

A ATUAÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO NA PROTEÇÃO DA SAÚDE MENTAL DO TRABALHADOR: DA PREVENÇÃO À LEGITIMIDADE PARA PROPOR A TUTELA JURISDICIONAL

THE ROLE OF THE LABOR INSPECTORATE IN THE PROTECTION OF THE MENTAL HEALTH OF WORKERS: FROM PREVENTION TO THE LEGITIMACY TO PROPOSE JUDICIAL PROTECTION

EL PAPEL DE LA FISCALÍA DEL TRABAJO EN LA PROTECCIÓN DE LA SALUD MENTAL DE LOS TRABAJADORES: DE LA PREVENCIÓN A LA LEGITIMIDAD PARA PROPONER PROTECCIÓN JUDICIAL

Juliléa Rodrigues Prado¹
Ana Patrícia Rodrigues Pimentel²

RESUMO: A saúde mental do trabalhador consolidou-se como um dos maiores desafios das relações laborais contemporâneas, diante do expressivo crescimento dos transtornos psíquicos associados às condições e à organização do trabalho. Nesse contexto, a presente pesquisa analisa a atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) na tutela da saúde mental do trabalhador, com enfoque em suas atribuições preventivas, extrajudiciais e judiciais, bem como em sua legitimidade constitucional para a defesa coletiva do meio ambiente do trabalho psicossocialmente saudável. O estudo examina os avanços normativos promovidos pela Portaria MTE nº 1.419/2024, que alterou a Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) para incluir expressamente os riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), reforçando a necessidade de prevenção do adoecimento psíquico no ambiente laboral. Adota-se metodologia qualitativa, de natureza descritiva-exploratória, tendo como procedimento metodológico bibliografias e documentos, desenvolvida mediante pesquisa legislativa, doutrinária, jurisprudencial e produções institucional. A investigação demonstra que os riscos psicossociais transcendem a esfera individual do trabalhador e assumem dimensão coletiva, exigindo atuação articulada e permanente dos órgãos de proteção social. Nesse cenário, evidencia-se o papel estratégico do Ministério Público do Trabalho, especialmente por meio de instrumentos preventivos e resolutivos, como recomendações, inquéritos civis, termos de ajustamento de conduta e ações civis públicas. Destaca-se, ainda, a relevância do Laudo Psicossocial como instrumento técnico-científico capaz de identificar fatores de risco organizacionais, subsidiar investigações, orientar medidas corretivas e fortalecer a produção probatória necessária à tutela coletiva da saúde mental. Conclui-se que a efetividade da proteção coletiva à saúde mental do trabalhador depende da integração entre prevenção, fiscalização e responsabilização, cabendo ao Ministério Público do Trabalho papel essencial na promoção de ambientes laborais mais seguros, saudáveis, humanizados

¹ Graduada em Administração de Empresas pela Universidade Federal de Sergipe (UFS) (2003), especialista em Marketing Empresarial (MBA em Marketing Empresarial) pela Faculdade de Administração e Negócios de Sergipe (FANESE) (2007) e, atualmente graduanda em Direito pela Universidade Federal do Tocantins (UFT), no 10º período. Atua nas áreas de gestão, marketing e estudos jurídicos. Nome social: Julci Prado.

² Graduada em Direito pela Universidade Regional de Gurupi (2003). Especialista em Direito Tributário, Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho e Especialista em Direito Civil e Processo Civil, ambos pela Fundação Universidade do Tocantins - UNITINS. Mestre em Prestação Jurisdicional e Direito Humanos pela Universidade Federal do Tocantins - UFT. Professora Adjunta, vinculada mediante Concurso Público, a Fundação Universidade Federal do Tocantins - UFT.

e compatíveis com os valores constitucionais da dignidade da pessoa humana, da valorização social do trabalho e da justiça social.

Palavras-chave: Meio Ambiente do Trabalho. Ministério Público do Trabalho. Saúde Mental do Trabalhador.

ABSTRACT: The mental health of workers has become one of the greatest challenges of contemporary labor relations, given the significant increase in psychological disorders associated with working conditions and the organization of work. In this context, the present study analyzes the performance of the Brazilian Public Labor Prosecutor's Office (Ministério Público do Trabalho - MPT) in the protection of workers' mental health, focusing on its preventive, extrajudicial, and judicial functions, as well as its constitutional legitimacy for the collective defense of a psychosocially healthy work environment. The study examines the normative advances introduced by Ordinance MTE No. 1,419/2024, which amended Regulatory Standard No. 01 (NR-01) to expressly include psychosocial risks within the Occupational Risk Management (GRO) and the Risk Management Program (PGR), reinforcing the need for the prevention of psychological illness in the workplace. A qualitative methodology is adopted, of a descriptive-exploratory nature, based on bibliographic and documentary procedures, developed through legislative, doctrinal, jurisprudential, and institutional research. The investigation demonstrates that psychosocial risks transcend the individual sphere of the worker and assume a collective dimension, requiring coordinated and permanent action from social protection institutions. In this scenario, the strategic role of the Public Labor Prosecutor's Office is highlighted, especially through preventive and resolute instruments such as recommendations, civil investigations, terms of conduct adjustment, and public civil actions. The relevance of the Psychosocial Report is also emphasized as a technical-scientific instrument capable of identifying organizational risk factors, supporting investigations, guiding corrective measures, and strengthening the evidentiary basis required for the collective protection of mental health. It is concluded that the effectiveness of collective protection of workers' mental health depends on the integration of prevention, inspection, and accountability, with the Public Labor Prosecutor's Office playing an essential role in promoting safer, healthier, more humanized work environments compatible with the constitutional values of human dignity, the social value of work, and social justice.

2

Keywords: Workplace Environment. Labor Prosecutor's Office. Worker's Mental Health.

