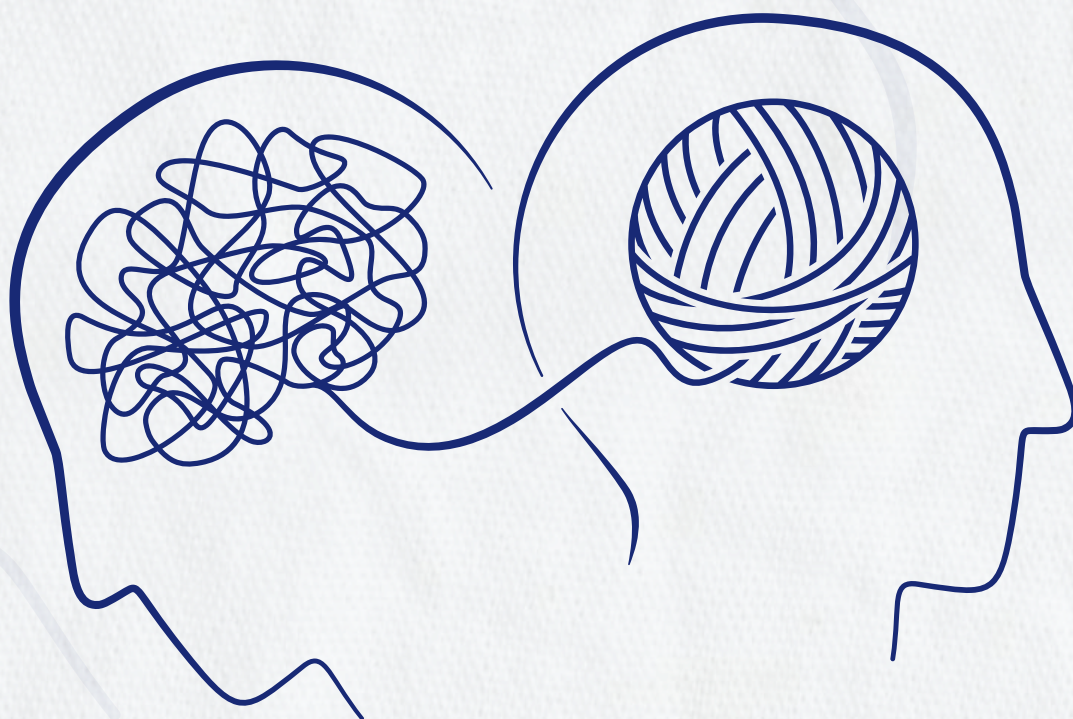


Guia Prático NR-1

27 PERGUNTAS

RESPONDIDAS



As principais **DÚVIDAS** de gestores sobre a
implementação da **NR-1** em Instituições Benéficas,
Religiosas e Filantrópicas.
Consulte sempre que precisar!



NR-1, implementação e segurança jurídica

1. Como aplicar a NR-1 na instituição?

A aplicação da NR-1 envolve identificar os riscos no ambiente de trabalho, estruturar medidas de prevenção, organizar os exames ocupacionais e documentar as ações de saúde e segurança do trabalho.

Esse processo foi detalhado na [live do SINIBREF NR-1 AGORA](#). As instituições também podem consultar o material “Guia Prático – Novas Atualizações da NR-1”, disponibilizado por e-mail e site.

2. Como estar preparado para atender à NR-1 sem penalidades?

Conhecendo a norma, mapeando os riscos existentes no ambiente de trabalho, documentando as ações de prevenção, realizando os treinamentos e mantendo o monitoramento contínuo das condições de trabalho. Com essas ações em prática, a Instituição evita as penalidades.

3. Qual é o primeiro passo para implantar a NR-1?

O primeiro passo é identificar e mapear os riscos existentes no ambiente de trabalho, incluindo riscos físicos, químicos, biológicos, ergonômicos e psicossociais.

4. Como praticar a NR-1 no dia a dia da instituição?

Monitorando os riscos existentes, treinando colaboradores, registrando as ações preventivas e acompanhando continuamente a saúde e segurança no ambiente de trabalho.



