

Pesquisa 2024 Diagnóstico do bem-estar **Brasil**

Junho de 2024



Sobre a pesquisa da WTW: Diagnóstico do bem-estar, 2024



3.610

empresas participantes



18 milhões

de empregados nas organizações que responderam a pesquisa

40%

com fins lucrativos, de capital aberto

51%

com fins lucrativos, capital fechado

(Outro: 4%)

5%

sem fins lucrativos ou governamentais



Responsabilidade do respondente em relação à estratégia de saúde e bem-estar da organização *

43%
Único país

20%
Vários países

30%
Regional

28%
Global

Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

*Pode haver sobreposições nas funções dos entrevistados.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Global

Tipo de operação

34%

Nacional

24%

Multinacional

42%

Global

Ramo de atividade

Manufatura 28%

Serviços em geral 14%

TI e telecom 14%

Serviços financeiros 13%

Saúde 12%

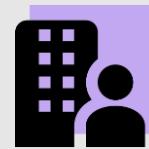
Energia e serviços públicos 8%

Atacado e varejo 8%

Setor público e educação %

Sobre a pesquisa da WTW: Diagnóstico do bem-estar, 2024

Brasil



246

empresas participantes



1 milhão

de empregados nas organizações que responderam a pesquisa

33%

com fins lucrativos, de capital aberto

62%

com fins lucrativos, capital fechado

(Outro: 1%)

4%

sem fins lucrativos ou governamental



Responsabilidade do respondente em relação à estratégia de saúde e bem-estar da organização *

44%

Único país

11%

Vários países

42%

Regional

19%

Global

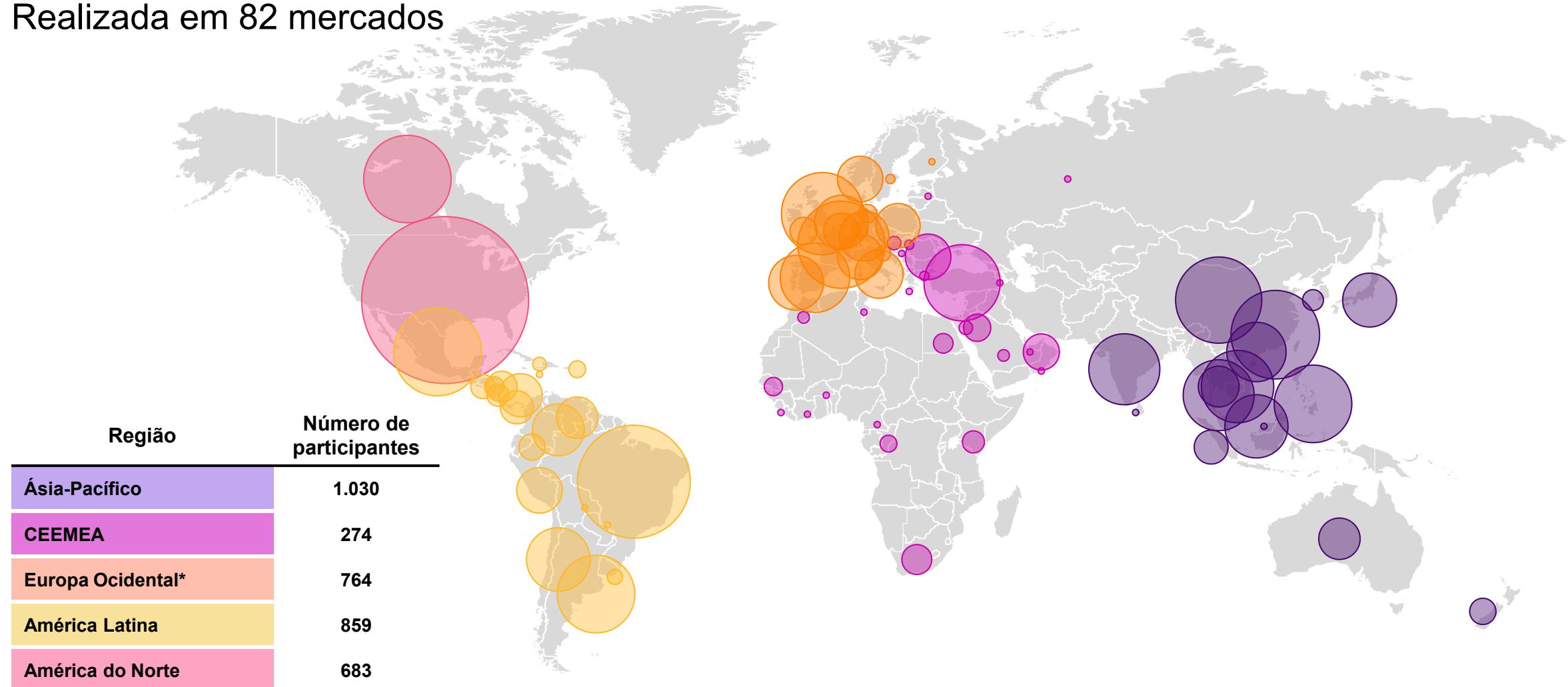
Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

*Pode haver sobreposições nas funções dos entrevistados.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

Sobre a pesquisa da WTW: Diagnóstico do bem-estar, 2024

Realizada em 82 mercados



Observação: O tamanho da bolha indica o número de participantes do mercado. *Incluindo a Grã-Bretanha.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico de bem-estar de 2024, Global

Conclusões gerais



Foco no bem-estar

Após a pandemia, os empregadores seguem apostando no bem-estar dos empregados para ajudar a atrair e reter talentos e estabelecer uma conexão com sua estratégia de diversidade, equidade e inclusão (DEI).



Vantagem competitiva

Empresas com as abordagens de bem-estar mais eficazes relatam melhores resultados financeiros e de capital humano.



Dificuldades dos empregados persistem

Investimentos recentes tiveram efeitos positivos no comportamento e atitudes dos empregados, porém, o nível de bem-estar não apresentou melhora significativa, representando ainda um grande desafio.



Alinhamento de prioridades

A saúde mental continua sendo uma preocupação e demanda mais apoio. No entanto, o principal problema apontado pelos empregados é o bem-estar financeiro, e muitos empregadores ainda não estão atuando nessa área.



Mudança de cultura

Os empregadores não se limitam à revisão dos programas e buscam aprimorar a experiência do empregado como uma forma de conectar o bem-estar à sua estratégia de capital humano.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

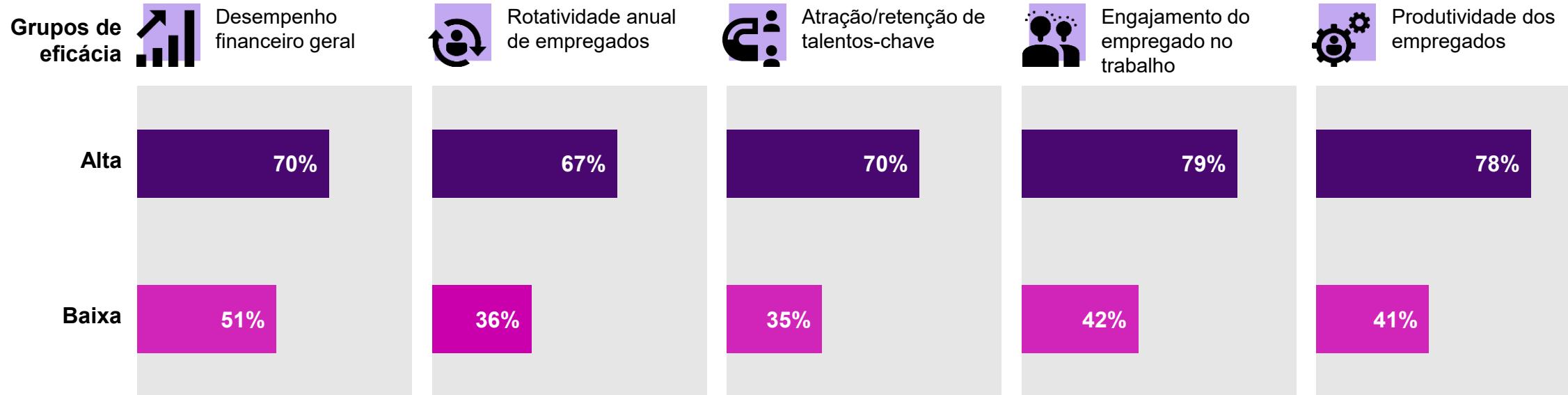


Estratégia e planejamento do bem-estar

Empresas altamente eficazes em seus programas de bem-estar relatam maior desempenho geral



No ano passado, como foi o desempenho da sua organização nas seguintes áreas em comparação com outras organizações do seu setor?



Empresas altamente eficazes têm **2x** (ou mais) chances de apresentar melhores resultados financeiros e de capital humano do que empresas com baixa pontuação em termos de eficácia.

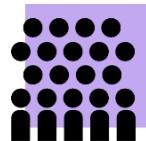
Observação: As porcentagens indicam um desempenho "melhor" ou "significativamente melhor". Os grupos de eficácia são baseados em pontuações reportadas pelos próprios participantes em 24 aspectos dos programas de bem-estar de uma empresa. A alta eficácia reflete as empresas no terço superior; a baixa eficácia reflete as empresas no terço inferior.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

As empresas planejam expandir as iniciativas de bem-estar como base para sua estratégia de capital humano



Qual das seguintes opções melhor descreve o que sua organização realizou em sua estratégia de bem-estar até o momento e o que espera realizar nos próximos três anos?



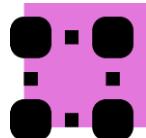
Base para capital humano

Usar o bem-estar como base para nossa estratégia de capital humano para sinalizar ao mercado sobre o propósito, cultura e valores da organização e para nos diferenciar de outras empresas com as quais competimos por talentos



Incorporar bem-estar à cultura da empresa

Incorporar os programas e práticas de bem-estar na cultura da empresa, demonstrando seu valor através de uma comunicação efetiva aos empregados ao longo do ano



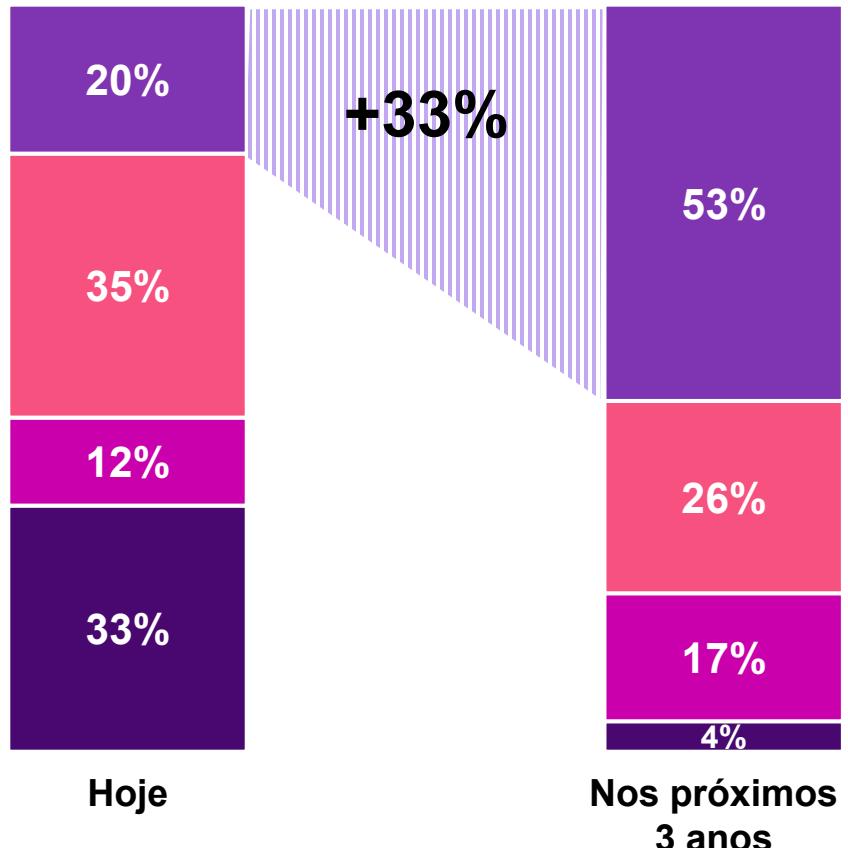
Expandir pilares de bem-estar

Oferecer uma abordagem abrangente para o bem-estar físico, emocional, financeiro e social por meio de uma estratégia de bem-estar articulada



Foco no físico

Oferecer programas focados apenas em saúde física, segurança e bem-estar (mas sem estratégia formal)



Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

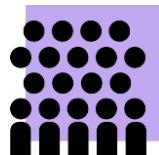
Crise de saúde mental se destaca como principal influenciador da estratégia de bem-estar



Quais são as principais questões de negócios que influenciam a estratégia de bem-estar da sua organização? (Selecione no máximo 5 opções)



Crescente crise de saúde mental 64%



Ênfase em diversidade, equidade e inclusão (DEI) 55%



Competição por talento 54%



Desafios com a produtividade 44%

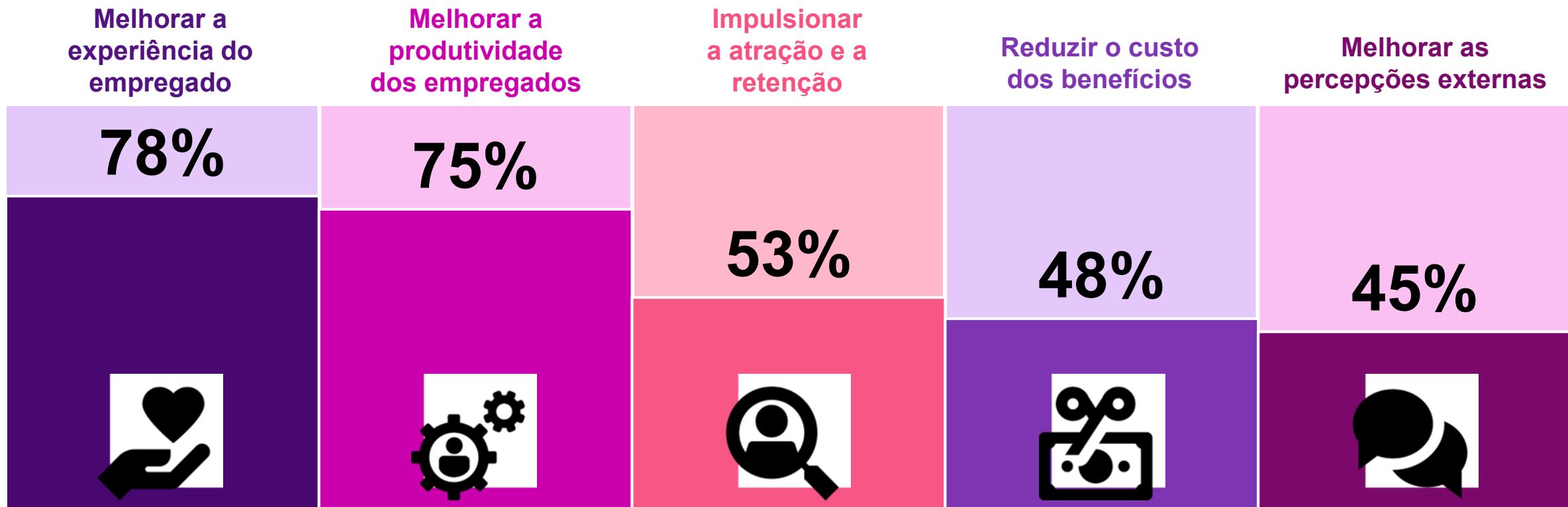
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil



Os empregadores esperam melhorar a experiência do empregado e a produtividade como resultado de sua estratégia de bem-estar



Quais são os resultados de negócios que sua organização está tentando alcançar com sua estratégia de bem-estar nos próximos anos?



Observação: As porcentagens indicam o item selecionado entre os 3 principais.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

Os empregadores acreditam que seus programas de bem-estar são mais eficazes do que os empregados percebem



Empregador

O quanto você acha que os programas e iniciativas de bem-estar da sua organização são importantes para ajudar um empregado à melhorar e manter seu bem-estar físico, emocional, financeiro e social?

