

Dossiê especial

SAÚDE INTEGRADA TALKS Firjan SESI

08 DE NOVEMBRO DE 2023

Lab de Tendências
Casa Firjan



SAÚDE INTEGRADA FIRJAN SESI

Posicionamento

Ter uma atuação efetiva no desenvolvimento e implementação de estratégias de Saúde Integrada, com foco na inovação, produtividade e competitividade, contribuindo para o crescimento das empresas clientes e associadas do Sistema Firjan.



SOBRE O DOSSIÊ

Apresentação geral

Como forma de pensarmos juntos sobre **futuros possíveis** à partir das mudanças do cenário atual, produzimos este dossiê para trazer um conjunto de insights gerados pelo evento [Saúde Integrada Talks 2023](#), organizado pela Firjan SESI.

O objetivo do material é compartilhar **boas práticas** e **oportunidades de ação** em prol da manutenção do ecossistema empresarial e a sua relação positiva com a sociedade.

Esta é uma parceria do **Lab. de Tendências da Casa Firjan** com a **Gerência Geral de Negócios da Firjan SESI** visando contribuir para o pensamento de futuros que poderão impactar as empresas e os trabalhadores.



SOBRE O EVENTO

Explorar os conteúdos e tendências em saúde, segurança do trabalho e responsabilidade social, além de promover o ambiente de relacionamentos, negócios para empresários, gestores de RH, saúde e de segurança do trabalho de todo o estado do Rio, sob a ótica de 3 eixos temáticos: Saúde Digital e Novas Tecnologias, Saúde Emocional e Diversidade & Inclusão.

O evento aconteceu de forma presencial, no Teatro Sesi Firjan, no dia 08 de novembro de 2023,

1º EIXO TEMÁTICO – SAÚDE DIGITAL & NOVAS TECNOLOGIAS

Oferecem oportunidades significativas para as empresas ao promoverem o bem-estar de seus colaboradores. A implementação de soluções como programas de telemedicina, aplicativos de saúde personalizados e wearables pode melhorar a gestão do cuidado no ambiente de trabalho. A análise de dados por meio de inteligência artificial oferece insights valiosos para a melhoria das estratégias de promoção da saúde no ambiente corporativo.

CONTEXTO GERAL



Panorama mundo

- o A Telemedicina está sendo amplamente adotada, proporcionando acesso remoto a cuidados de saúde e reduzindo os custos para as empresas.
- o Dispositivos como smartwatches e aplicativos personalizados permitem que os colaboradores monitorem a sua saúde em tempo real.
- o O estudo "[Reimagining Industry Futures](#)", desenvolvido pela EY, mostra que a pandemia colocou o 5G no topo das prioridades dos ecossistemas globais de saúde.
- o Pesquisa realizada pela consultoria de saúde Mercer Marsh Benefícios aponta que [73% dos colaboradores](#) utilizam serviços de saúde à distância oferecidos pelas suas empresas.



Panorama Brasil

- o As inovações em saúde digital prometem transformar positivamente o cenário de saúde no Brasil, tornando os cuidados mais acessíveis, eficientes e personalizados.
- o Tecnologia brasileira, desenvolvida pela Portal Telemedicina, mostrou potencial de aumentar o [índice de imunização infantil em 8,4%](#) em um ano.
- o A empresa de saúde TopMed monitorou os seus atendimentos e identificou um aumento de [50,2% no número de consultas à distância](#), em todas as regiões brasileiras, com maior concentração no Sul, Sudeste e Nordeste.

PONTOS EM DESTAQUE

- 01.** O uso de inteligência artificial na **interpretação de dados clínicos** levará a **diagnósticos mais rápidos e precisos**, ao **identificar precocemente** possíveis enfermidades.
- 02.** **Dispositivos wearables e sensores IoT** serão integrados de forma mais ampla, permitindo o **monitoramento dos colaboradores em tempo real**.
- 03.** A **tecnologia blockchain** desempenhará um papel crucial na **segurança e privacidade dos dados de saúde**, garantindo o **compartilhamento seguro e transparente de informações**.
- 04.** Parcerias entre **profissionais de saúde e empresas de tecnologia** serão essenciais para **aproveitar todo o potencial das inovações digitais**, garantindo uma implementação ética e eficaz.

