

NOTA JURÍDICA, NR-1 E RISCOS PSICOSSOCIAIS: PRAZO FINAL DE ADEQUAÇÃO, INTEGRAÇÃO AO GRO/PGR E RISCOS DE FISCALIZAÇÃO A PARTIR DE 26 DE MAIO DE 2026



Orientações jurídicas sobre a integração dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho ao GRO/PGR, com atenção ao encerramento do período educativo da fiscalização trabalhista.

Data: 11 de maio de 2026.

1. Contexto e Fundamentação legal

A presente Nota Jurídica constitui atualização de conformidade e complementa os pareceres e notas jurídicas anteriormente encaminhados por esta Consultoria acerca das alterações promovidas na Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), especialmente quanto ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). O foco específico deste documento é a análise jurídica das diretrizes constantes do material “Perguntas e Respostas sobre o Capítulo 1.5 da NR-1”, publicado pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), no mês de maio de 2026, com destaque para a gestão dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

Os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho dizem respeito a aspectos da concepção, da organização e da gestão do trabalho que podem produzir impactos à saúde física, mental e social dos trabalhadores. Entre os exemplos estão a sobrecarga de trabalho, a baixa autonomia, a ausência de clareza sobre funções, a má gestão de mudanças organizacionais, a falta de suporte, o assédio e outras formas de violência no ambiente laboral.

Importante destacar que a avaliação exigida pela NR-1 não se confunde com diagnóstico clínico, investigação da vida privada ou rastreamento individual da saúde mental dos empregados. O objeto da análise deve ser o trabalho, sua organização, suas exigências, seus métodos de gestão, seus fluxos de comunicação, sua carga operacional e as condições efetivamente impostas ao trabalhador.

2. Marco Final do Período Educativo e Transição para a Fiscalização com Possibilidade de Autuação

2

A nova redação da NR-1, dada pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, passa a produzir efeitos a partir de 26 de maio de 2026, conforme indicação constante da página oficial da NR-1 no Ministério do Trabalho e Emprego. Até esse marco, a atuação estatal tem sido marcada por diretrizes de orientação, esclarecimento e preparação das empresas para a adequada integração dos fatores de risco psicossociais ao GRO/PGR.

Atenção: a partir de 26 de maio de 2026, encerra-se o período de preparação educativa e passa a ser exigível, em fiscalização, a demonstração concreta de que a empresa identificou, avaliou, classificou e integrou os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho ao GRO, ao PGR, ao Inventário de Riscos e ao Plano de Ação, quando aplicáveis. A ausência de evidências técnicas, metodologia compatível e plano de prevenção poderá ensejar autuação administrativa, além de reflexos trabalhistas, previdenciários e indenizatórios.

3. Perguntas e Respostas sobre o Capítulo 1.5 da NR-1, Diretrizes Oficiais do TEM - maio de 2026

Com base no documento oficial “Perguntas e Respostas sobre o Capítulo 1.5 da NR-1”, disponibilizado pelo MTE em maio de 2026, elencam-se os pontos de maior criticidade para a conformidade empresarial, reforçando as orientações previamente transmitidas às empresas e entidades representadas:

3.1. Responsável Técnico e Equipe Competente

A NR-1 e a NR-17 não exigem, de forma geral, a contratação de profissional específico ou de categoria profissional exclusiva para a identificação e avaliação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. Todavia, a empresa deve designar responsável ou equipe com conhecimento técnico adequado, compatível com a natureza das atividades, a complexidade das condições de trabalho e os riscos avaliados. Em situações de

maior complexidade, recomenda-se suporte multidisciplinar, envolvendo SST, RH, jurídico, compliance, ergonomia e, quando necessário, profissionais especializados.

3

3.2. Escopo de Trabalho e Abrangência

A identificação e avaliação dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho não se limitam ao ambiente físico da empresa. A análise deve considerar as diferentes formas de organização e execução do trabalho, incluindo:

- trabalho presencial;
- regime híbrido;
- teletrabalho e trabalho remoto.

Nos regimes híbrido e remoto, a empresa deve avaliar, com critérios técnicos compatíveis, aspectos como isolamento, excesso de conectividade, comunicação com lideranças, controle de jornada, metas, clareza de atribuições, suporte organizacional e condições de execução do trabalho, sem transformar a avaliação em investigação da vida privada do trabalhador.

3.3. Ferramentas de Avaliação, Questionários e Evidências Técnicas

A simples aplicação de questionários de clima organizacional, formulários de saúde mental ou pesquisas internas, de forma isolada, não comprova a gestão dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. Para fins de conformidade, os resultados devem ser tecnicamente analisados e integrados à AEP, ao Inventário de Riscos e/ou ao Plano de Ação, conforme a realidade da empresa. A metodologia adotada deve contemplar identificação de perigos, avaliação de riscos, critérios de probabilidade e severidade, classificação do risco, medidas de prevenção e acompanhamento contínuo.

