

NR-1 E LEI Nº 14.831/2024

SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO
COM FOCO EM SAÚDE MENTAL

DALLAVECCHIA

ADVOCACIA & CONSULTORIA
JURÍDICO EMPRESARIAL



DALLAVECCHIA ADVOCACIA | 10/04/2025

www.dallavecchia.adv.br - 41-3232-4249

SUMÁRIO

1. Introdução
2. A Nova NR-1 e o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)
3. O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)
4. Riscos Psicossociais e Saúde Mental no Trabalho
5. A Lei nº 14.831/2024: Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental
6. Intersecções entre a NR-1 e a Lei 14.831/2024
7. Responsabilidades da Empresa
8. Benefícios para a Empresa
9. Penalidades pelo Descumprimento da NR-1
10. Caminhos para Implementação e Certificação
11. Atualização da NR-1: Riscos Psicossociais e Conflito com a NR-15
12. Como se adequar à nova NR-1?
13. Considerações Finais
14. Bibliografia

I. INTRODUÇÃO

A crescente valorização da saúde mental no ambiente de trabalho impulsionou importantes mudanças na legislação trabalhista e de segurança ocupacional no Brasil. A Portaria MTE nº 1.419/2024 reformulou a NR-1, ampliando significativamente seu escopo ao incorporar os riscos psicossociais. Paralelamente, a Lei nº 14.831/2024 instituiu o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, fomentando a adoção de boas práticas voluntárias com foco no bem-estar dos trabalhadores.

Essas duas normativas, embora de naturezas distintas, convergem na construção de um ambiente de trabalho mais saudável, produtivo e comprometido com a dignidade da pessoa humana. A presente cartilha visa apresentar, de forma integrada, os principais pontos dessas normas, oferecendo subsídios práticos e conceituais para sua aplicação.

A saúde e segurança no trabalho extrapolam a mera obediência a normas. Representam um pilar essencial da sustentabilidade corporativa e da valorização do capital humano. Empresas que se antecipam à legislação e incorporam práticas responsáveis colhem frutos em imagem institucional, produtividade e retenção de talentos.

Por isso, a proposta desta cartilha não se limita à exposição fria das normas. Pretende-se aqui fomentar a compreensão crítica e a integração estratégica das obrigações e oportunidades que a NR-1 e a Lei nº 14.831 oferecem.

Este material é voltado a profissionais da área jurídica, de recursos humanos, saúde e segurança do trabalho, além de gestores empresariais que buscam alinhar conformidade, bem-estar e resultados sustentáveis.

2. A NOVA NR-1 E O GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS (GRO)

A NR-1 passou por uma significativa atualização com a publicação da Portaria MTE nº 1.419/2024. O ponto central da reforma é a consolidação do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) como eixo estruturante da política de segurança e saúde no trabalho. O GRO não é um programa estanque, mas um processo contínuo e dinâmico.

O GRO deve ser implementado por todas as organizações, independentemente do porte, abrangendo riscos físicos, químicos, biológicos, de acidentes, ergonômicos e,

inovadoramente, psicossociais. Isso exige uma mudança de paradigma: da simples prevenção técnica para uma abordagem holística que inclui fatores organizacionais, emocionais e sociais.

Dentre suas obrigações, a empresa deve identificar perigos, avaliar os riscos e implementar medidas de prevenção. Essas medidas devem constar no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), documento estruturante que formaliza o GRO, adaptando-o à realidade de cada setor ou unidade operacional.

A NR-1 prevê ainda a participação dos trabalhadores no processo de gerenciamento, inclusive por meio da CIPA, e exige comunicação eficaz dos riscos identificados e das medidas adotadas. A lógica é promover uma cultura de segurança participativa e transparente.

Portanto, o cumprimento da nova NR-1 não se limita à regularidade documental. Exige engajamento institucional, monitoramento periódico e integração entre áreas técnicas, administrativas e operacionais.

3. O PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS (PGR)

O PGR é o instrumento formal por meio do qual a organização estrutura e operacionaliza o GRO. Ele deve conter, obrigatoriamente, o inventário de riscos ocupacionais e o plano de ação. Ambos os documentos devem ser mantidos atualizados e disponíveis para consulta por trabalhadores, sindicatos e fiscalização.

