



MARINA DOSCIATTI

A D V O G A D A

Checklist: suspensão de 90 dias da NR-1 — o que fazer enquanto ela durar

Introdução

O STF suspendeu a multa de alguns itens da NR-1 por 90 dias. Mas "suspender multa" não é o mesmo que "suspender a norma" — e é exatamente nessa confusão que muita empresa vai cair.

Este checklist existe para você não confundir as duas coisas. Use-o para saber exatamente o que mudou, o que continua valendo e o que fazer com o tempo que sobrou.

Os 5 itens com multa suspensa

A suspensão, decidida pelo ministro André Mendonça (STF, ADPF 1.316) em 25/06/2026, vale apenas para a aplicação de multa nestes 5 pontos do capítulo 1.5 da NR-1, na redação da Portaria MTE nº 1.419/2024. Veja o que cada um significa na prática e onde procurá-lo no seu PGR.

- **Item 1.5.3.1.4** — inclusão dos riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (**GRO**) O que é: a exigência de que os riscos psicossociais (sobrecarga, metas incompatíveis, assédio, insegurança no emprego etc.) estejam *dentro* do inventário geral de riscos da empresa, junto com riscos físicos, químicos e ergonômicos. Onde localizar: na seção do PGR que lista todos os riscos identificados na empresa — verifique se há uma categoria ou coluna específica para "riscos psicossociais". Exemplo prático: se o seu inventário de riscos só lista ruído, poeira e iluminação, mas não menciona carga de trabalho ou assédio, é este o item que falta.



MARINA DOSCIATTI

A D V O G A D A

- **Item 1.5.3.2.1** — consideração das condições de trabalho nos termos da NR-17 (ergonomia) O que é: a exigência de que a análise ergonômica da empresa (**AEP/AET**) leve em conta também os fatores psicossociais, e não só postura, mobiliário e esforço físico. Onde localizar: no laudo ou análise ergonômica da empresa — verifique se ele cita organização do trabalho, ritmo, jornada e relações interpessoais, além dos aspectos físicos. Exemplo prático: uma AET que avalia só a altura da mesa e da cadeira, sem mencionar ritmo de trabalho ou pressão por metas, está incompleta neste ponto.
- **Item 1.5.4.4.2.1** — seleção de ferramentas e técnicas de avaliação de riscos O que é: a exigência de que a empresa escolha e registre um método (questionário, entrevista, observação) para avaliar os riscos psicossociais — não pode ser "no olho". Onde localizar: no **PGR**, na parte que descreve a metodologia usada para avaliar os riscos (geralmente logo após o inventário de riscos). Exemplo prático: se a empresa nunca aplicou nenhum questionário ou ferramenta validada (como COPSOQ, JSS ou similar) para medir riscos psicossociais, este item está em aberto.
- **Item 1.5.4.4.2.2** — documentação dos critérios de gravidade, probabilidade e classificação dos riscos O que é: a exigência de registrar, por escrito, como a empresa classifica cada risco psicossocial (alto, médio, baixo) e com base em quê. Onde localizar: na matriz de risco do PGR — verifique se há critérios explicados (não só uma nota ou cor, sem explicação do motivo). Exemplo prático: marcar um risco como "alto" na matriz sem nenhuma nota explicando o critério usado é exatamente a lacuna que este item cobre.
- **Item 1.5.4.4.5.3** — avaliação de risco para fatores ergonômicos, incluindo psicossociais O que é: a exigência de que, na avaliação de risco ergonômico, a empresa considere



MARINA DOSCIATTI

A D V O G A D A

as demandas reais da atividade e a eficácia das medidas de prevenção já adotadas — não apenas sintomas isolados de funcionários. Onde localizar: no plano de ação ou nas conclusões da avaliação ergonômica, verificando se há análise da demanda do cargo e da eficácia das medidas preventivas. Exemplo prático: dizer "nenhum funcionário reclamou" não substitui uma avaliação da demanda da função e da eficácia das ações de prevenção.

Tudo o que está fora dessa lista — incluindo o restante do PGR, da CIPA, da NR-17 e das demais normas — **continua podendo gerar atuação normalmente.**

O que fazer enquanto a suspensão durar

- Confirmar que a NR-1 não foi revogada — só a multa desses 5 itens foi pausada
- Verificar se sua empresa já tem PGR formalizado e atualizado, com riscos psicossociais incluídos
- Manter (ou iniciar) o registro de identificação dos fatores de riscos psicossociais, mesmo sem o risco de multa nesses 5 pontos
- Não interromper ações de prevenção já em andamento — a fiscalização continua podendo orientar e atuar pelos demais itens da norma
- Verificar se existe alguma notificação ou ação do Ministério Público do Trabalho envolvendo sua empresa — o MPT não está sujeito a essa suspensão do STF
- Revisar políticas internas de carga de trabalho, assédio e saúde mental, que sustentam o restante da norma
- Documentar as medidas já tomadas pela empresa — isso ajuda tanto numa fiscalização quanto numa eventual ação judicial
- Agendar uma auditoria interna do PGR antes do fim da suspensão (prevista para por volta de 23/09/2026)
- Acompanhar o referendo do STF, previsto entre 7 e 18 de agosto de 2026 — ele pode mudar o cenário antes mesmo de a suspensão terminar



MARINA DOSCIATTI

A D V O G A D A

- Acompanhar o resultado do NUSOL (Núcleo de Solução Consensual de Conflitos), que tem 90 dias para propor critérios objetivos de aplicação da norma
- Preparar a liderança e o RH para reconhecer sinais de risco psicossocial, independentemente da multa
- Buscar orientação jurídica antes de tomar qualquer decisão baseada só na notícia da suspensão

Prazos para guardar

- 25/06/2026 — data da decisão do STF
- 07 a 18/08/2026 — período previsto para o referendo do Plenário do STF
- 23/09/2026 — fim previsto dos 90 dias de suspensão da multa

Próximo passo

Este checklist não substitui uma análise do seu caso. Se quiser entender exatamente como isso se aplica à sua empresa, me manda uma mensagem e vamos agendar uma conversa de diagnóstico, sem compromisso.

Este material é informativo e não constitui aconselhamento jurídico individualizado. Para avaliação da sua empresa, consulte uma advogada ou advogado.