

# CÉREBRO & TRABALHO

Ano 2 | Nº 9 | Janeiro de 2026



sindicomis

SINDICATO NACIONAL DE COMISSÁRIAS  
DE DESPACHOS, AGENTES TRANSITÁRIOS  
E INTERMEDIÁRIOS DE CARGA, LOGÍSTICA  
E FRETES EM COMÉRCIO INTERNACIONAL

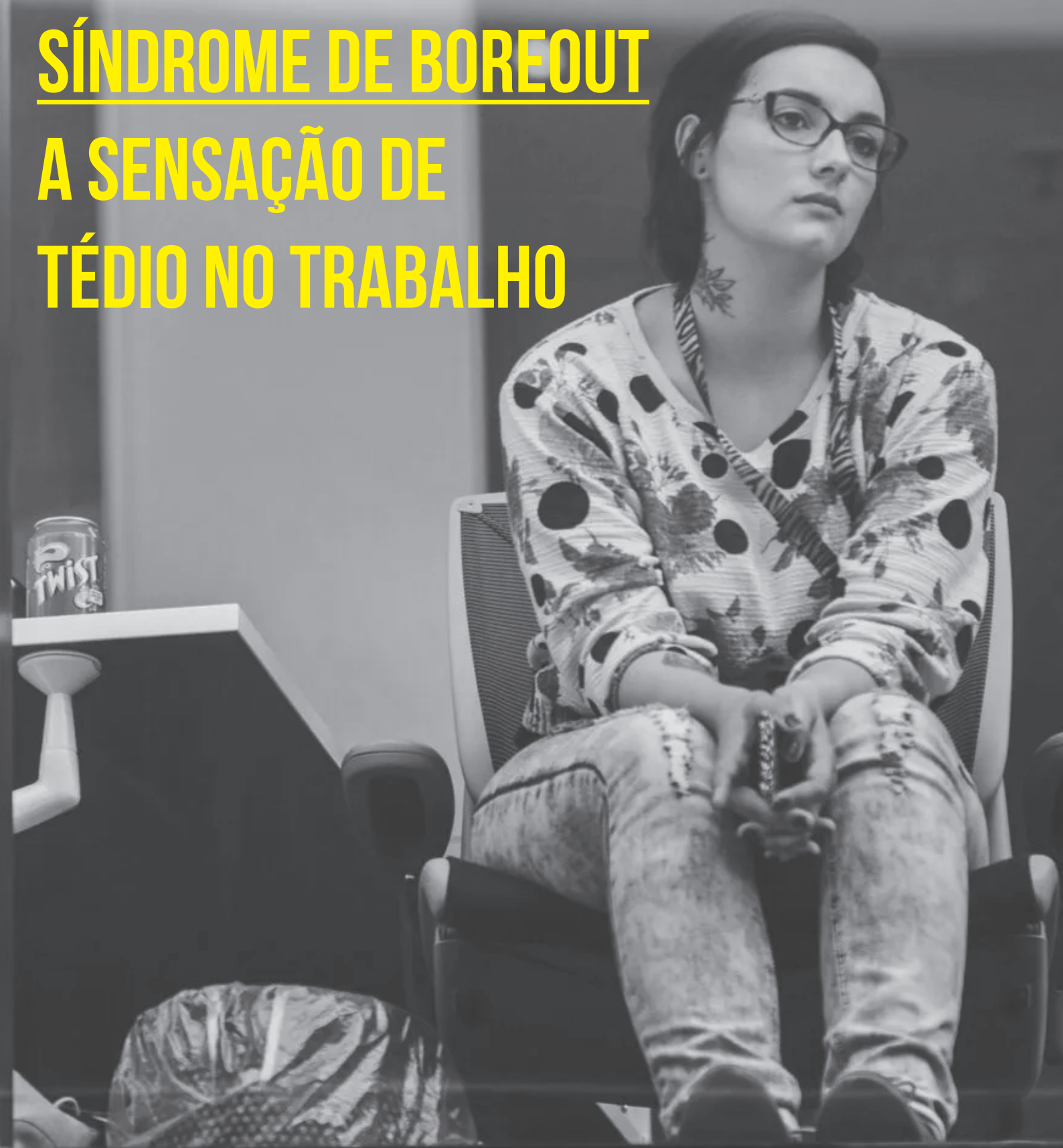


actc

ASSOCIAÇÃO NACIONAL  
DAS EMPRESAS TRANSITÁRIAS,  
AGENTES DE CARGA AÉREA,  
COMISSÁRIAS DE DESPACHOS  
E OPERADORES INTERMODAIS

## SÍNDROME DE BOREOUT

### A SENSÇÃO DE TÉDIO NO TRABALHO



## EDITORIAL

# O TÉDIO TAMBÉM ADOECE

O mundo corporativo aprendeu a reconhecer os perigos do excesso. Burnout virou termo corrente, manchete de jornal, pauta de diretoria. Mas e quando o problema não é o que sobra, e sim o que falta?

