

# COMISSÃO DE TRABALHO

## PROJETO DE LEI Nº 2.015, DE 2025

Apensado: PL nº 5.853/2025

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 2.015/2025, de autoria da Deputada Laura Carneiro, propõe alterar a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para estabelecer o dever legal de os empregadores considerarem os riscos psicossociais relacionados ao trabalho no planejamento e na organização de seus empreendimentos.

Para viabilizar esse controle e mitigação, o texto estabelece um rol exemplificativo de instrumentos que devem ser considerados pelas empresas, como a implementação de redes de suporte emocional, políticas de diversidade, inclusão e de combate à violência e ao assédio.

A matéria também sugere a oferta de cursos sobre saúde mental, a capacitação de gestores e funcionários com poder de mando, o monitoramento constante do ambiente laboral e a criação de mecanismos para diálogo e manifestação anônima dos empregados.

Na justificção, a autora contextualiza a proposta com a recente edição da Portaria nº 1.419/2024 pelo Ministério do Trabalho e



Emprego, que modificou a Norma Regulamentadora nº 1 (NR 1) para incluir expressamente o gerenciamento de riscos psicossociais a partir de maio de 2025. A iniciativa visa não apenas ratificar a competência regulamentadora do Ministério, mas fixar em lei a obrigação de os empregadores incorporarem essas medidas. O projeto também se alinha aos compromissos internacionais do país, especificamente à Convenção nº 155 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que reconhece os elementos mentais como parte indissociável da saúde do trabalhador.

O aspecto social que embasa o texto é a aguda crise de saúde mental enfrentada no cenário trabalhista brasileiro. A justificação cita dados do Ministério da Previdência Social que apontam para quase meio milhão de licenças médicas concedidas por ansiedade e depressão em 2024, o que representou um salto de 68% nos afastamentos em relação ao ano anterior. Com essas diretrizes, a proposição tem o objetivo final de oferecer alternativas estruturadas aos empregadores para incentivar a construção de ambientes de trabalho cada vez mais saudáveis.

O projeto foi distribuído às Comissões de Saúde - CSAUDE; Trabalho - CTAB e de Constituição e Justiça e de Cidadania - CCJC (art. 54 RICD).

Na Comissão de Saúde, em 04/12/2025, foi apresentado o parecer desta Relatora pela aprovação, com substitutivo e, em 10/12/2025, aprovado o parecer.

Em 22/12/2025, foi apensado ao projeto original o PL nº 5.853/2025, de autoria do Sr. Romero Rodrigues, que altera a Consolidação das Leis do Trabalho para dispor sobre o gerenciamento dos riscos psicossociais relacionados ao trabalho e estabelecer que a menopausa, assim como outros fatores de vulnerabilidade biológica, é considerada um fator de risco psicossocial relacionado ao trabalho.

A apreciação da proposição é conclusiva pelas Comissões e seu regime de tramitação é ordinário, conforme o art. 24, II, e art. 151, III, ambos do Regimento Interno da Câmara dos Deputados (RICD).



Ao fim do prazo regimental, não foram apresentadas emendas ao projeto, nesta Comissão de Trabalho.

É o relatório.

## II - VOTO DA RELATORA

O tema sob nossa análise é de extrema relevância, pois trata da proteção da saúde mental dos trabalhadores mediante a gestão de riscos psicossociais pelos empregadores e por todos os demais contratantes dos serviços responsáveis pelo meio ambiente do trabalho. O Projeto de Lei nº 2.015/2025 busca inserir essa obrigatoriedade na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em paralelo, o PL nº 5.853/2025, que tramita apensado, complementa a matéria ao propor alterações no art. 200 da CLT e ao destacar vulnerabilidades biológicas específicas, a exemplo da menopausa, como fatores que representam um risco psicossocial relacionado ao trabalho.

É inegável que o Brasil enfrenta uma crise aguda de saúde mental, realidade que se reflete no elevado número de afastamentos do trabalho por quadros de ansiedade e depressão. Diante desse cenário, a Comissão de Saúde, sob minha relatoria, agiu com acerto ao apresentar um Substitutivo que redireciona o foco da proposta original. Em vez de concentrar-se apenas em medidas assistenciais e individualizadas de caráter secundário ou terciário, o texto aprovado por aquela comissão prioriza a prevenção primária, buscando intervir diretamente nas causas organizacionais do adoecimento.

Para efetivar essa mudança de paradigma, o Substitutivo da Comissão de Saúde vinculou o programa de gerenciamento de riscos à Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho (LDRT) elaborada pelo Ministério da Saúde. Essa medida, em harmonia com as diretrizes da Convenção nº 155 da OIT, garante que o ambiente laboral seja adaptado às características psicofisiológicas dos trabalhadores, alterando positivamente a forma como o trabalho é organizado.



Por sua vez, o projeto apensado (PL nº 5.853/2025) – que foi apensado ao projeto principal somente após a deliberação da Comissão de Saúde - traz inovações imprescindíveis ao nosso ordenamento. Ao explicitar a menopausa e outras vulnerabilidades biológicas como fatores de risco psicossocial, o texto exige que tais condições recebam tratamento preventivo contínuo. Essa inclusão é uma medida fundamental de equidade para evitar que processos biológicos se tornem pretexto para etarismo, discriminação ou redução de oportunidades profissionais. Além disso, a proposta consolida a inclusão da temática no art. 200 da CLT, permitindo, expressamente, que sejam expedidas, pelo Ministério do Trabalho, normas complementares sobre a matéria.

Com o objetivo de unificar os avanços de ambas as proposições legislativas, elaboramos um Substitutivo no âmbito desta Comissão de Trabalho. Nosso texto mantém os avanços que constam no Substitutivo da Comissão de Saúde e, ao mesmo tempo, incorpora ao novel art. 199-A da CLT a exigência de que a etapa de identificação e avaliação de riscos considere não apenas a LDRT, mas também, tal como proposto no PL nº 5.853/2025, os fatores decorrentes de vulnerabilidades biológicas dos trabalhadores, com menção expressa à menopausa. Adicionalmente, promovemos a alteração do art. 200 da CLT para assegurar a competência regulamentar sobre os riscos psicossociais, acolhendo assim o mérito central do projeto apensado.

Acreditamos que a consolidação dessas medidas harmoniza plenamente a legislação nacional com as obrigações internacionais assumidas pelo Brasil, integrando de forma definitiva a proteção da saúde mental e a equidade à estrutura de Segurança e Saúde do Trabalho. Dessa forma, damos um passo concreto e indispensável para a promoção do trabalho decente por meio de ambientes que sejam, de fato, seguros, saudáveis e livres de qualquer forma de discriminação.

Diante do exposto, nosso voto é pela **aprovação** do Projeto de Lei nº 2.015/2025 e de seu apensado (Projeto de Lei nº 5.853/2025), na forma do Substitutivo em anexo.



Sala da Comissão, em        de        de 2026.

Deputada ROGÉRIA SANTOS  
Relatora

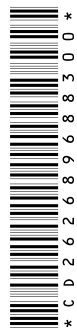
2026-4121

Apresentação: 13/04/2026 12:51:51.667 - CTRAB  
PRL 1 CTRAB => PL 2015/2025

PRL n.1



Para verificar a assinatura, acesse <https://infoleg-autenticidade-assinatura.camara.leg.br/CD262689688300>  
Assinado eletronicamente pelo(a) Dep. Rogéria Santos



## COMISSÃO DE TRABALHO

### SUBSTITUTIVO AO PROJETO DE LEI Nº 2.015, DE 2025

Apensado: PL nº 5.853//2025

Altera a 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 contratantes dos serviços responsáveis pelo meio ambiente do trabalho considerarem os riscos psicossociais no planejamento da organização do empreendimento.

O Congresso Nacional decreta:

Art. 1º Esta Lei altera a 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 contratantes dos serviços responsáveis pelo meio ambiente do trabalho considerarem os riscos psicossociais no planejamento da organização do empreendimento.

Art. 2º A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, passa a vigorar com as seguintes alterações:

#### “SEÇÃO XIV-A

#### DOS 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 decorrentes de vulnerabilidades biológicas dos trabalhadores, inclusive a menopausa, e 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 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio (Cipa);

c) incentivo à formação de espaços de diálogo seguros sobre as condições de trabalho, incluindo as representações coletivas dos trabalhadores;

III – adoção de políticas organizacionais que garantam equidade no ambiente de trabalho;

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. 200 .....

. X - riscos psicossociais relacionados ao trabalho.

.....” (NR)

Art. 3º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Sala da Comissão, em de de 2026.

Deputada ROGÉRIA SANTOS  
Relatora

2026-4121

