

PROJETO DE LEI ORDINÁRIA Nº 1803 /2025

Institui a Política Municipal de Prevenção, Cuidado e Enfrentamento da Síndrome de Burnout e dos Riscos Psicossociais no Trabalho no âmbito da Administração Pública direta e indireta do Município de Primavera do Leste/MT, estabelece diretrizes para contratação pública e cooperação intersetorial e dá outras providências.

A CÂMARA MUNICIPAL DE PRIMAVERA DO LESTE, ESTADO DE MATO GROSSO, APROVOU, E EU PREFEITO MUNICIPAL, SANCIONO A SEGUINTE LEI:

CAPÍTULO I – DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 1º Fica instituída, no âmbito da Administração Pública direta e indireta do Município de Primavera do Leste/MT, a Política Municipal de Prevenção, Cuidado e Enfrentamento da Síndrome de Burnout e dos Riscos Psicossociais no Trabalho, doravante “Política”.

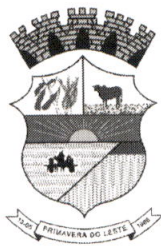
§ 1º A Política tem como finalidade promover ambientes de trabalho seguros, saudáveis e psicossocialmente responsáveis, prevenindo agravos à saúde mental e apoiando servidores e empregados públicos adoecidos.

§ 2º Aplica-se aos órgãos da Administração direta, autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pelo Município.

Art. 2º Para os fins desta Lei:

I – Burnout (CID-11 QD85): fenômeno ocupacional relacionado ao estresse crônico no trabalho não administrado, caracterizado por exaustão, distanciamento mental/cinismo e redução de eficácia;

II – Riscos psicossociais: fatores da organização, gestão, conteúdo e contexto do trabalho que



CÂMARA MUNICIPAL DE PRIMAVERA DO LESTE

Camara Municipal Pva do Leste-MT	
Fl. nº	Rub
002	/

possam causar dano psicológico/mental, tais como carga e ritmo excessivos, metas inatingíveis, assédio, violência e eventos potencialmente traumáticos;

III – Linha de cuidado: percurso assistencial definido com a Rede de Atenção Psicossocial – RAPS, incluindo Atenção Primária, CAPS/CAPSi e atenção especializada;

IV – Evento Potencialmente Traumático (EPT): ocorrência em serviço com potencial de causar sofrimento psíquico agudo (p.ex., violência, ameaça, morte, acidente grave).

CAPÍTULO II – OBJETIVOS E DIRETRIZES

Art. 3º São objetivos da Política:

- I – prevenir o adoecimento por meio da gestão de riscos psicossociais;
- II – identificar precocemente sinais de sofrimento;
- III – cuidar e reabilitar trabalhadores acometidos;
- IV – monitorar indicadores e avaliar resultados.

Art. 4º A Política observará as seguintes diretrizes:

- I – promoção de ambientes saudáveis e relações de trabalho respeitadas;
- II – avaliação periódica de riscos psicossociais, com plano de ação, prazos e reavaliação;
- III – capacitação continuada de lideranças e equipes;
- IV – fluxo assistencial pactuado com a RAPS local (Núcleo Municipal de Saúde Mental e CAPSi);
- V – confidencialidade e proteção de dados pessoais e sensíveis, nos termos da LGPD;
- VI – monitoramento com base em fontes oficiais (INSS/Ministério da Previdência, SmartLab, SINAN e indicadores internos).

CAPÍTULO III – COMPONENTES DA POLÍTICA

Art. 5º Fica instituído o Programa Municipal de Saúde Mental no Trabalho (PMSMT), com os seguintes componentes mínimos:

Av. Primavera, 300. Bairro Primavera II . CEP 78850-000
Primavera do Leste - MT | Tel.: (66) 3498-3590 • (66) 3498-1734
www.primaveradoleste.mt.leg.br



CÂMARA MUNICIPAL DE PRIMAVERA DO LESTE

Câmara Municipal Pva do Leste - MT	
FL. nº 003	Rub

- I – Gestão de riscos psicossociais: identificação, avaliação, controle e comunicação de riscos;
- II – Educação e promoção: campanhas, rodas de conversa e materiais educativos;
- III – Vigilância e dados: painel trimestral com indicadores e análise de tendências;
- IV – Cuidado e reabilitação: acolhimento, encaminhamento e plano de retorno ao trabalho;
- V – Gestão de casos complexos: suporte multiprofissional e articulação com o CEREST Regional.

