

**NR-1 e Riscos  
Psicossociais: aspectos  
jurídicos e gerenciamento  
empresarial**



Lefosse

**AON**

# NR-1 – Riscos Psicossociais

\_ Guia de informações

\_ Ministério do Trabalho e Emprego

\_ 2025



Lefosse

**AON**

## O que mudou na NR-1

- \_ Inclusão expressa dos riscos psicossociais no GRO
- \_ Integração NR-1 com NR-17
- \_ Avaliação dentro dos fatores ergonômicos



# O que são riscos psicossociais

- \_ Problemas na organização e gestão do trabalho
- \_ Podem causar estresse, esgotamento, depressão, DORT



# Exemplos de fatores de risco

- \_ Sobrecarga ou subcarga de trabalho
- \_ Assédio
- \_ Baixa autonomia
- \_ Falta de reconhecimento



# Como fazer a gestão

- \_ Aplicar NR-1 + NR-17
- \_ Usar AEP e AET
- \_ Envolver trabalhadores e gestores



# Identificação e avaliação

- \_ Observação do trabalho real
- \_ Entrevistas e questionários
- \_ Avaliação qualitativa do risco



# Medidas de prevenção

- \_ Priorização de tarefas
- \_ Autonomia e flexibilidade
- \_ Pausas regulares
- \_ Dimensionamento adequado de equipes



# Documentação

- \_ Registrar no PGR ou AEP
- \_ Inventário de riscos
- \_ Plano de ação com acompanhamento



## Pontos Importantes

- \_ Saúde mental é parte da SST
- \_ Prevenir riscos psicossociais é obrigação legal
- \_ É necessário algum cuidado com o mapeamento, metodologia e plano de ação



# Mapeamento dos Riscos

A indicação no PGR é obrigatória? Gera presunção de responsabilização?

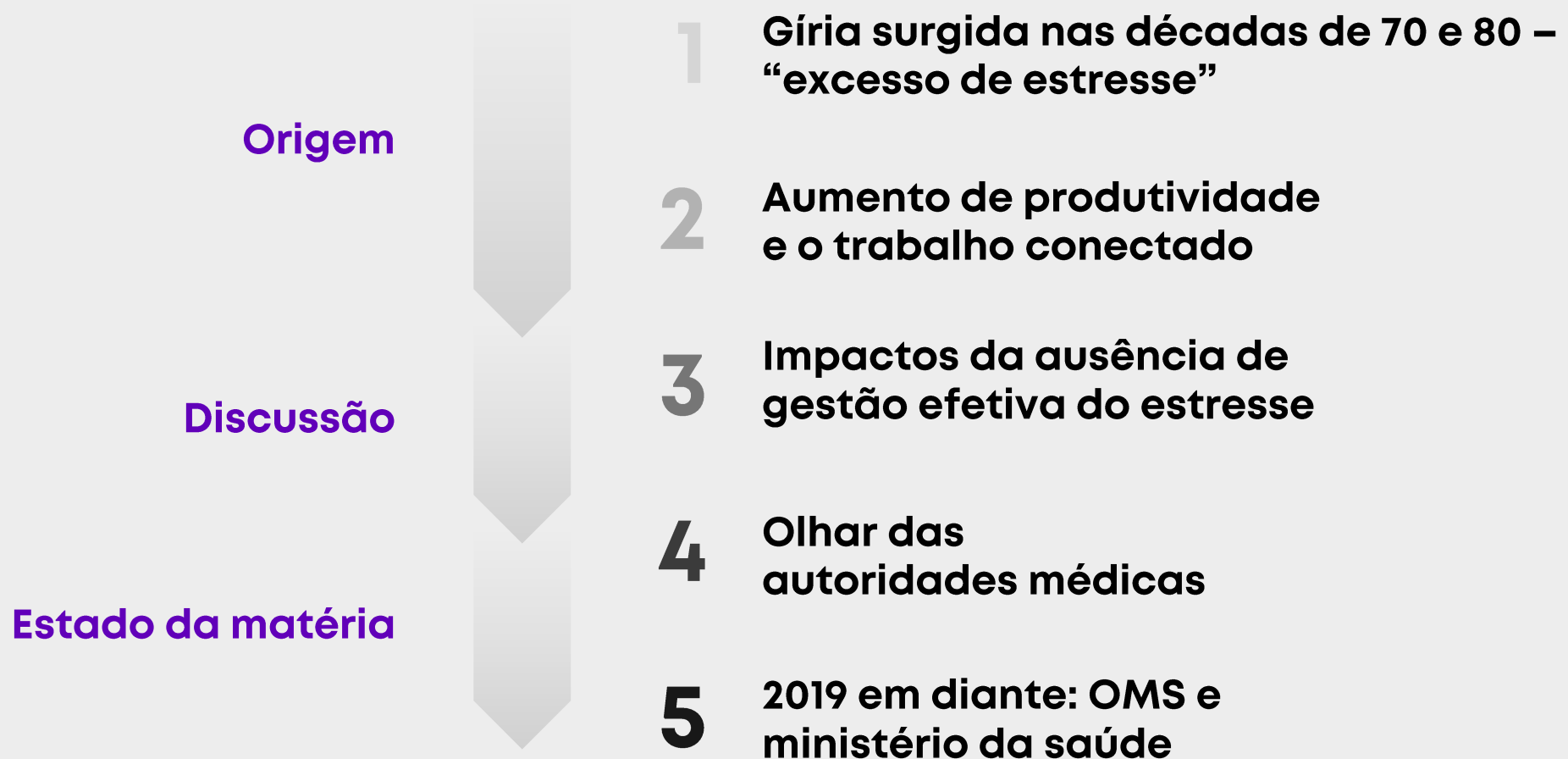
**AJUDANTE DE MOTORISTA											
Agente / Tipo	Perigo / Fator de risco ocupacional	Fonte Geradora	Danos à Saúde	Limite de Exposição	Intensidade / Concentração	Técnica Utilizada	Avaliação de Risco			Critérios para Priorização de Ações	
							(P)	(G)	Risco		
Físico	Ruído (02.01.001)	Caminhões / processo de trabalho	Possibilidade De Perda Auditiva	85,00	-	NR-15 ANEXO N°1	3 - Médio	1 - Leve	Risco Baixo	Incerta	
Físico	Vibração	Caminhões / processo de trabalho	Dores Lombares	N/A	N/A	Qualitativo	2 - Baixo	2 - Moderada	Risco Baixo	Incerta	
Ergonômico	Postura	Processo de Trabalho	Dores Lombares	N/A	N/A	Qualitativo	2 - Baixo	2 - Moderada	Risco Baixo	Incerta	
Ergonômico	Fatores Psicossociais	Ambiente de Trabalho	Acidentes, doenças profissionais e psicológicas	N/A	N/A	Qualitativo	2 - Baixo	2 - Moderada	Risco Baixo	Incerta	
Mecânico/ Acidentes	Batida contra/batida por	Mobília e equipamentos	Lesões Leves	N/A	N/A	Qualitativo	2 - Baixo	1 - Leve	Irrelevante	Altamente Incerta	
Lista de EPI: LUVAS CONTRA AGENTES MECÂNICOS, OCULOS DE SEGURANÇA CONTRA IMPACTOS MECÂNICOS, BOTA DE SEGURANÇA COM BIQUEIRA DE PVC											
Mecânico/ Acidentes	Queda de material	Ferramentas e materiais	Lesões Leves, Lesões Moderadas	N/A	N/A	Qualitativo	2 - Baixo	2 - Moderada	Risco Baixo	Incerta	
Mecânico/ Acidentes	Queda de desnível	Caminhões / processo de trabalho	Lesões Moderadas	N/A	N/A	Qualitativo	2 - Baixo	2 - Moderada	Risco Baixo	Incerta	
Mecânico/ Acidentes	Atronelamento	Movimentação de veículos no	Lesões Graves	N/A	N/A	Qualitativo	3 - Médio	3 - Grave	Risco Médio	Incerta	

# O problema do século

## Burnout - Conceito

- \_ Distúrbio de natureza emocional
- \_ Fenômeno ocupacional – **não** é condição médica (doença ou transtorno)
- \_ Estresse crônico não gerenciado satisfatoriamente
- \_ Três dimensões caracterizantes
  - Sentimento de esgotamento ou exaustão (físico ou mental)
  - Aumento de distância mental com o trabalho; negativismo ou cinismo
  - Eficácia profissional reduzida (autoavaliação negativa; sensação de fracasso)
- \_ Sintomatologia bastante diversa

# Evolução da preocupação social



# Burnout

## Visão da OMS e do Brasil sobre o tema

**1980**

Estados Unidos e Europa: problema de saúde ocupacional

---

**1999**

Brasil: burnout incluído em Anexo do Decreto 3048/1999, como “doença relacionada com o trabalho” – outros CIDs relacionados

---

Discussão sobre a efetiva relação com o trabalho, já que o capítulo da CID referia-se a “fatores de risco” para a saúde e serviços de saúde

---

**1999**

OMS divulga nota esclarecendo que *burnout* não é uma condição médica, mas, sim, um fenômeno ocupacional que pode influenciar a condição de saúde e levar pessoas a buscarem atendimento médico.

