

GESTÃO DE RISCOS

Riscos psicossociais no PGR: o que a NR-01 passou a exigir

Desde maio de 2026 os fatores psicossociais entram no inventário de riscos. A decisão do STF suspendeu multas, mas não a obrigação — e a diferença entre as duas coisas custa caro.

A **Portaria MTE nº 1.419/2024** alterou a NR-01 para incluir expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. A exigência passou a valer em **26 de maio de 2026**, depois de um período em caráter educativo.

Traduzindo para o dia a dia: o PGR da sua empresa deixou de ser um documento só sobre ruído, poeira, calor e máquina. Ele precisa identificar, avaliar e controlar também aquilo que adocece pela organização do trabalho.

O que conta como risco psicossocial

- Sobrecarga, acúmulo de funções e metas incompatíveis com o tempo disponível.
- Jornadas exaustivas, escalas imprevisíveis e ausência de pausas reais.
- Assédio moral e sexual, e outras formas de violência no trabalho.
- Falta de autonomia, liderança autoritária e comunicação hostil.
- Insegurança sobre o vínculo, mudanças constantes sem informação.

Risco psicossocial não é diagnóstico de saúde mental de ninguém. O objeto da NR-01 é a condição de trabalho que produz adoecimento — não o trabalhador.

A decisão do STF confunde muita gente

Em agosto de 2026 o Plenário do STF confirmou a medida cautelar na **ADPF 1316**, que suspendeu a aplicação de multas relativas aos fatores psicossociais. A leitura apressada foi "caiu a obrigação". Não caiu.

O que foi suspenso é a autuação com multa por esse item específico. A norma continua vigente, a obrigação de identificar e controlar continua, e o passivo trabalhista e previdenciário não depende de multa administrativa: numa ação por adoecimento, o PGR sem avaliação de risco psicossocial é a prova de que a empresa não avaliou.

Por onde começar sem virar burocracia

Empresas que tentam resolver isso com um questionário genérico de clima costumam gastar dinheiro e não sair do lugar. O caminho que funciona é o mesmo dos outros riscos do PGR:

- **Identificar por função e setor**, com base no trabalho real — não no organograma.
- **Avaliar** considerando frequência de exposição e severidade do dano possível.
- **Controlar** com medidas organizacionais concretas: dimensionamento de equipe, revisão de metas, pausas, canal de denúncia que funcione.
- **Registrar no PGR** e revisar como qualquer outro risco, com plano de ação e responsável.

A conexão com a CIPA e com o treinamento

Duas obrigações que já existiam se encaixam aqui. A Lei 14.457/2022 exige medidas contra assédio nas empresas com CIPA, incluindo capacitação periódica de todos os níveis hierárquicos. E o treinamento da NR-01, que já é obrigatório para todo empregado, é o veículo natural para levar essas informações a quem executa o trabalho.

Quem tratar as três coisas — PGR, CIPA e capacitação — como um assunto só resolve com uma fração do esforço de quem trata como três projetos separados.

Perguntas frequentes

Preciso contratar psicólogo para fazer isso?

A norma não exige um profissional específico para a etapa de identificação e avaliação; ela exige método. Em avaliações mais aprofundadas, o apoio de profissional de saúde mental ajuda — mas o dono do processo continua sendo a gestão de SST, junto com o RH.

A empresa precisa avaliar a saúde mental de cada empregado?

Não. O objeto é a condição de trabalho, não a pessoa. Avaliar indivíduo, além de fora do escopo, cria risco de discriminação e de tratamento indevido de dado sensível.

Como isso aparece no eSocial?

O que vai ao eSocial são os eventos de SST já existentes. O risco psicossocial aparece na gestão documental do PGR e nas medidas adotadas, que a fiscalização confere no local.

Empresa pequena também precisa?

O GRO alcança todas as organizações com empregados. O que muda é a profundidade: microempresas e EPPs de menor grau de risco têm forma simplificada, mas não estão dispensadas de olhar para o tema.

Precisa resolver isso na sua empresa?

A SafeT monta a turma nas unidades do Paraná ou dentro da sua planta, em todo o Brasil.

WhatsApp (45) 99115-7689 · comercial@safet.com.br