



CARTILHA NR-01

Riscos Psicossociais no Ambiente de Trabalho

Orientações Práticas para Cartórios Extrajudiciais

Confederação Nacional de Notários e Registradores

Vigência: 26 de maio de 2026 | Portaria MTE nº 1.419/2024 e Portaria MTE nº 765/2025



Sumário



01 Cenário da Saúde Mental no Brasil



02 O que mudou na NR-01?



03 Riscos Psicossociais: conceito e exemplos



04 O que a NR-01 exige (e o que NÃO exige)



05 Framework de adequação para Cartórios



06 Os 4 Pilares: Diagnóstico, Liderança, Monitoramento e Evidências



07 Checklist prático e cronograma de ação



08 Consequências do descumprimento

Cenário da Saúde Mental no Brasil

+68%

Aumento de
afastamentos por
saúde mental
(2020–2024)

#1

Ansiedade é a
principal causa de
afastamento no
Brasil

472 mil

Afastamentos por
transtornos mentais
em 2024
(dados INSS)



Atenção: nem todos os afastamentos decorrem do trabalho. A NR-01 foca nos fatores de risco psicossociais relacionados ao ambiente laboral, exigindo que as serventias extrajudiciais identifiquem, avaliem e monitorem esses riscos dentro do seu contexto organizacional.

Principais causas de afastamento:

Ansiedade (F41) • Episódios depressivos (F32) • Estresse e Burnout (F43/Z73)

O que mudou na NR-01?



Inclusão expressa do termo "fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho" no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), por meio da Portaria MTE nº 1.419/2024.

Itens alterados na NR-01 (Capítulo 1.5):

1.5.3.1.4

Inclusão dos fatores de risco psicossociais no inventário de riscos ocupacionais

1.5.3.2.1

Avaliação dos fatores de risco psicossociais dentro do processo de avaliação de riscos

1.5.4.5.3

Monitoramento e controle dos fatores de risco psicossociais no plano de ação do PGR



A NR-01 tem força de lei (art. 200 da CLT). A adequação é obrigatória para todas as serventias com empregados sob regime CLT.

Fundamentos Legais e Normativos



CF/88, art. 7º, XXII

Direito fundamental à redução dos riscos inerentes ao trabalho



CF/88, art. 225

Conceito ampliado de meio ambiente — inclui o meio ambiente do trabalho



CLT, art. 157

Dever geral de proteção do empregador: cumprir e fazer cumprir as normas de SST



Portaria MTE 1.419/2024

Atualiza o Capítulo 1.5 da NR-01, incluindo riscos psicossociais no GRO/PGR



Portaria MTE 765/2025

Prorroga a vigência para 26/05/2026, estabelecendo período educativo prévio



Lei 14.457/2022

Obriga canal de denúncias para assédio em empresas com CIPA



NR-17 (Ergonomia)

Integração com riscos psicossociais na organização do trabalho

O que são Riscos Psicossociais?



Fatores relacionados à organização, às condições e às relações de trabalho que podem afetar negativamente a saúde mental, física e social dos trabalhadores (NR-37/NR-01).



Sobrecarga de Trabalho

Volume desproporcional, prazos irreais, acúmulo de funções



Assédio (moral/sexual)

Relações abusivas, humilhação, intimidação no ambiente laboral



Conflitos Organizacionais

Disputas entre setores, falhas de comunicação, clima hostil



Falhas na Organização

Processos confusos, falta de recursos, ausência de padrões

Riscos Psicossociais em Cartórios



Atendimento ao público sob pressão

Filas extensas, exigências documentais complexas, público em situação emocional delicada (óbitos, divórcios, inventários)



Carga de trabalho e prazos legais

Cumprimento rigoroso de prazos normativos, volume de atos, acúmulo de funções em equipes reduzidas



Responsabilidade civil e penal

Erro em ato notarial ou registral pode gerar responsabilidade pessoal, pressão psicológica permanente



Relações interpessoais e hierarquia

Conflitos entre equipes, comunicação deficiente, falta de feedback e reconhecimento profissional



