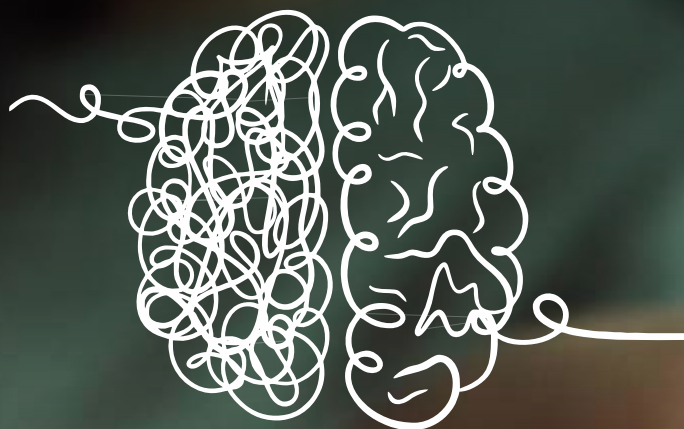


**NÃO É DRAMA**

# É NORMA

**NR1: A Saúde Mental importa**

**#RespeiteTodoMundo**



FEMAC

FENASC

CONASC



UGT



ARLENDO GUSMÃO DE FORTES

SEAC<sub>SP</sub>

Selur

SINDVERDE

SINDPRAG

ABESATA

SINEATA

# SIGA A GENTE NO Instagram

APONTE O CELULAR  
PARA ESTE QR CODE  
E FIQUE POR DENTRO  
DO NOSSO TRABALHO



 @FEMACO\_OFICIAL



NÃO É DRAMA

É **NORMA**

NR1: A Saúde Mental importa

#RespeiteTodoMundo

FEMAC 

FENASC 

CONASC 



UGT

 ARLINDO  
GUSMÃO  
DE FONTES

SEAC  SP

 Selur

 SINDVERDE

SINDPRAG

 ABESATA

 SINEATA

# A SAÚDE MENTAL IMPORTA



## ROBERTO SANTIAGO

Presidente da FEMACO e vice-presidente da UGT.

Deputado federal por dois mandatos, foi presidente da CTASP (Comissão do Trabalho) e eleito sete vezes consecutivas como um dos parlamentares mais influentes do Congresso Nacional

**H**á dois anos, a FEMACO deu início à campanha #RespeiteTodoMundo, com um propósito firme e inadiável: impulsionar ambientes de trabalho mais humanos, seguros e justos — livres de assédio moral, assédio sexual, discriminação e preconceito.

Fomos pioneiros ao trazer essa discussão para o centro das relações de trabalho, denunciando práticas muitas vezes invisibilizadas que ferem a dignidade do trabalhador e impactam diretamente sua saúde mental.

Hoje, com a atualização da NR1, a legislação reconhece o que a FEMACO já vinha defendendo: respeito não é gentileza — é exigência legal.

Esta cartilha faz parte desse compromisso contínuo. Ela foi elaborada para orientar gestores, profissionais de RH e demais colaboradores da área administrativa a construir, juntos, um ambiente profissional mais ético, acolhedor e respeitoso.

A FEMACO agradece aos sindicatos patronais que se somaram a esse projeto, compreendendo que a transformação cultural nas empresas é uma responsabilidade coletiva e que o diálogo é o caminho mais eficaz para alcançar mudanças reais.

Respeitar todo mundo é o primeiro passo para proteger todo mundo. E é com orgulho que seguimos liderando esse movimento, certos de que a saúde mental no trabalho precisa — e deve — ser promovida, protegida e valorizada todos os dias.

