

1ª Pesquisa de Saúde Ocupacional

MERCER MARSH BENEFÍCIOS

Businesses of Marsh McLennan

Copyright © 2022 Mercer Marsh Benefícios. Todos os direitos reservados.



03

INTRODUÇÃO

04

PERFIL DOS PARTICIPANTES

06

FLUXO DE ATESTADOS

08

ABSENTEÍSMO

12

GESTÃO DO ABSENTEÍSMO

16

ACIDENTES DE TRABALHO E FAP

19

ESTRUTURA SAÚDE OCUPACIONAL

22

TECNOLOGIA

25

PRINCIPAIS INSIGHTS

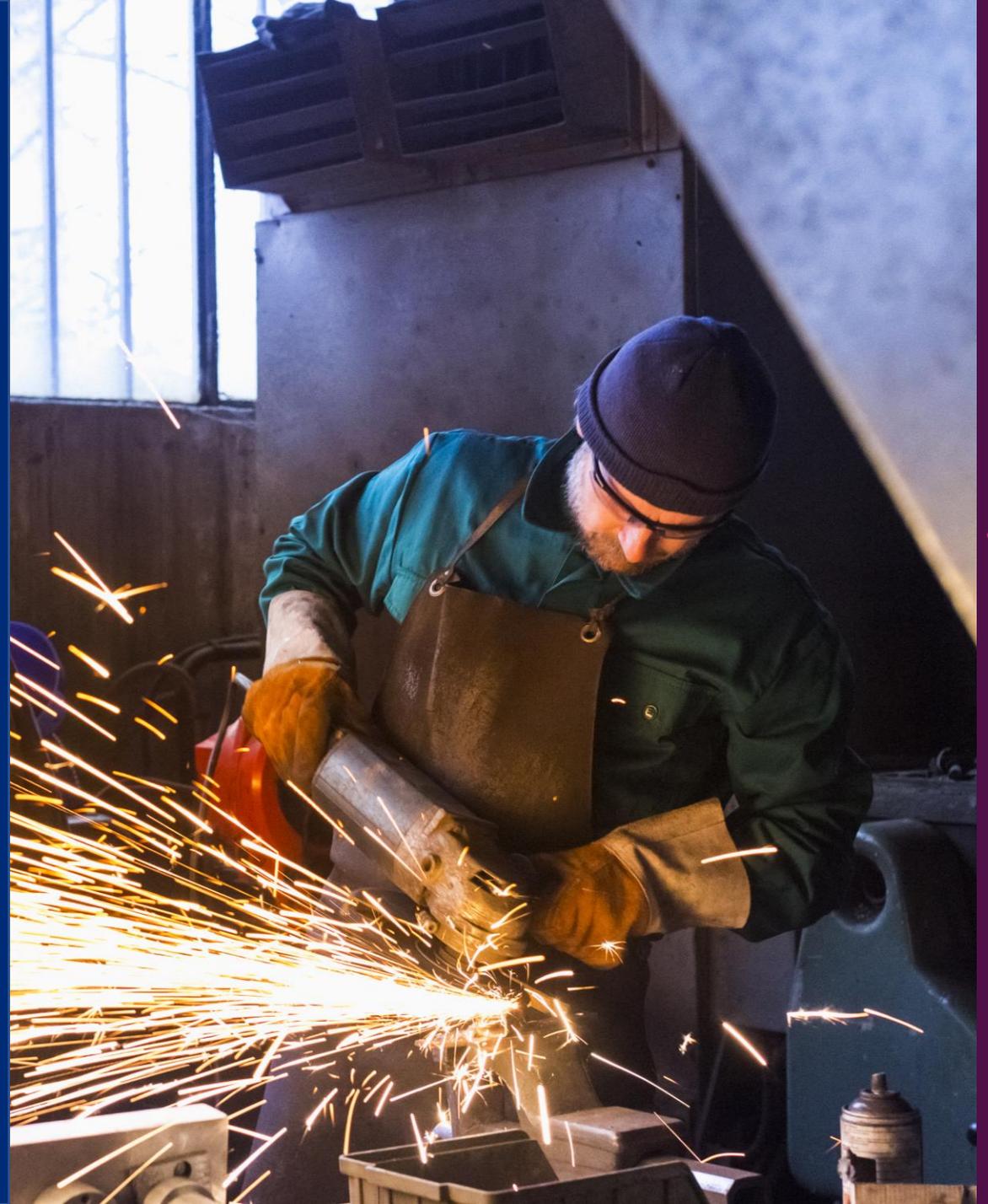


INTRODUÇÃO

Em uma era marcada pelos reflexos da pandemia em que a saúde ocupacional das organizações assumiu protagonismo ao exercer um papel social importante no acompanhamento da saúde dos empregados, fica ainda mais clara a importância desse setor para as organizações. Para que as empresas estejam preparadas para potenciais impactos na saúde, segurança e no bem-estar dos seus empregados e de suas operações, a gestão da saúde ocupacional é fundamental.

Um olhar holístico para a saúde dos empregados, que integre as informações ocupacionais, assistenciais e previdenciárias, além de trazer melhorias na qualidade de vida dos trabalhadores, pode trazer ganhos financeiros de curto, médio e longo prazo para as organizações.

