

CÉREBRO & TRABALHO

Ano 2 | Nº 10 | Fevereiro de 2026



sindicomis

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



actc

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



PRESENTEÍSMO

O TRABALHADOR QUE COMPARECE, MAS NÃO RENDE

EDITORIAL

O presenteísmo tornou-se um dos passivos corporativos mais caros e menos compreendidos do ambiente de trabalho brasileiro. Diferentemente do absenteísmo, que se manifesta em faltas e licenças médicas, o presenteísmo opera nas sombras, quando o trabalhador está presente fisicamente, cumpre horários e comparece às reuniões, mas entrega resultados aquém de sua capacidade.

O custo anual estimado em mais de R\$ 200 bilhões no Brasil reflete não apenas a perda de produtividade, mas também o acúmulo de erros operacionais, retrabalhos, acidentes e um clima organizacional deteriorado. Empresas seguem mensurando horas trabalhadas enquanto ignoram a qualidade da presença e o estado mental de quem executa as tarefas.

A atualização da NR-1, com vigência plena a partir de maio de 2026, representa uma mudança histórica ao elevar riscos psicossociais ao mesmo patamar de riscos físicos, químicos e biológicos. O que antes era tratado como tema secundário de bem-estar agora se torna exigência legal, passível de fiscalização e autuação.

Empresas precisam identificar, avaliar e controlar fatores como estresse crônico, sobrecarga emocional, assédio moral e pressão excessiva, documentando todas as ações no Programa de Gerenciamento de Riscos. A norma não aceita mais palestras motivacionais ou sessões de yoga como substitutos de mudanças estruturais na organização do trabalho. É necessário agir sobre as causas, não apenas sobre os sintomas.

Agrava o cenário o fato de que diferentes gerações dentro das organizações possuem percepções radicalmente distintas sobre saúde mental no trabalho. Enquanto 75% da Geração Z considera o tema decisivo na escolha de empregadores e verbaliza suas necessidades sem constrangimento, profissionais das gerações X e baby boomers ainda carregam estigmas que os impedem de buscar ajuda formal. Essa divergência exige políticas que não apenas ofereçam suporte, mas que também criem ambientes psicologicamente seguros para todas as faixas etárias, reconhecendo que silêncio não significa ausência de sofrimento.

O momento exige maturidade gerencial. Dados precisam virar ação, prevenção precisa substituir reação, e saúde mental precisa deixar de ser campanha pontual para se tornar pauta permanente integrada aos processos de RH, SST e liderança. Empresas que compreenderem que funcionário saudável gera empresa produtiva não estarão apenas cumprindo obrigações legais, mas construindo vantagem competitiva sustentável em um mercado cada vez mais consciente de que presença física nunca foi sinônimo de produtividade real.

PRESENTEÍSMO

QUANDO PRESENÇA FÍSICA NÃO SIGNIFICA PRODUTIVIDADE

Empresas brasileiras perdem bilhões de reais todos os anos com um problema que, na maioria das vezes, passa despercebido: o presenteísmo. Segundo estimativas do Instituto Brasileiro de Executivos de Finanças (IBEF-SP), o custo anual pode superar R\$ 200 bilhões, considerando a queda de desempenho, os erros operacionais e o impacto negativo no clima organizacional. Nos Estados Unidos, o CDC (Centers for Disease Control and Prevention) estima que o prejuízo causado pelo presenteísmo chegue a US\$ 150 bilhões por ano.

O presenteísmo ocorre quando o trabalhador comparece às atividades e cumpre prazos formais, mas opera com rendimento reduzido devido a problemas como ansiedade, estresse crônico, insônia ou esgotamento profissional. Diferentemente do absenteísmo, esse quadro é invisível para a gestão tradicional.

A dificuldade está em mensurar variáveis relacionadas à saúde mental. Enquanto ausências formalizadas por atestados médicos integram indicadores de RH, a queda de performance não consta em relatórios gerenciais. Resultado: prejuízos financeiros substanciais permanecem fora do radar corporativo.