3.4. Integração com a NR-17, AEP e AET

A gestão dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho deve ser realizada de forma combinada com a NR-17, especialmente por meio da Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) e, quando cabível, da Análise Ergonômica do Trabalho (AET).

A AEP constitui instrumento relevante para a identificação inicial de perigos, avaliação de riscos e definição de medidas preventivas, devendo seus achados ser compatibilizados com o GRO/PGR. Nos casos em que a complexidade da atividade, os indicadores de adoecimento, os conflitos organizacionais ou as condições reais de trabalho assim exigirem, recomenda-se avaliação mais aprofundada, com documentação técnica específica.

3.5. Integração ao GRO/PGR, Inventário de Riscos e Plano de Ação

Os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho não devem ser tratados como documento meramente apartado, genérico ou desconectado da gestão de SST. Eles devem estar integrados ao GRO/PGR, ao Inventário de Riscos, à AEP, quando aplicável, e ao Plano de Ação da unidade. A fragmentação das informações dificulta a gestão, enfraquece a prova de conformidade e pode ser interpretada como falha técnica em eventual fiscalização.

4. Recomendações Jurídicas e de Compliance

Considerando a vigência da nova redação da NR-1 a partir de 26 de maio de 2026 e as orientações oficiais do MTE, recomenda-se que as empresas adotem, de forma imediata e documentada, as seguintes providências jurídicas, técnicas e de compliance:

Revisão imediata do GRO/PGR: auditar o atual gerenciamento de riscos da empresa, verificando se os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho foram identificados, avaliados, classificados e integrados ao Inventário de Riscos e ao Plano de Ação.

Revisão da AEP e avaliação de necessidade de AET: verificar se a Avaliação Ergonômica Preliminar contempla aspectos da organização do trabalho, como carga de trabalho, metas, autonomia, suporte, comunicação,

clareza de papéis, jornada, conflitos e assédio. Quando necessário, avaliar a elaboração de Análise Ergonômica do Trabalho.

5

Definição de metodologia e critérios técnicos: formalizar os critérios utilizados para identificação de perigos, gradação de probabilidade e severidade, classificação de riscos e tomada de decisão, evitando avaliações genéricas ou meramente declaratórias.

Capacitação de lideranças, RH, jurídico, compliance e SESMT: treinar gestores e áreas estratégicas para identificar fatores organizacionais de risco, conduzir equipes de forma adequada, registrar medidas preventivas e reduzir falhas de gestão que possam gerar passivo trabalhista.

Canais de escuta, denúncia e apuração: implementar ou fortalecer canais seguros para comunicação de assédio, violência, conflitos interpessoais e falhas organizacionais, com fluxo de apuração, confidencialidade, proteção contra retaliação e documentação das providências adotadas.

Documentação de evidências: manter registros de treinamentos, reuniões, comunicações internas, revisões de fluxos, ajustes organizacionais, relatórios técnicos, planos de ação e medidas preventivas, formando histórico documental apto a demonstrar boa-fé, diligência e conformidade em eventual fiscalização ou demanda judicial.

Revisão de contratos com prestadores de SST: verificar se consultorias, clínicas, engenheiros, médicos do trabalho, ergonomistas e demais prestadores envolvidos possuem escopo contratual compatível com as novas exigências da NR-1 e da NR-17.

5. Conclusão

A gestão de riscos psicossociais deixou de ser uma recomendação de boas A gestão dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho deixou de ser tratada apenas como recomendação de boas práticas e passou a ocupar posição expressa no gerenciamento de riscos ocupacionais, exigindo das empresas método, documentação, integração ao GRO/PGR e plano de ação compatível com a realidade das atividades desenvolvidas.

A ausência de adequação poderá ampliar a exposição empresarial a autos de infração, ações trabalhistas, pedidos de indenização por danos morais e materiais, alegações de doença ocupacional, discussões previdenciárias e questionamentos sobre falhas de gestão organizacional.

A conformidade com a NR-1 deve ser compreendida como medida de governança empresarial, e não apenas como obrigação documental. Recomenda-se atuação integrada entre alta administração, jurídico, RH, compliance, SESMT e consultoria especializada, com registros objetivos, critérios técnicos e evidências organizadas.



Dra. Lirian Cavaleiro
Ope Legis Consultoria Jurídica
Consultoria Jurídica
Brasília/ São Paulo/Brasil/Portugal/Inglaterra/ Itália