



PANORAMA DO

**BEM-ESTAR**  
2025  
**CORPORATIVO**

Aproveite todo o poder do  
seu pacote de benefícios

**wellhub**

# Introdução

---

**1.1** Prefácio

**1.2** Um olhar de fora

**1.3** Principais achados

**1.4** Índice

---

# Prefácio

## 1.1

Os dias em que um salário era o suficiente para manter um colaborador engajado e produtivo ficaram no passado. Os grandes talentos do mercado trazem o seu melhor para as empresas, e esperam que elas retribuam essa energia. Os benefícios que a sua empresa oferece são essenciais para atender a essas expectativas. Não é mais apenas uma questão de salários competitivos e plano de saúde básico. Hoje em dia, a força de trabalho busca um leque completo de soluções que respondam de forma holística às suas necessidades e aspirações.

É claro, porém, que o orçamento do RH é limitado. Como Chief People Officer do Wellhub, sei que todo profissional de gente adoraria oferecer aos colaboradores todos os melhores benefícios do mundo. Afinal de contas, nós fazemos o que fazemos porque queremos de verdade que os nossos talentos se sintam bem para que consigam dar o seu melhor. Porém, em um mundo onde os orçamentos são restritos, temos que ser estratégicos e escolher os benefícios que trazem o melhor retorno sobre o investimento.

Uma tarefa nada fácil. 45% das empresas de todos os portes afirmam que o maior desafio de 2023 foi oferecer um pacote competitivo de benefícios<sup>1</sup>. Ao mesmo tempo, os custos para oferecer esses benefícios e atender a essas demandas estão cada vez mais altos<sup>2</sup>, assim como as expectativas dos colaboradores e a diversidade da força de trabalho. Ou seja, os líderes de RH têm mais necessidades dos colaboradores para considerar do que nunca, e os recursos para isso estão cada vez mais escassos.

Precisamos que cada centavo investido em benefícios seja tão eficiente quanto o nosso trabalho e, por isso, o Wellhub realizou uma pesquisa internacional com mais de cinco mil colaboradores para identificar o que eles esperam de seus pacotes de benefícios. Descobrimos onde as empresas estão deixando a desejar e como elas podem ajustar o que oferecem para corresponder ao que as equipes esperam. As descobertas que apresentamos neste relatório podem ajudar você a acertar na estratégia e no mix de benefícios para que o seu departamento tenha o maior impacto possível na empresa.

Vamos começar pelo lado positivo: os colaboradores sabem exatamente o que querem. Eles esperam que os benefícios oferecidos pelas empresas tragam mais bem-estar: 85% acreditam que a empresa tem a **responsabilidade** de ajudar a cuidar do seu bem-estar. E não tem negociação: você precisa atender a essas expectativas se quer que alguém trabalhe na sua empresa além da IA: **83% das pessoas sairiam de uma empresa que não prioriza o bem-estar, um aumento em relação aos 68% em 2022**. Esses números mostram claramente que a demanda por bem-estar não é uma moda passageira. As empresas que não corresponderem às necessidades dos colaboradores vão pagar o preço: os custos para recrutar e substituir colaboradores estão cada vez mais altos.

Infelizmente, este é o futuro que muitas empresas enfrentarão com pacotes de benefícios que não conseguem atender às expectativas dos profissionais.

Segundo os colaboradores, apenas 12% das pessoas podem contar com programas de bem-estar. É um número extremamente baixo, em especial diante da importância do bem-estar dos colaboradores para os resultados financeiros da empresa<sup>3</sup>. E, quando perguntamos quais benefícios eles não têm, mas gostariam, no topo da lista aparecem plano de saúde, programas de bem-estar e auxílio para a aposentadoria, **um claro apelo por mais apoio ao bem-estar integral**.



As empresas que têm um programa voltado ao bem-estar são as que lideram a disputa cada vez mais acirrada por talentos. Essas iniciativas não só melhoram a saúde dos colaboradores, mas também podem alavancar o desempenho da empresa como um todo. **As pessoas que podem contar com este tipo de recurso afirmam ter melhores níveis de bem-estar do que as que não podem e, de maneira geral, dizem que se sentem melhores do que no ano passado.** Esta é uma vantagem competitiva significativa, já que o bem-estar dos colaboradores está diretamente ligado ao seu desempenho e produtividade<sup>4</sup>.

Toda a força de trabalho pede mais apoio das empresas em alto e bom som, e a demanda por bem-estar fica cada vez mais evidente. **É muito mais provável que pessoas da Geração Z e Millennials, em comparação com a Geração X e com Baby Boomers, digam que o bem-estar é tão importante quanto o salário, que sairiam de uma empresa que não prioriza o bem-estar dos colaboradores e que apenas se candidatariam a vagas em lugares que valorizam o bem-estar.**

Essas duas gerações constituirão a maioria da força de trabalho em um futuro próximo, então é mais importante do que nunca que o RH corresponda às expectativas em relação ao bem-estar. Os Millennials já são a geração mais numerosa atualmente no mercado de trabalho, e a Geração Z é a maior geração no mundo<sup>5</sup>. Com taxas de nascimento cada vez mais baixas, teremos cada vez menos pessoas para substituir quem se aposenta, e espera-se que a proporção entre trabalhadores ativos e aposentados alcance 2:1 em apenas dez anos<sup>6</sup>.

Neste cenário, priorizar o bem-estar dos colaboradores não é apenas uma questão de agradar os profissionais mais jovens, mas de criar um ambiente de trabalho sustentável que atraia e retenha talentos de todas as faixas etárias. A força de trabalho evoluiu, e nossa forma de enxergar o bem-estar também deve: é uma necessidade universal e um dos principais fatores para o sucesso de uma empresa.

**A boa notícia é que um reforço nos seus benefícios de bem-estar para atender a essas expectativas não é algo que vai limitar ainda mais seu orçamento.** Na verdade, pode ser que ele até aumente, pois a maioria das empresas vê um retorno de pelo menos R\$ 2 para cada R\$ 1 investido no programa de bem-estar para colaboradores<sup>7</sup>.

Por isso, a missão do Wellhub é fazer de toda empresa uma empresa de bem-estar. Sabemos que priorizar o bem-estar da sua equipe não é apenas benevolência — também é uma atitude inteligente para os negócios.

Dito isso, vamos mergulhar nos dados que vão causar uma revolução no bem-estar (e nos resultados financeiros) da sua empresa. E, se você precisar de ajuda para comprovar o poder transformador dos benefícios de bem-estar à sua equipe de liderança, [fale conosco](#).



*Livia Martini*

**Livia Martini**  
Chief People Officer do Wellhub



# Um olhar de fora

# 1.2

## FLEXIBILIDADE É A CHAVE PARA APOIAR O BEM-ESTAR DE TODAS AS GERAÇÕES



### ADRIANO LIMA

Palestrante e coach executivo formado pela Universidade de Columbia nos EUA. Colunista da revista Exame e autor do livro "Você em Ação", é também conselheiro de empresas e startups certificado pelo IBGC. Foi executivo C-level com 25 anos de experiência em gestão, pessoas, customer service e estratégia. Formado em Psicologia e com um MBA Executivo pela Universidade de Vanderbilt, além de outras certificações, incluindo gestão estratégica avançada de pessoas e liderança pela Michigan University. É o executivo de RH mais seguido do LinkedIn, Top of Mind Dirigente de RH do ano 2022 e 2023 e Ibest 20+ 2024 na categoria Influenciador de RH.

[/adrianolimarh](#)

[/adrianolimarh](#)

O equilíbrio entre vida pessoal e profissional é um dos principais pilares do bem-estar no ambiente de trabalho. Muitas empresas ainda enfrentam desafios para proporcionar um ambiente saudável que considere todas as dimensões do ser humano. Embora muitos profissionais reconheçam a importância de cuidar de sua saúde mental, física e emocional, muitas vezes enfrentam dificuldades para integrar essas práticas em suas rotinas devido à falta de suporte adequado.

Ao longo dos anos, as necessidades dos colaboradores evoluíram significativamente, impulsionadas por mudanças geracionais. As gerações mais jovens, como Millennials e Gen Z, estão redefinindo padrões de expectativas no local de trabalho, exigindo políticas mais flexíveis e benefícios que priorizem o bem-estar como parte integral de suas vidas. Os dados atuais sobre esse tema ressaltam a necessidade urgente de uma abordagem estratégica e personalizada para o bem-estar. É essencial investir em programas que vão além de iniciativas pontuais e básicas, abrangendo desde práticas de flexibilidade até a promoção de ambientes de trabalho inclusivos e ações de suporte contínuo. Esse tipo de abordagem garante que o colaborador se sinta valorizado e, sobretudo, equilibrado em suas diferentes esferas de vida.

O desafio, portanto, é promover uma cultura corporativa onde o equilíbrio entre vida pessoal e profissional não seja apenas um discurso, mas sim uma prática constante. Quando a empresa adota uma visão mais holística de bem-estar, todos saem ganhando: o colaborador, por conseguir gerenciar melhor suas prioridades, e a organização, por contar com equipes mais engajadas, criativas, produtivas e satisfeitas.



