



4859793



00135.214385/2025-21

**CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS****RECOMENDAÇÃO Nº 02, DE 07 DE ABRIL DE 2025**

Recomenda ao Ministério do trabalho e Emprego, ao Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania e à Presidência da República ações de enfrentamento aos riscos psicossociais no âmbito do trabalho.

O CONSELHO NACIONAL DOS DIREITOS HUMANOS uso de suas atribuições previstas na Lei nº 12.986, de 2 de junho de 2014, e tendo em vista especialmente o disposto no art. 4º, inciso IV, que lhe confere competência para expedir Recomendações a entidades públicas e privadas envolvidas com a proteção dos direitos humanos, e dando cumprimento à deliberação tomada, por maioria, em sua 88ª Reunião Plenária Extraordinária, realizada nos dias 07 e 08 de abril de 2025,

CONSIDERANDO a Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, que aprovou a nova redação do capítulo “1.5 Gerenciamento de Riscos Ocupacionais” e alterou o “Anexo I – Termos e definições” da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-01) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais^[1];

CONSIDERANDO que a referida Portaria incluiu a identificação e gestão de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, de tal maneira que a NR-1, em sua nova redação, estabelece diretrizes legais e organizacionais para que as organizações adotem mecanismos e medidas para a prevenção e o gerenciamento de riscos, incluindo os psicossociais, visando à segurança e à saúde no trabalho, inclusive em relação a fatores psicossociais;

CONSIDERANDO que, em 28 de setembro de 2022, em Genebra, Suíça, a Organização Mundial de Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) fizeram um chamado conjunto para a adoção de medidas pelos Estados-membros para atender às preocupações relacionadas às questões de saúde mental na população ativa e à promoção da saúde mental no trabalho, como exposto nas diretrizes globais da OMS e da OIT sobre ‘Saúde Mental no Trabalho’;

CONSIDERANDO que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) definiu, em 1984, enquanto fatores psicossociais as “interações entre o trabalho, o ambiente de trabalho, o conteúdo do trabalho, as condições organizacionais e as capacidades dos trabalhadores, as necessidades, a cultura, as considerações pessoais extra-trabalho que podem, através de percepções e experiências, influenciar a saúde, o desempenho no trabalho e a satisfação no trabalho”^[2];

CONSIDERANDO que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) afirma que o termo riscos psicossociais evoluiu no decorrer dos anos^[3], informando que, por riscos psicossociais, entende-se os “aspectos da concepção e gestão do trabalho e dos seus contextos sociais e organizacionais que têm o potencial de causar danos psicológicos ou físicos”, complementando que, “embora o perigo se refira à propriedade intrínseca ou à capacidade potencial de um agente, processo ou situação (incluindo organização de trabalho e práticas de trabalho) para causar danos ou efeitos adversos para a saúde no trabalho, o termo ‘risco’ descreve a combinação da probabilidade de um evento perigoso e a gravidade dos danos para a saúde a um trabalhador causados por este evento. Assim, o risco psicossocial refere-se à probabilidade ou eventualidade de uma pessoa ser prejudicada ou experimentar efeitos adversos para a saúde quando exposta a um risco psicossocial”^[4];

CONSIDERANDO que as novas diretrizes da OMS/OIT apontaram que: “12 bilhões de dias de trabalho são perdidos por causa de depressão e ansiedade, custando à economia global quase 1 trilhão de dólares”^[5];

CONSIDERANDO que o “Guia Bem-estar, segurança e saúde ocupacional (EU-OSHA): abordar os riscos psicossociais laborais”, produzido pelo Comitê de diálogo social para as administrações centrais da União Europeia, que reúne sindicatos e trabalhadores de toda a Europa, afirmou: “A exposição prolongada a estes riscos pode desencadear nas pessoas estresse, esgotamento e depressão para além de doenças cardiovasculares e problemas músculo-esqueléticos, bem como, consequências sérias para as organizações que as empregam”^[6];

CONSIDERANDO que, segundo Dados do Ministério da Previdência Social, o número de afastamentos do trabalho por transtornos mentais superou 400 mil em 2024^[7], enquanto em 2023 o número de pessoas afastadas também com diagnósticos de problemas de saúde mental foi de 288.865 e, em 2022, 209.124^[8];

CONSIDERANDO que, a partir de 26 de maio de 2025, as empresas devem adaptar seus PGRs às novas exigências colocadas pela Portaria MTE nº 1.419/2024;

CONSIDERANDO a Portaria GM/MS nº 1.999, de 27 de novembro de 2023, que alterou a Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 28 de setembro de 2017, para atualizar a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), incluindo transtornos mentais, como burnout, ansiedade, depressão e tentativa de suicídio, como doenças relacionadas ao trabalho^[9];

