



UNISAGRADO
ADMINISTRAÇÃO

NR-1 APLICABILIDADE NA GESTÃO DE SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

Esta apresentação aborda os principais aspectos da Norma Regulamentadora nº 1, sua importância para a gestão de segurança e saúde ocupacional e como implementá-la de forma eficaz em sua organização.

- Fundamentos
- exigências legais e
- aplicação prática nas organizações



O QUE É A NR-1

A NR-1 é a norma regulamentadora base que estabelece as disposições gerais sobre Segurança e Saúde no Trabalho (SST) no Brasil.

- Lei nº 6.514 / 1977
- Portaria nº 3.214/1978

Várias atualizações.

Última:

- Portaria Mte 1.419/2024
- Vigor: 26/05/2026

INTRODUÇÃO À NR-1

Público

Empregadores, investidores, prefeitos, secretários, gestores de RH, profissionais do SESMT, membros da CIPA/CIPAA, chefias, gerentes, coordenadores, supervisores, servidores, empregados celetistas, trabalhadores operacionais e administrativos, bem como empresas terceirizadas e seus colaboradores



1.1 - Obrigatoriedade Legal

- a) Constituição Federal de 1988
- b) Consolidação das Leis do Trabalho – CLT
- c) Normas Regulamentadoras NR-1 e NR-5 e outras
- d) Outras:
 - Lei nº 14.457/2022 - Fortaleceu medidas de prevenção ao assédio e reforçou a CIPAA.
 - LGPD.
 - Código Civil Brasileiro

1. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1.2 - Penalidades e Consequências

- Multas administrativas;
- Autos de infração fiscal trabalhista;
- Ações trabalhistas;
- Condenações por danos morais;
- Afastamentos previdenciários;
- Queda de produtividade;
- Conflitos internos no ambiente;
- Repercussão política negativa;
- Respons. Adm., civil e penal de gestores;

Código Civil Brasileiro

- Responsabilidade por danos causados por ação ou omissão;
- Obrigação de reparar prejuízos materiais e morais;
- Responsabilidade civil do empregador.



Aplica-se:

2.1 Setor Públicos

- Prefeituras;
- Câmaras Municipais;
- autarquias;
- fundações públicas;
- empresas públicas.

2.2 Setor Privado

- microempresas;
- pequenas empresas;
- médias empresas;
- grandes empresas;
- prestadores de serviço;
- terceirizadas contratadas pelo poder público.

2. A QUEM SE APLICA A NR 1

A NR-1 aplica-se a todos os empregadores e trabalhadores regidos pela CLT, abrangendo empresas públicas e privadas, independentemente do porte, atividade econômica ou nível hierárquico.

Inclui desde ajudantes, coletores, motoristas, eletricitas, vigias e profissionais administrativos até gestores e executivos, alcançando tanto serviços públicos quanto empresas privadas, indústrias, comércios e prestadoras de serviços.



3. NR 1 NÃO DEPENDE DE CIPA

NR-1 PARA TODOS

NR-1 não está condicionada a NR-5 (CIPA/CIPAA)

A obrigação é para todos empregadores:

- empresa com 1 empregado já possui deveres;
- pequeno comércio ou indústria já possui deveres;
- Prefeitura com poucos celetistas já possui deveres;
- Terceirizada grandes ou pequena também possui deveres.



4. DIREITOS DO TRABALHADOR

DIREITOS DO TRABALHADOR

- Constituição Federal de 1988,
- NR-1
- Lei nº 14.457/2022,

todo trabalhador tem direito a:

- ambiente de trabalho seguro e saudável;
- respeito à sua dignidade pessoal e profissional;
- proteção contra qualquer forma de assédio ou violência;
- acesso a informações claras sobre riscos e medidas de prevenção;
- canais de denúncia acessíveis e confiáveis;
- apuração dos fatos com imparcialidade e devido procedimento;
- garantia de não sofrer retaliação;
- preservação da saúde mental e do bem-estar;
- adoção de medidas corretivas eficazes pela organização.