Falta de autonomia e padronização

Ausência de processos claros, mudanças normativas frequentes, insegurança operacional

O que a NR-01 exige — e o que NÃO exige



O que a NR-01 EXIGE

- ✓ Identificação dos fatores de risco psicossociais no PGR
- ✓ Avaliação e classificação dos riscos (gravidade e probabilidade)
- ✓ Plano de ação com medidas de prevenção, mitigação e controle
- ✓ Monitoramento contínuo e revisão periódica
- ✓ Geração de evidências documentais comprováveis
- ✓ Capacitação de lideranças e equipes sobre o tema

O que a NR-01 NÃO exige

- ✗ Terapia em grupo ou individual para colaboradores
- ✗ Programa de saúde mental obrigatório
- ✗ Avaliação psicológica coletiva ou individual
- ✗ Intervenção clínica dentro da serventia
- ✗ Consultório psicológico no local de trabalho
- ✗ Exames psicológicos como ferramenta de cumprimento

GRO e PGR — Conceitos Essenciais



GRO

Gerenciamento de Riscos Ocupacionais

Sistema de gestão exigido pela NR-01 que obriga as empresas a identificar, avaliar, prevenir e monitorar todos os riscos ocupacionais — incluindo, agora, os psicossociais.



PGR

Programa de Gerenciamento de Riscos

Documento formal que materializa o GRO: contém o Inventário de Riscos e o Plano de Ação. Deve incluir, a partir de 26/05/2026, seção específica para riscos psicossociais.

Ciclo obrigatório do GRO para riscos psicossociais:



IDENTIFICAR



AVALIAR



PREVENIR



MONITORAR

Framework de Adequação à NR-01

Os 4 Pilares para Serventias Extrajudiciais

1



DIAGNÓSTICO

Identificar e classificar os fatores de risco psicossociais na serventia

2



GESTÃO E LIDERANÇA

Capacitar lideranças para comunicação, feedback e gestão de conflitos

3



MONITORAMENTO

Acompanhar indicadores: clima, absenteísmo, turnover, engajamento

4



EVIDÊNCIAS

Documentar inventário, plano de ação, indicadores e histórico de medidas

Pilar 1 — Diagnóstico Organizacional

O diagnóstico é o primeiro passo para a conformidade. Consiste em mapear, de forma técnica e documentada, os fatores de risco psicossociais presentes na serventia extrajudicial.

Organização do trabalho

Processos definidos? Fluxos claros? Responsabilidades atribuídas?

Carga de trabalho

Volume compatível com a equipe? Horas extras frequentes? Acúmulo de funções?

Relações com a liderança

Comunicação efetiva? Feedback regular? Apoio institucional presente?

Conflitos organizacionais

Disputas entre setores? Clima hostil? Falta de colaboração?

Equilíbrio vida-trabalho

Jornada respeitada? Flexibilidade quando possível? Reconhecimento?



Use instrumentos adequados: pesquisa de clima, entrevistas estruturadas, análise de absenteísmo. Evite exames psicológicos individuais, que não atendem à NR-01.

Pilar 2 — Gestão e Liderança

As lideranças da serventia são os agentes de transformação. Elas têm o poder de modificar processos, melhorar a comunicação e construir um ambiente de trabalho saudável.



Capacitação em Comunicação

Treinar lideranças para feedback construtivo, escuta ativa e diálogo aberto com equipes



Gestão de Conflitos

Habilitar gestores para mediar disputas, criar protocolos de resolução e canal de escuta



Gestão de Metas

Estabelecer metas realistas, acompanhar resultados com empatia e reconhecer esforços



Cultura de Prevenção

Promover ambiente de confiança, identificar sinais precoces de esgotamento e agir

Pilar 3 – Monitoramento Organizacional

O monitoramento contínuo permite verificar se as medidas adotadas estão gerando resultados e demonstra, em eventual fiscalização, que a serventia mantém gestão ativa dos riscos.



Clima Organizacional

Pesquisas periódicas de satisfação e percepção do ambiente de trabalho. Mínimo anual.

