

Playbook

Guia de Apresentação

Nova NR-1: obrigação que é oportunidade

As anotações deste guia fornecem uma forma de expor o conteúdo cuidadosamente formulada para manter um tema tão rico num nível compreensível pro qualquer público. Você pode, obviamente, fazer os ajustes que desejar, introduzir exemplos, cases, números etc. para enriquecer a apresentação. Foque na caracterização do seu público específico e faça sua apresentação.

São 18 slides de apresentação, o que, em geral, conduz a 60 minutos de apresentação, com uma média de 3,3 min por slide. Estude as anotações e treine sua apresentação. O sucesso é garantido.

Atenção: (oculte este slide após fazer seus ajustes)

1. Cada slide desta apresentação é uma imagem única. Você não pode editá-los, mas pode superpor elementos para alterá-los.
2. As anotações são orientações. Você pode ajustá-las conforme mensagem pretendida.
3. Você pode inserir slides ou retirar slides para ajustar. Recomendamos fazer uma cópia da apresentação para não perder slides originais. Esta apresentação possui uma mensagem completa, mas pode ser modificada pra melhor se ajustar à sua intenção.
4. A duração da apresentação é condicionada pela extensão da fala, os 18 slides originais foram planejados para aproximadamente 60 min de apresentação.

Slide de orientação, oculte na apresentação.

Inícios poderosos 1

Em vez de começar com apresentações formais, comece com um dado que conecte o bolso deles ao problema.

Como fazer: "Bom dia a todos. Antes de começarmos, quero fazer uma pergunta rápida: quem aqui já teve um funcionário chave que, do nada, pediu demissão ou entrou em licença médica justamente quando a empresa mais precisava dele? Esse não é um azar que acontece só com você; é um custo invisível de 6% da sua folha que está drenando o lucro de quase todas as empresas aqui presentes."

Por que funciona: Você atinge a "dor" imediata do empresário e mostra que entende a realidade do dia a dia dele.

Slide de orientação, oculte na apresentação.

Inícios poderosos 2

Use a sua formação para se posicionar de forma única.

Como fazer: "Eu sou engenheiro de formação, acostumado a lidar com máquinas, projetos e cronogramas. Durante anos, aprendi que se uma máquina vibra ou falha, é porque o sistema está desajustado. Hoje, trago essa mesma visão técnica para o bem-estar humano. Não estou aqui para falar de sentimentos abstratos, mas de **Engenharia Organizacional aplicada à saúde da sua empresa.**"

Por que funciona: Você quebra a resistência de quem acha que o tema é "psicologia demais" e "negócios de menos".

Slide de orientação, oculte na apresentação.

Inícios poderosos 3

Use a sua metáfora do jardim logo no início para criar uma imagem mental poderosa.

Como fazer: "O empresário que constrói um ambiente de trabalho é como um jardineiro. Se você quer frutos o ano todo, não adianta apenas trocar a terra quando a planta morre; você precisa cuidar do sistema de irrigação, da adubação e do clima diariamente. A nova NR-1 não é sobre punição, é sobre como cuidar desse sistema para garantir que seu jardim continue dando lucro."

Por que funciona: É simples, visual e tira o peso da "obrigação legal" para colocar o foco na "colheita" (lucro).

Slide de orientação, oculte na apresentação.

Inícios poderosos 4

Deixe claro, em 30 segundos, o objetivo da próxima hora.

Como fazer: "Nos próximos 60 minutos, não quero que vocês apenas aprendam a evitar multas. Meu objetivo é mostrar como a nova NR-1 é uma das ferramentas mais eficientes que você terá para organizar sua governança, reter seus melhores talentos e, principalmente, blindar o caixa da sua empresa contra os riscos da desmotivação."

Por que funciona: Você estabelece um "acordo": eles doam a atenção deles, você entrega um retorno financeiro (ROI).

Slide de orientação, oculte na apresentação.

Dicas de Ouro

Linguagem: Evite excesso de termos técnicos complexos sem explicação. Se precisar usar, explique na hora (como discutimos anteriormente).

Postura: Mantenha o tom de "conversa entre pares". O empresário de interior valoriza muito a proximidade e a autenticidade.

Conexão Visual: Olhe para as pessoas, não para os slides. Use os slides apenas como suporte para a sua fala, não como roteiro de leitura.

Slide de orientação, oculte na apresentação.



"As notícias sobre a revisão da NR-1 tomaram conta da cena. Virou 'moda' falar sobre riscos psicossociais no trabalho, e todo mundo comenta a respeito da obrigação das empresas de adotarem medidas para a prevenção do adoecimento mental dos trabalhadores.

Mas, talvez, pouca gente esteja realmente focada em fazer uma 'limonada deste limão'. Já que precisamos entrar no jogo da prevenção, que seja para ganhar. Ganhar em segurança, ganhar em bem-estar e, sobretudo, ganhar em desempenho organizacional. E isso pode resultar em maior lucratividade.

