ISSN: 2594-6153

A Concessão do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental enquanto Política Pública para o Desenvolvimento Socioeconômico Sustentável

Mery Elen da Silva Scalia Carvalho

Universidade Santa Cecília (UNISANTA), Santos-SP, Brasil

E-mail: mc216843@alunos.unisanta.br

Resumo: O presente artigo tem como objetivo analisar como a instituição do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental pela Lei n.º 14.831/2024 poderá auxiliar na construção de uma nova cultura de sustentabilidade empresarial. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, com a finalidade explicativa e descritiva. A coleta de dados ocorreu por meio de levantamento bibliográfico e o método de análise foi a revisão narrativa. Constatou-se que o Poder Público, ao propor diretrizes para promoção de saúde mental e facultar a adesão dos empregadores, optou por uma ação de Governança Colaborativa, o que se mostra vantajoso diante da complexidade dos fatores que desencadeiam o adoecimento ocupacional. Será importante definir critérios e indicadores a fim de verificar o efetivo impacto desta política.

Palavras-chave: ESG (*Environmental, Social and Governance*); Riscos Psicossociais do Ambiente Laboral; Prevenção Primária em Saúde

The granting of the Mental Health Promoting Company Certificate as a Public Policy for sustainable socioeconomic development

Abstract: This article aims to analyze how the institution of the Mental Health Promoting Company Certificate by Law No. 14.831/2024 can help in the construction of a new culture of corporate sustainability. This is qualitative research, with explanatory and descriptive purposes. Data collection occurred through bibliographical research and the analysis method was narrative review. It was found that the Public Power, when proposing guidelines for promoting mental health and allowing employers to adhere, opted for a Collaborative Governance action, which proves to be advantageous given the complexity of the factors that trigger occupational illness. It will be important to define criteria and indicators in order to verify the effective impact of this policy.

Keywords: ESG (Environmental, Social and Governance); Psychosocial Risks of the Work Environment; Primary Prevention in Health

Introdução

Ao longo das últimas décadas, com esteio no sistema econômico capitalista e neoliberal, a cultura organizacional era comumente construída em torno da funcionalidade dos negócios [1], visando ampliar o binômio produtividade e lucratividade. Tal concepção resultou no desenvolvimento de métodos de gestão abusivos e violadores dos direitos fundamentais [2] como, por exemplo, a gestão por pressão e a gestão por medo, expondo as pessoas trabalhadoras a cobrança desmedida para o cumprimento de metas, sobrecarga de atividades, falta de

ISSN: 2594-6153

autonomia no desempenho das tarefas, conflitos interpessoais, situações de assédio moral ou sexual, entre outros estressores psicossociais [3].

Não por acaso, constata-se um aumento do sofrimento psíquico patológico no ambiente do trabalho. Segundo dados do Conselho Nacional da Saúde, entre os anos de 2006 e 2022, foram registradas aproximadamente 18 mil notificações por transtornos mentais relacionados ao trabalho [4]. O problema é ainda mais grave, considerando a subnotificação decorrente da estigmatização e da falta de informações sobre o tema. E toda a sociedade é prejudicada, seja pela degradação da qualidade de vida, seja pela destinação de receitas públicas para o custeio dos serviços de saúde e previdência social [2].

Por isso, é necessário integrar esta questão na agenda de Políticas Públicas do Estado. Leonardo Secchi [5] salienta que um problema se torna público quando "os atores políticos intersubjetivamente o consideram problema (situação inadequada) e público (relevante para a coletividade)". É o que se vislumbra neste caso, sendo oportuno que o Poder Público busque caminhos para induzir o comportamento das empresas privadas para a construção de uma nova cultura coorporativa que internalize ambientes e processos de trabalho saudáveis.

Objetivos

O objetivo do presente estudo é apresentar reflexões acerca da instituição do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, por meio da Lei n.º 14.831/2024, bem como acerca das medidas de Governança Colaborativa por meio das quais o Estado atua em rede com as empresas privadas, fortalecendo relações de reciprocidade e integração [6] a fim de alcançar propósitos sociais relevantes.

Material e Métodos

Foi desenvolvida uma pesquisa qualitativa, com a finalidade explicativa e descritiva. O método de coleta de dados foi o levantamento de documentação indireta [7], primordialmente artigos científicos, doutrina abalizada e legislação interna, a fim de identificar conceitos compartilhados. O método de análise foi a revisão narrativa, porquanto não há a pretensão de exaurir as fontes de informação [7].

