

NR 1 – APLICABILIDADE NO SETOR PÚBLICO E PRIVADO
Proteção Integral ao Trabalhador, Saúde Mental, Gestão Preventiva e Segurança Jurídica

Erick Bryan Rodrigues Fagundes¹
João Lucas Emygdio da Cruz²
Marcos Felipe Gonzaga de Oliveira³
Maria Eduarda de Lima⁴
Pedro Vitoldo Andreassi⁵
Fábio José de Souza⁶

- ¹ Aluno do Curso de Administração do Centro Universitário Sagrado Coração (UNISAGRADO). e-Mail: erickbryan549@gmail.com
- ² Aluno do Curso de Administração do Centro Universitário Sagrado Coração (UNISAGRADO). e-Mail: joaoemygdios@gmail.com
- ³ Aluno do Curso de Administração do Centro Universitário Sagrado Coração (UNISAGRADO). e-Mail: mrcos.felipe@hotmail.com
- ⁴ Aluno do Curso de Administração do Centro Universitário Sagrado Coração (UNISAGRADO). e-Mail: mariaduardinhalima@gmail.com
- ⁵ Aluno do Curso de Administração do Centro Universitário Sagrado Coração (UNISAGRADO). e-Mail: andreassipv@gmail.com
- ⁶ Professor dos Cursos de Graduação do Centro Universitário Sagrado Coração (UNISAGRADO). E-mail: fabio.souza@unisagrado.edu.br

RESUMO

O presente estudo pretendeu analisar a aplicabilidade da NR-1 no setor público e privado, com enfoque na proteção integral do trabalhador, na gestão preventiva dos riscos ocupacionais e na promoção da saúde física, mental e organizacional. O trabalho abordou os fundamentos jurídicos relacionados à segurança e saúde no trabalho, os deveres do empregador, a responsabilidade institucional, os riscos psicossociais, os mecanismos de prevenção ao assédio e a importância da implementação de canais de denúncia, treinamentos e ações educativas permanentes. Também foram examinadas as implicações jurídicas, administrativas e sociais decorrentes do descumprimento das normas de proteção ao trabalhador, destacando-se a necessidade de uma cultura organizacional baseada no respeito, na prevenção e na dignidade humana.

Palavras-chave: NR-1. Saúde mental do trabalhador. Riscos psicossociais. Assédio moral. Segurança e saúde no trabalho.

INTRODUÇÃO

A **Norma Regulamentadora** foi editada em 1978 (Portaria MTb nº 3214), conforme Lei n.º 6.514, de 1977. Desde então, a **NR 1** tem sido a principal diretriz para o sistema brasileiro de Segurança e Saúde no Trabalho (SST). Ela estabelece as disposições gerais aplicáveis às relações de trabalho e cada vez mais, tem se tornado a norma-base para as demais

Normas Regulamentadoras. Em termos práticos, a NR 1 orienta o empregador no sentido de organizar o ambiente laboral para reduzir riscos, prevenir acidentes, promover saúde e cumprir deveres legais mínimos.

A nova redação dada pela Portaria MTE nº 1.419, de 27/08/2024 prevê a entrada em vigor das alterações, a partir de 26/05/2026. Com esta atualização, a aplicação da NR 1 ultrapassa a antiga visão limitada à prevenção de acidentes físicos. A partir dela, a gestão moderna de riscos também exige atenção aos fatores **psicossociais**, tais como assédio moral, assédio sexual, humilhações reiteradas, pressão abusiva, conflitos permanentes, isolamento funcional e adoecimento emocional decorrente do trabalho. Assim, proteger o colaborador, trabalhador da iniciativa privada ou servidor público, significa proteger sua integridade física, mental e social.

Este documento foi elaborado para atender 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, oferecendo interpretação adequada, consistente, linguagem acessível e roteiro prático de implementação institucional.

1. FUNDAMENTOS JURÍDICOS

1.1 Obrigatoriedade Legal

A aplicação da NR 1 decorre de um conjunto normativo que impõe deveres de proteção ao empregador.

a) Constituição Federal de 1988 - Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

Dispositivos relevantes:

- art. 1º, III – dignidade da pessoa humana;
- art. 6º – saúde e trabalho como direitos sociais;
- art. 7º, XXII – redução dos riscos inerentes ao trabalho;
- art. 7º, XXVIII – proteção contra acidentes;
- art. 37 – legalidade, moralidade e eficiência na administração pública.

Significado prático: Nenhuma gestão pública ou privada pode tratar o trabalhador apenas como mão de obra. O ordenamento exige respeito à pessoa humana e ambiente minimamente saudável.

b) Consolidação das Leis do Trabalho – CLT

Artigos centrais:

- art. 157 – dever do empregador cumprir e fazer cumprir normas de SST;
- art. 158 – deveres do empregado;
- art. 163 – CIPA/CIPAA;
- arts. 223-A a 223-G – reparação por danos morais e existenciais.

