



Reflexão sobre a Implementação de Programas de Saúde Mental no Ambiente de Trabalho segundo a Lei nº 14.831/2024.

Reflection on the Implementation of Mental Health Programs in the Workplace according to Law No. 14,831/2024.

Reflexión sobre la Implementación de Programas de Salud Mental en el Trabajo según la Ley nº 14.831/2024.

Elisandra Rodrigues Araujo de Ailán¹; Flávia Adriana Santos Rebello²

¹ Must University

² Universidade Federal do Oeste do Pará - Ufopa

Correspondência

elisandra.ailan@ifpr.edu.br

Direitos autorais:

Copyright © 2024 Elisandra Rodrigues Araujo de Ailán; Flávia Adriana Santos Rebello

Licença:

Este é um artigo distribuído em Acesso Aberto sob os termos da Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional. CC BY-SA

Submetido:

10/01/2025

Aprovado:

22/01/2025

ISSN:

2966-1218

RESUMO

Introdução: A saúde mental no ambiente de trabalho ganhou relevância após a promulgação da Lei nº 14.831/2024, que define diretrizes para a promoção do bem-estar psicológico dos trabalhadores. **Objetivo:** Refletir sobre a implementação de programas de saúde mental nas organizações, abordando seus benefícios, desafios e exigências legais. **Metodologia:** Com base em uma revisão bibliográfica qualitativa, foram analisadas fontes publicadas entre 2019 e 2024, incluindo livros, artigos científicos e documentos oficiais obtidos em bases como SciELO, Google Acadêmico e BVS-Psi, utilizando descritores como "Saúde Mental" e "Políticas Públicas". **Resultados:** Com a definição de parâmetros institucionais para o cuidado psicológico. Contudo, desafios persistem, como a resistência organizacional, a falta de treinamento para gestores e a carência de investimentos em infraestrutura. Apesar disso, os programas demonstram potencial para melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores, reduzir afastamentos e elevar o desempenho organizacional. **Conclusão:** A implementação eficaz desses programas exige esforços conjuntos de empresas, gestores e profissionais de saúde, além de ações preventivas contínuas e suporte psicológico. Cumprir essas diretrizes contribui para ambientes laborais mais inclusivos, produtivos e humanos.

Palavras-chave: Saúde Mental; Ambiente de Trabalho; Programas de Saúde; Legislação Trabalhista.

ABSTRACT

Introduction: Mental health in the workplace gained relevance after the enactment of Law No. 14,831/2024, which defines guidelines for promoting the psychological well-being of workers. **Objective:** To reflect on the implementation of mental health programs in organizations, addressing their benefits, challenges, and legal requirements. **Methodology:** Based on a qualitative bibliographic review, sources published between 2019 and 2024 were analyzed, including books, scientific articles, and official documents obtained from databases such as SciELO, Google Scholar, and BVS-Psi, using descriptors such as "Mental Health" and "Public Policies". **Results:** With the definition of institutional parameters for psychological care. However, challenges persist, such as organizational resistance, lack of training for managers, and lack of investment in infrastructure. Despite this, the programs demonstrate potential to improve workers' quality of life, reduce absences, and increase organizational performance. **Conclusion:** Effective implementation of these programs requires joint efforts from companies, managers and health professionals, as well as ongoing preventive actions and psychological support. Adhering to these guidelines contributes to more inclusive, productive and humane work environments.

Keywords: Mental Health; Work Environment; Health Programs; Labor Legislation.

RESUMEN

Introducción: La salud mental en el trabajo ganó relevancia después de la promulgación de la Ley nº 14.831/2024, que define directrices para la promoción del bienestar psicológico de los trabajadores. **Objetivo:** Reflexionar sobre la implementación de programas de salud mental en las organizaciones, abordando sus beneficios, desafíos y requisitos legales. **Metodología:** A partir de una revisión bibliográfica cualitativa, se analizaron fuentes publicadas entre 2019 y 2024, incluyendo libros, artículos científicos y documentos oficiales obtenidos de bases de datos como SciELO, Google Scholar y BVS-Psi, utilizando descriptores como "Salud Mental" y "Políticas Públicas". **Resultados:** Con la definición de parámetros institucionales para la atención psicológica. Sin embargo, persisten desafíos como la resistencia organizacional, la falta de capacitación a los directivos y la falta de inversión en infraestructura. A pesar de ello, los programas demuestran potencial para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, reducir el ausentismo y aumentar el desempeño organizacional. **Conclusión:** La implementación efectiva de estos programas requiere esfuerzos conjuntos de empresas, gestores y profesionales de la salud, además de acciones preventivas continuas y apoyo psicológico. El cumplimiento de estas directrices contribuye a crear entornos de trabajo más inclusivos, productivos y humanos.

