

PANORAMA DO

BEM-ESTAR CORPORATIVO

2024

Entenda por que os colaboradores desejam mais bem-estar e como esses programas alavancam o desempenho e a produtividade



Um estudo **Gympass**

INTRODUÇÃO



Bem-estar é fundamental para a qualidade de vida

Mas é algo que vai muito além do indivíduo. Temos notado uma relação incontestável entre o bem-estar, a produtividade e a satisfação dos colaboradores, ou seja, é um dos fatores mais importantes para o sucesso nos negócios.

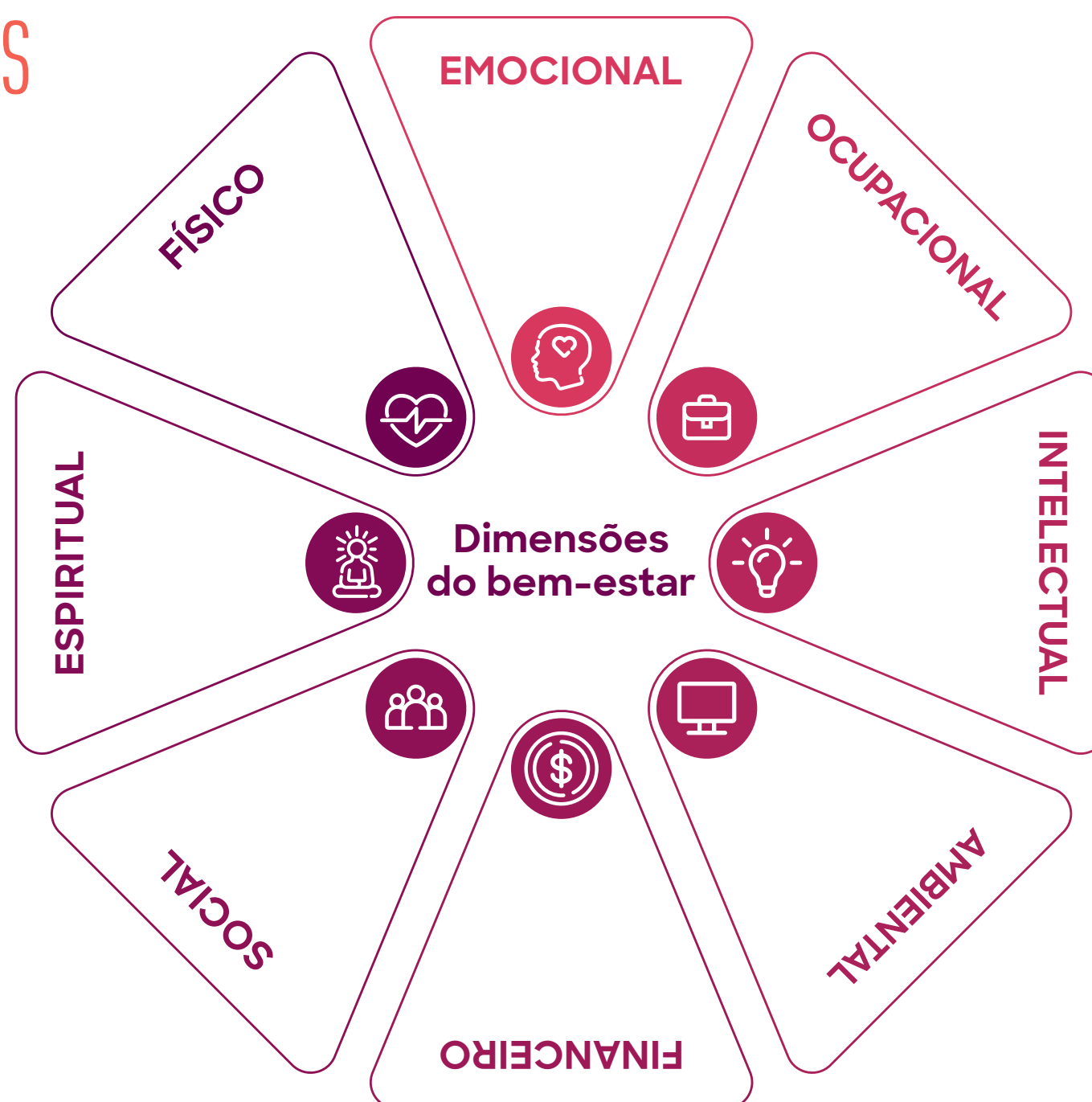
Como Chief People Officer da Northwell, vejo que o bem-estar é uma necessidade básica tanto na vida pessoal quanto na profissional. Bem-estar é o resultado do nosso trabalho diário em nossos 21 hospitais e 890 ambulatorios, e tenho a honra de estar à frente da missão de elevar o padrão da saúde de nossos mais de 85 mil colaboradores.

Essa posição estratégica me permite ver claramente que muitas empresas estão seguindo nossos passos rumo ao bem-estar. Separar o bem-estar pessoal do profissional na busca pelo equilíbrio entre trabalho e vida torna ainda mais difícil alcançar o sucesso nessas duas esferas. Na realidade, um não existe sem o outro; a relação é de interdependência.

Décadas de pesquisa mostram que o bem-estar é holístico: é o resultado do nosso estado ocupacional, físico, emocional, social, financeiro, intelectual, espiritual e ambiental.^{1/2}

Cada uma dessas oito dimensões é primordial para o nosso bem-estar, no profissional tanto quanto no pessoal. Uma carência em qualquer aspecto prejudica o bem-estar geral. Não podemos prosperar de forma fragmentada. Cada pessoa é um ser único e, para vivenciarmos nosso bem-estar, ele deve ser tratado da mesma forma.

AS OITO DIMENSÕES CENTRAIS DO BEM-ESTAR



Por isso, este estudo do Gympass, o Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024, analisa o bem-estar dos colaboradores em todas as oito dimensões. Em uma pesquisa global, mais de 5 mil colaboradores responderam mais de 80 perguntas sobre seu bem-estar nessas oito dimensões para uma avaliação holística e, ainda mais importante para este estudo, para mensurar o impacto de cada dimensão no desempenho profissional.

Os resultados revelam que tentar equilibrar a vida pessoal e a profissional é uma missão fadada ao fracasso. Nossas experiências profissionais não podem ser tratadas à parte da nossa vida. Isso fica ainda mais evidente quando aplicamos o mesmo conceito a qualquer outra dimensão do bem-estar. Nós não pedimos a uma pessoa doente para equilibrar melhor a vida e a saúde, ou a alguém que enfrenta um período de solidão para ter mais equilíbrio entre vida e comunidade. Todos nós sabemos que o bem-estar em si é a junção de todas essas experiências. Não poderia ser diferente com o bem-estar ocupacional.

Por isso, devemos ir além do equilíbrio entre a vida pessoal e profissional e enxergar o bem-estar de maneira mais holística.

É importante reconhecer que os aspectos do bem-estar que costumam ser vistos como algo separado do trabalho, na verdade, têm um impacto profundo no sucesso profissional.

Promover o bem-estar de forma holística é um dos pilares da missão da Northwell Health de elevar o padrão da saúde. A saúde e o engajamento da nossa força de trabalho afetam diretamente nossa capacidade de entregar excelência no atendimento. Oferecer este apoio para que nossa equipe tenha uma vida mais saudável traz um efeito em cascata muito positivo para a família de nossos colaboradores e para a comunidade como um todo. Assim, podemos elevar o padrão da saúde em uma escala mais ampla, para todos. Quando a equipe se sente bem de forma geral, traz o melhor de si para o trabalho e influencia de maneira positiva a cultura da empresa, o atendimento aos pacientes e o impacto que esse cuidado tem nas nossas comunidades.

Não é necessário estar no segmento da saúde para colher os benefícios do bem-estar holístico. Qualquer empresa que atue dessa forma tem uma grande vantagem, que permite melhor atrair e reter talentos, além de maximizar a produtividade.

Como mostra este relatório, o bem-estar não é negociável para os profissionais da atualidade. 93% deles afirmaram que o bem-estar é tão importante quanto o salário, um aumento considerável em relação aos 83% da pesquisa do ano passado.³

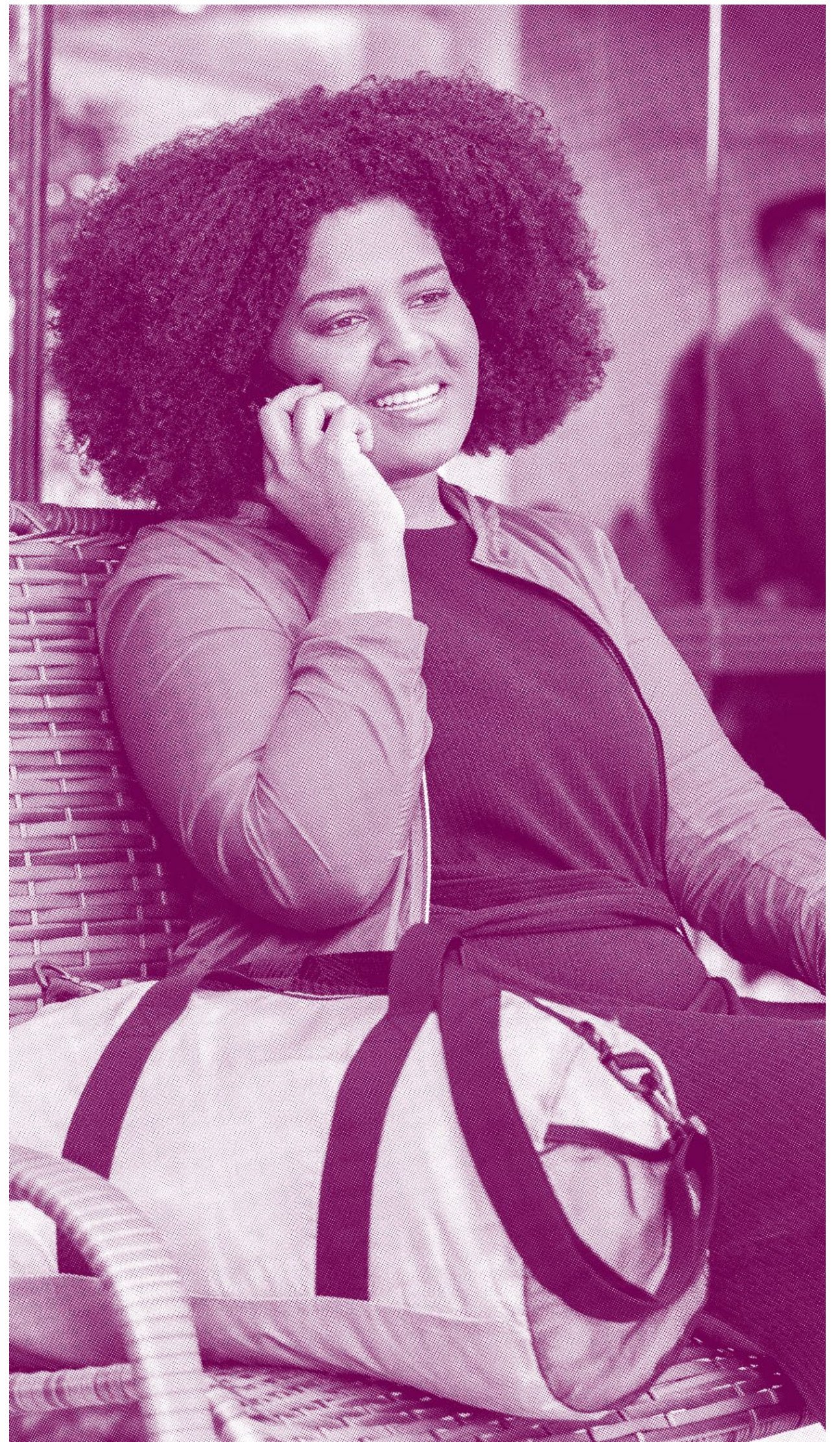
E quando dizem “bem-estar”, querem dizer em todos os aspectos. *A maioria diz que todas as dimensões do bem-estar – do físico ao intelectual – afetam seu desempenho profissional.* Todos sabem que ficar sem dinheiro ou uma noite mal dormida prejudica o foco. O que os profissionais dizem, em alto e bom som, é que precisam estar bem para trabalhar bem, e que só procuram empresas que respeitam essa realidade:

96% dos participantes afirmam que, na busca de um novo emprego, levarão em conta apenas lugares que claramente priorizam o bem-estar.

E isso é uma ótima notícia para as empresas. Os profissionais sabem que dão o melhor de si quando se sentem bem e procuram ativamente por ambientes que lhes permitam fazer o melhor trabalho possível. Agora, cabe às empresas oferecer uma experiência que otimize o bem-estar da força de trabalho.

Ainda temos um longo caminho pela frente. Embora os resultados deste estudo mostrem que o bem-estar global está se recuperando da pandemia, o processo é desigual. Quem você é, onde trabalha e o prestígio da sua posição afetam seu bem-estar.

91% dos líderes, por exemplo, declaram que podem cuidar do próprio bem-estar durante o expediente de trabalho. Por outro lado, 76% dos que ocupam cargos gerenciais e 66% das pessoas em nível não gerencial têm a mesma opinião. Além disso, 69% das mulheres cisgênero dizem que têm o tempo necessário para isso, em comparação com 77% dos homens cisgênero. O Gympass também avaliou como as pessoas se sentem em relação ao local de trabalho: 77% dos que trabalham no modelo de sua preferência (presencial, híbrido ou remoto) dizem que conseguem cuidar do próprio bem-estar.



Esse número cai para 65% entre as pessoas que gostariam de trabalhar em um modelo diferente. (Um insight de especial importância para as empresas de todo o mundo que exigem que os colaboradores voltem ao trabalho presencial.)

Senão por qualquer outra razão, as empresas devem se preocupar com essas desigualdades porque elas limitam o sucesso. Departamentos com colaboradores felizes trazem mais lucro,⁴ enquanto o burnout gera perdas de US\$ 322 bilhões por ano no mundo inteiro com a queda de produtividade e rotatividade de pessoal.⁵

Por essas razões, 9 em cada 10 empresas que monitoram suas despesas com bem-estar veem um ROI positivo: a promoção intencional do bem-estar aumenta a produtividade, diminui os gastos com plano de saúde e traz economia na gestão de talentos.⁶

Vejo esse retorno sobre o investimento todos os dias na Northwell, graças a soluções inovadoras como o Gympass, que enxergam o bem-estar dos colaboradores de forma holística. Após testar vários programas, o Gympass se destaca como um dos benefícios de maior sucesso e com maior engajamento entre os que oferecemos. Com a acessibilidade, o baixo custo e a variedade que o programa oferece, nossos colaboradores encontram atividades para todas as necessidades.

O Gympass traz recursos para as oito dimensões, de forma conveniente e com valores acessíveis, para que o bem-estar seja sempre uma prioridade. Ou seja, atende à principal necessidade declarada neste estudo por colaboradores de todos os lugares: as pessoas querem cuidar do bem-estar como um todo. Elas não preci-

sam de motivação das empresas, mas dos recursos, do apoio e da flexibilidade para agir.

Nossa jornada rumo ao bem-estar holístico e o sucesso de iniciativas como o Gympass não passaram despercebidos. Recebemos diversas menções honrosas e prêmios como uma das melhores empresas para trabalhar, e fomos reconhecidos por nosso compromisso com a diversidade e a inclusão. Essas conquistas validam nosso esforço contínuo e nos motivam a continuar ouvindo, evoluindo e cocriando com os nossos colaboradores para garantir que todas as necessidades deles sejam atendidas.

Está mais do que na hora de construirmos um mundo que colabore com o bem-estar de cada pessoa em todos os aspectos da vida. A Northwell Health chega mais perto desse objetivo um passo a cada dia, elevando o padrão da saúde. E cada check-in no Gympass nos faz avançar um pouco mais no propósito de tornar o bem-estar universal. Estamos muito felizes em ter o Gympass **ao nosso lado**.

Maxine Carrington

Chief People Officer, Northwell Health, uma rede integrada de serviços de saúde sem fins lucrativos e a maior empresa privada do estado de Nova Iorque.



1.2 Principais achados do estudo

O relatório do estudo Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024 traz insights que os líderes de RH podem colocar em prática para elevar tanto o bem-estar quanto a produtividade dos colaboradores. Confira um resumo das principais conclusões do estudo:



Bem-estar não é negociável

96%

das pessoas afirmam que levarão em conta apenas empresas que claramente priorizam o bem-estar ao procurar seu próximo emprego.

93%

dos profissionais consideram o bem-estar tão importante quanto o salário.

87%

dos participantes sairiam de uma empresa que não prioriza o bem-estar.



Principais tendências em bem-estar

37%

dos colaboradores gostariam de trabalhar em um modelo diferente do que trabalham hoje (presencial, híbrido, remoto).

83%

das pessoas sentem que seu bem-estar melhorou em 2023, em relação a 2022.

77%

dos profissionais usam os benefícios de bem-estar oferecidos pelas empresas.



Bem-estar gera produtividade

95%

dos trabalhadores afirmam que o bem-estar emocional afeta sua produtividade.

93%

das pessoas declaram que o bem-estar físico afeta sua produtividade no trabalho.

93%

dos participantes afirmaram que o nível de estímulo intelectual de suas atividades no trabalho afeta a produtividade.



Desigualdades no bem-estar

69%

das mulheres cisgênero dizem que tem o tempo necessário para cuidar do bem-estar durante o expediente de trabalho, em comparação com **77% dos homens cisgênero**.

91%

dos líderes afirmam que conseguem cuidar do bem-estar durante o expediente de trabalho, em relação a **76% das pessoas em cargos gerenciais** e **66% dos outros níveis hierárquicos**.

90%

dos que trabalham no modelo de sua preferência estão satisfeitos com a empresa atual, em relação aos **80% dos que não trabalham no local de sua escolha**.

Gympass

Bem-estar. Produtividade. Economia.

Tudo em um único benefício.



Entenda como o Gympass tem ajudado empresas do mundo todo a desenvolver programas de bem-estar que funcionam.



Fale com um
especialista em
bem-estar

1	INTRODUÇÃO	2
1.1	Prefácio	3
1.2	Principais achados do estudo	7
2	BEM-ESTAR HOLÍSTICO POTENCIALIZA O DESEMPENHO NO TRABALHO	11
2.1	Bem-estar não é negociável para os colaboradores de hoje	14
2.2	Bem-estar pessoal impulsiona o desempenho profissional	17
2.2.1	Bem-estar geral	17
2.2.2	Bem-estar ocupacional	18
2.2.3	Bem-estar físico	20
2.2.4	Bem-estar emocional	23
2.2.5	Bem-estar social	26
2.2.6	Bem-estar financeiro	27
2.2.7	Bem-estar intelectual	28
2.2.8	Bem-estar espiritual	30
2.2.9	Bem-estar ambiental	30
3	DESIGUALDADES DE BEM-ESTAR NO LOCAL DE TRABALHO	32
3.1	O bem-estar escala conforme o nível hierárquico	34
3.2	Trabalhar no local de sua preferência faz bem para a saúde	36
4	CONCLUSÃO	39

5	BEM-ESTAR NO MUNDO	41
5.1	Alemanha	43
5.2	Argentina	47
5.3	Brasil	51
5.4	Chile	55
5.5	Espanha	59
5.6	Estados Unidos	63
5.7	Itália	67
5.8	México	71
5.9	Reino Unido	75
6	COMO DESENVOLVER UM PROGRAMA DE BEM-ESTAR QUE ELEVA A PRODUTIVIDADE NA EMPRESA	79
7	O EFEITO GYMPASS	91
8	SOBRE O GYMPASS	95
9	ANEXOS	97
9.1	Metodologia	98
9.2	Citações	99
9.3	Dados demográficos	104
9.4	Perguntas da pesquisa	106

BEM-ESTAR HOLÍSTICO POTENCIALIZA O DESEMPENHO NO TRABALHO



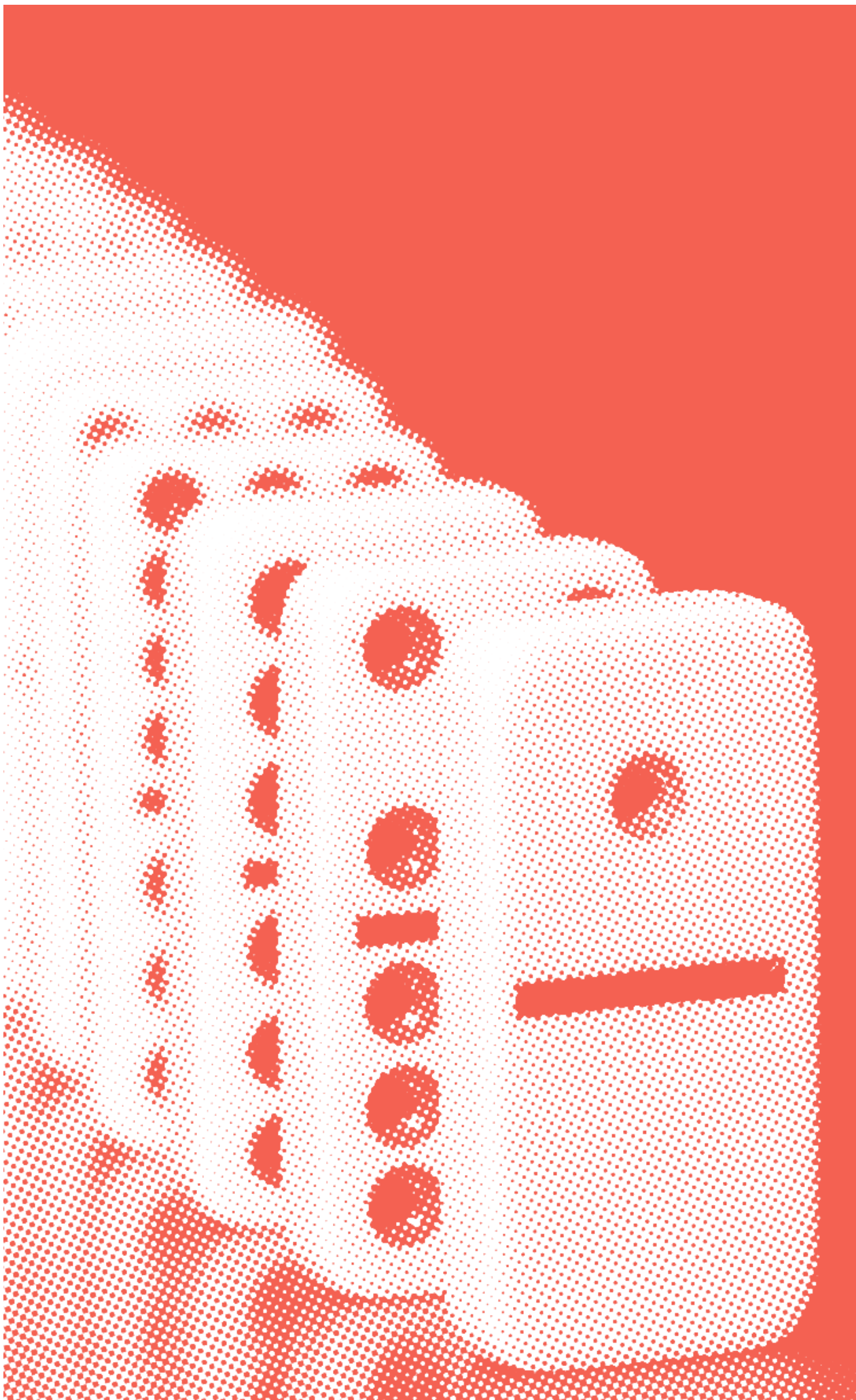
Embora a pandemia de COVID-19 tenha acabado, seus efeitos ainda estão redefinindo a forma como o mundo funciona

Tanto as pessoas que trabalharam de casa quanto as que estavam nas linhas de frente reavaliaram seus valores e objetivos. Após esse evento global, o bem-estar mental, físico e geral passaram a ocupar lugares mais altos nas escalas de prioridades.

Com isso, houve uma comoção no mercado de trabalho e uma quantidade imensa de pessoas pediram demissão ou trocaram de emprego, um episódio que ficou conhecido como “A Grande Demissão”. Ainda que as manchetes de hoje anunciem um movimento “bumerangue” dos colaboradores, uma tendência chamada de “O Grande Arrependimento”, a mensagem dos profissionais do mundo todo é clara: bem-estar não é uma moda passageira. E as empresas que não cumprirem este requisito estão fora da lista de possíveis candidatos a se beneficiar desses talentos.

Hoje, quando as pessoas falam de [bem-estar no trabalho](#), elas querem dizer muito mais do que grandes conquistas ou prêmios. **As pesquisas mostram que o aspecto ocupacional é apenas uma das oito dimensões do bem-estar: físico, emocional, social, financeiro, intelectual, espiritual e ambiental. Um déficit em qualquer uma delas prejudica o bem-estar geral.**





A relação de codependência entre essas dimensões significa que uma melhora ou um declínio em qualquer desses aspectos desencadeia um efeito dominó – para melhor ou para pior. Uma baixa no bem-estar físico por conta de uma doença, por exemplo, pode levar ao isolamento, que afeta o bem-estar social e o emocional, e a uma queda na produtividade a ponto de diminuir o bem-estar ocupacional. Por outro lado, se uma pessoa luta contra a depressão e faz terapia para melhorar o bem-estar emocional, pode encontrar mais facilidade para praticar exercícios, ver amigos e se concentrar no trabalho, elevando o nível de bem-estar físico, social e ocupacional.

Essa integração vai de encontro às demandas por equilíbrio entre a vida pessoal e profissional, que surgiram como norma social nas décadas de 70 e 80.⁷

A sabedoria convencional afirma que devemos enxergar nossas experiências pessoais e profissionais como domínios separados da nossa existência. Disseram às pessoas que é necessário haver uma separação rigorosa entre elas para lidar com cada uma de forma eficiente, se não o estresse do trabalho pode arruinar o barzinho com os amigos à noite, ou um filho gripado pode fazer você perder uma reunião com um cliente importante.

Harmonia entre vida pessoal e profissional (subst.): um estado prolífero em que as experiências pessoais e profissionais se amplificam.

É uma linha tênue e muito facilmente ultrapassada, mesmo nos melhores cenários. Com os lockdowns da pandemia, ficou impossível respeitar limites tão rígidos, já que tanto o trabalho quanto a vida tinham que acontecer em casa, muitas vezes simultaneamente. De maneira súbita, as pessoas precisaram reformular padrões para lidar com as demandas pessoais e profissionais.

A ruína do equilíbrio entre vida pessoal e profissional deu lugar à *harmonia* entre elas, um estado prolífero em que as experiências pessoais e profissionais se amplificam. Em vez de empurrar as pessoas em direção a uma bifurcação pouco natural de tempo e identidade, essa nova visão convida o trabalho a ser uma parte valiosa de uma vida bem vivida. Ela reconhece que as experiências da vida não devem apenas ser conciliadas, mas celebradas, pois contribuem para aquilo que as pessoas trazem para o trabalho.

Em decorrência dessa evolução, a força de trabalho da atualidade entende que todas as dimensões do bem-estar são fundamentais para o desempenho profissional, e os dados confirmam.

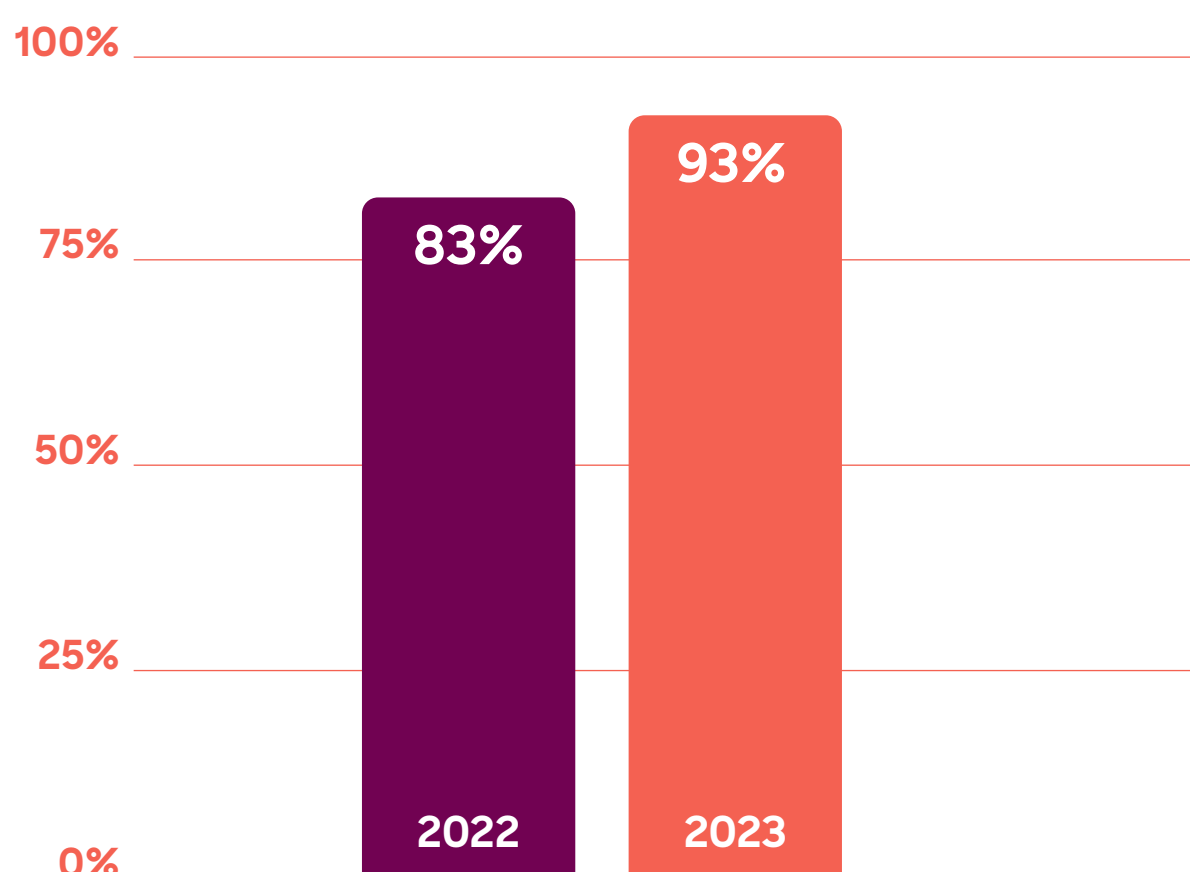
2.1 Bem-estar não é negociável para os colaboradores de hoje



Há um consenso quase universal de que as empresas precisam oferecer bem-estar se esperam ter colaboradores para tocar o negócio. Nove em cada dez participantes (93%) do estudo Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024, conduzido pelo Gympass, consideram o bem-estar no trabalho tão importante quanto o salário, um salto em relação aos 83% da pesquisa do ano anterior.

