



RISCOS PSICOSSOCIAIS E A NOVA REDAÇÃO DA NR1: DESAFIOS PARA NOTÁRIOS E REGISTRADORES

Meio ambiente do trabalho saudável – mudança introduzida na NR1

Ambiente saudável é “aquele em que os trabalhadores e seus superiores cooperam para implementar um processo de melhoria contínua para promover a saúde, segurança e bem-estar de todos os trabalhadores no local de trabalho” (OMS)

A grande mudança introduzida na NR1 foi a de que doravante para assegurar um ambiente saudável o Cartório terá de fazer a gestão dos seus riscos psicossociais

Qual a definição de risco psicossocial?



Riscos psicossociais estão relacionados à organização do trabalho e às interações interpessoais no ambiente laboral. Eles incluem fatores como metas excessivas, jornadas extensas, ausência de suporte, assédio moral, conflitos interpessoais e falta de autonomia no trabalho. Esses fatores podem causar estresse, ansiedade, depressão e outros problemas de saúde mental nos trabalhadores. Isso não está claramente previsto na norma, recorrendo o interprete a uma norma previdenciária que lista as doenças relacionadas ao trabalho Portaria 1999

Responsabilidade civil e social do Cartório

As normas de saúde e segurança, dentre elas as NRs são de observância obrigatória para todos. Sua natureza é imperativa, vinculam os empregados e os empregadores.

A NR1 estabelece que no PGR o Cartório deve preparar o 1. inventário de risco e 2. plano de ação.

Surge o 1º desafio: a falta de clareza quanto ao alcance da saúde mental no ambiente laboral e o peso de questões subjetivas nessa avaliação

Responsabilidade civil e social do Cartório

O que caracteriza um problema de saúde mental, ligada ao ambiente do trabalho? Isso não está claro e não posso me valer dos mesmos parâmetros estabelecidos na legislação previdenciária, pois a responsabilidade da Previdência Social é objetiva, ao passo que a responsabilidade do empregador é sempre subjetiva (decorre de culpa ou dolo).

Precisa ficar claro se ao adotar as medidas recomendadas, o empregador estará em “compliance” com a lei

Responsabilidade civil e social do Cartório

Se o Cartório faz seu inventário de risco e estabelece um plano de ação, ainda assim ela poderá ser autuada pela fiscalização do trabalho se um empregado tiver um quadro de ansiedade ou depressão?

A fiscalização do trabalho vai analisar em detalhe a situação do empregado?

Ainda que o Cartório tenha investido em treinamento, suporte psicológico, ela poderá ser autuada?

Responsabilidade civil e social do Cartório

Será que a adoção das medidas previstas na Lei 14.831, que prevê a certificação da empresa promotora da saúde mental seriam aptas a resguardar uma empresa que está atenta à saúde de seus empregados e quer essa certificação para ser uma empregadora atraente?

Responsabilidade civil e social da empresa

A Lei 14.831 prevê em implantação de programas de saúde mental com:

- a) Oferta de apoio psicológico
- b) Campanhas de saúde mental;
- c) Capacitação de lideranças
- d) Treinamentos
- e) Combate à discriminação e ao assédio moral e sexual
- f) Avaliação das ações implementadas
- g) Promoção do bem estar dos trabalhadores (incentivo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional, lazer, prática esportiva, interação saudável no meio ambiente de trabalho)

Responsabilidade civil e social da empresa

Além disso, o gerenciamento da saúde mental pode colidir com a LGPD, pois questões relacionadas à saúde dos empregados são dados sensíveis.

Como lidar com isso?

Desafios do RH

- Quem irá avaliar os riscos identificados pela empresa?
- Como distinguir riscos externos ao trabalho dos riscos internos?
- Há critérios objetivos para estabelecer o nexos causal entre o trabalho e os transtornos mentais?
- Como mensurar uma cultura organizacional tóxica
- Trabalhar os dados do empregado sem ferir LGPD



Papel da CIPA

A Lei nº 14.457, de 21 de setembro de 2022, havia estabelecido o prazo de 180 dias para que as empresas adotassem medidas destinadas à prevenção e ao combate do assédio e outras formas de violência no âmbito do trabalho.

Publicada em 20 de dezembro de 2022, a Portaria do Ministério do Trabalho e Previdência nº 4.219 alterou a nomenclatura da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (Cipa) para Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio.



Ações ativas a serem adotadas

1.5.3.3 A organização deve adotar mecanismos para: a) a participação de trabalhadores no processo de gerenciamentos de riscos ocupacionais, proporcionando noções básicas sobre o gerenciamento de riscos ocupacionais; b) a consulta aos trabalhadores quanto à percepção de riscos ocupacionais, podendo para este fim ser adotadas as manifestações da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA, quando houver;



Trabalho conjunto





RISCOS PSICOSSOCIAIS E A NOVA REDAÇÃO DA NR1: DESAFIOS PARA OS GESTORES