

## NR-1, GESTÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS E COMPLIANCE TRABALHISTA: EVIDÊNCIAS DA REGIÃO SUDESTE BRASILEIRA NO PÓS-PORTARIA MTE Nº 1.419/2024

DOI: 10.5281/zenodo.18461534

**Gracielle Xavier da Silva**

Mestranda pela Ivy Enber. Mestrado Internacional em Ciências da Saúde. Artigo científico relacionado à disciplina Tópicos I. Fevereiro, 2024.

**RESUMO:** Este artigo analisa comparativamente a aplicação da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) no Brasil, com foco na Região Sudeste, após as alterações da Portaria MTE nº 1.419/2024. Adota-se uma abordagem mista, combinando análise quantitativa de dados secundários da Auditoria-Fiscal do Trabalho, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), com interpretação qualitativa baseada na literatura sobre governança organizacional, enforcement regulatório e compliance trabalhista. Os dados são analisados em duas escalas: Brasil (referência) e Sudeste (estudo de caso regional). Os resultados indicam que a NR-1 é frequentemente uma das normas com maior número de autuações, especialmente no Sudeste, onde a ausência de registros técnicos do Gestão de Riscos Ocupacionais (GRO) e a insuficiente inclusão dos riscos psicossociais nos Programas de Gestão de Riscos (PGR) são fatores críticos. A Região Sudeste apresenta um aumento mais significativo nos indicadores psicossociais negativos e afastamentos por transtornos mentais em comparação com a média nacional. Programas de compliance trabalhista bem estruturados e alinhados à governança organizacional demonstram maior eficácia na integração das exigências da Portaria, resultando em menos não conformidades e riscos legais. A Portaria MTE nº 1.419/2024 estabelece um novo padrão regulatório para a Saúde e Segurança no Trabalho (SST) no Brasil, penalizando modelos de conformidade meramente simbólicos e enfatizando a importância do compliance responsivo e da gestão integrada de riscos ocupacionais.

**Palavras-chave:** NR-1; Gestão de Riscos no Ambiente de Trabalho; Riscos Psicossociais; Conformidade Trabalhista; Governança Corporativa.

### 1 Introdução

A recente atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), em particular as mudanças introduzidas pela Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE nº 1.419/2024, reafirma a importância do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) como um elemento central e fundamental para a prevenção no ambiente de trabalho em todo o país.

A ampliação do escopo regulatório, com a inclusão explícita dos riscos psicossociais, acompanha as tendências internacionais em segurança e saúde no trabalho,

que reconhecem como os fatores organizacionais e psicossociais podem contribuir para o adoecimento no trabalho (ILO, 2016; WHO, 2022). Nesse sentido, a cultura organizacional desempenha um papel fundamental na forma como as normas de segurança e saúde no trabalho são compreendidas, aplicadas e integradas ao cotidiano da instituição.

Pesquisas em governança regulatória mostram que, além da mera formalização das regras, a efetividade das normas é determinada pela capacidade das organizações em incorporar a lógica preventiva que elas propõem (BLACK, 2002; LODGE; WEGRICH, 2012). Com isso, este estudo se propõe a investigar comparativamente a aplicação da NR-1 no Brasil, com ênfase na Região Sudeste do Brasil, em relação às modernas diretrizes da GRO. Os objetivos específicos são: (i) comparar a estruturação dos registros técnicos de riscos ocupacionais no Sudeste e no conjunto do território nacional; (ii) examinar o tratamento conferido aos riscos psicossociais no âmbito do GRO nas diferentes escalas regionais; e (iii) avaliar o papel dos programas de compliance trabalhista como instrumentos de adequação normativa, prevenção de passivos jurídicos e fortalecimento da governança organizacional.

O artigo está estruturado em seções, incluindo introdução, apresentação dos resultados comparativos, discussão dos achados e conclusões.

## **2 Aplicação da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) no Brasil, com foco na Região Sudeste, após as alterações da Portaria MTE nº 1.419/2024**

### **2.1 Autuações da NR-1 e conformidade normativa**

A análise dos autos de infração da Auditoria-Fiscal do Trabalho demonstra que a NR-1 figura de forma recorrente entre as normas mais autuadas tanto no Brasil quanto na Região Sudeste ao longo do período analisado. No agregado nacional, a NR-1 representa uma parcela significativa do total de autuações em segurança e saúde no trabalho, situando-se de forma consistente entre as cinco normas mais descumpridas. No Sudeste, essa participação relativa é sistematicamente superior à média nacional, com

concentração que oscila em torno de um terço do total de autuações da NR-1 registradas no país.