**2022**

Inclusão do *burnout* na Classificação Internacional de Doenças (CID-11) pela OMS, mediante atribuição de código específico (QD85)

---

**2025**

Ministério da Saúde (Brasil) divulga que concluiu tradução da nova sistemática de códigos e passará a adotar CID-11



Implementação completa em **janeiro/2027**, mas, já vemos impactos de ordem prática

# A questão dos atestados...

## RECEITA MÉDICA

### RELATÓRIO MÉDICO DO TRABALHO

NO DIA DE HOJE, 03-04-2025, ATENDI A SRA. [REDACTED] COM 55 ANOS, TRABALHADORA COMO TÉCNICA DE SEGURANÇA DA EMPRESA [REDACTED], JÁ ESTA NA ATIVIDADE POR 4 ANOS, TENDO DESMPENHADO SUAS ATIVIDADES COM REGULARIDADE E PRATICAMENTE SEM AUSENCIAS NO TRABALHO.

RELATA UM CASO TÍPICO DE ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO, POIS SUA CHEFIA IMEDIATA TEM ACATADO SEUS TRABALHOS NUM DIA E NO DIA SEGUINTE DEPRESA O TRABALHO DE FORMA HUMILHANTE E SEM NENHUM RESPEITO A COMPETENCIA PROFISSIONAL DA TRABALHADORA.

ESSE COMPORTAMENTO TOXICO, PRATICADO DE FORMA REITERADA, ATACANDO A DIGNIDADE DA TRABALHADORA TEM PROVOCADO ALTERAÇÕES NA SAUDE DA TRABALHADORA. NO MOMENTO SE ENCONTRA AFASTADA DO TRABALHO POR LICENÇA MÉDICA PSIQUATRA DE 15 DIAS. TENDO QUE UTILIZAR MEDICAMENTOS PSIQUIÁTRICOS DE TARJA PRETA. MESMO ASSIM APRESENTA DISTURBIO DO SONO, CHORO FACIL E ANSIEDADE GEENERALIZADA (BURN OUT) COM PERDA DA VONTADE DE TRABALHAR FACE AS REITERADAS HUMILHAÇÕES SOFRIDAS NO AMBIENTE DE TRABALHO.

INFORMA QUE JA FOI COMUNICADO A CHEFIAS SUPERIORES E NADA FOI SOLUCIONADO. SE CARACTERIZANDO COMO ASSÉDIO INSTITUCIONAL, O QUE AGRAVA A SITUAÇÃO.

COMO MÉDICO DO TRABALHO E PERITO MÉDICO LABORANDO JUNTO AO TRT 23 FICO COMO PROFISSIONAL OBRIGADO A DENUNCIAR ESTE ASSÉDIO FACE OS DANOS QUE TEM PROVOCADO NA SUADE FISICA E MENTAL DA TRABALHADORA.

## Atestado médico

Paciente: [REDACTED]

Atesto que o Sr. [REDACTED], realiza acompanhamento psiquiátrico desde 01/02/2023 e foi avaliado por mim nesta data. Paciente com quadro progressivo de sofrimento psíquico, com início após sofrer assédio moral por parte de uma funcionária superior hierarquicamente, com relato de episódios frequentes de hostilidade, cobranças excessivas, metas inatingíveis, sobrecarga de trabalho, desvalorização profissional, humilhações públicas e perseguição sistemática, inclusive após denúncia formal do assédio. Refere que, após a denúncia, houve intensificação da perseguição, culminando em afastamentos médicos, demissão e posterior reintegração judicial.

Desde o início do quadro, o paciente desenvolveu sintomas compatíveis com transtorno misto ansioso e depressivo: humor deprimido, crises de choro, sensação persistente de desesperança, baixa autoestima, sentimentos de inutilidade e fracasso, ansiedade generalizada com sintomas somáticos (palpitações, insônia, fadiga), pensamentos autodepreciativos, dificuldade de concentração, prejuízo cognitivo e sensação de incapacidade para o desempenho profissional, levando a prejuízo significativo em sua vida social, familiar e ocupacional, com perda de interesse por atividades anteriormente prazerosas, isolamento social, abandono de projetos pessoais e profissionais, e impacto negativo na dinâmica familiar.

Ao exame do estado mental apresenta-se orientado, colaborativo, com humor deprimido e ansioso, afeto congruente, com episódios de choro. Com pensamentos autodepreciativos, sentimentos de inutilidade, desesperança e fracasso. Apresenta ansiedade generalizada, episódios de irritabilidade e dificuldade de concentração. Insight preservado quanto à gravidade do quadro e necessidade de tratamento. Juízo crítico parcialmente preservado, com tendência à ruminação excessiva sobre eventos negativos do ambiente laboral.

# A questão dos atestados...



Ministério da Previdência Social

O que você procura

Assuntos > Atestmed

**Atestmed**

**Benefício por Incapacidade  
sem Perícia Médica**

Saiba mais

— Sistema de análise documental do benefício por incapacidade temporária (antigo auxílio-doença) que permite a concessão com base apenas em atestados e documentos médicos enviados pelo Meu INSS (site ou app), **sem perícia presencial**, salvo em casos de inconsistências ou necessidade de avaliação complementar.

# A questão dos atestados...

## ATESTADO MÉDICO

A CASA COWORKING

Data de emissão: 25/03/2025

Endereço: RUA ITAMBACURI, Nanuque - MG

Dr(a): [REDACTED]

CRM: [REDACTED]

Paciente: [REDACTED]

Número do Benefício: [REDACTED]

Espécie: 91

Ao Sr. (a): [REDACTED]

ATESTO PARA OS DEVIDOS FINS C  
FUNÇÕES LABORAIS A PARTIR DE  
CID: QD85; F41.0; F32.2  
GRATA PELA ATENÇÃO.

**Assunto:** BENEFÍCIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA

**Decisão:** APROVADO

**Motivo:** Atestado/Laudo Médico apresentado preenche os requisitos para concessão do benefício

**Fundamentação Legal:** Parágrafo 14 do artigo 60 da Lei nº 8.213, de 24/07/1991 e Portaria Conjunta MPS/INSS nº 38, de 20/07/2023.

O benefício de AUXÍLIO POR INCAPACIDADE TEMPORÁRIA - ACIDENTE DO TRABALHO foi concedido.

# Carrossel de consequências negativas

## Afastamento do Trabalhador

- Absenteísmo atingindo níveis elevados – atestados sucessivos
- Comprometimento do planejamento de metas e orçamentos das equipes
- Cuidado no manejo da situação para evitar exposição reputacional

## Estabilidade no Emprego

- Afastamento Código B91 gera estabilidade de 12 meses após retorno
- Comprometimento financeiro que pode ser contrário ao planejamento
- Risco de caracterização do limbo jurídico Trabalhista-previdenciário

## Impacto no FAP – recolhimentos ao INSS

- Caracterização do nexos causal gera aumento do índice FAP – Fator Acidentário de Prevenção
- Índice varia de 0,5 a 2,0 e é calculado anualmente pelo INSS
- O resultado do FAT impacta a alíquota do RAT, que varia entre 1%, 2% ou 3% sobre a Folha de Pagamentos

## Ação Regressiva do INSS

- Nexos causal reconhecido (e não questionado) perante o INSS
- Teoria Geral da Responsabilidade Civil
- Cobrança regressiva dos valores dispendidos com Benefícios aos afastados

# Dever de diligência da empresa - frentes

NR1	Afastamentos INSS	CIPAA	SESMT – medicina do trabalho	Recursos Humanos
<ul style="list-style-type: none"><li>– Mapeamento de setores e seus respectivos fatores de risco psicossocial</li><li>– Atenção e cuidado redobrado no preenchimento dos questionários de base para o serviço técnico</li><li>– Atualização constante para eliminação dos fatores de risco</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Impugnação da natureza do benefício – B91</li><li>– Estudo aprofundado do caso concreto com laudo médico especializado</li><li>– Possível Impugnação do FAP anualmente (Nov)</li><li>– Acompanhamento proativo das decisões emitidas pelo INSS para fins de impugnação ou Recursos</li><li>– Eventual ajuizamento de Ação Judicial perante a Justiça Federal</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Campanhas internas sobre prevenção de assédio</li><li>– Atenção especial para diferenciar assédio, esgotamento e outras condições</li><li>– Conscientização de empregados para incentivo ao uso dos canais de reclamações</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Alinhamento com corpo médico em cada caso concreto sob análise</li><li>– Solicitação de análise crítica de atestados médicos particulares</li><li>– Provocação sobre diagnósticos diferenciais</li><li>– Opinião do médico do trabalho prevalece (art. 6º, §2º, da Lei 605/49)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>– Checagem de atestados médicos</li><li>– Contribuição no acompanhamento e gestão proativa dos empregados afastados pelo INSS</li><li>– Comunicação proativa com o jurídico sobre andamentos</li><li>– Criação e aprimoramento de programas e cultura de bem-estar</li></ul>