BOAS PRÁTICAS PARA AS EMPRESAS



Telemedicina corporativa

Oferecer aos colaboradores serviços de consultas virtuais, monitoramento remoto de condições crônicas e atendimento personalizado com especialistas.



Adoção de wearables

Oferecer incentivos para a utilização de dispositivos wearables que monitorem atividade física, frequência cardíaca e outros indicadores de saúde.



Registros eletrônicos

Facilitar o acesso dos colaboradores aos seus próprios registros médicos eletrônicos, permitindo que eles tenham mais controle sobre o seu histórico de saúde.



Campanhas de conscientização

Realizar campanhas educativas para informar aos colaboradores sobre as práticas de saúde digital disponíveis, com foco na prevenção e no acompanhamento contínuo.



Segurança dos dados

Implementar medidas rigorosas de segurança de dados para garantir a confidencialidade das informações de saúde dos colaboradores.

DESAFIOS EM DESTAQUE



Interoperabilidade

A integração eficiente de sistemas de saúde digitais é desafiadora devido à falta de padrões de interoperabilidade. A coleta, a troca e a interpretação de dados entre diferentes plataformas e dispositivos representam obstáculos significativos.



Aceitação

A resistência à mudança por parte de profissionais de saúde e pacientes pode ser um desafio. A adoção efetiva das soluções digitais nas empresas requer investimentos em educação, treinamento adequado e demonstração clara dos benefícios.



Segurança

A proteção dos dados de saúde é uma preocupação crítica. Com a quantidade crescente de informações sensíveis, garantir a segurança e a conformidade com regulamentações de privacidade torna-se um constante desafio.

CASES DE TECNOLOGIAS PARA A SAÚDE:

01

MUSE S

é uma faixa inteligente de cabeça que atua como um treinador pessoal de meditação e sono. Utilizando sensores cerebrais avançados de EEG, o Muse pode detectar a atividade cerebral de uma pessoa e fornecer feedback, em tempo real, na forma de sons de áudio suaves através de seus fones de ouvido.

02

COTIDIANA

é uma aplicação para smartphones que utiliza tanto a coleta de dados de forma ativa quanto passiva. Isso significa que, além de os participantes poderem fornecer informações diretamente, o aplicativo é capaz de capturar dados automaticamente por meio de sensores integrados nos dispositivos móveis.

03

HOMENSENSE ALS

é um aplicativo inovador que mede a evolução da esclerose lateral amiotrófica (ELA), proporcionando dados cruciais para os profissionais de saúde. Com uma visão de design centrada em interações simples focada em oferecer uma experiência acessível aos pacientes.

04

OPERATOR

busca conciliar produtividade, ergonomia e saúde mental através da coleta de dados, de alta qualidade, sem precisar interferir na rotina de trabalho dos colaboradores. O projeto utiliza sensores vestíveis e portáteis, baseados em IA, com foco em melhorar os ambientes corporativos e reduzir o absenteísmo na indústria.

PRINCIPAIS TENDÊNCIAS

Saúde 5G impulsionada
pela conectividade
ultrarrápida



Gêmeos Digitais para
treinamento médico e
procedimentos guiados

Bioinformática por meio
de análise genômica e
dados clínicos



Impressão 3D para criar
próteses, órgãos e
dispositivos médicos
personalizados

PROGRAMAÇÃO DO EIXO 1

Palestra:

Saúde digital e ciência de dados para prevenção e promoção da saúde

[Dr. Leonardo Aguiar](#) - Médico Empreendedor Proprietário da Laduo Co-Criação em Saúde

Painel:

Tecnologias aliadas à promoção da saúde

Convidados:

[Dra. Távira Tavares Sucupira](#) - Médica Corporativa da Constellation Oil Services

[Ana Correia de Barros](#) - Head of Human-Centred Design na Fraunhofer

[Dr. Rodrigo de Carvalho Moreira](#) - Pesquisador em Cardiologia no Instituto Nacional de Infectologia