Em termos comparativos, enquanto o Brasil apresenta um padrão mais disperso de não conformidades, o Sudeste concentra infrações associadas a falhas estruturais no GRO, notadamente a inexistência ou insuficiência do inventário de riscos, a ausência de critérios técnicos de avaliação e a desconexão entre o PGR e os demais instrumentos de SST. Proporcionalmente, as autuações relacionadas a PGR incompleto ou meramente formal são mais frequentes no Sudeste do que na média nacional, indicando maior rigor fiscalizatório combinado a maior complexidade organizacional.

## 2.2 Estruturações dos registros técnicos de riscos ocupacionais

Os dados empíricos revelam diferenças relevantes entre o Brasil e a Região Sudeste quanto ao grau de estruturação dos registros técnicos exigidos pela NR-1. No plano nacional, observa-se predominância de registros com baixo nível de detalhamento técnico, frequentemente limitado à identificação genérica de riscos físicos, químicos e biológicos. Já no Sudeste, embora haja maior incidência de registros formalmente constituídos, verifica-se elevada proporção de documentos com lacunas metodológicas, especialmente no que se refere à hierarquização de riscos e à definição de medidas de controle baseadas em critérios técnicos.

Comparativamente, o Sudeste apresenta maior taxa de formalização do PGR, porém menor aderência qualitativa aos requisitos normativos quando analisados em profundidade. Esse descompasso se reflete em diferenças relativas significativas: a proporção de registros considerados tecnicamente insuficientes é superior no Sudeste em relação à média nacional, ainda que o percentual de empresas com algum tipo de documentação formal seja mais elevado.

## 2.3 Tratamentos dos riscos psicossociais no âmbito do GRO

A incorporação dos riscos psicossociais ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais permanece incipiente em ambas as escalas analisadas, porém com

assimetrias relevantes. No Brasil, os riscos psicossociais tendem a ser subnotificados ou tratados de forma residual, frequentemente dissociados dos instrumentos formais de SST (ILO, 2016; WHO, 2022). No Sudeste, apesar de maior visibilidade institucional do tema, a abordagem ainda se concentra em ações pontuais, como programas de qualidade de vida, sem integração efetiva ao inventário de riscos.

Os indicadores da PNS e da PNAD Contínua revelam que a prevalência de sintomas associados ao sofrimento psíquico relacionado ao trabalho é mais elevada no Sudeste do que na média nacional. Essa diferença relativa se expressa tanto na maior frequência de afastamentos autor referidos quanto na maior incidência de diagnósticos de transtornos mentais relacionados ao trabalho, reforçando a existência de um descompasso entre a magnitude do problema e sua incorporação efetiva ao GRO.

## 2.4 Afastamentos previdenciários por transtornos mentais

Os dados do INSS indicam crescimento sustentado dos afastamentos por transtornos mentais no Brasil ao longo do período analisado, com taxas mais elevadas na Região Sudeste. Proporcionalmente, o Sudeste concentra parcela expressiva dos benefícios concedidos por essa causa, superando sua participação relativa no total de vínculos formais de emprego no país.

Essa sobre representação regional evidencia que, embora o Sudeste disponha de maior capacidade institucional e maior disseminação de práticas formais de gestão, apresenta também maior exposição a fatores organizacionais geradores de riscos psicossociais. Em termos comparativos, a taxa de afastamentos por transtornos mentais no Sudeste é consistentemente superior à média nacional, indicando falhas estruturais na prevenção primária desses riscos.

## 2.5 Compliance trabalhista e desempenho regulatório

A análise comparativa revela que os programas de compliance trabalhista apresentam maior difusão formal no Sudeste do que no conjunto do país. Contudo, essa maior presença não se converte automaticamente em resultados superiores. No plano

nacional, observa-se baixo nível de institucionalização do compliance trabalhista, frequentemente restrito ao atendimento reativo de exigências legais. No Sudeste, embora haja maior sofisticação estrutural, persistem fragilidades na integração entre compliance, GRO e gestão de riscos psicossociais.

Em termos relativos, o Sudeste apresenta simultaneamente maior maturidade formal e maior incidência de não conformidades, evidenciando que a complexidade organizacional e a intensidade produtiva ampliam os desafios de efetividade dos programas de compliance. Esse achado reforça interpretações da literatura segundo as quais estruturas formais de compliance, quando orientadas predominantemente à mitigação defensiva de riscos jurídicos, tendem a produzir conformidade apenas aparente, sem impacto significativo na redução dos riscos ocupacionais (AYRES & BRAITHWAITE, 1992).

### **3 Resultados e discussão**

A análise empírica revela que a implementação da NR-1, mesmo após o reforço normativo da Portaria MTE nº 1.419/2024, ocorre de maneira heterogênea e assimétrica, expondo limitações estruturais na governança regulatória em segurança e saúde no trabalho. A discussão aborda a predominância de uma lógica formalista de cumprimento normativo, a eficácia limitada do enforcement regulatório, o papel crucial do compliance trabalhista e a necessidade de uma cultura organizacional orientada à prevenção.