A Mercer Marsh Benefícios acredita nesse olhar holístico e na importância da saúde ocupacional nesse processo. Por esse motivo, trazemos nesse relatório os principais indicadores e insights da 1ª Pesquisa de Saúde Ocupacional da Mercer Marsh Benefícios, realizada em agosto de 2022. Com os resultados desta pesquisa, esperamos poder auxiliar as organizações na definição das melhores práticas em saúde e segurança do trabalho, destacando ainda mais o importante papel social que essa área exerce nas organizações.



Perfil dos Participantes

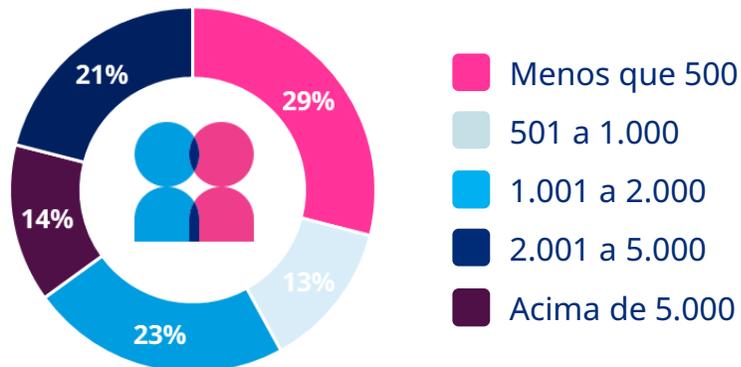


146 PARTICIPANTES

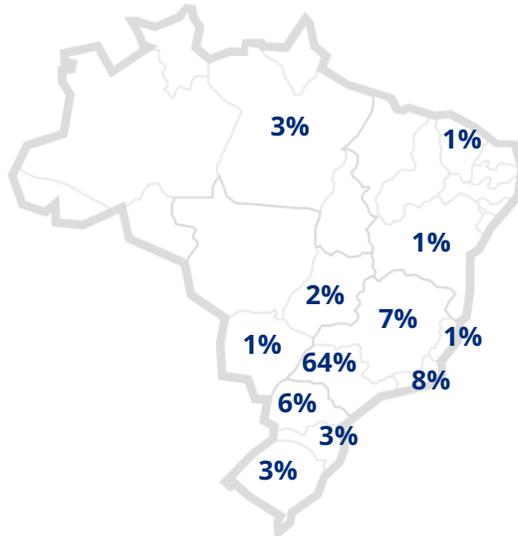
Principais Segmentos

-  **12 (8%)**
Mineração, siderurgia e metalurgia
-  **12 (8%)**
Energia e petróleo
-  **12 (8%)**
Bens de consumo não duráveis
-  **12 (8%)**
Farmacêutico
-  **11 (7%)**
Transporte e logística
-  **10 (7%)**
Químico

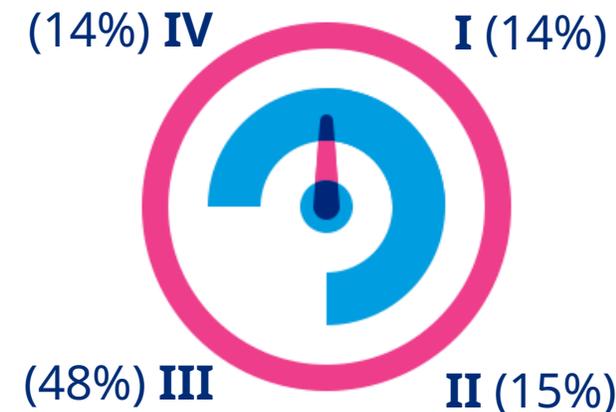
Distribuição por Quantidade de Colaboradores



Localização da Matriz no Brasil



Distribuição por Grau de Risco



Nota: 12 empresas (8%) não informaram o grau de risco

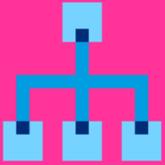
A 1ª edição da Pesquisa de Saúde Ocupacional da Mercer Marsh Benefícios contou com a participação de **146 empresas**, representando um universo de aproximadamente **400.000 empregados** em **29 segmentos de indústria** diferentes.



Fluxo de Atestados



Quais departamentos recebem os atestados médicos?



	Atual	Ideal
Saúde Ocupacional	64%	77%
Recursos Humanos	50%	28%
Lideranças Diretas	29%	14%



Os indicadores da pesquisa apontam para uma centralização das informações dos atestados médicos na área de saúde ocupacional, o que faz sentido não só pelo sigilo e sensibilidade dos dados, como também pela melhor resolutividade nas questões que envolvem o afastamento dos empregados e adoção de uma linha de conduta mais assertiva.

Quais os meios para os empregados entregarem os atestados médicos?

Múltipla escolha



		Atual	Ideal
PESSOAL	RH Gestor	37%	19%
	Departamento Saúde Ocupacional	42%	36%
À DISTÂNCIA	E-mail	25%	16%
	APP multiplataforma de mensagem	58%	32%
	APP proprietário	8%	21%
	APP contratado	5%	13%
	Portal	16%	29%



Os participantes da pesquisa consideram ideal que o departamento de saúde ocupacional seja o receptor dos atestados, independentemente do formato de envio.

