

Por Bruna Chieco



Investir em saúde e bem-estar não é apenas um benefício, mas uma estratégia inteligente para o crescimento organizacional. O tema foi abordado durante o 5º Encontro Nacional de Gestão de Pessoas, que teve continuidade nesta quinta-feira, dia 5 de junho, em São Paulo.

Na ocasião, Wesley Ferreira Crespo, sócio-diretor da Apoena, apresentou um conjunto de ações práticas para serem aplicadas em Entidades Fechadas de Previdência Complementar (EFPC) para a promoção da saúde e bem-estar no ambiente corporativo.

A partir de uma abordagem baseada em evidências, ele mostrou ferramentas essenciais para implementar uma gestão eficaz de saúde e bem-estar no ambiente corporativo. Os principais pontos a serem aplicados incluem:

- Campanhas educativas e preventivas, voltadas à conscientização sobre hábitos saudáveis;
- Monitoramento contínuo, com indicadores técnicos e dados assistenciais;
- Redução de fatores de risco, como obesidade, tabagismo e alcoolismo;
- Mapeamento de comportamentos, para desenhar intervenções eficazes;
- Campanhas de vacinação, reforçando o papel da imunização;
- E a aplicação de ações baseadas em dados concretos, o que garante efetividade e direcionamento estratégico às políticas de bem-estar.

Segundo Crespo, a aplicação dessas medidas exige engajamento institucional, compromisso com a cultura da saúde e alinhamento com os propósitos da entidade.



Na mesma linha, Carlos Eduardo de Abreu Tejeda, diretor administrativo da Itajubá, trouxe ao debate um ponto sensível e muitas vezes invisível nas organizações: o impacto das finanças pessoais na saúde física e mental do colaborador.

Citando que 63% da população brasileira não possui nenhuma reserva financeira, Tejeda afirmou que esse desequilíbrio está diretamente ligado ao estresse, à ansiedade e ao adoecimento mental. “A gestão financeira é prioridade para grande parte das pessoas”, disse, apontando que cuidar desse aspecto é cuidar de resultados.

Entre as ações sugeridas para o ambiente corporativo, ele mencionou:

- Programas de educação financeira contínua;
- Apoio ao planejamento previdenciário;
- Orientação na organização de dívidas;
- Estruturação de benefícios voltados à estabilidade financeira.

A mensagem foi clara: empresas que ignoram a saúde financeira de seus times correm o risco de comprometer não apenas o bem-estar dos colaboradores, mas também sua produtividade e engajamento.

Ampliando o debate sobre bem-estar além das dimensões físicas e financeiras, Daniela Plesnik, Chief Happiness Officer e professora da Fundação Dom Cabral, destacou que ações pontuais ou com uma visão simplista baseada apenas no prazer ou conforto momentâneo não são o suficiente para atingir essa questão de maneira abrangente.

Daniela reforçou que o bem-estar exige uma estrutura organizacional coerente e ambientes seguros para o enfrentamento dos desafios cotidianos, ressaltando que felicidade e produtividade caminham juntas, desde que apoiadas por uma cultura que valorize o ser humano de forma integral.



Saúde mental - A discussão sobre saúde e bem-estar dos colaboradores teve continuidade na parte da tarde, com palestra de Lucas Guimarães, médico geriatra atualmente à frente da healthtech Galileu Saúde.

Com uma abordagem provocadora, Guimarães colocou em xeque a maneira como as empresas vêm interpretando a responsabilidade na promoção da saúde mental, que muitas vezes é muitas vezes tratada como um problema individual, quando na verdade decorre de falhas estruturais e culturais.

Citando a NR-1, norma básica de Segurança e Saúde no Trabalho no Brasil, e guias do Ministério do Trabalho sobre riscos psicossociais, ele alertou que: “Burnout se manifesta no indivíduo, mas é um problema do ambiente. É psicossocial”, disse.

O médico reforçou que segurança psicológica precisa ser o alicerce de qualquer política de saúde no trabalho. Como caminhos para a mudança, ele defendeu:

- A construção de um propósito compartilhado;
- Clareza de papéis e confiança mútua;
- E ambientes em que todos se sintam seguros para se expressar e apontar riscos.



Inteligência comportamental - Essa visão estruturante da saúde mental encontrou continuidade na palestra de Edson De Paula, especialista em inteligência comportamental. Ele reforçou que o ponto de partida é lembrar que as pessoas são o maior capital organizacional.

A palestra trouxe evidências claras de que a ineficácia na comunicação interna está diretamente ligada a problemas estruturais, destacando os 4 Cs da comunicação eficaz: Clareza, Compreensão, Compromisso e Checagem – elementos que reforçam a construção de ambientes mais empáticos, estáveis e colaborativos.

