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

doi.org/10.51891/rease.v12i11.32248

A NORMA REGULAMENTADORA Nº 1 (NR-1): CONCEITO, REGRAS, CONSEQUÊNCIAS, IMPACTOS E PENALIDADES NO AMBIENTE DE TRABALHO

REGULATORY STANDARD NO. 1 (NR-1): CONCEPT, RULES, CONSEQUENCES, IMPACTS AND PENALTIES IN THE WORK ENVIRONMENT

Denys Willian Barbosa[1]
Rogério Bonfim de Lima[2]
Samuel Montalvão Oliveira[3]
Janaína Guimarães Mansilia[4]

RESUMO: A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) ocupa posição estruturante no sistema brasileiro de Segurança e Saúde no Trabalho, ao estabelecer disposições gerais aplicáveis às demais Normas Regulamentadoras e disciplinar o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), materializado, em regra, pelo Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). O presente artigo tem por objetivo analisar o conceito, as principais regras, consequências, impactos e penalidades decorrentes da aplicação da NR-1, com ênfase na prevenção dos riscos ocupacionais, nos deveres atribuídos às organizações e aos trabalhadores e nas recentes alterações referentes aos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho. A pesquisa adotou metodologia qualitativa, bibliográfica, documental e jurídico-dogmática, fundamentada na legislação, doutrina, jurisprudência, normas regulamentadoras e instrumentos internacionais relacionados à Segurança e Saúde no Trabalho. Os resultados demonstram que a NR-1 supera a concepção meramente documental da prevenção, estabelecendo processo contínuo de identificação de perigos, avaliação, classificação, controle, acompanhamento e revisão dos riscos ocupacionais. Verificou-se, ainda, que o descumprimento de suas disposições pode produzir consequências administrativas, trabalhistas, civis e previdenciárias, além de impactos econômicos e organizacionais. A inclusão expressa dos fatores de riscos psicossociais amplia a proteção do trabalhador, embora suscite debates quanto aos critérios técnicos e à segurança jurídica na aplicação de sanções. Conclui-se que o adequado gerenciamento dos riscos ocupacionais constitui obrigação regulamentar e instrumento essencial à efetivação do direito fundamental a um ambiente de trabalho seguro, saudável e juridicamente sustentável.

Palavras-chave: Norma. Gerenciamento. Riscos. Segurança.

[1] Cabo da Polícia Militar do Estado de São Paulo. Tecnólogo em Segurança Pública pela Universidade Cruzeiro do Sul. Discente do curso de Direito do Centro Universitário de Santa Fé do Sul (UNIFUNEC).
[2] Policial Militar reformado. Discente do curso de Direito do Centro Universitário de Santa Fé do Sul (UNIFUNEC).
[3] Discente do curso de Direito do Centro Universitário de Santa Fé do Sul (UNIFUNEC).
[4] Mestra em Direito. Doutoranda em Desenvolvimento Territorial e Meio Ambiente. Docente do curso de Direito do Centro Universitário de Santa Fé do Sul (UNIFUNEC).

ABSTRACT: Regulatory Standard No. 1 (NR-1) holds a foundational position within the Brazilian Occupational Health and Safety system by establishing general provisions applicable to other Regulatory Standards and governing Occupational Risk Management (GRO)—implemented, as a rule, through the Risk Management Program (PGR). This article aims to analyze the concept, key rules, consequences, impacts, and penalties associated with the application of NR-1, emphasizing occupational risk prevention, the duties assigned to organizations and workers, and recent amendments regarding work-related psychosocial risk factors. The study employed a qualitative methodology involving bibliographic, documentary, and legal-dogmatic analysis, grounded in legislation, legal doctrine, case law, regulatory standards, and international instruments related to Occupational Health and Safety. The results demonstrate that NR-1 moves beyond a merely document-based approach to prevention, establishing a continuous process for the identification, assessment, classification, control, monitoring, and review of occupational risks. It was also found that non-compliance with its provisions can lead to administrative, labor, civil, and social security consequences, as well as economic and organizational impacts. The explicit inclusion of psychosocial risk factors enhances worker protection, although it sparks debate regarding technical criteria and legal certainty in the imposition of sanctions. The study concludes that proper occupational risk management constitutes a regulatory obligation and an essential tool for realizing the fundamental right to a safe, healthy, and legally sustainable work environment.