# Principais achados

# 1.3

## PRINCIPAIS DADOS

# 88%

dos colaboradores afirmam que o bem-estar no trabalho é tão importante quanto o salário.

# 68%

dos colaboradores dizem que sua situação financeira os impede de investir em bem-estar.

# 89%

dos colaboradores afirmam que levarão em conta apenas empresas que claramente valorizam o bem-estar na busca pelo próximo emprego.

# 47%

dizem que o estresse no trabalho prejudica o bem-estar mental, sendo esta a principal causa de problemas de saúde emocional.

# 85%

acreditam que a empresa tem a responsabilidade de ajudar a cuidar do bem-estar.

# 79%

dos colaboradores usam o programa de bem-estar oferecido pela empresa.

# 83%

das pessoas sairiam de uma empresa que não prioriza o bem-estar.

# 61%

dos colaboradores cujas empresas oferecem programas de bem-estar estão satisfeitos com o trabalho, contra 36% daqueles cujas empresas não oferecem.

# 66%

dos colaboradores acreditam que o departamento de RH se preocupa de verdade com seu bem-estar.

# 70%

dos colaboradores cujas empresas oferecem programas de bem-estar consideram excelente o pacote geral de benefícios, contra 36% daqueles cujas empresas não oferecem.

## PRINCIPAIS INSIGHTS

Bem-estar, hoje, é mais crucial do que nunca para **atrair e reter talentos**.

Os programas de bem-estar **elevam a satisfação**, uma vez que oferecem o **apoio holístico ao bem-estar** que os colaboradores esperam de seu pacote de benefícios.

O foco no bem-estar é **maior a cada geração**.



# Índice

# 1.4

<b>1 • Introdução</b>	<b>2</b>	1.1 Prefácio	<b>3</b>
		1.2 Um olhar de fora	<b>5</b>
		1.3 Principais achados	<b>6</b>
		1.4 Índice	<b>8</b>
<b>2 • Como anda o bem-estar dos colaboradores</b>	<b>9</b>	2.1 Bem-estar geral	<b>10</b>
		2.2 Bem-estar mental	<b>12</b>
		2.2.1 Mindfulness e terapia	<b>16</b>
		2.3 Bem-estar físico	<b>22</b>
		2.3.1 Atividade física	<b>23</b>
		2.3.2 Nutrição	<b>27</b>
		2.3.3 Sono	<b>34</b>
		2.4 Bem-estar financeiro	<b>39</b>
<b>3 • Benefícios e gestão de talentos</b>	<b>43</b>	3.1 Aquisição de talentos	<b>45</b>
		3.2 Retenção de colaboradores	<b>49</b>
		3.3 Satisfação dos colaboradores	<b>51</b>
<b>4 • Você oferece o melhor pacote de benefícios?</b>	<b>52</b>	4.1 O ideal e o real: o que os colaboradores querem x o que recebem	<b>54</b>
		4.1.1 Folgas remuneradas	<b>55</b>
		4.1.2 Assistências médicas	<b>58</b>
		4.1.3 Bem-estar	<b>60</b>
		4.1.4 Ações/participação	<b>63</b>
		4.2 Como otimizar seu pacote de benefícios	<b>64</b>
<b>5 • O efeito Wellhub</b>	<b>68</b>	5.1 Mais bem-estar	<b>70</b>
		5.2 Mais satisfação	<b>73</b>
<b>6 • Conclusão</b>			<b>75</b>
<b>7 • Bem-estar no mundo</b>	<b>77</b>	7.1 Principais dados globais	<b>78</b>
		7.2 Alemanha	<b>79</b>
		7.3 Argentina	<b>80</b>
		7.4 Brasil	<b>81</b>
		7.5 Chile	<b>82</b>
		7.6 Espanha	<b>83</b>
		7.7 Estados Unidos	<b>84</b>
		7.8 Itália	<b>85</b>
		7.9 México	<b>86</b>
		7.10 Reino Unido	<b>87</b>
<b>8 • Sobre o Wellhub</b>			<b>88</b>
<b>9 • Anexos</b>	<b>90</b>	9.1 Metodologia	<b>91</b>
		9.2 Perguntas da pesquisa	<b>91</b>
		9.3 Bibliografia	<b>93</b>

# Como anda o bem-estar dos colaboradores

---

2.1 Bem-estar geral

2.2 Bem-estar mental

2.3 Bem-estar físico

2.4 Bem-estar financeiro

2.2.1 Mindfulness e terapia

2.3.1 Atividade física

2.3.2 Nutrição

2.3.3 Sono

---

# Bem-estar geral

## 2.1

**No ambiente de trabalho atual, “Está tudo bem” é a maior mentira que contamos, para nós mesmos e para os outros.**

Quase metade dos participantes da pesquisa (47%) relatam que o estresse do trabalho prejudica sua saúde mental. No entanto, quando questionamos sobre seu bem-estar geral, 63% afirmam que está “bom” ou “ótimo”. O que existe por trás dessa alarmante discrepância?

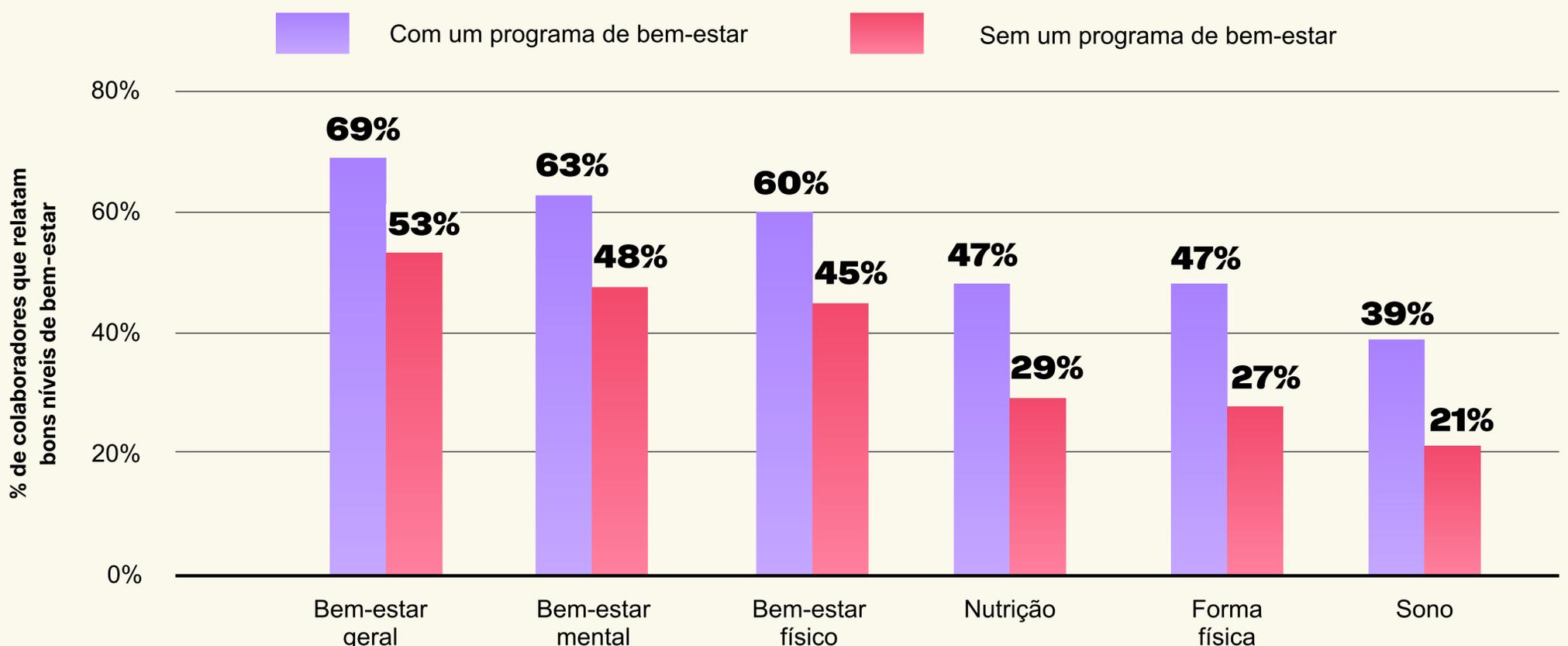
Se formos além do trivial “Oi, tudo bem?”, surge um cenário preocupante. As pessoas estão menos empolgadas com sua condição mental ou física do que com seu bem-estar geral, e menos ainda com a qualidade do sono, a forma física ou a alimentação. O que elas dizem, na verdade, é “Está tudo ótimo! Mas, sabe como é, se não falarmos do que realmente importa”.

Embora quase metade das pessoas relatem melhores níveis de bem-estar este ano do que no ano passado, existe uma diferença marcante entre as que podem ou não contar com um programa de bem-estar.

