

# SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

## PREVENINDO FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO

MPT

Ministério Público do Trabalho

# MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

## Procuradoria-Geral do Trabalho

Gláucio Araújo de Oliveira – Procurador-Geral do Trabalho
Teresa Cristina Basteiro – Vice-Procuradora-Geral do Trabalho

## Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora - Codemat

Cirlene Luiza Zimmermann – Coordenadora Nacional
Juliane Mombelli – Vice-Coordenadora Nacional

## Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho - Coordigualdade

Danielle Olivares Correa - Coordenadora Nacional
Fernanda Barreto Naves - Vice-Coordenadora Nacional

Brasília
Setembro/2025

MPT
Ministério Público do Trabalho

# SUMÁRIO

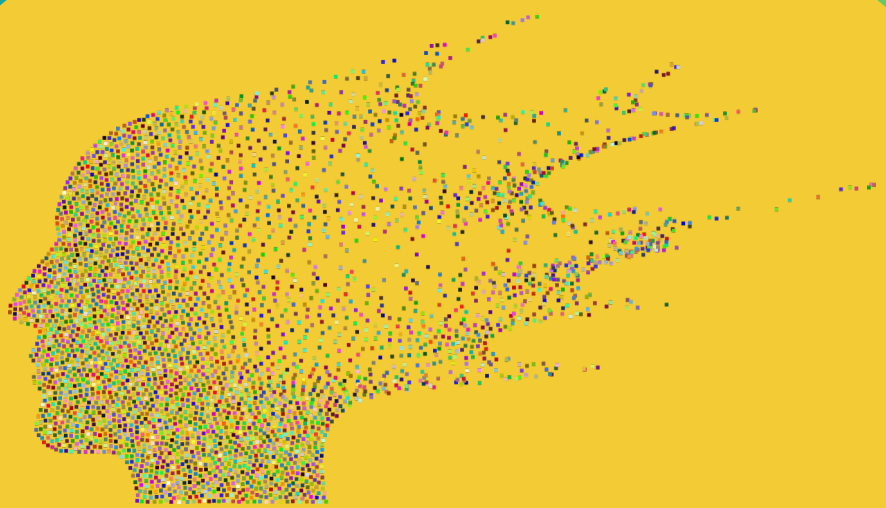
APRESENTAÇÃO

1. O DIREITO FUNDAMENTAL À PREVENÇÃO DE RISCOS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, NELES INCLUÍDOS OS FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO

2. A ALTERAÇÃO DA NORMA REGULAMENTADORA (NR) 01 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE) PARA INCLUSÃO EXPRESSA DOS FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

3. FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO

4. A ATUAÇÃO DO MPT NAS DENÚNCIAS QUE ENVOLVEM FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO



# APRESENTAÇÃO



O Ministério Público do Trabalho tem como missão a defesa intransigente dos direitos fundamentais das trabalhadoras e dos trabalhadores, assegurando ambientes laborais seguros, saudáveis e dignos.

Esta cartilha reúne fundamentos jurídicos e diretrizes de atuação voltados à prevenção dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho e à promoção da saúde mental no trabalho, reafirmando que tais aspectos integram o direito fundamental a um meio ambiente laboral equilibrado.

Mais do que cumprir normas, trata-se de garantir vidas, preservar a dignidade humana e promover relações de trabalho respeitosas e inclusivas. Por isso, a atuação do MPT pauta-se na prevenção, no enfrentamento às violências, assédios e discriminações, e na exigência de medidas efetivas de proteção e cuidado com a saúde física e mental de todas as pessoas que trabalham.

Com este material, buscamos oferecer subsídios para que empregadores, tomadores de serviços, instituições públicas, trabalhadores, sindicatos e a sociedade em geral compreendam a importância da gestão adequada dos riscos psicossociais e da implementação de políticas e ações efetivas de promoção da saúde mental no trabalho, consolidando avanços na construção de um mundo laboral mais justo e humano.

*Cirlene Luiza Zimmermann*
Coordenadora Nacional da Codemat/MPT



## 1. O DIREITO FUNDAMENTAL À PREVENÇÃO DE RISCOS NO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO, NELES INCLUÍDOS OS FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO

O direito ao trabalho seguro e saudável foi consagrado como princípio fundamental pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2022, marcando um avanço global significativo na proteção das pessoas trabalhadoras. A OIT, desde sua criação, tem se dedicado à promoção de condições de trabalho decentes, e a elevação do direito ao trabalho seguro e saudável ao status de princípio fundamental do trabalho reforça a necessidade de sua implementação universal. A decisão foi fundamentada nos números assustadores e inadmissíveis de acidentes e adoecimentos no trabalho com resultados de morte e incapacitação e na crescente preocupação com a saúde e a segurança das pessoas trabalhadoras, considerando as diversas ameaças que surgem tanto de fatores tradicionais – como riscos físicos, químicos e biológicos – quanto de novos desafios, como os fatores de riscos psicossociais, cuja intensificação e persistência tem elevado anualmente o número de adoecimentos mentais relacionados ao trabalho.



As Convenções 155 e 187 da OIT são instrumentos fundamentais para a concretização do princípio do trabalho seguro e saudável e desempenham um papel central na estrutura de proteção da saúde e da segurança no trabalho. A Convenção 155, ratificada pelo Brasil, estabelece diretrizes para a promoção de um ambiente de trabalho seguro, exigindo dos Estados membros a implementação de políticas que garantam a proteção da saúde e da vida de trabalhadores e trabalhadoras. A Convenção 187, por sua vez, complementa essa estrutura ao promover um sistema de gestão de segurança e saúde no trabalho. Embora o Brasil tenha ratificado apenas a Convenção 155, também está obrigado a prestar informações sobre o cumprimento da Convenção 187, justamente por se tratar de convenção fundamental da OIT.

A política nacional em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho, conforme exige a Convenção 155 da OIT[1], deve considerar grandes esferas de ação que, em sua essência, abrangem os fatores de riscos psicossociais ao tratarem de aspectos como a organização e dos processos de trabalho, os treinamentos e a comunicação:

> a) projeto, teste, escolha, substituição, instalação, arranjo, utilização e manutenção dos componentes materiais do trabalho (locais de trabalho, meio ambiente de trabalho, ferramentas, maquinário e equipamento; substâncias e agentes químicos, biológicos e físicos; operações e processos);
> b) relações existentes entre os componentes materiais do trabalho e as pessoas que o executam ou supervisionam, e adaptação do maquinário, dos equipamentos, do tempo de trabalho, da organização do trabalho e das operações e processos às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores;
> c) treinamento, incluindo o treinamento complementar necessário, qualificações e motivação das pessoas que intervenham, de uma ou de outra maneira, para que sejam atingidos níveis adequados de segurança e higiene;
> d) comunicação e cooperação em níveis de grupo de trabalho e de empresa e em todos os níveis apropriados, inclusive até no nível nacional;
> e) a proteção dos trabalhadores e de seus representantes contra toda medida disciplinar por eles justificadamente empreendida de acordo com a política referida no artigo 4 da presente Convenção.