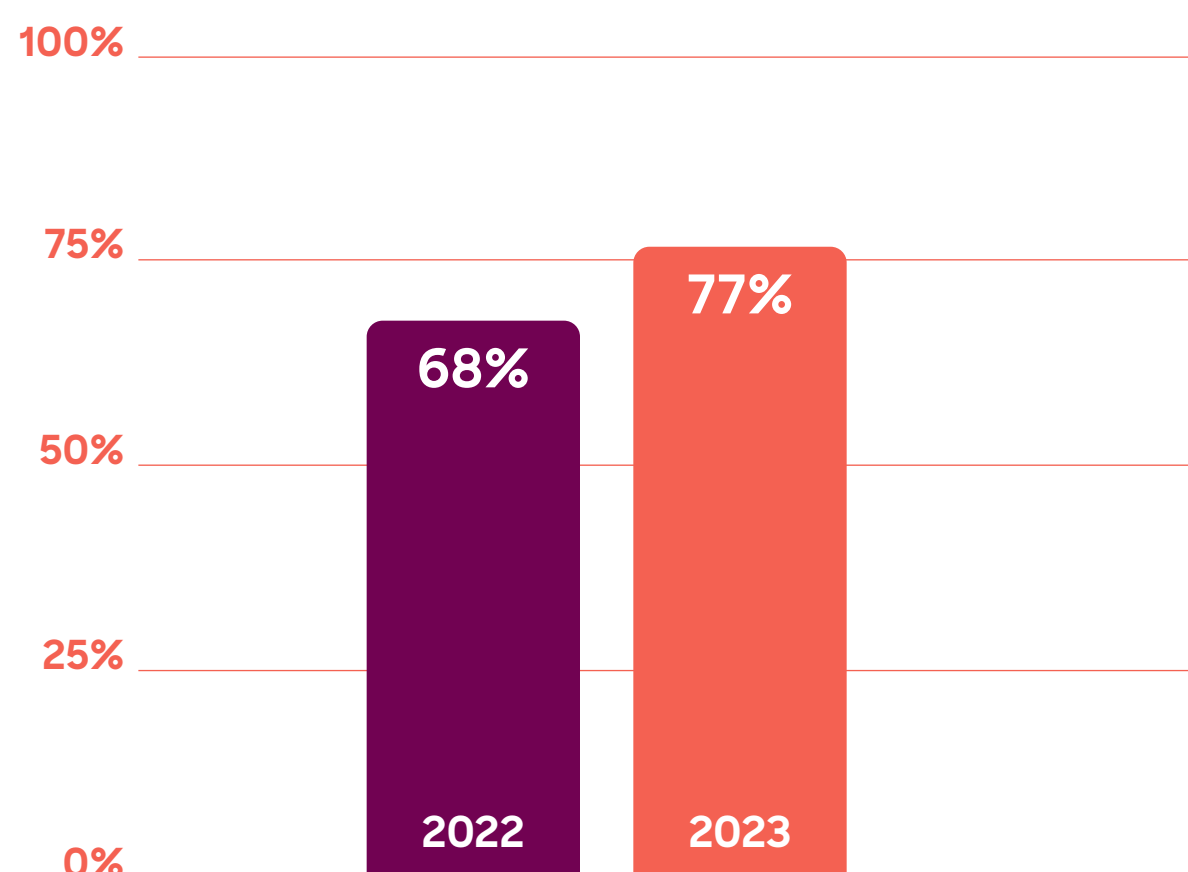
A crescente importância do bem-estar se reflete no aumento da adesão a esse tipo de iniciativa corporativa – **77% dos participantes da pesquisa dizem que utilizam os benefícios de bem-estar oferecidos pelas empresas, um aumento de 13% na comparação ano a ano.**

Os colaboradores priorizam o bem-estar tanto quanto o salário



% de profissionais que consideram o bem-estar tão importante quanto o salário em comparação com o ano passado

Os colaboradores estão cada vez mais engajados com os benefícios de bem-estar

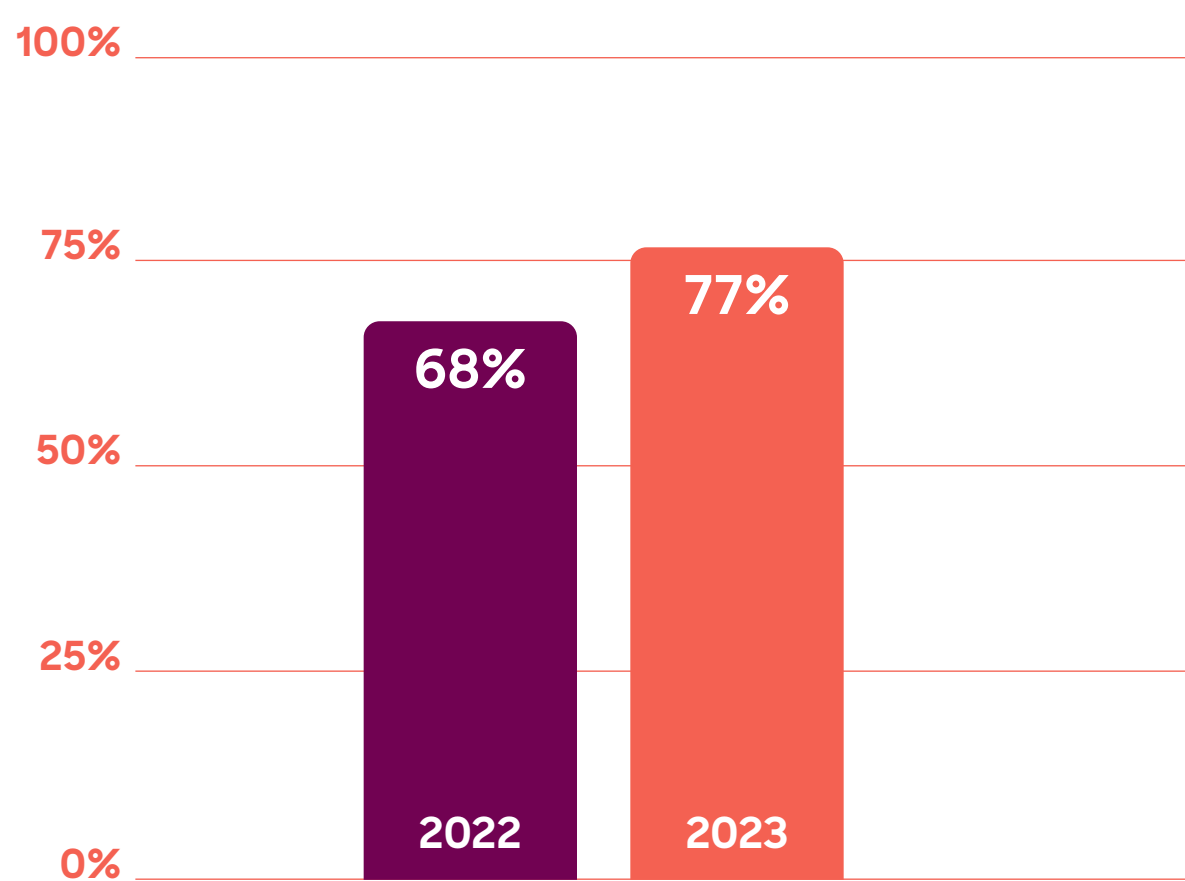


% de participantes que utilizam os benefícios de bem-estar oferecidos pelas empresas em relação a 2022



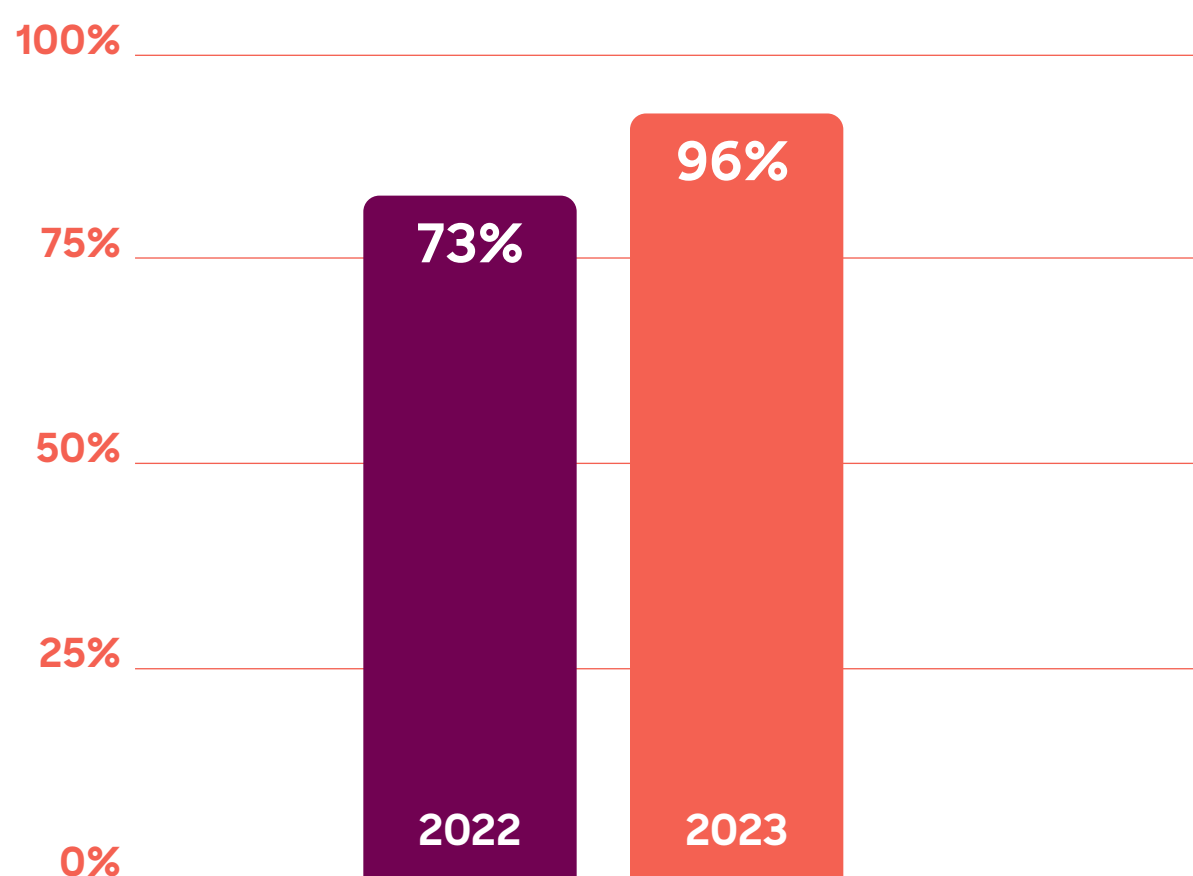
Empresas que não atendem a essas expectativas têm mais dificuldades para recrutar e reter talentos, segundo os participantes da pesquisa. 83% das pessoas dizem que seu bem-estar melhorou de 2022 para 2023, e elas não estão dispostas a abrir mão dessa conquista. 87% afirmaram que pensariam em sair de uma empresa que não prioriza o bem-estar dos colaboradores (um aumento de 10 pontos percentuais em relação ao ano passado). E, se precisarem decidir para onde levar seus talentos, **96% das pessoas dizem que apenas considerarão lugares que claramente priorizam o bem-estar ao buscar o próximo emprego (comparados aos 73% que tinham a mesma opinião em 2022)**. E não são ameaças vazias: 60% das pessoas em cargos não gerenciais, 64% das que ocupam cargos gerenciais e 75% daqueles no C-Level afirmam que atualmente pensam seriamente em trocar a empresa atual por uma que dê mais valor ao bem-estar.⁸

Programas de bem-estar são cruciais para a retenção de colaboradores



% de pessoas que pensariam em sair de uma empresa que não prioriza o bem-estar, comparação com 2022

Pessoas em busca de emprego demandam por programas de bem-estar



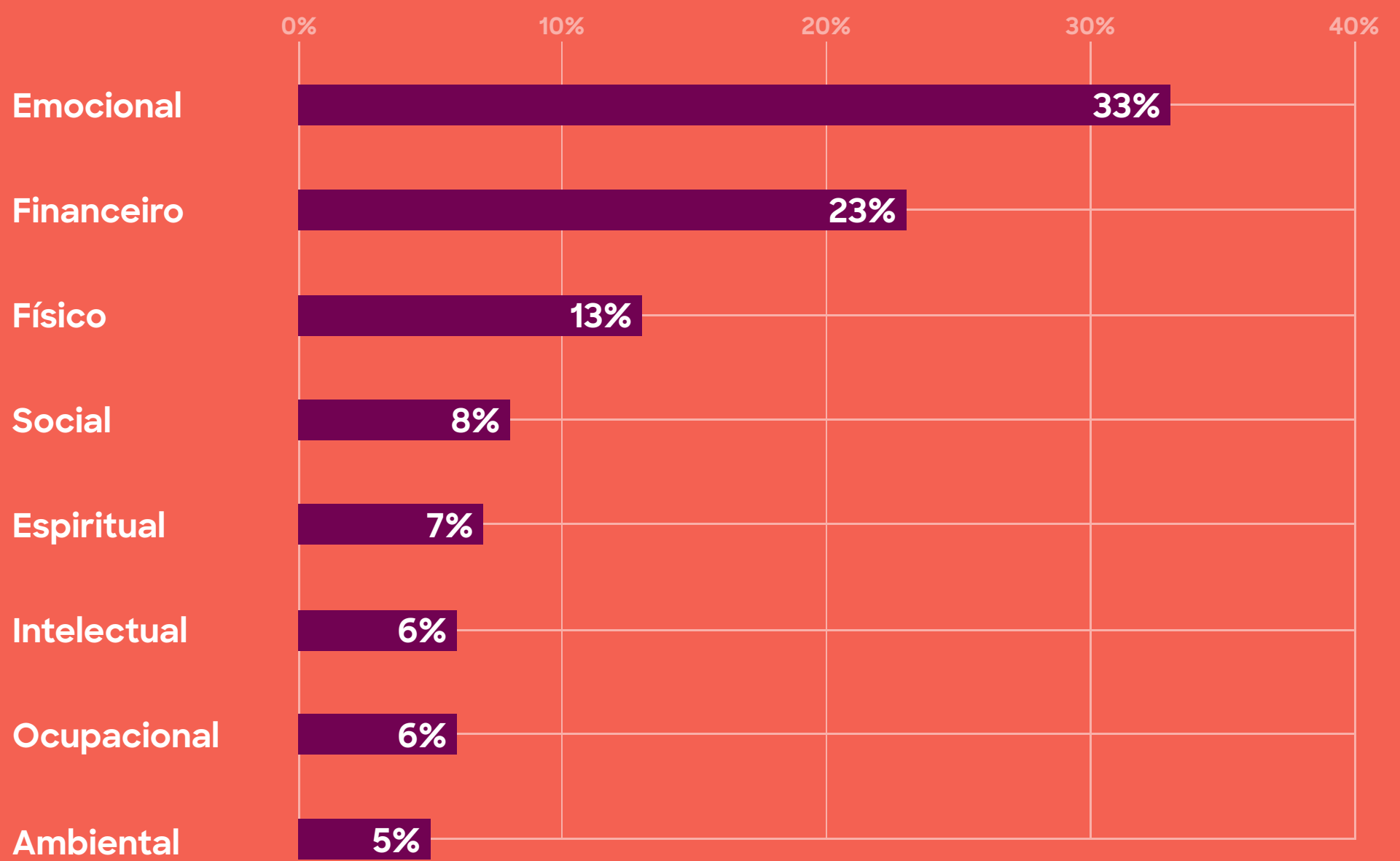
% de participantes que levarão em conta apenas empresas que claramente priorizam o bem-estar em relação a 2022

A maioria dos participantes da pesquisa afirma que não há uma separação entre bem-estar profissional e pessoal, e que cada uma das oito dimensões do bem-estar influencia sua produtividade no trabalho. Quando questionados sobre qual dimensão do bem-estar é a mais importante no geral, um terço dos profissionais do mundo todo escolheu o bem-estar emocional. Não apenas foi a escolha mais comum no mundo inteiro, mas também a resposta mais selecionada entre gerações, modelos de trabalho, níveis hierárquicos, orientações sexuais, identidades de gênero em todos os países pesquisados.

O bem-estar financeiro foi a segunda escolha mais comum em todos esses grupos – com exceção da Itália, onde ficou em terceiro lugar, depois do bem-estar físico. O bem-estar físico foi predominantemente classificado como a terceira dimensão mais importante do bem-estar nesses grupos demográficos e regionais.

Ordem de importância das dimensões do bem-estar

% de participantes que classificam uma das dimensões do bem-estar como a mais importante



Os trabalhadores da atualidade esperam uma experiência na empresa que promova o bem-estar holístico, não apenas o profissional. A expansão das definições e expectativas de bem-estar no trabalho tem implicações importantes na forma como as empresas podem atrair, cuidar, engajar e manter os colaboradores. As táticas tradicionais, como [pacotes de remuneração](#) e programas de desenvolvimento profissional, ainda são importantes: os entrevistados as classificaram como os fatores mais importantes e significativos na hora de optar por uma empresa, mas por si só não bastam.

Muitos recrutadores ainda não entenderam o recado: as pesquisas mostram que esses profissionais costumam subestimar o valor que as pessoas em busca de emprego dão para a felicidade.⁹ Acompanhar essa tendência será vital em um mercado de trabalho em que a maioria dos recrutadores espera que o poder de decisão no processo de [aquisição de talentos](#) esteja muito mais nas mãos dos candidatos do que das empresas nos próximos cinco anos.¹⁰

Empresas que apostam no bem-estar relatam melhoras na aquisição e retenção de talentos: 85% dos líderes de RH que oferecem esse tipo de programa afirmam que a iniciativa reduziu o custo da gestão de talentos.¹¹

↓ MORAL DA HISTÓRIA

Bem-estar para colaboradores deve ser um dos pilares de qualquer estratégia de aquisição e retenção de talentos.

2.2

Bem-estar pessoal impulsiona o desempenho profissional

A força de trabalho da atualidade entende que todas as dimensões do bem-estar são fundamentais para o desempenho profissional. Os colaboradores não conseguem cuidar da própria segurança em um canteiro de obras se estiverem exaustos, ou fazer um pitch de vendas de sucesso se estiverem mergulhados na depressão, ou trazer entusiasmo todos os dias para um trabalho que consideram entediante.

Isso muda completamente as expectativas em relação à [experiência do colaborador](#). Em um mercado de trabalho onde a grande maioria valoriza o bem-estar tanto quanto o salário, e entende que o bem-estar é um fator decisivo na busca de um emprego, cabe às empresas oferecer bem-estar integral em todos os estágios do ciclo de vida dos colaboradores.

A partir de agora, nesta seção, detalhamos o estado atual de cada uma das dimensões do bem-estar para os colaboradores. Abordamos diferenças e semelhanças importantes entre gerações, identidades de gênero e orientações sexuais. Como se trata de um estudo internacional, não foi possível detalhar as respostas por identidade racial. Para mais informações sobre as etnias regionais, consulte os resultados por país na Seção 5, Bem-estar no mundo.

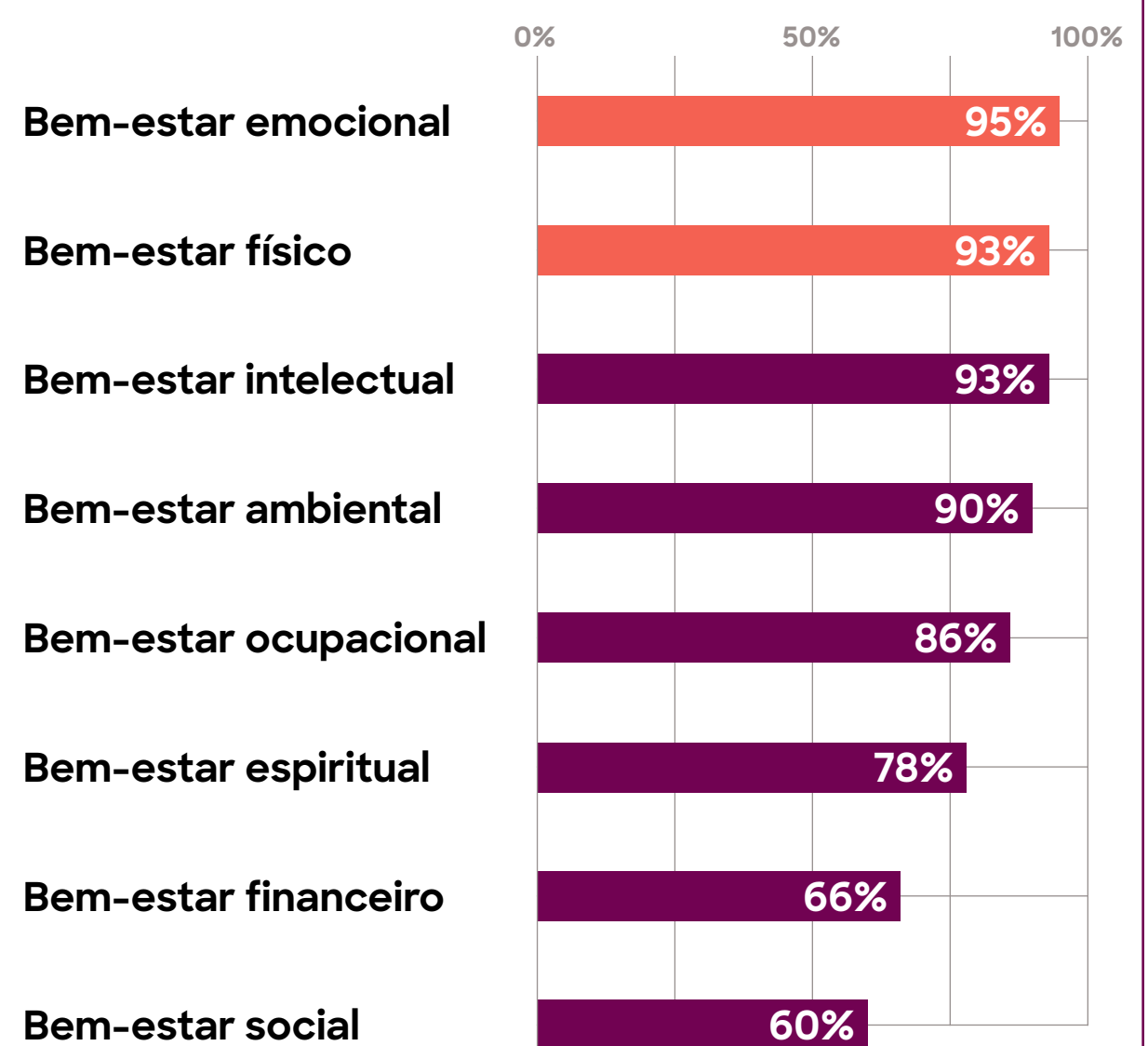
2.2.1 Bem-estar geral

Os resultados da pesquisa do ano passado revelaram uma crise no bem-estar. Menos da metade dos colaboradores (46%) disseram que seu nível de bem-estar era excelente ou bom. Este ano, parece que o jogo está virando: 60% dos participantes desta pesquisa dizem que seu nível de bem-estar geral é bom ou excelente.

Embora seja uma evolução importante, na melhor das hipóteses, ainda temos quatro em cada dez pessoas com um nível de bem-estar apenas satisfatório.

Poucas pessoas classificaram seu bem-estar como muito ruim ou péssimo (4%), mas conformar-se que os colaboradores tenham um nível de bem-estar apenas “satisfatório” (31%) ou “ruim” (6%) é abrir mão de muita produtividade. Quando os colaboradores afirmam que seu nível de bem-estar é satisfatório ou ruim, indicam que há um déficit em pelo menos uma das dimensões do bem-estar geral, e isso afeta diretamente a [produtividade no trabalho](#).

O impacto do bem-estar na produtividade dos colaboradores



% das pessoas que afirmam que a produtividade é afetada por cada dimensão

Um déficit de bem-estar muito alto pode levar ao [absenteísmo](#), ou seja, clara e total falta de produtividade. Mas uma consequência ainda mais comum – e cara – é o presenteísmo, quando as pessoas estão fisicamente presentes no trabalho, mas improdutivas, por conta de uma doença, ansiedade ou outras distrações.

Estima-se que o presenteísmo custe às empresas dos Estados Unidos cerca de US\$ 1,5 trilhão ao ano, tornando-o 10 vezes mais caro do que o absenteísmo.¹² Restaurar o bem-estar pode diminuir o absenteísmo e o presenteísmo, trazendo retornos financeiros que vão muito além do custo dos programas.

2.2.2 Bem-estar ocupacional

Bem-estar ocupacional refere-se à satisfação pessoal e ao crescimento derivados do trabalho.

Cada pessoa define bem-estar ocupacional de maneira diferente e, muitas vezes, essa definição muda ao longo da carreira. Para uns, pode ser chegar ao nível hierárquico mais alto da empresa, já outros podem

dizer que é fazer o que amam, e ainda há quem considere um dia de trabalho um sucesso se conseguir responder metade dos e-mails da caixa de entrada.

Como “bem-estar ocupacional” é um conceito bastante individual, as empresas costumam tentar atender a essa necessidade cuidando das outras sete dimensões. [Pacotes de remuneração](#) competitivos, por exemplo, atendem à necessidade de saúde financeira dos colaboradores. Mensalidades de academias ajudam o bem-estar físico, oferecer assinatu-

ras de apps de meditação pode melhorar o bem-estar emocional, atividades com a equipe fora do escritório promovem o bem-estar social, oportunidades de desenvolvimento profissional contribuem com o bem-estar intelectual, [modelos de trabalho flexíveis](#) trazem melhor bem-estar ambiental e iniciativas de voluntariado elevam o bem-estar espiritual.

A satisfação dos colaboradores indica o sucesso dessas iniciativas em relação ao bem-estar ocupacional, e os colaboradores dizem, na pesquisa, que sua experiência atual deixa a desejar. Apenas um em cada cinco diz que está extremamente feliz na empresa onde trabalha. Mais de um quarto dos colaboradores (27%) está apenas parcialmente feliz e 14% estão infelizes.

Esse cenário custa muito para as empresas. A insatisfação prejudica o engajamento e leva à rotatividade.¹³ Além disso, é ruim para a reputação da empresa, o que aumenta o custo da aquisição de talentos.¹⁴

Colaboradores felizes, por outro lado, são mais engajados e produtivos. Os que trabalham em call centers, por exemplo, realizam mais chamadas, convertem mais chamadas em vendas e cumprem o cronograma



da forma correta quando estão de bom humor.¹⁵

Mas, ao contrário de promover, muitas pessoas dizem que a profissão atrapalha o bem-estar: mais de um quarto das pessoas (27%) relata que, por conta do trabalho, não consegue cuidar do bem-estar como precisa, como praticar exercícios durante o expediente, fazer uma sessão de terapia ou [tirar um dia para cuidar da saúde mental](#).

Grupos de identidade de gênero diferentes relatam graus diferentes desse fenômeno. Quem está mais propenso a dizer que o trabalho permite cuidar do bem-estar são as pessoas trans* (84%) e as não-binárias** (80%). As mulheres cisgênero são as que menos têm tempo para o autocuidado: quase um terço (31%) afirma que o trabalho não as permite reservar o tempo

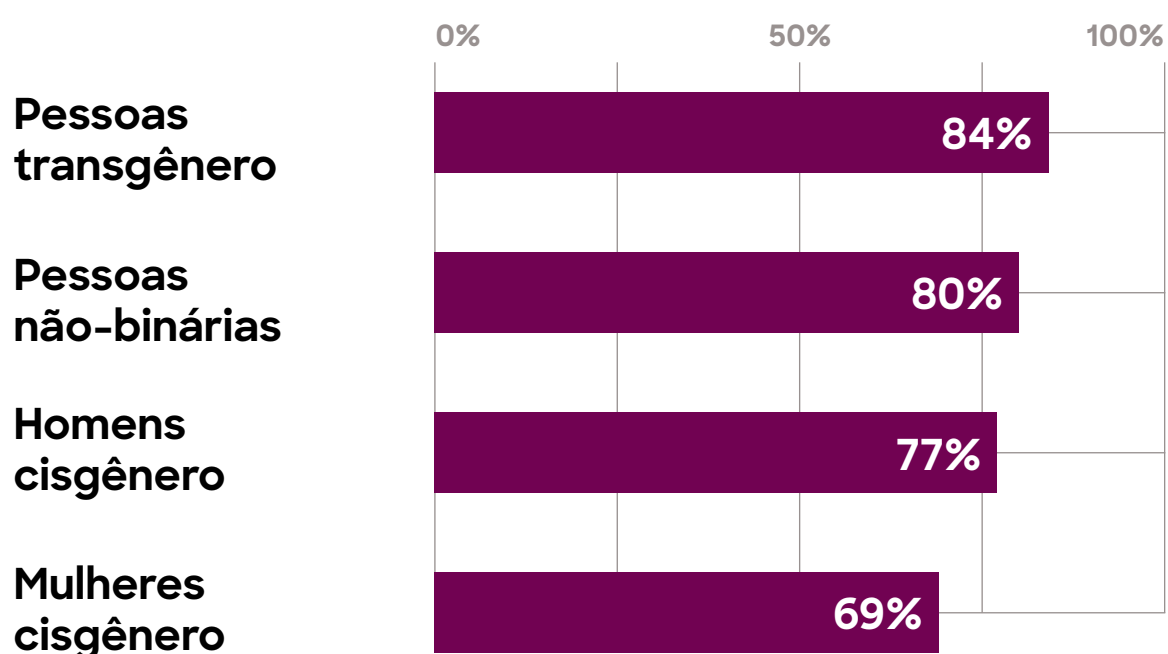
de que precisam para o bem-estar, enquanto 23% dos homens cisgênero dizem o mesmo.

É provável que essa disparidade se deva à divisão por gênero do trabalho doméstico não remunerado. As mulheres em parcerias heterossexuais ainda gastam mais tempo do que os maridos com os cuidados com a casa e com os filhos, e menos tempo no trabalho ou em atividades de lazer, mesmo quando ganham mais.¹⁶

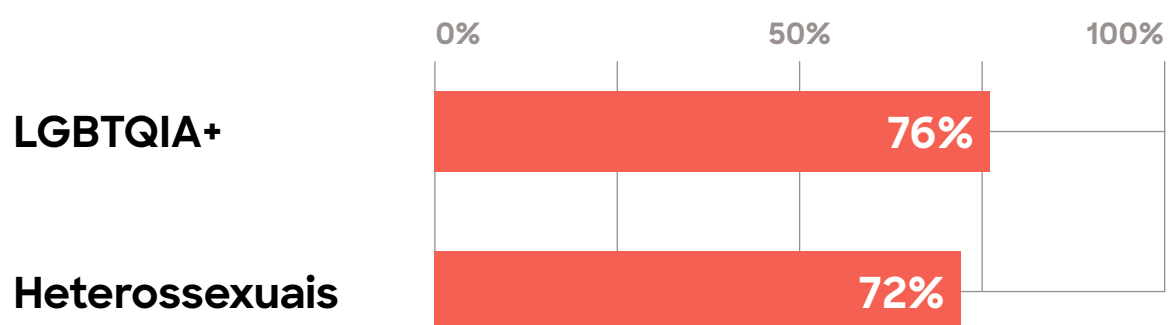
As interrupções nos serviços de cuidados infantis e para a terceira idade por conta da COVID-19 intensificaram essas demandas de tempo, o que ainda afeta a participação dessas mulheres no mercado de trabalho.¹⁷

Os dados comprovam que colaboradores de empresas que cuidam do seu bem-estar têm níveis mais altos de satisfação no trabalho. Quatro em cada cinco colaboradores que trabalham para empresas que preocupam-se com o bem-estar afirmam que gostam do trabalho, e 85% dizem que pretendem permanecer nos cargos atuais.¹⁸ A maioria (65%) declara que ter acesso a um [programa de bem-estar](#) no trabalho melhorou sua produtividade.¹⁹

Desigualdades de tempo para o autocuidado por gênero



Desigualdades de tempo para o autocuidado por orientação sexual



% de participantes que afirmam que o trabalho permite reservar o tempo necessário para o bem-estar (p. ex., para atividades físicas, férias anuais, flexibilidade no trabalho)

✓ Bem-estar na prática

Uma cultura de bem-estar faz os colaboradores se sentirem melhores para que possam dar o seu melhor. Com Gympass, empresas e colaboradores têm uma plataforma robusta para cuidar de todas as dimensões do bem-estar, com recursos como **Trainiac, Strava, FitDance+, Headspace e Cíngulo**.

[Fale com um especialista em bem-estar](#)

* De acordo com estimativas recentes do PEW Research Center, 5% das pessoas nos Estados Unidos são transgênero ou não-binárias.²⁰ Dada a ausência de dados globais, utilizamos este número no estudo como um parâmetro internacional. 5% dos participantes desta pesquisa se identificaram como transgênero (35 mulheres transgênero e 99 homens transgênero), uma amostra de tamanho suficiente para uma análise estatística. Dada a pequena amostra de mulheres transgênero, não foi possível encontrar achados e significância estatística sobre seu bem-estar. Assim, apresentamos os dados agrupados para homens e mulheres transgênero neste relatório. ** As identidades de gênero incluídas em não-binárias são: agênero, gênero fluido, queer, terceiro gênero, dois espíritos e outros. 15% dos participantes se identificaram como pessoas não-binárias.