Aquelas que têm a sorte de contar com essas iniciativas estão florescendo como as plantinhas do escritório que ninguém esquece de regar. Essas pessoas relatam melhores níveis de bem-estar geral, mental e físico. A melhora mais notável é na forma física: é 20% mais provável que as pessoas que têm um programa de bem-estar digam que estão em boa ou em excelente forma, quando comparadas com as que não têm. Também estão mais propensas a dizer que seu bem-estar geral, físico e mental melhoraram.

Enquanto isso, quem não têm esses recursos à disposição fica com a sensação amarga de que “bem-estar” é só mais um termo da moda do jargão corporativo.

### O NÍVEL DE BEM-ESTAR É MAIS ALTO ENTRE COLABORADORES QUE TÊM ACESSO A UM PROGRAMA DE BEM-ESTAR



A idade também influencia muito o que as pessoas dizem sobre seu bem-estar. A Geração Z tende a relatar os níveis mais altos de bem-estar geral (a magia da juventude!) e os maiores níveis em todas as dimensões avaliadas (geral, físico, forma física, nutrição e sono), com exceção do bem-estar mental. Neste ponto, na verdade, é a faixa etária menos propensa a dizer que está bem ou ótima mentalmente, um sinal de alerta imenso no painel do bem-estar dessa geração. (Na Seção 2.2.1 A, “Mindfulness e terapia são mais populares entre os mais jovens”, você encontra dados detalhados sobre esse aspecto e o que isso significa para o seu pacote de benefícios.) Essas tendências gerais são inversamente proporcionais para os Baby Boomers, que apresentam as maiores taxas de bem-estar mental, mas as menores em todas as outras dimensões.

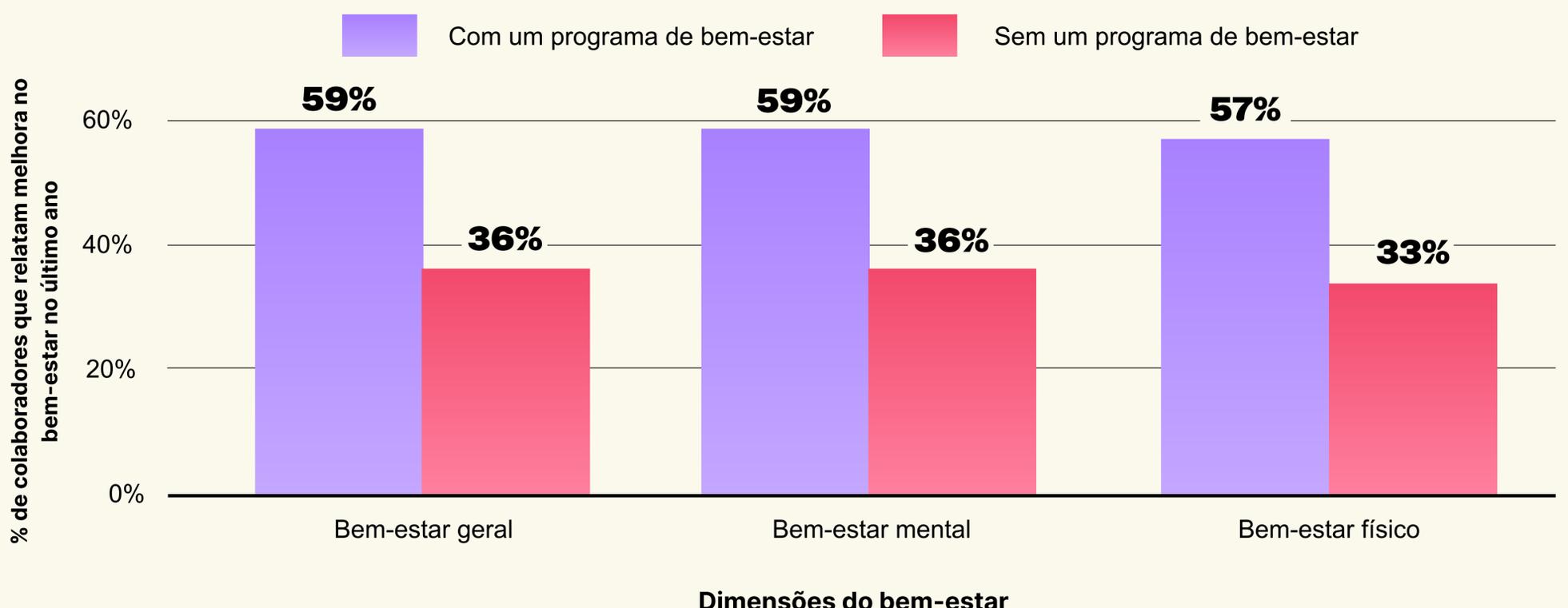
**Isso mostra que bem-estar não é um benefício tamanho único. É importante ser específico e personalizar suas iniciativas conforme as necessidades da sua equipe.**

É um esforço que pode ter um retorno incrível, já que empresas que usam estratégias eficazes de bem-estar tendem a ultrapassar as metas financeiras, encantar os clientes e adaptar-se bem à mudança<sup>8</sup>. Não surpreende que as empresas estejam investindo em bem-estar!

Estima-se um gasto anual de US\$ 75 bilhões com o mercado de bem-estar corporativo até 2030 (41% de crescimento em relação a 2022)<sup>9</sup>. É um investimento inteligente que vai além dos colaboradores — também pode potencializar seus resultados financeiros. Não é por acaso que 9 entre cada 10 empresas que mensuram o ROI têm resultados positivos com o bem-estar<sup>10</sup>.



**COLABORADORES QUE TÊM ACESSO A UM PROGRAMA DE BEM-ESTAR RELATAM MELHORA NO BEM-ESTAR NO ÚLTIMO ANO**



# Bem-estar mental

## 2.2

### PRINCIPAIS CONCLUSÕES

O estresse do trabalho tem prejudicado a saúde mental e o sono de muitos colaboradores. O mindfulness é a corda de salvação, já que muitas pessoas não têm acesso à terapia por conta do custo elevado, mas há importantes diferenças no uso de terapia e mindfulness pelas diversas gerações. Pessoas mais jovens têm, em geral, uma atitude mais proativa no cuidado com a saúde mental do que os colegas de gerações anteriores, o que faz do apoio ao bem-estar mental um aspecto crítico a ser levado em conta no planejamento de benefícios para colaboradores para o longo prazo.

### O IMPACTO DO BEM-ESTAR MENTAL PARA A EMPRESA

Quando seus colaboradores não se sentem bem, o desempenho da empresa sofre. Ansiedade e depressão, dois dos transtornos mentais mais comuns do mundo, custam 12 bilhões de dias de trabalho por ano<sup>11</sup>. Esses quadros impedem a pessoa de pensar claramente e podem atrapalhar a execução de atividades profissionais<sup>12</sup>. Com isso, há uma queda na produtividade, que pode sobrecarregar outros colaboradores e acabar levando seus talentos porta afora. Quedas na produtividade causadas por burnout e rotatividade voluntária custam às empresas cerca de US\$ 322 bilhões ao ano, podendo chegar a 20% do total da sua folha de pagamento. Em um cenário em que os problemas de saúde mental custam à economia global US\$ 1 trilhão ao ano (com estimativas de alcançar US\$ 6 trilhões até 2030)<sup>13</sup>, será que as empresas podem arcar com o custo de ignorar o bem-estar mental dos colaboradores?

Por outro lado, uma boa saúde mental é vantagem para os resultados financeiros. Colaboradores satisfeitos produzem mais, e departamentos com pessoas engajadas geram mais lucro que aqueles onde as pessoas são infelizes<sup>14/15</sup>. Pesquisas mostram que terapia e mindfulness podem influenciar diretamente o desempenho no trabalho e podem ser a corda de salvação para qualquer equipe em dificuldades<sup>16/17/18</sup>.



## EM DETALHES

Os níveis globais de saúde mental caíram drasticamente durante a pandemia, e a força de trabalho ainda não se recuperou. Antes da pandemia de COVID, estimava-se que 12,5% da população mundial teria problemas de saúde mental em algum momento da vida<sup>19</sup>. Até 2022, este número já tinha aumentado para 25% de pessoas que tiveram depressão e ansiedade apenas, sem contar outros problemas<sup>20</sup>.

Esta crise na saúde mental já afeta os orçamentos para benefícios. Empresas e trabalhadores gastaram US\$ 77 bilhões com transtornos de saúde mental em 2020 só nos EUA, um número que só aumenta<sup>21</sup>. Hoje, 1 em cada 10 profissionais (11%) diz que seu nível de bem-estar mental é ruim, muito ruim ou péssimo, e cerca de 1 em cada 5 (18%) diz que sua saúde mental piorou de 2023 para 2024.

