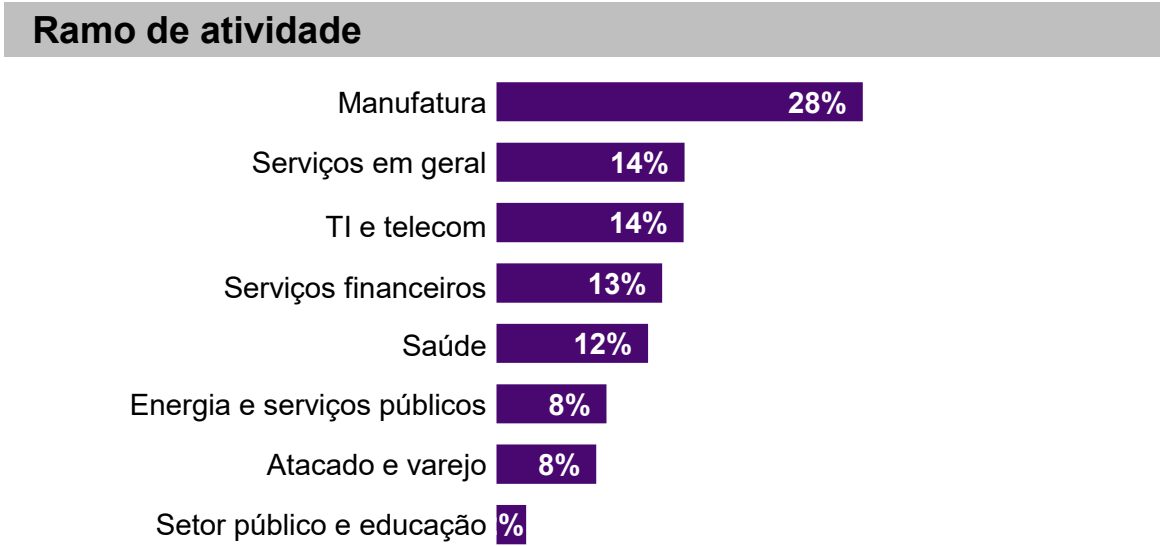
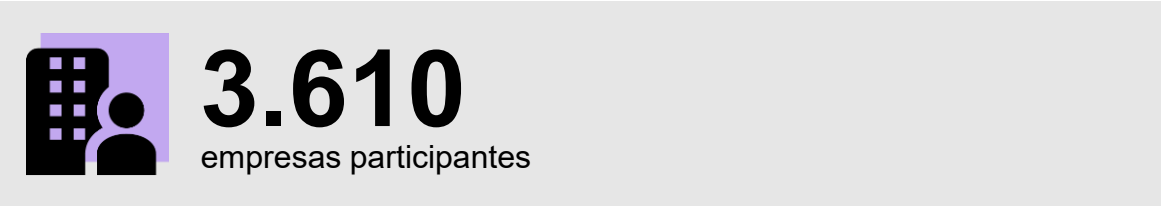


# Pesquisa 2024 Diagnóstico do bem-estar Brasil

Junho de 2024



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



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

# 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

**4%**

sem fins lucrativos ou governamental

(Outro: 1%)

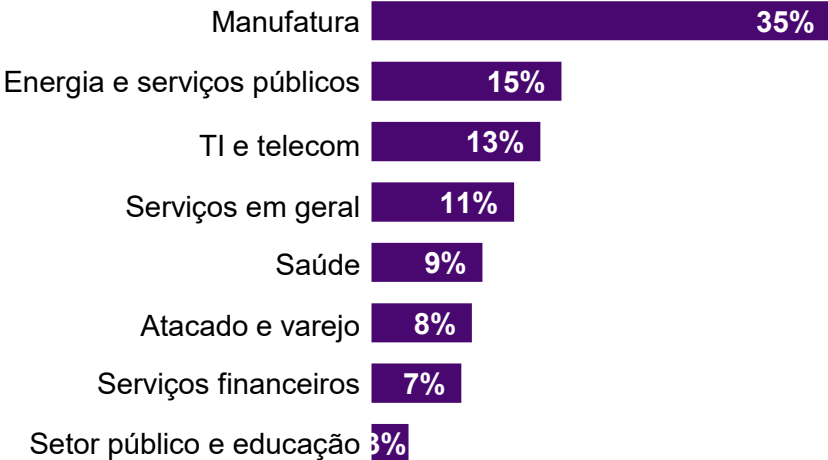
Tipo de operação

**43%**  
Nacional

**17%**  
Multinacional

**40%**  
Global

Ramo de atividade



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

**44%**  
Único país

**11%**  
Vários países

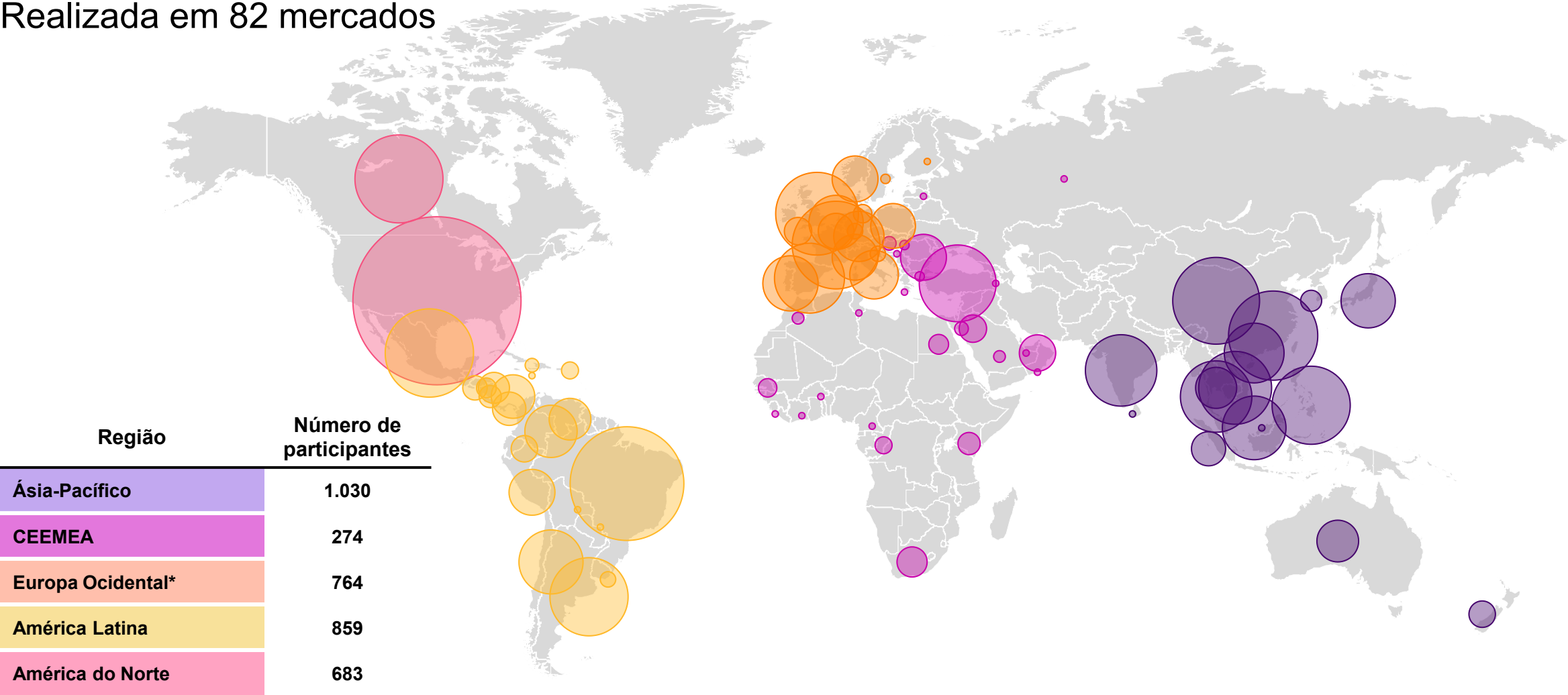
**42%**  
Regional

**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


	<b>Foco no bem-estar</b>	➤	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).
	<b>Vantagem competitiva</b>	➤	Empresas com as abordagens de bem-estar mais eficazes relatam melhores resultados financeiros e de capital humano.
	<b>Dificuldades dos empregados persistem</b>	➤	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.
	<b>Alinhamento de prioridades</b>	➤	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.
	<b>Mudança de cultura</b>	➤	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.

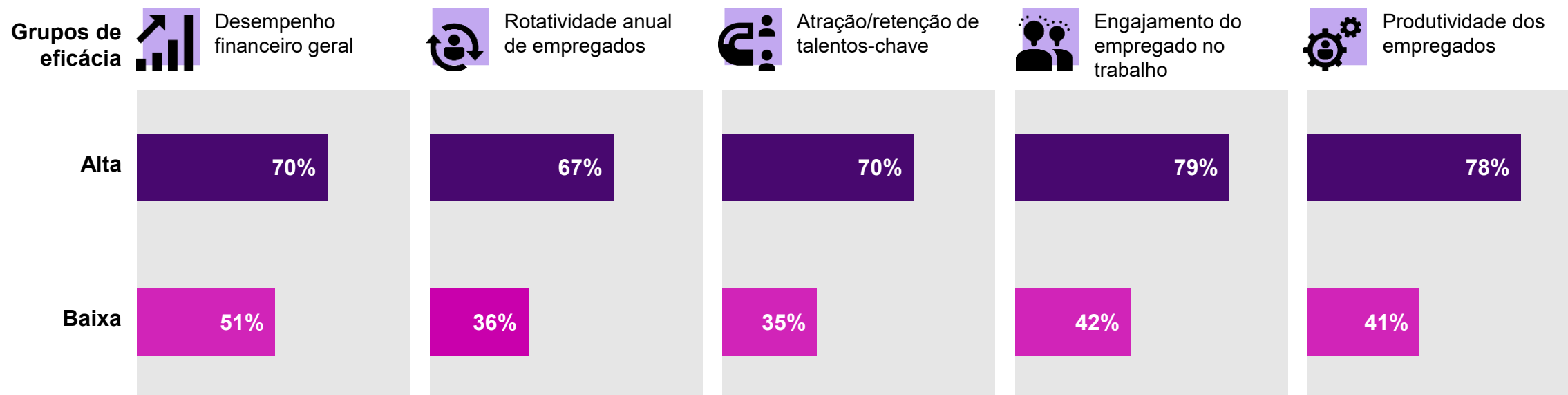
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

# 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.

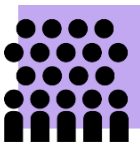
Observação: As porcentagens indicam um desempenho "melhor" ou "significativamente melhor". Os grupos de eficácia são baseados em pontuações reportadas pelos próprios participantes em 24 aspectos dos programas de bem-estar de uma empresa. A alta eficácia reflete as empresas no terço superior; a baixa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



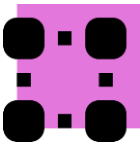
## Base para capital humano

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



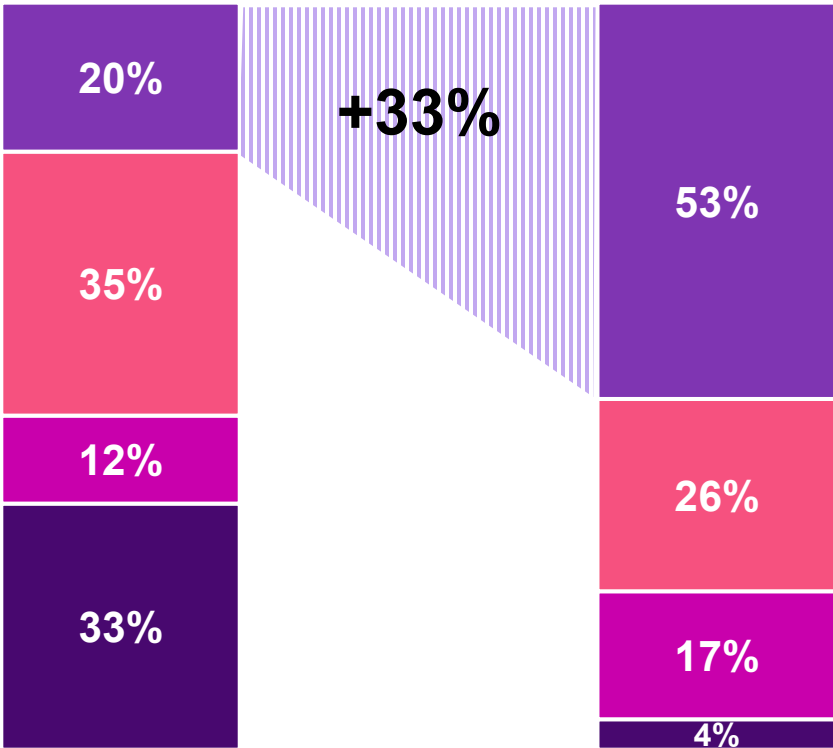
## Expandir pilares de bem-estar

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)



Hoje

Nos próximos  
3 anos

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



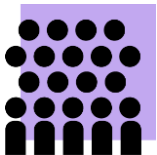
# Crise de saúde mental se destaca como principal influenciador da estratégia de bem-estar