2.2.3 Bem-estar físico

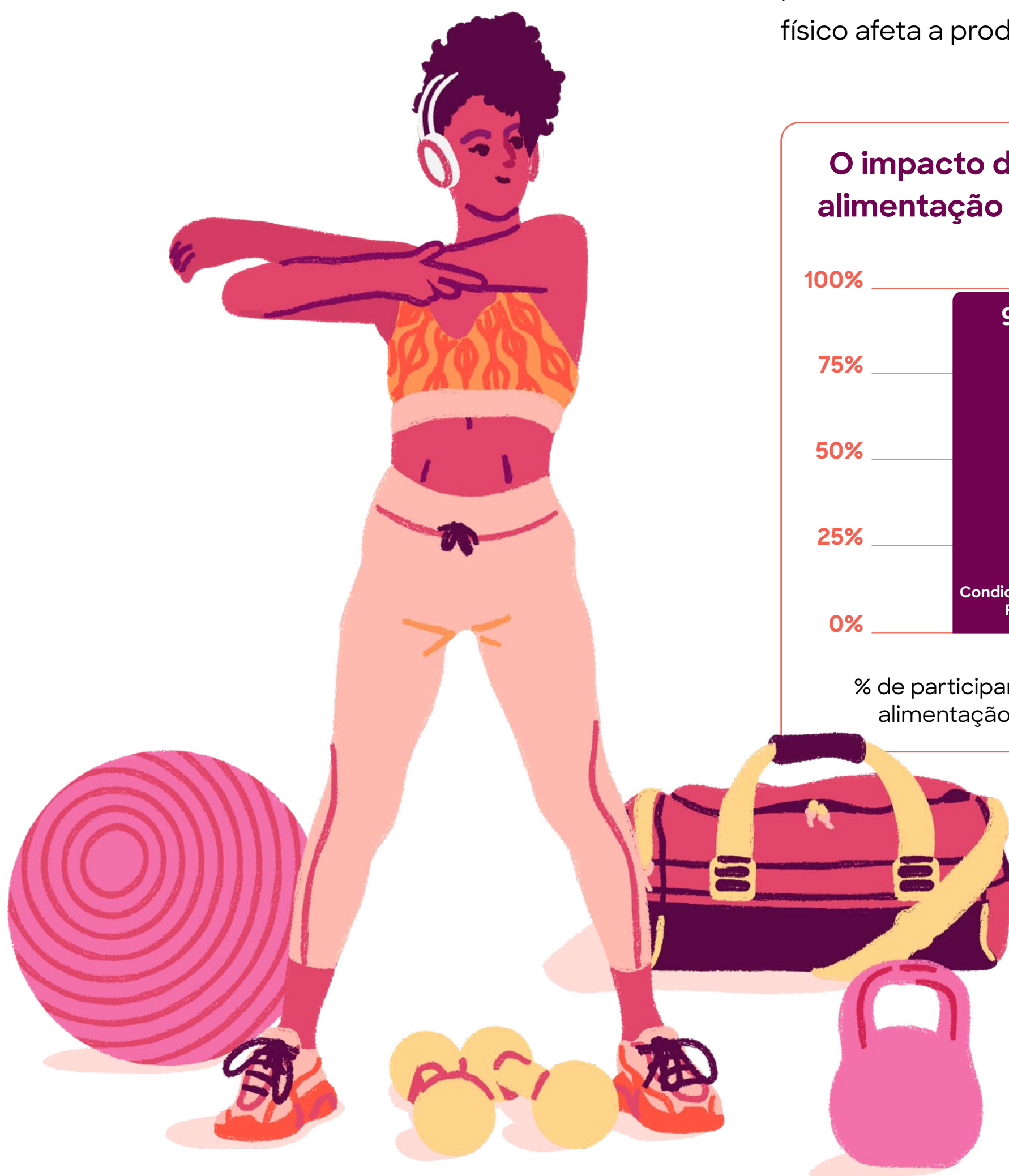
O bem-estar físico refere-se à saúde geral e à vitalidade do corpo, livre de quaisquer doenças ou problemas de saúde.

A produtividade de uma pessoa está intimamente ligada ao bem-estar físico, do qual muitos participantes da pesquisa afirmaram estar carentes.

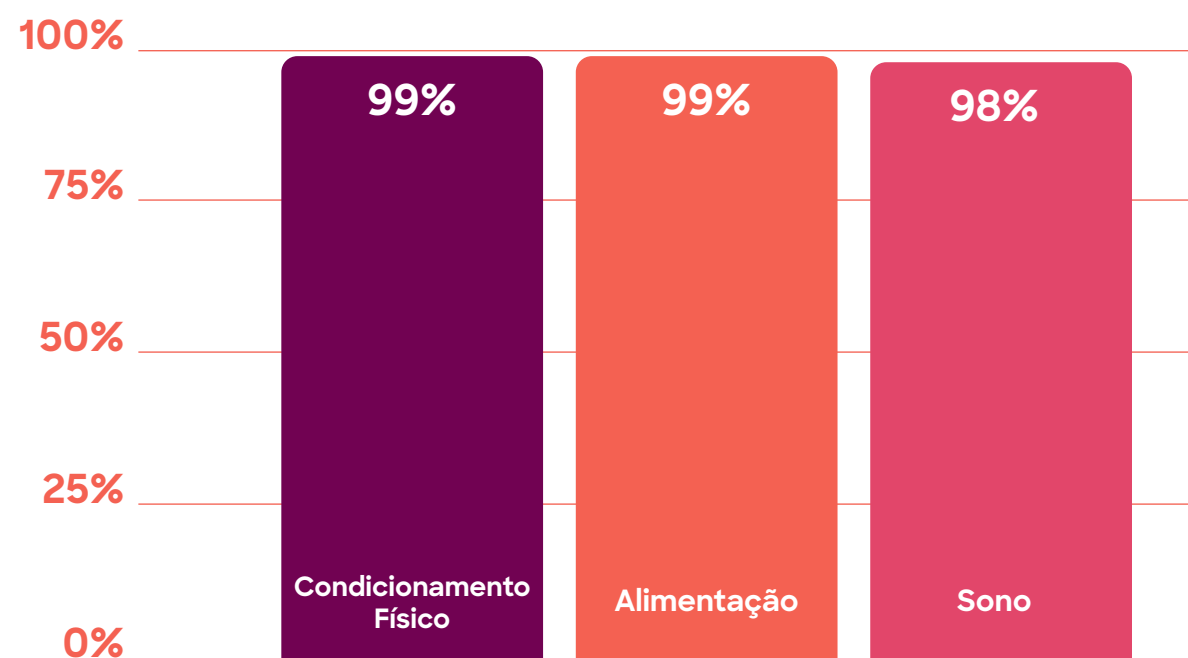
Os participantes da pesquisa apresentaram diversos sinais de baixo nível de bem-estar físico: um em cada quatro participantes (26%) diz que não tem bom condicionamento físico, quase dois em cada cinco (19%) afirmam ter uma dieta ruim, e um em cada quatro relata que não dorme tão bem. Qualquer desses problemas afeta diretamente o bem-estar físico e, quando ocorrem juntos, têm um efeito composto.

Os colaboradores estão ávidos por melhoras nesse aspecto. Nove em cada dez participantes afirmam que tomam medidas para melhorar a qualidade do sono, e três em cada cinco cuidam da alimentação de alguma forma. No entanto, a maioria gostaria de ter mais apoio: 85% afirmam que nutricionistas e personal trainers os ajudariam a alcançar seus objetivos nutricionais e de condicionamento físico.

Quanto mais bem-estar físico, maior a produtividade. Os participantes da pesquisa têm a opinião quase unânime de que seu condicionamento físico (99%), sono (98%) e alimentação (99%) são importantes para o bem-estar geral. A grande maioria também afirma que a saúde física é determinante para o desempenho profissional: 93% das pessoas relatam que o bem-estar físico afeta a produtividade no trabalho.



O impacto do condicionamento físico, da alimentação e do sono no bem-estar geral



% de participantes que afirmam que sua forma física, alimentação e sono afetam seu bem-estar geral

Pesquisas independentes corroboram essa percepção. Pessoas que praticam atividades físicas são menos propensas a ter quedas de produtividade.²¹ É mais provável que uma pessoa que tenha uma dieta de baixa qualidade tenha produtividade reduzida, e as perdas em produtividade decorrentes da fadiga custam às empresas dos EUA cerca de US\$ 201 bilhões ao ano.²²

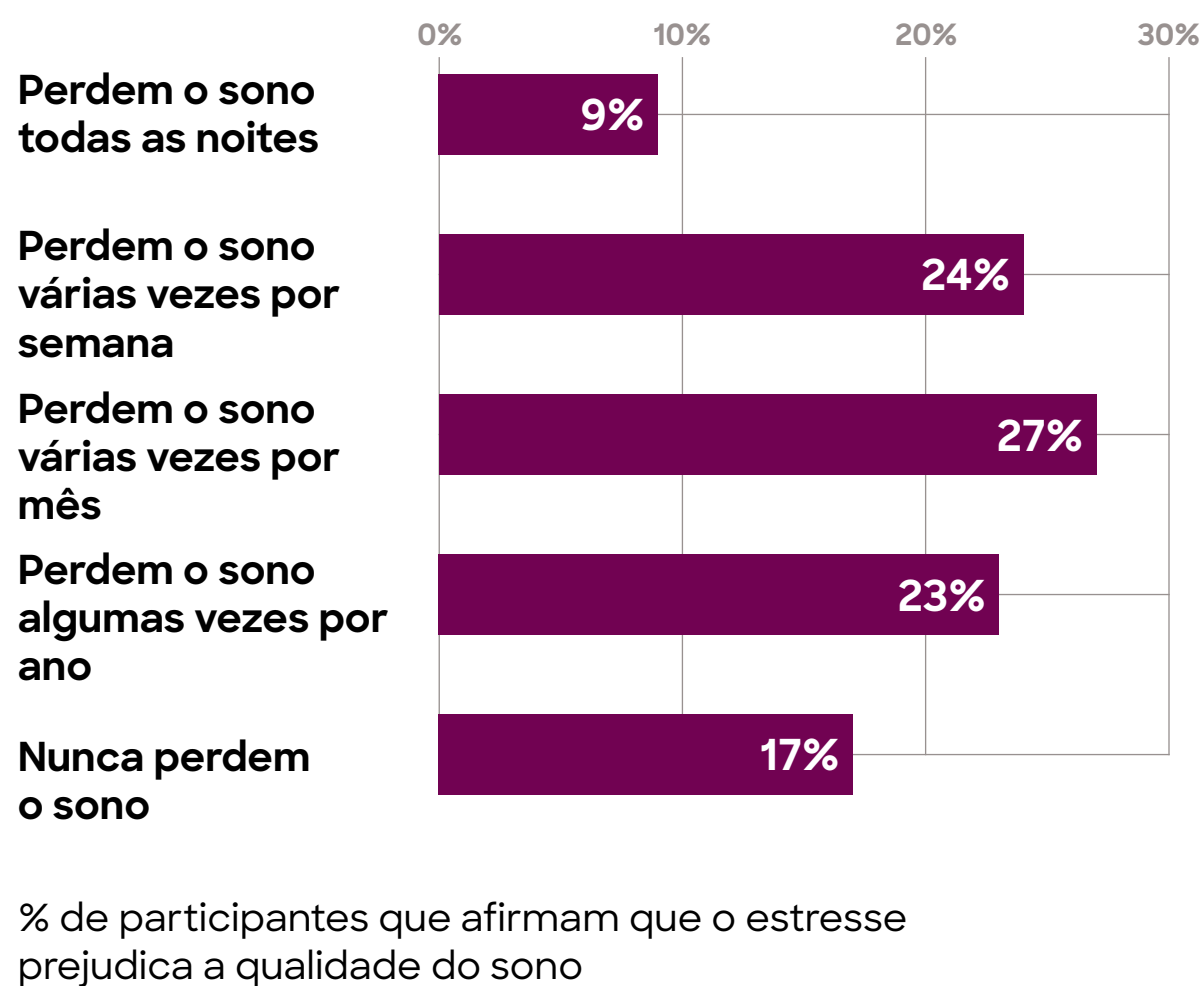
Muitas empresas começaram a entender o papel fundamental que têm no bem-estar dos colaboradores: 79% dos participantes da pesquisa dizem que a empresa atual oferece pelo menos [um benefício de bem-estar](#).

Apesar dessas iniciativas, muitas ainda tropeçam: mais da metade dos participantes relatam que o trabalho em si prejudica diversos aspectos do bem-estar. Nesses casos, negligenciar o bem-estar dos colaboradores desencadeia um ciclo autodestrutivo de perda de produtividade e deterioração do bem-estar.

Por exemplo, 60% dos profissionais afirmam que não conseguem ter um sono de qualidade algumas vezes por mês por conta do estresse do trabalho, enquanto um em cada dez diz que isso acontece todas as noites. A privação de sono, mesmo que por curtos períodos, prejudica o raciocínio, causa desgaste emocional e pode retardar reações físicas importantes para prevenir acidentes de trabalho em ambientes de risco.²³

As pessoas sentem esse impacto negativo: os participantes que perdem o sono por causa do trabalho afirmam que, por isso, sentem uma piora no bem-estar emocional, na motivação e na produtividade. Essa situação pode facilmente entrar em uma espiral: a perda de sono diminui a produtividade, causando mais estresse,

O impacto do estresse ocupacional no sono



o que prejudica ainda mais a qualidade do sono e o desempenho.

A maioria dos profissionais também diz que, por conta do trabalho, fica difícil cuidar da forma física e da alimentação. 63% dos participantes afirmam que o trabalho dificulta a prática de exercícios. Colaboradores que não se exercitam regularmente são 50% mais propensos ao presenteísmo do que aqueles que se exercitam com frequência.²⁴

Mais da metade das pessoas que responderam à pesquisa (58%) também afirma que não tem uma dieta saudável por conta do trabalho. Com isso, muita produtividade se perde: quase quatro em cada cinco (79%) dos participantes disseram que a qualidade de seu trabalho melhoraria com uma dieta mais saudável. As pesquisas corroboram esse resultado: pessoas com uma alimentação mais saudável têm 25% mais chances de ter um desempenho profissional melhor, e consumir frutas e vegetais de quatro a cinco vezes por semana eleva o desempenho no trabalho em 20%.²⁵

Quando as demandas do trabalho impedem que as pessoas cuidem de sua saúde física (sono, alimentação e atividades físicas), em última instância,

também impedem que os colaboradores entreguem os resultados esperados.

Pesquisas indicam que a saúde dos colaboradores pode melhorar por meio de programas corporativos de bem-estar. Eles podem, por exemplo, elevar a qualidade do sono dos colaboradores com o apoio de apps e exercícios, táticas eficazes utilizadas por apenas 13% e 30% da força de trabalho, respectivamente.



Trocar alimentos ultraprocessados, como doces e salgadinhos, por opções saudáveis, como cenoura ou maçã, pode contribuir para que os colaboradores tenham uma dieta mais equilibrada.

78% dos líderes de RH afirmam que o programa de bem-estar da empresa reduz o custo do plano de saúde, e 85% relatam uma queda na quantidade de atestados médicos.²⁶ Uma pesquisa exclusiva com clientes do Gympass mostra que os custos da assistência médica da empresa caem em até 35% quando os colaboradores têm cinco ou mais check-ins por mês no nosso app.²⁷

✓ Bem-estar na prática

Atividades físicas, sono de qualidade e alimentação são os pilares do bem-estar físico. Os parceiros do Gympass, como **Bodytech**, **Velocity**, **Buddyfit**, **Nootric**, **SleepCycle** e **Tecnonutri**, oferecem aos colaboradores os recursos necessários para cuidar da saúde física.

[Fale com um especialista em bem-estar](#)

2.2.4 Bem-estar emocional

O bem-estar emocional está relacionado a reconhecer seus sentimentos e lidar com suas emoções de maneira produtiva e construtiva.

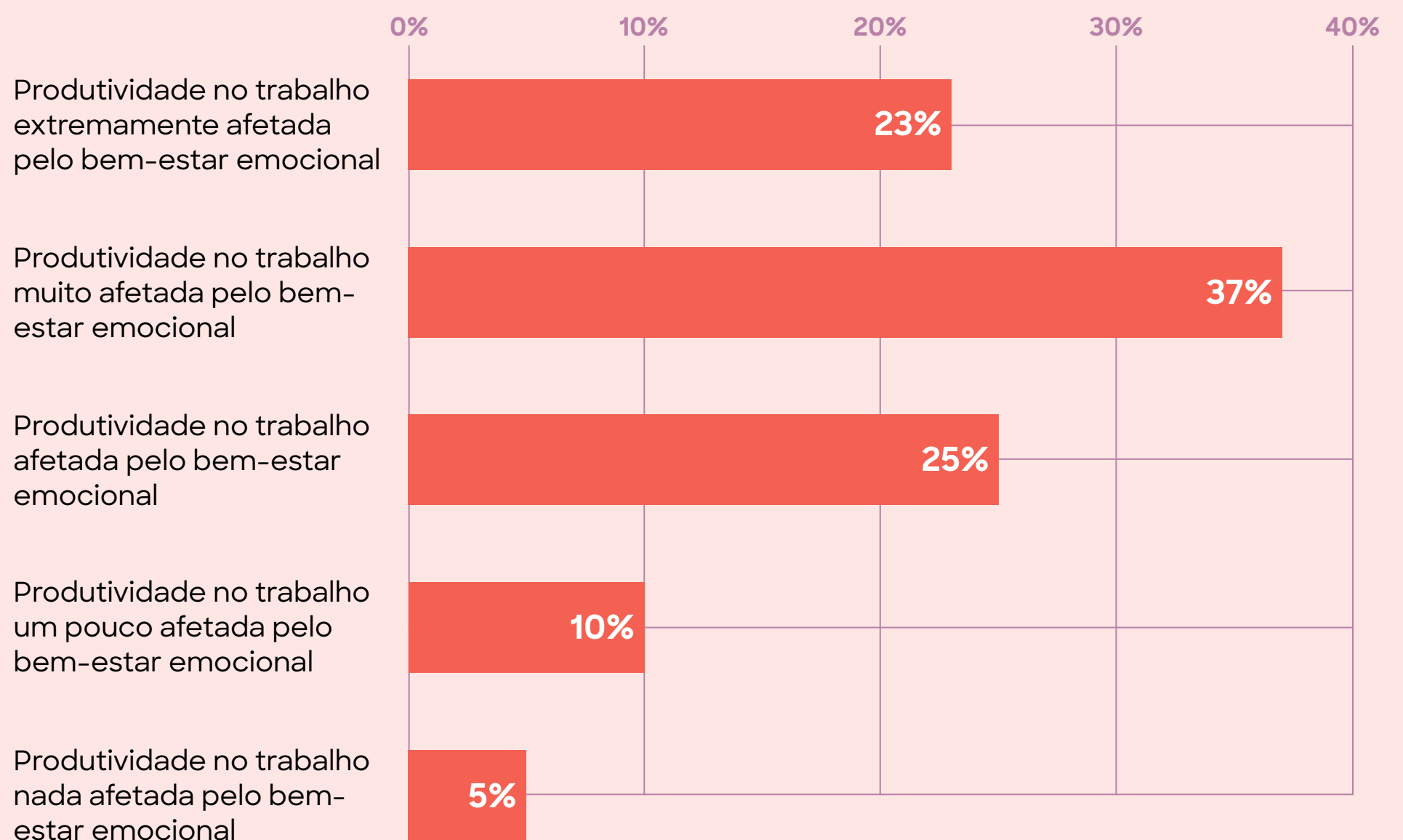
Bem-estar emocional é uma das principais prioridades para profissionais do mundo inteiro. Quando questionados sobre qual dimensão do bem-estar é a mais importante, o bem-estar emocional foi a resposta mais comum entre os participantes: quase todos (99%) disseram que é um aspecto importante para o bem-estar geral. Mais de um terço (35%) diz que é extremamente importante para o seu bem-estar geral e 43% afirmam que é muito importante.

A maioria das pessoas está longe de alcançar o real bem-estar emocional. 84% dos profissionais do mundo todo dizem que seu nível de bem-estar emocional está, pelo menos, razoável. O que esse número não mostra é que 39% das pessoas dizem que esse nível não é tão bom e 5% afirmam que seu nível de bem-estar emocional é baixo. Tendo em vista que 95% dos trabalhadores afirmam que seu bem-estar emocional afeta a produtividade, esses déficits geram quedas significativas de produtividade.



O impacto do bem-estar emocional na produtividade

% de participantes que afirmam que o bem-estar emocional afeta a produtividade no trabalho



A proporção de pessoas que afirmam que seu bem-estar emocional está, pelo menos, razoável é similar entre os diferentes grupos de gênero e orientação sexual. Talvez uma surpresa, no entanto, é que os grupos tradicionalmente marginalizados foram os que mais relataram ter excelente saúde emocional. Entre os profissionais trans, esse número foi maior (28%), seguidos de pessoas não-binárias (20%). Nesses dois grupos, a probabilidade de dizer que o trabalho permite cuidar do bem-estar também foi maior (consulte a Seção 2.2.2 Bem-estar ocupacional). Temos um contraste grande com 10% das mulheres e 15% dos homens cisgênero que afirmam que seu nível de bem-estar emocional está ótimo. Entre as pessoas LGBTQIA+, houve uma probabilidade levemente mais alta de fazer a mesma afirmação do que entre as heterossexuais (15% e 12%, respectivamente).

As pessoas transgênero, não-binárias e LGBTQIA+ têm dificuldades relacionadas à sua saúde emocional com mais frequência do que a população em geral, sofrendo de depressão e ansiedade com mais frequência do que pessoas cisgênero e heterossexuais.²⁸ Há muito se discute se esses obstáculos à saúde mental são a causa de fatores clínicos ou sociais.²⁹ Esses grupos geralmente enfrentam barreiras sistêmicas ao emprego, por exemplo, resultando em taxas acima da média de sub e desemprego,^{30/31/32} o que pode levar ao estresse financeiro, que deteriora a saúde mental.

Levando-se em conta que esta pesquisa incluía apenas trabalhadores em tempo integral, esses números representam uma parcela específica dessas populações. A saúde emocional acima da média dessas subpopulações sugere que a aceitação social e econômica pode ter um grande impacto no [bem-estar mental](#) desses grupos. Um fator determinante também pode ser a seleção de empregos por parte dessas pessoas: é possível que despendam mais tempo e energia na busca de ambientes onde serão aceitas, e é mais provável que as empresas onde trabalham tenham estruturas voltadas para o bem-estar social e a inclusão.



De modo geral, os profissionais do mundo todo afirmam que seu bem-estar emocional tem um forte impacto no desempenho profissional: 95% dizem que o bem-estar emocional influencia a produtividade e, para quase um quarto dessas pessoas (23%), a produtividade é extremamente afetada pelo estado emocional.

Assim como no caso do bem-estar físico, os participantes da pesquisa relatam que o trabalho tem um impacto negativo no bem-estar emocional. Uma maioria esmagadora (95%) afirma que passa por alguma forma de estresse durante o horário de trabalho. Quase um terço das pessoas (30%) costuma ter altos níveis de estresse (ou seja, relatam que o nível de estresse durante o expediente é “muito alto” ou “extremamente alto”).

O impacto do estresse pode ser tão grave que os Centros de Controle e Prevenção de Doenças dos EUA consideram o estresse ocupacional “o principal problema de saúde no ambiente de trabalho e um risco substancial à saúde ocupacional, acima, inclusive, do sedentarismo e da obesidade”.³³

O estresse leva a “acidentes, absenteísmo, rotatividade de colaboradores, redução da produtividade e diretamente a maiores despesas com serviços médicos, jurídicos e seguros”, que custam aos Estados Unidos US\$ 300 bilhões ao ano.³⁴

Além disso, é prejudicial ao bem-estar social: o estresse no trabalho afeta as relações pessoais de 70% dos profissionais,³⁵ e 91% deles afirmam que o [nível de estresse no trabalho](#) tem um efeito negativo nas relações profissionais.

Os programas para controle do estresse são cada vez mais populares nas empresas e, agora, estão entre os cinco tipos de programas de bem-estar mais comuns.³⁶ Com esses programas, pode haver um aumento no uso de táticas para redução de estresse baseadas em pesquisas, até o momento pouco utilizadas pelos colaboradores, como apps para meditação (usados por apenas 13% dos colaboradores) e para atividades físi-

cas (usados por menos da metade dos participantes). Oferecer terapia como parte dos benefícios para os colaboradores pode eliminar barreiras ao cuidado com a saúde mental, uma ferramenta eficaz utilizada apenas por 14% das pessoas. Além disso, políticas corporativas que incentivem intervalos entre reuniões, por exemplo, são iniciativas que podem proteger a saúde mental no dia a dia.

✓ Bem-estar na prática

Recursos para ansiedade, *mindfulness* e concentração contribuem muito para a prosperidade emocional. Com os apps parceiros do Gympass, como **Lojong**, **Cíngulo** e **Meditopia**, sua equipe consegue elevar o nível de bem-estar emocional nos horários mais convenientes para cada um. Além disso, o Gympass lançou recentemente o **Wellz by Gympass**, um benefício corporativo de saúde mental que oferece cuidado integrado.

[Fale com um especialista em bem-estar](#)



2.2.5 Bem-estar social

O bem-estar social está associado a relacionamentos bons e saudáveis. Refere-se à habilidade de interagir de forma eficiente com as pessoas, estabelecer e manter limites e de contribuir com o bem-estar próprio e da comunidade.

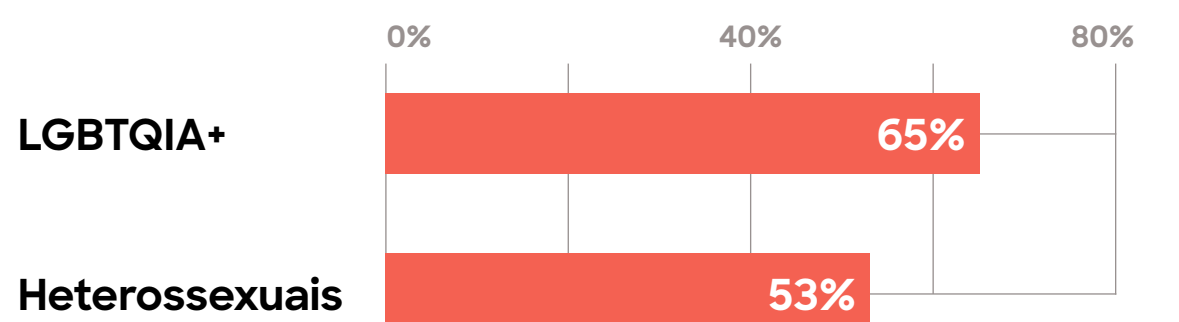
Ter um melhor amigo no trabalho não é benéfico apenas para o engajamento dos colaboradores.³⁷ Quase todos os participantes da pesquisa disseram que suas relações profissionais e a percepção de pertencimento afetam seu bem-estar geral (99% e 98%, respectivamente). A ausência dos dois pode ter um impacto negativo no desempenho: três em cada cinco trabalhadores (60%) afirmam que sua produtividade no trabalho é menor quando se sentem sós.

Os colaboradores relatam um cenário positivo de bem-estar social no trabalho, mas ainda há muito o que melhorar. Pouco mais da metade (53%) declara que suas relações no local de trabalho são saudáveis ou extremamente saudáveis. Isso quer dizer que, para mais de um terço (36%) das pessoas, essas relações são apenas razoavelmente saudáveis, e uma em cada dez diz que elas não são tão boas. E, embora 87% das pessoas afirmem que podem se mostrar como realmente são no trabalho, apenas 26% concordam plenamente com essa afirmação. (Não houve grandes diferenças nessa resposta entre os grupos de identidade de gênero.) Pesquisas mostram que dificuldades nas relações e problemas de pertencimento prejudicam a produtividade, a [retenção](#) e a reputação de uma empresa.³⁸

O mais preocupante é que um terço das pessoas sente alguma forma de discriminação no trabalho pelo menos parte do tempo: 10% dizem sofrer com isso muitas vezes e 5%, sempre. Esses números variam de acordo com a identidade de gênero e a orientação sexual. Apesar de relatar taxas mais altas de bem-estar emocional, os colaboradores transgênero (74%) e não-binários (71%) ainda são mais propensos a dizer que sofrem discriminação do que os colaboradores cisgênero (mulheres: 54%; homens: 53%).

Também é mais provável que as pessoas LGBTQIA+ sofram discriminação (65%) do que os colaboradores heterossexuais (53%). Entre os grupos de diferentes gerações, os Baby Boomers são a única faixa etária em que mais da metade dos participantes (58%) afirmam que nunca sofrem discriminação no local de trabalho (geração Z: 37%; Millenials: 43%; geração X: 47%).

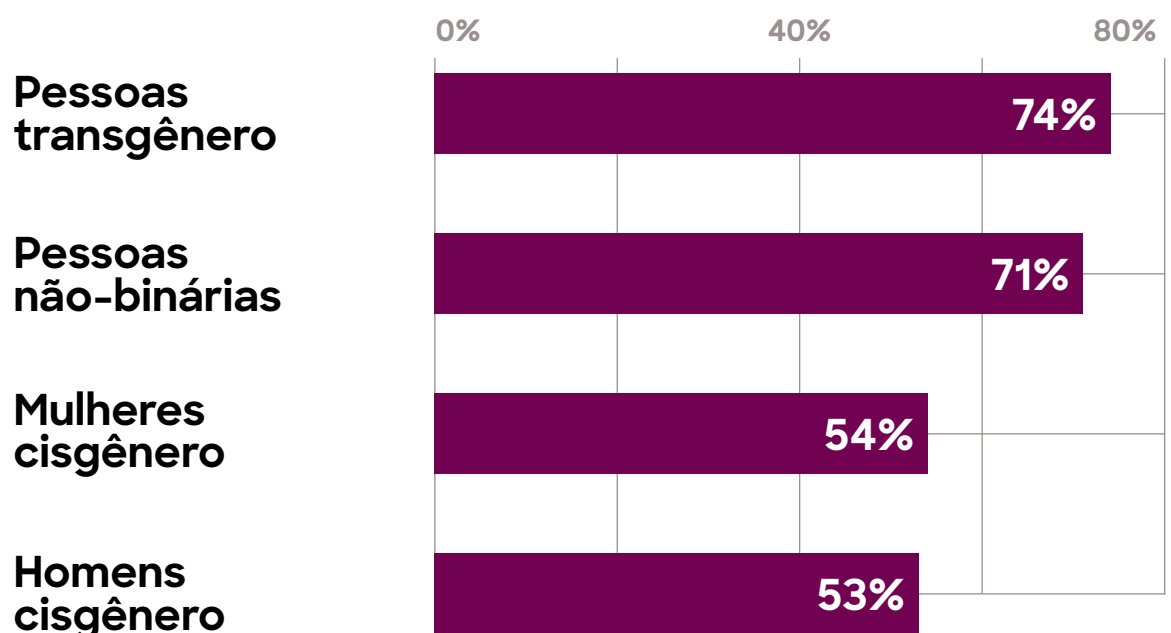
Discriminação no local de trabalho com base na orientação sexual



% de participantes que dizem sofrer discriminação no trabalho



Discriminação no local de trabalho com base no gênero



% de participantes que dizem sofrer discriminação no trabalho

As empresas têm a oportunidade de melhorar o bem-estar social ao longo de todo o ciclo de vida profissional. Práticas de contratação inclusivas e treinamentos contextualizados contra vieses podem colaborar com a [diversidade de talentos](#) e tornar as equipes mais acolhedoras.³⁹ [Atividades de team building](#) também podem fortalecer as relações entre os colegas de trabalho, melhorando a dinâmica da equipe.⁴⁰

A percepção de pertencimento traz grandes resultados: empresas que defendem a diversidade são mais inovadoras e lucrativas, e aquelas onde os colaboradores têm a sensação de pertencimento observam melhor desempenho profissional, menor rotatividade e uma quantidade reduzida de licenças médicas.^{41/42}

✓ Bem-estar na prática

O vínculo com as pessoas da equipe é um elemento crítico do bem-estar social no trabalho. O Gympass pode colaborar com esse aspecto com os treinos em grupo oferecidos por parceiros como **Velocity**, ou atividades no escritório, como aulas online com **BTFIT**.

Fale com um especialista em bem-estar

2.2.6 Bem-estar financeiro

Bem-estar financeiro é a prática de gerenciar e aumentar seus recursos financeiros de maneira produtiva.

Tradicionalmente, um emprego é a maneira mais comum de se cuidar do bem-estar financeiro, mas não é uma via de mão única. Profissionais do mundo inteiro dizem que seu bem-estar financeiro também afeta seu desempenho no trabalho.

Quase metade dos participantes da pesquisa (46%) diz que as finanças pessoais são a principal fonte de estresse,⁴³ e mais de um quarto dos colaboradores (26%) classifica seu bem-estar financeiro como ruim. (Esse número se mantém bastante consistente entre os diferentes grupos de gerações e de identidade de gênero.) Muitas pessoas, no entanto, têm preocupações financeiras que trazem resultados negativos: 66% dos participantes da pesquisa afirmam que sua situação financeira prejudica a concentração no trabalho. Com o passar do tempo, o estresse financeiro afeta o bem-estar físico, causando [problemas de saúde](#) como dores de cabeça, pressão alta, doenças cardíacas e inflamação crônica,^{44/45} o que aumenta ainda mais os custos de saúde da empresa.



A preocupação econômica reduz, ainda, a produtividade no trabalho, já que interfere na qualidade do sono: metade das pessoas diz que perde o sono por conta da situação financeira pelo menos algumas vezes ao mês.

Mesmo que por curtos períodos, a privação do sono pode afetar o desempenho no trabalho, prejudicar o raciocínio e reduzir a capacidade emocional. Quando se torna um problema crônico, pode causar declínio cognitivo – inclusive levando à demência – e aumentar o risco de desenvolver doenças cardíacas e obesidade.⁴⁶ Isso, mais uma vez, pode fazer a empresa gastar mais com assistência médica. Ou seja, empresas que pagam menos aos colaboradores podem acabar pagando mais pelo [plano de saúde](#).

A saúde financeira é uma prioridade para as pessoas de todos os países e identidades demográficas. Em essência, todos os participantes da pesquisa (mais de 99%) afirmaram que o bem-estar financeiro afeta o bem-estar geral. A maioria, no entanto, sente que sua situação econômica atual limita seu bem-estar geral: 67% dos participantes dizem que não conseguem investir em bem-estar.