O ponto central da nossa conversa é: já que assumiremos custos para a prevenção dos riscos psicossociais, vamos aproveitar a oportunidade para elevar os resultados da empresa. E acreditem, isso é plenamente possível."

Nota de orientação para o palestrante: logo após este slide, é essencial a introdução de um slide de apresentação pessoal. Caso não haja um mestre de cerimônias, este é o momento de você evidenciar sua autoridade técnica e humanista no tema, conectando sua trajetória profissional aos resultados que serão apresentados.

Epidemia Silenciosa

Afastamentos por saúde mental entre 2015 a 2025



12,5% da população mundial

"Os números não mentem: estamos diante de uma epidemia. Como vocês podem ver no gráfico, a escalada é preocupante. Em 2025, batemos o recorde de mais de meio milhão de afastamentos por saúde mental. E atenção: isso não é um simples dado estatístico de RH; é um alerta de risco operacional.

Pense no risco que um colaborador com um transtorno mental temporário impõe a si, aos colegas e à empresa. Um momento de inaptidão, provocado por um déficit de atenção induzido pelo estresse, pode custar uma vida. E não nos enganemos achando que o problema se restringe ao ambiente de trabalho. A Organização Mundial da Saúde já alertou que mais de 1 bilhão de pessoas no mundo sofrem com algum tipo de transtorno mental — o que representa 12,5% da população global.

Para ilustrar: a cada oito amigos seus, um está mentalmente adoecido neste exato momento. E o que é pior: esse sofrimento muitas vezes é invisível. Você mesmo pode estar em um processo de adoecimento agora e nem ter se dado conta. Se você possui uma equipe com mais de oito colaboradores, há uma chance real de que um deles esteja adoecendo."

Nota de orientação para o palestrante: Este é um slide de alto impacto emocional e estratégico. A sugestão é manter um tom sério e pausado ao falar da estatística

de "1 em cada 8 pessoas", pois isso ajuda o empresário a visualizar o problema dentro da própria empresa, transformando um número distante em uma realidade próxima.

O Recorde Histórico de 2025/2026

546.254

Recorde oficial de afastamentos por saúde mental no Brasil (Alta de 15% em 1 ano).

Top #2

Ansiedade e Depressão já são a 2ª maior causa de afastamento (atrás apenas de dores na coluna).

3x Mais

Explosão do Burnout: casos triplicaram em apenas 3 anos (de 1.760 para 6.985).

"E o cenário vai além do meio milhão de afastamentos: as doenças mentais já são a segunda maior causa de afastamentos no trabalho, perdendo apenas para problemas na coluna. Vale lembrar, inclusive, que muitas dessas dores lombares têm o estresse como causa raiz. No Brasil, a situação ganha destaque mundial: somos campeões em ansiedade. Para se ter uma ideia, os casos de Burnout triplicaram em apenas três anos, superando a marca de 5.000 casos anuais. Se a saúde mental é hoje a segunda maior causa de afastamento, ela está custando caro ao caixa das empresas, e ignorar esse fato não é mais uma opção.

Não estamos falando de um problema pontual, mas de uma questão de saúde pública com sérios reflexos econômicos. Por isso, a norma incorporou uma preocupação explícita quanto aos fatores psicossociais: para garantir a sustentabilidade das operações e proteger a saúde financeira do seu negócio."

Nota de orientação para o palestrante: Este slide serve para

fundamentar a urgência da nova NR-1. Use um tom que demonstre que a norma não é um capricho, mas uma resposta necessária a uma crise econômica e de saúde pública. Quando falar do custo para o "caixa das empresas", faça contato visual com os empresários para reforçar que isso afeta diretamente a margem de lucro deles.

O Custo Oculto do Adoecimento



6% da Folha de Pagamento

Este é o custo médio invisível que as empresas perdem anualmente com **absenteísmo**, **presenteísmo** (estar de corpo presente, mas improdutivo) e **alta rotatividade de talentos**.

R\$ 3,5 Bilhões

Custo estimado apenas para o INSS com o pagamento de benefícios por afastamentos prolongados.

**O adoecimento não é apenas uma crise de saúde.
É uma crise de produtividade e rentabilidade.**

NotebookLM

"As estatísticas indicam que o adoecimento custa, em média, 6% da folha de pagamento das empresas. Para vocês terem uma dimensão do impacto, isso equivale a quase um mês inteiro de trabalho desperdiçado por ano. Já estamos habituados à carga tributária elevada — aquela história de trabalharmos cinco meses apenas para pagar impostos — mas agora estamos pagando quase mais um mês devido ao adoecimento mental.