[1] 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. Acesso em: 04 mar. 2025.

A Convenção 161 da OIT[2], relativa aos serviços de saúde do trabalho, e aprovada em 1985, inclui entre os princípios da política nacional de saúde no trabalho a proteção da “saúde física e mental”, o que reforça que o tema do cuidado com a saúde mental no ambiente de trabalho não é um tema “novo”:

> Artigo 1: Para os fins da presente Convenção:
> a) a expressão “serviços de saúde no trabalho” designa um serviço investido de funções essencialmente preventivas e encarregado de aconselhar o empregador, os trabalhadores e seus representantes na empresa em apreço, sobre:
> i) os requisitos necessários para estabelecer e manter um ambiente de trabalho seguro e salubre, de molde a favorecer uma saúde física e mental ótima em relação com o trabalho;
> ii) a adaptação do trabalho às capacidades dos trabalhadores, levando em conta seu estado de sanidade física e mental; [...]

A Constituição da República de 1988, por sua vez, assegura no art. 7º, inciso XXII, o direito de todos os trabalhadores e todas as trabalhadoras que atuam em ambientes urbanos e rurais, à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança, além de definir a atribuição do sistema único de saúde de executar as ações de vigilância em saúde do trabalhador e de colaborar com a proteção do meio ambiente do trabalho (art. 200, II e VIII).

[2] BRASIL. Convenção nº 161 da OIT.In. Decreto nº 10.088/2019. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm. Acesso em: 25 abr. 2025.



A Constituição não restringe os riscos que devem ser prevenidos; portanto, todos eles, incluindo os riscos psicossociais, devem ser objeto de medidas de redução, com o objetivo de preservar a vida e a saúde de quem trabalha. Da mesma forma, o constituinte não restringiu o alcance subjetivo do direito. Trata-se, portanto, de um direito fundamental de todas as pessoas trabalhadoras, independentemente do tipo de vínculo contratual, abrangendo celetistas, servidores públicos, terceirizados, autônomos, estagiários, aprendizes, militares, entre outros.[3]

O art. 39, § 3º, da CF/88, reforçou esse entendimento ao dispor sobre o direito de todos os servidores ocupantes de cargo público à redução dos riscos no ambiente de trabalho, remetendo ao art. 7º, XXII.

O art. 5º-A, § 3º da Lei nº 6.019/74[4], por sua vez, dispõe que "é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato", ressaltando entendimento de que o tipo contratual não é causa para nenhum tipo de redução do direito fundamental à redução dos riscos no trabalho.

No julgamento do Tema 1118[5], que trata do ônus da prova acerca de eventual conduta culposa na fiscalização das obrigações trabalhistas de prestadora de serviços para fins de responsabilização subsidiária da Administração Pública, o STF, entre outras teses, reafirmou que "constitui responsabilidade da Administração Pública garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato, nos termos do art. 5º-A, § 3º, da Lei nº 6.019/1974".

[3] ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. Prevenção de fatores de riscos psicossociais e promoção da saúde mental no trabalho. Disponível em: https://link.mpt.mp.br/7iltpaM. Acesso em: 28 abr. 2025.
[4] BRASIL. Lei nº 6.019/1974. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm. Acesso em: 04 mar. 2025.
[5] SUPREMO Tribunal Federal. Tema 1118. Disponível em: https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6048634&numeroProcesso=1298647&classeProcesso=RE&numeroTema=1118. Acesso em: 04 mar. 2025.

Entre os riscos que precisam ser prevenidos para assegurar a saúde das pessoas trabalhadoras e preservar o direito fundamental à saúde e à segurança no trabalho, estão os fatores psicossociais, cujo dever de prevenção é reforçado pela Convenção 190 da OIT (em processo de ratificação no Brasil[6]), que enfatiza a importância de adaptar as condições de trabalho às capacidades físicas e mentais dos trabalhadores.

Fatores psicossociais são definidos pela Agência Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho (EU-OSHA) como “todos os aspetos relativos ao desempenho do trabalho, assim como à organização e gestão e aos seus contextos sociais e ambientais, que têm o potencial de causar danos de tipo físico, social ou psicológico.”[7] Esses riscos são resultados da interação entre o ambiente de trabalho, a organização do trabalho, o nível de satisfação do trabalhador e da trabalhadora e as condições individuais de cada pessoa, podendo impactar diretamente a saúde, o desempenho e a satisfação no trabalho.

Segundo a OIT, os fatores de “riscos psicossociais no trabalho consistem, por um lado, na interação entre o trabalho, o seu ambiente, a satisfação no trabalho e as condições físicas da organização; e, por outro, nas capacidades do(a) trabalhador(a), nas suas necessidades, na sua cultura e na sua situação pessoal fora do trabalho; o que afinal, através das percepções e experiências, pode influir na saúde, no rendimento e na satisfação do trabalho”[8].

[6] BRASIL, Câmara dos Deputados. MSC 86/2023. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2351227&fichaAmigavel=nao. Acesso em: 18 out. 2024.
[7] AGÊNCIA Europeia para a Segurança e Saúde no Trabalho - EU-OSHA, 2007. Riscos psicossociais e saúde mental no trabalho. Disponível em: https://osha.europa.eu/pt/themes/psychosocial-risks-and-stress. Acesso em: 1º jun. 2023.
[8] 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. Geneva; 1986. Disponível em: http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/1986/86B09_301_engl.pdf. Acesso em: 21 out. 2024.



Em 2016, a OIT revisou o conceito de riscos psicossociais, reconhecendo sua evolução ao longo do tempo[9] e definindo-os como “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”[10].

A Convenção 190 da OIT[11] e a Recomendação 206 da OIT[12], que tratam da “Eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho”, determinam, expressamente, que na gestão de saúde e segurança no trabalho, os empregadores devem identificar e avaliar os riscos psicossociais associados à ‘violência e assédio’ (art. 9º, d, C.190 OIT), bem como implementar medidas de prevenção e proteção, incluindo uma política de enfrentamento (art. 9º, a, C. 190).

[9] 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. Acesso em 17 mar. 2025.
[10] 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. Acesso em 17 mar. 2025.
[11] OIT. Convenção nº 190 da OIT. Disponível em: https://c190.lim.ilo.org/?lang=pt-br#:~:text=A%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20190%20e%20a,de%20g%C3%AAnero%20e%20o%20ass%C3%A9dio. Acesso em: 12 mai. 2025.
[12] OIT. Recomendação nº 206 da OIT. Disponível em: https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@europe/@ro-geneva/@ilo-lisbon/documents/genericdocument/wcms_729461.pdf. Acesso em: 12 mai. 2025.

