



VISÃO EMPRESARIAL

Alan Elbling

Diretor de Eventos do Instituto de Estudos Empresariais (IEE)

Samba no palanque

O Carnaval atualmente é utilizado para anestesiá-la a gravidade da vida brasileira. É a nossa maior festa popular, uma mistura de ruas e avenidas, ritmos e sotaques, com gente que nunca se encontraria no cotidiano, todos reunidos em torno de uma alegria que não pede carteira partidária. Por isso, quando uma escola transforma o desfile em homenagem explícita ao presidente da República e pré-candidato à eleição de outubro, desloca o eixo da celebração para o terreno da disputa política.

O enredo “Do alto do Mulungu surge a esperança: Lula, o operário do Brasil”, da Acadêmicos de Niterói, acendeu um debate que vai além do gosto pessoal. O Tribunal Superior Eleitoral (TSE) analisou pedidos para barrar a homenagem e, embora tenha negado liminares, deixou um alerta direto. A ministra Cármen Lúcia, presidente do TSE, foi cristalina: “A festa popular do Carnaval não pode ser fresta para ilícitos eleitorais de ninguém”. Os ministros ponderaram que proibir o desfile poderia configurar censura prévia, mas salientaram possível punição posterior se houvesse ilícitos eleitorais na avenida.

O ponto central não é censurar arte nem exigir que o Carnaval seja “neutro” – ele já não é faz tempo. A questão é outra: qual o propósito de homenagear, em ano eleitoral, o chefe do Executivo com um espetáculo financiado em parte por recursos públicos? A discussão sobre repasses e apoios ao Carnaval reforçou o óbvio, ainda que indiretamente, pois estamos falando de dinheiro do contribuinte.

E aqui começa a pergunta que realmente importa: o que isso significa para as eleições deste ano? Se a lógica for “ho-

menagear”, abre-se uma porta perigosa. Prefeitos, governadores e outras autoridades com influência podem se utilizar da máquina pública e da capacidade de patrocínio para “contar sua história” em forma de desfile, samba, alegorias, narrativas emocionantes e transmissão em rede nacional, tudo com verbas públicas. Se isso virar regra, o Carnaval se transforma em uma vitrine de autopromoção institucional travestida de cultura.

Se não virar regra, pior ainda: vira exceção seletiva. Aí entra o risco de dois pesos e duas medidas. Passa a ser aceitável quando o homenageado for Lula, mas reprovável quando for um adversário? Vai ser tolerado se o governante for “do lado certo” e tratado como propaganda irregular se for “do lado errado”? A Justiça Eleitoral não pode permitir essa am-

biguidade, nem a sociedade deveria aceitar.

A política, porém, tem ironias. O plano de “capitalizar” uma homenagem dessas costuma falhar. Em vez de unir, divide. Para uns, vira culto; para outros,

provocação. E o desfecho foi simbólico. A escola terminou em último lugar e acabou rebaixada para a Série Ouro. As imagens do desfile circulam e, para muita gente, produzem mais incredulidade do que admiração.

O Brasil precisa de pontes. E o Carnaval é uma das maiores. Transformá-lo em palanque é apostar que a alegria coletiva pode ser instrumentalizada sem custo. Não pode. A festa pode e deve falar de temas públicos, denunciar injustiças, celebrar identidades. Mas homenagear o chefe do Executivo, em ano eleitoral, com dinheiro público ao fundo, é atravessar uma linha perigosa. O precedente é ruim; a divisão, certa.

OPINIÃO

NR-1 integra saúde à gestão corporativa

Sônia Vasconcelos

Gerente nacional de pós-vendas da Green Benefícios

A entrada em vigor da nova NR-1 marca uma inflexão relevante na forma como as empresas brasileiras passam a lidar com a saúde no ambiente de trabalho. Mais do que uma obrigação normativa, a atualização da regra consolida o entendimento de que a saúde deve ser tratada como um eixo central da gestão de riscos ocupacionais. Esse movimento responde a mudanças concretas no mundo do trabalho. Dados do Ministério da Previdência Social mostram que, em 2025, o Brasil bateu, pela segunda vez, o recorde com o maior número de afastamentos do trabalho por transtornos mentais em uma década.

