



Sua clínica e a **NR-1**

Riscos psicossociais: o que a decisão do Supremo suspendeu, o que mudou com a prorrogação de setembro, o que permanece integralmente exigível e um roteiro de verificação em 24 pontos.

EDIÇÃO ATUALIZADA · OUTUBRO DE 2026

ANNA CLÁUDIA PEREIRA QUEIROZ

Advogada · Consultora Jurídica Empresarial

OAB/BA 35.588

Atualizado em 1º de outubro de 2026

A obrigação permanece. A punição segue suspensa.

A Portaria MTE n. 1.419, de 27 de agosto de 2024, incluiu os riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais e no Programa de Gerenciamento de Riscos — o PGR. A norma entrou em vigor em maio de 2025, com um ano de caráter educativo, e a fiscalização com autuação passaria a ocorrer em 26 de maio de 2026.

Linha do tempo da ADPF 1316

25 DE JUNHO DE 2026

Em medida cautelar, o ministro André Mendonça suspende por 90 dias a aplicação de multas e demais sanções vinculadas a dispositivos da NR-1 sobre fatores de risco psicossocial. Fundamento: falta de clareza sobre as condutas esperadas do empregador. O caso é encaminhado ao Núcleo de Solução Consensual de Conflitos do STF.

AGOSTO DE 2026

O Plenário do STF referenda a medida cautelar.

14 DE SETEMBRO DE 2026

Primeira reunião de conciliação. Entidades representativas dos setores de saúde e comércio pedem a extensão do prazo para dar continuidade às tratativas.

24 DE SETEMBRO DE 2026

NOVO

O relator **prorroga por mais 90 dias** a suspensão da eficácia punitiva dos dispositivos questionados. O horizonte passa a ser o **fim de dezembro de 2026**, salvo nova decisão.

O que a decisão não fez

Esta é a parte que costuma ser lida errado. Nem a cautelar nem a prorrogação revogaram a NR-1, suspenderam sua vigência ou eliminaram o dever de gerenciar riscos psicossociais. O que segue suspenso, e temporariamente, é a punição.

O QUE ISSO SIGNIFICA NA PRÁTICA

- A obrigação de identificar, avaliar e controlar riscos psicossociais **continua vigente**.
- A fiscalização **não foi suspensa**: a inspeção do trabalho segue atuando, inclusive em caráter orientativo, e pode registrar o que encontra.
- A suspensão alcança apenas os dispositivos expressamente indicados; as **diretrizes gerais da NR-1** permanecem válidas.
- Nada impede que a ausência de gerenciamento seja usada como prova em reclamação trabalhista, ação indenizatória ou processo administrativo: a suspensão alcança a sanção administrativa, não a responsabilidade civil.

Prorrogação não é dispensa.
É mais tempo para quem já começou.

Lida corretamente, a prorrogação não retira urgência: ela amplia uma janela que continua tendo data para terminar. A conciliação em curso pode resultar em parâmetros mais objetivos para a fiscalização — mas dificilmente em parâmetros menos exigentes do que o gerenciamento efetivo do risco. Quem usar o período para se estruturar chega a dezembro protegido; quem esperar o desfecho para começar chega com o prazo vencido.

O QUE A NORMA EXIGE

Quatro obrigações **encadeadas**

Riscos psicossociais deixaram de ser tema de política interna e passaram a integrar a mesma lógica de gerenciamento aplicada aos riscos físicos, químicos e biológicos.

01 **Identificar os perigos**

Reconhecer, no ambiente concreto da organização, os fatores capazes de causar dano à saúde mental — entre eles sobrecarga, jornadas exaustivas, assédio, violência no trabalho e exposição a sofrimento e morte.

02 **Avaliar o risco e o grau de exposição**

Dimensionar quem está exposto, com que intensidade e com que frequência. Avaliação genérica, idêntica à de qualquer outro setor, não cumpre a exigência.

