NR-1 e riscos psicossociais: multas suspensas, mas a obrigação continua

Tainá Carvalho

10 de novembro de 2026

Os riscos psicossociais continuam na NR-1, e a empresa continua obrigada a gerenciá-los, mesmo com as multas suspensas pelo Supremo Tribunal Federal.

Muita gente leu a notícia da suspensão e entendeu que a fiscalização parou. Não parou: o que o STF suspendeu foi a aplicação de multas e sanções, e não a obrigação de identificar, avaliar e controlar esses riscos.

Neste artigo, a FisioWork explica o que está valendo hoje, o que a fiscalização vai olhar e como a empresa pode comprovar a gestão de forma simples, usando a Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP).

Atualizado em 10 de novembro de 2026. O cenário jurídico ainda está em discussão no STF.

O que mudou na NR-1 sobre riscos psicossociais

A Portaria MTE nº 1.419/2024 incluiu os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) da NR-1. A nova redação do capítulo 1.5 vale desde 26 de maio de 2026.

Na prática, a empresa passa a tratar o estresse, a sobrecarga e as pressões da organização do trabalho como trata ruído, risco de queda ou carga manual: identifica, avalia, define medidas de prevenção e acompanha.

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) também publicou um documento oficial de perguntas e respostas sobre o tema. Ele deixa claro que a avaliação dos fatores psicossociais acontece dentro da Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP), prevista na NR-17.

O que o STF suspendeu (e o que não suspendeu)

O STF suspendeu a aplicação de multas e outras sanções ligadas aos itens da NR-1 sobre riscos psicossociais. A NR-1 não foi revogada, e o dever de identificar, avaliar e controlar esses riscos continua valendo.

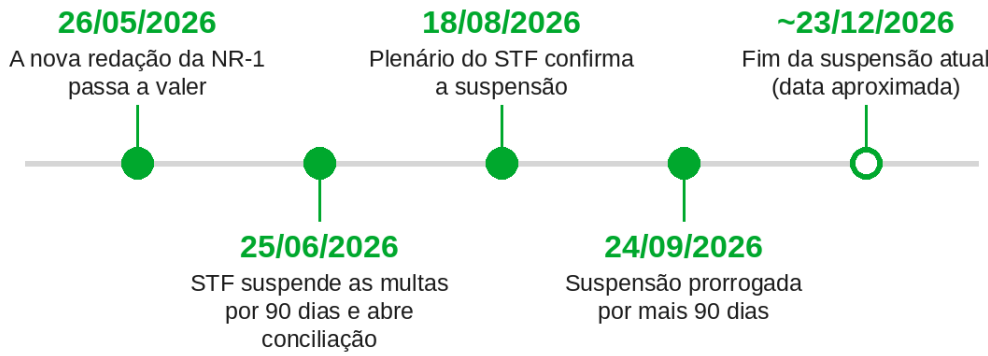
Multa suspensa não é obrigação suspensa

SUSPENSO PELO STF	CONTINUA VALENDO
✕ Multas e outras sanções administrativas	✓ Identificar os fatores de risco psicossociais
✕ Autuações e notificações punitivas	✓ Avaliar os riscos, dentro da AEP
✕ Sanções já aplicadas, enquanto durar a conciliação	✓ Definir medidas de prevenção e plano de ação
	✓ Acompanhar e revisar o processo

FISIO WORK ERGONOMIA

A decisão veio na ADPF 1316, ação ajuizada pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (Confenen), com relatoria do ministro André Mendonça. Enquanto isso, as partes tentam uma solução por conciliação.

NR-1 e riscos psicossociais: linha do tempo



A obrigação de gerenciar os riscos psicossociais continua valendo em todo o período.
Fontes: STF e MTE (2026).

FISIO WORK ERGONOMIA

O ponto de atenção para o empresário: a suspensão é temporária e depende do resultado da conciliação. Quem parar agora pode chegar ao fim do prazo sem nenhum processo documentado.

Confira a situação mais recente antes de tomar decisões: o tema segue em andamento no STF.

O que são riscos psicossociais relacionados ao trabalho

São fatores ligados à forma como o trabalho é organizado, gerido e conduzido, e que podem afetar a saúde mental, emocional e física de quem trabalha. Não se trata da vida pessoal do trabalhador, e sim das condições que o trabalho cria.

Alguns exemplos que aparecem com frequência:

- sobrecarga e excesso de demandas;
- metas e prazos incompatíveis com os recursos disponíveis;
- pouca autonomia sobre como executar a tarefa;
- assédio moral e conflitos mal conduzidos;
- falta de clareza de funções e de apoio da liderança;
- isolamento no trabalho remoto.

A lista é referencial. O que a fiscalização vai observar é se a empresa analisou a sua própria realidade, e não se copiou uma lista pronta.

Como comprovar a gestão: o papel da AEP

Segundo o MTE, todas as empresas devem realizar ações de prevenção por meio da AEP, que inclui os fatores psicossociais. Se a empresa documentou a AEP, ela pode usá-la como evidência de que gerencia esses riscos.

