

A IMPORTÂNCIA DA SAÚDE E BEM-ESTAR DO CAPITAL INTELECTUAL DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

Bianca Schiavon

Concluinte do curso de gestão em Recursos Humanos das faculdades Integradas Campos Salles.

Caíque Correia da Silva

Aluno do curso de gestão Marketing das Faculdades Integradas Campos Salles.

Oswaldo Matarossi Filho

Professor do curso de gestão de recursos humanos das Faculdades Integradas Campos Salles e do Centro Universitário de São Paulo – UNISP.

Resumo:

O propósito deste artigo é analisar, através de estudos e pesquisas elaborados no intuito de fazer um levantamento teórico sobre a saúde e bem-estar do capital intelectual nas organizações, direcionando o conteúdo para os fatores potencializadores de um ambiente agradável e motivador para os mesmos.

Devido ao ambiente empresarial cada vez mais estressante, a saúde e bem-estar dos colaboradores quando não bem administrada pela organização tende a reduzir-se, com conseqüente impacto sentido diretamente na produtividade da empresa. Daí a relevância de estudar tais fatores.

Palavras-Chave: Saúde, Organização, Colaboradores.

Abstract:

The aim of this article is to evaluate, through studies and researches, to make a theoretical survey on the Health and Welfare of the intellectual capital in the organizations directing the content to the empowering factors of a pleasant and motivating environment for them.

Due to the increasingly stressful business environment, the health and well-being of employees when not well managed by the organization tend to have a direct impact on the productivity of a company. Than the importance to study these factors.

Keywords: Health, Organization, employees.

Introdução

Ao estudar o tema entende-se que existem diversos fatores que podem afetar diretamente a integridade física e mental dos colaboradores, entretanto também se encontram potencializadores para a Saúde e Bem-Estar destes dentro das organizações.

O objetivo específico deste artigo foi apresentar os fatores potencializadores da saúde e bem-estar do capital intelectual dentro das organizações. Este estudo apresenta relevância para todos os envolvidos dentro no ambiente empresarial, porém concentra seu foco principal nos gestores e profissionais que lidam diretamente com os colaboradores. Os profissionais que tem contato direto com os colaboradores possuem em suas mãos a necessidade de zelar pelos talentos com os quais lidam diariamente e a possibilidade de potencializar a mestria destes. O principal problema identificado ao analisar o tema proposto são os fatores negativos que podem contribuir para redução da saúde do capital intelectual dentro do ambiente de trabalho como, por exemplo, o estresse e equipamentos de trabalho potencialmente prejudiciais devido à sua inadequação ao tipo de trabalho ou ao próprio biótipo do colaborador. . A hipótese pré-estabelecida em relação à importância da saúde e bem-estar do capital intelectual dentro das organizações é de que os fatores físicos e psicológicos dos colaboradores interferem diretamente nas aptidões dos mesmos em exercer suas respectivas funções e ampliar as capacidades dos mesmos. A justificativa para este

artigo prende-se à possibilidade de expor e ressaltar de forma reflexiva e científica a importância da saúde e bem-estar interna e como condicioná-la dentro das organizações, visando colaborar para a saúde do capital intelectual a serviço da empresa. Este trabalho foi desenvolvido com base na metodologia científica da pesquisa bibliográfica para encontrar os fundamentos teóricos que, em seguida lastrearam a pesquisa de campo realizada. Destaque-se a utilização de material disponível em meio eletrônico, elaborado por estudiosos que se aprofundaram sobre o tema de interesse deste trabalho.

