



RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO: SUBSÍDIOS PARA A AÇÃO SINDICAL

*Uma conquista da luta da classe trabalhadora
por saúde, dignidade e vida*

Direção Executiva Nacional da CUT | 2023-2027

Presidente

Sergio Nobre

Vice-Presidenta

Juvandia Moreira

Secretário-Geral

Renato Zulato

Secretário-Geral Adjunto

Aristides Santos

Secretário de Administração e Finanças

Ariovaldo de Camargo

Secretária-Adjunto de Administração e Finanças

Maria Josana de Lima Oliveira

Secretário de Relações Internacionais

Antônio de Lisboa Amâncio Vale

Secretário-Adjunto de Relações Internacionais

Quintino Marques Severo

Secretário de Assuntos Jurídicos

Valeir Ertle

Secretária de Comunicação

Maria Aparecida Faria

Secretário-Adjunto de Comunicação

Tadeu de Brito Oliveira Porto

Secretário de Cultura

José Celestino Lourenço

Secretário-Adjunto de Cultura

José de Ribamar Barroso

Secretária de Formação

Rosane Bertotti

Secretária-Adjunta de Formação

Sueli Veiga de Melo

Secretária de Juventude

Cristiana Paiva Gomes

Secretário de Relações de Trabalho

Sergio Ricardo Antiqueira

Secretário-Adjunto de Relações de Trabalho

Pedro Armengol

Secretária da Mulher Trabalhadora

Amanda Gomes Corcino

Secretária de Saúde do Trabalhador

Josivania Ribeiro Cruz Souza

Secretária-Adjunta de Saúde do Trabalhador

Elida Rachel Miranda Sousa (Licenciada)

Secretário de Meio Ambiente

Rosalina do Socorro Ferreira Amorim

Secretária de Mobilização e Relação com os Movimentos Sociais

Milton dos Santos Rezende (Miltinho)

Secretária de Políticas Sociais e Direitos Humanos

Jandyra Uehara

Secretária de Combate ao Racismo

Maria Julia Reis Nogueira

Secretária de Organização e Política Sindical

Maria das Graças Costa

Secretário-Adjunto de Organização e Política Sindical

Eduardo Guterra

Secretário LGBTQIA+

Walmir Siqueira

Secretário das Pessoas Aposentadas, Pensionistas e Idosas

Ari Aloraldo Nascimento

Secretário da Economia Solidária

Admirson Medeiros Ferro Jr (Greg)

Secretário de Transportes e Logística

Wagner Menezes (Marron)

Direção Executiva

Aline Marques Borges Alves

Cláudio da Silva Gomes

Maria Eduarda Quiroga P. Fernandes (Duda)

Esteliano Pereira Gomes Neto

Francisca Trajano dos Santos

Geralda Godinho de Sales (*in memoriam*)

Ismael Jose Cesar

Ivonete Alves

Juliana Salles de Carvalho

Mara Feltes

Marcelo Rodrigues

Elzilene do Nascimento Pereira (Licenciada)

Neiva Maria Ribeiro dos Santos

Rene Marcos Munaro

Sidineiva Gonçalves de Lima

Daniel Gaio (*in memoriam*)

Elias Jordão

Taís Adams

Apresentação

A cartilha “Riscos Psicossociais no Trabalho: Subsídios para a Ação Sindical” é fruto da luta histórica da classe trabalhadora em defesa da saúde, da dignidade e da vida, e representa uma importante conquista na construção de ambientes de trabalho mais seguros, saudáveis e respeitosos.

As transformações ocorridas no mundo do trabalho, marcadas pela intensificação das atividades, metas excessivas, insegurança no emprego, assédio moral, discriminação e outras formas de violência, têm ampliado a exposição dos trabalhadores e trabalhadoras aos riscos psicossociais. Esses fatores impactam diretamente a saúde mental, física e social.