Palabras clave: Salud mental; Ambiente de trabajo; Programas de Salud; Legislación Laboral.

Introdução

A saúde mental tem ganhado cada vez mais destaque no contexto corporativo, uma vez que se reconhece o impacto direto das condições emocionais e psicológicas dos colaboradores na produtividade e no clima organizacional (Pereira, 2019). A crescente conscientização sobre a importância do bem-estar mental levou à promulgação da Lei nº 14.831/2024, que incentiva a criação de programas estruturados para a promoção e manutenção da saúde mental no ambiente de trabalho (Carvalho, 2024).

Essa legislação surge em resposta às demandas sociais e econômicas por ambientes profissionais mais saudáveis, nos quais os colaboradores possam desenvolver suas atividades sem prejuízo à sua integridade psíquica (Lima; Melo, 2020). A proposta é fomentar a adoção de medidas que previnam transtornos mentais, promovam o suporte adequado e garantam a inclusão de práticas que valorizem a saúde emocional.

De acordo com Soares *et al.* (2024) A implementação de programas de saúde mental exige uma abordagem multidisciplinar, abrangendo desde a identificação de fatores de risco atrelados à organização do trabalho até a oferta de suporte especializado. Nessa perspectiva, é fundamental que empresas desenvolvam políticas que incluam campanhas de conscientização, treinamentos para lideranças e canais de comunicação acessíveis aos colaboradores.

Outro aspecto relevante refere-se ao papel das lideranças no sucesso dessas iniciativas. Gestores devem ser capacitados para reconhecer sinais de sofrimento psíquico entre os membros de suas equipes e atuar de forma acolhedora, incentivando a busca por apoio profissional sempre que necessário (Pereira, 2021). A promoção de um ambiente seguro e inclusivo é uma condição essencial para a efetividade dos programas (Pereira, 2019).

Além disso, a Lei nº 14.831/2024 incentiva a transparência nas ações voltadas para a saúde mental, com a prestação de contas sobre os resultados alcançados e a abertura para feedbacks dos colaboradores (Silva *et al.*, 2022). Essa postura estimula a melhoria contínua e assegura a credibilidade das iniciativas.

A reflexão sobre a implementação de programas de saúde mental no ambiente de trabalho, com base nas diretrizes legais, permite uma compreensão mais profunda dos desafios e oportunidades associados a essa temática. Ao fomentar práticas saudáveis, respeitadas e inclusivas, as organizações não apenas contribuem para a qualidade de vida de seus colaboradores, mas também fortalecem sua própria sustentabilidade e competitividade no mercado.

Metodologia

A metodologia deste trabalho foi estruturada com base em uma revisão bibliográfica, utilizando um método qualitativo que possibilitou uma análise aprofundada das

publicações relevantes sobre a implementação de programas de saúde mental no ambiente de trabalho, conforme estabelecido pela Lei nº 14.831/2024. De acordo com Gil (2008), para que um conhecimento seja considerado científico, é essencial que as operações técnicas que viabilizem sua verificação sejam claramente identificadas. Assim, a pesquisa bibliográfica foi conduzida de forma a investigar e discutir o tema por meio de uma seleção cuidadosa de fontes teóricas extraídas de livros, artigos, teses e outros periódicos especializados, proporcionando uma compreensão abrangente e embasada sobre a temática.

A análise dos conteúdos científicos selecionados abrangeu o período de 2019 a 2024, sendo que a coleta de dados iniciou-se com uma leitura exploratória de todo o material disponível, seguida de uma seleção mais aprofundada das informações essenciais para o desenvolvimento do trabalho. Durante esse processo, foram registrados detalhes importantes, como autores, ano de publicação, métodos utilizados, entre outros aspectos relevantes para a discussão proposta.

Além disso, foram consultadas bases de dados como Google Acadêmico, SciELO (Scientific Electronic Library Online) e BVS-Psi. Os descritores escolhidos para a seleção dos artigos incluíram termos como "Saúde Mental", "Lei", "Cultura organizacional" e "Promoção de Saúde", com o intuito de identificar fontes que trouxessem uma compreensão atualizada e relevante sobre os temas em questão.