5. BENEFÍCIOS COLABORADORES / SERVIDORES

- maior segurança no desempenho das atividades;
- redução do medo e da insegurança no ambiente laboral;
- valorização da dignidade humana e profissional;
- ambiente de trabalho mais justo, equilibrado e respeitoso;
- fortalecimento da confiança na instituição (pública ou privada);
- redução de afastamentos e do adoecimento emocional;
- melhoria da qualidade de vida e do bem-estar geral.





6. BENEFÍCIOS AO EMPREGADOR

- redução de passivos trabalhistas e menor incidência de processos judiciais;
- diminuição de faltas, afastamentos e custos previdenciários;
- aumento da produtividade e do desempenho das equipes;
- fortalecimento da imagem institucional e reputação pública;
- maior estabilidade e engajamento das equipes;
- desenvolvimento de lideranças mais preparadas e responsáveis;
- ampliação da segurança jurídica nas relações de trabalho.





7. SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

SAÚDE MENTAL INTEGRAL

A saúde mental do trabalhador deve ser protegida por meio da identificação, avaliação e controle dos riscos psicossociais, conforme previsto na NR-1 e na Lei nº 14.457/2022.

- Violência psicológica;
- Perseguição interna;
- Isolamento funcional;
- Constrangimento público;
- Abuso hierárquico;
- Intimidação e pressão excessiva;
- Humilhação e desvalorização profissional.

A organização deve prevenir, identificar, avaliar e controlar riscos psicossociais no GRO, promovendo ambiente de trabalho seguro, respeitoso e psicologicamente saudável.





8. COMO A LEGISLAÇÃO DEVE SER APLICADA

Pelo Empregador ou Chefe do Executivo

A responsabilidade pela aplicação da NR-1 é do empregador ou gestor público, podendo ser delegada aos setores disponíveis

- **RH**
- **SESMT**
- **CIPA/CIPAA**
- **Serviço Social/Psicologia**

Mesmo que o empregador não possua esta estrutura, ele continua responsável pelo cumprimento da NR-1, devendo adaptar os recursos disponíveis e adotar mecanismos equivalentes para garantir medidas preventivas eficazes e proteção ao trabalhador.

Inclusive contratando profissionais, como faz ao contratar médicos para fazer ASO – Atestado de Saúde Ocupacional.

Materiais recomendados

A organização deve utilizar materiais simples, acessíveis e eficazes para informar, capacitar e promover prevenção contínua aos trabalhadores, garantindo ampla divulgação e visibilidade.

Utilize:

cartazes, placas educativas, panfletos, murais, vídeos curtos, cartilhas digitais, e-mails, mensagens institucionais, banners e QR Codes informativos.

9. AÇÕES PRÁTICAS – MATERIAIS

Locais de exposições

- entradas e saídas de trabalhadores;
- relógio de ponto;
- refeitórios;
- setores de RH e DP;
- corredores de circulação;
- garagens e pátios;
- oficinas e áreas de manutenção;
- áreas operacionais em geral.



Materiais recomendados

A organização deve utilizar materiais simples, acessíveis e eficazes para informar, capacitar e promover prevenção contínua aos trabalhadores, garantindo ampla divulgação e visibilidade.

Utilize:

cartazes, placas educativas, panfletos, murais, vídeos curtos, cartilhas digitais, e-mails, mensagens institucionais, banners e QR Codes informativos.

9. AÇÕES PRÁTICAS – MATERIAIS

Locais de exposições

- entradas e saídas de trabalhadores;
- relógio de ponto;
- refeitórios;
- setores de RH e DP;
- corredores de circulação;
- garagens e pátios;
- oficinas e áreas de manutenção;
- áreas operacionais em geral.



Formas de disponibilização:

- e-mail institucional dedicado;
- Formulário digital (com anonimato);
- WhatsApp oficial da organização;
- Atendimento pelo setor de RH;
- Ouvidoria interna ou externa;
- Urna física lacrada para registros presenciais.



Regras essenciais de funcionamento:

- garantia de sigilo e confidencialidade;
- tratamento sério, técnico e tempestivo das denúncias;
- registro e controle por meio de protocolo;
- condução imparcial na apuração dos fatos;
- proibição expressa de retaliação ao denunciante, com previsão de medidas disciplinares em caso de descumprimento.