A incorporação desse tema ao debate sobre Saúde e Segurança no Trabalho é resultado da mobilização sindical e da atuação coletiva dos trabalhadores e trabalhadoras durante décadas.

Esta cartilha tem como objetivo contribuir para a formação e a ação sindical, oferecendo informações para a identificação, prevenção e enfrentamento dos riscos psicossociais nos locais de trabalho, sendo um instrumento de apoio para dirigentes sindicais, representantes dos trabalhadores e demais lideranças comprometidas com a promoção do trabalho decente.

Mais do que um material informativo, esta publicação reafirma uma conquista construída pela organização e pela luta coletiva, fortalecendo a atuação sindical na defesa de ambientes de trabalho que promovam saúde, segurança, respeito, dignidade e valorização da vida.

Boa leitura!

Josivania Ribeiro

Secretária Nacional de Saúde do Trabalhador

Renato Zulato

Secretário-Geral Nacional

Aristides Santos

Secretário-Geral Adjunto

Em 26 de maio de 2026, entrou em vigor, para fins de fiscalização, autuações e multas, a atualização da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01), que passa a incorporar oficialmente os riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) das empresas, órgãos públicos da administração direta e indireta.

Essa mudança representa uma importante conquista da classe trabalhadora e do movimento sindical, construída a partir de muita luta, mobilização e incidência política da CUT, de suas entidades filiadas, dirigentes sindicais, assessorias técnicas e representantes nos espaços de diálogo social tripartite, especialmente na Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) e no Grupo de Estudos Tripartite sobre Riscos Psicossociais.

Ao longo desse processo, a CUT atuou de forma permanente no acompanhamento e na formulação do debate, contribuindo para consolidar o entendimento de que o sofrimento psíquico e os transtornos mentais relacionados ao trabalho, como síndrome de burnout, ansiedade e depressão, assim como os assédios moral e sexual e outras formas de violência laboral, não constituem problemas individuais. São, na realidade, expressões das condições e da organização do trabalho impostas pelo modelo produtivo contemporâneo.

O reconhecimento dos riscos psicossociais na NR-01 representa uma conquista importante na promoção, proteção e reparação da saúde mental dos trabalhadores e das trabalhadoras, consolidando o entendimento de que o trabalho pode adoecer mentalmente e de que as organizações possuem responsabilidade não apenas na prevenção, mas também na identificação, eliminação e enfrentamento das causas do sofrimento, do adoecimento e das mortes relacionadas ao trabalho.

O QUE É A NR-01?

A NR-01 estabelece as disposições gerais sobre Saúde e Segurança no Trabalho e determina que as organizações implementem o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

QUAL A ABRANGÊNCIA DA NR-01?

A NR-01 estabelece, em seu item 1.2.1.1, que as Normas Regulamentadoras são de observância obrigatória pelas organizações e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta.

Dessa forma, a atualização da NR-01 relativa aos riscos psicossociais também impõe à administração pública a adoção de medidas de identificação, avaliação, prevenção e controle dos fatores organizacionais que possam provocar sofrimento psíquico e adoecimento mental relacionado ao trabalho.

O QUE MUDA COM A ATUALIZAÇÃO?

Com a atualização da norma, os riscos psicossociais passam a integrar oficialmente o processo de identificação, avaliação, gestão e controle dos riscos relacionados ao trabalho.

Isso significa que as organizações deverão adotar medidas concretas não apenas de prevenção, mas também de monitoramento, eliminação, redução e enfrentamento dos fatores organizacionais que produzem sofrimento psíquico, adoecimento mental e impactos à saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras, incorporando os riscos psicossociais ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

Na prática, as empresas órgãos públicos da administração direta e indireta, deverão mapear situações relacionadas à organização do trabalho e às condições laborais que possam provocar sofrimento psíquico, adoecimento mental e outros agravos à saúde dos trabalhadores e das trabalhadoras, incluindo:

- Jornadas excessivas;
- Pressão abusiva por metas e produtividade;
- Excesso de demandas e intensificação do trabalho;
- Falhas ergonômicas;
- Ambientes hostis e relações autoritárias;
- Conflitos internos e violências nos locais de trabalho;
- Assédio moral e sexual;
- Falta de apoio e reconhecimento profissional;
- Insegurança no emprego;
- Exigências contraditórias e falta de clareza nas funções.