Significado prático: O empregador responde não apenas por acidentes materiais, mas também por danos morais decorrentes de ambiente tóxico, humilhação ou omissão grave.

c) Normas Regulamentadoras

Normas Regulamentadoras NR-1 e NR-5

- NR 1: disposições gerais, gestão de riscos e responsabilidades.
- NR 5: CIPA/CIPAA, comissões internas de prevenção.

d) Outras Bases Relevantes

Lei nº 14.457/2022 - Fortaleceu medidas de prevenção ao assédio e reforçou a CIPAA.
Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - Aplica-se ao tratamento de denúncias e dados sensíveis.

Código Civil Brasileiro - Responsabilidade por danos causados por ação ou omissão.

1.2 Penalidades e Consequências do Descumprimento

O descumprimento da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) pode gerar as seguintes penalidades e consequências, com os respectivos fundamentos legais:

- Multas administrativas: previstas nos arts. 155 a 201 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e regulamentadas pela NR-28;
- Autos de infração: lavrados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, com base nos arts. 626 a 642 da CLT;
- Ações trabalhistas: fundamentadas nos arts. 186 e 927 do Código Civil Brasileiro, combinados com o art. 7º, XXVIII, da Constituição Federal de 1988;
- Condenações por dano moral: com base nos arts. 223-A a 223-G da CLT e art. 5º, V e X, da Constituição Federal de 1988;
- Afastamentos previdenciários: nos termos da Lei nº 8.213/1991, especialmente quanto aos benefícios por incapacidade decorrentes de acidente ou doença ocupacional;
- Queda de produtividade: decorrente de riscos ocupacionais não gerenciados, em desacordo com o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) previsto na NR-1;
- Conflitos internos: associados ao descumprimento do dever geral de proteção ao meio ambiente de trabalho (art. 157 da CLT);
- Repercussão política negativa: especialmente na Administração Pública, diante dos princípios da legalidade, eficiência e moralidade (art. 37 da Constituição Federal de 1988);
- Responsabilização de gestores públicos e privados: nas esferas administrativa, civil e, em casos mais graves, penal, com fundamento no dever legal de garantir ambiente de trabalho seguro (art. 157 da CLT e art. 132 do Código Penal Brasileiro).

2. A QUEM SE APLICA A NR 1

A NR 1 aplica-se a todos, todas as empresas e organizações empregadoras, públicas ou privadas, que mantenham contrato de trabalho regidos pela CLT, abrangendo qualquer atividade econômica, nível hierárquico e grau de risco, sem distinção quanto à natureza do ente contratante, alcançando tanto a Administração Pública com vínculos celetistas quanto as empresas da iniciativa privada.

2.1 Setor Público

Aplica-se aos entes públicos que possuam empregados regidos pela CLT, tais como:

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

Trabalhadores alcançados: desde ajudantes, auxiliares gerais, coletores de lixo, motoristas, encanadores, eletricitas, vigias, secretárias, escriturários, atendentes, pessoal de manutenção até todo o quadro dos setores administrativo e profissionais, em todos os níveis administrativos e executivos.

2.2 Setor Privado

Aplica-se a:

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

Exemplo prático: Todo empregador que possua trabalhadores regidos pela CLT está obrigada a cumprir a NR-1, independentemente de ser fábrica, indústria ou comércio de bens ou serviços, de prestar ou não serviços a iniciativa pública ou privada; assim, tanto a empresa que executa atividades como coleta de resíduos ou limpeza para a Prefeitura quanto aquela que atua exclusivamente no setor privado devem observar integralmente suas disposições.

3. PONTO ESSENCIAL: NR 1 NÃO DEPENDE DO TAMANHO DA EMPRESA

Muitos empregadores confundem NR 1 com o dimensionamento da CIPA/CIPAA, exigida na NR 5, que estabelece quando deve existir comissão formal conforme número de empregados e grau de risco.

No caso da NR-1, porém, a obrigação geral de proteger o trabalhador nasce da relação de emprego, não do porte da empresa ou do volume de trabalhadores.

Assim:

- 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

Em conformidade com os princípios de proteção à dignidade humana e ao meio ambiente de trabalho seguro, previstos na Constituição Federal de 1988, na NR-1 e na 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.

Tais direitos devem ser assegurados de forma contínua e efetiva, integrando as políticas internas, integração, programas de prevenção, treinamentos e reciclagens e práticas de gestão, com acompanhamento sistemático e responsabilização em caso de descumprimento.

5. BENEFÍCIOS DIRETOS AOS COLABORADORES/SERVIDORES

A aplicação efetiva das diretrizes da NR-1, especialmente no que se refere ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e às medidas de prevenção, proporciona impactos positivos diretos na experiência e nas condições de trabalho, refletindo-se em:

- 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.

Tais benefícios decorrem da implementação efetiva, contínua e integrada de ações preventivas, educativas e corretivas, promovendo um ambiente organizacional saudável, produtivo e alinhado às exigências legais e às boas práticas de gestão.

6. BENEFÍCIOS DIRETOS AO EMPREGADOR

A implementação efetiva das diretrizes da NR-1, aliada ao cumprimento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), gera ganhos concretos para os empregadores em geral, tanto na esfera operacional quanto jurídica e institucional, refletindo-se em:

- 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.

