Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação — REASE

doi.org/10.51891/rease.v12i11.33137

NORMA REGULAMENTADORA Nº 1 (NR-1): CONCEITO, REGRAS, CONSEQUÊNCIAS, IMPACTOS E PENALIDADES NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

REGULATORY STANDARD NO. 1 (NR-1): CONCEPT, RULES, CONSEQUENCES, IMPACTS, AND PENALTIES WITHIN THE SCOPE OF LABOR RELATIONS

Larissa Freitas Schmidt[1]
Luís Felipe Porto Penariol[2]
Nicoli Garcia de Oliveira[3]
Pedro Henrique Alves Rossi[4]

RESUMO: A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) ocupa uma posição central na proteção da segurança e saúde no trabalho, pois estabelece disposições gerais e estrutura o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO). Este artigo analisa a NR-1 sob a perspectiva jurídico-trabalhista, considerando seu fundamento normativo, campo de aplicação, deveres do empregador e dos trabalhadores e implementação do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Aborda a identificação, avaliação, controle e monitoramento dos riscos ocupacionais, a participação dos trabalhadores, o direito de recusa diante de risco grave e iminente, os fatores psicossociais e as consequências do descumprimento. Metodologicamente, a pesquisa é qualitativa, bibliográfica e documental, com análise da legislação, das normas regulamentadoras, de doutrinas, artigos científicos e materiais oficiais do Ministério do Trabalho e Emprego. Os resultados indicam que a NR-1 orienta atuação preventiva contínua, exigindo das organizações identificação de perigos, avaliação de riscos e adoção de medidas preventivas compatíveis com condições laborais. A fiscalização pode gerar consequências administrativas, enquanto o descumprimento, conforme as circunstâncias e os danos, pode acarretar repercussões trabalhistas, civis e penais. Conclui-se que a NR-1 não constitui mera formalidade burocrática, mas instrumento de efetivação do direito fundamental a um meio ambiente de trabalho seguro e saudável, cuja aplicação depende de gestão permanente, participação dos trabalhadores e compromisso organizacional com a prevenção.

Palavras-chave: NR-1. Segurança. Saúde. Riscos. Prevenção.

ABSTRACT: Regulatory Standard No. 1 (NR-1) occupies a central position in the protection of safety and health at work, as it establishes general provisions and structures Occupational Risk Management (GRO). This article analyzes NR-1 from a legal-labor perspective, considering its normative foundation, field of application, employer and workers' duties, and implementation of the Risk Management Program (PGR). It addresses the identification, assessment, control, and monitoring of occupational risks, worker participation, the right to refuse in the face of serious and imminent risk, psychosocial factors, and the consequences of non-compliance. Methodologically, the research is qualitative, bibliographic, and documentary, with an analysis of legislation, regulatory standards, doctrines, scientific articles, and official materials of the Ministry of Labor and Employment. The results indicate that NR-1 guides continuous preventive action, requiring organizations to identify hazards, assess risks,

[1] Graduanda em Direito. Centro Universitário de Santa Fé do Sul (UNIFUNEC).
[2] Graduando em Direito. Centro Universitário de Santa Fé do Sul (UNIFUNEC).
[3] Graduanda em Direito. Centro Universitário de Santa Fé do Sul (UNIFUNEC).
[4] Graduando em Direito. Centro Universitário de Santa Fé do Sul (UNIFUNEC).

and adopt preventive measures compatible with working conditions. Inspection can generate administrative consequences, while non-compliance, depending on the circumstances and damages, can lead to labor, civil and criminal repercussions. It is concluded that NR-1 is not a mere bureaucratic formality, but an instrument for the realization of the fundamental right to a safe and healthy work environment, whose application depends on permanent management, worker participation and organizational commitment to prevention.

Keywords: NR-1. Safety. Health. Risks. Prevention.

1 INTRODUÇÃO

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) estabelece disposições gerais e diretrizes para a segurança e a saúde no trabalho. Seu principal instrumento é o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), processo contínuo de identificação de perigos, avaliação de riscos e adoção de medidas preventivas. O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) documenta esse processo por meio, no mínimo, do inventário de riscos e do plano de ação (BRASIL, 2026b; BRASIL, 2026a).

A NR-1 integra um sistema jurídico de proteção formado pela Constituição Federal, pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e por normas internacionais. A Constituição garante a redução dos riscos inerentes ao trabalho (art. 7º, XXII), reconhece o meio ambiente laboral como parte da tutela ambiental (arts. 200, VIII, e 225), e a CLT disciplina deveres de segurança e saúde, especialmente nos arts. 154 a 201. A Lei nº 6.514/1977 reformulou esse capítulo da CLT e fundamentou a edição das Normas Regulamentadoras. Também é pertinente a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho, promulgada pelo Decreto nº 10.088/2019 (BRASIL, 1943; BRASIL, 1977; BRASIL, 1988; BRASIL, 2019; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981).