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%**

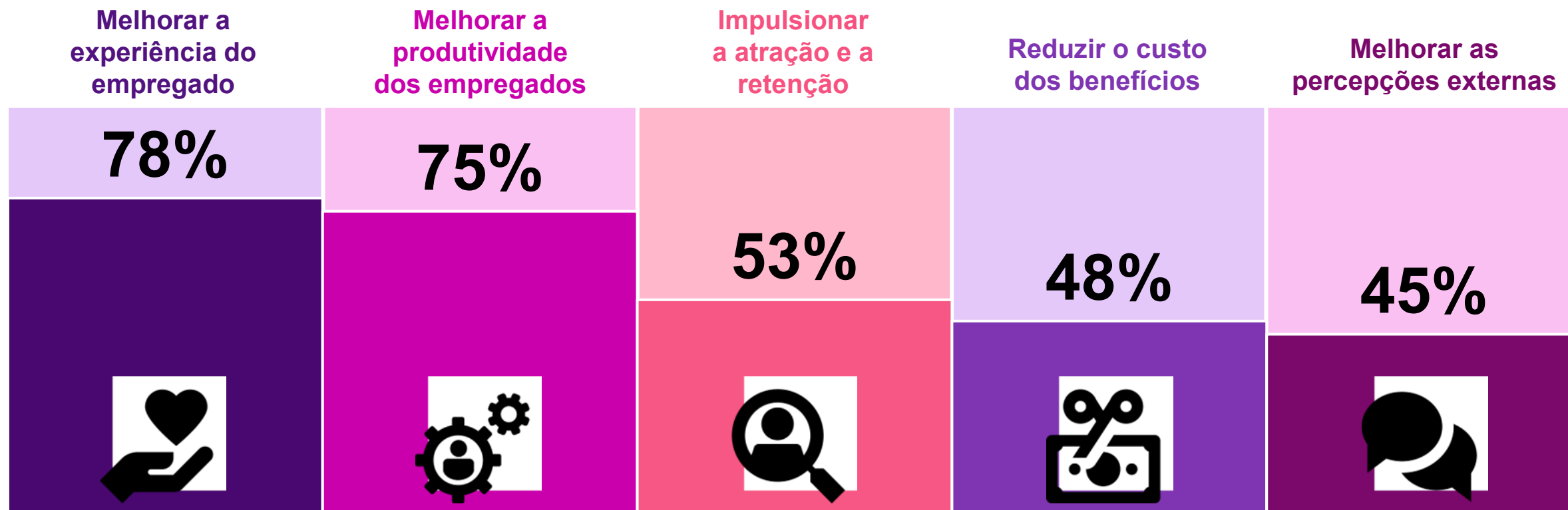


Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

# 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?



## Empregado

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



**-20%**



Essencial/Alta importância



Importância média



Baixa/sem importância

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

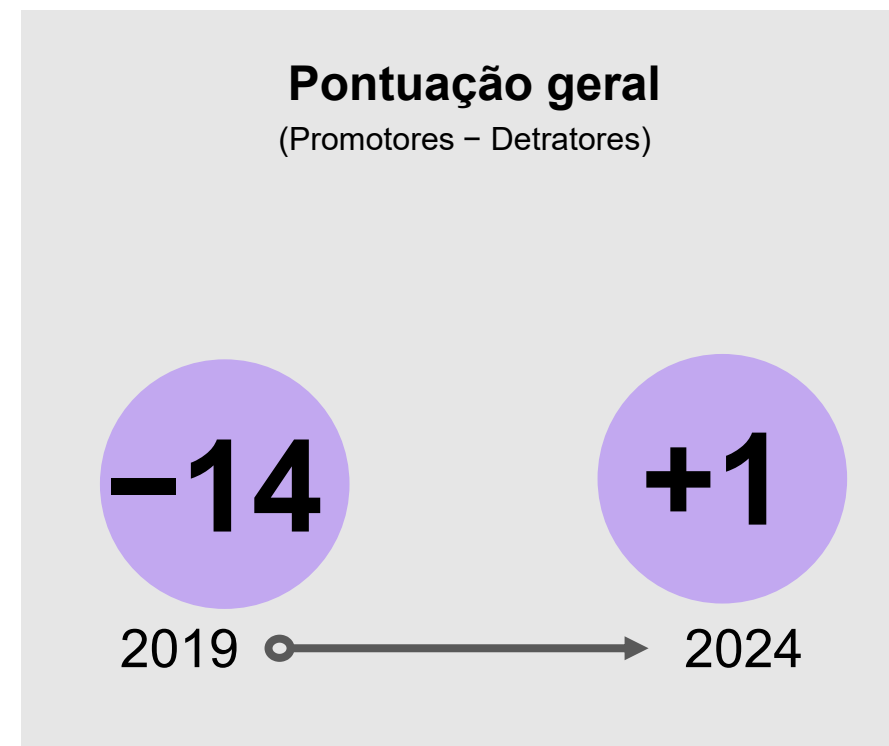
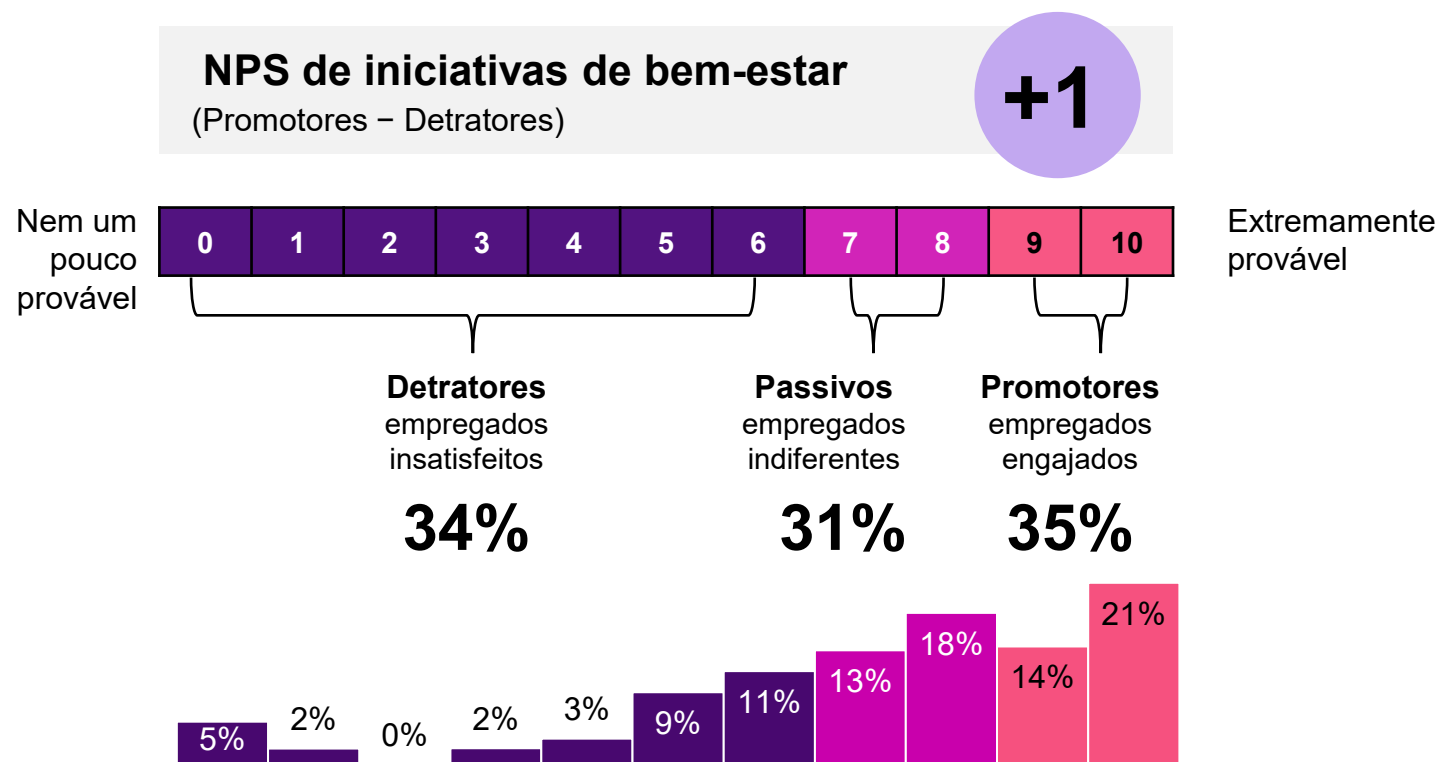
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil. Pesquisa global de atitudes de benefícios de 2024, Brasil

# 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?



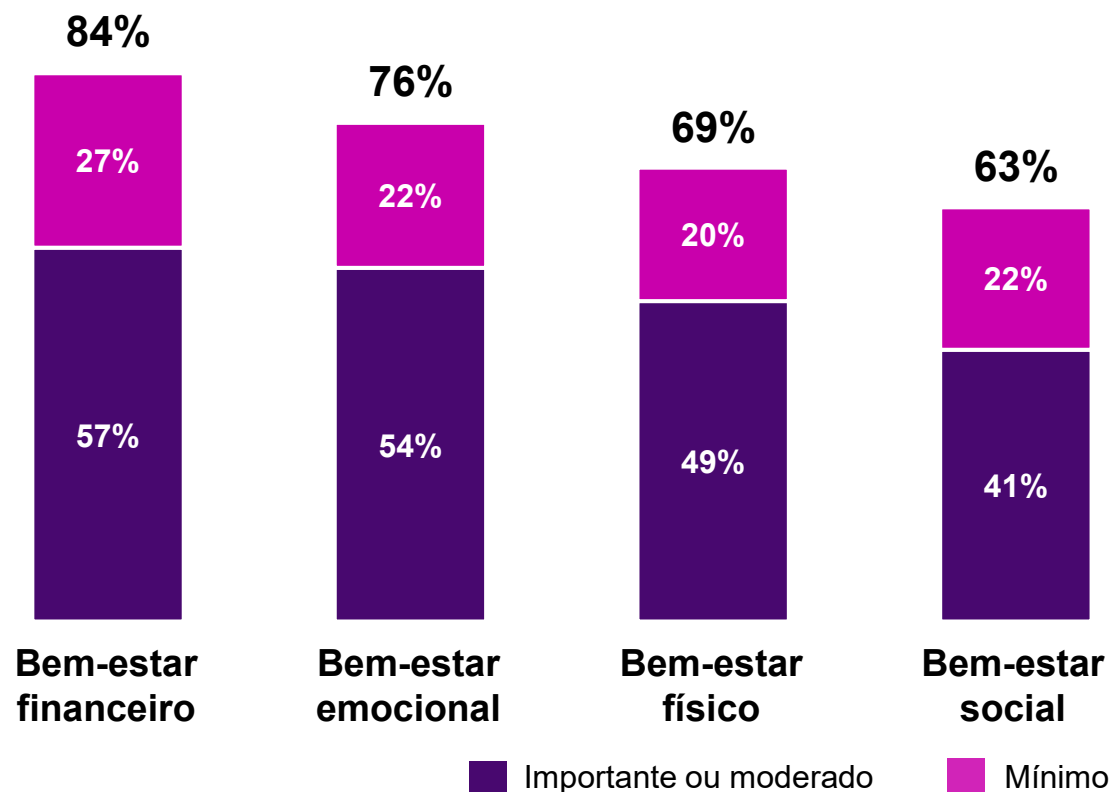
Observação: As porcentagens podem não somar o total devido ao arredondamento.

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

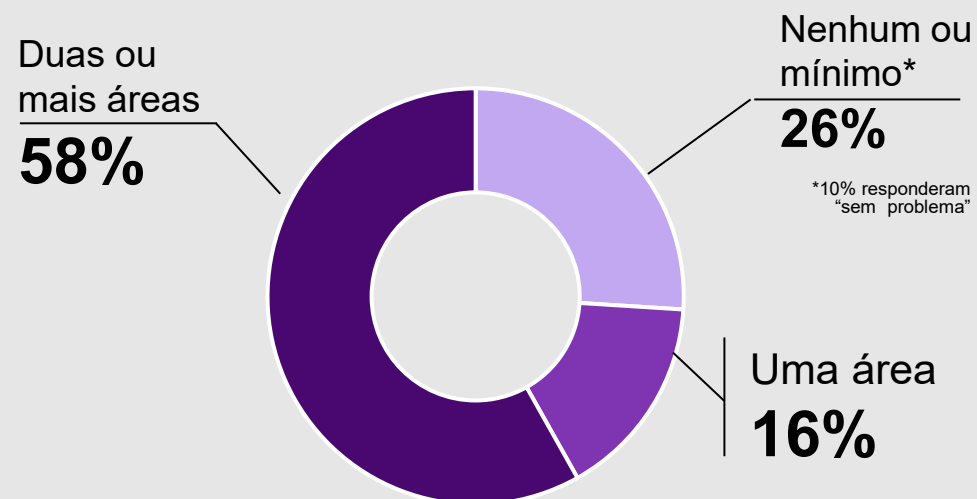
# Muitos empregados relatam problemas moderados ou importantes em relação ao seu bem-estar



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




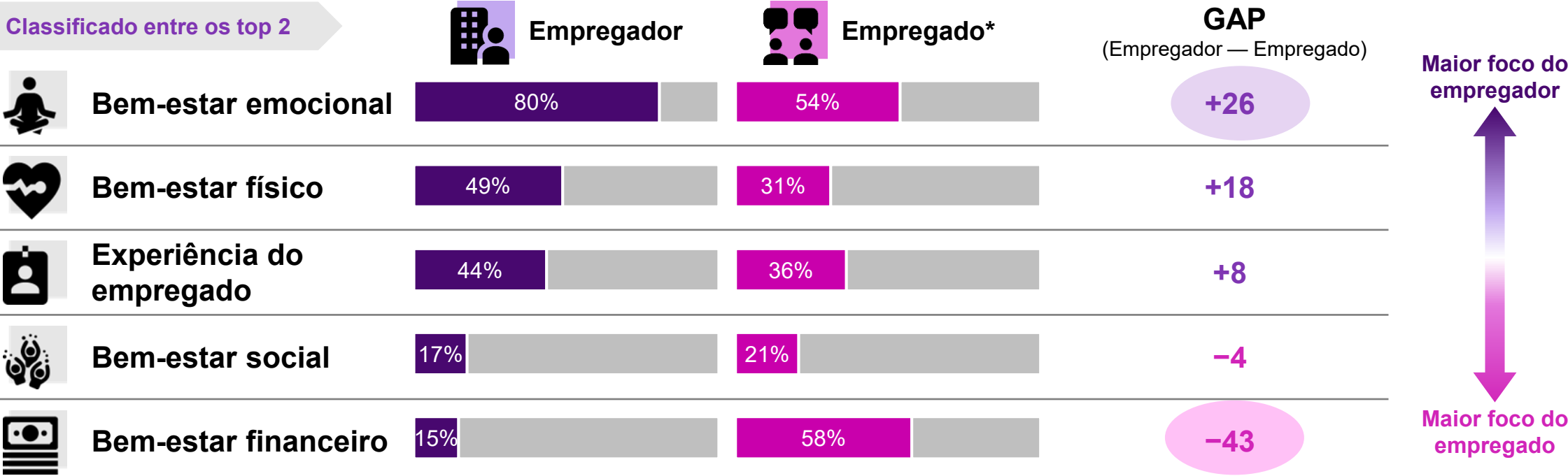
**3 em cada 5** empregados têm problemas moderados ou importantes em pelo menos duas áreas de bem-estar



Observação: As porcentagens podem não somar o total devido ao arredondamento.  
Fonte: Pesquisa global de atitudes de benefícios de 2024, Brasil

# 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?



**Bem-estar social**



**Bem-estar físico**



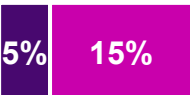
**Experiência do empregado**



**Bem-estar emocional**



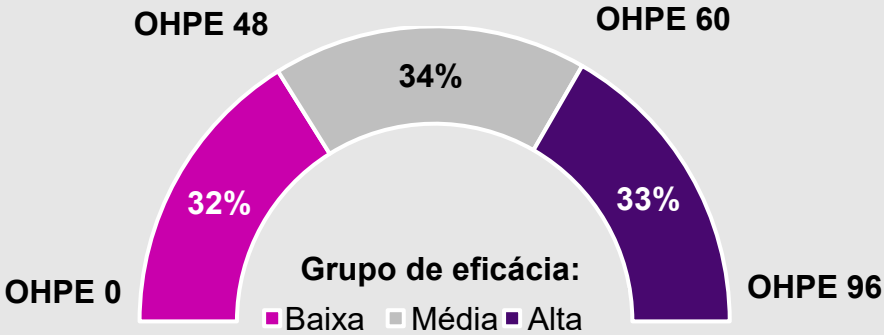
**Bem-estar financeiro**



Muito eficaz  
 Eficaz

## Metodologia de eficácia

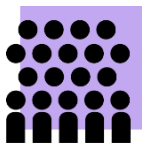
- Avaliamos a eficácia dos programas de bem-estar das empresas usando uma escala de eficácia de 5 pontos com base em 24 perguntas sobre os 4 pilares de bem-estar (físico, emocional, financeiro e social) e experiência do empregado. As respostas a essas 24 perguntas foram combinadas para criar uma pontuação 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.