Keywords: Standard. Management. Risks. Safety.

1 INTRODUÇÃO E METODOLOGIA

A proteção à vida, à saúde e à integridade física e psíquica do trabalhador constitui elemento fundamental do Direito do Trabalho contemporâneo. A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 assegura, no artigo 7º, inciso XXII, o direito dos trabalhadores à redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança, revelando que a proteção do ambiente laboral não constitui mera faculdade empresarial, mas dever jurídico relacionado à própria dignidade da pessoa humana (BRASIL, 1988).

No plano infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente em seus artigos 154 a 201, disciplina a segurança e a medicina do trabalho e atribui às empresas deveres específicos relacionados à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais (BRASIL, 1943). O artigo 157 da CLT estabelece que cabe às empresas cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, instruir os empregados acerca das precauções necessárias à prevenção de acidentes e doenças ocupacionais, adotar as medidas determinadas pelas autoridades competentes e facilitar a fiscalização.

Dentro desse sistema normativo encontram-se as Normas Regulamentadoras, que detalham as obrigações relacionadas à Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Dentre elas, destaca-se a Norma Regulamentadora nº 1, denominada Disposições Gerais e Gerenciamento

de Riscos Ocupacionais, responsável por estabelecer disposições gerais, direitos e deveres e, especialmente, as bases do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (BRASIL, 2024a).

A NR-1 passou por relevante processo de transformação normativa. A Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020, reformulou sua estrutura e consolidou o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), estabelecendo o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) como importante instrumento de prevenção (BRASIL, 2020). Posteriormente, novas alterações foram promovidas, destacando-se a Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, cuja nova redação do capítulo 1.5 disciplinou novos parâmetros para o GRO (BRASIL, 2024b).

A mudança normativa representa a evolução de uma visão tradicional de Segurança e Saúde no Trabalho, frequentemente concentrada na produção de documentos e atendimento formal de exigências administrativas, para um sistema dinâmico de prevenção, identificação, avaliação, classificação, controle e acompanhamento permanente dos riscos ocupacionais.

Esse processo adquiriu especial relevância com a inclusão expressa dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho no gerenciamento dos riscos ocupacionais. A alteração ampliou a discussão acerca da responsabilidade das organizações sobre aspectos relacionados à organização e às condições do trabalho que possam afetar a saúde mental dos trabalhadores.

A relevância jurídica da matéria tornou-se ainda maior em 2026, quando o Supremo Tribunal Federal passou a examinar a constitucionalidade e a segurança jurídica relacionada à imposição de sanções decorrentes das novas exigências relativas aos riscos psicossociais na Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 1316 (BRASIL, 2026b).

Nesse contexto, formula-se a seguinte problemática de pesquisa: em que medida a NR-1 estrutura o dever de prevenção dos riscos ocupacionais e quais são as principais consequências jurídicas, econômicas e organizacionais decorrentes de sua observância ou descumprimento?

O objetivo geral deste trabalho consiste em analisar a Norma Regulamentadora nº 1, abrangendo seu conceito, suas principais regras, consequências, impactos e penalidades. Como objetivos específicos, busca-se compreender o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais e o Programa de Gerenciamento de Riscos; identificar os deveres atribuídos aos empregadores e trabalhadores; examinar os impactos organizacionais da norma; analisar a inclusão dos fatores de riscos psicossociais; e demonstrar as consequências administrativas, trabalhistas, civis e previdenciárias relacionadas ao seu descumprimento.