**AON**

# Promoção da cultura de bem-estar

Março 2026





População Brasileira<sup>1</sup>

**213 M**



**53 M**

Beneficiários de seguro de saúde<sup>2</sup>



**24%**

População segurada privada segundo a ANS<sup>2</sup>

Fonte:

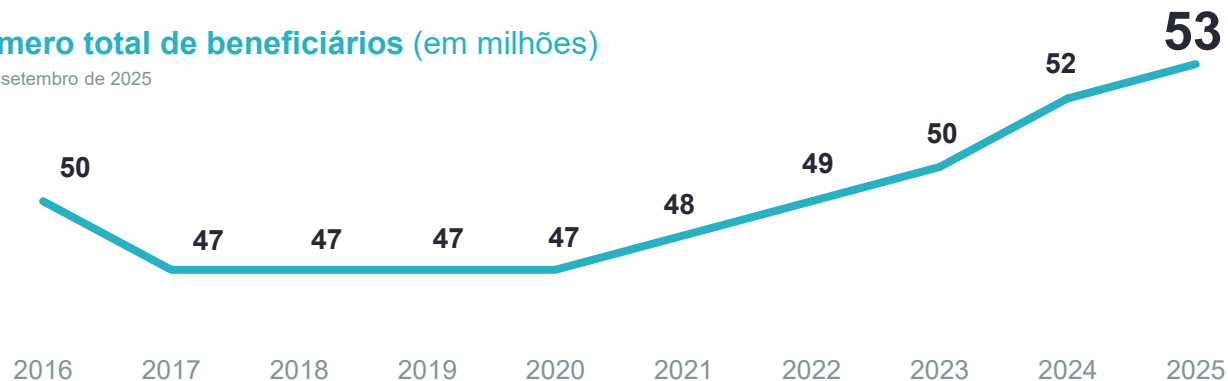
<sup>1</sup> Estimativa de população IBGE 2024

<sup>2</sup> Sala de situação ANS

# Evolução do Beneficiário

Número total de beneficiários (em milhões)

ANS: setembro de 2025



## Número de beneficiários por faixa etária

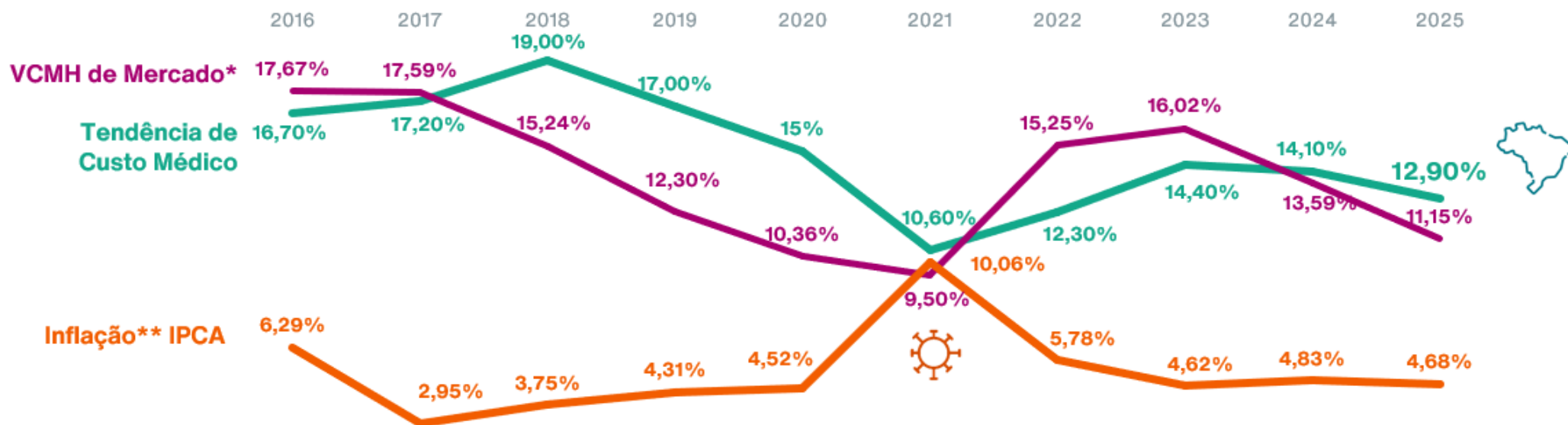
Em milhões

Faixa etária	Número de beneficiários (em milhões)	Porcentagem	Varição em 10 anos
0 a 19 anos	12,7	24%	+4,4%
20 a 39 anos	16,8	32%	-3,5%
40 a 59 anos	15,2	29%	+26,2%
60 anos ou mais	8,0	15%	+30,9%



Quase uma década depois, o setor volta a superar 50 milhões de beneficiários, impulsionado pelo **crescimento populacional** e pela **mudança da composição etária**.

# Tendências na VCMH | 2025



## Inflação médica

(Variação nos custos médicos - VCMH)

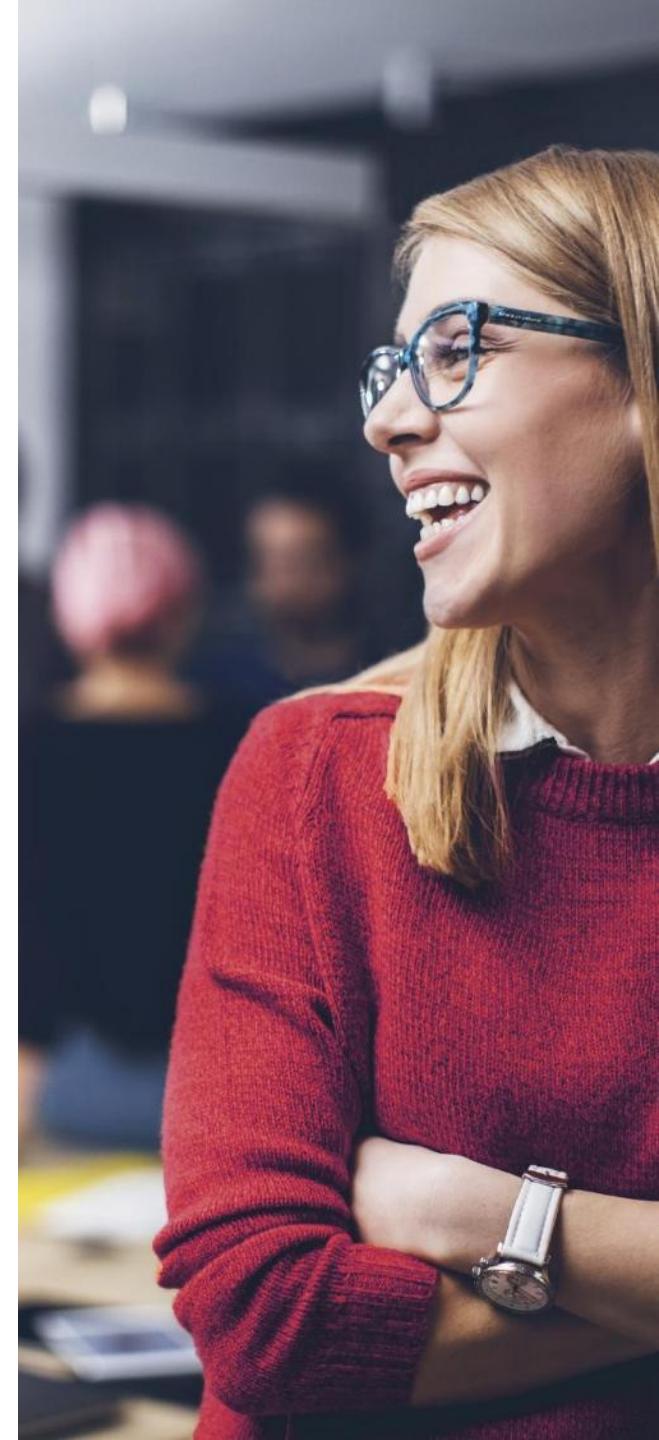
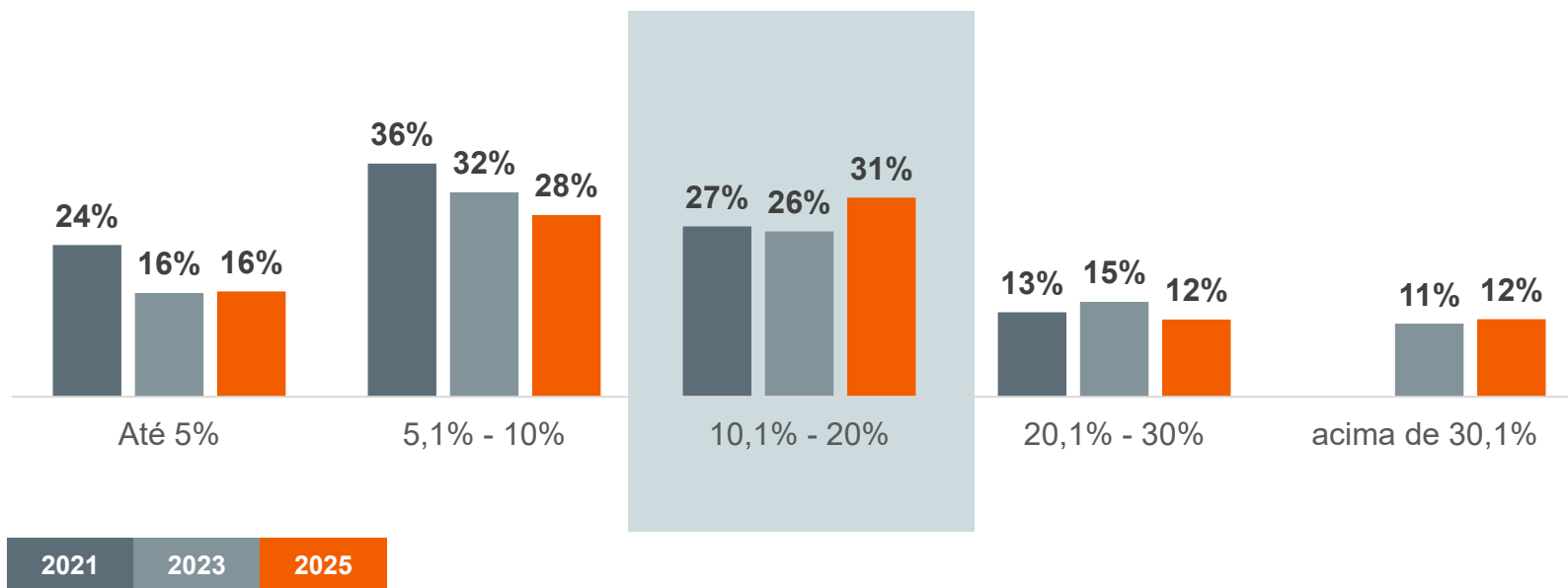
Índice que avalia a variação nos custos de assistência médica, como consultas médicas, exames, terapias, internações e procedimentos médicos.