Resultados

Em 27 de março de 2014, foi publicada a Lei n.º 14.831, instituindo o certificado "Empresa Promotora da Saúde Mental". Na fundamentação do projeto de lei, a autora, Deputada Federal Maria Arraes, salientou que a estigmatização, a subnotificação e a falta de

ISSN: 2594-6153

medidas preventivas concorrem para tornar as doenças psicológicas e psiquiátricas cada vez mais recorrentes [8].

O certificado trata-se de uma titulação oferecida pelo Governo Federal no intento de prestigiar os empregadores que, voluntariamente, adotem critérios de promoção da saúde mental e do bem-estar de seus trabalhadores. Consta na norma que será nomeada uma comissão responsável por analisar a conformidade das práticas desenvolvidas pela empresa, conforme regulamento a ser editado.

A Lei n.º 14.831/2024 estabeleceu diretrizes para nortear as ações e políticas das empresas, bem como a análise a ser realizada pela comissão. Primeiramente, exemplificou-se medidas relacionadas à promoção da saúde mental, tais quais a realização de campanhas e de treinamentos sobre a importância do tema, capacitação das lideranças, combate à discriminação e ao assédio. Também foram previstas diretrizes relacionadas ao bem-estar, notadamente a promoção de ambiente de trabalho seguro e saudável e o incentivo à interação saudável no ambiente de trabalho e à comunicação integrativa. Por fim, foram previstas iniciativas voltadas à garantia de transparência e prestação de contas, o que inclui a divulgação regular das ações, canal para recebimento de sugestões e avaliações e definição de metas e avaliações.

O certificado Empresa Promotora da Saúde Mental terá validade de 2 (dois) anos e sua renovação está condicionada a novo processo de avaliação. A empresa que aderir à política e obtiver o certificado poderá mencioná-lo em sua comunicação e em materiais promocionais, a fim de destacar publicamente seu compromisso com a saúde mental e com o bem-estar de seus trabalhadores. Será importante ao Poder Público definir indicadores para avaliar o impacto da concessão deste certificado, identificando as práticas mais eficientes e eficazes e que poderão integrar vindouras Políticas Públicas desta seara.

Discussão

A promoção da saúde relaciona-se com a medicina preventiva, buscando o controle dos determinantes sociais da saúde, dentre os quais se inclui o meio ambiente do trabalho. Prestigia-se a prevenção primária por meio de políticas "...adotadas no período de pré-patogênese, através de medidas destinadas a desenvolver uma saúde geral ótima" [9].

Neste cenário, a concessão do certificado "Empresa Promotora da Saúde Mental" trata-se de uma Política Pública de premiação que visa "influenciar comportamento com estímulos positivos" [5]. Enquanto instrumento regulatório, está fundamentada no princípio da adesão [5], sendo predominantemente proativa e consensual.

ISSN: 2594-6153

De fato, mais vantajoso e eficaz que desenvolver uma Política Pública coercitiva, punitiva e reativa é incentivar e apoiar os empresários na construção de boas práticas conectadas a valores como a sustentabilidade empresarial e a responsabilidade social, com enfoque na saúde, na segurança e na inclusão do ser humano trabalhador. A ação colaborativa entre a esfera pública e privada também possibilita a prevenção de atos de corrupção, insulamento e captura [6].

No que concerne ao bem-estar mental, destaque-se que, atualmente, não há no país normas específicas que estabeleçam limites de exposição dos trabalhadores a estressores psicossociais. Todavia, deve haver especial interesse na abordagem dos impactos negativos destes estressores, por serem riscos mais previsíveis e, portanto, mais controláveis [3].

A diversidade dos perfis empresariais (decorrente dos diferentes setores produtivos, do porte econômico e da diversidade tecnológica, e.g.) torna complexa a padronização e imposição de condutas sem violar o direito à liberdade econômica do empregador. E tais fatores dificultam a atividade fiscalizatória e punitiva dos órgãos de controle do Estado. Por isso é importante uma adesão voluntária do empresariado visando uma tutela preventiva dos agravos em saúde a partir do autocontrole das fragilidades organizacionais e intervenção precoce diante das situações de risco ocupacional.

