

NR-1 E O NOVO PARADIGMA DA RESPONSABILIDADE EMPRESARIAL



**LUDKEVITCH
TOURINHO GOMES**
SOCIEDADE DE ADVOGADOS

1. APRESENTAÇÃO

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) estabelece as disposições gerais aplicáveis às demais Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho, editadas com fundamento nos arts. 154 a 159 da Consolidação das Leis do Trabalho.



Embora historicamente tratada como norma introdutória, a NR-1 passou a ocupar **posição central** no sistema regulatório trabalhista ao instituir o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) como modelo obrigatório de gestão preventiva.

A partir das alterações promovidas pela Portaria MTE nº 1.419/2024, consolida-se um novo paradigma: a responsabilidade empresarial deixa de agir apenas em resposta a problemas e passa a se estruturar sob uma lógica sistêmica, contínua e devidamente documentada.

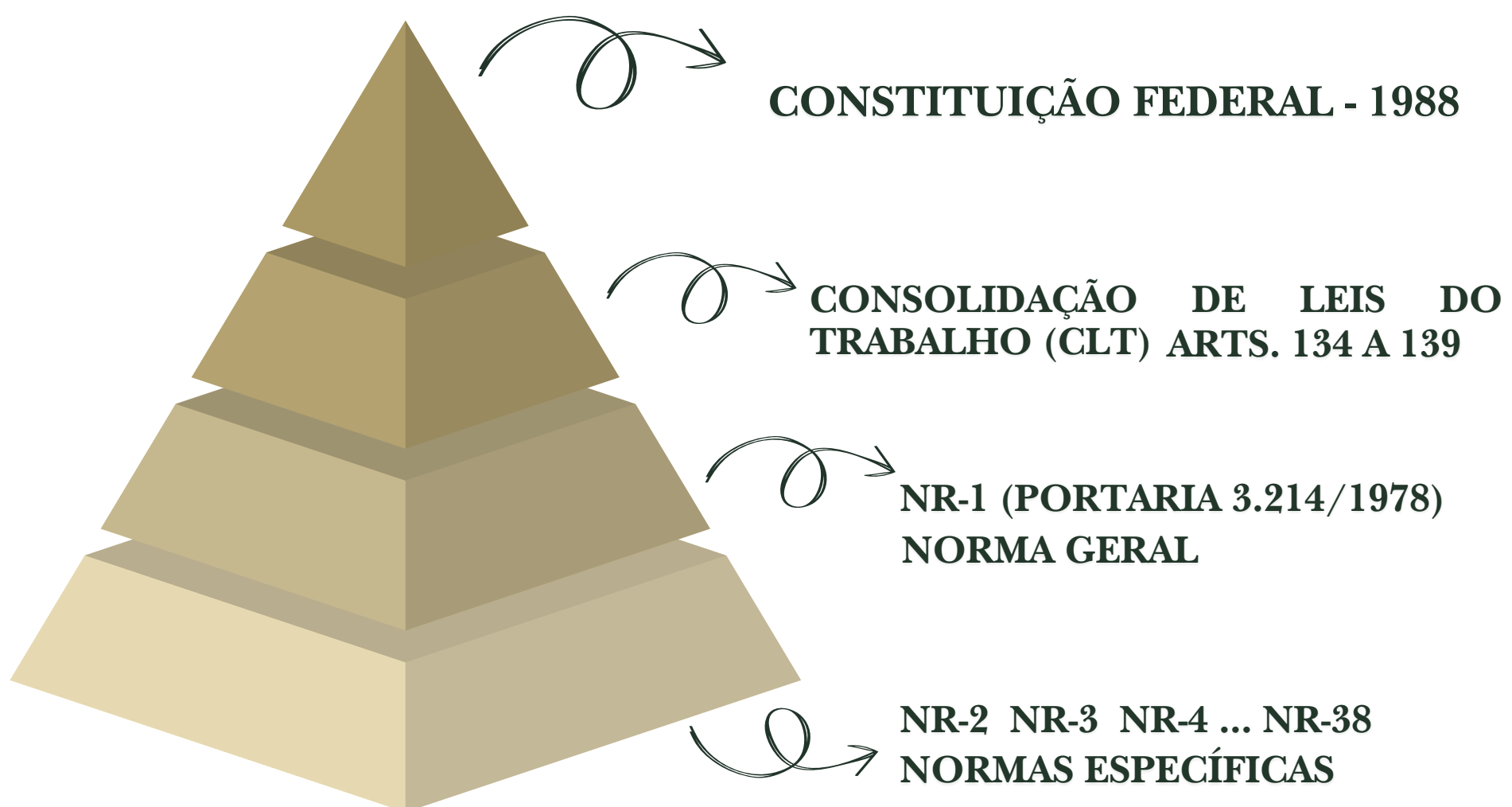


2. FUNDAMENTO LEGAL E ABRANGÊNCIA

A NR-1 foi editada originalmente pela Portaria MTb nº 3.214/1978 e regula os dispositivos da CLT relativos à segurança e medicina do trabalho.