Esta edição da Cérebro & Trabalho aborda a síndrome de boreout. Enquanto uns adoecem por carregar peso demais, outros definham por não ter o que carregar. O tédio crônico, a sensação de inutilidade e a subutilização de talentos cobram seu preço.

Vale lembrar que, com a atualização da NR-1, os riscos psicossociais passam a integrar formalmente o gerenciamento ocupacional das empresas brasileiras. Metas abusivas, assédio, falta de apoio e conflitos interpessoais precisarão ser tratados com o mesmo rigor aplicado a agentes químicos ou ruído excessivo. As multas poderão doer no bolso, mas o custo real está nos bilhões que já perdemos com afastamentos e rotatividade.

Há, porém, oportunidade nessa obrigação. Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), cada dólar investido em saúde mental retorna multiplicado por quatro em produtividade. Empresas que saírem na frente não estarão apenas evitando penalidades, mas, também, construindo ambientes onde pessoas querem permanecer. Num mercado de guerra por talentos, isso vale ouro.

A inclusão de profissionais neurodivergentes reforça essa lógica. Quando paramos de enxergar diferenças neurológicas como defeitos, ganhamos acesso a talentos que o preconceito insiste em desperdiçar.

Maior de 2026 chegará mais rápido do que parece. A pergunta para cada gestor é direta: esperar a bomba explodir ou desarmá-la agora?

Boa leitura.



# SÍNDROME DE BOREOUT

## A SENSACÃO DE TÉDIO NO TRABALHO

**E**nquanto a síndrome de burnout ganhou notoriedade nos últimos anos como o mal do século XXI no ambiente corporativo, outra condição igualmente prejudicial à saúde mental dos trabalhadores permanece na sombra: a síndrome de boreout.

Caracterizado pela sensação crônica de subutilização e tédio no trabalho, o transtorno afeta cerca de 15% dos trabalhadores, segundo estimativas dos pesquisadores Philippe Rothlin e Peter Werner, que descreveram o fenômeno no livro *"Boreout! Overcoming Workplace Demotivation"* ("Boreout! Superando a desmotivação no trabalho", em tradução livre), ainda sem versão em português.

### **Quando a falta de desafios adoece**

Se o burnout resulta do excesso (seja de demandas ou de estresse, por exemplo), o boreout nasce da escassez: falta de desafios, de responsabilidades adequadas, de estímulos que conectem o trabalhador ao sentido de seu ofício.

Entre os principais fatores desencadeadores estão a realização de tarefas repetitivas, o descompasso entre competências e responsabilidades, a falta de autonomia e a comunicação ineficaz. Somam-se a isso a exposição constante a situações conflituosas, a limitação na proposição de novas ideias ou participação em projetos e o baixo desenvolvimento profissional. Em casos extremos, até mesmo a ausência total de atividades pode levar ao quadro.

Assim como ocorreu com o burnout, que foi incluído na Classificação Internacional de Doenças (CID) da Organização Mundial da Saúde (OMS), o boreout pode seguir o mesmo caminho caso não haja intervenção efetiva das



# CÉREBRO & TRABALHO



lideranças e das áreas de gestão de pessoas nas organizações.

## Sintomas silenciosos

Os sintomas da síndrome de boreout guardam semelhanças com outras doenças mentais, o que dificulta o diagnóstico. A sensação persistente de tédio e falta de interesse pelas atividades profissionais é o sinal mais evidente, acompanhada por desmotivação generalizada e ausência de entusiasmo em relação às responsabilidades do cargo.

A queda perceptível na produtividade e no desempenho também figura entre os indicadores importantes. Os trabalhadores podem apresentar dificuldade de concentração, não conseguir cumprir prazos ou manter padrões de qualidade em suas entregas. Com a baixa autoestima e a redução da autoconfiança relacionada ao trabalho, os profissionais passam a duvidar de suas próprias habilidades e competências.

A irritabilidade e a frustração surgem como respostas ao tédio e à desmotivação constantes. O estresse crônico associado ao quadro também se manifesta em sintomas físicos como dores de cabeça, dores musculares, fadiga e distúrbios do sono.

## Impactos além do ambiente de trabalho

As consequências da síndrome de boreout extrapolam os limites do escritório.

O transtorno pode comprometer seriamente a vida pessoal do trabalhador, levando ao desenvolvimento de vícios em drogas ou álcool, além de depressão, ansiedade e outros transtornos mentais. A deterioração da autoestima e o sentimento de inutilidade se estendem a todas as esferas da vida do indivíduo.