### Mas, sem o peso de uma pandemia global nos ombros, qual seria a causa dessa queda continuada?

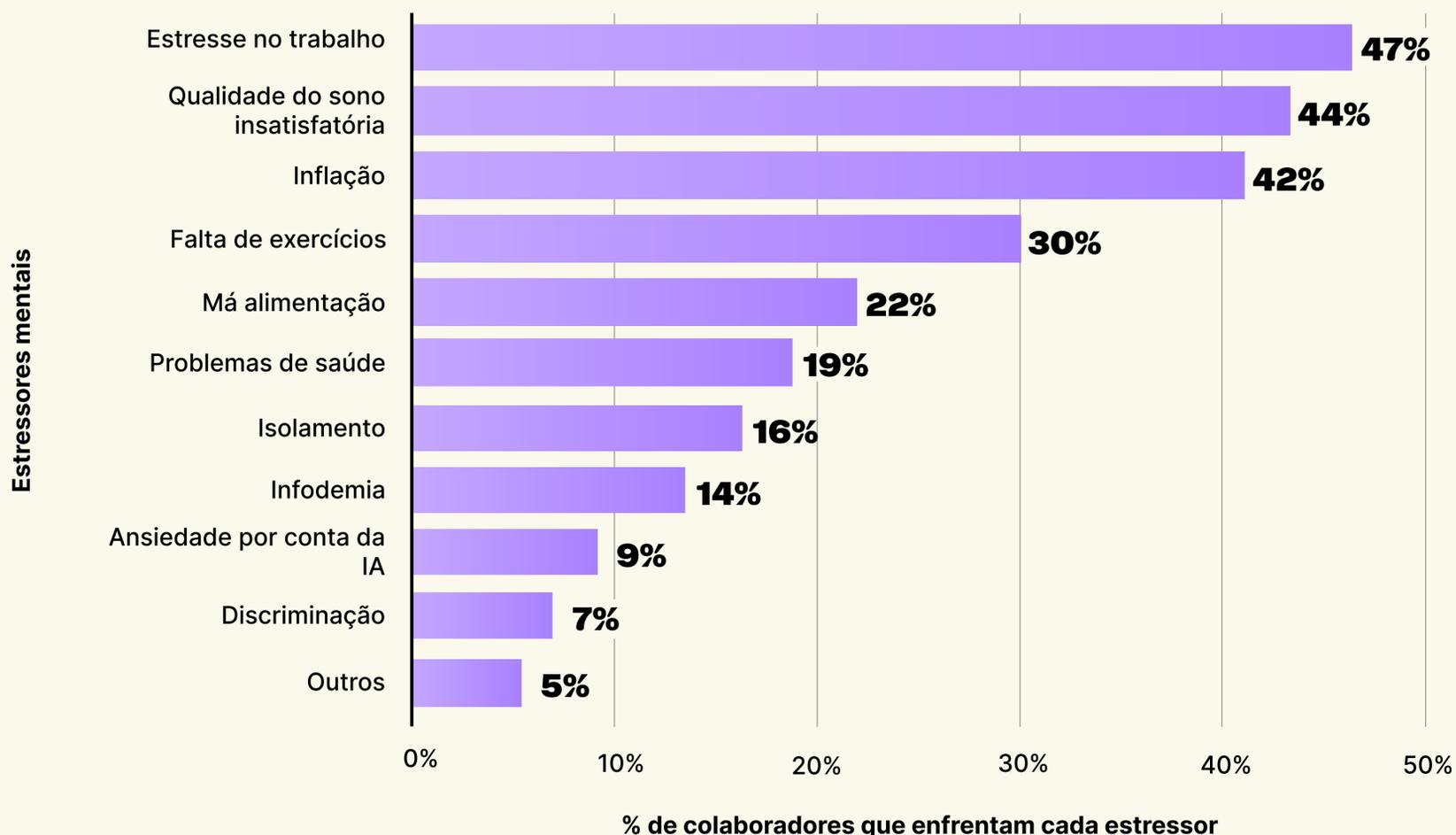
Segundo os colaboradores, o trabalho. Cerca de metade (47%) das pessoas dizem que o estresse do trabalho tem um impacto negativo no bem-estar mental, um achado nada surpreendente do estudo *Panorama do Bem-Estar Corporativo 2025*, conduzido

pelo Wellhub, que também revelou outro número assombroso: 96% das pessoas passam por algum tipo de estresse durante o expediente. O que pode surpreender é que o estresse do trabalho é a principal causa de problemas de bem-estar mental, ficando à frente de má qualidade do sono, inflação, sedentarismo e má nutrição (embora estes também sejam muito importantes).

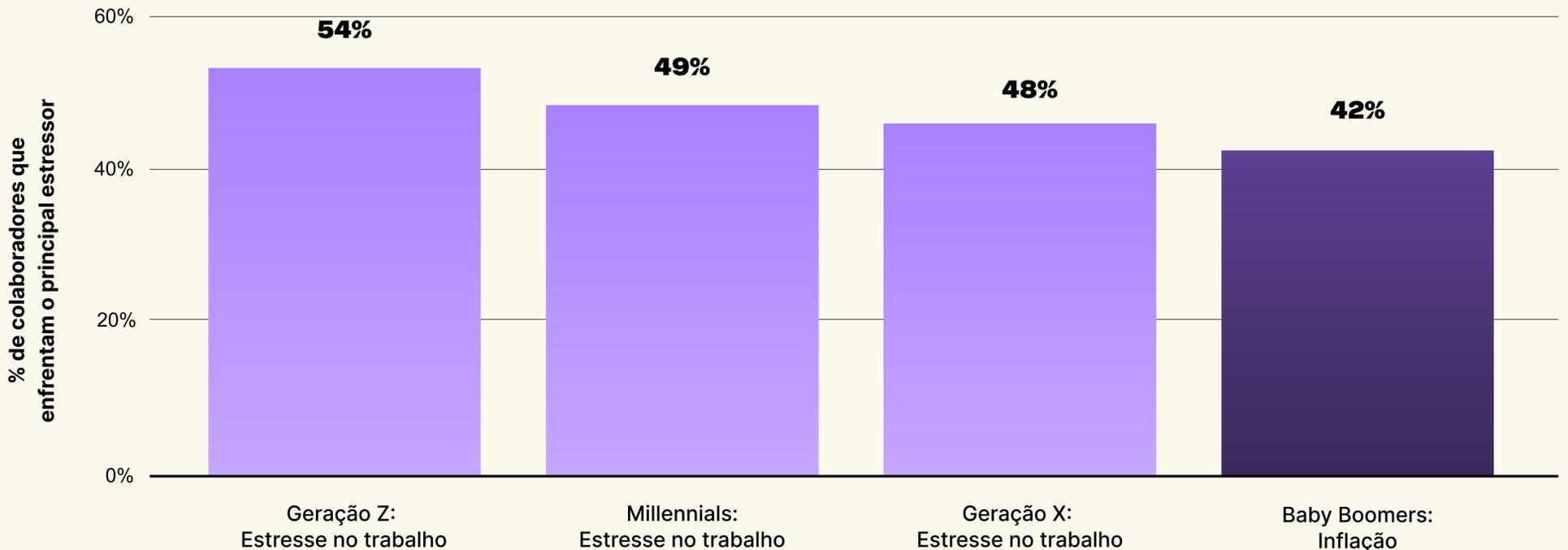
E esse dado vale para colaboradores de quase todas as idades. O estresse do trabalho é a causa mais comum de problemas de saúde mental entre colaboradores na fase mais ativa da carreira: Geração Z (54%), Millennials (49%) e Geração X (48%). Para os Baby Boomers que se aproximam da aposentadoria, contudo, o que mais preocupa é a inflação (42%).



### O ESTRESSE DO TRABALHO É O QUE MAIS PREJUDICA O BEM-ESTAR MENTAL



**OS BABY BOOMERS SÃO A ÚNICA GERAÇÃO QUE MAIS SE PREOCUPA COM A INFLAÇÃO. TODAS AS OUTRAS SOFREM MAIS COM O ESTRESSE DO TRABALHO**



A falta de bem-estar mental se reflete em outras áreas, trazendo outros problemas. O efeito colateral mais comum é não descansar o suficiente: cerca de metade dos trabalhadores (55%) dizem que a piora no bem-estar mental prejudica o sono. Outras consequências comuns são um estilo de vida sedentário, problemas nos relacionamentos, vício em redes sociais, excessos/falta de cuidado com a alimentação e/ou queda no desempenho profissional.

Sofrer com esses efeitos secundários pode desencadear um círculo vicioso em que, por exemplo, a falta de sono e excessos na alimentação agravam a saúde mental. E, assim, os colaboradores ficam aprisionados em hábitos prejudiciais, colocando-os em uma trajetória negativa que não beneficia ninguém.