Conhecido como **inflação médica**, este é um dos **índices utilizados para reajustar o preço dos planos de saúde anualmente**.

## Projeção Aon

**9,7%**  
**2026**

# Representatividade do Benefício Saúde na Folha de Pagamento



# Global Medical Trends 2026



## Principais custos dos planos de saúde



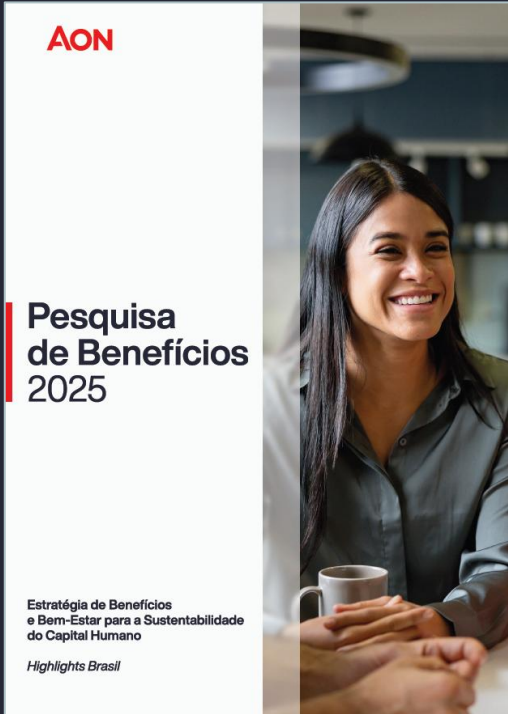
1. Hospitalização
2. Medicamentos imunobiológicos e tratamento oncológico
3. Terapias e exames específicos para autismo
4. Serviços médicos
5. Custos administrativos

## Condições médicas relatadas

1. Doenças cardiovasculares
2. Câncer
3. Doenças autoimunes (exceto diabetes)
4. Saúde Mental
5. Musculoesquelético/coluna vertebral

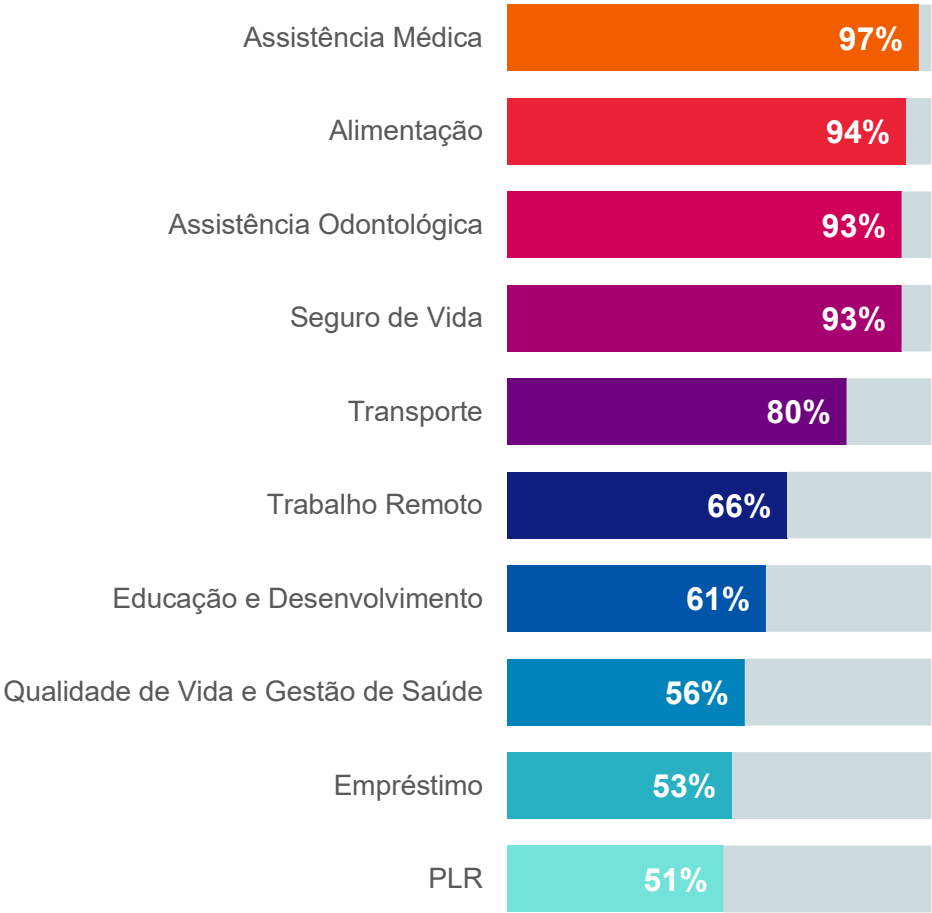
## Fatores de Risco

1. Estilo de vida sedentário
2. Obesidade
3. Má alimentação
4. Má gestão de estresse
5. Consumo excessivo de álcool ou drogas



# Pesquisa de Benefícios Aon 2025

## TOP 10 – Prevalência de Benefícios



Pesquisa de Benefícios (2025-2026)



### 56% Programa de Saúde e Qualidade de Vida

78% Incentivo entre vida profissional e pessoal

69% referem ter programa de saúde mental

37% dispõem de mapeamento de saúde mental estruturado

11 p.p. de crescimento em Telepsicologia

Principais Programas de Gestão de Saúde e Qualidade de Vida ofertados:

- **Telemedicina (80,7%)**
- **Vacinas**
- **Gestantes**
- **Atestados/Afastados**
- **Doenças Crônicas**

# Pesquisa de Sentimento do Colaborador

## TOP 5 dos benefícios mais valorizados

1º	Cobertura médica
2º	Tempo Livre
3º	Seguro odontológico
4º	Programas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional
5º	Plano de aposentadoria



	Geração Z Nascidos entre 1997 e 2012	Geração Y (Millennials) Nascidos entre 1981 e 1996	Geração X Nascidos entre 1965 e 1980	Baby Boomers Nascidos entre 1946 e 1964
1	Cobertura médica /seguro de saúde	Cobertura médica /seguro de saúde	Cobertura médica /seguro de saúde	Cobertura médica /seguro de saúde
2	Tempo Livre	Tempo Livre	Plano de Aposentadoria	Plano de Aposentadoria
3	Seguro Odontológico	Seguro Odontológico	Tempo Livre	Seguro Odontológico
4	Programas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional	Programas de equilíbrio entre vida pessoal e profissional	Seguro Odontológico	Tempo Livre
5	Trabalho remoto e/ou flexível	Desenvolvimento de carreira	Desenvolvimento de carreira	Apoio ao bem-estar emocional