Na avaliação do risco do local de trabalho deve ser dada especial atenção aos perigos e aos riscos que: “surgem das condições e modalidades de trabalho, da organização do trabalho e da gestão de recursos humanos; envolvem terceiros, como clientes, consumidores, prestadores de serviços, usuários, pacientes e membros do público; e surgem da discriminação, do abuso das relações de poder e das normas de gênero, culturais e sociais que fomentam a violência e o assédio” (art. 8º da R. 206 OIT).

No âmbito do Ministério Público do Trabalho (MPT), um grupo de estudos instituído pela Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (Codemat) debruçou-se sobre o tema em 2023 e, no “Estudo preliminar sobre os fatores psicossociais no meio ambiente do trabalho”, destacou que os fatores psicossociais, portanto, “inter-relacionam com os aspectos materiais e subjetivos capazes de gerar efeitos negativos sobre os(as) trabalhadores(as), com o surgimento, sobretudo, de doenças mentais, porém sem desconsiderar o surgimento de outras enfermidades, embasado em uma noção holística, integrada e transdimensional do meio ambiente do trabalho e da saúde”[13].

[13] MINISTÉRIO Público do Trabalho. Estudo preliminar sobre os fatores psicossociais no meio ambiente do trabalho. Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora; redação FONSECA, Bruno Gomes Borges da; MERISIO, Patrick Maia. Brasília: 2023, p. 104.



## 2. A ALTERAÇÃO DA NORMA REGULAMENTADORA (NR) 01 DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE) PARA INCLUSÃO EXPRESSA DOS FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

Apesar de todo o plexo normativo vigente no Brasil, a prevenção de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho ainda é amplamente negligenciada pelas empresas.

Ainda assim, na 10ª reunião extraordinária da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), realizada em 30/07/2024, para tratar da revisão do capítulo 1.5 da Norma Regulamentadora 01 (NR 01), a bancada dos empregadores manifestou-se contrária à inclusão da expressão "fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho" ao argumento de que o gerenciamento de tais riscos já ocorria e que explicitar esse fator de risco destoaria do restante da norma, que não detalha nenhum outro fator de risco físico, químico, biológico ou ergonômico:

> [...] o posicionamento pela manutenção da proposta de texto apresentada pela bancada de empregadores se dava em função de que a representação não entendia como pertinente o destaque maior para apenas um fator de risco, no caso, o do "risco psicossocial", pois, se assim fosse, também deveriam ser enfatizados outros fatores de risco assim como, no caso dos físicos, citar inclusive a vibração e o ruído, no caso dos químicos, citar inclusive o "benzeno", o "toluenos" etc. Disse que a representação de empregadores tinha o entendimento de que o "risco ergonômico" já compreende o "psicossocial", tanto que o tema já é tratado na NR-17 no tocante à análise ergonômica preliminar (AEP) ou na ergonômica do trabalho (AET), instrumentos que perfeitamente emitem diagnóstico sobre esse fator de risco; e que, nesse sentido, bastaria citar os cinco grupos de risco de forma mais clara: físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos aspectos ergonômicos.[14]

[14] BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Ata 10ª RE da CTPP (2024_07_30). Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/reunioes/atas/atas-1/2024/ata-10a-re-da-ctpp-2024_07_30-aprovada-1.pdf/view. Acesso em: 28 abr. 2025.



Na mesma oportunidade, o MPT registrou que:

> [...] é de suma importância que "fatores de riscos psicossociais" constem de forma expressa da NR-01 para assegurar que as empresas efetivamente se atentem para o tema. Destacou que praticamente inexistem CATs emitidas por empresas sobre transtornos mentais relacionados ao trabalho, mas que os benefícios acidentários concedidos pelo INSS relativos a esses agravos têm crescido a cada ano; que a não notificação dos casos evidencia a omissão empresarial na gestão dos riscos psicossociais, já que os adoecimentos sequer são reconhecidos como relacionados ao trabalho.

Em linha com o posicionamento ministerial, o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) publicou a Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024[15], que alterou o capítulo 1.5 da NR 01 – que trata do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais – e passou a prever expressamente o dever de todas as organizações de identificar, avaliar e prevenir fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho:

> 1.5.3.1.4 O gerenciamento de riscos ocupacionais deve abranger os riscos que decorrem dos agentes físicos, químicos, biológicos, riscos de acidentes e riscos relacionados aos fatores ergonômicos, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.
> 1.5.3.2.1 A organização deve considerar as condições de trabalho, nos termos da NR-17, incluindo os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho.
> 1.5.4.4.5.3 Para a probabilidade de ocorrência das lesões ou agravos à saúde decorrentes de fatores ergonômicos, incluindo os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, a avaliação de risco deve considerar as exigências da atividade de trabalho e a eficácia das medidas de prevenção implementadas. (grifos nossos)

Segundo o glossário da NR 01, com redação dada pela Portaria MTE nº 1.419/2024, "perigo ou fator de risco ocupacional" é o "elemento ou situação que, isoladamente ou em combinação, tem o potencial de dar origem a lesões ou agravos à saúde". Já "risco ocupacional" é a "combinação da probabilidade de ocorrer lesão ou agravo à saúde causados por um evento perigoso, exposição a agente nocivo ou exigência da atividade de trabalho e da severidade dessa lesão ou agravo à saúde" e "risco ocupacional evidente" é a "situação de risco óbvio e não controlado, que não requer análise aprofundada e pode ser reduzido ou controlado pela adoção imediata de medidas de prevenção".

[15] BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Portaria MTE nº 1.419/2024. Disponível em: https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-mte-n-1.419-de-27-de-agosto-de-2024-580778271. Acesso em: 18 out. 2024.

A normativa estava prevista para entrar em vigor em 26/05/2025, ou seja, 270 dias após a publicação, que ocorreu no Diário Oficial da União em 28/08/2024.

Contudo, atendendo à pressão da bancada dos empregadores, que pleiteava o adiamento da entrada em vigor da norma ao argumento para que as empresas pudessem se preparar melhor para fazer o gerenciamento dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, no dia 16/05/2025, o MTE publicou a Portaria nº 765/2025, para “prorrogar até 25 de maio de 2026, o início da vigência da nova redação do capítulo "1.5 Gerenciamento de riscos ocupacionais" da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, aprovada pela Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024”.[16]

Tal decisão em nada afeta a atuação do MPT quanto à exigência do cumprimento do dever de cuidado da saúde mental de trabalhadores e trabalhadoras, pois, como visto acima, a fundamentação jurídica de tal obrigação é constitucional e convencional, não se restringindo à NR 01.