Assim, o PGR deverá conter planos de ação com medidas de prevenção, identificação, eliminação, redução e controle dos riscos psicossociais, além da definição de responsáveis, prazos e critérios de acompanhamento, monitoramento e avaliação contínua das ações implementadas.

A atualização da norma também fortalece a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras, das CIPAs e das representações sindicais no processo de gestão de riscos, reconhecendo a importância do diálogo social e da participação coletiva na construção de ambientes de trabalho seguros, saudáveis, humanizados e comprometidos com a proteção integral da saúde física e mental.

Outro avanço importante é a exigência de integração das medidas de gestão e controle de riscos entre organizações que compartilham o mesmo ambiente de trabalho, além da obrigatoriedade de preparação para situações de emergência, incluindo exercícios simulados periódicos e protocolos voltados à proteção da integridade física e psíquica dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Com a entrada em vigor da atualização da NR-01, os auditores fiscais do trabalho passam a ter respaldo normativo para fiscalizar se as organizações estão implementando medidas efetivas de identificação, avaliação, controle, eliminação e enfrentamento dos riscos psicossociais, bem como de proteção e promoção da saúde mental nos ambientes de trabalho.

O descumprimento da norma poderá resultar em fiscalização, autuações, multas e responsabilização das empresas, órgãos públicos da administração direta e indireta pela manutenção de ambientes de trabalho adoecedores e inseguros.

O QUE SÃO RISCOS PSICOSSOCIAIS?

São fatores relacionados à organização, gestão e condições de trabalho que podem provocar sofrimento, desgaste emocional, adoecimento mental e impactos na vida social dos trabalhadores e das trabalhadoras.

ENTRE OS PRINCIPAIS RISCOS ESTÃO:

- Assédio moral, sexual e eleitoral entre outros;
- Metas abusivas e cobrança excessiva;
- Jornadas prolongadas e intensificação do trabalho;
- Pressão psicológica constante;
- Falta de reconhecimento e apoio;
- Violências nos ambientes de trabalho;
- Gestão autoritária;
- Insegurança no emprego;
- Exigências contraditórias e falta de clareza nas funções;
- Falta de participação dos trabalhadores e das trabalhadoras nas decisões.

DADOS QUE ALERTAM PARA A GRAVIDADE DO PROBLEMA

Segundo o Ministério da Previdência Social, cerca de 546 mil trabalhadores(as) foram afastados(as) do trabalho por transtornos mentais somente em 2025. Os transtornos de ansiedade responderam por mais de 166 mil afastamentos, enquanto os episódios depressivos provocaram mais de 126 mil licenças previdenciárias. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) alerta que mais de 840 mil pessoas morrem todos os anos no mundo em decorrência de problemas relacionados aos riscos psicossociais no trabalho. Essa realidade precisa ser tratada com a seriedade e a responsabilidade que merece. O adoecimento mental relacionado ao trabalho não pode ser naturalizado, invisibilizado ou tratado como um problema individual dos trabalhadores e das trabalhadoras.

Trata-se de uma grave questão de saúde pública, de direitos humanos e de condições de trabalho, diretamente relacionada às formas de organização, gestão e precarização do trabalho. Enfrentar os riscos psicossociais exige compromisso efetivo dos empregadores, do poder público, das instituições de fiscalização e vigilância em saúde do trabalhador e da trabalhadora e do movimento sindical na construção de ambientes de trabalho dignos, saudáveis, seguros e que preservem a vida, a saúde mental e a dignidade da classe trabalhadora.