Muitos líderes subestimam a extensão do estresse financeiro de suas equipes: eles são 28% mais propensos do que os próprios colaboradores a afirmar que as pessoas da equipe têm boa saúde financeira.⁴⁷

A inflação potencializa o problema: menos da metade (45%) dos recrutadores dizem que os aumentos salariais da empresa acompanham a inflação, em contraste com a maioria (59%) dos colaboradores que dizem que sua remuneração não é adequada ao custo de vida.^{48/49}

Para lidar com essas preocupações, muitas empresas passaram a incluir apoio financeiro nas suas iniciativas de bem-estar.

Quatro em cada cinco empresas que oferecem suporte financeiro aumentam o engajamento, a satisfação e a retenção dos colaboradores.⁵⁰

Os participantes desses programas de bem-estar financeiro relatam melhora na saúde física e mental – e níveis mais baixos de estresse – do que os que não participam.⁵¹

✓ Bem-estar na prática

Para aproveitarem ao máximo seus recursos, os colaboradores precisam monitorar e gerenciar suas finanças. Com os apps para controle de orçamento disponíveis no Gympass, como **Mobills** e **Organizze**, os colaboradores têm as ferramentas necessárias para elevar seu bem-estar financeiro.

[Fale com um especialista em bem-estar](#)

2.2.7 Bem-estar intelectual

O bem-estar intelectual está relacionado à curiosidade para aprender coisas novas e ampliar horizontes.

Não é bom para a empresa que os colaboradores se sintam entediados: 93% das pessoas dizem que o nível de estímulo intelectual de suas tarefas do dia a dia afeta a produtividade. E, embora a maioria afirme se interessar de alguma forma pelo trabalho, é comum relatarmos desconexão intelectual: uma em cada cinco pessoas diz que seu trabalho não é intelectualmente estimulante.

Baixos níveis de conexão intelectual prejudicam os resultados gerais da empresa, já que o nível de [engajamento dos colaboradores](#) pode ter um impacto significativo no desempenho organizacional.

Estima-se que colaboradores parcial e completamente desconectados da empresa custem ao mundo US\$ 8,8 trilhões em perda de produtividade.⁵²

Os níveis de engajamento também podem afetar as taxas de absenteísmo, incidentes relacionados à segurança, taxas de [rotatividade](#), encolhimento de recursos, fidelidade do cliente, qualidade do produto, vendas e lucratividade de uma empresa.⁵³

Em uma situação vantajosa para os dois lados, os colaboradores dizem que seu bem-estar intelectual melhora quando a empresa apoia seu desenvolvimento: 89% dos participantes dizem que o avanço profissional em suas áreas é importante para se manterem engajados com o trabalho. Muitas empresas, porém, estão deixando de aproveitar esses possíveis benefícios: mais de um quarto (26%) dos colaboradores relatam que a empresa não oferece oportunidades de desenvolvimento profissional.

Entre as empresas que o fazem, as iniciativas mais comuns são workshops e seminários, webinars e cursos online, certificações profissionais e conferências. Mas os colaboradores querem mais: apenas 29% deles relatam que estão satisfeitos com suas oportunidades de progressão na carreira.⁵⁴ Treinamentos de gestão e [liderança](#), certificações profissionais e capacitação técnica são os tipos de desenvolvimento profissional mais desejados entre os colaboradores.⁵⁵

✓ **Bem-estar na prática**

Alimente a curiosidade da sua equipe, expanda os horizontes e abrace o novo com uma grande variedade de experiências de bem-estar. Com o Gympass, seus colaboradores podem descobrir como otimizar a rotina com **Fabulous**, aprender receitas novas com **LifeSum**, adquirir uma nova habilidade com um personal trainer do **Trainiac**, ou tentar algo completamente novo com os milhares de outros parceiros da nossa rede.

[Fale com um especialista em bem-estar](#)



2.2.8 Bem-estar espiritual

Define-se bem-estar espiritual como a expansão do senso de propósito e significado na vida, incluindo a moral e a ética. Pode ou não envolver práticas religiosas.

Muitas pesquisas mostram que incitar um senso de propósito melhora a lealdade tanto de clientes quanto de colaboradores.⁵⁶ Esses resultados inspiraram muitas empresas a atuar como organizações orientadas por um propósito para explorar o poder de fazer com que as pessoas se sintam parte de algo maior. É uma atitude certa, já que 78% dos trabalhadores afirmam que o bem-estar espiritual afeta a produtividade no trabalho.

E eles dizem que a maioria das empresas cumpre com essa promessa: grande parte dos participantes da pesquisa (86%) diz que encontra propósito e significado no trabalho que realiza. Uma parcela semelhante (84%) afirma que há um alinhamento entre seus valores e ética e os da empresa.

Contudo, encontrar sentido no trabalho é só uma parte da equação. Não seria nada mau se as empresas apoiassem mais outros aspectos do bem-estar espiritual. Apenas 25% dos colaboradores dizem que as empresas onde trabalham acolhem suas práticas religiosas. E, embora oito em cada dez participantes dizem que participar de iniciativas de caridade é importante para o bem-estar espiritual, mais de um terço (36%) deles dizem que as empresas raramente ou nunca oferecem essas oportunidades.

Mesmo que esses aspectos complementares do bem-estar espiritual sejam tratados de forma separada do universo profissional, envolver-se com eles pode ajudar nos resultados das empresas. A rotatividade cai mais de 50% quando as pessoas recém-contratadas participam das ações de caridade da empresa, como programas de voluntariado estruturado.⁵⁷



✓ Bem-estar na prática

Ajude seus colaboradores a encontrar propósito e significado no cotidiano com parceiros do Gympass: apps para meditação, como o **Headspace**, ou o **Fabulous**, que ajuda a adotar hábitos saudáveis, e diários de atividades físicas como o **Hevy**.

[Fale com um especialista em bem-estar](#)

2.2.9: Bem-estar ambiental

O bem-estar ambiental está relacionado a manter e estar em um ambiente seguro, saudável e agradável.

O bem-estar ambiental é um dos principais fatores para um [local de trabalho saudável](#): 9 em cada 10 colaboradores dizem que afeta a produtividade.

Essa relação entre o local de trabalho e a produtividade se tornou uma questão central para as empresas no início da pandemia. Dois anos depois, o debate está longe de chegar ao fim. A Organização Mundial da Saúde declarou o fim da emergência global de saúde pública por conta da COVID-19 em 5 de maio de 2023,⁵⁸ e as empresas ainda tentam definir como será o trabalho em um mundo pós-pandêmico.

Até o momento, o modelo de trabalho presencial é o mais comum: mais da metade dos participantes da pes-

quisa (57%) dizem que vão ao escritório para trabalhar, um quarto trabalha em modelo híbrido e 18% trabalham de casa. A análise cruzada dos dados não revelou qualquer macrotendência entre os grupos de cada cenário. As diferenças no nível de bem-estar relatadas pelos participantes têm uma relação mais próxima com a maneira como os profissionais se sentem sobre o local onde trabalham. Em outras palavras, o bem-estar não aumenta porque todos trabalham de casa ou porque voltaram ao escritório. Esse efeito ocorre quando as pessoas trabalham no modelo de sua preferência (consulte a Seção 3.2).

A percepção de segurança é um fator determinante para o bem-estar ambiental das pessoas. 11% dos profissionais de todo o mundo afirmam que se sentem fisicamente inseguros no trabalho, enquanto 17% relatam insegurança psicológica. A sensação de insegurança no trabalho pode reduzir a produtividade, prejudicando a colaboração e a disposição para propor soluções criativas.⁵⁹ A análise cruzada das respostas não revelou diferenças significativas no nível de segurança no ambiente de trabalho relatado por participantes em diferentes grupos de identidade de gênero e orientação sexual.

As empresas mostram-se cientes da importância da segurança dos colaboradores: uma em cada quatro empresas diz que a segurança psicológica é um fator fundamental para a retenção de talentos.⁶⁰ Para promover um ambiente de segurança psicológica, as empresas podem reconhecer as contribuições dos colaboradores, evitar acusações, defender a diversidade e estabelecer canais abertos de comunicação.⁶¹ Seguir as regulamentações do setor, estimular intervalos adequados e garantir que os colaboradores tenham acesso a água e alimentos em quantidade suficiente, principalmente para operários qualificados, são algumas das formas de elevar o padrão de saúde física e segurança no local de trabalho.

Assim como todos os aspectos, cultivar o bem-estar ambiental dá retorno: quanto maior a segurança dos colaboradores, maior a produtividade, em todos os setores.^{62/63}



✓ Bem-estar na prática

Serviços de bem-estar sob demanda permitem que os colaboradores cuidem de sua qualidade de vida da forma mais conveniente. Com os apps de bem-estar e aulas sob demanda do Gympass, como **Strava**, **Maya**, **FitDance+** e **Mobills**, seus colaboradores têm acesso ao bem-estar a qualquer momento e em qualquer lugar.

[Fale com um especialista em bem-estar](#)

↓ MORAL DA HISTÓRIA

Os colaboradores sabem que as dimensões do bem-estar tradicionalmente vistas como algo à parte da vida profissional são, na verdade, fundamentais para o bom desempenho no trabalho, e esperam que as empresas ofereçam apoio holístico ao bem-estar.

DESIGUALDADES DE BEM-ESTAR NO LOCAL DE TRABALHO



É evidente que promover o bem-estar pode trazer **benefícios** tanto para os colaboradores quanto para as empresas

Uma análise mais profunda dos resultados da pesquisa, no entanto, revela desigualdades no nível de bem-estar dentro das organizações.

Conforme mencionamos na Seção 2, há distinções pontuais entre os níveis de bem-estar relatados por colaboradores de diferentes faixas etárias e grupos de gênero e orientação sexual. Porém, as desigualdades mais pronunciadas ocorrem nos diferentes níveis hierárquicos e no que tange o local de trabalho de preferência dos colaboradores. Essas desigualdades – que limitam a produtividade, a inclusão e o desempenho – estão diretamente ligadas à estrutura e ao modelo operacional, ou seja, dentro da esfera de influência da empresa.



3.1

O bem-estar escala conforme o nível hierárquico

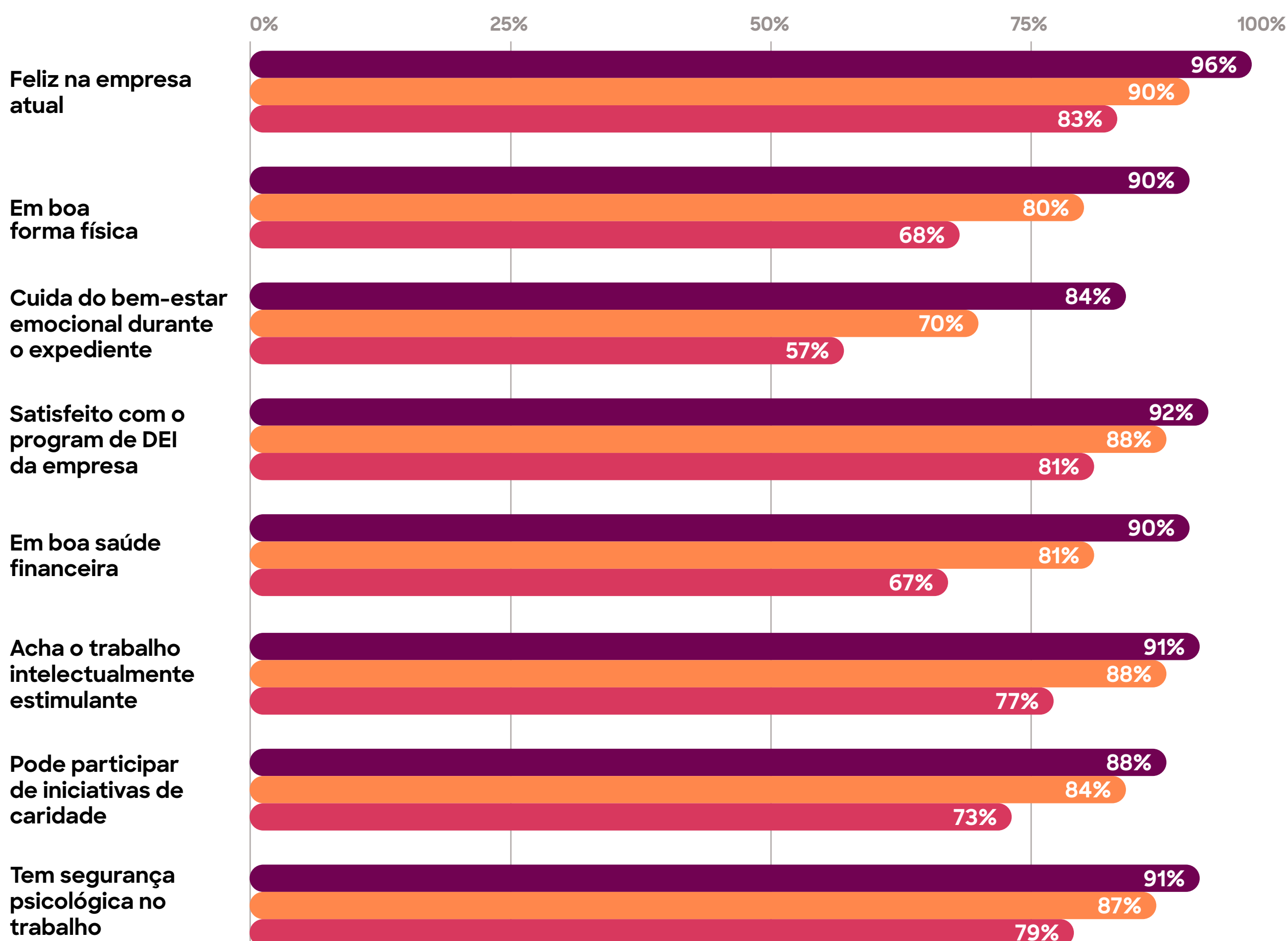
Os profissionais de todos os níveis hierárquicos reconhecem o valor do bem-estar, e afirmam, com índices quase idênticos, que seu bem-estar financeiro, físico, emocional e social são importantes para o bem-estar geral. Porém, respostas iguais não querem dizer igualdade nos níveis de bem-estar.

Quanto mais alto o cargo de uma pessoa dentro de uma empresa, maior é o nível de bem-estar que ela declara: os líderes* relatam melhor bem-estar do que os que ocupam cargos gerenciais**, e esses, por sua vez, relatam maior bem-estar do que as pessoas em cargos não gerenciais.***

Nível hierárquico x bem-estar

Uma comparação da influência do nível hierárquico nos diversos aspectos do bem-estar

● Líderes ● Gestores ● Não gestores



*Os cargos aqui considerados como líderes são: Proprietário(a) / C-level/vice-presidência executiva / Vice-presidência sênior/vice-presidência / Diretoria.

Os cargos de nível gerencial na pesquisa são Gerência sênior / Gerência. *Os cargos da categoria não gerencial são: Especialista / Operador(a) / Técnico(a) / Consultor(a) / Professor(a) e Outros.

Por exemplo, 81% dos líderes dizem que seu nível de bem-estar é excelente ou bom, em comparação com 62% das pessoas em cargos gerenciais e 53% dos que estão nos outros níveis. Também é mais provável que digam que o trabalho os permite cuidar do bem-estar: 91% dos líderes concordam com essa afirmação. Esse número cai para 76% entre os gerentes e para 66% entre as pessoas que não estão em cargos de gestão. Essa queda no nível de bem-estar de líderes para gestores e, em seguida, de gestores para os outros níveis também ocorre na maneira como os participantes avaliam outros aspectos:

- **Saúde nutricional**
- **Qualidade do sono**
- **Possibilidade de cuidar do bem-estar no horário de trabalho**
- **Qualidade das relações profissionais**
- **Percepção de significado e propósito no trabalho**
- **Alinhamento entre os valores e a moral pessoais e os da empresa**
- **Percepção de segurança física**
- **Percepção de segurança psicológica**
- **Liberdade para se mostrar de maneira real no trabalho**
- **Privação de sono por conta da situação econômica**

O nível elevado de bem-estar entre as pessoas que ocupam os cargos mais altos da empresa pode impedir que notem quando o restante da força de trabalho precisa de um apoio maior nesse quesito. **Por exemplo, 77% dos executivos dizem que o bem-estar mental dos seus colaboradores melhorou no ano passado, enquanto apenas 33% dos seus colaboradores concordam com essa afirmação.** Há uma disparidade semelhante no bem-es-

tar social, financeiro e físico.⁶⁴ *Os líderes devem ter cuidado para não confundir o próprio bem-estar com o de suas equipes, pois isso pode impedir que enxerguem oportunidades de melhoria ou de fazer investimentos em bem-estar que poderiam alavancar a produtividade na empresa.*

Não é possível concluir através da análise dos dados se o nível hierárquico traz melhorias ao bem-estar ou se é mais provável que colaboradores com melhores níveis de bem-estar alcancem cargos mais altos. Do ponto de vista da produtividade, o impacto é o mesmo. Grande parte dos colaboradores das empresas enfrentam déficits de bem-estar que limitam seus resultados. Oferecer programas e recursos adaptados para atender aos colaboradores que não ocupam cargos gerenciais certamente eleva a produtividade de um grupo que constitui a maioria da força de trabalho das empresas.



3.2

Trabalhar no local de sua preferência faz bem para a saúde

É a pergunta que toda empresa quer responder: qual é o melhor lugar para trabalhar? Devemos voltar ao escritório para tirar proveito do contato presencial? Ou o trabalho remoto tem mais vantagens, como evitar o deslocamento e maior flexibilidade de horários? Ou o híbrido, para aproveitar os benefícios das duas situações?

A resposta para toda essa discussão, entretanto, é bem simples.

O melhor lugar para trabalhar é o que os colaboradores preferem.

A pesquisa do Gympass perguntou aos participantes se eles trabalham em modelo presencial, remoto ou híbrido. Depois, pedimos que selecionassem qual seria o modelo de sua preferência.

Os resultados mostram que não existe um único melhor lugar para trabalhar. Os índices de bem-estar são semelhantes entre aqueles que trabalham em modelo presencial, remoto e híbrido. Porém, quando comparamos os que trabalham no local de sua preferência com

aqueles que não, há uma diferença clara: colaboradores que trabalham de onde preferem são os que relatam níveis mais altos de bem-estar de maneira geral. **Na verdade, as pessoas que não trabalham no modelo de sua preferência, são as que mais relatam que seu bem-estar é “ruim” ou “péssimo”, quando comparadas às que atuam no modelo que preferem.** Esses dados indicam que a flexibilidade nesse quesito, quando possível, pode ser a melhor maneira de apoiar o bem-estar da sua equipe.

Quando trabalham no local de sua escolha, por exemplo, é mais provável que os colaboradores afirmem que o trabalho permite cuidar de seu bem-estar quando precisam. Além disso, poder trabalhar do local de preferência também contribui para:

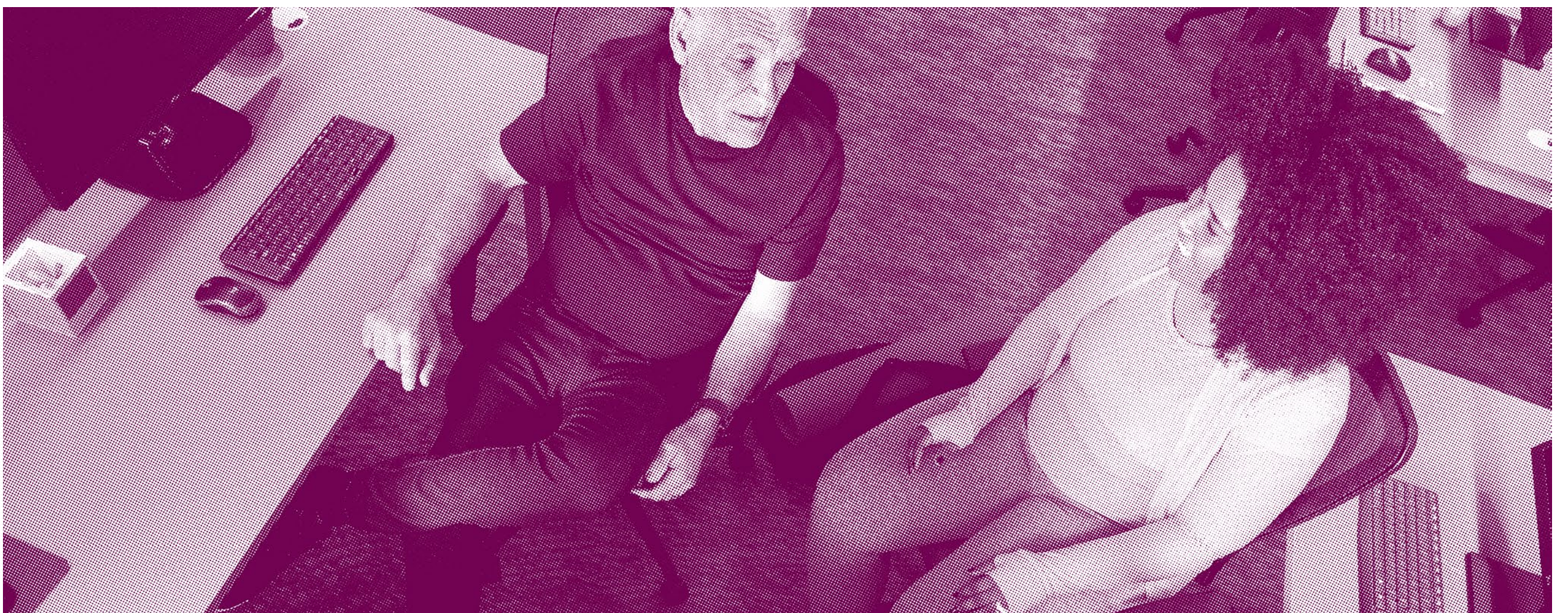
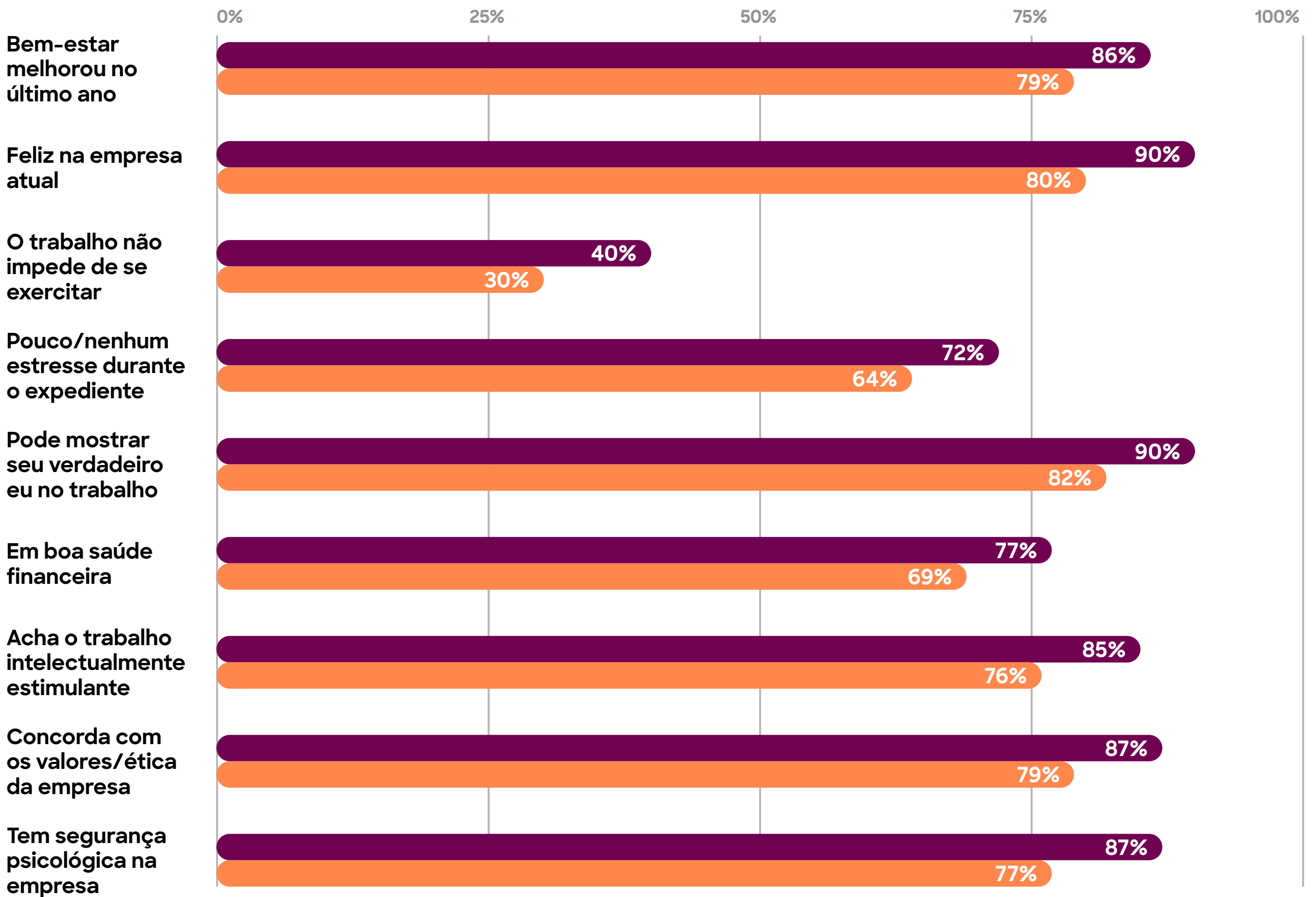
- **Saúde das relações de trabalho**
- **Reduzir os níveis de estresse**
- **Elevar o bem-estar emocional**
- **Diminuir a privação de sono por conta do estresse ocupacional**
- **Aumentar a satisfação com os programas de DEI da empresa**



O impacto de trabalhar no local de preferência para o bem-estar

Um comparativo do impacto em diversos do bem-estar quando se trabalha no local de escolha

● Ambiente de trabalho preferencial ● Ambiente de trabalho não preferencial



Mais de um terço dos participantes da pesquisa afirma que gostaria de trabalhar em um modelo diferente, uma fissura no bem-estar que drena muito da produtividade.

	Trabalham no modelo de preferência	Gostariam de trabalhar em outro modelo
Presencial	60%	39%
Híbrido	64%	36%
Remoto	72%	28%

Um comparativo entre colaboradores que trabalham no local de escolha e os que não.

Parte dessa desigualdade pode se dar por conta do que diferentes pessoas priorizam ao buscar um emprego. Profissionais que trabalham no local de sua escolha têm mais chances de afirmar que darão prioridade ao bem-estar ao buscar o próximo emprego do que aqueles que não trabalham no modelo em que gostariam. Essa preferência se reflete claramente no fato de que os colaboradores estão mais propensos a deixar passar oportunidades de emprego que não oferecem o modelo de trabalho ideal.

No entanto, mesmo com essa maior seletividade por parte dos profissionais, seu bem-estar não deixa de ser uma questão importante para as empresas. Desconsiderar o bem-estar não diminui seu impacto na produtividade. Na realidade, as pessoas que não trabalham no local de sua preferência têm uma tendência maior a dizer que seu bem-estar emocional, físico e ambiental afetam sua produtividade, que sua produtividade cai quando se sentem sós, que suas atribuições são desinteressantes e que sua situação financeira tira a atenção do trabalho. Agora, o bem-estar é a luz guia na hora de escolher um emprego, e não há uma só dimensão do bem-estar que eles acreditem não estar relacionada à carreira. Cada aspecto da vida, antes visto como algo à parte do trabalho, é, na verdade, o que viabiliza o desempenho profissional.

Políticas flexíveis que permitem que os colaboradores trabalhem do local de sua escolha podem ajudar as empresas a atenderem as necessidades de cada pessoa. Nas empresas onde não existe essa possibilidade, como para trabalhadores da construção civil ou de unidades fabris, os programas externos de bem-estar podem ser uma ferramenta bastante útil para trazer [flexibilidade](#) a um modelo de trabalho mais rígido. Uma plataforma flexível, com soluções holísticas para o bem-estar (consulte a Seção 6) permite que os colaboradores cuidem de si de maneira individualizada, o que pode reduzir o impacto do aspecto ambiental.

↓ MORAL DA HISTORIA

A forma como uma empresa opera pode melhorar ou prejudicar o bem-estar dos colaboradores. Hoje em dia, muitas limitam o próprio sucesso com estruturas que balizam o bem-estar conforme o nível hierárquico ou o local de trabalho. Uma maior flexibilidade nos recursos de bem-estar e modelos de trabalho pode reduzir essas desigualdades.

CONCLUSÃO

4 Conclusão

Sem bem-estar não há produtividade

Uma pessoa doente não consegue fazer o seu melhor, alguém estressado tem outras preocupações e quem está exausto não consegue ter foco. Estar bem é a base para trabalhar bem.

Profissionais do mundo inteiro enxergam essa conexão. Agora, o bem-estar é a luz-guia na hora de escolher um emprego, e não há uma dimensão sequer do bem-estar que eles acreditem não estar relacionada à carreira. Cada aspecto da vida, antes visto como algo à parte do trabalho, é, na verdade, o que viabiliza o desempenho profissional.

As empresas que entenderem essa conexão têm a oportunidade de oferecer aos colaboradores uma experiência otimizada para o bem-estar e para a produtividade, porque um não existe sem o outro. E isso tem especial importância para corrigir as desigualdades de bem-estar que persistem entre os colaboradores conforme sua identidade, modelo de trabalho de preferência e nível hierárquico. Porém, não é que elas sejam inevitáveis: elas ocorrem por fatores relacionados ao ambiente de trabalho, ou seja, estão dentro da esfera de influência da empresa.

Solucionar essas desigualdades, dada a complexidade e a interdependência das dimensões do bem-estar, requer uma visão holística. Por sorte, justamente por conta dessa complexidade, as empresas podem lançar mão de diversas estratégias para melhorar o bem-estar. De mensalidades de academias a assinaturas de aplicativos para o controle do orçamento pessoal, de diários de alimentação a personal trainers, de ses-

sões de terapia a iniciativas de voluntariado, de desenvolvimento profissional a apps de meditação: uma profusão de opções que permite que tanto empresas quanto colaboradores elaborem um plano de bem-estar adequado a todos os tipos de necessidades. E ainda há o fato de que uma solução pode ser benéfica para mais de uma dimensão do bem-estar. Meditar, por exemplo, ajuda no bem-estar emocional. Ao mesmo tempo, [reduz o estresse](#), melhora a qualidade do sono e auxilia na concentração. Uma iniciativa apenas pode gerar dividendos múltiplos. E quanto maior a integração de recursos diversos em uma única plataforma, maior a chance de serem utilizados em conjunto.

A forma como as pessoas cuidam do bem-estar evolui com o tempo, muda de um dia para o outro e todas as pessoas passarão por altos e baixos ao longo da carreira. Ou seja, não existe uma solução em bem-estar que funcione para sempre: é importante oferecer uma solução holística que acompanhe as mudanças. E, diante do impacto profundo que esse aspecto tem nos resultados de uma empresa, o bem-estar dos colaboradores merece a mesma atenção dedicada ao EBITDA ou à carga tributária. É um fator tão fundamental para o sucesso quanto qualquer outra condição do mercado, mas esse a empresa consegue controlar.

5 Bem-estar no mundo



Partindo da análise global, esta seção se concentra no bem-estar dos colaboradores em cada um dos nove países incluídos na pesquisa

– Alemanha, Argentina, Brasil, Chile, Espanha, Estados Unidos, Itália, México e Reino Unido.

Os índices de bem-estar são apresentados de maneira geral e por gênero, orientação sexual e etnia. Esses resultados oferecem aos líderes corporativos e de RH insights poderosos sobre quais aspectos do bem-estar funcionam bem no país e quais deficiências podem ser sanadas para elevar a produtividade.*

*As principais conclusões apresentadas no texto introdutório de cada país foram extraídas de perguntas respondidas por pelo menos 30 pessoas. Por isso, embora as respostas das pessoas que se identificam como trans tenham sido incluídas nas tabelas de cada região, elas não foram contabilizadas para as principais conclusões, uma vez que nenhum país teve a participação de 30 ou mais pessoas trans no mesmo grupo de perguntas. Isso também ocorreu para diversas etnias de algumas regiões. Indicamos o número de participantes de cada grupo de identidade entre parênteses ao lado do nome de cada grupo.

5.1

Alemanha

De todos os países pesquisados, os alemães são os que mais dizem que o bem-estar físico (98%), ambiental (97%) e espiritual (96%) afetam a produtividade. No entanto, há uma carência generalizada de bem-estar no país, já que o país é o segundo colocado em número de participantes que dizem que seu bem-estar geral está ruim, muito ruim ou péssimo (12%).

No quadro geral da força de trabalho, os homens cisgênero são os que mais afirmam que seu bem-estar geral está bom ou excelente (64%), e os que mais relatam uma melhora no bem-estar de 2022 para 2023 (88%). 77% das pessoas com antecedentes de imigração afirmam que seu bem-estar melhorou em relação ao ano passado, em comparação com 86% daqueles sem antecedentes de imigração.



92%

dos participantes consideram o bem-estar no trabalho tão importante quanto o salário.

83%

sairiam de uma empresa que não prioriza o bem-estar dos colaboradores.

