

# NR-1 ATUALIZADA

*O sindicato como agente fiscalizador e  
proponente*

---

*"Você saberia recusar uma tarefa  
perigosa sem medo de retaliação?"*

# O QUE VEREMOS HOJE

01 O que é a NR-1?

---

02 Direito de recusa

---

03 Saúde mental como risco ocupacional

---

04 Negociação coletiva e CIPAA

---

05 O que fazer a partir de agora?

# O QUE É A NR-1?

## A base da segurança e da saúde no ambiente de trabalho

- Define obrigações gerais de SST para todas as empresas
- Existe desde 08 de junho de 1978 — base do sistema de NRs do Brasil
- Atualizada pela **Portaria MTE nº 342/2024 em 21 de março de 2024**
- Vigência das novas obrigações (saúde mental): **26 de maio de 2026 (Portaria MTE nº 1.419 em 27 de agosto de 2024)**

1978

Ano de criação da NR-1

2024

Grande atualização

# O QUE MUDOU NA PRÁTICA?

01

---

## Direito de Recusa

Formalizado no item 1.4.3 —  
trabalhador pode interromper  
atividade de risco grave e  
iminente sem ser punido

02

---

## Saúde Mental

Riscos psicossociais agora são  
obrigatoriamente mapeados e  
incluídos no GRO e no PGR das  
empresas

03

---

## GRO + PGR

Documentos precisam cobrir  
também assédio, metas abusivas,  
jornada excessiva e violência no  
trabalho

# POR QUE ISSO É URGENTE?

3ª

causa de afastamento  
pelo INSS no Brasil

*Transtornos mentais*

38%

dos trabalhadores relatam  
sofrimento psíquico no trabalho

*Dados da OIT 2023*

90%

dos casos poderiam ser  
prevenidos com gestão  
adequada

*Estimativa da OMS*

*A NR-1 não criou um problema — ela reconheceu um que já existia.*

# DIREITO DE RECUSA — ITEM 1.4.3 da NR-1

*“O trabalhador pode interromper suas atividades quando constatar uma situação de trabalho onde, a seu ver, por motivos razoáveis, envolva um risco grave e iminente para a sua vida ou saúde, informando imediatamente ao seu superior hierárquico.”*

Portaria MTE nº 342/2024 — NR-1, item 1.4.3

**risco grave e iminente**

**interromper atividades**

**informar o superior**

# O QUE É RISCO GRAVE E IMINENTE?



Trabalho em altura sem EPI ou trava de segurança



Exposição a substância tóxica sem proteção adequada



Pressão para operar máquina com defeito conhecido



Situação de assédio ou ameaça grave no ambiente de trabalho



Risco elétrico em instalação irregular ou descoberta

**Atenção: não é qualquer desconforto — o risco precisa ser real, concreto e imediato.**

# DIREITO OU DESOBEDIÊNCIA?

## ✓ Exercício do Direito

- Motivo razoável e real
- Informa o superior imediatamente
- Permanece no local — só interrompe a atividade de risco
- Documenta a comunicação (por escrito se possível)

## ✗ Risco de Falta Grave

- Alegação sem motivo razoável
- Abandono do posto sem comunicar
- Recusa reiterada sem fundamento
- Não informa hierarquia ou ignora mediação

# COMO O SINDICATO ATUA AQUI?

---

**01**

## **Orientar**

Informar os trabalhadores e os cipeiros sobre como comunicar a recusa de forma correta e formal

**02**

## **Proteger**

Garantir via negociação coletiva que a recusa não gere retaliação ou dispensa

**03**

## **Documentar**

Registrar casos de recusa para fortalecer futuras negociações e ações judiciais

**04**

## **Fiscalizar**

Acompanhar junto à CIPA se as comunicações estão sendo tratadas pela empresa

# O GRANDE AVANÇO: SAÚDE MENTAL

A nova NR-1 obriga as empresas a identificar e mapear:



Assédio moral  
e sexual



Metas abusivas  
e pressão excessiva



Jornadas  
excessivas



Violência e  
conflitos no  
trabalho



Falta de  
autonomia e voz

Agora é obrigação legal — não apenas boa prática.

# GRO E PGR: FERRAMENTAS DO SINDICATO

## GRO

Gerenciamento de Riscos Ocupacionais

Identifica e mapeia todos os riscos do ambiente de trabalho — agora incluindo riscos psicossociais.

O sindicato pode exigir acesso a este documento.  
(Com base no item 1.5.7.2.1 da NR-1)



## PGR

Programa de Gerenciamento de Riscos

Define metas e protocolos para eliminar ou reduzir os riscos encontrados no GRO.

Base para negociar cláusulas coletivas de saúde.

# CLÁUSULAS COLETIVAS ESTRATÉGICAS

O que negociar para proteger a saúde dos trabalhadores:

1

**Acesso ao GRO e PGR —**

Sindicato tem direito de consultar os documentos de riscos da empresa a qualquer momento

2

**Cipeiros na elaboração —**

Participação obrigatória dos representantes da CIPA na criação e revisão do GRO/PGR

3

**Riscos psicossociais obrigatórios —**

Garantir que assédio, metas abusivas e qualquer tipo de violência constem expressamente no mapeamento

4

**Recusa sem retaliação —**

Mecanismo formal que impede demissão ou punição em caso de recusa fundamentada

5

**Revisão periódica —**

Atualização semestral dos documentos com participação dos trabalhadores

# CIPAA E SINDICATO: UMA PARCERIA MAIS FORTE

---

## CIPAA

- Acessa GRO e PGR e fiscaliza cumprimento
- Inspecciona ambientes de trabalho (inclusive riscos mentais)
- Apura denúncias de assédio e violência
- Propõe melhorias ao empregador



## Sindicato

- Negocia cláusulas de acesso e fiscalização
- Usa dados do GRO/PGR nas negociações coletivas
- Representa trabalhadores em casos de retaliação
- Pressiona pelo cumprimento da NR-1

# A MUDANÇA COMEÇA COM VOCÊ

*A lei existe — mas só funciona se os trabalhadores participam.*

## Relatar

Comunicar situações de risco ao seu superior e ao sindicato — qualquer risco, incluindo assédio e pressão psicológica

## Participar

Envolver-se nas consultas do GRO/PGR quando a empresa as realizar — sua experiência é um dado extremamente importante

## Exigir

Cobrar da CIPAA e do sindicato que os documentos de risco sejam atualizados e acessíveis a todos

## Apoiar

Defender colegas que exercem o direito de recusa — a solidariedade torna o direito mais forte

# OS 3 PILARES DA NR-1 ATUALIZADA

## 01

---

### Direito de Recusa

Trabalhador pode interromper atividade de risco grave e iminente. O sindicato garante proteção via cláusula coletiva.

## 02

---

### Saúde Mental

Riscos psicossociais são agora risco ocupacional mapeável — assédio, pressão e violência no GRO e PGR.

## 03

---

### Negociação Coletiva

GRO e PGR são ferramentas sindicais. CIPA e sindicato juntos fiscalizam e garantem direitos.

# O QUE FAZER AGORA?

**1** Solicite acesso ao GRO e PGR da sua empresa

**2** Reporte situações de risco ao sindicato e à CIPAA

**3** Participe das negociações coletivas

*“A NR-1 não mudou só a lei.  
Ela mudou quem tem voz sobre a sua saúde no trabalho.”*

Obrigado pela atenção de todos!

Jefferson Allhanser de Almeida Rosa - Advogado

Sergio Butka Junior - Advogado