

COMISSÃO DE SAÚDE

PROJETO DE LEI Nº 2.015, DE 2025

Acrescenta a Seção XIV-A ao Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para estabelecer o dever de os empregadores considerarem os riscos psicossociais no planejamento da organização do empreendimento.

Autora: Deputada LAURA CARNEIRO

Relatora: Deputada ROGÉRIA SANTOS

I - RELATÓRIO

O Projeto de Lei nº 2.015, de 2025, de autoria da Deputada Federal Laura Carneiro, pretende acrescentar a Seção XIV-A ao Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, para estabelecer o dever de os empregadores considerarem os riscos psicossociais no planejamento da organização do empreendimento.

A autora da proposição justifica sua iniciativa destacando que recente publicação no Diário do Grande ABC noticiou regulamentação que obriga empregadores a considerarem riscos psicossociais ao planejarem seus empreendimentos. Argumenta também que a Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, do Ministério do Trabalho e Emprego, modificou a NR 1 para prever expressamente o gerenciamento de riscos psicossociais. A justificação aponta ainda o compromisso internacional do Brasil, por meio da Convenção nº 155 da OIT, que reconhece os elementos mentais na saúde do trabalhador.

A matéria, que tramita sob o rito ordinário, está sujeita à apreciação conclusiva pelas Comissões. Foi distribuída à Comissão de Saúde e à Comissão de Trabalho, de para exame de mérito; e à Comissão de



Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC), para aferição da constitucionalidade, da juridicidade e da técnica legislativa (art. 54 RICD).

Ao fim do prazo regimental, não foram apresentadas emendas nesta Comissão.

É o relatório.

II - VOTO DA RELATORA

Cabe a esta Comissão a apreciação de proposições, quanto ao mérito, no que tange a questões referentes a seu campo temático e áreas de atividade, nos termos do Regimento Interno da Câmara dos Deputados.

O Projeto de Lei nº 2.015, de 2025, de autoria da Deputada Federal Laura Carneiro, pretende acrescentar a Seção XIV-A ao Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, para estabelecer o dever de os empregadores considerarem os riscos psicossociais no planejamento da organização do empreendimento.

Conforme relatado na justificção, a proposição fundamenta-se na Portaria nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, que expressamente incluiu os riscos psicossociais na NR 1; no compromisso do Brasil na Convenção nº 155 da OIT; e no cenário de crise de saúde mental, com 472.328 afastamentos por ansiedade e depressão em 2024, crescimento de 68% em relação a 2023.

Os riscos psicossociais no trabalho envolvem fatores como jornadas excessivas, falta de apoio social e insegurança no emprego, que podem resultar em estresse, burnout e outras condições que afetam o equilíbrio emocional dos trabalhadores. A promoção da saúde mental no ambiente laboral é fundamental para garantir bem-estar e produtividade aos profissionais.

No Brasil, a ausência de normas que obriguem empregadores a considerar esses riscos tem deixado lacunas na prevenção de adoecimentos psicológicos, acarretando custos elevados para o sistema de saúde e



impactando diretamente a qualidade de vida e o desempenho dos trabalhadores.

A implementação de redes organizacionais de suporte emocional e psicológico propiciaria canais de acolhimento para os trabalhadores, reduzindo o isolamento e favorecendo a identificação precoce de sinais de sofrimento mental. Além disso, adoção de políticas organizacionais que garantam equidade no ambiente de trabalho e os cursos sobre saúde mental contribuiriam para ampliar a conscientização e promover um ambiente inclusivo, em que profissionais com diferentes perfis se sentissem valorizados, prevenindo situações de discriminação e estresse.

Ademais, a capacitação de gestores e a criação de mecanismos para manifestações anônimas dos empregados estimulariam a cultura de diálogo e transparência, permitindo a correção de práticas nocivas e o desenvolvimento de planos de ação direcionados, em benefício da saúde mental da equipe.

Entretanto, quando as medidas de prevenção propostas iniciam pelas medidas secundárias e terciárias, tem-se um cenário em que se individualiza o problema da saúde mental, restringindo-o à assistência, quando seu foco deve ser no “tratamento” do trabalho, no coletivo da organização.

Essa forma de abordar a questão da saúde mental no trabalho, que infelizmente se reflete em todos os instrumentos para o controle e a mitigação dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho propostos no projeto de lei, demonstra que não houve efetiva avaliação de riscos psicossociais para promover abordagens de prevenção primária, intervindo sobre as CAUSAS do estresse, da sobrecarga no trabalho, da insegurança no emprego etc. e alterando elementos relacionados à forma pela qual o trabalho é organizado e gerenciado.