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

# 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?



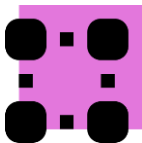
## Base para capital humano

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

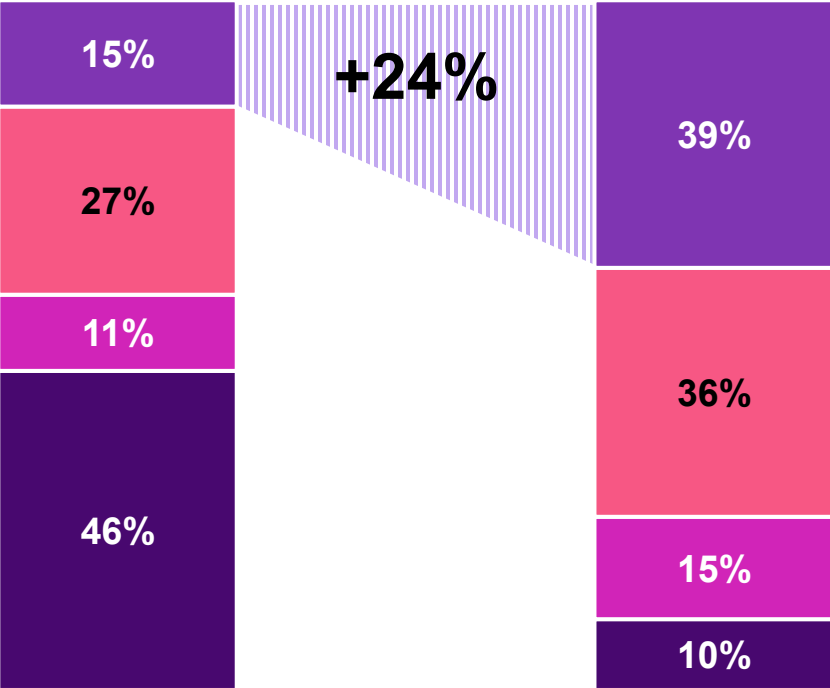
Oferecer uma abordagem abrangente para o bem-estar físico, emocional, financeiro e social por meio de uma estratégia de bem-estar articulada



## 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 eficácia

Empresas de alta eficácia

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



Se as condições econômicas ficarem muito Piores do que o esperado

**Grupo de eficácia**

% que planeja reduzir ou reduzir significativamente o investimento em bem-estar

**Alta**

**33%**

**Baixa**

**49%**



Se houver um novo surto pandêmico

**Grupo de eficácia**

% que planeja aumentar ou aumentar significativamente seu investimento em bem-estar

**Alta**

**56%**

**Baixa**

**49%**



Se houver agravamento nas questões sociais/geopolíticas

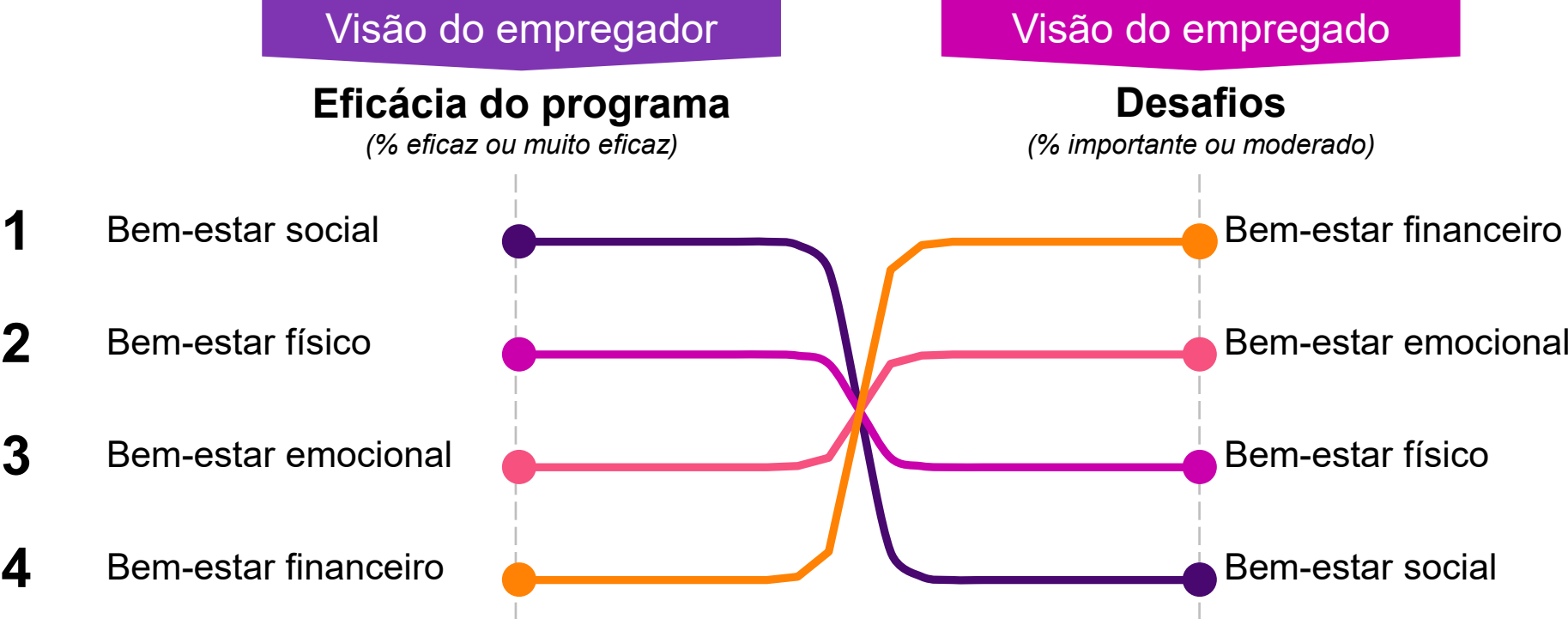
**35%**

**25%**

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

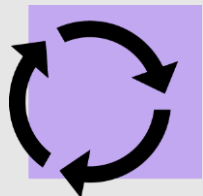


# Principais táticas **adotadas hoje** por empresas altamente eficazes em relação a sua estratégia de bem-estar



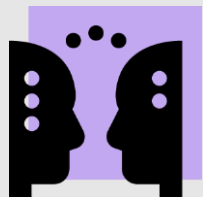
## Sustentabilidade dos recursos

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 contemple 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



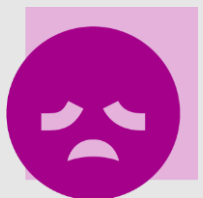
## Planejamento

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**



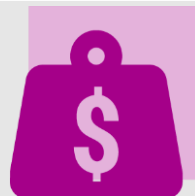
## Ferramentas e abordagens personalizadas

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**

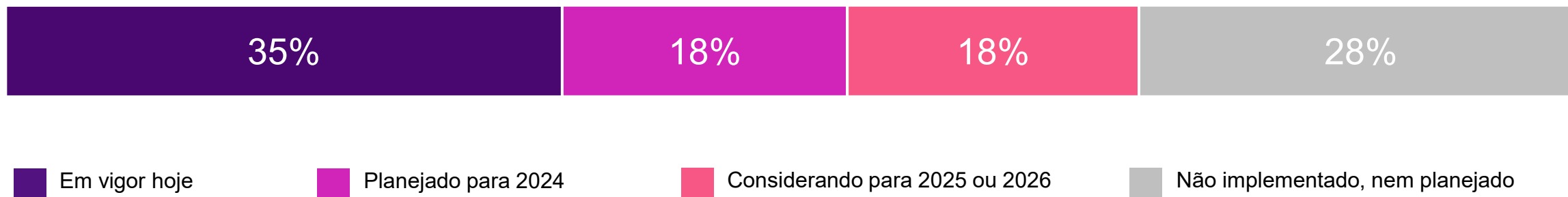
Observação: Lista baseada na porcentagem de "planejando" ou "considerando" e varia de 25% a 39%.  
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, América Latina

# 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.

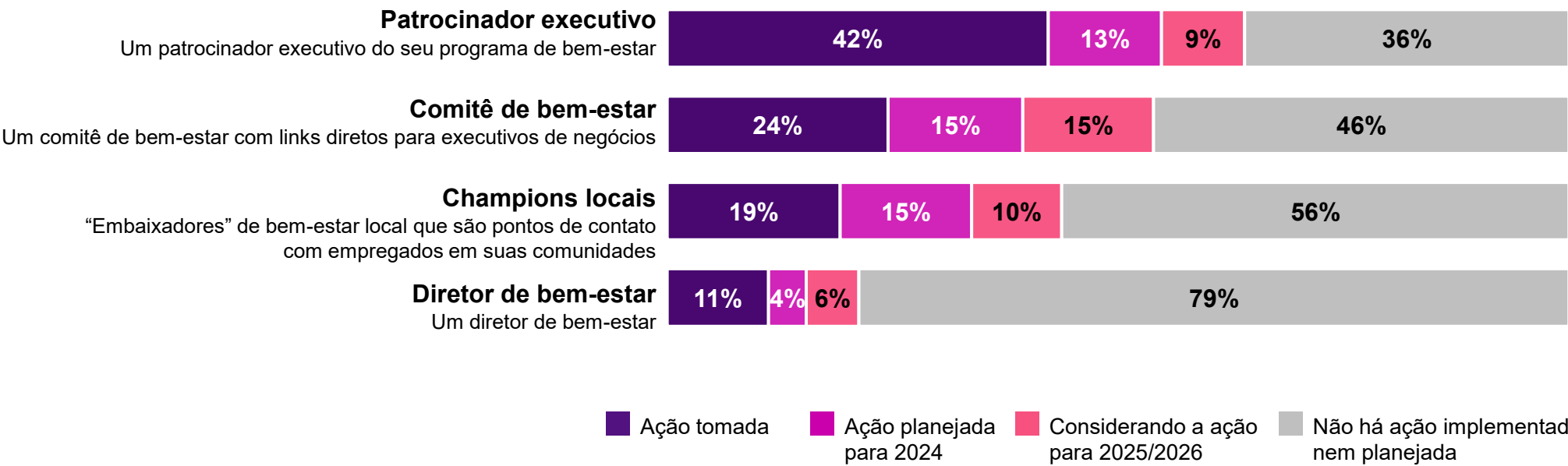


Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.  
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

# Apoio aos programas de bem-estar



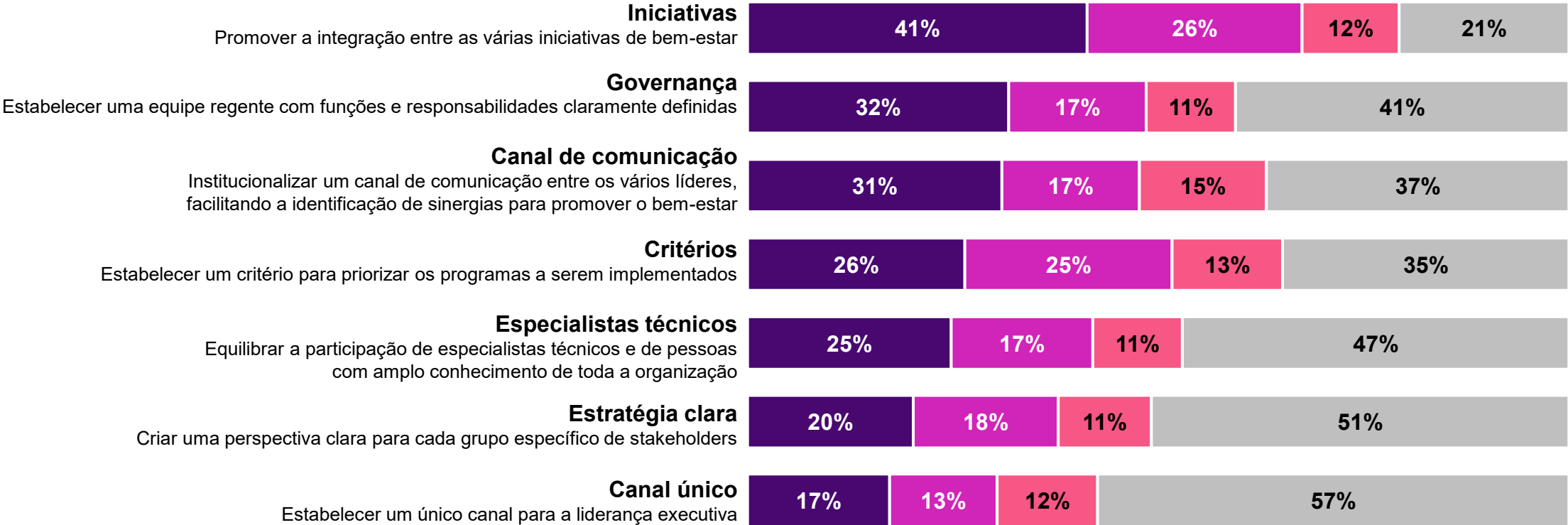
Sua organização tem as seguintes funções para apoiar seu programa de bem-estar?



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



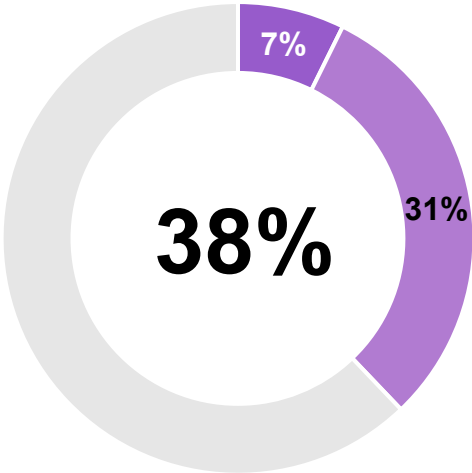
Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.  
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

# Programas de bem-estar

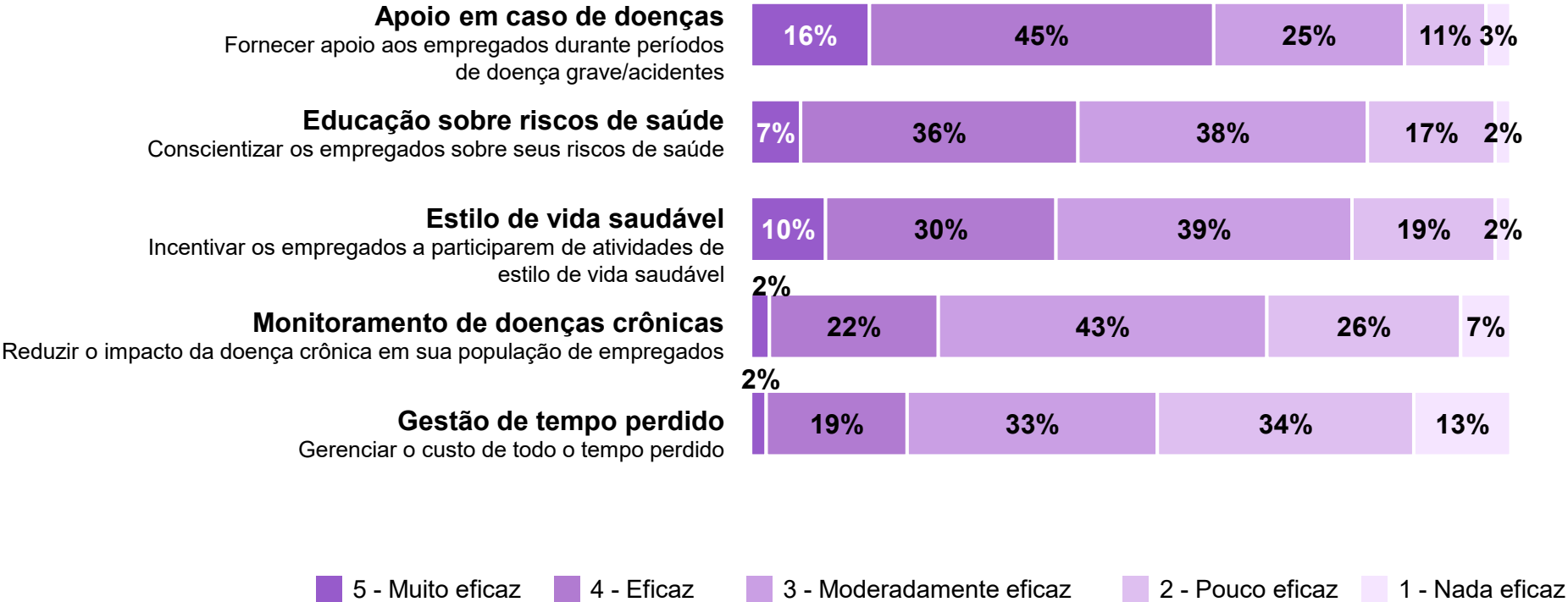
# Eficácia dos esforços em bem-estar físico



