

Por Alberto Ogata

Apesar da importância crescente da saúde como fator de competitividade das organizações, o tema ainda não é visto como estratégico pelos gestores de RH em nosso país.

Uma rápida olhada na programação do principal congresso de recursos humanos em nosso país nos permite constatar que o tema saúde não está entre as prioridades dos gestores das organizações, pois o tema não foi abordado em nenhuma sessão na programação principal. Ainda hoje, a questão da saúde está restrita à área de benefícios que faz as contratações e gestões do plano de saúde.

Uma pesquisa feita pela consultoria Towers Watson e publicada na última edição da Revista Melhor, que é uma publicação da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) em vários países constatou que 73% dos respondentes no Brasil apontam os programas de saúde e produtividade como muito relevantes (acima dos respondentes nos Estados Unidos e Canadá, 49% e 48% respectivamente) e 82% acreditam que o tema ganhará mais importância nos próximos anos.

Apesar do número baixo de participantes brasileiros nesta pesquisa (apenas 49 empresas) que não deve ser representativa do ambiente corporativo nacional, é relevante assinalar que os gestores no Brasil assinalaram que o comprometimento do funcionário com a própria saúde é prioridade nas empresas. Ela destaca também que os temas mais relevantes nos programas foram o stress, a inatividade física e a obesidade. De acordo com esta pesquisa, a questão da saúde e segurança no trabalho está no quinto lugar entre as prioridades. As principais barreiras listadas envolvem a falta de engajamento dos trabalhadores nos programas, a necessidade de maior apoio das lideranças, com consequente maior aporte de orçamento e de uma estrutura organizacional que promova a importância da saúde dos empregados como razões para o baixo nível de engajamento.

Outra pesquisa, realizada pela Buck Consultants, em âmbito global, constatou que na América Latina, a área de recursos humanos é a principal responsável pela gestão dos programas de saúde e bem-estar nas organizações e que temas ligados à saúde e segurança no trabalho, produtividade (incluindo absenteísmo), stress e estilo de vida são muito relevantes.

Neste contexto, talvez haja até um ciclo vicioso em que os gestores de recursos humanos não incluem a questão da saúde como prioridades em suas atividades e planejamentos e olham o tema como um mero problema de gestão de custos a ser terceirizado para uma consultoria ou corretora. Com isso, não buscam soluções integradas e estratégicas que integrem a questão de performance do capital humano focado em trabalhadores saudáveis, motivados e resilientes.

Recentemente, o renomado pesquisador Nicolaas Pronk, do departamento de saúde pública da Harvard University publicou um ensaio no boletim do Center of Diseases Control (CDC) dos Estados Unidos em que ressalta a importância de se construir programas amplos e focados em evidências científicas para que se possam obter os resultados desejados. Em sua ampla revisão da literatura, constatou que há nove pilares para que os programas sejam planejados de acordo com as boas práticas e evidências: (1) Liderança (2) Relevância (3) Parcerias (4) Programas amplos e integrados (5) Implementação eficaz (6) Engajamento (7) Comunicação efetiva (8) Ações baseadas em evidências científicas (9) Compliance.

Neste contexto, os programas irão além somente da busca desenfreada de um retorno sobre o investimento (ROI) baseado em custos de assistência médica, mas poderão efetivamente gerar valor para as organizações traduzidas através do maior engajamento dos trabalhadores, melhoria do clima organizacional, melhor comunicação interna, mais criatividade e melhor atendimento ao cliente e possibilidade do trabalho efetivo em times.

Fonte: [Saúde Business 365](#), em 25.08.2014.