

PROMOÇÃO DA SAÚDE, ESTÍMULO AO BEM-ESTAR PROFISSIONAL E DESENVOLVIMENTO ORGANIZACIONAL

HEALTH PROMOTION, PROFESSIONAL WELL-BEING AND ORGANIZATIONAL DEVELOPMENT

*Narcisio Rios Oliveira*¹

*Simone Pita do Nascimento*²

*Autor Francisca Vitória Lima Oliveira*³

RESUMO

O local de trabalho é um importante ambiente para ações e programas de promoção da saúde e prevenção de doenças. Diante dessa realidade, tendo sido construído a partir de um levantamento bibliográfico científico prévio e da legislação vigente, este ensaio busca contribuir com a discussão sobre a temática, destacando a relação entre a promoção da saúde na prevenção de doenças, bem-estar profissional e desenvolvimento organizacional nas empresas. A promoção da saúde nas empresas deve ser adotada sob uma perspectiva ampliada, promovendo saúde nas empresas, colaborando para preservar e engajar pessoas, bem como proporcionar vantagem competitiva à empresa.

Palavras-chave: Saúde do trabalhador; Vigilância em Saúde do Trabalhador; Promoção da Saúde.

ABSTRACT

The workplace is an important environment for health promotion and disease prevention actions and programs. Faced with this reality, having been built from a previous scientific bibliographical survey and current legislation, this essay seeks to contribute to the discussion

¹ Universidade Anhembí Morumbi. Nutricionista (CRN-3 52558), Mestre em Promoção da Saúde e com especialização em Docência Universitária pelo Centro Universitário Adventista de São Paulo (UNASP), pós graduado em Nutrição Clínica e Esportiva pela Universidade Cândido Mendes (UCAM), pós graduado em Acessibilidade, Diversidade e Inclusão pela Faculdade UNISE (UNISE), MBA em Gestão Estratégica de Pessoas pela Universidade Anhembí Morumbi (UAM). Diretor na Associação Paulista de Nutrição (APAN), Preceptor de Nutrição na Universidade Anhembí Morumbi Campus Vila Olímpia. narcisiorios@gmail.com

² Universidade São Judas Tadeu – USJT. Mestre em Administração com ênfase em Gestão de Organizações pela Universidade Metodista de São Paulo - UMESP. Especialização em Docência no Ensino Superior pela UMESP. Graduação em Gestão de Recursos Humanos pela UMESP. Docente em cursos de graduação, especialização e MBA's do Ecossistema Ânima Educação e Universidade São Judas Tadeu - USJT. simone.nascimento@saojudas.br

³ Especialização em Psicologia Organizacional pela Universidade Santo Amaro - UNISA. Pós-graduanda em Psicologia Clínica - Abordagem Winnicottiana pela Universidade Cruzeiro do Sul - UNICSUL. Psicóloga pela Universidade Paulista - UNIP. Analista de Recursos Humanos Sênior da Universidade Cruzeiro do Sul - UNICSUL. francisca.vtoria@gmail.com

on the subject, highlighting the relationship between health promotion in disease prevention, professional well-being, and professional development. organization in companies. The promotion of health in companies must be adopted from a broader perspective, promoting health in companies, collaborating to preserve and engage people, as well as providing a competitive advantage to the company.

Keywords: Occupational Health; Surveillance of the Workers Health; Health Promotion.

1 INTRODUÇÃO

Segundo o Ministério da Saúde (BRASIL, 2012, p. 29), “a promoção da saúde deve dialogar com as diversas áreas do setor sanitário, com outros setores do governo e com a sociedade”, sendo, ainda, considerada “uma das prioridades do Pacto pela Vida para a construção de uma abordagem integral do processo saúde-doença”, nesse sentido ações de vigilância e cuidado a saúde do trabalhador vem de encontro aos anseios do Ministério da Saúde.

Instituída em 1943, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) em seu Capítulo V desperta a necessidade de atenção as condições de Segurança e Medicina do Trabalho, sendo que tal capítulo vem ser regulamentado pela Portaria nº 3.214 de junho de 1978, que criou as chamadas Normas Regulamentadoras (NRs); e em 12 de abril de 1988, a partir da Portaria nº 3.067, foram criadas as Normas Regulamentadoras Rurais (NRRs). Essas normativas são constantemente atualizadas, trazendo importantes ferramentas para a fiscalização e promoção de condições e ambientes de trabalho com garantia a saúde e segurança de trabalhadores e trabalhadoras brasileiros (BRASIL, 2002).

