



# KIT

# NR-1

## riscos psicossociais

O que a norma pede, o que o STF suspendeu e como montar o inventário e o plano de ação com a sua equipe.

— PLANILHA DE INVENTÁRIO INCLUÍDA

# Riscos psicossociais agora estão no PGR.

Com a Portaria MTE nº 1.419/2024, a **NR-1** passou a dizer com todas as letras que o gerenciamento de riscos ocupacionais inclui os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho. A nova redação vale desde maio de 2026.

O foco é o trabalho, e não a saúde mental de cada pessoa: metas, carga, autonomia, apoio da liderança, assédio. Este kit mostra o que fazer, em que ordem e o que guardar como evidência. Junto vai uma planilha de inventário e plano de ação.

|           |                                             |              |
|-----------|---------------------------------------------|--------------|
| <b>01</b> | <b>A linha do tempo e a decisão do STF</b>  | <b>p. 3</b>  |
| <b>02</b> | <b>Os 13 fatores do guia do MTE</b>         | <b>p. 4</b>  |
| <b>03</b> | <b>Como avaliar, etapa por etapa</b>        | <b>p. 5</b>  |
| <b>04</b> | <b>O que a fiscalização vai pedir</b>       | <b>p. 6</b>  |
| <b>05</b> | <b>Cinco passos para organizar o PGR</b>    | <b>p. 7</b>  |
| <b>06</b> | <b>Checklist de adequação</b>               | <b>p. 8</b>  |
| <b>07</b> | <b>Exemplo de inventário preenchido</b>     | <b>p. 10</b> |
| <b>08</b> | <b>Erros comuns e como a Autônoma ajuda</b> | <b>p. 11</b> |

## Juliana Alves

### FUNDADORA DA AUTÔNOMA GESTÃO DA QUALIDADE

Especialista em Qualidade e Produtividade pela UNIFEI, administradora e mestre em Educação. Auditora líder em ISO 9001, ISO 14001 e ISO 45001, com certificação Green Belt e Black Belt. Foi supervisora do sistema da qualidade e engenheira da qualidade em multinacionais como Johnson Controls, Trelleborg e TRW.

# A regra está valendo.

## As multas, suspensas.

O que mudou desde 2024 e o que o Supremo decidiu em 2026.

**Ago/2024**



**Portaria 1.419**

Inclui os fatores psicossociais no capítulo 1.5 da NR-1

**Mai/2025**



**Portaria 765**

Adia o início da nova redação para maio de 2026

**Mar/2026**



**Manual do MTE**

Explica como aplicar o capítulo 1.5

**Mai/2026**



**Vigência**

A nova redação da NR-1 passa a valer

**Jun/2026**



**STF**

Suspende as multas e abre conciliação

## O que vale hoje

### Suspenso

Multas e outras sanções baseadas nos itens da NR-1 sobre fatores psicossociais, enquanto durar a conciliação no STF.

### Continua valendo

A obrigação de identificar, avaliar e controlar esses riscos no PGR. A inspeção orienta, e a NR-17 e outras normas podem fundamentar autuação.

### O que fazer

Usar o prazo para organizar o PGR com método e evidência. A suspensão é temporária, e a responsabilidade por adoecimento ligado ao trabalho não mudou.

STF, ADPF 1.316: liminar de 25/06/2026, confirmada pelo Plenário por unanimidade em agosto e prorrogada por mais 90 dias em 24/09/2026. Situação conferida em 31/10/2026. O caso está em conciliação e pode mudar: acompanhe.

# Os 13 fatores do guia do MTE

O guia do Ministério do Trabalho lista os fatores que a avaliação deve considerar. Ao lado de cada um, exemplos de onde eles aparecem no dia a dia.

## 01 Assédio de qualquer natureza

Humilhação, cobrança aos gritos, exposição pública, assédio sexual.

## 02 Má gestão de mudanças organizacionais

Reestruturação, troca de sistema ou de liderança sem aviso nem preparo.

## 03 Baixa clareza de papel ou função

Ninguém sabe ao certo o que é responsabilidade de quem.

## 04 Baixas recompensas e reconhecimento

Esforço extra que não aparece no salário, na carreira nem num obrigado.

## 05 Falta de suporte e apoio no trabalho

Liderança ausente, sem ajuda nos picos nem nos problemas.

## 06 Baixo controle e falta de autonomia

Nenhuma voz sobre o ritmo, a ordem das tarefas ou o jeito de fazer.

## 07 Baixa justiça organizacional

Regras, escalas e promoções aplicadas de forma desigual.

## 08 Eventos violentos ou traumáticos

Assalto, agressão de cliente, acidente grave presenciado.

