



Na Mídia

16/05/2025 | [Folha de S.Paulo](#)

Após pressão de empresas, governo prorroga por 12 meses norma sobre saúde mental no trabalho

Alteração na NR-1 (Norma Regulamentadora 1) passará a valer em 25 de maio de 2026

Maeli Prado

Após forte reação negativa das empresas, o MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) decidiu prorrogar em 12 meses a entrada em vigor de novas regras que determinam que os riscos à saúde mental devem ser mapeados e combatidos por empregadores.

Com isso, as alterações na NR-1 (Norma Regulamentadora 1), que visam identificar os chamados riscos psicossociais, como burnout e assédio moral, entre outros, só entrarão em vigor em 25 de maio de 2026, e não mais em 26 de maio deste ano. A prorrogação foi publicada no Diário Oficial da União desta sexta-feira (16).

O objetivo é dar às empresas, que apontam uma série de dificuldades para atender às mudanças nas regras, mais tempo para se adequar.

De acordo com Rogério Araújo, auditor fiscal do ministério, será publicado nos próximos meses um manual detalhando a implementação da mudança na NR-1.

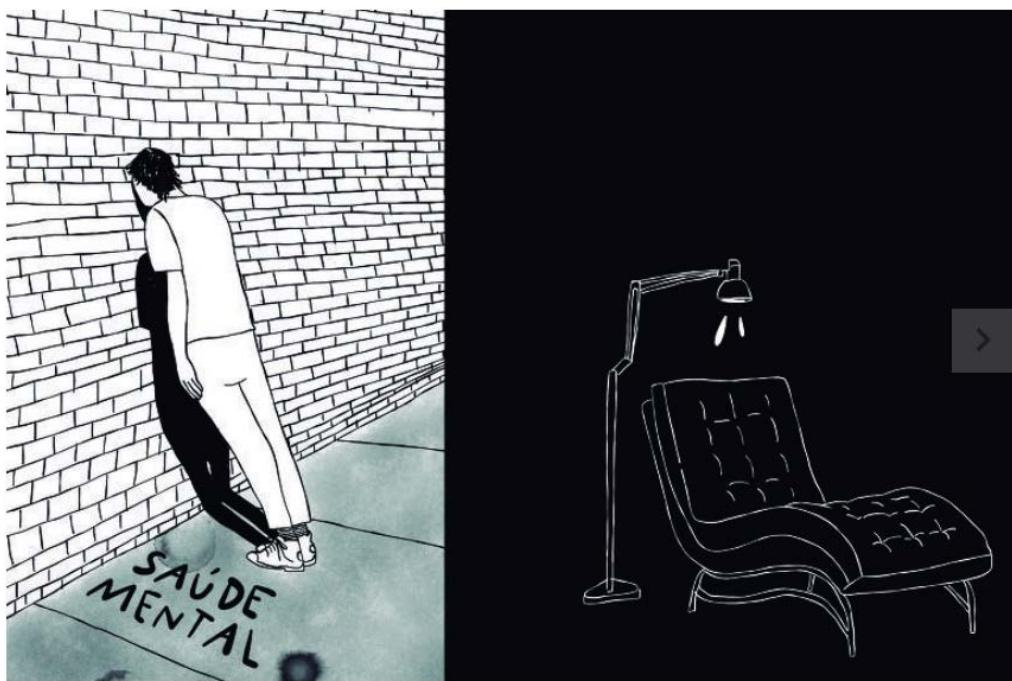


Alteração em norma trabalhista para mapeamento de riscos à saúde mental foi prorrogada para maio de 2026 - Gabriel Cabral/Folhapress

No final de abril, um acordo entre representantes de empresas, trabalhadores e do governo Lula já havia decidido pelo adiamento da aplicação de multas para quem não implantasse as mudanças. Apesar disso, a vigência da alteração estava marcada para ter início no final deste mês.

Apesar disso, segundo Araújo, estudos técnicos e uma análise jurídica indicaram que, no cenário atual, não seria possível haver autuação caso a norma entrasse em vigor conforme o cronograma original.

■ ■ ■ 1/5 Entenda como as empresas devem mitigar riscos psicossociais no trabalho



A atualização na NR-01 exige que as empresas identifiquem riscos psicossociais e implementem programas para mitigar fatores como estresse e ... [MAIS](#) 

A prorrogação atende a reclamações de diversos setores. "Recebemos cerca de 80 ofícios de sindicatos e confederações pedindo esclarecimentos e a prorrogação", afirmou o auditor do MTE.

As alterações têm como objetivo estimular o fim de metas abusivas e das jornadas excessivas através do mapeamento de riscos, promovendo maior interação interpessoal no ambiente de trabalho, treinamento de gestores contra práticas de assédio moral e sexual e a concessão de mais autonomia ao funcionário.

A preocupação central, de acordo com o MTE, é com o crescente número de afastamentos por adoecimento mental. "De 2022 para cá, o número de afastamentos por todo tipo de adoecimento mental praticamente dobrou. Precisamos tomar medidas antes que isso se torne uma epidemia", diz Araújo.

Apesar de reconhecerem a importância do tema, as empresas de setores diversos consideram a norma vaga e de implementação arriscada, já que coloca para o setor privado a responsabilidade pela identificação de riscos considerados subjetivos.

A dificuldade de separar se o problema de saúde mental do funcionário surgiu em casa ou no trabalho, é um dos pontos de dificuldade citados pelas empresas.

A preocupação é com a chance de uma enxurrada de ações trabalhistas como consequência da obrigação de mapeamento desses riscos, como aponta a sócia da área trabalhista do Demarest Advogados, Cássia Pizzotti. "Isso foi jogado para as empresas. Só o mapeamento em si pode ser encarado como uma pré-admissão de culpa, o que pode precipitar uma enxurrada de processos trabalhistas", afirma ela.

Na avaliação da especialista, a preparação para a implementação da norma envolve que as empresas se cerquem de profissionais que entendam de saúde mental, em especial grupos multidisciplinares. "São muitos desafios. Como adequar a mesma norma para segmentos tão diferentes como telemarketing, call center, UTIs, funerárias?", questiona.