CONSIDERANDO que a Lista A da LDRT prevê os agentes e/ou fatores de risco com respectivas doenças relacionadas ao trabalho e, na sua Parte V, apresenta os seguintes agentes e/ou fatores de riscos psicossociais no trabalho: gestão organizacional, contexto da organização do trabalho, característica das relações sociais no trabalho, conteúdo das tarefas do trabalho, condições do ambiente de trabalho, interação pessoa-tarefa, jornada de trabalho, violência e assédio moral/sexual, discriminação no trabalho, risco de morte e trauma no trabalho e desemprego;

CONSIDERANDO que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 assegura os direitos fundamentais à saúde (art. 6º e art. 196); ao trabalho decente (art. 6º e art. 7º), aos valores sociais do trabalho (art. 1º, inciso IV); a uma sociedade justa e solidária (art. 3º, inciso I); à inviolabilidade da honra (art. 5º, X); à redução dos riscos inerentes ao trabalho e à proteção do meio ambiente do trabalho (art. 7º, inciso XXII c/c art. 39, §3º c/c art. 200, VIII); e à valorização do trabalho humano, assegurado existência digna a todos (art. 170);

CONSIDERANDO que o direito fundamental à saúde é um dos direitos humanos tutelados por várias normativas internacionais atinentes a direitos humanos, tais como: Declaração Universal de Direitos Humanos da ONU, de 1948 (arts. 22 e 25), Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966 (art. 12), Convenção Americana de Direitos Humanos – Pacto de San José da Costa Rica (arts. 4º e 5º - direitos à vida e à integridade física e pessoal), Protocolo de São Salvador (art. 10), Declaração de Alma-Ata, 1978 (item1);

CONSIDERANDO que o direito ao trabalho seguro e saudável foi consagrado como princípio fundamental do trabalho pela OIT em 2022, marcando um avanço global significativo na proteção das pessoas trabalhadoras;

CONSIDERANDO que a Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil, estabelece que a política nacional em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho, deve levar em consideração cinco grandes esferas de ação, as quais trazem em sua essência os fatores de riscos psicossociais no trabalho ao abordarem as questões da organização e dos processos de trabalho, dos treinamentos e da comunicação^[10];

CONSIDERANDO ainda que a Convenção nº 155 da OIT prevê, em seu art. 14, que os Estados-Membros deverão adotar medidas para “promover, de maneira conforme à prática e às condições nacionais, a inclusão das questões de segurança, higiene e meio ambiente de trabalho em todos os níveis de ensino e de treinamento, incluídos aqueles do ensino superior, técnico, médico e profissional, com o objetivo de satisfazer as necessidades de treinamento de todos os trabalhadores”.

CONSIDERANDO que o art. 205 da Constituição dispõe que “a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”;

CONSIDERANDO que, em 2008, o Representante Especial para Empresas e Direitos Humanos apresentou o “Framework ‘Protect, Respect and Remedy’”, uma estrutura em relação à atividade das empresas e os direitos humanos e que, em 2011, o Conselho de Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou por consenso os Princípios Orientadores sobre Empresas e Direitos Humanos;

CONSIDERANDO que, pelo art. 8º da Lei Brasileira de Inclusão, Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, é “dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência”;

CONSIDERANDO o art. 2º da Lei Brasileira de Inclusão e o seu § 1º, que preconiza que: "a avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará: I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; III - a limitação no desempenho de atividades; e IV - a restrição de participação";

CONSIDERANDO a definição de atendimento psicossocial presente na Resolução nº 2, de 21 de janeiro de 2022, do Conselho Federal de Psicologia (CFP), que regulamentou as normas e procedimentos para a avaliação psicossocial no contexto da saúde e segurança do trabalhador, em atendimento às normas regulamentadoras emitidas pela Secretaria de Trabalho do Ministério da Economia ou órgão correlato como o "processo de investigação e análise de características psicológicas, do trabalho e do ambiente organizacional que influenciam ou interferem negativamente na saúde psicológica, na integridade do trabalhador e na sua capacidade de realização da atividade laboral"^[11];

CONSIDERANDO o Relatório Final do Grupo de Trabalho sobre a Avaliação Biopsicossocial Unificada da Deficiência, instituído pelo Decreto nº 11.487/2023, que afirmou que o "modelo biopsicossocial e de direitos humanos reconhece a deficiência como uma interação complexa de fatores biológicos, psicológicos e sociais, ao invés de uma simples questão médica. Esse novo paradigma busca assegurar uma avaliação mais justa e inclusiva, alinhada com os princípios da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da qual o Brasil é signatário";