Contudo, não desviemos o foco: essa porcentagem não depende do governo, ela depende de nós, das nossas empresas e da forma como gerimos nossos trabalhadores. Se somarmos isso aos 3,5 bilhões de reais gastos anualmente pelo INSS, a dimensão do problema fica clara. Não estamos falando de bondade ou filantropia; estamos falando de rentabilidade. O adoecimento mental é uma crise de produtividade que impacta diretamente o seu resultado final."

Nota de orientação para o palestrante: Este é o momento de conectar a "dor" do empresário com a necessidade de mudança na gestão. Ao

comparar o custo do adoecimento com o custo dos impostos, você cria um paralelo que sensibiliza qualquer dono de negócio. Mantenha um tom de "alerta executivo" e enfatize que, diferentemente da carga tributária, este é um custo que o próprio gestor tem o poder de controlar dentro de casa.

A Nova Fronteira da Gestão de SST

A saúde mental não é mais um tema periférico do RH. A NR-1 exige que os riscos psicossociais sejam mapeados e mitigados com o mesmo rigor técnico aplicado aos riscos tradicionais.



"A nova NR-1 muda o jogo. Riscos psicossociais agora estão explicitamente incluídos, lado a lado com os tradicionais riscos físicos, químicos e biológicos. A pergunta que deixo para vocês é: sua empresa está pronta para tratar disso com o mesmo rigor técnico?"

Vejam bem, estamos falando de ocorrências de naturezas muito diferentes. Saímos das ciências da natureza (física, química, biologia) e entramos nas ciências humanas. Aqui, a matemática é outra. Nas áreas tradicionais, a lógica é determinística: se há risco de queda, instalamos um guarda-corpo; a conta é simples e o risco é eliminado.

Já nos fatores psicossociais, a lógica é probabilística e muito mais complexa. Não existe uma solução de 'soma zero'. Não conseguimos eliminar o 'psico' ou o 'social', pois isso significaria eliminar as pessoas. Por isso, a prevenção aqui não é um evento único, mas um processo contínuo que exige empenho, atenção e uma gestão de alta qualidade."

Nota de orientação para o palestrante: Este slide é o momento de

estabelecer a sua autoridade técnica como alguém que compreende a diferença entre riscos físicos e humanos. Use este espaço para enfatizar que, embora a complexidade seja maior, ela é administrável através de uma gestão estratégica. Ao falar sobre a natureza probabilística dos riscos psicossociais, mantenha um tom de consultor que domina a metodologia, transmitindo segurança aos empresários presentes.

O Que São Riscos Psicossociais?

O foco é no ambiente de trabalho, não na mente do indivíduo.



Mito: É sobre a vida pessoal ou fraqueza emocional do trabalhador.

Fato: É a interação entre a organização do trabalho, o ambiente, a gestão e a capacidade humana.

A Regra: O perigo decorre da concepção e gestão do trabalho real.

"Existe um mito muito comum: o de que o adoecimento mental é uma fraqueza emocional do funcionário. Se fosse apenas isso, bastaria treinar as pessoas e fortalecer sua resiliência psicológica. Isso, sem dúvida, ajuda, mas não elimina o risco. Por quê? Porque o que afeta o colaborador vem de fora: vem do ambiente e da forma como as relações de trabalho são estruturadas.

O fato é: o risco nasce na organização do trabalho. Ele pode vir da estrutura, dos processos, da má gestão. É uma falha sistêmica, não individual. Embora o indivíduo participe do processo, ele não é a causa raiz.

Reparem bem: quem organiza o trabalho são as lideranças. É por isso que a norma exige que os gestores desenvolvam essa visão. Se é a liderança que estrutura o ambiente, compete a ela atuar na raiz do problema e implementar as soluções. O desempenho organizacional, em última análise, agradece esse esforço."

Nota de orientação para o palestrante: Este é um momento crucial para quebrar preconceitos. Use um tom firme e educativo para explicar que, ao tirar a "culpa" do indivíduo e colocá-la na gestão, você está, na verdade, devolvendo ao líder o **controle** sobre a situação. Isso é libertador para os gestores que se sentiam impotentes diante do adoecimento de suas equipes.

O surgimento do Risco Psicossocial



"O sistema organizacional é extremamente complexo. Ele é composto por uma teia de processos, procedimentos e ferramentas variadas — desde métodos manuais até sistemas altamente tecnológicos. Hoje, quase toda tarefa exige um empenho intelectual constante do trabalhador. Com tudo tão interligado e conectado, qualquer pequena falha tem o potencial de gerar problemas graves, o que eleva, inevitavelmente, o nível de atenção e a tensão das pessoas.

Além disso, muitas interações deixaram de ser presenciais, perdendo aquele 'calor humano' essencial. É como se cada um estivesse sozinho, o que gera uma carga emocional silenciosa e uma profunda desconexão. Pode não ser visível na prática cotidiana, mas acreditem: o custo está lá.