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



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

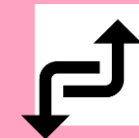
- Desenvolver políticas para minimizar a disseminação de doenças transmissíveis
- Promover exames de saúde recomendados
- Usar comunicação personalizada para incentivar exames e vacinação
- Oferecer programas de gestão de risco de estilo de vida
- Promover o uso de cuidados virtuais



### Táticas emergentes

Onde 20% ou mais planejam ou consideram atuar

- Oferecer programas de gestão de risco de estilo de vida
- Oferecer programas que apoiem os empregados com condições clínicas graves
- Oferecer benefícios para segmentos específicos da força de trabalho, que apoiem 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

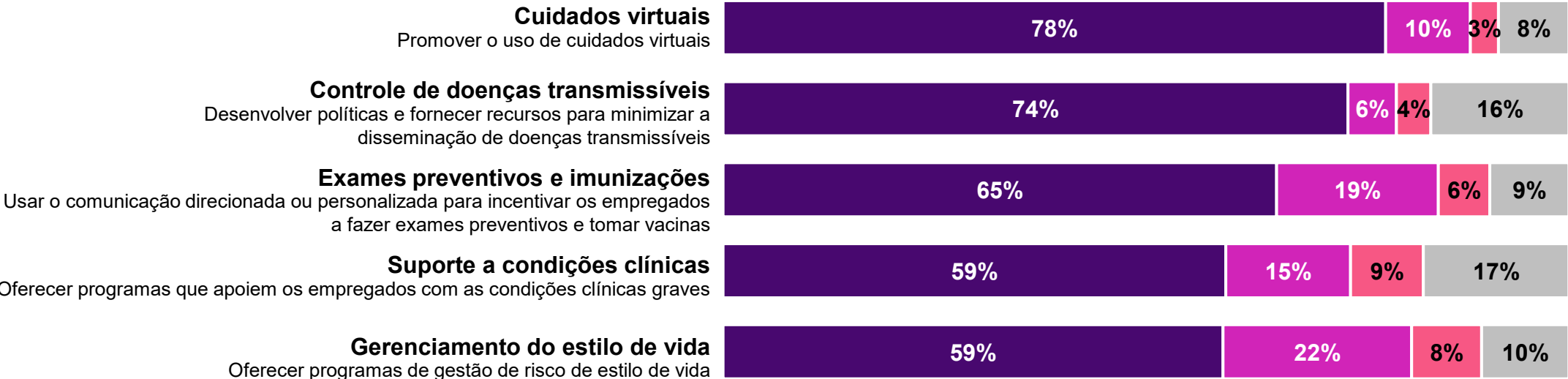
- ↑ Garantir que as políticas apoiem os empregados que estão passando por uma doença grave
- ↑ Oferecer programas que apoiem os empregados com condições clínicas graves
- ↑ Promover o uso de cuidados virtuais
- ↑ Oferecer programas de gestão de risco de estilo de vida

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?



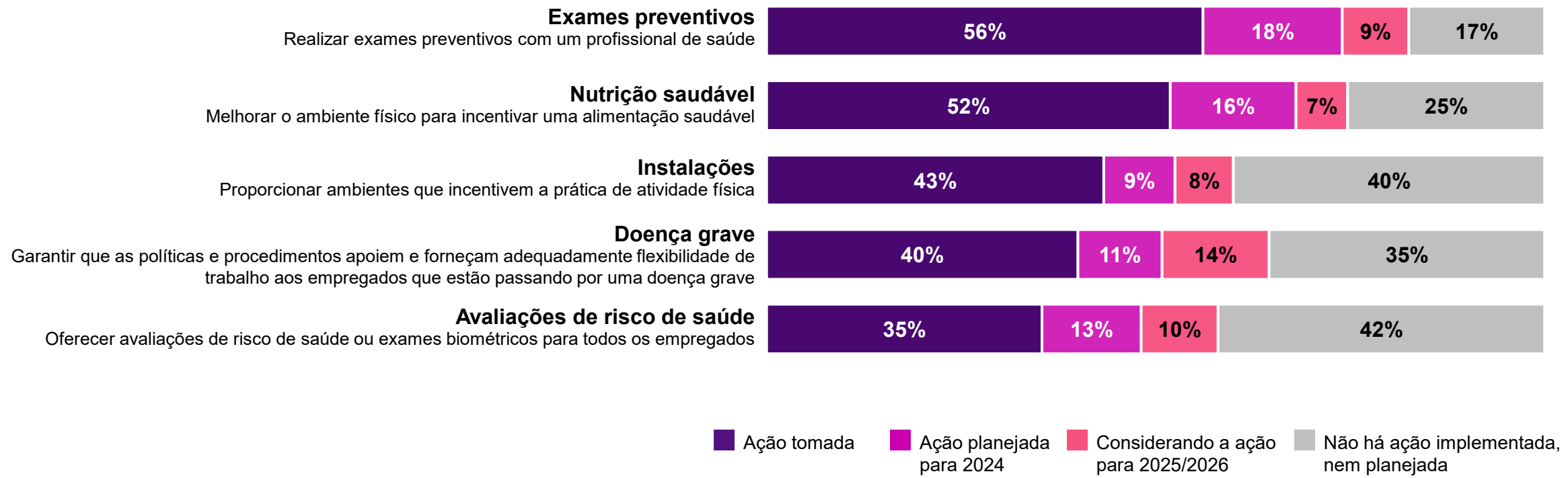
■ Ação tomada   ■ Ação planejada para 2024   ■ Considerando a ação para 2025/2026   ■ Não há ação implementada, nem planejada

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 do bem-estar físico



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



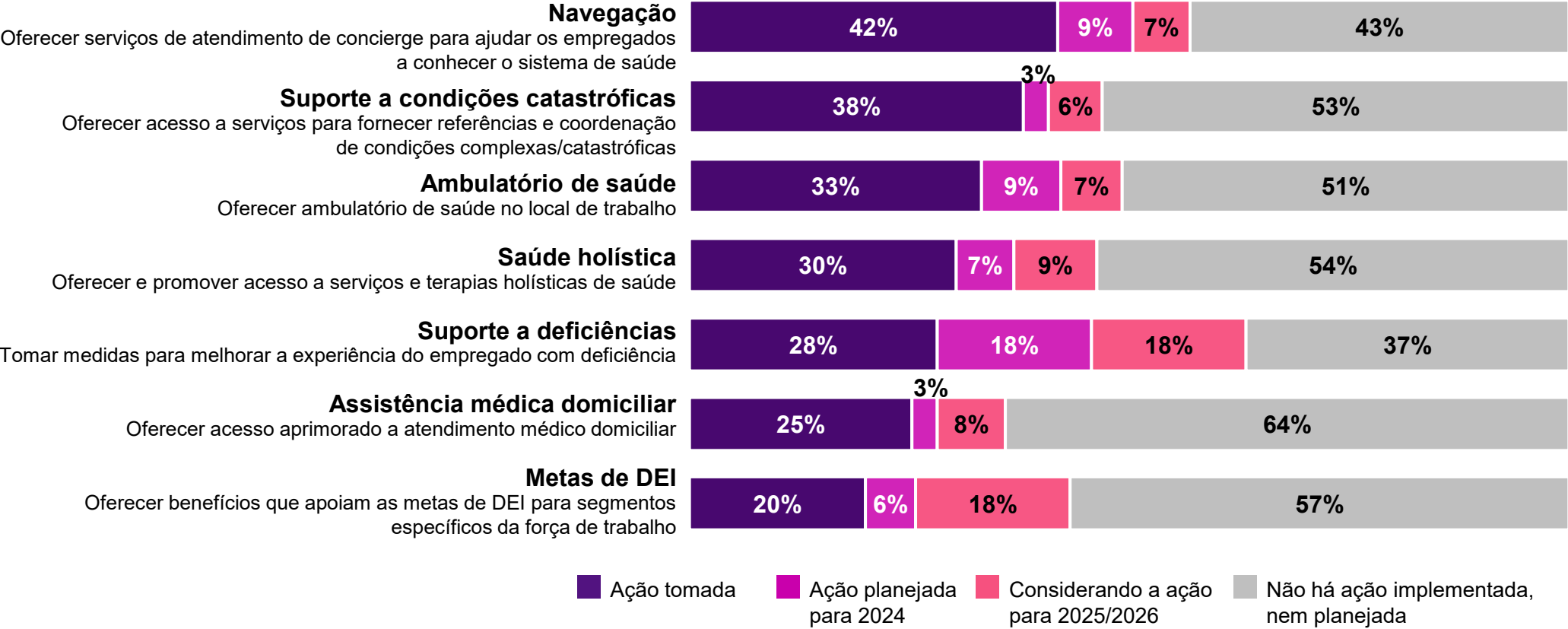
Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.  
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil



# 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?

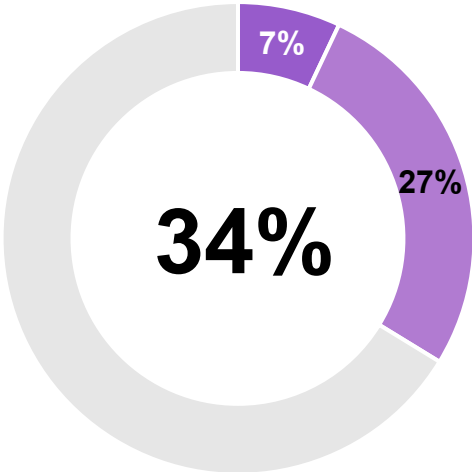


Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.  
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

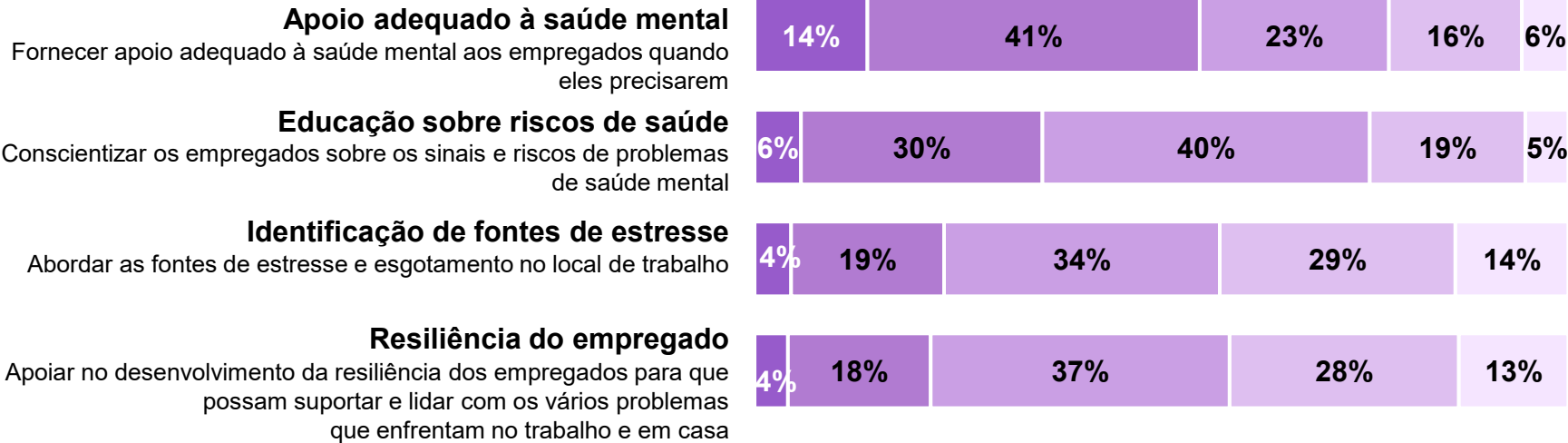
# Eficácia dos esforços em bem-estar emocional



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



■ 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

# Bem-estar emocional

## Táticas e mudanças no programa



### Táticas fundamentais

Onde mais de 50% das empresas está agindo

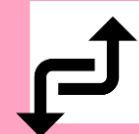
- Usar campanhas para abordar o estigma em torno de problemas de saúde mental
- Oferecer aconselhamento para auxiliar nas questões de saúde mental
- Fornecer soluções de cuidados virtuais para questões de saúde mental
- Oferecer cobertura para acessar serviços clínicos de saúde mental
- Incorporar a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

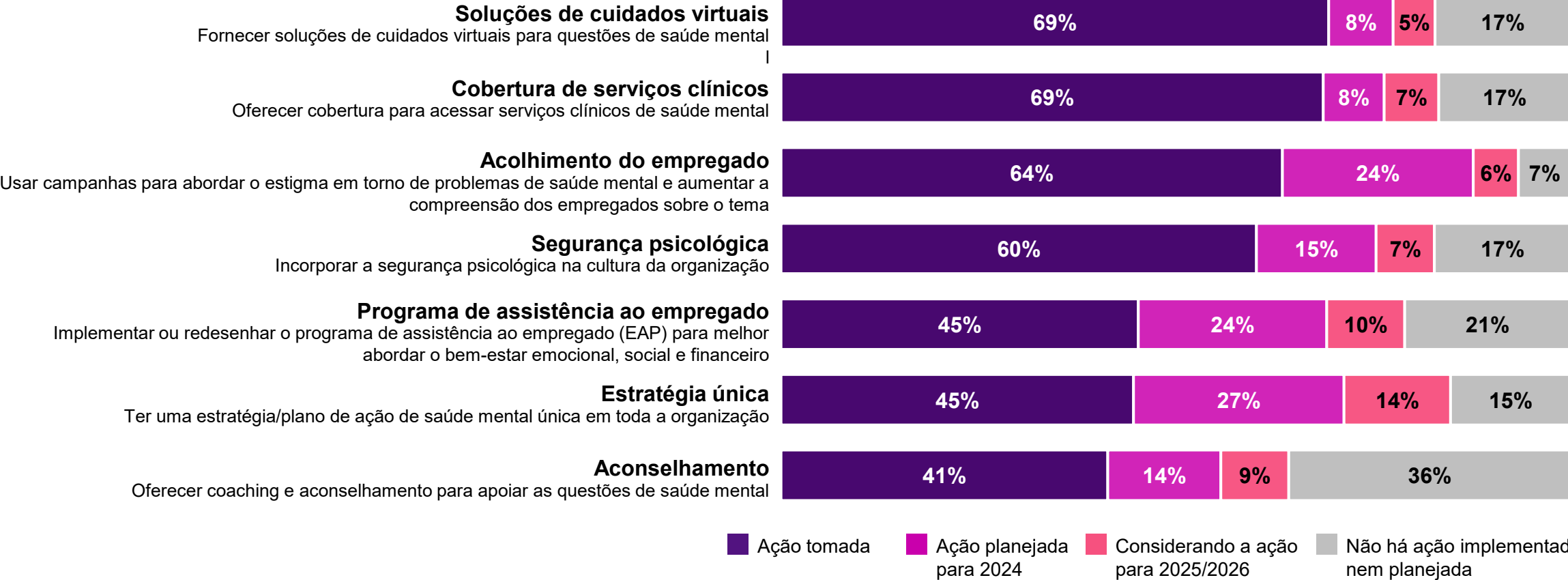
Observação: \*Apenas mercados avançados.

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?

