



PL nº 08/2026

PARECER CONJUNTO Nº DAS COMISSÕES REUNIDAS DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA; DE SAÚDE, PROMOÇÃO SOCIAL, TRABALHO E MULHER, E DE FINANÇAS E ORÇAMENTO SOBRE O PROJETO DE LEI Nº 08/2026.

Trata-se de Projeto de Lei nº 8/2026, de iniciativa do Nobre Vereador Carlos Bezerra Jr. (PSD), que dispõe sobre a criação do Programa Municipal de Promoção da Saúde Mental dos Trabalhadores da Assistência Social e institui o Selo Municipal de Boas Práticas em Saúde Mental, denominado “Selo Cuidar de Quem Cuida”, destinado às Organizações da Sociedade Civil.

Conforme a justificativa de motivos que acompanha o projeto, a política de assistência social envolve o atendimento cotidiano de situações de vulnerabilidade, violações de direitos, violência e rompimento de vínculos, circunstâncias que expõem seus profissionais a fatores de risco psicossocial capazes de comprometer sua saúde mental e sua capacidade de atuação. Aduz-se que a Organização Mundial da Saúde, a Organização Internacional do Trabalho e a literatura especializada identificam, entre trabalhadores de serviços de cuidado, risco elevado de sofrimento psíquico, esgotamento emocional (*burnout*), ansiedade e adoecimento relacionado ao trabalho, ao passo que a Rede de Atenção Psicossocial reforça a importância da adoção de estratégias preventivas e de promoção da saúde mental. Sustenta-se, nesse contexto, que a instituição do Programa e do Selo contribuirá para a valorização dos profissionais da rede socioassistencial, para o fortalecimento psicossocial das equipes e para a promoção de ambientes laborais mais seguros, saudáveis e acolhedores.

A Comissão de Constituição, Justiça e Legislação Participativa manifestou-se pela legalidade da propositura, na forma de Substitutivo apresentado com a finalidade de suprimir o art. 5º, que disciplinava regras aplicáveis aos editais de chamamento público, e o art. 6º, que versava sobre a regulamentação da futura lei, por considerar que ambas as matérias se inserem na esfera de competência do Poder Executivo.

Nos termos do projeto e já considerando o posicionamento exarado pela referida Comissão, fica criado o Programa Municipal de Promoção da Saúde Mental dos Trabalhadores da Assistência Social na Cidade de São Paulo, destinado a fomentar ações de cuidado, prevenção do sofrimento psíquico e fortalecimento psicossocial dos profissionais que atuam na rede socioassistencial. Para os fins da propositura, considera-se sofrimento psíquico relacionado ao trabalho toda forma de desgaste emocional, estresse ocupacional ou esgotamento decorrente de violência psicológica, assédio moral, pressão institucional ou exposição contínua a situações de vulnerabilidade e violação de direitos que possa comprometer a saúde mental desses trabalhadores. A medida abrange os servidores públicos municipais, os empregados e colaboradores das Organizações da Sociedade Civil parceiras, bem como os demais profissionais que atuem nos serviços, programas e projetos do Sistema Único de Assistência Social.

Entre os objetivos do Programa, incluem-se a promoção de ações de conscientização sobre saúde mental, autocuidado e prevenção do sofrimento psíquico; o combate às práticas de violência psicológica no ambiente de trabalho; o fomento de ambientes laborais saudáveis e colaborativos; a prevenção de fatores de risco psicossocial; a realização de palestras, formações e atividades educativas sobre esgotamento emocional, ansiedade, depressão e outras condições relacionadas ao trabalho; a orientação dos trabalhadores e das equipes de gestão acerca dos sinais de adoecimento psíquico e dos meios de acolhimento e cuidado disponíveis; e o



PL nº 08/2026

reconhecimento e a difusão de boas práticas de gestão e cuidado com as equipes da assistência social.

A propositura institui, ademais, o Selo Municipal de Boas Práticas em Saúde Mental na Assistência Social, denominado “Selo Cuidar de Quem Cuida”, destinado a reconhecer Organizações da Sociedade Civil que atuem na área e desenvolvam ações contínuas de promoção da saúde mental de suas equipes, prevenção do sofrimento psíquico e fortalecimento das condições de trabalho. O Selo será concedido anualmente pelo Poder Executivo, mediante critérios objetivos definidos em regulamentação, possuirá caráter exclusivamente honorífico, sem qualquer forma de premiação financeira, e poderá ser renovado mediante comprovação da manutenção das práticas reconhecidas. Prevê-se, por fim, que as despesas decorrentes da execução da futura lei correrão por conta de dotações orçamentárias próprias, suplementadas se necessário, e que a norma entrará em vigor na data de sua publicação.

I. Contexto normativo e saúde mental no trabalho

A saúde mental no ambiente de trabalho tem ganhado destaque tanto na literatura científica quanto na legislação trabalhista.

Do ponto de vista científico, a Organização Mundial da Saúde estima que 15% dos adultos em idade laboral sofriam de algum transtorno mental em 2019, e aponta que condições de trabalho precárias, como cargas excessivas, discriminação ou assédio, são riscos significativos à saúde mental¹. Globalmente, perde-se produtividade equivalente a 12 bilhões de dias de trabalho por ano devido à depressão e ansiedade². No contexto brasileiro, após o início da pandemia de COVID-19, observou-se aumento expressivo dos afastamentos por motivos psicológicos: em 2021, mais de 200 mil pessoas foram afastadas de seus empregos por depressão, ansiedade ou outros transtornos mentais, segundo registros de afastamentos processados pelo INSS, número mais de 30% superior ao verificado antes da pandemia³.

Do ponto de vista trabalhista, as Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego estabelecem obrigações destinadas à preservação de ambientes laborais seguros e saudáveis. A Portaria MTE nº 1.419, de 27 de agosto de 2024, conferiu nova redação ao capítulo 1.5 da NR-1, incluindo expressamente os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no âmbito do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais⁴. Após a prorrogação promovida pela Portaria MTE nº 765, de 15 de maio de 2025⁵, a nova disciplina entrou em vigor em 26 de maio de 2026, passando a exigir que as organizações identifiquem, avaliem e controlem fatores como sobrecarga laboral, as-

¹ <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

² <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>

³ <https://www.tce.sp.gov.br/6524-artigo-saude-mental-servidores-publicos-contexto-tribunal-contas-estado-sao-paulo>

⁴ <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2024/portaria-mte-no-1-419-nr-01-gro-nova-redacao.pdf>

⁵ <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2025/portaria-mte-no-765-prorroga-inicio-de-vigencia-cap-1-5-da-nr-01.pdf/view>



PL nº 08/2026

sédio, ausência de suporte, baixa autonomia e demais aspectos da organização do trabalho capazes de ocasionar agravos à saúde mental⁶⁷.

No âmbito do serviço público, o direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, previsto no art. 7º, XXII, da Constituição Federal, estende-se aos servidores públicos por força do art. 39, § 3º⁶⁸. Cumpre distinguir, todavia, a proteção constitucional conferida a esses agentes da incidência direta das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego. A própria NR-1 estabelece sua observância obrigatória pelos órgãos públicos que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, ao passo que sua aplicação aos servidores estatutários permanece objeto de controvérsia jurídica. Essa distinção mostra-se particularmente relevante para a propositura, que alcança tanto servidores municipais quanto empregados e colaboradores das Organizações da Sociedade Civil parceiras.

Quanto ao assédio moral, especificamente no âmbito da Administração Pública Municipal direta e indireta e em relação aos servidores públicos municipais, a matéria já se encontra disciplinada pela Lei nº 13.288, de 2002⁹, regulamentada pelo Decreto nº 43.558, de 2003¹⁰, que estabelece mecanismos de denúncia e apuração, bem como penalidades administrativas aplicáveis à prática. Essa disciplina não alcança, contudo, os empregados e colaboradores das Organizações da Sociedade Civil parceiras.

II. Evidências sobre as intervenções propostas

Entre as medidas contempladas pela propositura, a formação e a orientação dos gestores constituem a modalidade de intervenção amparada por evidências mais consistentes. Metanálise que reuniu dez ensaios controlados constatou que treinamentos voltados à saúde mental dos trabalhadores produziram melhora expressiva no conhecimento dos gestores sobre o tema, com diferença média padronizada de 0,73, além de efeitos favoráveis sobre atitudes não estigmatizantes, com diferença de 0,36, e sobre comportamentos de apoio aos empregados que apresentavam problemas de saúde mental, com diferença de 0,59¹¹. A Organização Mundial da Saúde, considerando o conjunto dessas evidências, formulou recomendação forte, com grau moderado de certeza, para a capacitação de gestores em saúde mental¹².

Há, ainda, evidência de possível repercussão sobre o absenteísmo. Em ensaio randomizado por conglomerados realizado em serviço australiano de emergência, um treinamento presencial de quatro horas, destinado a ensinar gestores a reconhecer problemas de saúde mental, dialogar com os trabalhadores e encaminhá-los às formas

⁶ <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-1>

⁷ https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/manuais-e-publicacoes/2026/manual_gro_pgr_da_nr_1.pdf

⁸ <https://www.conjur.com.br/2025-jan-31/aplicacao-das-normas-de-saude-e-seguranca-do-trabalho-no-setor-publico-e-a-conformidade-com-a-constituicao/>

⁹ <https://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/lei-13288-de-10-de-janeiro-de-2002/>

¹⁰ <https://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/decreto-43558-de-31-de-julho-de-2003/>

¹¹ <https://doi.org/10.1136/oemed-2017-104789>

¹² <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK586381/>



PL nº 08/2026

adequadas de apoio, associou-se à redução de 6,45 horas de afastamento relacionado ao trabalho por empregado durante os seis meses subsequentes¹³.

Quanto às ações educativas destinadas aos próprios trabalhadores, revisão sistemática e metanálise de 18 ensaios, com 5.936 participantes, examinou programas estruturados de primeiros socorros em saúde mental e encontrou efeitos pequenos a moderados sobre o conhecimento acerca do tema, variando entre 0,31 e 0,72 desvio-padrão; sobre o reconhecimento de transtornos mentais, entre 0,22 e 0,52; sobre a confiança para prestar auxílio, entre 0,21 e 0,58; e sobre a intenção de oferecer ajuda, entre 0,26 e 0,75. Também se verificou pequena melhora na ajuda efetivamente prestada a pessoas com problemas de saúde mental, com tamanho de efeito de 0,23, embora os resultados quanto à qualidade desse auxílio tenham permanecido incertos¹⁴.

A instituição de selos destinados a reconhecer boas práticas de saúde no trabalho apresenta algum respaldo empírico, embora limitado. A experiência britânica com o *Better Health at Work Award*¹⁵, programa estruturado que combinava mudanças no ambiente laboral e intervenções voltadas ao estilo de vida, associou-se à redução de 0,26 a 1,6 dia de afastamento por empregado ao ano, conforme o tempo e o nível de participação, com custo estimado de £ 3 por dia de afastamento evitado. Por outro lado, os programas *Corporate Health Standard* e *Small Workplace Health Award*¹⁶, do País de Gales, embora não tenham produzido impacto demonstrável sobre absenteísmo, retenção, engajamento ou imagem institucional, foram associados, segundo o relato das organizações participantes, a melhorias na gestão e na comunicação das ações de saúde. Trata-se, contudo, de evidência indireta, pois os programas avaliados abrangiam a saúde e o bem-estar no trabalho em sentido amplo, e não especificamente a saúde mental.

III. Conclusão

Diante do exposto, compreendemos que a instituição do Programa Municipal de Promoção da Saúde Mental dos Trabalhadores da Assistência Social e do Selo Municipal de Boas Práticas em Saúde Mental, na forma do Substitutivo apresentado pela Comissão de Constituição, Justiça e Legislação Participativa, revela-se administrativamente pertinente e materialmente consentânea com a necessidade de prevenir o sofrimento psíquico relacionado ao trabalho, ampliar a capacidade de gestores e trabalhadores para reconhecer situações de adoecimento e estimular a adoção de ambientes laborais mais saudáveis e colaborativos. A literatura fornece respaldo empírico especialmente às ações estruturadas de formação e orientação, capazes de aprimorar conhecimentos, atitudes e comportamentos de apoio, ao passo que a instituição do selo mostra-se defensável como instrumento honorífico de indução, reconhecimento e difusão de boas práticas.

Destarte, quanto aos aspectos a serem analisados, a Comissão de Administração Pública, apresenta parecer favorável ao projeto, na forma do Substitutivo da Comissão de Constituição, Justiça e Legislação Participativa.

¹³ [https://doi.org/10.1016/S2215-0366\(17\)30372-3](https://doi.org/10.1016/S2215-0366(17)30372-3)

¹⁴ <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371%2Fjournal.pone.0197102>

¹⁵ <https://academic.oup.com/jpubhealth/article-abstract/37/1/138/1559494?redirectedFrom=fulltext>

¹⁶ <https://www.gov.wales/evaluation-outcomes-employers-participating-corporate-health-standard-and-small-workplace-health-0>



PL nº 08/2026

A Comissão de Saúde, Promoção Social, Trabalho e Mulher, no âmbito de sua competência, ressalta que o projeto é oportuno e meritório, favorável sob a forma do substitutivo da Comissão de Comissão de Constituição, Justiça e Legislação Participativa, portanto, é o parecer.

Quanto ao aspecto financeiro, a Comissão de Finanças e Orçamento nada tem a opor, tendo em vista que a matéria não ofende os dispositivos da lei orçamentária, bem como está condizente com os referendos legais de conduta fiscal. Favorável nos termos do substitutivo da Comissão de Comissão de Constituição, Justiça e Legislação Participativa, portanto, é o parecer.

Sala das Comissões Reunidas,