Historicamente, a NR-1 foi editada pela Portaria MTb nº 3.214/1978. Sua revisão incorporou o GRO, cuja estrutura entrou em vigor em 3 de janeiro de 2022. A Portaria MTE nº 1.419/2024 aprovou nova redação do capítulo 1.5, vigente desde 26 de maio de 2026, que reforça a participação dos trabalhadores e inclui expressamente os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho (BRASIL, 2024; BRASIL, 2026b).

A doutrina destaca que a proteção da saúde exige prevenção efetiva (MELO, 2013; OLIVEIRA, 2026), enquanto estudos brasileiros apontam diversidade metodológica na avaliação dos riscos psicossociais (SANTOS et al., 2024; PEREIRA et al., 2020). Este artigo analisa a NR-1 sob a perspectiva jurídico-trabalhista, por meio de pesquisa qualitativa, bibliográfica e documental, baseada em legislação, doutrina, artigos científicos, materiais

oficiais do Ministério do Trabalho e Emprego e jurisprudência. Divide-se em nove capítulos: o primeiro aborda conceito, fundamentos e história das NRs; o segundo, o GRO; o terceiro, o PGR; o quarto, direitos e deveres; o quinto, riscos psicossociais; o sexto, consequências do descumprimento; o sétimo, fiscalização e penalidades; o oitavo, impactos da NR-1; e o nono, responsabilidade jurídica e análise crítica.

2 NORMATIVAS REGULAMENTADORAS

2.1 Conceito, finalidade e campo de aplicação

A NR-1 estabelece disposições gerais e diretrizes para o gerenciamento dos riscos ocupacionais. Sua finalidade principal é organizar uma metodologia de prevenção capaz de identificar perigos existentes ou potenciais, avaliar os riscos decorrentes e estabelecer medidas de controle. (BRASIL, 2026b)

O campo de aplicação deve ser compreendido em conjunto com as disposições gerais das Normas Regulamentadoras e com a legislação trabalhista. Na prática, a norma alcança organizações que possuem empregados regidos pela CLT, observadas as hipóteses e exceções previstas no próprio texto normativo e em normas específicas. (BRASIL, 2026b)

A finalidade da NR-1 pode ser sintetizada em cinco eixos: prevenção; identificação de perigos; avaliação dos riscos; adoção de medidas de prevenção; e monitoramento contínuo. Essa estrutura evidencia que a gestão de segurança não se encerra na elaboração documental. (BRASIL, 2026b)

A norma também prevê responsabilidades. Ao empregador cabe implementar e assegurar o cumprimento das medidas de prevenção, informar os trabalhadores sobre riscos e medidas de controle e promover condições adequadas de trabalho. Ao trabalhador compete colaborar com a organização, cumprir as disposições de segurança e utilizar corretamente os equipamentos e recursos fornecidos. (BRASIL, 2026b)

O caráter preventivo da NR-1 é reforçado pelo dever de considerar mudanças nos processos de trabalho, introdução de novas tecnologias, alterações nas instalações, acidentes, doenças relacionadas ao trabalho e demais situações que possam modificar o perfil de risco. (BRASIL, 2026b)

Portanto, a NR-1 funciona como uma norma estruturante: outras NRs estabelecem requisitos específicos para determinados riscos ou atividades, enquanto a NR-1 fornece uma lógica geral de gerenciamento e integração desses riscos. (BRASIL, 2026b)

2.2 Fundamentos jurídicos da NR-1

A NR-1 encontra fundamento no sistema jurídico de proteção ao trabalho. A Constituição Federal de 1988 reconhece a saúde como direito social e estabelece, entre os direitos dos trabalhadores, a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII). Também atribui ao Sistema Único de Saúde competência para colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (art. 200, VIII), e assegura o direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado (art. 225) (BRASIL, 1988).

No plano infraconstitucional, a CLT, em seu Capítulo V do Título II, disciplina a segurança e a medicina do trabalho. O art. 157 atribui às empresas o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança; o art. 158 estabelece deveres dos empregados; e os arts. 161 e 200 tratam, respectivamente, de embargo e interdição e da regulamentação de medidas especiais de proteção. A Lei nº 6.514/1977 reformulou esse capítulo e deu base à edição das Normas Regulamentadoras (BRASIL, 1943; BRASIL, 1977).