RESUMEN: La salud mental de los trabajadores se ha convertido en uno de los mayores desafíos de las relaciones laborales contemporáneas, dado el significativo aumento de los trastornos psicológicos asociados a las condiciones de trabajo y la organización del mismo. En este contexto, el presente estudio analiza el desempeño del Ministerio Público del Trabajo (MPT) en la protección de la salud mental de los trabajadores, centrándose en sus funciones preventivas, extrajudiciales y judiciales, así como en su legitimidad constitucional para la defensa colectiva de un entorno laboral psicosocialmente saludable. El estudio examina los avances normativos introducidos por la Ordenanza MTE n.º 1419/2024, que modificó la Norma Reglamentaria n.º 01 (NR-01) para incluir expresamente los riesgos psicosociales dentro de la Gestión de Riesgos Ocupacionales (GRO) y el Programa de Gestión de Riesgos (PGR), reforzando la necesidad de prevenir las enfermedades psicológicas en el lugar de trabajo. Se adopta una metodología cualitativa, de carácter descriptivo-exploratorio, basada en procedimientos bibliográficos y documentales, desarrollados a través de investigación legislativa, doctrinal, jurisprudencial e institucional. La investigación demuestra que los riesgos psicosociales trascienden la esfera individual del trabajador y adquieren una dimensión colectiva, lo que exige una acción coordinada y permanente por parte de las instituciones de protección social. En este contexto, se destaca el papel estratégico de la Fiscalía Pública del Trabajo, especialmente a través de instrumentos preventivos y resolutivos como recomendaciones, investigaciones civiles, medidas correctivas y acciones civiles públicas. Asimismo, se subraya la relevancia del Informe Psicosocial como instrumento técnico-científico capaz de identificar factores de riesgo organizacionales, respaldar investigaciones, orientar medidas correctivas y fortalecer

la base probatoria necesaria para la protección colectiva de la salud mental. Se concluye que la eficacia de la protección colectiva de la salud mental de los trabajadores depende de la integración de la prevención, la inspección y la rendición de cuentas, desempeñando la Fiscalía Pública del Trabajo un papel esencial en la promoción de entornos laborales más seguros, saludables y humanizados, compatibles con los valores constitucionales de la dignidad humana, el valor social del trabajo y la justicia social.

Palabras clave: Entorno laboral. Fiscalía laboral. Salud mental del trabajador.

1. INTRODUÇÃO

A intensificação das relações laborais contemporâneas tem contribuído para o aumento dos transtornos mentais relacionados ao trabalho, evidenciando a necessidade de uma abordagem jurídica voltada à prevenção dos riscos psicossociais no ambiente laboral. Nesse contexto, a proteção da saúde mental do trabalhador passa a integrar o núcleo essencial do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado.

A saúde mental do trabalhador tem assumido posição de destaque nas discussões contemporâneas sobre direitos fundamentais, relações de trabalho e proteção da dignidade humana. As transformações ocorridas no mundo laboral, impulsionadas por novas formas de organização produtiva têm contribuído para o aumento expressivo de transtornos mentais relacionados ao trabalho. Esse cenário demonstra que os riscos ocupacionais não se restringem aos aspectos físicos do ambiente laboral, alcançando também fatores psicossociais.

Nesse contexto, a tutela do trabalho assume posição central, encontrando fundamento direto na Constituição Federal do Brasil de 1988, que consagra, em seu artigo 1º, inciso IV, o valor social do trabalho como um dos pilares como garantia fundamental destinado à proteção da saúde, da segurança e da dignidade do trabalhador.

Assim, o Ministério Público do Trabalho (MPT) exerce suas atribuições nas esferas preventiva, extrajudicial e judicial, valendo-se de instrumentos jurídicos que materializam o compromisso constitucional do Estado com a proteção do meio ambiente do trabalho, elevado à condição de direito fundamental.

Na mesma esfera, a Portaria MTE nº 1.419/2024, que alterou a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), representa marco relevante na tutela preventiva da saúde mental ao incorporar os riscos psicossociais ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

A partir dessa concepção, os empregadores passam a ser instados a revisar e adequar suas políticas organizacionais, adotando ações efetivas de prevenção, mitigação e promoção da saúde

mental no ambiente laboral. Essa transição representa um desafio significativo, pois exige mudança cultural tanto no âmbito empresarial quanto social.

2. METODOLOGIA

A presente pesquisa delimita-se à análise da atuação judicial, extrajudicial e preventiva do Ministério Público do Trabalho (MPT) na tutela das doenças psicossociais enquanto modalidades de adoecimento ocupacional relacionadas às condições do meio ambiente do trabalho. Parte-se da compreensão da saúde mental como elemento central das relações laborais contemporâneas, evidenciando o papel institucional do MPT diante de práticas organizacionais potencialmente adoecedoras e a ampliação de sua atuação na proteção coletiva dos trabalhadores.

Adotou a metodologia qualitativa, de natureza descritiva e exploratória, com base em levantamento bibliográfico, documental, legislativo, doutrinário, jurisprudencial e institucional. O delineamento metodológico mostra-se adequado aos objetivos propostos, permitindo uma análise consistente dos instrumentos jurídicos e institucionais voltados à tutela da saúde mental no ambiente laboral.

Dessa forma, o estudo articula a fundamentação constitucional da proteção ao meio ambiente do trabalho com a aplicação dos mecanismos judiciais e extrajudiciais utilizados pelo Ministério Público do Trabalho.

4

3. DISCUSSÕES

3.1 Meio ambiente do trabalho psicossocialmente saudável

A tutela da segurança e saúde psicossocial ganhou centralidade diante do aumento expressivo de transtornos mentais relacionados ao trabalho, como a Síndrome de Burnout, episódios depressivos e transtornos de ansiedade. Esse cenário evidencia que o adoecimento laboral não decorre apenas de fatores físicos, mas também de dinâmicas organizacionais e relacionais que impactam diretamente a saúde psíquica dos trabalhadores.

Nesse contexto, o meio ambiente do trabalho deve ser compreendido em uma perspectiva ampla e multidimensional, em consonância com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana, da saúde e da valorização social do trabalho. Sua proteção não se limita à prevenção de acidentes ou doenças ocupacionais tradicionais, alcançando também a integridade mental do trabalhador.

O conceito jurídico de meio ambiente do trabalho abrange o conjunto de condições, influências e interações que envolvem a atividade laboral, nos termos do art. 3º, inciso I, da Lei nº 6.938/1981. Trata-se de bem jurídico de natureza difusa, cuja tutela não se restringe ao vínculo empregatício, mas se estende a toda forma de trabalho inserida na ordem econômica.

Nessa linha, Cláudio Brandão, citado por Silva (2021), destaca que a proteção ao meio ambiente laboral ultrapassa os limites do Direito do Trabalho clássico, uma vez que seu objeto é a salvaguarda do ser humano em seu ambiente de trabalho contra formas de degradação da qualidade de vida, alcançando qualquer relação laboral.