## EXPEDIENTE:

**ESTE PROJETO É IDEALIZADO PELA FEMACO (FEDERAÇÃO DOS TRABALHADORES EM SERVIÇOS, ASSEIO E CONSERVAÇÃO AMBIENTAL, URBANA E ÁREAS VERDES NO ESTADO DE SÃO PAULO)**

### **Presidente da FEMACO**

Roberto Santiago

### **Coordenador Geral e Vice-presidente**

André Santos Filho

### **Secretário de Saúde e Segurança no Trabalho**

João Capana

### **SINDICATOS PARCEIROS:**

#### **Presidente do SEAC**

Rui Monteiro

#### **Presidente do SELUR**

Pedro Maranhão

#### **Presidente do SINDVERDE**

Rita de Cássia Bastos

#### **Presidente do SINDPRAG**

Antonio França

#### **Presidente do SINEATA**

Edgar Luiz do Nascimento

#### **Presidente do ABESATA**

Ricardo Aparecido Miguel

#### **Jornalistas Responsáveis e Projeto Gráfico:**

Fabiano Polayna - (MTB:48.458/SP)

Murilo Raggio - (MTB: 89.260/SP)

**Textos:** Fabiano Polayna, Daniela Sousa Bittencourt e Roberto Nolasco

**1ª Edição | Maio de 2025**

# SUMÁRIO

O que mudou na Nova NR1? . . . . .	05
Quem tem que se adaptar às novas regras? . . . . .	06
Primeiros socorros psicológicos . . . . .	09
Por que implementar o PSP . . . . .	10
Quem deve ser capacitado? . . . . .	10
A atualização da Norma . . . . .	11
O que diz a nova NR1? . . . . .	13
Doenças mentais relacionadas ao trabalho. . . . .	14
Como identificar que algo vai mal? . . . . .	15
Como prevenir e agir corretamente? . . . . .	16
Ferramentas e caminhos para a saúde mental . . . . .	17
COPSOQ – Adaptada para setores operacionais . . . . .	18
Tabelas de pontuações. . . . .	19
Como a NR1 e a NR17 se conectam . . . . .	20
Riscos Psicossociais e melhoria contínua em SST . . . . .	21
Como lidar com riscos psicossociais no trabalho . . . . .	22
Fatores a serem avaliados . . . . .	23
Instituto Arlindo Gusmão de Fontes . . . . .	24

# O QUE MUDOU E VAI MUDAR NA NOVA NR

A Nova NR ampliará o conceito no ambiente de trabalho, incluindo fatores que afetam a saúde mental dos trabalhadores



## Consideração dos riscos psicossociais

Empresas precisam identificar e mitigar fatores emocionais e sociais que possam comprometer o bem-estar dos trabalhadores



## Revisão das condições de trabalho

As empresas devem garantir que a estrutura do ambiente de trabalho reduza impactos negativos à saúde mental (observar também a NR17 ergonomia)



## Revisão das condições de trabalho

As empresas devem incluir uma avaliação constante das atividades laborais, medindo impactos psicológicos e ações preventivas eficazes.



# QUEM TEM QUE SE ADAPTAR ÀS NOVAS REGRAS?

Todas as empresas que possuem empregados, sem exceção do setor ou tamanho do negócio.

Como nossa área é de serviços a terceiros, cabe à empresa em que trabalhamos, bem como às empresas que vamos prestar serviços, observarem as novas regras previstas na NR1.

## Como a empresa deve atuar?

### Mapear riscos psicossociais

Realizar diagnósticos para identificar sobrecarga de trabalho, jornadas exaustivas, pressões excessivas e eventuais conflitos.

### Treinamento e capacitação

Preparar gestores para reconhecer e prevenir comportamentos abusivos, além de incentivar uma cultura de respeito e colaboração.

### Estratégias de prevenção

Implementar medidas concretas para minimizar riscos, como flexibilização de carga horária, incentivo ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional e suporte psicológico.

### Canais de comunicação seguros

Criar um espaço onde os trabalhadores possam relatar problemas sem receio de represálias, garantindo a confidencialidade e a efetividade das soluções.

### Atualização do PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos)

Incorporar os fatores psicossociais ao plano de segurança da empresa, assegurando conformidade com a legislação.

Não cumprir o que determina a NR1 pode resultar em sanções legais e até processos trabalhistas, além de prejudicar a imagem da empresa e impactar negativamente sua cultura organizacional.

Porém, mais do que uma obrigação legal, essa mudança representa uma oportunidade para fortalecer o ambiente organizacional, melhorar a produtividade e reduzir afastamentos por questões de saúde mental. Além de reforçar uma abordagem mais humanizada das empresas.