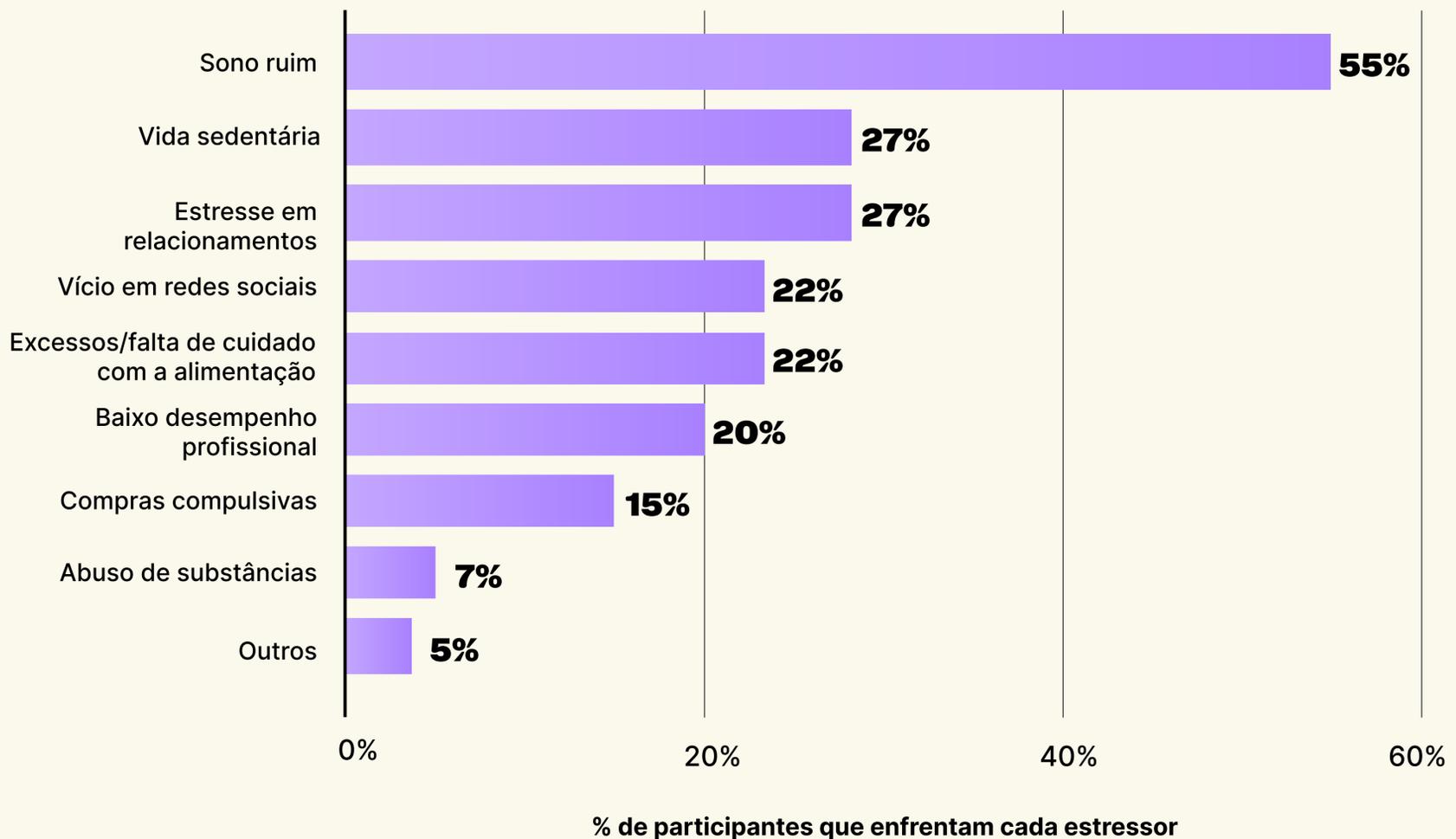
Se você pensa que a sua empresa é uma exceção a essas tendências, vale pensar de novo. Existe uma diferença muito grande entre como os líderes acham que a força de trabalho está e como os colaboradores *de fato* estão: em uma evidente demonstração de desconexão corporativa, é duas vezes mais provável que os executivos afirmem que o bem-estar mental de suas equipes melhorou em relação ao ano passado do que o que os colaboradores relataram<sup>22</sup>.

Empresas e colaboradores também estão longe de concordar sobre o quanto as empresas cuidam mentalmente da força de trabalho. Enquanto 94% dos CEOs acreditam que fazem o suficiente para apoiar a saúde mental no trabalho, apenas 67% dos trabalhadores concordam<sup>23</sup>. De forma semelhante, é mais provável que as empresas do que seus colaboradores digam que:

- os colaboradores têm acesso a recursos para saúde mental
- os colaboradores têm a flexibilidade necessária na agenda para cuidar do bem-estar mental
- os recursos da sua empresa melhoraram a saúde mental dos colaboradores<sup>24</sup>
- o ambiente de trabalho é seguro para se falar abertamente sobre saúde mental<sup>25/26</sup>

Algumas dessas diferenças de percepção ocorrem porque é provável que os executivos tenham mais visibilidade dos recursos disponíveis do que os colaboradores. Afinal de contas, eles é que costumam influenciar ou aprovar esses benefícios. O resultado é que, quanto mais sênior o colaborador, maior a chance de dizer que houve mudanças no programa de benefícios no último ano (liderança: 51%; gestão: 39%; outros níveis: 26%), o que sugere que os colaboradores de níveis mais baixos não têm tanta noção de quais benefícios estão disponíveis para eles.

## PROBLEMAS EMOCIONAIS ATRAPALHAM O SONO DOS COLABORADORES



Porém, o estigma da saúde mental ainda é uma barreira que impede que os colaboradores sejam francos quando precisam de ajuda. Mais da metade (52%) dos participantes da pesquisa não acreditam que a empresa se importa com seu bem-estar mental<sup>27</sup>, e espantosos 87% dizem que não se sentem confortáveis em falar sobre um problema de saúde mental no trabalho<sup>28</sup>. As pessoas que não querem discutir seu bem-estar mental no trabalho dizem que:

- têm medo que o chefe pense que a pessoa é desinteressada ou incapaz (34%)
- têm medo de serem rotulados como “fracos” (31%)
- acham que poderia afetar oportunidades de promoção (22%)
- se preocupam que isso fique registrado em sua ficha (22%)
- têm medo de ser ridicularizados ou não levados a sério (20%)<sup>29</sup>

Isso mostra que a cultura da empresa é fundamental para extrair o máximo do pacote de benefícios. Oferecer dias para cuidar da saúde mental e fundos de assistência aos colaboradores não terá qualquer efeito se eles tiverem medo de usar esses recursos. É importante que as equipes saibam

quais benefícios têm à disposição e que não serão penalizados por usá-los. Pelo contrário, o uso dos benefícios de bem-estar mental deve ser constantemente estimulado e comemorado. Fazer terapia pode ser tão transformador quanto treinar para uma maratona, e ninguém tem vergonha de contar no grupo de mensagens que melhorou o tempo na corrida.



# Mindfulness e terapia

## 2.2.1

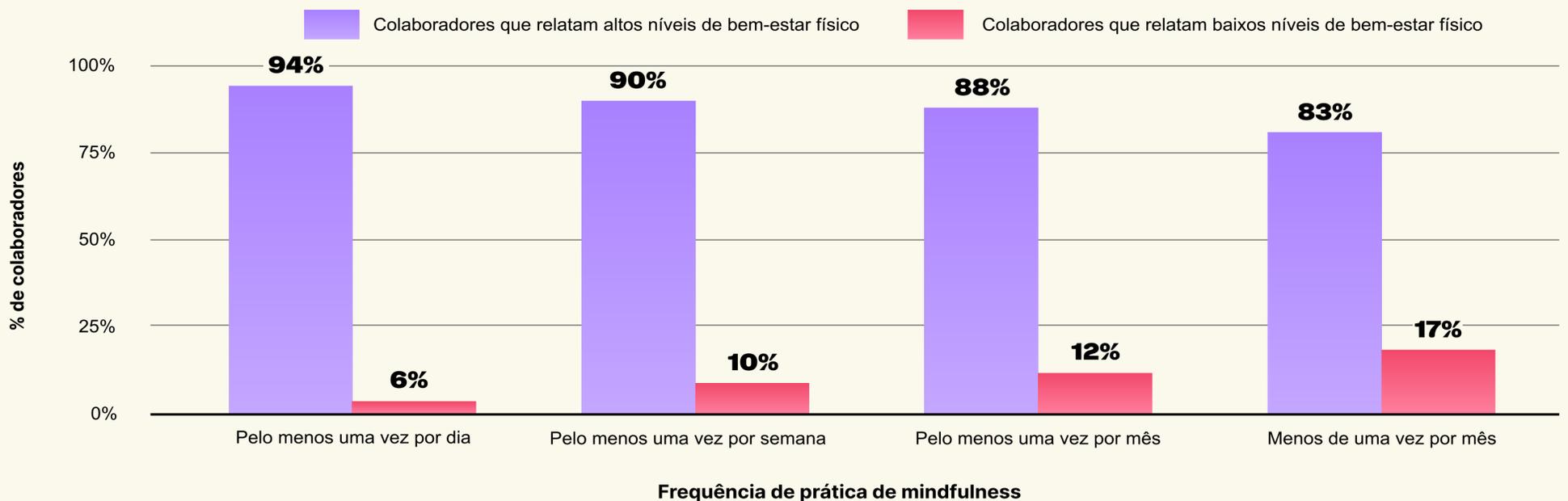
Embora os colaboradores hesitem em falar sobre bem-estar mental no trabalho, eles querem ajuda. Há um grande interesse por terapia: mais de metade dos participantes (51%) disseram que terapia/aconselhamento é muito ou extremamente importante para o seu bem-estar.