O inventário de riscos é um levantamento técnico detalhado que identifica e classifica os perigos presentes no ambiente de trabalho, descreve suas fontes e possíveis consequências, e indica os grupos de trabalhadores expostos. Já o plano de ação estabelece medidas de prevenção, prazos e responsáveis, priorizando as ações conforme o grau de risco e o número de trabalhadores afetados.

Uma das grandes inovações do novo PGR é a obrigatoriedade de incluir riscos psicossociais. Isso obriga as empresas a considerarem fatores como assédio moral, sobrecarga, pressão por metas, falta de autonomia e instabilidade organizacional em seus processos de gestão de riscos.

O PGR deve ser revisto a cada dois anos ou sempre que ocorrerem mudanças significativas nas atividades, tecnologias ou organização do trabalho. Também deve ser atualizado após acidentes, adoecimentos ocupacionais ou a pedido da CIPA.

Dessa forma, o PGR assume papel central não apenas na prevenção de doenças e acidentes, mas também na promoção de ambientes organizacionais saudáveis e produtivos.

4. RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

A inclusão dos riscos psicossociais na NR-1 representa um avanço relevante no reconhecimento da saúde mental como elemento essencial à segurança do trabalho. Tais riscos envolvem aspectos subjetivos e organizacionais que, quando negligenciados, contribuem para o adoecimento mental dos trabalhadores.

Entre os principais fatores psicossociais destacam-se o excesso de carga de trabalho, metas inalcançáveis, assédio moral ou sexual, falta de autonomia e de apoio da gestão, insegurança no emprego e conflitos interpessoais. Esses elementos criam um ambiente hostil, favorecendo quadros de estresse crônico, ansiedade, depressão e burnout.

A norma exige que esses fatores sejam identificados no levantamento preliminar de perigos e na análise de riscos. Assim, o PGR deve conter medidas específicas para prevenir e mitigar os riscos psicossociais, além de prever treinamentos, canais de escuta e mecanismos de acompanhamento contínuo.

A abordagem psicossocial exige também a capacitação de lideranças para lidar com conflitos, estimular a empatia e promover uma comunicação integrativa. A cultura organizacional deve ser reformulada para valorizar o respeito, o equilíbrio e o bem-estar coletivo.

É importante destacar que a negligência frente a esses riscos pode gerar não apenas perdas humanas e econômicas, mas também repercussões jurídicas, com ações trabalhistas por danos morais e psíquicos. Prevenir é, portanto, um dever legal e estratégico.

5. A LEI Nº 14.831/2024: CERTIFICADO EMPRESA PROMOTORA DA SAÚDE MENTAL

A Lei nº 14.831/2024 institui, em âmbito nacional, o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental. Trata-se de uma certificação concedida pelo governo federal às empresas que adotarem práticas e políticas voltadas à promoção da saúde mental e do bem-estar

dos trabalhadores. Embora voluntária, a adesão à certificação representa um importante diferencial estratégico.

Para obter o certificado, a empresa precisa cumprir um conjunto de diretrizes divididas em três eixos principais: promoção da saúde mental, promoção do bem-estar dos trabalhadores e transparência nas ações. Cada eixo contempla ações específicas como programas de apoio psicológico, campanhas de conscientização, treinamentos, incentivo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, comunicação integrativa, entre outros.

Um dos destaques da Lei é a exigência de ações voltadas especificamente à saúde mental da mulher, reconhecendo os impactos de gênero no ambiente de trabalho. Outro ponto relevante é a capacitação das lideranças, que passam a ser corresponsáveis pela criação de ambientes mais saudáveis.

A concessão do certificado será feita por uma comissão nomeada pelo governo, que avaliará se a empresa cumpre os critérios estabelecidos. A validade do certificado é de dois anos, sendo necessária nova avaliação para a sua renovação.

Empresas certificadas poderão utilizar o selo em materiais de comunicação e campanhas institucionais, evidenciando seu compromisso com a saúde mental dos colaboradores. Essa visibilidade agrega valor à marca e contribui para a reputação organizacional.

6. INTERSECÇÕES ENTRE A NR-1 E A LEI 14.831/2024

Embora com naturezas distintas a NR-1 é obrigatória e a Lei nº 14.831 tem adesão voluntária ambas compartilham diretrizes que se reforçam mutuamente. A principal intersecção entre elas é a atenção dedicada aos riscos psicossociais e à promoção da saúde mental no trabalho.

Enquanto a NR-1 obriga as empresas a identificar, avaliar e controlar esses riscos por meio do GRO e do PGR, a Lei nº 14.831 estimula a criação de um ambiente organizacional positivo e acolhedor. A sobreposição de obrigações e incentivos cria um ambiente normativo propício à prevenção efetiva.