Evandro Chagas - INI / Fiocruz

Mediação:

[Talita Müller](#) - Coordenadora de Promoção da Saúde na Firjan SESI

2º EIXO TEMÁTICO – SAÚDE EMOCIONAL

É um pilar fundamental para o bem-estar dos colaboradores e para o desempenho organizacional. Promover uma cultura que valorize o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, através de apoio emocional que incentivem a abertura para discussões sobre as questões mentais serão práticas essenciais para o futuro das empresas. Investir na saúde emocional não é apenas uma escolha ética, e sim uma decisão estratégica que impulsionará o engajamento, a satisfação e o sucesso a longo prazo da equipe e da organização como um todo.

CONTEXTO GERAL



Panorama mundo

- o As práticas e políticas relacionadas à saúde emocional estão em constante evolução em resposta às mudanças nas dinâmicas de trabalho e nas necessidades globais.
- o Pesquisa realizada pelo Great Place To Work, aponta que **97,2% das pessoas** consideram a saúde mental um ponto relevante para a Gestão de Pessoas nas empresas.
- o No encontro GBC de 2023, **mais de 100 líderes empresariais globais** assinaram o compromisso de apoiar uma boa saúde mental nas suas organizações.
- o Pesquisa realizada em 2023, pelo Future Form,, com 10.243 profissionais de várias partes do mundo, apontou que **42% dos participantes relataram Burnout**.



Panorama Brasil

- o No Brasil, as empresas estão cada vez mais conscientes da importância da saúde emocional, implementando programas preventivos e flexibilidade no trabalho.
- o Estudo realizado pela Vittude em 2023 aponta que **33% dos colaboradores** avaliados apresentam algum tipo de transtorno mental em nível severo ou extremamente severo
- o Pesquisa Global de Bem-Estar 2022-2023, aponta que **89% das empresas brasileiras** consultadas afirmaram ter estratégias de bem-estar para os seus colaboradores.
- o Um estudo da International Stress Management Association (Isma) revela que **Brasil ocupa o segundo lugar** em casos diagnosticados de Burnout.

PONTOS EM DESTAQUE

01. As empresas investirão em programas preventivos, como **treinamento em resiliência e gestão do estresse**, além de oferecerem **educação contínua sobre saúde emocional** para os seus colaboradores..

02. **Maior flexibilidade nas organizações**, incluindo opções de trabalho remoto e horários flexíveis, reconhecendo o **impacto positivo na saúde emocional ao equilibrar vida profissional e pessoal**.

03. A criação de uma **cultura de apoio mútuo** se tornará uma prioridade, incentivando a **colaboração e o suporte entre colegas para enfrentar desafios emocionais**.

04. O papel da liderança será crucial, com uma crescente **ênfase na empatia e habilidades emocionais** para criar ambientes de trabalho que promovam o bem-estar dos colaboradores.

BOAS PRÁTICAS PARA AS EMPRESAS



Escuta ativa

Incentivar uma comunicação aberta e transparente, encorajando os colaboradores a compartilharem as suas preocupações, promovendo assim uma cultura de apoio mútuo.



Avaliação Contínua

Realizar pesquisas regulares de clima organizacional e avaliações de programas de saúde emocional para identificar áreas que precisam de melhoria.



Capacitações

Oferecer treinamentos que desenvolvam habilidades emocionais, incluindo resiliência, inteligência emocional e técnicas de gerenciamento do estresse.



Recursos de Apoio

Disponibilizar recursos, como linhas de apoio telefônico, aplicativos de bem-estar mental e informações acessíveis sobre saúde emocional aos colaboradores.



Feedback empático

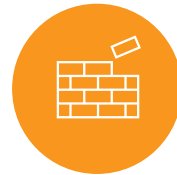
Fornecer análises construtivas, reconhecimento o desempenho dos colaboradores e promovendo uma cultura que valorize as suas contribuições e promova a autoestima.

