esse trabalho de estruturação ajuda a empresa a mostrar o cuidado que já pratica, de forma organizada, compreensível e atrativa – reforçando sua marca empregadora com foco genuíno no bem-estar das pessoas.



BEM-
ESTAR

CUIDADOS ALÉM DO EXPEDIENTE

Cuidar da equipe não pode ser um compromisso apenas durante o expediente. A Comunicação Interna tem espaço para promover conteúdos e campanhas que olham para o ser humano de forma integral – levando informações sobre autocuidado, saúde emocional, relações familiares, lazer e bem-estar.

Ações de integração, eventos internos, reconhecimento de datas e campanhas temáticas são formas de mostrar que a empresa se importa com a vida das pessoas para além dos KPIs e entregas. E quando essas ações também seguem a mesma identidade visual do guarda-chuva estratégico de saúde e bem-estar, elas se tornam ainda mais reconhecíveis e fortalecem o vínculo emocional com a marca.

LIDERANÇA COMUNICADORA E CNV

Nenhuma transformação acontece sem o apoio da liderança. É por isso que a capacitação de líderes precisa estar no centro das estratégias de Comunicação Interna. Outro serviço essencial dentro dessa frente de saúde emocional e bem-estar é a capacitação de lideranças. A comunicação interna não se limita à transmissão de mensagens – ela também está diretamente ligada à gestão do clima organizacional – e nisso a liderança tem papel fundamental.

A Prefácio oferece treinamentos voltados à formação de líderes comunicadores e responsáveis, preparados para enxergar a equipe com atenção e sensibilidade. Esses treinamentos ajudam os líderes a identificar problemas antes que eles se tornem demissões, conflitos ou casos de burnout. É um trabalho de prevenção, escuta e ação, que contribui diretamente para a construção de ambientes mais saudáveis.



LI
DE
RAN
ÇA

A capacitação de liderança pode acontecer por meio de workshops, formações práticas ou materiais de apoio, sempre com foco em preparar o líder para atuar de forma mais empática, estratégica e alinhada à cultura de cuidado da empresa.

Um dos pilares dessa formação é a Comunicação Não Violenta (CNV) – abordagem que a Prefácio já implementou em diversas empresas, com resultados positivos. A CNV permite que os líderes alinhem expectativas com mais clareza, recebam feedbacks com abertura e conduzam conversas difíceis de maneira respeitosa e humana.

Além disso, o líder passa a ser um gestor ativo do clima interno da sua equipe, capaz de perceber variações no humor, na motivação e na interação entre os membros do time. A ideia é que ele possa fazer uma verdadeira “micromanutenção” do clima, detectando pontos de atenção e garantindo que a cultura organizacional esteja, de fato, sendo refletida no cotidiano das pessoas. Com ferramentas práticas, capacitações e linguagem acessível, a Prefácio apoia a formação de lideranças conscientes, que sabem cuidar das suas equipes e conduzi-las de forma mais humana, conectada e sustentável.

E quando essa comunicação é clara, bem estruturada e visualmente reconhecível, o colaborador passa a enxergar que cada ação faz parte de algo maior: um ambiente de trabalho que cuida de verdade de quem faz a empresa acontecer.



**UM AMBIENTE
DE TRABALHO
QUE CUIDA
DE VERDADE
DE QUEM FAZ
A EMPRESA
ACONTECER**

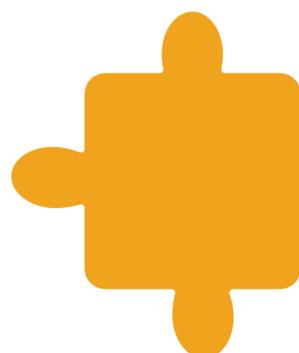
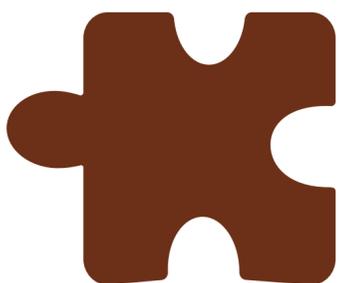
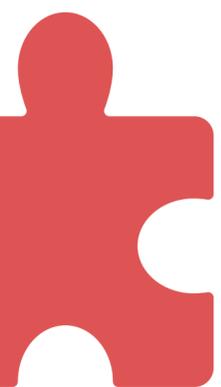
CONCLUSÃO

A transformação que vivemos nos últimos anos trouxe à tona a importância de cuidar da saúde mental e do bem-estar nas organizações. E essa preocupação não pode ser apenas mais uma lista de ações desconectadas ou iniciativas iso-

ladas. É preciso olhar para o todo, para a cultura, para a forma como as pessoas se sentem no dia a dia e para o impacto que as ações têm na rotina de cada colaborador.

A comunicação interna é a peça-chave nesse processo. Ela é responsável por conectar as pessoas, tornar claras as informações, reforçar a cultura e engajar o time. Mais do que isso, ela ajuda a construir um ambiente de trabalho mais humano, em que os benefícios e projetos realmente sejam compreendidos, utilizados e valorizados.

Por isso, investir em uma comunicação estratégica, alinhada à cultura da empresa, que fale a língua das pessoas e esteja presente em todas as etapas dos projetos, faz toda a diferença para o sucesso das iniciativas de saúde mental e bem-estar.



QUER TIRAR ESSE PROJETO DO PAPEL?

Nós, da Prefácio, estamos aqui para ajudar. Com consultorias, estratégias de comunicação, capacitação de líderes e campanhas que realmente impactam, apoiamos sua empresa a estruturar, comunicar e engajar de forma consistente e verdadeira.

Entre em contato com a gente para conversarmos sobre como transformar seu projeto em algo vivido e sentido por toda a equipe.

prefacio@prefacio.com.br

www.prefacio.com.br

[@prefaciocomunicacao](https://www.instagram.com/prefaciocomunicacao)