A concepção constitucional reforça essa perspectiva ao vincular o meio ambiente do trabalho à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88) e à proteção da saúde como direito fundamental. Assim, o ambiente laboral não se limita ao espaço físico da prestação de serviços, mas envolve fatores materiais, organizacionais, sociais e psicológicos que influenciam diretamente a qualidade de vida do trabalhador.

Nessa perspectiva, Silva (2021) define o meio ambiente do trabalho como o conjunto de elementos que envolvem a execução das atividades laborais, não restrito ao local de trabalho, mas abrangente das condições que asseguram dignidade, saúde, segurança e bem-estar, em consonância com o art. 6º da Constituição Federal.

Entretando, apesar do robusto arcabouço normativo brasileiro, que inclui a Constituição Federal de 1988, a CLT e a Portaria nº 3.214/1978, ainda se observa dificuldade no reconhecimento das doenças mentais como enfermidades ocupacionais, revelando um descompasso entre a evolução científica e a resposta jurídica.

Esse cenário se agrava ainda mais diante do aumento contínuo dos transtornos mentais relacionados ao trabalho, o que evidencia a necessidade de políticas preventivas estruturadas e de gestão dos riscos psicossociais. Nesse sentido, destaca-se o avanço normativo promovido pela Lei nº 14.831/2024, que instituiu o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, incentivando práticas organizacionais voltadas ao bem-estar psicológico dos trabalhadores.

Os transtornos mentais relacionados ao trabalho vêm assumindo proporções alarmantes. A Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) aponta crescimento expressivo dos afastamentos por adoecimento psíquico, com 219.850 benefícios em 2023, 367.909 em 2024 e 393.670 em 2025, representando aumento aproximado de 79% no período (ANAMT, 2026), e entre os principais fatores estão transtornos de ansiedade, episódios depressivos e síndrome de burnout, evidenciando que a saúde mental se tornou uma das principais causas de incapacidade

laboral no país.

No mesmo sentido, dados da Organização Internacional do Trabalho (OIT) indicam que os transtornos mentais relacionados ao trabalho estão associados a aproximadamente 840 mil mortes por ano, além de impactos econômicos e sociais expressivos, incluindo perda de milhões de anos de vida saudável e prejuízos significativos ao Produto Interno Bruto global (OIT, 2026).

A Organização das Nações Unidas (ONU) também confirma a gravidade do cenário, registrando aumento superior a 134% nos benefícios previdenciários por incapacidade relacionados à saúde mental entre 2022 e 2024, com destaque para transtornos de estresse, ansiedade e depressão (ONU, 2025).

Esses dados demonstram que o adoecimento psíquico relacionado ao trabalho não pode ser interpretado como fragilidade individual, mas como fenômeno estrutural decorrente da organização contemporânea do Trabalho. Trata-se de uma crise sistêmica que ultrapassa a esfera individual e atinge dimensões sociais, econômicas e jurídicas, revelando a centralidade do ambiente laboral na produção de sofrimento psíquico.

3,2 As novas regras trazidas pela norma regulamentadora nº. 01 do ministério do trabalho e emprego

6

No conjunto normativo contemporâneo brasileiro, observa-se o aprimoramento progressivo dos instrumentos jurídicos voltados à tutela da saúde mental do trabalhador, com especial destaque para a recente atualização da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01), promovida pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Tal evolução normativa insere de forma expressa os riscos psicossociais no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), consolidando a prevenção do adoecimento psíquico como eixo estruturante das políticas de saúde e segurança no trabalho.

As Normas Regulamentadoras constituem instrumentos complementares à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), destinados à organização das condições de saúde, higiene e segurança no ambiente laboral. Seu objetivo consiste em estabelecer diretrizes obrigatórias que orientem a atuação dos empregadores na redução de riscos ocupacionais e na proteção da integridade física e psíquica dos trabalhadores. A atualização da NR-01 representa um avanço significativo ao exigir das organizações a incorporação dos riscos psicossociais em sua gestão, impondo o dever de identificação, avaliação e controle de fatores capazes de

comprometer a saúde mental no ambiente de trabalho.

Nesse cenário, integra a lógica das estruturas organizacionais, que passam a identificar fatores relacionados ao ambiente de trabalho, tais como, sobrecarga de tarefas, metas excessivas, jornadas prolongadas, assédio moral ou sexual e deficiências no suporte institucional, como possíveis riscos que deverão ser objetos de avaliação técnica e inserção no inventário de riscos ocupacionais, permitindo a adoção de medidas preventivas compatíveis com sua natureza e gravidade.

As medidas implementadas devem ser acompanhadas por monitoramento contínuo e reavaliação periódica, assegurando sua efetividade e adequação ao longo do tempo. Além disso, destaca-se a importância da capacitação de gestores e trabalhadores e da criação de canais institucionais de escuta e comunicação, voltados à identificação precoce de sinais de adoecimento mental e ao fortalecimento de práticas preventivas no ambiente laboral.

Todo esse processo deve ser formalizado no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), garantindo rastreabilidade, fiscalização e controle das ações adotadas, bem como sua conformidade com os objetivos de proteção à saúde e segurança no trabalho.

Lima BC, et al. (2023) afirmam que os riscos psicossociais no trabalho representam, em essência, disfunções presentes nas relações laborais que, quando manifestadas de forma estrutural e contínua, configuram relevantes ameaças à saúde mental dos trabalhadores, com potenciais repercussões também sobre a saúde física e a vida social do indivíduo.

Ademais, ambientes laborais marcados por insegurança, discriminação, precarização das condições de trabalho e baixos níveis remuneratórios tendem a intensificar tais riscos, contribuindo para o aumento da incidência de transtornos como burnout, exaustão emocional, depressão e ansiedade. Apesar da existência de um arcabouço jurídico relativamente robusto, o reconhecimento das doenças mentais como ocupacionais ainda depende da comprovação do nexos causal ou concausal, mediante produção de provas técnicas e realização de perícias especializadas.

O avanço dos transtornos mentais relacionados ao trabalho revela-se não apenas uma grave crise de saúde pública, mas também, como profundas disfunções estruturais do atual modelo produtivo. O adoecimento psíquico decorrente das dinâmicas contemporâneas de trabalho possui natureza sistêmica e multifatorial, diretamente vinculada às condições organizacionais, aos modelos de gestão e à degradação do meio ambiente laboral.