**Portanto, independentemente da temporária paralisação do poder de autuação da Inspeção do Trabalho com base no novo texto da NR 01, os auditores e as auditoras-fiscais do Trabalho podem continuar atuando com base na normativa vigente. O MPT, por sua vez, poderá atuar em todas as frentes jurídicas disponíveis para assegurar a prevenção dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho e a promoção da saúde mental das pessoas trabalhadoras.**

[16] BRASIL, Ministério do Trabalho. Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025. Disponível em: https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-mte-n-765-de-15-de-maio-de-2025-629790381. Acesso em: 13 set. 2025.



## 3. FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO

O mapeamento dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho deve ocorrer considerando conceitos e diretrizes já existentes e sempre com o propósito de prevenir agravos relacionados ao trabalho.

A Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT) do Ministério da Saúde (MS), atualizada no final de 2023, e as diretrizes da OIT e da Organização Mundial da Saúde (OMS), publicadas em 2022, são as diretivas mais indicadas para assegurar a completude do processo de levantamento de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho e posterior consideração nas ações de prevenção.

A Portaria GM/MS nº 1.999, de 27 de novembro de 2023[17], 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), constante do seu Anexo LXXX. 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:



[17] 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. Acesso em: 18 out. 2024.

## GESTÃO ORGANIZACIONAL

Deficiências na administração de recursos humanos, que incluem estilo de comando, modalidades de pagamento e contratação [terceirização, trabalho intermitente, MEI, pejotização e uberização], participação, acesso a integração e treinamento, serviços de assistência social, mecanismos de avaliação de desempenho e estratégias para gerenciar mudanças que afetam as pessoas, entre outros.

## CONTEXTO DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Deficiência nas formas de comunicação, tecnologia, modalidade de organização do trabalho e demandas qualitativas e quantitativas do trabalho, entre outros.

## CARACTERÍSTICA DAS RELAÇÕES SOCIAIS NO TRABALHO

Deficiência no clima das relações, coesão e qualidade das interações, inclusive trabalho em equipe, assédio psicológico, entre outros.

## CONTEÚDO DAS TAREFAS DO TRABALHO

Exigências de carga mental (velocidade, complexidade, atenção, profundidade, variedade e restrição de tempo); o próprio conteúdo da tarefa que é definida através do nível de responsabilidade direta (por bens, pela segurança de outros, por informações confidenciais, pela vida e saúde de outros, por orientação e resultados); demandas emocionais (pelo atendimento ao cliente); especificação de sistemas de controle e definição de funções, entre outros.



## INTERAÇÃO PESSOA-TAREFA

Avaliar a relevância do conhecimento e das habilidades que a pessoa possui em relação às demandas da tarefa, os níveis de iniciativa e autonomia permitidos e de reconhecimento, bem como a identificação da pessoa com a tarefa e com a organização.

## JORNADA DE TRABALHO

Problemas na organização e duração da jornada de trabalho; existência ou ausência de pausas durante o dia ou diferente da hora das refeições; trabalho em turnos; trabalho noturno; tipo e frequência de rotação dos turnos; número e frequência de horas extras mensais e duração e frequência de intervalos semanais); trabalho intermitente.

## VIOLÊNCIA E ASSÉDIO MORAL/SEXUAL

Violência física ou psicológica relacionada a aspectos do trabalho.

## CONDIÇÕES DO AMBIENTE DE TRABALHO

Deficiência em aspectos físicos (temperatura, ruído, iluminação, ventilação, vibração); química; biológica; projeto de trabalho e saneamento, como fatores psicossociais agravantes ou coadjuvantes.

## RISCO DE MORTE E TRAUMA NO TRABALHO

Amputações e esmagamentos, queimaduras, choques elétricos de alta tensão, acidentes de trânsito, queda de alturas, explosões, afogamentos e outros); assaltos, assaltos/ataques à integridade física, entre outros.

## DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

## DESEMPREGO

Nesse cenário, observa-se que a identificação dos fatores de riscos psicossociais no trabalho no âmbito dos programas de saúde e segurança do trabalho, a exemplo do Programa de Gerenciamento de Riscos ocupacionais (PGR), deve considerar, no mínimo, os agentes e/ou fatores identificados na referida Parte V da Lista A da Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), sob pena de ser considerada incompleta.

Ademais, o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO)[18], previsto na Norma Regulamentadora 07, tem entre suas diretrizes a de “subsidiar análises epidemiológicas e estatísticas sobre os agravos à saúde e sua relação com os riscos ocupacionais”. Para tanto, o documento denominado Relatório Analítico do PCMSO deve incluir o estudo clínico epidemiológico da população trabalhadora, contemplando os transtornos mentais tradicionais e problemas psicossomáticos relacionados, como, por exemplo: doenças que podem ter relação com o sofrimento ou transtorno mental (infarto agudo do miocárdio, gastralgias, úlceras, gastrites, dores de cabeça, hipertensões etc.), tudo em conformidade com a LDRT[19].

[18] BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 07. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/norma-regulamentadora-no-7-nr-7. Acesso em: 04 mar. 2025.
[19] ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. Prevenção de fatores de riscos psicossociais e promoção da saúde mental no trabalho. Disponível em: https://link.mpt.mp.br/7iltpaM. Acesso em: 28 abr. 2025.



O modelo europeu para gestão de riscos psicossociais (PRIMA-EF) foi publicado pela OMS em 2008 com o objetivo de fornecer um modelo para promover a política e as práticas nos níveis nacional e empresarial na União Europeia (UE). O manual esclarece que “os riscos psicossociais relacionados ao trabalho abrangem aspectos de concepção e gestão do trabalho e os contextos sociais e organizacionais que têm o potencial de causar danos psicológicos ou físicos”[20]. Os Perigos Psicossociais Relacionados ao Trabalho elencados pelo PRIMA-EF (e que possuem bastante semelhança com os agentes e/ou fatores de riscos psicossociais no trabalho da LDRT) são os seguintes:

**Teor do trabalho:** ausência de variações ou ciclos curtos de trabalho, trabalho fragmentado ou sem sentido, subutilização de habilidades, alto nível de incerteza, exposição contínua a pessoas devido ao trabalho realizado.

**Carga e ritmo de trabalho:** sobrecarga ou pouca carga, ritmo das máquinas, altos níveis de pressão por tempo, continuamente sujeito a prazos.

**Horário de trabalho:** turno de trabalho, turnos noturnos, horários de trabalho não flexíveis, horários imprevisíveis, longas jornadas de trabalho ou sem convívio social.

**Controle:** baixa participação na tomada de decisões, falta de controle da carga de trabalho, ritmo de trabalho, trabalho em turnos etc.

[20] ORGANIZAÇÃO Mundial da Saúde. PRIMA-EF: orientações do modelo europeu para a gestão de riscos psicossociais: um recurso para empregadores e representantes dos trabalhadores. Tradução para o português pelo Serviço Social da Indústria Departamento Nacional. – Brasília: SESI, 2011. 63 p. Disponível em: https://apps.who.int/iris/bitstream/handle/10665/43966/9788577102488_por.pdf. Acesso em: 04 nov. 2024.