75%

**Bem-Estar**  
os empregadores devem apoiar o bem-estar dos colaboradores.

73%

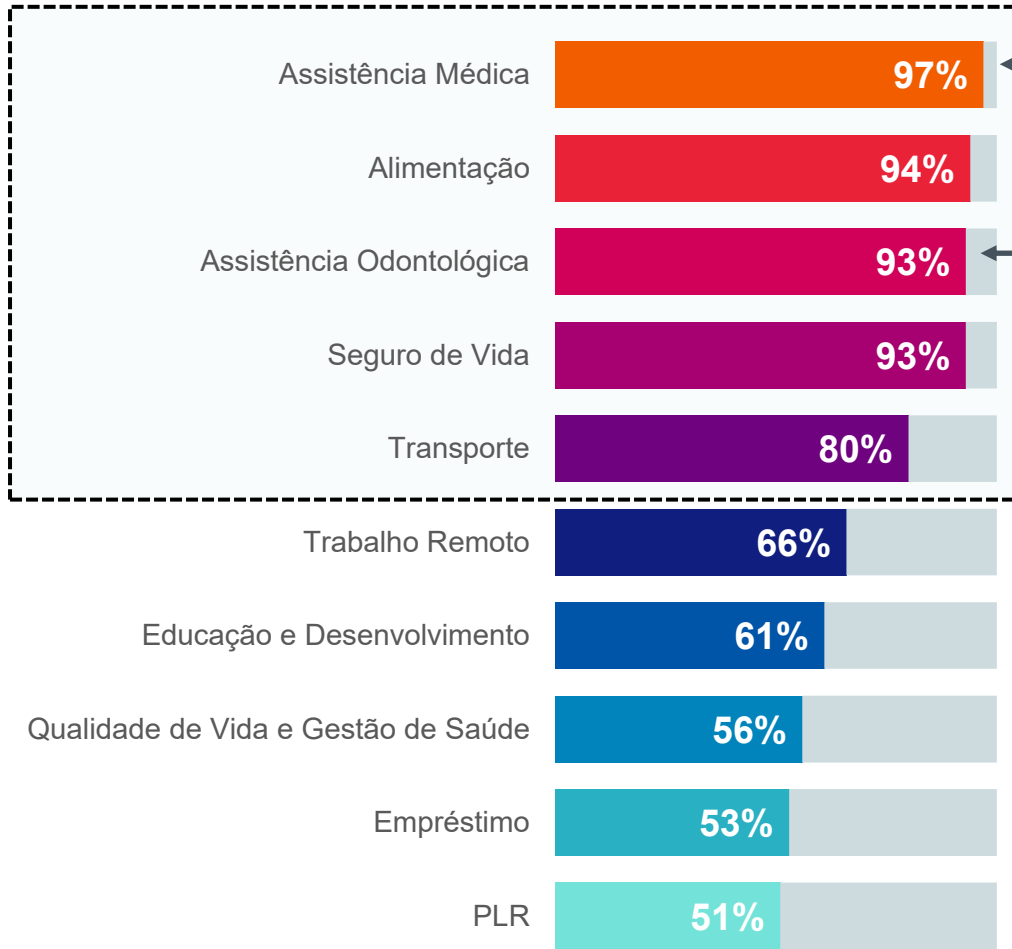
**Flexibilização**  
estão dispostos a substituir benefícios existentes por uma melhor opção de escolha.

24%

**Se sentem desvalorizados**  
mesmo com os benefícios que recebem

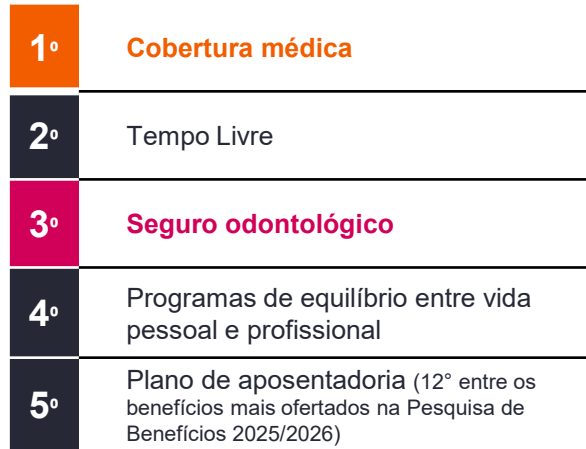
# Pesquisa de Benefícios x Sentimento Colaborador

## TOP 10 – Prevalência de Benefícios



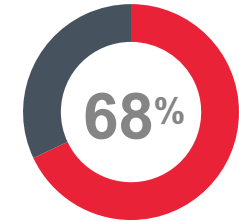
Pesquisa de Benefícios (2025-2026)

## TOP 5 dos benefícios mais valorizados



Estudo de Sentimento dos Colaboradores

Colaboradores **sem acesso a programas de equilíbrio** vida pessoal/profissional têm **20% mais probabilidade** de estar frequentemente/sempre estressado



estão procurando ou vão procurar um **emprego novo** nos próximos 12 meses.

**AON**

**Pesquisa de Benefícios 2025**

2025

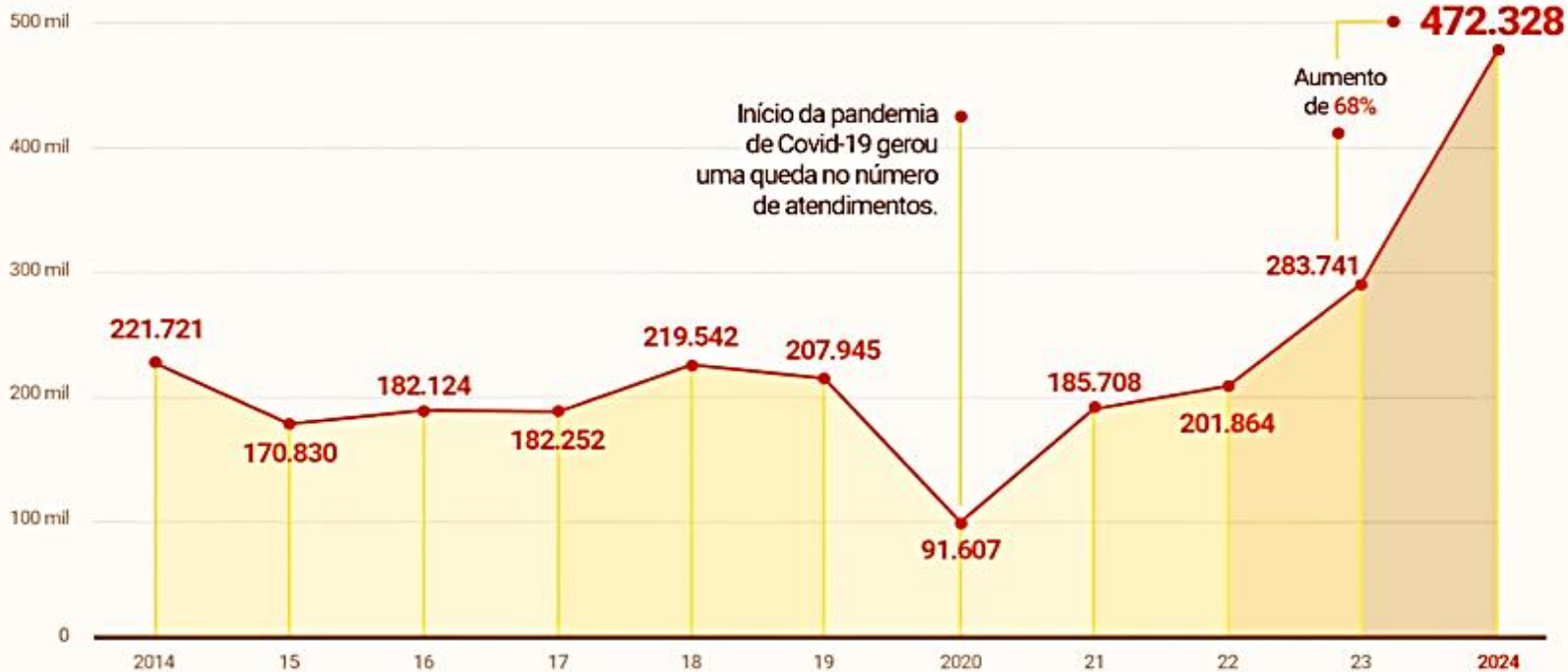
**Estudo de sentimento dos colaboradores**