1A IMPORTÂNCIA DA SAÚDE E BEM-ESTAR DO CAPITAL INTELECTUAL DENTRO DAS ORGANIZAÇÕES

A produtividade da empresa está diretamente ligada a seu capital intelectual e manter a saúde e bem-estar deste passou a ser uma abordagem estratégica, quanto melhor o funcionário se sentir melhor e maior será a sua capacidade de produzir e solucionar problemas. Se determinada organização não se preocupa com o bem-estar de seus colaboradores é a mesma que acaba tendo prejuízo. Se em determinada empresa houver negligência em algum aspecto que envolva a saúde e bem-estar de seus funcionários, isto poderá resultar em diversas situações, entre elas perda do capital intelectual para a concorrência, afastamento de colaboradores por problemas de saúde ou queda na produtividade. É importante que a empresa adote ações em prol da saúde e bem-estar internos e as interprete como um investimento ao invés de um gasto, pois a relação custo benefício a ser observada é extremamente favorável para a mesma, pelo fato de que funcionários saudáveis produzem mais e estes quando valorizados pela empresa tendem a criar um laço a longo prazo com a mesma.

1.1 Qualidade de vida no ambiente de trabalho

Há quem acredite que a qualidade de vida no trabalho agrega apenas componentes tecnológicos ou materiais como, máquinas, equipamentos e remuneração, entretanto a saúde do colaborador depende também de fatores psicológicos, físicos e sociais. Desde a revolução industrial a saúde e produtividade do ser humano têm sido analisada por estudiosos como Abraham Maslow que criou a

pirâmide de necessidades, visando compreender melhor como funciona o ser humano e como proporcionar aos mesmos melhores condições de vida e trabalho.



Figura 1: A Pirâmide das necessidades Abraham Maslow

Fonte: <http://ramonkayo.com>

A pirâmide de necessidades de Maslow é estudada até hoje, pois seu conteúdo é complexo e sua interpretação pode ser diferente de cultura para cultura. Seguindo o modelo original da pirâmide se tem claramente a segurança como um dos pilares para a saúde e produtividade humana, A pirâmide se inicia com as necessidades básicas do ser humano como comer e dormir e no seu topo se encontra a auto realização que para Maslow, era improvável de ser alcançada.

Posteriormente, Maslow acrescentou uma sexta categoria, que é a necessidade de autotranscendência, implicando superar a própria individualidade e integrar-se à comunidade, servindo aos objetivos coletivos.

O pressuposto do modelo de Maslow era de que, ainda que todas as necessidades estivessem presentes a cada momento, o indivíduo sentiria maior pressão para atender as necessidades de nível inferior, que seriam dominantes em relação às demais.

“Apenas quando atendidas as necessidades de nível inferior, pelo menos a um mínimo aceitável, o indivíduo buscaria atender as de nível superior. Além disso, mesmo se as necessidades de nível inferior estivessem atendidas, uma falha em alguma delas, por exemplo, perda do emprego, empurraria momentaneamente as necessidades de nível mais elevado a plano secundário, até que a satisfação das necessidades inferiores

estivesse restabelecida”. (Maslow, A. H. A theory of Human Motivation. Psychological Review, 50, p. 370-396, July 1943, apud Rocha, Ângela da. Administração de Marketing: conceitos, estratégias, aplicações. P. 70. São Paulo: Atlas, 2012).

Neste artigo o foco da pirâmide é mostrar que a saúde e bem-estar do capital intelectual dentro da organização é algo previsível e que pode ser condicionado a partir de uma série de esforços e atitudes.

A qualidade de vida no ambiente de trabalho pode ser resumida como a junção de aspectos físicos, mentais e sociais, e, quando bem administrados, estes fatores são capazes de proporcionar ao capital intelectual saúde e bem estar em seu ambiente de trabalho.