A integração entre essas normas permite que empresas que já cumprem a NR-1 estejam mais próximas da obtenção do certificado, desde que ampliem suas políticas e tornem suas ações mais visíveis e participativas. Trata-se de uma sinergia que transforma conformidade em protagonismo.

Do ponto de vista prático, as ações exigidas pela Lei podem servir como extensão ou complemento às medidas previstas no PGR, desde que devidamente documentadas e avaliadas. Essa integração favorece uma gestão mais completa da saúde organizacional.

Portanto, a aplicação combinada da NR-I e da Lei nº 14.831 proporciona ganhos institucionais, melhora a qualidade de vida dos trabalhadores e fortalece a cultura preventiva dentro das organizações.

7. RESPONSABILIDADES DA EMPRESA

A NR-I impõe obrigações normativas e operacionais claras às empresas. A principal delas é a implementação do GRO, que deve resultar em um PGR estruturado, documentado e compatível com os riscos da atividade econômica desempenhada.

Cabe à empresa identificar os perigos, avaliar os riscos, classificá-los, e adotar medidas de controle. Também é responsabilidade do empregador capacitar os trabalhadores, fornecer informações atualizadas, e garantir sua participação por meio de consultas ou da atuação da CIPA, quando existente.

Além disso, a empresa deve revisar periodicamente o PGR, sobretudo diante de mudanças no processo produtivo, ocorrência de acidentes ou surgimento de novos riscos. A ausência de revisão ou atualização pode ser considerada infração, sujeita à autuação.

Já no contexto da Lei nº 14.831, as responsabilidades recaem sobre a adoção de práticas voltadas ao bem-estar e à saúde mental dos trabalhadores. Embora não obrigatória, a adesão ao certificado implica em compromissos concretos com os três eixos da Lei.

Ambas as normas requerem das empresas uma postura proativa, com foco na prevenção, planejamento e avaliação contínua dos efeitos das ações implementadas. A inércia pode custar caro, tanto em termos jurídicos quanto reputacionais.

8. BENEFÍCIOS PARA A EMPRESA

Empresas que aplicam corretamente os dispositivos da NR-I e adotam os preceitos da Lei nº 14.831 colhem benefícios expressivos. O primeiro deles é a redução de passivos trabalhistas decorrentes de acidentes, doenças ocupacionais ou alegações de assédio e sobrecarga.

A melhora no ambiente de trabalho impacta diretamente na produtividade, no engajamento e na motivação da equipe. Um ambiente saudável tende a atrair e reter talentos, reduzindo a rotatividade e os custos com desligamentos e treinamentos de novos colaboradores.

A certificação prevista na Lei nº 14.831 funciona como ferramenta de marketing institucional e diferenciação competitiva. Empresas com o selo ganham destaque junto a parceiros, clientes e investidores, especialmente em tempos de valorização das práticas ESG.

Outro benefício relevante é a antecipação à fiscalização. Empresas com PGR atualizado e ações compatíveis com a promoção da saúde mental estarão melhor preparadas para auditorias e fiscalizações do trabalho, reduzindo riscos de penalidades.

Por fim, a integração entre segurança, saúde e bem-estar cria um ciclo virtuoso de desempenho organizacional, que se reflete em qualidade dos produtos, inovação e sustentabilidade do negócio a longo prazo.

9. PENALIDADES PELO DESCUMPRIMENTO DA NR-1

O descumprimento das obrigações previstas na NR-1 pode gerar sanções significativas para as empresas. A primeira delas é a imposição de multas administrativas, que variam conforme o porte da empresa, a natureza da infração e a reincidência.

Em casos mais graves, como a constatação de riscos iminentes à saúde ou segurança dos trabalhadores, a fiscalização do trabalho pode determinar a interdição de máquinas, setores ou até mesmo da totalidade das atividades da empresa.

Além das sanções administrativas, a negligência em relação à saúde mental e aos riscos psicossociais pode ensejar ações trabalhistas por danos morais, assédio, ou doença ocupacional. As indenizações nesses casos podem ser elevadas e gerar repercussão negativa na mídia.

O histórico de descumprimento de normas também impacta a reputação da empresa junto a stakeholders e órgãos de fomento. Em alguns casos, pode comprometer a participação em licitações públicas ou contratos com grandes clientes.