CONSIDERANDO a Norma Regulamentadora - NR 05, que "estabelece os parâmetros e os requisitos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio - CIPA tendo por objetivo a prevenção de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, de modo a tornar compatível permanentemente o trabalho com a preservação da vida e promoção da saúde do trabalhador" e que em suas atribuições define: "5.3.1 A CIPA tem por atribuição: a) acompanhar o processo de identificação de perigos e avaliação de riscos bem como a adoção de medidas de prevenção implementadas pela organização [...] j) incluir temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência no trabalho nas suas atividades e práticas";

CONSIDERANDO a NR-17 que estabelece "as diretrizes e os requisitos que permitam a adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho" e define que "condições de trabalho incluem aspectos relacionados ao levantamento, transporte e descarga de materiais, ao mobiliário dos postos de trabalho, ao trabalho com máquinas, equipamentos e ferramentas manuais, às condições de conforto no ambiente de trabalho e à própria organização do trabalho";

CONSIDERANDO a relevância de compreender com clareza as associações entre saúde mental e trabalho^[12];

CONSIDERANDO que, para a OMS, "Saúde mental é um estado de bem-estar mental que permite que as pessoas lidem com o estresse da vida, percebam suas habilidades, aprendam bem e trabalhem bem, e contribuam para sua comunidade"^[13];

CONSIDERANDO que os fatores de riscos psicossociais são diversos e que suas categorias de riscos devem abarcar, conforme a OIT, do conteúdo do trabalho ao contexto do trabalho, o que inclui: conteúdo do trabalho e concepção da tarefa, carga de trabalho e local de trabalho, ambiente e equipamentos de trabalho, cultura organizacional, relacionamentos interpessoais no trabalho, entre outros;

CONSIDERANDO que o ordenamento jurídico impõe o dever de notificar acidentes e agravos à saúde decorrentes do trabalho, inclusive em caso de suspeita, por meio da Comunicação de Acidente do Trabalho (art. 169 da CLT c/c arts. 19 a 23 da Lei nº 8.213/91) e da notificação ao SUS por meio do Sistema de Informação de Agravos de Notificação – SINAN (Lei nº 6.259/75 c/c Anexo 1 do Anexo V da Portaria de Consolidação GM/MS nº 4/2017);

CONSIDERANDO que a Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024, instituiu o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e dispôs sobre a certificação de empresas reconhecidas como promotoras da saúde mental^[14];

CONSIDERANDO que as certificações ou selos costumam ter objetivos mercadológicos que nem sempre se coadunam com a promoção da saúde e da segurança no meio ambiente do trabalho;

CONSIDERANDO a Resolução CNDH nº 5, de 12 de março de 2020 que dispõe sobre Diretrizes Nacionais para uma Política Pública sobre Direitos Humanos e Empresas;

CONSIDERANDO a Resolução CNDH nº 8, de 14 de agosto de 2019, que dispõe sobre soluções preventivas de violação e garantidoras de direitos aos portadores de transtornos mentais e usuários problemáticos de álcool e outras drogas;

RECOMENDA

Ao Ministério do Trabalho e Emprego que:

1. Por meio da Comissão Tripartite Paritária Permanente, promova um conjunto de atividades voltadas à organizações, empresas, sindicatos e órgãos fiscalizadores sobre a atualização da NR-01, com foco nas mudanças necessárias pela inclusão dos fatores de riscos psicossociais, incluindo a necessidade de atualização dos PGR, identificando o que são fatores de riscos psicossociais e quais respostas são necessárias nos PGRs;
2. Por meio de atividades e publicações, fomente uma cultura de segurança organizacional no ambiente de trabalho, que se atente para os fatores de riscos psicossociais no trabalho, reconhecendo nos PGRs que fatores de riscos psicossociais envolvem variadas dimensões, incluindo os modelos de negócio, as jornadas de trabalho, os modelos de contrato de trabalho e o gerenciamento dos recursos humanos nas empresas, com participação ativa dos trabalhadores e trabalhadoras na dinâmicas organizacionais, enfrentando a cultura de relações autoritárias e imposição de tarefas que resultem em cargas horárias excessivas e ambiente de trabalho promotor de estresse;
3. Construa uma Política de Prevenção aos Riscos Psicossociais no Trabalho e um Guia de Práticas e Procedimentos dos Riscos Psicossociais no Trabalho, com indicadores que melhorem objetivamente as condições de trabalho;
4. Fiscalize e produza relatórios anuais sobre os PGRs, a fim de evitar que sejam adotadas, nos Programas, iniciativas individualizantes e que transfiram para o trabalhador a carga e a responsabilidade pelo enfrentamento do sofrimento vivenciado, cujo foco deve ser coletivo e preventivo dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho;
5. Crie canal de comunicação aberto e seguro para apresentação de situações e fatores que atingem a saúde mental dos trabalhadores e trabalhadoras;