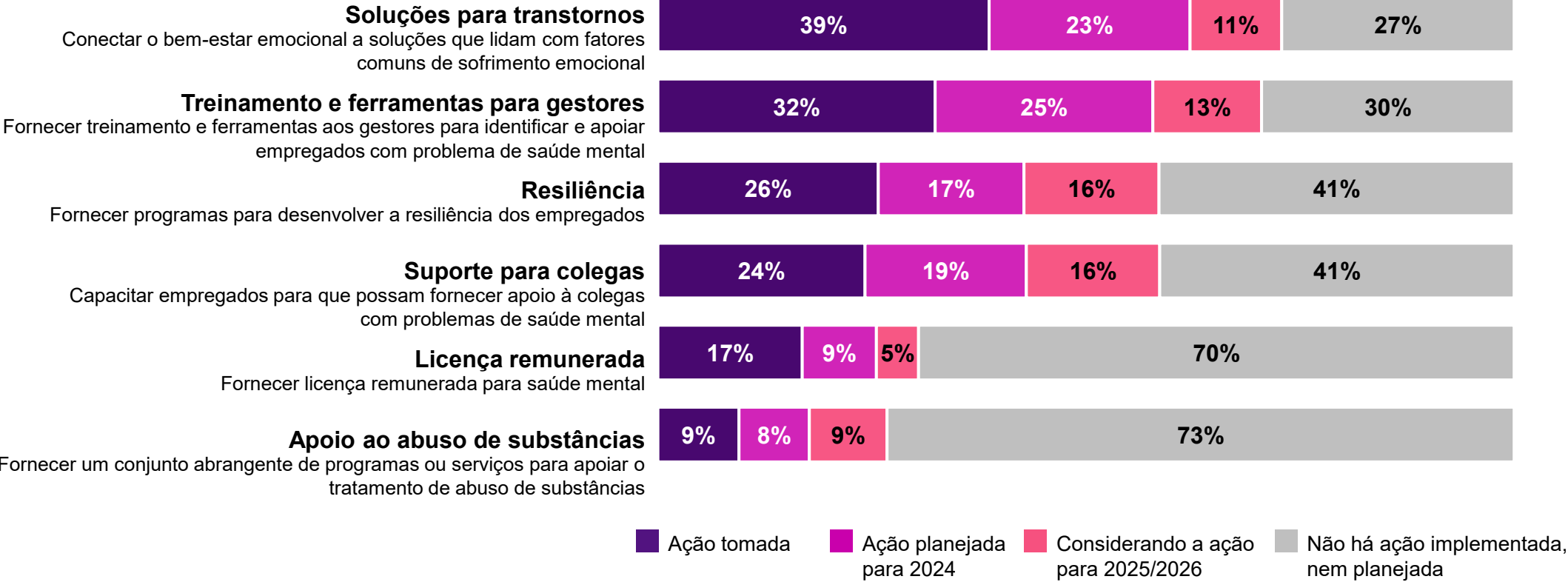


Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.  
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

# 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?

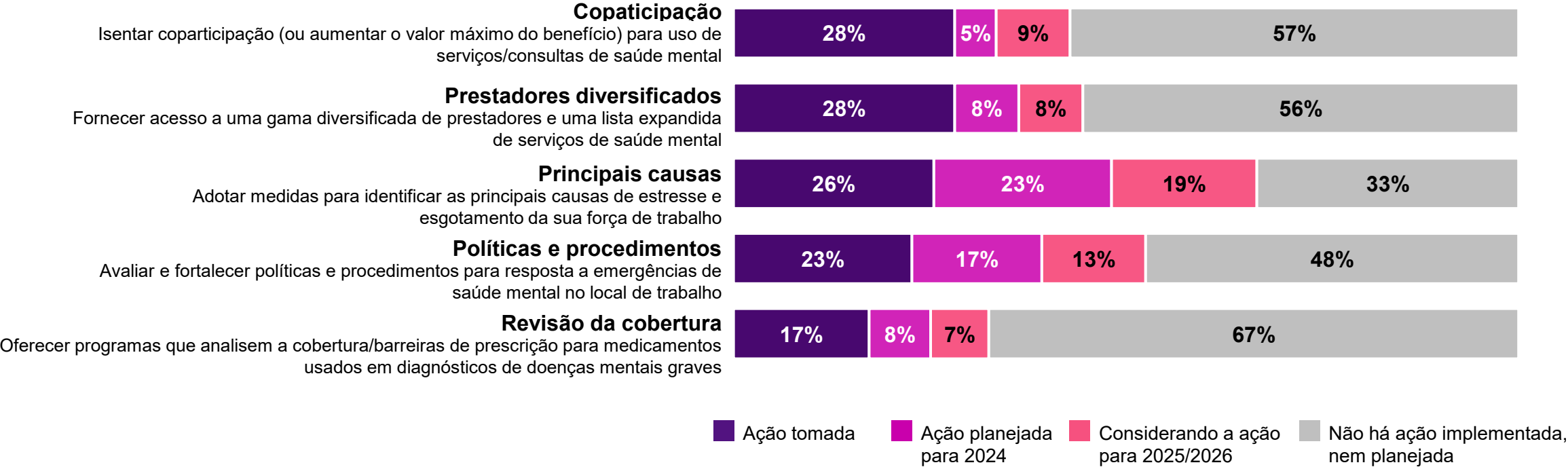


Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.  
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

# 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?

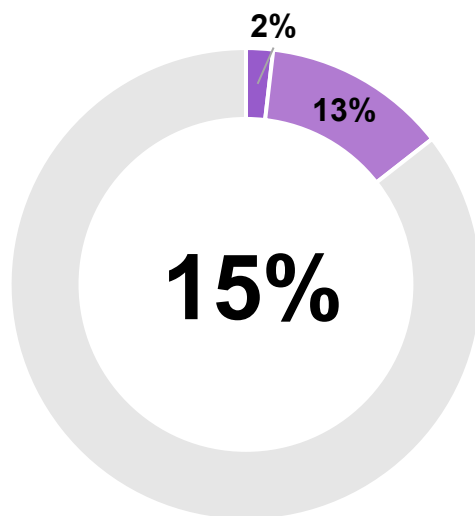


Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.  
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

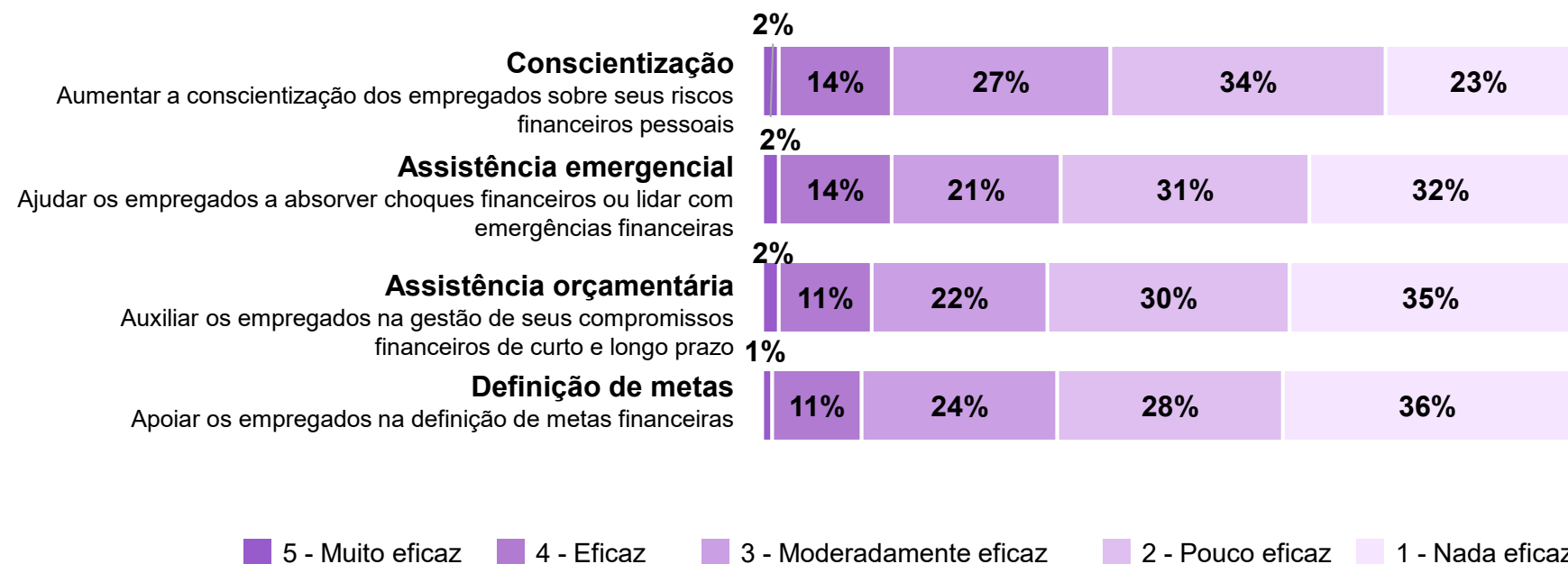
# Eficácia dos esforços de bem-estar financeiro



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

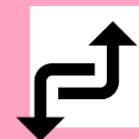
- Fornecer seguro de vida e invalidez além do mínimo obrigatório
- Oferecer e promover soluções para melhorar o acesso dos empregados aos fundos de emergência\*



### 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

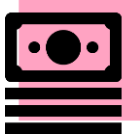
- ↑ Fornecer seguro de vida e invalidez além do mínimo obrigatório
- ↑ Permitir que os empregados reduzam/interrompam contribuições ou saquem fundos de seus planos de aposentadoria
- ↑ Educar os empregados sobre as várias questões financeiras que eles podem enfrentar
- ↑ Oferecer suporte personalizado para tomar decisões financeiras

Observação: \*Apenas mercados avançados.

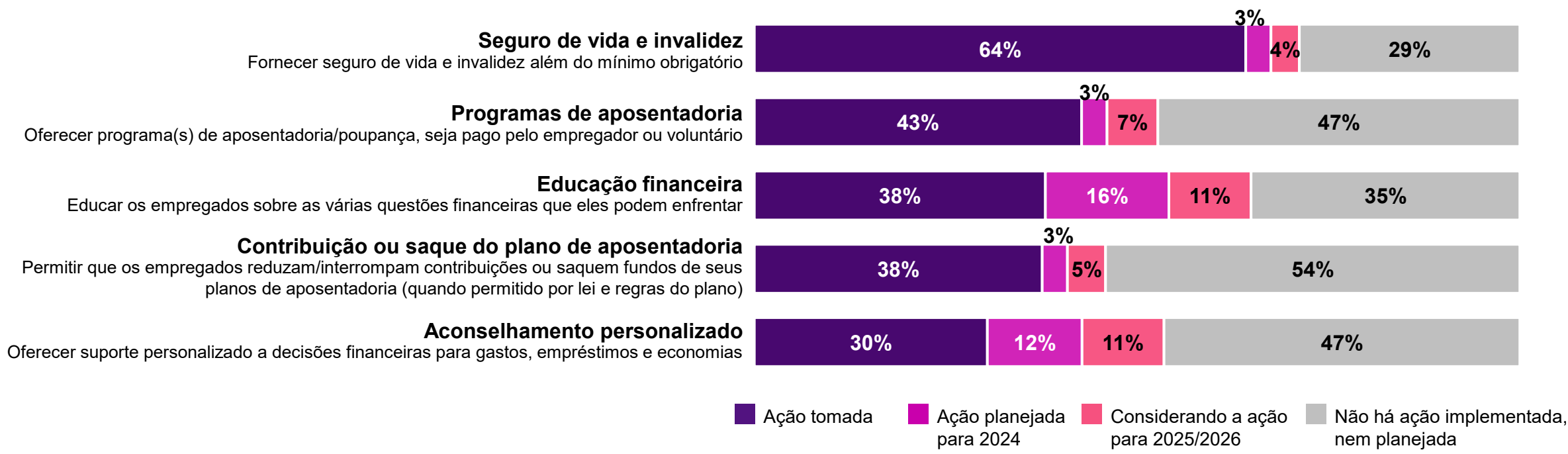
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, América Latina



# 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?

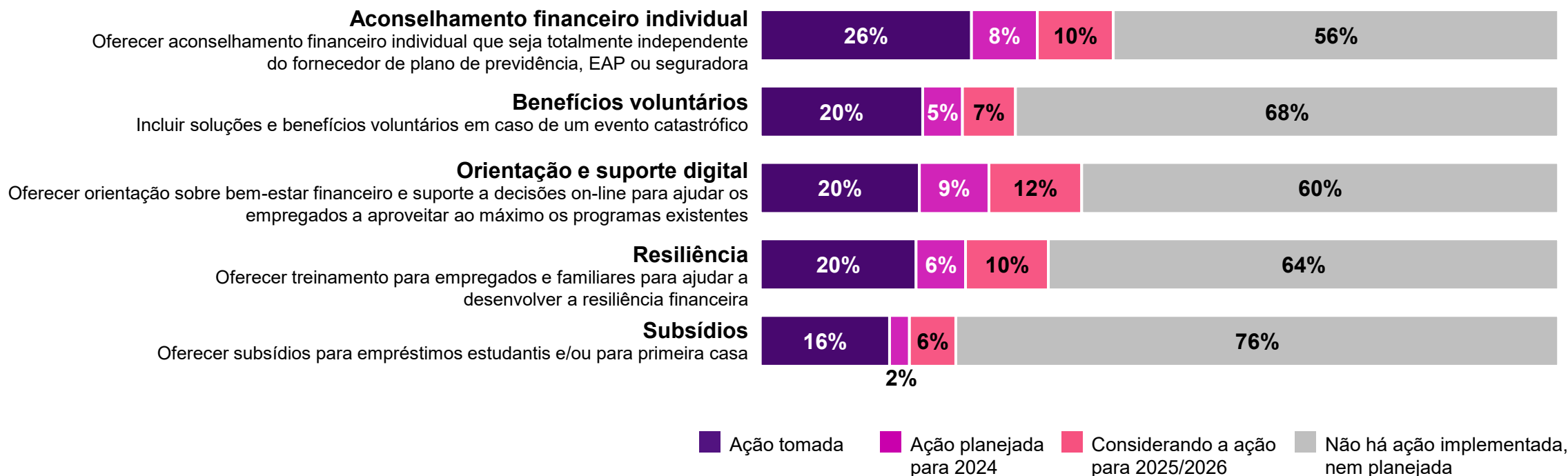


Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.  
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

# 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?

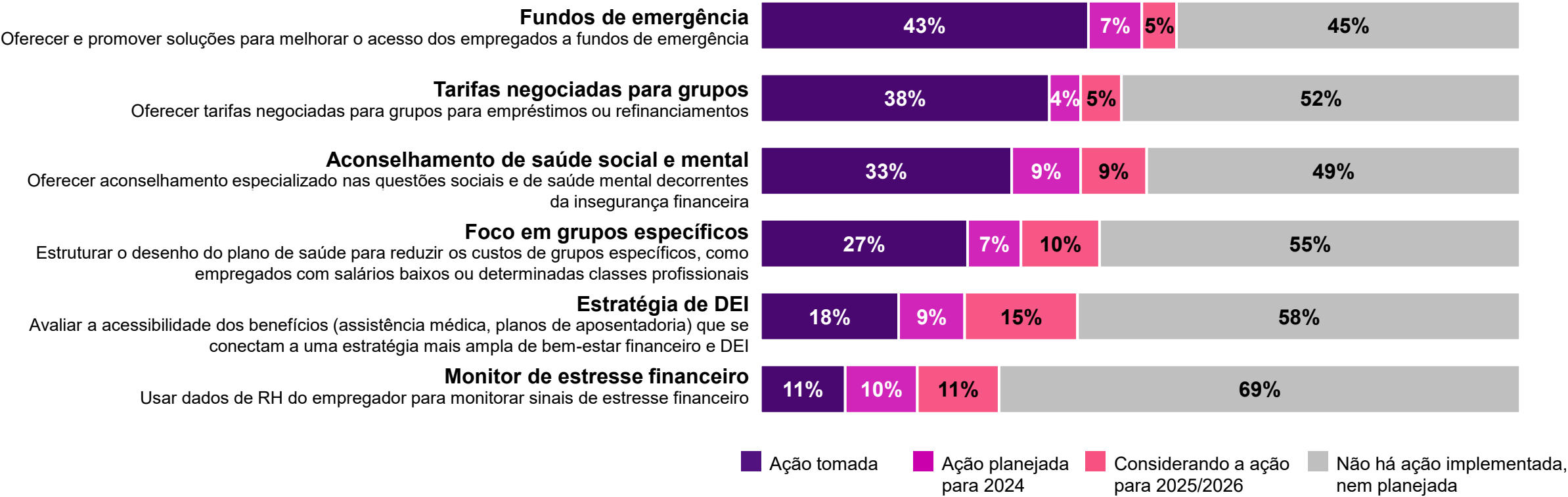


Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.  
 Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