A omissão no tratamento de denúncias pode levar o trabalhador a recorrer a canais externos, como sindicato, Ministério do Trabalho, Ministério Público, polícia, órgãos de controle e Poder Judiciário, incluindo o empregador em possíveis responsabilidades legais.

10. CANAIS DE DENÚNCIA



11. QR CODE COMO ESTRATÉGIA MODERNA

Inovação na aplicabilidade da NR-1

Disponibilizar via QR Code:

- acesso à cartilha da campanha institucional;
- divulgação de direitos e deveres do trabalhador;
- orientações sobre prevenção ao assédio e condutas inadequadas;
- treinamentos rápidos e conteúdos educativos objetivos;
- formulários para comunicação ou denúncia, inclusive de forma anônima;
- links compartilháveis para disseminação das informações entre colegas.



11. QR CODE COMO ESTRATÉGIA MODERNA

Funcionalidades sugeridas:

Opções em tela

- leitura de QR Code;
- acesso à campanha e materiais educativos;
- compartilhamento rápido das informações;
- canal seguro e sigiloso para denúncias.

A proposta busca tornar a NR-1 mais acessível e presente na rotina organizacional, fortalecendo a prevenção, a participação coletiva e a proteção do trabalhador.



12. TREINAMENTOS RECOMENDADOS

Grade mínima anual para Treinamentos

Para que a NR-1 produza efeitos concretos no ambiente de trabalho

- Periodicidade mínima: anual
- Formato ideal: presencial, online ou híbrido
- Carga horária sugerida: 1h a 2h por módulo
- Tempo total anual ideal: 6h a 12h
- Reciclagem complementar: sempre que necessário
- Registro: lista de presença, ata, certificado ou relatório interno



1. NR-1 e Direitos Básicos (1h30)
2. Respeito e Convivência Profissional (1h)
3. Assédio Moral e Sexual (2h)
4. Uso do Canal de Denúncia (1h)
5. Liderança Saudável (2h)
6. Saúde Mental e Prevenção do Estresse Ocupacional (1h30)

TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

O tratamento de denúncias deve seguir procedimento técnico, sigiloso e estruturado, garantindo apuração adequada dos fatos, proteção dos envolvidos e conformidade com a NR-1, Lei nº 14.457/2022 e LGPD.

13. TRATAMENTO DE DENÚNCIAS



Etapas essenciais:

- recebimento da denúncia;
- registro com protocolo;
- garantia de sigilo;
- escuta das partes e testemunhas;
- análise de evidências;
- medidas preventivas;
- conclusão da apuração;
- acompanhamento das providências adotadas.

Possíveis encaminhamentos externos

- médico do trabalho;
- psicólogo;
- assistência social;
- sindicato da categoria;
- autoridade policial, em caso de indícios de crime;
- Ministério Público do Trabalho;
- Justiça do Trabalho.



O processo deve garantir sigilo, imparcialidade, rapidez e controle das etapas, assegurando proteção aos envolvidos e efetividade das medidas preventivas.

A NR-1 não exclui possíveis responsabilidades civis, trabalhistas, administrativas ou criminais previstas na legislação brasileira.

14. DIFICULDADES COMUNS

DIFICULDADES COMUNS

A aplicação da NR-1 pode enfrentar resistências relacionadas à convivência profissional, fatores psicossociais e prevenção de conflitos. Essas dificuldades devem ser tratadas como desafios de gestão, exigindo planejamento, adaptação e medidas compatíveis com a realidade de cada organização.

- Medo de denunciar — receio de exposição ou retaliação;
Solução: canais seguros, sigilo e proteção ao trabalhador.
- Lideranças resistentes — chefias podem ver prevenção como burocracia;
Solução: treinamento, orientação e responsabilização.
- Falta de recursos — ausência de estrutura técnica completa;
Solução: ferramentas simples, baixo custo e apoio externo.





- INFORMAÇÃO ACESSÍVEL
- MANEJO CONTÍNUO
- RISCOS NÃO IDENTIFICADOS
- CAPACIDADE INTEGRADA
- AMBIENTES MAIS SEGUROS



NOSSA MISSÃO
PROTEGER PESSOAS,
FORTALECER CULTURAS
GARANTIR O FUTURO.