Todo esse contexto cria uma probabilidade constante de esgotamento ou déficits de atenção. Pela Lei de Murphy, devemos nos preparar para o cenário de maior gravidade, pois se há uma probabilidade, uma hora o evento ocorre. O efeito é claro: quando o ecossistema corporativo

está desajustado, a saúde do colaborador é o primeiro fusível a queimar."

Nota de orientação para o palestrante: Este slide ilustra a transição entre as "causas" (o sistema) e o "efeito" (o adoecimento). Use uma linguagem que descreva a rotina atual das empresas — a tecnologia, o trabalho remoto, a sobrecarga — para que o público se identifique com a situação descrita. A metáfora do "fusível que queima" é muito potente; utilize-a para reforçar que o adoecimento do colaborador é um indicador, um sintoma de que a "fiação" da empresa precisa de reparo.

A Metagestão: O Adoecimento é o Efeito, a Gestão é a Causa



Você não pode 'consertar' o trabalhador sem consertar o sistema.

"Vejam que tentar tratar o trabalhador apenas depois que ele já foi afetado não resolve o problema; esse é um erro muito comum nas empresas. O adoecimento é, na verdade, um sintoma de que algo no sistema está desajustado. A causa raiz está na organização do trabalho, na forma como as tarefas são estruturadas e executadas. Se você simplesmente troca o colaborador sem ajustar o sistema, o próximo, inevitavelmente, irá adoecer também. Isso é um poço sem fundo de custos.

A verdadeira solução é o que chamamos de **Metagestão**: redesenhar o trabalho para atuar na causa raiz. Isso não é um gasto, é um investimento estrutural. E, já que a mudança precisa ser feita, por que não realizá-la para elevar o desempenho da sua empresa, além de resolver a origem do adoecimento?"

Nota de orientação para o palestrante: Este slide apresenta o conceito central da metodologia. Use um tom persuasivo para diferenciar "gasto" (tratar o sintoma/pessoa) de "investimento" (ajustar

o sistema/metagestão). Ao enfatizar a "Metagestão", você posiciona a sua consultoria como uma solução inteligente que gera retorno além da conformidade legal, transformando um problema de RH em um ganho de eficiência operacional.

Sinais de Alerta no Ambiente Corporativo



O atestado médico é apenas a última etapa de uma falha de governança que já estava sangrando a empresa há meses.

"Não pensem que tudo ocorre repentinamente. Pelo contrário, os riscos psicossociais operam de forma muito mais sutil do que outros riscos; eles agem nas entrelinhas do sistema organizacional, afetando diretamente a mente das pessoas. Quando o problema se torna explícito, em geral, ele já vem sendo construído há tempos.

No entanto, há como perceber sua existência indiretamente. Quedas de produtividade, erros em tarefas simples e turnover elevado são sinais claros. Se esses eventos ocorrem sem uma explicação técnica baseada no ambiente físico, podem ter certeza: o problema está no ambiente psicossocial.

Quando o atestado médico chega, o prejuízo financeiro já vem ocorrendo há meses. O atestado é apenas o último capítulo de uma falha de governança. Enquanto a gestão opera o sistema produtivo da forma como ele foi concebido, é a governança que o constrói. Por isso, problemas de natureza psicossocial são, fundamentalmente, problemas de governança."

Nota de orientação para o palestrante: Este slide é excelente para "conectar os pontos" entre o dia a dia operacional e a responsabilidade da liderança. Use um tom analítico para explicar que o atestado médico é apenas o "fim da linha" de um processo que poderia ter sido corrigido anteriormente pela governança. Ao falar que o problema é de governança, você eleva o nível da discussão, retirando o foco do RH e trazendo-o para a mesa da diretoria.

GRO e PGR: O Motor da Adequação

O **Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO)** não é um documento; é um processo dinâmico. O Plano de Gerenciamento de Riscos (PGR) é a sua esteira de execução.



"Um dos processos mais importantes para atuar sobre o sistema organizacional é o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, o GRO. Isso vale para qualquer natureza de risco, inclusive o psicossocial. Imaginem que o sistema organizacional é o motor da empresa, com todas as suas peças funcionando em conjunto. O GRO é como aquele mecânico altamente competente, que trabalha não apenas para evitar quebras, mas para buscar o melhor desempenho possível desse motor.

Nesse contexto, o PGR — o Plano de Gerenciamento de Riscos — é a programação de atividades desse mecânico, garantindo que a melhoria contínua não seja apenas uma intenção, mas um processo diário. O PGR induz a empresa a identificar, avaliar, planejar ações e controlar o funcionamento do motor permanentemente. Portanto, esqueçam essa ideia de que GRO e PGR são apenas papéis para o eSocial, caso vocês queiram realmente transformar a NR-1 em uma oportunidade de crescimento."