As manifestações incluem metas não alcançadas, retrabalhos frequentes, falhas operacionais, acidentes de trabalho, conflitos entre equipes, redução da capacidade criativa e uso excessivo de planos de saúde. O colaborador mantém presença física, mas entrega resultados aquém do esperado.

O sofrimento psíquico raramente se converte em afastamento formal. Manifesta-se por meio de sintomas físicos: gastrite, dores torácicas, comprometimento de memória, fadiga crônica. Nessa condição, o profissional permanece na função gerando custos elevados com retorno mínimo.

A reversão exige diagnóstico preciso. Ferramentas de mensuração do presenteísmo, percepção de acolhimento institucional e sinais precoces de esgotamento já existem e devem integrar rotinas gerenciais prioritárias.





2026 CHEGOU: COMO A NR-1 TRANSFORMOU RISCOS PSICOSSOCIAIS EM PASSIVO REAL PARA EMPRESAS

A partir de maio de 2026, empresas brasileiras enfrentam nova realidade regulatória com inclusão obrigatória de fatores psicossociais no gerenciamento de riscos ocupacionais

A contagem regressiva acabou. Em 26 de maio de 2026, a Norma Regulamentadora nº 1 passa a exigir formalmente que todas as empresas brasileiras avaliem, controlem e gerenciem riscos psicossociais como parte de suas obrigações legais em saúde e segurança do trabalho. O que antes era tratado como tema de bem-estar corporativo agora se torna questão de conformidade legal, passível de fiscalização e multas.

1. O que mudou com a atualização da NR-1

A Portaria MTE nº 1.419/2024 alterou o capítulo 1.5 da NR-1, tornando obrigatória a inclusão dos fatores de riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos. Fatores como estresse crônico, sobrecarga emocional, assédio moral, metas irrealistas, pressão temporal excessiva, falta de clareza de papéis e ambientes de medo agora devem ser identificados, avaliados e tratados com a mesma seriedade que riscos físicos, químicos e biológicos.

Após um período educativo que começou em maio de 2025, a fiscalização com caráter punitivo inicia oficialmente em 26 de maio de 2026. Empresas que não se adequarem estarão sujeitas a multas que podem chegar a R\$6.708,08 por trabalhador exposto a riscos não gerenciados, além de responder juridicamente por casos de adoecimento ocupacional relacionados à saúde mental.

2. Por que riscos psicossociais viraram prioridade regulatória

Os números justificam a mudança normativa. Segundo a Organização Mundial da Saúde, ansiedade e depressão provocam a perda de aproximadamente 12 bilhões de dias úteis por ano no mundo, gerando impacto econômico estimado em US\$1 trilhão. No Brasil, os afastamentos por transtornos mentais cresceram exponencialmente nos últimos anos, tornando-se uma das principais causas de absenteísmo prolongado.

A advogada trabalhista Yara Leal Girasole afirma que a NR-1 representa uma resposta de socorro para um cenário de adoecimento coletivo. Segundo ela, a norma não é apenas sobre compliance, mas sobre reconhecer que as empresas têm responsabilidade direta sobre as condições que geram adoecimento emocional de suas equipes.



3. O que empresas precisam fazer até maio de 2026

A adequação à NR-1 exige ação estruturada em três frentes:

Identificação e avaliação: Mapear fatores de risco psicossocial presentes no ambiente de trabalho usando metodologias validadas como COPSQ-BR. A avaliação deve considerar aspectos da organização do trabalho como jornadas excessivas, pressão por resultados, sobrecarga, falta de autonomia, conflitos interpessoais e ausência de reconhecimento.

Medidas de controle: Implementar ações preventivas que atuem sobre a organização do trabalho, não apenas sobre o indivíduo. Isso inclui revisão de metas, adequação de jornadas, capacitação de lideranças, melhoria na comunicação interna e criação de canais seguros de denúncia.

Documentação e monitoramento: Registrar todos os riscos identificados no inventário de riscos ocupacionais, integrar as ações ao PGR e ao PCMSO, e estabelecer revisões periódicas para verificar eficácia das medidas adotadas.

4. As três principais armadilhas que empresas devem evitar

Confundir programas de bem-estar com gestão de riscos: Oferecer sessões de yoga ou palestras motivacionais não substitui a obrigação de identificar e eliminar fontes organizacionais de adoecimento. A NR-1 exige análise estrutural do ambiente de trabalho, não apenas ações individuais de autocuidado.