**A FEMACO saiu na frente e lançou a campanha #RespeiteTodoMundo, alinhada às diretrizes da nova NR1. Todas as palestras promovidas pela entidade já incorporam os temas exigidos pela atualização da norma.**



Agora vamos avançar para implementar, junto com as empresas, o programa **Primeiros Socorros Psicológicos (PSP)**. Será um treinamento voltado para encarregados, supervisores, pessoal de RH e outros líderes de equipes em geral, visando à capacitação em Primeiros Socorros Psicológicos.



# PRIMEIROS SOCORROS PSICOLÓGICOS

A atualização da NR1 trouxe à tona uma dimensão que, por muito tempo, foi invisibilizada nas relações de trabalho: a saúde mental como parte essencial da segurança ocupacional. Nesse novo cenário, surge o Programa de Primeiros Socorros Psicológicos (PSP) como uma das ferramentas mais eficazes e acessíveis para o cuidado imediato em situações de crise emocional no ambiente laboral.

## O que são Primeiros Socorros Psicológicos?

Os Primeiros Socorros Psicológicos são um conjunto de estratégias de acolhimento e suporte inicial oferecido a trabalhadores que estejam enfrentando situações de estresse intenso, crise emocional, conflito interpessoal ou sofrimento psíquico.

Diferente de um tratamento terapêutico, **o PSP não substitui psicólogos ou psiquiatras**. Seu papel é atender imediatamente, com empatia e escuta ativa, acolhendo o trabalhador e conduzindo-o, quando necessário, ao encaminhamento



## Por que implementar o PSP?

- Atende diretamente à exigência da NR1 quanto à identificação e gestão de riscos psicossociais.
- Reduz o impacto de eventos críticos no ambiente de trabalho, como conflitos, assédio, pressão excessiva ou episódios de exaustão.
- Promove uma cultura de cuidado, escuta e respeito dentro das equipes.
- Contribui para diminuir afastamentos por motivos psicológicos, além de prevenir agravamentos.
- Capacita lideranças e equipes para lidar com situações emocionais urgentes com segurança e responsabilidade.

## Quem deve ser capacitado?

- Encarregados e supervisores;
- Profissionais de Recursos Humanos;
- Técnicos de Segurança do Trabalho;
- Gestores de equipes;
- Qualquer colaborador que atue como ponto de referência no ambiente laboral.



# A ATUALIZAÇÃO DA NORMA

**A** atualização da Norma Regulamentadora Nº 1 (NR1), que trata das disposições gerais de segurança e saúde no trabalho, trouxe uma mudança de paradigma: agora, a saúde mental dos trabalhadores passa a ser uma responsabilidade clara das organizações. Mais do que um avanço legal, essa mudança é um chamado à consciência coletiva. Esta cartilha foi elaborada para explicar, com profundidade, didatismo e empatia, o que muda com a nova NR1 e como empresas, lideranças e trabalhadores podem (e devem) agir.

## 1. O que motivou a mudança da NR1?

### 1.1 O modelo antigo e seus limites

Historicamente, **a legislação trabalhista brasileira focava principalmente nos riscos físicos, químicos e biológicos. Equipamentos de proteção individual, condições do ambiente e prevenção de acidentes dominavam a pauta.** Os sofrimentos silenciosos, ligados ao emocional e à pressão psicológica, eram invisíveis.

## 1.2 O novo contexto de trabalho

A aceleração tecnológica, o aumento da competitividade, a sobrecarga de tarefas, as cobranças por produtividade e a precarização de relações de trabalho tornaram os transtornos mentais as maiores causas de afastamento no Brasil. A saúde mental passou a ser tema urgente.

## 1.3 As evidências de uma crise silenciosa

- O Brasil é um dos países com maior incidência de burnout no mundo (fonte: ISMA-BR).
- A depressão é a principal causa de incapacidade laboral no país (fonte: OMS).
- Os afastamentos por transtornos mentais mais do que dobraram na última década.