65%

dos profissionais usam os benefícios de bem-estar oferecidos pelas empresas.

Meu nível de bem-estar _____ de 2022 para 2023.

Melhorou muito	22%
Melhorou um pouco	27%
Melhorou	34%
Piorou	10%
Piorou muito	6%

	Mulheres cisgênero (168)	Homens cisgênero (148)	Pessoas transgênero (31)	Pessoas não- binárias (175)
Melhorou muito	15%	26%	23%	25%
Melhorou um pouco	36%	38%	39%	31%
Melhorou	30%	24%	26%	28%
Piorou	10%	10%	10%	11%
Piorou muito	8%	3%	3%	5%

	Heterossexuais (454)	LGBTQIA+ (120)
Melhorou muito	21%	27%
Melhorou um pouco	34%	39%
Melhorou	28%	21%
Piorou	11%	8%
Piorou muito	7%	5%

Meu nível de bem-estar _____ de 2022 para 2023.

	Tem antecedentes de imigração (159)	Não tem antecedentes de imigração (468)
Melhorou muito	21%	27%
Melhorou	34%	39%
Melhorou um pouco	28%	21%
Piorou	11%	8%
Piorou muito	7%	5%

Como você classificaria seu bem-estar geral no momento?

Excelente	17%
Bom	40%
Satisfatório	31%
Ruim	6%
Muito ruim	5%
Péssimo	1%

	Mulheres cisgênero (168)	Homens cisgênero (148)	Pessoas transgênero (31)	Pessoas não binárias (175)
Excelente	17%	24%	10%	13%
Bom	37%	41%	45%	43%
Satisfatório	34%	30%	39%	30%
Ruim	6%	3%	3%	9%
Muito ruim	5%	2%	3%	3%
Péssimo	1%	<1%	0%	2%

Como você classificaria seu bem-estar geral no momento?

	Heterossexuais (454)	LGBTQIA+ (120)
Excelente	17%	15%
Bom	40%	39%
Satisfatório	32%	31%
Ruim	5%	9%
Muito ruim	5%	4%
Péssimo	1%	2%

	Tem antecedentes de imigração (159)	Não tem antecedentes de imigração (468)
Excelente	16%	17%
Bom	39%	41%
Satisfatório	31%	31%
Ruim	7%	5%
Muito ruim	4%	5%
Péssimo	3%	1%

O impacto do bem-estar na produtividade

Ocupacional → 83% das pessoas declaram que estão felizes na empresa atual.

Físico → 98% dos profissionais dizem que o bem-estar físico afeta a produtividade no trabalho.

Emocional → 97% dos trabalhadores afirmam que o bem-estar emocional afeta a produtividade.

Intelectual → 95% das pessoas dizem que sua produtividade está atrelada ao nível de interesse pelas atribuições do trabalho.

Ambiental → 97% dos participantes afirmam que o bem-estar ambiental influencia a produtividade.

Espiritual → 96% declaram que o bem-estar espiritual afeta a produtividade.

Financeiro → 67% das pessoas afirmam que sua situação financeira tira a atenção do trabalho.

Social → 65% dizem que sua produtividade no trabalho é menor quando se sentem sós.

5.2

Argentina

Os colaboradores argentinos estão entre os mais propensos a sair de uma empresa que não prioriza o bem-estar. Eles também demonstram alto engajamento com os benefícios de bem-estar oferecidos pelas empresas. Entre os 569 participantes deste país, 94% disseram que seu bem-estar emocional afeta a produtividade, e 88% indicam que a produtividade também está atrelada ao bem-estar físico.

A Argentina é o segundo país onde os colaboradores mais disseram que seu bem-estar piorou em relação a 2022 (20%), atrás apenas do Reino Unido, com 28%. Ao avaliar a identidade de gênero, 21% dos homens cisgênero dizem que seu bem-estar decaiu – a maior taxa entre os países da pesquisa. Por outro lado, os profissionais não-binários do país relatam o maior índice de melhora no bem-estar (83%). Entre as identidades étnicas, as pessoas que selecionaram “outras” foram as que menos disseram que seu nível de bem-estar é bom ou excelente (50%) ou que relataram melhoras no bem-estar (72%).



93%

dos participantes consideram o bem-estar no trabalho tão importante quanto o salário.

90%

dos argentinos pensariam em deixar uma empresa que não prioriza o bem-estar dos colaboradores.

85%

dos trabalhadores utilizam os benefícios de bem-estar oferecidos pelas empresas.

Meu nível de bem-estar _____ de 2022 para 2023.

Melhorou muito	19%
Melhorou um pouco	27%
Melhorou	34%
Piorou	16%
Piorou muito	4%

	Mulheres cisgênero (158)	Homens cisgênero (168)	Pessoas transgênero (10)	Pessoas não- binárias (190)
Melhorou muito	18%	17%	20%	24%
Melhorou um pouco	28%	27%	30%	31%
Melhorou	35%	35%	40%	29%
Piorou	13%	20%	10%	12%
Piorou muito	5%	2%	0%	5%

	Heterossexuais (470)	LGBTQIA+ (93)
Melhorou muito	17%	25%
Melhorou um pouco	30%	24%
Melhorou	34%	33%
Piorou	16%	13%
Piorou muito	4%	5%

Meu nível de bem-estar _____ de 2022 para 2023.

	Ameríndio (37)	Afrodescendente (19)	Caucasiano (449)	Outra (36)	Prefiro não dizer (41)
Melhorou muito	32%	21%	14%	17%	17%
Melhorou	16%	37%	22%	33%	27%
Melhorou um pouco	38%	26%	26%	22%	42%
Piorou	8%	16%	12%	22%	10%
Piorou muito	5%	0%	3%	6%	5%

Como você classificaria seu bem-estar geral no momento?

Excelente	17%
Bom	45%
Satisfatório	31%
Ruim	5%
Muito ruim	1%
Péssimo	<1%

	Mulheres cisgênero (158)	Homens cisgênero (168)	Pessoas transgênero (10)	Pessoas não binárias (190)
Excelente	12%	12%	20%	24%
Bom	53%	46%	50%	40%
Satisfatório	27%	35%	20%	28%
Ruim	6%	5%	0%	6%
Muito ruim	1%	0%	10%	2%
Péssimo	<1%	1%	0%	<1%

Como você classificaria seu bem-estar geral no momento?

	Heterossexuais (470)	LGBTQIA+ (93)
Excelente	15%	29%
Bom	46%	37%
Satisfatório	33%	23%
Ruim	5%	9%
Muito ruim	<1%	3%
Péssimo	1%	0%

	Ameríndio (37)	Afrodescendente (19)	Caucasiano (449)	Outra (36)	Prefiro não dizer(41)
Excelente	33%	21%	13%	11%	12%
Bom	46%	42%	34%	39%	46%
Satisfatório	14%	26%	25%	36%	34%
Ruim	5%	11%	4%	8%	5%
Muito ruim	3%	0%	<1%	3%	2%
Péssimo	0%	0%	<1%	3%	0%

O impacto do bem-estar na produtividade

Ocupacional → 85% das pessoas declaram que estão felizes na empresa atual.

Físico → 88% dos profissionais dizem que o bem-estar físico afeta a produtividade no trabalho.

Emocional → 94% dos trabalhadores afirmam que o bem-estar emocional afeta a produtividade.

Intelectual → 94% das pessoas dizem que sua produtividade está atrelada ao nível de interesse pelas atribuições do trabalho.

Ambiental → 89% dos participantes afirmam que o bem-estar ambiental influencia a produtividade.

Espiritual → 69% declaram que o bem-estar espiritual afeta a produtividade.

Financeiro → 66% das pessoas afirmam que sua situação financeira tira a atenção do trabalho.

Social → 56% dizem que sua produtividade no trabalho é menor quando se sentem sós.

5.3

Brasil

Segundo nossa pesquisa, o Brasil, no geral, tem uma força de trabalho satisfeita e focada, mas ainda há espaço para melhorar. O país fica à frente dos outros em bem-estar ocupacional, sendo o campeão no quesito satisfação com a empresa atual (93%). Entre os 576 participantes brasileiros, 64% disseram que o bem-estar emocional afeta a produtividade, e 62% indicam que a produtividade também está atrelada ao bem-estar físico. A situação econômica pessoal também se destaca como o fator que mais tira a atenção do trabalho, em relação aos outros países.

Além disso, também é o país com o maior índice de melhora no bem-estar de 2022 para 2023 entre as pessoas não-binárias (96%). Entre as identidades étnicas do Brasil, as pessoas que selecionaram “outras” foram as que menos disseram que seu nível de bem-estar é bom ou excelente (53%) ou que relataram melhoras no bem-estar (77%).



95%

dos participantes consideram o bem-estar tão importante quanto o salário.

92%

dos brasileiros sairiam de uma empresa que não prioriza o bem-estar dos colaboradores.

84%

dos trabalhadores utilizam os benefícios de bem-estar oferecidos pelas empresas.

Meu nível de bem-estar _____ de 2022 para 2023.

Melhorou muito	31%
Melhorou um pouco	20%
Melhorou	37%
Piorou	9%
Piorou muito	3%

	Mulheres cisgênero (226)	Homens cisgênero (211)	Pessoas transgênero (13)	Pessoas não- binárias (100)
Melhorou muito	31%	25%	15%	46%
Melhorou um pouco	20%	20%	31%	19%
Melhorou	36%	40%	54%	31%
Piorou	9%	12%	0%	4%
Piorou muito	4%	4%	0%	0%

	Heterossexuais (502)	LGBTQIA+ (74)
Melhorou muito	31%	34%
Melhorou um pouco	20%	19%
Melhorou	37%	37%
Piorou	10%	8%
Piorou muito	3%	3%

Meu nível de bem-estar _____ de 2022 para 2023.

	Amarela (39)	Branca (381)	Indígena (15)	Preta (99)	Parda (43)	Prefiro não dizer (7)
Melhorou muito	26%	31%	33%	37%	23%	14%
Melhorou	21%	20%	20%	19%	26%	29%
Melhorou um pouco	46%	37%	40%	35%	28%	43%
Piorou	8%	9%	7%	7%	16%	15%
Piorou muito	0%	3%	0%	1%	7%	0%

Como você classificaria seu bem-estar geral no momento?

Excelente	24%
Bom	39%
Satisfatório	28%
Ruim	6%
Muito ruim	1%
Péssimo	1%

	Mulheres cisgênero (226)	Homens cisgênero (211)	Pessoas transgênero (13)	Pessoas não binárias (100)
Excelente	23%	23%	15%	31%
Bom	43%	35%	39%	38%
Satisfatório	23%	34%	39%	25%
Ruim	7%	7%	8%	6%
Muito ruim	2%	1%	0%	0%
Péssimo	3%	<1%	0%	0%

Como você classificaria seu bem-estar geral no momento?

	Heterossexuais (502)	LGBTQIA+ (74)
Excelente	24%	26%
Bom	39%	38%
Satisfatório	28%	24%
Ruim	6%	8%
Muito ruim	1%	3%
Péssimo	1%	1%

	Amarela (39)	Branca (381)	Indígena (15)	Preta (99)	Parda (43)	Prefiro não dizer (7)
Excelente	15%	27%	20%	24%	19%	0%
Bom	44%	38%	40%	39%	35%	57%
Satisfatório	33%	27%	20%	28%	28%	43%
Ruim	5%	6%	20%	7%	9%	0%
Muito ruim	2%	<1%	0%	1%	5%	0%
Péssimo	0%	2%	0%	0%	5%	0%

O impacto do bem-estar na produtividade

Ocupacional → 93% das pessoas declaram que estão felizes na empresa atual.

Físico → 62% dos profissionais dizem que o bem-estar físico afeta a produtividade no trabalho.

Emocional → 64% dos trabalhadores afirmam que o bem-estar emocional afeta a produtividade.

Intelectual → 56% das pessoas dizem que sua produtividade está atrelada ao nível de interesse pelas atribuições do trabalho.

Ambiental → 51% dos participantes afirmam que o bem-estar ambiental influencia a produtividade.

Espiritual → 44% declaram que o bem-estar espiritual afeta a produtividade.

Financeiro → 72% das pessoas afirmam que sua situação financeira tira a atenção do trabalho.

Social → 61% dizem que sua produtividade no trabalho é menor quando se sentem sós.

5.4 Chile

Os participantes do Chile são os mais propensos a dizer que o bem-estar é tão importante quanto o salário (95%, um empate com o Brasil) e ficam em terceiro lugar quanto ao uso dos benefícios de bem-estar oferecidos pelas empresas (85%). Entre os 573 participantes do país, o bem-estar emocional se destaca como a dimensão mais valorizada: 95% dos colaboradores dizem que o bem-estar emocional afeta a produtividade. O bem-estar físico também é fundamental para o país, já que 90% das pessoas disseram que a produtividade no trabalho está atrelada a esse aspecto.

Na força de trabalho do país, os índices de melhora no bem-estar de 2022 para 2023 são mais altos entre as pessoas não-binárias (86%) do que em qualquer outro grupo de identidade, pouco acima dos homens cisgênero (85%). Entre as etnias, aqueles com duas ou mais etnias são menos propensos a dizer que o bem-estar melhorou (79%) ou que está bom ou excelente (50%).



95%

dos participantes consideram o bem-estar tão importante quanto o salário.

89%

dos chilenos sairiam de uma empresa que não prioriza o bem-estar dos colaboradores.

86%

dos profissionais usam os benefícios de bem-estar oferecidos pelas empresas.

Meu nível de bem-estar _____ de 2022 para 2023.

Melhorou muito	18%
Melhorou um pouco	30%
Melhorou	35%
Piorou	13%
Piorou muito	3%

	Mulheres cisgênero (120)	Homens cisgênero (127)	Pessoas transgênero (17)	Pessoas não- binárias (229)
Melhorou muito	13%	21%	47%	17%
Melhorou um pouco	29%	19%	24%	35%
Melhorou	38%	45%	24%	33%
Piorou	18%	10%	6%	13%
Piorou muito	3%	5%	0%	1%

	Heterossexuais (480)	LGBTQIA+ (85)
Melhorou muito	18%	4%
Melhorou um pouco	30%	5%
Melhorou	36%	6%
Piorou	13%	2%
Piorou muito	3%	<1%

Meu nível de bem-estar _____ de 2022 para 2023.

	Ameríndio (72)	Caucasiano (233)	Mista/duas ou mais etnias (133)	Outra (38)	Prefiro não dizer (105)
Melhorou muito	33%	16%	16%	16%	18%
Melhorou	24%	31%	25%	37%	37%
Melhorou um pouco	31%	40%	38%	26%	29%
Piorou	11%	12%	17%	16%	12%
Piorou muito	1%	1%	4%	5%	3%

Como você classificaria seu bem-estar geral no momento?

Excelente	16%
Bom	41%
Satisfatório	34%
Ruim	6%
Muito ruim	2%
Péssimo	1%

	Mulheres cisgênero (120)	Homens cisgênero (127)	Pessoas transgênero (17)	Pessoas não binárias (229)
Excelente	13%	18%	18%	17%
Bom	35%	49%	47%	39%
Satisfatório	43%	26%	29%	35%
Ruim	5%	5%	6%	6%
Muito ruim	3%	3%	0%	2%
Péssimo	<1%	0%	0%	2%

Como você classificaria seu bem-estar geral no momento?

	Heterossexuais (454)	LGBTQIA+ (120)
Excelente	16%	14%
Bom	41%	47%
Satisfatório	34%	28%
Ruim	6%	7%
Muito ruim	2%	4%
Péssimo	1%	0%

	Ameríndio (72)	Caucasiano (233)	Mista/duas ou mais etnias (133)	Outra (38)	Prefiro não dizer (105)
Excelente	25%	14%	13%	16%	17%
Bom	40%	48%	37%	45%	32%
Satisfatório	25%	30%	42%	24%	40%
Ruim	8%	6%	7%	5%	6%
Muito ruim	1%	1%	<1%	8%	3%
Péssimo	0%	<1%	<1%	3%	2%

O impacto do bem-estar na produtividade

Ocupacional → 82% das pessoas declaram que estão felizes na empresa atual.

Físico → 90% dos profissionais dizem que o bem-estar físico afeta a produtividade no trabalho.

Emocional → 95% dos trabalhadores afirmam que o bem-estar emocional afeta a produtividade.

Intelectual → 91% das pessoas dizem que sua produtividade está atrelada ao nível de interesse pelas atribuições do trabalho.

Ambiental → 92% dos participantes afirmam que o bem-estar ambiental influencia a produtividade.

Espiritual → 73% declaram que o bem-estar espiritual afeta a produtividade.

Financeiro → 69% das pessoas afirmam que sua situação financeira tira a atenção do trabalho.

Social → 54% dizem que sua produtividade no trabalho é menor quando se sentem sós.

5.5

Espanha

Para os profissionais da Espanha, o bem-estar emocional é a dimensão que tem maior impacto, já que 95% dos participantes disseram que seu estado emocional afeta a produtividade. A força de trabalho espanhola também valoriza muito o bem-estar físico: 90% dos 568 participantes do país indicam que sua produtividade também está atrelada a esse aspecto.

Entre os países pesquisados, a força de trabalho da Espanha é a mais insatisfeita: 20% dos participantes dizem estar pelo menos parcialmente insatisfeitos com a empresa atual. Além disso, o país tem o maior número de participantes LGBTQIA+ que relatam que seu bem-estar é ruim, muito ruim ou péssimo (17%). No quadro geral da força de trabalho do país, os homens cisgênero relatam o maior índice de melhora no bem-estar de 2022 para 2023 (87%). Em contrapartida, entre as mulheres cisgênero do país, o índice de pessoas que classificaram o bem-estar geral como ruim, muito ruim ou péssimo é quase duas vezes maior do que entre os homens cisgênero (mulheres cis: 15%, homens cis: 8%).



90%

dos participantes consideram o bem-estar tão importante quanto o salário.

86%

dos espanhóis sairiam de uma empresa que não prioriza o bem-estar dos colaboradores.

76%

dos profissionais usam os benefícios de bem-estar oferecidos pelas empresas.

Meu nível de bem-estar _____ de 2022 para 2023.

Melhorou muito	13%
Melhorou um pouco	37%
Melhorou	33%
Piorou	14%
Piorou muito	3%

	Mulheres cisgênero (100)	Homens cisgênero (143)	Pessoas transgênero (15)	Pessoas não- binárias (256)
Melhorou muito	12%	10%	13%	17%
Melhorou um pouco	36%	38%	60%	30%
Melhorou	28%	39%	20%	34%
Piorou	18%	8%	7%	16%
Piorou muito	6%	4%	0%	2%

	Heterossexuais (484)	LGBTQIA+ (95)
Melhorou muito	12%	23%
Melhorou um pouco	37%	28%
Melhorou	34%	35%
Piorou	14%	8%
Piorou muito	3%	5%

Meu nível de bem-estar _____ de 2022 para 2023.

	Caucasiano ou de ascendência europeia (513)	Etnia mista (14)	Norte da África (8)	Subsaariano (6)	Hispânico/Latino (29)	Afro-americano (1)	Oriente médio (5)	Oriental Asiático (0)	Sudeste asiático (0)	Outra (4)	Prefiro não dizer (14)
Melhorou muito	12%	14%	13%	33%	28%	0%	20%	-	-	25%	0%
Melhorou um pouco	37%	29%	0%	33%	24%	0%	20%	-	-	50%	50%
Melhorou	34%	36%	75%	33%	38%	100%	40%	-	-	0%	29%
Piorou	14%	14%	13%	0%	7%	0%	0%	-	-	25%	21%
Piorou muito	13%	7%	0%	0%	3%	0%	20%	-	-	0%	0%

Como você classificaria seu bem-estar geral no momento?

Excelente	11%
Bom	39%
Satisfatório	39%
Ruim	8%
Muito ruim	2%
Péssimo	2%

	Mulheres cisgênero (100)	Homens cisgênero (143)	Pessoas transgênero (15)	Pessoas não binárias (256)
Excelente	7%	11%	0%	13%
Bom	42%	42%	53%	38%
Satisfatório	36%	39%	27%	36%
Ruim	9%	6%	20%	9%
Muito ruim	3%	1%	0%	2%
Péssimo	3%	<1%	0%	2%

Como você classificaria seu bem-estar geral no momento?

	Heterossexuais (484)	LGBTQIA+ (95)
Excelente	10%	18%
Bom	41%	29%
Satisfatório	39%	36%
Ruim	7%	14%
Muito ruim	2%	1%
Péssimo	2%	2%

	Caucasiano ou de ascendência europeia (513)	Etnia mista (14)	Norte da África (8)	Subsaariano (6)	Hispânico/ Latino (29)	Afro- americano (1)	Middle Eastern (5)	Oriente Médio (0)	Sudeste asiático (0)	Outra (4)	Prefiro não dizer (14)
Excelente	11%	14%	0%	17%	17%	0%	20%	-	-	0%	0%
Bom	40%	29%	38%	0%	38%	0%	20%	-	-	50%	36%
Satisfatório	38%	57%	63%	67%	34%	100%	20%	-	-	25%	57%
Ruim	8%	0%	0%	17%	7%	0%	20%	-	-	0%	7%
Muito ruim	2%	0%	0%	0%	0%	0%	20%	-	-	0%	0%
Péssimo	2%	0%	0%	0%	3%	0%	0%	-	-	25%	0%

O impacto do bem-estar na produtividade

Ocupacional → 80% das pessoas declaram que estão felizes na empresa atual.

Físico → 90% dos profissionais dizem que o bem-estar físico afeta a produtividade no trabalho.

Emocional → 95% dos trabalhadores afirmam que o bem-estar emocional afeta a produtividade.

Intelectual → 92% das pessoas dizem que sua produtividade está atrelada ao nível de interesse pelas atribuições do trabalho.

Ambiental → 92% dos participantes afirmam que o bem-estar ambiental influencia a produtividade.

Espiritual → 61% declaram que o bem-estar espiritual afeta a produtividade.

Financeiro → 62% das pessoas afirmam que sua situação financeira tira a atenção do trabalho.

Social → 61% dizem que sua produtividade no trabalho é menor quando se sentem sós.

5.6

Estados Unidos

Embora os colaboradores dos EUA sejam os mais satisfeitos com a empresa atual (92%, atrás apenas do Brasil), o país fica no meio do ranking em relação às outras dimensões do bem-estar. Entre os 569 participantes do país, 78% afirmaram que o bem-estar emocional afeta a produtividade, e 75% indicam que a produtividade também está atrelada ao bem-estar físico. Outra dimensão também se destaca: 91% das pessoas afirmaram que o bem-estar ocupacional influencia a produtividade.

Em relação ao gênero, os Estados Unidos apresentaram um dos maiores percentuais de pessoas não-binárias que consideram seu nível de bem-estar ruim, muito ruim ou péssimo (empatando com o Reino Unido, com 14%). Quanto à etnia, as pessoas que selecionaram “Oriente Médio” ou “norte da África”, além dos que marcaram a opção “outra” relatam o nível de bem-estar mais baixo de todos os grupos étnicos.



90%

dos participantes consideram o bem-estar tão importante quanto o salário.

83%

dos americanos sairiam de uma empresa que não prioriza o bem-estar dos colaboradores.

77%

dos profissionais usam os benefícios de bem-estar oferecidos pelas empresas.

Meu nível de bem-estar _____ de 2022 para 2023.

Melhorou muito	20%
Melhorou um pouco	25%
Melhorou	37%
Piorou	16%
Piorou muito	2%

	Mulheres cisgênero (185)	Homens cisgênero (78)	Pessoas transgênero (23)	Pessoas não- binárias (223)
Melhorou muito	13%	30%	43%	24%
Melhorou um pouco	34%	13%	17%	20%
Melhorou	34%	47%	39%	40%
Piorou	10%	9%	0%	13%
Piorou muito	0%	1%	0%	4%

	Heterossexuais (415)	LGBTQIA+ (154)
Melhorou muito	19%	25%
Melhorou um pouco	25%	18%
Melhorou	38%	40%
Piorou	16%	16%
Piorou muito	2%	2%

Meu nível de bem-estar _____ de 2022 para 2023.

	Indígenas norte-americanos ou nativos do Alasca (9)	Asiáticos (21)	Negros (94)	Hispânicos ou latinos (43)	Do Oriente Médio ou norte-africanos (6)	Nativos do Havaí ou outra ilha do Pacífico(6)	Outro (4)	Duas ou mais raças (22)	Brancos (não hispânicos nem latinos) (390)	Não declarado (9)
Melhorou muito	33%	10%	27%	14%	17%	17%	0%	14%	20%	0%
Melhorou um pouco	11%	38%	20%	19%	33%	50%	0%	23%	25%	56%
Melhorou	33%	38%	47%	49%	50%	17%	75%	23%	35%	44%
Piorou	11%	10%	6%	17%	0%	17%	0%	32%	18%	0%
Piorou muito	11%	5%	1%	2%	0%	0%	25%	9%	2%	0%

Como você classificaria seu bem-estar geral no momento?

Excelente	14%
Bom	48%
Satisfatório	26%
Ruim	7%
Muito ruim	4%
Péssimo	2%

	Mulheres cisgênero (185)	Homens cisgênero (78)	Pessoas transgênero (23)	Pessoas não binárias (223)
Excelente	15%	15%	9%	14%
Bom	44%	65%	60%	47%
Satisfatório	31%	13%	17%	25%
Ruim	6%	3%	4%	7%
Muito ruim	3%	4%	4%	5%
Péssimo	<1%	0%	4%	3%

Como você classificaria seu bem-estar geral no momento?

	Heterossexuais (415)	LGBTQIA+ (154)
Excelente	12%	19%
Bom	48%	47%
Satisfatório	29%	20%
Ruim	6%	6%
Muito ruim	3%	5%
Péssimo	1%	1%

	Indígenas norte-americanos ou nativos do Alasca (9)	Asiáticos (21)	Negros (94)	Hispânicos ou latinos (43)	Do Oriente Médio ou norte-africanos (6)	Nativos do Havaí ou outra ilha do Pacífico(6)	Outro (4)	Duas ou mais raças (22)	Branços (não hispânicos nem latinos) (390)	Não declarado (9)
Excelente	44%	20%	23%	16%	0%	17%	0%	0%	12%	11%
Bom	44%	10%	45%	47%	67%	33%	50%	41%	51%	67%
Satisfatório	11%	67%	19%	30%	0%	33%	25%	32%	25%	22%
Ruim	0%	0%	8%	2%	17%	0%	0%	23%	7%	0%
Muito ruim	0%	5%	4%	2%	17%	17%	0%	0%	4%	0%
Péssimo	0%	0%	1%	2%	0%	0%	25%	5%	2%	0%

O impacto do bem-estar na produtividade

Ocupacional → 92% das pessoas declaram que estão felizes na empresa atual.

Físico → 75% dos profissionais dizem que o bem-estar físico afeta a produtividade no trabalho.

Emocional → 78% dos trabalhadores afirmam que o bem-estar emocional afeta a produtividade.

Intelectual → 77% das pessoas dizem que sua produtividade está atrelada ao nível de interesse pelas atribuições do trabalho.

Ambiental → 74% dos participantes afirmam que o bem-estar ambiental influencia a produtividade.

Espiritual → 61% declaram que o bem-estar espiritual afeta a produtividade.

Financeiro → 68% das pessoas afirmam que sua situação financeira tira a atenção do trabalho.

Social → 63% dizem que sua produtividade no trabalho é menor quando se sentem sós.

5.7

Itália

Duas grandes preocupações para a força de trabalho da Itália são a saúde mental e o engajamento: os profissionais do país são os que mais dizem que o bem-estar emocional e o nível de interesse pelas atribuições do trabalho afetam a produtividade (98% para os dois casos). O bem-estar físico também é extremamente importante, já que 96% das pessoas indicam que a produtividade está atrelada a esse aspecto.

O país é o campeão mundial no bem-estar das mulheres cisgênero. É o lugar com o maior número de mulheres cisgênero que relatam que seu bem-estar está bom ou excelente (72%), além de apresentar o índice mais alto de mulheres cisgênero que dizem que o bem-estar melhorou de 2022 para 2023 (90%). Entre as pessoas LGBTQIA+ que dizem que o bem-estar melhorou de 2022 para 2023, o país fica em segundo lugar (91%), atrás apenas do México.



95%

dos participantes consideram o bem-estar tão importante quanto o salário.

86%

dos italianos sairiam de uma empresa que não prioriza o bem-estar dos colaboradores.

63%

dos profissionais usam os benefícios de bem-estar oferecidos pelas empresas.

Meu nível de bem-estar _____ de 2022 para 2023.

Melhorou muito	12%
Melhorou um pouco	42%
Melhorou	32%
Piorou	10%
Piorou muito	4%

	Mulheres cisgênero (87)	Homens cisgênero (112)	Pessoas transgênero (28)	Pessoas não- binárias (251)
Melhorou muito	21%	11%	18%	11%
Melhorou um pouco	37%	32%	39%	33%
Melhorou	33%	42%	32%	41%
Piorou	7%	9%	7%	10%
Piorou muito	2%	6%	4%	4%

	Heterossexuais (331)	LGBTQIA+ (180)
Melhorou muito	9%	21%
Melhorou um pouco	34%	33%
Melhorou	42%	37%
Piorou	11%	6%
Piorou muito	4%	3%

Meu nível de bem-estar _____ de 2022 para 2023.

	Caucasiano ou de ascendência europeia (529)	Etnia mista (12)	Norte da África (7)	Hispânico/Latino (26)	Afro-americano (8)	Sul asiático (6)	Sudeste asiático (1)	Oriente médio (6)	Africano (2)	Outra (1)	Prefiro não dizer (14)
Melhorou muito	11%	58%	0%	19%	13%	17%	0%	17%	0%	0%	7%
Melhorou um pouco	42%	17%	29%	31%	50%	83%	0%	67%	100%	0%	43%
Melhorou	32%	25%	71%	46%	25%	0%	100%	17%	0%	100%	14%
Piorou	11%	0%	0%	4%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	29%
Piorou muito	5%	0%	0%	0%	13%	0%	0%	0%	0%	0%	7%

Como você classificaria seu bem-estar geral no momento?

Excelente	19%
Bom	43%
Satisfatório	29%
Ruim	6%
Muito ruim	2%
Péssimo	1%

	Mulheres cisgênero (87)	Homens cisgênero (112)	Pessoas transgênero (28)	Pessoas não binárias (251)
Excelente	21%	22%	36%	16%
Bom	52%	44%	32%	44%
Satisfatório	22%	25%	21%	32%
Ruim	5%	4%	7%	6%
Muito ruim	1%	5%	0%	1%
Péssimo	0%	1%	4%	1%

Como você classificaria seu bem-estar geral no momento?

	Heterossexuais (331)	LGBTQIA+ (180)
Excelente	17%	25%
Bom	49%	38%
Satisfatório	27%	29%
Ruim	5%	7%
Muito ruim	3%	0%
Péssimo	<1%	<1%

	Caucasiano ou de ascendência europeia (529)	Etnia mista(12)	Norte da África (7)	Hispânico/Latino (26)	Afro-americano (8)	Sul asiático (6)	Sudeste asiático (1)	Oriente médio (6)	Africano (2)	Outra (1)	Prefiro não dizer (14)
Excelente	19%	58%	14%	15%	25%	17%	100%	17%	0%	0%	0%
Bom	44%	25%	43%	42%	38%	17%	0%	50%	0%	100%	36%
Satisfatório	28%	8%	43%	35%	13%	17%	0%	33%	100%	0%	43%
Ruim	6%	8%	0%	7%	13%	50%	0%	0%	0%	0%	7%
Muito ruim	2%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	7%
Péssimo	1%	0%	0%	0%	13%	0%	0%	0%	0%	0%	7%

O impacto do bem-estar na produtividade

Ocupacional → 86% das pessoas declaram que estão felizes na empresa atual.

Físico → 97% dos profissionais dizem que o bem-estar físico afeta a produtividade no trabalho.

Emocional → 98% dos trabalhadores afirmam que o bem-estar emocional afeta a produtividade.

Intelectual → 96% das pessoas dizem que sua produtividade está atrelada ao nível de interesse pelas atribuições do trabalho.

Ambiental → 96% dos participantes afirmam que o bem-estar ambiental influencia a produtividade.

Espiritual → 83% declaram que o bem-estar espiritual afeta a produtividade.

Financeiro → 64% das pessoas afirmam que sua situação financeira tira a atenção do trabalho.

Social → 63% dizem que sua produtividade no trabalho é menor quando se sentem sós.

5.8

México

O México aposta tudo no bem-estar dos colaboradores: o país ficou em primeiro lugar no número de pessoas que disseram que seu bem-estar está bom ou excelente (70%). Também é o campeão no número de profissionais que consideram o bem-estar tão importante quanto o salário (97%), que sairiam de uma empresa que não prioriza o bem-estar (93%) e são os que mais usam os benefícios de bem-estar oferecidos pelas empresas (90%). Entre os 573 participantes do México, 94% disseram que o bem-estar emocional afeta sua produtividade, e 92% indicam que a produtividade também está atrelada ao bem-estar físico.