A partir dessa compreensão, os riscos psicossociais deixam de atingir apenas a esfera

subjetiva do indivíduo e passam a comprometer coletivamente a classe trabalhadora, exigindo atuação articulada, preventiva e permanente do Estado, das instituições de proteção social e das organizações empregadoras, com o objetivo comum de assegurar relações laborais mais humanas, éticas e sustentáveis.

3.3 Das atribuições do ministério público do trabalho

A Constituição Federal de 1988 conferiu ao Ministério Público posição central no Estado Democrático de Direito, definindo-o como instituição permanente e essencial à função jurisdicional do Estado, incumbida da defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis (art. 127). Dotado de autonomia funcional, administrativa e financeira, o Parquet supera a concepção clássica de órgão acusador, consolidando-se como agente de promoção e proteção de direitos fundamentais.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) é ramo do Ministério Público da União previsto no art. 128 da Constituição Federal e disciplinado pela Lei Complementar nº 75/1993, assume a tutela dos interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos no âmbito das relações laborais, com especial enfoque na proteção do meio ambiente do trabalho e dos direitos sociais dos trabalhadores.

Sua estrutura organizacional compreende a Procuradoria-Geral do Trabalho, as Procuradorias Regionais e as Procuradorias do Trabalho nos Municípios, atuando de forma articulada em todo o território nacional. Sua atuação pode ocorrer nas esferas extrajudicial e judicial, com prioridade crescente para mecanismos preventivos e consensuais de resolução de conflitos (LEITE, 2025).

Institucionalmente, sua atuação fundamenta-se nos princípios da prevenção e da precaução, que orientam a proteção da saúde física e mental do trabalhador, antes da ocorrência do dano. Nesse modelo, o órgão assume função, não apenas repressiva, mas principalmente pedagógica e indutora de condutas empresariais compatíveis com a ordem constitucional, especialmente no que se refere à dignidade da pessoa humana.

No plano extrajudicial, destacam-se instrumentos como o Inquérito Civil, a Notificação Recomendatória e o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), os quais estruturam a atuação resolutiva do MPT. O Inquérito Civil, previsto no art. 129, III, da Constituição Federal e na Lei nº 7.347/1985, constitui procedimento investigatório destinado à apuração de lesões a direitos coletivos, servindo de base para eventual ação civil pública ou solução extrajudicial. É

um instrumento de natureza inquisitiva, que permite diligências como: requisição de documentos, realização de perícias e oitivas, com ampla função instrutória (SCHIAVI, 2025).

A Notificação Recomendatória, por sua vez, possui caráter meramente preventivo e orientador, voltado à correção voluntária de condutas ilícitas ou inadequadas, evitando a judicialização e promovendo adequação espontânea às normas trabalhistas.

Enquanto, o Termo de Ajustamento de Conduta (TAC), configura título executivo extrajudicial, destinado à composição consensual de conflitos coletivos, mediante a fixação de obrigações de fazer e não fazer. Seu objetivo é cessar práticas lesivas, reparar danos e prevenir novas violações, conferindo efetividade imediata à tutela de direitos transindividuais. Conforme Schiavi (apud Silva, 2025), trata-se de negócio jurídico obrigacional voltado à adequação da conduta às exigências legais, com força executiva própria.

Também desempenha função promocional, voltada à disseminação de uma cultura de prevenção no ambiente de trabalho, por meio da criação de campanhas institucionais, audiências públicas, projetos educativos e orientações técnicas, com o objetivo de fomentar práticas laborais mais seguras e compatíveis com a dignidade humana (CRESTIATO, 2020; ALMEIDA JR., 2024).

No âmbito da saúde mental e dos riscos psicossociais, destaca-se a atuação da Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (CODEMAT), responsável por estratégias institucionais de enfrentamento de fatores de risco no ambiente laboral, especialmente de natureza organizacional e psicológica, o que evidencia a crescente institucionalização da temática no âmbito do Ministério Público do Trabalho.

Essa atuação encontra reforço no plano normativo com as alterações da NR-01, que incorporaram expressamente os riscos psicossociais ao Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), ampliando a proteção jurídica.

Já no âmbito judicial, o Ministério Público do Trabalho (MPT) atua por meio de instrumentos legais como: Ação Civil Pública, tutelas inibitórias e de urgência, ações de obrigação de fazer e não fazer, execução do Termo de ajuste de conduta (TAC), e pedidos de reparação por dano moral coletivo. Tais mecanismos visam prevenir, cessar e reparar condutas empresariais lesivas, especialmente aquelas relacionadas à organização do trabalho e ao adoecimento psíquico (SCHIAVI, 2025).

Na hipótese de descumprimento do Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) ou de

insuficiência das medidas consensuais frente à gravidade da lesão, desloca-se a atuação para a esfera judicial, por meio da Ação Civil Pública, instrumento central de tutela coletiva voltado à proteção de direitos transindividuais e à repressão de condutas estruturalmente lesivas. Sua utilização contribui para a racionalização do acesso à justiça, ao evitar a fragmentação de demandas individuais e assegurar maior efetividade à tutela dos direitos sociais (LEITE, 2024).

Nesse contexto, a atuação do Ministério Público do Trabalho revela-se estratégica na tutela da saúde mental do trabalhador, ao articular mecanismos preventivos, extrajudiciais e judiciais voltados à correção de práticas organizacionais adoecedoras. Sua função institucional ultrapassa a mera repressão de ilícitos, consolidando-se como instrumento de indução de condutas empresariais compatíveis com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho.

A Ação Civil Pública constitui o principal instrumento de tutela coletiva, permitindo a proteção de direitos transindividuais e a repressão de condutas estruturais lesivas. Sua utilização contribui para a racionalização do acesso à justiça, ao evitar a multiplicação de demandas individuais e assegurar maior efetividade à tutela dos direitos sociais (LEITE, 2024).

A partir dessa configuração, a relevância desse mecanismo se insere na atuação mais ampla do Ministério Público do Trabalho, que se revela estratégica na proteção da saúde mental do trabalhador, ao articular instrumentos preventivos, extrajudiciais e judiciais voltados à correção de práticas organizacionais potencialmente adoecedoras. Dessa forma, sua função institucional ultrapassa a mera repressão de ilícitos, consolidando-se como instrumento de indução de condutas empresariais compatíveis com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho.