Contudo, somente 37% deles afirmam usar os serviços de um profissional de saúde mental atualmente. Entre os colaboradores que não fazem terapia, 3 em cada 4 (76%) gostariam de fazer.

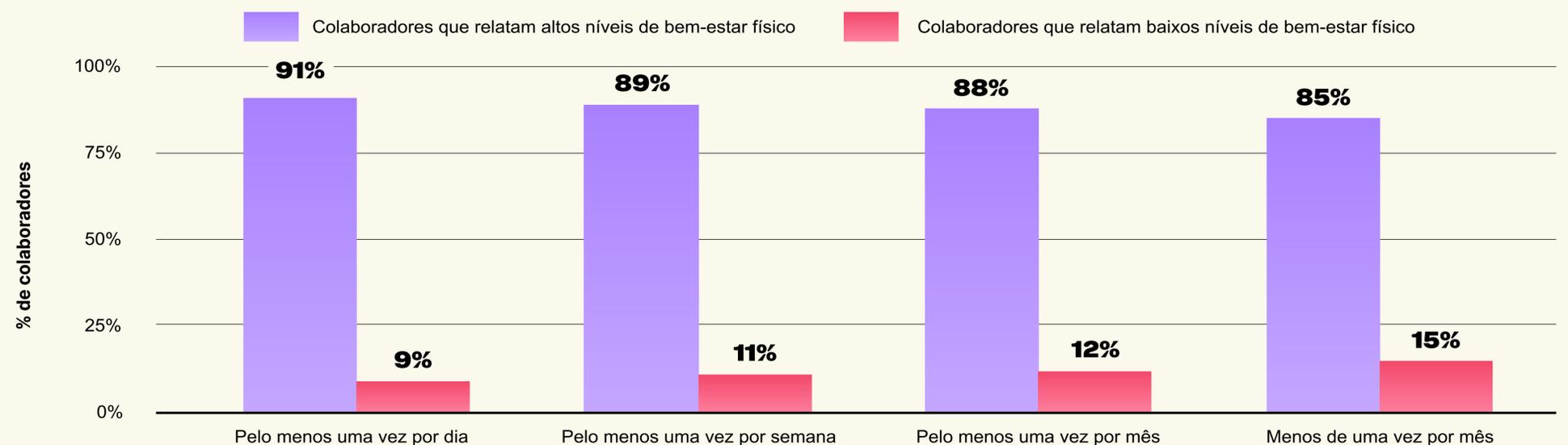
O principal obstáculo? Dinheiro, já que 36% disseram que o custo é o que os impede de cuidar do bem-estar mental como precisariam.

Com a terapia fora de alcance para muitos, as pessoas acabam recorrendo ao mindfulness (ou atenção plena). Os resultados são contundentes: quanto mais mindfulness uma pessoa pratica, mais provável que ela diga que está bem, mental e fisicamente. As restrições financeiras, no entanto, parecem limitar a utilidade do mindfulness. (Para saber mais sobre esta tendência, consulte a Seção 2.4: Bem-estar financeiro.)

### QUANTO MAIS SE PRÁTICA MINDFULNESS, MELHOR O BEM-ESTAR FÍSICO



### QUANTO MAIS SE PRÁTICA MINDFULNESS, MELHOR O BEM-ESTAR MENTAL



"Oferecer acesso a apoio psicológico, horários flexíveis e promover uma cultura de respeito e inclusão pode melhorar o bem-estar dos colaboradores e a produtividade. Além disso, priorizar a saúde mental no trabalho é essencial para atrair e reter jovens talentos, considerando que Millennials e Geração Z valorizam esse suporte ao escolher e manter um emprego."

**Ines Hungerbühler**

Psicóloga PhD, Especialista em Saúde Mental Digital, Líder de Estratégia Clínica do Wellz by Wellhub



**wellz**

E quanto mais meditamos, mais felizes ficamos. Pessoas que praticam mindfulness diversas vezes ao dia tendem a dizer que seu bem-estar geral, físico e mental "melhoraram muito" em relação ao ano passado. Essas pessoas super presentes no momento costumam recorrer a respiração profunda (51%), caminhadas (43%) e apps de meditação (42%) para alcançar essa melhora drástica no bem-estar. Mas você não precisa meditar de manhã, na hora do almoço e à noite para chegar a esses resultados — qualquer quantidade de prática de mindfulness eleva o bem-estar, mesmo algumas vezes por mês.

### 2.2.1 A) MINDFULNESS E TERAPIA SÃO MAIS POPULARES ENTRE OS MAIS JOVENS

Quando dividimos os colaboradores por faixas etárias, vemos marcantes diferenças entre as gerações quanto ao cuidado com o bem-estar mental: é muito mais provável que as gerações mais jovens (Geração Z e Millennials) expressem interesse e façam terapia e mindfulness do que os colegas de gerações anteriores (Geração X e Baby Boomers).

É fundamental que os líderes de RH levem em conta essa diferença ao elaborar os pacotes de benefícios para os próximos anos. À medida que os colaboradores mais jovens cada vez mais buscam recursos como terapia e meditação, eles esperam que suas empresas facilitem o acesso a essas ferramentas vitais.

A Geração Z, a mais numerosa do mundo<sup>30</sup>, é a que tem a atitude mais proativa em relação ao cuidado com o bem-estar mental. Entre os participantes da pesquisa, eles são os que mais dizem meditar com apps (26%), em aulas (20%) ou com sessões guiadas (20%). Além disso, 50% afirmam fazer terapia. Os Millennials, a maior geração na atual força de trabalho<sup>31</sup>, não ficam muito atrás: 45% fazem terapia.

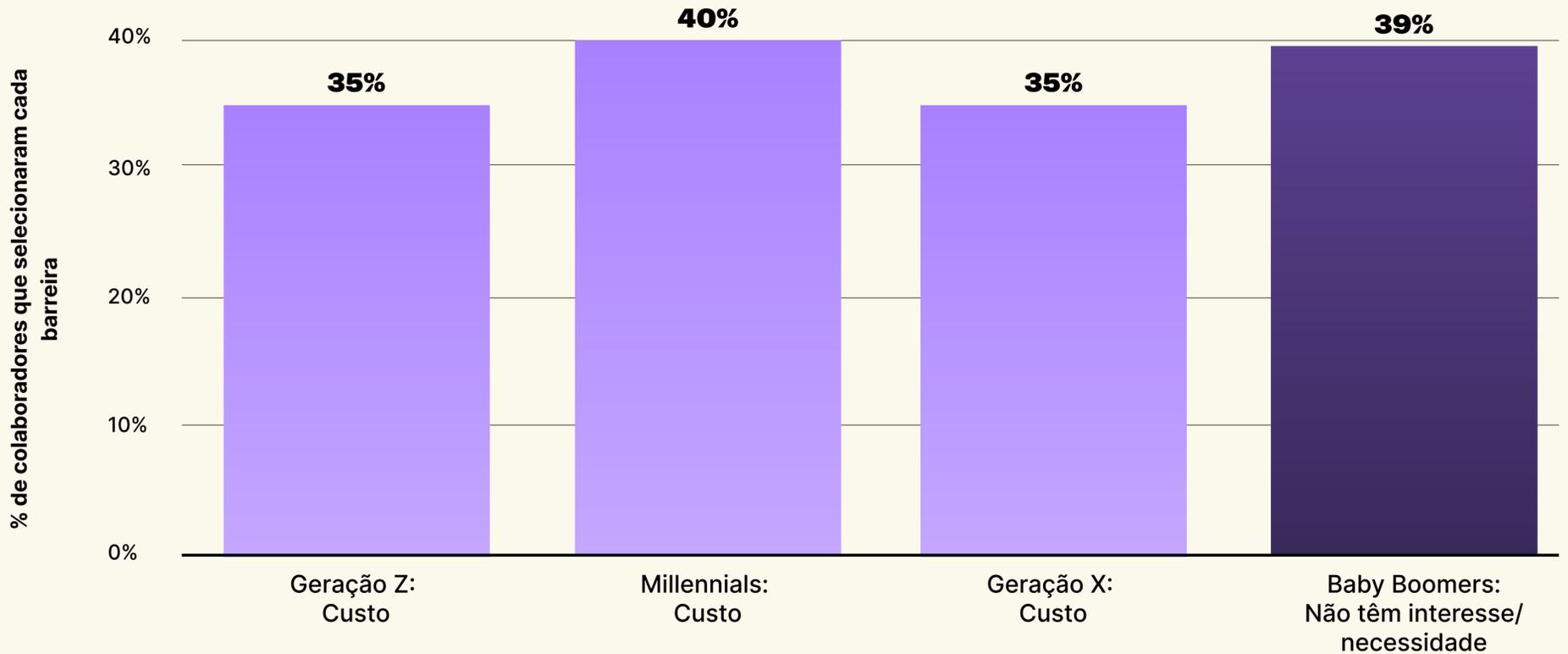
Há uma queda vertiginosa no uso de terapia entre os colaboradores da Geração X (27%) e Baby Boomers (24%). Esses números mostram uma diferença significativa na maneira como os colaboradores enxergam o cuidado mental: é sete vezes mais provável que os Baby Boomers digam que terapia/aconselhamento não é importante para o bem-estar do que a Geração Z (23% contra 3%).