Para atingir tais objetivos, este trabalho está estruturado em quatro seções principais além das considerações finais: a Seção 2 apresenta o conceito, embasamento doutrinário e diretrizes do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais; a Seção 3 aborda os aspectos operacionais,

os riscos psicossociais e os impactos organizacionais; e a Seção 4 analisa o quadro de sanções e consequências jurídicas do descumprimento normativo.

1.1 Metodologia da pesquisa

O presente estudo foi desenvolvido mediante pesquisa qualitativa, bibliográfica, documental e jurídico-dogmática, destinada à análise sistemática das normas jurídicas que disciplinam a Segurança e Saúde no Trabalho no ordenamento brasileiro.

A pesquisa documental abrangeu a Constituição Federal de 1988, a Consolidação das Leis do Trabalho, a Norma Regulamentadora nº 1, a Norma Regulamentadora nº 28, a Lei nº 8.213/1991 e as portarias editadas pelo Ministério do Trabalho e Emprego relacionadas ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

Foram igualmente analisados instrumentos internacionais de proteção à saúde e segurança no trabalho, com destaque para as Convenções nº 155 e nº 187 da Organização Internacional do Trabalho. A Convenção nº 155 foi ratificada pelo Brasil em 1992 e passou a vigorar no território nacional em 18 de maio de 1993, tendo sido originalmente promulgada pelo Decreto nº 1.254/1994 e posteriormente consolidada no Decreto nº 10.088/2019 (BRASIL, 2019). A Convenção nº 187, por sua vez, apesar de ainda não ter sido ratificada pelo Brasil, constitui relevante parâmetro internacional de estruturação de sistemas nacionais de Segurança e Saúde no Trabalho (OIT, 2006). Em 2022, as Convenções nº 155 e nº 187 foram reconhecidas pela Organização Internacional do Trabalho como convenções fundamentais (OIT, 2023).

A pesquisa também utilizou doutrina especializada e decisões judiciais relacionadas à responsabilidade do empregador em acidentes e doenças ocupacionais, excludentes do nexo causal, prevenção de riscos e aplicação da NR-1. Quanto ao método, adotou-se abordagem dedutiva, partindo dos fundamentos constitucionais e internacionais da proteção ao trabalhador para examinar as obrigações concretamente instituídas pela NR-1 e seus efeitos nas relações de trabalho.

2 CONCEITO, REGRAS E ESTRUTURA DO GERENCIAMENTO DE RISCOS OCUPACIONAIS

2.1 Conceito e finalidade da Norma Regulamentadora nº 1

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) constitui a norma de regência e a espinha dorsal do sistema brasileiro de Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Conforme preconiza o item 1.1.1 da própria NR-1, o seu objetivo é:

> estabelecer as disposições gerais, o campo de aplicação, os termos e as definições comuns às Normas Regulamentadoras - NR relativas à segurança e saúde no trabalho e as diretrizes para a avaliação e gestão dos riscos ocupacionais. (BRASIL, 2024a, p. 1)

A NR-1 apresenta caráter simultaneamente geral e transversal. É geral por consolidar princípios, direitos, deveres e conceitos aplicáveis a todo o arcabouço normativo infraconstitucional de SST; é transversal porque suas diretrizes dialogam e interagem diretamente com as demais normas regulamentadoras setoriais e específicas, funcionando como o eixo integrador do sistema preventivo.

A finalidade primordial da norma consiste em assegurar que os perigos e riscos decorrentes do ambiente laboral sejam mapeados, avaliados e controlados de maneira prévia e contínua, evitando o surgimento de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. Sob a ótica da doutrina jurídica especializada, essa abordagem reflete a transição de um paradigma puramente infortunístico para um paradigma estritamente prevencionista. Nas palavras de Sebastião Geraldo de Oliveira:

> Não basta assegurar direitos reparatórios aos lesados (visão da infortunística); é imperioso, também, exigir que o empregador ou tomador dos serviços adote todos os recursos e tecnologias disponíveis para evitar as lesões (visão prevencionista). (OLIVEIRA, 2011, p. 45)