Aplica-se a todas as empresas que possuam empregados regidos pela CLT, inclusive órgãos públicos da administração direta e indireta, empregadores rurais e entidades equiparadas, ressalvadas as hipóteses específicas previstas na própria NR-1.

Classificada como Norma Geral, a NR-1 estrutura as demais normas regulamentadoras, estabelecendo deveres básicos, princípios de prevenção e o modelo formal de gestão de riscos ocupacionais.



3. GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS (GRO)

O QUE É O GRO?

É o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais que constitui o sistema obrigatório de identificação, avaliação, controle e monitoramento dos riscos presentes no ambiente laboral.

Nos termos da NR-1, o empregador deve implementar processo contínuo destinado a:



O modelo adotado aproxima-se das diretrizes da ISO 45001, incorporando lógica de melhoria contínua e governança organizacional.

A ausência de implementação adequada do GRO pode evidenciar falha estrutural na gestão empresarial, com repercussões administrativas, trabalhistas e civis.

4. PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS (PGR)

O PGR é o instrumento formal do GRO e deve conter, no mínimo, inventário de riscos ocupacionais e plano de ação.

O inventário deve indicar perigos identificados, avaliação dos riscos, critérios utilizados, trabalhadores expostos e medidas existentes de controle.



O plano de ação deve estabelecer medidas preventivas, responsáveis, prazos e mecanismos de acompanhamento.

A documentação adequada do PGR é importante como prova em processos judiciais envolvendo acidentes de trabalho, doenças ocupacionais ou falhas na organização da empresa.

5. RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR

A NR-1 impõe ao empregador o dever de cumprir e fazer cumprir as disposições legais, informar os trabalhadores sobre riscos ocupacionais, elaborar ordens de serviço e permitir a fiscalização.



O descumprimento pode resultar em autos de infração, multas administrativas e agravamento de responsabilidade civil por danos decorrentes de acidente ou doença ocupacional.

Em disputas judiciais, a ausência ou inadequação do PGR pode ser vista como um indício de falha da empresa.

6. DIREITO DE RECUSA E PROTEÇÃO AO TRABALHADOR

A norma reforça o direito do trabalhador de interromper suas atividades diante de risco grave e iminente à sua vida ou saúde.



A empresa deve garantir que não haja retaliação ao exercício do direito de recusa ao trabalho em situação de risco, pois a gestão inadequada dessa previsão pode gerar litígios trabalhistas e indenizações por dano moral.



7. RISCOS PSICOSSOCIAIS E SAÚDE MENTAL

A Portaria MTE nº 1.419/2024 **incluiu expressamente** os riscos psicossociais no escopo da NR-1.



Passam a integrar o inventário de riscos fatores como assédio moral, metas abusivas, sobrecarga de trabalho, estresse crônico e ambientes organizacionais tóxicos.

RISCOS PSICOSSOCIAIS	
NÍVEL DE RISCO	FATORES
ALTO (Intervenção Imediata)	<ul style="list-style-type: none">• Assédio Moral• Metas Abusivas• Ambiente Tóxico
MÉDIO (Monitoramento)	<ul style="list-style-type: none">• Sobrecarga• Estresse Crônico• Conflitos Abusivos• Conflitos Frequentes
BAIXO (Prevenção)	<ul style="list-style-type: none">• Ambiente Saudável• Metas Adequadas• Diálogo Aberto

A PORTARIA 1.419/2024 OBRIGA A AVALIAÇÃO DESSES FATORES NO PGR

A inclusão amplia o campo de responsabilização empresarial, especialmente em demandas envolvendo *burnout*, depressão ocupacional e danos morais decorrentes de ambiente laboral adverso.

