

REQUERENTE
CONFENENRESULTADO
Cautelar parcialmente deferidaPRAZO DE VIGÊNCIA
90 dias (ad referendum do Plenário)

1. Contexto

A Portaria MTE nº 1.419/2024 alterou o capítulo 1.5 da NR-1 para incluir, no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), os chamados fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho como estresse, esgotamento e depressão decorrentes de condições laborais inadequadas.

A CONFENEN (Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino) ajuizou a ADPF 1.316 questionando a constitucionalidade desses dispositivos, sob o argumento central de que a norma, tal como redigida, carece de densidade normativa suficiente para fundamentar autuações e sanções, violando os princípios da legalidade, taxatividade e segurança jurídica.

Dispositivos impugnados da NR-1

Item	Conteúdo sintetizado
1.5.3.1.4	Inclui os fatores de risco psicossociais no GRO
1.5.3.2.1	Remete às condições de trabalho da NR-17, incluindo riscos psicossociais
1.5.4.4.2.1	Confere ao empregador a escolha das ferramentas de avaliação de risco
1.5.4.4.2.2	Exige documentação com critérios de gradação de severidade e probabilidade
1.5.4.4.5.3	Define que a avaliação de risco deve considerar exigências da atividade e eficácia das medidas preventivas

2. O que foi decidido

O Ministro André Mendonça deferiu parcialmente a cautelar, ad referendum do Plenário, adotando uma abordagem dialógica em vez de simplesmente invalidar a norma.

A decisão suspende, por 90 dias, exclusivamente a eficácia sancionatória dos itens 1.5.3.1.4, 1.5.3.2.1, 1.5.4.4.2.1, 1.5.4.4.2.2 e 1.5.4.4.5.3 da NR-1, na parte em que sirvam de fundamento para autuações, multas, notificações punitivas ou outras medidas coercitivas relacionadas a fatores de risco psicossociais.

Também ficam suspensas eventuais sanções já aplicadas com base nesses dispositivos no que se refere especificamente a fatores de risco psicossociais.

Paralelamente, os autos foram encaminhados ao Núcleo de Solução Consensual de Conflitos (NUSOL) do STF para tentativa de conciliação tripartite entre CONFENEN, Ministério do Trabalho e demais interessados.

3. Impactos práticos imediatos

O QUE FICA SUSPENSO	O QUE PERMANECE VIGENTE
<ul style="list-style-type: none">• Autuações e autos de infração por risco psicossocial• Aplicação de multas com base nos itens impugnados• Notificações punitivas sobre fatores psicossociais• Execução de sanções já aplicadas com esse fundamento	<ul style="list-style-type: none">• Obrigação de seguir as diretrizes gerais de prevenção da NR-1• Fiscalização educativa e orientativa pelo MTE• Autuações lastreadas em outras normas de saúde mental• Validade normativa do capítulo 1.5 como standard orientador

4. Sinal regulatório e próximos passos

A decisão não representa uma vitória definitiva para os empregadores, nem uma derrota para o governo. Ela sinaliza que o STF prefere uma solução construtiva, mediada e consensual. Três pontos merecem atenção especial:

Janela de conciliação no NUSOL/STF

O tribunal determinou que CONFENEN e Ministério do Trabalho tentem, em 90 dias, adequar a redação dos dispositivos impugnados a padrões suficientes de objetividade e densidade normativa. Trata-se de mediação regulatória diretamente sob supervisão do STF, mecanismo incomum e que demonstra que a Corte enxerga mérito na norma, mas exige maior precisão técnica para sua aplicação sancionatória.

A obrigação de gerenciar riscos psicossociais veio para ficar

O Ministro foi explícito: a suspensão não é sinal de que a norma será derrubada. O debate é estritamente sobre como fiscalizá-la com segurança jurídica suficiente. As empresas que ainda não iniciaram a estruturação do seu GRO para riscos psicossociais perdem uma janela valiosa ao tratar esse período como "não obrigação".

Cenários após os 90 dias

Cenário	Consequência esperada
Acordo no NUSOL	Nova redação da NR-1 incorpora critérios objetivos; norma entra em vigor com maior precisão e eficácia sancionatória plena
Sem acordo — mérito favorável à CONFENEN	STF pode declarar inconstitucionalidade parcial dos itens ou fixar interpretação conforme, com efeito vinculante e erga omnes
Sem acordo — mérito favorável ao governo	Cautelar é cassada e eficácia sancionatória é retomada integralmente, possivelmente com prazo de adaptação

5. Recomendações às empresas

Diante do cenário acima, recomendamos as seguintes ações durante o período cautelar:

- Não interrompa iniciativas de mapeamento e gerenciamento de riscos psicossociais já em andamento. O alívio cautelar é temporário; o arcabouço regulatório permanece.
- Documente as medidas preventivas adotadas. Mesmo sem eficácia sancionatória imediata, a documentação fortalece sua posição em eventual fiscalização futura.
- Acompanhe o processo de conciliação no NUSOL/STF. Eventuais novas diretrizes editadas como resultado do acordo poderão trazer critérios mais objetivos — e novos prazos de adaptação.
- Verifique se há sanções já aplicadas com base nos itens suspensos. Caso positivo, busque orientação jurídica sobre eventual pedido de suspensão dos efeitos.
- Atenção às demais normas protetivas da saúde mental: a decisão não suspende autuações lastreadas em outros dispositivos legais (CLT, NR-17, legislação previdenciária).

Para análise do impacto específico em sua empresa, consulte os profissionais do GCB.

Documento elaborado com base na íntegra da decisão monocrática proferida em 25/06/2026 na ADPF 1.316 MC/DF, Rel. Min. André Mendonça, STF.

GOMES COELHO & BORDIN
ADVOCACIA DESDE 1977

(41) 3014-4040

contato@gcb.adv.br

<https://gcb.adv.br/>