



POR QUE FALAR DE BEM-ESTAR E SAÚDE MENTAL DENTRO DAS EMPRESAS?

Desde 2014, com a criação da Campanha JANEIRO BRANCO, idealizada para promover e conscientizar a população sobre Saúde Mental, seguido pela Política Nacional de Prevenção ao Suicídio de 2017 e as Novas Diretrizes da Organização Mundial da Saúde e Organização Mundial do Trabalho de 2022, novas recomendações para enfrentar o aumento das doenças relacionadas à saúde mental no trabalho vem tornando o assunto uma questão de SAÚDE PÚBLICA. Ficando claro e evidente os impactos do estresse e da ansiedade na saúde física e mental dos trabalhadores do Brasil e do mundo.

UM DESAFIO GLOBAL COM REALIDADE ÚNICA NA AMÉRICA DO SUL

- Aumento de 38% de afastamento no INSS por saúde mental
- Brasil é o segundo colocado com o maior número de casos de Burn Out no mundo
- 75% dos CEOs na América Latina identificam Saúde Mental como um desafio para manter a produtividade (Deloitte, 2024)
- A perda de produtividade devido à questões emocionais representa até 4% do PIB na América Latina (relatório IDB, 2023)
- 40% dos trabalhadores latino-americanos relatam que sua produtividade é afetada por estresse e ansiedade.





PARA ENFRENTAR OS DESAFIOS, LEIS E ATUALIZAÇÕES FORAM INSTITUIDAS

Lei do certificado de EMPRESA PROMOTORA de SAÚDE MENTAL: Lei nº14.831 - RECONHECIMENTO NACIONAL PARA EMPRESAS QUE IMPLEMENTAM POLÍTICAS DE PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR EMOCIONAL

ATUALIZAÇÃO DA NR-01: BASE DA SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO NO BRASIL. ESTABELECE REGRAS GERAIS PARA QUE **TODAS AS EMPRESAS GARANTAM UM AMBIENTE DE TRABALHO SEGURO E SAUDÁVEL PARA SEUS FUNCIONÁRIOS.**



O QUE SIGNIFICA A ATUALIZAÇÃO DA NR-01

Com a atualização, a NR-01 se torna mais abrangente ao exigir que os riscos psicossociais, que incluem fatores como *estresse no trabalho, assédio moral, sobrecarga e burnout, sejam gerenciados com o mesmo rigor aplicado aos riscos físicos e químicos.*

A gestão dos riscos psicossociais passa a ser parte integrante do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) das empresas. Isso significa que, a partir de agora, fatores que afetam a saúde mental dos trabalhadores não podem ser ignorados nos relatórios e avaliações de segurança e saúde no trabalho.



A NR-1 E A GESTÃO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

- **RISCOS PSICOSSOCIAIS - FATORES NO AMBIENTE DE TRABALHO QUE PODEM AFETAR NEGATIVAMENTE A SAÚDE MENTAL DOS COLABORADORES**
- **AS EMPRESAS PRECISARÃO MONITORAR E MITIGAR ATIVAMENTE ESSES RISCOS**
- **ADOÇÃO DE MEDIDAS DE PROMOÇÃO DO BEM-ESTAR EMOCIONAL, TREINAMENTO E TAMBÉM ATUALIZAÇÃO DO PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS (PGR)**



PRINCIPAIS RISCOS PSICOSSOCIAIS A SEREM CONSIDERADOS:

- ***ASSÉDIO MORAL E SEXUAL***
- ***SOBRECARGA DE TRABALHO OU JORNADAS EXCESSIVAS***
- ***AMBIENTE HOSTIL E TÓXICO***
- ***INSEGURANÇA NO EMPREGO E/OU FALTA DE CONTROLE SOBRE AS TAREFAS***
- ***DESIGUALDADE DE TRATAMENTO OU DISCRIMINAÇÃO***
- ***INTERAÇÃO ENTRE DEMANDA PSICOLÓGICA E CAPACIDADE DO TRABALHADOR***