O país também é o que mostra os índices mais altos de melhora no bem-estar da população geral (93%) e das pessoas LGBTQIA+ (92%), e a menor proporção de participantes que dizem que seu bem-estar é ruim, muito ruim ou péssimo (5%).



97%

dos participantes consideram o bem-estar tão importante quanto o salário.

93%

dos mexicanos sairiam de uma empresa que não prioriza o bem-estar dos colaboradores.

90%

dos profissionais usam os benefícios de bem-estar oferecidos pelas empresas.

Meu nível de bem-estar _____ de 2022 para 2023.

Melhorou muito	30%
Melhorou um pouco	20%
Melhorou	43%
Piorou	6%
Piorou muito	1%

	Mulheres cisgênero (116)	Homens cisgênero (112)	Pessoas transgênero (9)	Pessoas não- binárias (240)
Melhorou muito	27%	28%	56%	33%
Melhorou um pouco	20%	20%	22%	18%
Melhorou	44%	47%	22%	42%
Piorou	8%	5%	0%	6%
Piorou muito	2%	0%	0%	2%

	Heterossexuais (442)	LGBTQIA+ (111)
Melhorou muito	27%	40%
Melhorou um pouco	22%	11%
Melhorou	43%	40%
Piorou	6%	6%
Piorou muito	1%	2%

Meu nível de bem-estar _____ de 2022 para 2023.

	Afrodescendente (19)	Comunidade indígena ou ameríndia (35)	Asiático (5)	Caucasiano (129)	Mista (323)	Outra (22)	Prefiro não dizer (48)
Melhorou muito	47%	49%	60%	36%	25%	23%	21%
Melhorou um pouco	5%	14%	20%	21%	20%	27%	29%
Melhorou	42%	37%	20%	36%	46%	50%	46%
Piorou	0%	0%	0%	7%	7%	0%	4%
Piorou muito	5%	0%	0%	<1%	2%	0%	0%

Como você classificaria seu bem-estar geral no momento?

Excelente	25%
Bom	46%
Satisfatório	24%
Ruim	2%
Muito ruim	<1%
Péssimo	<1%

	Mulheres cisgênero (116)	Homens cisgênero (112)	Pessoas transgênero (9)	Pessoas não binárias (240)
Excelente	24%	22%	22%	29%
Bom	44%	52%	44%	43%
Satisfatório	28%	24%	33%	22%
Ruim	2%	2%	0%	4%
Muito ruim	<1%	0%	0%	<1%
Péssimo	2%	0%	0%	<1%

Como você classificaria seu bem-estar geral no momento?

	Heterossexuais (442)	LGBTQIA+ (111)
Excelente	24%	33%
Bom	50%	33%
Satisfatório	22%	24%
Ruim	2%	9%
Muito ruim	<1%	0%
Péssimo	1%	0%

	Afrodescendente (19)	Comunidade indígena ou ameríndia (35)	Asiático (5)	Caucasiano (129)	Mista (323)	Outra (22)	Prefiro não dizer (48)
Excelente	47%	40%	0%	31%	23%	9%	14%
Bom	37%	40%	60%	45%	47%	55%	44%
Satisfatório	11%	20%	20%	19%	25%	36%	38%
Ruim	5%	0%	20%	5%	3%	0%	4%
Muito ruim	0%	0%	0%	<1%	<1%	0%	0%
Péssimo	0%	0%	0%	0%	1%	0%	0%

O impacto do bem-estar na produtividade

Ocupacional → 91% das pessoas declaram que estão felizes na empresa atual.

Físico → 92% dos profissionais dizem que o bem-estar físico afeta a produtividade no trabalho.

Emocional → 94% dos trabalhadores afirmam que o bem-estar emocional afeta a produtividade.

Intelectual → 94% das pessoas dizem que sua produtividade está atrelada ao nível de interesse pelas atribuições do trabalho.

Ambiental → 92% dos participantes afirmam que o bem-estar ambiental influencia a produtividade.

Espiritual → 78% declaram que o bem-estar espiritual afeta a produtividade.

Financeiro → 68% das pessoas afirmam que sua situação financeira tira a atenção do trabalho.

Social → 60% dizem que sua produtividade no trabalho é menor quando se sentem sós.

5.9

Reino Unido

No Reino Unido, os colaboradores apresentam uma carência generalizada de bem-estar em comparação com os outros países incluídos na pesquisa. É o país com os menores índices de melhora no bem-estar em relação ao ano passado (72%) e com a maior quantidade de participantes que dizem que seu nível de bem-estar é ruim, muito ruim ou péssimo (15%) entre todos os países da pesquisa.

Entre os 616 participantes do Reino Unido, 91% disseram que seu bem-estar emocional afeta a produtividade, e 86% indicam que a produtividade também está atrelada ao bem-estar físico. O país também tem o maior número de colaboradores que disseram que a solidão afeta a produtividade no trabalho (67%) e empatia com o Brasil no número de pessoas que afirmam que a situação financeira tira a atenção do trabalho (72%).



88%

dos participantes consideram o bem-estar tão importante quanto o salário.

86%

dos britânicos sairiam de uma empresa que não prioriza o bem-estar dos colaboradores.

70%

dos profissionais usam os benefícios de bem-estar oferecidos pelas empresas.

Meu nível de bem-estar _____ de 2022 para 2023.

Melhorou muito	8%
Melhorou um pouco	29%
Melhorou	28%
Piorou	23%
Piorou muito	5%

	Mulheres cisgênero (192)	Homens cisgênero (75)	Pessoas transgênero (13)	Pessoas não- binárias (216)
Melhorou muito	10%	12%	23%	9%
Melhorou um pouco	27%	29%	23%	36%
Melhorou	28%	37%	46%	31%
Piorou	27%	19%	8%	21%
Piorou muito	8%	3%	0%	4%

	Heterossexuais (455)	LGBTQIA+ (125)
Melhorou muito	9%	10%
Melhorou um pouco	32%	35%
Melhorou	30%	30%
Piorou	26%	18%
Piorou muito	4%	6%

Meu nível de bem-estar _____ de 2022 para 2023.

	Branços (518)	Pardos/ de múltiplos grupos étnicos (11)	Asiáticos ou ásio-britânicos (39)	Negros/ afro-britânicos (34)	Caribenhos (5)	Outro grupo étnico (3)	Não declarado (6)
Melhorou muito	8%	0%	10%	27%	40%	33%	0%
Melhorou um pouco	31%	9%	26%	32%	0%	33%	17%
Melhorou	31%	36%	54%	38%	40%	33%	50%
Piorou	26%	36%	5%	3%	20%	0%	0%
Piorou muito	4%	18%	5%	0%	0%	0%	33%

Como você classificaria seu bem-estar geral no momento?

Excelente	9%
Bom	37%
Satisfatório	39%
Ruim	9%
Muito ruim	3%
Péssimo	3%

	Mulheres cisgênero (192)	Homens cisgênero (75)	Pessoas transgênero (13)	Pessoas não binárias (216)
Excelente	8%	13%	8%	11%
Bom	32%	40%	46%	40%
Satisfatório	40%	36%	46%	35%
Ruim	12%	7%	0%	8%
Muito ruim	5%	3%	0%	3%
Péssimo	4%	1%	0%	3%

	Heterossexuais (455)	LGBTQIA+ (125)
Excelente	9%	9%
Bom	37%	37%
Satisfatório	38%	42%
Ruim	10%	5%
Muito ruim	3%	4%
Péssimo	2%	4%

	Branços (518)	Pardos/ de múltiplos grupos étnicos (11)	Asiáticos ou ásio-britânicos (39)	Negros/ afro-britânicos (34)	Caribenhos (5)	Outro grupo étnico (3)	Não declarado (6)
Excelente	8%	0%	18%	18%	40%	0%	17%
Bom	35%	36%	51%	44%	20%	67%	33%
Satisfatório	41%	27%	21%	32%	40%	33%	33%
Ruim	9%	18%	8%	6%	0%	0%	0%
Muito ruim	3%	18%	3%	0%	0%	0%	0%
Péssimo	3%	0%	0%	0%	0%	0%	17%

O impacto do bem-estar na produtividade

Ocupacional → 86% das pessoas declaram que estão felizes na empresa atual.

Físico → 86% dos profissionais dizem que o bem-estar físico afeta a produtividade no trabalho.

Emocional → 91% dos trabalhadores afirmam que o bem-estar emocional afeta a produtividade.

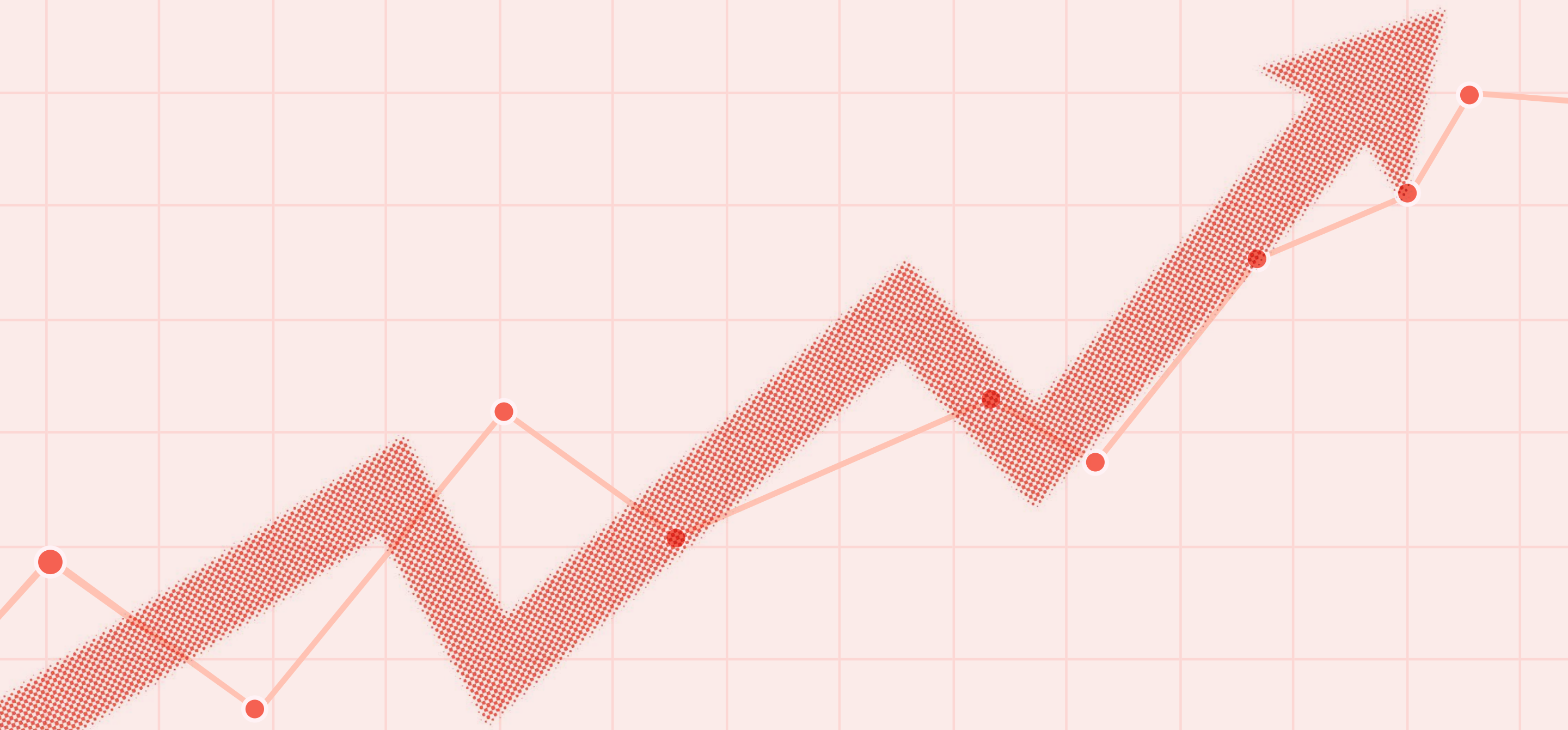
Intelectual → 90% das pessoas dizem que sua produtividade está atrelada ao nível de interesse pelas atribuições do trabalho.

Ambiental → 81% dos participantes afirmam que o bem-estar ambiental influencia a produtividade.

Espiritual → 62% declaram que o bem-estar espiritual afeta a produtividade.

Financeiro → 72% das pessoas afirmam que sua situação financeira tira a atenção do trabalho.

Social → 67% dizem que sua produtividade no trabalho é menor quando se sentem sós.



COMO DESENVOLVER UM PROGRAMA DE BEM-ESTAR QUE ELEVA A PRODUTIVIDADE NA EMPRESA

6

Como desenvolver um programa de bem-estar que eleva a produtividade na empresa

Está nas mãos dos líderes de RH melhorar o bem-estar holístico e a produtividade dos colaboradores por meio de programas de bem-estar. Nesta seção, discutiremos:

- Como identificar quais dimensões do bem-estar precisam de melhorias na sua empresa.
- Estratégias para conseguir o tempo e os recursos necessários para lançar um programa.
- Maneiras de quantificar e monitorar o impacto do programa ao longo do tempo.



Fase 1

Identificar as carências em bem-estar

O primeiro passo para lançar uma iniciativa de bem-estar que [melhore a produtividade](#) é identificar quais áreas do bem-estar dos colaboradores precisam de melhorias. Como o bem-estar emocional, financeiro e físico são as principais prioridades dos trabalhadores, é uma boa ideia começar por eles. Você também pode identificar quais aspectos do bem-estar estão mais defasados na sua equipe para otimizar o programa e solucionar problemas específicos. Você pode chegar a essas respostas através de pesquisas sobre [indicadores tradicionais de RH](#) junto aos colaboradores.

1.1 Indicadores quantificáveis de bem-estar

Os indicadores-padrão de recursos humanos, de [NPS \(net promoter scores\)](#) entre os colaboradores até índices de acidentes, são excelentes para identificar o panorama das oito dimensões do bem-estar na sua empresa. Quando avaliados sob essa perspectiva, é possível criar uma linha basal do bem-estar. Talvez seja interessante coletar dados sobre os seguintes indicadores para entender quais tipos de intervenções trariam os maiores benefícios. Muitas podem ser obtidas dos sistemas de gestão de recursos humanos, ou da operadora do plano de saúde e pesquisas com os colaboradores.

Bem-estar ocupacional

- **Employee Net Promoter Scores (eNPS):** o eNPS mensura a probabilidade de os colaboradores recomendarem sua empresa como um bom lugar para trabalhar. Quanto mais alta a pontuação, mais engajados e satisfeitos estão os colaboradores. Calcula-se essa pontuação por meio de uma pesquisa com duas perguntas. A primeira questiona qual é a probabilidade, em uma escala de 0 a 10, de o colaborador recomendar a empresa para seus amigos e familiares trabalharem. A segunda é uma questão aberta que pede que o participante elabore a resposta anterior. Os “promotores” são as pessoas que respondem 9 ou 10, os “passivos” respondem 7 ou 8, e os “detratores” respondem 6 ou menos. Para calcular o eNPS desses grupos, subtraia a porcentagem de detratores da porcentagem de promotores.

- **Taxa de rotatividade:** uma [taxa de rotatividade](#) alta indica níveis altos de insatisfação. Monitorar esse número ao longo do tempo pode ajudar a identificar padrões, como desligamentos durante determinados períodos do ano ou de um departamento específico. Realizar entrevistas demissionais é útil para coletar informações detalhadas sobre as razões pelas quais as pessoas saem da empresa. Para calcular a taxa de rotatividade, aplique a seguinte fórmula:

Taxa geral de rotatividade de colaboradores = (número de colaboradores que saíram da empresa durante um período específico ÷ número médio de colaboradores durante esse período) × 100

- **Satisfação:** [faça pesquisas com os colaboradores](#) regularmente para saber o quanto eles estão satisfeitos com o trabalho. Em geral, as empresas utilizam a escala Likert, em que as respostas variam de “extremamente satisfeito” a “extremamente insatisfeito”. Assim, é possível identificar as áreas com as quais os colaboradores estão insatisfeitos e fazer as mudanças necessárias.

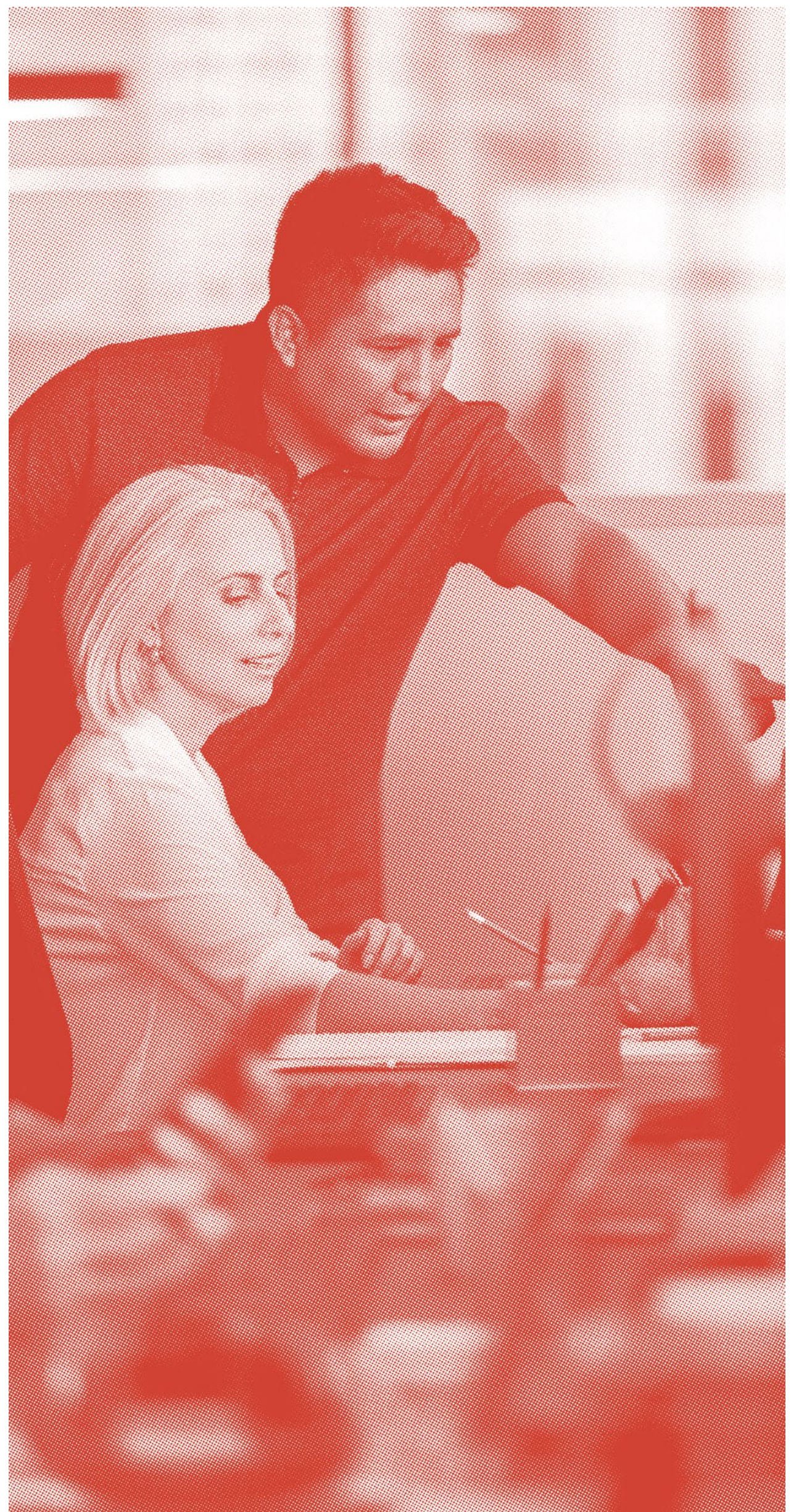
Bem-estar físico

- **Custos médicos anuais por colaborador:** monitorar os custos médicos anuais por colaborador traz informações sobre o estado de saúde física da sua força de trabalho. Se você notar padrões, como custos mais altos em certos departamentos ou grupos de pessoas, pode valer a pena investir mais recursos nessas áreas para garantir que todos os colaboradores tenham acesso à assistência médica adequada.
- **Adesão aos programas de atividades físicas da empresa:** através das taxas de participação em todos os programas de bem-estar atuais, você pode ter uma ideia de quais sua equipe considera mais úteis. Esses dados podem incluir desde o número de pessoas que participaram de um webinar de meditação até quantos colaboradores se inscreveram para receber reembolsos das mensalidades de academias.
- **Atestados médicos:** altas taxas de [absenteísmo](#) devido a doenças são um indicador claro de uma carência no bem-estar físico de uma empresa. Se houver um pico no número de faltas em determinados departamentos ou épocas do ano, pode indicar a necessidade de mudanças direcionadas.

Bem-estar emocional

- **Gastos com problemas de saúde causados por estresse:** exemplos de problemas de saúde comumente ligados ao estresse crônico incluem insônia, alteração de peso, pressão alta, problemas cardíacos, digestivos e depressão. Um aumento na utilização de serviços médicos ou recursos relacionados à saúde mental pode indicar que o nível de bem-estar emocional dos seus colaboradores está baixo.
- **Folgas para cuidar da saúde mental:** se sua empresa oferece essa possibilidade, você pode monitorar as tendências de uso ao longo do tempo. Embora seja bom poder recorrer a esses recursos (por isso, eles existem, e usar os benefícios nos ajuda a manter o bem-estar emocional), um alto índice ou picos de uso podem indicar um problema.

- **Moral dos colaboradores:** para mensurar o moral dos colaboradores, você pode elaborar pesquisas anônimas solicitando que classifiquem, em uma escala de 1 a 5, a veracidade de afirmações como “Tenho orgulho de trabalhar aqui” ou “Meu supervisor se preocupa com meu bem-estar”.



Bem-estar social

- **Indicadores de diversidade e inclusão:** mensuram a presença de pessoas de diferentes identidades e origens na sua organização. Permitem analisar métricas como gênero, idade, raça/etnia, orientação sexual, deficiências e muito mais. Esses indicadores ajudam a acompanhar o progresso das iniciativas de diversidade da empresa e ver quais áreas ainda precisam ser melhoradas.
- **Você tem um melhor amigo no trabalho?** Essa pergunta da pesquisa Gallup, embora muito criticada, na verdade é um indicador valioso para saber se o colaborador sente que pertence ao grupo e é aceito no local de trabalho. Inclui-la em suas pesquisas com colaboradores permite avaliar se as iniciativas de [team building](#) da empresa funcionam bem.
- **Grupos de interesse dos colaboradores:** podem ser, por exemplo, fãs de podcasts de crimes reais, um time de vôlei, um grupo de pesquisa sobre identidade, etc. Esses grupos podem elevar a percepção de pertencimento e comunidade, ao mesmo tempo em que são uma forma de os colaboradores se envolverem em atividades importantes para eles. Incentivar a formação desses grupos e acompanhar a participação dá uma ideia de como as pessoas se relacionam e se envolvem socialmente com seus colegas de trabalho.

Bem-estar financeiro

- **Participação no plano de previdência privada corporativo:** analisar o valor médio que os colaboradores investem na previdência privada pode ajudar a determinar se estão economizando o montante indicado para determinados grupos ou planos. Monitore quanto os colaboradores investem nesse tipo de recurso e busque maneiras de incentivar que os colaboradores invistam mais.
- **Competitividade no mercado:** a remuneração que a empresa oferece tem um papel fundamental na saúde financeira dos colaboradores. Avalie os pacotes de [remuneração e benefícios](#) da empresa para

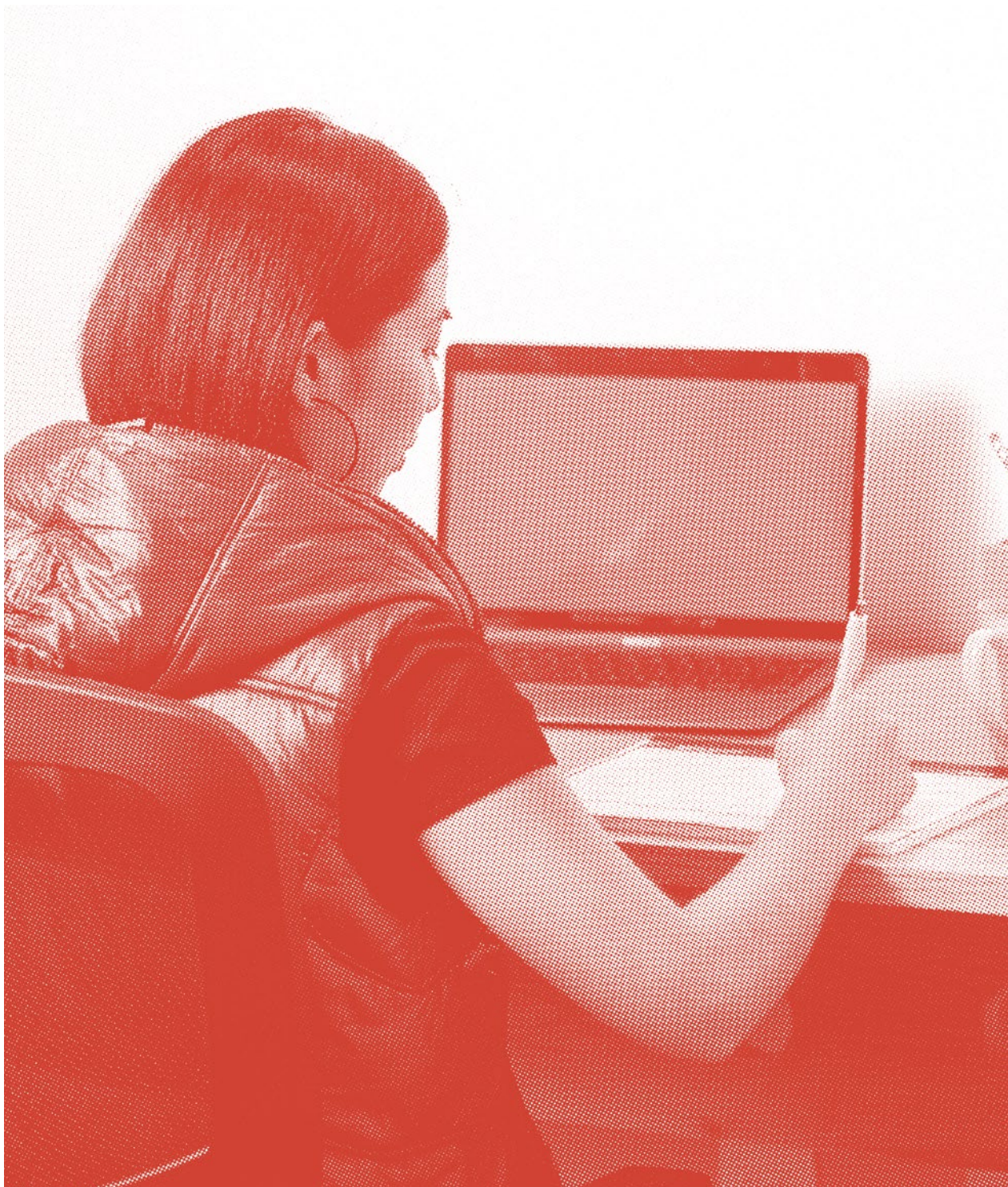
verificar se são competitivos no mercado de trabalho. Caso estejam abaixo da média, oferecer aumentos para igualar-se ou ultrapassar os valores de referência pode trazer melhorias ao bem-estar financeiro dos colaboradores.

- **Serviços de planejamento financeiro:** oferecer serviços de planejamento financeiro pode ser a ajuda externa que os colaboradores precisam para alcançar a saúde financeira a longo prazo. Acompanhar a utilização desses programas ajuda a entender se eles estão sendo usados conforme o esperado e fazer mudanças, se necessário.



Bem-estar intelectual

- **Taxas de participação nas iniciativas de desenvolvimento profissional:** acompanhar o número de colaboradores que participam de iniciativas de aprendizado pode indicar o engajamento dos colaboradores com os programas existentes.
- **Inovação:** o pensamento criativo mostra que os colaboradores estão engajados com as situações que enfrentam no local de trabalho e encontram novas maneiras de resolvê-las. Conforme o setor da empresa, alguns fatores podem ser indicativos de inovação, como pedidos de registro de patentes, criação de produtos, atualização do sistema de fluxo de trabalho ou prêmios no setor.
- **Crescimento na empresa:** o progresso dos colaboradores na organização pode indicar que eles consideram o trabalho interessante e gratificante. Acompanhar o número de colaboradores promovidos ajuda a avaliar quantos estão interessados em crescer na área escolhida.

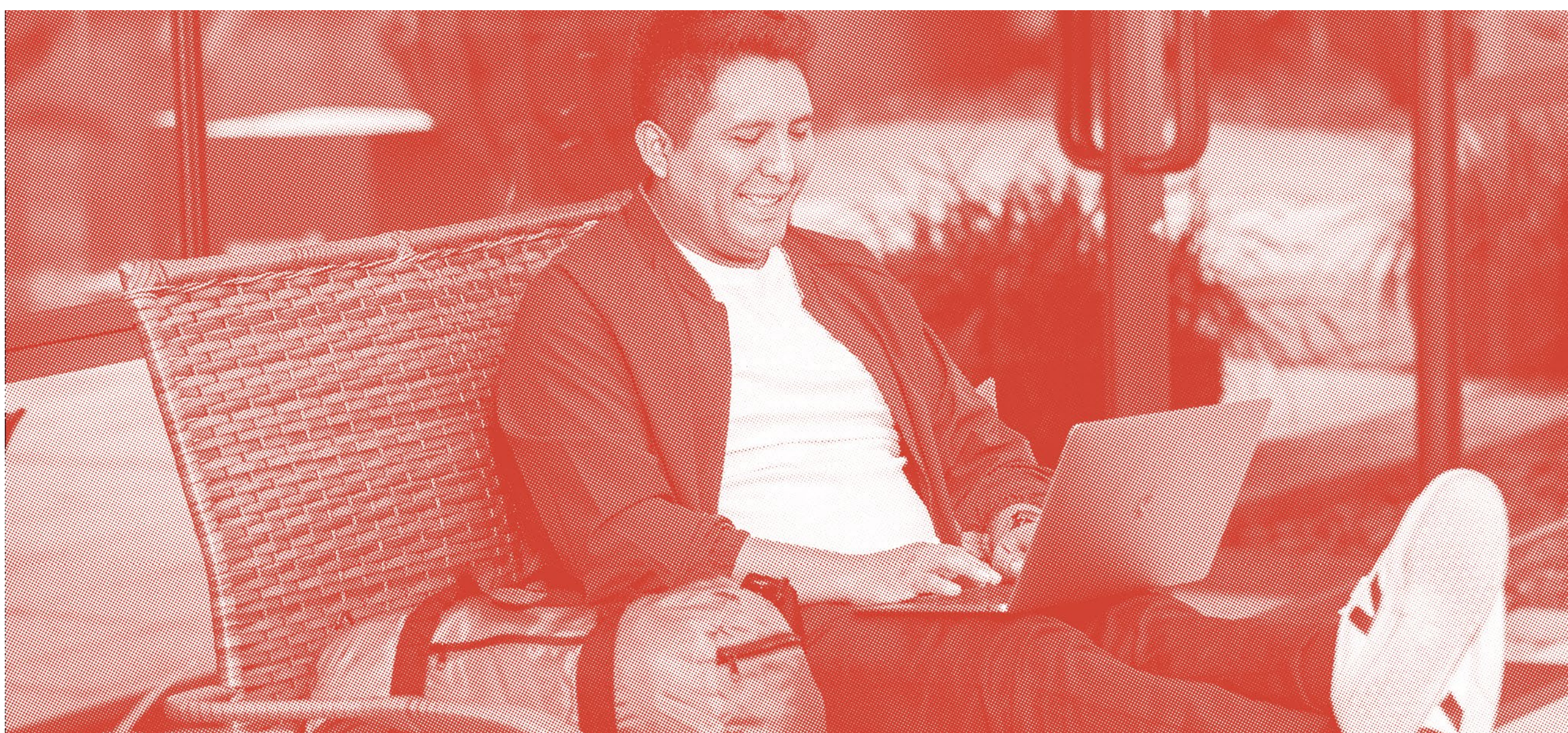


Bem-estar espiritual

- **Voluntariado:** é possível mensurar quantos colaboradores participam dos dias de voluntariado da equipe ou aproveitam os dias de folga disponibilizados pela empresa para trabalhos voluntários. Assim, você verifica se os colaboradores reconhecem que têm um tempo fora do trabalho para o seu crescimento espiritual.
- **Você encontra significado e propósito em seu trabalho?** Incluir nas pesquisas questões que abordem diretamente o propósito vocacional dos colaboradores pode ajudar a verificar se eles consideram o trabalho significativo.
- **Feriados flexíveis:** em vez de adotar a programação tradicional de feriados, muitas empresas começaram a oferecer feriados flexíveis, que podem ser transferidos a qualquer época do ano, para atender à diversidade religiosa. As taxas de utilização desse benefício podem indicar se os colaboradores se sentem à vontade para tirar uma folga nos feriados religiosos.

