



SAÚDE MENTAL E A NR-1: *o guia completo.*

Como a sua empresa pode usar
a Comunicação Interna para prevenir
riscos psicossociais e cumprir
a nova regulamentação?

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO

- NR-1, GRO e PGR: qual a diferença? 4
- Dados que não nos deixam mentir 5
- Segurança psicológica como o novo EPI das empresas 5

CAPÍTULO 1: DADOS, PRAZOS E O NOVO FOCO DA LEGISLAÇÃO

- O novo escopo do PGR 7
- O que o seu PGR precisa mapear e controlar a partir de agora 7
- Novas regras, terceirizados e a prevenção de acidentes 8
- Prazos e consequências 8
- Como garantir que o colaborador fale sem medo? 9

CAPÍTULO 2: O PAPEL DA COMUNICAÇÃO INTERNA NA SAÚDE MENTAL

- A comunicação interna como um canal de prevenção 12
- A evolução do comportamento corporativo 13

CAPÍTULO 3: FRAMEWORK DE IMPLEMENTAÇÃO

- Passo 1: Diagnóstico 15
- Passo 2: Comunicação 15
- Passo 3: Capacitação 16
- Passo 4: Canais seguros 16
- Passo 5: Mensuração 17



SUMÁRIO

CAPÍTULO 4:	
CHECKLIST DE COMPLIANCE DA NOVA NR-1.....	18

CAPÍTULO 5: O QUE O MERCADO TEM FEITO

• Unilever e Ambev	20
• Os clientes Beehome também são referência	20

RECAPITULANDO

• A Beehome como a sua aliada de negócio	22
• Dê o próximo passo	22



Introdução

Quando falamos em "prevenção de riscos" no ambiente de trabalho, muito provavelmente, a primeira imagem que vem à sua cabeça são as clássicas botas de bico de aço, os óculos de acrílico ou até mesmo aquela famosa placa de "Cuidado! Piso molhado".

Por décadas, proteger o colaborador significava assegurar a proteção do corpo físico. Enquanto o RH cuidava de assuntos burocráticos, a equipe de Segurança do Trabalho (SST) evitava que alguém machucasse um dedo ou caísse de uma escada. Com o tempo, **as equipes de Gestão de Pessoas surgiram para cuidar do clima empresarial e o cuidado com os colaboradores.**

Mas o ambiente corporativo tem mudado de forma rápida ao longo dos anos, assim como o **comportamento do colaborador**, tornando essas medidas ainda insuficientes para promover o cuidado de cada funcionário.

O que acontece quando o maior perigo para a sua equipe não é uma máquina descalibrada, mas sim uma meta inatingível, falhas graves de comunicação ou uma liderança tóxica?

É exatamente para responder a essa pergunta que a NR-1, a Norma Regulamentadora 1, precisou ser atualizada.

NR-1, GRO e PGR: qual a diferença?

Antes de falar sobre as atualizações, precisamos entender a base dessa mudança. Ela envolve **três conceitos essenciais da segurança do trabalho no Brasil**: a Norma Regulamentadora 1, o Gerenciamento de Riscos Ocupacionais e o Programa de Gerenciamento de Riscos.

VEJA A RELAÇÃO ENTRE ELES E O PAPEL DE CADA UM:

 SIGLA	 O QUE É	 SEU PAPEL
NR-1	A NORMA	São diretrizes que obrigam as empresas a cuidarem da saúde e segurança do trabalhador.
GRO	O PROCESSO	É a estratégia de gestão que define como identificar, analisar e controlar os riscos.
PGR	O DOCUMENTO	É o relatório físico que prova que o GRO está sendo executado.

Se antes o foco das empresas era mapear os perigos físicos, químicos e biológicos (entre eles, o risco de cair, se cortar ou se contaminar, por exemplo), a grande atualização da NR-1 trouxe mais uma atualização com o **objetivo de ampliar o cuidado com os profissionais no ambiente corporativo**. A NR-1 agora exige um olhar atento também para os riscos ergonômicos e psicossociais.

