

# SINIBREF

Sindicato das Instituições Beneficentes,  
Religiosas e Filantrópicas



## **Guia Prático** **Novas Atualizações da NR-1**

# O que é a NR-1?



NR-1 significa: Norma Regulamentadora de número 1. Trata-se de uma norma regulamentada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, no Brasil.

As Normas Regulamentadoras são elaboradas e revisadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) ou equivalente, com base na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), especialmente no capítulo que trata da saúde e segurança no trabalho (Art. 154 a 201). O objetivo do órgão é garantir que as empresas cumpram as disposições legais para proteger a saúde e segurança dos trabalhadores.

A última atualização relevante ampliou o foco da norma para incluir a identificação, avaliação e controle de todos os riscos ocupacionais: físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e de acidentes.

Além destes, incorporou-se os **riscos psicossociais**, e houve um reforço na integração da gestão de saúde e segurança com a estratégia das empresas, além de avanços como a digitalização de documentos e o uso de tecnologias para monitoramento. Reforçou também a obrigatoriedade de capacitações e treinamentos contínuos para trabalhadores em diferentes níveis e situações.





**Tudo que sua Instituição precisa saber para se adequar a nova norma e garantir segurança, saúde e bem estar dos seus funcionários.**

Este guia detalha os principais aspectos da norma, oferecendo orientações práticas para a sua implementação e destacando as atualizações recentes e os impactos positivos de sua aplicação.

- Auxiliar a compreender as exigências legais: Entenda as principais exigências da legislação e implemente-as de maneira eficiente, otimizando processos e reduzindo a complexidade das obrigações.
- Apoiar na elaboração de práticas preventivas: Estabeleça processos que diminuam os riscos e melhorem a eficiência, alinhando e integrando segurança e saúde de maneira mais eficaz.
- Incentivar uma gestão consciente: Promova uma gestão de pessoas que valorize o equilíbrio entre segurança, produtividade e bem-estar, incorporando os riscos psicossociais na saúde ocupacional e reforçando a responsabilidade da liderança.
- Alertar sobre o prazo de adequação para todas as instituições.



**Atenção:** As instituições têm até **25 de maio de 2025** para implementar as exigências atuais da NR-1 e reportá-las em formato digital a ser definido pelo STRAB. As novas regras passarão a ser exigidas a partir de 26 de maio de 2025 e o **descumprimento dos critérios** resultará em multas, interdição ou embargo, ações civis e trabalhistas além de má reputação da instituição.



# Cuidar da segurança é investir nas pessoas e investir nas pessoas é potencializar o sucesso da instituição.



A Portaria MTE N° 1.419, publicada em 2024, apresentou mudanças significativas na NR-1, que visa criar ambientes de trabalho mais seguros e produtivos, ao mesmo tempo em que promove a conformidade com a legislação.

A NR-1 é aplicável a todas as instituições, independente de seu setor ou porte e a nova atualização traz de forma obrigatória a inclusão e a **gestão dos riscos psicossociais**. Além disso, determina também a obrigatoriedade do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) para todas as Instituições, com foco em ampliar a proteção à saúde dos trabalhadores.



## História e evolução da NR-1

Desde sua criação em 1978, a NR-1 tem sido um marco regulatório no Brasil e um grande subsídio para a gestão de saúde e segurança estabelecendo diretrizes gerais para a segurança no trabalho, sendo um ponto de partida para outras normas regulamentadoras. Passou por revisões que incorporaram avanços tecnológicos e novas demandas do mercado de trabalho.

# O Caminho da NR-1



1978: Criação da NR-1, normatizando as condições laborais no país, com foco em diretrizes gerais.

1994: A primeira revisão das normas refletiu as mudanças nas dinâmicas do trabalho e nas estratégias de segurança ocupacional.

2014: Implementação do e-Social marcou o início da gestão digital das informações de saúde e segurança no trabalho.

2020: Marcou a adaptação à era digital, com a adoção de soluções para home office e a digitalização de processos.

2021: Desburocratização para facilitar implementação e Introdução do PGR, substituindo o PPRA.



A troca do **PPRA** (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais) para o **PGR** (Programa de Gerenciamento de Riscos) é mais do que apenas uma substituição de siglas, representa uma abordagem mais ampla, dinâmica e integrada para o gerenciamento de riscos ocupacionais.