1.2. Bem-Estar Mental

O bem-estar mental refere-se às variações intangíveis do ser humano como as emoções e suas alternâncias, embora a capacidade de controlar as emoções esteja voltada à habilidade denominada inteligência emocional é possível condicionar estas através do ambiente em que determinada pessoa se encontra. Para Marques, 2018: “A mente é quem comanda o corpo e, por isso, ela precisa estar bem para que se consiga realizar as atividades normais do dia a dia e, principalmente, o faça se sentindo bem e tenha felicidade ao viver”. A maneira como o ambiente de trabalho interfere na saúde e bem-estar do capital social pode ser analisada através dos fatores positivos e negativos, quando o ambiente de trabalho possui fatores negativos como cargas horárias exaustivas, estresse ou baixa remuneração isso influencia diretamente no comportamento do colaborador como, por exemplo, na falta de vontade de fazer o trabalho, nas relações interpessoais e até mesmo na maneira como o indivíduo lida com os problemas diários. Por outro lado os fatores positivos, como plano de carreira e um sistema de remuneração justo, faz com que o capital intelectual se sinta estimulado e motivado, fator este que faz com que a busca da melhoria constante no seu próprio desempenho profissional e no atingimento das metas propostas, parta do próprio colaborador.

A existência de uma liderança adequada também pode influenciar diretamente na saúde mental do funcionário. Caso o líder de determinado setor não seja capaz de ouvir e estimular seu capital intelectual provocará desgaste emocional e estresse nos membros de sua equipe, o que irá influenciar no desenvolvimento das atividades do grupo, e de cada um dos colaboradores individualmente.

1.3 Bem-Estar Físico

O bem estar físico está relacionado a aspectos corporais dos indivíduos como a força, musculatura, sistema cardiovascular e flexibilidade. O desenvolvimento desses elementos vem de uma alimentação saudável e atividades físicas, entretanto em um ambiente empresarial é difícil manter ambos os tópicos em dia.

O conceito e a delimitação do que significa atividade física também pode ter diferentes interpretações, partindo desta afirmativa entenderemos que atividade física é toda e qualquer atividade praticada regularmente com orientação e preferencialmente acompanhamento profissional. (Goldner, 2013, p. 02).

Para que o colaborador se mantenha em dia com o bem-estar físico é necessário que a empresa tome algumas iniciativas para investir na saúde física do capital intelectual. Como mencionado adrede, toda a iniciativa da organização em proporcionar uma melhor qualidade de vida para seus colaboradores deve ser vista como um esforço temporário que irá trazer benefícios para a produtividade e lucratividade da empresa sendo assim o custo benefício desta iniciativa é favorável para a organização.

Atualmente existem empresas que disponibilizam academias dentro de suas próprias instalações, onde o funcionário tem livre acesso durante seus intervalos, ou concede em alguns dias da semana aos funcionários, programas como ginástica laboral e serviço de massagem e no caso da alimentação existem empresas que fornecem alimentação em suas próprias instalações proporcionando aos colaboradores uma dieta saudável e balanceada, utilizando o serviço de nutricionistas que fazem um

estudo técnico das necessidades dos colaboradores. Outro aspecto que interfere diretamente no bem estar físico do colaborador é o gerenciamento das condições de trabalho, existem profissões que submetem o funcionário a situações que podem comprometer a integridade física do mesmo como em profissões que o colaborador passa muito tempo em contato com o computador neste caso, a utilização de tela adequada que proteja o usuário da luz e da radiação do monitor é essencial, a gestão dos intervalos também são importantes para que o funcionário não tenha desgaste.

Existem alguns estudos na área da ergonomia que preconizam a importância de não estar sentado continuamente por intervalos superiores a cinquenta minutos, bem como o desenvolvimento de equipamentos, seja nas áreas de produção como nas administrativas de equipamentos que minimizem esforços inadequados.

1.3.1As NRS e sua importância para o Bem-Estar Físico

As Normas Regulamentadoras (NRs) são obrigações que todas as empresas, independentemente de sua estrutura, têm de cumprir para garantir a saúde do capital intelectual interno. Existem diversas normas e cabe a cada empresa identificar qual ou quais se fazem necessárias em seu ramo de atuação. As NRs não são opcionais, mas sim obrigatórias e o descumprimento ou negligência com as mesmas trazem gastos as empresas, uma vez que caso seja descumprida alguma a vigilância deve aplicar multa para a companhia.

