



NR-1 e Riscos Psicossociais:

o que muda a partir de 26 de maio de 2026
e o que as empresas precisam saber

Sumário

Introdução	página 2
1. O contexto: por que a NR-1 foi atualizada?	página 2
2. O que são riscos psicossociais?	página 2
3. O que efetivamente muda com a Portaria MTE nº 1.419/2024?	página 3
4. O cronograma regulatório	página 4
5. Quais são os riscos do descumprimento?	página 4
6. O que as empresas devem fazer?	página 6

Introdução:

A partir de hoje, 26 de maio de 2026, entra em vigor a fase punitiva das alterações promovidas pela Portaria MTE nº 1.419/2024 à Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1). O tema central dessas alterações é a obrigatoriedade de inclusão dos fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Empresas que ainda não adequaram seus Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR) estão sujeitas a autuações, multas e ações trabalhistas.

1. O contexto: por que a NR-1 foi atualizada?

Nos últimos anos, o adoecimento mental relacionado ao trabalho passou a ocupar um espaço central nas discussões sobre saúde ocupacional no Brasil. Os dados do Ministério da Previdência Social são expressivos: somente em 2025, mais de 540 mil trabalhadores foram afastados por condições como ansiedade, depressão e síndrome de burnout. Em 2024, o número de afastamentos superou 470 mil, representando um crescimento de 67% em relação ao ano anterior.

No plano internacional, a Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) divulgaram, em 2022, estudo sobre saúde mental no trabalho baseado em dados de 2019, alertando que cerca de 12 bilhões de dias de trabalho são perdidos anualmente em razão de depressão e ansiedade, gerando um impacto econômico estimado em US\$ 1 trilhão por ano em perda de produtividade.

Nesse cenário, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) alterou, por meio da Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, a NR-1, tornando obrigatória a inclusão dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

2. O que são riscos psicossociais?

Os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho compreendem elementos ligados à organização, às condições de trabalho e ao ambiente corporativo que podem prejudicar a saúde mental, física e social dos trabalhadores. Entre os principais fatores de risco, destacam-se:

- Sobrecarga de trabalho;
- Ausência de pausas adequadas;
- Assédio moral, assédio sexual e violência psicológica;
- Falta de autonomia e suporte organizacional;
- Gestão inadequada de pessoas;
- Relações interpessoais disfuncionais;
- Metas abusivas ou inalcançáveis.

Esses fatores não são novos. A atualização da NR-1 reforçou seu reconhecimento formal como riscos ocupacionais, exigindo que dos empregadores processos de identificação, avaliação, controle e monitoramento de forma integrada ao GRO.

3. O que efetivamente muda com a Portaria MTE nº 1.419/2024?

A principal alteração promovida pela Portaria MTE nº 1.419/2024 está no subitem 1.5.3.1.4 da NR-1, que passou a prever expressamente que o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais deve abranger os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, ao lado dos agentes físicos, químicos, biológicos, dos riscos de acidentes e dos fatores ergonômicos.

Na prática, isso significa que toda empresa com empregados deverá:

- Incluir os fatores de risco psicossociais no seu Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR);
- Realizar o diagnóstico inicial desses riscos, com metodologia tecnicamente fundamentada;
- Elaborar plano de ação com medidas preventivas e corretivas adequadas à realidade da organização;
- Monitorar e revisar periodicamente as condições identificadas, com registro das evidências;
- Garantir a participação efetiva dos trabalhadores nesse processo.

Para microempresas e empresas de pequeno porte dispensadas do PGR, a Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP), prevista na NR-17, passa a ser o principal documento comprobatório da gestão dos riscos psicossociais.

Um ponto importante reforçado pelo MTE em suas diretrizes para aplicação das novas regras, dentre os quais as Perguntas e Respostas, publicadas em 6 de maio de 2026, é que questionários isolados não são suficientes para comprovar a gestão adequada dos

riscos psicossociais. A avaliação deve ser tecnicamente fundamentada e conectada à realidade do trabalho. A fiscalização considerará a efetividade prática das medidas adotadas, não apenas a existência de documentos formais.

4. O cronograma regulatório

A trajetória regulatória desta norma merece atenção. A Portaria MTE nº 1.419/2024 foi publicada em agosto de 2024, com vigência originalmente prevista para 26 de maio de 2025. Naquela data, a norma entrou em vigor, mas a Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025, instaurou um período educativo e orientativo de doze meses, durante o qual os auditores fiscais do trabalho atuavam apenas com orientações, sem lavratura de autos de infração com base nas novas exigências.