Ao longo de todo o processo, o compromisso com a ética científica foi mantido, garantindo a citação correta de todos os autores e fontes consultadas, conforme as normas da ABNT. As informações extraídas das fontes foram utilizadas com rigor, assegurando a integridade e a validade das conclusões apresentadas neste trabalho, e oferecendo uma análise consistente e fundamentada sobre a implementação de programas de saúde mental no ambiente de trabalho, conforme os preceitos da Lei nº 14.831/2024.

Resultados e discussões

A Lei nº 14.831, sancionada em 2024, trouxe avanços significativos para a implementação de programas de saúde mental no ambiente de trabalho (Carvalho, 2024). Essa legislação surge em um contexto de crescente preocupação com os impactos da saúde mental sobre a produtividade, a qualidade de vida dos trabalhadores e a prevenção de transtornos psicológicos relacionados ao trabalho (De Oliveira Lima; Júnior; De Oliveira Gomes, 2023). Com uma abordagem ampla e inovadora, a norma visa promover a criação de ambientes mais saudáveis e inclusivos, respeitando as necessidades individuais dos trabalhadores (Brognoli; Pagnan; Longen, 2020).

A partir da promulgação dessa regulação, empregadores de médio e grande porte passaram a ser obrigados a implementar políticas efetivas de saúde mental, enquanto micro e pequenas empresas receberam incentivos para aderirem a

programas voluntários (Prado *et al.*, 2020). O enfoque central da norma é a prevenção de riscos psicossociais, como o estresse crônico, o assédio moral e sexual, bem como a promoção de boas práticas para o bem-estar dos trabalhadores (Silva *et al.*, 2022).

Um dos principais avanços trazidos por essa regulamentação é a obrigatoriedade de diagnósticos organizacionais periódicos (Bernades; Menezes, 2021). As empresas devem identificar fatores de risco psicossocial, com base em metodologias científicas validadas, para elaborar planos de intervenção personalizados. Esses diagnósticos incluem a realização de pesquisas anônimas com os colaboradores e a análise de indicadores de absenteísmo, turnover e licenças relacionadas à saúde mental (De Souza, 2024).

Ademais, a norma prevê a necessidade de formação continuada para gestores e lideranças, com o objetivo de capacitá-los a lidar de forma humanizada e eficaz com questões relacionadas à saúde mental (Vargas; Campos, 2019). Essa medida visa desconstruir estigmas e promover uma cultura organizacional mais aberta e empática.

A implementação de programas de acolhimento também se destaca como um dos pilares dessa diretriz (Pereira, 2019). As empresas devem criar espaços seguros para que os trabalhadores possam expressar suas dificuldades, além de disponibilizar acesso a profissionais de saúde mental, como psicólogos e terapeutas

ocupacionais, em parceria com serviços de assistência externa ou internos.

Outro ponto relevante é a integração dos programas de saúde mental com as políticas de segurança e saúde ocupacional. Essa abordagem sistêmica reflete uma visão holística da saúde do trabalhador, reconhecendo que aspectos psicológicos e físicos estão intrinsecamente conectados.

No âmbito dos direitos dos trabalhadores, essa regulação também estabelece a proteção contra discriminação por questões de saúde mental (De Sa, 2024). As empresas são proibidas de realizar práticas discriminatórias, como a recusa de promoções ou a dispensa injustificada de trabalhadores que enfrentem transtornos psicológicos.

Do ponto de vista da avaliação de resultados, o dispositivo determina que as organizações apresentem relatórios anuais detalhando as ações realizadas e os impactos observados (De Souza, 2024). Esses relatórios devem incluir indicadores quantitativos e qualitativos, permitindo uma análise abrangente da eficácia dos programas.

De acordo com Campos (2024) a promoção de campanhas de conscientização é outro aspecto fundamental. As empresas devem desenvolver ações educativas sobre temas como manejo do estresse, resiliência, inteligência emocional e práticas de autocuidado. Essas campanhas contribuem para a construção de uma cultura organizacional mais saudável.

No campo da prevenção, a regulamentação incentiva a adoção de medidas que minimizem os fatores de estresse no ambiente de trabalho. Isso inclui a reavaliação de cargas horárias excessivas, a flexibilização de jornadas e a promoção de espaços de descanso.

O papel da tecnologia também foi reconhecido pela norma. Ferramentas digitais, como aplicativos de mindfulness e plataformas de suporte psicológico, são incentivadas como parte das estratégias de promoção da saúde mental (Matos *et al.*, 2024).

Para Ferriti (2024) a regulamentação estimula a parceria entre empresas e instituições acadêmicas para a realização de pesquisas que possam embasar a melhoria contínua dos programas implementados.