-20%



Empregado

Qual é a importância dos programas e iniciativas de bem-estar do seu empregador para a forma como você gerencia seu bem-estar?

■ Essencial/Alta importância ■ Importância média ■ Baixa/sem importância

Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

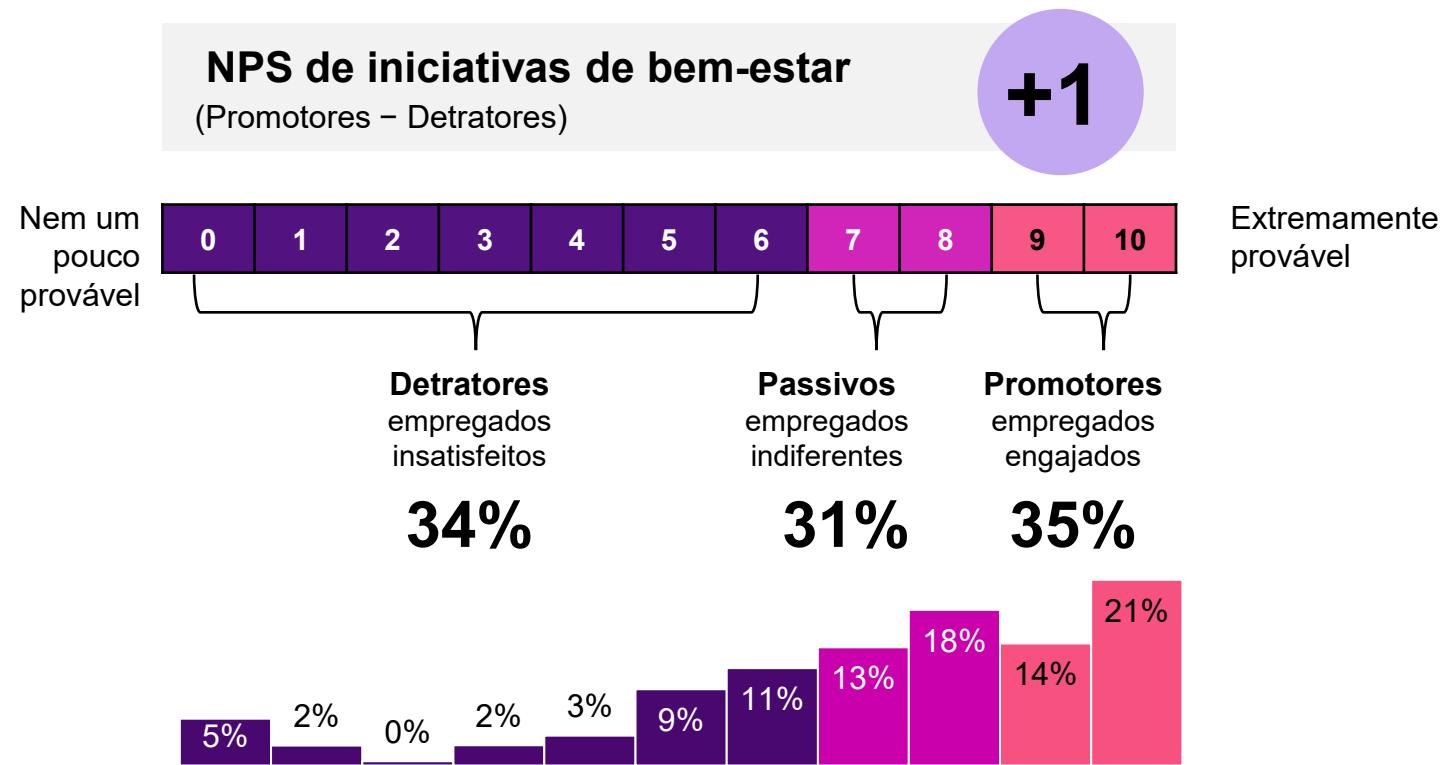
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil. Pesquisa global de atitudes de benefícios de 2024, Brasil

Há oportunidades de melhoria em relação à eficácia dos programas

Os empregados expressam percepções variadas sobre as iniciativas do empregador, mas as opiniões melhoraram



Qual é a probabilidade de você recomendar aos amigos e familiares as iniciativas e recursos de bem-estar do seu empregador?



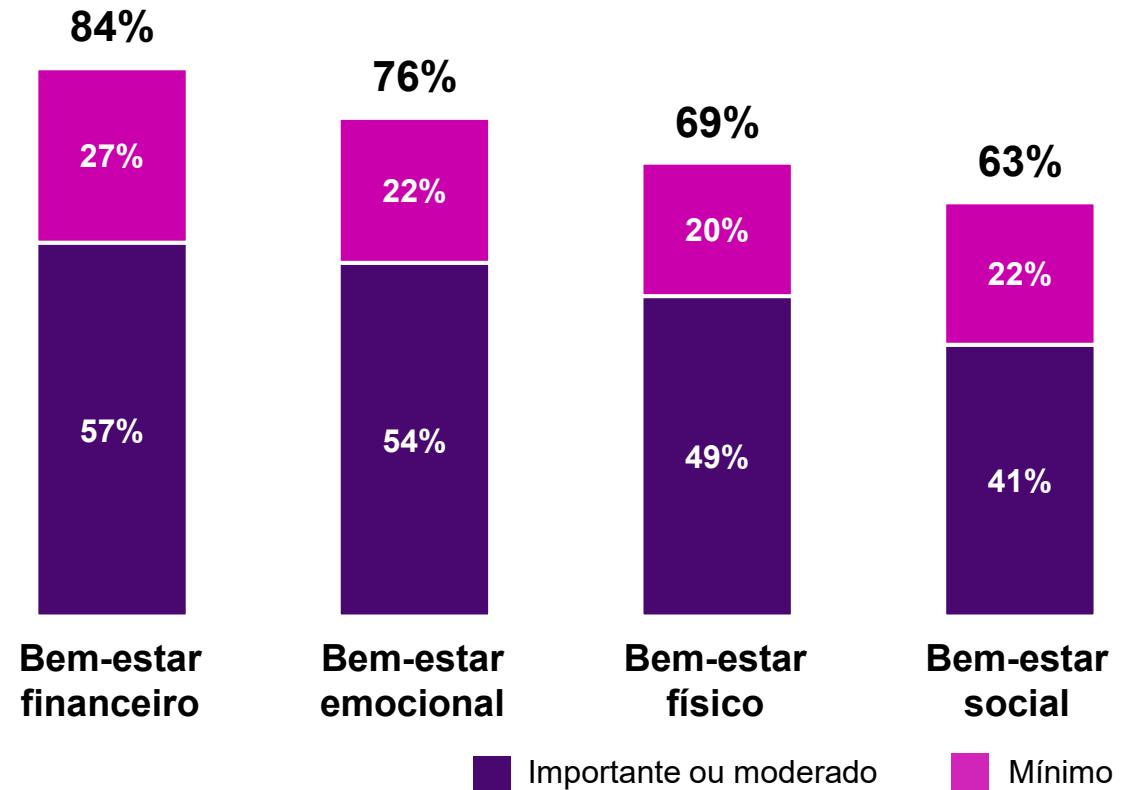
Observação: As porcentagens podem não somar o total devido ao arredondamento.

Fonte: Pesquisa global de atitudes de benefícios de 2019 e 2024, Brasil

Muitos empregados relatam problemas moderados ou importantes em relação ao seu bem-estar



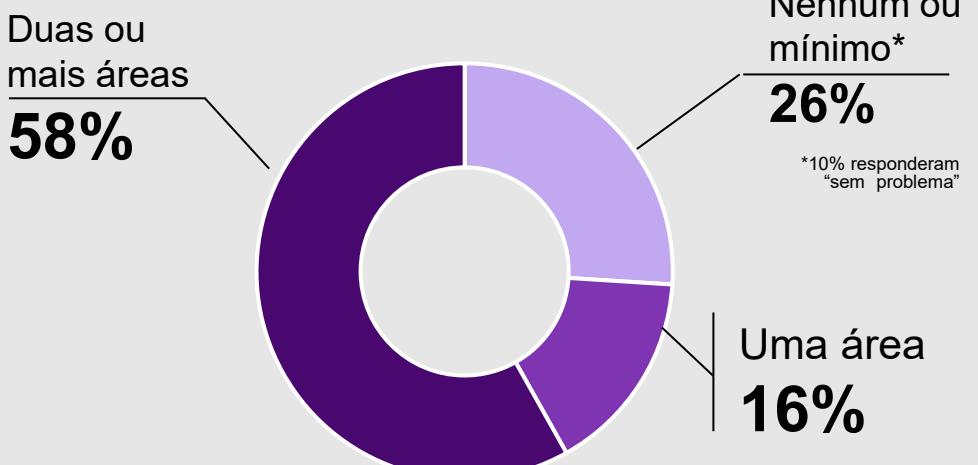
Você enfrentou desafios ou problemas significativos com o seguinte no ano passado?



Observação: As porcentagens podem não somar o total devido ao arredondamento.

Fonte: Pesquisa global de atitudes de benefícios de 2024, Brasil

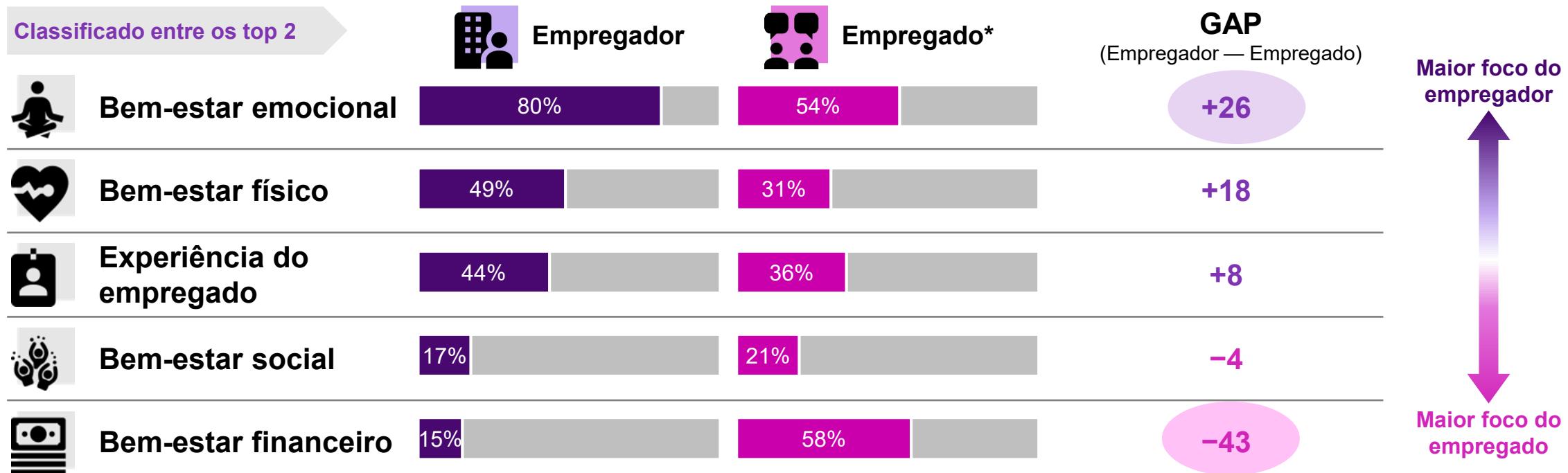
3 em cada 5 empregados têm problemas moderados ou importantes em pelo menos duas áreas de bem-estar



Prioridades desalinhadas: empregadores focam no emocional e empregados querem mais suporte com o bem-estar financeiro



Classifique como sua organização priorizará os seguintes aspectos do seu programa de bem-estar nos próximos três anos.



P: *Em qual área você gostaria que seu empregador o ajudasse mais nos próximos três anos? Classifique as principais áreas em ordem de importância, onde 1 é o mais importante, 2 é o segundo mais importante, etc.
Observação: As porcentagens indicam o item selecionado entre os 2 principais.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil | Pesquisa global de atitudes de benefícios de 2024, Brasil

As empresas planejam impulsionar a comunicação e conectar o bem-estar à cultura da empresa para aprimorar a execução do programa



Quais são as principais prioridades da sua organização sobre como ela cumprirá sua estratégia de bem-estar nos próximos três anos?



Comunicação

Melhorar a comunicação sobre os programas oferecidos e usar abordagens personalizadas para ampliar o alcance

61%



Cultura

Criar um ambiente de trabalho que incentive os empregados a viverem de forma saudável

58%



Percepção dos empregados

Contatar regularmente os empregados para avaliar a experiência com o programa de bem-estar

47%



Liderança executiva

Engajar os líderes seniores na governança e promoção do bem-estar

38%

Observação: *Apenas empregadores com operações internacionais ou globais.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil





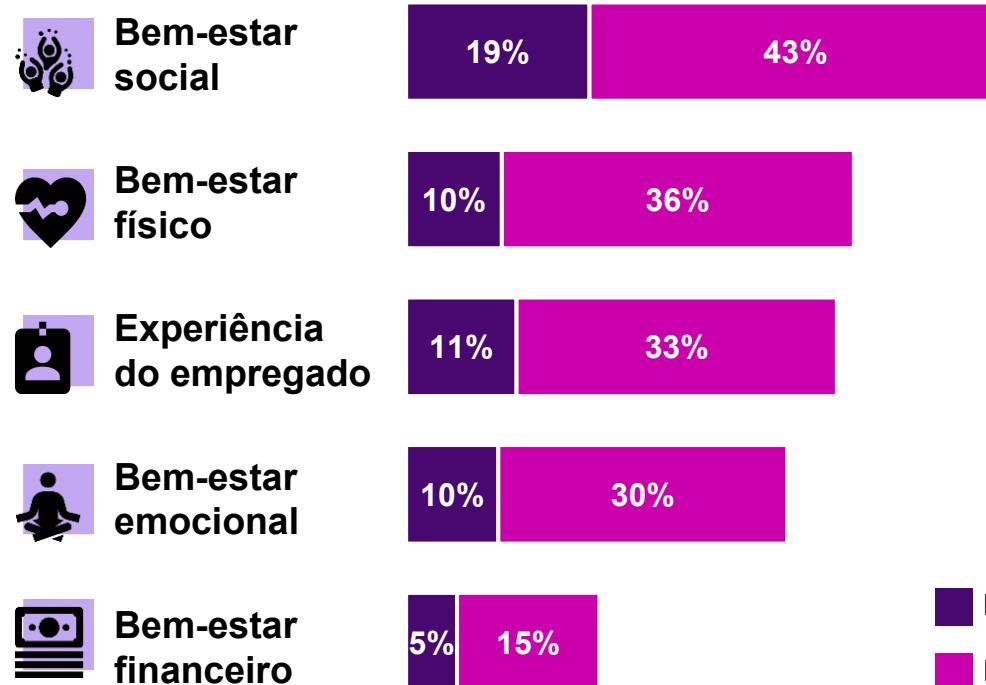
Empresas altamente eficazes em relação
a seus programas de bem-estar

Há oportunidade para melhorar a eficácia dos programas

Empregadores identificam as iniciativas de bem-estar financeiro como menos eficazes



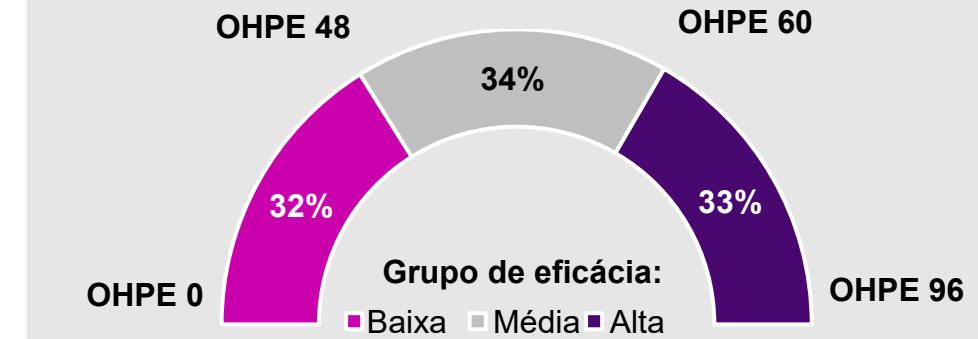
Quão eficazes foram os esforços da sua organização em cada uma das seguintes áreas?



Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, América Latina

Metodologia de eficácia

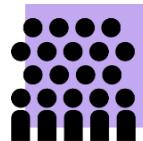
- Avaliamos a eficácia dos programas de bem-estar das empresas usando uma escala de eficácia de 5 pontos com base em 24 perguntas sobre os 4 pilares de bem-estar (físico, emocional, financeiro e social) e experiência do empregado. As respostas a essas 24 perguntas foram combinadas para criar uma pontuação geral de eficácia de saúde e produtividade (em inglês, OHPE - overall health and productivity effectiveness score) com um valor mínimo de 0 e um valor máximo de 96.
- Os respondentes foram divididos em três grupos de tamanho igual com base em suas pontuações de OHPE. As organizações com as pontuações mais altas são consideradas como as que têm os programas de bem-estar mais eficazes.



Empresas altamente eficazes têm maior probabilidade de vincular o bem-estar às suas estratégias de capital humano



Qual das seguintes opções melhor descreve o que sua organização realizou em sua estratégia de bem-estar até hoje?



Base para capital humano

Usar o bem-estar como base para nossa estratégia de capital humano para sinalizar ao mercado sobre o propósito, cultura e valores da organização e para nos diferenciar de outras empresas com as quais competimos por talentos



Incorporar bem-estar à cultura da empresa

Incorporar os programas e práticas de bem-estar na cultura da empresa, demonstrando seu valor através de uma comunicação efetiva aos empregados ao longo do ano



Expandir pilares de bem-estar

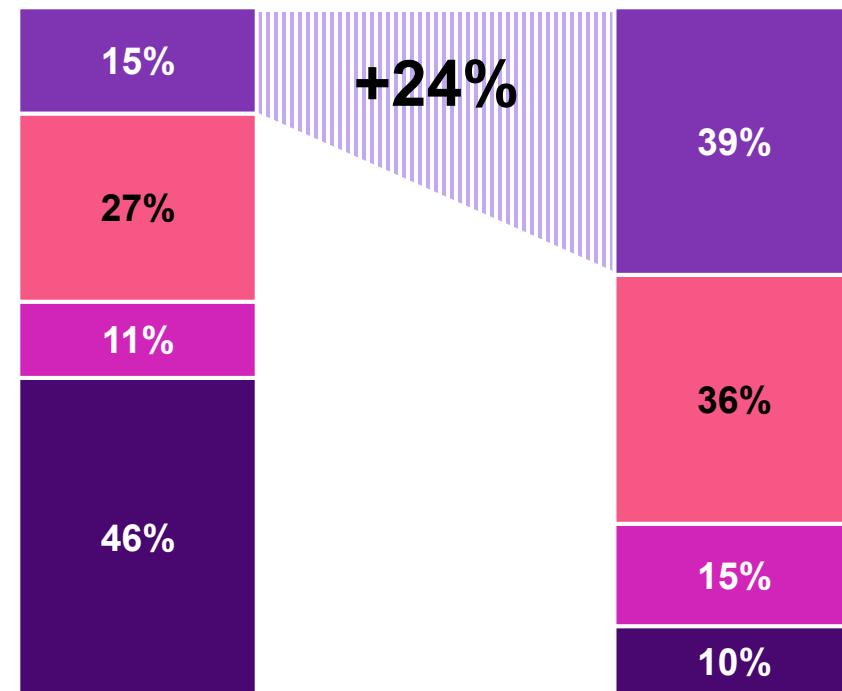
Oferecer uma abordagem abrangente para o bem-estar físico, emocional, financeiro e social por meio de uma estratégia de bem-estar articulada



Foco no físico

Oferecer programas focados apenas em saúde física, segurança e bem-estar (mas sem estratégia formal)

Estratégia de bem-estar hoje



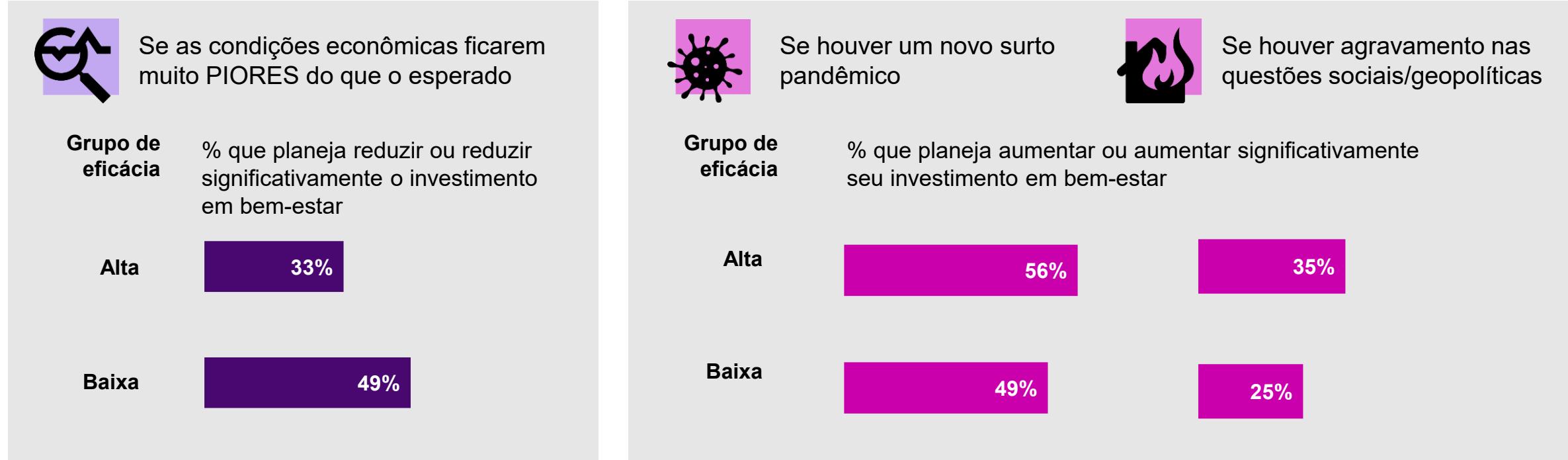
Empresas de
baixa eficiácia

Empresas de
alta eficiácia

Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, América Latina

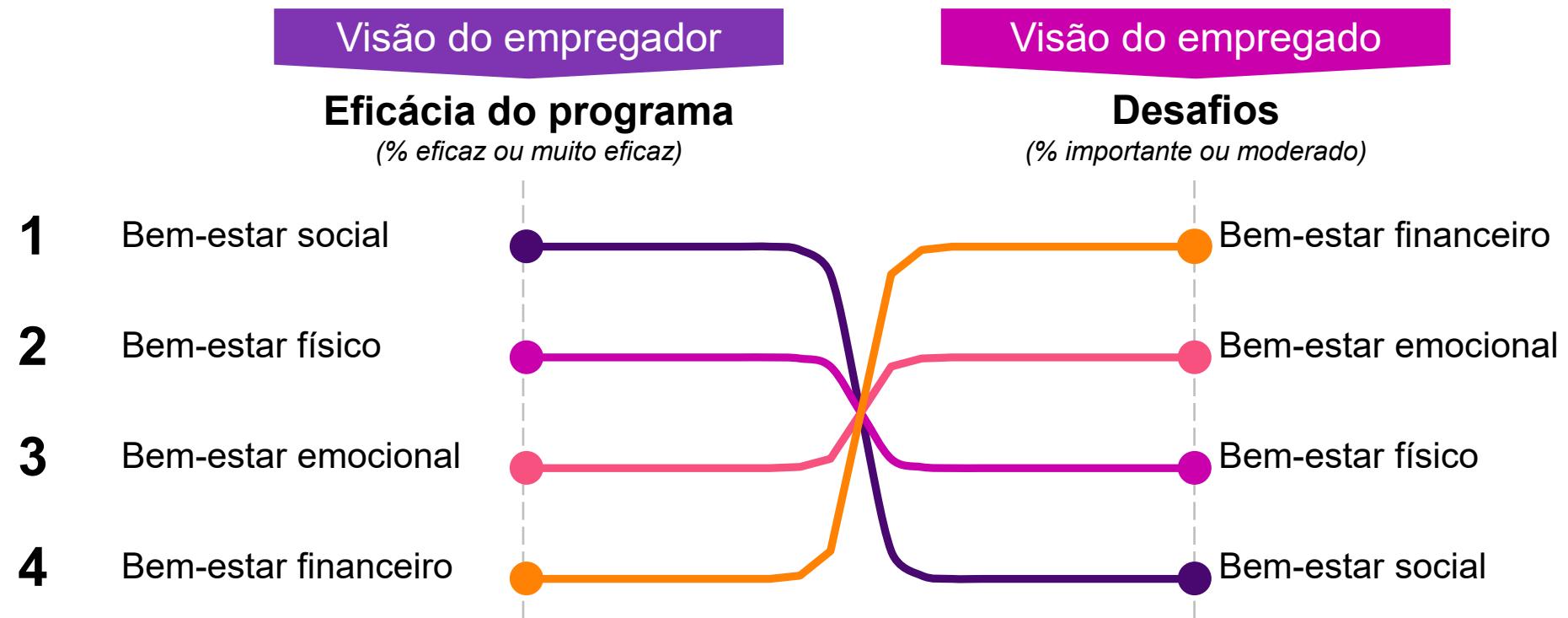
Empresas altamente eficazes têm o compromisso de manter o investimento em seus programas de bem-estar



As empresas altamente eficazes têm menos chances de diminuir seu investimento em bem-estar num momento de recessão econômica e mais chances de aumentar durante uma pandemia ou problemas sociais/geopolíticos

Nota: Os grupos de eficácia são baseados em pontuações autodeclaradas em relação a 24 aspectos dos programas de bem-estar de uma empresa. A alta eficácia reflete as empresas no terço superior; a baixa eficácia reflete as empresas no terço inferior | Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, América Latina

Os empregadores são menos eficazes nas áreas em que os empregados precisam de mais ajuda



Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil | Pesquisa global de atitudes de benefícios de 2024, Brasil

Principais táticas adotadas hoje por empresas altamente eficazes em relação a sua estratégia de bem-estar



Sustentabilidade dos recursos

Integrar o bem-estar aos **principais processos de negócio** e formas de trabalho para garantir que os recursos para o bem-estar sejam mantidos, independentemente das condições do negócio



Priorizar

Estabelecer um mecanismo para **priorizar** programas e avaliar a eficácia contínua



Criar mensagens consistentes

Desenvolver uma **narrativa consistente que conecte líderes, gerentes e empregados**; divulgar **mensagens periódicas dos líderes**; interagir regularmente com os principais **stakeholders do bem-estar**.



Desenvolver estratégia de saúde mental

Adotar uma **estratégia de saúde mental** abrangendo toda a organização, que conte com como os EAPs abordam o bem-estar emocional, social e financeiro e **atuam nos fatores de esgotamento e estresse**



Comunicar e promover a colaboração

Estabelecer um **canal de comunicação** entre os diferentes líderes de bem-estar e **promover a colaboração** entre as diversas iniciativas

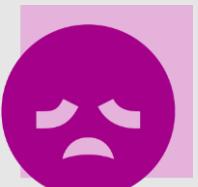
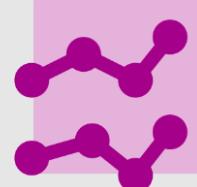


Foco nos gestores

Fornecer **recursos** aos gestores para apoiar o bem-estar dos empregados, incluindo **treinamento e ferramentas** para suporte à saúde mental

As empresas altamente eficazes têm entre 42 e 52 pontos percentuais a mais de probabilidade de tomar medidas em relação a esses itens do que as empresas com baixa pontuação de eficácia.
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, América Latina

Principais táticas que as empresas altamente eficazes estão planejando adotar

	Planejamento	Desenvolver um planejamento para vários anos que se comprometa com as prioridades de bem-estar da organização e conecte empregados, gestores e líderes à estratégia de bem-estar
	Suporte ao bem-estar financeiro	Educar os empregados sobre as diversas questões financeiras que eles podem enfrentar; oferecer coaching para ajudar a desenvolver resiliência financeira ; oferecer suporte personalizado para tomar decisões relacionadas às suas finanças
	Atenção redobrada à saúde	Avaliar e aprimorar as políticas e os procedimentos de resposta a situações de emergência de saúde mental no ambiente de trabalho; oferecer programas para aumentar a resiliência dos empregados ; identificar as causas do estresse e do esgotamento
	Ferramentas e abordagens personalizadas	Usar dados para identificar indivíduos ou subgrupos específicos para personalizar ferramentas e selecionar programas de bem-estar relevantes ou deficiências no atendimento
	Medir, medir, medir	Implementar uma estratégia de monitoramento que utilize uma variedade de métricas financeiras e não financeiras, incluindo métricas de tempo perdido para mensurar o impacto dos programas de saúde e bem-estar
	Conexão com a DEI	Realizar uma revisão dos benefícios relacionados a DEI ; melhorar a experiência dos empregados com deficiências

Observação: Lista baseada na porcentagem de “planejando” ou “considerando” e varia de 25% a 39%.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, América Latina

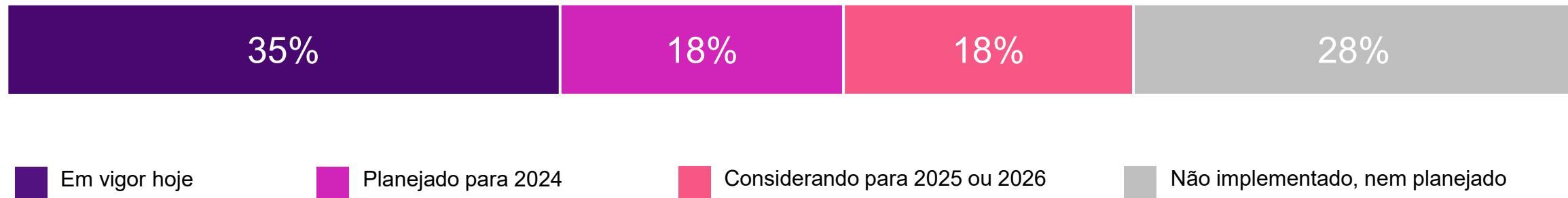


Governança

Poucas empresas têm um planejamento multianual de prioridades de bem-estar



Um terço dos empregadores desenvolveu um plano de ação plurianual com o compromisso de atender às prioridades de bem-estar da organização.



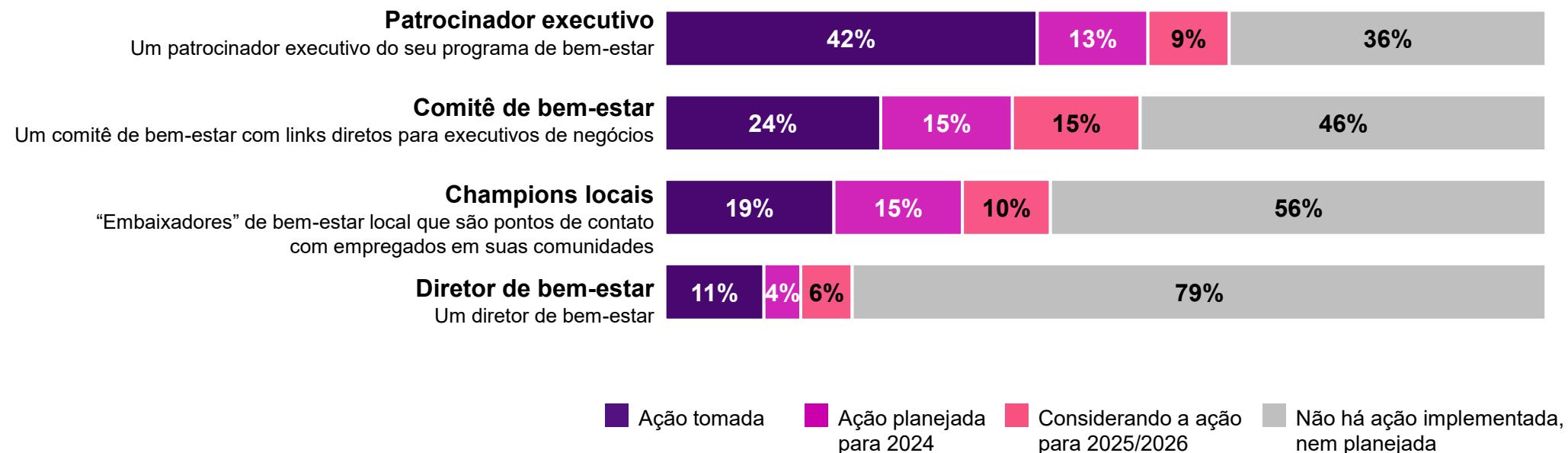
Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

Apoio aos programas de bem-estar



Sua organização tem as seguintes funções para apoiar seu programa de bem-estar?



