

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Confiança

Relatório Trabalhista	
Nº 012	11/02/2025

Sumário:

- NR 01 - GESTÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO - GENERALIDADES
- PARCELAMENTO DE DÉBITOS - ALTERAÇÃO



NR 01 - GESTÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO - GENERALIDADES

A Portaria nº 1.419, de 27/08/24, DOU de 28/08/24 (RT 2024-070) trouxe mudanças significativas ao item 1.5 da Norma Regulamentadora – NR 01. Agora, já a partir de 28 de maio de 2025 é obrigatório identificar e gerenciar os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Essa atualização amplia a gestão de riscos ocupacionais, incluindo além dos riscos físicos, químicos, biológicos, de acidentes e ergonômicos, também os riscos psicossociais.

Exemplo Prático: Empresas que anteriormente só consideravam riscos físicos e ergonômicos agora precisam incluir a avaliação de fatores como estresse e assédio no PGR.

AVALIAÇÕES PERIÓDICAS E MEDIDAS PREVENTIVAS

Avaliação e Adoção de Medidas

Com a nova norma, as empresas devem realizar avaliações periódicas dos riscos psicossociais e adotar medidas preventivas específicas para cada atividade. Isso sublinha a importância da saúde mental no ambiente ocupacional, obrigando as empresas a identificar fatores que comprometam o bem-estar dos trabalhadores.

Exemplo Prático: Empresas passam a realizar pesquisas trimestrais com os funcionários para identificar níveis de estresse e implementar programas de redução da carga de trabalho.

RISCOS PSICOSSOCIAIS E ADOECIMENTO MENTAL

Identificação de Riscos

Os riscos psicossociais incluem assédio moral e sexual, sobrecarga de trabalho e pressão, entre outros. Essas condições podem causar adoecimento mental e prejudicar o ambiente de trabalho, destacando a necessidade de ações preventivas.

Exemplo Prático: Identificar situações de assédio moral no ambiente de trabalho e implementar uma política de tolerância zero.

CERTIFICADO EMPRESA PROMOTORA DA SAÚDE MENTAL

Conformidade e Certificação

A atualização se alinha à Lei 14.831, que institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental. Este certificado será concedido às empresas que implementarem programas de saúde mental, combaterem a discriminação e garantirem um ambiente de trabalho seguro.

Exemplo Prático: Empresas que implementam programas de apoio psicológico e promovem campanhas de conscientização sobre saúde mental poderão obter o certificado.

PRAZO PARA ADAPTAÇÃO

Período de Adaptação

Com a NR-01 entrando em vigor em 28 de maio de 2025, as empresas têm 9 meses para adaptar seus Programas de Gerenciamento de Riscos. Estar em conformidade com essas práticas pode melhorar a reputação da empresa e atrair talentos.

Exemplo Prático: Uma empresa começa a adaptar seu PGR logo após a publicação da portaria, garantindo que esteja em conformidade antes do prazo final.

ESTRATÉGIAS PARA LIDAR COM RISCOS PSICOSSOCIAIS

Políticas e Treinamentos Para lidar com os riscos psicossociais, as empresas podem adotar várias estratégias:

- Políticas de Prevenção ao Assédio: Estabelecer e comunicar políticas rigorosas contra o assédio, garantindo que todas as denúncias sejam tratadas com seriedade.
- Treinamentos de Gestão de Estresse: Realizar workshops e treinamentos para capacitar os funcionários a gerenciar o estresse.
- Fortalecimento da Cultura Organizacional: Promover um ambiente de trabalho positivo, incentivando a colaboração e o respeito mútuo.
- Monitoramento Constante: Implementar ferramentas para identificação contínua de riscos psicossociais.
- Suporte Psicológico: Disponibilizar acesso a serviços de apoio psicológico.

Exemplo Prático: Uma empresa realiza um workshop mensal sobre gestão de estresse e oferece sessões de aconselhamento psicológico aos funcionários.

FERRAMENTAS PARA IDENTIFICAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

- Questionários Padronizados: Utilizados para coletar dados sobre a percepção dos trabalhadores sobre o ambiente de trabalho (modelo abaixo).
- Entrevistas Individuais: Conversas diretas com os trabalhadores para entender suas experiências e preocupações (modelo abaixo).
- Grupos Focais: Reuniões com grupos de trabalhadores para discutir e identificar riscos comuns.
- Observação Direta: Monitoramento do ambiente de trabalho para identificar comportamentos e condições que possam indicar riscos psicossociais.
- Indicadores de Risco: Análise de dados como índices de absenteísmo, rotatividade e queixas recorrentes.