Focar apenas em aspectos individuais: A norma é clara ao exigir intervenções na organização do trabalho. Culpabilizar trabalhadores por não conseguirem lidar com pressão ou sobrecarga não atende à exigência legal e pode agravar o problema.

Subestimar a fiscalização: Auditores fiscais agora têm base normativa explícita para autuar empresas que não gerenciam riscos psicossociais. No Judiciário, a ausência de gestão facilitará a comprovação de culpa da empresa em casos de burnout, depressão ou ansiedade ocupacional.

5. Impacto jurídico e contencioso trabalhista

Segundo o advogado Ricardo Calcini, sócio fundador da Calcini Advogados e professor de Direito do Trabalho do Insper/SP, a incorporação da saúde mental ao GRO e ao PGR representa uma mudança estrutural na forma como as empresas lidam com riscos ocupacionais. A tendência é de aumento expressivo da fiscalização e do contencioso trabalhista envolvendo saúde mental.

Com a NR-1 prevendo esses riscos de forma explícita, os auditores fiscais têm fundamento normativo claro para autuar empresas que não se adaptarem. No âmbito judicial, a ausência de gestão de riscos psicossociais facilitará a comprovação de nexo causal entre condições de trabalho e adoecimento, tornando mais provável a responsabilização da empresa em ações trabalhistas.



6. A mudança cultural que a NR-1 exige

Patricia Ansarah, psicóloga organizacional e fundadora do Instituto Internacional de Segurança Psicológica, ressalta que a nova NR-1 exigirá métodos de escuta mais sofisticados do que as tradicionais pesquisas de clima e engajamento. Segundo ela, falar de risco psicossocial é falar de habilidade relacional, energia psíquica, qualidade das conversas, conflitos produtivos e também dos silêncios organizacionais.

Entram no radar práticas como canais seguros de denúncia, análise qualitativa de relações de trabalho, capacitação contínua de líderes para identificar sinais precoces de adoecimento nas equipes e revisão constante de políticas internas que possam estar gerando sobrecarga ou ambientes tóxicos.

7. As três grandes lições que empresas devem aplicar

Dados precisam virar ação: Apenas boa intenção não basta. É preciso medir, analisar e agir com base em evidências. O PGR deixa de ser um documento técnico e passa a refletir a cultura da empresa em relação ao bem-estar.

Saúde mental é pauta permanente: Campanhas pontuais não substituem estrutura. Empresas maduras integram gestão de riscos psicossociais a processos de RH, SST e liderança de forma contínua.

Prevenção custa menos que reação: A maturidade operacional cresce quando o RH deixa de apagar incêndios e passa a atuar preventivamente, identificando riscos antes que se transformem em afastamentos ou passivos jurídicos.

O momento de agir é agora

Com menos de três meses para o início da fiscalização punitiva, o momento de agir é agora. Empresas que se anteciparem não apenas evitarão penalidades, mas também construirão ambientes de trabalho mais saudáveis, produtivos e atrativos para os melhores talentos.

A atualização da NR-1 marca uma mudança histórica na forma como as empresas brasileiras devem encarar a saúde e segurança no trabalho. Os riscos psicossociais deixam de ser tratados como questões comportamentais e passam a integrar oficialmente o rol de riscos ocupacionais que exigem identificação, avaliação e controle.

O futuro do trabalho passa pela proteção integral da saúde. E as empresas que compreenderem isso não apenas estarão em conformidade legal, mas estarão construindo bases sólidas para crescimento sustentável e retenção de talentos em um mercado cada vez mais consciente da importância do equilíbrio entre produtividade e bem-estar.

CÉREBRO & TRABALHO



**DIGITAL
MEDICINA**
Telemedicina 24h

Sobre a Digital Medicina

A Digital Medicina é uma empresa especializada em soluções de saúde mental corporativa, gestão de afastamentos e programas educacionais voltados para prevenção, conformidade e bem-estar.