5. Como estruturar o acompanhamento e revisão do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)?

A instituição deve registrar os riscos identificados, acompanhar se as medidas adotadas estão funcionando e revisar o programa sempre que houver mudanças no ambiente de trabalho ou surgirem novos riscos. Também é importante manter a documentação atualizada para controle interno e fiscalização.

6. Qualquer pessoa sem formação técnica pode assumir o PGR?

Não. É necessário que haja capacitação técnica ou empresa especializada para assumir essa responsabilidade.

7. Há preparação específica para a NR-1?

A preparação envolve compreender a norma, garantir exames ocupacionais, estruturar programas de prevenção e promover cuidado com a saúde ocupacional e psicossocial dos trabalhadores.

8. Existe indicação de cursos para preparação sobre NR-1?

As instituições podem se preparar assistindo à live sobre NR-1 realizada pelo SINIBREF, que apresenta orientações práticas sobre a implementação da norma. Também estão disponíveis no site os materiais de apoio, como o Guia Prático – Novas Atualizações da NR-1. Em caso de dúvidas específicas, podem buscar orientação e assessoria técnica junto ao SINIBREF ou ao IEGS, que oferecem suporte para a adequação às exigências da norma.

9. De que forma a correta implementação da NR-1 resguarda juridicamente a instituição?

Ao cumprir corretamente a norma, a instituição demonstra diligência e responsabilidade legal, reduzindo riscos de autuações e fortalecendo sua defesa em eventuais ações trabalhistas.



10. Qual o prazo que as instituições têm para se adequar à nova NR-1?

As instituições devem se adequar à nova redação da NR-1 até 26 de maio de 2026, data em que passam a valer as exigências atualizadas, incluindo a previsão dos fatores de risco psicossociais no gerenciamento de riscos ocupacionais. De qualquer forma, as instituições devem acompanhar as atualizações publicadas pelo Ministério do Trabalho, pois novos prazos ou ajustes podem ser estabelecidos.

11. Todas as empresas devem cumprir a NR-1 independentemente do número de funcionários?

Sim. A NR-1 é obrigatória para todas as instituições, independentemente do número de empregados.

12. Como fica a aplicação da NR-1 para prestadores de serviço que atuam dentro da instituição?

A instituição deve garantir que as condições de saúde e segurança no trabalho sejam respeitadas no ambiente onde o serviço é prestado, observando os riscos existentes no local e adotando medidas de prevenção adequadas.

13. Como a NR-1 se aplica aos servidores estatutários e há jurisprudência sobre isso?

A NR-1 é voltada a empregados sob regime CLT. Ela não se aplica diretamente a servidores estatutários, mas os princípios de saúde e segurança do trabalho podem ser adotados como referência em políticas internas do serviço público.



Saúde ocupacional e gestão de trabalhadores

14. Há estabilidade no retorno de afastamento com CID de depressão ou ansiedade?

O retorno do trabalhador após afastamento por depressão ou ansiedade não garante automaticamente estabilidade. A estabilidade depende do tipo de afastamento e da legislação aplicável.

15. Como fazer para indicar ao trabalhador que ele precisa de acompanhamento psicológico sem gerar acusação de assédio moral?

O acompanhamento deve ocorrer dentro de políticas de saúde ocupacional da instituição, com monitoramento adequado do ambiente de trabalho e abordagem respeitosa ao trabalhador. O gestor pode por exemplo, convidar o trabalhador para uma conversa reservada, perguntar se está tudo bem e se este precisa de algum apoio já informando que a instituição possui entre seus benefícios orientação e apoio profissional, caso ele queira utilizar.

16. As OSCs precisam contratar psicólogo para cumprir a NR-1?

Não é obrigatório contratar psicólogo para todas as instituições. A necessidade depende da identificação de riscos psicossociais e das medidas necessárias para prevenção e acompanhamento.