**Papéis na organização:** ambiguidade de papéis, conflito de papéis, e responsabilidade pelas pessoas.

**Ambiente & equipamentos:** disponibilidade de equipamentos, compatibilidade ou manutenção inadequadas; condições ambientais ruins tais como: falta de espaço, iluminação fraca, ruído excessivo.

**Cultura organizacional & função:** comunicação fraca, baixos níveis de apoio para a solução de problemas e desenvolvimento pessoal, falta de definição, ou acordo sobre os objetivos organizacionais.

**Desenvolvimento da carreira:** estagnação da carreira e incerteza, baixa promoção ou promoção em excesso, remuneração precária, insegurança no trabalho, baixo nível social do trabalho.

**Violência, bullying e assédio no trabalho:** normalmente, são fenômenos multiformes: sofrer bullying é um risco psicossocial que causa danos psicológicos, por outro lado, o bullying no trabalho deve ser examinado e discutido como consequência de um ambiente de trabalho precário do ponto de vista psicossocial.

**Interface lar-trabalho:** demandas conflitantes do trabalho e vida pessoal, pouco apoio no lar, carreira dupla.

Saliente-se que a Convenção 190 da OIT traz uma definição ampla de ‘violência e assédio’ utilizando a expressão como conceito composto único e estabelecendo que: “refere-se a um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero” (art. 1º, 1.a, C. 190 OIT).

O Grupo de Trabalho “Assédio Eleitoral e Convenção 190”[21], instituído no âmbito da Coordenadoria Nacional de Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho (Coordigualdade), atualizou os manuais e cartilhas do MPT sobre a temática, definindo ‘violência e assédio’ moral como: “quaisquer práticas ou comportamentos abusivos, humilhantes ou constrangedores, ou sua ameaça, de ocorrência única ou repetida, manifestados de diversas formas, tais como palavras, gestos e agressões, que interferem negativamente na dignidade humana e violam os direitos fundamentais das vítimas, podendo causar prejuízo à saúde física e mental, redução da capacidade laborativa, discriminação e degradação do meio ambiente do trabalho, dentre outros.”

Já ‘violência e assédio’ sexual foi conceituado como: “conduta de natureza sexual, manifestada fisicamente por atos, palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas a pessoas contra sua vontade, que causem constrangimento e violem sua liberdade sexual[22]”.

Assim, a identificação dos casos de ‘violência e assédio’ moral e sexual é essencial para o reconhecimento dos fatores de riscos associados e a implementação de medidas de prevenção no programa de gerenciamento de riscos no trabalho.

[21]MINISTÉRIO Público do Trabalho. Violência e assédio moral no trabalho: perguntas e respostas. Coordenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho; redação original Sandra Lia Simón ... [et al.]; redação atualizada Danielle Olivares Corrêa ... [et al.]. Brasília: Ministério Público, 2025, p. 10.
[22]MINISTÉRIO Público do Trabalho. Violência e assédio sexual no trabalho: perguntas e respostas. Coodenadoria Nacional de Promoção da Igualdade de Oportunidades e Eliminação da Discriminação no Trabalho; redação original Natalia Azevedo... [et al.]; redação atualizada Danielle Olivares Corrêa ... [et al.]. Brasília, 2024, p. 7.

A OIT e a OMS[23], por sua vez, destacam que ambientes de trabalho inseguros criam fatores de risco para a saúde mental, conhecidos como "riscos psicossociais" e podem ser relacionados com o conteúdo do trabalho ou horário de trabalho, características do local de trabalho ou oportunidades de carreira desenvolvimento, entre outras coisas. Como exemplo, citam a forma como o trabalho é projetado, incluindo altas demandas; baixo controle sobre as atividades, ou seja, baixa autoridade para tomar decisões sobre o trabalho a ser executado; e papéis pouco claros, que são condições que podem exacerbar o estresse relacionado ao trabalho e aumentar o risco de exaustão, esgotamento, ansiedade e depressão.

As organizações internacionais ainda destacam a violência e o assédio no trabalho, incluindo o assédio moral, que também violam os direitos humanos e minam a saúde, podendo gerar danos mentais e físicos. Referem o acesso limitado a serviços ambientais no trabalho, incluindo água potável, ar puro e boa gestão de resíduos, como fatores que também refletem na saúde mental. Remuneração inadequada e precária e insegurança no emprego, particularmente trabalhadores da economia informal, são elencados como situações que aprofundam os prejuízos à saúde mental, pois aumentam a incerteza em várias áreas da vida.

[23] WORLD Health Organization; INTERNATIONAL Labour Organization. Mental health at work. 2022.



Segundo o Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho do MTE[24], fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, para fins de aplicação no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), são “perigos decorrentes de problemas na concepção, na organização e na gestão do trabalho, que podem gerar efeitos na saúde do trabalhador em nível psicológico, físico e social, como por exemplo o desencadeamento ou agravamento de estresse no trabalho, esgotamento, depressão, DORT, entre outros”. Para exemplificar, o Guia apresenta a seguinte listagem:

| Perigo (fator de risco) | Possível consequência (lesão ou agravo) |
|---|---|
| Assédio de qualquer natureza no trabalho | Transtorno mental; |
| Má gestão de mudanças organizacionais | Transtorno mental; DORT |
| Baixa clareza de papel/função | Transtorno mental |
| Baixas recompensas e reconhecimento | Transtorno mental; |
| Falta de suporte/apoio no trabalho | Transtorno mental; |
| Baixo controle no trabalho/Falta de autonomia | Transtorno mental; DORT |
| Baixa justiça organizacional | Transtorno mental; |
| Eventos violentos ou traumáticos | Transtorno mental |
| Baixa demanda no trabalho (subcarga) | Transtorno mental |
| Excesso de demandas no trabalho (sobrecarga) | Transtorno mental; DORT |
| Más relacionamentos no local de trabalho | Transtorno mental |
| Trabalho em condições de difícil comunicação | Transtorno mental; |
| Trabalho remoto e isolado | Transtorno mental; Fadiga |

[24] BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho do MTE. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/guia-nr-01-revisado.pdf. Acesso em: 25 abr. 2025.



## 4. A ATUAÇÃO DO MPT NAS DENÚNCIAS QUE ENVOLVEM FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS RELACIONADOS AO TRABALHO



A atuação do MPT será resolutiva, com vistas a assegurar a efetiva prevenção dos fatores de riscos psicossociais identificados no ambiente de trabalho e promoção da saúde mental das pessoas trabalhadoras.