2024: Inclusão de riscos psicossociais integrando fatores emocionais e comportamentais à segurança no trabalho.



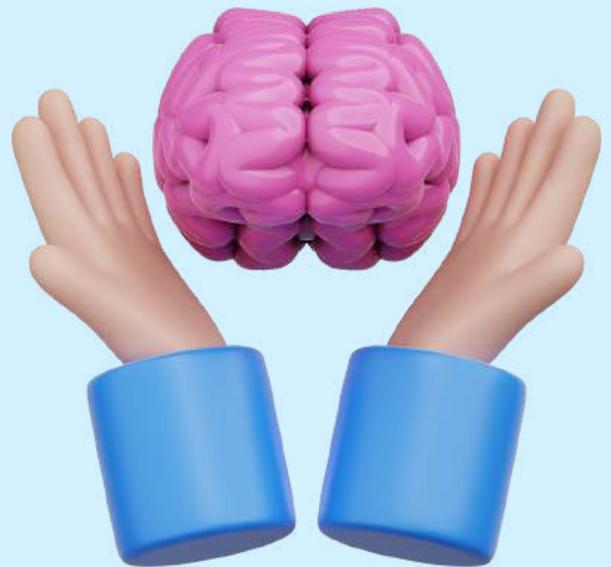
# Principais mudanças atuais na NR-1

- Acompanhamento abrangente dos Riscos Ocupacionais: Considera riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais, focando tanto no ambiente físico quanto nas condições de trabalho e saúde mental.
- Registros e revisões estruturadas: Exige documentação contínua e atualizações frequentes em mudanças, garantindo um controle preventivo e a minimização de impactos.
- Capacitações constantes: Enfatiza a qualificação dos funcionários por meio de treinamentos regulares e uma cultura de segurança para identificar e prevenir riscos.
- Digitalização de documentos: Facilita o armazenamento e consulta rápida de registros, eliminando a necessidade de arquivos físicos.



## O que são Riscos Psicossociais?

São riscos psicológicos e emocionais relacionados à organização de trabalho e as interações interpessoais no ambiente laboral, ou seja, são todos os fatores que englobam o ambiente de trabalho, condições ambientais e relações interpessoais que podem causar danos à saúde mental e física.





## Exemplos de riscos psicossociais:



### **Carga de trabalho excessiva.**

Demandar ao funcionário uma carga de trabalho superior ao adequado para a sua função.



### **Pressão por metas e prazos inatingíveis.**

Exercer pressão extrema para cumprir prazos curtos ou metas muito altas.



### **Assédio moral, psicológico e sexual.**

Expor o funcionário a humilhações, constrangimentos, ameaças ou cobranças abusivas.





**Conflitos interpessoais.**  
Discussões de várias naturezas e frequentes entre colegas ou superiores, criando um clima hostil.



**Falta de clareza na descrição das funções.**

Descrições de atividades do cargo sem especificações claras, com demandas e responsabilidades mal definidas.



**Falta de acesso ao lazer e saúde.**

Submeter funcionários a carga horária extensa ou turnos noturnos sem intervalos adequados, além de não oferecer iniciativas para descanso ou promoção do bem-estar.





### **Precariedade laboral.**

Proporcionar um ambiente insalubre, com maquinário deficiente, mobiliário danificado ou ausência de condições ergonômicas.



### **Falta de apoio e direcionamento nas mudanças organizacionais.**

Implementar novos sistemas ou processos sem fornecer treinamento adequado.



### **Falta de reconhecimento e valorização.**

Ignorar esforços dos funcionários, manter injustiças salariais ou de bonificação e exigir disponibilidade fora do horário de trabalho.





# Impactos dos riscos psicossociais:

## Para os funcionários:

Afetam a saúde mental e física dos trabalhadores.

Redução do bem-estar, queda da motivação e baixo engajamento.

Instabilidade profissional, ciclo prejudicial para o indivíduo e o ambiente de trabalho.

Sentimentos recorrentes de humilhação, medo, ansiedade, indignação e raiva.

## Para as Instituições:

Aumento de ausências por afastamento, interrompendo fluxos de trabalho.

Insatisfação, esgotamento e comprometimento da produtividade.