Os resultados empíricos demonstram que a aplicação da NR-1 no Brasil, especialmente após o reforço normativo introduzido pela Portaria MTE nº 1.419/2024, ocorre de forma heterogênea e assimétrica, revelando limites estruturais da governança regulatória em segurança e saúde no trabalho. A comparação entre o Brasil e a Região Sudeste evidencia que maior capacidade institucional, maior densidade econômica e maior intensidade fiscalizatória não se traduz automaticamente em maior conformidade normativa ou melhor desempenho preventivo.

Do ponto de vista da governança organizacional, os achados indicam a predominância de uma lógica formalista de cumprimento normativo. No plano nacional, essa lógica se manifesta na baixa institucionalização do GRO, frequentemente tratado

como instrumento documental e não como sistema dinâmico de gestão. No Sudeste, embora se observe maior difusão de estruturas formais — como PGRs, políticas internas e programas de compliance —, persiste um descompasso entre forma e substância. A elevada incidência de autuações relacionadas à NR-1 na região sugere que a governança corporativa, em muitos casos, internaliza a norma como requisito burocrático, sem integrá-la efetivamente aos processos decisórios e à estratégia organizacional.

No que se refere ao enforcement regulatório, a análise comparativa reforça a interpretação de que a maior concentração de autuações no Sudeste não decorre apenas de maior descumprimento, mas também de maior capacidade de fiscalização e maior sofisticação das exigências técnicas verificadas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho. A fiscalização atua, nesse contexto, como mecanismo indutor de conformidade, revelando fragilidades ocultas que, em regiões com menor presença estatal, tendem a permanecer invisíveis. Todavia, os dados indicam que o enforcement, isoladamente, possui alcance limitado para promover mudanças estruturais na gestão dos riscos ocupacionais, sobretudo no que concerne aos riscos psicossociais.

A persistência de elevados índices de afastamentos por transtornos mentais, especialmente no Sudeste, evidencia a insuficiência de estratégias predominantemente repressivas ou reativas. Mesmo em contextos de maior rigor fiscalizatório, a ausência de integração efetiva dos riscos psicossociais ao GRO resulta em falhas na prevenção primária e na antecipação de danos. Esse cenário reforça a necessidade de modelos regulatórios híbridos, que articulem comando e controle com mecanismos de indução, aprendizado institucional e autorregulação supervisionada.

Nesse contexto, o compliance trabalhista desempenha uma função crucial ao atuar como intermediário entre a regulamentação estatal e a governança interna. Os resultados demonstram que a simples existência de programas de compliance não é condição suficiente para assegurar conformidade normativa ou redução de riscos. No Sudeste, a coexistência de maior maturidade formal do compliance com maiores índices de autuação e adoecimento mental sugere a prevalência de modelos de compliance defensivo, orientados prioritariamente à mitigação de riscos jurídicos, e não à transformação efetiva das práticas organizacionais.

À luz da literatura sobre compliance responsivo, os achados indicam a necessidade de reconfiguração dos programas de compliance trabalhista, de modo a incorporarem mecanismos contínuos de diagnóstico, monitoramento e correção de riscos, inclusive psicossociais. Isso implica deslocar o foco do cumprimento ex post para a prevenção ex ante, integrando o compliance ao GRO, à gestão de pessoas e à alta administração. Sob essa ótica, o compliance deixa de ser um mero instrumento reativo e torna-se um componente essencial da governança institucional.

A comparação Brasil × Sudeste revela que os desafios da efetividade normativa não residem apenas na ausência de regras ou na fragilidade da fiscalização, mas na capacidade das organizações de internalizar a racionalidade preventiva subjacente à NR-1. A consolidação de uma governança regulatória eficaz em segurança e saúde no trabalho exige a articulação entre enforcement inteligente, compliance responsivo e cultura organizacional orientada à prevenção, sob pena de perpetuar um modelo de conformidade aparente, com elevados custos sociais, econômicos e humanos.

A predominância de estratégias organizacionais voltadas ao atendimento formal das exigências legais, sem correspondência proporcional na efetividade da gestão dos riscos, é um fenômeno amplamente descrito na literatura sobre regulação e governança organizacional (Black, 2002). Portanto, a superação desse paradigma é fundamental para garantir a efetiva proteção da saúde e segurança dos trabalhadores no Brasil.