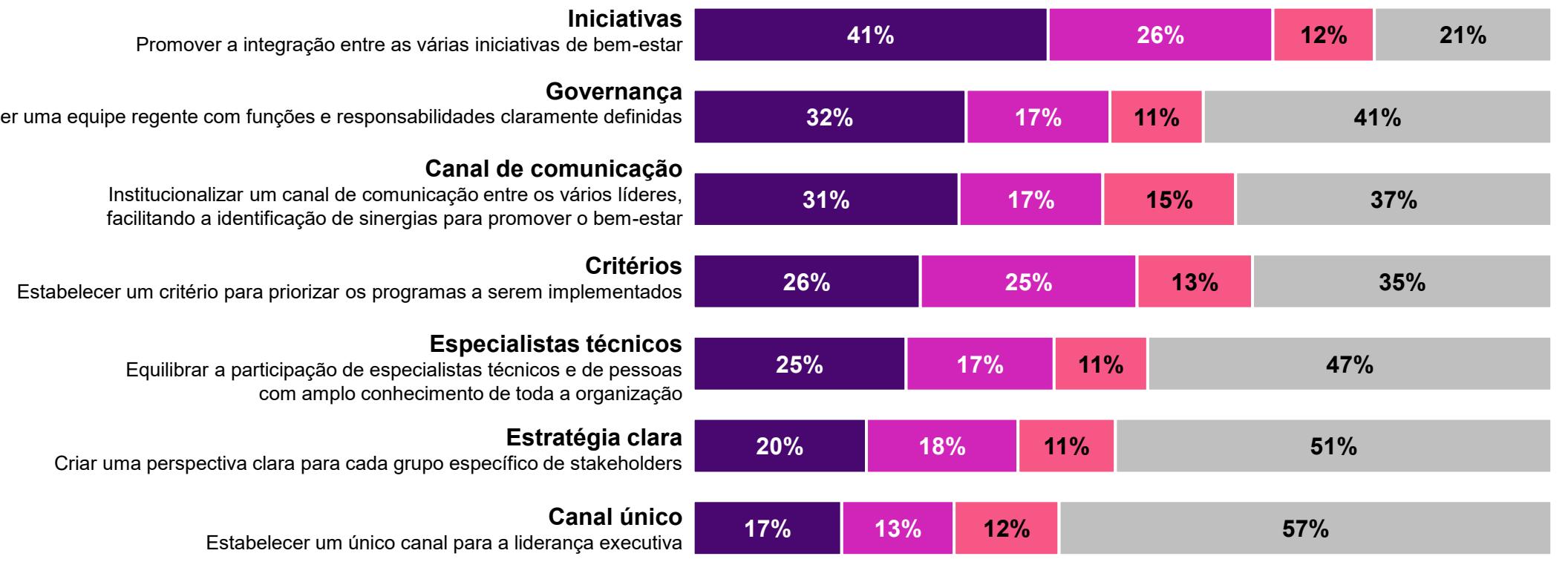
Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

Ações do empregador em torno da governança do programa de bem-estar



Alguma das seguintes opções reflete as ações que sua organização tomou em relação ao seu programa de bem-estar?



■ Ação tomada

■ Ação planejada para 2024

■ Considerando a ação para 2025/2026

■ Não há ação implementada, nem planejada

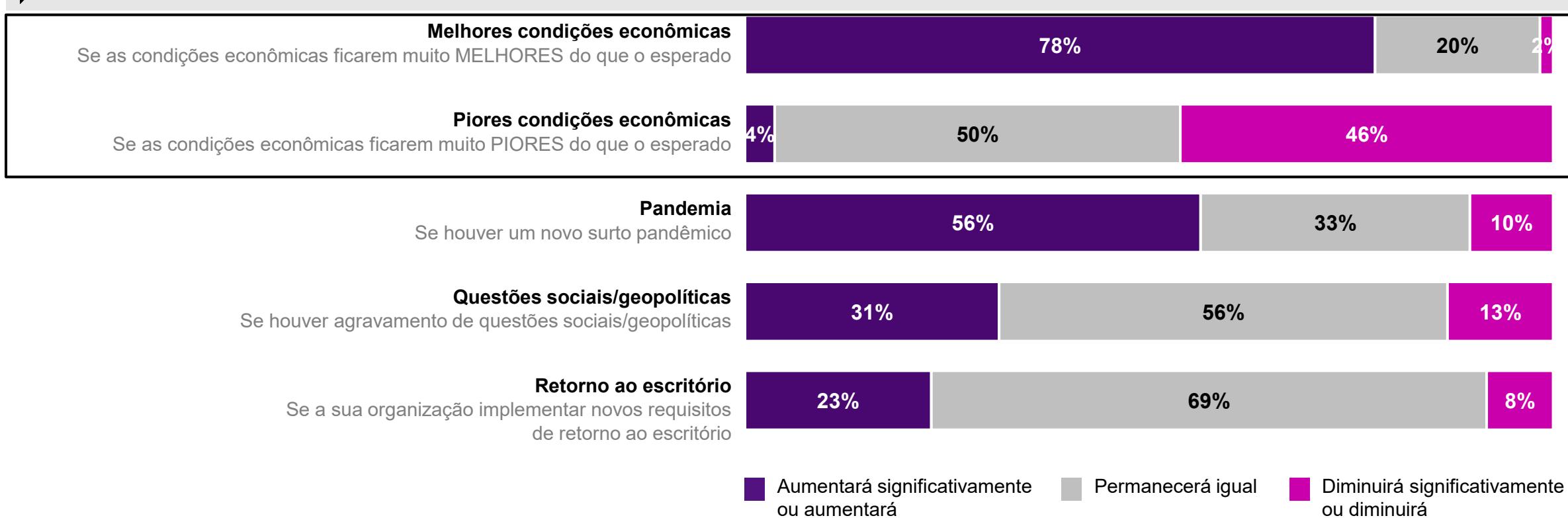
Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

Não é claro como ficará o investimento em programas de bem-estar durante uma crise econômica



Como o investimento da sua organização em programas e iniciativas de bem-estar provavelmente mudará nas seguintes situações?



Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil



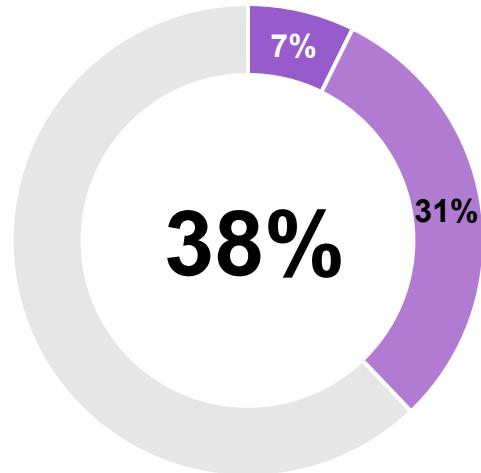
Programas de bem-estar



Eficácia dos esforços em bem-estar físico



Quão eficazes foram os esforços da sua organização em cada uma das seguintes áreas?



dos empregadores são
eficazes em apoiar
o bem-estar físico
de seus empregados

Apoio em caso de doenças

Fornecer apoio aos empregados durante períodos de doença grave/acidentes



Educação sobre riscos de saúde

Conscientizar os empregados sobre seus riscos de saúde



Estilo de vida saudável

Incentivar os empregados a participarem de atividades de estilo de vida saudável



Monitoramento de doenças crônicas

Reducir o impacto da doença crônica em sua população de empregados



Gestão de tempo perdido

Gerenciar o custo de todo o tempo perdido



Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

Bem-estar físico

Táticas e mudanças no programa



Táticas fundamentais

Onde mais de 50% das empresas está agindo

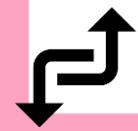
- Desenvolver políticas para minimizar a disseminação de doenças transmissíveis
- Promover exames de saúde recomendados
- Usar comunicação personalizada para incentivar exames e vacinação
- Oferecer programas de gestão de risco de estilo de vida
- Promover o uso de cuidados virtuais



Táticas emergentes

Onde 20% ou mais planejam ou consideram atuar

- Oferecer programas de gestão de risco de estilo de vida
- Oferecer programas que apoiam os empregados com condições clínicas graves
- Oferecer benefícios para segmentos específicos da força de trabalho, que apoiam as metas de DEI*
- Usar dados de sinistros para avaliar a utilização dos serviços
- Melhorar o ambiente físico para incentivar alimentação saudável



Mudanças

Teve um crescimento ou declínio importante nos últimos 4 anos



Garantir que as políticas apoiam os empregados que estão passando por uma doença grave



Oferecer programas que apoiam os empregados com condições clínicas graves



Promover o uso de cuidados virtuais



Oferecer programas de gestão de risco de estilo de vida

Observação: *Apenas mercados avançados.

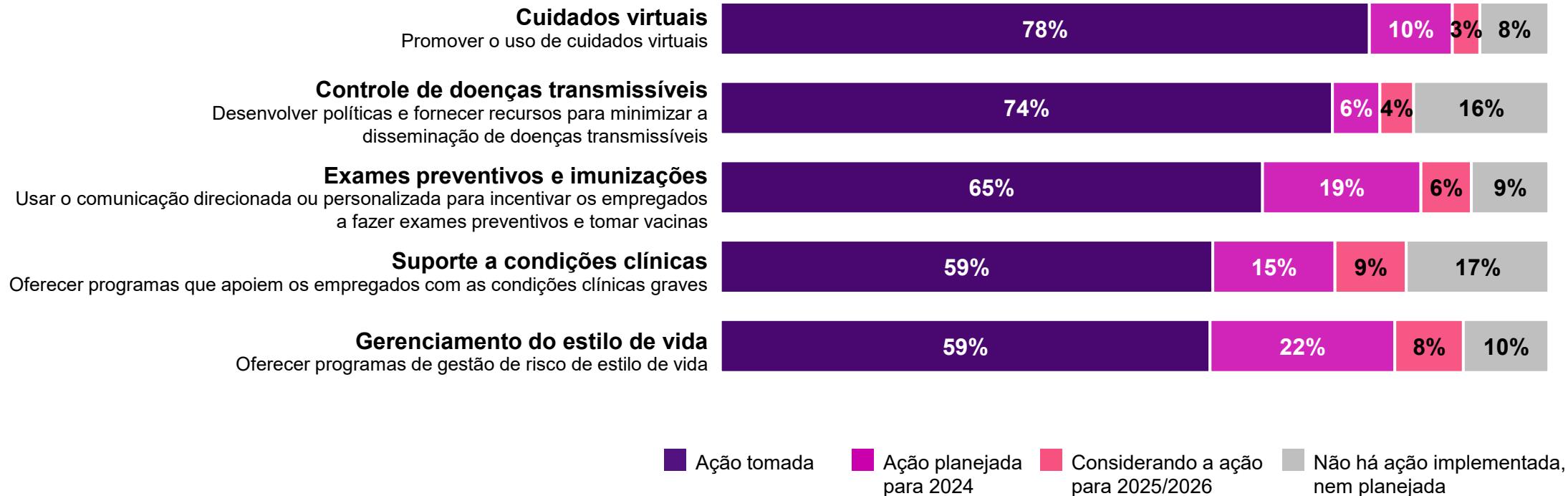
Fonte: Pesquisa diagnóstica de bem-estar de 2024, América Latina



Ações do empregador em torno do bem-estar físico



Bem-estar físico: quais ações específicas sua organização tomou para melhorar o bem-estar físico dos empregados?



Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

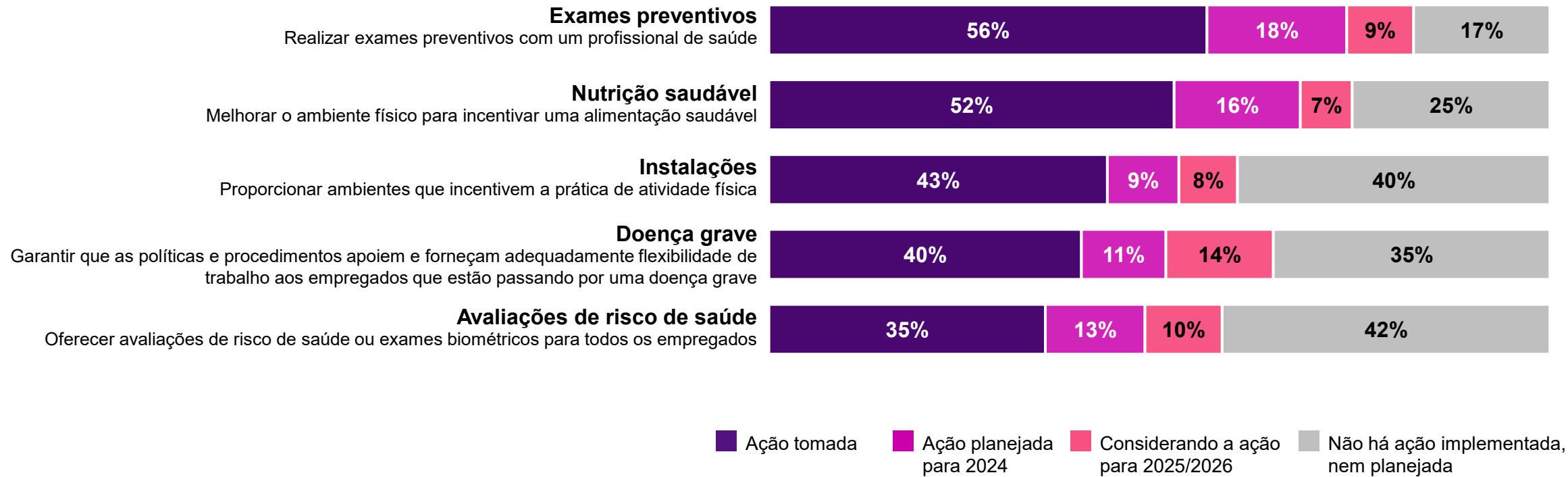
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil



Ações do empregador em torno do bem-estar físico



Bem-estar físico: Que ações específicas a sua organização tomou para melhorar o bem-estar físico dos empregados?



Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

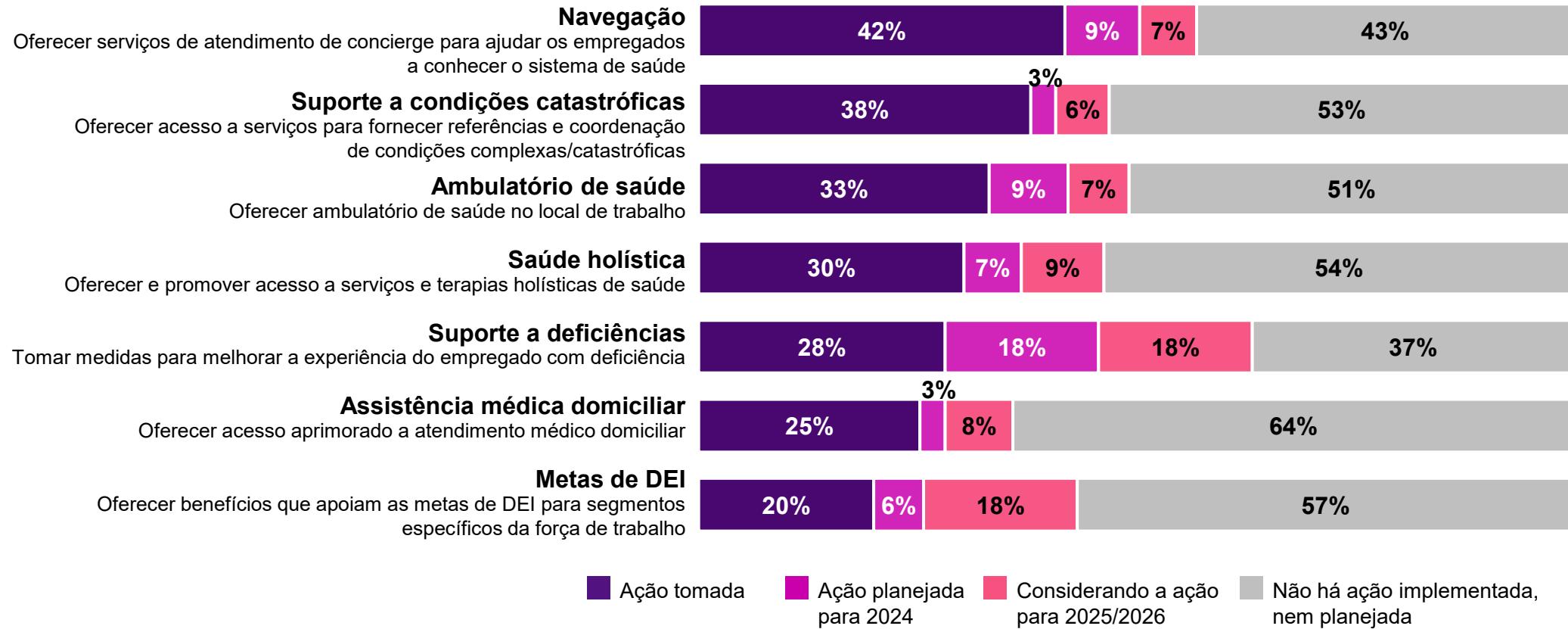
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil



Ações do empregador em torno do bem-estar físico



Bem-estar físico: quais ações específicas sua organização tomou para melhorar o bem-estar físico dos empregados?



Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

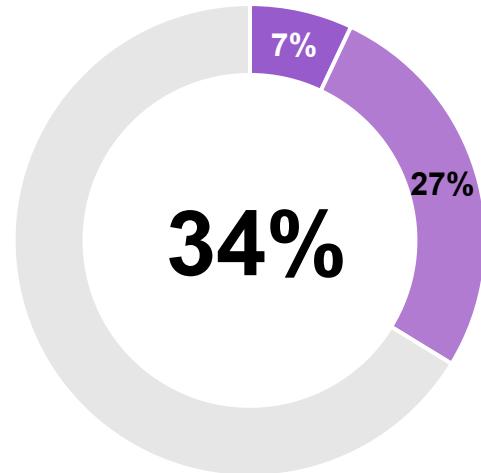
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil



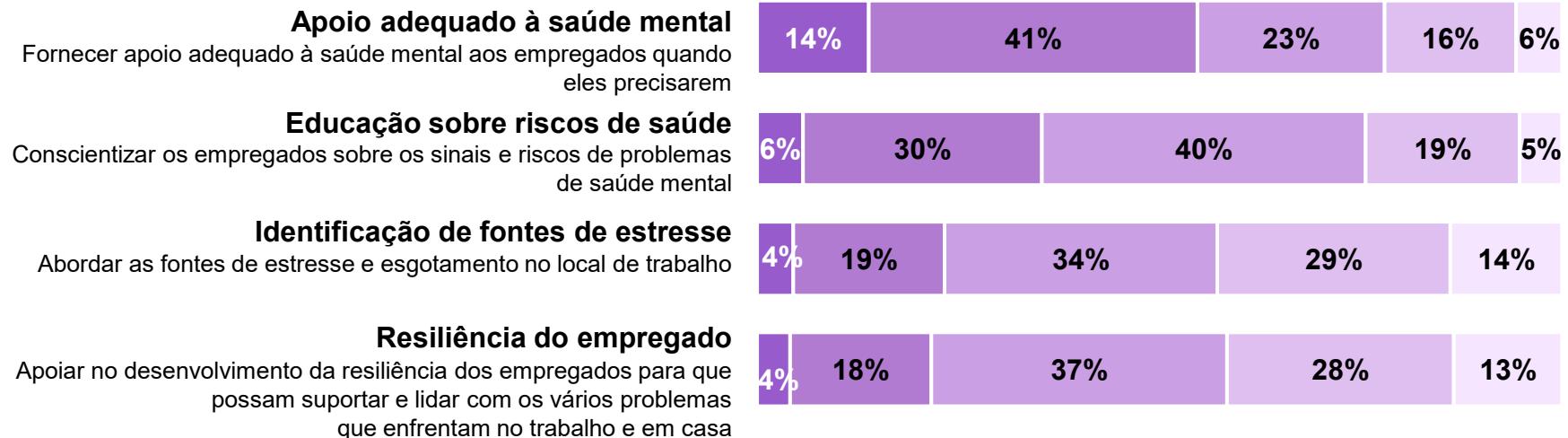
Eficácia dos esforços em bem-estar emocional



Quão eficazes foram os esforços da sua organização em cada uma das seguintes áreas?



dos empregadores são eficazes em apoiar o bem-estar emocional de seus empregados



Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

Bem-estar emocional

Táticas e mudanças no programa



Táticas fundamentais

Onde mais de 50% das empresas está agindo

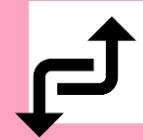
- Usar campanhas para abordar o estigma em torno de problemas de saúde mental
- Oferecer aconselhamento para auxiliar nas questões de saúde mental
- Fornecer soluções de cuidados virtuais para questões de saúde mental
- Oferecer cobertura para acessar serviços clínicos de saúde mental
- Incorporar a segurança psicológica na cultura da empresa



Táticas emergentes

Onde 20% ou mais planejam ou consideram atuar

- Fornecer treinamento aos gestores para identificar e apoiar empregados com problemas de saúde mental
- Oferecer soluções para lidar com os gatilhos do sofrimento emocional
- Fornecer programas para desenvolver a resiliência dos empregados
- Ter uma estratégia/plano de ação de saúde mental única em toda a organização
- Adotar medidas para identificar as principais causas de estresse e esgotamento da sua força de trabalho*



Mudanças

Teve um crescimento ou declínio importante nos últimos 4 anos



Incorporar a segurança psicológica na cultura da empresa



Oferecer aconselhamento para auxiliar nas questões de saúde mental



Implementar ou redesenhar o EAP para melhor abordar o bem-estar emocional, social e financeiro



Usar campanhas para abordar o estigma em torno de problemas de saúde mental



Ter uma estratégia/plano de ação de saúde mental única em toda a organização

Observação: *Apenas mercados avançados.

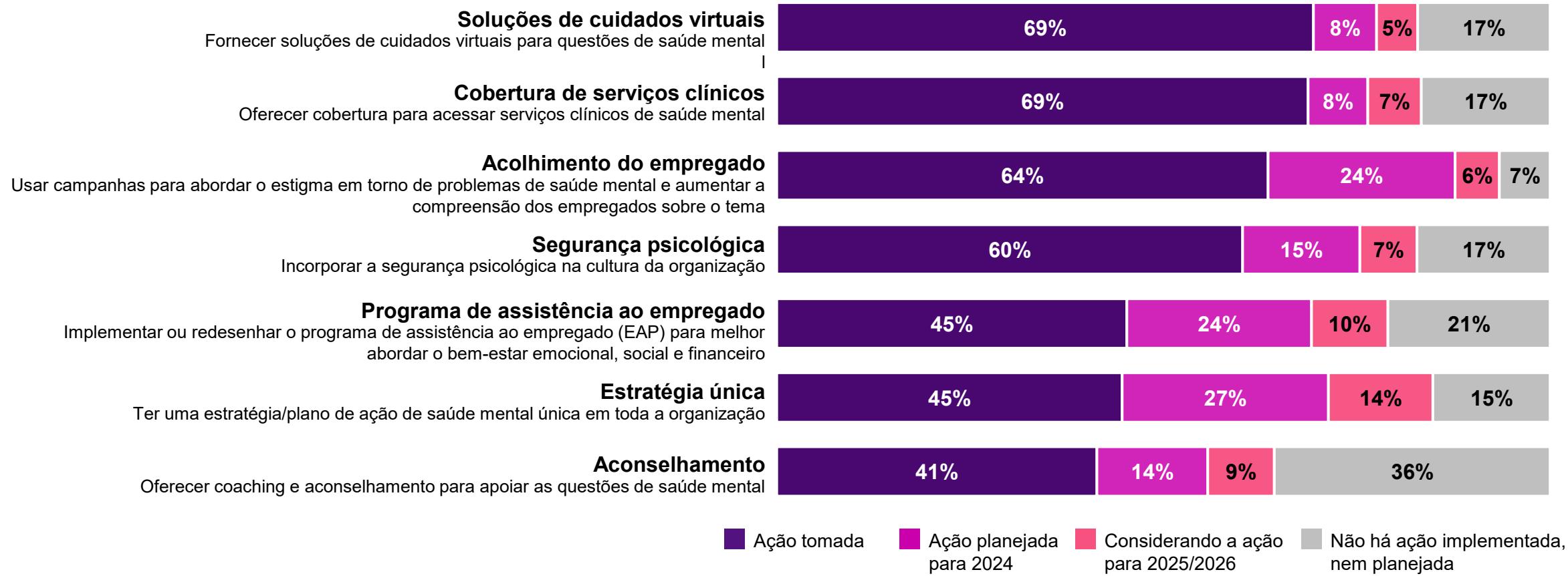
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, América Latina



Ações do empregador em torno do bem-estar emocional



Bem-estar emocional: Quais ações específicas sua organização tomou para melhorar o bem-estar emocional dos empregados?



Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

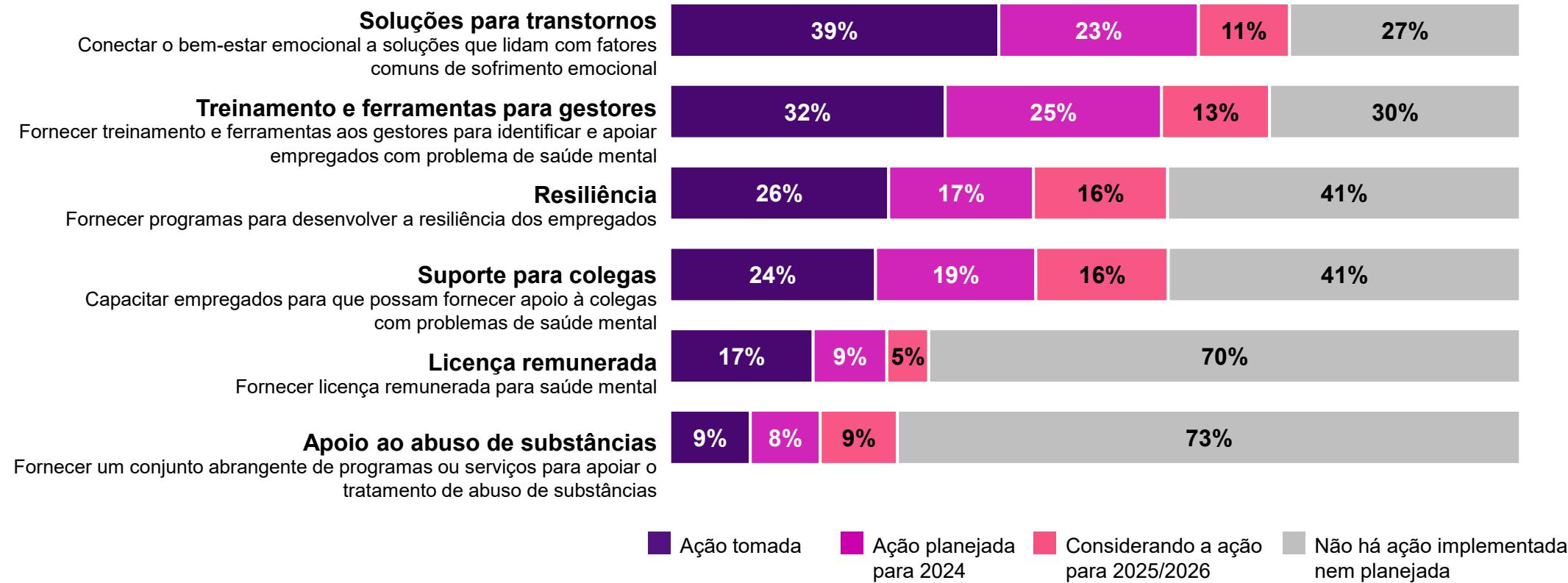
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil



Ações do empregador em torno do bem-estar emocional



Bem-estar emocional: Quais ações específicas sua organização tomou para melhorar o bem-estar emocional dos empregados?



Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

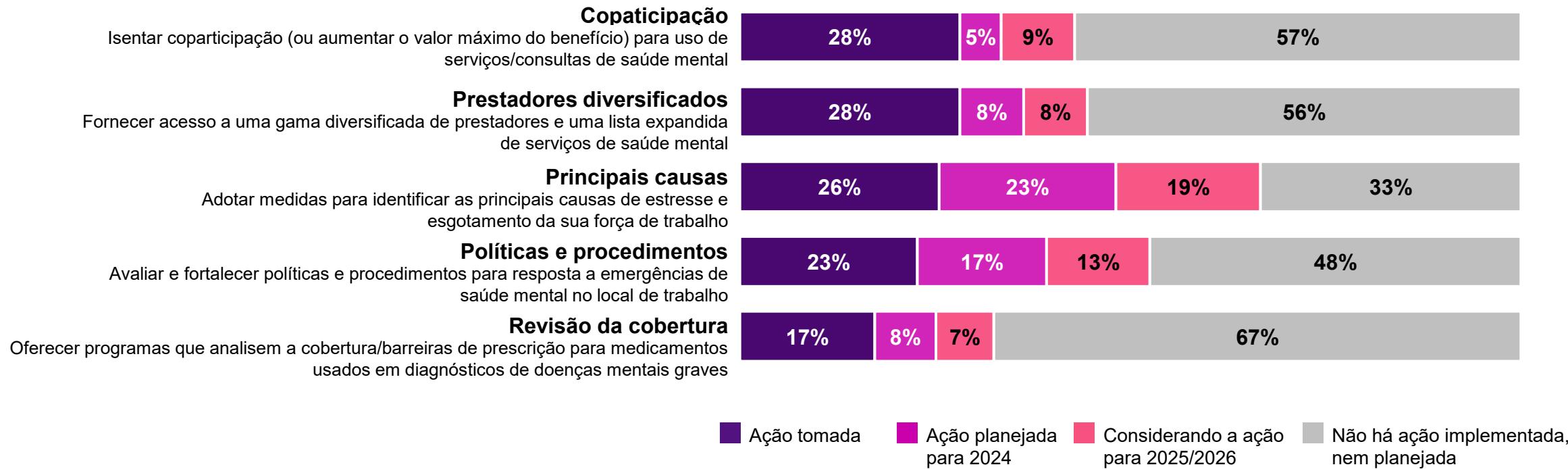
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil



Ações do empregador em torno do bem-estar emocional



Bem-estar emocional: Quais ações específicas sua organização tomou para melhorar o bem-estar emocional dos empregados?



Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

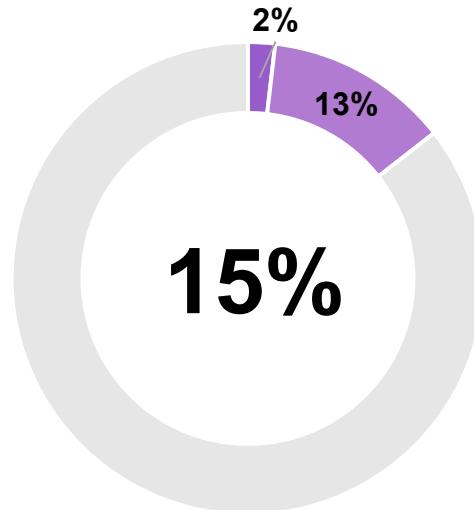
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil



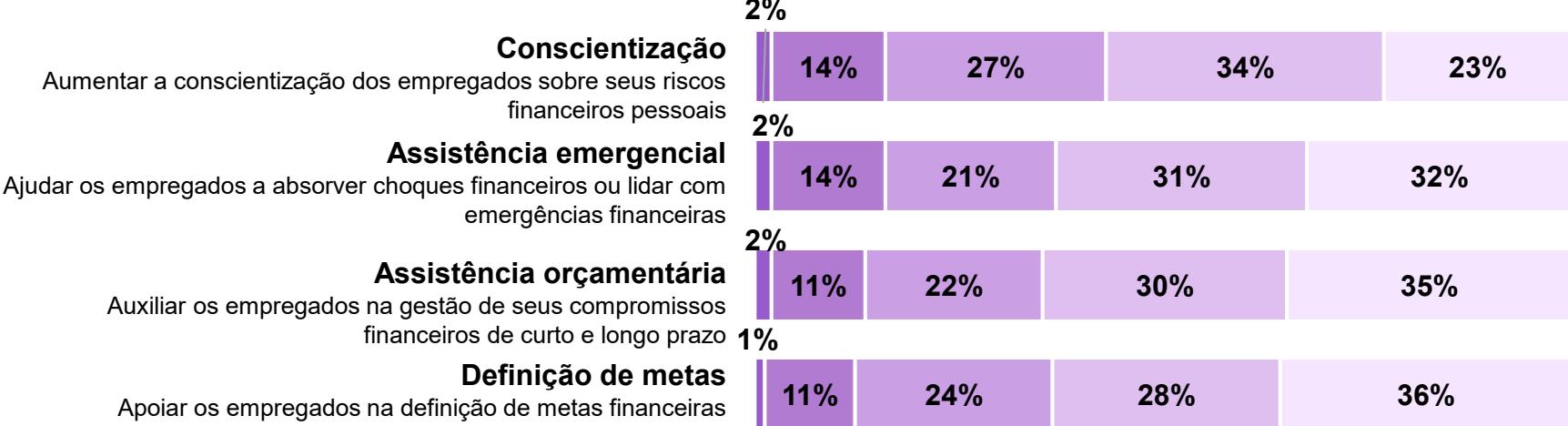
Eficácia dos esforços de bem-estar financeiro



Quão eficazes foram os esforços da sua organização em cada uma das seguintes áreas?



dos empregadores são eficazes em apoiar o bem-estar financeiro de seus empregados



Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

Bem-estar financeiro

Táticas e mudanças no programa



Táticas fundamentais

Onde mais de 40% das empresas está agindo

- Fornecer seguro de vida e invalidez além do mínimo obrigatório
- Oferecer e promover soluções para melhorar o acesso dos empregados aos fundos de emergência*



Táticas emergentes

Onde 20% ou mais planejam ou consideram atuar

- Oferecer orientação e suporte a decisões para ajudar a maximizar os programas em vigor
- Oferecer coaching para ajudar a desenvolver habilidades de resiliência financeira
- Educar os empregados sobre as várias questões financeiras que eles podem enfrentar
- Avaliar a viabilidade de benefícios que se conectem a uma estratégia mais ampla de DEI*
- Oferecer suporte personalizado para tomar decisões financeiras



Mudanças

Teve um crescimento ou declínio importante nos últimos 4 anos



Fornecer seguro de vida e invalidez além do mínimo obrigatório



Permitir que os empregados reduzam/interrompam contribuições ou saquem fundos de seus planos de aposentadoria



Educar os empregados sobre as várias questões financeiras que eles podem enfrentar



Oferecer suporte personalizado para tomar decisões financeiras

Observação: *Apenas mercados avançados.

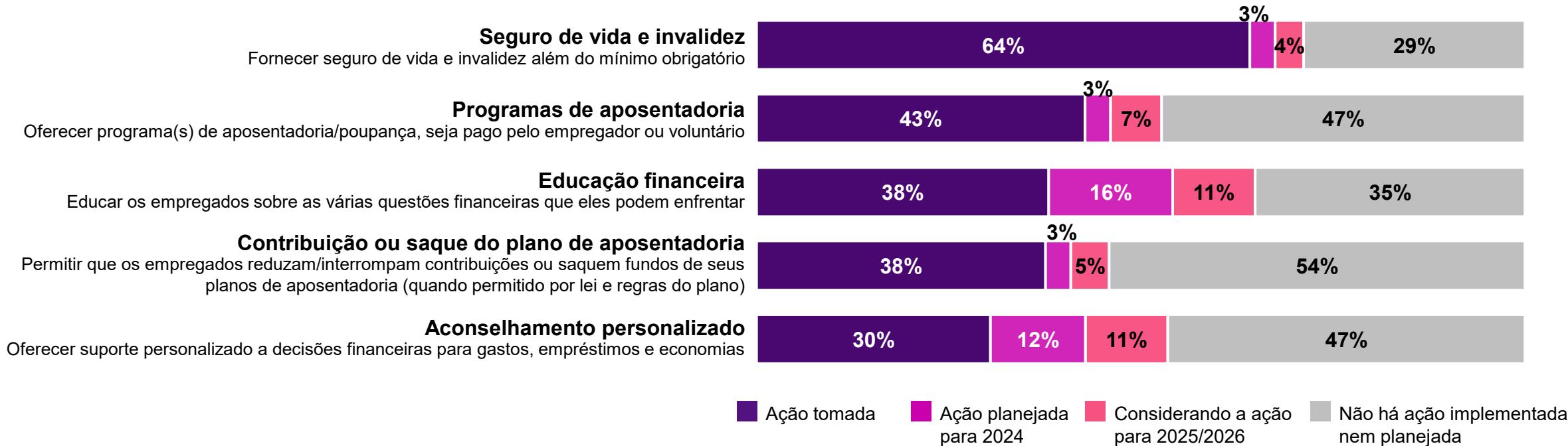
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, América Latina



Ações do empregador em torno do bem-estar financeiro



Bem-estar financeiro: Quais ações específicas sua organização tomou para melhorar o bem-estar financeiro dos empregados?



Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

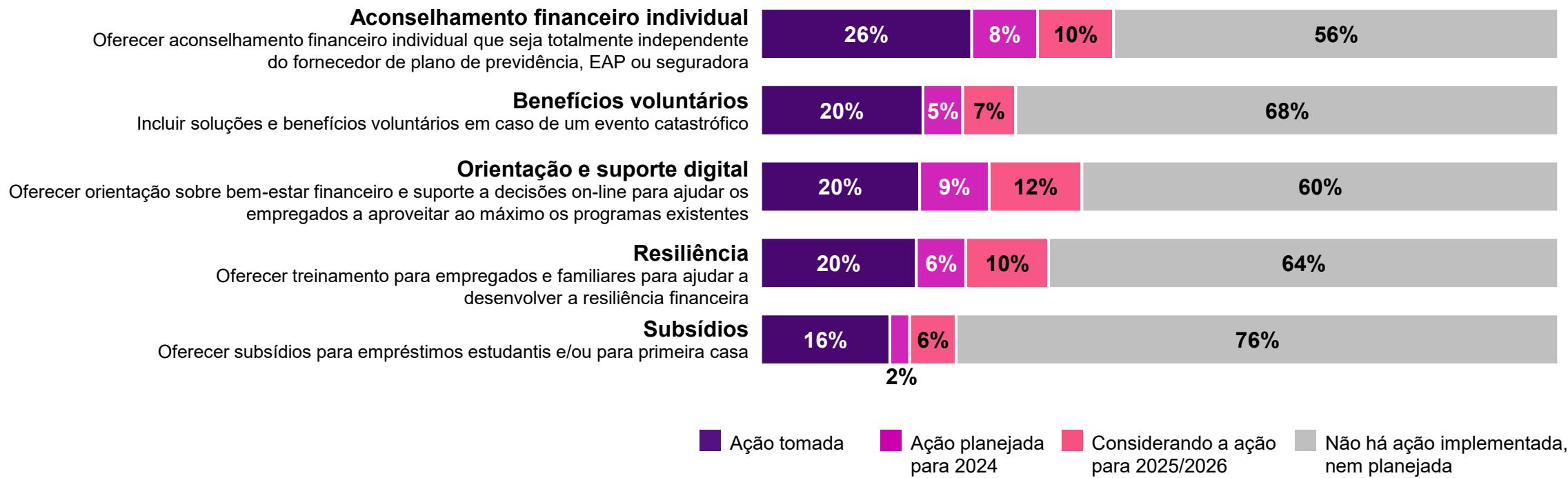
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil



Ações do empregador em torno do bem-estar financeiro



Bem-estar financeiro: Quais ações específicas sua organização tomou para melhorar o bem-estar financeiro dos empregados?



Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil



Ações do empregador em torno do bem-estar financeiro



Bem-estar financeiro: Quais ações específicas sua organização tomou para melhorar o bem-estar financeiro dos empregados?



■ Ação tomada

■ Ação planejada para 2024

■ Considerando a ação para 2025/2026

■ Não há ação implementada, nem planejada

Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

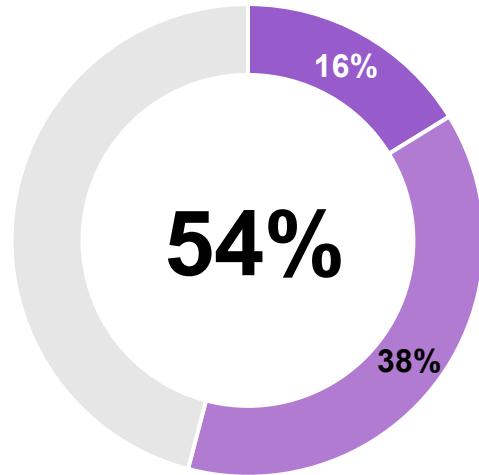
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil



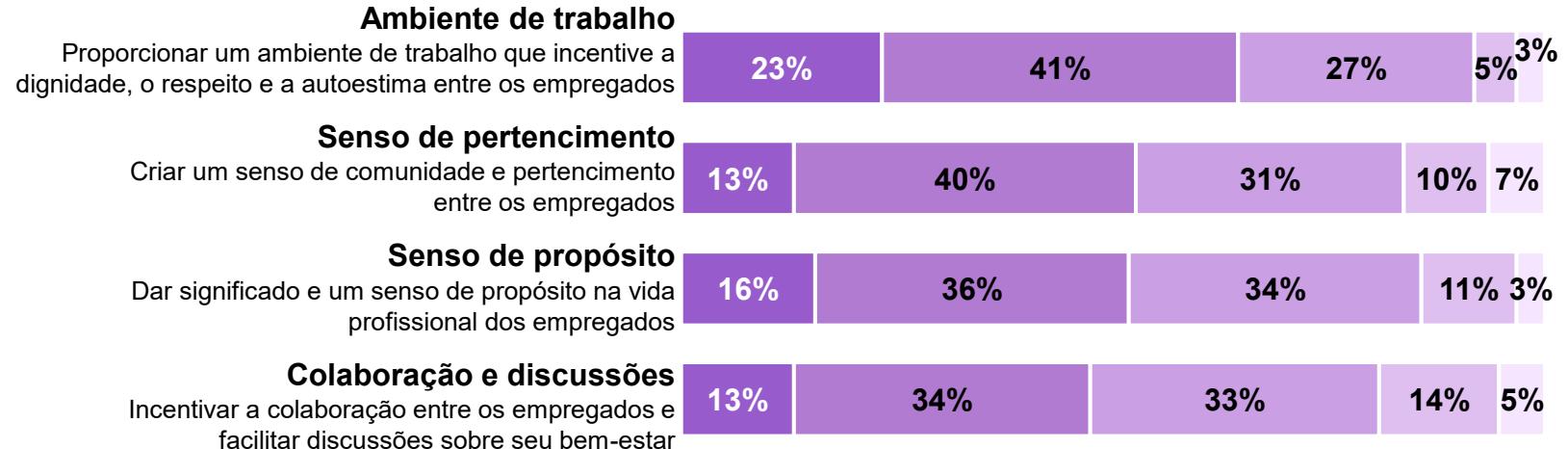
Eficácia dos esforços de bem-estar social



Quão eficazes foram os esforços da sua organização em cada uma das seguintes áreas?



dos empregadores são eficazes em apoiar o bem-estar social de seus empregados



Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

Bem-estar social

Táticas e mudanças no programa



Táticas fundamentais

Onde mais de 50% das empresas está agindo

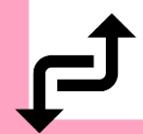
- Agendar visita de líderes aos locais de trabalho para eventos de conexão social
- Usar as mídias sociais para comunicar casos de sucesso e aumentar o engajamento em atividades de bem-estar
- Usar ferramentas digitais para apoiar as interações nos diferentes modelos de trabalho
- Patrocinar atividades de voluntariado nas comunidades locais



Táticas emergentes

Onde 20% ou mais planejam ou consideram atuar

- Conectar-se regularmente com os principais stakeholders do bem-estar
- Integrar programas de bem-estar e reconhecimento para incentivar e premiar uma cultura de bem-estar*
- Integrar o bem-estar à estratégia de responsabilidade social/ sustentabilidade corporativa da organização*
- Implementar iniciativas de DEI para aumentar a conscientização e promover o diálogo de inclusão e pertencimento



Mudanças

Teve um crescimento ou declínio importante nos últimos 4 anos



Promover conexões sociais por meio de eventos regulares



Integrar o bem-estar à estratégia de responsabilidade social/ sustentabilidade corporativa da organização*



Patrocinar atividades de voluntariado nas comunidades locais



Implementar iniciativas de DEI para aumentar a conscientização e promover o diálogo de inclusão e pertencimento

Observação: *Apenas mercados avançados.

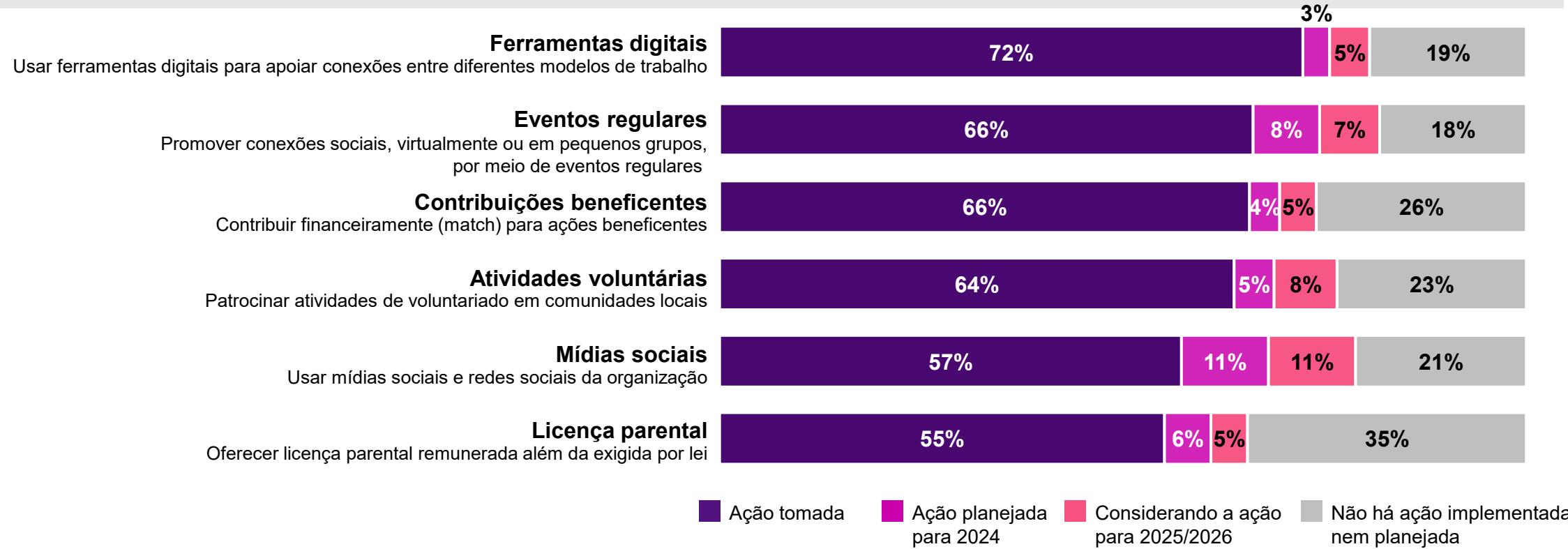
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, América Latina



Ações do empregador em torno do bem-estar social



Bem-estar social: Quais ações específicas a sua organização tomou para melhorar o bem-estar social dos empregados?



Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

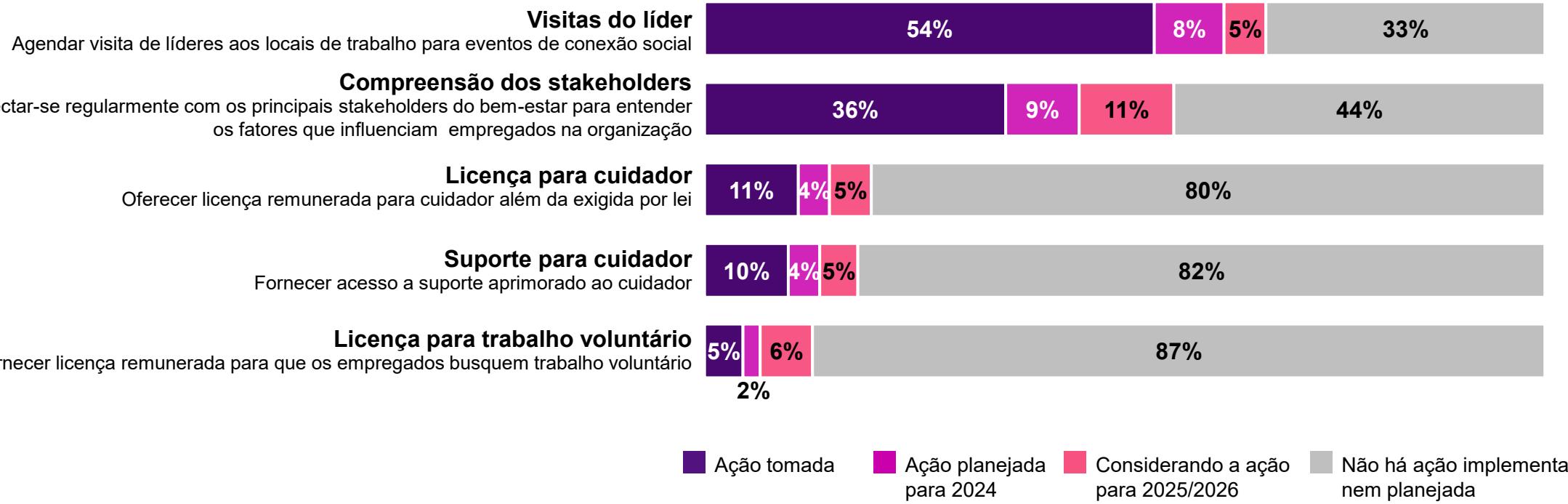
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil



Ações do empregador em torno do bem-estar social



Bem-estar social: Quais ações específicas a sua organização tomou para melhorar o bem-estar social dos empregados?



Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

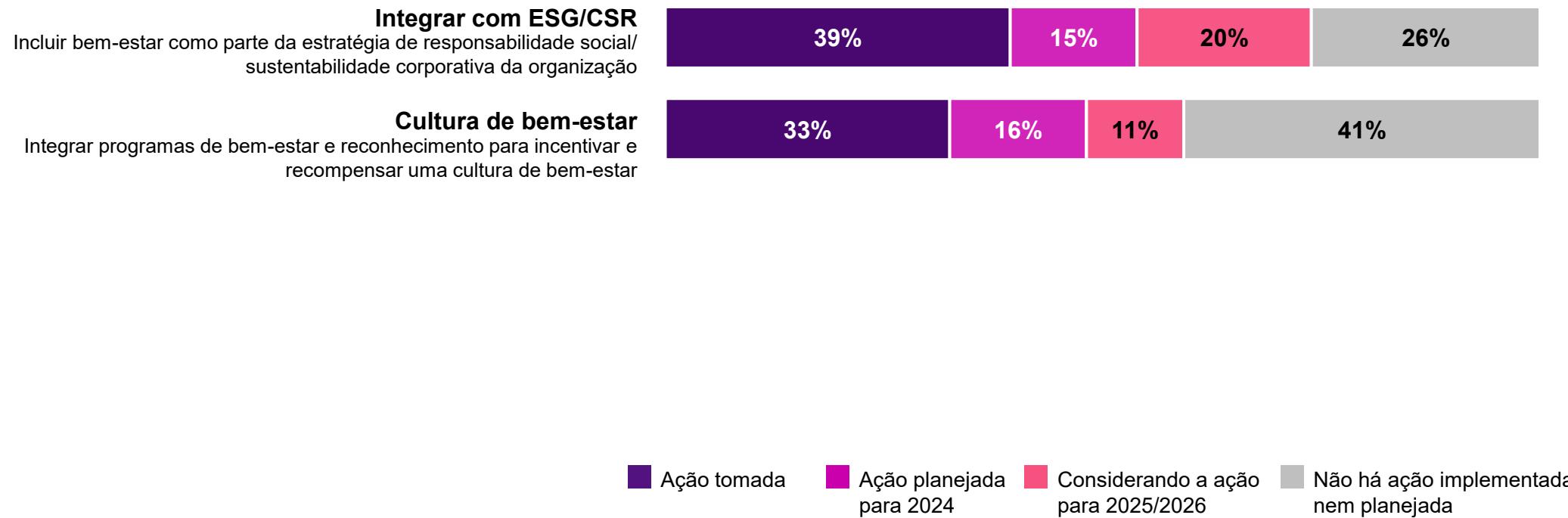
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil



Ações do empregador em torno do bem-estar social



Bem-estar social: Quais ações específicas a sua organização tomou para melhorar o bem-estar social dos empregados?



Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

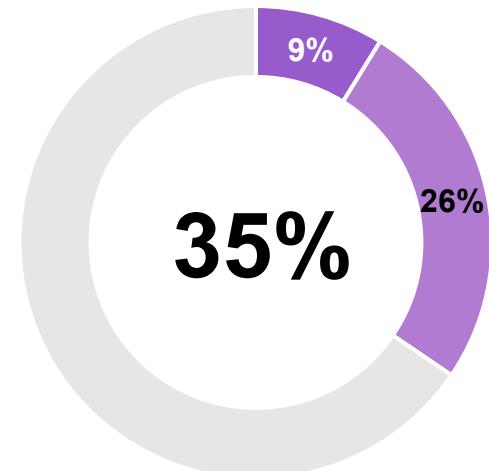


Experiência do empregado

Eficácia dos esforços de experiência do empregado



Quão eficazes foram os esforços da sua organização em cada uma das seguintes áreas?



dos empregadores
são eficazes na
experiência do empregado

Avaliação de feedback
Avaliar o feedback dos empregados regularmente por meio da escuta e de outros canais de feedback



Cultura de bem-estar
Cultivar um ambiente onde o bem-estar é apoiado por gestores e líderes



Tecnologia
Adotar novas tecnologias, plataformas digitais e recursos para melhorar a experiência do empregado e apoiar no engajamento e na avaliação do programa



Conscientização e engajamento
Promover a conscientização e o engajamento dos empregados em programas de bem-estar



Supporte
Apoiar empregados fora do local de trabalho ou em um ambiente de trabalho remoto



Avaliação de desempenho
Avaliar o desempenho e o impacto de seus vários programas no bem-estar dos empregados



Identificação
Identificar necessidades específicas dos diferentes segmentos da força de trabalho e usar abordagens direcionadas para impulsionar o engajamento dos empregados



■ 5 - Muito eficaz ■ 4 - Eficaz

■ 3 - Moderadamente eficaz

■ 2 - Pouco eficaz

■ 1 - Nada eficaz

Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

Experiência do empregado

Táticas e mudanças no programa



Táticas fundamentais

Onde mais de 50% das empresas está agindo

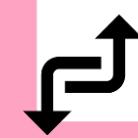
- Comunicar-se regularmente com os empregados sobre seu bem-estar
- Adaptar programas para permitir o acesso e uso em casa ou para empregados em trabalho remoto
- Oferecer oportunidades regulares para os empregados se requalificarem
- Oferecer acordos de trabalho flexíveis para permitir que os empregados gerenciem compromissos de trabalho e pessoais



Táticas emergentes

Onde 30% ou mais planejam ou consideram atuar

- Ter uma estratégia de mensuração em vigor que estabeleça objetivos plurianuais
- Estabelecer processos de integração e indicação para parcerias com fornecedores*
- Enviar mensagens regulares dos líderes sobre a importância do bem-estar
- Conectar metas e objetivos de DEI com a estratégia de bem-estar
- Ter um hub digital que integre políticas internas, informações e soluções de fornecedores, que permita personalizar a comunicação de acordo com as necessidades

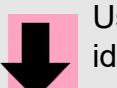


Mudanças

Teve um crescimento ou declínio importante nos últimos 4 anos



Comunicar-se regularmente com os empregados sobre seu bem-estar



Usar estratégias de escuta para identificar as necessidades de bem-estar entre os diferentes grupos de pessoas



Oferecer licença parental remunerada além da exigida por lei



Patrocinar campanhas de bem-estar

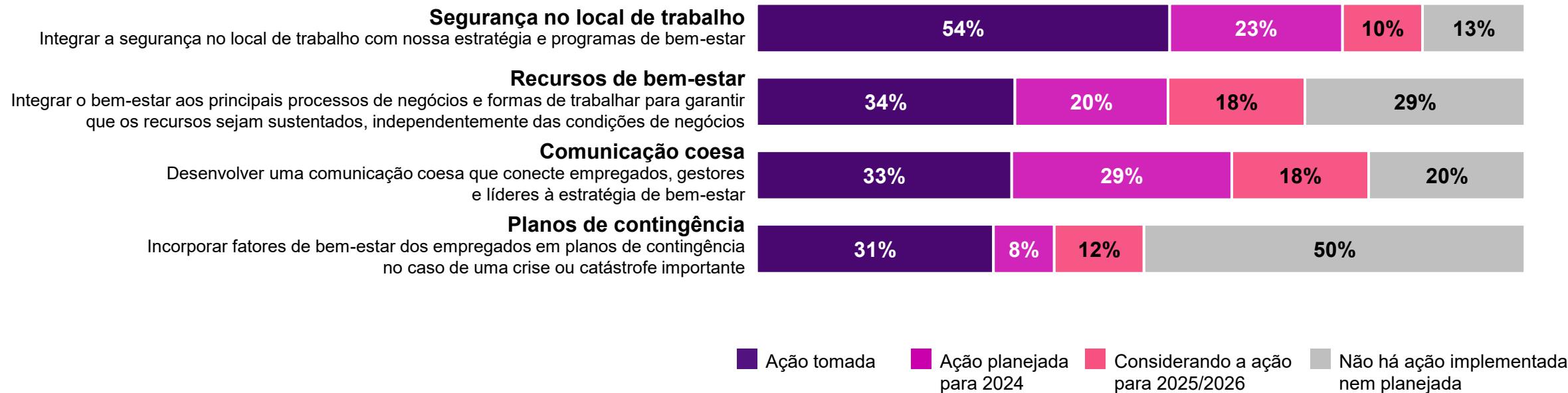
Observação: *Apenas mercados avançados.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, América Latina

Ações do empregador em torno da experiência do empregado



De quais das seguintes maneiras a sua organização está aprimorando a experiência do empregado e promovendo uma cultura de bem-estar na sua organização?



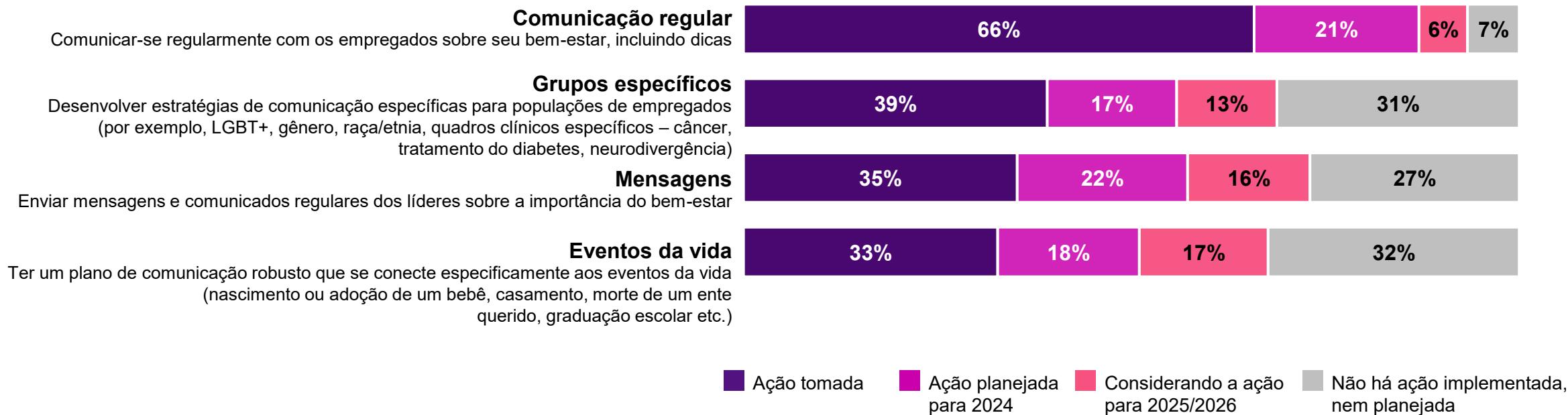
Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

Ações do empregador em torno da experiência do empregado



De quais das seguintes maneiras a sua organização está aprimorando a experiência do empregado e promovendo uma cultura de bem-estar na sua organização?



Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

Ações do empregador em torno da experiência do empregado



De quais das seguintes maneiras a sua organização está aprimorando a experiência do empregado e promovendo uma cultura de bem-estar na sua organização?



█ Ação tomada
 █ Ação planejada para 2024
 █ Considerando a ação para 2025/2026
 █ Não há ação implementada, nem planejada

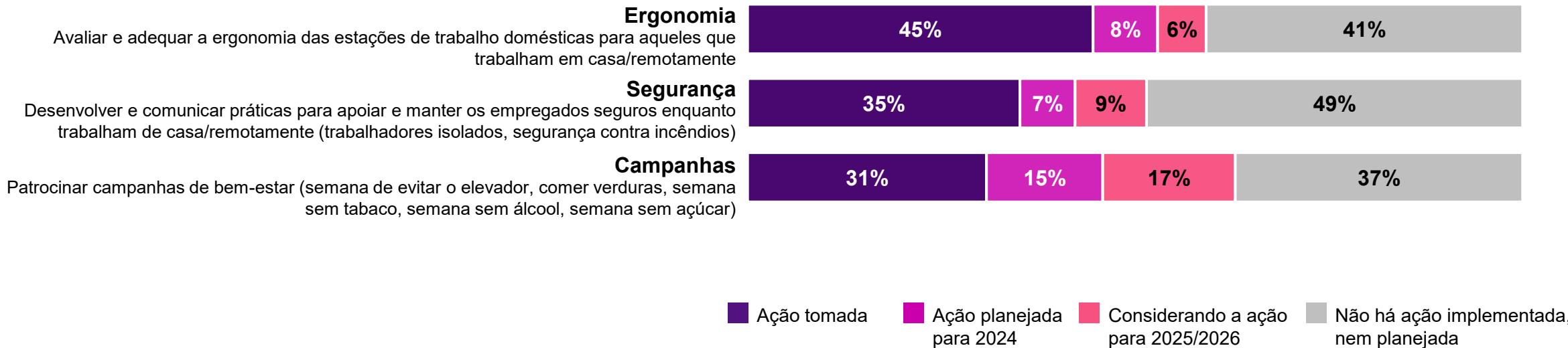
Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

Ações do empregador em torno da experiência do empregado



De quais das seguintes maneiras a sua organização está aprimorando a experiência do empregado e promovendo uma cultura de bem-estar na sua organização?



Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

Ações do empregador em torno da experiência do empregado



De quais das seguintes maneiras a sua organização está aprimorando a experiência do empregado e promovendo uma cultura de bem-estar na sua organização?