A prevenção dos fatores de riscos psicossociais no trabalho deve ser prioridade para gestores de empresas e instituições públicas e as medidas de controle e prevenção precisam ser adaptadas às necessidades dos trabalhadores e das trabalhadoras. A Norma Regulamentadora 17[25] (NR 17) estabelece que as condições de trabalho precisam ser adaptadas às características psicofisiológicas dos trabalhadores, de modo a proporcionar conforto, segurança, saúde e desempenho eficiente no trabalho (item 17.1.1). Nas condições de trabalho estão incluídos “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” (item 17.1.1.1).



[25] BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 17. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-17-atualizada-2023.pdf. Acesso em: 04 mar. 2025.

Programas de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho **devem ser implementados de forma estruturada, integrados aos programas de segurança e saúde no trabalho (SST) e submetidos ao processo de melhoria contínua**, e não como uma solução isolada ou cartorial e, muito menos, desconectados dos fatores de riscos psicossociais efetivamente identificados e avaliados no ambiente de trabalho e que demandaram intervenção, conforme consta da Orientação nº 36 da Codemat[26].

As empresas e instituições públicas gestoras de ambientes de trabalho devem investir em estratégias de monitoramento de sinais precoces de adoecimento, oferecer escuta qualificada e garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Segundo o Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho do MTE[27], todas as etapas desse processo de identificação de fatores de riscos psicossociais, avaliação dos riscos e definição e acompanhamento das medidas de prevenção **"devem ser registradas nos documentos do PGR ou da AEP** (no caso de empresas dispensadas de elaborar PGR, nos termos da NR-1)". O Guia destaca ainda que "seja no inventário de riscos ou em documento específico (AEP), **os resultados da identificação de perigos e avaliação de riscos devem atender ao conteúdo mínimo previsto no subitem 1.5.7.3.2 da NR-1**", quais sejam:

[26] MINISTÉRIO Público do Trabalho. Orientações da Codemat. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/?atuacao=codemat&td=orientacoes. Acesso em: 28 abr. 2025.
[27] BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Guia de informações sobre os Fatores de Riscos Psicossociais Relacionados ao Trabalho do MTE. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/guia-nr-01-revisado.pdf. Acesso em: 25 abr. 2025.

1.5.7.3.2 O inventário de riscos ocupacionais deve contemplar, no mínimo, as seguintes informações:
a) caracterização dos processos e ambientes de trabalho;
b) caracterização das atividades;
c) descrição dos perigos, com a identificação das fontes e/ou circunstâncias;
d) indicação das possíveis lesões ou agravos à saúde decorrentes da exposição dos trabalhadores aos perigos;
e) indicação dos grupos de trabalhadores expostos aos perigos;
f) descrição das medidas de prevenção implementadas;
g) caracterização da exposição dos trabalhadores aos perigos;
h) dados da análise preliminar ou do monitoramento das exposições a agentes físicos, químicos e biológicos e os resultados da avaliação de ergonomia nos termos da NR-17; e
i) avaliação dos riscos, incluindo a classificação para fins de elaboração do plano de ação.



A NR 17 dispõe, no item 17.3.1, que “A organização deve realizar a avaliação ergonômica preliminar das situações de trabalho que, em decorrência da natureza e conteúdo das atividades requeridas, demandam adaptação às características psicofisiológicas dos trabalhadores, a fim de subsidiar a implementação das medidas de prevenção e adequações necessárias previstas nesta NR”.

Em algumas situações, a própria NR 17 estabelece a insuficiência da AEP, gerando a necessidade de aprofundamento dos estudos por meio da Análise Ergonômica do Trabalho (AET), que deverá ser realizada pelas organizações quando (item 17.3.2):

a) observada a necessidade de uma avaliação mais aprofundada da situação;
b) identificadas inadequações ou insuficiência das ações adotadas;
c) sugerida pelo acompanhamento de saúde dos trabalhadores, nos termos do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO e da alínea “c” do subitem 1.5.5.1.1 da NR 01; ou
d) indicada causa relacionada às condições de trabalho na análise de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, nos termos do Programa de Gerenciamento de Riscos – PGR.



Especificamente quanto à organização do trabalho, o item 17.4.1 da NR 17 dispõe sobre os fatores que devem ser levados em consideração:



a) as normas de produção;
b) o modo operatório, quando aplicável;
c) a exigência de tempo;
d) o ritmo de trabalho;
e) o conteúdo das tarefas e os instrumentos e meios técnicos disponíveis; e
f) os aspectos cognitivos que possam comprometer a segurança e a saúde do trabalhador.

No âmbito das medidas de prevenção, é oportuno destacar algumas diretrizes contidas na NR 17 e que são de especial relevância no que se refere aos fatores de riscos psicossociais:

17.4.3 Devem ser implementadas medidas de prevenção, a partir da avaliação ergonômica preliminar ou da AET, que evitem que os trabalhadores, ao realizar suas atividades, sejam obrigados a efetuar de forma contínua e repetitiva: [...]
f) exigência cognitiva que possa comprometer a segurança e saúde do trabalhador.
17.4.3.1 As medidas de prevenção devem incluir duas ou mais das seguintes alternativas:
a) pausas para propiciar a recuperação psicofisiológica dos trabalhadores, que devem ser computadas como tempo de trabalho efetivo;
b) alternância de atividades com outras tarefas que permitam variar as posturas, os grupos musculares utilizados ou o ritmo de trabalho;
c) alteração da forma de execução ou organização da tarefa; e
d) outras medidas técnicas aplicáveis, recomendadas na avaliação ergonômica preliminar ou na AET.
17.4.3.2 Para que as pausas possam propiciar descanso e recuperação psicofisiológica dos trabalhadores, devem ser observados os requisitos mínimos:
a) a introdução das pausas não pode ser acompanhada de aumento da cadência individual; e
b) as pausas devem ser usufruídas fora dos postos de trabalho.
17.4.3.3 Deve ser assegurada a saída dos postos de trabalho para satisfação das necessidades fisiológicas dos trabalhadores nos termos do item 24.9.8 da Norma Regulamentadora nº 24 (NR 24) - Condições Sanitárias e de Conforto nos Locais de Trabalho, independentemente da fruição das pausas.
17.4.4 Todo e qualquer sistema de avaliação de desempenho para efeito de remuneração e vantagens de qualquer espécie deve levar em consideração as repercussões sobre a saúde dos trabalhadores.
17.4.7 Os superiores hierárquicos diretos dos trabalhadores devem ser orientados para buscar no exercício de suas atividades:
a) facilitar a compreensão das atribuições e responsabilidades de cada função;
b) manter aberto o diálogo de modo que os trabalhadores possam sanar dúvidas quanto ao exercício de suas atividades;
c) facilitar o trabalho em equipe; e
d) estimular tratamento justo e respeitoso nas relações pessoais no ambiente de trabalho.

No tocante ao item 17.4.7, imprescindível destacar que tais medidas são exigíveis de todas as empresas, sendo descabida a aplicação do item 17.4.7.1 da NR 17, que dispensa organizações com até 10 (dez) empregados do atendimento do item 17.4.7.