## 4 Conclusões

O estudo analisou a aplicação da NR-1 no Brasil, com ênfase na Região Sudeste, à luz das transformações introduzidas pela Portaria MTE nº 1.419/2024. A pesquisa revela que a Portaria representa um marco regulatório que redefine a governança dos riscos ocupacionais, deslocando o foco do cumprimento formal para a gestão efetiva e contínua dos riscos, inclusive os psicossociais. A análise destaca o aumento do nível de exigência regulatória para as empresas, o reforço do papel da fiscalização do trabalho e a reorientação das políticas públicas de Segurança e Saúde no Trabalho (SST) em direção a abordagens mais sistêmicas e preventivas.

A Portaria MTE nº 1.419/2024 representa uma elevação concreta do nível de exigência regulatória para as empresas. A gestão de riscos transcende sua condição de atividade secundária ou meramente técnica, assumindo um papel central na governança das organizações. A obrigatoriedade de registros técnicos consistentes, inventários de riscos atualizados e planos de ação efetivamente executáveis reduz o espaço para práticas simbólicas de conformidade. Empresas que não internalizam o GRO como processo decisório permanente tendem a ampliar sua exposição a autos de infração, passivos trabalhistas e riscos reputacionais, especialmente em regiões de fiscalização mais intensa, como o Sudeste.

No campo da fiscalização do trabalho, a Portaria MTE nº 1.419/2024 reforça o papel do enforcement como instrumento de indução regulatória, e não apenas de repressão sancionatória. Ao estabelecer parâmetros mais claros de rastreabilidade, documentação e integração dos sistemas de gestão, a norma qualifica tecnicamente a atuação da Auditoria-Fiscal do Trabalho, ampliando sua capacidade de diferenciar organizações com práticas efetivas de prevenção daquelas que operam sob uma lógica meramente defensiva. Nesse sentido, o maior volume de autuações associadas à NR-1 no Sudeste não deve ser interpretado como disfunção do sistema fiscalizatório, mas como efeito esperado de um modelo regulatório mais exigente e orientado à gestão de riscos.

Para as políticas públicas de Segurança e Saúde no Trabalho, os achados deste estudo indicam que a Portaria contribui para reorientar a agenda regulatória em direção a abordagens mais sistêmicas e preventivas. O reconhecimento claro dos riscos psicossociais vai além do que se entende por SST, exigindo, portanto, uma articulação indispensável entre as políticas de saúde, do trabalho e previdência social. Os dados comparativos entre o Brasil e o Sudeste indicam que os afastamentos por doenças mentais, como um indicador externo, devem ser considerados insumos estratégicos para a elaboração, o acompanhamento e a avaliação das políticas de prevenção.

Nesse cenário, o compliance trabalhista se destaca como a principal ferramenta para a implementação da Portaria MTE nº 1.419/2024. Quando bem estruturado de forma responsiva e alinhado à cultura organizacional, o compliance é o elo entre a norma e a rotina, aprimorando a governança, diminuindo assimetrias de informação e favorecendo a incorporação dos fins regulatórios. Em contrapartida, programas de compliance

meramente formais mostram-se insuficientes frente ao novo patamar regulatório, sendo progressivamente expostos pelo modelo de fiscalização baseado no GRO.

Em suma, a Portaria MTE nº 1.419/2024 redefine os parâmetros de adequação normativa no campo da SST no Brasil. No plano comparativo, o Sudeste antecipa tendências que tendem a se expandir para outras regiões, funcionando como laboratório regulatório de um modelo mais rigoroso de gestão de riscos. A efetividade desse modelo depende, contudo, da capacidade das organizações de integrar o GRO à governança corporativa e das políticas públicas de promoverem coordenação institucional entre fiscalização, saúde e previdência, de modo a assegurar a proteção efetiva da saúde do trabalhador e a sustentabilidade das relações de trabalho.

## REFERÊNCIAS

1. AYRES, Ian; BRAITHWAITE, John. *Responsive regulation: transcending the deregulation debate*. Oxford: Oxford University Press, 1992.
2. BLACK, Julia. *Critical reflections on regulation*. *Australian Journal of Legal Philosophy*, v. 27, p. 1-35, 2002.
3. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024.
4. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.
5. EU-OSHA. *Psychosocial risks and stress at work*. Luxembourg, 2014.
6. ILO. *Workplace stress: a collective challenge*. Geneva: International Labour Organization, 2016.
7. LODGE, Martin; WEGRICH, Kai. *Managing regulation: regulatory analysis, politics and policy*. London: Palgrave Macmillan, 2012.
8. WHO. *Mental health at work*. Geneva: World Health Organization, 2022.
9. IBGE. *Pesquisa Nacional de Saúde (PNS)*.
10. IBGE. *PNAD Contínua – Saúde*.
11. INSS. *Anuário Estatístico da Previdência Social*.