O Serviço de Adequação NR-1 SAUDEAENERGIA é uma solução completa para adequação à NR-1, desde a Pesquisa e Relatório de Riscos Psicossociais até o acompanhamento contínuo com tudo que sua empresa precisa para a total conformidade.

O Programa SAUDEAENERGIA atende empresas de diversos segmentos, oferecendo atendimento especializado, avaliação de riscos psicossociais, trilhas formativas sobre NR-1 e NR-17, análise de indicadores e estratégias de gestão para RH e lideranças que precisam se adequar às novas exigências regulatórias.



Priscilla G. Teixeira

Psicóloga e Product Manager da Digital Medicina



FUNCIONÁRIO SAUDÁVEL, EMPRESA PRODUTIVA

ABORDAGENS GERACIONAIS DIVERGENTES SOBRE SAÚDE MENTAL DESAFIAM POLÍTICAS CORPORATIVAS

As organizações enfrentam um desafio inédito: enquanto a Geração Z exige abertamente suporte psicológico no trabalho, as gerações anteriores ainda carregam estigma sobre o tema.

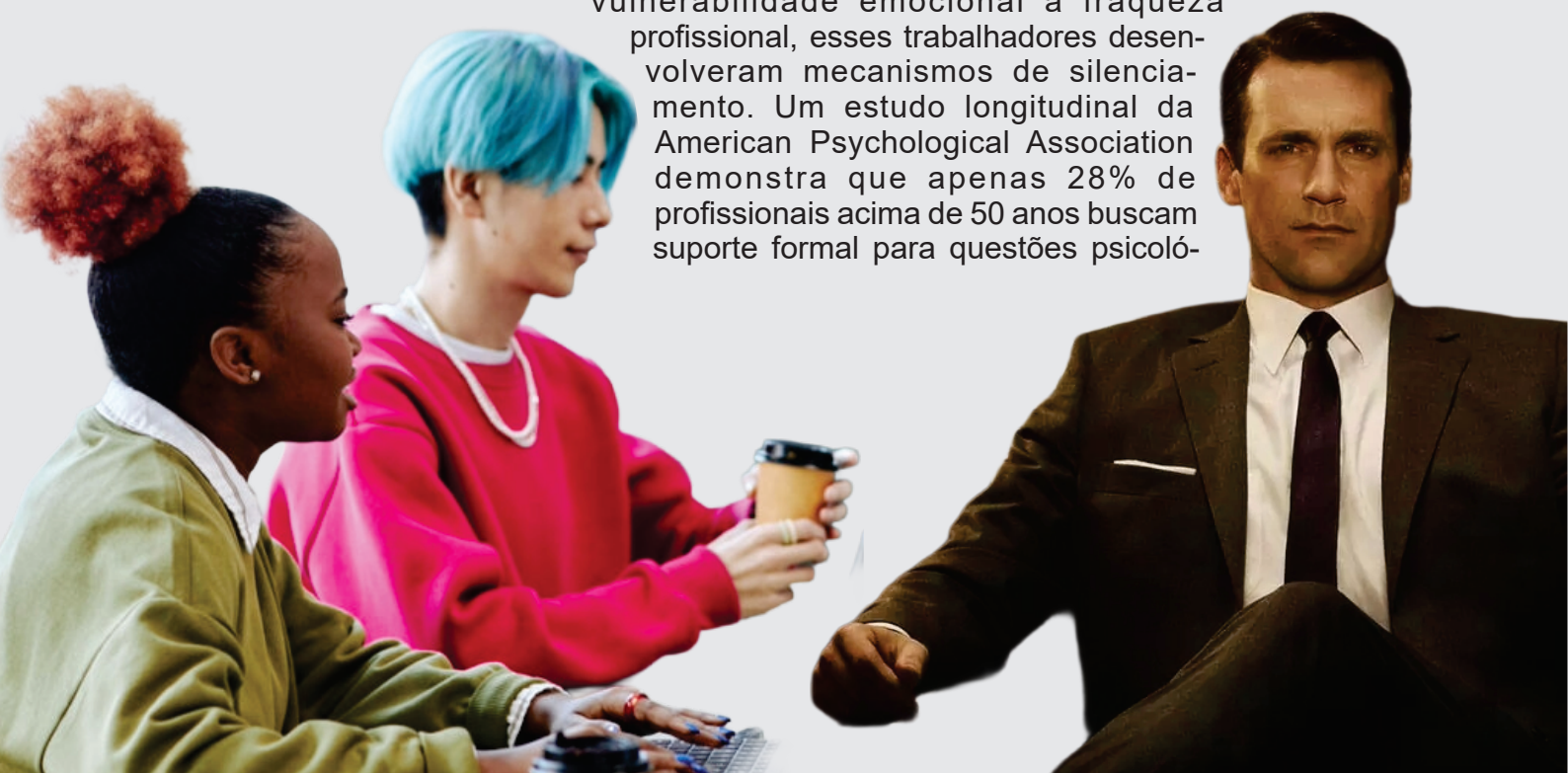
A diferença é expressiva: 75% dos profissionais nascidos após 1997 consideram a saúde mental um critério decisivo na escolha de empregadores, contra apenas 35% entre baby boomers, segundo estudos da Harvard Business School e McKinsey Health Institute.