A CLT detalha obrigações concretas do empregador. Entre elas, estão:

> Art. 157 – Cabe às empresas: I – cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho; II – instruir os empregados, através de ordens de serviço, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais; III – adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente; IV – facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente (BRASIL, 1943, art. 157).

Na leitura que proponho, o dispositivo mostra que prevenir não se resume a fornecer equipamentos: a empresa deve orientar, cumprir as normas e permitir a fiscalização. É essa dimensão prática que orienta a análise das responsabilidades nas seções seguintes.

As NRs possuem natureza administrativa e regulamentar, complementando as disposições legais de segurança e saúde no trabalho. Isso significa que seu conteúdo deve ser interpretado em conjunto com a Constituição, a CLT, a legislação previdenciária, as normas técnicas aplicáveis e os demais instrumentos normativos pertinentes.

A própria história da NR-1 evidencia essa função. O Ministério do Trabalho informa que ela foi originalmente editada em 1978 com o objetivo de estabelecer disposições gerais sobre segurança e saúde no trabalho e regulamentar os então arts. 154 a 159 da CLT. A revisão posterior deslocou a lógica predominantemente prescritiva para uma abordagem de gestão de riscos (BRASIL, 2026b).

Sob perspectiva jurídica, essa transformação é significativa. A empresa deixa de ser avaliada somente pela existência isolada de equipamentos ou documentos e passa a ter o dever

de estruturar processo permanente de prevenção. A existência formal de um PGR, portanto, não basta quando as medidas previstas não correspondem à realidade do ambiente laboral (BRASIL, 2026a).

A NR-1 deve ainda ser compreendida à luz do princípio da prevenção. Em matéria de saúde e segurança, a atuação posterior ao acidente é insuficiente. O dever jurídico é predominantemente preventivo: identificar o perigo, avaliar o risco, adotar medidas de controle, acompanhar sua eficácia e revisar o gerenciamento quando houver mudanças ou novas informações. Essa compreensão também é desenvolvida pela doutrina do meio ambiente do trabalho, que trata a preservação da saúde como parte da tutela jurídica do ambiente laboral (BRASIL, 2026b; MELO, 2013).

3 GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS – GRO

O Gerenciamento de Riscos Ocupacionais constitui um dos principais elementos da atual NR-1. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, o GRO consiste em um conjunto de ações coordenadas de prevenção destinado a garantir condições e ambientes de trabalho seguros e saudáveis. (BRASIL, 2026a)

A primeira etapa é a identificação de perigos. Perigo corresponde à fonte com potencial de causar lesão ou agravo à saúde. Após identificado o perigo, deve-se avaliar o risco, considerando a possibilidade de ocorrência do dano e sua gravidade, segundo critérios técnicos aplicáveis. (BRASIL, 2026b)

A avaliação não pode ser meramente abstrata. Deve considerar as condições reais de exposição dos trabalhadores, a frequência das atividades, a duração da exposição, as características do processo produtivo e os controles existentes. (BRASIL, 2026b)

Depois da avaliação, devem ser adotadas medidas de prevenção segundo a lógica de hierarquia de controles. Em termos gerais, priorizam-se medidas que eliminem ou reduzam o risco na fonte, antes de depender exclusivamente de equipamentos de proteção individual. (BRASIL, 2026b)

O gerenciamento também exige acompanhamento. Medidas adotadas devem ser verificadas quanto à eficácia e, quando necessário, aperfeiçoadas. O processo deve ser atualizado diante de alterações significativas no ambiente de trabalho ou de evidências de que os controles não são suficientes. (BRASIL, 2026b)

Essa característica contínua diferencia o GRO de uma simples documentação. O documento é instrumento de demonstração e organização; o gerenciamento, por sua vez, corresponde ao conjunto de práticas efetivamente realizadas pela organização. (BRASIL, 2026a)

4 PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS – PGR

O Programa de Gerenciamento de Riscos é a materialização documental do gerenciamento dos riscos ocupacionais. O Ministério do Trabalho e Emprego informa que o PGR se tornou exigível em 3 de janeiro de 2022 com a entrada em vigor da nova estrutura da NR-1. (BRASIL, 2026b)

O PGR deve conter, no mínimo, o inventário de riscos ocupacionais e o plano de ação. O inventário organiza os perigos e riscos identificados, enquanto o plano de ação estabelece medidas preventivas, prioridades, responsáveis e acompanhamento. (BRASIL, 2026b)