DESAFIOS EM DESTAQUE



Estresse

Pressões no ambiente de trabalho, como prazos apertados e cargas excessivas de funções, podem contribuir significativamente para o estresse e afetar a saúde emocional dos colaboradores.



Isolamento

A falta de conexão e apoio social no local de trabalho, especialmente em ambientes remotos, pode levar ao isolamento profissional, afetando negativamente a saúde emocional.



Desequilíbrio

A falta de equilíbrio entre trabalho e vida pessoal pode impactar a saúde emocional, especialmente quando os colaboradores enfrentam longas jornadas de trabalho e poucas oportunidades para descanso.

CASES DE SAÚDE EMOCIONAL NAS EMPRESAS:

01

GRUPO HEINEKEN

criou a Diretoria de Felicidade, visando o cuidado integrado da saúde física e mental dos seus 14.000 colaboradores no Brasil. A iniciativa envolve profissionais de recursos humanos e saúde, medindo quinzenalmente a felicidade com foco em promover ações para melhorar o ambiente de trabalho.

02

BANCO DO NORDESTE

criou o programa "De Bem Com Você Mesmo" que busca promover a saúde mental no contexto laboral, oferecendo orientação e encaminhamentos necessários, além de focar na prevenção do adoecimento mental através da disseminação de conhecimentos sobre transtornos mentais.

03

CONSTRUTORA CURY

criou o projeto "Mestres da Obra" para abordar a saúde mental em seus canteiros de obras, oferecendo palestras, trocas de experiências e atividades como meditação. O projeto já beneficiou mais de 8.000 colaboradores em 30 construções na cidade de São Paulo.

04

EMBRACOM

criou o programa "Conte Comigo", que é um canal de assistência que oferece apoio para questões psicoemocionais e orientação financeira a colaboradores e seus familiares. Nos últimos três anos, mais de 1800 pessoas foram beneficiadas. O programa contribui para a redução do absenteísmo, aumento do desempenho, estímulo à criatividade e retenção de talentos.

PRINCIPAIS TENDÊNCIAS



PROGRAMAÇÃO DO EIXO 2

Palestra:

Como evitar o Burnout e promover a saúde mental no trabalho (e fora dele!)

[Dr. Marcos Mendanha](#) - Médico, Advogado e Pós-Graduado em Filosofia.

Painel:

Segurança e Saúde no Trabalho, do regulatório à geração de valor

Convidados:

[Ana Luiza Borges](#) - Global Mental Health na VALE

[Luiz Carlos de Miranda Jr](#) - Presidente da ABHO

[Katyana Aragão](#) - Gerente Executiva de Saúde e Segurança na Indústria no Departamento Nacional

Mediação:

[Henrique Marques](#) - Gerente de Saúde Integrada na Firjan SESI

3º EIXO TEMÁTICO – Diversidade e Inclusão

As experiências de saúde no contexto da diversidade, equidade e inclusão (DEI) vão além das políticas institucionais nas empresas, conectando-se às determinantes sociais da saúde. As disparidades refletem desigualdades mais amplas, exigindo uma abordagem holística que considere fatores sociais, econômicos e culturais. Integrar a DEI nos processos institucionais não apenas promove a diversidade no ambiente de trabalho, mas também influencia positivamente as experiências de saúde, criando ambientes mais inclusivos e equitativos.

CONTEXTO GERAL



Panorama mundo

- o As empresas estão reconhecendo a diversidade como um elemento fundamental para a promoção da saúde dos colaboradores, levando a uma maior equidade nos cuidados de saúde nas organizações ao redor do mundo.
- o A Iniciativa de Equidade Racial para 2025, da Microsoft, ajudou a aumentar o número de Diretores, Parceiros e Executivos Negros e Afro-Americanos em 107,8% nos EUA.
- o Pesquisa da McKinsey & Company indica que empresas que apostam na diversidade de gênero têm 15% a mais chances de gerar ganhos acima da média.
- o Pesquisa aponta que 40% dos trabalhadores dos EUA sentem que as suas empresas não estão fazendo o suficiente para contratar membros da comunidade LGBTQIA+.