Nota de orientação para o palestrante: Esta é uma excelente analogia

para simplificar conceitos técnicos. Use um tom entusiasta ao falar do GRO e do PGR como diferenciais competitivos. Ao desmistificar a burocracia do eSocial, você está convidando o empresário a olhar para a norma com outros olhos, tratando-a como um manual de manutenção de alta performance para a própria organização.



"E aqui a coisa começa a ficar interessante. Não importa o motivo pelo qual alguém vai à academia — seja por saúde ou estética —, se você quer uma empresa saudável e com boa performance, você precisa cuidar dela continuamente. Não basta recorrer a 'remédios' apenas quando a doença aparece; é preciso prevenir e, mais do que isso, promover condições de vida que elevem a saúde.

Pensem comigo: vocês preferem gastar dinheiro em hospitais e farmácias ou na academia? Tratar o doente é caríssimo. Prevenir é uma exigência legal. Mas promover o bem-estar? Isso é o que gera lucro e inovação. É aqui que o ROI realmente acontece. A promoção do bem-estar na organização é como a academia da sua empresa: é o exercício revigorante de todo dia. Os colaboradores são os 'músculos', onde a saúde da organização se manifesta.

E a analogia vai além: assim como o instrutor de academia corrige sua postura, indica suplementação e orienta a intensidade dos exercícios, nós, como consultores, fazemos o mesmo nas empresas. Só que, aqui,

a formação é outra. Nós ajudamos a nortear, mas o exercício — a prática diária — é a sua empresa que precisa fazer. O retorno é garantido, desde que haja disciplina e aplicação.”

Nota de orientação para o palestrante: Este slide é o ponto de virada onde você transforma a "obrigação" (NR-1) em "vantagem competitiva" (ROI). A analogia da academia é muito eficaz porque desmistifica o custo: o empresário entende que investir em bem-estar é investir no ativo mais importante da empresa. Use um tom encorajador e prático, reforçando que o papel do consultor é de orientação, mas o sucesso depende da execução da própria empresa.

A Transição do Reativo ao Preventivo

O Passivo Reativo (Custo Afundado)



Foco:
O indivíduo adoecido.

Abordagem:
Ação pontual, médica e tardia (tratamento caso a caso).

O Impacto Financeiro (O Sangramento):

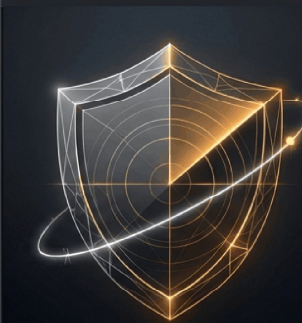
6%

de perda no total da folha de pagamento corporativa.

R\$ 3,5 Bilhões

em custos anuais para o INSS (mais de 500 mil afastamentos).

A Defesa Preventiva (Escudo Estrutural)



Foco:
O sistema de trabalho (Conformidade com a NR-1 e GRO).

Abordagem:
Mapeamento de perigos psicossociais antes do adoecimento sistêmico.

O Impacto Operacional (A Blindagem):

✓ Identifica os riscos na concepção, organização e gestão do trabalho.

✓ Reduz matematicamente a **probabilidade** de falha humana e a **severidade** do passivo trabalhista/operacional.

Key Takeaway: Tratar sintomas é um poço sem fundo de despesas. É a falha individualizada do sistema.

Key Takeaway: A prevenção não é um benefício de RH; é uma defesa estrutural contra riscos operacionais.

"O primeiro passo é a prevenção, que é o que a norma exige. Uma boa prevenção blinda a empresa contra problemas e garante o bom funcionamento do seu 'motor'. No contexto dos riscos psicossociais, ser reativo é esperar o trabalhador adoecer para então agir; ser preventivo, por outro lado, é cuidar proativamente do ambiente de trabalho.