Bem-estar ambiental

- **Índices de acidentes:** os índices de acidentes medem o número de lesões e fatalidades que ocorrem em um local de trabalho. Esse indicador de segurança física ajuda a empresa a determinar se seus protocolos de segurança são eficazes e a identificar as áreas que carecem de melhorias.
- **Reclamações de colaboradores:** acompanhar o número de reclamações apresentadas pode ajudar a detectar problemas que podem não estar visíveis nas operações diárias e tomar as medidas adequadas para resolvê-los.
- **Lesões ergonômicas:** a ergonomia é o estudo de como as pessoas interagem com o ambiente. É importante para garantir o conforto e a segurança dos colaboradores. As lesões ergonômicas mais comuns incluem dor nas costas, síndrome do túnel do carpo e tendinite, que geralmente são consequências de movimentos repetidos, como digitar ou cortar alimentos. Você pode coletar informações do plano de saúde sobre o número de sinistros por lesões ergonômicas para avaliar a prevalência desse problema na organização.



Fase 2 Preparar

2.1 Definir indicadores de produtividade

É importante monitorar os principais indicadores de produtividade da sua empresa em conjunto com os indicadores de bem-estar e com os dados de pesquisas. Assim, é possível monitorar o impacto do programa de bem-estar na produtividade ao longo do tempo.

Atente-se à definição de sucesso da empresa para selecionar os indicadores mais relevantes. Se, por exemplo, a empresa produz cursos online, você pode acompanhar quantos cursos novos foram lançados pela equipe de produção e quantas instituições de ensino se tornaram parceiras em virtude das ações da equipe de vendas. Por outro lado, talvez não seja interessante usar o número de visualizações que cada curso tem como um indicador de sucesso do programa de bem-estar. Embora seja um número importante para o sucesso comercial da empresa, não mensura a produtividade da equipe.

2.2 Alocar recursos

Agora que já sabe quais são as prioridades, é hora de buscar a verba para o programa de bem-estar e determinar quem será o condutor da iniciativa.

Para que o programa tenha um impacto mais sustentável, é interessante que o responsável seja uma pessoa da área de recursos humanos. Assim, você evita que o programa perca o ritmo, como costuma acontecer quando há muitos caciques para poucos índios. O ideal é que a pessoa responsável pelo programa tenha um interesse e entusiasmo pessoal pelas questões do bem-estar, além de ser capaz de analisar dados para que você consiga comprovar o impacto da iniciativa.

Se a pessoa mais adequada já tiver muitas atribuições, exercícios de priorização (como a Matriz de Eisenhower ou exercícios de Parar/Começar/Pausar) podem ajudar a identificar atividades menos críticas que podem ser rebaixadas na escala de prioridades para concentrar-se no bem-estar dos colaboradores.

Ao avaliar o orçamento para viabilizar o [programa de bem-estar para colaboradores](#), tenha em mente que esse tipo de iniciativa demonstra gerar um retorno positivo sobre o investimento. Estudos apontam que podem gerar [US\\$ 6 de retorno para cada dólar gasto](#), graças ao [aumento de produtividade, bem como às economias em saúde e gestão de talentos](#). Assim, embora seja necessário conseguir o capital inicial para colocar o programa em funcionamento, não será uma despesa em longo prazo para a empresa. Esses retornos certamente serão percebidos nos resultados da empresa.

Lembre-se de que você também pode conseguir uma ajuda de fora.

Algumas operadoras de planos de saúde oferecem recursos de bem-estar ou fundos que auxiliam os clientes corporativos a pagarem por programas de saúde e bem-estar para os colaboradores. Esses recursos externos podem promover o bem-estar da força de trabalho em nome da sua organização.

2.3 Escolher um plano holístico de bem-estar

É muito provável que sua avaliação tenha identificado que seu pessoal precisa de ajuda em diversas dimensões do bem-estar. Como cada jornada de bem-estar é única, é improvável que uma estratégia “tamanho único” dê os resultados esperados. Para atender a tantas necessidades diferentes, é interessante procurar um programa de bem-estar flexível e multidimensional para os seus colaboradores, que atenda a uma maior variedade de preferências, horários e estilos de vida.

Assim, sua empresa oferece um programa mais acessível e garante maiores níveis de adesão para ter o impacto esperado. Com Gympass, por exemplo, seus colaboradores têm acesso a atividades de alta e baixa intensidade, experiências presenciais e remotas, apps de nutrição, qualidade do sono, calendário de ciclos menstruais, para registros de atividades físicas e alimentação, práticas guiadas de meditação e muito mais. Eles podem usar o programa a qualquer hora e em qualquer lugar.

Para as lideranças de RH, administrar uma única [plataforma holística de bem-estar](#) reduz significativamente a carga de trabalho. Ou seja, não é necessário equilibrar pratos com vários programas, logísticas diferentes, índices e indicadores de sucesso variados. Essa abordagem simplificada economiza tempo e recursos e facilita o processo de comunicação e implementação, contribuindo para uma maior adesão e eficácia.

✓ Bem-estar na prática

Com o hub de acesso integrado do Gympass, é fácil gerenciar o programa de bem-estar da sua empresa. Através da nossa plataforma administrativa, os líderes de RH convidam os colaboradores para se cadastrarem no programa, gerenciam pagamentos e monitoram as atividades e tendências de bem-estar dos colaboradores, tudo em um único lugar.

[Fale com um especialista em bem-estar](#)

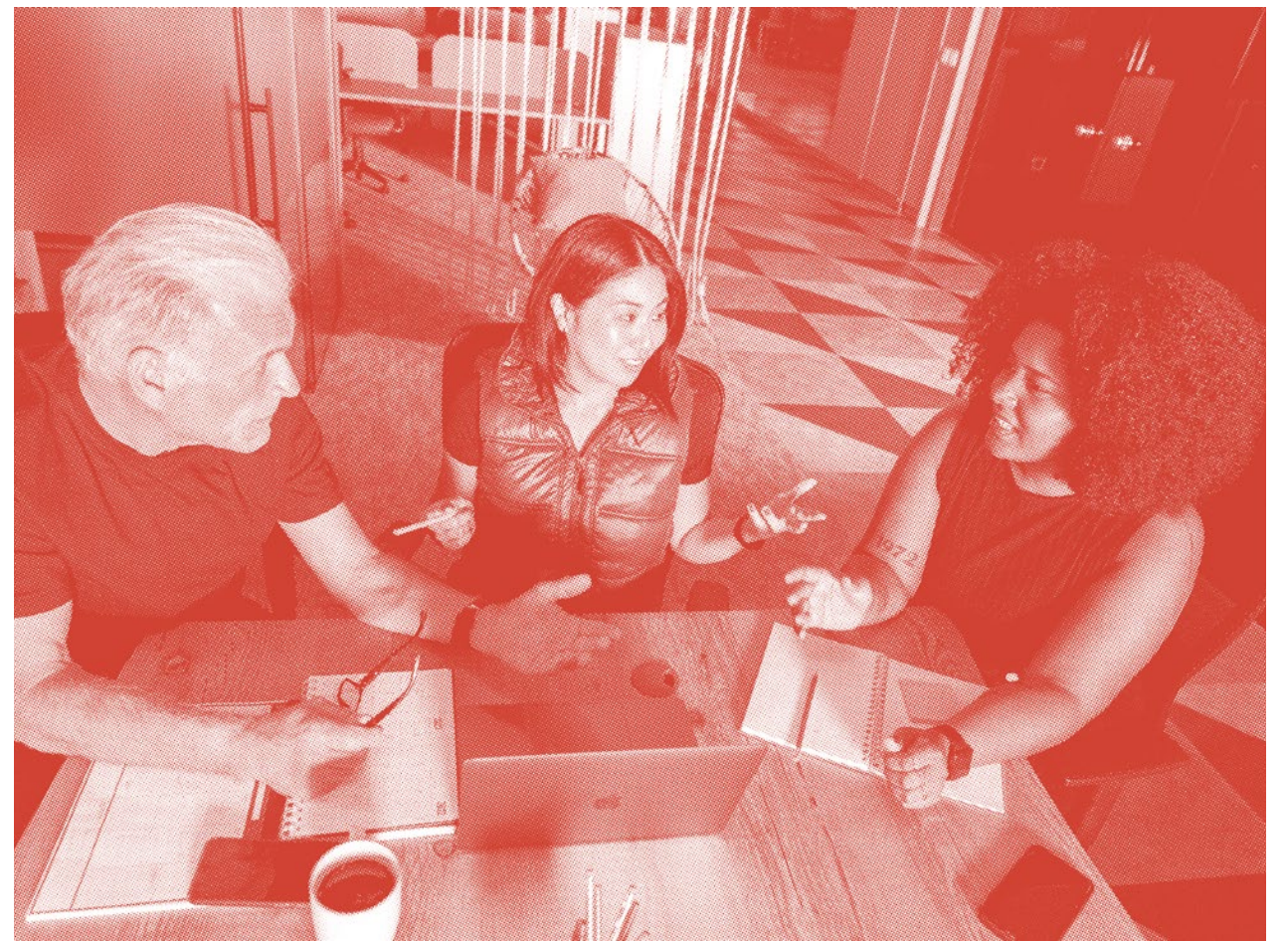
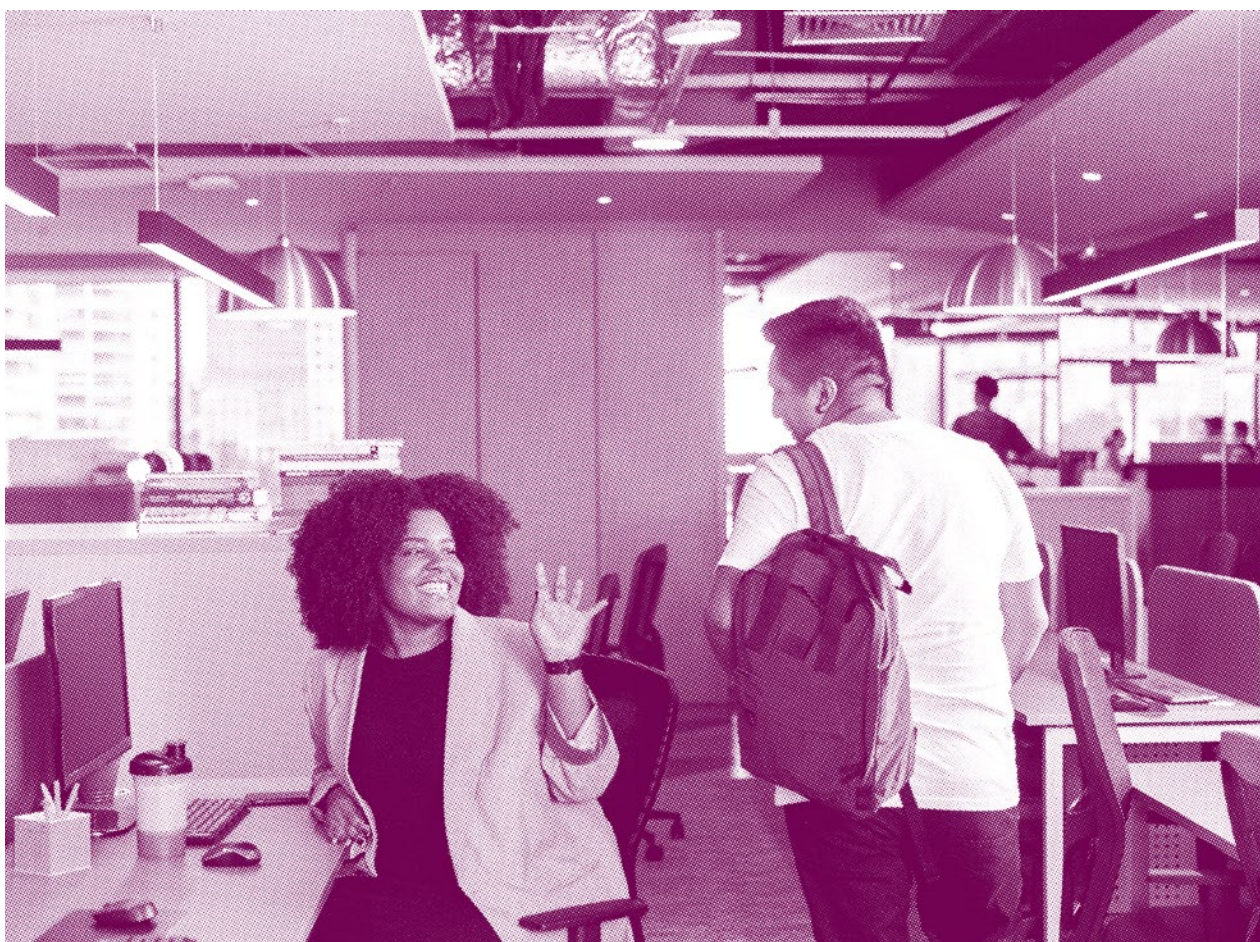


2.4 Criar uma estrutura de incentivos

Oferecer incentivos pode alavancar a adesão aos programas de bem-estar. Eles não só estimulam os colaboradores, como também os ajudam a perceber que são iniciativas benéficas e divertidas, e não um item a mais na carga de trabalho. Confira a seguir algumas ideias que você pode incluir no programa de bem-estar.

- **Reconhecimento por conquistas:** reconheça os colaboradores que participam regularmente de atividades de bem-estar. Por exemplo, você pode incluir uma coluna na newsletter da empresa apresentando o “campeão de bem-estar do mês” ou fazer uma menção especial nas reuniões. Foque mais na participação do que nos resultados, valorizando, por exemplo, quantas vezes por mês as pessoas usaram o programa de bem-estar, não quantos quilômetros correram ou por quantos minutos meditaram.
- **Dias extras de bem-estar:** recompense os colaboradores com uma folga extra quando alcançarem marcos importantes relacionados ao programa de bem-estar. Assim, eles verão uma conexão direta entre seu empenho para cuidar do bem-estar e a harmonia entre a vida e o trabalho.

- **Competição saudável:** organize desafios de bem-estar com competições entre equipes ou colaboradores, com premiações, se possível. Dessa forma, a empresa promove um senso de comunidade e acrescenta um toque de diversão ao programa de bem-estar.
- **Sistema de pontos de bem-estar:** estabeleça um sistema de pontos em que os colaboradores ganham pontos por participar de atividades de bem-estar. Esses pontos podem ser trocados por recompensas, como cartões-presente ou itens com a marca da empresa.
- **Vale-refeição saudável:** quem disse que não existe almoço grátis? Oferecer vouchers de refeição para alimentos nutritivos incentiva uma alimentação saudável e recompensa os colaboradores por participarem do programa.
- **Massagens e tratamentos de relaxamento:** cupons para massagens gratuitas ou cartões-presente para tratamentos em spas são uma recompensa luxuosa por se dedicar ao autocuidado. Os benefícios são dobrados, porque, conforme o colaborador usufrui da recompensa, melhora ainda mais seu bem-estar físico e emocional.



Fase 3 Ativar

3.1 Comunicar-se com consistência

Lançar um programa de bem-estar requer muito mais do que enviar um e-mail com a empresa toda em cópia. Afinal, depois de todo o seu esforço, você não quer que essa notícia grandiosa se perca na caixa de entrada das pessoas, quer? Para ter o engajamento necessário, é importante compartilhar informações com regularidade e através de uma grande variedade de canais, então, é importante ter um plano sólido de comunicação.

Você pode anunciar o lançamento do programa em uma reunião geral da empresa, por exemplo. Com isso, mostra aos colaboradores de maneira enfática que o bem-estar deles é uma prioridade. (Após o anúncio geral, é um bom momento para mandar aquele e-mail geral, já que agora todos estão ansiosos pela novidade!)

Depois desse momento inicial, vem a próxima fase: a comunicação contínua. Inclua o programa de bem-estar no processo de [onboarding](#) de novos colaboradores da empresa. Você também pode publicar em canais internos quando atingir metas importantes do programa.

Além disso, use a intranet da equipe ou áreas comuns da empresa para compartilhar informações sobre

eventos futuros ou novos recursos de bem-estar.

As redes sociais também são uma ferramenta poderosa. Os colaboradores do time de RH podem dar o exemplo, compartilhando sua jornada de bem-estar em plataformas profissionais como o LinkedIn. Essa tática não só traz visibilidade ao programa, como também serve como uma excelente ferramenta para o recrutamento de novos talentos, pois mostra que a empresa valoriza o bem-estar dos colaboradores.

✓ Bem-estar na prática

Há uma década, o Gympass traz às equipes de RH todas as ferramentas de comunicação necessárias para dar início à jornada de bem-estar dos colaboradores. Utilizamos as melhores estratégias do mercado, como campanhas mensais, calendários de eventos, webinars, conteúdo de bem-estar e planos de comunicação, para que os nossos clientes alcancem suas metas de adesão ao programa. Nossa equipe de suporte está disponível desde a integração do cliente e durante toda a parceria por meio de conteúdos de bem-estar, campanhas, programas e eventos virtuais. Juntos, incentivamos mudanças de hábitos que promovem uma cultura de bem-estar dentro da empresa.

[Fale com um especialista em bem-estar](#)

3.2 Formar a equipe de bem-estar

Embora o RH administre o programa de bem-estar, ter uma equipe de colaboradores engajados pode ajudar a promover o programa. Ter pessoas que defendem a ideia do bem-estar por toda a empresa (em diversos departamentos, níveis hierárquicos, grupos de identidade e locais de trabalho) estimula a inclusão e o engajamento.

Executada da maneira correta, essa tática gera senso de responsabilidade e garante que o programa

tenha repercussão em todos os níveis da empresa. Pesquisas mostram que, quando há um [defensor do bem-estar](#) no departamento, as pessoas têm maior engajamento e satisfação, melhor percepção do bem-estar geral e a reputação da empresa sobe. E você pode contar com braços em todas as áreas da empresa para que o seu programa de bem-estar progreda como deve para atender a todas as necessidades dos seus colaboradores.



Fase 4 Mensurar

4.1 Calcular o impacto

Depois de lançar o programa, os níveis de absenteísmo caíram, a satisfação aumentou, as vendas cresceram e o volume da produção aumentou? Está na hora de descobrir! Alguns meses após o lançamento do programa, volte a avaliar os indicadores de bem-estar e produtividade e compare para ver o impacto até o momento. Em alguns clientes Gympass, o número de colaboradores fisicamente ativos triplicou.⁶⁵

É um processo iterativo: confira os indicadores em intervalos regulares para identificar se o impacto aumenta ou se estabiliza. Com esses dados, você pode fazer os ajustes necessários para otimizar o seu programa. Esses números também são valiosos para ga-

rantir o apoio da liderança da empresa ao programa. Não deixe de incluir os resultados do programa na produtividade da empresa ao apresentar relatórios trimestrais e anuais, em especial a redução no custo do plano de saúde e da gestão de talentos. É muito mais provável manter o apoio do CEO e do CFO da empresa a um programa que tem ROI positivo.

Você também pode usar essas melhorias de produtividade para ajudar a calcular a contribuição geral do programa com a seguinte fórmula:

ROI do bem-estar para a empresa = (aumento da produtividade + economia na gestão de talentos + economia em assistência médica) - custo do programa de bem-estar.

Dessa forma, você consegue quantificar e demonstrar claramente o impacto do programa nos resultados da empresa.

✓ Bem-estar na prática

Com os dados de mais de 19 mil colaboradores dos nossos clientes, calculamos o impacto do Gympass nas empresas. Comparamos o gasto médio com assistência médica nos seis meses anteriores à primeira atividade de bem-estar de um colaborador com o gasto médio com assistência médica nos seis meses após um ano de uso do Gympass. A análise revelou que as despesas de saúde diminuem em até 35% quando os colaboradores realizam pelo menos cinco atividades de bem-estar por mês.

[Fale com um especialista em bem-estar](#)

↓ SAIBA MAIS

[Como persuadir a liderança a investir em um programa de bem-estar](#)



O EFEITO GYM PASS
O EFEITO GYM PASS
O EFEITO GYM PASS
O EFEITO GYM PASS
O EFEITO GYM PASS
O EFEITO GYM PASS
O EFEITO GYM PASS
O EFEITO GYM PASS

7 O efeito Gympass

Os dados provenientes desta pesquisa revelam que o Gympass traz melhoras em todas as dimensões do bem-estar

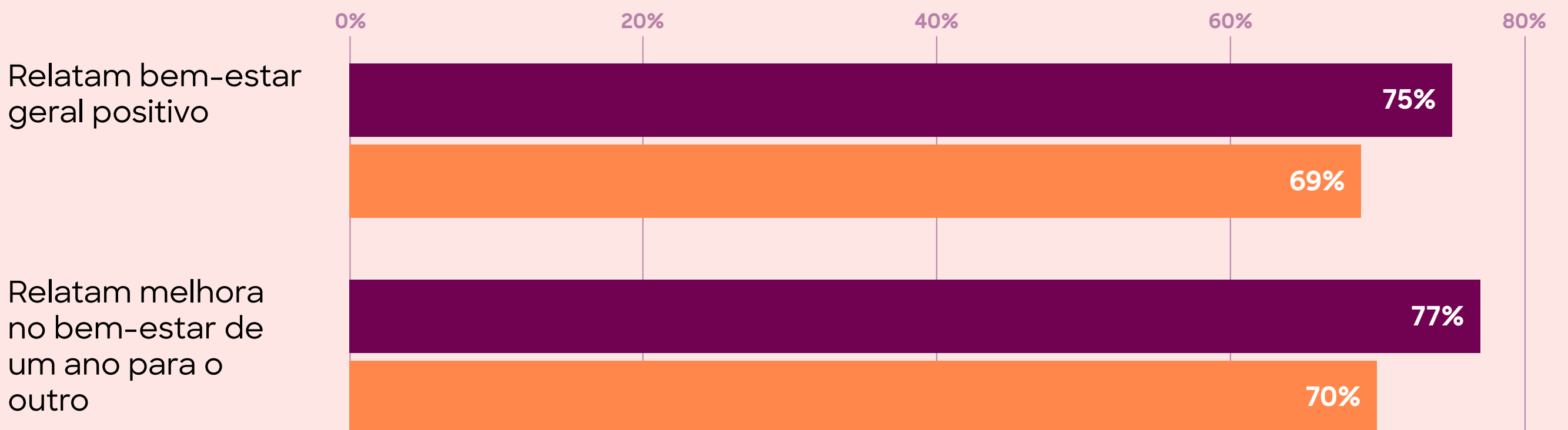
Comparando as respostas de cada grupo à pesquisa, constatou-se que o nível de bem-estar geral dos usuários do Gympass é maior do que o das pessoas que não usam o programa. **No bem-estar físico e emocional – as duas dimensões que, segundo os colaboradores, mais afetam a produtividade no trabalho – o impacto é ainda maior.** 68% dos usuários do Gympass dizem que seu nível de bem-estar está bom ou ótimo, em comparação com os 55% de não usuários. O número de usuários do Gympass que afirmam que a qualidade do sono e da alimentação é boa ou ótima também é maior do que o de não usuários. Além disso, eles são 17% mais propensos a dizer que estão em forma ou extremamente em forma.



Usuários do Gympass têm melhor bem-estar geral do que não usuários

Comparação do bem-estar de colaboradores entre usuários e não usuários do Gympass

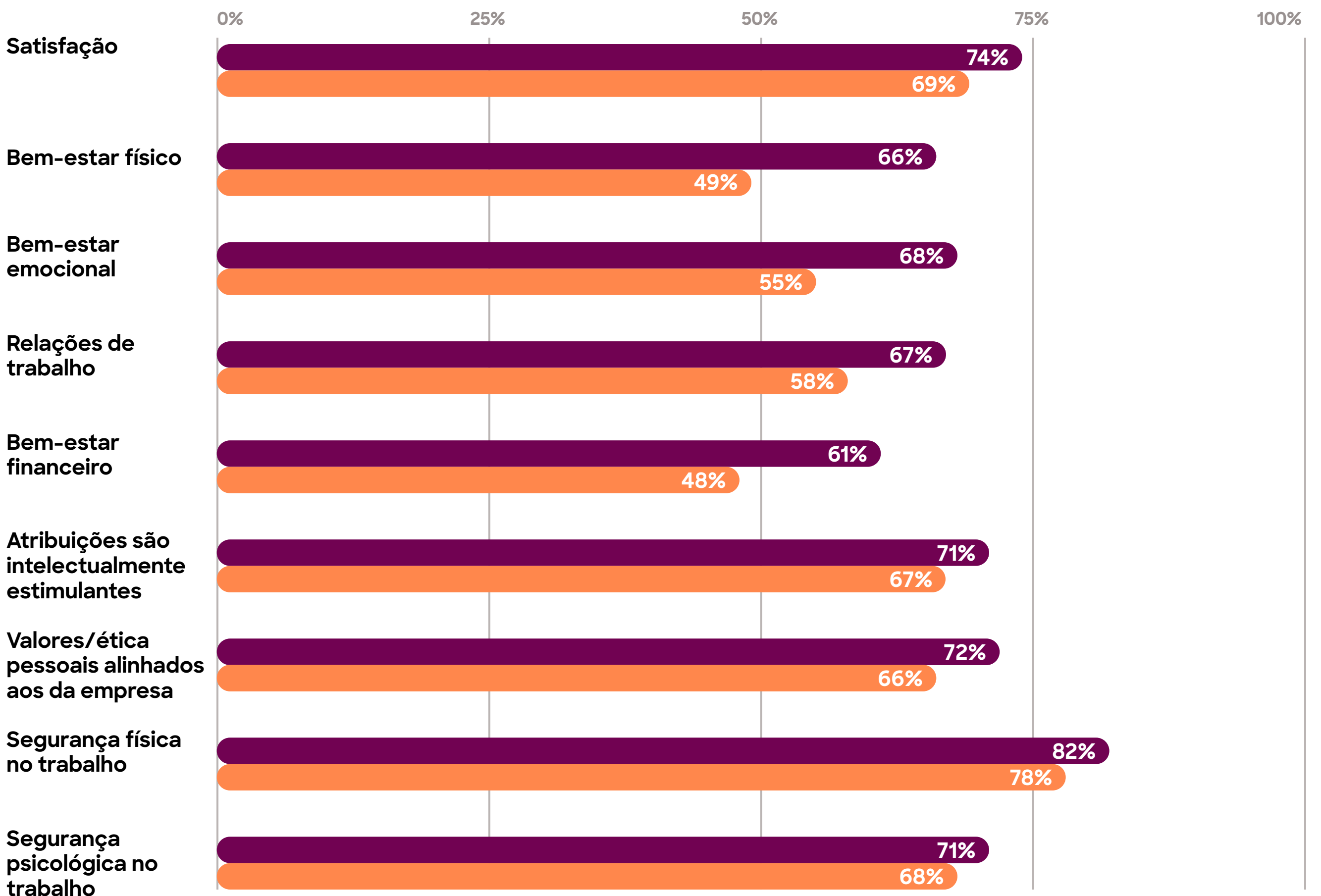
● Usuários Gympass ● Não usuários



O bem-estar de usuários Gympass é melhor em todas as dimensões

Comparação entre usuários e não usuários do Gympass para cada dimensão do bem-estar.

● Usuários Gympass ● Não usuários



Entre outras melhorias evidentes entre usuários e não usuários, aqueles que utilizam nossa plataforma afirmam que:

- Seu nível de bem-estar é excelente ou bom
- O bem-estar melhorou em relação ao último ano
- O trabalho é intelectualmente estimulante
- Sentem-se seguros no trabalho
- Têm relacionamentos saudáveis no local de trabalho

Essa melhora holística pode ter um impacto significativo na produtividade e rentabilidade de uma empresa. Pessoas que vivenciam altos níveis de bem-estar produzem melhor e mais rápido, o que é benéfico para os resultados gerais. Também é menos provável que gerem altas despesas médicas, como cirurgias ou atendimentos ambulatoriais, trazendo economia. **Na verdade, nossas pesquisas internas mostram que os usuários ativos do Gympass podem reduzir as despesas de saúde da empresa em até 35%.⁶⁶** Ao mesmo tempo, colaboradores satisfeitos tendem a permanecer na empresa. **Os usuários do Gympass estão mais satisfeitos com a empresa atual do que os não usuários, e as empresas que têm alta adesão ao Gympass observam taxas de rotatividade até 40% menores.⁶⁷** Com isso, os custos de gestão de talentos caem e a reputação da empresa sobe, melhorando a eficiência do recrutamento.

Nossos clientes observam todos esses benefícios. **Como melhora todas as dimensões do bem-estar, o Gympass é uma solução poderosa para o bem-estar dos colaboradores.**





Sobre o Gympass

O Gympass é a plataforma de bem-estar corporativo mais desejada pelos colaboradores, e oferece a melhor rede de academias, estúdios, aulas, personal trainers e aplicativos de bem-estar - tudo em um único benefício. Mais de 15 mil empresas usam o Gympass para ajudar seus colaboradores a se manterem ativos, alimentar-se e dormir melhor, com acesso a parceiros para atividades físicas e de bem-estar, através de assinaturas que custam até 50% menos do que as mensalidades tradicionais de academias. Com Gympass, as empresas observam mais do que o dobro de aumento no número de colaboradores engajados com o próprio bem-estar. Essa ampla adesão resulta em rotatividade até 40% mais baixa e uma economia de até 35% no custo do plano de saúde. Investir no bem-estar dos colaboradores é investir no desempenho da empresa. Dê o primeiro passo em gympass.com.br.



Uma maneira prática e acessível de vivermos uma vida mais saudável.”

– **Usuário do Gympass**



Os colaboradores pediram Gympass e, hoje, são só elogios para a parceria. O Gympass tem ajudado muito na questão do bem-estar emocional, e os aplicativos disponíveis na plataforma são ótimos para isso. Padronizar os benefícios entre os países era algo muito importante para nós, por isso a parceria com o Gympass faz uma grande diferença.”