## AFASTAMENTOS DO TRABALHO POR TRANSTORNOS MENTAIS BATEM RECORDE NO BRASIL

**472 MIL**  
afastamentos  
só em 2024

**Causas:**  
Ansiedade e  
Depressão

**64%**  
dos afastados  
são mulheres

**Impacto Financeiro**  
R\$ 3 bilhões



# O QUE DIZ A NOVA NR1?

## 2.1 Os pilares da nova norma

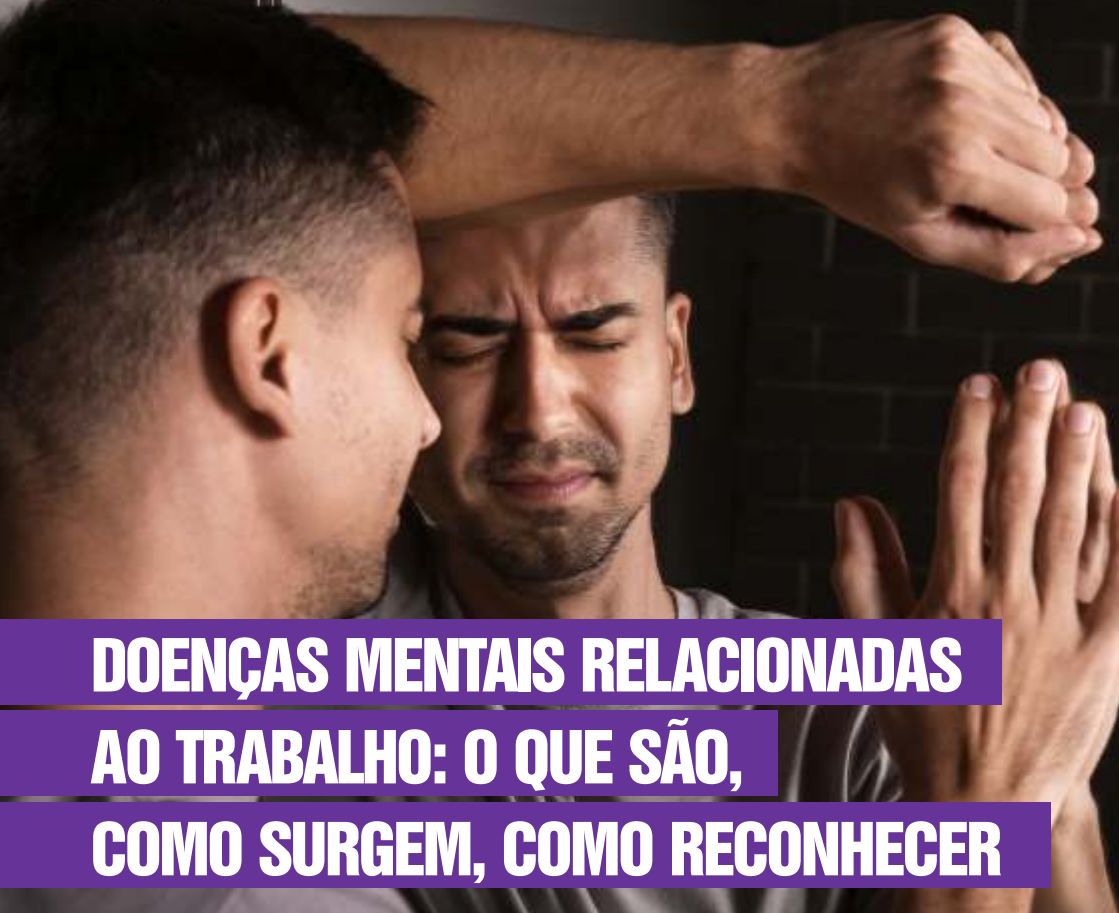
- **Implementação** do Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO).
- **Elaboração** do Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR).
- **Integração** com outras NR's, principalmente a NR17 (Norma da ergonomia).
- **Obrigatoriedade** de considerar todos os tipos de risco, inclusive os psicossociais.

## 2.2 O que são riscos psicossociais?

São fatores do ambiente de trabalho que, ao interagir com as condições individuais dos trabalhadores, podem desencadear sofrimento emocional e adoecimento.