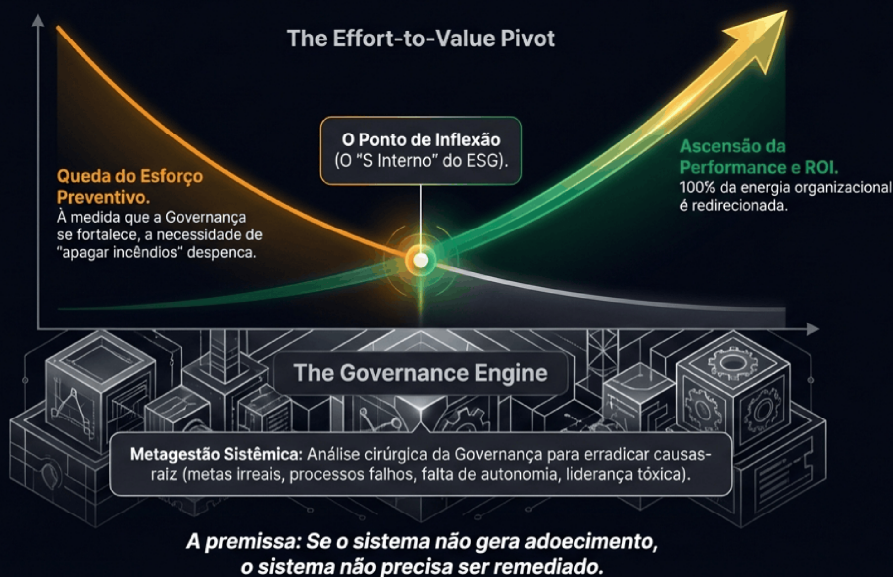
Já vimos que a postura reativa custa 6% da folha de pagamento e drena pelo menos 3,5 bilhões de reais por ano do país. Ser preventivo reduz esse custo ao mínimo possível. Não sejam ingênuos a ponto de achar que é possível zerar todos os riscos, afinal, a lógica aqui é complexa e probabilística: o acaso joga, mas faz parte do time adversário, então não devemos 'passar a bola' para ele.

Lembrem-se: ser preventivo, neste primeiro momento, não é necessariamente buscar benefícios extras, mas sim evitar malefícios severos. É um passo fundamental, crítico e urgente para qualquer organização."

Nota de orientação para o palestrante: Este slide serve para reforçar a sobriedade e a responsabilidade que a norma exige. Use um tom direto e profissional para explicar que a prevenção não é um "luxo", mas a base mínima de segurança da empresa. Ao mencionar que o acaso joga no "time adversário", você usa uma metáfora esportiva que conecta facilmente com a gestão de riscos, mantendo a

atenção do público elevada para a urgência da implementação.

O Salto Estratégico: Da Metagestão à Alta Performance



Eliminação de Causas Estruturais

A governança eficaz atua na raiz. Processos bem desenhados reduzem o conflito invisível.

O Fim do Esforço de Remediação

Menos energia gasta protegendo o lado negativo (downside).

Foco Total na PROMOÇÃO

O bem-estar promovido é o maior acelerador financeiro da empresa. Ele amplifica o desempenho, fideliza o talento e maximiza o lucro.

A saúde mental deixa de ser custo e torna-se a principal alavanca de produtividade.

NotebookLM

"E aqui vem o 'pulo do gato'. A natureza dos esforços de prevenção é basicamente a mesma dos esforços de promoção: tudo faz parte do exercício da nossa 'academia corporativa'. Chega um momento em que a saúde da organização está tão reforçada que a empresa começa a experimentar melhorias significativas — ela começa a ficar, usando nossa analogia, 'bonita e marombada'.

A partir desse ponto, atingimos um nível profissional. O desafio deixa de ser apenas a saúde organizacional e passa a ser a busca por resultados cada vez melhores. A empresa já executa seus processos com perfeição; o treino agora é para ampliar o desempenho. Não se trata apenas de manter o que vinha sendo feito, mas de otimizar o sistema organizacional. Como vimos, isso é governança. Quando você ajusta a governança, a necessidade de tratar doenças cai drasticamente. Você redireciona 100% da energia da organização para o que realmente importa: performance e resultados superiores."

Nota de orientação para o palestrante: Este slide celebra o sucesso

da transição estratégica. Use um tom inspirador e ambicioso para descrever a empresa que não apenas se "cura", mas que atinge a alta performance. É o momento de vender a visão de futuro ao empresário: a norma não é o destino final, mas o caminho para uma governança de elite.



O Bem-Estar como Ativo Financeiro e KPI Estratégico

A felicidade organizacional deixou de ser subjetiva. **70% dos CEOs** já reconhecem o bem-estar como um determinante direto para o desempenho financeiro da empresa.

O Risco Oculto (A Conta da Inação)



546 mil

afastamentos registrados em 2025 por transtornos mentais (recorde histórico). A inação paralisa a operação e drena a capacidade produtiva.

O Multiplicador de Valor (ROI Comprovado)



das empresas que medem o ROI de programas holísticos de bem-estar relatam retornos financeiros positivos.



Para cada R\$ 1 investido em benefícios de saúde, a empresa recupera **R\$ 2,73** diretamente na redução de absenteísmo.



34%

do salário é o custo invisível de um único colaborador desengajado para a empresa, decorrente da perda de produtividade e presenteísmo.

O Fator C-Level (O Gatilho do Sucesso)



O engajamento da diretoria atua como multiplicador. Quando o C-Level patrocina a iniciativa, a adesão dos colaboradores salta de 44% para 80%. A liderança é a alavanca que destrava o ROI.

Veredito Executivo: Investir no bem-estar não é um ato de empatia corporativa; é uma **decisão financeira pragmática de inteligência de gestão** para proteger o caixa, reter talentos e blindar a sustentabilidade do negócio.

