



GUIA NR -1

Saúde Mental no Trabalho e as Novas Regras da Legislação

Descubra como garantir a segurança jurídica da sua empresa e se adaptar às novas exigências da NR-1 sobre saúde mental no trabalho.





Por que falar desse tema que é tão **urgente**?

Desde a pandemia, os transtornos mentais viraram pauta urgente nas empresas. **Segundo dados do INSS, as doenças emocionais já são a terceira principal causa de afastamentos no Brasil.**

Esse cenário ganhou ainda mais atenção com mudanças recentes na legislação. **A nova Lei da Saúde Mental (14.831/2024) criou o Certificado da Empresa Promotora da Saúde Mental, e a atualização da NR-1 passou a exigir que empresas incluam riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).**

Com esse novo contexto, o RH precisa entender como se adaptar e quais pontos merecem mais atenção.

Para isso, a PIKI preparou este guia.

1.

NR-1 Atualizada: O Que Muda na Prática para as Empresas



E o que muda para as empresas?

Com a atualização da NR-1, as empresas passam a ter a responsabilidade legal de mapear e gerenciar riscos que afetam diretamente a saúde mental dos colaboradores.

Isso inclui situações como sobrecarga de trabalho, pressão excessiva, clima organizacional tóxico e episódios que favoreçam o assédio.

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), as novas exigências incluem:

- A realização contínua de avaliações sobre os riscos psicossociais
- A criação e implementação de estratégias para prevenir o assédio moral e sexual, além de outras formas de violência no ambiente de trabalho
- O registro e documentação dessas ações de prevenção, que poderão ser exigidas em auditorias ou fiscalizações trabalhistas

Essa mudança reforça a importância do papel do RH e da liderança na construção de um ambiente psicologicamente seguro. Vai além da proteção física e traz a saúde mental para o centro da gestão de pessoas, como um pilar essencial de segurança e bem-estar no trabalho.

Empresas que Descumprirem a Nova NR-1 Podem Ser Penalizadas

Empresas que não se adequarem às novas exigências da NR-1 poderão ser multadas, sofrer embargos, interdições e até precisar assinar novos Termos de Ajuste de Conduta (TAC).

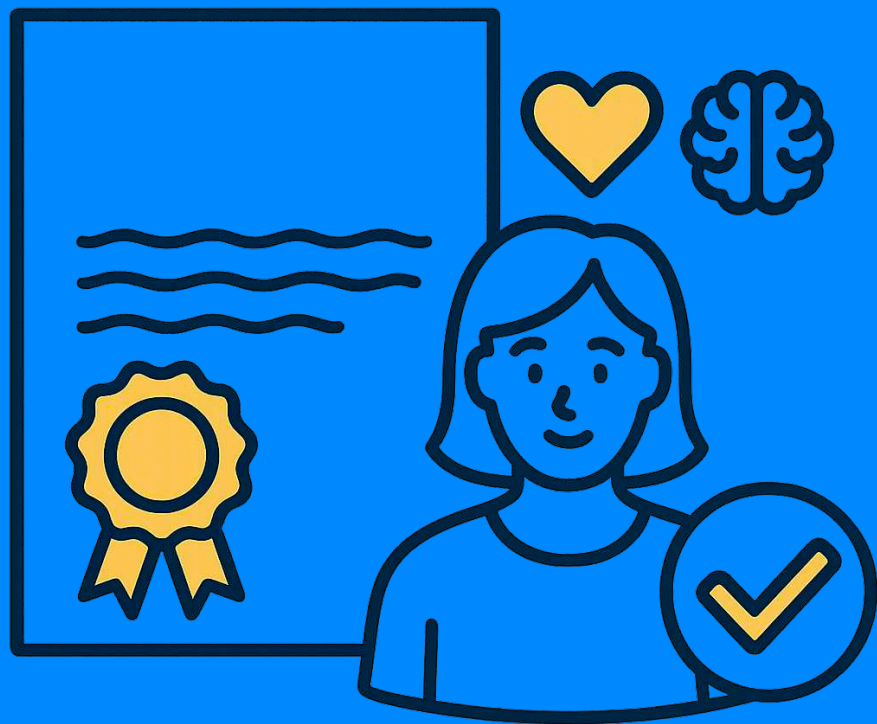
As penalizações começam a valer a partir de **26 de maio de 2026**, um ano após a norma entrar em vigor. Esse prazo foi estendido após pedidos de empresas e entidades, dando mais tempo para adaptação. Segundo o governo, o foco inicial é educativo e orientativo.

Mas atenção: em casos de acidentes graves ou fatais relacionados ao descumprimento da norma, os responsáveis legais podem responder por processos **civis e criminais**.

Além dos riscos à saúde dos colaboradores, a falta de conformidade também pode comprometer a **imagem e reputação da empresa**.

2.

Empresas Podem Ser
Certificadas com a Nova
Lei de Saúde Mental



Certificação para as Empresas

Sancionada em 27 de março de 2024, a Lei nº 14.831/2024, conhecida como Nova Lei de Saúde Mental, estabelece o Certificado da Empresa Promotora da Saúde Mental. A iniciativa reconhece formalmente as companhias que promovem ações efetivas de cuidado com a saúde mental dos seus colaboradores.