4 RESULTADOS

4.1 A tutela do meio ambiente do trabalho psicossocialmente saudável

Os arcabouços constitucional e infraconstitucional de proteção à saúde mental no trabalho, bem como a atuação institucional do Ministério Público do Trabalho na tutela de um meio ambiente laboral psicossocialmente saudável, consolidam-se como expressão de direito fundamental de natureza coletiva. Nesse contexto, a estruturação de instrumentos normativos e institucionais voltados à sua efetivação busca romper com uma cultura de organização do trabalho orientada exclusivamente para fins lucrativos.

Os mecanismos de atuação do Ministério Público do Trabalho, com ênfase em suas

dimensões preventiva, extrajudicial e judicial, destacando-se o papel da Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho (CODEMAT) e a utilização de instrumentos técnicos, como o laudo psicossocial, fortalecem a proteção dos trabalhadores frente aos riscos psicossociais laborais.

4.1.1 A Saúde Mental no Trabalho Como Direito Coletivo e Fundamental.

A saúde mental do trabalhador constitui direito fundamental de natureza social, coletiva e transindividual, encontrando fundamento nos artigos 6º, 7º, inciso XXII, 196, 200, inciso VIII, e 225 da Constituição Federal de 1988. A ordem constitucional brasileira assegura a saúde como direito de todos e dever do Estado, impondo a adoção de políticas públicas destinadas à redução dos riscos de doenças e outros agravos, bem como a promoção de condições laborais compatíveis com a dignidade humana (BRASIL, 1988).

No âmbito das relações de trabalho, essa proteção é reforçada pelo artigo 7º, inciso XXII, que garante aos trabalhadores a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Embora a saúde mental não seja expressamente mencionada pelo constituinte, sua tutela decorre da interpretação sistemática dos direitos fundamentais, especialmente dos princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e do direito à vida digna.

Conforme já demonstrado em capítulo anterior, o meio ambiente do trabalho integra o conceito constitucional de meio ambiente ecologicamente equilibrado, razão pela qual foi elevado ao status de direito fundamental da pessoa humana, ainda que não esteja expressamente previsto no rol do artigo 5º da Constituição Federal. Tal reconhecimento decorre do caráter materialmente aberto do sistema constitucional brasileiro, segundo o qual os direitos fundamentais não se limitam a um catálogo taxativo, mas irradiam-se por todo o texto constitucional.

A inserção do meio ambiente do trabalho no sistema constitucional de proteção à saúde revela-se ainda mais evidente diante do artigo 200, inciso VIII, da Constituição Federal, que atribui ao Sistema Único de Saúde a competência para colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho. A norma evidencia a indissociabilidade entre qualidade ambiental e qualidade das condições laborais, reafirmando que a efetivação do direito à vida pressupõe a existência de ambientes de trabalho seguros, saudáveis e equilibrados.

A proteção ao meio ambiente laboral constitui elemento indispensável à concretização

do direito fundamental à vida em sua dimensão qualitativa. Nesse sentido, Silva (2021, p. 117-118) sustenta que não há possibilidade de qualidade de vida sem a correspondente qualidade do ambiente de trabalho, o qual se configura como direito fundamental de matriz constitucional inserido no rol dos direitos sociais, de natureza eminentemente coletiva, cujos efeitos se projetam na garantia de condições laborais dignas, saudáveis e equilibradas.

A pesquisa revelou ainda, que os transtornos mentais relacionados ao trabalho deixaram de representar fenômenos isolados ou exclusivamente individuais para assumir contornos de problema social e coletivo. O aumento expressivo dos índices de depressão, ansiedade e esgotamento profissional demonstra que o sofrimento psíquico está diretamente relacionado às transformações ocorridas no mundo do trabalho, especialmente à intensificação das exigências produtivas, à sobrecarga funcional, às metas abusivas e aos ambientes organizacionais marcados por constante pressão por desempenho.

Sob essa ótica, o sofrimento psíquico não pode ser interpretado apenas como consequência de vulnerabilidades individuais, mas como manifestação das próprias contradições do modelo produtivo contemporâneo. Conforme assinala Garcia (2024), desde o final do século XX, tais fenômenos passaram a ser compreendidos como verdadeiras “doenças de época”, revelando sua inserção estrutural nas dinâmicas das sociedades industriais avançadas.

Os avanços científicos produzidos pela medicina, pela psiquiatria e pela psicologia do trabalho não foram acompanhados, na mesma intensidade, por mecanismos jurídicos eficazes de identificação, prevenção e responsabilização. Persistem dificuldades relacionadas ao reconhecimento do nexos entre fatores organizacionais e transtornos mentais, sobretudo em razão da natureza multifatorial dessas patologias. Por essa razão, a saúde mental do trabalhador não pode ser compreendida apenas sob uma perspectiva individual e reparatória. Sua proteção exige mecanismos coletivos de prevenção, fiscalização e intervenção institucional, voltados à eliminação das causas organizacionais do adoecimento e à promoção de ambientes laborais psicologicamente seguros.

Diante do que foi anteriormente apresentado, o meio ambiente do trabalho configura verdadeiro direito fundamental de terceira dimensão. Conforme destaca Silva (2021, p. 72), os direitos fundamentais dessa categoria caracterizam-se pela titularidade coletiva e difusa, destinando-se à proteção de interesses transindividuais relacionados à preservação da dignidade humana e da coletividade social. Nessa linha, o autor assevera que:

Direitos fundamentais de terceira dimensão são direitos de titularidade coletiva atribuídos, genericamente e de modo difuso, a todos os integrantes de determinados agrupamentos sociais. (...) Os direitos fundamentais integram, portanto, ao lado da definição da forma de Estado, do sistema de governo e da organização do poder, a essência do Estado Constitucional (SILVA, 2021, p. 72).

A proteção da saúde mental no trabalho insere-se precisamente nessa categoria, uma vez que seus efeitos transcendem a esfera individual e alcançam grupos inteiros de trabalhadores submetidos às mesmas práticas organizacionais. Trata-se de bem jurídico coletivo cuja preservação interessa não apenas aos empregados diretamente expostos aos riscos psicossociais, mas também à sociedade, em razão dos impactos sociais, econômicos e sanitários decorrentes do adoecimento ocupacional.