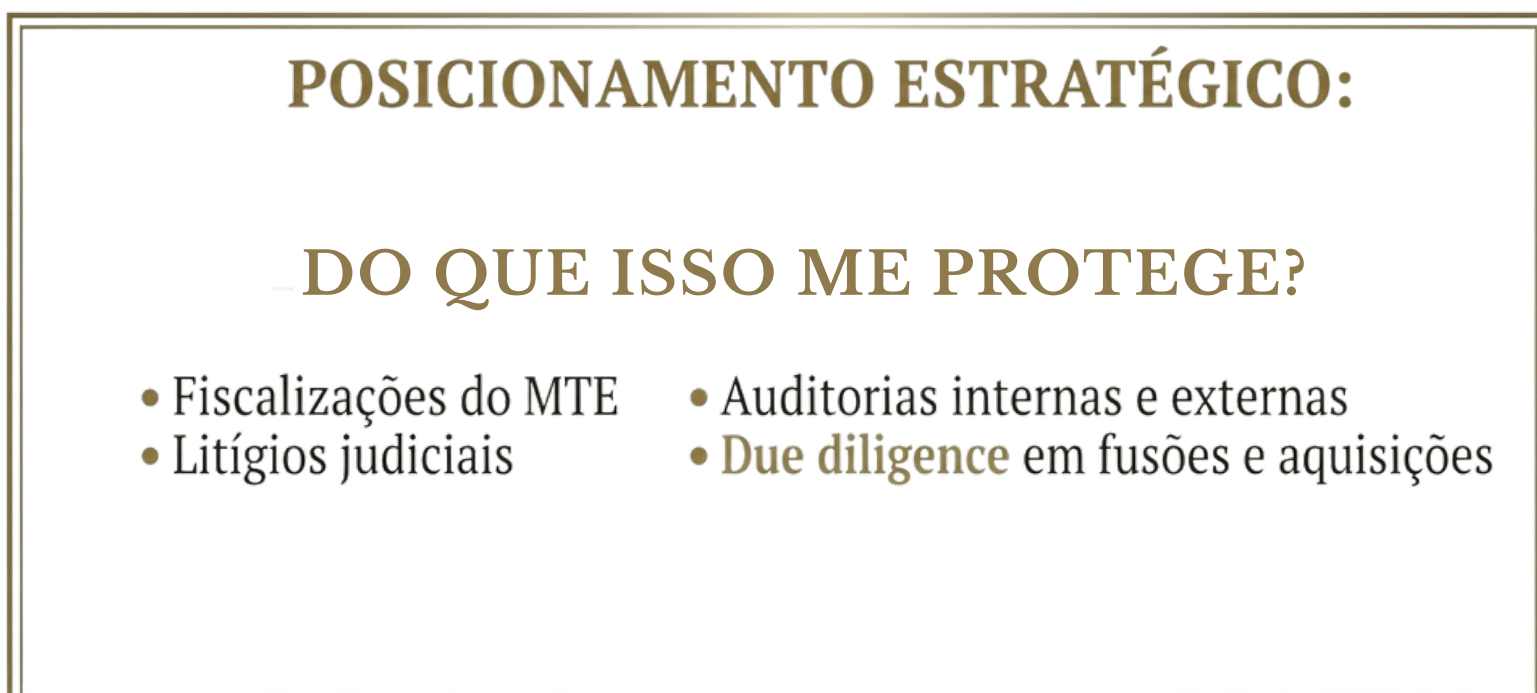
8. IMPACTO REGULATÓRIO E ESTRATÉGICO

A NR-1 não cria apenas obrigações formais, mas redefine o padrão de diligência exigido das empresas.

O gerenciamento estruturado de riscos reduz passivos trabalhistas, mitiga riscos de autuação e fortalece a governança corporativa.



Empresas que adotam abordagem preventiva e documentada posicionam-se de forma mais segura perante fiscalizações, auditorias e litígios judiciais.



9. TRATAMENTO DIFERENCIADO PARA MICROEMPRESAS

A NR-1 prevê hipóteses de dispensa de elaboração formal do PGR para MEI, microempresas e empresas de pequeno porte enquadradas nos graus de risco 1 e 2, mediante declaração específica.

A dispensa, contudo, não afasta o dever de manter ambiente de trabalho seguro nem elimina eventual responsabilidade por omissão preventiva.

NR-1 - TRATAMENTO DIFERENCIADO:

MEI

Microempresas (ME)

Empresas de Pequeno Porte (EPP)

Graus de Risco 1 e 2

estão mais seguras diante de:

EXIGÊNCIA SIMPLIFICADA:

Declaração específica (dispensa PGR formal)

- Fiscalizações do MTE
- Auditorias internas e externas
 - Litígios judiciais
- Due diligence em fusões e aquisições

RESPONSABILIDADE MANTIDA:

A dispensa NÃO elimina:

- Dever de ambiente seguro
- Responsabilidade por omissão preventiva

Fiscalização contínua - fique atento!

10.. CONCLUSÃO: CONFORMIDADE COMO ESTRATÉGIA EMPRESARIAL

A NR-1 marca a transição de um modelo apenas formal para uma abordagem mais sistêmica de prevenção.



A implementação técnica, consistente e documentada do GRO e do PGR representa não apenas cumprimento de normas, mas instrumento de proteção patrimonial e redução de passivos.

A atuação jurídica preventiva assume papel estratégico na estruturação adequada desses mecanismos, integrando segurança do trabalho, compliance e governança corporativa.

Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais
Atualizado conforme Portaria MTE nº 1.419/2024
Vigência da nova redação: 26 de maio de 2026
LTG Advogados – Direito Empresarial | Trabalhista | Gestão
Estratégica de Riscos

