

EXIGE ATUALIZAÇÃO DE SISTEMAS

CNPJ AGORA TEM LETRAS: MUDANÇA PODE TRAVAR COMPRAS, NOTAS FISCAIS E ATÉ VENDAS

Leia na página 8

Saúde mental no trabalho: por que campanhas não bastam

Com mais de 546 mil afastamentos por transtornos mentais e comportamentais registrados em 2025, empresas são desafiadas a transformar ações de conscientização em mudanças permanentes na rotina de trabalho

Palestras, campanhas de conscientização e ações de engajamento costumam ganhar espaço nas empresas durante setembro, mês marcado pelas discussões sobre prevenção ao suicídio e saúde mental. Embora essas iniciativas ajudem a abrir conversas importantes, o cuidado com os funcionários é colocado à prova principalmente depois que a programação termina.

Em 2025, o Brasil registrou 546.254 concessões de benefícios por incapacidade temporária relacionadas a transtornos mentais e comportamentais, segundo o Ministério da Previdência Social. O número representa um crescimento de aproximadamente 15% em comparação com 2024, quando foram contabilizados 472.328 afastamentos.

O avanço dos casos ocorre em um momento no qual as empresas também precisam olhar com mais atenção para os riscos psicossociais relacionados ao trabalho. Desde maio de 2026, a NR1 passou a mencionar expressamente esses fatores no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais.

Na prática, isso significa observar também situações relacionadas à própria organização do trabalho, como sobrecarga, metas incompatíveis, jornadas excessivas, assédio, conflitos, falta de apoio das lideranças e pouca autonomia.

“Uma campanha pode abrir espaço para uma conversa que antes não acontecia. Mas, se o colaborador voltar para uma rotina marcada por sobrecarga, falta de diálogo ou insegurança, a mensagem perde força. O cuidado precisa aparecer nas decisões, na postura das lideranças e na forma como o trabalho é organizado”, afirma Carol Zein, sócia-diretora da Mami&Co, holding brasileira especializada em produtos para a primeira infância.

Quando a vida do funcionário muda

Embora os riscos previstos na NR-1 sejam aqueles relacionados ao trabalho, acontecimentos da vida pessoal também podem alterar a maneira como uma pessoa vivencia sua rotina profissional. A chegada de um filho, um luto, o adoecimento de um familiar, uma separação ou uma dificuldade financeira não desaparecem quando o colaborador inicia o expediente.



“Uma campanha pode abrir espaço para uma conversa que antes não acontecia. Mas, se o colaborador voltar para uma rotina marcada por sobrecarga, falta de diálogo ou insegurança, a mensagem perde força.

O papel da organização é criar um ambiente no qual mudanças importantes possam ser comunicadas com segurança e consideradas na gestão do trabalho, respeitando os limites e a privacidade de cada pessoa.

A maternidade é um exemplo evidente. O cuidado com uma profissional que se torna mãe não se encerra na concessão da licença-maternidade. “Existem momentos em que fica muito claro se o cuidado faz realmente parte da cultura. A maternidade é um deles. A profissional retorna com a mesma competência e experiência, mas passa a viver uma rotina completamente diferente. Acolher essa transição não é diminuir sua capacidade, e sim reconhecer que a vida mudou e que o trabalho também pode precisar de ajustes”, explica Carol.

Com essa proposta, a Mami&Co estruturou uma programação interna ao longo de setembro, abordando diferentes fatores que podem impactar a experiência dos funcionários. A companhia realizará encontros sobre relacionamento interpessoal, saúde financeira e saúde mental nos dias 9, 15 e 22, respectivamente.

As atividades serão acompanhadas por ações voltadas à convivência entre as equipes. A empresa também criou a Caixa da Gentileza, na qual os colaboradores poderão deixar mensagens de agradecimento, reconhecimento ou incentivo aos colegas.

As iniciativas fazem parte de um trabalho que começou antes de setembro. A companhia realizou um diagnóstico psicossocial, com a participação de mais de 60% dos seus 119 colaboradores. O levantamento foi utilizado para mapear percepções sobre o ambiente de trabalho e orientar novas ações internas.

Para que esse tipo de iniciativa produza efeitos além do calendário, no entanto, é necessário acompanhar os resultados, ouvir os funcionários e identificar se existem problemas na organização do trabalho que precisam ser corrigidos. Palestras e campanhas podem complementar esse processo, mas não substituem diagnóstico, planejamento e medidas de prevenção.

Cinco caminhos para transformar conscientização em cuidado permanente

Empresas que desejam avançar nessa discussão podem começar por algumas medidas:

1 Ouvir os funcionários com segurança: criar canais de escuta que garantam confidencialidade e reduzam o medo de exposição ou retaliação.