NotebookLM

"99% dos executivos já sabem: bem-estar é um investimento seguro. Os dados são claros: para cada R\$ 1 investido em saúde, a empresa recupera R\$ 2,73. Traduzindo para o seu orçamento: se você investe R\$ 100 mil em programas de bem-estar, terá um impacto de R\$ 273 mil no seu resultado, seja por aumento de receita, redução de custos ou ambos.

Além do retorno financeiro, temos o fator humano. O bem-estar engaja, e um colaborador desengajado desperdiça 34% do seu salário em custos com afastamentos e menor produtividade. E aqui entra o ponto crucial: quando o C-Level patrocina o programa, a adesão da equipe quase dobra.

Se o time tem um 'capitão' que puxa a fila, todos seguem o exemplo. Ninguém se torna campeão olímpico por acaso; é uma decisão deliberada. Portanto, investir em bem-estar não é apenas uma ação de RH, é uma decisão estratégica focada em alta performance e resultados de elite."

Nota de orientação para o palestrante: Este slide é o momento de "vender" a ideia diretamente para os tomadores de decisão. Utilize um tom assertivo e focado em dados financeiros. A metáfora do "capitão que puxa a fila" é essencial aqui para reforçar que o comportamento da liderança é o principal catalisador do engajamento da equipe.



"Onde investir esse esforço? Que 'musculatura' treinar? Aqui está a anatomia da saúde: se você não cuidar de todos os seis domínios da governança, terá pontos fracos, e é exatamente nessas lacunas que o risco se esconde. É claro que isso não acontece do dia para a noite; é preciso plano e disciplina, mas os resultados virão com o tempo.

Valores e Ações: Ajuste seus valores e alinhe o discurso à prática, sem abrir exceções. Essa firmeza será espelhada pelos colaboradores.

Significado: Colaboradores não são máquinas; dê significado ao que é comunicado. Eles precisam entender o 'porquê' do que fazem para se comprometerem.

Relacionamentos: As relações precisam ser positivas, baseadas no respeito mútuo. Você sempre respeita quem respeita você, dentro e fora da organização.

Recursos e Estrutura: Ofereça recursos compatíveis com a qualidade dos resultados desejados.

Autonomia: Lembre-se: colaboradores querem tomar microdecisões no seu trabalho. Se você os limitar apenas a 'apertar parafusos', eles

deixarão de ser parceiros na solução.

Visão de Futuro: Crie uma visão clara para todos. Como um bom marinheiro que sabe para onde o barco vai, o colaborador precisa entender a importância da sua parte, mantendo o empenho mesmo durante as tempestades.”

Nota de orientação para o palestrante: Este slide sintetiza a abordagem de governança. Ao listar os seis domínios, apresente-os como um sistema interconectado onde a falha em um deles compromete a integridade do todo. Use um tom encorajador para destacar que, ao envolver as pessoas na tomada de decisão e dar significado ao trabalho, a empresa deixa de ter apenas "operadores" e passa a ter um time de alta performance.



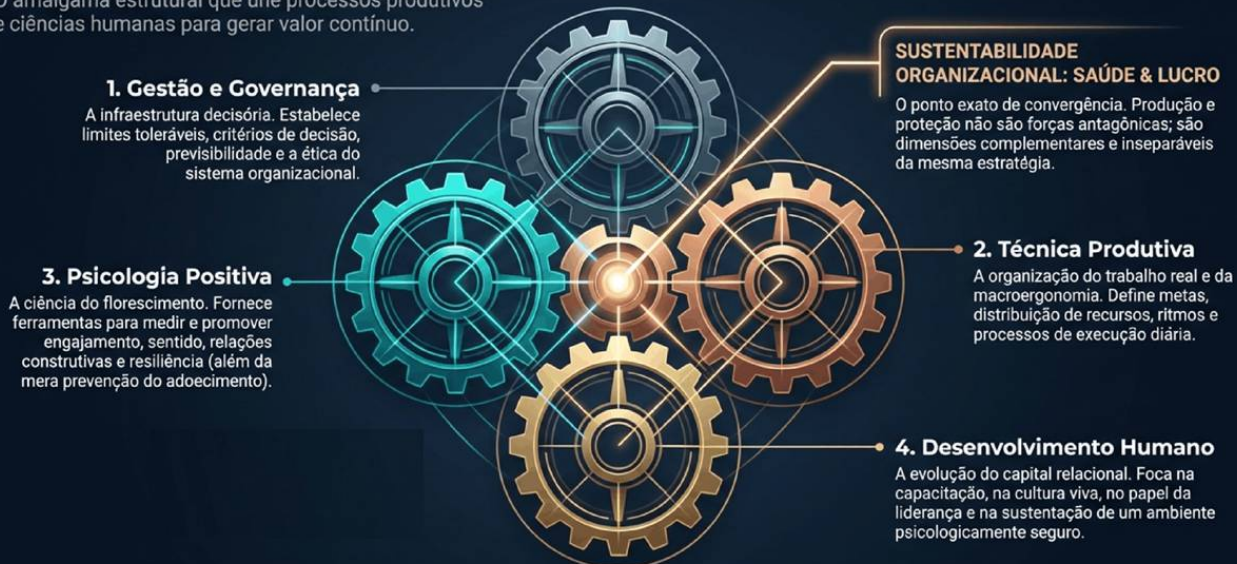
"Como aplicar tudo isso na prática? Fazendo o que se sabe fazer: planejando e executando. O caminho é claro: identifique a dor — ou seja, o risco — rastreie a causa raiz nos domínios da governança (podendo ser mais de um) e aplique intervenções de forma profissional.