Nesse viés, a lógica introduzida pelo Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) supera o ultrapassado conceito de que a segurança e saúde no trabalho poderiam ser satisfeitas mediante a simples confecção, homologação e arquivamento burocrático de relatórios estáticos. Conforme leciona Tuffi Messias Saliba, o gerenciamento de riscos no ambiente de trabalho exige uma conduta proativa e dinâmica:

> O gerenciamento de riscos ocupacionais pressupõe um processo dinâmico e contínuo, no qual a identificação dos perigos e a avaliação dos riscos devem ser constantemente atualizadas de acordo com as mudanças operacionais, tecnológicas e organizacionais do estabelecimento. (SALIBA, 2021, p. 32)

Assim, a identificação pontual de um fator de risco não exaure a obrigação jurídica da organização. Após o diagnóstico inicial, o empregador assume o dever de mensurar, classificar, implementar medidas efetivas de mitigação e acompanhar a eficácia das intervenções. A prevenção deixa de ser vista como um ato burocrático episódico para se consolidar como um processo permanente de gestão da higidez do meio ambiente do trabalho.

2.2 Direitos e deveres das organizações e dos trabalhadores

O sistema preventivo instituído pela NR-1 atribui responsabilidades tanto às organizações quanto aos trabalhadores. Entre os principais deveres da organização encontra-se o de cumprir e fazer cumprir as disposições legais e regulamentares sobre Segurança e Saúde no Trabalho. Esse comando guarda correspondência direta com o artigo 157 da CLT, que atribui às empresas a responsabilidade de instruir trabalhadores, adotar medidas preventivas e facilitar a fiscalização. A organização também deve prestar informações aos trabalhadores sobre os riscos existentes nos locais de trabalho e sobre as medidas de prevenção adotadas.

O empregado, por sua vez, deve cumprir as normas de segurança, seguir as orientações recebidas, colaborar com a organização e utilizar corretamente os equipamentos de proteção disponibilizados. O dever empresarial de prevenção, portanto, não elimina a participação do trabalhador no sistema de segurança. A própria CLT, em seu artigo 158, determina que os empregados observem as normas de segurança e colaborem com sua aplicação, podendo constituir ato faltoso a recusa injustificada ao cumprimento das instruções ou ao uso de equipamentos de proteção individual fornecidos pelo empregador.

Outro instrumento relevante previsto na NR-1 é o denominado direito de recusa. Diante de situação que represente risco grave e iminente à vida ou à saúde, o trabalhador pode interromper sua atividade e comunicar imediatamente a situação ao superior responsável, sem que a prevenção possa ser interpretada simplesmente como ato de insubordinação. O instituto reforça a compreensão de que a preservação da vida e da integridade do trabalhador deve prevalecer diante de situações concretas de perigo significativo.

2.3 Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)

O Gerenciamento de Riscos Ocupacionais constitui um dos principais pilares da NR-1. O GRO pode ser compreendido como um processo organizado e contínuo por meio do qual a organização identifica perigos, avalia riscos ocupacionais, determina medidas de prevenção, acompanha sua execução e verifica sua eficácia. Diferentemente de um documento isolado, o GRO representa um sistema de gestão.

A lógica operacional do GRO estrutura-se no seguinte fluxo contínuo de gestão: Identificação do Perigo → Avaliação do Risco → Classificação → Definição das Medidas de Prevenção → Implementação → Acompanhamento → Revisão.

Dessa maneira, o gerenciamento de riscos deve acompanhar permanentemente as características reais do ambiente de trabalho. Mudanças em equipamentos, processos produtivos, organização do trabalho, instalações ou métodos empregados exigem nova avaliação. A mesma lógica aplica-se à ocorrência de acidentes, doenças relacionadas ao trabalho ou identificação de insuficiência das medidas preventivas adotadas.

O Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) constitui a forma documental por meio da qual se materializa o gerenciamento previsto na NR-1, devendo conter, no mínimo:

1. Inventário de Riscos Ocupacionais: Constitui o diagnóstico das condições laborais da organização. Abrange a caracterização dos processos e ambientes de trabalho, identificação dos perigos, trabalhadores expostos, possíveis lesões ou agravos à saúde e avaliação dos riscos. A avaliação deve considerar a probabilidade de ocorrência e a severidade das possíveis consequências, permitindo determinar prioridades.