Panorama Brasil

- o No Brasil, as empresas estão adotando medidas para promover representatividade e equidade, reconhecendo o impacto positivo na inovação e na excelência corporativa.
- o Segundo o Ministério da Saúde, o Brasil possui cerca de 4 milhões de pessoas transgêneros ou não binárias e somente 13 estados brasileiros possuem serviços do SUS especializados para prestar atendimento a esta população.
- o Pesquisa exclusiva do Infojobs mostrou que 94,7% das mulheres acreditam que a Licença Maternidade é visto de forma negativa no mercado de trabalho.
- o Pesquisa realizada pelo Centro Brasileiro de Análise e Planejamento (Cebap), em parceria com o Itaú Viver Mais, aponta que pessoas negras acessam 16% menos serviços de saúde privada do que pessoas brancas.

BOAS PRÁTICAS PARA OS NEGÓCIOS



Transparência

Fornecer relatórios transparentes sobre a composição demográfica da empresa, destacando os esforços em prol da diversidade e inclusão.



Remuneração Equitativa

Revisar e garantir a equidade salarial entre os diferentes grupos, identificando e corrigindo discrepâncias para promover uma remuneração justa.



Comunicação

Utilizar linguagem inclusiva em todas as comunicações internas e externas, reconhecendo e respeitando as diversas identidades de gênero e culturais.



Sensibilização

Realizar treinamentos regulares para sensibilizar os colaboradores sobre questões de diversidade e inclusão.



Contratação Inclusiva

Adotar práticas de recrutamento que busquem ativamente candidatos de diversas origens e experiências.

DESAFIOS EM DESTAQUE



Viés inconsciente

Pode Influenciar as decisões e os comportamentos, prejudicando a igualdade de oportunidades. Identificar e mitigar esses vieses é um desafio constante.



Acessibilidade no atendimento

Barreiras físicas e de comunicação podem excluir partes da população, exigindo a implementação de políticas e treinamentos que assegurem ambientes e serviços acessíveis a todos.



Rigidez das hierarquias

Estruturas hierárquicas rígidas podem dificultar a promoção da diversidade, especialmente se não houver oportunidades de ascensão para grupos historicamente sub-representados..

CASES DE DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS EMPRESAS:

01

GRUPO VOLKSWAGEN

criou o Programa Bússola 2.0 que se concentra em apoiar talentos femininos na transição para cargos de gestão, oferecendo orientação, tomada de decisão e mentoria ao longo de nove meses. Esse programa inclui eventos de networking, seminários e discussões de feedback.

02

GRUPO L'ORÉAL

recebeu reconhecimento da Human Rights Campaign Foundation como uma das melhores empresas para pessoas LGBTQIA+ trabalharem. Além de políticas inclusivas, a L'Oréal implementou redes de afinidade, como a PRISMAS, que visa criar um ambiente acolhedor e seguro, através de projetos nos pilares de acolhimento, pessoas aliadas, educação e comunicação.

03

GRUPO TIM

destaca-se ao promover oportunidades para diversas gerações em seu ambiente de trabalho, incentivando a participação de candidatos de todas as idades nos processos seletivos. Atualmente, mais de 20% dos estagiários da organização têm acima de 30/40 anos, refletindo o compromisso com a diversidade geracional..

04

MONDELÉZ BRASIL

lançou o programa "Investir com Propósito na Comunidade", alocando mais de 400 milhões, ao longo de 2023) para apoiar fornecedores que promovam a diversidade e a inclusão, priorizando negócios com pelo menos 51% de mulheres, indígenas, negros, Pessoas com Deficiência (PCD) e LGBTQIA+.