A importância jurídica do PGR está na possibilidade de demonstrar que a empresa conhece seus riscos e possui planejamento para controlá-los. Entretanto, sua existência não afasta responsabilidade quando as medidas previstas não são implementadas ou quando o documento é produzido de forma incompatível com a realidade. (BRASIL, 2026a)

A elaboração deve ser tecnicamente adequada e integrada aos demais programas e normas de segurança e saúde. A gestão deve envolver profissionais competentes quando exigidos pela legislação e considerar a participação dos trabalhadores, especialmente porque eles possuem conhecimento direto sobre a execução das tarefas. (BRASIL, 2026b)

A documentação também possui valor probatório. Em eventual fiscalização, acidente ou demanda judicial, registros de avaliações, treinamentos, medidas de controle e revisões podem demonstrar a adoção de medidas preventivas. Por outro lado, inconsistências documentais podem reforçar a conclusão de que a organização não gerenciava adequadamente os riscos. (BRASIL, 2026b)

Assim, o PGR deve ser tratado como instrumento vivo de gestão, sujeito a revisão, e não como documento estático elaborado apenas para atender à fiscalização. (BRASIL, 2026a)

5 DIREITOS E DEVERES DE EMPREGADORES E TRABALHADORES

A NR-1 distribui responsabilidades entre os sujeitos da relação de trabalho. O empregador possui posição central porque organiza o processo produtivo, define procedimentos

e controla recursos. Por isso, deve implementar medidas de prevenção, informar os trabalhadores e assegurar condições adequadas de segurança e saúde (BRASIL, 2026b).

O dever empresarial possui natureza jurídica ampla. Não se limita ao fornecimento de equipamentos. A organização deve adotar medidas coletivas, administrativas e individuais adequadas, observando a hierarquia de controles e a realidade de cada atividade (BRASIL, 2026b).

A jurisprudência trabalhista também reforça esse dever. A Súmula nº 289 do Tribunal Superior do Trabalho estabelece que o simples fornecimento de equipamento de proteção não exime o empregador: é necessário adotar medidas que reduzam ou eliminem a nocividade e assegurar o uso efetivo do equipamento. O entendimento evidencia a prioridade de medidas preventivas eficazes sobre a entrega meramente formal de EPIs (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2003).

O trabalhador também possui deveres. Deve cumprir as orientações de segurança, colaborar com as medidas preventivas e utilizar corretamente os equipamentos disponibilizados. A participação do empregado, contudo, não elimina a responsabilidade organizacional do empregador (BRASIL, 2026b).

Outro aspecto relevante é o direito de recusa em situação que, por motivos razoáveis, envolva risco grave e iminente para a vida ou saúde. A atualização normativa aperfeiçoou essa disciplina em 2024, buscando harmonização com a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (BRASIL, 2019; BRASIL, 2026b; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981).

A participação dos trabalhadores também é importante na identificação de riscos. Quem executa diretamente as tarefas pode perceber situações não evidenciadas por avaliações meramente documentais. A gestão eficiente, portanto, combina conhecimento técnico e experiência prática (BRASIL, 2026b).

Do ponto de vista jurídico, a prevenção deve ser compreendida como dever compartilhado, mas não simétrico: cabe ao empregador estruturar o sistema de prevenção e ao trabalhador cooperar com sua efetivação (BRASIL, 2026b).

5.1 Riscos psicossociais e a atualização da NR-1

Uma das mudanças mais relevantes da revisão do capítulo 1.5 foi a inclusão expressa dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no gerenciamento de riscos ocupacionais.

A medida representa evolução da concepção de saúde ocupacional, que passa a reconhecer de maneira mais clara a influência da organização e das condições de trabalho sobre a saúde (BRASIL, 2025; BRASIL, 2026b).

O Ministério do Trabalho e Emprego destaca exemplos como excesso de demandas ou sobrecarga, assédio e falta de suporte ou apoio no trabalho. Esses fatores não devem ser confundidos com diagnósticos individuais. O foco do gerenciamento é identificar condições de trabalho que possam representar risco e estabelecer medidas preventivas (BRASIL, 2025).

A análise dos riscos psicossociais exige cuidado metodológico. Não se trata de transformar qualquer desconforto subjetivo em risco ocupacional automaticamente. A organização deve realizar identificação e avaliação tecnicamente fundamentadas, considerando a atividade, a organização do trabalho, a exposição e as medidas existentes (BRASIL, 2025).

A inclusão desses fatores produz impactos jurídicos relevantes. Práticas de gestão que imponham sobrecarga sistemática, tolerem assédio ou mantenham organização de trabalho inadequada podem representar riscos que devem ser enfrentados no sistema de prevenção (BRASIL, 2025; BRASIL, 2026b).