Exemplos de Normas Regulamentadoras:

NR2 é indispensável, pois todo estabelecimento novo, antes de iniciar suas atividades, é obrigatório solicitar ao órgão competente do Ministério do Trabalho (MTB), a realização de inspeção, para verificação da conformidade a esta norma, com a consequente aprovação para início das suas atividades.

NR2 - Inspeção Prévia: Estabelece as situações em que as empresas deverão solicitar ao MTB a realização de inspeção prévia em seus estabelecimentos, bem como as 33 formas de sua realização. A fundamentação legal, ordinária e específica,

que dá embasamento jurídico à existência desta NR, é o artigo 160 da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT (Comissão Tripartite Permanente de Negociação do setor elétrico no Estado de SP, 2018),

O objetivo da inspeção prévia é minimizar ou eliminar riscos, decorrentes das condições estruturais como mudanças no espaço, melhorando as saídas de emergência, evitando as distâncias de máquinas e equipamentos. Trazendo conforto e segurança a todos que trabalham, neste local.

- NR 6

A NR 6 é importante, pois garante a integridade física dos trabalhadores, através da especificação dos equipamentos de proteção individual (EPI) que as empresas são obrigadas a fornecer a seus funcionários.

NR 6 - Equipamentos de Proteção Individual - EPI: Estabelece e define os tipos de EPI's a que as empresas estão obrigadas a fornecer a seus empregados, sempre que as condições de trabalho o exigirem, a fim de resguardar a saúde e a integridade física dos trabalhadores. A fundamentação legal, ordinária e específica, que dá embasamento jurídico à existência desta NR, são os artigos 166 e 167 da Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT. (Comissão Tripartite Permanente de Negociação do setor elétrico no Estado de SP, 2018),

Esta Norma obriga as empresas a fornecer equipamentos de EPI, gratuitamente e em ótimas condições, para os empregados individualmente, conforme o risco de cada função, a fim de manter a saúde e a integridade física dos trabalhadores.

1.4.Bem-Estar Social

Dizem respeito aos fatores referentes à sociedade em si, na qual se incluem a política, a liberdade de expressão e opiniões da parte de cada indivíduo, naqueles assuntos que estão em debate, e a cidadania. A este aspecto se refere Maslow quanto ao conceito de autotranscendência, antes mencionado.

É importante que se tenha o espaço para o que os funcionários possam expor suas opiniões e sugestões como ocorre nas avaliações de desempenho, o *feedback* dos funcionários serve como um caminho para a criação de projetos de melhorias internas, isto porque uma vez que o funcionário relate situações problemáticas, tais situações passam a ser observadas e identificados os pontos a serem melhorados, possibilitando a empresa alterar e evoluir seus métodos.

Autonomia, autocontrole e auto desenvolvimento são caminhos importantes que se entrelaçam no amplo cenário da participação. Meta extremamente importante em todo processo de integração e desenvolvimento dos recursos humanos de uma organização. (TOLEDO, 1982. p. 40).

Abrir espaço para que os funcionários participem e se integrem dos assuntos pertinentes à empresa auxilia ambos os lados, no caso do funcionário este se sente importante e acolhido já a empresa tem a possibilidade de ouvir a opinião de quem realmente conhece e executa as tarefas. A participação do colaborador constrói uma relação a longo prazo deste com a empresa, pois é motivador trabalhar em um ambiente que se possa expressar sugerir, criar e melhorar como as coisas funcionam.

Como exemplo pode ser citada determinada empresa que possui um sistema de informação gerencial que deixa a desejar em alguns aspectos e os funcionários expõem esses acontecimentos e sugerem uma atualização ou troca do sistema por um que realmente supra as necessidades do negócio, a empresa pode potencializar sua produtividade interna.

2.1 Saúde e bem-estar nas Organizações e os Benefícios para o surgimento da Motivação Para Funcionários.

A motivação no ambiente de trabalho é complexa e vai muito além de bônus para os funcionários, Segundo Martin, 2002 “ Motivação é o conjunto de fatores que impulsionam o comportamento do ser humano ou de outros animais para a realização de um objetivo. Manifesta-se como resposta a estímulos internos e externos”.