03 **Implementar medidas de prevenção e controle**

Adotar providências concretas e proporcionais aos riscos identificados, com responsáveis e prazos definidos.

04 **Registrar e manter atualizado**

Documentar tudo no PGR, com data, responsável técnico e revisão periódica. O que não está registrado não é oponível a uma fiscalização.

Fontes: Portaria MTE n. 1.419, de 27/08/2024; comunicações oficiais sobre o termo final do período educativo da NR-1 (26/05/2026); STF, ADPF 1316 — decisão monocrática em medida cautelar do Min. André Mendonça (25/06/2026), referendo do Plenário (agosto de 2026) e despacho de prorrogação da suspensão por mais 90 dias (24/09/2026). Material informativo, sujeito a alteração conforme o desfecho da conciliação e do julgamento; não substitui a análise da situação concreta.

Poucos ambientes concentram **tantos fatores**

A norma vale para todas as organizações. Mas há setores em que os fatores de risco psicossocial são estruturais — inerentes à própria forma como o trabalho acontece. A prática assistencial é um deles.

Fatores ligados à organização do trabalho

- Plantões e escalas irregulares, com inversão de ciclo de sono
- Jornadas prolongadas e sobreposição de vínculos
- Dimensionamento insuficiente de equipe em picos de demanda
- Alta rotatividade e substituições frequentes
- Baixa previsibilidade de folgas e férias

Fatores ligados ao conteúdo da atividade

- Exposição continuada a sofrimento, dor e morte
- Responsabilidade técnica sobre decisões irreversíveis
- Risco permanente de responsabilização ética e civil
- Contato com pacientes e acompanhantes em situação de crise
- Violência verbal e, por vezes, física, no atendimento

A confusão mais comum

Muitas estruturas acreditam já cumprir a exigência porque oferecem apoio psicológico, promovem ações pontuais de bem-estar ou mantêm canal de escuta. São iniciativas positivas — e insuficientes.

A distinção decisiva

A NR-1 não pede **cuidado com quem adoeceu**. Pede **gerenciamento do risco que adoeca**. São coisas diferentes: uma atua sobre a consequência, a outra sobre a causa. Apenas a segunda satisfaz a norma.

Em termos práticos: uma clínica pode ter convênio com psicólogo e, ainda assim, estar em descumprimento — se o seu PGR não identificar que a escala de plantão daquela equipe, nas condições em que é praticada, constitui fator de risco a ser controlado.

24 perguntas para **responder com documentos**

Marque apenas o que puder ser demonstrado por escrito hoje, sem produzir nada novo. Se depende de memória, de intenção ou de "está sendo feito", não marque.

BLOCO 1 · EXISTÊNCIA E CONTEÚDO DO PGR

- ☐ O PGR da estrutura está vigente e dentro do prazo de revisão
- ☐ O PGR menciona expressamente riscos psicossociais
- ☐ A menção descreve a realidade da estrutura, e não um texto padrão genérico
- ☐ Os fatores identificados incluem organização do trabalho, e não apenas conduta individual
- ☐ Há avaliação do grau de exposição por função ou setor
- ☐ Há medidas de prevenção definidas, com responsável e prazo
- ☐ Há data de elaboração e responsável técnico identificado

BLOCO 2 · ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

- ☐ As escalas de plantão dos últimos 6 meses estão arquivadas e acessíveis
- ☐ Há critério escrito para elaboração e alteração de escala
- ☐ Há registro de jornada de todos os profissionais, inclusive não empregados
- ☐ Intervalos e folgas são registrados e efetivamente concedidos
- ☐ Há critério de dimensionamento mínimo de equipe por turno
- ☐ Há registro de horas extras, sobreaviso e substituições