Esses resultados decorrem da gestão preventiva dos riscos ocupacionais, havendo ou não Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), deve haver a promoção de um ambiente de trabalho saudável e do alinhamento contínuo às exigências legais, reduzindo vulnerabilidades e fortalecendo a governança organizacional.

7. SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR

A proteção à saúde mental integra as diretrizes contemporâneas de segurança e saúde no trabalho, exigindo a identificação, avaliação e controle dos riscos psicossociais, conforme previsto na NR-1 e reforçado pela Lei nº 14.457/2022.

Situações que devem ser prevenidas e combatidas:

- **Assédio moral:** práticas reiteradas de humilhação, cobranças abusivas e desvalorização sistemática do trabalhador;
- **Assédio sexual:** condutas de natureza sexual indesejada, como insinuações, convites constrangedores ou qualquer forma de coação;
- **Violência psicológica:** ambiente marcado por intimidação, medo constante ou pressão excessiva;
- **Perseguição interna:** ações direcionadas a prejudicar ou desgastar determinado trabalhador;
- **Isolamento funcional:** exclusão deliberada de atividades, informações ou convívio profissional;
- **Constrangimento público:** repreensões vexatórias ou exposição negativa diante de colegas;

- **Abuso hierárquico:** uso indevido da posição de liderança para intimidar, ameaçar ou humilhar.

A organização deve adotar medidas preventivas, educativas e corretivas, devendo tais riscos ser identificados, avaliados e controlados no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), promovendo ambiente de trabalho respeitoso, seguro e psicologicamente saudável, com monitoramento contínuo e atuação imediata diante de indícios de irregularidades.

8. COMO A LEGISLAÇÃO DEVE SER APLICADA

A responsabilidade legal pela implementação e cumprimento das medidas de segurança e saúde no trabalho é do empregador, seja ele o empresário na iniciativa privada ou o Prefeito Municipal no setor público. É a partir dessa autoridade máxima que as obrigações legais são organizadas, distribuídas, executadas e acompanhadas.

Em outras palavras, o dever principal nasce no topo da gestão e pode ser delegado operacionalmente conforme a estrutura existente em cada empresa ou prefeitura.

Quando houver quadro técnico completo, as atribuições podem ser distribuídas entre RH, SESMT, CIPA/CIPAA, serviço social, psicologia ocupacional, secretarias, diretorias e chefias intermediárias.

Pelo Empregador/Chefe do Executivo

- definir política institucional;
- dar exemplo;
- agir com rapidez.

Pelo RH

- acolher relatos;
- orientar;
- registrar procedimentos.

Pelo SESMT

- avaliar riscos;
- incluir fatores psicossociais;
- treinar equipes.

Pela CIPA/CIPAA

- ouvir trabalhadores;
- propor melhorias;
- apoiar campanhas.

Pelo Serviço Social/Psicologia

- escuta técnica;
- apoio humano;
- encaminhamentos adequados.

É fato que nem todos dos empregadores dispõem de tal estrutura, o que não reduz ou inibe as obrigações da NR-1. Quando não houver todos esses setores, a obrigação permanece a mesma, sendo executada com os recursos disponíveis.

Exemplos práticos:

- Se não houver CIPA/CIPAA, o empregador deverá adotar outro canal de participação e escuta dos trabalhadores, como RH, gerentes ou o próprio empregador.
- Se não houver psicólogo interno, poderá utilizar atendimento conveniado, rede pública ou apoio terceirizado, inclusive contratando consulta ou atendimento particular, como nos casos de contratação de exames para o ASO – Atestado de Saúde Ocupacional.
- Se não houver SESMT próprio, poderá delegar ao RH ou contratar suporte técnico externo, conforme necessidade legal.
- Se não houver RH estruturado, a administração deverá designar servidor, gestor ou responsável interno para conduzir rotinas mínimas, ou o próprio empregador assume as tarefas.

Assim, a ausência de determinado setor não elimina o dever legal. Apenas exige adaptação administrativa compatível com a realidade local.

Em síntese:

- A responsabilidade é do empregador/prefeito.
- A execução pode ser delegada conforme as opções disponíveis no quadro funcional e estrutural.
- Se faltar um órgão interno, outro mecanismo equivalente deve ser adotado.

O que a legislação exige não é organograma perfeito, mas sim providências reais, funcionais e eficazes. A omissão na adoção de medidas preventivas caracteriza descumprimento de obrigação legal, podendo gerar responsabilização nas esferas administrativa, civil e penal

9. AÇÕES PRÁTICAS – MATERIAIS

Em conformidade com as diretrizes de informação, capacitação e prevenção previstas na NR-1, a organização deve adotar materiais simples, acessíveis, eficazes e de alta efetividade para comunicação contínua com os trabalhadores, bem como sua disponibilização em locais estratégicos que favoreçam ampla visibilidade e engajamento.

