Guia para empregadores, edição 2026

NR-1 e riscos psicossociais no trabalho

O que a norma exige no gerenciamento de riscos, como a fiscalização tem atuado desde maio de 2026 e um roteiro para a empresa se adequar com segurança.

Martins, Cruz e Vasconcelos Advogados
Advocacia empresarial em São Paulo
mcvlaw.com.br

Panorama

A saúde mental entrou no gerenciamento de riscos

A Portaria MTE nº 1.419/2024 alterou a NR-1 para deixar expresso que os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho fazem parte do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

Na prática, a empresa passa a identificar, avaliar e controlar esses fatores com o mesmo método que já aplica a ruído, agentes químicos ou risco de queda. Eles devem constar do inventário de riscos e do plano de ação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

A mudança não cria um programa novo. Ela amplia o alcance do que a empresa já deveria fazer e torna a gestão da saúde mental uma obrigação documentada e fiscalizável.

2024 Publicação da Portaria MTE nº 1.419/2024, com a nova redação do capítulo de gerenciamento de riscos da NR-1.

2025 A partir de 26 de maio de 2025, a exigência passou a valer em caráter educativo e orientativo, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego.

2026 A partir de 26 de maio de 2026, encerrado o período educativo, a fiscalização passou a poder autuar as empresas que não incluíram os fatores psicossociais no GRO.

Quem precisa cumprir

Todos os empregadores com empregados regidos pela CLT. Microempresas e empresas de pequeno porte têm tratamento diferenciado no item 1.8 da NR-1, mas não ficam livres de avaliar os riscos do trabalho, inclusive os ergonômicos e psicossociais.

Conceito

O que são fatores de risco psicossociais

São características da organização e da gestão do trabalho que podem causar adoecimento mental ou físico. O foco está no trabalho, não na pessoa.

Organização do trabalho

- Sobrecarga e ritmo excessivo
- Metas inalcançáveis ou mal definidas
- Jornadas extensas e falta de pausas

Relações no trabalho

- Assédio moral e sexual
- Conflitos sem mediação
- Falta de apoio da liderança

Autonomia e reconhecimento

- Pouco controle sobre a própria tarefa
- Falta de clareza sobre o papel
- Baixo reconhecimento

Contexto e mudanças

- Insegurança e reestruturações mal comunicadas
- Trabalho isolado ou remoto sem suporte
- Exposição a violência de clientes ou terceiros

O que a norma não exige

A NR-1 não pede diagnóstico clínico de empregados nem avaliação psicológica individual. O que se avalia são as condições de trabalho, com métodos adequados e participação dos trabalhadores.

Obrigações

O que a empresa precisa ter em mãos

A fiscalização verifica se o gerenciamento existe na prática e se está documentado. Estes são os pontos que costumam ser pedidos.

Elemento	O que se espera
Identificação de perigos	Levantamento dos fatores psicossociais por setor ou função, com método definido e registro das fontes.
Avaliação de riscos	Classificação de cada risco por severidade e probabilidade, coerente com o restante do inventário.
Inventário de riscos	Registro dos fatores psicossociais no inventário do PGR, com data e responsável.
Plano de ação	Medidas de prevenção com prazos, responsáveis e forma de acompanhamento.
Participação dos trabalhadores	Consulta aos empregados e, quando houver, participação da CIPA na percepção dos riscos.
Acompanhamento	Indicadores como afastamentos por transtornos mentais, absenteísmo, rotatividade e denúncias, revistos periodicamente.
Capacitação	Treinamento de lideranças e empregados sobre os riscos e as medidas adotadas.

Para empresas com CIPA, a Lei nº 14.457/2022 já exige medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho, o que deve conversar com o PGR.

Efeitos jurídicos

Por que o tema vai além da fiscalização

O PGR passa a ser prova. Em uma ação trabalhista ou em um inquérito do Ministério Público do Trabalho, ele mostra o que a empresa sabia e o que fez a respeito.

Autos de infração

A ausência dos fatores psicossociais no GRO pode gerar autuação pelos auditores fiscais do trabalho, com multas calculadas conforme a NR-28.

Ações trabalhistas

Pedidos de indenização por doença ocupacional, assédio e dano moral tendem a usar o PGR como prova, a favor ou contra a empresa.

Afastamentos e INSS

Afastamentos por transtornos mentais podem ser reconhecidos como acidentários, com reflexos em estabilidade, FGTS e no FAP da empresa.

Ministério Público do Trabalho

Denúncias de assédio ou adoecimento coletivo podem abrir inquéritos e levar a termos de ajustamento de conduta.

Um bom PGR também protege

Quando o risco foi identificado, a medida foi adotada e o acompanhamento está registrado, a empresa tem como demonstrar diligência. É a diferença entre discutir o caso com documentos e discuti-lo apenas com testemunhas.

Roteiro

Como se adequar em seis passos

Um caminho prático, que integra SST, RH e jurídico e cabe na rotina da empresa.

Diagnóstico inicial

Verifique o PGR atual, os indicadores de afastamento e as reclamações recebidas. Identifique os setores mais expostos.

Escolha do método

Use instrumentos reconhecidos de avaliação de riscos psicossociais, aplicados por profissional habilitado, em vez de uma pesquisa de clima genérica.

Escuta dos trabalhadores

Garanta canais de consulta e, quando houver, envolva a CIPA. Preserve o sigilo das respostas.

Inventário e plano de ação

Registre os riscos no inventário e defina medidas com prazo e responsável, como revisão de metas, jornada e protocolos contra assédio.

Lideranças preparadas

Treine gestores para reconhecer sinais de sofrimento, conduzir conversas difíceis e encaminhar casos.

Revisão periódica

Acompanhe os indicadores, revise o plano e mantenha as evidências organizadas para a fiscalização.

Como o MCV apoia

- Revisão jurídica do PGR e do plano de ação.
- Políticas de prevenção ao assédio e canais de denúncia.
- Treinamento de lideranças sobre riscos e responsabilidades.
- Defesa em fiscalizações do MTE, inquéritos do MPT e ações trabalhistas.

Vamos conversar sobre a sua empresa

Se a sua empresa ainda não incluiu os fatores psicossociais no gerenciamento de riscos, ou quer revisar o que já fez, fale com a nossa equipe trabalhista, conduzida pelos sócios Israel Carneiro Cruz e Ana Carolina Sobreira Vasconcelos.

E-mail
contato@mcvlaw.com.br

Telefone
+55 11 3375-7991

Endereço
Rua João Simões de Souza, 391, conj. 242, Torre EC, São Paulo, SP

Site
mcvlaw.com.br

André de Ataíde Martins
Societário e tributário

Israel Carneiro Cruz
Trabalhista, cível e contratual

Ana Carolina Sobreira Vasconcelos
Trabalhista, cível e contratual

Material de caráter informativo, nos termos do Provimento 205/2021 do Conselho Federal da OAB. Reflete a legislação e as informações disponíveis na data de fechamento desta edição e não substitui a análise de cada caso.