Dessa forma, o investimento em conformidade com a NR-1 deve ser entendido não como custo, mas como uma proteção jurídica, econômica e institucional.

10. CAMINHOS PARA IMPLEMENTAÇÃO E CERTIFICAÇÃO

A conformidade com a nova NR-1 exige planejamento técnico, participação de todos os setores da empresa e compromisso contínuo com a melhoria dos ambientes laborais. Mais do que um plano de documentos, trata-se de um processo dinâmico de revisão da cultura organizacional e de valorização do fator humano.

No caso da certificação prevista na Lei nº 14.831, o alinhamento às diretrizes deve ser transparente e mensurável. A construção de evidências das ações realizadas fortalece a governança e aumenta a confiança de trabalhadores e parceiros.

A sustentabilidade dessas práticas passa por uma liderança engajada, pela valorização do diálogo e pelo fortalecimento de canais de escuta. Empresas que internalizam esses princípios ampliam sua resiliência institucional e constroem vínculos duradouros com seus colaboradores.

O processo de adaptação deve ser tratado como um investimento contínuo, não como uma ação pontual. O sucesso dessa transição depende da articulação entre setores como jurídico, RH, saúde e segurança e alta direção.

Ao transformar o PGR em um instrumento vivo de gestão e integrar a saúde mental às decisões estratégicas, a empresa não apenas cumpre a lei, mas lidera a transformação cultural do mundo do trabalho.

11. ATUALIZAÇÃO DA NR-1: RISCOS PSICOSSOCIAIS E CONFLITO COM A NR-15

Como dito, a partir de 26 de maio de 2025, todas as empresas serão obrigadas a incorporar os riscos psicossociais ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), conforme determina a Portaria MTE nº 1.419/2024. Com isso, fatores como assédio, estresse crônico, sobrecarga de trabalho, instabilidade organizacional e relações interpessoais disfuncionais passam a integrar oficialmente o escopo de segurança e saúde ocupacional.

Contudo, a NR-15, que trata da caracterização de atividades insalubres, ainda não contempla os riscos psicossociais em sua estrutura. Essa ausência normativa pode gerar

conflitos interpretativos e demandas judiciais, principalmente em ações que visem o reconhecimento de insalubridade com base em prejuízos mentais. Tal lacuna revela a urgência de uma atualização da NR-15 para alinhar-se ao novo paradigma normativo.

Empresas que desejam mitigar riscos devem atuar preventivamente, promovendo políticas claras contra o assédio, reduzindo exigências excessivas e fortalecendo canais de escuta ativa. A adoção dessas medidas não só atende à NR-1, mas se antecipa a possíveis revisões da NR-15 e a entendimentos judiciais que, inevitavelmente, surgirão diante da omissão regulatória.

Nesse cenário, manter registros detalhados, realizar laudos técnicos e implementar programas efetivos de apoio psicológico torna-se imprescindível não só para o compliance, mas para a construção de um ambiente de trabalho ético e saudável.

12. COMO SE ADEQUAR À NOVA NR-1?

A adaptação à nova redação da NR-1 exige um esforço técnico e estratégico das organizações. Para além do cumprimento formal da norma, as empresas devem estruturar políticas de saúde mental consistentes, capazes de mapear, mitigar e monitorar os riscos psicossociais que afetam os trabalhadores.

Uma das medidas centrais é a realização de diagnósticos organizacionais por meio de entrevistas, pesquisas de clima, grupos focais e análise de indicadores de saúde e produtividade. Esses instrumentos permitem identificar focos de tensão, ambientes tóxicos e práticas de gestão que favoreçam o assédio ou o adoecimento mental.

A elaboração de um plano de ação é etapa fundamental. Ele deve prever treinamentos regulares sobre condutas éticas, canais de denúncia acessíveis, revisão de metas, gestão equilibrada da carga de trabalho e programas contínuos de apoio psicológico. Tudo isso deve ser registrado, monitorado e avaliado periodicamente.

Nesse processo, ante a ausência de base nacional, é recomendável recorrer a referências internacionais consolidadas. O "Enforcement Guidance on Harassment in the Workplace", da EEOC (Equal Employment Opportunity Commission), oferece um modelo robusto de enfrentamento ao assédio e construção de ambientes saudáveis. Ele enfatiza o envolvimento da alta liderança, a clareza nas políticas internas e a capacitação constante das equipes.