ALGUNS IMPACTOS NA SAÚDE DOS TRABALHADORES E DAS TRABALHADORAS

COMPORTAMENTAIS	PSICOLÓGICOS	FISIOLÓGICOS
Isolamento	Depressão, nervosismo, ansiedade e irritabilidade	Problemas cardiovasculares
Agressividade	Oscilação emocional e perdas de memória	Problemas digestivos
Consumo de substâncias psicoativas	Esgotamento mental	Insônias e fadiga
Faltas ao trabalho, erros e falhas na execução de tarefas	Angústia, insônia e extremo cansaço	Dificuldades respiratórias
Redução da produtividade e dificuldade de concentração	Sofrimento psíquico relacionado ao trabalho	Dores de cabeça e dores musculares
Suicídio	Burnout e exaustão emocional	Agravamento de doenças crônicas e câncer

O QUE AS EMPRESAS, ÓRGÃOS PÚBLICOS DA ADMINISTRAÇÃO DIRETA E INDIRETA DEVEM ADOTAR DE MEDIDAS:

- Identificar os riscos psicossociais nos locais de trabalho;
- Avaliar os impactos da organização do trabalho sobre a saúde mental dos trabalhadores e das trabalhadoras;
- Incluir os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR);
- Implementar medidas de prevenção, eliminação, redução e controle dos riscos;
- Promover ambientes de trabalho saudáveis, seguros e livres de violência;
- Mapear fatores organizacionais que geram sofrimento psíquico, como metas abusivas, pressão excessiva, assédio, jornadas prolongadas e sobrecarga de trabalho;
- Combater práticas de assédio moral, assédio sexual, discriminação e violência no trabalho;
- Estabelecer canais seguros e efetivos para denúncias e acolhimento dos trabalhadores e das trabalhadoras;
- Garantir proteção contra retaliações aos trabalhadores e trabalhadoras que realizarem denúncias;
- Realizar avaliações periódicas dos ambientes e processos de trabalho;
- Monitorar continuamente as condições de trabalho e seus impactos na saúde mental;
- Investigar acidentes, afastamentos e adoecimentos relacionados ao trabalho;
- Identificar as causas organizacionais dos adoecimentos relacionados à saúde mental;
- Revisar permanentemente as medidas preventivas adotadas;

- Garantir informação, orientação e capacitação contínua sobre riscos psicossociais;
- Capacitar gestores e gestoras, supervisores e supervisoras, CIPAs e equipes de saúde e segurança;
- Promover campanhas permanentes de conscientização sobre saúde mental e prevenção das violências no trabalho;
- Desenvolver políticas institucionais de prevenção ao assédio e à violência laboral;
- Assegurar acompanhamento adequado aos trabalhadores e trabalhadoras afastados e afastadas por adoecimento mental;
- Garantir condições adequadas e seguras para o retorno ao trabalho;
- Integrar ações de saúde mental às políticas de saúde e segurança no trabalho;
- Articular a atuação do SESMT, CIPA, RH, gestão e serviços de saúde;
- Produzir registros e evidências das avaliações e medidas adotadas;
- Considerar os impactos das novas tecnologias e da intensificação do trabalho sobre a saúde mental;
- Implementar ações específicas de prevenção ao burnout, ansiedade, depressão e estresse ocupacional;
- Garantir a participação efetiva dos trabalhadores e das trabalhadoras e sindicatos nas ações de prevenção;
- Incluir terceirizados e terceirizadas, temporários e temporárias, estagiários e estagiárias e demais formas de contratação nas ações de proteção;
- Adotar medidas específicas para grupos mais vulnerabilizados, considerando raça, gênero, deficiência, orientação sexual e idade;
- Promover gestão do trabalho humanizada, com respeito à dignidade e aos limites físicos e mentais dos trabalhadores e das trabalhadoras;
- Garantir o cumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho relacionadas à saúde mental e aos riscos psicossociais.