Sem papas na língua

A Geração Z normalizou discussões sobre ansiedade, depressão e burnout. Em 2024, uma pesquisa da Deloitte indicou que 46% desses profissionais já recusaram posições por ausência de políticas de bem-estar psicológico.

Criado numa era de conscientização sobre transtornos mentais e acesso à terapia online, este grupo verbaliza suas necessidades sem constrangimento e exige ambientes psicologicamente seguros.

O contraste é acentuado em comparação com as gerações X e baby boomers. Formados numa cultura corporativa que associava a vulnerabilidade emocional à fraqueza profissional, esses trabalhadores desenvolveram mecanismos de silenciamento. Um estudo longitudinal da American Psychological Association demonstra que apenas 28% de profissionais acima de 50 anos buscam suporte formal para questões psicoló-



gicas, mesmo apresentando sintomas clínicos.

Entre palavras e eufemismos

Os Millennials e a Geração Z falam abertamente: "Estou ansioso", "Preciso de limites", "Minha saúde mental está comprometida". Gerações anteriores preferem eufemismos: "estresse", "cansaço", "pressão". Mais do que uma diferença de vocabulário, essa distância semântica revela barreiras psicológicas profundas que as empresas precisam reconhecer e endereçar.

Múltiplas pontes, um mesmo destino

Construir políticas inclusivas exige uma abordagem multigeracional. Especialistas recomendam a diversificação de canais de suporte: por um lado, as plataformas digitais e os aplicativos atraem gerações jovens, enquanto os programas presenciais confidenciais atendem às preferências de profissionais seniores, que valorizam a discrição.

Outro ponto importante está relacionado à comunicação institucional, a qual demanda calibragem cuidadosa. Campanhas excessivamente informais sobre saúde mental podem alienar profissionais seniores, enquanto linguagem corporativa tradicional não ressoa com gerações jovens. Organizações bem-sucedidas empregam múltiplos registros comunicacionais simultaneamente, segmentando mensagens por canal e público.

O véu da privacidade

A confidencialidade representa uma preocupação transgeracional, mas com nuances. A Geração Z questiona se informações compartilhadas afetarão avaliações de desempenho. Já as gerações anteriores, por sua vez, temem exposição perante seus pares. Protocolos robustos de privacidade, auditados externamente, constroem confiança em todos os níveis étários.

Da tensão à sinergia

O desafio não reside em escolher entre atender à Geração Z ou acomodar gerações anteriores, mas em arquitetar ecossistemas de suporte suficientemente sofisticados para respeitar trajetórias psicológicas distintas. Organizações que dominarem essa complexidade converterão diversidade geracional de fonte de tensão em vantagem competitiva sustentável.



NR-1 NA PRÁTICA:

Gestão de riscos ou passivo judicial?

O Serviço de Adequação **NR-1 SAUDEAENERGIA**, da Digital Medicina, é uma solução completa para adequação à NR-1, desde a Pesquisa e Relatório de Riscos Psicossociais até o acompanhamento contínuo com tudo que sua empresa precisa para conformidade total.

