

NOTA DE ESCLARECIMENTO

PROGRAMA DE PROMOÇÃO DA SAÚDE MENTAL E DO BEM-ESTAR

Lei 14.831/2024

Inicialmente, na Lei 14.831/2024, depois regulamentada, constam alguns artigos que relacionamos a seguir:

Lei nº 14.831, de 27 de março de 2024

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

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

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, em âmbito nacional, a ser concedido pelo governo federal 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 governo federal, 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 regulamento.

Art. 9º O governo federal poderá promover ações publicitárias de incentivo à adoção pelas empresas do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental.

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

Brasília, 27 de março de 2024; 2030 da Independência e 1360 da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Nísia Verônica Trindade Lima

O certificado será concedido pelo governo federal

Art. 4º A concessão do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental será realizada por comissão certificadora nomeada pelo governo federal, 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 regulamento.

Art. 9º O governo federal poderá promover ações publicitárias de incentivo à adoção pelas empresas do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental.

Atendimento por telemedicina, com fornecimento de serviços médicos por comunicação tecnológica

Esta modalidade é regulamentada pela Resolução 2314/22, do Conselho Federal de Medicina.

No site, a plataforma cita a Resolução 2314/22 do CFM, sendo que está explícito:

Art. 5º. A telemedicina pode ser exercida nas seguintes modalidades de teleatendimentos médicos:

- I) Teleconsulta;
- II) Teleinterconsulta;
- III) Telediagnóstico;
- IV) Telecirurgia;
- V) Telemonitoramento ou televigilância;
- VI) Telerriagem;
- VII) Teleconsultoria

Art. 6º. A TELECONSULTA é a consulta médica não presencial, mediada por TDCs, com médico e paciente localizados em diferentes espaços.

§ 1º A consulta presencial é o padrão ouro de referência para as consultas médicas, sendo a telemedicina ato complementar.

§ 2º Nos atendimentos de doenças crônicas ou doenças que requeiram acompanhamento por longo tempo deve ser realizada consulta presencial, com o médico assistente do paciente, em intervalos não superiores a 180 dias.

§ 3º O estabelecimento de relação médico-paciente pode ser realizado de modo virtual, em primeira consulta, desde que atenda às condições físicas e técnicas dispostas nesta resolução, obedecendo às boas práticas médicas, devendo dar seguimento ao acompanhamento com consulta médica presencial.

§ 4º O médico deverá informar ao paciente as limitações inerentes ao uso da teleconsulta, em razão da impossibilidade de realização de exame físico completo, podendo o médico solicitar a presença do paciente para finalizá-la;

Art. 17. As pessoas jurídicas que prestarem serviços de telemedicina, plataformas de comunicação e arquivamento de dados deverão ter sede estabelecida em território brasileiro e estarem inscritas no Conselho Regional de Medicina do Estado onde estão sediadas, com a respectiva responsabilidade técnica de médico regularmente inscrito no mesmo Conselho.

§ 1º No caso de o prestador ser pessoa física, deverá ser médico devidamente inscrito no Conselho Regional de Medicina de sua jurisdição e informar a entidade a sua opção de uso de telemedicina.

§ 2º A apuração de eventual infração ética a esta resolução será feita pelo CRM de jurisdição do paciente e julgada no CRM de jurisdição do médico responsável.

É preciso ficar esclarecido que os trabalhadores podem se negar a serem atendidos por telemedicina, portanto, a proposta não está de acordo com o que estabelece o Conselho Nacional de Medicina.

NR 01

A NR 01 entrará em vigor a partir de 24 de maio de 2025, que também trata da saúde dos trabalhadores.

Nota de esclarecimento sobre a NR 01

O Dr. Waldir Favarin Murari, CRM/SP 33.616, Especialista em Medicina do Trabalho, RQE 17.754, e Especialista em Medicina Legal e Perícias Médicas, RQE 37.086, inicialmente fez o parecer abaixo sobre a NR 01:

A NOVA NR-1 E OS FATORES PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO

A Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) estabelece as diretrizes para o gerenciamento de riscos ocupacionais, e sua atualização trouxe mudanças significativas para a elaboração e implementação do PGR. A nova NR-1 exige uma abordagem mais sistemática e abrangente na identificação, avaliação e controle dos riscos, incluindo os fatores psicossociais, entrando em vigor a partir de 24 de maio próximo.

A atualização da NR-1 exige que o PGR inclua um plano de ação, específico e detalhado para cada empresa, para o controle dos riscos identificados, com medidas preventivas e corretivas, em parceria com a CIPA. Além disso, é fundamental o monitoramento contínuo da eficácia das medidas implementadas, com estratégias definidas no PCMSO, visando a redução do absenteísmo, da rotatividade e de licenças médicas por doenças mentais.

Um plano de ação completo deve abranger todos os domínios relevantes para a saúde mental e o bem-estar dos trabalhadores. Ele deve ser adaptado à realidade de cada empresa, considerando as suas características específicas e os riscos psicossociais presentes no ambiente de trabalho.

Os fatores psicossociais relacionados ao trabalho podem ser definidos como aquelas características do trabalho que funcionam como “estressores”, ou seja, implicam em grandes exigências no trabalho, combinadas com recursos insuficientes para o enfrentamento das mesmas.

O médico do trabalho é, em caráter privativo, o profissional responsável pela avaliação da aptidão do trabalhador, inclusive sob os aspectos psicossociais. Tal avaliação deverá estar amparada em critérios técnicos cientificamente comprovados, sendo recomendado que o médico solicite avaliação psicossocial especializada sempre que existirem elementos que a justifiquem.

Fonte: Nota Técnica SEI nº 4655/2024/TEM (21/08/2024)

Assim, não há que se falar em proposta de implementação da nova NR-1 no PGR à distância, por plataformas ou mesmo por IA – Inteligência Artificial.

Também não é competência de outros profissionais que não da saúde, definidos no PCMSO, a avaliação psicossocial dos trabalhadores.

Da mesma forma, não há que se contemplar em dissídios coletivos, programas (presenciais ou telepresenciais) de atendimento a trabalhadores, por se tratar de responsabilidade legal do médico do trabalho responsável pelo PCMSO, alinhado ao PGR da empresa.

Dr. Waldir Favarin Murari

CRM-SP. 33.616

Especialista em Medicina do Trabalho – RQE 17.754

Especialista em Medicina Legal e Perícias Médicas – RQE 37.096

NR 07

Com isto, cada empresa terá que ter CIPA, além de médico, devendo o mesmo ser Especialista em Medicina do Trabalho, a quem cabe estabelecer as normas na empresa, fiscalizar e realizar os dados PCMSO e PGR.

Isto está previsto na NR 07:

7.1.1. Esta Norma regulamentadora NR estabelece diretrizes e requisitos para desenvolvimento do Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO na organização com o objetivo de proteger e preservar a saúde de seus empregados em relação aos riscos ocupacionais conforme avaliação de riscos do Programa de Gerenciamento de Risco PGR da organização;

7.2 Campo de Aplicação

7.2.1 Esta Norma se aplica às organizações e aos órgãos públicos da administração direta e indireta bem como aos órgãos legislativo e Judiciário e ao Ministério Público que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho CLT.

7.4 Responsabilidades

7.4.1 Compete empregador

- a) garantir e elaboração efetiva implantação do PCMSO*
- b) Custear sem ônus para o empregado todos os procedimentos relacionados PCMO*
- c) Indicar médico do trabalho responsável pelo PCMSO*

Estamos à inteira disposição das empresas e dos trabalhadores para qualquer esclarecimento.

Atenciosamente,

Adriana Sales Mazarin Borges
Presidente