PLANO ANUAL DE CAPACITAÇÃO 2024



LIDERANÇA QUE CUIDA, EQUIPES QUE EVOLUEM



DIFICULDADES QUE ENFRENTAMOS TODOS OS DIAS



COLABORAÇÃO QUE GERA RESULTADOS



NR-1 DISPOSIÇÕES GERAIS

- ✓ Gerenciamento de Riscos
- ✓ Segurança e Saúde Mental
- ✓ Participação dos Trabalhadores
- ✓ Cultura de Prevenção
- ✓ Melhoria Contínua

PROTEÇÃO RESPEITO SAÚDE SEGURANÇA

COMUNICAÇÃO TRANSPARENTE

CONFILANÇA É O ÁSTRUM DUMAS TODOS OS DIAS

- CHECKLIST DE CONFORMIDADE**
- ✓ Documentação Legal
 - ✓ Inspeções e Auditorias
 - ✓ Ações Preventivas
 - ✓ Treinamentos
 - ✓ Registros Atualizados



14. DIFICULDADES COMUNS

- **Cultura antiga — ambientes com práticas inadequadas e resistência à mudança;**
Solução: educação contínua e política de respeito.
- **Falta de engajamento — descrença nas campanhas internas;**
Solução: mostrar resultados práticos e envolver equipes.
- **Ausência de continuidade — ações isoladas sem manutenção;**
Solução: calendário anual e treinamentos permanentes.

Síntese: As dificuldades não eliminam a obrigação legal; prevenção depende de liderança, constância e medidas eficazes.

26 de Maio de 2026 Início da Vigência

A Lei nº 14.457/2022 fortaleceu a prevenção ao assédio e à violência no trabalho, ampliou o papel da CIPA para o modelo CIPAA. Entre 2022 e 2025, cresceram as ações voltadas à saúde mental, prevenção de riscos psicossociais. Em Maio de 2026, a integração da lei com a NR-1 marca momento estratégico para campanhas preventivas e mecanismos de proteção ao trabalhador.

É momento ideal para iniciar:

- prevenção de passivos trabalhistas;
- modernização de gestão;
- proteção a pessoas;
- demonstrar boa-fé institucional.





APLICABILIDADE EFETIVA E PRÁTICA

Aplicabilidade Efetiva

A aplicabilidade efetiva da NR-1 depende de ações práticas, acessíveis e presentes na rotina organizacional, indo além do simples cumprimento documental.

A norma deve ser divulgada de forma contínua por meio de campanhas educativas, cartilhas, treinamentos, canais de comunicação e materiais visíveis em locais estratégicos da empresa ou órgão público, fortalecendo a cultura preventiva, a saúde ocupacional, o respeito e a proteção ao trabalhador.





**UNISAGRADO
ADMINISTRAÇÃO**

16. CAMPANHA NR-1

APLICABILIDADE EFETIVA E PRÁTICA

Estratégia moderna – QR Code

Como estratégia moderna e discreta, a utilização de QR Codes institucionais permite acesso rápido a conteúdos educativos, compartilhamento de informações e canais sigilosos de denúncia, sem exposição do trabalhador. Quando empregador, gestores, RH, SESMT e CIPA/CIPAA participam ativamente da campanha, a NR-1 passa a integrar a gestão cotidiana, promovendo prevenção de riscos, redução de conflitos, fortalecimento institucional e maior confiança entre trabalhadores e administração.



CONCLUSÃO

A NR-1 não é apenas obrigação documental, mas instrumento de gestão, proteção humana e segurança jurídica. Sempre que houver empregado regido pela CLT, existirá o dever legal de prevenir riscos, proteger trabalhadores e cumprir medidas de segurança e saúde no trabalho. Aplicar corretamente a NR-1 fortalece pessoas, reduz conflitos, evita passivos e contribui para instituições mais responsáveis e eficientes.





**UNISAGRADO
ADMINISTRAÇÃO**



**"PREVENIR É PROTEGER VIDAS,
FORTALECER EMPRESAS E PROMOVER
DIGNIDADE NO TRABALHO."**

Obrigado!