5. Quais são os riscos do descumprimento?

As consequências do descumprimento da nova NR-1 são multidimensionais e vão além da multa administrativa.

a. Penalidades administrativas

As infrações serão graduadas conforme os critérios da NR-28, que leva em conta a gravidade da infração e o número de empregados do estabelecimento. Nos casos de maior gravidade, há possibilidade de interdição de setores e embargo de obras.

b. Passivo trabalhista

O ponto mais sensível da nova norma talvez não seja a multa administrativa isolada, mas o reflexo do descumprimento no contencioso trabalhista. A nova NR-1 estabelece o padrão de diligência a partir do qual será aferida a culpa do empregador em ações que envolvam adoecimento mental de origem ocupacional.

A Justiça do Trabalho vem ampliando de forma significativa a responsabilização empresarial por adoecimento mental, com condenações que envolvem assédio moral organizacional, pressão excessiva por metas, culturas corporativas abusivas e omissão preventiva. Casos recentes registraram condenações da ordem de R\$ 5 milhões e R\$ 40 milhões por dano moral coletivo com fundamento, dentre outros, na ausência de medidas efetivas para proteção à saúde mental dos trabalhadores.

A ausência de PGR atualizado com os riscos psicossociais pode ser utilizada como elemento de prova de omissão empresarial nessas ações.

c. Atuação do Ministério Público do Trabalho

O Ministério Público do Trabalho não está vinculado ao cronograma da Inspeção do Trabalho e já considera os fatores psicossociais em investigações e ações civis públicas, com fundamento no direito do trabalhador a um ambiente de trabalho salubre e seguro nas normas vigentes.

6. O que as empresas devem fazer?

A adequação à nova NR-1 exige mais do que a atualização formal de documentos. O processo deve ser genuinamente implementado no cotidiano da organização. As principais frentes de ação incluem:

- Revisar o PGR para incluir o mapeamento dos fatores de risco psicossociais, com metodologia tecnicamente adequada à realidade da empresa;
- Integrar a Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) ao GRO, conforme orientação do MTE;
- Estruturar canais de escuta, mecanismos de denúncia e programas de apoio psicológico;
- Capacitar lideranças para identificar e prevenir fatores de risco psicossociais no ambiente de trabalho;
- Rever políticas de metas, jornada e gestão de pessoas à luz dos novos parâmetros normativos;
- Documentar todo o processo: inventário de riscos, plano de ação e registros de monitoramento;
- Garantir a participação ativa dos trabalhadores nas etapas de identificação e avaliação de riscos.

7. Considerações finais

A atualização da NR-1 representa uma mudança estrutural na forma como o ordenamento jurídico brasileiro trata a saúde mental no ambiente de trabalho. Ao elevar os riscos psicossociais ao mesmo patamar normativo dos riscos físicos e

químicos, a norma cria obrigações concretas para os empregadores e estabelece novos parâmetros de aferição da responsabilidade empresarial.


A saúde mental passou a integrar formalmente o compliance trabalhista, a gestão de riscos ocupacionais e a governança corporativa. Para os departamentos jurídicos e de compliance, trata-se de um novo vetor de responsabilização, com reflexos diretos no contencioso e na reputação das organizações.

A adequação não é apenas uma obrigação legal, é também uma decisão estratégica que impacta diretamente a saúde das pessoas, a sustentabilidade dos negócios e a redução de passivos. Empresas que construírem uma gestão genuína e documentada dos riscos psicossociais estarão mais preparadas para enfrentar fiscalizações, litígios e as transformações cada vez mais aceleradas do mundo do trabalho.



www.baptistaluz.com.br

 /company/baptistaluzadvogados

 baptistaluzadvogados/

 @baptistaluzadvogados

São Paulo

Rua Ramos Batista, 444 / 3º andar
Vila Olímpia / São Paulo / SP
CEP 04552-020 / Brasil

Londrina

Av. Ayrton Senna da Silva, 300 / Sala 1801
Gleba Palhano / Londrina / PR
CEP 86050-460 / Brasil

Florianópolis

Rodovia José Carlos Daux, 4100
Primavera Office / 3º Andar
Saco Grande / Florianópolis / SC
CEP 88032-005 / Brasil