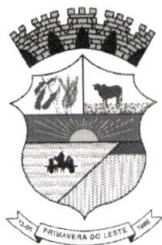
Art. 6º A Secretaria Municipal de Administração e a Secretaria Municipal de Saúde serão coordenadoras da Política, cabendo-lhes:

- I – editar protocolos operacionais;
- II – pactuar a linha de cuidado com a RAPS local (Núcleo e CAPSi);
- III – articular com o CEREST Regional Rural para vigilância, capacitação e investigação de agravos;
- IV – capacitar gestores, CIPAs e comissões correlatas em riscos psicossociais e prevenção do assédio.

CAPÍTULO IV – PREVENÇÃO, TRIAGEM E CUIDADO

Art. 7º Cada órgão/entidade deverá manter Plano de Prevenção de Riscos Psicossociais, contendo, no mínimo:

- I – diagnóstico organizacional: carga de trabalho, metas, pausas, jornadas e conflitos;
- II – medidas de prevenção primária: melhorias de organização e processos, secundária: triagem e encaminhamento e terciária: reabilitação e readaptação;
- III – canal de acolhimento para relatos de sofrimento/assédio, com garantia de sigilo e não retaliação;
- IV – plano de retorno ao trabalho individualizado quando houver afastamento.



CÂMARA MUNICIPAL DE PRIMAVERA DO LESTE

Camara Municipal Pva do Leste-MT	
FL nº 004	Rub /

Art. 8º A triagem e o cuidado observarão a ética, o sigilo e a voluntariedade, com acesso preferencial e desburocratizado à rede municipal de saúde mental e, quando cabível, à saúde ocupacional.

Art. 9º É vedada a utilização de informações de saúde para fins discriminatórios, de avaliação de desempenho ou de sanção disciplinar, observada a LGPD.

CAPÍTULO V – DADOS, INDICADORES E TRANSPARÊNCIA

Art. 10º O Poder Executivo publicará, trimestralmente, boletim consolidado com:

- I – números de afastamentos por transtornos mentais (INSS/Ministério da Previdência) no Município;
- II – tempo médio de afastamento e taxa de retorno ao trabalho;
- III – cobertura de ações: capacitações, triagens, acolhimentos;
- IV – planos de ação e seu estágio de execução.

§ 1º A publicação observará a anonimidade e a LGPD.

§ 2º Poderão ser utilizados dados públicos do Observatório SmartLab e de outras fontes oficiais para comparações.

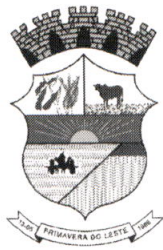
CAPÍTULO VI – CONTRATAÇÕES, PARCERIAS E FOMENTO

Art. 11º Nos editais, contratos, convênios, termos de fomento/colaboração ou cooperação e instrumentos congêneres firmados pelo Município, constará cláusula obrigatória de:

- I – observância de boas práticas de saúde mental no trabalho e prevenção de assédio;
- II – canal de acolhimento e procedimentos de gestão de riscos psicossociais do contratado;
- III – penalidades contratuais pelo descumprimento, conforme a legislação de licitações e contratos.

CAPÍTULO VII – GOVERNANÇA

Art. 12º Fica criado o Comitê Intersetorial de Saúde Mental no Trabalho, de caráter consultivo, com representantes das Secretarias de Administração, Saúde, Educação, quando envolver servidores da rede, da Procuradoria-Geral do Município e, se existente, dos



Conselhos Municipais correlatos.