Aplicar a cada 6-12 meses



Absenteísmo

Taxa de faltas e afastamentos, com análise de causas. Acompanhar evolução mensal.

Monitorar mensalmente



Turnover

Índice de rotatividade de pessoal. Altas taxas indicam ambiente de trabalho deteriorado.

Calcular trimestralmente



Engajamento

Nível de motivação e comprometimento. Pode ser medido por pesquisa ou indicadores indiretos.

Avaliar semestralmente

Pilar 4 — Geração de Evidências

A fiscalização buscará evidências de que a serventia está fazendo o que declara. A documentação precisa ser congruente com a prática.



Inventário de Riscos

Lista documentada de todos os riscos psicossociais identificados, com classificação de gravidade (alto, moderado, baixo)



Plano de Ação

Para cada risco: ação corretiva/preventiva, responsável, prazo e status. Deve refletir a realidade da serventia



Indicadores Organizacionais

Dados históricos de clima, absenteísmo, turnover e engajamento. Mostram evolução ao longo do tempo



Registros de Treinamento

Listas de presença, conteúdos abordados, avaliações realizadas. Comprova capacitação de lideranças



Atas e Relatórios

Atas de reuniões sobre SST, relatórios de pesquisas de clima, registros de CIPA e canal de denúncias

Sua Serventia Está Preparada?

Responda a estas 3 perguntas essenciais:

Se 2 ou mais respostas forem "NÃO", a serventia necessita de ação imediata.

1

A serventia monitora os fatores de risco psicossocial e o clima organizacional?

Se não: inicie com uma pesquisa de clima e mapeamento de riscos

2

As lideranças receberam capacitação estruturada em gestão de pessoas e comunicação?











Se não: planeje treinamentos focados em feedback e gestão de conflitos

3

Existem indicadores de gestão de pessoas que permitam acompanhar e evidenciar a evolução?

Se não: implemente métricas de absenteísmo, turnover e engajamento

Checklist de Adequação — Cartórios

-  01. Revisar o PGR existente para incluir seção de riscos psicossociais
-  02. Realizar diagnóstico dos fatores de risco (pesquisa de clima, entrevistas)
-  03. Elaborar inventário de riscos com classificação de gravidade
-  04. Construir plano de ação com responsáveis, prazos e indicadores
-  05. Capacitar lideranças em comunicação, feedback e gestão de conflitos
-  06. Implementar canal de denúncias para assédio (Lei 14.457/2022)
-  07. Definir indicadores de monitoramento (clima, absenteísmo, turnover)
-  08. Integrar o tema na CIPA e nos treinamentos obrigatórios de SST
-  09. Documentar todas as ações e gerar evidências comprováveis
-  10. Estabelecer revisão periódica mínima anual do PGR psicossocial

Consequências do Descumprimento



A partir de 26/05/2026, a fiscalização terá caráter punitivo. Não haverá novo adiamento (confirmado pelo Ministro do Trabalho).



Multas administrativas

Autuação pela Inspeção do Trabalho por descumprimento das normas de SST, com valores que variam conforme porte e gravidade



Interdição de atividades

Possibilidade de embargo parcial ou total da serventia em casos de risco grave e iminente



Ações civis públicas (MPT)

O Ministério Público do Trabalho pode investigar independentemente do cronograma, com base na CF/88 e CLT