# 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?

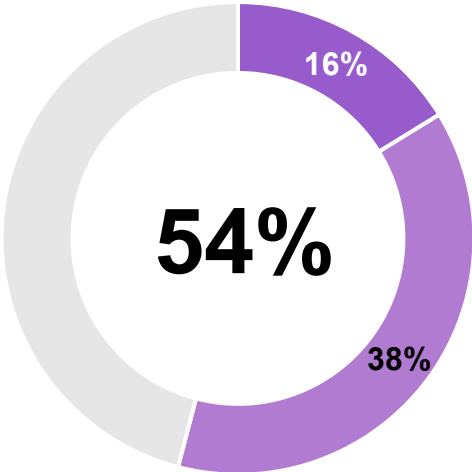


Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.  
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

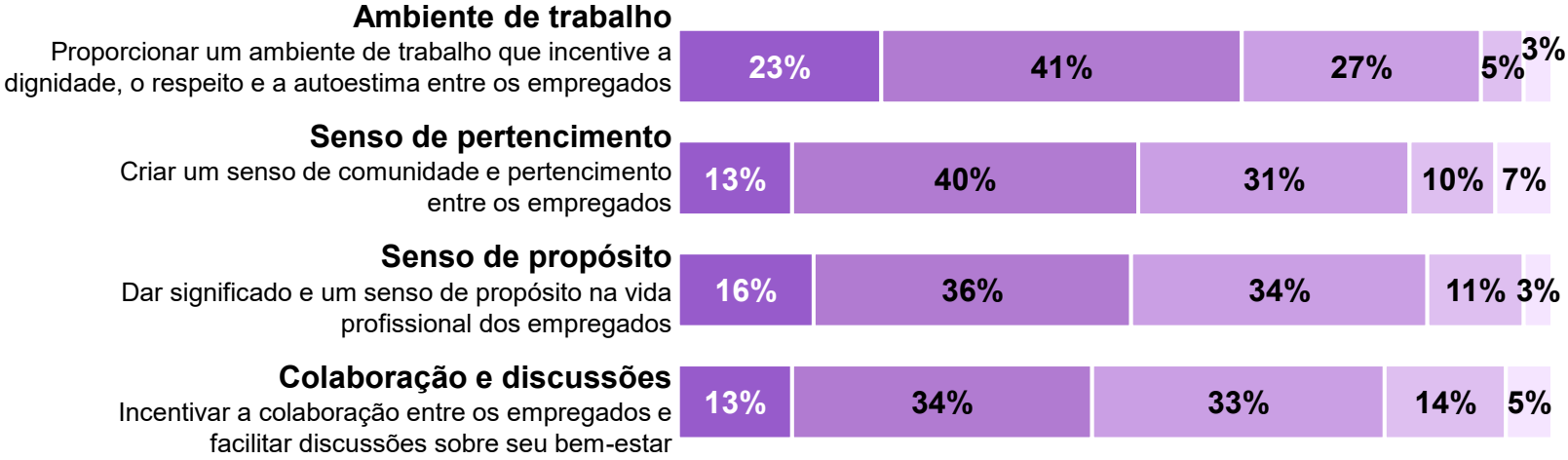
# Eficácia dos esforços de bem-estar social



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



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

# Bem-estar social

## Táticas e mudanças no programa



### Táticas fundamentais

Onde mais de 50% das empresas está agindo

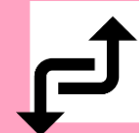
- Agendar visita de líderes aos locais de trabalho para eventos de conexão social
- Usar as mídias sociais para comunicar casos de sucesso e aumentar o engajamento em atividades de bem-estar
- Usar ferramentas digitais para apoiar as interações nos diferentes modelos de trabalho
- Patrocinar atividades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

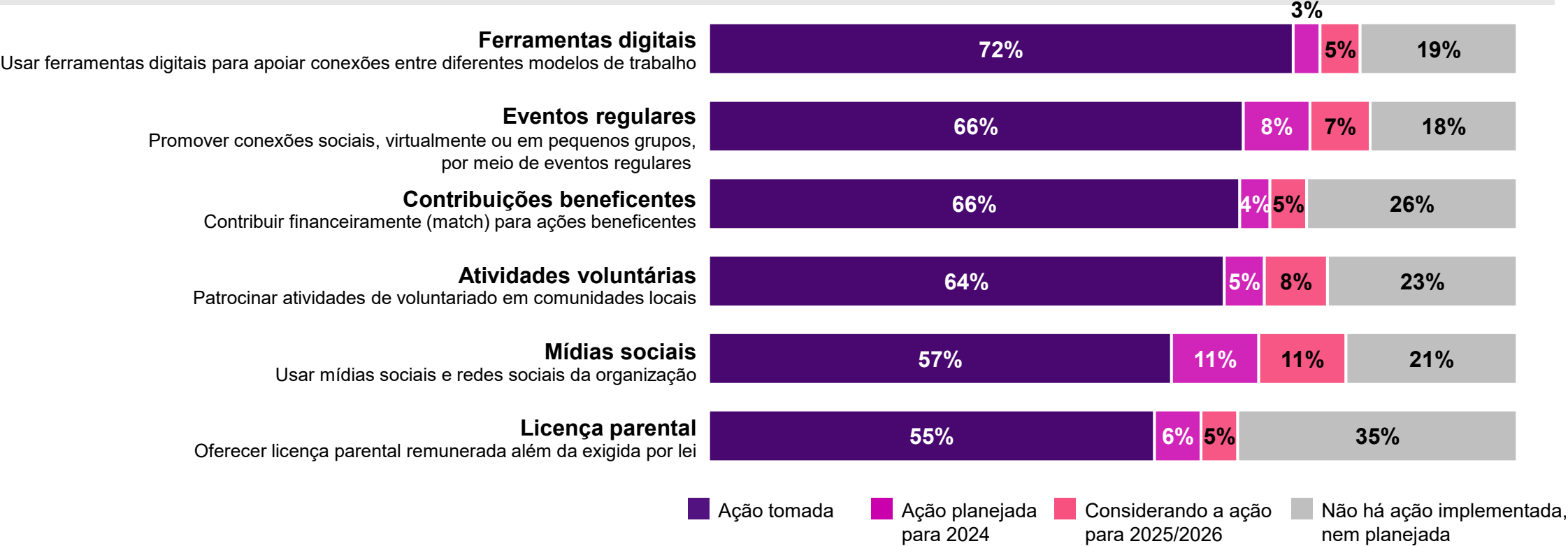
Observação: \*Apenas mercados avançados.

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?

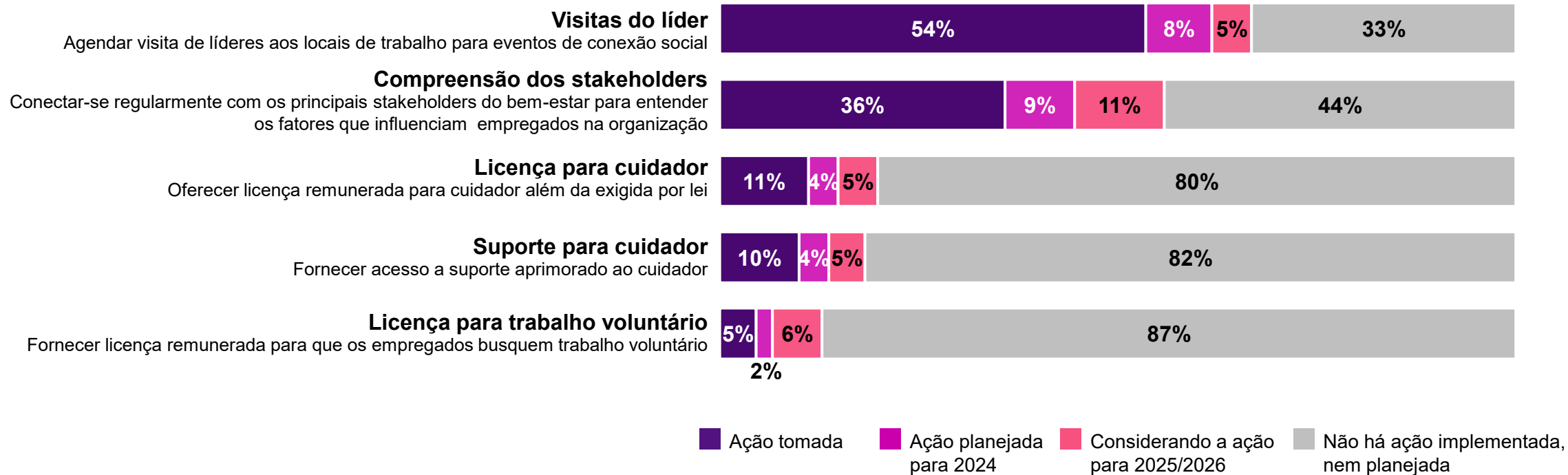


Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.  
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

# 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?

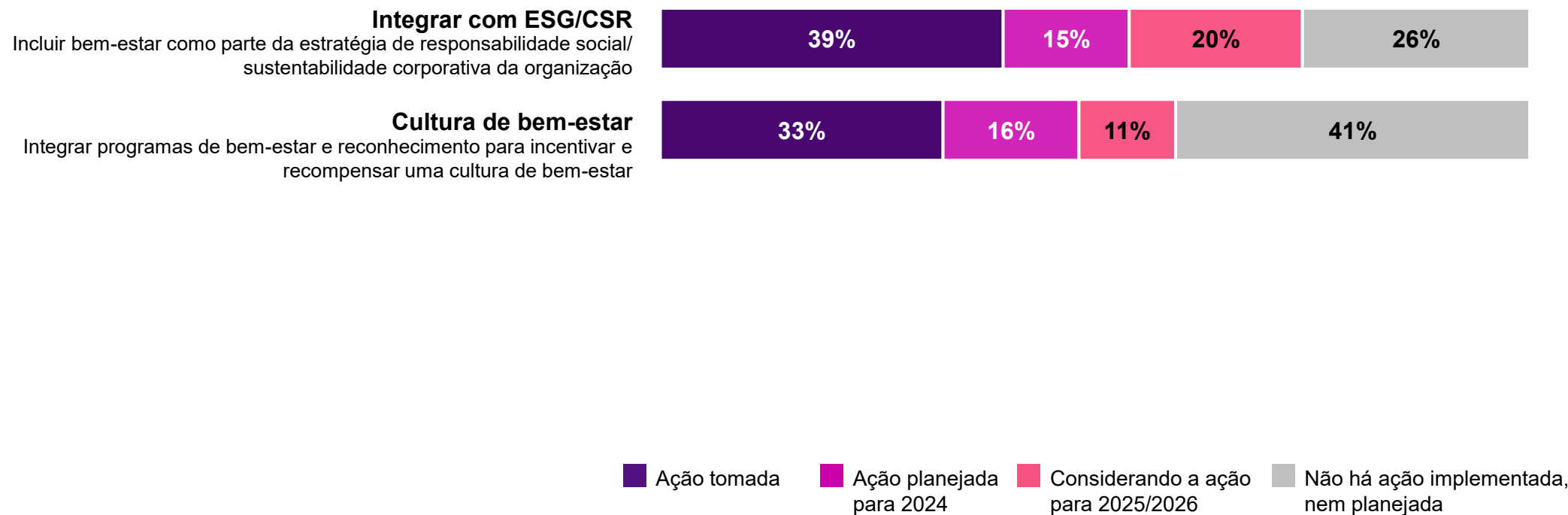


Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.  
 Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

# 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

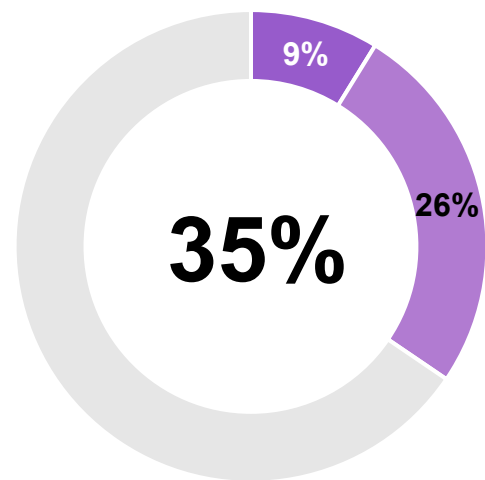


# Experiência do empregado

# 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

<b>Avaliação de feedback</b> Avaliar o feedback dos empregados regularmente por meio da escuta e de outros canais de feedback	9%	30%	36%	16%	8%
<b>Cultura de bem-estar</b> Cultivar um ambiente onde o bem-estar é apoiado por gestores e líderes	11%	27%	35%	22%	6%
<b>Tecnologia</b> Adotar novas tecnologias, plataformas digitais e recursos para melhorar a experiência do empregado e apoiar no engajamento e na avaliação do programa	8%	28%	28%	20%	16%
<b>Conscientização e engajamento</b> Promover a conscientização e o engajamento dos empregados em programas de bem-estar	8%	27%	36%	23%	6%
<b>Suporte</b> Apoiar empregados fora do local de trabalho ou em um ambiente de trabalho remoto	10%	25%	32%	19%	14%
<b>Avaliação de desempenho</b> Avaliar o desempenho e o impacto de seus vários programas no bem-estar dos empregados	8%	21%	33%	20%	17%
<b>Identificação</b> Identificar necessidades específicas dos diferentes segmentos da força de trabalho e usar abordagens direcionadas para impulsionar o engajamento dos empregados	7%	21%	34%	21%	17%

■ 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

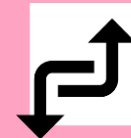
- Comunicar-se regularmente com os empregados sobre seu bem-estar
- Adaptar programas para permitir o acesso e uso em casa ou para empregados em trabalho remoto
- Oferecer oportunidades regulares para os empregados se requalificarem
- Oferecer acordos de trabalho flexíveis para permitir que os empregados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

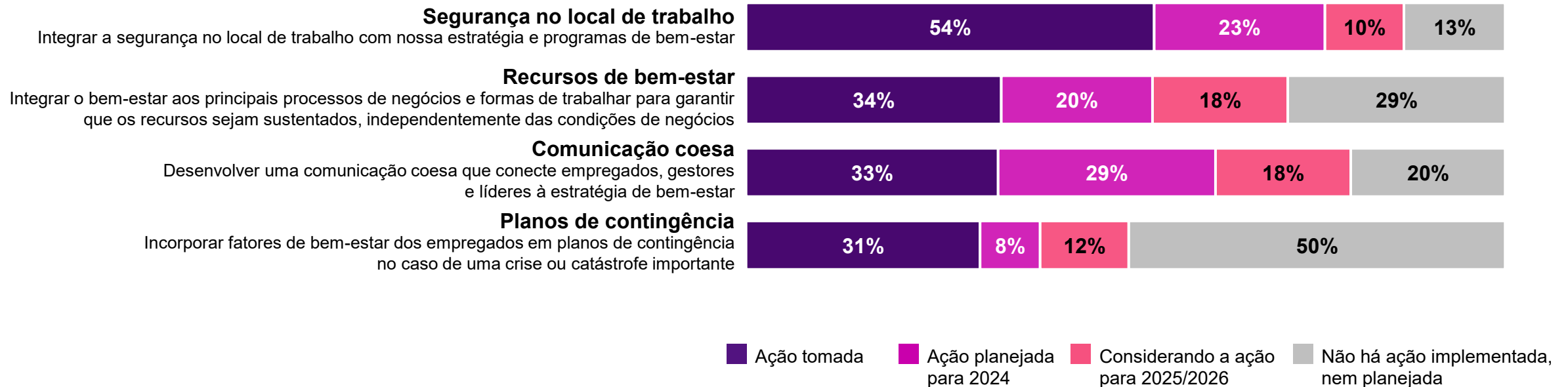
Observação: \*Apenas mercados avançados.

