



# Investimentos na saúde e bem-estar dos funcionários geram benefícios econômicos para as organizações

Cynara Bastos\*

25 de julho de 2021 | 08h15



Cynara Bastos. FOTO: ARQUIVO PESSOAL

Nunca se falou tanto em saúde e bem-estar no trabalho, além da discussão sobre os limites do esforço pela produtividade. O advento da pandemia da Covid-19 antecipou e acelerou algumas tendências nas organizações, tais como políticas que visam a gestão de pessoas, considerando o ser humano como um todo.

Em 2019, pela primeira vez, o FEM (Fórum Econômico Mundial) indicou o bem-estar psicológico do indivíduo como um dos fatores de risco à economia global. E a OMS (Organização Mundial de Saúde) elencou a saúde

mental como prioridade absoluta para os próximos anos. Não por acaso, a depressão se apresenta como um dos maiores fatores incapacitantes no ambiente do trabalho.

A psicologia positiva, a neurociência e outras disciplinas aplicadas ao contexto organizacional, avançam em suas pesquisas comprovando que as pessoas saudáveis e felizes trabalham mais motivadas e satisfeitas, gerando assim melhores resultados.

Corroborando com essa informação, uma pesquisa da HBR (Harvard Business Review) indica que funcionários infelizes têm produtividade 18% menor, esse grupo também gera 16% menos lucro, aumentam em 49% os acidentes no trabalho e têm registros 37% maiores em absenteísmo – ausência do funcionário, seja em razões de faltas, atrasos ou saídas antecipadas do trabalho.

Sendo assim, está comprovado que o investimento – em práticas de Wellness & Health, nas organizações, representa um importante avanço, não só para a saúde dos times, como da sua saúde econômica.

O caminho para a implementação de uma gestão pautada nesse cuidado integral, no entanto, é longo. Também exige muitas vezes mudanças significativas na cultura e valores da organização. Empresas que avançam nesse quesito, têm investido na contratação de especialistas sobre o tema, nas figuras de cargos como: CHO (Chief Health Officer) e CMHOA (Chief Mental Health Officer).

Além disso, algumas optam pela adoção de aplicativos e/ou plataformas para a gestão de pessoas, que apoiam as ações nesse intento, avaliando o nível de humor do funcionário, sugerindo rotinas adequadas, oferecendo canais de comunicação para conversas sobre temas sensíveis, entre outras medidas.

Por exemplo, há relatos em algumas empresas sobre a adoção dos “socorristas em saúde mental”: representados por colaboradores da própria empresa, que por possuírem características importantes como boa escuta e outras habilidades relacionadas ao acolhimento necessário, ouvem os funcionários que estão passando por alguma dificuldade e dão orientações ou fazem os encaminhamentos necessários.

As corporações devem ter em mente que investir na saúde e bem-estar dos seus times não deve ser uma prática para sanar o mal causado, mas uma reflexão e definição de ações concretas que evitem o adoecimento.

Por sua vez, os profissionais devem ficar atentos ao seu bem-estar, o que significa se alimentar de maneira saudável, investir na prática de atividades físicas e de equilíbrio emocional, estabelecer limites e entender que às vezes não se trata de encontrar opções para aumentar a produtividade, mas sim descansar!

**\*Cynara Bastos, psicóloga, especialista em gestão estratégica de pessoas e coach. Supervisora de Carreiras no Ibmec São Paulo**

Tudo o que sabemos sobre:

Artigo

## DESTAQUES EM POLÍTICA



**Promotoria de Minas acusa ex-secretário estadual da Saúde e mais 14 por 'fura-fila' da vacina**