Responsabilização civil e criminal

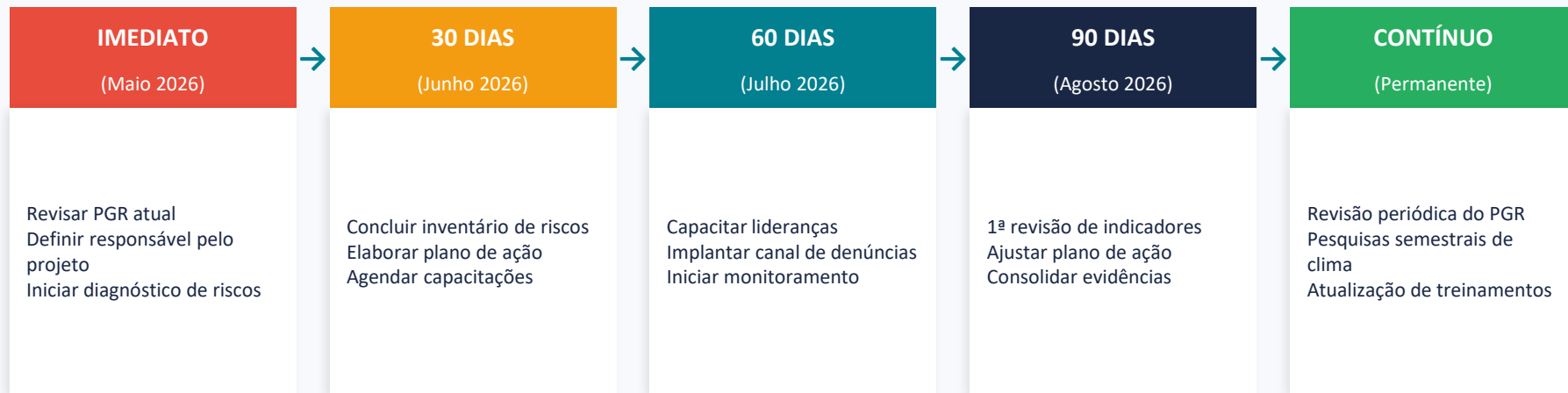
Em caso de adoecimento ocupacional, a ausência de PGR é evidência de culpa patronal (art. 157, CLT)



Passivo trabalhista

Ações individuais de empregados invocando ausência de medidas preventivas como prova de negligência

Cronograma de Ação Recomendado



A complexidade do diagnóstico e das medidas deve ser proporcional ao porte da serventia e à natureza dos riscos identificados (Portaria MTE 1.419/2024).

Boas Práticas para Fortalecimento Laboral



Promover diálogo aberto

Reuniões regulares entre equipe e gestão para discutir condições de trabalho, dificuldades e sugestões de melhoria



Estabelecer metas realistas

Adequar volume de trabalho à capacidade da equipe, considerando períodos de maior demanda nos cartórios



Reconhecer e valorizar

Criar mecanismos de reconhecimento profissional, celebrar conquistas e promover desenvolvimento de carreira



Investir em ergonomia

Ambiente físico adequado, iluminação, pausas estruturadas e atenção à jornada de trabalho (integração NR-17)



Estruturar processos

Padronizar fluxos de trabalho, definir responsabilidades claras e oferecer ferramentas adequadas para cada função



Capacitar continuamente

Treinamentos em SST, comunicação não-violenta, gestão do estresse e prevenção ao assédio

Uma serventia bem organizada, com lideranças capacitadas e processos claros, além de cumprir a NR-01, melhora a produtividade, reduz rotatividade e fortalece a qualidade dos serviços prestados.



Adequar-se à NR-01 é proteger seu cartório e sua equipe.

A inclusão dos riscos psicossociais no PGR não é apenas uma exigência legal, é uma oportunidade de profissionalizar a gestão de pessoas na serventia, fortalecendo o ambiente de trabalho e a qualidade dos serviços notariais e registrais.

A **CNR** atua de forma permanente para fortalecer os cartórios extrajudiciais, Sindicatos e Federações, promovendo segurança institucional, valorização das pessoas e conformidade com as normas que impactam o mundo do trabalho.

Os cartórios interessados na consultoria de gestão psicossocial oferecida pelos parceiros e pela CNR SAÚDE devem acessar os links abaixo. As empresas e profissionais realizam atendimentos presenciais e online em todo o país.

Confederação Nacional de Notários e Registradores

Responsável: Dra Jackeline Barreto – Advogada e Assessora Sindical

www.cnr.org.br / <https://cnr.org.br/site/cnr-saude/#>

Base normativa: NR-01 (Portaria MTE 1.419/2024) | Portaria MTE 765/2025 | CLT arts. 157-158 | CF/88 arts. 7º, XXII e 225 | Lei 14.457/2022 | NR-17

