



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

26 de junho de
2026

Ano 07 / Nº 658

Informe Estratégico – Liminar no STF suspende autuações de riscos psicossociais da NR-1

Resumo

Em decisão monocrática proferida em 25 de junho de 2026, o Ministro André Mendonça, do Supremo Tribunal Federal, deferiu parcialmente medida cautelar na ADPF 1316 para suspender, pelo prazo inicial de 90 dias, a eficácia sancionatória dos novos dispositivos da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) relacionados a fatores de risco psicossociais no trabalho, bem como a suspensão da eficácia de eventuais penalidades já aplicadas. A ação, movida pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (CONFENEN), questiona a constitucionalidade das regras introduzidas pela Portaria MTE nº 1.419/2024, sob o argumento de que a falta de critérios objetivos e a vagueza conceitual dos textos geram grave insegurança jurídica e abrem margem para penalidades subjetivas por parte da fiscalização. Com a liminar, os autos foram remetidos ao Núcleo de Solução Consensual de Conflitos (NUSOL) do STF para que o Ministério do Trabalho e Emprego, representantes dos empregadores e dos trabalhadores construam, de forma conjunta, parâmetros regulatórios mais claros e mensuráveis. Durante este período de 90 dias, as autuações e multas baseadas estritamente nesses itens estão proibidas, contudo, a obrigação das empresas de manter a gestão preventiva e o mapeamento dos riscos psicossociais permanece plenamente vigente.

Em decisão monocrática proferida em 25 de junho de 2026, o Ministro André Mendonça, do Supremo Tribunal Federal, deferiu parcialmente medida cautelar na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº [1316](#) para **suspender**, pelo **prazo inicial de 90 dias**, a **eficácia sancionatória** de dispositivos da Norma Regulamentadora nº 1 ([NR-1](#)) relacionados a fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.

A ação, ajuizada pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (CONFENEN), questiona a constitucionalidade das regras introduzidas pela [Portaria MTE nº 1.419/2024](#), sob o argumento de que a **ausência de critérios objetivos e a**



vagueza conceitual do regime normativo comprometem a segurança jurídica e possibilitam a imposição de penalidades com elevado grau de subjetividade.

Com a liminar, os autos foram encaminhados ao **Núcleo de Solução Consensual de Conflitos (NUSOL)** do STF, com o objetivo de promover a **construção dialogada de parâmetros regulatórios mais claros e objetivos** entre Poder Público, empregadores e trabalhadores. Durante esse período, fica **vedada a imposição de autuações, multas e medidas coercitivas** baseadas exclusivamente nos dispositivos questionados, permanecendo plenamente válida a obrigação de gestão preventiva dos riscos.

No contexto da controvérsia, a CONFENEN argumenta que os dispositivos da [NR-1](#) que instituíram a obrigatoriedade de inclusão dos fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) apresentam **baixa densidade normativa, com conceitos abertos e ausência de parâmetros objetivos**, o que inviabiliza a identificação prévia das condutas exigidas e das hipóteses de incidência de sanções administrativas, em possível afronta aos princípios da legalidade, do devido processo legal e da segurança jurídica.

Ao analisar o pedido cautelar, o Relator, Ministro relator André Mendonça, **deferiu parcialmente a medida para suspender, por 90 dias, a eficácia sancionatória** dos itens 1.5.3.1.4, 1.5.3.2.1, 1.5.4.4.2.1, 1.5.4.4.2.2 e 1.5.4.4.5.3 da [NR-1](#), restringindo, nesse período, a atuação estatal a medidas de caráter orientativo, preventivo e educativo. A decisão também determinou o encaminhamento dos autos ao NUSOL para **tentativa de solução consensual**. A suspensão atinge exclusivamente o uso desses dispositivos como fundamento para sanções, permanecendo a norma válida como “standard” regulatório de conduta.

No campo jurídico, a decisão reafirma que o exercício do poder sancionador do Estado **exige tipicidade administrativa, densidade normativa suficiente e previsibilidade das condutas exigidas**. O Relator destacou que **normas com conceitos abertos** podem orientar condutas preventivas, mas não podem, de forma isolada, **fundamentar sanções**, sob pena de violação à segurança jurídica e ao devido processo legal.

Como impactos imediatos para as empresas, tem-se que, **durante o período de 90 dias**, a Auditoria-Fiscal do Trabalho deverá **atuar exclusivamente com caráter orientativo e preventivo, sendo vedada a imposição de penalidades** com base nos dispositivos suspensos. Permanece, contudo, integralmente vigente a **obrigação de gestão dos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho**, incluindo a manutenção de programas como o PGR, a realização de avaliações ergonômicas e o registro das medidas preventivas adotadas.

Além disso, a decisão do STF também determinou a **suspensão da eficácia de eventuais penalidades já aplicadas** com fundamento nos dispositivos da [NR-1](#),



relativos aos fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho, enquanto durarem as tratativas conciliatórias, de modo que **autos de infração e multas anteriormente lavrados com base nesses itens permanecem temporariamente sem efeitos até nova deliberação da Corte.**


Ressalte-se, por fim, que a decisão não impede a lavratura de autos de infração nem a aplicação de sanções com base em outras normas de saúde e segurança do trabalho, inclusive outras disposições da [NR-1](#) e da [NR-17](#).

Quanto aos **possíveis cenários futuros**, o desfecho do caso **dependerá das tratativas conduzidas no âmbito do NUSOL**, podendo resultar na **construção consensual** de critérios objetivos e ajustes normativos, no **juízo definitivo pelo Plenário do STF**, inclusive com eventual declaração de inconstitucionalidade dos dispositivos questionados, ou ainda na **edição de nova regulamentação** pelo Ministério do Trabalho e Emprego com maior detalhamento técnico.

Do **ponto de vista estratégico**, a decisão estabelece um equilíbrio entre a proteção da saúde mental dos trabalhadores e a necessidade de segurança jurídica na atuação estatal, ao impedir a aplicação imediata de sanções baseadas em normas consideradas insuficientemente densas, inclusive suspendendo efeitos de penalidades já impostas.

Nesse contexto, **recomenda-se** que as empresas aproveitem o período da liminar para estruturar e formalizar seus processos de gestão de riscos psicossociais, revisar metodologias de Avaliação Ergonômica Preliminar (AEP) e Análise Ergonômica do Trabalho (AET), fortalecer a documentação comprobatória das medidas preventivas e acompanhar a evolução das tratativas no STF.

Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT