



Estado da Paraíba  
Assembleia Legislativa  
Casa Epiácio Pessoa  
**Gabinete do Deputado Luciano Cartaxo**

**PROJETO DE LEI Nº 2.701 /2024**

**Institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e estabelece os requisitos para a concessão da certificação.**

A ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DA PARAÍBA DECRETA:

Art. 1º Esta Lei institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental e dispõe sobre a certificação de empresas reconhecidas como promotoras da saúde mental.

Art. 2º É instituído o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, a ser concedido pelo Poder Executivo da Paraíba às empresas que atenderem aos critérios de promoção da saúde mental e do bem-estar de seus trabalhadores estabelecidos nesta Lei.

Art. 3º As empresas interessadas em obter a certificação prevista nesta Lei devem desenvolver ações e políticas fundamentadas nas seguintes diretrizes:

I - Promoção da saúde mental:

- a) implementação de programas de promoção da saúde mental no ambiente de trabalho;
- b) oferta de acesso a recursos de apoio psicológico e psiquiátrico para seus trabalhadores;

- c) promoção da conscientização sobre a importância da saúde mental por meio da realização de campanhas e de treinamentos;
- d) promoção da conscientização direcionada à saúde mental da mulher;
- e) capacitação de lideranças;
- f) realização de treinamentos específicos que abordem temas de saúde mental de maior interesse dos trabalhadores;
- g) combate à discriminação e ao assédio em todas as suas formas;
- h) avaliação e acompanhamento regular das ações implementadas e seus ajustes;

#### II - Bem-estar dos trabalhadores:

- a) promoção de ambiente de trabalho seguro e saudável;
- b) incentivo ao equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional;
- c) incentivo à prática de atividades físicas e de lazer;
- d) incentivo à alimentação saudável;
- e) incentivo à interação saudável no ambiente de trabalho;
- f) incentivo à comunicação integrativa;

#### III - transparência e prestação de contas:

- a) divulgação regular das ações e das políticas relacionadas à promoção da saúde mental e do bem-estar de seus trabalhadores nos meios de comunicação utilizados pela empresa;
- b) manutenção de canal para recebimento de sugestões e de avaliações;
- c) promoção do desenvolvimento de metas e análises periódicas dos resultados relacionados à implementação das ações de saúde mental.

Art. 4º A concessão do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental será realizada por comissão certificadora nomeada pelo Poder Executivo da Paraíba, nos termos de regulamento, que terá a atribuição de aferir a conformidade das práticas desenvolvidas pela empresa para a promoção da saúde mental de seus trabalhadores com as diretrizes estabelecidas no art. 3º desta Lei.

Art. 5º O Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental terá validade de 2 (dois) anos, após os quais a empresa deverá passar por nova avaliação para sua renovação.

Art. 6º As empresas que obtiverem o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental são autorizadas a utilizar o certificado em sua comunicação e em materiais promocionais, a fim de destacar seu compromisso com a saúde mental e com o bem-estar de seus trabalhadores.

Art. 7º O descumprimento das diretrizes estabelecidas nesta Lei poderá resultar na revogação do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental.

Art. 8º Os procedimentos para a concessão, a revisão e a renovação do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental serão fixados em ato específico.

Art. 9º As mesmas disposições constantes na presente lei serão aplicáveis aos órgãos do Poder Executivo, no que couber, na forma do ato mencionado no art. 8º.

Art. 10º. Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

## **JUSTIFICATIVA**

O Projeto de Lei visa instituir o certificado de empresa promotora da Saúde Mental de seus trabalhadores, de modo que a empresa possa divulgar, em suas ações, que promove a saúde mental daqueles que são contratados, à luz do que foi feito no bojo da Lei Federal nº 14.831, de 27 de março de 2024.

Com efeito, estamos diante de um problema enorme. A saúde mental é causa de um percentual altíssimo de absenteísmo nas empresas e no serviço público. Para além dos enormes problemas os quais os

trabalhadores são acometidos, notadamente o serviço prestado pelas empresas é impactado.

Destaque-se para a reportagem a seguir, que bem demonstra o impacto da saúde mental para o trabalho:

Saúde mental é a maior causa de absenteísmo nas empresas. O problema é consequência da pressão excessiva no trabalho e solidão em grandes centros urbanos. A saúde mental é um dos principais desafios da contemporaneidade para governos e organizações do mundo todo e, no mês do Janeiro Branco, conscientizar a sociedade sobre as questões relacionadas a este tema é indispensável para a construção de uma humanidade mais saudável. Antes mesmo da pandemia, a Organização Mundial da Saúde (OMS) já havia alertado que a depressão é a maior causa de absenteísmo nas empresas, resultado da pressão excessiva pela realização de mais tarefas em menos tempo e da dinâmica da solidão em grandes centros urbanos. Dentro e fora dos ambientes corporativos, a saúde mental dos colaboradores deve ter atenção especial de gestores de recursos humanos e executivos de empresas dos mais variados portes e setores econômicos. Além da conscientização, é importante utilizar diferentes recursos e tecnologias já disponíveis no enfrentamento dessa

realidade."Sabemos que a pandemia da Covid-19 teve um impacto brutal na vida das pessoas, à medida em que estabeleceu a rotina de home office como forma de conter a propagação do vírus, o que foi de suma importância, mas que infelizmente resultou no distanciamento social, acionando gatilhos ou desencadeando síndromes emocionais que já há bastante tempo preocupam a ciência e a medicina", pontua a cofundadora e Diretora de Marketing da Finplace, Patricia Rechtman. Além dos efeitos da pandemia, a executiva lembra do movimento conhecido como The Great Resignation (a "Grande Renúncia"), que levou milhões de americanos a pedirem demissão voluntariamente e motivados pela necessidade de uma atividade que proporcione maior realização pessoal. "Essas pessoas foram movidas, entre outros motivos, pelo estresse e esgotamento ocasionados pelo trabalho remoto, em que tiveram que conciliar as tarefas profissionais com a rotina doméstica e cuidados com os filhos", explica Rechtman. Os efeitos dessa onda já mostraram seus resultados no Brasil, visto que apenas em março de 2022 mais de 600 mil trabalhadores pediram demissão, o que representa um aumento de 37% se comparado com o mesmo mês de 2021, como indicam os

dados do Cadastro Nacional de Empregados e Desempregados (Caged). Para a cofundadora da Finplace, um clima organizacional tóxico prejudica os colaboradores no desempenho de suas funções, na obtenção de resultados, nos relacionamentos e, principalmente, compromete o interesse em continuar trabalhando em uma determinada organização. Soma-se a esses fatores, a possibilidade de desenvolvimento de problemas emocionais e até físicos com consequências danosas nos curto e longo prazos. Disponível em [\(https://www.terra.com.br/noticias/saude-mental-e-a-maior-causa-de-absenteismo-nasempresas,eaffccda6bdc279e59b643dfa1dc1896sec4bmmn.html\)](https://www.terra.com.br/noticias/saude-mental-e-a-maior-causa-de-absenteismo-nasempresas,eaffccda6bdc279e59b643dfa1dc1896sec4bmmn.html) (Acesso em 1.8.2024, às 8h40)

Como já dito, o cenário não é diferente no setor público. Em artigo publicado no ano de 2022, pesquisadoras informam o impacto da saúde mental para o serviço público. Eis pequeno trecho da reportagem extraída do Portal Oficial do Governo Brasileiro.

Publicado pela Revista Brasileira de Saúde Ocupacional (RBSO), artigo descreve os indicadores de afastamento por transtornos mentais (TM) de servidores públicos do setor judiciário da Bahia. O estudo utiliza dados de uma coorte retrospectiva sobre a casuística de absenteísmo-doença entre 2011 e 2016, traça o perfil sociodemográfico e ocupacional e estima os indicadores epidemiológicos.

No período do estudo, observaram-se 1.023 eventos de absenteísmo-doença decorrentes de TM. Os transtornos do humor, neuróticos

e relacionados ao estresse foram os diagnósticos clínicos mais prevalentes. “Por ano, cerca de 45,4% do total dos afastamentos foi atribuído aos transtornos de humor, enquanto os transtornos neuróticos e relacionados com o estresse responderam por 46,5%”, apontam as autoras.

“As proporções de afastamento observadas foram de 12,4% entre o sexo feminino, 10,7% entre aqueles com mais de 30 anos de idade, 10,2% na área judiciária, 17,2% entre os magistrados e 11,6% entre os trabalhadores com tempo de serviço acima de 10 anos”, completam.

O sexo masculino apresentou uma variação de 51,83 casos/1.000 trabalhadores em 2011 para 31,97 casos/1.000 trabalhadores em 2016. Já as mulheres, em todos os anos, tiveram quantidade de afastamentos superior à dos homens, variando de 114,16 casos/1.000 trabalhadoras em 2012 para 76,50 casos/1.000 trabalhadores em 2016. Considerando-se apenas os casos novos em 2016, a incidência cumulativa foi de 12,72 por 1.000 trabalhadores entre as mulheres e 5,58 por 1.000 trabalhadores entre os homens.

“O padrão de funcionamento do serviço público permitiu vislumbrar semelhanças com outros serviços, o que torna a abordagem e as considerações válidas e com externalidade. Por fim, o estudo identificou também desafios para os serviços de saúde das instituições, quanto a iniciativas a serem desenvolvidas para proteção da saúde dos trabalhadores, tendo em vista a detecção precoce do risco de afastamento, a monitorização das condições de trabalho e o enfrentamento dos problemas incapacitantes já instalados”, concluem as pesquisadoras.

(Disponível em <https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/comunicacao/noticias/noticias/2022/mai-o/artigo-traz-indicadores-de-afastamento->

por transtornos mentais de servidores públicos.

Acesso em 1.8.2024, às 8h42).

Assim, incentivar empresas e o Poder Público a adotar práticas de prevenção às doenças derivadas da saúde mental pode alterar o cenário demonstrado acima, de modo que irá, em certa medida, melhorar as condições de vida dos trabalhadores e servidores, bem como alterar a estatística de afastamentos, resultando em eficiência no serviço público.

Ao final, cumpre destacar que, para além do mérito, o projeto não invade competência exclusiva da União, em razão do disposto no artigo 24, XII, da Constituição Federal, bem como do artigo 30 da Carta Magna, por se tratar que questão local

Diante do exposto, solicito o valoroso apoio dos Nobres Parlamentares da Assembleia Legislativa para a aprovação do presente Projeto de Lei.

João Pessoa, 07 de agosto de 2024



**LUCIANO CARTAXO PIRES DE SÁ**  
Deputado Estadual