A adoção de parâmetros como os da EEOC pode ajudar empresas brasileiras a elevar o padrão de suas práticas internas, agregando confiabilidade e legitimidade às suas ações. Embora elaborado no contexto norte-americano, o guia fornece orientações amplamente aplicáveis sobre prevenção, resposta institucional e reforço da cultura organizacional. Acesse o documento completo em: <https://lnkd.in/d5fw9Qxm>

A implementação efetiva da nova NR-I exige, portanto, mais do que protocolos: requer um compromisso organizacional contínuo com o bem-estar humano, a ética institucional e a transparência. O PGR deve refletir essas diretrizes de forma clara e viva na rotina corporativa.

Adequar-se à nova NR-I não é apenas atender a uma obrigação legal, mas posicionar-se estrategicamente diante de um novo paradigma de relações de trabalho. Empresas que liderarem essa transição estarão mais preparadas para enfrentar os desafios do presente e do futuro.

A implementação da NR-I começa com o levantamento preliminar de perigos e riscos. Com base nesse diagnóstico inicial, a empresa deve estruturar o PGR, identificando os riscos, classificando-os e definindo medidas de controle e acompanhamento.

É essencial que esse processo envolva trabalhadores, especialistas em Segurança e Saúde no Trabalho (SST) e gestores. A comunicação interna das medidas e a capacitação das equipes são etapas indispensáveis para garantir a eficácia do plano.

No caso da certificação prevista na Lei nº 14.831, a empresa deve alinhar suas políticas internas aos critérios legais e apresentar evidências documentais e práticas das ações realizadas. A comissão avaliadora verificará a aderência às diretrizes estabelecidas.

Tanto o PGR quanto o processo de certificação devem ser revisados periodicamente. A revisão contínua permite corrigir falhas, adaptar-se a mudanças e garantir a melhoria contínua.

A organização que enxerga essas normas como oportunidades, e não apenas como imposições, terá condições de se posicionar como referência em saúde corporativa e responsabilidade social.

13. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A entrada em vigor da nova NR-I representa uma inflexão histórica na forma como o Brasil encara a saúde e segurança no trabalho. Ao reconhecer explicitamente os riscos psicossociais como parte do escopo normativo, o Ministério do Trabalho e Emprego sinaliza que a saúde mental não é apenas uma pauta social, mas uma exigência jurídica e institucional.

A Lei nº 14.831/2024, por sua vez, complementa essa mudança ao incentivar práticas mais amplas de bem-estar, estabelecendo critérios objetivos para o reconhecimento público das empresas que investem na saúde emocional de seus trabalhadores. A convergência entre essas normas representa uma oportunidade real de transformação do ambiente corporativo.

Não se trata mais de cumprir formalidades, mas de repensar a gestão de pessoas, as lideranças e os processos. Empresas que enxergam essa mudança como estratégica sairão na frente em atratividade, produtividade e reputação. Aquelas que resistirem correm o risco de isolamento institucional, penalidades e perda de talentos.

A adoção de padrões internacionais, como o guia da EEOC sobre assédio no ambiente de trabalho, reforça que há caminhos consolidados para promover ambientes saudáveis, éticos e inclusivos. Ao internalizar essas práticas e adaptá-las à realidade brasileira, as empresas ampliam sua maturidade institucional.

Mais do que cumprir a lei, o desafio atual é fazer da saúde mental uma prioridade contínua, integrada à cultura organizacional. A implementação efetiva da NR-I e o engajamento com os critérios da Lei nº 14.831 devem ser vistos como marcos de uma nova era das relações de trabalho, em que o cuidado com o ser humano é o centro de toda política corporativa.

14. BIBLIOGRAFIA

Commission), C. d. (10 de 4 de 2025). *Enforcement Guidance on Harassment in the Workplace*. Fonte: EEOC: <https://www.eeoc.gov/laws/guidance/enforcement-guidance-harassment-workplace>

Emprego, M. d. (10 de 04 de 2025). Fonte: NR 01 - DISPOSIÇÕES GERAIS e GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS :

<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR01atualizada2024II.pdf>

EMPREGO, M. D. (10 de 4 de 2025). *PORTARIA Nº 1.419, DE 27 DE AGOSTO DE 2024.*

Fonte: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf/>

Jurídicos, S. E. (10 de 4 de 2025). *LEI Nº 14.831, DE 27 DE MARÇO DE 2024.* Fonte:

PLANALTO: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/L14831.htm