BLOCO 3 · PREVENÇÃO DE ASSÉDIO E VIOLÊNCIA

- ☐ Existe política escrita de prevenção ao assédio moral e sexual
- ☐ Existe canal de denúncia com procedimento formal e proteção ao denunciante
- ☐ Há registro das denúncias recebidas e das providências adotadas
- ☐ Há procedimento definido para episódios de violência de pacientes ou acompanhantes
- ☐ A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio está constituída, quando exigível

BLOCO 4 · TREINAMENTO, REGISTRO E REVISÃO

- ☐ Houve treinamento sobre riscos psicossociais, com lista de presença assinada
- ☐ O treinamento alcançou também profissionais não empregados que atuam na estrutura
- ☐ Há registro de afastamentos por transtorno mental e sua análise
- ☐ Há emissão de CAT quando cabível, com critério definido
- ☐ O PGR foi revisto após mudança relevante de estrutura, equipe ou processo
- ☐ Há indicador acompanhado ao longo do tempo, e não apenas registro pontual

Como ler o resultado

MARCAÇÕES	LEITURA
20 a 24	Estrutura organizada. Concentre esforço em manter a revisão periódica e a consistência entre o documento e a prática.
12 a 19	Há base, mas com lacunas relevantes. O risco maior costuma ser a incoerência entre o que o PGR afirma e o que a rotina demonstra.
abaixo de 12	A estrutura está exposta. Não se trata de formalidade pendente: encerrada a suspensão, a ausência de gerenciamento poderá ser autuada por si só — e, desde já, pesa como prova em discussões trabalhistas e indenizatórias.

UM ALERTA SOBRE OS "QUASE"

Na prática, o item mais frágil não é o ausente — é o genérico. PGR que menciona risco psicossocial em uma linha padronizada, idêntica à de uma indústria ou de um escritório, tende a ser lido como ausência de avaliação, não como cumprimento.

Ordem de **correção**

Nem todo item pendente pesa igual. Se for preciso escolher por onde começar, esta é a sequência que reduz exposição mais rápido — e a janela, embora ampliada, continua tendo data para terminar.

- 01 Primeiro: o PGR**
É o documento que a fiscalização pede. Sem ele atualizado e específico, nenhuma outra providência é oponível.
- 02 Segundo: escalas e registro de jornada**
Prova material da organização do trabalho — e, não por acaso, a mais examinada em discussões sobre vínculo.
- 03 Terceiro: política e canal de assédio**
Alta visibilidade em fiscalização, baixo custo de implementação.
- 04 Quarto: treinamento com registro**
Treinamento sem lista de presença assinada, para efeito de prova, não aconteceu.

A JANELA

Com a prorrogação de 24/09/2026, a suspensão das sanções se estende por mais 90 dias, até o fim de dezembro de 2026, salvo nova decisão. É tempo suficiente para revisar o PGR, organizar escalas e registro de jornada e instituir política de assédio com canal formal. Não é tempo suficiente para começar em dezembro.

O ponto que costuma passar despercebido

A NR-1 alcança a organização do trabalho, não apenas o quadro de empregados formais. Em estruturas de saúde, boa parte do corpo assistencial atua sob outras formas de inserção — e ignorá-los cria uma segunda exposição, desta vez **relacional**.

A norma continua valendo.

O que mudou foi o **prazo para se organizar**.

Se este material apontou lacunas na sua estrutura, elas não se resolvem sozinhas até dezembro. O caminho é priorizar: PGR específico, escalas e registro de jornada, política de assédio e treinamento documentado — nessa ordem.



ANNA CLÁUDIA PEREIRA QUEIROZ

Presidente da Comissão de Direito Médico — OAB/Eunápolis
(77) 99114-9478 · annaqueiroz.adv@hotmail.com
annaqueirozadvocacia.com.br · OAB/BA 35.588

Material informativo. Não constitui parecer jurídico, oferta individualizada de serviços nem promessa de resultado. Elaborado em observância ao Provimento CFOAB n. 205/2021. Informações atualizadas até 1º de outubro de 2026.