17. Como a NR-1 trata a saúde mental de pessoas com deficiência?

A NR-1 trata a saúde mental das pessoas com deficiência da mesma forma que a dos demais trabalhadores. A deficiência não altera o dever da instituição de identificar, prevenir e acompanhar os riscos psicossociais no ambiente de trabalho, garantindo condições adequadas e seguras para todos.



18. Como abordar um funcionário que aparece com piolho no ambiente de trabalho?

A abordagem deve ser discreta e respeitosa, em conversa individual e em local reservado, orientando o funcionário sobre tratamento e prevenção.

19. Qual o passo a passo para as igrejas atenderem à NR-1?

O passo a passo é o mesmo de qualquer outra instituição ou empresa. Ser igreja não altera a obrigação de cumprir a norma. Na prática, é preciso mapear os riscos do ambiente de trabalho, adotar as medidas de prevenção necessárias, realizar os exames ocupacionais exigidos, capacitar os colaboradores e manter a documentação organizada.

20. Como deve ser feita a gestão de atestados e afastamentos nas instituições?

Todas as instituições devem registrar e controlar os atestados médicos de seus empregados, incluindo os períodos de afastamento. A documentação deve ser organizada, arquivada e monitorada para controle interno e comprovação em caso de fiscalização.



Relações de trabalho e contratação

21. Já tendo empresa de medicina do trabalho contratada, é obrigatório utilizar a do sindicato?

Não. O benefício da convenção coletiva é complementar e não substitui serviços já contratados pela instituição.

22. Qual será o custo para implementação da NR-1?

Se a instituição utilizar os recursos e benefícios previstos na Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), como as ferramentas e plataformas disponibilizadas, a implementação da NR-1 pode ser realizada sem custos adicionais. O importante é utilizar corretamente esses recursos e manter a organização dos registros, exames e ações de saúde e segurança do trabalho.

23. A NR-1 exige que trabalho contínuo seja contratado como CLT e não MEI?

A NR-1 não define a forma de contratação. A caracterização de vínculo é determinada pela CLT quando há subordinação, continuidade e repetição do trabalho.

24. Com a nova NR-1 haverá pagamento obrigatório de insalubridade ou periculosidade para instituições de acolhimento?

A aplicação desses adicionais depende de avaliação concreta de risco no ambiente de trabalho, conforme as normas de saúde e segurança. O adicional depende da exposição a agentes nocivos identificados no ambiente de trabalho e não é automático.



Gestão institucional, benefícios e legislação

25. O trabalhador pode interromper suas atividades em situação de risco grave e iminente?

Sim. O trabalhador pode interromper suas atividades quando identificar risco grave e iminente para sua vida ou saúde, comunicando imediatamente ao superior.

26. Como a LGPD e o assédio moral devem ser tratados nas instituições do terceiro setor?

A LGPD deve garantir a proteção de dados de colaboradores e beneficiários. Situações de assédio moral devem ser prevenidas por meio de políticas institucionais e gestão adequada de riscos psicossociais.

27. O que foi introduzido na CCT no benefício Bem-Estar relacionado à NR-1?

A CCT passou a incluir, por meio do BEI - Bem-Estar Integral, ferramentas que auxiliam as instituições na gestão de saúde ocupacional e no cumprimento de exigências da NR-1.

Entre os recursos relacionados à norma estão: plataforma de monitoramento de riscos psicossociais, controle de exames ocupacionais e emissão de ASOs, gestão do PCMSO e canais de orientação profissional, como apoio psicológico.

Essas ferramentas ajudam as instituições a organizar informações de saúde ocupacional e acompanhar o ambiente de trabalho.

Continua com dúvidas?



**Entre em contato
conosco:**



sinibref@sinibref.org
(31) 9 7213 - 0967

**Acompanhe o
SINIBREF:**



[@sinibref_mg](https://www.instagram.com/sinibref_mg)



sinibref-mg.org/



[@sinibref_inter](https://www.instagram.com/sinibref_inter)



sinibref-inter.org.br/



[@sinibref_pb](https://www.instagram.com/sinibref_pb)



sinibref-pb.org/



SINIBREF

Sindicato das Instituições Benéficas,
Religiosas e Filantrópicas