### Exemplos:

- Pressão excessiva por resultados
- Falta de apoio da liderança
- Conflitos interpessoais
- Assédio moral, sexual, discriminação
- Falta de reconhecimento
- Jornadas excessivas e metas inalcançáveis



# DOENÇAS MENTAIS RELACIONADAS AO TRABALHO: O QUE SÃO, COMO SURGEM, COMO RECONHECER

## 3.1 Burnout (Esgotamento profissional)

**Causa:** estresse crônico no trabalho, sem espaço para recuperação. Sintomas: cansaço extremo, distanciamento afetivo do trabalho, sensação de ineficácia. Como reconhecer: o profissional passa a se sentir "vazio", irritado, improdutivo, desmotivado.

## 3.2 Transtornos de ansiedade

**Causa:** pressão contínua, medo de demissão, instabilidade, cobrança por metas. Sintomas: taquicardia, sudorese, preocupação excessiva, insônia, medo constante.

### 3.3 Depressão ocupacional

**Causa:** ambiente hostil, falta de sentido no trabalho, solidão organizacional. Sintomas: tristeza persistente, isolamento, baixa autoestima, perda de interesse.

### 3.4 Transtorno de estresse pós-traumático (TEPT)

**Causa:** vivências traumáticas no ambiente laboral (acidentes, violência, assédio grave). Sintomas: flashbacks, pesadelos, hipervigilância, evitação de situações relacionadas.

## 4. Como identificar que algo vai mal?

### 4.1 Indicadores organizacionais

- Afastamentos frequentes por CIDs mentais
- Alta rotatividade
- Reclamações constantes sobre clima organizacional
- Presenteísmo (trabalhador doente que continua trabalhando)
- Queda na produtividade coletiva

### 4.2 Comportamentos individuais de alerta

- Mudanças bruscas de humor
- Agressividade ou apatia incomuns
- Isolamento social no ambiente de trabalho
- Faltas frequentes ou atestados curtos repetidos
- Comentários autodepreciativos



## COMO PREVENIR E AGIR CORRETAMENTE

### 5.1 Na gestão

- Incluir riscos psicossociais no PGR
- Criar uma política interna de saúde mental
- Desenvolver canais seguros de escuta
- Capacitar lideranças para reconhecimento e acolhimento

### 5.2 Na liderança

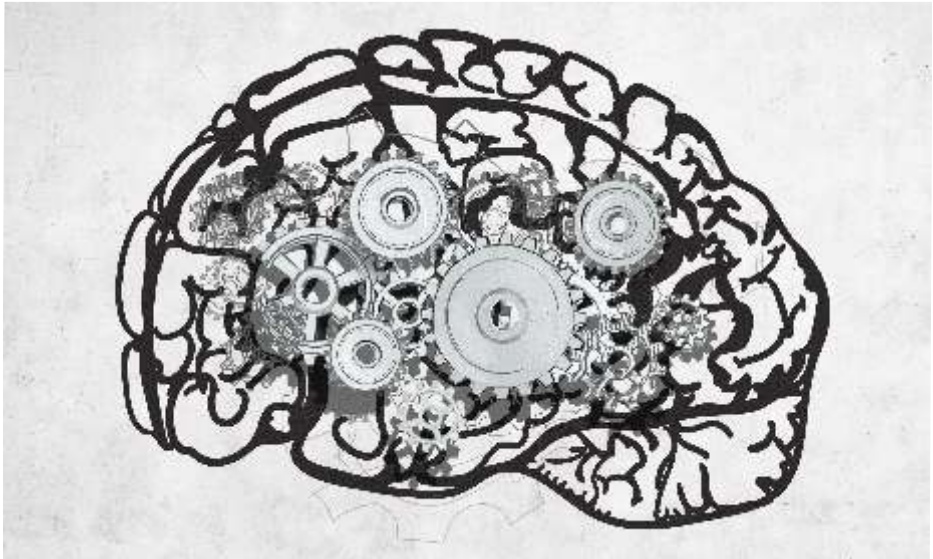
- Praticar escuta ativa
- Evitar cobranças agressivas
- Construir relações de confiança com os times
- Ser exemplo de autocuidado

### 5.3 No RH

- Monitorar indicadores de adoecimento
- Implementar programas de bem-estar e qualidade de vida
- Promover campanhas internas de sensibilização