2 Avaliar a organização do trabalho: observar jornadas, metas, volume de demandas, pausas, autonomia, conflitos e relações entre equipes.

3 Preparar as lideranças: gestores precisam reconhecer sinais de sobrecarga, conduzir conversas difíceis e saber encaminhar situações que exigem apoio especializado.

4 Acolher momentos de transição: retorno da licença-maternidade, luto, adoecimento e mudanças familiares exigem sensibilidade, diálogo e, quando possível, adaptações temporárias.

5 Acompanhar os resultados: o diagnóstico inicial deve ser transformado em plano de ação, com revisão periódica das medidas adotadas.

“Não adianta falar sobre cuidado apenas quando o calendário pede. Ele aparece na forma como uma pessoa é recebida ao retornar de uma licença, na abertura para comunicar uma dificuldade, na relação entre colegas e na maneira como as lideranças respondem aos problemas. Setembro pode ser o começo da conversa, mas ela precisa continuar durante o ano inteiro”, conclui Carol.

Negócios em Pauta

Ana Dionísia da Luz Coelho Novembro

XXVI Curso sobre Tecnologia de Produção de Sementes de Hortalças

A Escola Superior de Agricultura Luiz de Queiroz (Esalq/USP) sediará, de 14 a 16 de outubro, o XXVI Curso sobre Tecnologia de Produção de Sementes de Hortalças, organizado pela Embrapa em parceria com a USP, a Esalq e o departamento de Produção Vegetal. O curso reunirá profissionais, docentes e estudantes interessados em tecnologia de sementes, melhoramento genético e produção de hortalças. A programação tem como objetivo ampliar a difusão de conhecimentos e inovações em pesquisa e tecnologia de sementes, promovendo a troca de experiências entre pesquisadores, profissionais e estudantes. Entre os temas estão o panorama da olericultura brasileira, mercado e legislação de sementes, produção de sementes de diferentes hortalças, qualidade de mudas, beneficiamento, análise e patologia de sementes, além de banco de germoplasma e desenvolvimento e morfologia de flores, frutos e sementes. Informações e inscrições: pelos e-mails: warley.nascimento@embrapa.br e adlcnoxe@usp.br, até 10 de outubro de 2026.

Leia a coluna completa na página 3

News@TI

Divulgação

3ª Semana de Inovação do Instituto Atlântico será aberta ao público e terá Hackathon

@Tendo como temática central a Inteligência Artificial, refletindo o potencial criativo existente no Ceará, o Instituto Atlântico vai realizar, entre os dias 13 e 15 de outubro, a 3ª edição da Semana de Inovação do Atlântico. O evento neste ano traz novidades, como a possibilidade de participação do público em geral e a realização do Hackaton de Impacto, que terá premiação em dinheiro para os primeiros colocados. A Semana de Inovação do Atlântico vai ocorrer às vésperas da organização celebrar seus 25 anos de existência, com palestras de referência nacional, plenárias, cases de inovação, painéis de discussão e workshops, para explorar tendências tecnológicas e de mercado, descobertas e aplicações que estão impulsionando a inovação no país (https://www.sympla.com.br/evento/3-semana-de-inovacao-atlantico/3571986?referrer=www.google.com&referrer=www.google.com).

Leia a coluna completa na página 2

Consórcio ou quitar dívidas: o que deve vir primeiro?

Recorde de negativados no país reforça a importância de reorganizar o orçamento antes de assumir compromissos de longo prazo para comprar carro ou imóvel.

47,3% dos candidatos desistem de processos seletivos robotizados

Desconfiança com o uso de softwares de seleção passa dos 90% entre os profissionais que têm mais de 10 anos de carreira.

Dados dispersos dificultam expansão de agentes de IA, aponta estudo

Pesquisa da Deloitte com 501 líderes nos Estados Unidos aponta entraves no acesso às informações; documentos desatualizados também podem levar assistentes a informar regras que já não valem.

Como empresas e autônomos podem evitar a perda definitiva de arquivos digitais

Um computador que deixa de funcionar, um celular perdido ou um ataque cibernético podem transformar arquivos digitais em um problema para empresas e profissionais autônomos. Fotos de produtos, contratos, documentos fiscais, projetos e dados de clientes estão entre as informações que podem ser perdidas quando não existe uma cópia de segurança.

Para informações sobre o

MERCADO FINANCEIRO

faça a leitura do QR Code com seu celular

Vetores do Varejo

De pequeno negócio a empresa estruturada: o estágio que muitos empreendedores não conseguem atravessar

Por Lyana Bittencourt

Leia na página 4

Automóveis

Via Digital Motors

Por Lucia Camargo Nunes

Leia na página 6