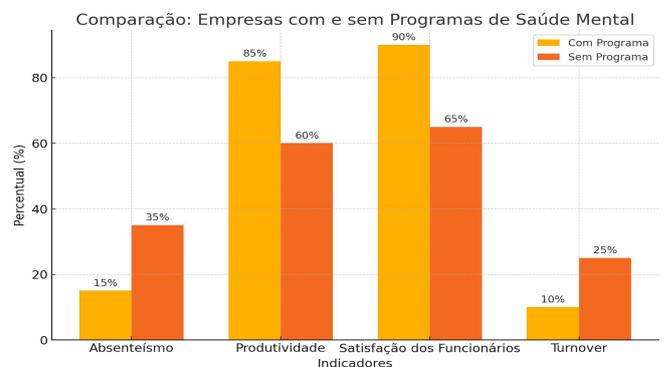
A fiscalização e o cumprimento dessa diretriz estão sob a responsabilidade dos órgãos competentes em saúde e trabalho. São previstas sanções para as organizações que não cumprirem as determinações legais, com multas proporcionais ao porte da empresa e à gravidade das infrações (De Araujo Ribeiro *et al.*, 2022).

A diretriz também prevê incentivos fiscais para empresas que se destacarem na implementação de boas práticas em saúde mental. Essa medida busca fomentar a adesão voluntária e a disseminação de modelos exitosos.

Uma análise dos primeiros resultados após a implementação da norma aponta para uma redução significativa nos índices de absenteísmo e uma melhora na satisfação dos trabalhadores.

Relatos de empresas pioneiras indicam ganhos em produtividade e engajamento das equipes.

Imagem - 01: Gráfico estatístico da implementação da lei nº 14.831/2024



Fonte: De autoria própria, 2025

A reflexão sobre os impactos dessa regulamentação leva à conclusão de que a promoção da saúde mental não é apenas uma obrigatoriedade legal, mas também uma estratégia inteligente para o desenvolvimento organizacional (Vargas; Campos, 2019). Empresas que investem no bem-estar de seus colaboradores tendem a se destacar em um mercado cada vez mais competitivo.

Entretanto, desafios ainda permanecem. Pequenas empresas enfrentam dificuldades para implementar programas robustos, enquanto a resistência cultural a temas de saúde mental ainda persiste em alguns setores (De Souza, 2024).

Para superar essas barreiras, é fundamental a ampliação de parcerias entre governos, sociedade civil e setor privado. A construção de uma rede de suporte para pequenas empresas pode ser uma solução viável.

Em suma, a norma representa um marco importante na promoção da saúde mental no ambiente de trabalho no Brasil. Sua implementação efetiva exige o engajamento de

todos os atores envolvidos, mas os benefícios para a sociedade são inegáveis (Bernades; Menezes, 2021).

A reflexão sobre essa diretriz reforça a necessidade de uma mudança de paradigma, onde a saúde mental deixe de ser um tema marginal e passe a ocupar um lugar central nas políticas de gestão de pessoas (Lacaz, 2019).

Com uma implementação adequada, a norma tem o potencial de transformar a realidade das organizações brasileiras, tornando-as ambientes mais saudáveis, inclusivos e produtivos.

Conclusão

A implementação de programas de saúde mental no ambiente de trabalho, conforme estipulado pela legislação nº 14.831/2024, representa um avanço significativo na promoção do bem-estar dos trabalhadores e na construção de espaços laborais mais saudáveis e produtivos. Este estudo evidenciou a importância de uma abordagem integrada e contínua, que envolva não apenas políticas públicas, mas também a conscientização de empregadores e empregados sobre a relevância da saúde mental para o desempenho individual e coletivo nas organizações. A revisão bibliográfica realizada indicou que, apesar dos progressos, ainda existem desafios a serem superados, como a falta de infraestrutura adequada, a resistência cultural e a necessidade de capacitação para gestores e equipes de recursos humanos.

No entanto, a referida norma emerge como um marco importante ao estabelecer diretrizes claras para a criação de programas de saúde mental no contexto laboral, oferecendo um direcionamento legal que fortalece a construção de ambientes de trabalho que promovem o cuidado com a saúde integral do trabalhador. A pesquisa revelou que a efetiva implementação dessas iniciativas requer o envolvimento constante de todos os agentes, com a criação de espaços de diálogo, suporte psicológico e a adoção de práticas preventivas para os transtornos mentais relacionados ao trabalho. Assim, ao investir no cuidado da saúde mental dos colaboradores, as organizações não apenas cumprem uma exigência normativa, mas também contribuem para a criação de ambientes mais humanos, respeitosos e produtivos, fundamentais para a qualidade de vida e o bem-estar de todos.