Destaca-se o laudo psicossocial como instrumento técnico-científico essencial à concretização dessa tutela coletiva. Elaborado por equipe multiprofissional, com fundamento em métodos validados, entrevistas, avaliações clínicas e testes psicológicos reconhecidos, o documento permite identificar fatores de risco presentes no ambiente organizacional, avaliar seus impactos sobre a saúde mental dos trabalhadores e subsidiar medidas preventivas e corretivas.

Além de integrar os mecanismos de gestão previstos no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e no Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR), o laudo psicossocial fornece suporte técnico à atuação fiscalizatória e institucional do Ministério Público do Trabalho, fortalecendo a proteção do meio ambiente laboral psicossocialmente saudável (BRASIL, 2024; OIT, 2022; FERRER; DIAS, 2023).

4.1.2 Instrumentos Institucionais do Ministério Público do Trabalho Garantidores do Meio Ambiente Psicossocialmente Saudável

A atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) na proteção da saúde mental dos trabalhadores é orientada prioritariamente por uma lógica preventiva, em consonância com os princípios da precaução e da prevenção que norteiam a tutela do meio ambiente do trabalho. Destaca-se a atuação da Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (CODEMAT), órgão temático responsável pela articulação nacional de estratégias voltadas à promoção de ambientes laborais seguros, saudáveis e compatíveis com a dignidade humana. Por meio de projetos institucionais, campanhas educativas, recomendações, estudos técnicos e ações coordenadas com a Auditoria-Fiscal do Trabalho, sindicatos e demais órgãos públicos, a CODEMAT busca identificar setores

econômicos mais vulneráveis ao adoecimento ocupacional e fomentar medidas preventivas capazes de reduzir a incidência de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, inclusive transtornos mentais decorrentes da exposição a riscos psicossociais (MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2025).

Com a inclusão expressa dos riscos psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), promovida pela atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1), o laudo psicossocial consolidou-se como instrumento técnico-científico fundamental na preservação da integridade mental dos trabalhadores (BRASIL, 2024). Elaborado por profissionais especializados, com base em métodos e testes validados pelo Conselho Federal de Psicologia (CFP), o procedimento envolve a análise das exigências socio-laborais, das dinâmicas de gestão e dos potenciais fatores estressores do ambiente de trabalho (FANTINEL; SPINDLER, 2023).

Embora a legislação não imponha o encaminhamento automático desses documentos aos órgãos de fiscalização, os laudos psicossociais integram o conjunto de informações que compõem o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) e demais registros de saúde e segurança ocupacional mantidos pelas empresas.

No ambiente corporativo, as empresas prestadoras de Medicina e Segurança do Trabalho operam o fluxo do laudo sob rigoroso sigilo profissional, mantendo os dados psicossociais sensíveis restritos aos prontuários técnico-profissionais. A conclusão técnica integra o inventário de riscos do PGR e subsidia o Atestado de Saúde Ocupacional (ASO), sendo também registrada nos eventos de Saúde e Segurança do Trabalho (SST) enviados ao sistema eSocial, o que permite a validação eletrônica do cumprimento das exigências normativas (BRASIL, 2023).

A atuação investigativa do MPT é desencadeada quando tais informações chegam ao seu conhecimento por meio de denúncias apresentadas por trabalhadores, sindicatos ou entidades representativas, bem como por relatórios encaminhados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho após inspeções in loco. Diante desses elementos, o MPT poderá instaurar notícia de fato, procedimento preparatório ou inquérito civil, requisitando documentos relacionados à gestão de riscos ocupacionais para apuração da extensão dos danos à coletividade laboral.

Durante essa fase investigatória, o laudo psicossocial assume relevante função probatória, subsidiando requisições, diligências e análises das condições organizacionais. A partir dos dados técnicos obtidos, o Ministério Público do Trabalho pode adotar medidas

extrajudiciais, como recomendações, celebração de Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) e implementação de programas de gerenciamento de riscos psicossociais, atuando de forma preventiva para evitar a consolidação do dano.

Quando o laudo psicossocial evidencia a persistência das irregularidades ou a existência de lesões coletivas ao meio ambiente do trabalho, seus resultados passam a fundamentar a atuação judicial do MPT, especialmente por meio da Ação Civil Pública. Nessa hipótese, podem ser requeridas obrigações de fazer, obrigações de não fazer, tutelas de urgência para afastamento de riscos iminentes e indenização por danos morais coletivos.

Dessa forma, o laudo psicossocial transcende sua função de avaliação técnica interna e passa a constituir instrumento estratégico de fiscalização, investigação e suporte à atuação institucional do MPT, contribuindo para a efetivação da tutela preventiva e reparatória da saúde mental no trabalho e para a concretização dos princípios da dignidade da pessoa humana, do valor social do trabalho e da proteção integral à saúde do trabalhador.

Ressalta-se, por fim, que a sequência de atuação apresentada não corresponde a um procedimento rígido ou formalmente padronizado, mas a uma sistematização construída a partir das atribuições institucionais do MPT, dos mecanismos de fiscalização do MTE e das diretrizes de saúde e segurança ocupacional. Assim, o fluxo descrito evidencia, de forma didática, a articulação entre os órgãos competentes na promoção de um meio ambiente laboral psicossocialmente saudável (BRASIL, 2025; MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO, 2025).

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente investigação evidencia que a crise contemporânea de saúde mental no ambiente laboral ultrapassa fenômenos episódicos ou fragilidades individuais, revelando-se como expressão estrutural de modelos produtivos que incorporam a sobrecarga, a exaustão e a precarização organizacional como elementos de funcionamento. O adoecimento psíquico deixa de representar exceção para integrar a própria lógica das relações laborais contemporâneas, o que impõe uma resposta jurídica e institucional consistente, orientada pela tutela da saúde mental como direito fundamental de natureza coletiva e transindividual.

A psique, dentro da esfera juslabora, transcende o indivíduo, consolidando-se como um direito fundamental de terceira dimensão. Além disso, foram analisados os instrumentos

jurídicos e institucionais disponíveis para sua proteção, o que evidenciou o papel estratégico e fundamental desempenhado pelo Ministério Público do Trabalho na defesa do meio ambiente laboral psicossocialmente saudável.