Ao exigir práticas mais estruturadas de promoção da saúde, a NR-1 contribui para democratizar o acesso dos colaboradores a ferramentas de cuidados médicos e psicológicos. A aplicação de questionários, a sistematização de informações e o fortalecimento da comunicação interna permitem que o RH compreenda melhor os riscos e atuem preventivamente. Quando bem implementada, a nor-

ma amplia o alcance das ações de saúde e estimula o engajamento dos trabalhadores, que passam a ter mais consciência sobre bem-estar e autocuidado.

Nesse contexto, a telemedicina se consolida como uma resposta prática e escalável às demandas da NR-1. Ao reunir diferentes especialidades, com destaque para o atendimento psicológico, esse modelo facilita a implementação das exigências legais, amplia o acesso à saúde e reduz barreiras como deslocamento e tempo de espera. A experiência da Green, que registrou crescimento em seu benefício voltado à saúde após a entrada em vigor da NR-1, sinaliza uma mudança de postura das empresas. Em um cenário

de aumento dos custos dos planos tradicionais e de escassez de mão de obra, investir em soluções acessíveis e contínuas de saúde passou a ser visto como estratégia de sustentabilidade organizacional, e não apenas como despesa.

Ao ampliar o acesso à saúde, a NR-1 tende a gerar benefícios diretos também para as empresas, como a redução de afastamentos, melhora do clima organizacional e fortalecimento da responsabilidade corporativa. Organizações que criam ambientes mais saudáveis e promovem o sentimento de pertencimento tendem a contar com profissionais mais comprometidos, produtivos e alinhados aos seus objetivos de longo prazo.

Organizações que criam ambientes mais saudáveis e promovem o sentimento de pertencimento tendem a contar com profissionais mais comprometidos



Afastamentos por saúde mental e o risco econômico sistêmico

Ana Carolina Peuker

Doutora em neurociências, pesquisadora em saúde mental no trabalho e CEO Bee Touch

Os mais de 546 mil afastamentos do trabalho por transtornos mentais registrados em 2025, segundo a Previdência Social, não configuram um evento isolado. Os números refletem um movimento estrutural, observado também em economias avançadas, no qual transformações profundas no modo de vida se combinam à permanência de modelos de organização do trabalho que pouco evoluíram.

O fenômeno não é exclusivo do Brasil. Na União Europeia, dados da Eurostat indicam crescimento contínuo dos afastamentos relacionados à saúde mental. No Reino Unido, estresse, ansiedade e depressão respondem por mais da metade dos

dias de trabalho perdidos por doenças relacionadas ao trabalho. Nos EUA, o tema passou a integrar análises sobre produtividade, custo sistêmico e impacto econômico agregado.

Esses dados afastam interpretações simplistas. Transtornos mentais são multifatoriais e se desenvolvem em um contexto marcado por transformações tecnológicas, hiperconectividade, mudanças demográficas e instabilidade social. As análises comparadas apontam para a intensificação das exigências cognitivas e emocionais sem revisão proporcional do desenho do trabalho. Carga elevada, baixa margem de decisão, metas rígidas e jornadas extensas produzem estresse crônico, que tende a se converter em afastamentos.

O recorte de gênero reforça essa leitura estrutural. O fato

de as mulheres concentrarem mais de 60% dos afastamentos por saúde mental está associado à sobreposição de jornadas, desigualdades salariais e maior exposição à precarização.

Nesse contexto, a incorporação dos fatores de riscos psicossociais à gestão de saúde e segurança do trabalho, prevista na atualização da NR-1, acompanha uma tendência internacional de tratar afastamentos como indicadores de falhas sistêmicas. O custo estimado de R\$ 3,5 bilhões ao INSS em um único ano reforça que o tema extrapola o campo da saúde.

Afastamentos recorrentes passaram a operar como indicadores de risco e de valor. Ignorá-los compromete previsibilidade e competitividade; incorporá-los à gestão é uma escolha alinhada à sustentabilidade de longo prazo.