Dessa forma, o local de trabalho é tido como um ambiente privilegiado para ações e programas de promoção da saúde e prevenção de doenças, contribuindo para a criação e fortalecimento de políticas e ações eficazes na redução dos riscos a agravos e melhora na qualidade de vida do trabalhador (OGATA, 2018); (SANTOS et al., 2017), havendo para tal, a necessidade constante de repensar e avaliar os processos de trabalho e execução, considerando as diversas demandas atuais existentes no meio empresarial, novas exigências e modificações em relação as relações de trabalho e seu ambiente organizacional (CALSON *et al.*, 2021).

Trabalhadores (as) possuem formas de adoecer e morrer que envolve diversos fatores, influenciados por situações de vulnerabilidade social e ambiental em que estes encontram-se expostos e/ou inseridos, podendo por influência do trabalho em que o indivíduo exerce ou exerceu ao longo da vida contribuir para o adoecimento, frequência, gravidade e latência de agravos a saúde destes indivíduos (BRASIL, 2018).

Considerando o exposto, em que a promoção da saúde é vista não apenas como medidas de tratamento de doença, mas também de prevenção, bem como a importância da atenção a segurança e saúde do trabalhador (SANTOS, 2017), e do local de trabalho como ambiente potencializador para ações de promoção ou agravos a saúde (OMS, 2022); (SANTOS, 2017), este ensaio foi construído a partir de levantamento científico prévio e legislação vigente, buscando enfatizar a necessidade de implementação e fortalecimento de ações e projetos no âmbito da promoção da saúde no trabalho, para o bem-estar do trabalhador(a).

2 DESENVOLVIMENTO

2.1 CENÁRIO ATUAL DE SAÚDE E BEM-ESTAR DE COLABORADORES(AS) NAS EMPRESAS

A partir da análise de dados de uma pesquisa recente sob a coordenação do Dr. Paul Ferreira, vice-diretor do Núcleo de Estudos em Organizações e Pessoas (NEOP) da Escola de Administração de Empresas da Fundação Getúlio Vargas (EAESP/FGV), é possível identificar questões relacionadas a saúde de colaboradores e bem-estar nas empresas. Participaram da pesquisa 572 colaboradores, destes 55% eram do sexo masculino, 44% feminino e 1% outros, sendo a maioria considerada da geração Millennials (49%), seguido pela Geração X (34%), provenientes da região Sudeste do Brasil, seguido pela região Sul e Nordeste, respectivamente 88%, 4% e 3% (FERREIRA, HUNGERBUHLER, GUERRA, 2022); (WELLZ, GYMPASS, TELENSES GROUP, 2022).

Entre os principais impactos negativos a saúde apontada pelos colaboradores destaca-se a sobrecarga de trabalho, pressão por resultados e metas, sentir que precisa estar disponível o tempo todo e a falta de reconhecimento, respectivamente 43%, 31%, 30% e 30%. A maioria dos participantes relatou já ter sofrido com algum transtorno de saúde mental (54%), sendo que destes a maioria não recebeu apoio da liderança para lidar com o transtorno (63%), 62% começaram fazer terapia, 35% mudaram para um trabalho novo, 24% reduziram suas horas de trabalho e 21% pediram demissão, mesmo não tendo um novo emprego garantido (FERREIRA, HUNGERBUHLER, GUERRA, 2022); (WELLZ, GYMPASS, TELENSES GROUP, 2022).

Esses dados claramente nos apontam o quanto se faz necessário o estabelecimento de políticas e ações no ambiente de trabalho que contribuam para a saúde desses indivíduos, evitando o adoecimento, contribuindo para a redução dos agravos, absenteísmo e maior produtividade deste colaborador, corroborando com Rodrigues, Oliveira e Araújo (2021, p. 39) ao destacarem a necessidade de “as empresas contribuírem para o bem-estar da equipe, redesenhando o novo modelo de trabalho com o intuito de minimizar aspectos negativos da modalidade, colaborando assim na prevenção do adoecimento”.