Melhores decisões para estimular todo o potencial da sua força de trabalho

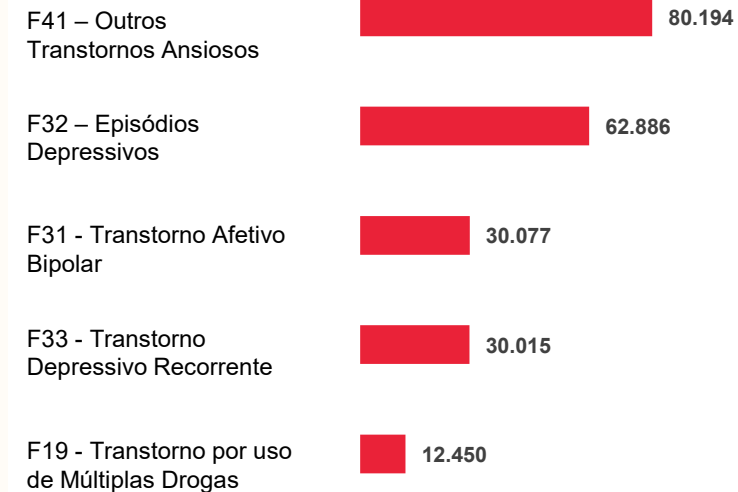
26

# Afastamentos por Saúde Mental no Brasil

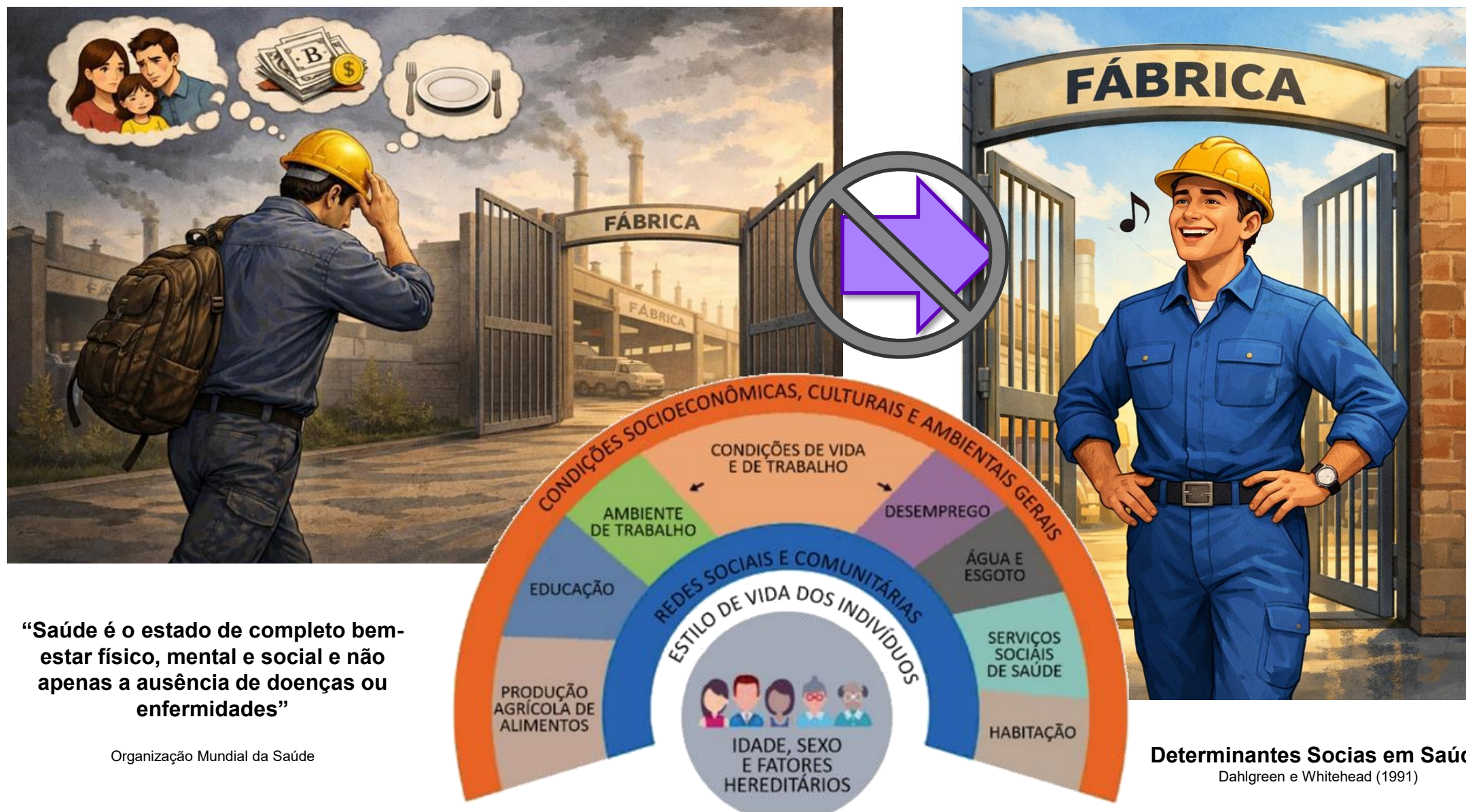
Fonte: Ministério da Previdência Social, 2025

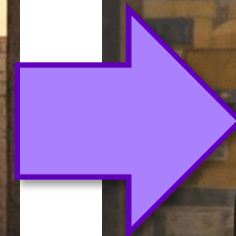


**2025 com 546mil afastamentos por saúde mental,**  
14% dos 4MM de licenças por incapacidade temporária.



Presenteísmo





## Perigo x Exposição = Risco

“Fatores no ambiente de trabalho que causam estresse, dano ou problemas interpessoais para o trabalhador”

Instituto Nacional de Segurança e Saúde Ocupacional dos Estados Unidos

Identificado Elevado Risco Psicossocial quando os trabalhadores são submetidos continuamente a:



- › Má gestão de mudanças organizacionais;
- › Baixa clareza de papel/função;
- › Baixas recompensas e reconhecimento;
- › Falta de suporte/apoio no trabalho;
- › Baixo controle no trabalho/Falta de autonomia;
- › Baixo desenvolvimento organizacional;
- › Eventos violentos ou traumáticos;
- › Baixa demanda no trabalho (subcarga);
- › Excesso de demandas no trabalho (sobrecarga);
- › Más relacionamentos no local de trabalho;
- › Trabalho em condições de difícil comunicação;
- › Trabalho remoto e isolado;
- › Lideranças patológicas;
- › Assédio de qualquer natureza no trabalho.

Insegurança Psicológica no Trabalho

## Resposta Regulatória aos Riscos Psicossociais ligados ao Trabalho

### Problema

- A norma não cria o problema, ela responde a ele



### Modelo Científico

- Relação entre Organização do Trabalho e Saúde



### Reconhecimento Internacional

- OMS
- OIT
- ISO 45003



### Resposta Regulatória

- Análise de Impacto Regulatório (AIR) – Decreto 10.411/2020
- Sistematização do Gerenciamento da Exposição a Fatores Psicossociais no Sistema de Gestão de Riscos Ocupacionais (NR-01)



# Modelo de uma organização saudável e resiliente

## Organização

Visão, valores, rendimento, contexto de mudança

## Individual

Pensar, sentir, funcionar. Mudança de comportamentos

### FÍSICO

- Incentivar e promover condutas positivas que contribuam para a saúde, de modo que haja energia necessária para completar as tarefas da vida diária e levar um estilo de vida saudável considerando os diferentes modelos de trabalho.

### EMOCIONAL

- Oferecer ferramentas de gerenciamento de estresse aos colaboradores para que possam desenvolver atitudes positivas.

### SOCIAL

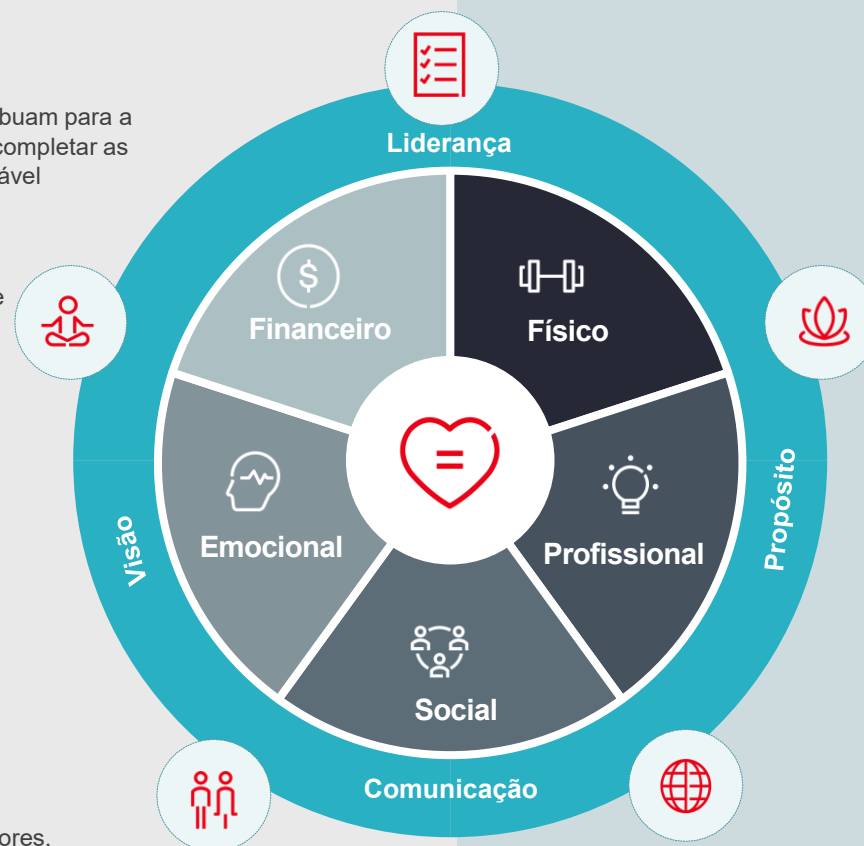
- Encorajar a conexão entre equipes, famílias e comunidades com um propósito.
- Adaptar-se às expectativas dos colaboradores.
- Tornar o ambiente inclusivo.