## 09 Baixa demanda no trabalho (subcarga)

Tempo ocioso e tarefas muito abaixo da capacidade da pessoa.

## 10 Excesso de demandas no trabalho (sobrecarga)

Metas acima da capacidade, horas extras frequentes, prazo sempre apertado.

## 11 Maus relacionamentos no local de trabalho

Conflitos que se arrastam entre colegas ou entre setores.

## 12 Trabalho em condições de difícil comunicação

Turnos sem passagem de informação, equipes que não se falam.

## 13 Trabalho remoto e isolado

Quem trabalha sozinho, em campo ou em casa, sem contato com a equipe.



## 03 • Como avaliar

# Etapa por etapa com a sua equipe

## 1 Preparar

### O QUE É

Definir quem conduz, quem participa e como as equipes serão informadas.

### COMO FAZER

Monte um time com RH, SST e liderança, avise as equipes e reúna afastamentos, atestados, rotatividade, horas extras e casos do canal de denúncia.

## 2 Identificar e avaliar

### O QUE É

Ver em cada setor quais fatores aparecem, de onde vêm e quem está exposto. O MTE não define método nem exige questionário.

### COMO FAZER

Escolha entre observação com conversa, pesquisa padronizada, oficinas ou uma combinação. Em questionário, garanta o anonimato. Escreva os critérios de avaliação.

## 3 Controlar e acompanhar

### O QUE É

Para cada risco relevante, uma medida de prevenção, com prioridade para mudar a organização do trabalho.

### COMO FAZER

Plano de ação com responsável, prazo e forma de medir. Depois das medidas, refaça a avaliação e registre o resultado no inventário.



**Não é avaliação da saúde mental das pessoas.** O guia do MTE é claro: o objetivo é avaliar as condições de trabalho, e não diagnosticar ninguém.

# O que a fiscalização vai pedir

Com as multas suspensas, a inspeção ainda pode visitar, orientar e pedir documentos. Estes são os quatro que mais pesam.

## 01

### Inventário de riscos

Os fatores psicossociais no inventário do PGR, por setor ou função, com fonte, grupo exposto e nível de risco.

## 02

### CrITÉrios escritos

Como a empresa avaliou: método, ferramentas, escala de probabilidade e severidade e quem participou.

## 03

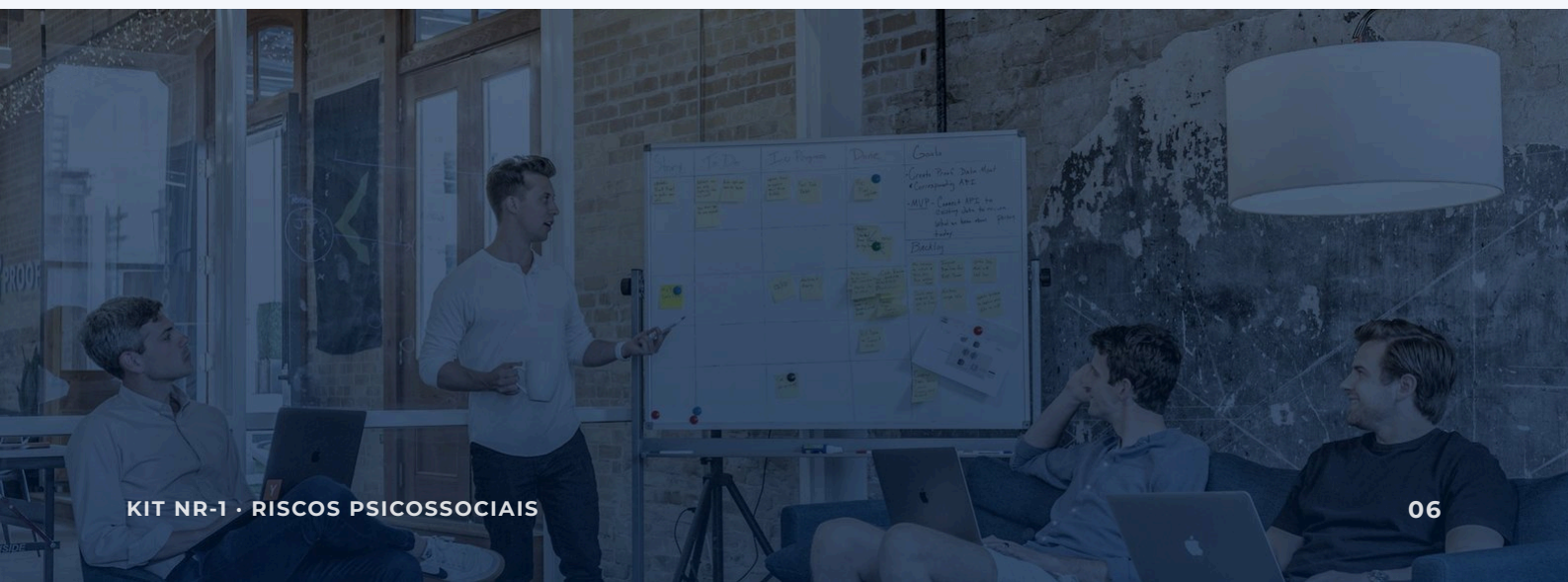
### Plano de ação

Medidas de prevenção, responsáveis, cronograma e como a empresa vai medir se funcionou.