Ainda, segundo o levantamento de Ferreira, Hungerbuhler e Guerra (2022), 71% dos colaboradores afirmam que as empresas oferecem mais ajuda e cuidado aos indivíduos que adoeceram por condições físicas, metabólicas, fisiológicas e doenças crônicas (DC), do que por adoecimento mental.

É importante destacar que segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS) a saúde mental é “parte integrante da nossa saúde geral e bem-estar, um direito humano e fundamental”, considerada como um processo complexo contínuo e multifatorial, cujas intervenções para proteção e promoção devem envolver diversos setores, dentre estes os governos, sociedade civil e organizações de trabalho (OMS, 2022a).

Diante de tamanha abrangência, é válido afirmar que saúde mental, implica muito mais do que a presença ou não de doenças mentais, ela é multifatorial e está também atrelada a saúde física, havendo, portanto, a necessidade do olhar ampliado dos gestores e organizações no tocante a oferta de um ambiente de trabalho salutar, além dos aspectos físicos e ergonômicos.

2.2 COMPROMISSOS PARA PROMOÇÃO DA SAÚDE E BEM-ESTAR NO TRABALHO

Um dos temas transversais da Política Nacional de Promoção da Saúde, instituída em 2006 e atualizada pela Portaria de Consolidação nº 2, de setembro de 2017 (BRASIL, 2018, p. 6), cujo objetivo central consiste em promover “à equidade, à melhoria das condições e dos modos de viver e à afirmação do direito à vida e à saúde, dialogando com as reflexões dos movimentos no âmbito da promoção da saúde” é o tema V – Vida no trabalho, o qual:

Compreende interrelacionar o tema priorizado com o trabalho formal e não formal e com os distintos setores da economia (primário, secundário e terciário), considerando os espaços urbano e rural e identificando oportunidades de operacionalização na lógica da promoção da saúde para ações e atividades desenvolvidas nos distintos locais, de maneira participativa e dialógica (BRASIL, 2018, p. 14).

Corroborando com a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho – PNSST, instituída pelo Decreto nº 7.602/2011, cujo objetivo consiste na “promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho”, onde estabelece sua implementação por meio da articulação continuada de ações governamentais “no campo das relações de trabalho, produção, consumo, ambiente e saúde, com a participação voluntária das organizações representativas de trabalhadores e empregadores”, estando assim, evidenciada a necessidade da cooperação multisetorial em favor da promoção da saúde do colaborador(a) no trabalho (BRASIL, 2011, p. 1).

Entre os compromissos assumidos pelo Brasil e estados membros da OMS com o Plano de Ação Integral sobre Saúde Mental 2013-2030 (OMS, 2022b, p. 27), cabe destacar a “promoção de condições de trabalho seguras, propícias e decentes para todos (incluindo os trabalhadores informais), prestando especial atenção a aspectos como melhorias organizacionais no trabalho”, também a “capacitação de gestores para promoção do bem-estar mental de seus colaboradores”, além de “programas de intervenção para gestão do estresse e programas de bem-estar laboral; e lutar contra a estigmatização e a discriminação”.

2.3 TENDÊNCIAS PARA PROMOÇÃO DO CAPITAL HUMANO NAS CORPORAÇÕES

Estes compromissos, reforçam a importância do olhar para a saúde e bem-estar integral do indivíduo. Estando também evidenciada sua necessidade de atenção e implementação, conforme apresenta os resultados da pesquisa *Deloitte Global Human Capital Trends* (Tendências Globais de Capital Humano Deloitte), que contou com a participação de 6 mil participantes das diferentes regiões do globo, composta principalmente por indivíduos considerados executivos (vice-presidentes, diretores, gerentes seniores, *C-suite* e membros do conselho) 61%, seguido por 21% de gerentes; onde destaca a importância da introdução de novas tecnologias para o bem-estar, qualidade de vida, saúde e desempenho de colaboradores (DELLOITTE, 2021).

Segundo aponta a pesquisa de Tendências Globais de Capital Humano, faz-se necessária a revisão do modelo de trabalho, a fim de promover a otimização do potencial humano e configuração do trabalho de maneira a capitalizar as capacidades humanas (DELLOITTE, 2021), o que vem de encontro à necessidade de implementação de ações estratégicas, programas e políticas de promoção da saúde nas empresas, levando inclusive a romper as paredes do ambiente de trabalho e em consideração aos determinantes sociais da saúde.