No Brasil, uma das fontes mais importantes sobre a temática dos fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho na atualidade é a Portaria GM/MS nº 1.999, de 27 de novembro de



2023¹, que alterou a Portaria de Consolidação GM/MS nº 5, de 28 de setembro de 2017, para atualizar a Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT), constante do seu Anexo LXXX, a qual é publicada em observância ao inciso VII do § 3º do art. 6º da Lei nº 8.080/1990. 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:

- a) **Gestão organizacional:** Deficiências na administração de recursos humanos, que incluem estilo de comando, modalidades de pagamento e contratação [terceirização, trabalho intermitente, MEI, pejetização 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.
- b) **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.
- c) **Característica das relações sociais no trabalho:** Deficiência no clima das relações, coesão e qualidade das interações, inclusive trabalho em equipe, assédio psicológico, entre outros.
- d) **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.
- e) **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.
- f) **Interação pessoa-tarefa:** Avaliar a relevância do conhecimento e das habilidades que a pessoa possui em relação

¹ A LDRT foi novamente atualizada pela [Portaria GM/MS nº 5.674, de 1º de novembro de 2024](#), contudo, sem alterações na temática objeto da presente orientação.



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.

- g) **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.
- h) **Violência e Assédio moral/sexual:** Violência física ou psicológica relacionada a aspectos do trabalho.
- i) **Discriminação no trabalho.**
- j) **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.
- k) **Desemprego.**

Portanto, a identificação e a avaliação dos fatores de riscos psicossociais no trabalho no âmbito de um Programa de Gerenciamento de Riscos ocupacionais devem 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.

Pelas razões expostas, na certeza do mérito e oportunidade da proposição no âmbito da saúde, meu voto é pela APROVAÇÃO do Projeto de Lei nº 2.015, de 2025, na forma do substitutivo anexo.

Sala da Comissão, em de de 2025.

Deputada ROGÉRIA SANTOS
Relatora

2025-11853



COMISSÃO DE SAÚDE

SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 2.015, DE 2025

Acrescenta a Seção XIV-A ao Capítulo V do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, para estabelecer o dever de os empregadores considerarem os riscos psicossociais no planejamento da organização do empreendimento.

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:

.....

“SEÇÃO XIV-A DO RISCOS PSICOSSOCIAS

Art. 199-A. Os contratantes dos serviços responsáveis pelo meio ambiente do trabalho, ao organizarem seus empreendimentos, devem considerar e prevenir os riscos psicossociais relacionados ao trabalho.



Parágrafo único. Dentre outros, devem os contratantes dos serviços responsáveis pelo meio ambiente do trabalho considerar a utilização dos seguintes instrumentos para o controle e a mitigação dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho:

I – implementação de programa de gerenciamento de riscos que considere:

- a) nas etapas de identificação e de avaliação, no mínimo, os fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho constantes da listagem referida no inciso VII do § 3º do art. 6º da Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990;
- b) na etapa de definição das medidas de prevenção, priorize medidas de intervenção primária, que combatam os fatores causais dos riscos psicossociais identificados e avaliados, alterando elementos na forma pela qual o trabalho é organizado e gerenciado e prezando pela adaptação das condições de trabalho às características psicofisiológicas dos trabalhadores;

II – implementação de metodologias de identificação e avaliação de fatores de riscos psicossociais relacionados ao trabalho e de avaliação da eficácia e da eficiência das medidas de prevenção e controle, que considere, entre outras:

- a) monitoramento constante do ambiente, das rotinas, da organização, dos processos e das características das relações sociais no trabalho;
- b) implementação de mecanismos permanentes por meio dos quais os trabalhadores possam se manifestar de forma anônima sobre as condições de trabalho e de espaços de escuta das representações dos trabalhadores, como sindicatos e CIPA;
- c) incentivo à formação de espaços de diálogo seguros sobre as condições de trabalho, incluindo as representações coletivas dos trabalhadores;

III – implementação de políticas de diversidade e de inclusão;

IV – implementação de políticas de combate a qualquer tipo de violência, particularmente o assédio sexual e moral;



V – capacitação dos gestores, chefes, supervisores e outros funcionários com poder de mando quanto às boas práticas de trabalho que mitiguem o sofrimento mental das equipes;

VI – disponibilização de cursos com a temática de saúde mental;

VII – implementação de redes organizacionais de suporte emocional e psicológico dos trabalhadores, cuja coleta de informações anonimizadas deve subsidiar a revisão e o aprimoramento das medidas de prevenção.”

.....

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

Sala da Comissão, em de de 2025.

Deputada ROGÉRIA SANTOS
Relatora

