ztfadvogados

Marcos Teixeira & Vinícius Zanoni

NR 01

GUIA PRÁTICO

NR-1 REFORMULADA

Tudo o que sua empresa precisa saber para estar em **conformidade em 2026**



A maior revisão da norma de segurança do trabalho em 30 anos está em vigor. Fiscalização ativa. Multas aplicáveis. Sua empresa está preparada?

Londrina | Arapongas, Paraná

www.ztfadvogados.com.br

Sobre o escritório

O ZTF Advogados oferece soluções jurídicas estratégicas para empresários que buscam crescer com segurança. Nossa atuação combina direito empresarial e tributário com visão prática de negócios, traduzindo obrigações legais em decisões que protegem seu patrimônio e viabilizam o crescimento sustentável.

Atendemos empresários e empresas em operação que precisam organizar juridicamente seus negócios para reduzir riscos, evitar prejuízos e tomar decisões com mais segurança e clareza.





Nossa atuação

Estruturação jurídica de operações

Contratos empresariais

Planejamento tributário

Gestão trabalhista preventiva

Relações societárias

Nosso diferencial

Proximidade com o empresário

Soluções personalizadas

Visão estratégica de negócios

Prevenção antes do litígio

Londrina & Arapongas

Sobre este *E-book*

Este guia foi criado para empresários com equipes contratadas que precisam entender, de forma clara e direta, o impacto da NR-1 reformulada em sua operação.

Aqui você encontra o que mudou, o que é obrigatório agora e o que pode gerar multa se não for implementado.

Este material é educativo e não substitui a consultoria jurídica especializada. Cada empresa tem suas particularidades, e é exatamente para isso que existimos.



01

O QUE MUDOU E POR QUE IMPORTA

A maior reforma da NR-1 em 30 anos, em vigor desde 2025, com fiscalização plena em 2026

A NR-1 é a norma regulamentadora mais importante do direito do trabalho brasileiro. Ela estabelece as disposições gerais que se aplicam a todas as demais NRs, ou seja, quem não cumpre a NR-1 está em descumprimento estrutural de toda a política de segurança do trabalho.

A Portaria MTE nº 1.419/2024 representou uma mudança de paradigma: o modelo reativo, baseado em laudos pontuais elaborados quando o dano já acontecia, foi substituído por um sistema permanente e proativo de gerenciamento de riscos.

Modelo antigo (PPRA)

Laudos pontuais e isolados

Foco só em agentes físicos, químicos e biológicos

Documento estático, raramente revisado

Trabalhador não precisava ser informado

Reação ao dano já ocorrido

Novo modelo (GRO/PGR)

Gerenciamento contínuo e permanente

Inclui riscos ergonômicos e psicossociais

Revisão obrigatória a cada mudança

Participação dos trabalhadores exigida por lei

A linha do tempo

ANO	MARCO	O QUE SIGNIFICA
2024	Portaria MTE nº 1.419/2024	NR-1 publicada com novo paradigma de gerenciamento de riscos
2025	Vigência Plena	GRO e PGR tornam-se obrigatórios para todas as empresas
2026	Fiscalização Ativa	Autuações e multas em plena aplicação pelo MTE

O prazo de adequação encerrou-se em 2025. Em 2026, o Ministério do Trabalho e Emprego está aplicando autuações e multas. Não há mais prazo de transição.

Quanto pode custar o descumprimento?

VALOR BASE DA MULTA

Até R$ 6.708,69
por trabalhador exposto

EM CASO DE REINCIDÊNCIA

Dobro do valor
art. 201 da CLT

***Importante**: o valor é calculado por trabalhador exposto. Uma empresa com 20 funcionários pode receber uma autuação inicial de até R$ 134.173,80, e o dobro em caso de reincidência.*

02

O PGR: O CORAÇÃO DA NOVA NR-1

Programa de Gerenciamento de Riscos, obrigatório, integrado e muito mais abrangente que o PPRA

O PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) substituiu o PPRA e é muito mais do que uma atualização de nome.

Trata-se de um sistema integrado que precisa cobrir todos os tipos de risco na empresa, e estar permanentemente atualizado.

O que o PGR deve conter obrigatoriamente

1 Inventário de riscos ocupacionais

Identificação de todos os perigos no ambiente de trabalho, avaliação da probabilidade e severidade de cada risco, e registro das medidas de controle adotadas. Deve ser mantido atualizado e disponível para consulta pelos trabalhadores, pela CIPA e pelos fiscais do MTE.

2 Plano de ação com prazos

Para cada risco identificado no inventário, deve haver um plano de ação com responsáveis definidos e prazos para implementação. Não basta identificar o risco — é preciso demonstrar que a empresa está atuando para controlá-lo.

3 Hierarquia de controles

Antes de fornecer EPI, a empresa deve demonstrar que avaliou e, quando possível, adotou: eliminação do risco na fonte → substituição do agente → controles de engenharia → controles administrativos. O EPI é o último recurso, não o primeiro.

4 Comunicação formal aos trabalhadores

Os riscos do posto de trabalho devem ser comunicados formalmente a cada empregado. A empresa precisa documentar essa comunicação, assinatura, e-mail ou registro em sistema. Sem isso, o PGR não atende a norma.