Em outras palavras, **a saúde mental deixou de ser apenas uma pauta de bem-estar** do RH e da Gestão de Pessoas para se tornar uma questão de compliance, legislação e segurança do trabalho.

Dados que não nos deixam mentir

A mudança na legislação não aconteceu por acaso. Ela é uma **consequência do adoecimento do mercado**. Veja o cenário atual:

- **O estresse é uma doença que atinge mais de 90% da população do mundo.** (Fonte: Organização Mundial da Saúde, 2023)
- O Brasil é considerado **o quarto país com o maior nível de estresse do mundo**, segundo o World Mental Health Day, 2024.
- **A Síndrome de Burnout já é classificada** pela Organização Mundial da Saúde (OMS) como um **fenômeno ocupacional**, ou seja, diretamente ligado ao ambiente em que se trabalha.

Segurança psicológica como o novo EPI das empresas

Para os líderes de empresas, equipes de RH e, principalmente, de Comunicação Interna (CI), fica o alerta:

Como mapear, prevenir e comunicar riscos que são invisíveis?

Afinal, você não pode simplesmente entregar um Equipamento de Proteção Individual (EPI) contra a ansiedade ou o Burnout para o seu colaborador. A proteção, nesse caso, é uma cultura corporativa saudável e baseada na segurança psicológica. E a forma como a empresa se comunica é a ferramenta mais poderosa para construir esse objetivo.

Neste material desenvolvido pela Beehome, vamos descomplicar as atualizações da NR-1. Mais do que apenas traduzir o que diz a lei, nosso objetivo é mostrar como essa nova regra muda o dia a dia da sua equipe e como a Comunicação Interna tem um papel essencial para construir um ambiente de trabalho seguro, engajado e, acima de tudo, humano.

Boa leitura!

CAPÍTULO 1

DADOS, PRAZOS E O NOVO FOCO DA LEGISLAÇÃO

O **adoecimento psicológico** se tornou um dos maiores desafios para quem cuida de pessoas hoje. Afinal, **o esgotamento tem afastado profissionais** do trabalho em um ritmo alarmante.

+472 mil

afastamentos por transtornos mentais no Brasil em 2024 (Fonte: INSS, 2024).

68% de aumento

nesses afastamentos em apenas um ano (Fonte: INSS, 2024).

14,2%

é o número de empresas que tratam a segurança psicológica como prioridade (Fonte: ABRH-SC, 2026).

Para reverter esse quadro, o Ministério do Trabalho atualizou a NR-1, **tornando obrigatória a inclusão dos fatores de risco psicossociais** no gerenciamento de riscos.



O novo escopo do PGR

Historicamente, o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR) sempre foi o coração da prevenção nas empresas. A questão é que, no passado, esse documento focava quase inteiramente na proteção física. Ou seja, o RH e a Segurança do Trabalho olhavam em sua grande parte para o maquinário, o controle de ruídos e o uso correto dos EPIs.

Com a nova regra, a liderança deve olhar também para **a forma como o trabalho é organizado**.

O que o seu PGR precisa mapear e controlar a partir de agora:



Carga mental:

Jornadas exaustivas, volume de trabalho intenso e sobrecarga crônica.



Gestão:

Metas inatingíveis, microgerenciamento e falta de clareza nas funções.



Clima:

Lideranças abusivas, assédio, cultura de medo e conflitos interpessoais.

Mais do que apenas mapear e registrar essas situações, a empresa vai precisar **criar planos de ação reais** e estruturados para resolvê-las.



Novas regras, terceirizados e a prevenção de acidentes

A nova NR-1 não trata apenas de saúde mental. Ela também organiza processos da operação, exigindo mais escuta ativa e um cuidado maior com todos os profissionais da empresa:



Maior voz para o trabalhador

A norma exige mecanismos para consultar os funcionários e a CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e de Assédio) sobre como eles percebem os riscos. Eles também ganham o direito de solicitar revisões no PGR.

De olho em situações de risco

A abordagem agora é estritamente preventiva, ou seja, a empresa passa a ser obrigada a analisar eventos perigosos que poderiam ter tido consequências graves (o famoso "quase incidente"). O objetivo é neutralizar o risco antes que ele cause um dano concreto ao colaborador.