2. Plano de Ação: Estabelece medidas destinadas à eliminação, redução ou controle dos riscos identificados no inventário. Define prioridades, responsáveis, cronogramas e mecanismos de acompanhamento para demonstrar quais ações preventivas efetivamente serão executadas.

3 ASPECTOS OPERACIONAIS, DESAFIOS CONTEMPORÂNEOS E IMPACTOS EMPRESARIAIS

3.1 Hierarquia das medidas de prevenção e capacitação

Um dos aspectos estruturantes do sistema de gerenciamento consiste na prioridade atribuída às medidas coletivas de prevenção. A proteção do trabalhador não deve depender exclusivamente de equipamentos individuais. Sempre que tecnicamente possível, deve-se buscar inicialmente eliminar o perigo ou reduzir o risco em sua própria fonte. Somente quando as medidas coletivas forem inviáveis, insuficientes ou estiverem em fase de implantação é que outras formas de proteção assumem importância complementar. Essa hierarquia impede que o fornecimento de Equipamento de Proteção Individual (EPI) seja utilizado como justificativa automática para manter processos produtivos perigosos.

A capacitação e o treinamento dos trabalhadores também integram o gerenciamento de riscos. A capacitação possui finalidade preventiva e deve guardar correspondência direta com os riscos da atividade. Treinamentos meramente formais não atendem à finalidade normativa quando o trabalhador não recebe condições de compreender os riscos. A utilização de

modalidades de educação a distância (EaD) ou semipresenciais exige estrita observância dos requisitos pedagógicos e técnicos previstos na norma.

3.2 Gestão documental, terceirização e tratamento diferenciado

A NR-1 autoriza a prestação e guarda de documentos em meio digital, observados os requisitos de autenticidade, integridade e validade das assinaturas. Contudo, o formato eletrônico não altera o dever de manter os dados atualizados e acessíveis à fiscalização e aos trabalhadores.

Quanto aos trabalhadores terceirizados, a contratação de empresas prestadoras de serviços não exime a contratante do gerenciamento integrado dos riscos no seu estabelecimento. A organização contratante deve informar às contratadas os riscos presentes no ambiente e coordenar as medidas preventivas, evitando zonas de indefinição de responsabilidade.

Para Microempreendedores Individuais (MEI), Microempresas (ME) e Empresas de Pequeno Porte (EPP), a NR-1 prevê mecanismos de simplificação documental. Entretanto, a simplificação administrativa não elimina o dever absoluto de prevenção. A dispensa de elaboração de determinados documentos não se confunde com autorização para manter ambientes inseguros.

3.3 Fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho

A Portaria MTE nº 1.419/2024 incluiu expressamente os fatores de riscos psicossociais no capítulo 1.5 da NR-1 (BRASIL, 2024b). Esses fatores decorrem das condições e da organização do trabalho, como sobrecarga, pressão excessiva, assédio, conflitos e ausência de suporte.

A norma não torna o empregador responsável por todas as dimensões da saúde mental ou por problemas pessoais externos enfrentados pelo trabalhador. O objeto da avaliação limita-se aos fatores ocupacionais controláveis vinculados à organização laboral.

3.4 Impactos organizacionais e econômicos

A implementação da NR-1 exige das organizações:

• Mudança cultural: Transição do cumprimento burocrático de papéis para uma gestão preventiva ativa.

• Integração setorial: Envolvimento de gestores, RH, medicina do trabalho, engenharia de segurança e trabalhadores.

• Aporte financeiro e visão estratégica: Os custos com treinamentos, adequação de máquinas e equipamentos representam investimento na redução de perdas decorrentes de acidentes, interrupções operacionais e litígios.