PARTICIPAÇÃO DE SST E RH

A gestão de riscos psicossociais requer uma abordagem colaborativa entre a Segurança e Saúde no Trabalho (SST) e o Recursos Humanos (RH). Aqui estão algumas formas de participação:

SST: Responsável por identificar, avaliar e monitorar os riscos psicossociais. Eles devem implementar medidas preventivas e garantir a conformidade com as normas regulamentadoras¹.

RH: Trabalha em conjunto com a SST para promover um ambiente de trabalho saudável. Isso inclui treinamentos para gestores, campanhas educativas e programas de apoio psicológico¹.

Colaboração Contínua: SST e RH devem manter uma comunicação constante para identificar novos riscos e ajustar estratégias conforme necessário.

Essa abordagem integrada ajuda a criar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo, beneficiando tanto os trabalhadores quanto a organização como um todo.

CONCLUSÃO

A atualização da NR-1 exige uma abordagem integrada na gestão de riscos, com ênfase na saúde mental. Empresas devem documentar todas as etapas de adaptação para assegurar conformidade e demonstrar compromisso com o bem-estar dos colaboradores. A adoção dessas medidas pode resultar em um ambiente de trabalho mais saudável, reduzindo o absenteísmo, melhorando a produtividade e aumentando a satisfação dos funcionários.

QUESTIONÁRIO DE PERCEPÇÃO DO AMBIENTE DE TRABALHO (modelo)

Instruções: Por favor, responda às perguntas abaixo escolhendo a alternativa que melhor reflete sua percepção sobre o ambiente de trabalho.

01 - Como você avalia a comunicação entre os membros da equipe?

- a) Excelente
- b) Boa
- c) Insatisfatória

02 - Com que frequência você sente que suas opiniões são valorizadas pela equipe?

- a) Sempre
- b) Às vezes
- c) Raramente

03 - Como você se sente em relação ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal?

- a) Muito satisfeito
- b) Satisfeito
- c) Insatisfeito

04 - Qual é a sua percepção sobre o reconhecimento do seu trabalho?

- a) Sempre reconhecido
- b) Ocasionalmente reconhecido
- c) Nunca reconhecido

05 - Como você avalia a clareza das metas e expectativas no seu trabalho?

- a) Muito clara
- b) Parcialmente clara
- c) Pouco clara

06 - Como você se sente em relação ao suporte recebido para o desenvolvimento profissional?

- a) Muito apoiado
- b) Moderadamente apoiado
- c) Pouco apoiado

07 - Com que frequência você sente que pode colaborar livremente com seus colegas de trabalho?

- a) Sempre
- b) Às vezes
- c) Raramente

08 - Qual é a sua percepção sobre as condições físicas do ambiente de trabalho (espaço, iluminação, temperatura)?

- a) Excelentes
- b) Adequadas
- c) Inadequadas

09 - Como você avalia a carga de trabalho atribuída a você?

- a) Adequada
- b) Moderada
- c) Excessiva

10 - Com que frequência você se sente motivado para realizar suas tarefas diárias?

- a) Sempre motivado
- b) Moderadamente motivado
- c) Pouco motivado

11 - Como você avalia o tratamento dado pela liderança aos funcionários?

- a) Justo e respeitoso
- b) Razoável
- c) Injusto e desrespeitoso

12 - Qual é a sua percepção sobre as oportunidades de crescimento dentro da empresa?

- a) Muito boas
- b) Boas
- c) Poucas

13 - Como você se sente em relação à política de feedback da empresa?

- a) Muito satisfatório
- b) Satisfatório
- c) Insatisfatório

14 - Qual é a sua percepção sobre a gestão do estresse no ambiente de trabalho?

- a) Bem gerenciado
- b) Moderadamente gerenciado
- c) Mal gerenciado

15 - Com que frequência você sente que o ambiente de trabalho é colaborativo e acolhedor?

- a) Sempre
- b) Às vezes
- c) Raramente

Obrigado por responder ao questionário! Suas opiniões são valiosas para nos ajudar a melhorar o ambiente de trabalho.

