

# Gestão de saúde corporativa x Prevenção de doenças ocupacionais

Quando o assunto é saúde no trabalho, ainda hoje, muitas empresas acreditam que o fato dos funcionários serem garantidos com plano de saúde é o suficiente.

Em discussões sobre custos diretos e indiretos do RH, chegou-se à conclusão de que a falta de políticas que apostam na **prevenção** de doenças ocupacionais é sentida no bolso das empresas.

Pense dessa forma: se um colaborador passa a sentir fortes dores no pescoço (DORT), a empresa precisará arcar com os custos das faltas e também procurar por um substituto à altura para cobrir aquele serviço quando o colaborador machucado estiver de licença.

Sabendo que o plano de saúde é um dos maiores gastos com colaboradores de qualquer corporação, é desejável que ele seja **aproveitado** da melhor forma possível. E é sobre isso que iremos falar neste artigo. Acompanhe!

## Gestão de saúde corporativa

Como a expressão sugere, trata-se de **administrar** a saúde dos **colaboradores** e do próprio **ambiente de trabalho** da melhor forma.

Tal gestão de saúde envolve uma série de práticas, medidas, posicionamentos e virtudes. O que todos estes aspectos devem ter como **objetivo** comum é o cuidado **preventivo** com a saúde e o **estímulo** do bem estar físico e mental.

O ditado "**é melhor prevenir do que remediar**" nunca fez tanto sentido.

O cuidado **reativo** - ou seja, de tratar a lesão de forma pontual apenas depois que ela acontece - é muito mais **caro** do que o preventivo.

## Prevenção de doenças ocupacionais

Uma vez por dentro do que é a gestão de saúde corporativa, é hora de explorar mais o aspecto **preventivo**. Como foi explicado, a prevenção deve ser um dos **principais** (se não o principal) objetivos da gestão de saúde.

Quando o assunto é [doenças ocupacionais](#), a **urgência** torna-se ainda mais evidente, uma vez que estas condições são diretamente **relacionadas** ao trabalho.

Há uma **variedade** imensa de práticas que podem ser aplicadas pelo RH visando esta prevenção. Aqui vão alguns exemplos:

- [Ginástica laboral](#);
- Conhecer os [fatores de risco](#);
- Exames ocupacionais;
- [Programas corporativos](#).

E muito mais! O que não falta é boas ideias.

## A fórmula ideal

A gestão de saúde corporativa e a prevenção de doenças ocupacionais devem sempre caminhar **juntas**.

Por um lado, a gestão deve ter a prevenção como um dos **pilares**. Do outro, a prevenção deve acontecer em **conjunto** com outras medidas que visam a saúde dos colaboradores.

Dessa forma, o plano de saúde irá continuar a existir como uma **solução** para caso aconteça algo.

Mas ao aplicar a fórmula ideal de como lidar com a saúde dos colaboradores, os casos de acidentes no ambiente de trabalho irão **diminuir** drasticamente. E conseqüentemente, os resultados irão melhorar e os custos com faltas e substituições irão diminuir.

Gostou das dicas? Siga o perfil da [Conexa Saúde no Instagram](#) para nos acompanhar na palma da mão!

Texto: [Manoela Caldas](#).