## 5.4 Na CIPA

- Mapear relatos de sofrimento
- Propor melhorias organizacionais
- Atuar como elo entre trabalhadores e gestão



# FERRAMENTAS E CAMINHOS PARA A SAÚDE MENTAL NO TRABALHO

- **COPSOQ** (Questionário de Copenhague para Avaliação Psicossocial)
- **Escala de Estresse no Trabalho**
- **Pesquisa** de clima e satisfação
- **Acompanhamento** com psicólogos do trabalho
- **Criação de Comitês** de Saúde Mental

## 7. Benefícios para quem leva isso a sério

- Redução de afastamentos e custos com substituição
- Melhoria no clima organizacional
- Retenção de talentos
- Imagem positiva da empresa no mercado
- Cumprimento legal e redução de passivos trabalhistas

## COPSOQ - ADAPTADA PARA SETORES OPERACIONAIS

Instruções: Marque a alternativa que melhor representa sua vivência no trabalho atual. Escala: 1 (Nunca), 2 (Raramente), 3 (Às vezes), 4 (Frequentemente), 5 (Sempre)

### Demandas do Trabalho

- Preciso trabalhar muito rápido.
- Recebo tarefas demais para o tempo que tenho.
- Meu trabalho exige muita concentração o tempo todo.
- Fico fisicamente ou mentalmente exausto após o expediente.

### Controle sobre o Trabalho

- Tenho liberdade para decidir como realizar minhas tarefas.
- Posso organizar minhas pausas durante o dia.
- Consigo influenciar as decisões que afetam meu trabalho.

### Apoio Social

- Meus colegas me ajudam quando preciso.
- Meus supervisores me ouvem com atenção.
- Sinto que posso contar com alguém no trabalho em situações difíceis.

### Reconhecimento e Justiça

- Me sinto valorizado(a) pelo que faço.
- Recebo reconhecimento quando faço um bom trabalho.
- Sinto que sou tratado(a) com justiça pelos superiores.

### Ambiente Emocional

- O ambiente de trabalho é calmo e respeitoso.
- Já fui alvo de piadas, gritos ou desrespeito no trabalho.
- Tenho medo ou ansiedade quando estou indo trabalhar.

### Saúde e Bem-estar

- Tenho dores físicas ligadas à minha atividade.
- O trabalho prejudica meu sono ou descanso.
- O trabalho afeta negativamente meu humor ou vida pessoal.

## Pontuação por Bloco

### Demandas do Trabalho

- Soma ideal: até 12 pontos
- Acima de 16 pontos: Risco elevado de sobrecarga 

### Controle sobre o Trabalho

- Soma ideal: 12 a 15 pontos
- Abaixo de 9 pontos: Risco de baixa autonomia 

### Apoio Social

- Soma ideal: 12 a 15 pontos
- Abaixo de 9 pontos: Risco de isolamento ou falta de suporte 


### Reconhecimento e Justiça

- Soma ideal: 12 a 15 pontos
- Abaixo de 9 pontos: Indício de desvalorização e injustiça organizacional 




### Ambiente Emocional

- Soma ideal: até 9 pontos
- Acima de 12 pontos: Ambiente emocionalmente tóxico 

### Saúde e Bem-estar

- Soma ideal: até 9 pontos
- Acima de 12 pontos: Impacto direto do trabalho na saúde física e mental 

## Pontuação Geral

- **57 a 75 pontos:** Alto risco psicossocial   
Ação imediata necessária.  
Revisão urgente do ambiente e práticas organizacionais.
- **39 a 56 pontos:** Risco moderado   
Requer intervenção estruturada, acompanhamento e ações preventivas
- **Até 38 pontos:** Risco controlado   
Ambiente em boas condições.  
Manter boas práticas e monitoramento regular.

# COMO A NR1 E A NR17 SE CONECTAM

A NR-1 diz que toda empresa precisa seguir um processo chamado GRO (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), **(item 1.5.3.2 da NR1)**. Esse processo envolve várias etapas: evitar ou eliminar perigos, identificar o que pode causar riscos, avaliar o nível desses riscos, classificá-los, tomar medidas para prevenir acidentes ou problemas de saúde e depois acompanhar se tudo isso está funcionando bem.