O tema também reforça a necessidade de integração entre NR-1 e NR-17, especialmente no exame das condições de trabalho. A prevenção contemporânea exige visão multidimensional da saúde do trabalhador, contemplando aspectos físicos, ambientais, organizacionais e psicossociais (BRASIL, 2026b).

A revisão de escopo de Santos et al (2024)., que examinou estudos e documentos brasileiros, identificou variedade nas dimensões e nos métodos usados para avaliar aspectos psicossociais. Pereira et al (2020). também discutem limites de abordagens que não consideram de forma integrada a saúde mental e a organização do trabalho. Esses estudos sustentam a necessidade de avaliações contextualizadas, tecnicamente justificadas e articuladas à participação dos trabalhadores.

A mudança demonstra que segurança do trabalho não significa apenas impedir acidentes físicos. Também envolve prevenir condições de trabalho capazes de produzir adoecimento e sofrimento relacionados à própria organização laboral (BRASIL, 2025; BRASIL, 2026b)

5.2 Consequências do descumprimento

O descumprimento da NR-1 pode gerar consequências em diferentes esferas. No plano administrativo, a fiscalização do trabalho pode identificar irregularidades e aplicar as medidas

cabíveis conforme a legislação e a NR-28, que disciplina fiscalização e penalidades (BRASIL, 2026c).

A consequência administrativa pode incluir autuação e imposição de multa, observados os critérios legais aplicáveis, a natureza da infração e os parâmetros previstos na regulamentação. Em situações de risco grave, podem existir medidas administrativas mais severas, conforme o caso e as normas específicas (BRASIL, 2026c).

No plano trabalhista, o descumprimento pode ser utilizado como elemento de prova em demandas relacionadas a acidentes, doenças ocupacionais, adicional de insalubridade ou periculosidade, rescisão indireta e outras pretensões, dependendo dos fatos (BRASIL, 1943; BRASIL, 1991).

Na esfera civil, a ocorrência de dano decorrente de ambiente de trabalho inadequado pode gerar obrigação de indenizar quando presentes os pressupostos da responsabilidade civil. A análise deve considerar conduta, dano, nexo causal e, conforme a hipótese, culpa ou fundamento objetivo aplicável (BRASIL, 2002; SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2020).

A responsabilidade previdenciária também pode ser afetada quando o evento ocupacional produz repercussões perante o sistema de benefícios e as obrigações legais de comunicação do acidente (BRASIL, 1991).

Em situações graves, a conduta poderá ainda apresentar repercussões penais, desde que haja enquadramento em tipo penal e estejam presentes seus elementos. Não se deve afirmar, portanto, que toda infração à NR-1 constitui automaticamente crime; é necessário que a conduta se enquadre em tipo penal e que seus elementos estejam presentes (BRASIL, 1940).

A principal conclusão é que a infração administrativa pode ser apenas a primeira manifestação de um problema maior. Quando o descumprimento contribui para acidente ou adoecimento, as consequências podem se multiplicar em diferentes esferas jurídicas (BRASIL, 2026b)

5.3 Fiscalização e penalidades

A fiscalização do cumprimento das normas de segurança e saúde do trabalho integra as atribuições da Inspeção do Trabalho. A NR-28 estabelece critérios relacionados à fiscalização e às penalidades, complementando o sistema de proteção instituído pelas demais NRs (BRASIL, 2026c).

A atuação fiscalizatória possui função repressiva e preventiva. Ao verificar uma irregularidade, a autoridade competente pode adotar os procedimentos previstos na legislação, inclusive lavrar auto de infração quando caracterizada a violação de requisito normativo (BRASIL, 2026c).

A aplicação de penalidades deve observar legalidade, tipificação da conduta, critérios regulamentares e devido processo administrativo. A multa não é escolhida livremente pelo fiscal, pois existem parâmetros normativos para sua aplicação (BRASIL, 2026c).

É importante destacar que a penalidade administrativa não substitui a obrigação de corrigir a irregularidade. A finalidade das normas de SST é preventiva; portanto, a empresa deve eliminar ou controlar o risco, independentemente da existência de eventual multa (BRASIL, 2026c).

Em determinadas situações, especialmente quando há risco grave e iminente, o ordenamento prevê mecanismos administrativos destinados a impedir a continuidade da exposição perigosa. A gravidade da situação deve ser analisada segundo os critérios técnicos e jurídicos aplicáveis (BRASIL, 2026c).

A fiscalização também tende a utilizar documentação, entrevistas, inspeção física e análise dos processos de trabalho. Dessa forma, empresas que possuem documentos formalmente corretos, mas não implementam as medidas correspondentes, permanecem sujeitas à constatação de irregularidades (BRASIL, 2026c).