Cuidado estendido

A proteção não vale só para quem é CLT. O PGR da empresa contratante precisa incluir medidas de prevenção também para os trabalhadores terceirizados e prestadores de serviço atuando em suas dependências.

Prazos e consequências

O Ministério do Trabalho definiu a data de 26 de maio de 2026 como o limite para a adequação oficial das empresas. Seja antes ou depois dessa data, o fato é que a falta de um PGR atualizado traz grandes consequências financeiras e jurídicas para o negócio:

- **Multas:** Autuações do Ministério do Trabalho que variam de R\$ 2.396 a R\$ 6.708 por item descumprido, com aumento em casos de reincidência.
- **Impostos:** Afastamentos por Burnout podem elevar a alíquota do FAP/SAT e encarecer a folha de pagamento.
- **Passivo trabalhista:** Aumento de ações judiciais exigindo reparações por danos morais e adoecimento ocupacional.

Como garantir que o colaborador fale sem medo de retaliação?

Outro ponto importante da NR-1 é o **reforço ao direito de recusa**. Pela lei, o colaborador pode interromper suas atividades imediatamente se notar um risco grave e iminente à sua saúde física ou mental. A empresa, por sua vez, não pode punir o funcionário por essa atitude.

Colocar isso no papel, no entanto, é a parte fácil. O verdadeiro desafio do RH e da liderança é lidar com a **barreira do medo**.

Na realidade, um colaborador só usa esse direito, ou aciona o Canal de Denúncias (exigido pela Lei 14.457/22), se tiver certeza absoluta de que não sofrerá nenhuma represália. É por isso que as ferramentas e manuais de compliance não funcionam se a cultura da empresa passar a mensagem de que **"quem reclama é demitido"**.

Pare e reflita se a sua cultura permite que as pessoas falem:

- O colaborador que aponta um erro do gestor ou discorda de uma meta é ouvido ou escanteado?
- O Canal de Denúncias é visto pela equipe como um espaço seguro ou como uma armadilha?
- Quando alguém adoece por esgotamento, a liderança investiga a causa ou apenas substitui a pessoa?

Lembre-se: nenhum colaborador denuncia uma liderança abusiva se sentir que o seu emprego está em risco. A proteção só acontece com a construção de um ambiente seguro de diálogo e confiança. Esse é o momento em que a Comunicação Interna assume o protagonismo na sua empresa.

CAPÍTULO 2

O PAPEL DA COMUNICAÇÃO INTERNA NA SAÚDE MENTAL

As decisões de negócio mais importantes de uma empresa são tomadas pela diretoria, mas a execução delas depende de quem está na operação. E para que ambos consigam se entender, **é preciso uma comunicação muito bem estruturada.**



Historicamente, a missão de garantir que a informação fluísse com sucesso da alta gestão até a linha de frente da operação era quase exclusiva da Comunicação Interna (CI). E por muito tempo, o sucesso dessa área foi medido por fatores mais burocráticos como:



O alcance
dos comunicados



A taxa de leitura
dos e-mails



E até
mesmo a eficiência
da intranet

Mas a dinâmica corporativa tem mudado, e o nível de exigência sobre a área também. **Hoje, garantir que a informação chegue a todos é apenas o básico.** O verdadeiro desafio para as empresas, hoje, é construir uma cultura empresarial saudável e alinhada entre todo o quadro de colaboradores.

O mercado de trabalho vem sentindo essa mudança no dia a dia. De acordo com a pesquisa Tendências da Comunicação Interna 2025, realizada pela Aberje (Associação Brasileira de Comunicação Empresarial), **cerca de 86% das organizações têm como principal objetivo utilizar a CI para fortalecer a cultura corporativa, enquanto que 43% já atuam focadas em construir e sustentar vínculos emocionais entre a empresa e o colaborador.**



Em outras palavras, a Comunicação Interna se consolidou como a principal **tradutora da cultura da empresa.** Contudo, muitos líderes ainda ignoram que é impossível sustentar uma cultura sólida com uma equipe que trabalha no limite do esgotamento.