A norma também fala que, durante esse processo, a empresa deve prestar atenção nas condições de trabalho conforme a NR-17, que trata da ergonomia. Isso inclui também os chamados fatores de risco psicossociais, ou seja, tudo o que no ambiente de trabalho pode afetar a saúde mental, emocional e até física dos trabalhadores (item **17.1.1.1 da NR17**).

## A NR17 organiza o tema da ergonomia em cinco áreas.

- 1. Como o trabalho é organizado (horários, ritmo, pausas etc.);**
- 2. Como são feitos o levantamento, transporte e descarregamento de materiais;**
- 3. O tipo de móveis usados nos postos de trabalho;**
- 4. O uso de máquinas, equipamentos e ferramentas manuais;**
- 5. E o conforto do ambiente de trabalho (temperatura, iluminação, ruídos etc.).**

## Mas onde entram os fatores psicossociais?

Eles estão diretamente ligados à forma como o trabalho é organizado. Problemas na forma de planejar, organizar ou gerenciar as tarefas podem causar estresse, cansaço extremo, dores musculares e até depressão. Tudo isso afeta a saúde do trabalhador e precisa ser levado em conta pela empresa.

# RISCOS PSICOSSOCIAIS E MELHORIA

## CONTÍNUA EM SST: O QUE A NR1 EXIGE

A NR-1, no subitem 1.5.3.4, determina que as empresas devem avaliar e melhorar continuamente as condições de saúde e segurança no trabalho (SST). Para isso, recomenda-se o uso do ciclo PDCA, que ajuda a manter um processo organizado de melhoria:

- **Plan (Planejar): identificar os problemas e pensar em soluções;**
- **Do (Fazer): colocar as ações em prática;**
- **Check (Checar): verificar se as ações funcionaram;**
- **Act (Agir): corrigir o que não deu certo e melhorar sempre.**

Esse modelo também está presente em normas internacionais, como a ISO 45001:2018, e deve incluir os cuidados com a ergonomia e os fatores de risco psicossociais, como prevê a ISO 45003:2021.

Esses fatores psicossociais estão ligados ao modo como o trabalho é organizado e podem gerar estresse, cansaço extremo, ansiedade, dores físicas e até depressão. Exemplos: metas impossíveis, pressão constante, ambiente tóxico, falta de apoio da chefia.

A NR-1 atualizou sua estrutura e passou a incluir esses riscos dentro da categoria dos riscos ergonômicos. Isso significa que, no processo de GRO (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais), a empresa deve:

- **Identificar os fatores psicossociais,**
- **Avaliar os riscos que eles podem gerar,**
- **E aplicar medidas de prevenção.**

**Essa análise não deve focar nos sintomas do trabalhador individualmente, como ansiedade ou estresse, mas sim nas condições de trabalho que podem estar causando esses efeitos.**

**O foco é prevenir, agindo sobre o ambiente, a organização e a forma como o trabalho é conduzido.**

# COMO LIDAR COM OS RISCOS PSICOSSOCIAIS NO TRABALHO?

Para cuidar dos riscos psicossociais no ambiente de trabalho (como estresse, pressão excessiva, conflitos e sobrecarga) a empresa precisa seguir tanto a NR-1 quanto a NR-17, de forma conjunta.

A NR-17 obriga todas as empresas, em qualquer tipo de trabalho, a fazer a gestão da ergonomia, ou seja, adaptar o ambiente e as condições de trabalho ao corpo e à mente dos trabalhadores, garantindo conforto, segurança, saúde e bom desempenho (itens 17.1.1 e 17.2.1).

## **Para isso, a norma prevê dois tipos de avaliação:**

- AEP (Avaliação Ergonômica Preliminar): é uma análise inicial que toda empresa deve fazer para identificar riscos, avaliar perigos e planejar ações de prevenção. Ela está alinhada com o GRO (Gerenciamento de Riscos Ocupacionais).
- AET (Análise Ergonômica do Trabalho): é uma análise mais completa, que deve ser feita quando a AEP apontar situações que exigem um estudo mais profundo (ver item 17.3.2 da NR-17).