Mota e Martins (2018) destacam a necessidade de gestores comprometidos com o cuidado a saúde de seus liderados, tendo como benefício a empresa um ambiente seguro, promotor de saúde e bem-estar, fatores primordiais para redução do risco de doenças ocupacionais, custos, taxas de adoecimento e absenteísmos, colaborando assim para o aperfeiçoamento do clima organizacional. Nesse sentido, a promoção da saúde no ambiente de trabalho busca contribuir positivamente com as organizações das mais diferentes formas, a partir de suas demandas internas previamente identificadas (ALCÂNTARA; GEDRAT; BOTTON, 2022).

As principais ações no âmbito da promoção da saúde nas organizações dizem respeito aos cuidados com higiene, ergonomia, proteção e prevenção de acidentes, havendo também ações voltadas ao estabelecimento de hábitos de estilo de vida saudáveis (MOTA; MARTINS, 2018), dentre elas ações no campo da alimentação e nutrição, como a adesão ao programa de alimentação do trabalhador e promoção de uma alimentação balanceada, a partir da promoção do incentivo às práticas alimentares que garantam a segurança alimentar e nutricional de seus trabalhadores (CASEMIRO; CAMPOS, 2021), sendo de fundamental importância para tais ações, a presença e coordenação do profissional nutricionista (CNS, 2021), além de ações diretamente voltadas a saúde mental como a comunicação eficaz, boa relação entre chefias e colegas, valorização profissional, redução da jornada de trabalho, momentos de pausa e descanso (MOTA; MARTINS, 2018).

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A promoção da saúde deve ser vista por gestores e organizações como peça-chave no processo de fortalecimento da cultura organizacional, favorecendo e viabilizando sua implementação e eficácia pelos mais diversos meios, promovendo a saúde, bem-estar e qualidade de vida de seus colaboradores (as), além do bem-estar e desenvolvimento organizacional.

A saúde nas empresas é fator crucial para o entendimento de que o cuidado com os trabalhadores(as) pode representar grandes possibilidades no desenvolvimento organizacional, considerando que práticas saudáveis denotam a percepção de suporte organizacional da empresa em relação ao trabalhador.

É preciso que as empresas percebam que as pessoas passam boa parte de suas vidas nos ambientes de trabalho e, que a forma como este tempo é gerido, pode representar ganhos em potencial para cada empresa.

Os resultados de uma empresa podem ser alcançados a partir de fatores tangíveis para os trabalhadores, que possam ser dimensionados pela satisfação com o trabalho que realizam, percepções de futuro, remuneração, o clima, a condução da gestão, o estreitamento nos relacionamentos, a relação de confiança, o sentimento de pertencimento, as possibilidades de atuação no espaço, autonomia, interdependência, programas que primem por cuidados nutricionais com os trabalhadores(as), dentre outros.

Para concluir é importante ressaltar que ações e programas de promoção da saúde devem ser adotados sob uma perspectiva mais ampla, considerando que atividades paliativas não estabelecem a sensação de cuidado efetivo com o trabalhador. Além disso, promover saúde nas empresas é também olhar para as especificidades, considerando que as pessoas têm diferentes percepções sobre qualidade de vida no trabalho e, este ato de diagnosticar e entender necessidades pode representar a possibilidade de preservar e engajar pessoas, estabelecer maior

transparência nas relações existentes nos ambientes, bem como proporcionar vantagem competitiva à empresa.

REFERÊNCIAS

ALCÂNTARA, Juliana Negrini Tarnoschi de; GEDRAT, Dóris Cristina; BOTTON, Letícia Thomasi Jahnke. Fatores percebidos pelos colaboradores que contribuem para a promoção da saúde na empresa e os impactos do período pandêmico. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 6, e6311628654, 2022. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.33448/rsd-v11i6.28654>.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretária de Políticas de Saúde. Departamento de Atenção Básica. Área Técnica de Saúde do Trabalhador. **Cadernos de Atenção Básica: Programa Saúde da Família, Caderno 5, Saúde do Trabalhador**. Brasília: Ministério da Saúde, 2002. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/saude_trabalhador_cab5_2ed.pdf.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Vigilância em Saúde. Secretária de Atenção à Saúde. **Política Nacional de Promoção da Saúde – PNPS: Anexo I da Portaria de Consolidação nº 2, de 28 de setembro de 2017**. Brasília: Ministério da Saúde, 2018. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_promocao_saude.pdf.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria-Executiva. Secretaria de Vigilância em Saúde. **Glossário temático: promoção da saúde**. Brasília: Ministério da Saúde, 2012. Disponível em: https://bvsms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/glossario_promocao_saude_1ed.pdf.