Da mesma forma, confirmou-se a hipótese formulada, de que o Ministério Público do Trabalho detém legitimidade constitucional, densidade institucional e instrumentos jurídicos aptos a promover a prevenção, a fiscalização e a responsabilização de condutas capazes de afetar a saúde mental dos trabalhadores. Verificou-se que sua atuação, em especial por intermédio da CODEMAT, que assume papel estruturante na tutela do meio ambiente laboral, projetando-se tanto na esfera extrajudicial, por meio de inquéritos civis, recomendações e termos de ajustamento de conduta, quanto na esfera judicial, mediante ações civis públicas voltadas à repressão de práticas organizacionais nocivas e à readequação de ambientes de trabalho incompatíveis com os parâmetros constitucionais.

A investigação também revelou que as recentes alterações promovidas na Norma Regulamentadora nº 1 representam o marco na evolução da proteção à saúde ocupacional, ao reconhecer expressamente os riscos psicossociais como elementos integrantes do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. Tal inovação reflete transformações de paradigmas históricos, culturais e sociais, principalmente no tratamento jurídico da matéria, deslocando o foco da reparação do dano, para a antecipação e identificação de fatores que promovam os riscos, assegurando, a partir daí, a construção de ambientes laborais mais seguros, equilibrados, dignos e compatíveis com os direitos fundamentais do ser humano.

Nesse contexto, o laudo psicossocial assume especial relevância, uma vez que, é mais do que um mero instrumento técnico de avaliação, constitui importante mecanismo de identificação precoce de fatores organizacionais potencialmente adoecedores, permitindo a inclusão de medidas preventivas, antes mesmo, da materialização e configuração dos danos. Sua utilização de forma eficaz, ampara a atuação dos órgãos de fiscalização, subsidia investigações conduzidas pelo Ministério Público do Trabalho e contribui para a produção de elementos técnicos e científicos, indispensáveis à tutela coletiva da saúde mental. Trata-se de uma ferramenta que transcende a dimensão pericial, e assume a função estratégica na efetivação das políticas de prevenção e promoção da saúde no ambiente laboral.

Assim, a atuação do MPT se afasta de um perfil puramente demandista para consolidar sua função educativa e informativa. Como agente de transformação social, o órgão prioriza a conscientização e a indução de boas práticas, fomentando uma cultura de prevenção, que

harmonize a produtividade econômica, com a preservação da vida psíquica.

Embora o arcabouço normativo seja consistente, a efetivação plena desses direitos permanece condicionada à superação de modelos de gestão ainda assentados na lógica do esgotamento ocupacional, impondo-se a reconfiguração das práticas organizacionais que naturalizam o desgaste laboral. Nessa perspectiva, o ambiente de trabalho saudável deve ser compreendido como elemento essencial e inegociável de sustentabilidade social e de justiça nas relações laborais. Essa concepção, é incompatível com a ordem constitucional inaugurada em 1988, contribui para a perpetuação de práticas que comprometem o equilíbrio biopsicossocial dos trabalhadores, e dificultam a consolidação dessa cultura preventiva.

O desafio contemporâneo não reside apenas no aperfeiçoamento do arcabouço jurídico, mas na superação desse descompasso entre, previsão normativa e efetividade social. O enfrentamento dos riscos psicossociais demanda atuação articulada entre Estado, instituições de controle e jurisdicionais, empregadores e sociedade, sob uma lógica efetivamente preventiva.

Sustenta-se, portanto, que a efetivação do direito fundamental à saúde mental no trabalho exige uma profunda transição estrutural nas relações laborais. Tal mudança demanda que, o bem-estar psíquico e o equilíbrio do meio ambiente do trabalho sejam realocados à condição de pressupostos inafastáveis para a materialização da dignidade da pessoa humana e para a consolidação de ecossistemas produtivos socialmente sustentáveis. Mais do que assegurar o cumprimento da legislação, a tutela do meio ambiente laboral psicossocialmente saudável representa a defesa da própria condição humana no universo produtivo, reafirmando que, o desenvolvimento econômico somente se legitima quando compatível com a dignidade, a saúde e a realização integral da pessoa que trabalha.

REFERÊNCIAS

1. ALMEIDA JR J. Cartilha de segurança e saúde nas escolas. Brasília: [s.n.]; 2024.
2. ANAMT. Levantamento da ANAMT revela crescimento de afastamentos por problemas de saúde mental. São Paulo: ANAMT; 2026.
3. BORBA CC, et al. A expansão mundial do Direito do Trabalho no contexto do constitucionalismo global. Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Pernambuco, Recife; 2022.
4. CARESTIATO JG. Atuação extrajudicial do Ministério Público do Trabalho. Trabalho de Conclusão de Curso – Universidade Federal da Paraíba, Santa Rita; 2020.
5. CNMP. O que é inquérito civil público. Brasília; s.d.

6. DELGADO MG. Curso de direito do trabalho. São Paulo: LTr; 2021.
7. FANTINEL M, SPINDLER J. Fatores de risco psicossocial e o adoecimento mental no ambiente de trabalho contemporâneo. São Paulo: FUNDACENTRO; 2023.
8. FERRER WHM, DIAS JA. Manual prático de metodologia da pesquisa científica. Marília: Universidade de Marília; 2023.
9. GARCIA GFB. Meio ambiente do trabalho: direito, segurança e saúde no trabalho. Salvador: Juspodivm; 2024.
10. GOLDSCHMIDT C. Saúde mental no trabalho: as organizações estão no caminho certo? Fundação Getulio Vargas; 2025.
11. LEITE CHB. Curso de direito do trabalho. São Paulo: Saraiva; 2024.
12. LEITE CHB. Curso de direito processual do trabalho. Rio de Janeiro: Saraiva Educação; 2025.
13. LIMA BCC, et al. Codemat: 20 anos de atuação na defesa do meio ambiente do trabalho e na promoção da saúde do trabalhador e da trabalhadora. Brasília: MPT; 2023.
14. MPT. Coordenadoria Nacional de Defesa do Meio Ambiente do Trabalho e da Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora. Brasília; s.d.
15. MPT. Diretrizes de atuação e combate ao assédio moral e proteção à saúde mental do trabalhador. Brasília; 2025.
16. MPT. Publicações institucionais sobre saúde mental no trabalho. Brasília; s.d.
17. NERY AL. Teoria geral do termo de ajustamento de conduta. São Paulo: Revista dos Tribunais; 2017.
18. ONU. Transformando nosso mundo: Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável. Nova York; 2015.
19. OIT. Problemas de saúde mental no trabalho matam 840 mil pessoas por ano. ONU News; 2026.
20. SCHIAVI M. Curso de direito processual do trabalho. Salvador: Juspodivm; 2025.
21. SILVA GS. O meio ambiente do trabalho como direito fundamental do trabalhador. Jundiaí: Paco Editorial; 2021.
22. TST. Notícias institucionais. Brasília; 2026.
23. VIEIRA OG. Ação civil pública: análise crítica da prescritibilidade. Centro Universitário de Brasília; 2021.

24. VIEIRA TAT, et al. O termo de ajustamento de conduta como instrumento de resolução extrajudicial de conflitos trabalhistas. Almanaque Multidisciplinar de Pesquisa; 2025.

APÊNDICE

APÊNDICE A – Modelo exemplificativo de Laudo Psicossocial de Avaliação do Meio Ambiente do Trabalho

Nota Explicativa:

O instrumento apresentado neste apêndice consiste em uma representação estrutural e conceitual desenvolvida com o suporte de ferramentas de Inteligência Artificial Generativa. Sua inserção possui escopo estritamente didático, ilustrativo e acadêmico, servindo como subsídio visual para a compreensão das ideias desenvolvidas ao longo desta pesquisa. O modelo visa exemplificar as etapas de identificação, avaliação e sistematização dos riscos psicossociais nas organizações, em consonância com as diretrizes estabelecidas pela Portaria MTE nº 1.419/2024 e pela Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Ressalta-se que este documento não configura formulário oficial, padrão normativo compulsório ou ferramenta técnica homologada por órgãos de fiscalização laboral, pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) ou por entidades reguladoras que atuem em atividades-fins correlatas.

O referido modelo encontra-se apresentado na página seguinte:

LAUDO PSICOSSOCIAL DE AVALIAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO PARA IDENTIFICAÇÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS
Em conformidade com a NR-01 (Portaria MTE nº 1.419/2024)
 Instrumento técnico elaborado exclusivamente para fins acadêmicos e ilustrativos. Não possui caráter normativo ou substitui instrumentos oficiais.

1 IDENTIFICAÇÃO DA ORGANIZAÇÃO
 Empresa: _____
 CNPJ: _____
 Ramo de atividade: _____
 Número de trabalhadores: _____
 Setor(es) avaliado(s): _____
 Data da avaliação: ____/____/____
 Responsável Técnico (Psicólogo): _____
 Registro profissional: _____

2 OBJETIVO
 Analisar a existência de fatores de riscos psicossociais presentes na organização do trabalho capazes de comprometer a saúde mental dos trabalhadores, subsidiando medidas preventivas e corretivas voltadas à promoção de um meio ambiente de trabalho saudável, nos termos da NR-01 de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO) e do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).

3 METODOLOGIA
 Foram utilizados os seguintes instrumentos e procedimentos:
 Entrevistas individuais Indicadores de absenteísmo
 Entrevistas coletivas Indicadores de afastamentos
 Questionários psicossociais Indicadores de rotatividade
 Observação direta do ambiente Outros: _____
 Análise documental
 Período de avaliação: ____/____/____ a ____/____/____
 Número de trabalhadores avaliados: _____

4 CARACTERIZAÇÃO DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO
 Descrição de organização do trabalho: _____
 Modelo de gestão adotado: _____
 Sistema de metas e cobrança: _____
 Jornada de trabalho praticada: _____
 Estrutura hierárquica: _____

5 IDENTIFICAÇÃO DOS FATORES DE RISCOS PSICOSSOCIAIS
 Fatores identificados na organização:
 Sobrecarga de trabalho Comunicação organizacional deficiente
 Baixo suporte social Conflitos emocionais excessivos
 Ambiente de trabalho hostil Falta de participação nos decisões
 Ausência de reconhecimento Desigualdade de tratamento
 Falta de autonomia Falta de clareza nas funções
 Ausência de feedback Desvalorização profissional
 Violência psicológica Outros: _____
 Insegurança ocupacional

6 INDICADORES DE ADOECIMENTO MENTAL
 Foram identificados indícios relacionados a:
 Estresse ocupacional crônico Síndrome de Burnout
 Transtornos de ansiedade Epitíides depressivas
 Transtornos de adaptação Exaustão emocional
 Outros transtornos relacionados ao trabalho
 Descrição dos achados: _____

7 AVALIAÇÃO DO IMPACTO COLETIVO
 Analisar dos efeitos observados sobre a coletividade laboral:
 Aumento de absenteísmo generalizado Conflitos organizacionais recorrentes
 Diminuição de produtividade Queda frequente relacionados a saúde mental
 Queda de rotatividade Outros: _____
 Descrição: _____

8 CLASSIFICAÇÃO DO RISCO PSICOSSOCIAL ORGANIZACIONAL
 Nível de risco identificado: **1 BAIXO** **2 MODERADO** **3 ALTO** **4 CRÍTICO**
 Fundamentação técnica: _____

9 RECOMENDAÇÕES
 Medidas preventivas e corretivas recomendadas:
 - Realizar diagnóstico de gestão e organização do trabalho
 - Adaptação das rotinas organizacionais
 - Programas de promoção da saúde mental
 - Capacitação e sensibilização de gestores e lideranças
 - Implementação de canais de escuta e acolhimento
 - Fortalecimento da comunicação organizacional
 - Revisão da jornada de trabalho e pausas
 - Monitoramento periódico dos riscos psicossociais
 - Outras medidas pertinentes: _____

10 CONCLUSÃO
 A avaliação realizada identificou a existência de fatores de riscos psicossociais relacionados à organização do trabalho capazes de impactar a saúde mental dos trabalhadores e comprometer o equilíbrio do meio ambiente laboral. Recomendamos a adoção das medidas preventivas e corretivas descritas neste laudo, com monitoramento contínuo dos indicadores de saúde mental e realização periódica dos novos diagnósticos, em conformidade com as diretrizes da NR-01 e as práticas de prevenção e promoção da saúde no trabalho.
 Emitido em: ____/____/____ Responsável Técnico (Psicólogo) _____
 Registro profissional (CRP) _____ Assinatura: _____

Este modelo exemplificativo de laudo, elaborado para fins acadêmicos, não substitui a NR-01 (Portaria MTE nº 1.419/2024) e não possui caráter normativo ou substitui instrumentos oficiais. Referência: REASE_2025_V12_N6_MPT_2025.