Essa diferença fica ainda mais evidente quando analisamos como os Baby Boomers cuidam do bem-estar mental — ou, para sermos mais precisos, não cuidam. Cerca de um terço (32%) dos Baby Boomers relatam não praticar mindfulness, e mais da metade (58%) não faz terapia ou usa ferramentas de autoajuda. Por outro lado, apenas 21% dos Millennials e 19% da Geração Z deixam de praticar mindfulness. E somente 30% dos Millennials e 20% da Geração Z dizem que não fazem terapia ou recorrem a ferramentas de autoajuda.

Como a inflação é a causa mais comum de desgaste mental entre os Baby Boomers, poderíamos supor que o custo elevado da terapia seja a principal barreira ao uso de recursos para a saúde mental. Mas não é bem assim. Enquanto quase todas as gerações citam o custo como a principal razão para não fazerem terapia (Geração X: 35%; Millennials: 40%, Geração Z: 35%), os Baby Boomers simplesmente dizem que não têm interesse ou não precisam (29%).



**OS BABY BOOMERS SÃO A ÚNICA GERAÇÃO QUE NÃO FAZ TERAPIA PORQUE NÃO TEM INTERESSE OU NÃO PRECISA. O CUSTO É A PRINCIPAL BARREIRA PARA TODAS AS OUTRAS**



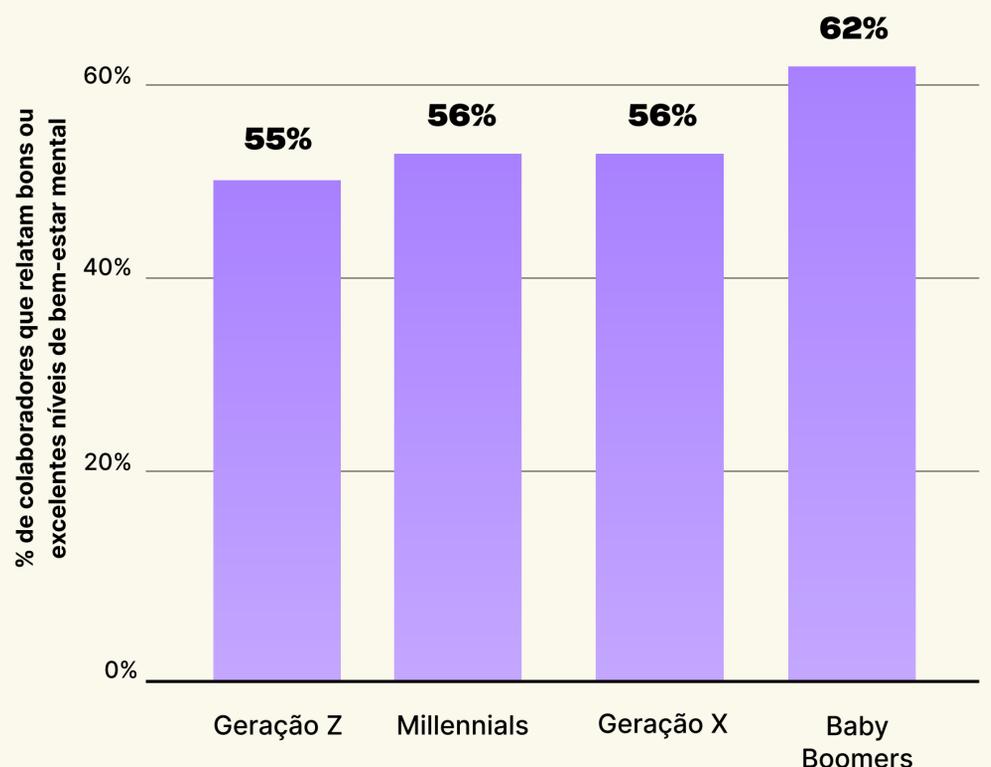
Como a Geração Z e os Millennials dominam a força de trabalho, as empresas sentem uma pressão cada vez maior para oferecer o apoio que os colaboradores desejam ao bem-estar mental. Uma pesquisa com planos de saúde subsidiados pelas empresas nos EUA com duração de sete anos revelou que os gastos com saúde mental e adicção tem aumentado para os colaboradores com menos de 25 anos de idade — eles são responsáveis por 42% da despesa com saúde mental, embora constituam apenas um terço (36%) da população<sup>32</sup>.

E esta é uma demanda que dificilmente vai desaparecer. Pesquisas globais indicam uma crise persistente de saúde mental entre os jovens. Pontos a considerar:

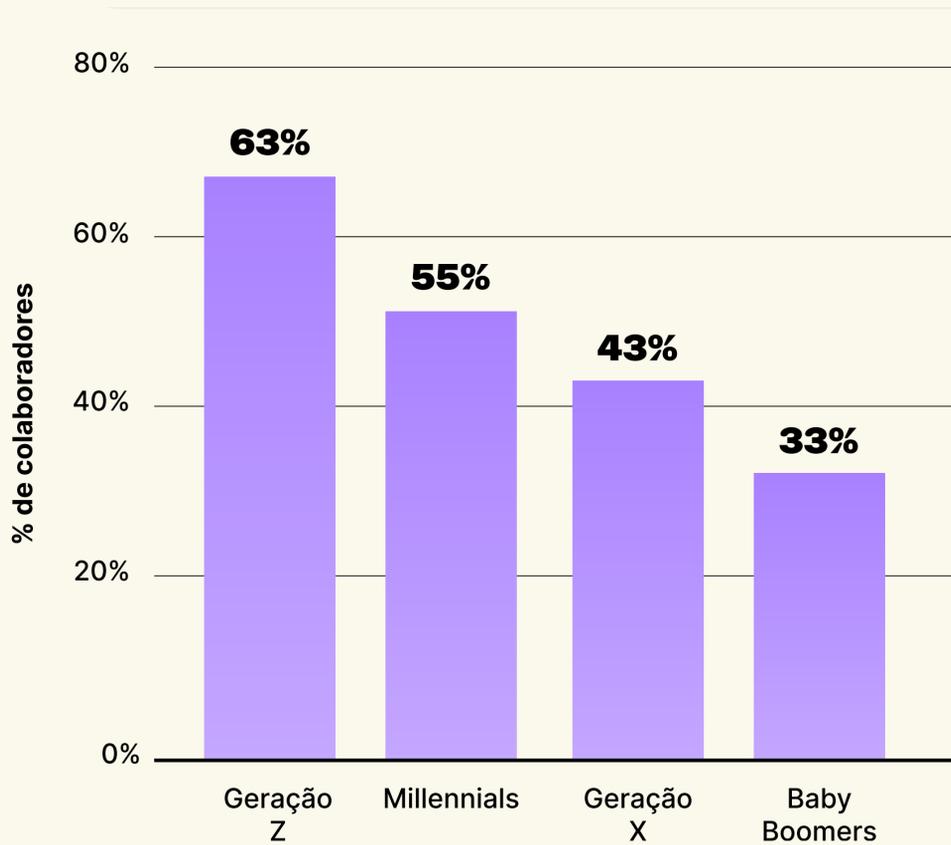
- A incidência de doenças mentais e ansiedade tem aumentado entre estudantes do ensino médio e das universidades dos EUA
- Os casos de autoagressão têm aumentado no Reino Unido
- O número de internações por problemas de saúde mental de baixa gravidade tem aumentado na Austrália
- Pré-adolescentes e adolescentes da região nórdica têm relatado taxas cada vez mais altas de desgaste psicológico
- Escolas do mundo todo veem um aumento no sentimento de alienação entre os alunos<sup>33</sup>

Em contrapartida, os Baby Boomers destacam-se na multidão como a geração que mais tende a afirmar que seu bem-estar mental é bom ou excelente. Mas ainda podemos ter esperança. A Geração Z que medita e faz terapia também é a que mais diz que seu bem-estar melhorou em 2024 em relação a 2023, o que aponta que essas intervenções realmente parecem ajudar.