Perda de funcionários, custos com afastamentos e impactos financeiros significativos.

Processos trabalhistas, multas, indenizações e má reputação da instituição.



**A gestão de segurança e saúde no trabalho é essencial para garantir não apenas o bem-estar dos funcionários, mas também a sustentabilidade das Instituições.**



# Responsabilidade de Todos

## Responsabilidade das Instituições

As instituições têm a responsabilidade de garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável, adotando medidas que previnam riscos e promovam o bem-estar dos colaboradores.



A comunicação eficaz dos riscos ocupacionais é essencial. Os trabalhadores devem ser informados sobre perigos, medidas preventivas e resultados de exames médicos e avaliações ambientais.



Além de identificar e implementar a gestão de riscos ocupacionais, é essencial fornecer Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e/ou Coletivos (EPCs) adequados e garantir que os funcionários recebam treinamento para utilizá-los corretamente.





O monitoramento contínuo das condições do ambiente de trabalho também é indispensável, permitindo que problemas sejam corrigidos e melhorias sejam implementadas sempre que necessário.



Um aspecto importante é promover a educação e conscientização dos funcionários sobre práticas de segurança, saúde e prevenção de riscos. Isso fortalece a cultura de segurança na instituição ao fornecer informações e garantir o cumprimento das normas.



Por fim, as instituições devem cooperar com a inspeção do trabalho durante fiscalizações.

Além disso, é necessário estabelecer procedimentos claros para a gestão de acidentes e doenças ocupacionais, garantindo uma resposta ágil e eficaz quando necessário.



## Responsabilidade dos Funcionários

Os trabalhadores devem seguir rigorosamente as normas de segurança da instituição, usar corretamente os Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) e Coletivos (EPCs), cumprindo as orientações para garantir sua integridade e a dos colegas.



É fundamental que relatem imediatamente qualquer condição de risco ou situação insegura identificada no ambiente de trabalho. Essa comunicação é essencial para prevenir acidentes e promover ambientes mais seguros.



A participação em exames médicos exigidos pela norma e nos treinamentos oferecidos pela instituição são importantes para monitorar a saúde dos trabalhadores.



**Ao participar da responsabilidade pela segurança, cada funcionário contribui para o fortalecimento de uma cultura preventiva, onde a proteção da vida é um compromisso coletivo.**



# Por que a NR-1 é tão importante?



A NR-1 é um pilar para criação de condições de trabalho seguras e saudáveis. Suas disposições visam proteger a integridade física e mental dos trabalhadores, promover a prevenção de acidentes e melhorar a produtividade.

**A adequação à NR-1 é uma exigência legal, mas também uma oportunidade para fortalecer a cultura de segurança da Instituição.**



## Benefícios da Implementação

### **Redução de acidentes:**

O Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGR) antecipa riscos no ambiente de trabalho, permitindo a implementação de medidas preventivas eficazes, redução de incidentes e a promoção de um ambiente mais seguro para os funcionários.





**Aumento da produtividade:**  
Ambientes de trabalho seguros melhoram o bem-estar e a satisfação dos colaboradores, reduzindo os afastamentos por saúde e aumentando o engajamento, favorecendo a retenção de talentos e diminuindo os custos com rotatividade.

**Identificação de riscos psicossociais:** Reconhece que fatores como excesso de trabalho, cobrança por resultados e desafios interpessoais afetam a saúde mental dos colaboradores, desta forma é possível implementar medidas preventivas que contribuem para um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.



**Ampliar a cultura da instituição:**  
Colaboradores bem treinados e conscientes dos riscos contribuem ativamente para a segurança no trabalho, fortalecendo a cultura de responsabilidade compartilhada e reforçando a imagem que a instituição passa também externamente.



# Penalidades por descumprimento:

O descumprimento dos requisitos pode resultar em notificações e autuações pelos auditores do Ministério do Trabalho, com penalidades específicas para a NR-1.



**Atenção:** As instituições têm até **25 de maio de 2025** para implementar as exigências atuais da NR-1 e reportá-las em formato digital a ser definido pelo STRAB. As novas regras passarão a ser exigidas a partir de 26 de maio de 2025 e o **descumprimento dos critérios** resultará em multas, interdição ou embargo, ações civis e trabalhistas além de má reputação da instituição.