6 IMPACTOS DA NR-1 NAS EMPRESAS E NOS TRABALHADORES

A fiscalização do cumprimento das normas de segurança e saúde do trabalho integra as atribuições da Inspeção do Trabalho. A NR-28 estabelece critérios relacionados à fiscalização e às penalidades, complementando o sistema de proteção instituído pelas demais NRs (BRASIL, 2026c).

A atuação fiscalizatória possui função repressiva e preventiva. Ao verificar uma irregularidade, a autoridade competente pode adotar os procedimentos previstos na legislação, inclusive lavrar auto de infração quando caracterizada a violação de requisito normativo (BRASIL, 2026c).

A aplicação de penalidades deve observar legalidade, tipificação da conduta, critérios regulamentares e devido processo administrativo. A multa não é escolhida livremente pelo fiscal, pois existem parâmetros normativos para sua aplicação (BRASIL, 2026c).

É importante destacar que a penalidade administrativa não substitui a obrigação de corrigir a irregularidade. A finalidade das normas de SST é preventiva; portanto, a empresa deve eliminar ou controlar o risco, independentemente da existência de eventual multa (BRASIL, 2026c).

Em determinadas situações, especialmente quando há risco grave e iminente, o ordenamento prevê mecanismos administrativos destinados a impedir a continuidade da exposição perigosa. A gravidade da situação deve ser analisada segundo os critérios técnicos e jurídicos aplicáveis (BRASIL, 2026c).

A fiscalização também tende a utilizar documentação, entrevistas, inspeção física e análise dos processos de trabalho. Dessa forma, empresas que possuem documentos formalmente corretos, mas não implementam as medidas correspondentes, permanecem sujeitas à constatação de irregularidades (BRASIL, 2026c).

7 RESPONSABILIDADE JURÍDICA PELO DESCUMPRIMENTO

A responsabilidade decorrente do descumprimento das normas de segurança e saúde deve ser analisada de forma concreta. Não existe uma consequência única aplicável a toda infração. A natureza da irregularidade, sua gravidade, a existência de dano e o nexo causal determinam a repercussão jurídica (BRASIL, 1943; BRASIL, 2002; BRASIL, 2026b).

No âmbito trabalhista, a violação de deveres de proteção pode ser considerada na apreciação de controvérsias judiciais. Em acidentes e doenças ocupacionais, a análise pode envolver indenização por danos materiais, morais e, conforme o caso, outros efeitos (BRASIL, 1943; BRASIL, 1991; BRASIL, 2002).

A responsabilidade civil do empregador pode decorrer da culpa pela ausência ou insuficiência de medidas preventivas. Existem, ainda, hipóteses em que a legislação e a jurisprudência admitem responsabilidade objetiva, especialmente em atividades que, por sua natureza, impliquem risco especial, conforme os requisitos jurídicos aplicáveis (BRASIL, 1988; BRASIL, 2002; SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2020).

No Tema 932 da repercussão geral, o Supremo Tribunal Federal, ao julgar o RE 828.040, reconheceu a compatibilidade do art. 927, parágrafo único, do Código Civil com o art. 7º, XXVIII, da Constituição. A responsabilidade objetiva é admitida nas hipóteses legais e quando a atividade normalmente desenvolvida expõe habitualmente o trabalhador a risco especial, com potencial lesivo e ônus superior ao suportado pela coletividade; a tese exige análise das

circunstâncias concretas e não torna objetiva toda responsabilidade patronal (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2020; BRASIL, 2002).

Também podem existir responsabilidades individuais de gestores ou outros agentes, mas elas não devem ser presumidas automaticamente. É necessária análise da conduta efetivamente praticada, dos deveres atribuídos, do poder de decisão e do nexo com o resultado, sem presunção automática de responsabilidade penal ou civil (BRASIL, 1940; BRASIL, 2002).

Por isso, a conformidade com a NR-1 possui função de prevenção do passivo jurídico. Registros adequados, treinamentos, avaliações e medidas efetivamente implementadas demonstram diligência e auxiliam a organização na gestão de riscos jurídicos e ocupacionais (BRASIL, 2026b).

7.1 Análise crítica da importância da NR-1

A evolução da NR-1 demonstra mudança significativa na forma de compreender a segurança do trabalho. A lógica contemporânea não se limita à existência de regras isoladas; busca estabelecer sistema contínuo de gestão (BRASIL, 2026b).