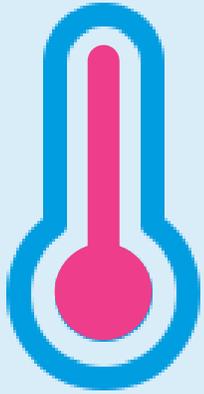
Há uma tendência que o formato de envio à distância ganhe força nos próximos anos em relação a entrega pessoal, com a adoção de aplicativos proprietários ou contratados.



Absenteísmo



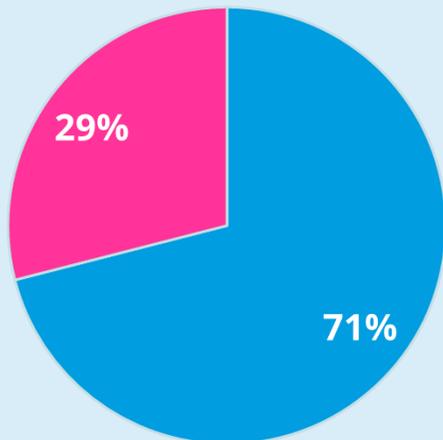
Índice de absenteísmo



Até 1,0%:	27%
1,0 a 1,5%:	16%
1,5 a 2,0%:	15%
2,0 a 2,5%:	4%
2,5 a 3,0%:	12%
3,0 a 3,5%:	5%
+ de 3,5%:	3%

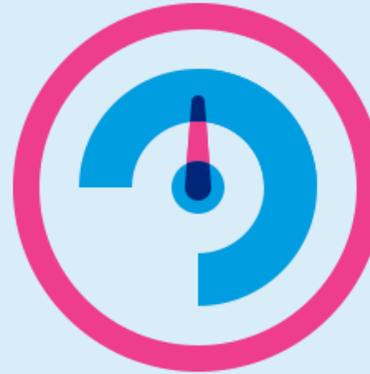
Nota: 26 empresas (18%) não informaram o índice de absenteísmo

Você sabe os motivos de afastamentos apresentados pelos trabalhadores?



■ Sim
■ Não

Índice de absenteísmo com maior prevalência por grau de risco



I: até 1,0% 71%
II: até 1,5% 64%
III: acima de 1,5% 61%
IV: acima de 1,5% 53%



4 principais causas de afastamento por grupo de CID | Segmentos mais representativos

	 Geral	 Mineração, siderurgia e metalurgia	 Energia e petróleo	 Bens de consumo não duráveis	 Farma	 Transporte e Logística	 Química	 Tecnologia	 Auto	 Saúde
1ª										
2ª										
3ª										
4ª										
										
		Doenças do sistema osteomuscular		Transtornos mentais	Aparelho respiratório		Doenças infecciosas e parasitárias	Neoplasias		



A pandemia influenciou o quadro dos principais motivos de afastamentos no Brasil e o CID B34.2 (infecção por coronavírus de localização não especificada) impulsionou o grupo de doenças infecciosas nessa classificação. A continuação dos surtos, bloqueios e restrições sociais levou a um aumento nos sintomas de estresse, ansiedade e depressão em todo o mundo, e no Brasil não foi diferente. Esse cenário consolidou os transtornos mentais entre os principais motivos de afastamento, junto com as doenças do sistema osteomuscular e do aparelho respiratório.



81% dos empregados sentem que estão em risco de burnout.¹



Exaustão dos empregados está em primeiro lugar na agenda de transformação dos líderes de RH.¹

Apesar do impacto significativo dessas doenças para as empresas, em produtividade e custo, e do impacto social para os empregados, muitas empresas participantes da 1ª Pesquisa de Saúde Ocupacional da Mercer Marsh Benefícios ainda não se estruturaram para fazer a gestão desses riscos.



17% investem em ações voltadas à prevenção de doenças osteomusculares.



79% investem em ações voltadas à saúde mental.

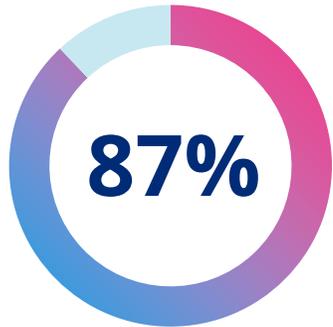
O número de empresas que investe em ações voltadas à saúde mental vem aumentando significativamente, mas quando analisamos a qualidade e amplitude dessas ações identificamos falhas importantes, principalmente, na capacitação e participação ativa das lideranças.