## 04

### Participação

Registro de que os trabalhadores e a CIPA, quando houver, foram ouvidos nas etapas.



# Cinco passos para organizar o PGR

## 01 Montar o time e avisar as equipes

RH, SST, liderança e CIPA. Explique o objetivo: melhorar as condições de trabalho, sem avaliar ninguém individualmente.

## 02 Juntar o que a empresa já sabe

Afastamentos e atestados, rotatividade, horas extras, faltas, denúncias e pesquisas de clima anteriores.

## 03 Avaliar setor por setor

Use o método escolhido e os 13 fatores do guia. Registre fonte, grupo exposto e nível de risco na planilha.

## 04 Fazer o plano de ação

Comece pelo que muda a organização do trabalho: metas, escalas, pausas, papéis e preparo da liderança.

## 05 Acompanhar e revisar

Meça o resultado das medidas e revise a avaliação a cada dois anos e sempre que houver mudança, acidente ou adoecimento ligado ao trabalho.

# Checklist

## de adequação

Marque uma coluna por linha, pensando na evidência que você mostraria a um fiscal hoje.

| Nº                               | PERGUNTA                                                                     | SIM                      | PARCIAL                  | NÃO                      |
|----------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>ORGANIZAÇÃO</b>               |                                                                              |                          |                          |                          |
| 1                                | Há um responsável pelo tema e um time com RH, SST e liderança?               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2                                | As equipes foram avisadas de como o processo vai funcionar e para que serve? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3                                | A CIPA, ou a representação dos trabalhadores, participa das etapas?          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 4                                | O método de avaliação foi escolhido e está descrito por escrito?             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 5                                | Se houver questionário, o anonimato está garantido e os dados seguem a LGPD? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>IDENTIFICAÇÃO E AVALIAÇÃO</b> |                                                                              |                          |                          |                          |
| 6                                | Os 13 fatores do guia do MTE foram considerados em cada setor?               | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 7                                | Foram usados dados de afastamentos, atestados, rotatividade e horas extras?  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 8                                | O canal de denúncia e os casos de assédio entram na análise?                 | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 9                                | Cada risco tem fonte, grupo exposto e nível de risco registrados?            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 10                               | Os critérios de probabilidade e severidade estão escritos?                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 11                               | Se a conclusão for de risco baixo, há evidência que a sustente?              | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

| Nº                            | PERGUNTA                                                               | SIM                      | PARCIAL                  | NÃO                      |
|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| <b>PLANO DE AÇÃO</b>          |                                                                        |                          |                          |                          |
| 12                            | Cada risco relevante tem medida, responsável e prazo?                  | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 13                            | As medidas mudam a organização do trabalho antes de ações individuais? | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 14                            | A liderança foi preparada para conduzir as mudanças?                   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 15                            | Há forma de medir se cada medida funcionou?                            | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 16                            | Os terceirizados que trabalham na empresa estão incluídos?             | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| <b>DOCUMENTAÇÃO E REVISÃO</b> |                                                                        |                          |                          |                          |
| 17                            | Os fatores psicossociais estão no inventário de riscos do PGR?         | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 18                            | O plano de ação está no PGR, com cronograma?                           | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 19                            | A avaliação ergonômica preliminar (NR-17) conversa com o inventário?   | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 20                            | Há registro de que os trabalhadores foram ouvidos?                     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 21                            | A revisão está prevista: a cada dois anos e sempre que algo mudar?     | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 22                            | Alguém acompanha a ADPF 1.316 no STF e as orientações do MTE?          | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |

### Marcou "sim"

Deixe a evidência fácil de achar: é ela que você mostra na visita da inspeção.

### Marcou "parcial" ou "não"

Leve para o plano de ação da planilha, com responsável e prazo.

## Quem tem ou quer a ISO 45001

O item 6.1.2.1 da ISO 45001 já pede que a identificação de perigos considere fatores sociais, como carga de trabalho, jornada e assédio, além da liderança e da cultura da empresa. A ISO 45003 traz diretrizes para a saúde psicológica no trabalho. Um sistema 45001 bem montado mantém o PGR atualizado com auditoria interna e análise crítica.