Para condicionar a motivação no ambiente corporativo existem princípios científicos como a teoria dos dois fatores de Frederick Herzberg. Segundo [Periard](#),

2011” Seu objetivo era identificar os fatores que causavam a satisfação e a insatisfação dos empregados no ambiente de trabalho. Para isso, questionou os entrevistados sobre o que os agradava e os desagradava nas empresas em que trabalhavam”. Para Herzberg os fatores se dividam em dois, sendo estes motivacionais, onde a presença de diferentes aspectos impulsionam a motivação do colaborador e com consequência sua produtividade. Já a ausência não necessariamente desmotiva como, por exemplo, reconhecimento por bom desempenho e cuidados higiênicos, cuja presença não motiva, mas a ausência desmotiva como, por exemplo, as ferramentas necessárias para executar determinada tarefa. O surgimento da motivação no ambiente corporativo se dá a partir da observação interna e atitudes que envolvam a saúde e bem-estar do colaborador através da exterioridade da junção de aspectos físicos, mentais e sociais, aspectos estes já abordados neste artigo. A saúde e bem-estar na organização está diretamente ligada ao surgimento e fortalecimento da motivação interna, isto se dá, pois quanto melhor e mais estimulante for o ambiente externo maior será o encorajamento para o capital intelectual. Quando determinado funcionário se encontra com a saúde mental, física e bem-estar social em dia, o mesmo tende a se sentir bem e com isso no momento que fizer necessário enfrentar algum desafio terá a energia, instabilidade e motivação necessário para realizar a tarefa.

2 SUGESTÕES PARA MELHORAR A QUALIDADE DE VIDA NO AMBIENTE DE TRABALHO

Como já apresentado ao longo deste artigo, é possível implantar a saúde e bem-estar dentro do ambiente de trabalho a partir de atitudes que estimulem o capital intelectual e garantam a integridade física, mental e social do mesmo. Com esse objetivo, existem procedimentos que tornam possível a melhoria da qualidade de vida no ambiente de trabalho, dentre os vários disponíveis. Serão destacados alguns a seguir.

- **Fatores de Higiene:** A higiene em um ambiente de trabalho é de suma importância para que o capital intelectual possa exercer suas respectivas funções sem eventualidades, um exemplo do impacto que a falta de higiene

pode resultar se dá levando em consideração que uma grande parcela da população sofre de sinusite, se em determinada organização existir acúmulo de poeira excessivo isso faz com que a saúde do capital intelectual seja ameaçada. Existem profissões que lidam diariamente com a poeira como o serviço de limpeza e para garantir a integridade desta categoria de profissionais os equipamentos de segurança – EPIs - são indispensáveis..Para que as tarefas sejam executadas com excepcionalidade a higiene se faz indispensável. Manter o ambiente devidamente limpo também influencia no tempo para executar as tarefas, uma vez que em um ambiente onde os objetos estão devidamente organizados os funcionários já compreendem onde podem achar as ferramentas que se fizerem necessárias.

- **Segurança:** A segurança dentro da organização é uma obrigação do empregador oferecer a seus colaboradores. A segurança interna abrange uma gama de diferentes variáveis, como treinamentos para capacitar o capital intelectual, proporcionar equipamentos de segurança e maquinário de qualidade, além de ser necessária a atenção para saídas de emergência, extintores e outros componentes que se fizerem necessários a cada companhia. É de suma valia oferecer um ambiente seguro aos funcionários, evitando acidentes de trabalho e com isso auxiliando na saúde e bem-estar de todos que frequentam a organização, o que não se resume aos colaboradores, mas também a todas as partes interessadas, modernamente denominadas “stakeholders”.
- **Sistemas gerenciais e demais ferramentas:** Os sistemas gerenciais e demais equipamentos internos tem a função de auxiliar os colaboradores a realizarem suas tarefas, entretanto, quando um sistema gerencial ou outro equipamento como algum maquinário não são totalmente eficientes acabam afetando diretamente na saúde e bem estar do capital intelectual. Os sistemas gerenciais quando eficientes tem a função de apresentar um conjunto de informações que possam auxiliar no acompanhamento ou na tomada de decisões futuras dentro da empresa, caso este tipo de sistema esteja com