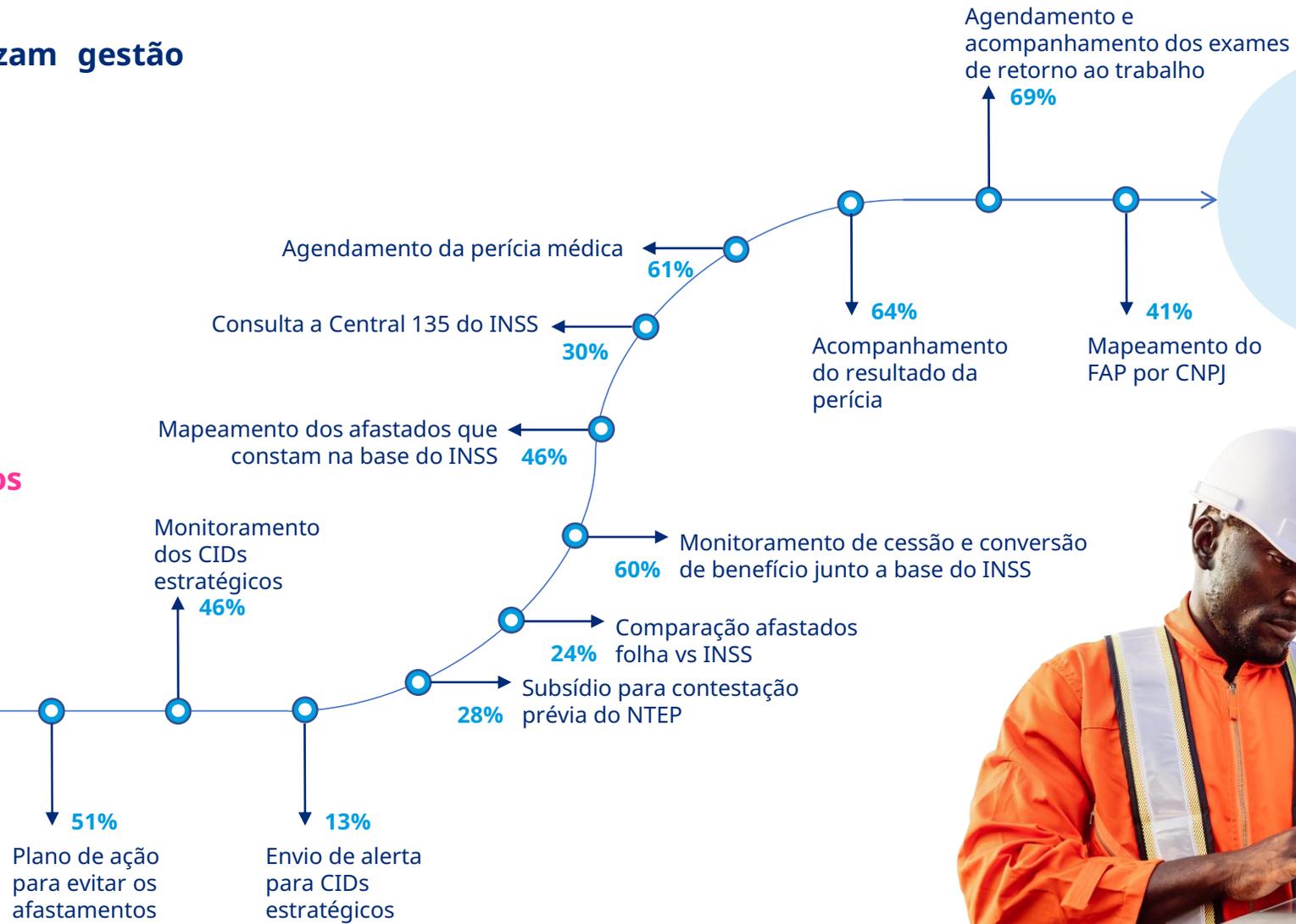
Gestão do Absenteísmo



Empresas que realizam gestão dos afastados



Trilha de gestão dos afastados



A gestão dos empregados afastados é uma conduta imprescindível dentro das organizações e os resultados da 1ª Pesquisa de Saúde Ocupacional da Mercer Marsh Benefícios embasa essa afirmação com cerca de 87% das organizações participantes informando que possuem a gestão dessa população.

No entanto, quando avaliamos as etapas necessárias para uma gestão efetiva dos afastados, identificamos gaps importantes em etapas cruciais para o sucesso dessa gestão:

- 49% das empresas não realizam uma gestão preventiva dos afastamentos que contribui para o aparecimento de novos casos pela falta de atuação no fator gerador;
- 54% das empresas não realizam o gerenciamento dos CIDs estratégicos que impactam diretamente no FAP (fator acidentário de prevenção);
- 36% das empresas não acompanham os resultados das perícias médicas;
- 59% das empresas não realizam o gerenciamento do FAP por CNPJ.