# Como preencher o inventário

Uma linha preenchida, do jeito que vai na planilha. Os números são de exemplo.

|                            |                                                                                              |
|----------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|
| SETOR E FUNÇÃO             | Atendimento ao cliente · atendentes (12 pessoas)                                             |
| FATOR                      | Excesso de demandas no trabalho (sobrecarga)                                                 |
| FONTES                     | Meta diária de chamados acima da capacidade nos picos; escala sem reforço às segundas-feiras |
| POSSÍVEIS AGRAVOS          | Estresse, esgotamento, afastamentos                                                          |
| MEDIDAS QUE JÁ EXISTEM     | Pausa de 10 minutos por turno                                                                |
| COMO FOI AVALIADO          | Oficina com a equipe e dados de horas extras dos últimos 6 meses                             |
| PROBABILIDADE × SEVERIDADE | 3 (alta) × 2 (média) = <b>6 · risco alto</b>                                                 |
| AÇÃO                       | Rever a meta dos horários de pico e reforçar a escala de segunda-feira                       |
| RESPONSÁVEL E PRAZO        | Coordenação do atendimento · 30 dias                                                         |
| COMO MEDIR                 | Horas extras e chamados por pessoa nos 60 dias seguintes                                     |

## MATRIZ DE EXEMPLO

|         | Sev. 1 | Sev. 2 | Sev. 3 |
|---------|--------|--------|--------|
| Prob. 3 | 3      | 6      | 9      |
| Prob. 2 | 2      | 4      | 6      |
| Prob. 1 | 1      | 2      | 3      |

1 e 2: baixo · 3 e 4: médio · 6 e 9: alto

## O critério é da empresa

A NR-1 não impõe uma matriz. O que ela pede é que o critério esteja escrito e seja aplicado sempre do mesmo jeito. A planilha já vem com esta matriz, e dá para ajustar.

## Quatro erros que deixam o PGR frágil

### 1 Aplicar um questionário e parar aí

Pesquisa sem plano de ação não muda nada e ainda cria expectativa na equipe.

### 2 Tratar como avaliação da saúde mental

O alvo são as condições de trabalho. Dado de saúde de cada pessoa pede cuidado redobrado com a LGPD.

### 3 Concluir que não há risco sem evidência

Se há afastamentos, rotatividade alta ou denúncias, a conclusão precisa explicar esses números.

### 4 Achar que o STF acabou com a obrigação

A decisão suspendeu as multas por tempo limitado. A regra continua no PGR.



# Organize o PGR **com quem conhece auditoria**

A Autônoma Gestão da Qualidade fica em Pouso Alegre (MG) e atende empresas de **todo o Brasil, com visitas presenciais** e por videoconferência. Nos riscos psicossociais, a gente trabalha junto com o SESMT ou com a empresa de SST que já atende vocês:

- conduz o levantamento com as equipes e a CIPA;
- monta o inventário e o plano de ação com critérios escritos;
- prepara a liderança para conduzir as mudanças;
- acompanha os indicadores e as revisões;
- integra tudo à ISO 45001 pelo Método Primordial SGI.

## PRÓXIMO PASSO

# Agende o diagnóstico gratuito de NR-1 e ISO 45001.



**WHATSAPP** (35) 98883-2351

**SITE** [autonomaconsultoria.com.br](http://autonomaconsultoria.com.br)



**WhatsApp (35) 98883-2351**

**[autonomaconsultoria.com.br](https://autonomaconsultoria.com.br)**

**@autonomaconsultoria · Pouso Alegre, MG**

---

## **FONTES**

MTE. Portaria MTE nº 1.419, de 27/08/2024 (nova redação do capítulo 1.5 da NR-1). [gov.br/trabalho-e-emprego](https://gov.br/trabalho-e-emprego)

MTE. Portaria MTE nº 765, de 15/05/2025 (adia o início da vigência para maio de 2026).

MTE. Guia de Informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho, 2025.

MTE. Manual de Interpretação e Aplicação do Capítulo 1.5 da NR-1, março de 2026.

STF. ADPF 1.316: decisões de 25/06/2026, de 18/08/2026 (Plenário) e de 24/09/2026. [noticias.stf.jus.br](https://noticias.stf.jus.br)

ISO 45001:2018 (item 6.1.2.1, fatores sociais e de organização do trabalho) e ISO 45003:2021.

Este kit resume a norma e não substitui a orientação do responsável técnico de SST da empresa. Informações conferidas em 31/10/2026. © 2026 Autônoma Gestão da Qualidade.