Materiais recomendados (baixo custo e alta eficácia):

- cartazes informativos;
- placas educativas;
- panfletos orientativos;
- murais institucionais;
- vídeos curtos (educativos e de sensibilização);
- cartilhas digitais;
- comunicados por e-mail;
- mensagens via WhatsApp institucional;
- banners temáticos;
- QR Codes para acesso rápido a conteúdo.

Locais estratégicos para divulgação:

- 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.

Diretriz técnica: A comunicação deve ser contínua, clara e adaptada ao perfil dos trabalhadores, garantindo compreensão efetiva das orientações de segurança e saúde no trabalho, com reforço periódico e integração às ações do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).

10. CANAIS DE DENÚNCIA

Em consonância com as diretrizes de prevenção, escuta ativa e tratamento de riscos psicossociais previstas na NR-1 e na Lei nº 14.457/2022, as organizações devem instituir canais de denúncia acessíveis, confiáveis e eficazes, assegurando a adequada apuração dos relatos e a proteção dos envolvidos.

Os relatos recebidos devem alimentar o processo de identificação de riscos ocupacionais, inclusive psicossociais, no âmbito do GRO, bem como o tratamento das informações deve observar a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), especialmente quanto a dados pessoais sensíveis.

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.

Os canais devem ser amplamente divulgados, de fácil acesso e integrados às políticas internas, assegurando rastreabilidade, transparência no tratamento e retorno adequado ao denunciante, quando possível ou requerido, fortalecendo a cultura organizacional de respeito e prevenção.

De modo geral, o que o colaborador espera é a solução, a correção do problema e não uma devolutiva pessoal. Assim, o simples fato da resolução do problema se efetivada, de forma perceptível a todos os colaboradores, bastará. Poderá o empregador registrar em processo interno as providências adotadas e comprovadas e o processo poderá ser encerrado, arquivado.

Neste sentido, é importante frisar que algumas denúncias podem exigir tratamentos externos a estrutura do empregador, cabe a este a responsabilidade de encaminhar a denúncia, em especial quando envolver demanda do Ministério Público Estadual ou Federal, nos casos de indícios de ilícitos civis ou criminais.

É significativo considerar também, que não trata uma denúncia, poderá levar o colaborador a efetivar a mesma denuncia, incluindo o empregador no passivo, diretamente aos canais externos disponíveis:

- Sindicato representativo da categoria;

- Ministério do Trabalho e Emprego — Auditoria Fiscal do Trabalho;
- Ministério Público do Trabalho — MPT;
- Ministério Público Estadual ou Federal, quando houver indícios de ilícitos civis ou criminais;
- Delegacia de Polícia, especialmente nos casos de ameaça, assédio sexual, perseguição, constrangimento ilegal ou violência;
- Conselhos profissionais e órgãos de controle, quando aplicável;
- Poder Judiciário, por meio de ação trabalhista, cível ou denúncia formal.

Assim, a implementação de um canal adequado para denúncia é tão importante quanto a atenção e seriedade com que deve ser tratada a denúncia, valendo-se inclusive da busca inovadora de canais para este atendimento.

11. QR CODE COMO ESTRATÉGIA MODERNA

Como instrumento **inovador e complementar** às ações de comunicação previstas na NR-1, recomendamos que a organização adote, preferencialmente, QR Codes, configurando estratégia moderna, acessível e de alta efetividade para ampliar o alcance das informações de segurança e saúde no trabalho, especialmente em ambientes com grande circulação de trabalhadores.

Aplicações práticas do 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.

Vantagem pedagógica: O QR Code permite acesso imediato, individual e discreto ao conteúdo, promovendo inclusão informacional e facilitando que trabalhadores busquem orientação ou apoio sem exposição pública, fortalecendo a cultura de prevenção e confiança no ambiente de trabalho. Todos podem acessar. Quem precisa de ajuda não se expõe publicamente.

A disponibilização do canal ideal de comunicação e denúncia requer o correto e consciente uso da ferramenta, cabendo ao empregador a obrigação de dar publicidade e treinamentos necessários.

Como sugestão de tela única, reunindo as principais funcionalidades da campanha NR-1 – Aplicabilidade, sugere-se a utilização de interface simples, moderna, intuitiva e de fácil acesso aos trabalhadores, sem necessidade de instalação no celular do colaborador ou servidor.

A identidade visual poderá utilizar as cores da CIPA/CIPAA (como verde e branco) ou as cores institucionais da empresa, prefeitura ou órgão público, sempre associadas aos conceitos de segurança, saúde, prevenção e proteção ao trabalhador, com destaque ao símbolo da CIPA/CIPAA.

A tela inicial poderá apresentar identificação visual do empregador ou da instituição, acompanhada de mensagem institucional voltada ao compromisso com a saúde, segurança, respeito e proteção integral do trabalhador, demonstrando de forma clara os objetivos da campanha e do aplicativo.

As principais funcionalidades sugeridas são:

• **Ler QR-Code** - Permite ao usuário utilizar a câmera do dispositivo para leitura rápida de QR Codes institucionais, direcionando-o ao aplicativo ou ambiente digital que contenha os materiais e conteúdos específicos da campanha.