## Prevenção e cuidado

A identificação e a alocação adequada de talentos são responsabilidades fundamentais das lideranças, afirmam especialistas. Cabe às organizações proporcionar tarefas alinhadas à estratégia do negócio e cultivar uma cultura de feedback que garanta segurança psicológica aos profissionais – um desafio que vai além do discurso corporativo.

Na esfera individual, a prática regular de hobbies e exercícios físicos, aliada a exames periódicos, compõe o arsenal preventivo recomendado pelos especialistas. No âmbito organizacional, o estabelecimento de metas realistas e o alinhamento claro sobre a importância do trabalho de cada um ajudam a manter os profissionais engajados e produtivos.

A conscientização sobre o boreout representa um avanço necessário no debate sobre saúde mental no trabalho. Afinal, se os excessos adoecem, a falta de estímulos também cobra seu preço.





## NR-1 NA PRÁTICA: O RISCO SILENCIOSO QUE PODE EXPLODIR NAS EMPRESAS EM 2026

*Em maio de 2026, um novo capítulo da saúde ocupacional se abrirá no Brasil. Empresas que não demonstrarem ações concretas para gerenciar riscos psicossociais estarão sujeitas a multas, autuações e um custo ainda mais pesado: a estafa latente de suas equipes. A bomba-relógio da saúde mental corporativa não é mais uma questão de "se", mas de "quando" vai explodir.*

### O cenário alarmante

Os números pintam um retrato preocupante do ambiente de trabalho brasileiro. Entre líderes, o consumo de medicamentos para lidar com estresse, ansiedade e burnout saltou de 18% em 2024 para 52% em 2025. Entre os profissionais liderados, o índice subiu de 21% para 59% no mesmo período, segundo pesquisas. Não se trata de um problema localizado, mas de uma epidemia corporativa que drena bilhões da economia.

Problemas de saúde mental custam mais R\$ 400 bilhões anuais para as empresas brasileiras, conforme estudo da Organização Internacional do Trabalho, a OIT. Esses valores incluem afastamentos, rotatividade e perda de produtividade. No cenário global, a Organização Mundial da Saúde estima que ansiedade e depressão provoquem um impacto econômico de aproximadamente US\$ 1 trilhão.

### A nova realidade regulatória

A partir de maio de 2026, a Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) que inclui expressamente os fatores de risco psicossociais no Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO), conforme estabelecido na Portaria MTE nº 1.419/2024, torna as empresas que não cumprirem as novas exigências passíveis de multas e sanções administrativas.

O que isso significa na prática? Fatores como metas excessivas, jornadas extensas, assédio moral, falta de apoio e conflitos interpessoais deverão ser identificados, avaliados e controlados com o mesmo rigor aplicado aos riscos físicos, químicos e biológicos.

De acordo com a Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2023, o Brasil registrou 4,5 milhões de estabelecimentos com empregados. Todos esses estabelecimentos, independentemente do porte, precisarão demonstrar conformidade com a norma atualizada.





## A solução completa para sua empresa

- Nesse cenário de urgência e transformação, o Programa SAUDEAENERGIA, da Digital Medicina surge como a solução mais completa do mercado brasileiro para adequação à NR-1 e à Lei 14.831/24. Desenvolvido especificamente para garantir a certificação de Empresa Promotora da Saúde Mental, o programa vai além da simples oferta de consultas médicas, garantindo adequação completa à NR1 com:
- Pesquisa de Riscos Psicossociais
- Inventário e documentação para o PGR
- Trilhas Obrigatórias conforme a legislação
- Auditorias Periódicas
- Acompanhamento técnico contínuo
- Disponibilidade de profissionais de saúde física e mental

Os resultados são oncretos e mensuráveis: empresas participantes reportam redução de até 65% dos custos com afastamentos através de análise médica especializada, prevenção de fraudes e reintegração segura, 45% de redução nos custos de Planos de Saúde, 25% de redução do estresse e 15% de diminuição no consumo de medicamentos. Para as organizações, isso se traduz em economia mensal de até R\$ 28.875 com diminuição de turnover.

Com base de atuação que cobre mais de 1 milhão de pessoas em 32 municípios, o programa inclui teleatendimento 24/7, software de gestão do comportamento emocional, palestras e workshops certificados pela Faculdade Brasileira de Medicina, além de relatórios gerenciais completos para prestação de contas e planejamento estratégico.

Para saber mais sobre como implementar o Programa SAUDEAENERGIA em sua empresa, acesse [digitalmedicina.com.br/saudeaenergia](https://digitalmedicina.com.br/saudeaenergia).

