

por Alan Ávila

Uma epidemia por vezes silenciosa, mas com impactos profundos no dia a dia da sociedade, está em curso. Trata-se do aumento vertiginoso dos casos de transtornos de saúde mental. Se você não passou, nos últimos anos, por períodos de incertezas, ansiedade ou nervosismo, nem foi diagnosticado com depressão ou outro distúrbio desse tipo, considere-se uma pessoa de sorte.

A partir de 2020, os desafios da vida pessoal e profissional de qualquer pessoa adulta, sejam cotidianos, como atender as expectativas em casa e no trabalho, ou mirando conquistas futuras, como desenvolver novas habilidades, construir relacionamentos sólidos e assegurar a aposentadoria, ganharam nova dimensão com a chegada da pandemia. Todos esses desafios continuaram ali — como sempre estiveram — mas o isolamento social, a recessão econômica e os próprios sintomas do novo coronavírus, imediatos e de longo prazo (ainda em estudo), tornaram ainda mais difícil enfrentá-los, aumentando o nível de estresse em todos nós.

Os dados são preocupantes ao revelar a dimensão do problema causado às pessoas e às empresas. Desde 2022, distúrbios ligados à saúde mental são a terceira maior causa de afastamento no mercado de trabalho no Brasil, de acordo com o Observatório de Segurança e Saúde no Trabalho. Já segundo a Organização Mundial da Saúde, os dias de trabalho perdidos por esse motivo custam anualmente quase US\$ 1 trilhão à economia global.

Aliança pela saúde

O enfrentamento desse cenário de extrema fragilidade das pessoas só será possível com uma grande aliança de todos os setores da sociedade em prol da saúde. Governos, ONGs e o próprio indivíduo têm seu papel; mas, aqui, vamos ter como foco a atuação das empresas na promoção do bem-estar e qualidade de vida dos seus colaboradores.

Um relatório recente do Fórum Econômico Mundial sustenta que os empregadores devem

estimular estilos de vida saudáveis, dando condições para que os trabalhadores tenham acesso a boa alimentação e um equilíbrio entre a vida profissional e pessoal. Em âmbito nacional, as mudanças recentes nas regras do Programa de Alimentação ao Trabalhador (PAT), que atende a mais de 22 milhões de brasileiros, deixaram clara a necessidade de as empresas disporem de programas de promoção da saúde e da segurança alimentar.

Os investimentos na saúde dos profissionais também serão, cada vez mais, decisivos na atração e retenção de talentos. Isso fica nítido na pesquisa “Carreira dos Sonhos”, da Cia de Talentos. Pela primeira vez em 22 anos, os universitários e profissionais consultados — mais de 91 mil — apontaram “qualidade de vida” (saúde, física, mental e emocional) como o atributo mais importante em sua vida. Há cinco anos o sucesso na carreira liderava com folga.

Bom, se as questões relacionadas à saúde dos profissionais comprometem — e comprometerão ainda mais nos próximos anos — a capacidade de as empresas gerarem valor e atraírem e reterem talentos, está bem clara a necessidade de agir rapidamente. Mas por onde começar esse trabalho? Muito empresários e gestores de pessoas com os quais conversei têm essa dúvida, mas estão decididos a enfrentar esse desafio pois entendem que cuidar da saúde dos seus colaboradores é fundamental para que seus negócios continuem se desenvolvendo, com produtividade, busca por resultados e inovações.

Um bom começo é oferecer condições para que o trabalhador se alimente de forma saudável. Isso é um pilar básico, mas poderoso, na busca por maior qualidade de vida. As empresas podem ter seu próprio refeitório ou oferecer aos seus funcionários vale alimentação e vale refeição, em valores suficientes para boas refeições, seja no lar ou em restaurantes. Uma boa referência é a Pesquisa Preço Médio da Associação Brasileira das Empresas de Benefícios ao Trabalhador (ABBT), que fornece, anualmente, um retrato de quanto as pessoas gastam para comer fora de casa, em cada região do Brasil.

Os empregadores devem buscar a construção de um bom ambiente de trabalho. Isso abrange oferecer uma infraestrutura agradável e confortável de se trabalhar, com móveis adequados às atividades e local para descanso, e cuidar da ergonomia dos profissionais, com correção postural e intervalos para descansos. Uma boa prática é a realização de sessões de

alongamentos e massagens no próprio ambiente de trabalho, alguns minutos de relaxamento e descompressão que podem fazer toda diferença no bem-estar dos colaboradores.

Outra medida essencial é o incentivo a atividades físicas. Criar grupos de ginástica ou corrida e oferecer benefícios como descontos em academias, por exemplo, são ações que auxiliam nesse incentivo. É importante consultar especialistas para criar uma lista de exercícios direcionados à prevenção de doenças, principalmente das que são causadas pelo esforço repetitivo. Assim, é possível implantar a ginástica laboral, com duração de 10 a 15 minutos por dia, para garantir que a equipe tenha pausas para relaxar e alongar o corpo.

Não menos importante é promover o equilíbrio entre as atividades profissionais e a esfera pessoal e familiar. Aqui, busca-se estimular atividades culturais e de lazer fora do ambiente de trabalho, o que também pode ser feito por meio de “vales”, que representam um investimento na saúde mental e na felicidade dos trabalhadores. Afinal, não estamos neste mundo apenas para trabalhar.

Por fim, devo destacar a importância do “RH estratégico” para identificar e incorporar as melhores práticas do mercado, fornecendo aos colaboradores da empresa um pacote de soluções de qualidade de vida e bem-estar. Esse esforço vale a pena e será recompensado por profissionais mais motivados, preparados para os desafios e felizes por estarem onde estão.

****Alan Ávila é CEO da ValeCard, empresa de meios de pagamento especializada em soluções de benefícios corporativos e gestão de frotas.***