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

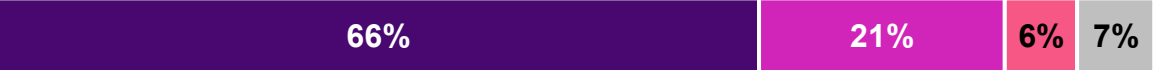
# Ações do empregador em torno da experiência do empregado



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

**Comunicação regular**

Comunicar-se regularmente com os empregados sobre seu bem-estar, incluindo dicas



**Grupos específicos**

Desenvolver estratégias de comunicação específicas para populações de empregados (por exemplo, LGBTQ+, gênero, raça/etnia, quadros clínicos específicos – câncer, tratamento do diabetes, neurodivergência)



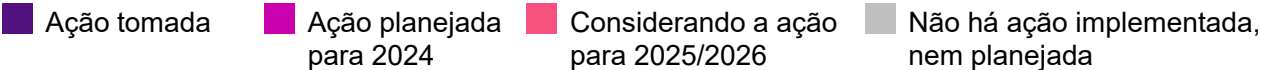
**Mensagens**

Enviar mensagens e comunicados regulares dos líderes sobre a importância do bem-estar



**Eventos da vida**

Ter um plano de comunicação robusto que se conecte especificamente aos eventos da vida (nascimento ou adoção de um bebê, casamento, morte de um ente querido, graduação escolar etc.)

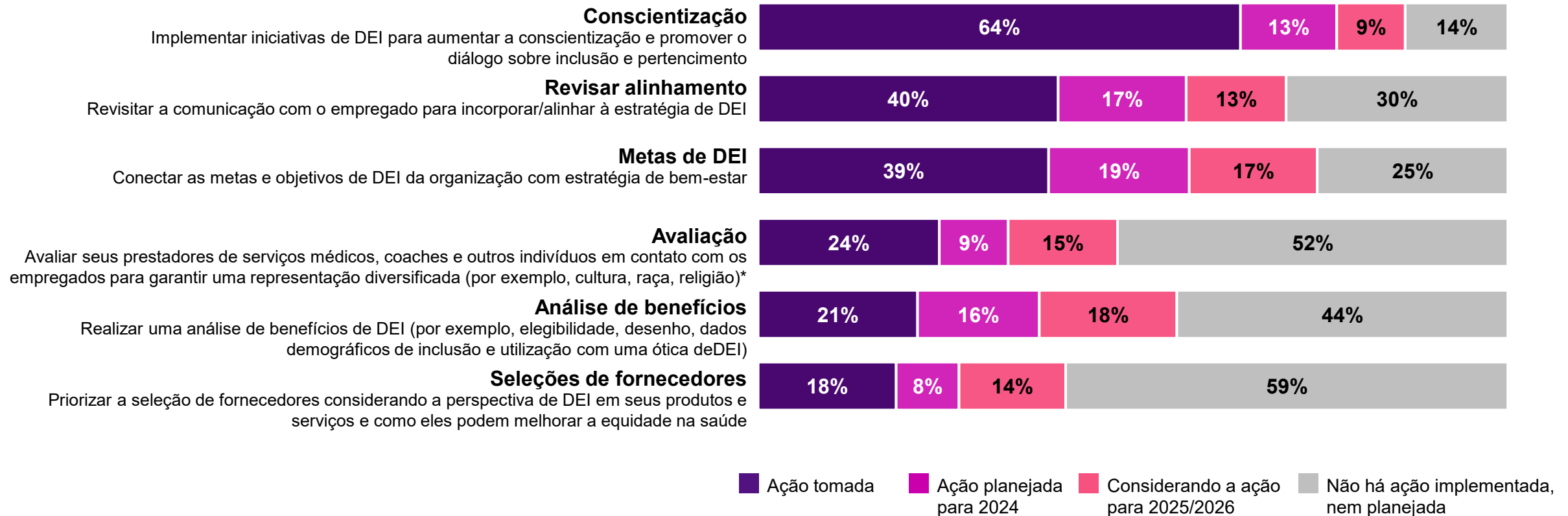


Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.  
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

# 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?

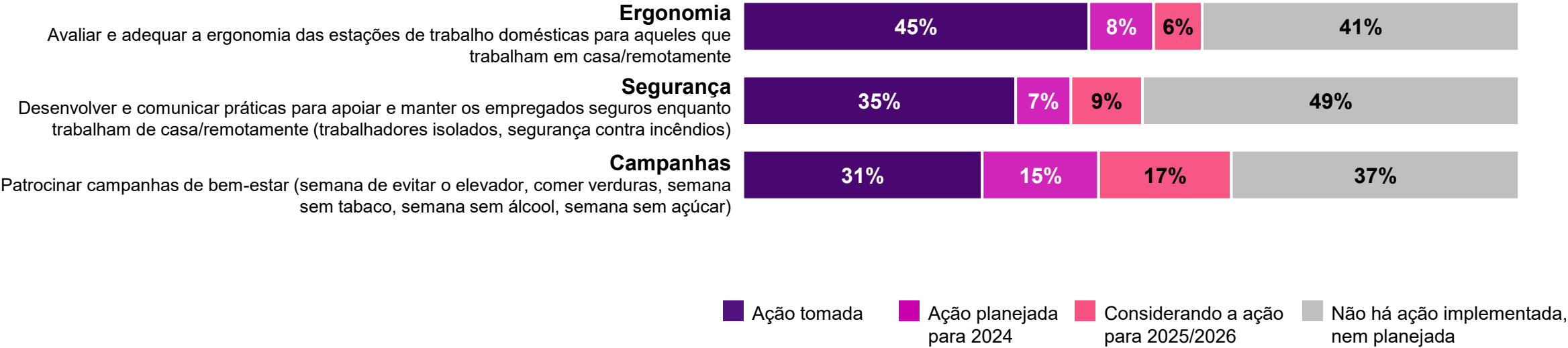


Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.  
 Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

# 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?

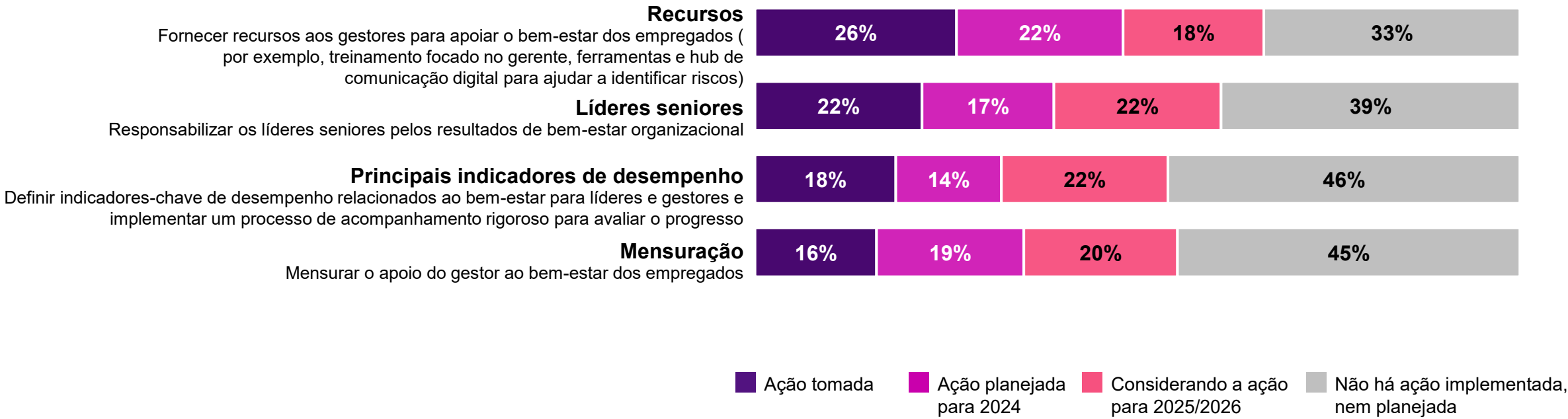


Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.  
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

# 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?



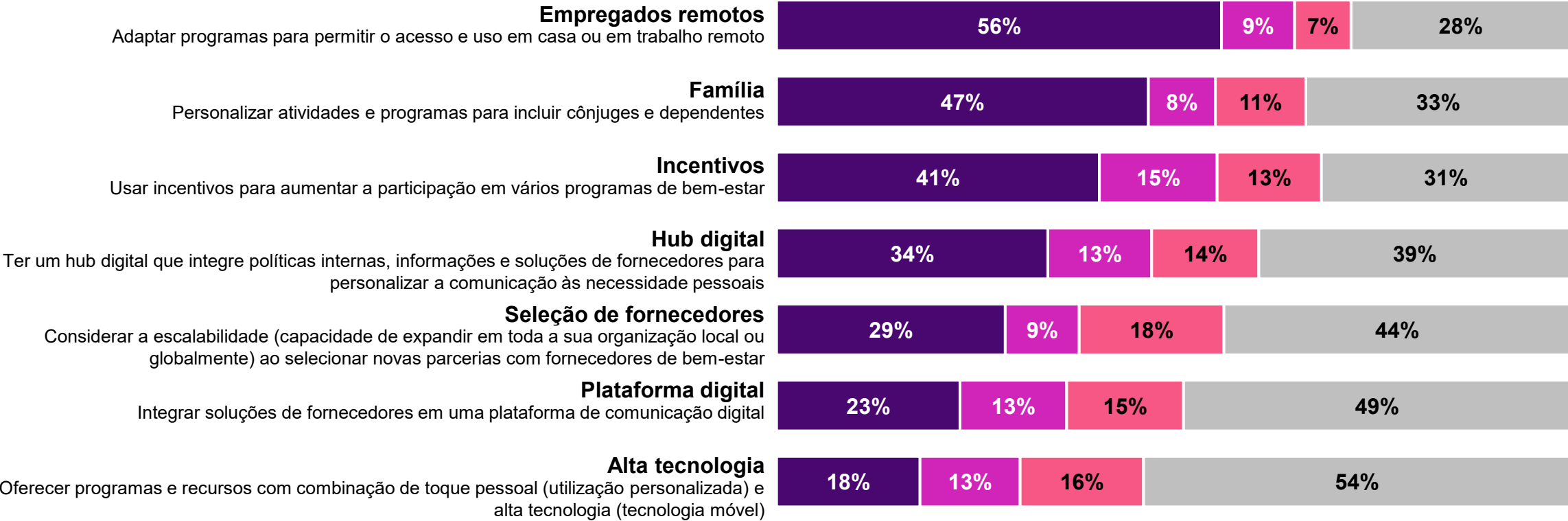
Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.  
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil



# 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?



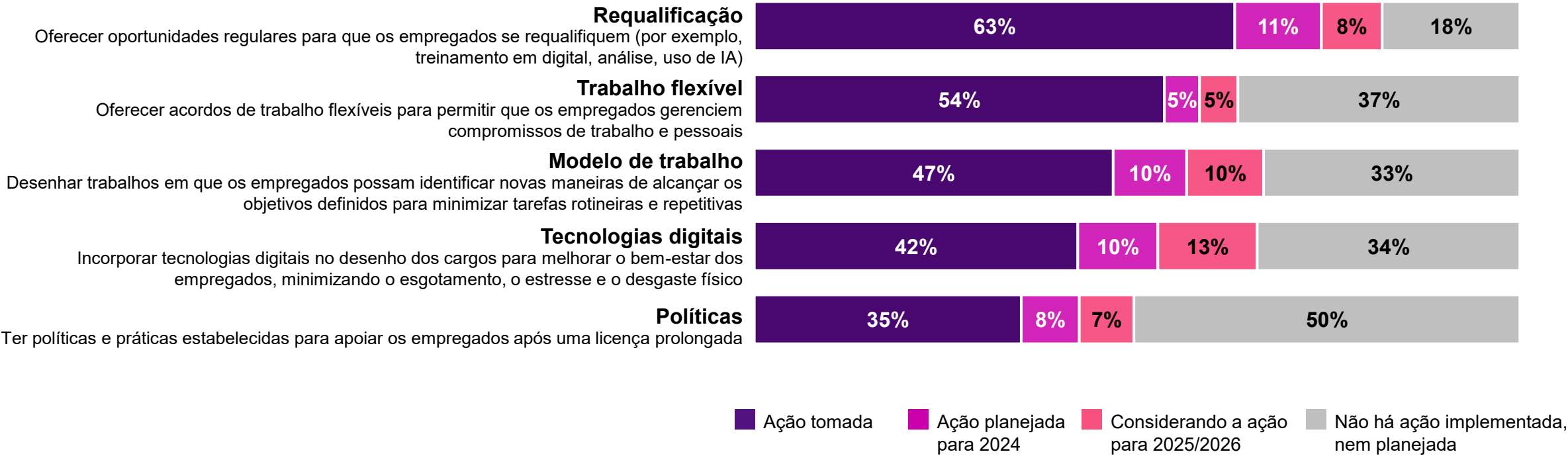
■ Ação tomada   ■ Ação planejada para 2024   ■ Considerando a ação para 2025/2026   ■ Não há ação implementada, nem planejada

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?