## O momento de agir é agora

Maio de 2026 pode parecer distante, mas o tempo para estruturar uma gestão efetiva de riscos psicossociais é curto. As empresas que enxergarem essa obrigação legal como uma oportunidade estratégica sairão na frente, não apenas evitando penalidades, mas construindo ambientes de trabalho mais saudáveis, produtivos e atrativos para os melhores talentos.

A saúde mental deixou de ser um diferencial para se tornar uma necessidade urgente. A escolha está nas mãos dos gestores: esperar a bomba explodir ou desarmá-la agora, transformando um risco silencioso em uma vantagem competitiva sustentável. O relógio está correndo.

# NEURODIVERSIDADE NO TRABALHO

**P**rofissionais com Transtorno do Espectro Autista (TEA), Transtorno do Déficit de Atenção com Hiperatividade (TDAH), dislexia, síndrome de Tourette e síndrome de Asperger enfrentam barreiras significativas no mercado de trabalho. Muitas vezes, eles são excluídos por características que, quando bem aproveitadas, representam diferenciais competitivos para as organizações – um paradoxo que o mercado está apenas começando a compreender.

O conceito de neurodiversidade enfatiza que diferenças neurológicas não são desvios, mas expressões naturais da diversidade, que trazem habilidades e perspectivas únicas: alta capacidade de foco, atenção aos detalhes e soluções inovadoras para problemas complexos.

Quatro obstáculos se destacam no ambiente corporativo. A falta de conscientização lidera a lista, seguida pela ausência de acomodações adequadas, discriminação e dificuldades de comunicação. Problemas conhecidos, soluções ainda incipientes.

## Como identificar oportunidades de inclusão

Empresas precisam avaliar sua cultura corporativa de forma honesta, analisando políticas de contratação, treinamentos, benefícios, flexibilidade no ambiente e processos de comunicação. A identificação de lacunas nessas áreas indica onde implementar mudanças – e elas costumam ser mais simples do que parecem.



# CÉREBRO & TRABALHO



Adaptações específicas fazem diferença concreta: ambientes mais silenciosos para pessoas com autismo, treinamentos em formatos diversos para quem tem dislexia, comunicação clara e objetiva. São ajustes relativamente simples, mas que podem transformar a experiência de trabalho e, de quebra, a produtividade.

## Prevenção de problemas

A capacitação de lideranças é fundamental. Treinamentos e workshops ajudam gestores a compreender a neurodiversidade e a gerir equipes diversas com respeito e eficiência. A sensibilização deve preceder qualquer iniciativa de inclusão. Sem ela, políticas bem-intencionadas fracassam.

Estabelecer diretrizes claras de inclusão garante que profissionais neurodiversos sejam tratados com igualdade, desde processos seletivos acessíveis até a criação de grupos de afinidade e eventos inclusivos. A comunicação dessas políticas precisa ser transparente e compreensível para toda a equipe, não apenas para o departamento de recursos humanos.

## Construindo um ambiente inclusivo

Promover um ambiente onde pessoas se sintam seguras para serem autênticas exige ações concretas, não discursos vagos. Atividades de integração, treinamentos sobre diversidade e valorização das diferenças criam uma cultura de respeito que se reflete em resultados.

Os benefícios são mútuos e mensuráveis. Profissionais neurodiversos percebem uma maior autoestima, satisfação no trabalho, desenvolvimento de habilidades e melhora na saúde mental quando incluídos adequadamente. Para as empresas, os ganhos incluem ampliação do *pool* de talentos, aumento de produtividade, fortalecimento da imagem corporativa, redução de conflitos e retenção de profissionais qualificados.

Características frequentemente associadas à neurodiversidade (dedicação, lealdade, precisão e capacidade de concentração prolongada) são ativos valiosos em diversas áreas, especialmente em matemática, tecnologia, ciência e artes.

## O papel da inclusão

A eliminação do preconceito passa por reconhecer que condições neurodivergentes fazem parte da identidade individual, mas não limitam a qualificação ou o desempenho. Afinal, todos possuem características específicas que os diferenciam. A neurodiversidade é apenas mais uma faceta da pluralidade humana – e das mais valiosas.

Ao investir em inclusão genuína, empresas demonstram compromisso com igualdade de oportunidades, posicionam-se de forma diferenciada no mercado e criam ambientes mais justos. O caminho exige educação, sensibilização e disposição para fazer ajustes que acomodem necessidades específicas. O retorno é transformar diferenças em vantagens competitivas para toda a organização – um investimento que se paga sozinho.



## **NR-1 NA PRÁTICA: O RISCO SILENCIOSO QUE PODE EXPLODIR NAS EMPRESAS EM 2026**

**Sua empresa pronta para a nova era da NR-1 com a Digital Medicina:** Transforme o desafio da saúde mental em produtividade antes que a conformidade vire um problema.

