

NR-1 E RISCOS PSICOSSOCIAIS: O QUE A EMPRESA PRECISA CONSEGUIR MOSTRAR

Desde 26 de maio de 2026, sobrecarga, metas abusivas e assédio entram formalmente no gerenciamento de riscos ocupacionais. Para a fiscalização, perceber o problema não basta: é preciso demonstrar o que foi feito.

Alexandre Godwin · Advogado · Acidente e doença do trabalho · Franco do Amaral & Godwin Advogados · Outubro de 2026

Durante anos, saúde e segurança do trabalho foram associadas a ruído, poeira, máquinas e quedas. A Norma Regulamentadora nº 1 mudou esse retrato. Com a atualização do capítulo sobre gerenciamento de riscos ocupacionais, os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho passaram a fazer parte, de forma expressa, do inventário de riscos que toda empresa com empregados deve manter.

A mudança foi aprovada pela Portaria MTE nº 1.419/2024. A Portaria MTE nº 765/2025 adiou o início da exigência para 26 de maio de 2026 e transformou o período anterior em fase educativa, sem autuações. Esse prazo acabou: desde maio, a inspeção do trabalho pode autuar quem não demonstrar o gerenciamento desses riscos.

O QUE SÃO FATORES DE RISCO PSICOSSOCIAIS

São características da organização e das condições de trabalho que podem causar adoecimento, e não traços da personalidade de cada empregado. O Guia de Informações sobre Fatores de Riscos Psicossociais, publicado pelo Ministério do Trabalho, serve de referência. Entre os exemplos mais comuns:

- sobrecarga de trabalho e ritmo excessivo;
- metas inatingíveis ou cobradas de forma abusiva;
- jornadas longas e horas extras permanentes;
- baixa autonomia e falta de clareza sobre o próprio papel;
- assédio moral e sexual, conflitos e violência, inclusive de clientes;
- isolamento e falta de apoio, também no teletrabalho.

O QUE A NR-1 EXIGE

Os fatores psicossociais seguem a mesma lógica dos demais riscos no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR):

1. **identificar** os perigos em cada setor e função;

2. **avaliar** os riscos, considerando gravidade e probabilidade;
3. **registrar** no inventário de riscos;
4. **definir um plano de ação**, com medidas, responsáveis e prazos;
5. **acompanhar** a execução e a eficácia das medidas, com participação dos trabalhadores.

Uma pesquisa de clima, isoladamente, não cumpre a norma. O foco está na organização do trabalho, e não em diagnosticar pessoas.

O ASSÉDIO JÁ TINHA REGRA PRÓPRIA

Desde 2022, empresas obrigadas a constituir CIPA devem adotar medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho (art. 23 da Lei 14.457/2022): regras de conduta divulgadas a todos, canal de denúncias que garanta o anonimato, procedimentos para receber, acompanhar e apurar as denúncias, e capacitação de todos os níveis hierárquicos, no mínimo a cada 12 meses. Com a NR-1, essas medidas passam a dialogar diretamente com o inventário de riscos.

O QUE A FISCALIZAÇÃO E O JUIZ VÃO QUERER VER

- Inventário de riscos que inclua os fatores psicossociais, setor por setor.
- Evidências da avaliação: questionários, entrevistas, dados de afastamentos, rotatividade, horas extras e denúncias.
- Plano de ação com datas, responsáveis e registro do que foi executado.
- Registros de treinamento e de funcionamento do canal de denúncias.
- Apurações documentadas, com retorno a quem denunciou.

ALÉM DA MULTA

O PGR não interessa só ao auditor fiscal. Em ações sobre doença ocupacional, ele é uma das primeiras provas examinadas: se o risco era conhecido e nada foi feito, a defesa da empresa fica mais difícil; se foi identificado e tratado, há o que demonstrar. E o contexto pesa: em 2025, a Previdência registrou mais de 546 mil benefícios por incapacidade temporária ligados a transtornos mentais e comportamentais, um recorde.

QUANDO A RECLAMAÇÃO CHEGA

A reação mais comum, chamar o gestor citado para conversar, é também a que mais expõe quem teve coragem de falar. Três passos ajudam:

1. registrar o relato, com data e nas palavras de quem reclamou;
2. proteger quem falou de transferências, isolamento ou outras retaliações;

3. apurar com quem não responde ao gestor envolvido e dar retorno a quem reclamou, mesmo que nenhuma irregularidade se confirme.

Reclamação não é problema de clima. É sinal de risco, e a NR-1 agora exige que ele seja tratado como tal.

REFERÊNCIAS

1. NR-1, capítulo 1.5 (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), com redação da Portaria MTE nº 1.419/2024.
2. Portaria MTE nº 765/2025 (prazo de 26/05/2026).
3. Ministério do Trabalho e Emprego. Guia de Informações sobre Fatores de Riscos Psicossociais.
4. Lei 14.457/2022, art. 23.
5. Contábeis. "NR-1: fiscalização de riscos psicossociais começa em maio de 2026". Migalhas. "Contagem regressiva para a fiscalização das novas exigências da NR-1".
6. Ministério da Previdência Social, dados de benefícios por incapacidade de 2025, divulgados pela imprensa.

Conteúdo informativo, elaborado com base na legislação e nas informações públicas disponíveis em outubro de 2026. Cada caso depende de análise própria.