Atividades ideais para gestão dos afastados listadas pelas organizações:



84%

Plano de ação para evitar os afastamentos



62%

Gerenciamento dos CIDs estratégicos



55%

Acompanhamento dos resultados das perícias



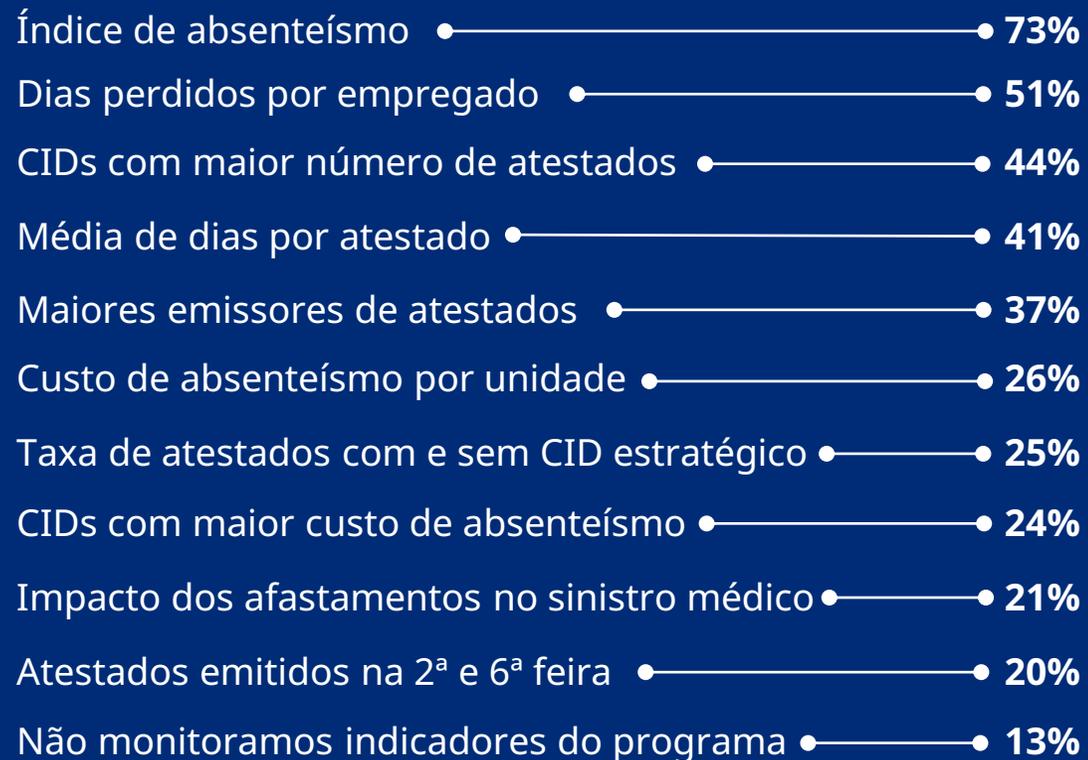
53%

Monitoramento do FAP por CNPJ



Quais indicadores envolvendo o programa de afastados da empresa em que trabalha são monitorados?

Empresas com programa de gestão de afastados implantado



O monitoramento dos indicadores é uma das principais deficiências identificadas, quando analisamos o grau de estruturação dos programas de gestão de saúde dentro das empresas. Algo paradoxal pensando no investimento feito pelas empresas nesses programas e na complexidade envolvendo o gerenciamento.

Esse cenário não é diferente ao avaliarmos o programa de gestão de afastados, onde **13% das empresas** que afirmam ter esse programa implantado não realizam o monitoramento dos indicadores e **27% delas** deixam de monitorar indicadores básicos como o índice de absenteísmo.



Acidentes de Trabalho e FAP





Registro das ocorrências de acidente de trabalho

Múltipla escolha

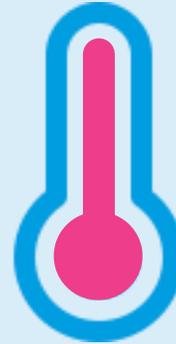
	Atual	Ideal
Departamento de saúde e segurança	82%	89%
Recursos Humanos	26%	20%
Terceiro Contratado	3%	3%



Somente **59% das empresas** fazem o acompanhamento da evolução do FAP

Departamento de saúde e segurança participa dessa gestão em **48% das empresas**

FAP das empresas participantes em 2021



0,5 a 0,99:	49%
1,0 :	14%
1,1 a 1,5:	33%
+ de 1,5:	4%

Comparado a 2020, houve redução do FAP divulgado em 2021 para **62% das empresas**.



A 1ª Pesquisa de Saúde Ocupacional da Mercer Marsh Benefícios identificou que 62% das empresas apresentaram uma redução do FAP em 2021 quando comparado ao ano anterior. Esse dado somado aos 63% de empresas que reportaram um FAP menor ou igual a 1 indicam um cenário positivo em relação a saúde e segurança do trabalho, provável reflexo do conjunto de ações adotadas pelas empresas a partir de 2010 com o advento do FAP e cenário de pandemia com a interrupção de algumas operações .



38% de redução no número de acidentes de trabalho. ¹

36% de redução no número de acidentes com óbito por acidente ou doença laboral. ¹

Apesar dos números positivos, há muito o que evoluir na gestão desses riscos. O Brasil ocupa a segunda posição em mortalidade no trabalho entre os países do G20, com 6 óbitos a cada 100.000 empregos formais, atrás apenas do México com 8 óbitos.