– **Bianca Risco**, Líder de Benefícios, John Deere

NOSSO IMPACTO GLOBAL

11

países

7.500+

idades

50.000+

academias, aulas, personal trainers e apps de bem-estar, presenciais e online

15.000+

clientes

900+

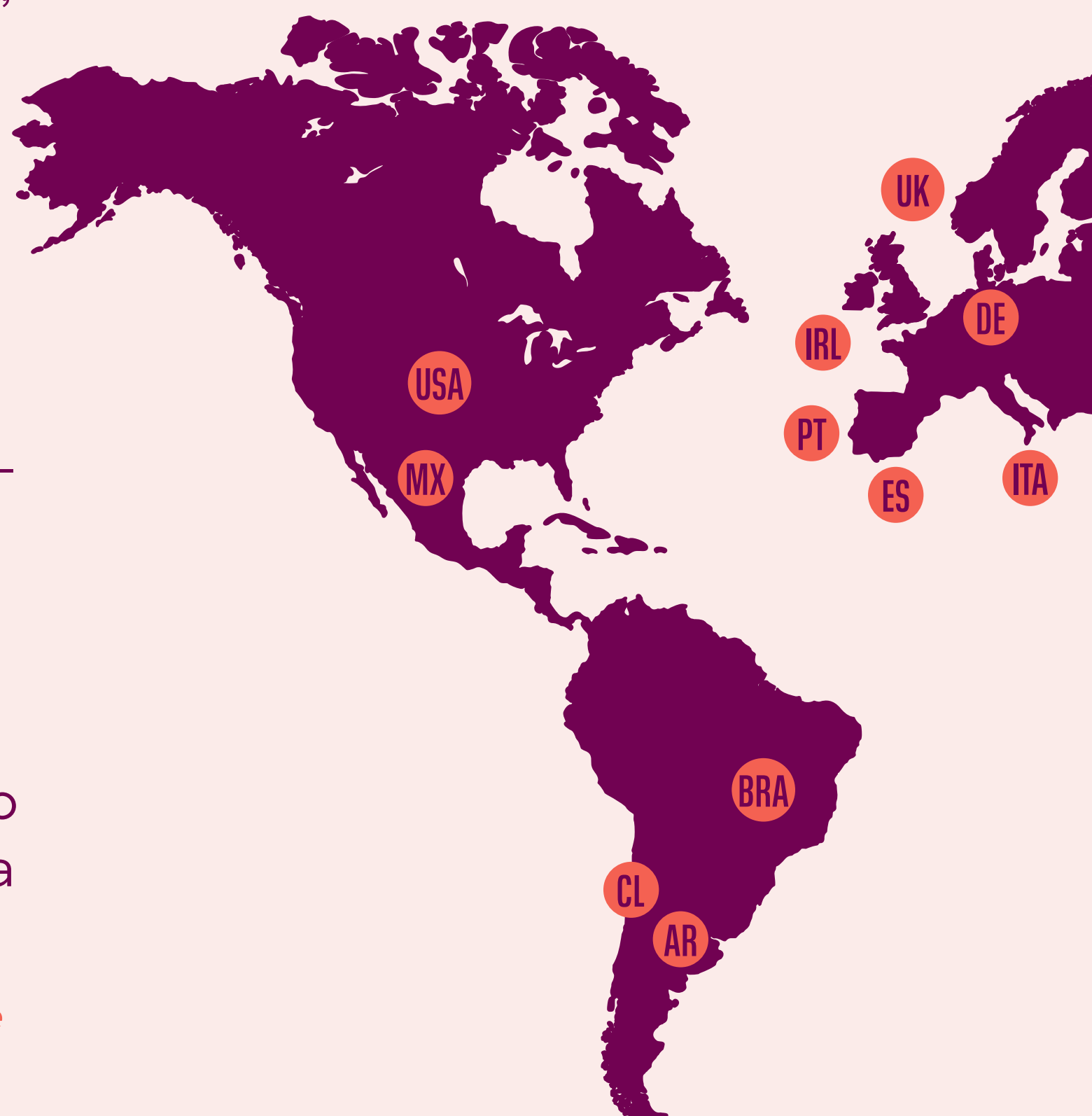
atividades

300 MILHÕES

de check-ins

9 BILHÕES

de minutos de bem-estar



A N I F V O C
A N I F X O S
A N I F X O S
A N I F X O S
A N I F X O S
A N I F X O S
A N I F X O S

9.1 Metodologia

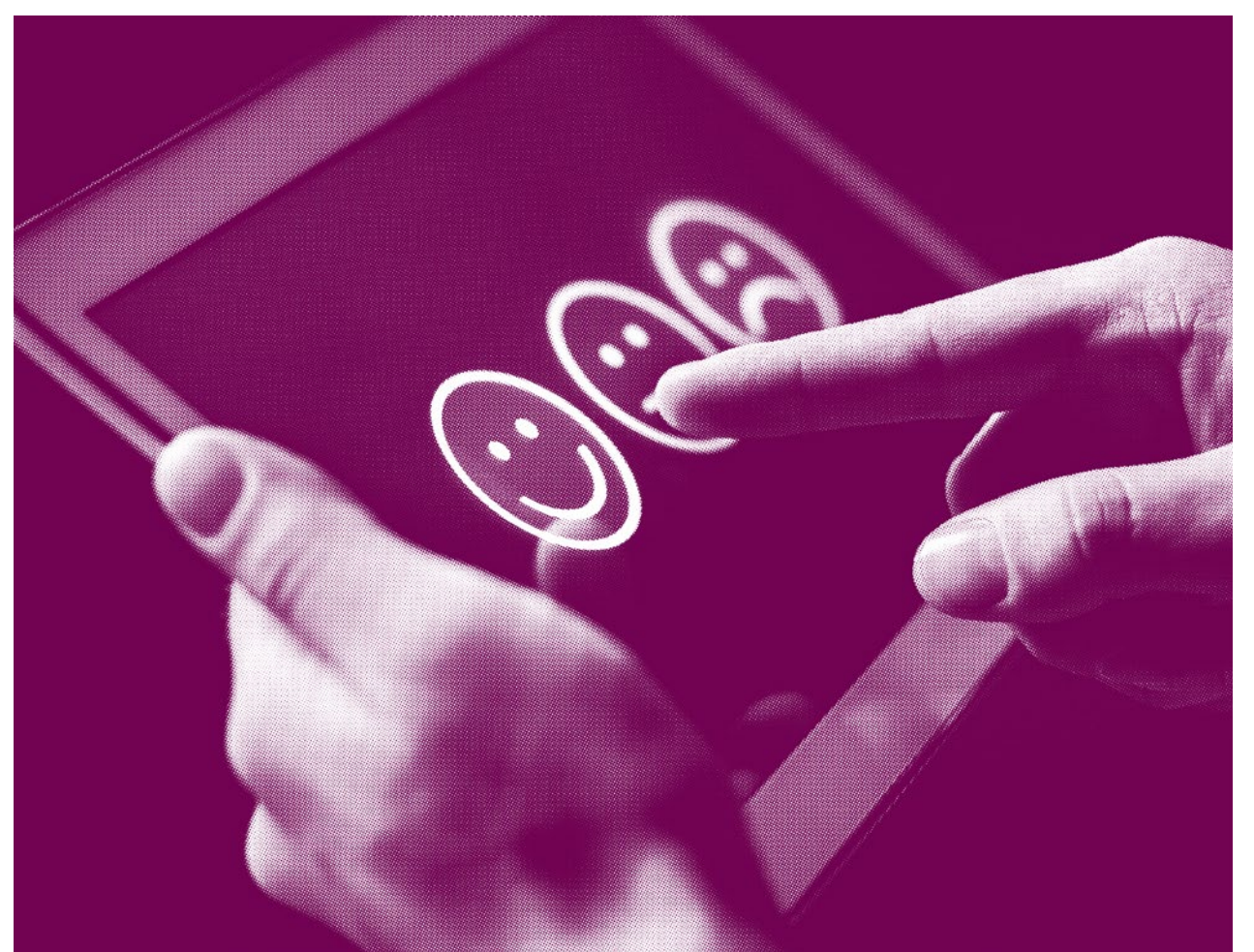
O Gympass realizou a pesquisa Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024 para avaliar o nível atual de bem-estar dos colaboradores em oito dimensões

Entre 13 de julho e 4 de agosto de 2023, 5.144 colaboradores que trabalham em período integral, com idade mínima de 18 anos, participaram de uma pesquisa online conduzida pela Qualtrics. Os resultados apresentam um nível de confiança de 95% e uma margem de erro de 4% (calculados para cada país com base na população total de colaboradores em tempo integral). As opções de resposta para as 84 perguntas da pesquisa (consulte “Perguntas da pesquisa”) incluíam escala Likert, múltipla escolha e seleções de múltipla escolha.

Os países incluídos nesta pesquisa foram Estados Unidos, Reino Unido, Brasil, Argentina, Chile, Espanha, Itália, Alemanha e México. Foram coletadas de 568 a 576 respostas de cada país. Os grupos de participantes eram uma amostra representativa dos seus respectivos países.

Se necessário, de acordo com os benefícios disponíveis em cada local, as opções de respostas foram

adaptadas. Por exemplo, para os entrevistados na Alemanha, “benefícios de saúde” e “reembolso de mensalidades” não foram incluídas como opções de resposta para a pergunta “Qual das seguintes opções você considera a MAIS importante ao avaliar uma vaga em uma empresa?”, pois esse tipo de serviço não é um benefício corporativo neste país.



9.2 Citações

1. Swarbrick, M. (Março 1997). *A wellness model for clients*. ResearchGate. https://www.researchgate.net/publication/281208344_Swarbrick_M_March_1997_A_wellness_model_for_clients_Mental_Health_Special_Interest_Section_Quarterly_20_1-4
2. Stoewen, D. L. (Agosto de 2017). *Dimensions of Wellness: Change Your Habits, change your life*. The Canadian Veterinary Journal. <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5508938/>
3. *Panorama do Bem-Estar Corporativo 2022* Gympass. (2022). <https://gympass.com/pt-br/resources/report/>
4. Gallup. (29 de agosto de 2023). *State of the Global Workplace: 2023 Report*. <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
5. Gallup. (28 de julho de 2023). *Employee Wellbeing Is Key for Workplace Productivity*. <https://www.gallup.com/workplace/215924/well-being.aspx>
6. *Estudo ROI do Bem-Estar 2023*. Gympass. (18 de maio de 2023). <https://gympass.com/pt-br/recursos/pesquisa/estudo-roi-do-bem-estar-2023/>
7. Alton, L. (22 de março de 2023). *The Evolution From Work-Life Balance to Work-Life Integration*. ADP. <https://www.adp.com/spark/articles/2018/10/the-evolution-from-work-life-balance-to-work-life-integration.aspx>
8. Fisher, J., Silverglate, P. H., Bordeaux, C., & Gilmartin, M. (28 de junho de 2023). *As workforce well-being dips, leaders ask: What will it take to move the needle?* <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/workplace-well-being-research.html>
9. LinkedIn Talent Solutions. (2023). *The 2023 Future of Recruiting report*. <https://business.linkedin.com/talent-solutions/resources/future-of-recruiting>
10. LinkedIn Talent Solutions. (2023). *The 2023 Future of Recruiting report*. <https://business.linkedin.com/talent-solutions/resources/future-of-recruiting>
11. *Estudo ROI do Bem-Estar 2023*. Gympass. (18 de maio de 2023). <https://gympass.com/pt-br/recursos/pesquisa/estudo-roi-do-bem-estar-2023/>
12. Razik, K. (14 de janeiro de 2021). *Presenteeism costs 10x more than absenteeism. how can leaders tackle this?*. Thrive Global. <https://community.thriveglobal.com/presenteeism-costs-10x-more-than-absenteeism-how-can-leaders-tackle-this/>
13. *Job Satisfaction: Impact on Employees performance*. London Premier Centre. (6 de julho de 2023). <https://www.lpcentre.com/articles/job-satisfaction-impact-on-employees-performance>
14. Conway, J. D. (28 de abril de 2021). *Dissonance Disaster: When Employer Brand And Talent Brand Don't Align*. <https://www.forbes.com/sites/forbeshumanresourcescouncil/2021/04/28/dissonance-disaster-when-employer-brand-and-talent-brand-dont-align/>
15. Bellet, C., De Neve, J., & Ward, G. (17 de outubro de 2019). *Does Employee Happiness have an Impact on Productivity?*. SSRN. https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3470734

- 16.** Fry, R. (13 de abril de 2023). *In a Growing Share of U.S. Marriages, Husbands and Wives Earn About the Same*. <https://www.pewresearch.org/social-trends/2023/04/13/in-a-growing-share-of-u-s-marriages-husbands-and-wives-earn-about-the-same/>
- 17.** Berger, M. W. (12 de setembro de 1970). *How have women in the workforce fared, three years into the pandemic?*. Penn Today. <https://penntoday.upenn.edu/news/how-have-women-workforce-fared-three-years-pandemic>
- 18.** *22 Telling Employee Wellness Statistics [2023]: How Many Companies have Wellness Programs*. Zippia. (28 de junho de 2023). <https://www.zippia.com/advice/employee-wellness-statistics/>
- 19.** Virgin Pulse. (5 de agosto de 2021). *Talent Acquisition, Retention and Other Benefits of Corporate Wellness Programs*. <https://www.virginpulse.com/blog-post/talent-acquisition-retention-and-other-benefits-of-corporate-wellness-programs/>
- 20.** Brown, A. (7 de junho de 2022). *About 5% of young adults in the U.S. say their gender is different from their sex assigned at birth*. <https://www.pewresearch.org/short-reads/2022/06/07/about-5-of-young-adults-in-the-u-s-say-their-gender-is-different-from-their-sex-assigned-at-birth/>
- 21.** Hollingshead, T. (19 de agosto de 2012). *Poor employee health means slacking on the job, business losses*. Brigham Young University. <https://news.byu.edu/news/poor-employee-health-means-slacking-job-business-losses>
- 22.** Ricci, J. A., Chee, E., Lorandean, A. L., & Berger, J. (2007). *Fatigue in the U.S. workforce: prevalence and implications for lost productive work time*. *Journal of occupational and environmental medicine*, 49(1), 1-10. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/17215708/>
Figure adjusted for inflation using the CPI inflation calculator: <https://www.in2013dollars.com/>
- 23.** Newsom, R., & Wright, H. (31 de agosto de 2023). *The Link Between Sleep and Job Performance*. <https://www.sleepfoundation.org/sleep-hygiene/good-sleep-and-job-performance>
- 24.** *22 Telling Employee Wellness Statistics [2023]: How Many Companies have Wellness Programs*. Zippia. (28 de junho de 2023). <https://www.zippia.com/advice/employee-wellness-statistics/>
- 25.** Lockwood, S. (26 de junho de 2019). *Are Healthier Workers More Productive? Science Says Yes!*. StartUs Magazine. <https://magazine.startus.cc/healthier-workers-productive-science-says-yes/>
- 26.** *Estudo ROI do Bem-Estar 2023*. Gympass. (18 de maio de 2023). <https://gympass.com/pt-br/recursos/pesquisa/estudo-roi-do-bem-estar-2023/>
- 27.** *Physically Active Employees Can Reduce Company Healthcare Costs by 35%*. Gympass. (25 de julho de 2023). <https://gympass.com/en-us/blog/gympass-news/physically-active-employees-reduce-healthcare-costs/>
- 28.** Borgogna, N. C., McDermott, R. C., Aita, S. L., & Kridel, M. M. (n.d.). *Anxiety and depression across gender and sexual minorities: Implications for transgender, gender nonconforming, pansexual, demisexual, asexual, queer, and questioning individuals*. APA PsychNet. <https://psycnet.apa.org/record/2018-46063-001>

- 29.** Haelle, T. (23 de março de 2016). *Probing The Complexities Of Transgender Mental Health*. <https://www.npr.org/sections/health-shots/2016/03/23/471265599/probing-the-complexities-of-transgender-mental-health>
- 30.** Baboolall, D., Greenberg, S., Obeid, M., & Zucker, J. (10 de novembro de 2021). *Being transgender at work*. <https://www.mckinsey.com/featured-insights/diversity-and-inclusion/being-transgender-at-work>
- 31.** Johnson, K. (6 de setembro de 2013). *Transgender Workers at Greater Risk for Unemployment and Poverty*. National LGBTQ Task Force. <https://www.thetaskforce.org/news/transgender-workers-at-greater-risk-for-unemployment-and-poverty/>
- 32.** Medina, C., & Mahowald, L. (12 de janeiro de 2023). *Discrimination and barriers to well-being: The state of the LGBTQI+ community in 2022*. Center for American Progress. <https://www.americanprogress.org/article/discrimination-and-barriers-to-well-being-the-state-of-the-lgbtqi-community-in-2022/>
- 33.** Centers for Disease Control and Prevention. (9 de junho de 2022). *Workplace Health Promotion*. <https://www.cdc.gov/chronicdisease/resources/publications/factsheets/workplace-health.htm>
- 34.** Mohny, G. (15 de janeiro de 2018). *Stress Costs U.S. \$300 Billion Every Year*. <https://www.healthline.com/health-news/stress-health-costs>
- 35.** *Highlights: Workplace Stress & Anxiety Disorders Survey*. Anxiety and Depression Association of America. (n.d.). <https://adaa.org/workplace-stress-anxiety-disorders-survey>
- 36.** American Psychological Association. (n.d.). *The American workforce faces compounding pressure: APA's 2021 Work and Well-being Survey results*. <https://www.apa.org/pubs/reports/work-well-being/compounding-pressure-2021>
- 37.** Mann, A. (15 de janeiro de 2018). *Why We Need Best Friends at Work*. <https://www.gallup.com/workplace/236213/why-need-best-friends-work.aspx>
- 38.** Lattimer, C. (26 de fevereiro de 2023). *How to Recognise Toxic Relationships at Work and What to Do*. *People Development Magazine*. <https://peopledevelopmentmagazine.com/2023/02/26/toxic-relationships-at-work>
- 39.** U.S. Department of Health & Human Services. (27 de setembro de 2021). *Scientific Workforce Diversity Seminar Series (SWDSS) Seminar Proceedings: Is Implicit Bias Training Effective?*. National Institutes of Health: Office of the Director. https://diversity.nih.gov/sites/coswd/files/images/NIH_COSWD_SWDSS_Implicit_Bias_Proceedings_508.pdf
- 40.** Baharom, G. K., Stoverink, T. G., & Kalogiannidis, O. S. (7 de outubro de 2022). *Effect of Team Building on Employee Productivity; A Case Study of Eastpharma Company in Turkey*. Stratford Journals. <https://stratfordjournals.org/journals/index.php/journal-of-human-resource/article/view/1280>
- 41.** Adams, D. (3 de março de 2022). *Harnessing The Power Of Diversity For Profitability*. <https://www.forbes.com/sites/forbesbusinesscouncil/2022/03/03/harnessing-the-power-of-diversity-for-profitability/?sh=3510ba1f459a>

- 42.** Carr, E. W., Reece, A., Kellerman, G. R., & Robichaux, A. (21 de dezembro de 2021). *The Value of Belonging at Work*. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2019/12/the-value-of-belonging-at-work>
- 43.** *Special Report: Financial stress and the bottom line – Why employee financial wellness matters to your organization*. PricewaterhouseCoopers. (Setembro de 2017). <https://www.pwc.com/us/en/services/trust-solutions/private-company-services.html>
- 44.** Robinson, L., & Smith, M. (6 de junho de 2023). *Coping with Financial Stress*. HelpGuide.org. <https://www.helpguide.org/articles/stress/coping-with-financial-stress.htm>
- 45.** Frech, A., Houle, J., & Tumin, D. (13 de setembro de 2021). *Trajectories of unsecured debt and health at midlife*. *SSM – Population Health*. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S235282732100121X#bib7>
- 46.** Newsom, R., & Wright, H. (31 de agosto de 2023). *The Link Between Sleep and Job Performance*. Sleep Foundation. <https://www.sleepfoundation.org/sleep-hygiene/good-sleep-and-job-performance>
- 47.** Zuss, N. (31 de março de 2023). *Employers Grossly Overestimate Employee Well-Being, Annual Study Shows*. Plansponsor. <https://www.plansponsor.com/employers-grossly-overestimate-employee-well-being-annual-study-shows/>
- 48.** LinkedIn Talent Solutions. (2023). *The 2023 Future of Recruiting report*. <https://business.linkedin.com/talent-solutions/resources/future-of-recruiting>
- 49.** *PwC’s 2023 Employee Financial Wellness Survey*. PricewaterhouseCoopers. (n.d.). <https://www.pwc.com/us/en/services/consulting/business-transformation/library/employee-financial-wellness-survey.html>
- 50.** *Bank of America Study Finds 84% of Employers Now Say Offering Financial Wellness Tools Helps Increase Employee Retention*. Bank of America. (27 de setembro de 2022). <https://newsroom.bankofamerica.com/content/newsroom/press-releases/2022/09/bank-of-america-study-finds-84--of-employers-now-say-offering-fi.html>
- 51.** Prudential. (2019). *The Interplay Between Health & Financial Wellness Benefits and How it Impacts Employees*. <https://news.prudential.com/content/1209/files/PrudentialWellnessProgramsCensus.pdf>
- 52.** Pendell, R. (11 de setembro de 2023). *Employee engagement strategies: Fixing the world’s \$8.8 trillion problem*. <https://www.gallup.com/workplace/393497/world-trillion-workplace-problem.aspx>
- 53.** Gallup. (7 de janeiro de 2023). *The Benefits of Employee Engagement*. <https://www.gallup.com/workplace/236927/employee-engagement-drives-growth.aspx>
- 54.** Wellable. (22 de dezembro de 2022). *9 Employee Engagement Statistics You Should Know For 2023*. <https://www.wellable.co/blog/employee-engagement-statistics-you-should-know/>
- 55.** *Professional Development: What Employees Want*. Payscale. (30 de outubro de 2019). <https://www.payscale.com/research-and-insights/professional-development-employees-want/>

- 56.** *How a Purpose-Driven Culture Gets You More Loyal Customers.* RevBoss. (n.d.). <https://revboss.com/blog/how-a-purpose-driven-culture-gets-you-more-loyal-customers>
- 57.** Benevity. (n.d.-b). *Talent Retention Study: Connecting purpose and employee retention.* https://cdn.bfldr.com/ZZ11QL2O/at/fxh6v7w5qkw3rk64hqsr5/Talent_Retention_Study_2022.pdf
- 58.** *Global and U.S. Agencies Declare End of COVID-19 Emergency.* Pfizer. (11 de maio de 2023). <https://www.pfizer.com/news/announcements/global-and-us-agencies-declare-end-covid-19-emergency>
- 59.** Marschall, A. (12 de julho de 2023). *Unlocking Innovation and Growth Through Psychological Safety in the Workplace.* <https://www.springhealth.com/blog/psychological-safety-in-the-workplace>
- 60.** *The State of Talent Optimization 2023 Report.* The Predictive Index. (26 de julho de 2023). <https://www.predictiveindex.com/learn/talent-optimization/resources/surveys-reports/the-state-of-talent-optimization/>
- 61.** Ravishankar, R. A. (1 de dezembro de 2022). *A Guide to Building Psychological Safety on Your Team.* Harvard Business Review. <https://hbr.org/2022/12/a-guide-to-building-psychological-safety-on-your-team>
- 62.** Chinda, T., Techapreechawong, S., & Teeraprasert, S. (n.d.). *An Investigation of Relationships between Employees' Safety and Productivity.* http://www.ppml.url.tw/EPPM/conferences/2012/download/SESSION4_A/10%20E145.pdf
- 63.** Bayram, M. (28 de abril de 2020). *Factors affecting employee safety productivity: an empirical study in an OHSAS 18001-certified organization.* International Journal of Occupational Safety and Ergonomics. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/10803548.2020.1739892>
- 64.** Fisher, J., Silverglate, P. H., Bordeaux, C., & Gilmartin, M. (28 de junho de 2023). *As workforce well-being dips, leaders ask: What will it take to move the needle?* <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/workplace-well-being-research.html>
- 65.** *Estudo ROI do Bem-Estar 2023.* Gympass. (18 de maio de 2023). <https://gympass.com/pt-br/recursos/pesquisa/estudo-roi-do-bem-estar-2023/>
- 66.** *Physically Active Employees Can Reduce Company Healthcare Costs by 35%.* Gympass. (25 de julho de 2023). <https://gympass.com/en-us/blog/gympass-news/physically-active-employees-reduce-healthcare-costs/>
- 67.** *Estudo ROI do Bem-Estar 2023.* Gympass. (18 de maio de 2023). <https://gympass.com/pt-br/recursos/pesquisa/estudo-roi-do-bem-estar-2023/>

9.3 Dados demográficos

Qual das opções melhor descreve seu cargo na empresa?	
C-level/vice-presidência executiva	4,47%
Vice-presidência sênior/vice-presidência	2,29%
Diretoria	7,48%
Gerência	19,23%
Especialista	18,49%
Operador(a)	18,76%
Técnico(a)	6,85%
Consultor(a)	5,03%
Professor(a)	5,03%
Outro (especifique)	12,37%
Total	100.00%

Quantos colaboradores trabalham na sua empresa?	
1-20	23,62%
21-100	21,25%
101-500	18,47%
501-1.000	11,26%
1.001-5.000	11,20%
5.001-10.000	6,47%
>10.001	7,74%
Total	100,00%

Qual das opções melhor descreve o setor em que você trabalha?	
Arquitetura e engenharia	4,47%
Operações e gestão de empresas	4,59%
Limpeza e manutenção	2,84%
Serviços comunitários	3,29%
Construção e extração	4,16%
Educação e ensino	9,29%
Agricultura, pesca e silvicultura	1,44%
Finanças e contabilidade	7,12%
Alimentos e bebidas	4,39%
Saúde	9,20%
Direito	2,45%
Manufatura e serviços públicos	4,59%
Marketing, publicidade e relações públicas	1,52%
Mídia, artes e design	1,17%
Militar e inteligência	0,78%
Serviços pessoais	2,14%
Proteção e segurança	1,28%
Reparos, manutenção e instalação	1,81%
Vendas, atendimento ao cliente e varejo	9,45%
Ciência e pesquisa	0,97%
Cadeia de suprimentos e logística	1,98%
Tecnologia	8,81%
Transporte	3,03%
Outro (especifique)	9,25%
Total	100,00%

9.4 Perguntas da pesquisa

Informações demográficas e dados empresa

1. Qual das opções melhor descreve sua situação profissional nos últimos três meses?
2. Em qual país você reside atualmente?
3. Quantos colaboradores trabalham na sua empresa?
4. Quando você nasceu?
5. Qual das opções melhor descreve o setor em que você trabalha?
6. Qual das opções melhor descreve sua profissão?
7. Qual das opções melhor descreve seu cargo na empresa?
8. Qual das opções melhor descreve seu ambiente de trabalho atual?
9. Com qual gênero você mais se identifica?
10. Qual é a sua orientação sexual?
11. Com qual cor/etnia você se identifica?

Bem-estar ocupacional

12. Quais das seguintes opções você considera importantes ao avaliar uma vaga em uma empresa? Selecione todas as respostas válidas.
13. Qual das seguintes opções você considera a MAIS importante ao avaliar uma vaga em uma empresa? Selecione apenas uma resposta.
14. Até que ponto você concorda com esta afirmação: “Ao procurar pelo meu próximo emprego, apenas considerarei empresas que claramente priorizam o bem-estar dos colaboradores”?
15. Você está feliz na sua atual empresa?
16. Até que ponto você concorda com esta afirmação: “Meu trabalho me permite reservar um tempo para o meu bem-estar quando preciso (por exemplo, fazer exercícios durante o dia, meditar, fazer uma sessão de terapia, tirar um dia para cuidar da saúde mental etc.)”?
17. Até que ponto você concorda com esta afirmação: “Considero meu bem-estar no trabalho tão importante quanto meu salário”?
18. Quais dos seguintes benefícios de bem-estar sua empresa oferece? Selecione todas as respostas válidas.
19. Qual dos seguintes benefícios de bem-estar você considera O MAIS importante? Selecione apenas uma resposta.
20. Qual é o seu nível de engajamento com os benefícios de bem-estar que a empresa oferece?
21. Como você classificaria seu bem-estar geral no momento?
22. Você acha que seu bem-estar melhorou ou piorou em 2023 (em relação a 2022)?
23. Até que ponto você concorda com esta afirmação: “Eu pensaria em sair de uma empresa que não prioriza o bem-estar dos colaboradores”?
24. Quais das seguintes opções, se houver, fariam você considerar um novo emprego? Selecione todas as respostas válidas.
25. Qual das seguintes opções MAIS fariam você considerar um novo emprego? Selecione apenas uma resposta.

Bem-estar físico

26. Como você classificaria seu condicionamento físico?
27. Qual é a importância das atividades físicas para o seu bem-estar?
28. Minha produtividade no trabalho é _____ pelo meu bem-estar físico.
29. Onde você pratica atividades físicas com mais frequência?
30. Quanto você gasta com mensalidade de academias por mês (incluindo aulas)?
31. Quais dos seguintes programas para atividades físicas sua empresa oferece? Selecione todas as respostas válidas.
32. Entre os programas para atividades físicas que sua empresa oferece, quais você utiliza regularmente? Selecione todas as respostas válidas.

33. Até que ponto você concorda com esta afirmação: “Um personal trainer me ajudaria a alcançar meus objetivos de condicionamento físico”?
34. Até que ponto você concorda com esta afirmação: “Tenho dificuldade de praticar atividades físicas por conta do meu trabalho”?
35. Como você classificaria a sua saúde nutricional?
36. Qual é a importância da sua alimentação para o seu bem-estar geral?
37. Até que ponto você concorda com esta afirmação: “A qualidade do meu trabalho melhoraria se eu tivesse uma alimentação mais saudável”?
38. Quais das seguintes opções você usa para cuidar da sua alimentação? Selecione todas as respostas válidas.
39. Quanto você gasta por mês com acompanhamento nutricional?
40. Até que ponto você concorda com a seguinte afirmação: “Um nutricionista me ajudaria a alcançar meus objetivos nutricionais”?
41. Até que ponto você concorda com a seguinte afirmação: “Tenho dificuldade de ter uma alimentação saudável por conta do meu trabalho”?
42. Como você classificaria a qualidade do seu sono?
43. Qual é a importância do sono para o seu bem-estar?
44. Com que frequência você tem dificuldade para dormir por conta do trabalho?
45. Você disse que tem dificuldade para dormir por conta do trabalho “insert previous answer option”. Quais das seguintes áreas da sua vida são afetadas quando isso acontece? Selecione todas as respostas válidas.
46. Quais das seguintes opções, se houver, você usa todas as noites para ajudar a melhorar a qualidade do seu sono? Selecione todas as respostas válidas.
47. Quanto você gasta por mês com apps para dormir?

Bem-estar emocional

48. Como você classificaria seu bem-estar emocional?
49. Qual é a importância do bem-estar emocional para o seu bem-estar geral?
50. Minha produtividade no trabalho é _____ pelo meu bem-estar emocional.
51. Como você controla o estresse? Selecione todas as respostas válidas.
52. Qual é o seu nível de estresse durante o expediente?
53. Quanto você gasta por mês com apps de meditação?
54. Até que ponto você concorda com esta afirmação: “Minha empresa me permite cuidar do meu bem-estar emocional durante o expediente”?

Bem-estar social

55. Até que ponto você concorda com esta afirmação: “Minha produtividade no trabalho é mais baixa quando sinto solidão”?
56. Como você classificaria suas relações no trabalho?
57. Qual é a importância das relações no trabalho para o seu bem-estar geral?
58. Minhas relações profissionais são _____ pelo meu nível de estresse no trabalho.
59. Qual é a importância do sentimento de pertencimento no trabalho para o seu bem-estar geral?
60. Qual é o seu grau de satisfação com o programa de diversidade, equidade e inclusão (DEI) da sua empresa atual?
61. Até que ponto você concorda com esta afirmação: “Sinto que posso ser verdadeiramente eu no trabalho”?
62. Com que frequência você se sente discriminado(a) no trabalho?

Bem-estar financeiro

63. Como você classificaria seu bem-estar financeiro?
64. Qual é a importância do bem-estar financeiro para o seu bem-estar geral?
65. Até que ponto você concorda com esta afirmação: “Preocupar-me com as minhas finanças tira a minha atenção do trabalho”?
66. Com que frequência você tem dificuldade para dormir por conta da sua situação financeira?
67. Até que ponto você concorda com esta afirmação: “Minha situação financeira não permite que eu invista no meu bem-estar geral”?

Bem-estar intelectual

68. Minha produtividade no trabalho é _____ pelo meu nível de engajamento com as minhas atribuições.
69. Até que ponto você concorda com esta afirmação: “Meu trabalho é intelectualmente estimulante”?
70. Até que ponto você concorda com esta afirmação: “Na minha área, desenvolvimento profissional é importante para me manter engajado com o trabalho”?
71. Quais oportunidades de desenvolvimento profissional sua empresa oferece gratuitamente?

Bem-estar espiritual

72. Até que ponto você concorda com esta afirmação: “Encontro propósito e significado no trabalho que faço”?
73. Até que ponto você concorda com esta afirmação: “Meus valores e ética estão alinhados com os da minha empresa”?
74. Até que ponto você concorda com a seguinte afirmação: “Participar de ações de caridade é importante para o meu bem-estar”?
75. Minha empresa oferece oportunidades para os colaboradores participarem de ações de caridade.
76. Minha empresa respeita minhas práticas religiosas.
77. Minha produtividade no trabalho é _____ pelo meu bem-estar espiritual.

Bem-estar ambiental

78. Você trabalha na empresa, em casa ou em um modelo de trabalho híbrido?
79. Você prefere trabalhar na empresa, em casa ou em um modelo de trabalho híbrido?
80. Até que ponto você concorda com esta afirmação: “Sinto que tenho segurança física no trabalho”?
81. Até que ponto você concorda com esta afirmação: “Sinto que tenho segurança psicológica no trabalho”?
82. Quais das seguintes situações já ocorreram com você no local de trabalho? Selecione todas as respostas válidas.
83. Minha produtividade no trabalho é _____ pelo meu bem-estar ambiental (quanto ao local de trabalho).

Conclusão

84. Qual das oito dimensões do bem-estar é A MAIS importante para o seu bem-estar geral? Selecione apenas uma resposta.



© Gympass US, LLC 2023

Produzido nos Estados Unidos da América em agosto de 2023

Gympass, o logotipo do Gympass e [gympass.com](https://www.gympass.com) são marcas comerciais ou marcas registradas do Gympass US, LLC, nos Estados Unidos e/ou em outros países. Outros nomes de produtos e serviços podem ser marcas comerciais do Gympass ou de outras empresas.

Este documento é atual na data de sua primeira publicação e pode ser alterado pelo Gympass a qualquer momento. Nem todas as ofertas estão disponíveis em todos os países em que o Gympass atua.

Os dados de desempenho e exemplos de clientes citados são apresentados apenas para fins ilustrativos. Os resultados reais de desempenho podem variar conforme condições operacionais específicas e outros fatores. AS INFORMAÇÕES CONTIDAS NESTE DOCUMENTO SÃO FORNECIDAS “COMO ESTÃO” SEM GARANTIA ALGUMA, EXPRESSA OU IMPLÍCITA, INCLUSIVE SEM QUALQUER GARANTIA DE COMERCIALIZAÇÃO, ADEQUAÇÃO À UMA FINALIDADE ESPECÍFICA E QUALQUER GARANTIA OU CONDIÇÃO DE NÃO INFRAÇÃO. Os serviços do Gympass são garantidos de acordo com os termos e condições dos contratos sob os quais são fornecidos.

O cliente ou empresa é responsável por garantir o cumprimento da lei e das regulamentações aplicáveis. O Gympass não fornece assessoria jurídica, nem representação ou garantia de que seus serviços ou produtos garantirão o cumprimento de alguma lei ou regulamentação por parte do cliente. As declarações relativas à direção futura e à intenção do Gympass estão sujeitas a alterações ou remoção sem aviso prévio e representam apenas metas e objetivos.