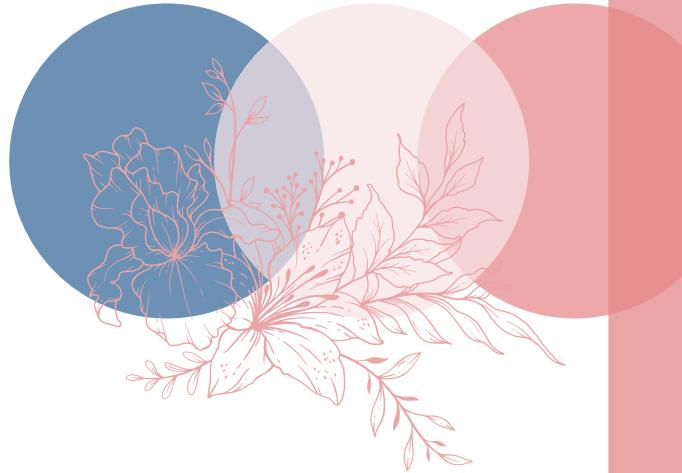


A LEI 14.831/24 INCENTIVA A ADOÇÃO DESSAS PRÁTICAS, OFERECENDO:

Diferencial competitivo para as empresas que implementam programas concretos de promoção da saúde mental.

Certifica empresas que adotam políticas estruturadas para promover o bem estar mental dos colaboradores como treinamento, combate ao assédio e suporte psicológico

DESAFIOS PARA PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS



- Apenas 29% das empresas na América Latina tem programas estruturados de saúde mental em comparação com 70% das empresas europeias e norte-americanas. (Mercer, 2023)
- Muitas pequenas e médias empresas sul-americanas não tem estruturas robustas de RH para apoiar a saúde mental limitando o suporte que conseguem oferecer internamente
- Necessidades e perfis emocionais diversos que exigem um programa de saúde mental flexível e adaptável.



O QUE AS EMPRESAS DEVEM FAZER PARA SE ADEQUAR À ATUALIZAÇÃO DA NR-01?

- 1. Atualização do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR)**
- 2. Inventário de Riscos**
- 3. Diagnóstico de Riscos Psicossociais**
- 4. Implementação de Medidas de Prevenção**
- 5. Treinamento de Gestores e Líderes**
- 6. Canais de Denúncia**
- 7. Monitoramento Contínuo e Revisão**
- 8. Integração de Ações em Ambientes Compartilhados**
- 9. Participação dos Trabalhadores**
- 10. Documentação e Acesso**



1 E 2. ATUALIZAÇÃO E INVENTÁRIO DO PGR

O Gerenciamento de Riscos Ocupacionais – é o conjunto de ações coordenadas de prevenção, que têm por objetivo garantir aos trabalhadores condições e ambientes de trabalho seguros e saudáveis.

O que MUDA NO PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS COM A INCLUSÃO DOS RISCOS PSICOSSOCIAIS?

o PGR Contém um inventário de riscos, com uma lista de fatores que colocam a segurança e saúde do trabalhador em risco. Fatores que devem ser listados: grupo de trabalhadores afetados, condições favoráveis aos riscos e as ações corretivas e preventivas com um plano de ação



3. DIAGNÓSTICO DE RISCOS PSICOSSOCIAIS

- *Realizar entrevistas individuais e coletivas*
- *Aplicar questionários padronizados*
- *Identificar as condições de trabalho que podem levar ao estresse*
- *Considerar a interação entre as condições de trabalho e de vida*
- *Identificar as causas e as áreas dentro das organizações em que é necessária a mudança*



4. IMPLEMENTAÇÃO DE MEDIDAS DE PREVENÇÃO:

Adotar uma abordagem sistemática para identificar os fatores psicossociais, avaliando o impacto potencial desses riscos sobre a saúde mental dos trabalhadores.

Melhorias nas condições de trabalho, criação de políticas de prevenção ao assédio, oferta de suporte psicológico, práticas de liderança saudável, além de promover um equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

O monitoramento contínuo desses fatores é fundamental para ajustar as estratégias de prevenção e garantir a proteção da saúde mental no ambiente de trabalho.



5. TREINAMENTO DE GESTORES E LÍDERES

FORMATO FLEXÍVEL
(WORKSHOPS,
PALESTRAS E
TRILHAS DE
CONTEÚDO)

DURAÇÃO AJUSTÁVEL
CONFORME
NECESSIDADE
DA EMPRESA

MATERIAIS DE
SUPORTE
INTERATIVO E
ACOMPANHA
MENTO
INDIVIDUALIZADO

UM PROGRAMA ADAPTADO PARA UMA CULTURA CORPORATIVA MAIS ACESSÍVEL, QUE VALORIZE A CONEXÃO INTERPESSOAL, ALÉM DE RESPEITAR OS ORÇAMENTOS LIMITADOS DAS EMPRESAS



DESAFIOS COMUNS PARA IMPLEMENTAÇÃO

- ***Falta de Conhecimento Técnico:*** Muitas empresas ainda desconhecem como aplicar as exigências da NR-1 de forma prática.
- ***Integração Entre Setores:*** A gestão de riscos exige colaboração entre diferentes áreas, como RH, SST, lideranças e psicólogos
- ***Resistência Cultural:*** Em algumas organizações, a saúde mental ainda é vista como secundária, dificultando a priorização do tema.
- ***Tempo e Recursos Escassos:*** Com o prazo se aproximando, as empresas precisam agir com agilidade, muitas vezes sem orçamento ou pessoal suficiente.