E O MOVIMENTO SINDICAL, O QUE PODEM FAZER?

- Fortalecer a organização sindical e a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras;
- Fiscalizar o cumprimento da NR-01 e das normas de saúde e segurança no trabalho;
- Combater o assédio moral, sexual, racismo, LGBTfobia e todas as formas de discriminação no trabalho;
- Fortalecer as CIPAs, comissões de fábrica e representações sindicais de base;
- Denunciar práticas abusivas, adoecedoras e antissindicalistas. Cobrar ambientes de trabalho dignos, seguros, saudáveis e livres de violência;
- Lutar contra a precarização, terceirização abusiva e intensificação do trabalho;

- Negociar cláusulas de proteção à saúde mental nas convenções e acordos coletivos;
- Promover formação sindical sobre riscos psicossociais, saúde mental e organização do trabalho;
- Orientar os trabalhadores e trabalhadoras sobre seus direitos relacionados à saúde e segurança no trabalho;
- Acompanhar casos de adoecimento mental relacionados ao trabalho;
- Apoiar trabalhadores(as) vítimas de assédio, violência e discriminação;
- Exigir a inclusão dos riscos psicossociais nos Programas de Gerenciamento de Riscos (PGR);
- Participar das investigações de acidentes, adoecimentos e afastamentos relacionados ao trabalho;
- Pressionar empresas e governos pela implementação de medidas efetivas de prevenção;
- Atuar junto ao Ministério Público do Trabalho, Auditoria Fiscal do Trabalho, CEREST demais órgãos de fiscalização e proteção;
- Produzir estudos, pesquisas e levantamentos sobre adoecimento e condições de trabalho da categoria;
- Estimular a participação dos trabalhadores e das trabalhadoras na construção das políticas de prevenção;
- Combater modelos de gestão baseados em metas abusivas, pressão excessiva e controle extremo;
- Defender jornadas de trabalho que possibilite a qualidade vida fora e dentro dos ambientes de trabalho e o direito à desconexão;
- Lutar pela redução da jornada de trabalho sem redução salarial;
- Promover campanhas permanentes de valorização da vida, saúde física, mental e trabalho decente;
- Fiscalizar o retorno ao trabalho de trabalhadores e trabalhadoras afastados e afastadas por adoecimento;
- Denunciar subnotificação de acidentes e adoecimentos relacionados à saúde mental;
- Defender políticas públicas de saúde do trabalhador e da trabalhadora e fortalecimento do da Fiscalização do Trabalho das Políticas de Saúde do trabalhador e da trabalhadora;
- Articular ações com movimentos sociais, universidades, serviços públicos e instituições de pesquisa para promover a saúde relacionada ao trabalho;
- Combater práticas antissindicais que dificultem a organização coletiva nos locais de trabalho;

- Defender condições de trabalho que respeitem a dignidade humana e os limites físicos e mentais dos trabalhadores e das trabalhadoras;
- Construir espaços permanentes de escuta, acolhimento e diálogo com os trabalhadores e trabalhadoras;
- Lutar para que a saúde mental seja tratada como direito coletivo e responsabilidade das organizações de trabalho.

E OS TRABALHADORES E TRABALHADORAS, O PODEM FAZER?