Referências

BERNARDES, Ana Rita Barreto; MENEZES, Lucianne Sant'Anna de. Organização do trabalho e a saúde mental dos trabalhadores que lidam com doação de órgãos e tecidos para transplantes. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 26, p. 5967-5976, 2021.

BROGNOLI, Evelyn; PAGNAN, Júlia Maragno; LONGEN, Willians Cassiano. Saúde mental dos trabalhadores da educação. **Brazilian Journal of Health Review**, v. 3, n. 5, p. 11521-11530, 2020.

CAMPOS, Ana Cristina Viana. Empreender com saúde mental: o impacto da Lei 14.831 no empreendedorismo feminino. **Brazilian Journal of Business**, v. 6, n. 3, p. e72859-e72859, 2024.

CARVALHO, Mery Elen da Silva Scalia. A Concessão do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental enquanto Política.

DE ARAÚJO RIBEIRO, Gláucia Maria et al. Políticas públicas baseadas em evidências na área da saúde mental: uma releitura das capacidades estatais técnicas, burocráticas e políticas, em especial na região do Amazonas. 2022.

DE OLIVEIRA LIMA, Lucas Alves; JUNIOR, Paulo Lourenço Domingues; DE OLIVEIRA GOMES, Olga Venimar. Saúde mental e esgotamento profissional: um estudo qualitativo sobre os fatores associados à Síndrome de Burnout entre profissionais da saúde. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 16, n. 47, p. 264-283, 2023.

DE SA, João Mário Lima. PSICOLOGIA E CULTURA ORGANIZACIONAL: PERSPECTIVA DA ANÁLISE DO COMPORTAMENTO. **Revista Cedigma**, v. 1, n. 1, p. 1-12, 2024.

DE SOUZA, Marcos Aguiar. PROMOÇÃO DA SAÚDE E BEM-ESTAR EM DIFERENTES CONTEXTOS: ESTRATÉGIAS DE PESQUISA NA SOCIEDADE, NAS ORGANIZAÇÕES E NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO. **PPGPSI—Uma década de contribuição à pesquisa em psicologia na baixada fluminense**, p. 20, 2024.

FERRETTI, Marcelo Galletti. A pauta da saúde mental nas empresas: ocasião para a problematização das medidas individualizadas e individualizantes. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, v. 49, p. edsmsubj6, 2024.

LACAZ, Francisco Antonio de Castro. A (Contra) Reforma Trabalhista: lei 13.467/2017, um descalabro para a Saúde dos Trabalhadores. **Ciência & saúde coletiva**, v. 24, p. 680-680, 2019.

LIMA, Fabíola Bessa Salmito; MELO, Sandro Nahmias. Teletrabalho, meio ambiente do trabalho, redes sociais e os reflexos na saúde mental do trabalhador. **Nova Hileia| Revista Eletrônica de Direito Ambiental da Amazônia. ISSN: 2525-4537**, v. 5, n. 3, p. 1-22, 2020.

MATOS, Joise Gomes et al. TRABALHO E EXAUSTÃO: RESPONSABILIDADE DO EMPREGADOR NO DESENVOLVIMENTO DO BURNOUT. 2024

PRADO, Amanda Dornelas et al. A saúde mental dos profissionais de saúde frente à pandemia do COVID-19: uma revisão integrativa. **Revista**

Eletrônica Acervo Saúde, n. 46, p. e4128-e4128, 2020.

PEREIRA, Andre Sousa. **Meio ambiente do trabalho e o direito à saúde mental do trabalhador**. LTr Editora, 2019.

FERREIRA, H. G. Saúde mental. **Dicionário de avaliação psicológica**, p. 270-272, 2021.

SILVA, Jardson et al. Promoção da saúde mental dos trabalhadores da saúde: as práticas integrativas e complementares como estratégias de cuidado. **Revista Ciência Plural**, v. 8, n. 3, p. 1-16, 2022.

SOARES, Juliana Pontes et al. Percepções dos gestores de saúde sobre saúde mental. **Boletim de Conjuntura (BOCA)**, v. 19, n. 56, p. 378-405, 2024.

VARGAS, Annabelle de Fátima Modesto; CAMPOS, Mauro Macedo. A trajetória das políticas de saúde mental e de álcool e outras drogas no século XX. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 24, n. 3, p. 1041-1050, 2019.