5 Participação dos trabalhadores

O item 1.5.4 da NR-1 exige que os trabalhadores participem de todas as etapas do GRO: identificação de perigos, avaliação de riscos e definição de medidas de controle. O PGR elaborado sem participação dos trabalhadores descumpre a norma.

"A organização deve assegurar que os trabalhadores e seus representantes sejam consultados e participem de todas as etapas do gerenciamento de riscos ocupacionais."
NR-1, item 1.5.4 - Portaria MTE nº 1.419/2024

Quem pode elaborar o PGR?

O PGR deve ser elaborado por profissional habilitado: Engenheiro de Segurança do Trabalho ou Médico do Trabalho.

Documentos genéricos, elaborados por consultores sem habilitação ou copiados de modelos prontos da internet, não têm validade legal e podem ser invalidados em fiscalização ou processo judicial.



03

A GRANDE NOVIDADE: RISCOS PSICOSSOCIAIS

Pela primeira vez na história da NR-1,
saúde mental é obrigação legal da empresa

Esta é, sem dúvida, a inclusão com maior impacto jurídico da nova NR-1.

Pela primeira vez, fatores de risco psicossocial relacionados ao trabalho devem ser identificados, avaliados e controlados no PGR.

O que são riscos psicossociais

- Sobrecarga excessiva de trabalho ou metas abusivas
- Assédio moral sistemático ou clima de intimidação
- Falta de autonomia e controle sobre o próprio trabalho
- Jornadas extenuantes e ausência de pausas adequadas
- Conflitos interpessoais não gerenciados pela liderança
- Insegurança no emprego como instrumento de pressão
- Violência no trabalho (física, psicológica ou verbal)

A inclusão dos riscos psicossociais na NR-1 cria consequências práticas diretas para empregadores:

- Síndrome de Burnout, transtornos de ansiedade e depressão relacionada ao trabalho podem ser reconhecidos como doenças ocupacionais
- Nexo com o trabalho = estabilidade provisória para o empregado afastado (vedação de demissão)
- Indenizações por danos morais e materiais em reclamações trabalhistas
- Benefícios previdenciários por incapacidade com reflexo no FAP (Fator Acidentário de Prevenção) da empresa
- Responsabilidade civil da empresa mesmo sem intenção — basta o nexo de causalidade

Empresas que não mapeiam os riscos psicossociais estão, na prática, assumindo passivos invisíveis. A NR-1 transformou a saúde mental no trabalho em uma obrigação legal, não uma gentileza.

Como incluir riscos psicossociais no PGR

- Aplicar questionários validados de avaliação de clima e carga de trabalho
- Entrevistar lideranças e equipes sobre fatores de pressão e conflito
- Identificar setores de maior rotatividade e absenteísmo como indicadores
- Incluir os resultados no inventário de riscos com plano de ação
- Documentar as ações de controle implementadas e comunicar aos trabalhadores

04

AS 6 MUDANÇAS PRÁTICAS DA NOVA NR-1

O que sua empresa precisa saber
e implementar imediatamente

1 PGR é único e integrado, não há mais documentos separados por tipo de risco

O antigo PPRA cobria apenas agentes físicos, químicos e biológicos. O PGR incorpora riscos ergonômicos, riscos de acidente e fatores psicossociais. Não é possível ter documentos separados: tudo precisa estar em um único programa integrado.

2 EPI é o último recurso, já a hierarquia de controles é obrigatória

Antes de dar o EPI, a empresa precisa demonstrar que avaliou e aplicou (quando viável): eliminação do risco, substituição do agente perigoso, controles de engenharia e controles administrativos. Esse critério impacta diretamente ações de insalubridade.

3 Participação dos trabalhadores é exigência legal

O item 1.5.4 determina participação nas etapas de identificação de perigos, avaliação de riscos e definição de medidas de controle. Sindicatos e CIPAs têm papel ativo. PGR elaborado sem participação é inválido.

4 Riscos psicossociais entram no PGR pela primeira vez na história

Burnout, assédio, sobrecarga e metas abusivas devem ser identificados, avaliados e controlados. Essa inclusão abre espaço para reconhecimento de doenças ocupacionais psíquicas com nexo ao trabalho.

5 Inventário de riscos é público e trabalhadores têm direito de acesso

O inventário deve estar disponível para consulta pelos empregados, CIPA e fiscais do MTE. Empresas com múltiplos estabelecimentos precisam de inventários por unidade. Sigilo sobre laudos e riscos passou a ser juridicamente insustentável.

6 Canal de denúncias é obrigatório e o principal aliado da empresa

Empresas com mais de 20 empregados são legalmente obrigadas a implementar um canal de denúncias seguro e anônimo. Além de cumprir a legislação, essa ferramenta é o principal mecanismo para identificar desvios, prevenir passivos trabalhistas e garantir a integridade do ambiente corporativo antes que os problemas se tornem judiciais.

05

CHECKLIST DE CONFORMIDADE

O que sua empresa precisa ter
em ordem agora em 2026

Use esta lista para fazer um diagnóstico rápido da sua empresa.