• **Ver Campanha** - Disponibiliza acesso digital à cartilha, folders, comunicados internos, materiais educativos e orientações relacionadas à NR-1, saúde mental, prevenção ao assédio e segurança no ambiente de trabalho.

• **Compartilhar** - Possibilita o compartilhamento rápido do acesso ao aplicativo com colegas de trabalho, equipes, grupos internos ou contatos pessoais, fortalecendo a disseminação das informações preventivas.

• **Denunciar** - Disponibiliza canal seguro e sigiloso para realização de denúncias anônimas relacionadas a assédio, riscos ocupacionais, violência psicológica, irregularidades ou demais situações que possam comprometer a saúde, segurança e dignidade no ambiente laboral.

A proposta busca transformar a NR-1 em instrumento acessível, visível e presente na rotina organizacional, promovendo cultura preventiva, fortalecimento institucional e participação coletiva na construção de ambiente de trabalho mais seguro, humano e respeitoso.



12. TREINAMENTOS RECOMENDADOS

Grade mínima anual: Para que a NR-1 produza efeitos concretos no ambiente de trabalho, deve ser implantado o programa anual de capacitação continuada, que podem ou devem acompanhar o calendário anual de atualização dos cursos das NR's, com treinamentos objetivos, linguagem acessível e foco preventivo.

A grade mínima abaixo pode ser aplicada em empresas privadas, prefeituras, autarquias e demais organizações, com adaptação conforme porte, número de empregados e nível de risco.

Diretriz Geral Recomendada

- 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

Módulo 1 – NR-1 e Direitos Básicos

Escopo mínimo: Apresentar noções gerais da NR-1, deveres do empregador, direitos do trabalhador e importância da prevenção.

Tempo ideal: 1h30

Exemplos de abordagem:

- O que é a NR-1
- Responsabilidades da empresa e do empregado
- Comunicação de riscos
- Direito à informação e treinamento
- Cultura preventiva no trabalho
- Consequências da omissão

Módulo 2 – Respeito e Convivência Profissional

Escopo mínimo: Fortalecer ambiente saudável, ética relacional e postura profissional.

Tempo ideal: 1h

Exemplos de abordagem:

- Respeito entre colegas
- Limites no humor e brincadeiras
- Diversidade e urbanidade
- Comunicação profissional
- Conflitos cotidianos e mediação
- Postura em grupos e redes internas

Módulo 3 – Assédio Moral e Sexual

Escopo mínimo: Identificar condutas inadequadas, prevenir abusos e orientar providências.

Tempo ideal: 2h

Exemplos de abordagem:

- Conceito de assédio moral
- Conceito de assédio sexual
- Humilhações repetitivas
- Abuso de poder hierárquico
- Mensagens impróprias e constrangimento
- Como agir diante de situações reais
- Proteção da vítima e testemunhas

Módulo 4 – Uso do Canal de Denúncia

Escopo mínimo: Ensinar como utilizar corretamente canais internos com responsabilidade e sigilo.

Tempo ideal: 1h

Exemplos de abordagem:

- Onde denunciar
- QR Code, formulário ou canal físico
- Denúncia identificada ou anônima
- Boa-fé nas informações
- Sigilo e proteção contra retaliação
- Fluxo interno de apuração
- Acompanhamento do caso

Módulo 5 – Liderança Saudável

Escopo mínimo: Capacitar líderes, chefias e gestores para comando respeitoso e produtivo.

Tempo ideal: 2h

Exemplos de abordagem:

- Liderar sem humilhar
- Cobrança de metas com equilíbrio
- Feedback correto
- Gestão de conflitos
- Escuta ativa
- Exemplo comportamental
- Responsabilidade do gestor perante a NR-1

Módulo 6 – Saúde Mental e Prevenção do Estresse Ocupacional

Escopo mínimo: Promover equilíbrio emocional e prevenção de adoecimento ocupacional.

Tempo ideal: 1h30

Exemplos de abordagem:

- Estresse ocupacional
- Sinais de esgotamento
- Sobrecarga emocional
- Organização da rotina
- Pausas e recuperação mental
- Quando buscar ajuda
- Apoio institucional disponível

13. TRATAMENTO DE DENÚNCIAS

O tratamento de denúncias deve observar procedimento estruturado, técnico e confidencial, em conformidade com as diretrizes da NR-1 e da Lei nº 14.457/2022, assegurando a adequada apuração dos fatos e a proteção dos envolvidos, em observação a Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), especialmente quanto a dados pessoais sensíveis.

Etapas essenciais do procedimento:

1. recebimento formal do relato;
2. registro com geração de protocolo;
3. garantia de sigilo e confidencialidade;
4. oitiva das partes envolvidas e eventuais testemunhas;
5. análise de documentos, evidências e contexto;
6. adoção de medidas preventivas ou urgentes, quando necessário;
7. conclusão fundamentada da apuração;
8. acompanhamento dos desdobramentos e cumprimento das medidas 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 imparcialidade, celeridade e rastreabilidade, com registro adequado de todas as etapas, assegurando proteção ao denunciante e aos envolvidos, bem como a efetividade das medidas corretivas e preventivas adotadas pela organização, inclusive para instruir a revisão das medidas de prevenção no PRG e no efetivo controle do GRO.

