

Saúde mental ganha protagonismo nas empresas

Ciência da Felicidade se consolida no mercado como ferramenta corporativa

Da Redação

O Setembro Amarelo amplia, todos os anos, o debate sobre saúde mental e valorização da vida. No ambiente corporativo, a campanha também ajuda a colocar em evidência uma questão que vem ganhando espaço nas estratégias das organizações: como criar ambientes de trabalho que favoreçam a saúde emocional e previnam o adoecimento dos trabalhadores.

A busca por qualidade de vida nas organizações deixou de ser apenas um tema de Recursos Humanos para se tornar uma prioridade estratégica. Parte dessa mudança está relacionada ao avanço de marcos regulatórios voltados à saúde e à segurança no trabalho, como a Lei 14.831/2024, que instituiu o Certificado Nacional de Empresa Promotora da Saúde Mental, e a atualização da Norma Regulamenta-

dora nº 1 (NR-1), que inclui os fatores de risco psicossociais relacionados ao trabalho no gerenciamento de riscos ocupacionais.

O cenário ajuda a dimensionar a urgência do tema. Dados oficiais do INSS analisados pela Associação Nacional de Medicina do Trabalho (ANAMT) mostram que os afastamentos relacionados a transtornos mentais passaram de 219.850, em 2023, para 393.670 até novembro de 2025. Entre os casos analisados, os afastamentos associados à síndrome de burnout apresentaram o crescimento percentual mais expressivo, passando de 1.760 registros em 2023 para 6.985 em 2025.

Para atender às exigências do mercado e combater o avanço do estresse e do burnout (síndrome do esgotamento profissional), a Ciência da Felicidade ganha destaque. Fundamentada na neurociência e na psicologia positiva, a área propõe a cria-



Criar ambientes de trabalho psicologicamente seguros e combater o avanço do burnout

ção de ambientes de trabalho psicologicamente seguros e sustentáveis.

“Empresas que alinham seus valores às necessidades humanas e reconhecem os aspectos positivos das pessoas favorecem o engajamento, a performance e a retenção de talentos. Superar os desafios de saúde emocional nas organizações demanda lideranças capacitadas e letradas no tema. A felicidade no trabalho precisa ser tratada como cultura e gestão de longo prazo”, afirma Andrea Perez, Head do Instituto Felicidade Agora é Ciência (IFAC) e presidente do Congresso Felicidadar.

Para a especialista em Psicologia Positiva Andrea Perez, a promoção da saúde

mental no ambiente de trabalho exige a implementação de programas estruturados que garantam acesso contínuo a apoio psicológico e psiquiátrico, além de campanhas e treinamentos.

De acordo com ela, esse movimento requer a capacitação de lideranças para atender às reais necessidades dos trabalhadores, combatendo ativamente a discriminação e o assédio, enquanto se assegura a avaliação constante das ações adotadas.

Também fazem parte desse processo iniciativas relacionadas à atividade física, alimentação equilibrada, qualidade das relações profissionais e comunicação interna. Mais do que criar

programas isolados, a especialista defende que as empresas estabeleçam políticas permanentes, com canais de escuta, acompanhamento dos resultados e transparência sobre as ações adotadas.

“Além do impacto direto na saúde do trabalhador, a implementação de ambientes psicologicamente seguros reflete na redução de custos operacionais e no fortalecimento da marca empregadora”, ressalta Andrea Perez.

O tema será um dos assuntos abordados durante o Congresso Felicidadar, que acontece nos dias 26 e 27 de setembro, no Rio de Janeiro, reunindo líderes e especialistas em gestão de pessoas e na Ciência da Felicidade.

Aplicação da jornada de trabalho pode gerar riscos

Da Redação

O debate sobre as diferentes formas de organização da jornada de trabalho tem ganhado espaço e levantado dúvidas entre empresas e trabalhadores. Escalas como 6x1, 5x2 e 12x36 fazem parte da rotina de diferentes setores, mas a existência de um modelo previsto na legislação não significa que sua aplicação esteja automaticamente livre de riscos.

Na prática, uma escala considerada legal pode gerar problemas quando é aplicada de maneira inadequada, especialmente em situações envolvendo extrapolação habitual da jornada, desrespeito aos períodos de descanso, intervalos não concedidos corretamente ou alterações na rotina do trabalhador sem a

observância das regras aplicáveis.

Para Tatiana Sant’Anna, advogada trabalhista do Durão, Almeida & Pontes Advogados Associados, com mais de 20 anos de experiência exclusiva na defesa de empresas, o principal cuidado dos empregadores deve estar não apenas na definição da escala, mas também no acompanhamento da jornada efetivamente cumprida pelos funcionários.

“A existência de uma escala prevista na legislação não significa que qualquer forma de aplicação daquela jornada seja válida. O empregador precisa observar os limites de duração do trabalho, os intervalos e os períodos de descanso. Quando existe uma diferença entre a escala formalmente estabelecida e



Riscos passam por horas extras, indenizações e ações judiciais

aquilo que acontece na prática, pode surgir um passivo trabalhista”, explica Tatiana Sant’Anna.

Segundo a advogada, um dos problemas mais comuns ocorre quando o trabalhador

possui uma jornada previamente definida, mas acaba permanecendo à disposição da empresa por períodos superiores aos previstos.

Isso pode acontecer, por exemplo, quando há neces-

sidade frequente de chegar antes do horário, sair depois do expediente, realizar atividades durante o intervalo ou responder a demandas relacionadas ao trabalho fora da jornada estabelecida.

“Não basta estabelecer formalmente uma determinada escala. É preciso verificar se a jornada real corresponde ao que foi planejado. O controle adequado dos horários e a orientação dos gestores são medidas importantes para reduzir riscos de futuras reclamações trabalhistas”, afirma Tatiana.

Outro ponto de atenção é a alteração das escalas. Mudanças na rotina dos funcionários podem ser necessárias por questões operacionais, mas devem ser realizadas com cautela para evitar prejuízos ao trabalhador.