## A relação da NR-1 com outras normas

**A NR-1 não atua de forma independente,** mas estabelece os conceitos e obrigações gerais para todas as Normas Regulamentadoras.



Ao utilizar a NR-1 como base, as instituições podem estruturar uma estratégia completa de **segurança e saúde no trabalho**, ajustada às suas **especificidades** e voltada para a promoção de um **ambiente profissional mais seguro e saudável**.



# Passos para implementar a NR-1

A norma traz informações importantes que guiam as instituições para realizar a gestão dos riscos ocupacionais, de modo que a legislação possa ser cumprida. São componentes que asseguram saúde e segurança no ambiente de trabalho.



1 - O primeiro passo para gerenciar riscos ocupacionais é realizar um diagnóstico detalhado e mapear todas as possíveis ameaças no ambiente de trabalho.

Esse processo garante uma visão abrangente e permite abordar os riscos de maneira proativa.

- Identifique os **diferentes** tipos de riscos ocupacionais presentes no ambiente de trabalho.
- Utilize **métodos estruturados**, como pesquisas internas e coleta de feedback dos funcionários, para compreender os fatores que podem **impactar negativamente** o ambiente de trabalho.



**Este é o principal tópico da NR-1, pois direciona as instituições para que possam identificar, analisar e mitigar os riscos existentes nas atividades de trabalho. Para isso é necessário que as instituições construam e atualizem frequentemente o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).**



**2** - O segundo passo é desenvolver um programa que centralize as ações preventivas e corretivas. O PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) deve ser um guia claro e objetivo para mitigar perigos e proteger os trabalhadores.

- Estructure um plano com **medidas específicas** para prevenir ou corrigir os riscos levantados, detalhando ações necessárias.
- Estabeleça **responsáveis** por cada etapa do programa e defina **prazos realistas** para a implementação das iniciativas.



**3** - O terceiro passo é promover a educação e o engajamento dos funcionários, que são fundamentais para uma cultura de segurança efetiva. Capacitar a equipe cria um ambiente mais preparado para lidar com desafios e prevenir problemas.

- Promova capacitações **regulares** sobre práticas seguras e saudáveis no trabalho, adaptadas às necessidades da instituição.
- Inclua conteúdos voltados para a **saúde mental**, ensinando como reconhecer sinais de estresse ou outros problemas emocionais.



**Atenção:** As instituições têm até **25 de maio de 2025** para implementar as exigências atuais da NR-1 e reportá-las em formato digital a ser definido pelo STRAB. As novas regras passarão a ser exigidas a partir de 26 de maio de 2025 e o **descumprimento dos critérios** resultará em multas, interdição ou embargo, ações civis e trabalhistas além de má reputação da Instituição.



**4** - O quarto passo é documentar da forma correta todas as medidas de segurança que forem implementadas, para que o processo seja transparente, que as auditorias sejam facilitadas e que possam ser realizados monitoramentos e revisões de forma contínua.

Mantenha o registro:

- Das capacitações e treinamentos realizados em relação à estes temas;
- Das auditorias e inspeções que forem realizadas;
- Do histórico de revisões e alterações do PGR, com as devidas justificativas.



**5** - O quinto passo é monitorar os resultados e revisar as estratégias. A gestão de riscos é um processo dinâmico que exige acompanhamento constante, o que é essencial para garantir que o PGR se mantenha eficaz e relevante.

- Realize **auditorias internas periódicas** para avaliar se as ações planejadas estão sendo executadas de maneira eficiente.
- **Ajuste** o programa com base nas avaliações, adotando **melhorias contínuas** conforme necessário.



**A prevenção é o principal eixo da NR-1 e envolve a identificação, avaliação e mitigação dos riscos, garantindo ambientes de trabalho cada vez mais seguros.**

# Principais ações que podem ser desenvolvidas!



## • Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio



A Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5) apresenta a Comissão Interna de Prevenção de Acidente de Trabalho, com objetivo principal de prevenir acidentes e doenças ocupacionais, promovendo a saúde e a segurança dos trabalhadores.

Esta comissão deve conter a participação de funcionários e dirigentes das instituições atuando na identificação e mitigação dos riscos ocupacionais, além de promover treinamentos e conscientização dos funcionários sobre boas práticas de segurança e saúde.