A inteligência comportamental foi apresentada como a capacidade de compreender, ajustar e otimizar o próprio comportamento e o dos outros diante de diferentes situações, exigindo:

- Autoconsciência e regulação emocional
- Leitura correta do ambiente social
- Escuta ativa e feedback seguro
- Comunicação não violenta

De Paula mostrou ainda dados da Towers Watson apontando que empresas com comunicação interna humanizada não apenas cuidam melhor de suas pessoas, mas colhem resultados objetivos,

como:

- Retenção de talentos
- Redução de conflitos
- Aumento de engajamento
- 47% a mais de retorno para os acionistas

Esses números mostram que investir em comunicação eficaz não é apenas uma questão de clima ou cultura, mas de estratégia organizacional sólida. “Toda cultura organizacional positiva começa com a forma como nos conectamos... E isso começa pela maneira como nos comunicamos”, reiterou.



Comunicação institucional - Comunicação e conexão humana são alicerces de uma liderança que realmente engaja. Esse foi o tom da palestra Eduardo Zugaib, educador corporativo, escritor e palestrante, com o tema “A Arte de Liderar: Conexão Humana e Cultura que Engaja”.

Ele abordou a atitude que um líder pode e deve utilizar para potencializar, inspirar e engajar sua equipe, ressaltando que uma equipe engajada e conectada ao propósito da organização é essencial para que qualquer comunicação externa seja efetiva.

O palestrante afirma que a cultura interna influencia diretamente a imagem externa da empresa, e os modelos de liderança tóxicos que eram aceitáveis no passado, baseados em pressão, assédio moral e egocentrismo, já não servem mais nos dias atuais

Zugaib propõe que a transformação seja feita por meio de atitudes recorrentes e pequenas mudanças diárias, comparando o desenvolvimento de atitude com o hábito de comer uma maçã por dia. “A excelência é o resultado da recorrência do ato”, disse

Ele ressalta que a atitude somada ao tempo gera resultados e inspira a equipe – e esse é o papel da liderança. Liderar, segundo o palestrante, é engajar pelo exemplo e pela consistência das atitudes, o que leva a uma cultura de confiança, pertencimento e alinhamento de propósito.

O educador finaliza reforçando o papel da comunicação como ferramenta essencial para alinhar valores, construir cultura e aproximar o discurso da prática.

Cuidar de quem cuida - Após ter o papel das lideranças muito bem delimitados ao longo do dia, o encontro encerrou com uma palestra que abordou a importância dos profissionais de recursos humanos cuidarem da própria saúde mental e emocional. O foi tema abordado por Martha Didier, profissional com experiência em RH, Consultoria, Sucesso do Cliente e Comercial em Educação Corporativa B2B.

Ela destacou que seu trabalho começou com empoderar a agenda do RH, e agora o desafio é direcionar um olhar mais forte e cuidadoso para as pessoas, já que a tecnologia traz desafios sociais e de saúde mental ainda maiores nos dias atuais.

A especialista aponta que a preocupação com cuidar das máquinas, em especial em setores como indústria, podem deixar as pessoas obsoletas. Os custos de manutenção no orçamento do setor de produção podem representar de 15% a 40% dos custos totais de uma empresa. A partir desse dado, Martha fez uma reflexão. “Cuidamos de máquinas, mas quem cuida das pessoas que cuidam da gestão de pessoas?”.

Cuidar de quem cuida é estratégico, continuou, reiterando a importância de que a relação esteja

equilibrada, pois é a qualidade dos relacionamentos que determina a qualidade de vida.

Para aplicar isso no dia a dia, Martha pontua que é preciso ter presença, estando no campo da percepção sobre os próprios incômodos. “O quanto vocês estão se observando?”, questionou.

Outro ponto é estabelecer limites e utilizar a comunicação como uma ferramenta de cuidado, corroborando as palestras anteriores. Encerrando o ciclo de reflexões do evento, Martha reforçou um ponto transversal presente ao longo de todo o encontro: o cuidado genuíno com as pessoas é a base de uma cultura organizacional sólida, produtiva e sustentável.

O 5º Encontro Nacional de Gestão de Pessoas é uma realização da Abrapp, com apoio do ICSS, Sindapp, UniAbrapp e Conecta. Conta com o patrocínio prata da Apoena e da Itajubá Administração Previdenciária (IAP). E patrocínio bronze da Arual Turismo.

Fonte: [Abrapp em Foco](#), em 05.06.2025.