### LABORAL

- Melhorar a experiência do empregado, o comprometimento e o equilíbrio entre vida pessoal, profissional, familiar e social.

### FINANCEIRO

- Compreender e gerir as expectativas dos colaboradores.
- Oferecer flexibilidade nos benefícios e ferramentas de controle financeiro (educação financeira, coaching, previdência privada, etc)



### FÍSICO

- Incluir hábitos saudáveis e atividade física na rotina.
- Proteger a saúde física.

### EMOCIONAL

- Atentar-se à saúde mental e emocional.
- Atuar com empatia e compromisso.

### SOCIAL

- Conectar-se com os demais e desenvolver senso de pertencimento.
- Trabalhar comunicação e propósito.

### LABORAL

- Encorajar a diversidade e inclusão.
- Buscar formação e desenvolvimento de novas habilidades.

### FINANCEIRO

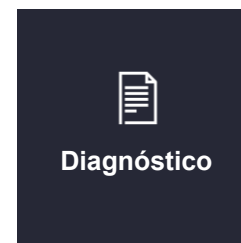
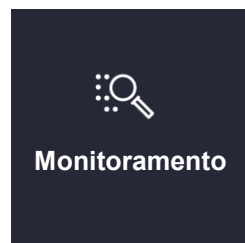
- Educar-se e proteger-se financeiramente.
- Controlar as finanças pessoais.

## Estratégia e solução proposta para adequação à NR-01

Estratégia customizada para **aprimorar a atenção e cuidado à saúde** e ao bem-estar dos colaboradores, **cumprindo a legislação** e avançando na coordenação de **cuidado da saúde mental e emocional**.

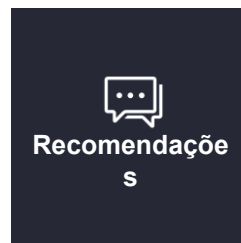
### Plano de ação:

- › Governança das ações com KPI's e prazos definidos
- › Reportes e registros da evolução do diagnóstico e conformidade com norma
- › Insumos para atualização do PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais)



### Visão macro e micro:

- › Identificação dos fatores e riscos expostos e potenciais
- › Clusterização e priorização de cada fator e risco
- › Definir medidas de controle



- › Confecção do PGR pela equipe de saúde ocupacional da empresa munida do resultado do questionário (inventário de risco)

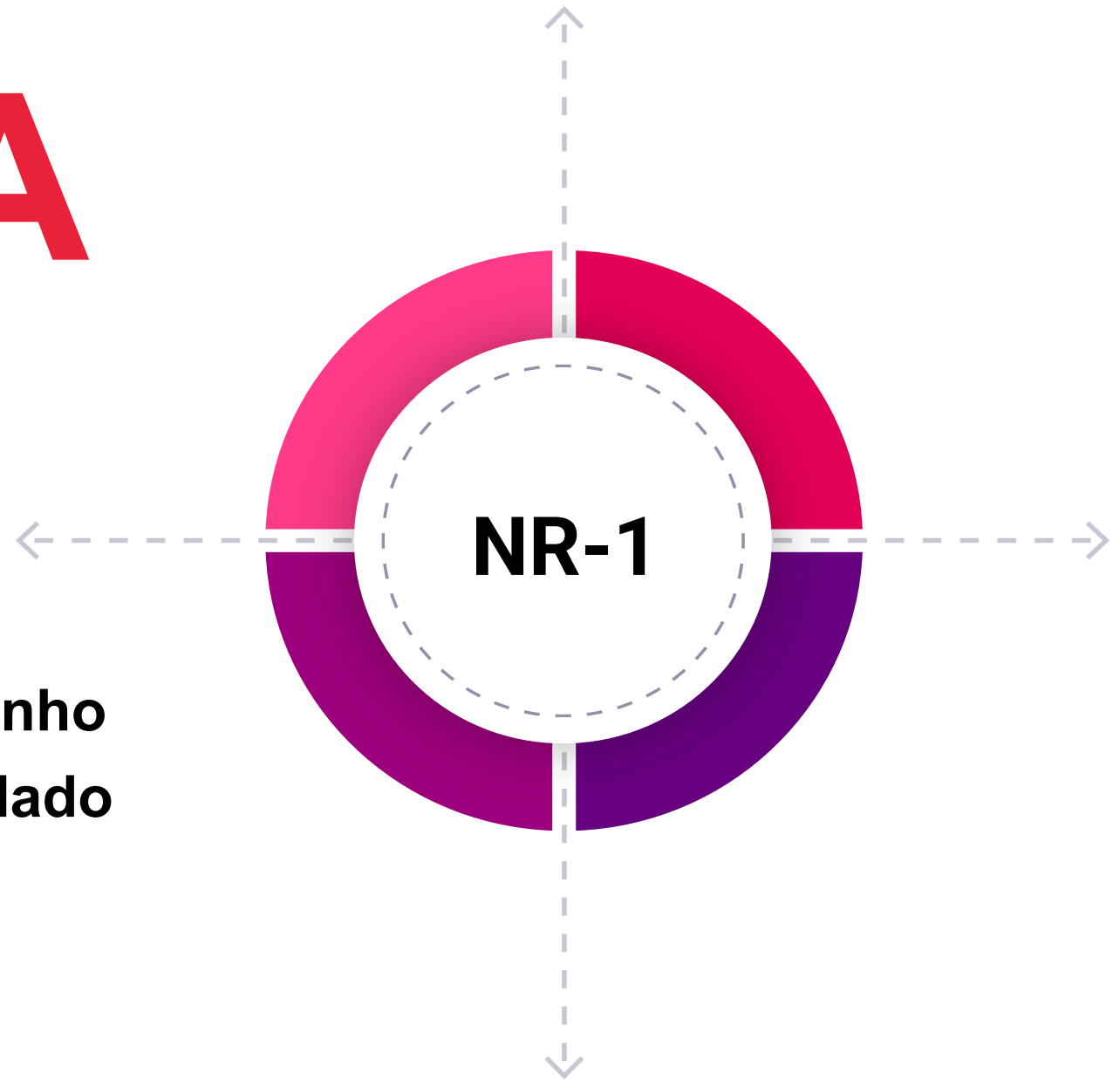
### Melhoria Contínua:

- › Ações que mitigam fatores e riscos diagnosticados (ex.: treinamentos, telepsicologia, workshops, conteúdo direcionados)
- › Insumos para Políticas promotoras de saúde mental e emocional
- › Cronograma de implantação e adequação regulatória

Processo contínuo e evolutivo de mapeamento, diagnóstico, recomendações (ações) e monitoramento acerca da saúde mental e emocional dos colaboradores, liderado e suportado pela consultoria Aon em todas as fases.

# Por que isso **IMPORTA**

- Exigência legal
- Redução de afastamentos
- **Melhora do bem-estar e desempenho**
- **Fortalecimento da cultura de cuidado**



**AON**

Saúde mental precisa  
fazer parte da  
estratégia das  
organizações!

O bem-estar no trabalho  
é o novo **motor**  
da performance!



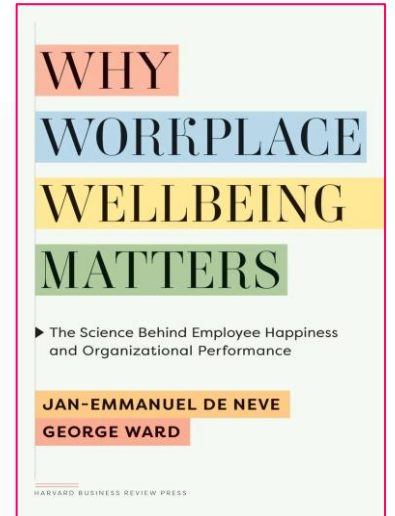


## Por quê bem-estar no trabalho importa

“Eu e George nunca deveríamos ter de escrever um livro chamado **Por Quê Bem-Estar no Trabalho Importa**; o investimento que precisa ser feito, nas empresas, em programas de bem-estar deveria ser auto explicativo (*self-evident*).”

