



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

19 de agosto de
2026

Ano 07 / Nº 676

Informe Estratégico – STF confirma suspensão de penalidades da NR-1 relacionadas aos riscos psicossociais

Resumo

O Supremo Tribunal Federal confirmou a decisão que suspendeu, por 90 dias, a aplicação de multas e demais sanções administrativas relacionadas às exigências da NR-1 sobre o gerenciamento dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho. A Corte entendeu que os dispositivos questionados ainda não apresentam critérios suficientemente claros e objetivos para orientar empregadores e fiscalizadores quanto à identificação, avaliação e tratamento desses riscos, o que pode comprometer a segurança jurídica. A suspensão atinge apenas o poder sancionador do Ministério do Trabalho e Emprego, não afastando a vigência da norma nem a obrigação das empresas de adotar medidas voltadas à proteção da saúde mental dos trabalhadores. As diretrizes da NR-1 permanecem válidas e devem continuar sendo observadas pelos empregadores. O STF também determinou a continuidade das discussões entre governo, entidades empresariais e demais interessados, com o objetivo de construir parâmetros mais claros para a implementação e fiscalização das exigências relacionadas aos riscos psicossociais no trabalho.

O Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) **confirmou, por unanimidade**, a decisão liminar do ministro André Mendonça que **suspendeu, por 90 dias, a aplicação de multas e demais sanções administrativas** decorrentes das alterações promovidas na Norma Regulamentadora nº 1 ([NR-1](#)), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), referentes ao gerenciamento dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho. A medida foi proferida no âmbito da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº [1316](#), ajuizada pela Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (Confen), que **questiona**



a **legalidade e a segurança jurídica da aplicação de penalidades** relacionadas à inclusão dos fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), bem como a **ausência de parâmetros suficientemente claros para sua identificação, avaliação e fiscalização**.

As alterações introduzidas pela [Portaria MTE nº 1.419/2024](#) passaram a exigir que as organizações considerem os **fatores de risco psicossociais no gerenciamento dos riscos ocupacionais** e na **avaliação das condições de trabalho**.

Ao analisar o caso, o Ministro André Mendonça reconheceu a relevância da proteção à saúde mental no ambiente laboral, mas entendeu, em sede cautelar, que a utilização de **conceitos amplos e indeterminados** para fundamentar a **imposição de sanções administrativas** pode afrontar os princípios da legalidade, da taxatividade, do devido processo legal e da segurança jurídica. Segundo o relator, os dispositivos questionados da [NR-1](#) não apresentam densidade normativa suficiente para definir, com a necessária objetividade, **quais fatores de risco psicossociais devem ser considerados, quais metodologias devem ser adotadas pelas empresas e quais critérios orientarão a atuação fiscalizatória do Poder Público**.

De acordo com o Ministro, essa indefinição normativa dificulta que os empregadores identifiquem previamente quais medidas serão consideradas adequadas pela fiscalização trabalhista e quais condutas poderão ensejar autuações ou outras penalidades administrativas.

A decisão do STF, entretanto, **restringe-se ao exercício do poder sancionador** da Administração Pública. Durante o período de suspensão, o Ministério do Trabalho e Emprego fica **impedido de aplicar multas, autuações ou outras penalidades** fundamentadas exclusivamente nos dispositivos da [NR-1](#) relativos aos riscos psicossociais.

Importante ressaltar que a medida **não suspende a vigência da norma** nem afasta a obrigação das empresas de promover ambientes de trabalho seguros e saudáveis. Permanecem em vigor as **diretrizes relacionadas à prevenção e adoção de medidas de gerenciamento** dos fatores de risco psicossociais. O próprio STF enfatizou que as disposições da [NR-1](#) continuam válidas como diretrizes de observância obrigatória, permitindo, inclusive, a atuação orientativa da fiscalização por meio de recomendações e ações educativas.



Além de referendar a liminar, o Supremo determinou a continuidade das discussões no Núcleo de Solução Consensual de Conflitos (NUSOL), com a participação do governo federal, entidades empresariais e demais interessados, buscando a **construção de parâmetros técnicos e jurídicos** mais claros para a implementação, fiscalização e eventual aplicação de sanções relacionadas aos riscos psicossociais no trabalho. O prazo inicialmente fixado para a realização de negociações e busca de consenso no âmbito do NUSOL tem **previsão de encerramento em 23/09/2026**.

Para as empresas, a decisão representa um importante **reforço à segurança jurídica**, ao suspender temporariamente a aplicação de penalidades em um **cenário ainda marcado por incertezas interpretativas**. Contudo, a medida não afasta a necessidade de prosseguir com a identificação, avaliação e gestão dos riscos psicossociais, tampouco de acompanhar as futuras definições que poderão resultar do processo de conciliação conduzido pelo STF e das orientações a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

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