É relevante destacar que as disposições legais previstas na NR-1 não descaracterizam, nem substituem ou reduzem a gravidade de eventuais ilícitos civis, trabalhistas, administrativos e criminais decorrentes dessas condutas, especialmente aqueles relacionados aos crimes contra a honra, liberdade individual, dignidade sexual, integridade psicológica e abuso de autoridade, previstos na legislação brasileira, incluindo o Código Penal, a Consolidação das Leis do Trabalho — CLT, e demais normas aplicáveis.

14. DIFICULDADES COMUNS

A implementação prática da NR-1, especialmente em temas ligados à convivência profissional, fatores psicossociais, canais de comunicação interna e prevenção de conflitos, pode encontrar resistências naturais tanto na iniciativa privada quanto na administração pública.

Essas dificuldades não devem ser tratadas como impedimentos, mas como desafios de gestão que exigem diagnóstico, planejamento e medidas compatíveis com a realidade de cada organização, seja ela pública ou privada.

A seguir, os obstáculos mais frequentes e caminhos recomendados para mitigação ou superação.

I. Medo de Denunciar

Muitos trabalhadores, empregados celetistas, servidores públicos ou contratados temporários deixam de comunicar irregularidades por receio de exposição, perseguição funcional, isolamento no grupo, prejuízo profissional ou desgaste com superiores.

Caminho para mitigação e resolução:

- disponibilizar canal seguro e, quando possível, anônimo;
- permitir comunicação digital discreta (QR Code, formulário eletrônico, e-mail institucional);
- proibir formalmente retaliações;
- registrar fluxo de recebimento e tratamento das ocorrências;
- garantir sigilo das informações sensíveis;
- apurar relatos com imparcialidade;
- divulgar confiança institucional no canal.

Resultado esperado:

Quando há proteção real e seriedade no tratamento, o receio tende a diminuir e a confiança aumenta.

II. Lideranças Resistentes

Algumas chefias, gestores, coordenadores ou superiores hierárquicos podem enxergar normas preventivas como burocracia excessiva ou limitação de autoridade.

Caminho para mitigação e resolução:

- treinamento obrigatório de lideranças;

- esclarecer responsabilidades legais do cargo de chefia;
- exigir conduta respeitosa no exercício da função;
- avaliar comportamento gerencial periodicamente;
- corrigir abusos com medidas administrativas cabíveis;
- considerar postura ética em funções de confiança, designações, gratificações, progressões internas ou manutenção de encargos de liderança, conforme regime jurídico aplicável;

- reforçar que liderança moderna cobra resultados sem humilhação.

Resultado esperado:

Com orientação e responsabilização clara, a liderança tende a atuar de forma mais técnica, equilibrada e produtiva.

III. Falta de Recursos

Algumas empresas pequenas e muitos órgãos públicos menores podem não possuir RH estruturado, psicólogo interno, SESMT completo ou tecnologia avançada.

Caminho para mitigação e resolução:

- usar ferramentas simples e de baixo custo;
- implantar QR Code com materiais informativos;
- utilizar formulários digitais gratuitos;
- designar servidor, empregado ou setor responsável;
- buscar apoio técnico terceirizado ou consorciado quando cabível;
- integrar ações já existentes;
- promover treinamentos curtos e periódicos;
- utilizar canais oficiais já disponíveis.

Resultado esperado:

Mesmo com estrutura reduzida, é possível alcançar prevenção eficiente por meio de organização e constância.

IV. Cultura Antiga

Ambientes acostumados a autoritarismo, brincadeiras ofensivas, silêncio institucional ou banalização de conflitos podem resistir a mudanças.

Caminho para mitigação e resolução:

- repetir mensagens educativas continuamente;
- treinar todos os níveis hierárquicos;
- revisar práticas ultrapassadas;
- substituir tolerância ao abuso por política clara de respeito;
- valorizar boas condutas;
- corrigir desvios rapidamente;
- inserir o tema em reuniões, SIPAT, integrações e comunicados internos;
- manter coerência entre discurso e prática.

Resultado esperado:

Mudanças culturais ocorrem com continuidade, exemplo institucional e firmeza administrativa.

V. Falta de Engajamento

Em alguns ambientes, empregados ou servidores acreditam que campanhas internas não produzem resultados.

Caminho para mitigação e resolução:

- comunicar melhorias efetivamente implantadas;
- demonstrar providências adotadas;
- simplificar linguagem das campanhas;
- envolver equipes em sugestões;
- responder manifestações recebidas;
- reconhecer participação responsável por meios compatíveis com a realidade

institucional.

Resultado esperado:

Quando as pessoas percebem utilidade prática, a adesão aumenta naturalmente.

VI. Ausência de Continuidade

Algumas organizações realizam ação inicial e depois abandonam o tema.