- Participar das ações de prevenção e promoção da saúde e segurança no trabalho;
- Colaborar na identificação e comunicação dos riscos psicossociais presentes nos ambientes de trabalho;
- Informar situações de assédio moral, assédio sexual, discriminação, violência e outras práticas abusivas;
- Participar das discussões e avaliações sobre condições de trabalho e saúde mental;
- Contribuir com informações sobre os impactos da organização do trabalho na saúde física e mental;
- Utilizar corretamente os mecanismos e canais de denúncia existentes;
- Participar das atividades de formação, capacitação e orientação sobre saúde e segurança no trabalho;
- Colaborar com as ações da CIPA, do SESMT e das representações sindicais;
- Acionar o sindicato de sua categoria diante de situações de adoecimento, assédio, violência ou descumprimento das normas de saúde e segurança no trabalho;
- Buscar apoio e denunciar situações de risco aos órgãos competentes de proteção à saúde do trabalhador, como o Ministério Público do Trabalho (MPT), Centros de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), Auditoria Fiscal do Trabalho e SUS;
- Cobrar condições de trabalho dignas, saudáveis e seguras;
- Fortalecer a organização coletiva e a participação sindical nos locais de trabalho;
- Denunciar situações que coloquem em risco a saúde, a segurança e a vida dos trabalhadores e das trabalhadoras;
- Contribuir para a construção de ambientes de trabalho respeitosos e livres de violência;
- Respeitar as normas e medidas de saúde e segurança implementadas nos locais de trabalho;
- Participar de campanhas e ações de prevenção ao adoecimento mental relacionado ao trabalho;
- Apoiar colegas trabalhadores e trabalhadoras em situações de sofrimento, violência ou adoecimento;
- Registrar e comunicar acidentes, adoecimentos e situações de risco relacionadas ao trabalho;

- Exigir transparência das empresas e órgãos públicos sobre os riscos existentes e as medidas adotadas;
- Participar da construção de políticas de prevenção e proteção da saúde mental no trabalho;
- Defender o trabalho decente, a dignidade humana e a valorização da saúde e da vida nos ambientes de trabalho.

A saúde mental dos trabalhadores e das trabalhadoras não pode ser tratada como uma responsabilidade individual, especialmente quando o sofrimento psíquico e o adoecimento decorrem de processos e relações de trabalho marcados pela exploração, pela violência organizacional e pela precarização das condições laborais.

Os transtornos mentais relacionados ao trabalho são resultado das formas de organização e gestão impostas pelo atual modelo produtivo, que intensifica cobranças, metas abusivas, assédios, insegurança e sobrecarga, comprometendo a dignidade, a saúde e a vida da classe trabalhadora.

Por isso, fortalecer a implementação da NR-01 e ampliar a articulação entre a inspeção do trabalho, a vigilância em saúde e a participação sindical é fundamental para garantir ambientes de trabalho seguros, saudáveis e humanizados, promovendo o trabalho decente, o respeito à dignidade humana, a proteção e promoção da saúde mental e a defesa da vida de toda a classe trabalhadora.

CUT - Em defesa da vida, da saúde e dos direitos da classe trabalhadora.

Referências de aprofundamento sobre o tema

Riscos Psicossociais no Trabalho e na Saúde dos Trabalhadores e das Trabalhadoras. Disponível em: <https://cedoc.cut.org.br/cedoc/livros-e-folhetos/6971>

NR 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-01-atualizada-2024-i-1.pdf>

Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/guia-nr-01-revisado.pdf>

Manual de interpretação e aplicação do capítulo 1.5 da NR-1. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/manuais-e-publicacoes/2026/manual_gro_pgr_da_nr_1.pdf/view

Incapacidade temporária por transtornos mentais. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/noticias/2026/janeiro/previdencia-social-concede-546-254-beneficios-por-incapacidade-temporaria-por-transtornos-mentais-e-comportamentais>

Diretrizes para aplicar NR-1 com inclusão dos riscos psicossociais. Disponível em: <https://protecao.com.br/noticias/geral/fundacentro-lanca-diretrizes-para-aplicar-nr-1-com-inclusao-dos-riscos-psicossociais/>

Ficha Técnica

Texto

Josivania Ribeiro Cruz Souza
Secretária de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora

Elaine Maria Silva das Neves
Assessoria em Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora

Luciana Lucena Baptista Barretto
Advogada sócia de LBS Advogadas e Advogados

Diagramação

Secretaria Nacional de Comunicação da CUT
MGiora Comunicação

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES
Julho/2026