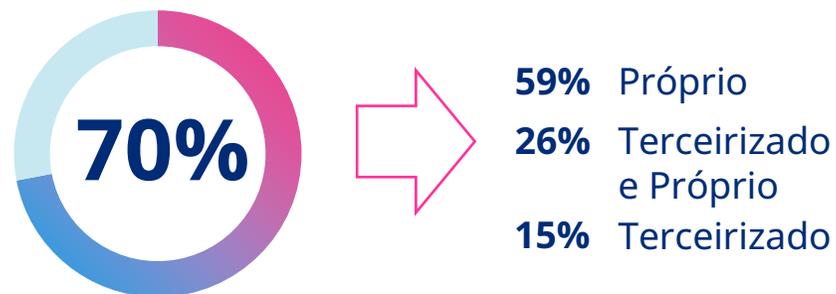
55% das empresas no Brasil consideram ter medidas em vigor para apoiar uma cultura de segurança dos empregados. ²



Estrutura Saúde Ocupacional



Empresas com ambulatório de saúde ocupacional:



Empresas com ambulatório de saúde ocupacional por grau de risco:



Apesar da área de saúde ocupacional estar alocada na estrutura de recursos humanos para 60% das organizações que participaram da pesquisa, ainda temos muita oportunidade de atuação na gestão dos programas de saúde das empresas, uma vez que 46% dos participantes não contam com o apoio de saúde ocupacional para essa gestão. Vale reforçar que essa área tem como um dos principais papéis fomentar saúde e qualidade de vidas para os funcionários.

Atividades realizadas pela saúde ocupacional que auxiliam na gestão de saúde das empresas:

- Direcionamento para os programas de promoção da saúde **89%**
- Acompanhamento dos casos de alta complexidade **76%**
- Acompanhamento e estímulo a realização dos exames preventivos **76%**
- Acompanhamento dos indicadores dos programas de promoção da saúde **71%**
- Acompanhamento dos indicadores do plano médico **67%**
- Direcionamento para especialistas da rede credenciada **63%**

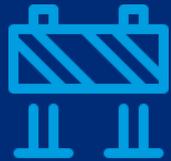
O sucesso de um programa de gestão de saúde depende da união efetiva de diversos interlocutores. A participação legítima das lideranças é fundamental, mas não podemos deixar de contar com a área de saúde ocupacional nessa árdua jornada de mudança de comportamento dos empregados.

51% das empresas brasileiras consideram o processo de mudança de comportamento dos empregados um grande desafio para o gerenciamento dos riscos.

People Risks 22 | Mercer Marsh Benefícios



Principais barreiras encontradas pelas empresas para que a área de saúde ocupacional realize essas ações:



- Ausência de BI que integre as informações de saúde **48%**
- Integração deficiente entre a área de saúde ocupacional e as ações do programa **23%**
- Liderança não apoia as ações conduzidas pela saúde ocupacional **11%**

A pesquisa indica que não há barreiras para que a área de saúde ocupacional atue nos processos de gestão de saúde em 29% das empresas. Para que a área de saúde ocupacional atue de forma efetiva nesses processos, é fundamental ter bem definidos: escopo, papéis, responsabilidades e fluxos. Essa definição é importante na construção do perfil das pessoas que comporão a equipe, pois para alguns papéis e responsabilidades relacionados à gestão, há perfis mais adequados. Através da definição do escopo e fluxos, o ciclo de gestão de saúde que tem diversos atores, se consolida.

Além de deixar claro o que se espera da equipe ocupacional em gestão de saúde é importante muni-la de conhecimento específico no tema.

Por mais que os assuntos saúde ocupacional e gestão de saúde estejam atrelados, e tenham total relação, são campos distintos em saúde, que requerem capacitação específica. Gestão de saúde é um tema amplo, complexo, permeado de muitas expectativas e vários atores. Logo para que a equipe ocupacional se engaje e contribua com a gestão de saúde, é fundamental que as empresas ofereçam subsídios e meios para capacitação desse time.



Tecnologia



Nos últimos anos, vivenciamos uma preocupação cada vez maior por parte das organizações com o uso de tecnologias em saúde. Os motivos dessa preocupação tem relação com o aumento dos ciberataques a organizações e a entrada em vigor da LGPD (Lei Geral de Proteção de Dados).