Portanto, as medidas de prevenção relativas aos fatores de riscos psicossociais, assim como as aplicáveis aos demais riscos ocupacionais, devem estar **previstas nos programas de SST e ser implementadas após escuta qualificada das pessoas trabalhadoras.**

Podem ser revistas a qualquer tempo em razão de novas informações, observando a hierarquia das medidas de prevenção[28], qual seja:
**a)** eliminação dos fatores de risco;
**b)** minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas de proteção coletiva;
**c)** minimização e controle dos fatores de risco, com a adoção de medidas administrativas ou de organização do trabalho; e
**d)** adoção de medidas de proteção individual (art. 166 da CLT c/c item 1.4.1, alínea “g” da NR 01).

[28]ZIMMERMANN, Cirlene Luiza. Prevenção de fatores de riscos psicossociais e promoção da saúde mental no trabalho. Disponível em: https://link.mpt.mp.br/7iltpaM. Acesso em: 28 abr. 2025.





As medidas de controle e prevenção dos fatores de riscos psicossociais e de promoção da saúde mental no trabalho devem:

- ser definidas a partir das condições, do ambiente, da organização, dos processos e dos postos de trabalho analisados;
- ser conectadas com os fatores de riscos psicossociais identificados nos programas de SST, logo, toda medida de prevenção prevista no plano de ação deve ter correlação com um risco identificado e avaliado, inclusive para fins de monitoramento da eficácia da medida executada;
- prezar pela adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores, nos termos da NR 17; e
- assegurar a participação ativa e contínua das pessoas trabalhadores no processo de identificação e avaliação dos fatores de riscos psicossociais, bem como de definição e avaliação da eficácia e da eficiência das medidas de prevenção e controle.[29]

[29]Idem.



Em linha com tal entendimento e conforme teor da Orientação nº 36 da Codemat, as medidas de controle e prevenção **não devem ser focadas exclusiva ou prioritariamente em tratamento e assistência de pessoas trabalhadoras adoecidas mentalmente, considerando que não podem ser entendidas, precipuamente, de medidas de prevenção**[30]. Nos casos em que houver necessidade de assistência, esta deve ser prestada de forma concomitante à implementação de medidas de prevenção, para evitar a continuidade das condições de riscos que deram causa ao adoecimento.

Por outro lado, os casos de doenças mentais relacionadas ao trabalho reconhecidos pelo INSS e/ou pela empresa ou instituição pública contratante, inclusive objeto de suspeita (art. 169 da CLT; existência de Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP – art. 21-A da Lei nº 8.213/91 c/c Lista C do Anexo II do Decreto nº 3.048/99) ou hipóteses de concausa (art. 21, inciso I da Lei nº 8.213/91), devem ser analisados pelo gestor do ambiente de trabalho considerando as situações geradoras dos eventos, levando em conta as atividades efetivamente desenvolvidas, ambiente e processos de trabalho, materiais e organização da produção e do trabalho; com vistas a identificar os fatores relacionados com o evento; e obter evidências para subsidiar e revisar as medidas de controle e prevenção existentes.

[30]MINISTÉRIO Público do Trabalho. Orientações da Codemat. Disponível em: https://mpt.mp.br/pgt/publicacoes/?atuacao=codemat&td=orientacoes. Acesso em: 28 abr. 2025.

A OIT e a OMS destacam que os riscos psicossociais no trabalho podem causar ou agravar diversas condições de saúde, incluindo desfechos negativos para a saúde mental, a exemplo do suicídio. Diante disso, as organizações internacionais estabelecem como diretrizes-chave da política de saúde mental no trabalho[31]:

**a)** Prevenir condições de saúde mental relacionadas ao trabalho por meio de gerenciamento de riscos, que inclui o uso de intervenções organizacionais para reformular as condições de trabalho, culturas e relacionamentos;

**b)** Proteger e promover a saúde mental no trabalho, especialmente por meio de treinamento e intervenções que melhorem a alfabetização em saúde mental, competências para reconhecer e agir sobre as condições de saúde mental trabalho e capacitar os trabalhadores a buscar apoio;

**c)** Apoiar os trabalhadores com problemas de saúde mental a participarem plenamente e equitativamente no trabalho por meio de acomodações razoáveis, programas de regresso ao trabalho e iniciativas de emprego apoiadas;

**d)** Criar um ambiente propício com ações transversais para melhorar saúde mental no trabalho por meio de liderança, investimento, direitos, integração, participação, evidência e conformidade.

[31] WORLD Health Organization; INTERNATIONAL Labour Organization. Mental health at work. 2022.



Especificamente em relação ao fator de risco psicossocial associado aos eventos morte e trauma no trabalho, observa-se um acentuado agravamento após a ocorrência de acidentes relacionados ao trabalho e de incidentes potencialmente traumáticos no trabalho, razão pela qual a análise desses eventos pelas organizações, incluindo as instâncias do Serviço Especializado em Medicina do Trabalho (SESMT) e da Comissão Interna de Prevenção de acidentes (CIPA), deve considerar a necessidade de:

**1)** mapeamento das pessoas trabalhadoras possivelmente afetadas psicologicamente pelo evento, como, por exemplo, as próprias vítimas, as pessoas que presenciaram o acidente, pessoas próximas ou potencialmente envolvidas nas atividades etc.; e

**2)** definição das medidas de intervenção e acompanhamento necessárias para evitar o surgimento de casos de transtorno de estresse pós-traumático.



Entre as ações de acompanhamento e monitoramento, é possível prever:

**1)** intervenção imediata, com escuta ativa e qualificada dos trabalhadores envolvidos para identificação de eventuais impactos sobre a saúde mental, com manutenção de canal para continuidade da escuta;

**2)** monitoramento dos trabalhadores mais impactados pelo evento traumático, com vistas a identificar quaisquer sinais ou sintomas de transtorno de estresse pós-traumático, o que pode ocorrer com consultas / conversas regulares com profissionais de saúde ou com profissionais de gestão de pessoas treinados para a detecção de sofrimento mental, acesso à terapia especializada em trauma, grupos de apoio de colegas que passaram por experiências semelhantes e ajustes no trabalho para reduzir a exposição a gatilhos traumáticos;

**3)** orientações sobre sinais, sintomas e o que fazer em casos de suspeita ou confirmação de transtornos de estresse pós-traumático;

**4)** oferecimento de consultas psicológicas e/ou psiquiátricas focadas na prevenção e, se necessário, no adoecimento mental;

**5)** intensificação das ações de prevenção na empresa, com ampla divulgação das medidas corretivas e preventivas implementadas para evitar a reiteração de acidentes ou incidentes como os vivenciados pelos trabalhadores, a fim de que voltem a se sentir seguros naquele ambiente de trabalho.