Essa abordagem apresenta vantagens porque permite adaptar a prevenção à realidade de cada organização. Em vez de presumir que todos os ambientes possuem os mesmos riscos, o GRO exige identificação e avaliação contextualizadas (BRASIL, 2026b).

Entretanto, a flexibilidade também gera desafios. A gestão baseada em riscos exige capacidade técnica e pode produzir interpretações inadequadas quando empresas tratam documentos como mera formalidade. Por isso, a qualidade do processo de avaliação é tão importante quanto sua existência. Outro desafio está na implementação dos riscos psicossociais. A avaliação exige equilíbrio entre proteção efetiva e critérios técnicos, evitando tanto a negligência quanto conclusões sem base metodológica (BRASIL, 2026a).

A efetividade da NR-1 depende, portanto, de fiscalização adequada, qualificação profissional, participação dos trabalhadores e compromisso empresarial. A norma oferece uma estrutura; sua eficácia depende da execução concreta. Do ponto de vista jurídico, a NR-1 fortalece a ideia de prevenção como dever empresarial. Seu cumprimento reduz a probabilidade de dano e, simultaneamente, concretiza direitos fundamentais relacionados à saúde, dignidade e segurança do trabalhador (BRASIL, 2026b).

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise demonstra que a NR-1 ocupa posição estruturante na proteção da segurança e da saúde no trabalho. Por meio do GRO, a organização deve identificar perigos, avaliar riscos, adotar medidas preventivas, acompanhar sua eficácia e revisar o processo quando as condições se alterarem. O PGR documenta esse trabalho no inventário de riscos e no plano de ação, mas não substitui a execução das medidas previstas (BRASIL, 2026b; BRASIL, 2026a).

A trajetória normativa revela a passagem de regras predominantemente prescritivas para um modelo de gestão contínua. Editada em 1978, a NR-1 incorporou o GRO, vigente a partir de 2022. A redação atual do capítulo 1.5, em vigor desde 26 de maio de 2026, reforça essa lógica e inclui expressamente fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho (BRASIL, 2026b). A evolução concretiza os deveres previstos na Constituição, na CLT, na Lei nº 6.514/1977 e na Convenção nº 155 da OIT, que vinculam a segurança laboral à proteção da saúde, da dignidade e do meio ambiente de trabalho (BRASIL, 1943; BRASIL, 1977; BRASIL, 1988; BRASIL, 2019; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981).

A prevenção depende de responsabilidades complementares. Cabe ao empregador estruturar o sistema, informar os trabalhadores, implementar controles e verificar seus resultados. Aos trabalhadores compete colaborar e comunicar situações perigosas, sem que isso transfira a eles o dever empresarial de organizar a prevenção. A participação dos trabalhadores amplia a qualidade da avaliação, pois a experiência cotidiana pode revelar exposições que não aparecem em documentos ou inspeções pontuais. O direito de recusa diante de risco grave e iminente integra essa proteção (BRASIL, 2019; BRASIL, 2026b; ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO, 1981).

A inclusão dos riscos psicossociais amplia o alcance da gestão preventiva. Sobrecarga, assédio, falta de suporte e problemas de organização podem constituir fatores de risco quando identificados e avaliados com método adequado. A literatura brasileira evidencia diversidade conceitual e metodológica; por isso, a análise deve considerar as condições reais de trabalho, apoiar-se em evidências e envolver os trabalhadores, sem recorrer a diagnósticos genéricos (SANTOS et al., 2024; PEREIRA et al., 2020). O guia e o manual do Ministério do Trabalho e Emprego orientam a implementação, sem substituir a avaliação técnica de cada contexto (BRASIL, 2025; BRASIL, 2026a).

A fiscalização e as consequências jurídicas também devem ser examinadas conforme a situação concreta. A NR-28 disciplina inspeção e penalidades, e a CLT prevê deveres

empresariais e mecanismos como embargo e interdição. Eventual sanção administrativa não afasta a obrigação de corrigir o risco. Tampouco toda infração gera automaticamente responsabilidade civil ou penal: são necessários os requisitos próprios de cada esfera, como conduta, dano e nexo causal (BRASIL, 1943; BRASIL, 2026c).

A jurisprudência delimita essas repercussões. No Tema 932, o Supremo Tribunal Federal admitiu responsabilidade objetiva nas hipóteses legais e nas atividades que exponham habitualmente o trabalhador a risco especial, conforme as circunstâncias do caso, sem tornar objetiva toda responsabilidade patronal (SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, 2020). A Súmula nº 289 do Tribunal Superior do Trabalho estabelece que o simples fornecimento de equipamento de proteção não basta: o empregador deve adotar medidas para reduzir ou eliminar a nocividade e assegurar o uso efetivo do equipamento (TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, 2003). A doutrina igualmente adverte que documentos formais não demonstram prevenção quando as medidas não correspondem ao ambiente real (MELO, 2013; OLIVEIRA, 2026).