Lembrem-se: uma 'academia' levada a sério precisa de um instrutor qualificado. Não dependam de achismos ou de soluções superficiais, como os 'colegas que compram suplementos de influenciadores'. Consultoria séria é fundamentada em três pilares: método, conhecimento e sabedoria."

Nota de orientação para o palestrante: Este é o momento de fechar a apresentação com autoridade e convite à ação. Use um tom firme e confiante para diferenciar o seu trabalho de soluções amadoras ou paliativas. Ao enfatizar "método, conhecimento e sabedoria", você reafirma o seu papel como consultor estratégico, pronto para transformar a realidade da empresa do seu cliente.

Integração Sistêmica de Conhecimentos

O amálgama estrutural que une processos produtivos e ciências humanas para gerar valor contínuo.



O sucesso do portfólio depende desta convergência. O foco exclusivo na técnica produtiva destrói o capital humano; a governança integrada é o que garante que a busca pelo lucro não degrade a saúde mental que o produz.

NotebookLM

"Vocês podem estar se perguntando: enquanto cuidamos de tudo isso, quem cuida da produção? A resposta é simples: produção e proteção não são inimigas; o sucesso sustentável depende exatamente deste equilíbrio. Um foco excessivo apenas na produção tende a sacrificar o bem-estar, enquanto um foco excessivo apenas no bem-estar pode comprometer a produção. Se esse equilíbrio fosse fácil, toda empresa seria campeã.

Para alcançar o nível de elite, precisamos conciliar todos os pilares:

Governança: Para estruturar todo o organismo empresarial.

Produção: Para manter o sistema alimentado e em funcionamento.

Psicologia Positiva: Para cuidar genuinamente do bem-estar das 'células' da nossa empresa — os nossos trabalhadores.

Desenvolvimento Humano: Para elevar a organização ao patamar de excelência."

Nota de orientação para o palestrante: Este slide é fundamental para tranquilizar o empresário, mostrando que o seu modelo não ignora o

"chão de fábrica" ou a necessidade de resultados imediatos. Ao contrário, você defende uma integração inteligente onde a proteção do trabalhador potencializa a produção, e não a inibe. Mantenha um tom equilibrado e pragmático.



"A sustentabilidade organizacional está sustentada, portanto, por duas espirais de desenvolvimento que caminham juntas:

Primeira espiral: A governança, que cuida do sistema organizacional como um todo e estabelece as condições ideais de trabalho.

Segunda espiral: O desenvolvimento humano, que conduz os colaboradores em seu próprio crescimento pessoal enquanto realizam o trabalho que a empresa entrega.

Quem joga nesse nível de integração não apenas participa do mercado; chega à final e torna-se um verdadeiro candidato à taça."

Nota de orientação para o palestrante: Utilize um tom inspirador e confiante. Você reforçou durante toda a apresentação que o sucesso não é obra do acaso, mas o resultado de um sistema bem governado e de pessoas em contínuo desenvolvimento. É o momento de deixar a audiência com a convicção de que você possui o método para conduzi-los a esse nível de excelência.



"Para encerrar esta parte conceitual, precisamos entender que o risco não surge do nada: ele nasce de falhas em uma das nossas espirais ou no desequilíbrio entre elas.

A boa notícia é que, em cada um dos domínios da governança, é perfeitamente possível definir ações focadas que impulsionam essas espirais. A decisão sobre quais intervenções priorizar depende, essencialmente, da leitura estratégica que fazemos do ambiente e da cultura organizacional no momento da intervenção.

Ao ajustarmos o ambiente e desenvolvermos as pessoas simultaneamente, o resultado é um só: crescimento sustentável e sucesso organizacional sólido."

Nota de orientação para o palestrante: Este slide serve como uma "ponte" entre toda a fundamentação teórica apresentada e o convite à ação que você fará no último slide (contatos e mensagem final). Use um tom conclusivo e de autoridade, preparando o terreno para se colocar à disposição como o parceiro capaz de realizar essa "leitura estratégica" nas empresas do seu público.