Ainda, importante destacar que eventual terceirização ou utilização de outras modalidades de contratação de trabalhadores por parte das empresas não afasta o dever das tomadoras de garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, nelas incluídas as condições psicossociais, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato, nos termos do art. 4º-C, incisos I e II e o art. 5º-A, § 3º da Lei nº 6.019/74[32], incluídos pela Lei nº 13.467/2017:

> Art. 4°-C. São asseguradas aos empregados da empresa prestadora de serviços a que se refere o art. 4o-A desta Lei, quando e enquanto os serviços, que podem ser de qualquer uma das atividades da contratante, forem executados nas dependências da tomadora, as mesmas condições:
> I - relativas a:
> a) alimentação garantida aos empregados da contratante, quando oferecida em refeitórios;
> b) direito de utilizar os serviços de transporte;
> c) atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado;
> d) treinamento adequado, fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir.
> II - sanitárias, de medidas de proteção à saúde e de segurança no trabalho e de instalações adequadas à prestação do serviço.
> Art. 5º-A. [...] § 3º É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.

Tal obrigação das empresas contratantes quanto ao cumprimento do direito fundamental à saúde física e mental e à segurança no trabalho foi reforçada pela NR 01 do Ministério do Trabalho e Emprego[33], ao dispor que:

> 1.5.8.1 O PGR da organização contratante deve incluir as medidas de prevenção para as organizações contratadas que atuem em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato ou utilizar os programas das contratadas.
> 1.5.8.1.2 No caso das organizações contratadas em que os serviços são prestados somente pelo titular ou sócios, a organização contratante deve estender suas medidas de prevenção aos riscos das atividades objeto de sua contratação, quando atuarem em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.
> 1.8.1.1 A dispensa da obrigação de elaborar o PGR não alcança a organização contratante do MEI, que deverá incluí-lo nas suas ações de prevenção e no seu PGR, quando este atuar em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato.
> 1.8.7.1 A dispensa do PCMSO não desobriga a empresa da realização dos exames médicos e emissão do Atestado de Saúde Ocupacional - ASO.

[32] BRASIL. Lei nº 6.019/1974. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm. Acesso em: 19 abr. 2025.
[33] BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 1. Atualizada pela Portaria MTE nº 1.419/2024. Disponível em: https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR01atualizada2024II.pdf. Acesso em: 19 abr. 2025.

Ademais, devem ser realizadas ações específicas de enfrentamento a toda forma de ‘violência e assédio’, em atenção às disposições da Convenção 190 da OIT, bem como ao art. 23 da Lei nº 14.457/2022, que trata sobre a obrigatoriedade de os empregadores adotarem medidas de prevenção e combate ao assédio sexual e outras formas de violência no âmbito do trabalho, cujos incisos assim disciplinam:

> I - inclusão de regras de conduta a respeito do assédio sexual e de outras formas de violência nas normas internas da empresa, com ampla divulgação do seu conteúdo aos empregados e às empregadas;
> II - fixação de procedimentos para recebimento e acompanhamento de denúncias, para apuração dos fatos e, quando for o caso, para aplicação de sanções administrativas aos responsáveis diretos e indiretos pelos atos de assédio sexual e de violência, garantido o anonimato da pessoa denunciante, sem prejuízo dos procedimentos jurídicos cabíveis;
> III - inclusão de temas referentes à prevenção e ao combate ao assédio sexual e a outras formas de violência nas atividades e nas práticas da Cipa; e
> IV - realização, no mínimo a cada 12 (doze) meses, de ações de capacitação, de orientação e de sensibilização dos empregados e das empregadas de todos os níveis hierárquicos da empresa sobre temas relacionados à violência, ao assédio, à igualdade e à diversidade no âmbito do trabalho, em formatos acessíveis, apropriados e que apresentem máxima efetividade de tais ações.

Destaque-se, outrossim, a Lei nº 9.029/95, que proíbe a adoção de qualquer prática discriminatória e limitativa para efeito de acesso à relação de trabalho, ou de sua manutenção, por motivo de sexo, origem, raça, cor, estado civil, situação familiar, deficiência, reabilitação profissional, idade, dentre outros.



Por fim, no âmbito da Administração Pública direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal, inclusive para as empresas privadas que prestem serviço público por meio de concessão, permissão ou autorização, a Lei nº 14.540/2023 instituiu o Programa de Prevenção e Enfrentamento ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e a violência sexual, estabelecendo as seguintes obrigações em seu art. 5º:

Art. 5º Os órgãos e entidades abrangidos por esta Lei elaborarão ações e estratégias destinadas à prevenção e ao enfrentamento do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e de todas as formas de violência sexual, a partir das seguintes diretrizes:
I – esclarecimento sobre os elementos que caracterizam o assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e as formas de violência sexual;
II – fornecimento de materiais educativos e informativos com exemplos de condutas que possam ser caracterizadas como assédio sexual ou outro crime contra a dignidade sexual, ou qualquer forma de violência sexual, de modo a orientar a atuação de agentes públicos e da sociedade em geral;
III – implementação de boas práticas para a prevenção ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou a qualquer forma de violência sexual, no âmbito da administração pública, direta e indireta, federal, estadual, distrital e municipal;
IV – divulgação da legislação pertinente e de políticas públicas de proteção, de acolhimento, de assistência e de garantia de direitos às vítimas;
V - divulgação de canais acessíveis para a denúncia da prática de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, aos servidores, aos órgãos, às entidades e aos demais atores envolvidos;
VI - estabelecimento de procedimentos para o encaminhamento de reclamações e denúncias de assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual, ou de qualquer forma de violência sexual, assegurados o sigilo e o devido processo legal;
VII – criação de programas de capacitação, na modalidade presencial ou a distância, que abranjam os seguintes conteúdos mínimos:
a) causas estruturantes do assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e da violência sexual;
b) consequências para a saúde das vítimas;
c) meios de identificação, modalidades e desdobramentos jurídicos;
d) direitos das vítimas, incluindo o acesso à justiça e à reparação;
e) mecanismos e canais de denúncia;
f) instrumentos jurídicos de prevenção e de enfrentamento ao assédio sexual e demais crimes contra a dignidade sexual e a todas as formas de violência sexual disponíveis no ordenamento jurídico brasileiro.



MPT
Ministério Público do Trabalho



**UM AMBIENTE DE TRABALHO QUE PROMOVE A SAÚDE MENTAL E PREVINE FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS PROTEGE A VIDA, A SAÚDE E A SEGURANÇA DAS PESSOAS, ALÉM DE FORTALECER A CULTURA ORGANIZACIONAL.**

**O MPT atua para assegurar a prevenção de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho, neles incluídos as violências, os assédios, a discriminação; e a ocorrência de agravos à saúde mental de trabalhadoras e trabalhadores.**