Se qualquer item estiver sem resposta clara, você provavelmente já tem um passivo em formação.

Documentação e PGR

PGR elaborado por profissional habilitado (Engenheiro de Segurança ou Médico do Trabalho)

Inventário de riscos atualizado e disponível para consulta pelos trabalhadores

Plano de ação com responsáveis e prazos para cada risco identificado

PGR revisado após mudanças no processo produtivo, nas instalações ou no quadro de pessoal

Riscos psicossociais identificados, avaliados e incluídos no PGR

Comunicação e participação

Trabalhadores formalmente informados sobre os riscos do seu posto de trabalho

Documentação da comunicação (assinatura, e-mail ou registro em sistema)

Participação dos trabalhadores documentada nas etapas do GRO

CIPA treinada, atuante e envolvida no processo de gerenciamento de riscos

Sindicato da categoria informado, se aplicável

Canal de denúncias

Laudos e adicionais

Laudos de insalubridade e periculosidade elaborados por profissional habilitado

Laudos atualizados (mudança de ambiente ou processo exige reavaliação)

Resultados dos laudos incluídos no PGR e comunicados aos trabalhadores

Adicionais de insalubridade e/ou periculosidade calculados corretamente na folha

Hierarquia de controles documentada antes do fornecimento de EPI

"Não basta ter o documento, é preciso ter evidências de que ele foi comunicado, que os trabalhadores participaram da sua elaboração e que as medidas de controle estão sendo implementadas." — *ZTF Advogados - Orientação Preventiva*

06

IMPACTO JURÍDICO PARA EMPRESÁRIOS

Passivos silenciosos, ações trabalhistas
e o papel do advogado preventivo

A NR-1 é um instrumento com impacto direto no passivo trabalhista, previdenciário e civil da empresa.

Compreender esse impacto é essencial para tomar decisões preventivas.

RISCOS JURÍDICOS DO DESCUMPRIMENTO DA NR-1

Consequências práticas do não cumprimento

- Autuações e multas do MTE, calculadas por trabalhador exposto (art. 201 da CLT)
- Reconhecimento judicial de adicionais de insalubridade e periculosidade com retroatividade de 5 anos
- Reconhecimento de doenças ocupacionais (Burnout, ansiedade, depressão) com estabilidade no emprego
- Indenizações por danos morais em ações de assédio moral e psíquico
- Responsabilidade civil por acidente de trabalho ou doença ocupacional
- Aumento do FAP (Fator Acidentário de Prevenção) e da alíquota de RAT — maior custo previdenciário
- Impacto negativo em auditorias de fornecedores e certificações empresariais

Por que a advocacia preventiva é mais barata que o litígio?

Empresários que agem após a autuação ou após a reclamação trabalhista enfrentam custos muito superiores à prevenção.

Uma reclamação trabalhista envolvendo adicional de insalubridade com retroatividade de 5 anos pode superar, sozinha, o investimento em anos de consultoria preventiva.



Custo da prevenção

Elaboração e revisão do PGR

Treinamento de CIPA e liderança

Laudos de insalubridade e periculosidade

Consultoria jurídica trabalhista preventiva

Custo do litígio

Multas do MTE por trabalhador exposto

Adicionais retroativos de até 5 anos

Indenizações por danos morais

Honorários advocatícios e custas processuais

No ZTF Advogados, atuamos ao lado do empresário antes do problema surgir — identificando riscos, orientando a conformidade e construindo a defesa documental que protege sua empresa caso o litígio seja inevitável.

07

COMO O ZTF ADVOGADOS PODE AJUDAR

Proteção jurídica preventiva para empresa em operação

A NR-1 reformulada não é uma ameaça, é uma oportunidade de estruturar uma empresa mais segura, com menos passivos e com proteção jurídica real. O empresário que age agora está à frente.

COMO ATUAMOS AQUI NA ZTF

1 Diagnóstico

Análise da situação trabalhista atual da empresa, identificação de passivos em formação e mapeamento de prioridades de conformidade.

2 Orientação estratégica

Traduzimos as obrigações da NR-1 para a realidade operacional do seu negócio, sem juridiquês, com clareza e pragmatismo.

3 Estruturação documental

Orientação para elaboração do PGR, laudos e políticas internas alinhados à nova NR-1 e com evidências que protegem em autuações e litígios.

4 Canal de denúncias

Além de atender à exigência legal, o canal de denúncias funciona como mecanismo preventivo para identificar falhas, corrigir desvios e reduzir riscos trabalhistas.

SUA EMPRESA ESTÁ EM CONFORMIDADE COM A NR-1?

Fale com o ZTF Advogados
e faça um diagnóstico preventivo.

@ztfadvogados

@marcosaurelioteixeira.adv

@viniciuszanoni

Londrina | Arapongas, Paraná

www.ztfadvogados.com.br



Este material é de caráter informativo e educativo. Não substitui a consultoria jurídica especializada.

Fundamento legal: Portaria MTE nº 1.419/2024 · NR-1 · CLT · arts. 189–196