ENTREVISTAS INDIVIDUAIS COM COLABORADORES (modelo de roteiro)

Objetivo: Entender as experiências e preocupações dos colaboradores sobre o ambiente de trabalho, abordando diversas situações do dia a dia.

Introdução: "Olá [Nome do Colaborador], obrigado por dedicar um tempo para essa entrevista. Nosso objetivo é entender melhor suas experiências e preocupações em relação ao ambiente de trabalho. Suas respostas nos ajudarão a melhorar nosso ambiente e processos. Sinta-se à vontade para ser honesto e aberto em suas respostas."

Perguntas:

01 - Como você descreveria a comunicação dentro da sua equipe?

"Você sente que a comunicação é clara e eficiente?"

02 - Você se sente valorizado(a) e reconhecido(a) pelo seu trabalho?

"Pode compartilhar um exemplo recente em que você se sentiu reconhecido(a) ou não?"

03 - Como você avalia o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal aqui na empresa?

"Quais são os principais desafios que você enfrenta nesse aspecto?"

04 - Você tem clareza sobre as metas e expectativas do seu trabalho?

"Pode me dar um exemplo de uma situação em que as metas foram claras ou não claras?"

05 - Como você avalia o suporte que recebe para seu desenvolvimento profissional?

"Existem oportunidades suficientes para treinamento e crescimento na sua carreira?"

06 - Quão confortável você se sente para colaborar e compartilhar ideias com seus colegas de trabalho?

"Você já se deparou com alguma barreira para colaborar?"

07 - Como você percebe as condições físicas do ambiente de trabalho (espaço, iluminação, temperatura)?

"Há algo específico que você gostaria de melhorar nessas condições?"

08 - Você acha que a carga de trabalho atribuída a você é adequada?

"Pode descrever um exemplo de uma semana típica de trabalho?"

09 - Com que frequência você se sente motivado(a) no trabalho?

"O que, em sua opinião, mais contribui para sua motivação ou falta dela?"

10 - Qual é sua percepção sobre a liderança e o tratamento dado aos funcionários?

"Pode compartilhar uma experiência positiva ou negativa relacionada à liderança?"

Finalizando:

"Agradeço pela sua participação e por compartilhar suas experiências e preocupações. Suas respostas são extremamente valiosas para nós. Vamos utilizar essas informações para melhorar nosso ambiente de trabalho e garantir que todos se sintam apoiados e valorizados. Se tiver mais alguma coisa que gostaria de acrescentar ou sugestões adicionais, sinta-se à vontade para falar."

Este roteiro visa proporcionar uma conversa aberta e produtiva com os colaboradores, abordando diferentes aspectos do ambiente de trabalho e facilitando a identificação de áreas que necessitam de melhorias.



PARCELAMENTO DE DÉBITOS ALTERAÇÃO

A Instrução Normativa nº 2.250, de 07/02/25, DOU de 10/02/25, da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, substitui o Anexo IV da Instrução Normativa nº 2.063, de 27/01/22, que dispôs sobre o parcelamento de débitos perante a Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil de que tratam os arts. 10 a 10-B, 11 a 13 e 14 a 14-F da Lei nº 10.522, de 19 de julho de 2002. Na íntegra:

O Secretário Especial da Receita Federal do Brasil, no uso da atribuição que lhe confere o art. 350, caput, inciso III, do Regimento Interno da Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, aprovado pela Portaria ME nº 284, de 27 de julho de 2020, e tendo em vista o disposto nos arts. 10 a 10-B, 11 a 13 e 14 a 14-F da Lei nº 10.522, de 19 de julho de 2002, resolve:

Art. 1º - O Anexo IV da Instrução Normativa RFB nº 2.063, de 27 de janeiro de 2022, fica substituído pelo Anexo Único desta Instrução Normativa.

Art. 2º - Esta Instrução Normativa entra em vigor na data de sua publicação no Diário Oficial da União.

ROBINSON SAKIYAMA BARREIRINHAS

ANEXO ÚNICO (Anexo IV da Instrução Normativa RFB nº 2.063, 27 de janeiro de 2022)

AUTORIZAÇÃO PARA DÉBITO EM CONTA CORRENTE DE PRESTAÇÕES DE PARCELAMENTO