§ 1º Compete ao Comitê propor protocolos, revisar indicadores e emitir recomendações anuais.

§ 2º A participação é considerada serviço público relevante, sem remuneração.

CAPÍTULO VIII – DISPOSIÇÃO PARA ATIVIDADES DE ALTA EXPOSIÇÃO

Art. 13º São considerados setores de alta exposição psicossocial, no âmbito do Município:

I – segurança pública municipal, quando existente (Guarda Municipal, nos termos do art. 144, §8º, da CF), Defesa Civil e atividades de fiscalização administrativa e trânsito;

II – saúde: Atenção Primária, urgência/emergência, vigilância e serviços afins;

III – educação: unidades, redes e serviços educacionais municipais;

IV – atendimento direto ao público: unidades de serviço ao cidadão, assistência social, tributos, Procon municipal, centrais de atendimento e congêneres.

Parágrafo único: Quando a atuação envolver órgãos estaduais ou federais no território municipal, as ações deste Capítulo poderão ser realizadas de forma articulada por protocolos de cooperação.

Art. 14º Cada órgão/entidade abrangido elaborará, em até 120 (cento e vinte) dias, Plano Setorial de Prevenção de Riscos Psicossociais – PSPRP, contendo, no mínimo:

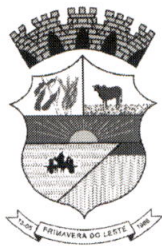
I – mapeamento de fatores de risco: carga/ritmo, metas, exposição à violência, assédio e EPT;

II – medidas preventivas e de controle: organização do trabalho, rodízios, pausas psicossociais, fluxos de acolhimento e encaminhamento;

III – procedimentos pós-incidente crítico: debriefing psicossocial até 72 horas e reavaliação em até 30 dias e plano de retorno ao trabalho;

IV – capacitação anual de lideranças e equipes;

V – indicadores setoriais e rotina de monitoramento trimestral;



CÂMARA MUNICIPAL DE PRIMAVERA DO LESTE

Câmara Municipal Pva do Leste-MT	
Fl. nº	Rub
006	

VI – proteção de dados e LGPD nos registros e atendimentos.

Art.15º Segurança pública municipal, quando existente; Defesa Civil; fiscalização e trânsito

I – instituir protocolo de resposta a Eventos Potencialmente Traumáticos (EPT), com debriefing psicossocial até 72 horas e reavaliação em até 30 dias;

II – prever rodízio de postos e gestão de escalas para mitigar exposição continuada a alto estresse, observada a continuidade do serviço;

III – ofertar capacitação anual em manejo de estresse ocupacional, prevenção de suicídio e primeiros socorros psicológicos;

IV – garantir canal de acolhimento e prioridade de acesso à rede municipal de saúde mental, com sigilo;

V – adotar procedimento de notificação interna de agressões/ameaças sofridas em serviço e fluxo para suporte jurídico/psicossocial.

Parágrafo único: As previsões deste artigo aplicar-se-ão automaticamente à Guarda Municipal quando for criada, no que couber.

Art. 16º Saúde

I – implementar briefings/debriefings em serviços de urgência/emergência e outras unidades de alta demanda;

II – priorizar a implantação de ambientes de pausa/descompressão, quando tecnicamente viável;

III – organizar rodízios de tarefas e escalas que evitem exposição continuada a situações críticas;

IV – capacitar equipes em comunicação de más notícias, prevenção de violência ocupacional e suporte entre pares;

V – manter fluxo preferencial de acolhimento e encaminhamento na rede municipal de saúde mental.



CÂMARA MUNICIPAL DE PRIMAVERA DO LESTE

Câmara Municipal Pva do Leste-MT	
FL. nº	Rub
007	

Art. 17º Educação

- I – adotar protocolos de prevenção e manejo de violência escolar, assédio e situações de crise, com fluxo de apoio psicossocial a docentes e equipes;
- II – promover formação continuada em saúde mental do trabalhador da educação e comunicação não violenta;
- III – garantir canal de acolhimento para relatos de sofrimento, com sigilo e não retaliação;
- IV – articular ações com a rede de proteção da criança e do adolescente e com o CAPSi.