Recursos

Fornecer recursos aos gestores para apoiar o bem-estar dos empregados (por exemplo, treinamento focado no gerente, ferramentas e hub de comunicação digital para ajudar a identificar riscos)



Líderes seniores

Responsabilizar os líderes seniores pelos resultados de bem-estar organizacional



Principais indicadores de desempenho

Definir indicadores-chave de desempenho relacionados ao bem-estar para líderes e gestores e implementar um processo de acompanhamento rigoroso para avaliar o progresso



Mensuração

Mensurar o apoio do gestor ao bem-estar dos empregados



■ Ação tomada

■ Ação planejada para 2024

■ Considerando a ação para 2025/2026

■ Não há ação implementada, nem planejada

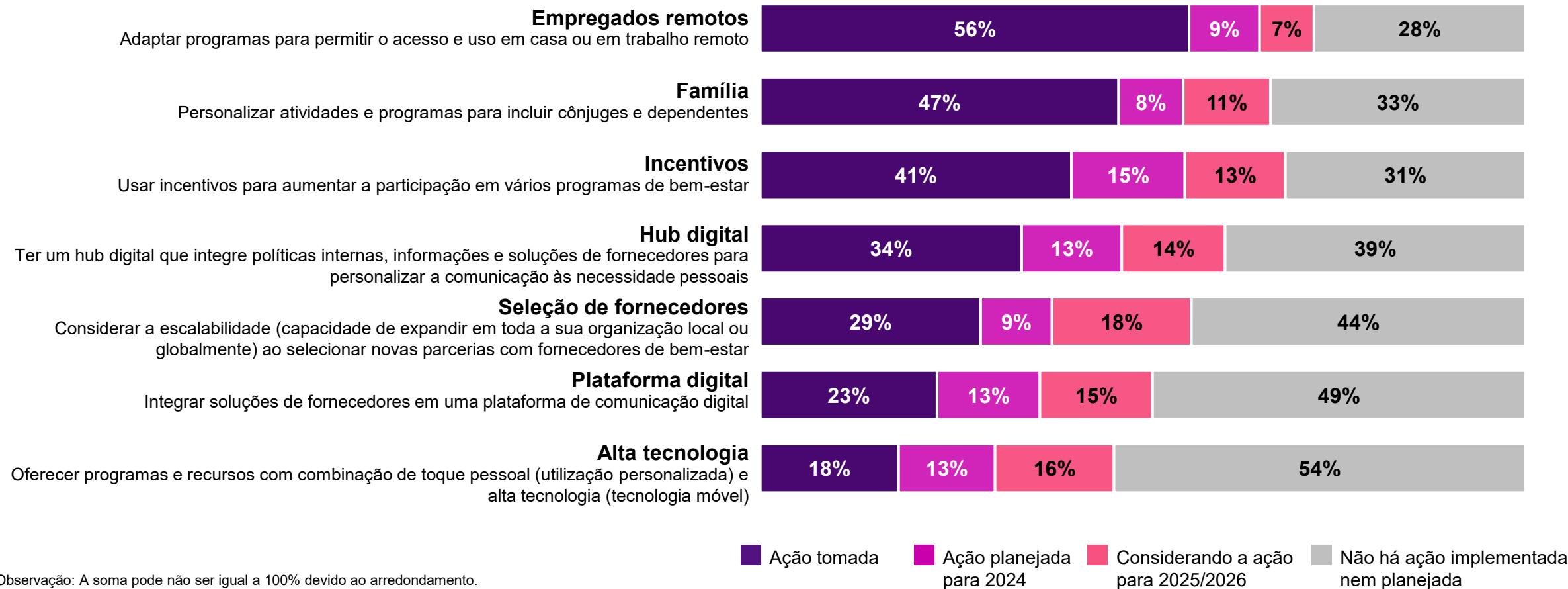
Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

Ações do empregador em torno da experiência do empregado



De quais das seguintes maneiras a sua organização está aprimorando a experiência do empregado e promovendo uma cultura de bem-estar na sua organização?



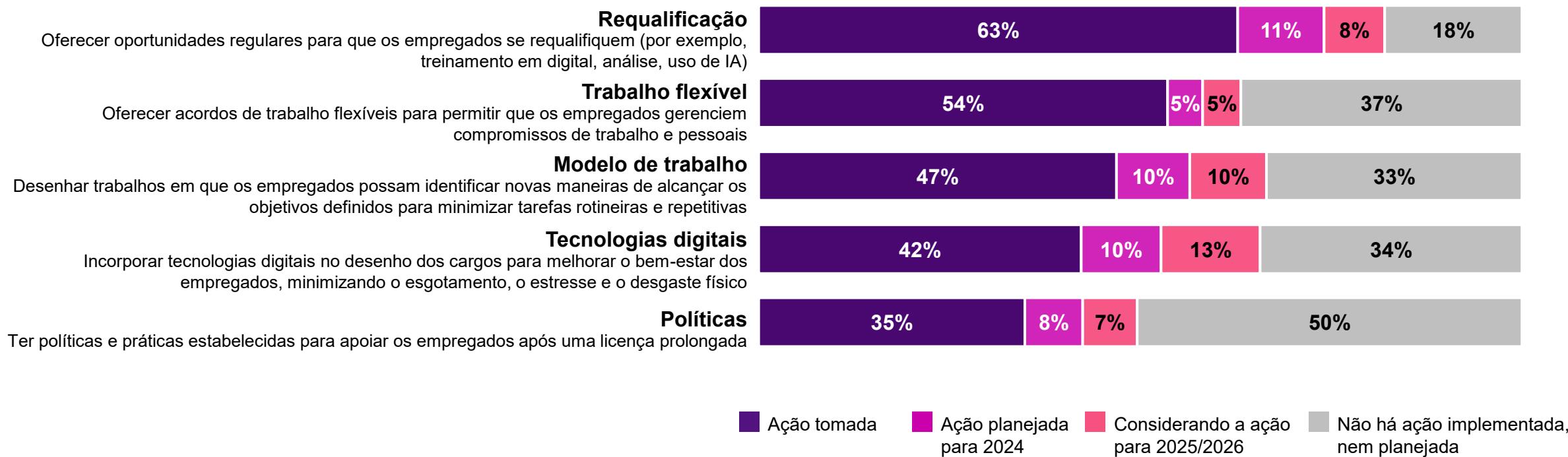
Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

Ações do empregador em torno da experiência do empregado



De quais das seguintes maneiras a sua organização está aprimorando a experiência do empregado e promovendo uma cultura de bem-estar na sua organização?



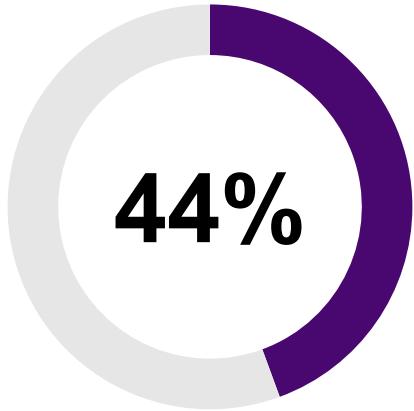
Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

Grupos organizados por identidade são os grupos de recursos de empregados mais populares



Qual dos seguintes tipos de grupos de recursos de empregados (ERGs) sua empresa patrocina?*



Dois em 5
empregadores oferecem
ERGs ou outros grupos de
afinidade no local de trabalho
ou virtualmente para apoiar o
bem-estar dos empregados



Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento. *Com base em empregadores que patrocinam grupos de recursos de empregados (ERGs) ou outros grupos de afinidade no local ou virtualmente para apoiar o bem-estar dos empregados.
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

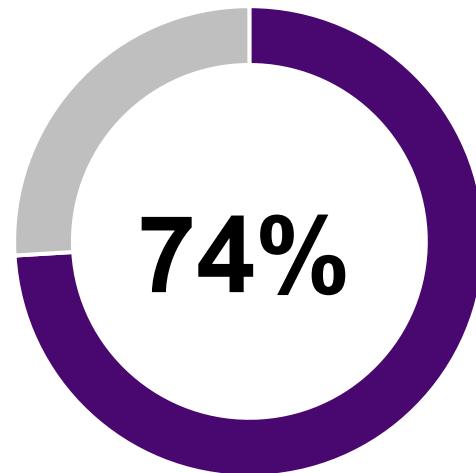
Três quartos das empresas alinham seus ERGs com a estratégia de bem-estar e de DEI



Até que ponto os itens a seguir se aplicam aos ERGs de sua organização?*

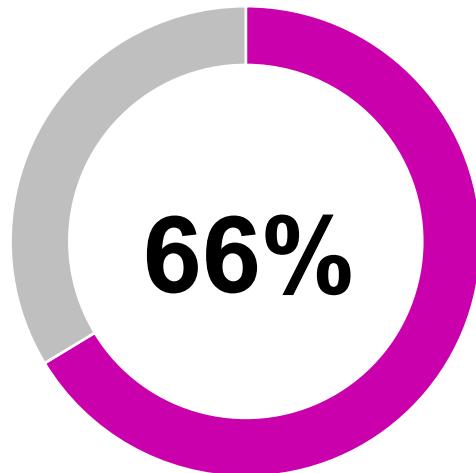
Missão e metas

A missão e as metas dos nossos ERGs estão alinhadas com o bem-estar e a estratégia de DEI da nossa organização



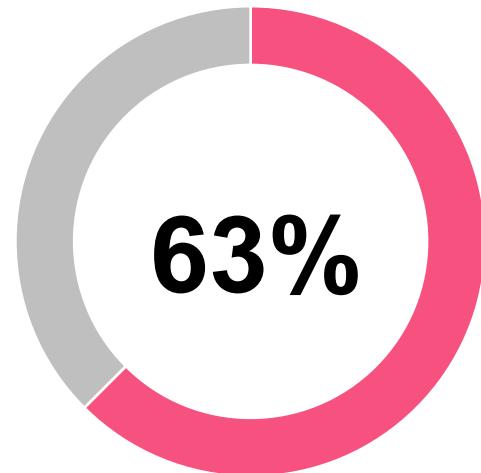
Ações e recomendações

As ações e recomendações dos ERGs estão conectadas ao nosso programa de bem-estar



Engajamento

Têm um envolvimento significativo dos empregados

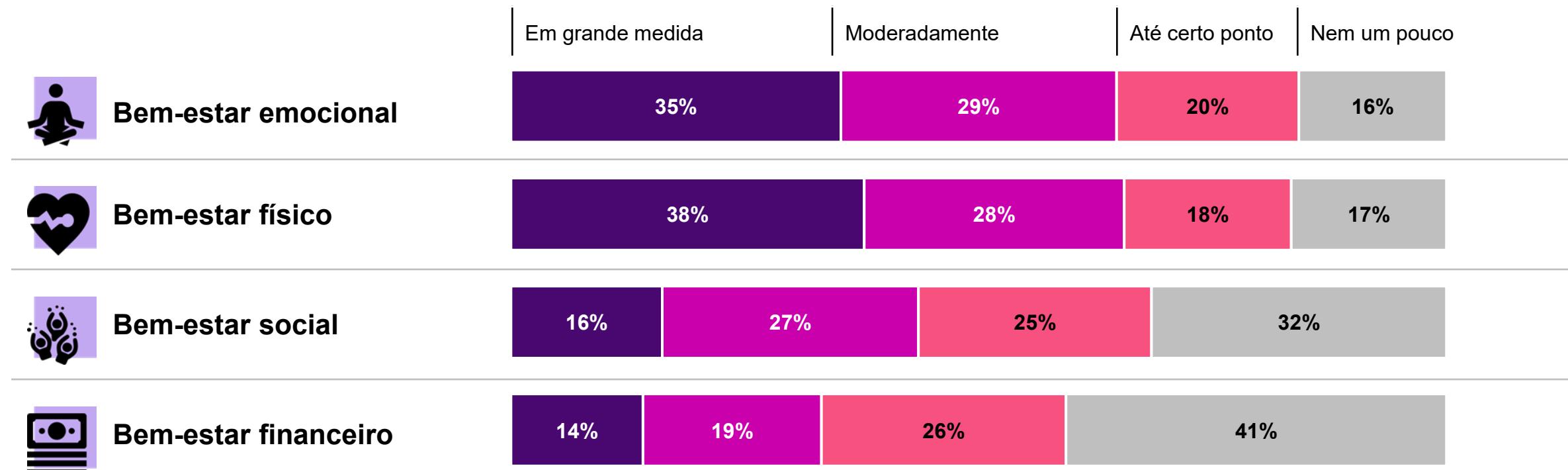


Observação: As porcentagens indicam “em grande medida” ou “em medida moderada”. *Com base em empregadores que patrocinam ERGs ou outros grupos de afinidade no local ou virtualmente para apoiar o bem-estar dos empregados.
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

O nível de oferta de aplicativos de bem-estar varia



Em que medida sua organização oferece e promove o uso de aplicativos digitais nas seguintes áreas?



Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

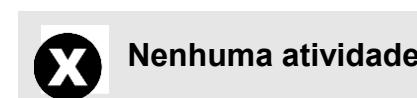
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil



Análise, insights e relatórios

Mensurar a eficácia dos programas de bem-estar

Blocos de construção da atividade ao impacto nos negócios



Nenhuma atividade

- Nenhuma atividade realizada para mensurar a eficácia dos programas de bem-estar



Métricas de atividade

- Relatórios isolados com base nos dados e normas do fornecedor de bem-estar (participação, pontuação de risco, resultados)
- Normalmente não está vinculado a metas ou resultados de benefícios mais amplos



Métricas de bem-estar

- Métricas de bem-estar focadas em quatro pilares (físico, financeiro, emocional e social)
- Vinculado a metas de benefícios mais amplos



Métricas de cultura

- Conectando a participação e os resultados de bem-estar a métricas mais amplas de capital humano (por exemplo, adesão da liderança)



Link para o desempenho dos negócios

- Amplo conjunto de métricas de VOI conectadas a métricas de desempenho de negócios
- Inclusão de métricas de desempenho de bem-estar nas avaliações do líder
- Alinhamento com ESG



Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

Avaliação do programa de bem-estar



Até que ponto os seguintes itens se aplicam à avaliação da sua organização dos seus programas de bem-estar?



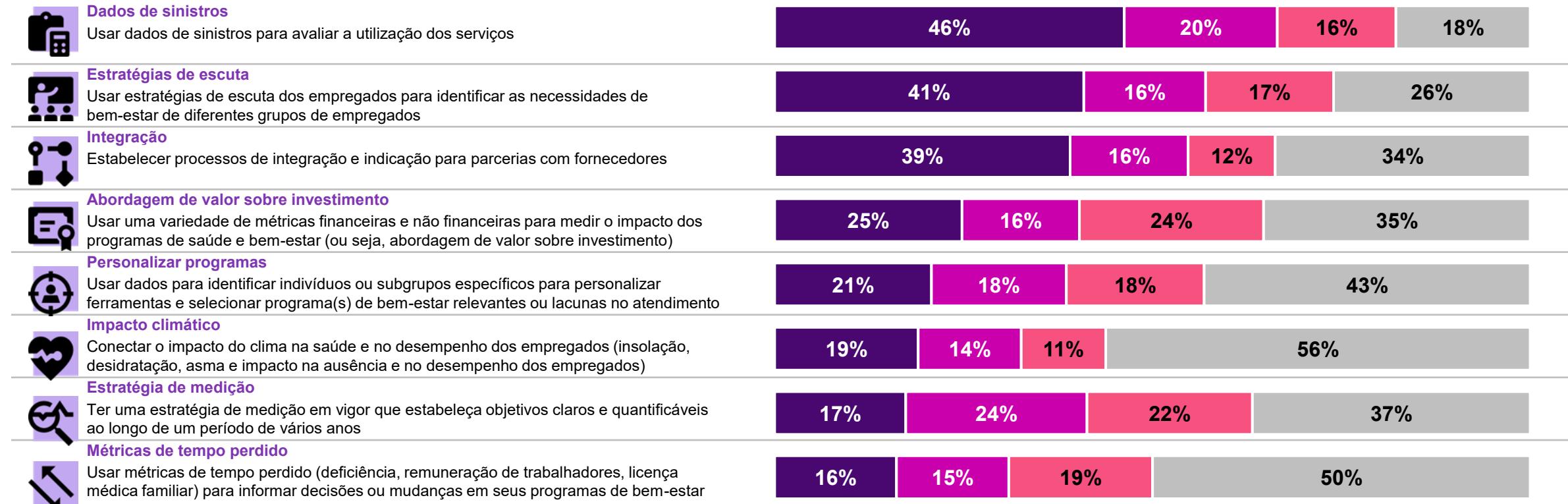
Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

Ações do empregador em torno de dados e medições



Indique quais dos seguintes dados e abordagens de medição se aplicam aos seus programas de bem-estar.



■ Ação tomada

■ Ação planejada para 2024

■ Considerando a ação para 2025/2026

■ Não há ação implementada, nem planejada

Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.

Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil