

COMISSÃO DE TRABALHO

PROJETO DE LEI Nº 1.077, DE 2025

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 para dispor sobre a responsabilidade civil do empregador no caso de suicídio ligado ao trabalho.

Autor: Deputado ALEX SANTANA

Relatora: Deputada ROGÉRIA SANTOS

I - RELATÓRIO

Trata-se de proposição de autoria do Deputado Alex Santana que dispõe sobre a responsabilidade civil do empregador no caso de suicídio ligado ao trabalho.

O art. 2º do Projeto promove duas alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos seguintes artigos:

- art. 223-B – retira o seguinte trecho da redação atual do dispositivo: "as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação"; e
- art. 223-E – acrescenta um parágrafo único, determinando a responsabilidade do empregador pelos danos decorrentes de suicídio ligado ao trabalho, entendendo-se como tal aquele cometido pelo empregado, ainda que fora do local de trabalho, derivado de assédio ou de outros fatores psicossociais de risco ocupacional para o suicídio.

Na justificção, o autor faz referência à morte de Diretor de Controles Internos e Integridade da Caixa Econômica Federal, senhor Sérgio



Ricardo Faustino Batista, evento que ocorreu no contexto de publicação de denúncias de assédio moral e sexual na Caixa. Faz referência a entrevista concedida pela Sra. Edneide Lisboa, a viúva, concedida à Folha de São Paulo, da qual constam detalhes sobre a disputa judicial por ela promovida com a finalidade de que se reconheça a morte como acidente de trabalho. Observa que, de acordo com dados da Organização Mundial de Saúde (OMS), mais de 700 mil pessoas perdem a vida por ano em razão de suicídio, estimando-se ainda que para cada suicídio consumado ocorram 20 tentativas. Explica que o suicídio é um evento multidimensional decorrente da interação de fatores individuais e sociais, sendo possível reconhecer que fatores de risco de natureza ocupacional contribuam para a ocorrência. Nota que o Supremo Tribunal Federal (STF), no precedente da Ação Direta de Inconstitucional (ADI) nº 650, reconheceu que a redação atual do art. 223-B da CLT não afasta a possibilidade de reconhecimento de dano em ricochete.

O Projeto foi submetido à Comissão de Trabalho e à Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania.

Fui designada para relatar a matéria perante a CTRAB em 22/05/2025.

O prazo para apresentação de emendas terminou no dia 02/06/2025, sem novas contribuições.

É o relatório.

II - VOTO DA RELATORA

O suicídio é um evento complexo que envolve uma série de fatores de stress e de saúde que ocasiona na pessoa a impressão de falta de esperança, de desespero. De acordo com publicação da Fundação Americana para a Prevenção de Suicídio (*American Foundation for Suicide Prevention*)¹, não há uma causa única para o suicídio, mas é possível indicar alguns fatores de risco:

¹ Disponível em: << <https://afsp.org/risk-factors-protective-factors-and-warning-signs/>>> Acesso em 08/07/2025.



- fatores psicológicos, como a depressão, o uso de drogas, a esquizofrenia e transtornos de ansiedade;
- fatores ambientais e sociais, como o acesso a armas de fogo e a drogas, a sujeição a situações de assédio moral ou sexual e a exposição a cenas de suicídio; e
- fatores históricos, como o fato de a pessoa ter tentado cometer suicídio anteriormente, a existência de histórico familiar de suicídio e a sujeição a abusos na infância.

Não se pode desconsiderar o impacto que o ambiente de trabalho possa ter sobre a pessoa, já que a maioria das pessoas passa longas horas diárias em situações de trabalho. Sendo assim, a presença de fatores de risco para o suicídio no ambiente de trabalho pode permitir a caracterização da responsabilidade do empregador pelo evento, já que cabe ao empregador assegurar que o ambiente de trabalho seja seguro e saudável.