Art. 18º Atendimento direto ao público

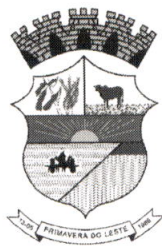
- I – estabelecer padrões de atendimento e gestão de filas/metras realistas, com supervisão de conflitos e prevenção de violência contra servidores;
- II – prever procedimentos de segurança e, quando necessário, apoio do órgão competente: Defesa Civil, vigilância patrimonial e, quando existente, Guarda Municipal;
- III – oferecer capacitação em comunicação não violenta, acolhimento e manejo de situações de crise;
- IV – dar visibilidade aos canais de ouvidoria para reduzir tensão no ponto de atendimento.

Art. 19º Capacitação setorial: A capacitação anual prevista nos arts. 15 a 18 terá carga horária mínima definida em regulamento, preferencialmente não inferior a 8 (oito) horas, podendo ser cumprida por EaD ou semipresencial.

Art. 20º Monitoramento setorial: Os órgãos abrangidos publicarão, trimestralmente, em painel consolidado do Executivo, ao menos:

- I – afastamentos por transtornos mentais, absenteísmo e tempo médio de retorno;
- II – número de EPT registrados e ações de resposta realizadas;
- III – treinamentos ofertados e cobertura;
- IV – execução do PSPRP: medidas implementadas.

Parágrafo único: A divulgação observará anonimização e LGPD.



CÂMARA MUNICIPAL DE PRIMAVERA DO LESTE

Câmara Municipal Pva do Leste-MT	
FL. nº	Rub
008	

Art. 21º Gestão pós-incidente: Após EPT, a chefia imediata, com a área de gestão de pessoas/saúde ocupacional, poderá:

I – promover ajuste temporário de posto ou tarefas, no interesse do serviço e do trabalhador, sem redução remuneratória, quando compatível;

II – definir plano de acompanhamento e retorno ao trabalho com metas e prazos;

III – articular, quando couber, cooperação com o CEREST Regional e demais redes de apoio.

Art. 22º Neutralidade orçamentária e regulamentação: As medidas deste Capítulo priorizarão a reorganização de processos, capacitação e uso de recursos existentes; eventuais investimentos físicos/material permanente dependerão de dotação orçamentária. O Executivo poderá regulamentar procedimentos e fluxos complementares.

Art. 23º Aplicação futura à Guarda Municipal: Enquanto não houver Guarda Municipal instituída por lei específica, as referências a “segurança pública municipal” e “Guarda Municipal” serão interpretadas, no que couber, como alusivas à Defesa Civil e às atividades de fiscalização administrativa e trânsito do Município. Uma vez criada a Guarda Municipal, as disposições dos arts. 13, I; 15; e 18, II, passarão a aplicar-se imediatamente à corporação.

CAPÍTULO IX – DISPOSIÇÕES FINAIS

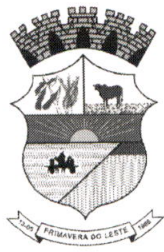
Art. 24º A implementação desta Lei observará a capacidade administrativa e orçamentária, vedada a criação de cargos ou estrutura permanente sem prévia dotação.

Art. 25º O Poder Executivo regulamentará esta Lei em até 90 (noventa) dias, definindo critérios operacionais, periodicidades e instrumentos de avaliação compatíveis com a RAPS e com a gestão de riscos psicossociais.

Art. 26º Esta Lei entra em vigor na data de sua publicação.

Câmara Municipal de Primavera do Leste/MT, 11 de Setembro de 2025.