Para microempresas e empresas de pequeno porte de graus de risco 1 e 2 dispensadas de PGR, a AEP é o documento obrigatório que comprova esse processo.

O MTE também esclarece três pontos que geram muita dúvida:

- **Questionário sozinho não basta.** Ele pode ser usado, mas seus resultados precisam ser analisados tecnicamente e integrados à AEP ou ao inventário de riscos.
- **Questionário não é obrigatório.** A empresa escolhe a metodologia, que pode incluir observação, entrevistas e rodas de conversa.
- **Exame médico periódico não substitui a avaliação.** O foco é a organização do trabalho, e não o rastreamento clínico de cada pessoa.

Na FisioWork, essa escuta acontece na prática: observação do trabalho real, conversa com as equipes e oficinas com grupo focal, com devolutiva e plano de ação direcionado à gestão. O MTE cita o grupo focal como recurso complementar, desde que sejam respeitados o sigilo e o anonimato dos participantes.

Passo a passo para a empresa começar

Seis etapas simples, alinhadas às orientações oficiais, para sair do zero sem improviso:



1. **Defina um responsável.** A empresa escolhe quem conduz o processo, com conhecimento técnico compatível com a complexidade do trabalho. A norma não exige um profissional específico.
2. **Envolva as pessoas.** Líderes, SESMT, CIPA e os próprios trabalhadores participam desde o início. A fiscalização vai procurar evidências dessa participação.
3. **Observe o trabalho real.** Defina as unidades de avaliação (atividade, posto, função ou setor) e identifique os perigos na rotina, e não só no papel.
4. **Avalie o risco com critérios claros.** Documente como a empresa classifica severidade e probabilidade e como decide o que é prioridade.
5. **Monte o plano de ação.** Cada medida precisa de responsável, prazo e forma de acompanhamento.
6. **Acompanhe e revise.** A revisão do processo de avaliação de riscos deve ocorrer, no mínimo, a cada 2 anos, ou antes, quando houver mudanças relevantes.

E o trabalho remoto e híbrido?

Também entra. O MTE confirma que a AEP, incluindo os perigos psicossociais, deve considerar o regime remoto, híbrido e o teletrabalho.

Nesses casos, a empresa pode usar estratégias adequadas ao contexto, como autoavaliações estruturadas, entrevistas e outros meios tecnicamente fundamentados. A FisioWork, por exemplo, faz entrevistas online com trabalhadores em home office para avaliar o posto e a rotina de quem trabalha de casa.

Perguntas frequentes

A NR-1 sobre riscos psicossociais foi suspensa? Não. O STF suspendeu temporariamente as multas e sanções ligadas a esses itens. A obrigação de gerenciar os riscos continua.

Toda empresa precisa avaliar riscos psicossociais? Sim. O MTE informa que todas as empresas devem fazer a AEP, que inclui os fatores psicossociais relacionados ao trabalho.

Preciso aplicar um questionário? Não é obrigatório. Se a empresa usar, os resultados precisam ser analisados e integrados à AEP ou ao inventário de riscos.

Quem pode fazer a avaliação? A norma não define um profissional exclusivo. A empresa designa um responsável ou uma equipe com conhecimento técnico adequado à complexidade do trabalho.

Com que frequência devo reavaliar? A revisão segue a regra geral da NR-1: no mínimo a cada 2 anos, ou quando ocorrerem mudanças que alterem os riscos.

Como a FisioWork pode ajudar a sua empresa

A FisioWork, com sede em Conselheiro Lafaiete (MG), ajuda empresas a transformar a exigência da NR-1 em um processo claro e comprovável. O trabalho inclui:

- Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) e Análise Ergonômica do Trabalho (AET), com os fatores psicossociais integrados;
- escuta dos trabalhadores, com observação em campo e oficinas de grupo focal;
- devolutiva à gestão e plano de ação com responsáveis e prazos;
- treinamentos, palestras e ginástica laboral para sustentar as mudanças.

Se a sua empresa ainda não tem esse processo documentado, o melhor momento para começar é antes do fim da suspensão das multas.

Fale com a FisioWork: www.fisiowork.com.br · taina@fisiowork.com.br · WhatsApp (31) 9.9777-1041

Fontes consultadas

- MTE: Perguntas e respostas sobre o capítulo 1.5 da NR-1 (2026)
- STF: suspensão de sanções da NR-1 e abertura de conciliação (25/06/2026)
- Legisweb: STF prorroga por mais 90 dias a suspensão de sanções (28/09/2026)
- Informe Contrab/FIERGS: Plenário do STF confirma a suspensão (21/08/2026)

Este conteúdo é informativo e não substitui a leitura do texto da norma nem a orientação jurídica. A data de fim da suspensão (cerca de 23/12/2026) é aproximada: confirme no STF.

Tainá Carvalho
Fisioterapeuta do Trabalho, ergonomista e fundadora da FisioWork.
Tainá Alves da Costa Carvalho · CREFITO 4 100036-F · Ergonomista ABERGO nº 2.789 · Especialista Titulado em Fisioterapia do Trabalho · RQE 1080220371