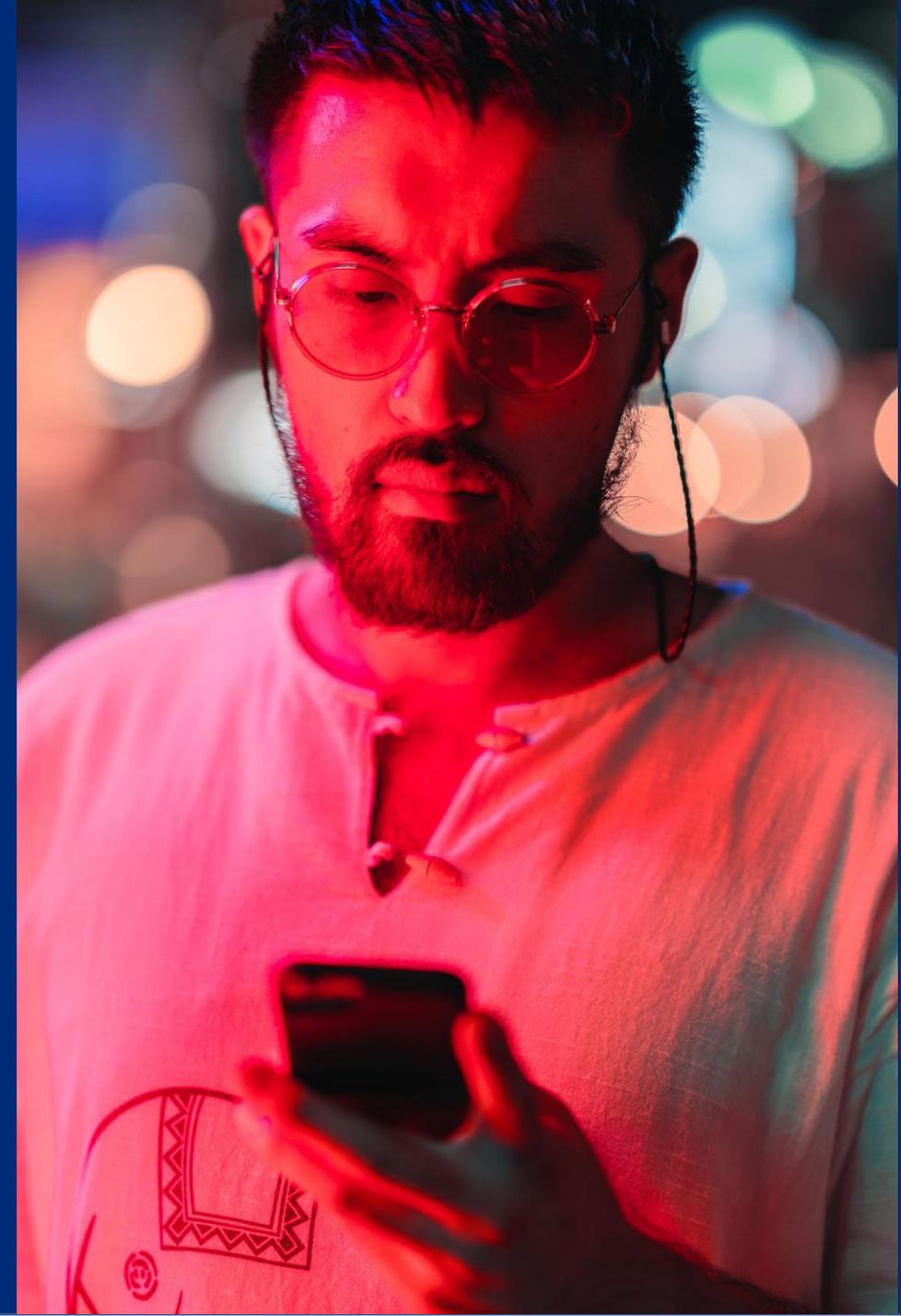


72% das empresas brasileiras pretendem investir em segurança e privacidade de dados nos próximos 2 anos. ¹



Segurança e privacidade de dados aparece como a principal preocupação para o C-level. ²

Essa preocupação do C-level com a segurança e privacidade de dados é compreensível, já que as soluções tecnológicas ganharam ainda mais tração dentro das organizações com a pandemia da Covid-19. Hoje representam um caminho sem volta, inclusive no campo da saúde onde essas soluções facilitaram o acesso aos serviços de saúde e seu uso foi aprovado pelos empregados.





81% dos empregados pretendem continuar utilizando as consultas por telemedicina após a pandemia. ¹

A área de saúde e segurança do trabalho acompanha essa tendência de incorporação de soluções tecnológicas. Há inúmeros debates envolvendo associações como a ANAMT (Associação Nacional de Medicina do Trabalho) para autorizar a realização de exames médicos ocupacionais com recursos de telemedicina, o que impulsionaria ainda mais a penetração do uso de tecnologia na saúde e segurança do trabalho.

84%

Empresas com soluções tecnológicas voltadas à área de saúde e segurança do trabalho ou que pretendem implantar nos próximos 18 meses. ²

Soluções tecnológicas implementadas pelas empresas para aprimorar os processos que envolvem saúde e segurança do trabalho:

Empresas com soluções tecnológicas já implantadas

- Acompanhamento médico através de teleatendimento **59%**
- BI com indicadores de saúde ocupacional **52%**
- Entrega de atestados via APP **37%**
- Capacitação através de treinamentos e jogos virtuais **35%**
- BI com integração dos dados ocupacionais e assistenciais **18%**
- Realidade virtual para simulação de situações de risco **11%**



Principais Insights



1

Gestão preventiva deficiente do absenteísmo



A pesquisa traz resultados preocupantes em relação a atuação das empresas na prevenção dos afastamentos:

- 29% das empresas não conhecem os principais motivos de afastamento;
- 49% das empresas que afirmam gerenciar os afastamentos não tem um plano de ação para evitar os afastamentos.

Em uma era onde as organizações estão investindo tempo, dinheiro e esforços na adoção das práticas de ESG (Environmental, Social e Governance) é um contrassenso termos esse gap na prevenção dos afastamentos que geram um impacto social importante para os empregados que se afastam.