problemas funcionais o capital intelectual encontra dificuldade em utilizá-lo o que gera estresse e perda de tempo. Já em casos de máquinas ou outros equipamentos a consequência das falhas podem resultar em acidentes de trabalho, colocando em risco a integridade do funcionário. É necessário que a empresa ofereça a seus funcionários ferramentas e outros dispositivos que funcionem com eficiência e segurança para evitar acidentes e estresse.

- **Plano de cargos e salários:** A descrição de cargos e salários define o nível de hierarquia do ocupante como a quem se reportará e sobre quem exercerá autoridade, que pode ser localizado num departamento ou divisão. De acordo com CHIAVENATO, 2015.p 237. “ A descrição de cargos é um processo que consiste em enumerar as tarefas ou atribuições que compõem um cargo e que o fazem distintos de todos os demais cargos existentes na organização”. O plano de cargos e salários interfere na saúde e bem-estar do colaborador, pois através dele é possível recompensar o funcionário de acordo com suas respectivas funções e isso influencia na motivação do funcionário, pois este se sente valorizado e entende que seus esforços estão sendo reconhecidos e recompensados.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O propósito deste artigo foi apresentar a importância da saúde e bem-estar do capital intelectual dentro das organizações e sua influência na produtividade interna. Foram identificadas e apresentadas sugestões para melhorar a qualidade de vida no ambiente de trabalho visando proporcionar para o funcionário bem-estar e para a organização retorno.

Todo esforço de qualquer tipo, empreendido pela organização para com seu capital intelectual deve ser considerado um investimento que futuramente irá trazer algum resultado positivo, que neste caso é o aumento da produtividade e qualidade na execução de tarefas.

Um ponto de relevância para o estudo foi analisar os fatores físicos, mentais e sociais e como estes interferem no bem-estar do colaborador, partindo desta análise foi possível

evidenciar que a saúde e bem-estar do funcionário dentro da organização pode ser condicionada e estimulada a partir de situações e atitudes em conjunto.

4 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS E ELETRÔNICAS

CHIAVENATO, IDALBERTO. Recursos humanos: o capital humano das organizações. 10. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2015.

CLARET, MARTIN. A essência da motivação. São Paulo: Editora Martin Claret, 2002.

COMISSÃO TRIPARTITE PERMANENTE DE NEGOCIAÇÃO DO SETOR ELÉTRICO NO ESTADO DE SP. Normas Regulamentadoras. Disponível em <<http://www.iar.unicamp.br>>. Acesso em 02 Junho, 2018.

ROCHA, Ângela da et al. Administração de Marketing: conceitos, estratégias, aplicações. São Paulo: Atlas, 2012.

TOLEDO, FLÁVIO de, O que são recursos humanos. 1. Ed. São Paulo: Brasiliense, 1982 Coleção primeiros passos. Estar Mental e Importante

KAYO, RAMON. A hierarquia das necessidades de Maslow. Disponível em <<http://ramonkayo.com>>. Acesso em 13 Setembro, 2017.

GOLDNER, LEONARDO JUNIOR. Educação física e saúde: Benefício da atividade física para a qualidade de vida. Disponível em <<http://www.cefd.ufes.br/sites/cefd.ufes.br/files/Monografiaa%20Leonardo%20Goldner.pdf>>. Acesso 20 Julho, 2018.

PERIAR, GUSTAVO. Teoria dos dois fatores. Disponível em <http://www.sobreadministração>. Acesso 11 Julho, 2018.

MARQUES, JOSÉ ROBERTO. Bem-estar mental: por que ele é importante. Disponível em <h ttp://www.jrmcoaching.com.br>, Acesso 19 Julho,2018.