PRINCIPAIS TENDÊNCIAS



PROGRAMAÇÃO DO EIXO 3

Painel:

ESG para Saúde: Diversidade como alavanca de saúde na estratégia ESG das empresas

Convidadas:

[Adriana Torres](#) - Diretora de Gestão de Pessoas na Firjan

[Ednalva Moura](#) - Gerente de Relações Institucionais no Pacto pela Promoção da Equidade Racial

[Alessandra Nogueira](#) – Diretora de RH da Subsea 7

Mediação:

[Eliane Damasceno](#) - Coordenadora de Projetos Integrados de Responsabilidade Social na Firjan SESI

Glossário:

Estudos Futuros: são metodologias que exploram possíveis cenários futuros através da análise de tendências presentes, visando antecipar, de forma estruturada e informada, mudanças sociais, tecnológicas e econômicas, afim de permitir a preparação eficaz para possíveis desafios futuros.

Tendências: são padrões identificáveis de mudanças em diversas áreas, fundamentais para antecipar cenários e orientar decisões estratégicas. Essas análises oferecem insights valiosos para adaptação proativa às transformações emergentes.

Insight: é uma compreensão profunda e repentina de uma situação ou problema, muitas vezes resultando em uma percepção clara e valiosa. É a capacidade de ver e compreender algo de maneira intuitiva, fornecendo uma nova perspectiva ou revelação sobre um assunto específico.

Internet das Coisas (IOT): é uma rede de dispositivos físicos conectados, equipados com sensores e software para troca de dados, visando automação e eficiência em diversos setores, como saúde e indústria.

Tecnologia Blockchain: é um sistema descentralizado que registra informações em blocos criptograficamente seguros, permitindo transações transparentes e confiáveis sem a necessidade de uma autoridade central.

Wearables: são dispositivos eletrônicos vestíveis, como relógios inteligentes e pulseiras fitness, que monitoram dados de saúde e atividades físicas, integrando-se ao estilo de vida diário dos usuários. Esses dispositivos proporcionam informações em tempo real para auxiliar no autocuidado individual.

REFERÊNCIAS

<https://choosemuse.com/products/muse-s-gen-2>

<https://medicinas.com.br/saude-mental-colaboradores/>

<https://timesofindia.indiatimes.com/business/india-business/global-execs-commit-to-mental-health/articleshow/101528304.cms?from=mdr>

<https://www.bbc.com/portuguese/articles/c87vgedy160o#:~:text=E%20a%20incid%C3%Aancia%20do%20burnout,n%C3%BAmero%20desde%20maio%20de%202021.>

<https://nossomeio.com.br/no-brasil-89-das-empresas-tem-estrategias-de-bem-estar/>

<https://exame.com/esg/grupo-heineken-anuncia-diretoria-de-felicidade/>

<https://miriangasparin.com.br/2023/09/empresas-brasileiras-investem-em-programas-de-saude-mental-para-promover-acolhimento-e-bem-estar-no-ambiente-de-trabalho/>

<https://diariodonordeste.verdesmares.com.br/negocios/como-as-empresas-estao-investindo-em-acoes-ligadas-a-saude-mental-dos-funcionarios-entenda-1.3431865>

<https://blogs.microsoft.com/blog/2023/11/01/microsofts-2023-diversity-and-inclusion-report-a-decade-of-transparency-commitment-and-progress/>

<https://www.volkswagen-group.com/en/diversity-and-inclusion-16087>

<https://cndl.org.br/varejosa/numeros-nao-mentem-diversidade-nas-empresas-aumenta-a-produtividade/>

QUER SABER MAIS?

referências complementares

Aquários Casa Firjan:

- [Guia ESG para líderes com visão de futuro](#)
- [Como cuidar da saúde mental e promover a segurança psicológica nas empresas](#)
- [Diversidade e Inclusão fora do papel: Impactos na inovação, bem-estar e competitividade nas empresas](#)
- [Repensando o RH: Como tornar a área de Recursos Humanos mais ágil, diversa e exponencial](#)
- [Liderança exponencial: Como construir confiança, engajar as equipes e obter bons resultados](#)

Dossiês do Lab de Tendências:

- [78º Dossiê – ESG para líderes do futuro](#)
- [79º Dossiê – Segurança psicológica nas empresas](#)
- [82º Dossiê – Diversidade e Inclusão na prática](#)
- [85º Dossiê – Tendências para a área de RH](#)
- [87º Dossiê – Liderança e engajamento](#)

Firjan IEL