4 CONSEQUÊNCIAS JURÍDICAS, FISCALIZAÇÃO E A ADPF 1316

4.1 Responsabilidade multidimensional pelo descumprimento

O descumprimento da NR-1 desencadeia consequências em quatro esferas autônomas e interdependentes:

Quadro 1 – Esferas de responsabilização pelo descumprimento da NR-1

Esfera Jurídica	Principais Consequências e Mecanismos
Administrativa	Auto de infração, multas (NR-28), interdição ou embargo do estabelecimento/equipamento.
Trabalhista	Pedido de rescisão indireta (art. 483 da CLT), fiscalização do trabalho e passivos trabalhistas.
Civil	Indenizações por danos materiais, morais, estéticos e pensionamento (arts. 186 e 927 do Código Civil).
Previdenciária	Concessão de benefícios acidentários pelo INSS e ação regressiva acidentária (Lei nº 8.213/1991).

4.2 Responsabilidade civil, excludentes e culpa do trabalhador

A responsabilidade civil patronal é, em regra, subjetiva (art. 7º, XXVIII, CF/88), exigindo dano, nexo causal e culpa. Todavia, admite-se a responsabilidade objetiva (art. 927, parágrafo único, do Código Civil) quando a atividade desempenhada implicar risco acentuado e superior ao suportado pela coletividade.

O PGR atua como importante elemento probatório. A negligência na gestão dos riscos fortalece a demonstração de culpa empresarial. Por outro lado, a responsabilidade não é automática: a jurisprudência reconhece a culpa exclusiva da vítima como excludente do nexo causal quando o trabalhador, devidamente treinado e equipado, descumpre deliberadamente os procedimentos de segurança estabelecidos pela empresa (BELMONTE, 2026).

4.3 A ADPF 1316 e a segurança jurídica na fiscalização dos riscos psicossociais

Em 2026, a inclusão dos riscos psicossociais no GRO ensejou o ajuizamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 1316 no Supremo Tribunal Federal (BRASIL, 2026b). Em decisão cautelar confirmada pelo Plenário do STF, determinou-se a suspensão

temporária da aplicação de multas e penalidades relativas especificamente às exigências sobre riscos psicossociais.

Ressalta-se que a decisão não suspendeu a NR-1 no seu todo nem afastou o dever geral de prevenção de riscos, buscando apenas assegurar a definição de critérios técnicos e objetivos para a fiscalização, harmonizando a proteção à saúde do trabalhador com a segurança jurídica e o princípio da legalidade sancionatória.

5 CONCLUSÃO

A Norma Regulamentadora nº 1 exerce função estruturante no sistema brasileiro de Segurança e Saúde no Trabalho, estabelecendo fundamentos aplicáveis às demais Normas Regulamentadoras e instituindo modelo organizado de gerenciamento dos riscos ocupacionais.

O desenvolvimento deste estudo permitiu constatar que a atual concepção de prevenção ultrapassa a simples produção de documentos. O Gerenciamento de Riscos Ocupacionais pressupõe processo contínuo composto por identificação dos perigos, avaliação dos riscos, estabelecimento de prioridades, adoção de medidas preventivas, acompanhamento dos resultados e revisão das estratégias adotadas. O Programa de Gerenciamento de Riscos representa importante instrumento de materialização desse processo e possui como componentes essenciais o Inventário de Riscos Ocupacionais e o Plano de Ação. Sua eficácia, contudo, depende da correspondência entre o conteúdo documental e as reais condições encontradas nos ambientes de trabalho.

A pesquisa também demonstrou que empregadores e trabalhadores possuem responsabilidades próprias. À organização compete estruturar o ambiente, identificar riscos, implementar medidas preventivas, prestar informações e fornecer meios adequados de proteção. Ao trabalhador compete observar as regras de segurança, utilizar corretamente os equipamentos disponibilizados e colaborar com o sistema preventivo. Assim, embora o dever de organização e proteção recaia primordialmente sobre o empregador, a Segurança e Saúde no Trabalho pressupõem participação de todos os sujeitos da relação laboral.