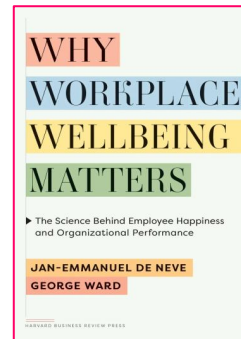
*Professor Jan-Emmanuel De Neve*

Fonte: <https://youtu.be/elm8Nf3sf4?si=me0LfuSI7LCvCBeV>



# PRINCIPAIS ACHADOS

## da Pesquisa



### Correlação entre Bem-Estar e Produtividade:

colaboradores com alto nível de bem-estar são, em média, 13% mais produtivos do que aqueles insatisfeitos.

1

### Impacto na Retenção de Talentos:

empresas que investem em bem-estar têm taxas de turnover até 28% menores; redução dos custos com recrutamento e treinamento.

2

### Absenteísmo:

ambientes com alto índice de bem-estar apresentam até 19% menos faltas injustificadas.

3

### Satisfação do Cliente:

equipes com maior bem-estar registram aumentos de até 12% no NPS.

4

### Resultados Financeiros:

organizações com indicadores positivos de bem-estar têm, em média, margens de lucro 3 vezes superiores às empresas com baixo índice de satisfação dos funcionários.

5

### Inovação:

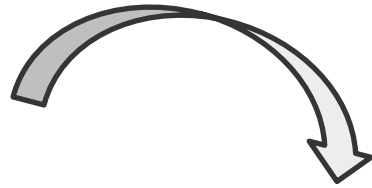
empresas com alto engajamento e bem-estar relatam até 22% mais sugestões de melhorias e inovações vindas dos próprios funcionários

6

# COMO MEDIR?

## Indicadores de pessoas

- Pesquisas de clima e de engajamento
- e-NPS
- Índices de satisfação
- Avaliações de saúde mental
- Indicadores da jornada da experiência do colaborador
- Mapeamento dos riscos ocupacionais e psicossociais
- Turnover voluntário
- Indicadores de performance das pessoas
- Indicadores de *talent management*



## Indicadores de negócio

- Lucro
- Rentabilidade
- Receita
- NPS
- Taxa de retenção de clientes
- Produtividade por colaborador
- EBITDA



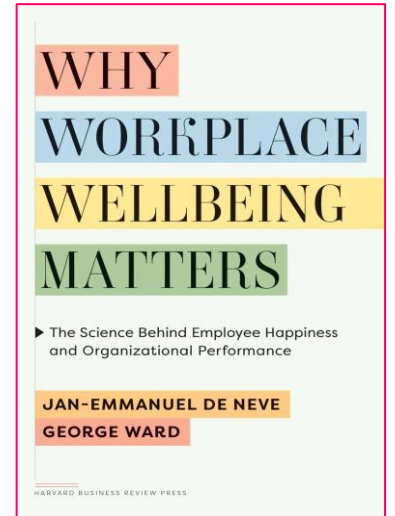


## “Cuidar do bem-estar no trabalho

Não é apenas uma questão ética, mas uma escolha inteligente para o crescimento sustentável do negócio. ”

*Professor Jan-Emmanuel De Neve*

Fonte: <https://youtu.be/elm8Nf3sf4?si=me0LfuSI7LCvCBeV>



**AON**

## **O papel das lideranças**



# lideranças e seu papel

## FATOR DE RISCO

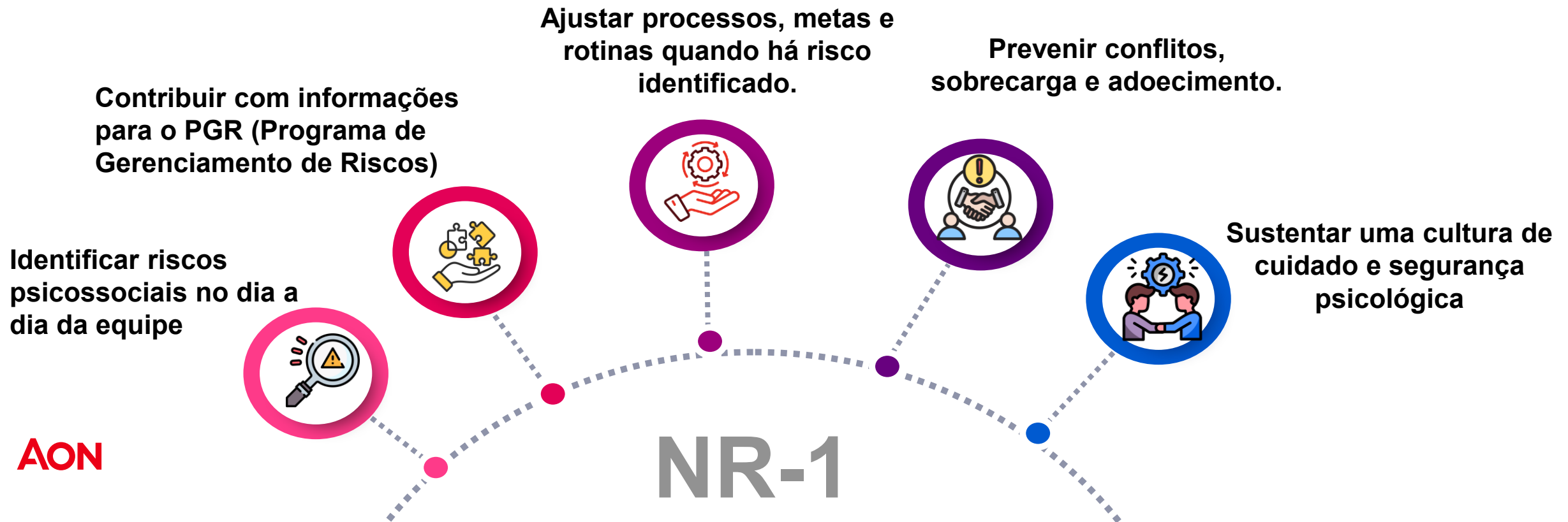
- Sobrecarga constante e metas irreais
- Pressão excessiva e falta de previsibilidade
- Tolerância a conflitos mal geridos ou assédio
- Falta de clareza de papéis e prioridades



## FATOR DE PROTEÇÃO

- Organização saudável do trabalho
- Clareza de expectativas e prioridades
- Espaços seguros de diálogo
- Intervenção precoce em conflitos
- Reconhecimento de limites e esforços

# A NR-1 NÃO pede líderes terapeutas



CASOS DE  
**SAÚDE MENTAL** SÃO  
COMPLEXOS E  
INFLUENCIADOS POR  
MÚLTIPLOS FATORES,  
REQUERENDO ASSIM UM  
**OLHAR E CUIDADO  
MULTIDISCIPLINAR.**

**AON**



**NR-1 e Riscos Psicossociais:**  
aspectos jurídicos e  
gerenciamento empresarial

**Agradecemos a sua presença!**



**Aloizio Lima**

Sócio de Trabalhista  
no Lefosse

[aloizio.lima@lefosse.com](mailto:aloizio.lima@lefosse.com)



**Paulo Peressin**

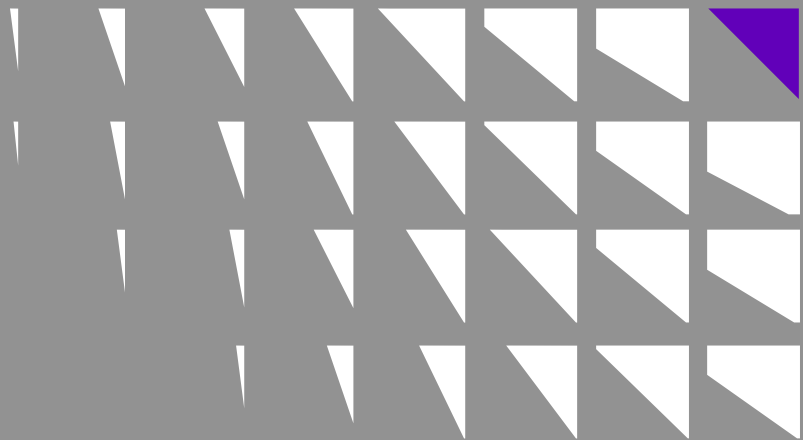
Sócio de Trabalhista  
no Lefosse

[paulo.peressin@lefosse.com](mailto:paulo.peressin@lefosse.com)



**Lefosse**

**AON**



# Lefosse

Junto nas decisões  
que importam.

SÃO PAULO

RIO DE JANEIRO

BRASÍLIA

[lefosse.com](http://lefosse.com)