2

Transtornos mentais entre os principais motivos de afastamento



A pesquisa aponta os transtornos mentais como a principal causa de afastamento em 2 dos 9 segmentos mais significativos em número de empresas participantes. Coincidência ou não, esses 2 segmentos praticamente não interromperam suas operações no auge da pandemia.

Em 2020, por influência do cenário definido pela Covid-19, o total de auxílios-doença por transtornos psicológicos, como depressão e ansiedade, chegou a 289 mil — um aumento de 30% em relação a 2019. As empresas vem se estruturando para realizar a gestão e prevenção dos riscos voltados à saúde mental, ainda com falhas importantes, principalmente, na capacitação e participação ativa das lideranças.

3

LGPD influenciando os processos que envolvem saúde ocupacional



A LGPD fez com que as empresas brasileiras começassem a se estruturar para gerenciar de forma eficaz os riscos relacionados à segurança e privacidade de dados. Essa gestão está em fase de evolução e o reflexo disso é indicado pela pesquisa People Risks 2022 da Mercer Marsh Benefícios, onde apenas 49% das empresas possuem medidas de mitigação desses riscos. A 1ª Pesquisa de Saúde Ocupacional da Mercer Marsh Benefícios aponta a tendência das empresas direcionarem o envio dos atestados para a área de saúde ocupacional, tirando do RH esse processo que gera riscos relacionados a privacidade de dados.



4

As empresas necessitam avançar no monitoramento dos indicadores



Ano após ano acompanhamos o crescimento da participação dos temas que envolvem gestão de saúde nas agendas dos RHs das empresas. Apesar do crescimento em importância desse tema, os dados da pesquisa demonstram que as empresas não conseguem fazer uma gestão efetiva dos indicadores dos programas:

- A maior barreira apontada pelas empresas participantes envolve a ausência de uma ferramenta de BI que integre as informações de saúde;
- A maioria das empresas participantes com programa de gestão de afastados não monitoram indicadores básicos como CIDs com maior número de atestados.

5

Saúde ocupacional distante dos processos da gestão de saúde nas empresas



A pesquisa apresenta um dado relevante que aponta a possibilidade de maior conexão entre os RHs e as áreas de saúde e segurança:

- 60% das empresas tem a área de saúde e segurança alocada em recursos humanos

Ao avaliarmos a participação da área de saúde ocupacional nos processos envolvendo os programas de gestão de saúde da empresa, identificamos que em 46% das empresas não há participação dessa área. No nosso entendimento, desde que capacitados para esse processo, a saúde ocupacional das empresas pode contribuir de forma positiva nos processos de gestão de saúde.

6

Saúde ocupacional cada vez mais tech



Atualmente, em saúde ocupacional, existem diversas formas de utilizar a tecnologia nas empresas com o objetivo de simplificar a rotina, facilitar o acesso e otimizar a gestão dos indicadores e processos como um todo.

A pesquisa traz um percentual considerável de empresas com essas soluções tecnológicas implantadas, ou que pretendem implantá-las, nos próximos 18 meses, 82% das empresas. Esse número pode aumentar caso seja aprovada a realização de exames médicos ocupacionais com recursos de telemedicina.

Como ponto de atenção fica a baixa penetração das ferramentas de BI que integram os dados ocupacionais e assistenciais (apenas 18% das empresas).



Para mais informações sobre a 1ª Pesquisa de Saúde Ocupacional, da Mercer Marsh Benefícios entre em contato com o seu escritório local da Mercer Marsh Benefícios ou envie um e-mail para Ocupacional.mmb@mercermarshbeneficios.com

A Mercer Marsh Benefícios oferece uma série de soluções para ajudar na administração da saúde e do bem-estar da força de trabalho, inclusive:

- Corretagem dos principais benefícios ao colaborador, bem como projetar o plano;
- Orientar e dar suporte à saúde e ao bem-estar, inclusive telemedicina, apoio à saúde mental, diversidade e inclusão, benefícios, planejamento da régua de comunicação e consultoria em saúde ocupacional;
- Soluções digitais para engajar os membros do plano em sua saúde e benefícios.

Sobre a Mercer Marsh Benefícios

A Mercer Marsh Benefícios (MMB) surgiu da unificação de uma das consultorias de RH mais valorizadas do mundo, a líder global em consultoria de risco às pessoas e a empresa de tecnologia de benefícios número um para formar uma única empresa. Juntas, adaptaram algumas das experiências de benefício do colaborador mais valorizadas para pequenas empresas, empreendimentos em crescimento e empresas globais. A MMB é composta por 7.000 pessoas localizadas em 73 países e atendendo a clientes em mais de 150 países. Trazemos a expertise local para mais lugares e trabalhamos lado a lado com nossos clientes e com nossos colaboradores da Mercer e da Marsh pelo mundo. Mercer e Marsh são duas empresas da Marsh McLennan (NYSE: MMC), junto com Guy Carpenter e Oliver Wyman. Os cerca de 78.000 colegas da empresa orientam clientes em 130 países. Com uma receita anual de mais de US\$ 18 bilhões de suas empresas líderes no mercado, a Marsh & McLennan ajuda os clientes a navegar em um ambiente cada vez mais dinâmico e complexo





Copyright © Marsh Corretora de Seguros Ltda. All rights reserved.