Caminho para mitigação e resolução:

- criar calendário anual;
- definir responsáveis formais;
- registrar ações realizadas;
- renovar campanhas periodicamente;
- repetir treinamentos essenciais;
- inserir o tema na rotina administrativa ou empresarial.

Resultado esperado:

A prevenção deixa de ser evento isolado e passa a integrar a gestão permanente.

VII. Síntese

As dificuldades mais comuns não anulam a obrigação legal nem impedem a aplicabilidade da NR-1, seja no setor privado ou público. Em regra, elas são superadas com:

- liderança comprometida;
- canais confiáveis;
- treinamento contínuo;
- medidas simples e constantes;
- correção rápida de desvios;
- coerência institucional.

A estrutura pode variar entre empresa e órgão público; o dever de prevenir permanece para ambos.

15. MAIO/2026 COMO MOMENTO DE INÍCIO

A Lei nº 14.457/2022, publicada em setembro de 2022, representou importante avanço nas relações de trabalho no Brasil. Embora tenha nascido com foco em empregabilidade de mulheres e apoio à parentalidade, a norma ganhou destaque nacional por incluir medidas obrigatórias de prevenção ao assédio sexual, assédio moral e outras formas de violência no ambiente de trabalho. A partir dela, a antiga CIPA passou a incorporar também o tema assédio, fortalecendo o modelo hoje conhecido como CIPA/CIPAA.

Entre 2022 e 2023 iniciou-se o período de adequação das empresas e instituições alcançadas pela legislação. Esperava-se a criação de normas internas, canais de denúncia, procedimentos de apuração, treinamentos periódicos e ações educativas voltadas ao respeito no ambiente laboral. Muitas organizações implementaram medidas formais, porém nem todas desenvolveram cultura preventiva efetiva.

Nos anos de 2024 e 2025, o tema ganhou ainda mais relevância com o crescimento das discussões sobre burnout, saúde mental, ambiente tóxico, liderança abusiva e riscos psicossociais no trabalho. A Lei nº 14.457/2022 passou a ser vista não apenas como norma de combate ao assédio, mas como instrumento de proteção integral da dignidade do trabalhador.

Em Maio de 2026, o cenário jurídico e administrativo brasileiro demonstra amadurecimento desse processo, especialmente em conjunto com a NR 1, que reforça a gestão de riscos ocupacionais, inclusive fatores psicossociais. Por isso, este momento é estratégico para Prefeituras, Câmaras Municipais, empresas privadas e terceirizadas iniciarem campanhas internas de prevenção, treinamento e implantação prática de canais de proteção ao trabalhador.

Em síntese, desde 2022 o Brasil exige prevenção ao assédio. Em 2026, passa a exigir também maturidade institucional na proteção da saúde física, mental e moral do trabalhador.

É momento ideal para iniciar:

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

16. CAMPANHA NR1 – APLICABILIDADE EFETIVA E PRÁTICA

A **efetiva aplicabilidade da NR-1** – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais exige mais do que simples cumprimento documental. A norma precisa estar presente no cotidiano da empresa, ser compreendida pelos trabalhadores e tratada com seriedade por empregadores, gestores e lideranças. Quando a NR-1 permanece restrita a arquivos internos, pastas digitais ou comunicações formais pouco acessadas, perde-se grande parte de sua função preventiva e educativa.

Nesse contexto, a presente composição propõe uma abordagem prática voltada à **visibilidade institucional da NR-1**, transformando a norma em instrumento vivo de cultura organizacional. O objetivo é garantir que todos os colaboradores saibam que a empresa possui compromisso real com saúde, segurança, respeito, prevenção de riscos e acolhimento de demandas internas.

Dentro das dependências empresariais existem diversos pontos estratégicos de circulação coletiva, como entradas e saídas, corredores, relógios de ponto, refeitórios, áreas de convivência, setores administrativos, recursos humanos, departamento pessoal e áreas operacionais. Tais locais são naturalmente frequentados por trabalhadores ao longo da jornada, tornando-se espaços ideais para divulgação permanente de campanhas educativas relacionadas à NR-1.

Entretanto, é necessário distinguir locais **adequados para divulgação** de locais **adequados para denúncia**. Muitos ambientes internos possuem câmeras de monitoramento, fluxo constante de pessoas e ampla visibilidade social. Embora isso favoreça a exposição de cartazes e avisos institucionais, pode desestimular o trabalhador que deseje registrar denúncia sensível, relatar assédio, risco oculto ou comportamento inadequado.

Da mesma forma, posicionar caixas físicas de denúncia em locais excessivamente escondidos também pode gerar efeito contrário. Quando o colaborador precisa sair de sua rota habitual ou dirigir-se a ponto isolado para registrar manifestação, sua movimentação se torna perceptível e pode gerar receio de exposição. Assim, a simples existência de uma caixa de denúncias não garante confiança no sistema.

Por essa razão, deve adotar uma solução mais **moderna e inovadora**, acessível e discreta: a utilização de QR Code institucional da campanha NR-1, afixado em cartazes, murais e meios de comunicação interna. Ao escanear o código pelo celular, o trabalhador pode acessar

ambiente digital seguro contendo informações essenciais sobre a norma, direitos e deveres, orientações preventivas e canais de apoio.