Por exemplo, podemos indicar como elementos do ambiente de trabalho que podem ser considerados como fatores de risco para o suicídio os seguintes:

- controle excessivo sobre a performance do empregado, como o controle rigoroso sobre a velocidade do trabalho;
- negar ao empregado a possibilidade de participar das decisões sobre o seu trabalho;
- exigência de metas excessivas;
- prática de assédio moral ou sexual e bullying no ambiente de trabalho; e
- exigência de cumprimento de jornadas de trabalho excessivamente longas.

Assim, a presença desses fatores de risco no ambiente de trabalho pode ser entendida como causa de um suicídio, o que justifica a responsabilização civil do empregador. O Projeto, de forma acertada, explicita que há responsabilidade do empregador apenas quando o suicídio for ligado ao trabalho, entendendo-se como ligado ao trabalho aquele que seja derivado de



assédio ou de outros fatores psicossociais de risco ocupacional para o suicídio; ou seja, é necessário que o fator de risco preponderante para a prática do suicídio tenha sido algum fator presente no ambiente de trabalho.

Assim, não basta, por exemplo, que o suicídio seja praticado com instrumento do trabalho, se o fator preponderante tiver sido externo ao ambiente de trabalho; nesse sentido, menciono precedente da 5ª Turma do Tribunal Superior do Trabalho², em que se reconheceu que o fato de um suicídio praticado por vigilante ter sido cometido com o uso de arma de fogo do empregador não era suficiente para justificar a responsabilidade civil do empregador, tendo-se constatado no processo que o fator preponderante para o suicídio foi externo ao ambiente de trabalho.

Portanto, o Projeto é meritório e merece aprovação.

No entanto, entendemos que a redação do parágrafo único do art. 223-E deva ser aprimorada, principalmente em relação ao termo "derivado"; a nosso ver, essa expressão dá uma ideia de causalidade entre o fator de risco e o suicídio. Parece-nos mais adequado fazer referência a "fator preponderante", de forma que seja possível discutir nos processos judiciais todos os fatores de risco presentes e que se possa atribuir a preponderância a algum deles, mas sem a necessidade de se afirmar que o suicídio tenha sido derivado de algum deles explicitamente.

Também não pretendemos especificar quais são os fatores a que se possa atribuir o suicídio, como pretende o Projeto, a fim de que a margem de apreciação judicial sobre qual o fator preponderante seja ampla. A nosso ver, basta que o fator de risco preponderante tenha sido algum elemento do ambiente de trabalho. Incluímos, de forma exemplificativa, alguns elementos que podem configurar fator de risco com a intenção de fornecer algum direcionamento mínimo à análise.

Por fim, entendemos inadequado o termo "ligado ao trabalho". Pretendemos inserir o termo "relacionado ao trabalho" em seu lugar.

Ante o exposto, somos favoráveis ao Projeto na forma do substitutivo anexo.

² Trata-se do precedente do ARR-11330-77.2014.5.18.0001, 5ª Turma, Ministro Douglas Alencar Rodrigues, DEJT 22/04/2025.



Sala da Comissão, em de de 2025.

Deputada ROGÉRIA SANTOS
Relatora

2025-8677

Apresentação: 08/07/2025 18:50:55.260 - CTRAB
PRL 1 CTRAB => PL 1077/2025

PRL n.1



Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD254112049700>
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Rogéria Santos



COMISSÃO DE TRABALHO

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 1.077/2025

Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 para dispor sobre a responsabilidade civil do empregador no caso de suicídio ligado ao trabalho.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

.....
.

"Art. 223-B. Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica. " (NR)

.....
.

"Art. 223-E.....

Parágrafo único. O empregador é responsável, nos termos da lei civil, pelos danos decorrentes de suicídio relacionado ao trabalho, tentado ou consumado, entendendo-se como relacionado ao trabalho aquele em que se possa identificar como fator de risco preponderante algum elemento do ambiente do trabalho, como, por exemplo:

- I – o controle excessivo sobre a performance do empregado;
- II – a exigência de metas excessivas;
- III – a ocorrência de assédio moral ou sexual no trabalho; e



IV – a exigência de cumprimento de jornadas de trabalho excessivamente longas. " (NR)

.....

.

Art. 2º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em de de 2025.

Deputada ROGÉRIA SANTOS
Relatora