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 7.602, de 7 de novembro de 2011: Dispõe sobre a Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST**. Brasília, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7602.htm.

CALSON, Wangles; OLIVEIRA, Narcisio Rios; ARAUJO, Catherine Oliveira de; NASCIMENTO, Grazielly Teodosio. Teletrabalho e a gestão de custos dos empregados as organizações empregadoras. **South American Development Society Journal**, v. 8, n. 22, p. 366-379, 2022. Disponível em: <http://www.sadsj.org/index.php/revista/article/view/453>.

CASEMIRO, Ítalo de Paula; CAMPOS, Flávia Milagres. Programa de Alimentação do Trabalhador: Promovendo segurança alimentar e nutricional ou desenvolvimento econômico?. **SEMEAR: Revista de Alimentação, Nutrição e Saúde**, v. 2, n. 3, p. 5-8, 2021. Disponível em: <http://seer.unirio.br/ralnuts/article/view/11134/10205>.

CNS – CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. **Recomendação nº 040, de 13 de dezembro de 2021**. Recomenda medidas para a operacionalização adequada do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT). Brasília: CNS, 2021. Disponível em: <http://conselho.saude.gov.br/images/Resolucoes/2021/Reco040.pdf>.

DELOITTE. **A empresa social em um mundo transformado: liderando a mudança da sobrevivência para a prosperidade: 2021 Deloitte Global Human Capital Trends**. São Paulo:

Deloitte, 2020. Disponível em: <https://www.abtra.org.br/estudos-setoriais/tendencias-globais-de-capital-humano-2021/>.

FERREIRA, Paul; HUNGERBUHLER, Ines; GUERRA, Arthur. **A saúde mental pela perspectiva das pessoas colaboradoras (e-book)**. São Paulo: Wellz, 2022. Disponível em: https://www.impacto.blog.br/site/wp-content/uploads/2022/06/Ferreira_E-bookPesquisa_-SaudeMental.pdf.

MOTA, Rayane Almeida; MARTINS, Leylane Meneses. Promoção da saúde ocupacional para redução dos índices de absenteísmo. **Ideias & Inovação**, v. 4, n. 3, p. 23-34, 2018. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/ideiaseinovacao/article/view/6014/2953>.

OGATA, Alberto José Niituma. Promoção da saúde no ambiente de trabalho. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 16, n. 1, p. 1-44, 2018. Disponível em: <https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v16s1a22.pdf>.

OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **World mental health report: Transforming mental health for all**. Genebra: OMS, 2022a. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240050860>.

OMS – ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Comprehensive mental health action plan**. Genebra: OMS, 2022b. Disponível em: <https://www.who.int/publications/i/item/9789240031029>.

RODRIGUES, Ana Caroline Silva; OLIVEIRA, Narcisio Rios; ARAUJO, Catherine Oliveira de. O impacto do *home office* à saúde mental do funcionário no cenário da pandemia Covid-19. **Revista Fronteiras em Psicologia**, v. 4, n. 1, p. 39-49, 2021. Disponível em: <http://www.frenteirasempsicologia.com.br/fp/article/view/125>.

SANTOS, Natasha Cordeiro dos et al. Tecnologias aplicadas à promoção da saúde do trabalhador: uma revisão sistemática. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 15, n. 1, p. 113-122, 2017. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/219/pt-BR/tecnologias-aplicadas-a-promocao-da-saude-do-trabalhador--uma-revisao-sistematica>.

WELLZ; GYMPASS; TELENSES GROUP. **A saúde mental pela perspectiva das pessoas colaboradoras (infográfico)**. São Paulo: Wellz, 2022. Disponível em: https://www.vitalk.com.br/index/wp-content/uploads/2017/07/wellz-infografico_pesquisa-talenses.pdf.