PLANO DE AÇÃO

1. Identificar, avaliar e adotar medidas preventivas para minimizar os riscos
2. Desenvolver programas de sensibilização sobre saúde mental
3. Registrar ações específicas sobre a prevenção dos riscos psicossociais
4. Realizar auditorias internas e externas
5. Revisar e atualizar as políticas de recursos humanos
6. Promover um ambiente de comunicação aberta e segura



SOMA+ Empresas

Desenvolvendo pessoas para impulsionar seus negócios

Um programa de bem-estar corporativo, que promove equilíbrio, energia e desempenho para os colaboradores, por meio de estratégias práticas e acessíveis, sem demandar tempo excessivo ou mudanças radicais na rotina, criando ambientes de trabalho saudáveis e produtivos.





POR QUE INVESTIR NO SOMA?

- **SE ADEQUAR A ATUALIZAÇÃO DA NR-01
PARA EVITAR MULTAS E PENALIDADES
ADMINISTRATIVAS**
- Mais Equilíbrio emocional, energia e foco no dia a dia corporativo - Mais engajamento - Redução do Estresse
- Empresas que investem no bem-estar constroem ambientes mais engajados
- Equilíbrio entre vida pessoal e profissional, retenção de talentos motivados, habilidades para lidar com alta demanda e pressão por resultados



OS 4 PILARES DO SOMA+

Intervenções focadas apenas em mudar comportamentos individuais têm muito menos probabilidade de gerar impacto sustentável na saúde dos funcionários do que aliar com soluções sistêmicas, incluindo intervenções organizacionais. (mKinsey)

S

SAÚDE SUSTENTÁVEL:
Práticas que fortalecem o bem-estar físico e emocional a longo prazo

O

ORIENTAÇÃO
Clareza de foco e objetivos, ajudando a alinhar prioridades com eficiência

m

MENTE
Motivação e o fortalecimento emocional, criando resiliência diante dos desafios.

a

AÇÃO
Transformação de conhecimento em prática, com autenticidade e estratégias personalizada



BENEFÍCIOS

COMPLIANCE COM A ATUALIZAÇÃO DAS NORMAS REGULATÓRIAS

- PROGRAMA FLEXÍVEL E ADAPTÁVEL COM MONITORAMENTO E AJUSTES
- PROGRAMAS DE SAÚDE MENTAL POSSUEM ROI COMPROVADAMENTE ALTOS
- REPUTAÇÃO POSITIVA E RESPONSABILIDADE SOCIAL COMO DIFERENCIAL COMPETITIVO
- MENOS AUSÊNCIAS, ROTATIVIDADE E PRESENTEÍSMO, RESULTANDO EM ECONOMIA
- MAIOR ENGAJAMENTO E SATISFAÇÃO DOS TRABALHADORES - MENOR CONFLITOS
- CULTURA DE BEM-ESTAR SUSTENTÁVEL





INVESTIMENTO

o PROGRAMA SOMA está preparado para estruturar o melhor plano de ação com práticas de cuidados com a saúde mental da sua empresa, lidar com os desafios apresentados e se ajustar com as atualizações das normas regulatórias. O PROGRAMA SOMA é customizado de forma única para as necessidades da sua empresa e será ajustado à sua capacidade de recursos financeiros e estrutura interna.



PROGRAMA SOMA+ Empresas

PRODUZIDO E CRIADO POR

ELISA LOPES



soma

Saúde, orientação, mente e ação

A MUDANÇA COMEÇA AGORA. VOCÊ ESTÁ PRONTO PARA SOMAR?

ENTRE EM CONTATO PARA AGENDARMOS UMA
CONVERSA E ALINHARMOS OS DETALHES QUE VÃO
TE AJUDAR A COLHER RESULTADOS SUSTENTÁVEIS.

ELISA LOPES

(11) 98202-4909



www.linkedin.com/in/elisagclopess



@elisa.gclopess

www.elisalopes.com.br