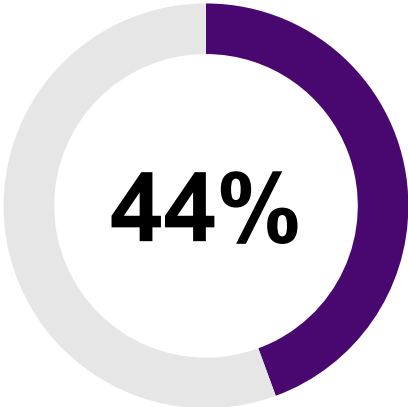


Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.  
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

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

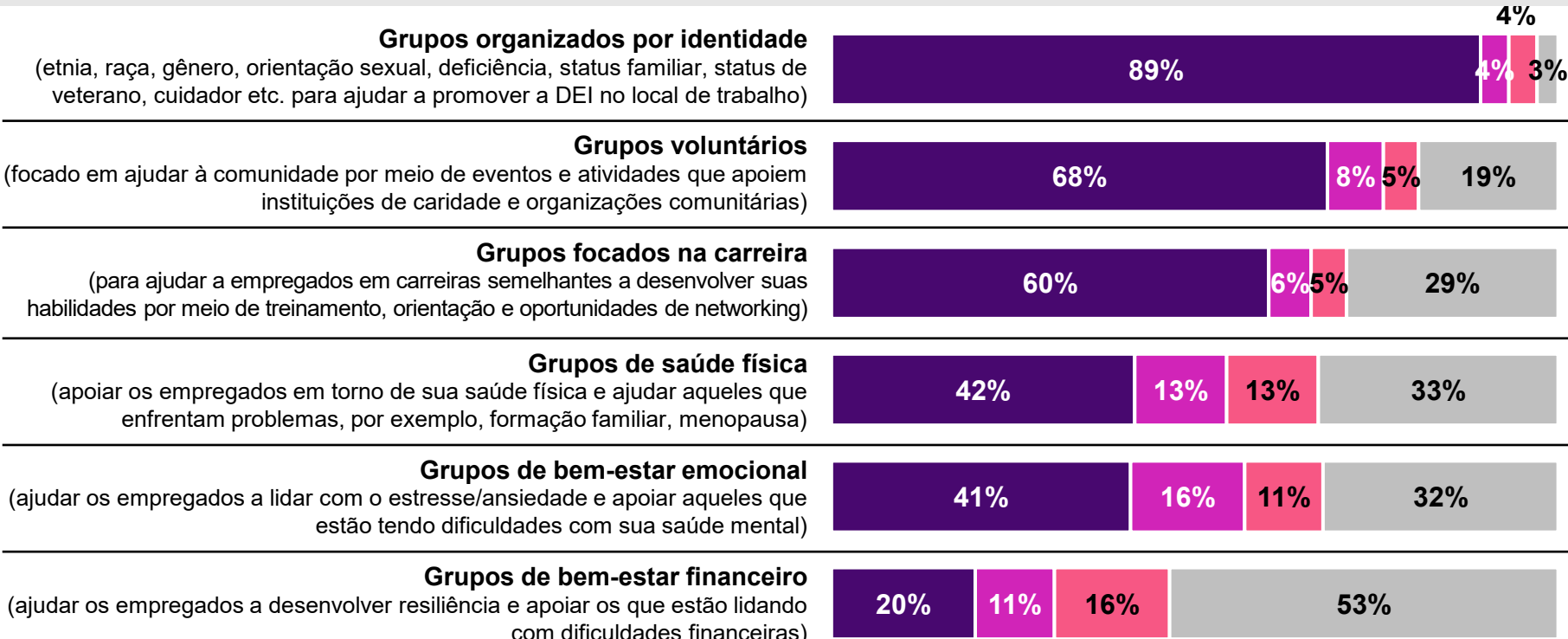


Qual dos seguintes tipos de grupos de recursos de empregados (ERGs) sua empresa patrocina?\*



Dois em 5

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



■ 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. \*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

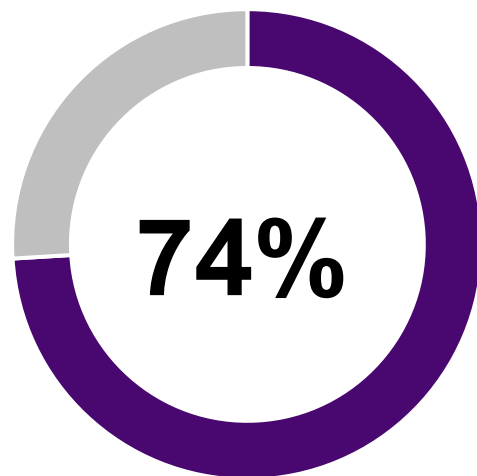
# Três quartos das empresas alinham seus ERGs com a estratégia de bem-estar e de DEI



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

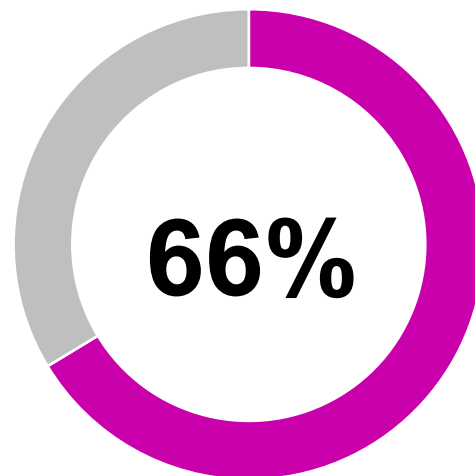
## Missão e metas

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



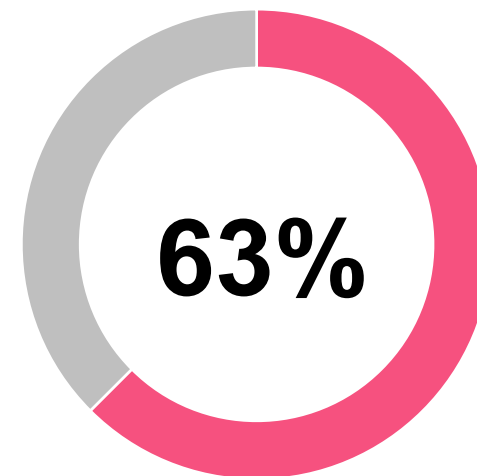
## Ações e recomendações

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



## Engajamento

Têm um envolvimento significativo dos empregados

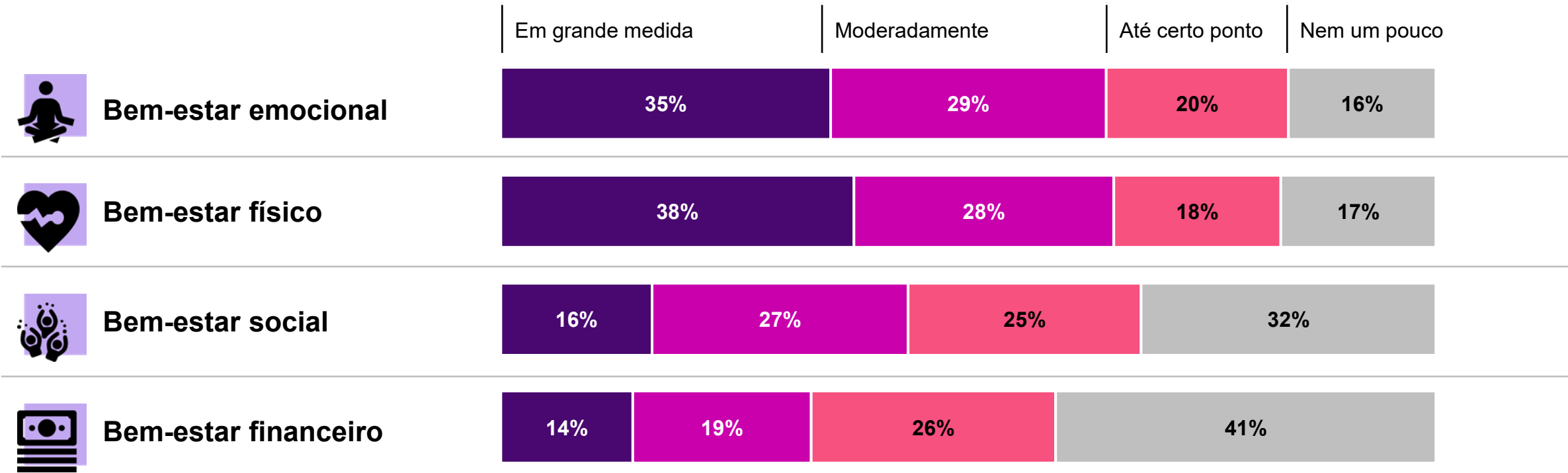


Observação: As porcentagens indicam “em grande medida” ou “em medida moderada”. \*Com base em empregadores que patrocinam ERGs ou outros grupos de afinidade no local ou virtualmente para apoiar o bem-estar dos empregados.  
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

# 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?

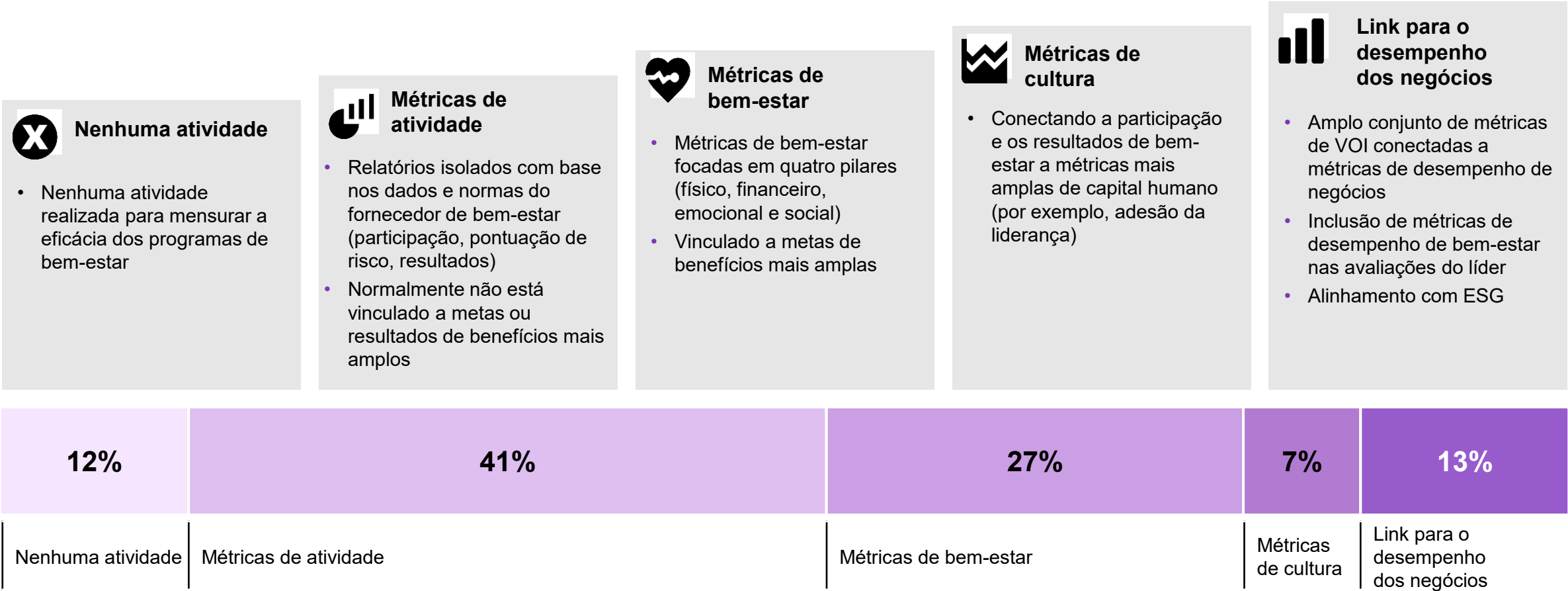


Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.  
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

# Análise, insights e relatórios

# Mensurar a eficácia dos programas de bem-estar

Blocos de construção da atividade ao impacto nos negócios

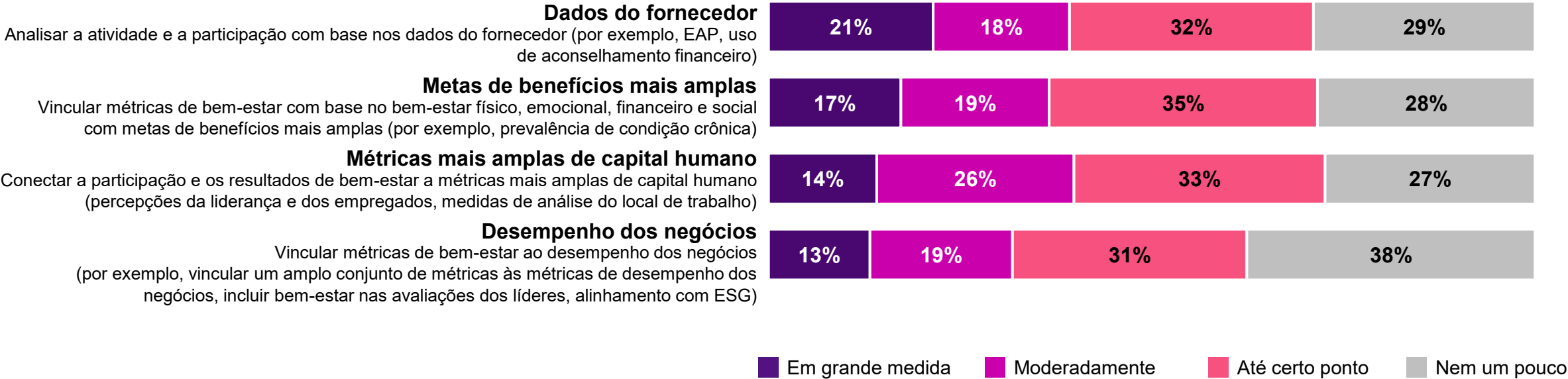


Observação: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.  
Fonte: Pesquisa de diagnóstico do bem-estar de 2024, Brasil

# Avaliação do programa de bem-estar



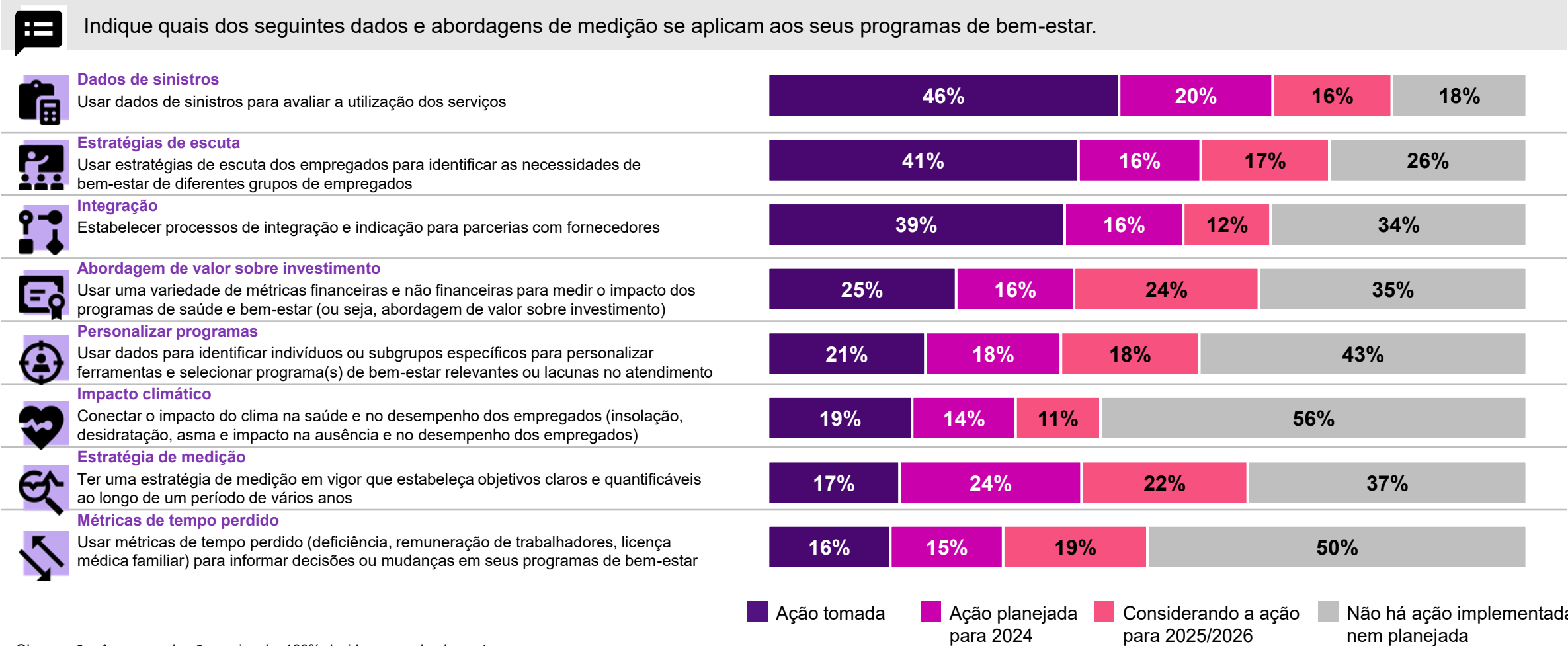
Até que ponto os seguintes itens se aplicam à avaliação da sua organização dos seus programas de bem-estar?



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



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