MARIANA CARVALHO
VEREADORA (PL)



CÂMARA MUNICIPAL DE PRIMAVERA DO LESTE

Câmara Municipal Pva do Leste - MT	
FL. nº	Rub
009	

JUSTIFICATIVA

O presente Projeto de Lei institui a Política Municipal de Prevenção, Cuidado e Enfrentamento da Síndrome de Burnout e dos Riscos Psicossociais no Trabalho no âmbito da Administração Pública de Primavera do Leste, visando assegurar ambientes laborais mais saudáveis, seguros e humanizados.

A Síndrome de Burnout, reconhecida pela Classificação Internacional de Doenças – CID-11 (código QD85), constitui fenômeno ocupacional relacionado ao estresse crônico no trabalho, com graves repercussões sobre a saúde mental e física dos trabalhadores. A Organização Mundial da Saúde (OMS) e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) já alertam para o impacto do adoecimento psíquico nas administrações públicas, recomendando a adoção de políticas específicas para enfrentamento dos riscos psicossociais.

Do ponto de vista constitucional, a proposta encontra respaldo:

- Art. 1º, III, que consagra a dignidade da pessoa humana como fundamento da República;
- Art. 6º, que elenca a saúde como direito social;
- Art. 7º, XXII, que assegura a redução dos riscos inerentes ao trabalho;
- Art. 30º, I e II, que confere competência ao Município para legislar sobre interesse local e suplementar a legislação federal e estadual;
- Art. 196º, que estabelece a saúde como direito de todos e dever do Estado, a ser garantida por meio de políticas que reduzam riscos de doença e agravos.

Em nível infraconstitucional, a proposta dialoga diretamente com:

A Lei nº 8.080/1990 (Lei Orgânica da Saúde), que impõe ao Poder Público a formulação de políticas de proteção e recuperação da saúde;

A CLT (arts. 157 e 158), que estabelece obrigações em matéria de saúde e segurança no trabalho;

A Lei nº 8.112/1990, art. 230, que prevê programas de saúde ocupacional, servindo de parâmetro para servidores municipais;

As Normas Regulamentadoras (NR-17 e NR-32), que tratam da ergonomia e da saúde ocupacional em setores específicos;



CÂMARA MUNICIPAL DE PRIMAVERA DO LESTE

Câmara Municipal Pva do Leste-MT	
Fl. nº	Rub
010	/

A Lei Geral de Proteção de Dados – LGPD (Lei nº 13.709/2018), ao garantir a confidencialidade e uso adequado de informações sensíveis de saúde.

A jurisprudência também reforça a necessidade de medidas preventivas. O Superior Tribunal de Justiça já reconheceu a responsabilidade do empregador por danos decorrentes de ambiente de trabalho inadequado, inclusive no aspecto psicológico (REsp 1.575.982/SP). O Supremo Tribunal Federal, por sua vez, no julgamento do RE 658.312/DF (Tema 932), afirmou o dever do Estado de assegurar condições laborais seguras e saudáveis, reconhecendo a saúde ocupacional como direito fundamental.

Importante destacar que a proposta é plenamente compatível com a Lei Orgânica Municipal, uma vez que não cria cargos, nem gera despesa obrigatória permanente. O projeto estrutura diretrizes e instrumentos de prevenção e cuidado, utilizando a rede já existente (RAPS, CAPS e Núcleo de Saúde Mental), respeitando a capacidade orçamentária e administrativa do Município.

A medida ainda se harmoniza com boas práticas nacionais, como políticas setoriais de saúde mental já instituídas em São Paulo, Belo Horizonte e Curitiba, e com as recomendações da OIT e OMS.

Por fim, ressalta-se que a implementação desta política representará importante avanço na valorização do servidor público municipal, na redução de afastamentos e custos previdenciários e na promoção da dignidade humana e eficiência administrativa, em consonância com os princípios constitucionais da Administração Pública (art. 37 da CF).

Diante do exposto, conclui-se que o presente Projeto de Lei é juridicamente legítimo, socialmente necessário e administrativamente viável, razão pela qual se submete à apreciação desta Casa Legislativa, esperando-se a sua aprovação.