

Bom dia Contrasp



CONTRASP

Edição 13456 - Sexta feira, 16 de janeiro de 2026

O QUE ESPERAR DO TEMA SAÚDE MENTAL DO TRABALHO PARA 2026?

Adoecimento psíquico, NR-1, certificado de saúde mental e liderança consciente: descubra como empresas e profissionais podem se preparar para o futuro do trabalho.



Até poucos anos atrás, falar em saúde mental no ambiente de trabalho ainda soava como algo periférico, quase acessório. Era um tema lembrado em campanhas pontuais, geralmente restritas a datas simbólicas, enquanto o dia a dia seguia marcado por metas agressivas, jornadas extensas, lideranças despreparadas e uma naturalização do cansaço extremo. Hoje, esse cenário já não se sustenta. O Brasil vive uma crise silenciosa, mas profunda, de adoecimento psíquico relacionado ao trabalho, e os números recentes deixam isso evidente.

Em 2024, mais de 470 mil trabalhadores foram afastados por transtornos mentais, como ansiedade, depressão e síndrome de burnout. É o maior número já registrado. Esses dados não refletem apenas um aumento de diag-

nósticos ou maior conscientização médica. Eles revelam, sobretudo, que o modo como o trabalho vem sendo organizado em muitos setores tem ultrapassado limites humanos básicos. O trabalho, que deveria ser fonte de realização, pertencimento e autonomia, passou a ser, para muitos, um fator de sofrimento constante.

É nesse contexto que 2026 desponta como um ano-chave. Não porque todos os problemas estarão resolvidos até lá, mas porque estamos diante de um processo de virada cultural, jurídica e organizacional que tende a amadurecer nos próximos anos. A saúde mental deixou definitivamente de ser um tema individual, restrito à capacidade de "resiliência" do trabalhador, e passou a ser compreendida como uma responsabilidade coletiva, diretamente ligada à forma como empresas são geridas.

Do ponto de vista empresarial, já se observa um movimento claro de mudança. Nos últimos anos, muitas organizações passaram a investir em programas de apoio psicológico, parcerias com plataformas de terapia, canais de escuta e ações de bem-estar. Para 2026, a expectativa é de maior sofisticação dessas iniciativas. O cuidado com a saúde mental tende a deixar de ser episódico ou meramente simbólico e passar a integrar a estratégia

do negócio, com diagnósticos mais estruturados, acompanhamento contínuo e indicadores claros. Isso se conecta diretamente à agenda ESG, na qual o pilar social especialmente o cuidado com pessoas ganha relevância crescente para investidores, consumidores e talentos.

Esse avanço, no entanto, não ocorre apenas por uma mudança de mentalidade espontânea. Ele é impulsionado também por transformações relevantes no campo regulatório.

A atualização da Norma Regulamentadora nº 1 (NR-1) representa um marco importante ao exigir que as empresas incluam, de forma expressa, os riscos psicossociais no Programa de Gerenciamento de Riscos. Estresse crônico, assédio moral, sobrecarga emocional e modelos de gestão excessivamente pressionadores passam a ser reconhecidos formalmente como riscos ocupacionais, ao lado dos riscos físicos, químicos e ergonômicos.

É importante esclarecer, contudo, um ponto que tem gerado dúvidas no mercado: embora essa exigência já esteja prevista na norma, o próprio Ministério do Trabalho estabeleceu um período de transição com caráter educativo. Até 25 de maio de 2026, a fiscalização será predominantemente orientativa, voltada à adaptação das empresas, à disseminação de boas práticas e à consolidação de critérios técnicos.

Somente a partir de 26 de maio de 2026 é que o descumprimento da NR-1, no que se refere aos riscos psicossociais, poderá gerar autuações e multas. Esse intervalo não deve ser visto como um adiamento confortável, mas como uma janela estratégica para que as empresas se organizem, revisem seus modelos de gestão e construam soluções consistentes, evitando respostas improvisadas ou meramente defensivas.