Mesmo empresas dispensadas do PGR, como ME e EPP de grau de risco 1 e 2, devem fazer a AEP (conforme item 1.8.4 da NR-1). Ou seja, mesmo que a empresa não precise de um programa completo, ela ainda é obrigada a identificar os fatores psicossociais. Essa gestão começa com a identificação dos fatores psicossociais no trabalho. Alguns exemplos são:

- **excesso de trabalho ou metas abusivas,**
- **falta de apoio da chefia,**
- **conflitos entre colegas,**
- **ambiente estressante ou desorganizado,**
- **jornadas longas sem pausas adequadas,**
- **medo constante de punições ou demissão.**

**Esses fatores precisam ser avaliados e prevenidos, pois podem causar problemas graves de saúde física e mental nos trabalhadores.**

Perigo (fator de risco)	Possível consequência (lesão ou agravo)
Assédio de qualquer natureza no trabalho	Transtorno mental
Má gestão de mudanças organizacionais	Transtorno mental; DORT
Baixa clareza de papel/função	Transtorno mental
Baixas recompensas e reconhecimento	Transtorno mental
Falta de suporte/apoio no trabalho	Transtorno mental
Baixo controle no trabalho/Falta de autonomia	Transtorno mental; DORT
Baixa justiça organizacional	Transtorno mental
Eventos violentos ou traumáticos	Transtorno mental
Baixa demanda no trabalho (subcarga)	Transtorno mental
Excesso de demandas no trabalho (sobrecarga)	Transtorno mental; DORT
Más relacionamentos no local de trabalho	Transtorno mental
Trabalho em condições de difícil comunicação	Transtorno mental
Trabalho remoto e isolado	Transtorno mental; Fadiga

**Para lidar com os fatores de risco que afetam a saúde mental no ambiente de trabalho, siga estes quatro passos:**

**1. Avalie se precisa de apoio especializado.** Se a empresa não tem familiaridade com o tema, é importante contar com profissionais qualificados. Sempre que possível, ouça também a CIPA e os representantes dos trabalhadores.

**2. Envolver todos os setores.** O processo deve incluir o SESMT (se houver), gestores, lideranças e trabalhadores. A participação coletiva fortalece os resultados.

**3. Defina quem faz o quê.** Distribua responsabilidades de forma clara. Isso garante organização, agilidade e eficiência em cada etapa.

**4. Comunique com transparência.** Explique aos trabalhadores o que será feito, por quê e como. Isso ajuda a criar confiança e aumenta o engajamento.

# SAÚDE

**É UM DIREITO DE TODOS**

## **E ESTÁ GARANTIDA NA CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO**

A sua Convenção Coletiva de Trabalho conta com uma cláusula, que prevê o BENEFÍCIO SAÚDE.

A partir de agora você tem acesso a diversas clínicas, profissionais e laboratórios, situados em diversas cidades de todo o Estado de São Paulo que estão prontos para te atender gratuitamente.

Tal conquista só foi possível em virtude da celebração da Convenção Coletiva de Trabalho de sua categoria, firmada pela FEMACO, seus sindicatos filiados, com o sindicato patronal.

Isso é mais uma prova que existem sindicatos sérios e comprometidos em cumprir os seus verdadeiros papéis e proporcionar o bem-estar a trabalhadores e pessoas tão especiais como você!





**instituto** **ARLINDO**  
**GUSMÃO**  
**DE FONTES**

O Instituto faz a gestão da cláusula da sua CCT e assim garante que você tenha acesso a

 **ASSISTÊNCIA MÉDICA  
AMBULATORIAL**

 **ASSISTÊNCIA ODONTOLÓGICA**

 **EXAMES LABORATORIAIS**

 **ODONTOMÓVEL**

 **TELEMEDICINA**

**[WWW.INSTITUTOAGF.COM.BR](http://WWW.INSTITUTOAGF.COM.BR)**

**PARA MAIS INFORMAÇÕES  
PROCURE O SEU SINDICATO**



**femaco.com.br**

 femacooficial  femaco\_oficial