É exatamente neste ponto que a evolução da Comunicação Interna vai de encontro com as novas exigências da NR-1. Para que as empresas realmente consigam gerenciar os riscos psicossociais e proteger a saúde mental dos seus profissionais, **a CI precisa utilizar a sua habilidade estratégica** para atuar ativamente na prevenção do problema.

A comunicação interna como um canal de prevenção

Para que a Comunicação Interna consiga atuar como um verdadeiro canal de prevenção, **é importante que a empresa adote um conjunto de ações recorrentes** para normalizar a pauta da saúde mental, como:

- ✓ Divulgação de programas de apoio psicológico e de bem-estar.
- ✓ Oferta de benefícios focados na saúde mental e física.
- ✓ Debates recorrentes sobre saúde mental, não apenas em datas comemorativas.
- ✓ Estabelecimento de limites claros entre os horários de trabalho e os períodos de descanso.
- ✓ Abertura de canais de escuta seguros e confidenciais.
- ✓ Comunicação transparente sobre as decisões estratégicas e os rumos da empresa.
- ✓ Promoção de reconhecimentos públicos para valorizar as entregas e fortalecer o clima.

Além disso, a urgência em aplicar essas medidas também é impulsionada por uma grande mudança no comportamento da sociedade. Em recentes estudos, a Associação Americana de Psicologia apontou que **a Geração Z têm uma probabilidade significativamente maior (27%) de relatar problemas de saúde mental no trabalho, em comparação aos Millennials (15%) e a Geração X (13%).**

No entanto, esses números não devem ser lidos como um sinal de fraqueza, mas como o reflexo de uma nova mentalidade. **Essa geração reporta mais problemas porque deixou de aceitar o desgaste excessivo como uma condição natural da carreira.**

A evolução do comportamento corporativo

CENÁRIO ANTERIOR	CENÁRIO ATUAL
A busca pela estabilidade financeira impedia o relato de problemas e insatisfações com a gestão.	A busca pela saúde mental se tornou um critério inegociável de atração e retenção de talentos.
Altos níveis de estresse e sobrecarga eram assimilados como condições naturais da rotina de trabalho.	Os profissionais estabelecem limites claros e exigem transparência sobre o bem-estar e o volume de trabalho.

Esse novo cenário corporativo se conecta diretamente às novas atualizações da NR-1. **Hoje, o trabalhador busca, acima de tudo, a saúde mental e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional.** Ao mesmo tempo, a lei exige que as empresas identifiquem e evitem o desgaste psicológico na rotina.

É aqui que a Comunicação Interna mostra a sua relevância para o Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). **Os riscos à saúde mental são silenciosos e difíceis de notar** apenas com a observação do dia a dia. Para descobrir os verdadeiros focos de estresse na equipe, a **empresa necessita de canais de escuta eficientes, e cabe à Comunicação Interna estruturar essas iniciativas:**



Pesquisas de clima: Evoluem de um simples indicador de satisfação para uma ferramenta de inteligência preventiva. Elas detectam sinais de esgotamento meses antes de evoluírem para casos de afastamento.



Canais anônimos: Além das exigências de compliance, eles são a principal defesa em casos graves, como relações abusivas e assédio, em que o profissional tem medo de sofrer retaliações. Mas vale lembrar que a ferramenta só cumpre o seu papel legal se a CI criar uma cultura de confiança, garantindo para a equipe que é 100% seguro falar.

Em resumo: cumprir a atualização da NR-1 vai além de apenas criar um documento. Cada empresa precisa ouvir os seus colaboradores de forma recorrente, tratar a saúde mental com naturalidade e garantir que os líderes apoiem essa mudança no dia a dia.

Agora, você deve estar se perguntando: como unir todas essas ferramentas em uma estratégia que proteja o colaborador e mantenha a empresa dentro da lei?

No próximo capítulo, vamos apresentar um passo a passo eficiente para você implementar essa estrutura na sua organização.