As alterações relativas aos fatores de riscos psicossociais demonstram a evolução do próprio conceito de risco ocupacional. A proteção contemporânea não se limita aos agentes físicos, químicos ou mecânicos tradicionalmente reconhecidos, passando a alcançar também aspectos relacionados à organização do trabalho que possam afetar a integridade psíquica dos trabalhadores. Entretanto, essa ampliação exige parâmetros técnicos e jurídicos suficientemente objetivos, especialmente quando associada à imposição de penalidades administrativas. Nesse

contexto, a ADPF nº 1316 revela questão jurídica de grande atualidade: o Supremo Tribunal Federal suspendeu temporariamente a aplicação de sanções relacionadas especificamente às novas exigências sobre fatores psicossociais, sem eliminar o dever geral de prevenção e sem suspender o restante da NR-1.

Quanto às consequências do descumprimento, constatou-se que estas podem alcançar diferentes esferas jurídicas. Na esfera administrativa, podem ser aplicadas multas e outras providências fiscalizatórias. Na esfera trabalhista, irregularidades graves poderão contribuir para controvérsias relacionadas à rescisão indireta ou ao cumprimento das obrigações de segurança. No campo civil, acidentes ou doenças ocupacionais podem gerar obrigação de indenizar quando presentes os pressupostos da responsabilidade. No âmbito previdenciário, podem ocorrer repercussões decorrentes dos benefícios acidentários e, nas hipóteses legalmente previstas, ações regressivas.

Não se pode, contudo, adotar modelo de responsabilidade automática. A ocorrência de acidente exige análise concreta das circunstâncias, do nexo causal, da conduta empresarial e das eventuais excludentes. Da mesma forma, a adoção formal de PGR não é suficiente para afastar a responsabilidade quando demonstrado que as medidas preventivas não foram concretamente implementadas.

Conclui-se, portanto, que a NR-1 constitui verdadeiro instrumento de governança preventiva do ambiente laboral. Sua adequada aplicação favorece a proteção da vida, saúde e integridade dos trabalhadores, reduz acidentes e doenças ocupacionais e simultaneamente proporciona maior segurança jurídica às organizações. Mais do que obrigação burocrática, o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais representa mecanismo de efetivação do direito constitucional à redução dos riscos inerentes ao trabalho e elemento indispensável à construção de ambientes laborais seguros, saudáveis e juridicamente sustentáveis.

REFERÊNCIAS

BELMONTE, Alexandre Agra. Excludentes do nexo causal nas relações de trabalho. Revista do Programa Trabalho Seguro, Brasília, DF, v. 12, n. 1, p. 15-32, 2026.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 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.

BRASIL. Decreto nº 1.254, de 29 de setembro de 1994. Promulga a Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho. Brasília, DF, 1994.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 2019.

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, 1991.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1): Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília, DF: MTE, 2024a.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 28 (NR-28): Fiscalização e Penalidades. Brasília, DF: MTE, 2026a.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024. Altera a Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília, DF, 2024b.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria SEPRT nº 6.730, de 9 de março de 2020. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Brasília, DF, 2020.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 1316/DF. Relator: Min. André Mendonça. Brasília, DF, 2026b.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. A função preventiva da responsabilidade civil na tutela do direito fundamental ao meio ambiente de trabalho seguro e saudável: trabalho digno e decente na perspectiva das Convenções nº 155 e 187 da OIT. Revista do Programa Trabalho Seguro, Brasília, DF, v. 9, n. 2, p. 45-68, 2023.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. Indenizações por acidente do trabalho ou doença ocupacional. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 155 sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores e o Meio Ambiente de Trabalho. Genebra: OIT, 1981.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 187 sobre o Marco Promocional para a Segurança e Saúde no Trabalho. Genebra: OIT, 2006.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). The fundamental conventions on occupational safety and health. Genebra: OIT, 2023.

SALIBA, Tuffi Messias. Manual prático de avaliação e controle de riscos ocupacionais: PGR/GRO. 2. ed. São Paulo: LTr, 2021.