A ação social das empresas privadas no Brasil ainda é tímida, voltada ao assistencialismo de curto prazo, filantropia e doações [10]. Tais condutas, embora não sejam reprováveis, não geram impactos na raiz dos problemas vivenciados pela comunidade. Ademais, não se relacionam às externalidades decorrentes da própria atividade empresarial. Silva [1] destaca que se a governança não for introduzida de forma efetiva, plena e séria na cultura corporativa, poderá representar uma mera maquiagem administrativa, ou mero *greenwashing*.

Não se desconhece os custos adicionais que o empregador empenhado na responsabilidade social estará submetido [10]. No entanto, as empresas que buscam incluir as questões ESG no quotidiano de suas atividades reconhecem nestas um valor econômico-financeiro [11]. Uma gestão ética e atenta aos direitos fundamentais dos trabalhadores também traz vantagens por, potencialmente, reduzir afastamentos médicos e o *turn over*, aumentar a motivação e a produtividade dos empregados, bem como fortalecer a reputação da empresa perante os consumidores e investidores.

ISSN: 2594-6153

Considerações Finais

É possível e recomendável uma atuação articulada e cooperativa entre o Poder Público e as empresas privadas na promoção da saúde mental da pessoa trabalhadora. Diante da complexidade dos fatores que podem desencadear um sofrimento patológico, premiar as empresas que optam por uma gestão preocupada com a sustentabilidade emocional de seu ambiente laboral é tão importante quanto impor sanções. Nesta senda, a instituição do certificado da "Empresa Promotora da Saúde Mental" convida os empregadores a repensarem seus modos de gestão e desenvolverem uma cultura organizacional centrada no capital humano. A internalização de boas práticas auxilia na construção de uma nova consciência a ser aperfeiçoada pelas futuras gerações.

Referências

1. Silva DDP. ESG e a Importância Da Transição Cultural Corporativa: Desafios E Adequações. *In:* Palermo C; Soler F. ESG (ambiental, social e governança): da teoria à prática. São Paulo: Saraiva; 2023. Ebook.
2. Ebert PRL. Assédio moral organizacional no meio ambiente do trabalho. *In:* Feliciano GG, Benevides M. Curso de Direito Ambiental do Trabalho. São Paulo: Editora Matrioska; 2021. Ebook.
3. Fisher FM, Silva-Junior JS. Fatores psicossociais: desafios contemporâneos no campo da saúde mental. *In:* Schimidt MLG, Castro MF, Casadore MMC. Fatores psicossociais e processo saúde/doença no trabalho. 1 ed. São Paulo: FiloCzar; 2018.
4. Conselho Nacional da Saúde. Transtornos mentais e adoecimento no ambiente de trabalho: como enfrentar?. ASCOM CNS. 2023 abr 28 [acesso em: 11 mai. 2024]. Disponível em: https://conselho.saude.gov.br/ultimas-noticias-cns/2985-transtornos-mentais-e-adoecimento-no-ambiente-de-trabalho-como-enfrentar..
5. Secchi L. Políticas públicas: conceitos, esquemas de análise, casos práticos. São Paulo: Cengege Learning; 2013. 188 p.
6. Marini C, Martins HF. Governança pública contemporânea: uma tentativa de dissecação conceitual. Revista do TCU 2024; n. 130: p. 42-53.
7. Lamy M. Metodologia da pesquisa. Técnicas de investigação, argumentação e redação. 2 ed. São Paulo: Matrioska Editora; 2020.
8. Brasil. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei n.º 4.358: institui o Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental, e dá outras providências. Câmara dos Deputados, 2023 [acesso em 10 mai 2024]. Disponível em: https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=2324852&filename=PL%204358/2023.
9. Leavell H, Clark G. Medicina preventiva. Tradutores: Maria Cecília Ferro Donnangelo; Moisés Goldbaum; Uraci Simões Ramos. São Paulo: Editora McGraw-Hill do Brasil; 1976. 744 p.
10. Kon A. Responsabilidade social das empresas como instrumento para o desenvolvimento: a função da política pública. Revista planejamento e políticas públicas 2013 jul./dez; n. 41: p. 46-88.
11. Voltolini R. Vamos falar de ESG? Provocações de um pioneiro em sustentabilidade empresarial**.** 1. ed. Belo Horizonte: Voo; 2021. 221 p.