Agora que você já entendeu a teoria, é hora de colocar o conhecimento em prática. Como vimos anteriormente, a atualização da NR-1 exige que cada empresa gerencie os riscos psicossociais de forma recorrente.

Para ajudar a sua empresa a tirar essa exigência legal do papel de forma inteligente e aplicável, **estruturamos um framework em cinco passos**. Esse modelo foi pensado para ajudá-lo a unir a estratégia da Comunicação Interna às ferramentas do RH e de Compliance.

Os cinco passos do Framework



01

Diagnóstico



02

Comunicação



03

Capacitação



04

Canais
seguros



05

Mensuração



Passo 01 Diagnóstico

Como avaliar o estado atual da sua empresa

Antes de criar qualquer campanha, a sua empresa precisa de um raio-x claro do seu cenário interno, ou seja, como está o seu ambiente corporativo. O diagnóstico serve para entender o momento atual da operação, identificar quais setores estão sobrecarregados e garantir que as suas ações de prevenção sejam baseadas em dados reais da empresa. Suas primeiras atividades são:

- [] Mapear os resultados da última pesquisa de clima.
- [] Aplicar uma pesquisa de pulso focada em sobrecarga e bem-estar.
- [] Analisar o eNPS (nível de satisfação e lealdade do colaborador).
- [] Avaliar o histórico de relatos nos canais de compliance.
- [] Levantar os índices recentes de absenteísmo e afastamentos médicos.



Passo 02 Comunicação

Criando campanhas sobre saúde mental

Com os dados em mãos, é hora de estruturar a mensagem. O grande objetivo da Comunicação Interna nesta etapa é normalizar o assunto. A saúde mental deve ser tratada como uma pauta corporativa natural do dia a dia, e não apenas como um evento de calendário isolado no Setembro Amarelo.

Checklist para pôr em prática:

- [] Criar um calendário anual para falar de saúde mental de forma recorrente.
- [] Divulgar ativamente os programas de apoio psicológico oferecidos pela empresa.
- [] Compartilhar cartilhas simples sobre como identificar os sinais de estresse.
- [] Evitar mensagens dramáticas ou com tom de urgência nas campanhas internas.
- [] Comunicar com transparência as medidas que a empresa está tomando para melhorar o clima organizacional.



Passo 03 Capacitação

Treinando líderes para reconhecer os sinais

Uma comunicação institucional eficiente perde a força se o líder imediato não estiver na mesma página. O gestor não precisa (e nem deve) atuar como um especialista em saúde, mas deve estar preparado para identificar alertas, acolher sua equipe e direcionar o profissional para os canais de apoio da empresa.

Checklist para pôr em prática:

- ☐ Realizar treinamentos com as lideranças sobre as exigências da nova NR-1.
- ☐ Ensinar os gestores a identificar sinais de esgotamento e mudança de comportamento.
- ☐ Fornecer roteiros práticos de como conduzir conversas sensíveis com a equipe.
- ☐ Estabelecer o fluxo correto para encaminhar o colaborador à ajuda especializada.
- ☐ Definir limites claros sobre cobrança de metas e contato fora do horário de expediente.



Passo 04 Canais seguros

Implementando espaços anônimos de comunicação e apoio

Nenhuma empresa deve fechar os olhos ou normalizar situações de assédio moral e relações abusivas. Nesses casos, o profissional precisa ter um espaço 100% seguro para relatar o problema sem o medo de sofrer retaliações. Aqui, as ferramentas anônimas deixam de ser uma obrigação da lei e viram a base da confiança entre a equipe e a liderança.

Checklist para pôr em prática:

- ☐ Estruturar um canal de denúncias que garanta o anonimato.
- ☐ Disponibilizar um canal de apoio psicológico confidencial para a equipe.
- ☐ Explicar de forma clara quem recebe e investiga os relatos na empresa.
- ☐ Reforçar a política de "Tolerância Zero" contra retaliações institucionais.
- ☐ Deixar os links de acesso aos canais visíveis e fáceis de encontrar na intranet.



