



INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

25 de setembro de
2026

Ano 07 / Nº 688

Informe Estratégico – STF prorroga suspensão de sanções sobre riscos psicossociais no trabalho

Resumo

O Supremo Tribunal Federal prorrogou por mais 90 dias a suspensão da aplicação de multas e demais sanções relacionadas às exigências da NR-1 sobre riscos psicossociais no trabalho, estendendo a medida até 24 de dezembro de 2026. A decisão busca assegurar a continuidade das negociações conduzidas no âmbito da ADPF 1316, que discute a clareza e a segurança jurídica das regras introduzidas pela Portaria MTE nº 1.419/2024. Embora as penalidades permaneçam temporariamente suspensas, as obrigações empresariais de promover um ambiente de trabalho saudável e seguro continuam plenamente vigentes. A prorrogação representa uma oportunidade para que as empresas revisem seus processos de gestão de riscos ocupacionais, fortaleçam medidas preventivas relacionadas à saúde mental dos trabalhadores e se preparem para uma futura definição dos critérios regulatórios em discussão no STF.

O ministro André Mendonça, do Supremo Tribunal Federal (STF), **prorrogou por mais 90 dias a suspensão da aplicação de multas e demais sanções** relacionadas às exigências da Norma Regulamentadora nº 1 ([NR-1](#)) sobre **fatores de riscos psicossociais** no ambiente de trabalho. A decisão foi proferida no âmbito da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº [1316](#), que discute a legalidade e a segurança jurídica dos dispositivos introduzidos pela [Portaria MTE nº 1.419/2024](#).

O [despacho](#) foi publicado no Diário da Justiça Eletrônico (DJE) do **dia 25/09/2026**.

Com a nova decisão, a **suspensão das penalidades** permanece em vigor até **24 de dezembro de 2026**, prazo que será utilizado para a **continuidade das tratativas conciliatórias** conduzidas pelo Núcleo de Solução Consensual de Conflitos



(NUSOL) do STF.

A controvérsia surgiu porque as alterações promovidas na [NR-1](#) passaram a exigir que as empresas identifiquem, avaliem e gerenciem fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, tais como situações envolvendo organização do trabalho, pressão excessiva, sobrecarga, conflitos interpessoais e outras condições capazes de afetar a saúde mental dos trabalhadores. Segundo as entidades empresariais que questionaram a norma, os **critérios** atualmente previstos **não oferecem parâmetros suficientemente claros** para que empregadores e auditores-fiscais compreendam, de forma objetiva, quais medidas devem ser adotadas e em quais situações poderiam ser aplicadas penalidades.

Ao conceder a liminar e posteriormente prorrogar sua vigência, o ministro André Mendonça reconheceu a relevância da proteção à saúde mental dos trabalhadores e a importância da inclusão dos riscos psicossociais no gerenciamento dos riscos ocupacionais. Contudo, destacou a **necessidade de aprimorar a segurança jurídica da regulamentação**, especialmente quanto à **definição dos critérios de avaliação e das consequências decorrentes de eventual descumprimento**.

A prorrogação foi motivada, entre outros fatores, pela realização da **primeira audiência de conciliação** em 14 de setembro de 2026 e pelo interesse manifestado por entidades representativas do setor produtivo na continuidade do diálogo institucional. Também foi noticiado ao STF pedido da Advocacia-Geral da União (AGU) para análise da matéria pela Câmara de Promoção de Segurança Jurídica no Ambiente de Negócios (SEJAN), medida que ainda será apreciada pelo relator.

É importante destacar que a decisão do STF **não suspendeu a NR-1** nem eliminou as obrigações empresariais relacionadas à saúde e segurança do trabalho. A suspensão alcança apenas a **aplicação de multas e outras sanções** vinculadas aos dispositivos questionados. Assim, **permanecem válidos os deveres gerais** do empregador de promover ambiente de trabalho seguro, saudável e compatível com a preservação da saúde física e mental dos trabalhadores.

Sob a **perspectiva empresarial**, a decisão concede um período adicional para a adequação e o aprimoramento dos processos internos de gestão de riscos ocupacionais. Contudo, não elimina os riscos jurídicos decorrentes de situações relacionadas à organização do trabalho que possam comprometer a saúde mental dos trabalhadores, como sobrecarga de trabalho, pressão excessiva por produtividade, limitação da autonomia na execução das atividades, relações interpessoais conflituosas, falhas na gestão organizacional e estabelecimento de metas excessivas ou constantemente alteradas.



Ainda que as multas e demais sanções administrativas permaneçam temporariamente suspensas, tais situações podem continuar ensejando reclamações trabalhistas, investigações pelo Ministério Público do Trabalho e eventual responsabilização do empregador com fundamento na legislação trabalhista, civil, previdenciária e de saúde e segurança do trabalho já vigente. Assim, a prorrogação da suspensão deve ser compreendida como uma oportunidade para revisão e fortalecimento das práticas de prevenção, e não como uma dispensa do dever de promover um ambiente de trabalho saudável, seguro e psicologicamente equilibrado.

Diante desse cenário, **recomenda-se** que as empresas utilizem o período de suspensão para revisar seu **Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**, mapear fatores de riscos psicossociais relacionados à organização do trabalho, capacitar lideranças, fortalecer canais de denúncia, e documentar as medidas adotadas. Essas iniciativas podem contribuir para a redução de passivos trabalhistas e para uma futura adequação às exigências que vierem a ser consolidadas ao término das discussões em curso no STF.

Em **síntese**, a decisão do STF não representa uma dispensa das obrigações relacionadas à gestão dos riscos psicossociais, mas sim uma medida temporária destinada a permitir maior diálogo e aperfeiçoamento da regulamentação. Até **24 de dezembro de 2026**, as empresas contam com um importante período de oportunidade para fortalecer suas práticas preventivas, reduzir riscos jurídicos e preparar-se para eventual retomada da fiscalização com critérios mais definidos e maior segurança jurídica.

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), Graduado em Ciências Sociais pela UFES e especialista em Gestão Estratégica Contemporânea pela PUC/Rio