Esse sistema pode reunir três funcionalidades principais. A primeira é o conteúdo educativo da campanha, explicando de forma simples os objetivos da NR-1, a importância do gerenciamento de riscos, prevenção de acidentes, combate ao assédio e promoção de ambiente saudável. A segunda é um link de compartilhamento, permitindo que o trabalhador encaminhe o material a colegas, fortalecendo a circulação espontânea da informação. A terceira é um formulário anônimo de denúncia, no qual o colaborador poderá relatar fatos relevantes com sigilo, utilizando o canal apenas quando necessário.

A estratégia comunicacional deve incentivar participação coletiva. O trabalhador precisa compreender que pode acessar o QR Code sem qualquer constrangimento, pois **todos são convidados a utilizá-lo para conhecer a campanha**, guardar o link e compartilhar informações. O simples ato de escanear não identifica intenção de denunciar, já que o acesso é comum e recomendado a todos. Isso amplia a sensação de segurança psicológica e reduz barreiras de utilização futura.

Sugere-se inserir mensagens objetivas nos materiais divulgados, tais como: “Escanee o QR Code, conheça seus direitos, guarde o acesso caso um dia precise e compartilhe com colegas de trabalho.” Essa linguagem reforça a ideia de prevenção solidária, reconhecendo que muitas vezes alguém próximo pode necessitar de ajuda sem ainda ter percebido os avisos disponíveis.

A responsabilidade pela difusão da campanha **não deve recair exclusivamente sobre os colaboradores**. Cabe ao empregador/chefe do executivo, liderar pelo exemplo, demonstrando compromisso concreto com a norma. Recursos Humanos, Departamento Pessoal, CIPA/CIPAA, SESMT, serviço social, apoio psicológico e gestores imediatos devem participar ativamente da divulgação periódica, inclusive dando o exemplo de divulgação por meios digitais, apoiando integrações de novos colaboradores e servidores, reuniões internas, SIPAT, DDS e comunicações corporativas.

Quando a empresa/prefeitura adota postura transparente e acessível, a NR-1 deixa de ser mera exigência legal e passa a representar valor institucional. Os benefícios tendem a ser amplos: fortalecimento do clima organizacional, redução de conflitos, identificação precoce de riscos, prevenção de acidentes, mitigação de passivos trabalhistas e aumento da confiança entre trabalhadores e administração.

A adoção de mecanismos acessíveis, como QR Codes e canais digitais, deve integrar a política institucional de prevenção, garantindo acesso contínuo, seguro e eficaz às informações e aos meios de comunicação interna.

Conclui-se, portanto, que a aplicabilidade moderna da NR-1 depende de informação visível, acesso simples, sigilo confiável e participação coletiva. Cartilhas, campanhas internas e QR Codes estratégicos convertem a norma em prática diária. Quando todos têm acesso ao canal, ninguém é exposto; quando alguém precisar utilizá-lo, o caminho já estará disponível de forma segura e natural.

17. CONCLUSÃO

A NR 1 não é mera formalidade documental. Ela é instrumento de gestão, proteção humana e segurança jurídica.

O conceito central é simples: Se existe empregado CLT, existe dever de proteger. O descumprimento dessas obrigações sujeita a organização e seus gestores às penalidades legais cabíveis, reforçando a necessidade de implementação efetiva e contínua das medidas de prevenção

Não importa se há 1, 100, 5000 ou mais empregados. O dever de respeito, prevenção e cuidado nasce com a relação de trabalho.

Aplicar a NR 1 corretamente é investir em pessoas, reduzir conflitos e construir instituições mais fortes.

REFERÊNCIAS LEGAIS

BRASIL. Código de Processo Civil — CPC. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113105.htm Acesso em: 22 maio 2026.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União. Brasília, DF: Presidência da República, 1990. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm Acesso em: 22 maio 2026.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm Acesso em: 22 maio 2026.

BRASIL. Lei nº 13.185, de 6 de novembro de 2015. Institui o Programa de Combate à Intimidação Sistemática (Bullying). Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113185.htm Acesso em: 22 maio 2026.

BRASIL. Ministério da Saúde. Síndrome de Burnout e saúde mental relacionada ao trabalho. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br> Acesso em: 22 maio 2026.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 17 — Ergonomia. Brasília, DF. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br> Acesso em: 22 maio 2026.

FUNDACENTRO. Publicações técnicas sobre riscos psicossociais, saúde mental e segurança do trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/fundacentro> Acesso em: 22 maio 2026.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). Cartilhas e orientações sobre assédio moral, assédio sexual e meio ambiente do trabalho. Disponível em: <https://mpt.mp.br> Acesso em: 22 maio 2026.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). Convenção nº 190 — Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 22 maio 2026.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE (OMS). Diretrizes sobre saúde mental no ambiente de trabalho. Disponível em: <https://www.who.int> Acesso em: 22 maio 2026.