A necessidade de constituir a CIPA, conforme a NR-5, depende do número de funcionários e da classificação da instituição no Grau de Risco.

### NÚMERO DE EMPREGADOS NO ESTABELECIMENTO

GRAU de RISCO*	Nº de Integrantes da CIPA	0 a 19	20 a 29	30 a 50	51 a 80	81 a 100	101 a 120	121 a 140	141 a 300	301 a 500	501 a 1.000	1.001 a 2.500	2.501 a 5.000	5.001 a 10.000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar:
1	Efetivos					1	1	1	1	2	4	5	6	8	1
	Suplentes					1	1	1	1	2	3	4	5	6	1
2	Efetivos				1	1	2	2	3	4	5	6	8	10	1
	Suplentes				1	1	1	1	2	3	4	5	6	8	1
3	Efetivos		1	1	2	2	2	3	4	5	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	1	1	1	2	2	4	4	6	8	8	2
4	Efetivos		1	2	3	3	4	4	4	5	6	9	11	13	2
	Suplentes		1	1	2	2	2	2	3	4	5	7	8	10	2

\*Grau de Risco conforme estabelecido no Quadro I da NR-4 - Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE (Versão 2.0), com correspondente Grau de Risco - GR para fins de dimensionamento do SESMT.

**Instituições que não tenham funcionários ou que tenha até 19 empregados não precisam de formação de CIPA.**



Instituições que contenham entre **20 e 50 empregados** devem formar uma CIPA, como determinado pelo quadro, se esses empregados forem dos **graus de risco 3 ou 4**. Conforme identificado abaixo:

NÚMERO DE EMPREGADOS NO ESTABELECIMENTO															
GRAU de RISCO*	Nº de Integrantes da CIPA	0 a 19	20 a 29	30 a 50	51 a 80	81 a 100	101 a 120	121 a 140	141 a 300	301 a 500	501 a 1.000	1.001 a 2.500	2.501 a 5.000	5.001 a 10.000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar:
1	Efetivos				1	1	1	1	2	4	5	6	8	1	
	Suplentes				1	1	1	1	2	3	4	5	6	1	
2	Efetivos			1	1	2	2	3	4	5	6	8	10	1	
	Suplentes			1	1	1	1	2	3	4	5	6	8	1	
3	Efetivos		1	1	2	2	2	3	4	5	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	1	1	1	2	2	4	4	6	8	8	2
4	Efetivos		1	2	3	3	4	4	4	5	6	9	11	13	2
	Suplentes		1	1	2	2	2	2	3	4	5	7	8	10	2

\*Grau de Risco conforme estabelecido no Quadro I da NR-4 - Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE (Versão 2.0), com correspondente Grau de Risco - GR para fins de dimensionamento do SESMT.

Instituições que contenham entre **51 e 80 empregados** devem formar uma CIPA, como determinado pelo quadro, se esses empregados forem dos **graus de risco 2, 3 ou 4**. Conforme identificado abaixo:

NÚMERO DE EMPREGADOS NO ESTABELECIMENTO															
GRAU de RISCO*	Nº de Integrantes da CIPA	0 a 19	20 a 29	30 a 50	51 a 80	81 a 100	101 a 120	121 a 140	141 a 300	301 a 500	501 a 1.000	1.001 a 2.500	2.501 a 5.000	5.001 a 10.000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar:
1	Efetivos				1	1	1	1	2	4	5	6	8	1	
	Suplentes				1	1	1	1	2	3	4	5	6	1	
2	Efetivos			1	1	2	2	3	4	5	6	8	10	1	
	Suplentes			1	1	1	1	2	3	4	5	6	8	1	
3	Efetivos		1	1	2	2	2	3	4	5	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	1	1	1	2	2	4	4	6	8	8	2
4	Efetivos		1	2	3	3	4	4	4	5	6	9	11	13	2
	Suplentes		1	1	2	2	2	2	3	4	5	7	8	10	2

\*Grau de Risco conforme estabelecido no Quadro I da NR-4 - Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE (Versão 2.0), com correspondente Grau de Risco - GR para fins de dimensionamento do SESMT.