Além da NR-1, outro sinal relevante desse novo momento é a criação do Certificado Em-

presa Promotora da Saúde Mental, instituído pela Lei nº 14.831/2024. Embora voluntário, esse selo tende a ganhar valor simbólico e reputacional, funcionando como um indicador de maturidade organizacional. Empresas que adotam práticas reais de cuidado, combate ao assédio, promoção do equilíbrio entre vida pessoal e profissional e apoio emocional passam a se diferenciar em um mercado cada vez mais atento à coerência entre discurso e prática.

Paralelamente às mudanças normativas, há uma transformação cultural profunda em curso. A pandemia acelerou questionamentos sobre sentido, limites e prioridades. Muitos profissionais passaram a repensar sua relação com o trabalho, e as novas gerações que ingressam no mercado já não aceitam, com a mesma tolerância de antes, ambientes tóxicos, lideranças autoritárias ou jornadas que inviabilizam a vida pessoal.

Para esses profissionais, salário e status não compensam um cotidiano marcado por ansiedade constante e desgaste emocional. Essa mudança de expectativa tem迫使 empresas a revisarem suas práticas se quiserem atrair e reter talentos.

Nesse cenário, o papel da liderança se torna absolutamente central. O gestor de 2026 não será apenas aquele que entrega resultados, mas aquele que sabe como esses resultados são alcançados. A forma de cobrança, o nível de escuta, a capacidade de reconhecer limites e de construir relações de confiança passam a ser fatores determinantes para a saúde emocional das equipes.

Cada vez mais, fica claro que ambientes adocicados não são fruto de indivíduos frágeis, mas de sistemas mal desenhados e lideranças despreparadas. Por isso, cresce a demanda por formação emocional de líderes, por modelos de gestão mais humanos e por culturas organizacionais que valorizem segurança psicológica.

A tecnologia também ocupa um papel ambíguo nesse debate. O trabalho remoto e híbrido trouxe ganhos inegáveis de flexibilidade e autonomia, mas também intensificou a hyperconexão, a sensação de disponibilidade permanente e a dificuldade de desligamento. Para 2026, tende a ganhar força o debate sobre o direito à desconexão, com políticas mais claras sobre horários, uso consciente de ferramentas digitais e respeito efetivo ao tempo de descanso. Ao mesmo tempo, surgem soluções tecnológicas voltadas ao cuidado, como plataformas de apoio emocional, aplicativos de bem-estar e ferramentas de análise de riscos psicossociais. O desafio será garantir que essas tecnologias sejam usadas para proteger, e não para vigiar.

Talvez a principal mudança que se desenha até 2026 seja a superação definitiva da lógica que individualiza o sofrimento. A ideia de que o trabalhador adoece porque não soube "dar conta" perde força diante da constatação de que o contexto importa e muito. Carga de trabalho, estilo de liderança, previsibilidade, reconhecimento e autonomia são elementos que influenciam diretamente a saúde mental.

Ignorá-los não é apenas injusto; é ineficiente e, cada vez mais, juridicamente arriscado.

O que se espera, portanto, para 2026 é um ambiente de trabalho em transição. Ainda marcado por tensões, resistências e aprendizados, mas também por maior consciência, responsabilidade e maturidade. Empresas que utilizarem o período atual apenas para cumprir formalidades provavelmente enfrentarão problemas no futuro. Já aquelas que enxergarem esse movimento como uma oportunidade de repensar sua cultura, suas práticas e sua relação com as pessoas estarão mais preparadas para um mundo do trabalho que exige não apenas desempenho, mas humanidade.

No fim, a mensagem é simples, embora desafiadora: não existe produtividade sustentável sem saúde mental. Não existe inovação sem segurança emocional. E não existe futuro do trabalho que não coloque as pessoas de verdade no centro da conversa.

Fonte: contabeis.com.br