Passo 05 Mensuração

Acompanhando indicadores de bem-estar

A prevenção de riscos é um ciclo contínuo, ou seja, o trabalho não termina quando a campanha vai para o ar. A empresa precisa cruzar os dados periodicamente para entender se as ações estão realmente funcionando na base da operação ou se a estratégia precisa ser ajustada.

Checklist para pôr em prática:

- ☐ Definir indicadores-chave (KPIs), como a taxa de uso do canal de apoio e de atestados.
- ☐ Aplicar pesquisas de pulso curtas após grandes projetos ou períodos de alta demanda.
- ☐ Monitorar a adesão dos colaboradores aos benefícios de bem-estar.
- ☐ Apresentar os resultados das ações preventivas para a diretoria e para as equipes.
- ☐ Revisar a estratégia de comunicação e os treinamentos a cada trimestre.



CHECKLIST DE COMPLIANCE DA NOVA NR-1

Nos capítulos anteriores, entendemos o novo papel da Comunicação Interna e desenhamos um passo a passo para colocar a prevenção em prática. Mas, na hora da execução, **como ter certeza de que a sua estratégia atende exatamente ao que a fiscalização exige?**

Para facilitar a sua rotina, traduzimos as diretrizes da nova NR-1 para a realidade do seu RH e da Comunicação Interna. O resultado é um checklist que conecta as obrigações legais aos movimentos que a sua equipe já pode começar a fazer agora. É o material perfeito para você imprimir, ter sempre à mão e acompanhar o avanço da sua empresa rumo a um ambiente mais seguro, produtivo e, acima de tudo, dentro da lei.

O que a NR-1 exige	Como a CI pode atender esse requisito	Status
Identificar focos de estresse e sobrecarga antes que se tornem afastamentos.	Incentivar o preenchimento sincero de pesquisas e organizar grupos de escuta para entender a raiz dos problemas.	[]
Adotar medidas reais para evitar o esgotamento das equipes.	Manter um calendário fixo de conteúdos sobre saúde mental, além de adotar políticas de "Direito à Desconexão"	[]
Informar o trabalhador sobre os riscos do ambiente e como se proteger.	Traduzir normas técnicas em guias visuais simples e incluir diretrizes de bem-estar no manual de onboarding.	[]
Treinar as equipes para as novas diretrizes de prevenção no dia a dia.	Desenvolver roteiros e materiais de apoio para que os líderes saibam como dialogar com suas equipes.	[]
Oferecer meios seguros para o colaborador relatar problemas ou abusos.	Divulgar os canais anônimos e dar visibilidade às melhorias feitas após os relatos, provando que a escuta funciona.	[]
Reavaliar as ações de prevenção de forma recorrente.	Criar um painel de transparência que mostre o que a empresa já resolveu e o que ainda está em evolução no clima.	[]



Quando a Comunicação Interna consegue equilibrar a teoria com a ação, ela faz com que o cumprimento da legislação deixe de ser apenas uma obrigação burocrática. A empresa não apenas evita riscos legais, mas **constrói uma cultura de transparência onde as pessoas se sentem protegidas para realizar o seu melhor trabalho.**

E lembre-se:

Ainda que a rotina de adequação à lei envolva inúmeros checklists e processos, mantenha o foco no propósito central da NR-1: o cuidado com os colaboradores.

A norma existe para proteger o seu time. Quando a sua empresa constrói um ambiente de trabalho seguro, cumprir a legislação se torna uma consequência natural desse cuidado diário.

Muito antes da nova NR-1, os **líderes de mercado** já sabiam que focar no bem-estar das equipes também é proteger o próprio negócio. Nos últimos anos, essas organizações transformaram suas culturas para colocar a **saúde mental no centro da operação**. É o caso da **Ambev** e da **Unilever**, que se tornaram grandes referências no assunto.

Unilever

A Unilever trata a **saúde mental como prioridade desde 2015**. Com mais de **12 mil funcionários** no Brasil, a empresa vai além do básico: oferece horário flexível, meditação e apoio para identificar gatilhos de estresse. O grande objetivo da empresa é **integrar a saúde física e emocional ao propósito do colaborador**, demonstrando que o profissional precisa de um olhar completo para render o seu melhor.