O certificado terá validade de dois anos. Após esse prazo, a empresa deverá passar por uma nova avaliação para renová-lo.

Caso descumpra os critérios exigidos durante esse período, o título poderá ser revogado.

Como as empresas podem obter o certificado?

Os critérios estão descritos no **Art. 3º da Lei nº 14.831/2024**.

Para conquistar o Certificado de Empresa Promotora da Saúde Mental, a organização deve implementar ações e políticas alinhadas às seguintes diretrizes:

I — Promoção da Saúde Mental

1. Implementação de programas voltados à promoção da saúde mental no ambiente de trabalho
2. Oferta de acesso a recursos de apoio psicológico e psiquiátrico para os trabalhadores.
3. Realização de campanhas e treinamentos de conscientização sobre a importância da saúde mental.
4. Ações específicas voltadas à saúde mental da mulher.
5. Capacitação de lideranças para lidar com temas de saúde emocional
6. Treinamentos sobre temas de saúde mental de interesse dos colaboradores
7. Combate à discriminação e ao assédio em todas as suas formas
8. Avaliação contínua das ações implementadas e realização de ajustes quando necessário

II — Bem-Estar dos Trabalhadores

1. Garantia de um ambiente de trabalho seguro e saudável
2. Estímulo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional
3. Incentivo à prática de atividades físicas e momentos de lazer
4. Promoção de hábitos alimentares saudáveis
5. Estímulo à convivência e interação positiva entre os times
6. Incentivo à comunicação aberta, empática e integradora

III — Transparência e Prestação de Contas

1. Divulgação regular das ações e políticas adotadas nos canais de comunicação da empresa
2. Disponibilização de um canal para sugestões e avaliações por parte dos colaboradores
3. Definição de metas e realização de análises periódicas dos resultados obtidos com as ações implementadas

Dificuldades financeiras podem agravar problemas de saúde mental.

O alto nível de endividamento está diretamente ligado a problemas sérios de saúde mental.

Colaboradores com dificuldades financeiras têm:

- **8,8x** mais chances de **desenvolver insônia**
- **4,9x** mais chances de **enfrentar depressão**

Isso se reflete em aumento nos sinistros de saúde e em um ambiente organizacional mais instável e improdutivo.

A PIKI é um benefício de bem-estar financeiro que apoia empresas que cuidam da saúde mental dos seus colaboradores.

Com nossa solução de **empréstimo sem juros e educação financeira de qualidade**, ajudamos a aliviar o estresse financeiro e construir ambientes mais saudáveis e produtivos.

[Solicite uma Demo Grátis](#)

[Falar com Especialista](#)

3.

Confira a linha do tempo das mudanças já válidas na legislação de saúde mental.



JANEIRO - 22



SETEMBRO - 22

Burnout é reconhecido como doença ocupacional

Desde 2022, a OMS passou a classificar o burnout como um esgotamento ligado exclusivamente ao trabalho.

Com isso, trabalhadores diagnosticados com a síndrome têm direitos trabalhistas e previdenciários, como afastamento pelo INSS e estabilidade no emprego.

Criação do programa “Emprega + Mulheres”

Sancionada em 21 de setembro de 2022, a Lei 14.457/2022 instituiu o Programa Emprega + Mulheres, com foco na inserção e permanência das mulheres no mercado de trabalho.

Além de promover a igualdade de gênero, a iniciativa também contribui para a saúde mental, ao propor medidas para aliviar a sobrecarga da dupla jornada enfrentada por muitas trabalhadoras.



NOVEMBRO - 23



NOVEMBRO - 23

Atualização da lista de doenças ocupacionais

Em 29 de novembro, o Ministério da Saúde publicou a Portaria nº 1999, atualizando — após 24 anos — a lista de doenças relacionadas ao trabalho.

Foram incluídas 165 novas patologias, entre elas condições que impactam diretamente a saúde mental, como burnout, ansiedade e depressão.

Criação da Nova Lei de Saúde Mental

Em 27 de março de 2024, o Governo Federal sancionou a **Lei nº 14.831/2024**, que institui o Certificado da **Empresa Promotora da Saúde Mental**.

A iniciativa reconhece formalmente empresas que adotam ações concretas para promover o bem-estar emocional de seus colaboradores.



AGO 24

Atualização da NR-1

Pela primeira vez, a saúde mental e a prevenção ao assédio passam a fazer parte oficial do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) das empresas, com a atualização da NR-1.

A norma foi publicada em 28 de agosto de 2024, com vigência inicialmente prevista para maio de 2025. No entanto, após solicitações do setor produtivo, **o prazo foi estendido: as exigências passam a valer a partir de 26 de maio de 2026.**



Obrigado!

Aproveite para conhecer como a **PIKI** está transformando o **bem-estar financeiro dos colaboradores** nas grandes empresas.

Acesse nosso site pelo botão abaixo e descubra outros conteúdos exclusivos!

[Conheça mais sobre a PIKI](#)