Ao Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania que:

6. Em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego promova capacitação dos trabalhadores e das trabalhadoras, com ênfase na CIPA, sobre os impactos psicossociais e as estratégias de prevenção de riscos e redução de danos e formação da CIPA nos decorrentes de riscos e fatores psicossociais, atribuição prevista na NR 05, fortalecendo uma cultura institucional voltada para a prevenção, o cuidado e a formação da CIPA nos aspectos, categorias e fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho e nas diretrizes de empresas e direitos humanos;

À Presidência da República que:

7. Constitua, por meio de Decreto, um grupo de trabalho interministerial para construção de respostas desde as políticas públicas de trabalho e de saúde para assegurar atenção psicossocial nos contextos de trabalho, além de desenvolvimento de ações para ampliar e assegurar a participação dos trabalhadores nas discussões e ações relacionadas à segurança à saúde e à gestão coletiva e preventiva dos fatores de riscos psicossociais no trabalho;
8. Garanta, na regulamentação da Lei nº 14.831/2024, que instituiu o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, exista como pré-requisito a regularidade das condições de prevenção de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho na empresa.

CHARLENE DA SILVA BORGES
Presidenta
Conselho Nacional dos Direitos Humanos - CNDH

[1] International Labour Organization. World Health Organization. WHO Guidelines on mental health at work. 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>

[2] International Labour Organization. Psychosocial Factors at Work: Recognition and control Report of the Joint ILO/WHO Committee on Occupational Health Ninth Session Geneva, 18-24 September 1984. Disponível em: https://webapps.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl

[3] International Labour Organization. Workplace stress: A collective challenge. 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@ed_protect/@protrav/@safework/documents/publication/wcms_466547.pdf

[4] International Labour Organization. Gestão dos riscos psicossociais relacionados com o trabalho durante a pandemia da COVID-19. 2021. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/gestao-dos-riscos-psicossociais-relacionados-com-o-trabalho-durante>

- [5] International Labour Organization. World Health Organization. WHO Guidelines on mental health at work. 2022. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240053052>
- [6] European Agency for Safety and Health Work. Healthy workers, thriving companies - a practical guide to wellbeing at work Tackling psychosocial risks and musculoskeletal disorders in small businesses. 2018. Disponível em: https://osha.europa.eu/sites/default/files/EC_GUIDE_STRESS_MSD_WEB.pdf
- [7] Notícia. <https://brasil61.com/n/afastamento-do-trabalho-por-transtornos-mentais-ultrapassaram-400-mil-em-2024-bras2513458>
- [8] Notícia. <https://valor.globo.com/patrocinado/dino/noticia/2024/11/04/inss-afastamento-por-saude-mental-cresce-38-em-um-ano.ghtml>
- [9] BRASIL, Ministério da Saúde. Portaria GM/MS nº 1.999/2023. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-1.999-de-27-de-novembro-de-2023-526629116>
- [10] BRASIL. Convenção nº 155 da OIT. In. Decreto nº 10.088/2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm
- [11] BRASIL, Conselho Federal de Psicologia. Resolução nº 2, de 21 de janeiro de 2022. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/resolucao-n-2-de-21-de-janeiro-de-2022-376060460>
- [12] Lancman S, de Campos Bicudo SPB, da Silva Rodrigues D, de Fatima Zaroni Nogueira L, de Oliveira Barros J, de Lima Barroso BI. Mental Health and Work: A Systematic Review of the Concept. Healthcare (Basel). 2024 Nov 26;12(23):2377. doi: 10.3390/healthcare12232377. PMID: 39684999; PMCID: PMC11641779.
- [13] OMS. Saúde Mental. 2022. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-strengthening-our-response>
- [14] BRASIL. Lei nº 14.831/2024. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2024/lei/l14831.htm



Documento assinado eletronicamente por **Charlene da Silva Borges, Presidente**, em 17/04/2025, às 14:41, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020 .



A autenticidade deste documento pode ser conferida no site <https://sei.mdh.gov.br/autenticidade>, informando o código verificador **4859793** e o código CRC **62EAF9AB**.

Referência: Processo nº 00135.214385/2025-21

SEI nº 4859793

Setor Comercial Sul, Edifício Parque Cidade Corporate, Quadra 9, Lote C, Torre A, 9ª Andar, Asa Sul - Telefone: (61) 2027-3907
CEP 70308-200 Brasília/DF - <https://www.gov.br/participamaisbrasil/cndh>