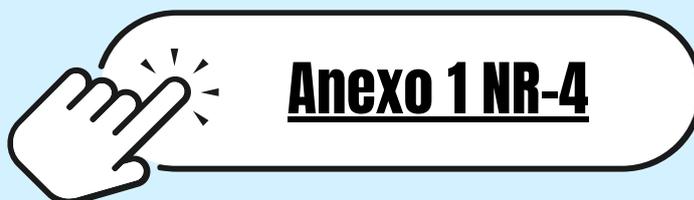
Instituições que contenham **a partir de 81 empregados** devem formar uma CIPA, como determinado pelo quadro, independentemente do **grau de risco** dos empregados. Conforme identificado abaixo:

NÚMERO DE EMPREGADOS NO ESTABELECIMENTO															
GRAU de RISCO*	Nº de Integrantes da CIPA	0 a 19	20 a 29	30 a 50	51 a 80	81 a 100	101 a 120	121 a 140	141 a 300	301 a 500	501 a 1.000	1.001 a 2.500	2.501 a 5.000	5.001 a 10.000	Acima de 10.000 para cada grupo de 2.500 acrescentar:
1	Efetivos					1	1	1	1	2	4	5	6	8	1
	Suplentes					1	1	1	1	2	3	4	5	6	1
2	Efetivos				1	1	2	2	3	4	5	6	8	10	1
	Suplentes				1	1	1	1	2	3	4	5	6	8	1
3	Efetivos		1	1	2	2	2	3	4	5	6	8	10	12	2
	Suplentes		1	1	1	1	1	2	2	4	4	6	8	8	2
4	Efetivos		1	2	3	3	4	4	4	5	6	9	11	13	2
	Suplentes		1	1	2	2	2	2	3	4	5	7	8	10	2

\*Grau de Risco conforme estabelecido no Quadro I da NR-4 - Relação da Classificação Nacional de Atividades Econômicas - CNAE (Versão 2.0), com correspondente Grau de Risco - GR para fins de dimensionamento do SESMT.

## Como Identificar o Grau de Risco do Empregado?

Verifique o quadro constante no Anexo I da NR - 4, com acesso disponível clicando no totem abaixo:



**Basta verificar a denominação e a função exercida pelo empregado para identificar o grau de risco.**



- **Semana Interna de Prevenção de Acidentes de Trabalho**

Eventos internos com foco na conscientização e prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.



- **Feedback e Comunicação Interna**

Espaços dedicados aos relatos de riscos e à sugestão de melhorias, promovendo a colaboração entre os funcionários e instituições.



- **Canal de Denúncias**

Utilizar de um canal ou forma de denúncia, como ferramenta de identificação e controle de riscos.

**A NR-1 define papéis específicos para instituições e funcionários, reforçando que é necessária uma colaboração entre ambas as partes para assegurar um ambiente de trabalho seguro.**



## De modo geral...

### Mapeie os riscos e realize diagnósticos.

Identifique e compreenda os riscos ocupacionais da instituição, de forma estruturada para que tenha uma visão clara e objetiva.

### Incentive a participação dos funcionários.

A participação dos trabalhadores é essencial. Mantenha canais abertos de comunicação e promova a conscientização sobre a saúde e segurança.

### Tenha planos de ações de acordo com o PGR.

Desenvolva um PGR claro e bem documentado, estruture planos de ações com objetivos, responsáveis, recursos, ferramentas e prazos.

### Capacite e incentive os líderes.

A liderança desempenha um papel essencial ao dar exemplo no cumprimento das normas, incentivando a equipe a participar das ações preventivas.

**A NR-1 é mais do que uma obrigação legal:  
É uma oportunidade para alterar a forma como as  
instituições gerenciam a segurança e a saúde de  
seus funcionários.**

**Transforme sua instituição em um exemplo de  
inovação e cuidado com as pessoas.**



# Continua com dúvidas?

**Entre em contato conosco:**

 [sinibref@sinibref.org](mailto:sinibref@sinibref.org)

 (31) 9 7213 – 0967

**Fique por dentro das atualizações em nossos sites e redes sociais:**

 @sinibref\_mg

 [sinibref-mg.org/](http://sinibref-mg.org/)

 @sinibref\_inter

 [sinibref-inter.org.br/](http://sinibref-inter.org.br/)

 @sinibref\_pb

 [sinibref-pb.org/](http://sinibref-pb.org/)