Ambev

A Ambev transformou a sua cultura ao criar uma **Diretoria de Saúde Mental em 2020**, durante a pandemia da Covid-19. Para quebrar o tabu sobre o tema, os líderes compartilharam os seus próprios erros de carreira com o time, com o objetivo de normalizar a própria vulnerabilidade. Hoje, a empresa foca em ensinar as pessoas a **identificarem sinais de ansiedade e esgotamento**, combatendo o preconceito sobre o tema.

Os clientes Beehome também são referência no assunto

Benner

Programas de saúde só funcionam se chegarem a todos. A Benner Sistemas resolveu esse desafio ao conectar mais de 1.400 profissionais espalhados pelo mundo. Antes, a comunicação dependia de e-mails e encontrava desafios de mensuração de alcance das ações.

Com a **plataforma Beehome**, a empresa centralizou toda a comunicação. Hoje, o **engajamento ultrapassa 85%** e o RH monitora o clima organizacional em tempo real.

Interações dos colaboradores

Reações



mais de **7.500** por mês

Comentários



mais de **2.500** por mês

Acessos



85% por mês

(imagem retirada do site)

Instituto Atlântico

Engajar profissionais de tecnologia no trabalho remoto é um grande desafio. O Instituto Atlântico enfrentava exatamente isso com seus **mais de 600 colaboradores em regime home office**.

A antiga intranet limitava a comunicação, e a participação nas campanhas internas não passava de 10%. **Ao migrar para a Beehome, a instituição criou um ambiente digital colaborativo que centralizou a comunicação e a capacitação do time.** Em apenas três meses, **o engajamento saltou para 93%**, provando que a tecnologia certa aproxima as pessoas e transmite a cultura da empresa mesmo a distância.

RECAPITULANDO

Chegamos ao fim deste material com uma certeza: **a adequação à nova NR-1 vai muito além do compliance.** Essa é a grande oportunidade para transformar a cultura da sua empresa e colocar o cuidado com as pessoas no centro do negócio.

Para que essa mudança aconteça, lembre-se dos passos fundamentais que vimos até aqui:

- **Entenda o cenário:** A lei agora exige foco na prevenção e na avaliação dos riscos psicossociais.
- **Ouça os colaboradores:** Crie canais seguros para entender o clima e os desafios da equipe.
- **Comunique com clareza:** Garanta que as campanhas e as informações de apoio cheguem a todos.
- **Prepare os líderes:** Capacite os gestores para acolherem os profissionais e lidarem com a pressão.
- **Aprenda com o mercado:** Use a tecnologia para dar escala às ações, assim como fazem as grandes empresas.

A BEEHOME COMO A SUA ALIADA DE NEGÓCIO

Cuidar da comunicação interna de centenas ou milhares de pessoas exige uma estrutura robusta e processos ágeis. Como uma plataforma all-in-one, a **Beehome ajuda a sua empresa a unificar a adequação à norma e a gestão de pessoas** em um ecossistema completo e seguro:

- **Beehome Comunica:** Distribua campanhas de prevenção e informações de apoio para todos os colaboradores de forma rápida e acessível.
- **Beehome Organiza:** Concentre os fluxos de trabalho e os documentos da empresa em um único ambiente para reduzir a burocracia diária.
- **Beehome Desenvolve:** Humanize a jornada do profissional com processos digitais que vão do onboarding à pesquisa de clima.
- **Beehome Engaja:** Fortaleça o sentimento de pertencimento ao valorizar o bom trabalho com campanhas de incentivo.
- **Beehome Avalia:** Acompanhe o desempenho e o desenvolvimento da equipe por meio de metas claras e transparentes.
- **Beehome Treina:** Capacite as suas lideranças com trilhas de aprendizado contínuo para lidarem com os desafios da rotina.

Quando a sua empresa cria um ambiente digital seguro, o engajamento da equipe cresce de forma orgânica e o compliance vira um resultado natural.