Conclui-se que a NR-1 é instrumento de gestão preventiva e de efetivação de direitos fundamentais. Sua eficácia depende de avaliações tecnicamente consistentes, controles adequados, atualização do PGR, registros confiáveis e participação dos trabalhadores. Às organizações cabe integrar a segurança e a saúde às decisões e à rotina de trabalho; ao Estado, fiscalizar documentos e condições concretas; e aos trabalhadores, participar da identificação e prevenção dos riscos.

O principal desafio é demonstrar que os perigos foram reconhecidos, os riscos avaliados e as medidas implementadas protegem efetivamente as pessoas. Aplicada como processo contínuo, a NR-1 contribui para prevenir acidentes e adoecimentos e promover um ambiente laboral seguro e saudável. Esse resultado exige compromisso organizacional, conhecimento técnico, diálogo social e respeito à dignidade de quem trabalha.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Brasília, DF: Presidência da República, 1940. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm. Acesso em: 7 out. 2026.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 7 out. 2026.

BRASIL. Lei nº 6.514, de 22 de dezembro de 1977. Altera o Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo à segurança e medicina do trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, 1977. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6514.htm. Acesso em: 7 out. 2026.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 7 out. 2026.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm. Acesso em: 7 out. 2026.

BRASIL. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Brasília, DF: Presidência da República, 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm. Acesso em: 7 out. 2026.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos sobre convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, 2019. Anexo LI: Convenção nº 155 da OIT. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm. Acesso em: 7 out. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Aprova nova redação do capítulo 1.5 da NR-1 e altera o Anexo I. Brasília, DF: MTE, 2024. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf. Acesso em: 7 out. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Guia de informações sobre fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho. Brasília, DF: MTE, 2025. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-paritaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/guia-nr-01-revisado.pdf. Acesso em: 7 out. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Manual de interpretação e aplicação do capítulo 1.5 da NR-1: Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília, DF: MTE, 2026a. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/manuais-e-publicacoes/2026/manual_gro_pgr_da_nr_1.pdf. Acesso em: 7 out. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 1: Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília, DF: MTE, 2026b. Texto vigente desde 26 maio 2026. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-

informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-paritaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1. Acesso em: 7 out. 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 28: Fiscalização e Penalidades. Brasília, DF: MTE, 2026c. Texto atualizado em 2026. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-paritaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-28-nr-28. Acesso em: 7 out. 2026.

MELO, Raimundo Simão de. Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição. 5. ed. São Paulo: LTr, 2013.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. 17. ed. Salvador: Juspodivm, 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 155 sobre segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. Genebra, 1981. Disponível em: https://www.ilo.org/pt-pt/resource/c155-seguranca-e-saude-dos-trabalhadores. Acesso em: 7 out. 2026. Promulgada no Brasil pelo Decreto nº 10.088/2019, Anexo LI.

PEREIRA, Ana Carolina Lemos; SOUZA, Heloisa Aparecida; LUCCA, Sergio Roberto de; IGUTI, Aparecida Mari. Fatores de riscos psicossociais no trabalho: limitações para uma abordagem integral da saúde mental relacionada ao trabalho. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 45, e18, 2020. DOI: https://doi.org/10.1590/2317-6369000035118.

SANTOS, Caroline Castro de Assis; GOMES, Nayara Ribeiro; SANTOS, Kionna Oliveira Bernardes; MEDEIROS, Adriane Mesquita de. Avaliação dos aspectos psicossociais do trabalho no Brasil no contexto da saúde do trabalhador: uma revisão de escopo. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, v. 49, e9, 2024. DOI: https://doi.org/10.1590/2317-6369/38122pt2024v49e9.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Recurso Extraordinário nº 828.040/DF. Tema 932 da repercussão geral. Relator: Ministro Alexandre de Moraes. Tribunal Pleno, julgamento em 12 mar. 2020. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?classeProcesso=RE&incidente=4608798&numeroProcesso=828040&numeroTema=932. Acesso em: 7 out. 2026.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Súmula nº 289: insalubridade. adicional. fornecimento do aparelho de proteção. efeito. Mantida pela Resolução nº 121/2003, Diário da Justiça, 19, 20 e 21 nov. 2003. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/10157/cc23ec94-9e08-47e3-8ed6-2e662cee7690. Acesso em: 7 out. 2026.