**OS BABY BOOMERS SÃO A GERAÇÃO QUE RELATA OS NÍVEIS MAIS ALTOS DE BEM-ESTAR MENTAL**



**A GERAÇÃO Z É A QUE MAIS RELATA MELHORA NO BEM-ESTAR MENTAL NO ÚLTIMO ANO**



“Diante dessas diferenças geracionais quanto ao cuidado com a saúde mental e ao bem-estar de forma geral, tenho a impressão de que oferecer meditação aos colaboradores se tornou um pré-requisito”, diz **Dan Harris**. “É importante não apenas para atrair e reter talentos, mas também porque as evidências sugerem que ajuda a sua força de trabalho, e os resultados financeiros da empresa.”

**Dan Harris**

Apresentador da rede TV americana ABC, autor de diversos best-sellers e host do podcast 10% Happier.



Com isso, oferecer recursos para o bem-estar mental passou a ser um elemento crítico para o planejamento dos líderes de RH para os próximos anos, e um complexo jogo de equilíbrio. Os benefícios de saúde mental serão essenciais para atrair e reter os melhores talentos, mas é provável que o custo deles suba com o aumento no uso por parte dos colaboradores<sup>34</sup>.

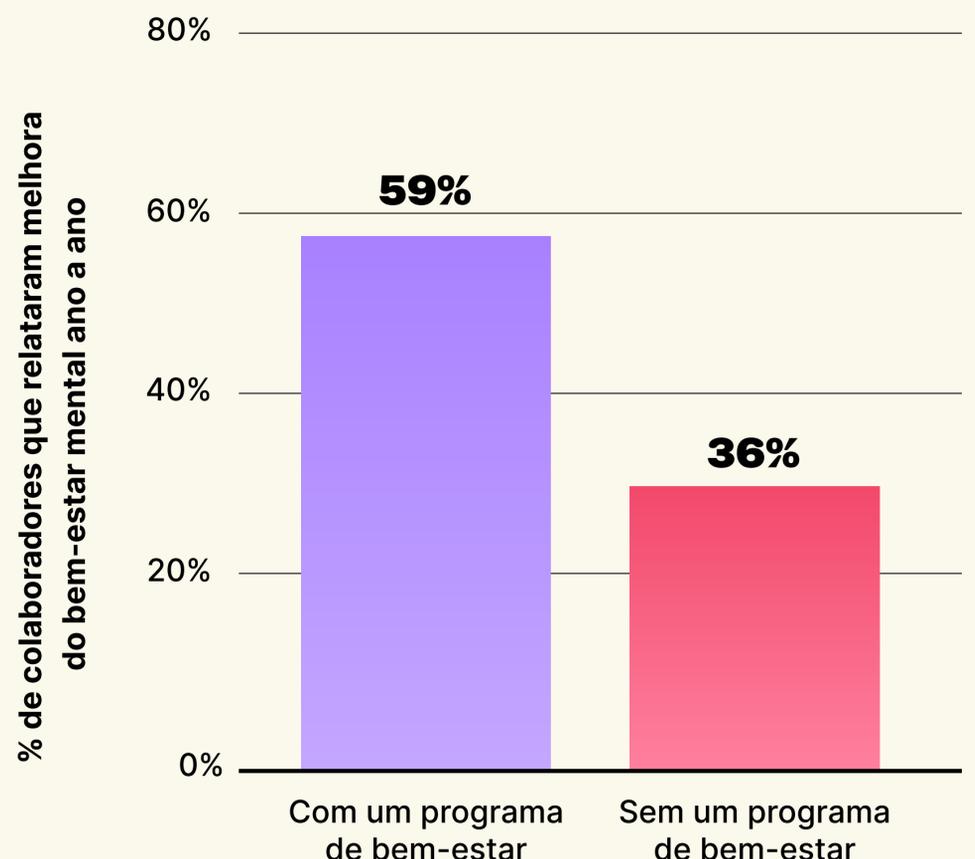
É aí que os programas de bem-estar podem fazer a diferença. Antes de tudo, eles podem facilitar a vida dos líderes de RH,

já que tornam a empresa mais atraente para os candidatos, principalmente os da Geração X e Millennials. (Para dados mais detalhados sobre esta tendência, consulte a Seção 3: Benefícios e gestão de talentos.)

Ao mesmo tempo, eles trazem aos colaboradores as ferramentas para cuidarem de maneira preventiva do bem-estar mental diário e, assim, ganham resiliência para enfrentar os desafios que vierem a surgir<sup>35</sup>. E é justamente por isso, claro, que os colaboradores desejam esses benefícios. As pessoas querem se sentir bem, e as que podem contar com programas de bem-estar são as que mais dizem ter melhorado mentalmente em 2024 em relação a 2023.

Isso ajuda a evitar intervenções médicas caras mais adiante, como hospitalizações e tratamentos emergenciais, e é por isso que os programas de bem-estar podem trazer economia nos custos de saúde mental da empresa<sup>36</sup>. Dessa forma, sua empresa pode apoiar o bem-estar mental e ainda ter melhores resultados financeiros: 95% das empresas que monitoram o retorno sobre o investimento nas iniciativas de bem-estar têm resultados positivos<sup>37</sup>.

**COLABORADORES QUE TÊM UM PROGRAMA DE BEM-ESTAR, EM GERAL, RELATAM MELHORA NO BEM-ESTAR MENTAL NO ÚLTIMO ANO**





# Bem-estar na prática

## BENEFÍCIOS DE BEM-ESTAR MENTAL

Hora de agir para melhorar o bem-estar mental da sua equipe! Agregar esses benefícios ao pacote de remuneração total da sua empresa é uma forma eficaz de oferecer o apoio de que o seu pessoal precisa para prosperar.

### Assinaturas de apps de mindfulness

Pelo menos 1 em cada 5 trabalhadores (17%) já usou um app de meditação, uma indicação de que há um interesse generalizado por esta prática de mindfulness e, portanto, assinaturas de apps como **Headspace** ou **Meditopia**, parceiros do Wellhub, são ferramentas valiosas para qualquer equipe. Quando a empresa cobre os custos do uso desses recursos, os benefícios do cuidado regular com o bem-estar mental se tornam mais acessíveis para os colaboradores. E, conforme revelou um estudo de Harvard sobre um programa de relaxamento mental e corporal, a necessidade de cuidados médicos pelos participantes reduziu mais de 40%. Quando a operadora de plano de saúde Aetna ofereceu programas gratuitos de yoga e meditação aos colaboradores, por exemplo, os participantes observaram redução no estresse e nas dores, e um aumento na qualidade do sono. A empresa estima ter tido um retorno de 1:11 sobre o investimento no programa.

### Redução da ansiedade

Muito se fala de estresse e ansiedade, mas eles são diferentes. Estresse é uma reação em curto prazo a um evento, enquanto ansiedade é um estado persistente de preocupação, mesmo sem uma causa real<sup>41</sup>. Dada a prevalência da ansiedade, não surpreende que um quarto do crescente mercado de apps voltados à saúde mental seja dedicado a depressão e ansiedade<sup>42</sup>. Pesquisas mostram que o uso de apps pode reduzir com eficiência os níveis de ansiedade<sup>43</sup>. Os apps disponíveis na plataforma do Wellhub, como o **Rootd**, ajudam a controlar a ansiedade e o pânico, com ferramentas aprovadas por terapeutas, meditações guiadas e sons relaxantes.

### Plano de cuidado personalizado

O ecossistema de cuidados personalizados com a saúde mental oferecido pelo **Wellz by Wellhub** melhora o engajamento, reduz a ansiedade e depressão e promove bem-estar.

### Mensalidades de academias

A atividade física ajuda a reduzir a depressão e a ansiedade, além melhorar o humor e a função cognitiva<sup>44</sup>. Por exemplo, durante os lockdowns da pandemia, as pessoas foram forçadas a ficar dentro de casa por períodos prolongados. Muitas pessoas reduziram significativamente o nível de atividade, e este aumento no sedentarismo se tornou um dos principais fatores de risco para o desenvolvimento de transtornos mentais comuns<sup>45</sup>. Da perspectiva de uma empresa, pessoas que não praticam atividade física tiveram 57% mais dias de saúde mental ruim no último mês do que aquelas que treinam<sup>46</sup>. Exercícios aeróbicos e treinos na academia podem reduzir em mais de 20% o número de dias em que as pessoas sofrem com o bem-estar mental<sup>47</sup>.

### Dias de saúde mental



Poder tirar uma licença médica é importante, mas oferecer folga remunerada para cuidar da saúde mental passa uma mensagem clara aos colaboradores de que seu bem-estar mental é tão importante para a empresa quanto a saúde física.

### Contas de poupança para saúde e contas de poupança flexíveis (HSAs e FSAs)



Um recurso ainda pouco utilizado no Brasil, essas contas de poupança auxiliam os colaboradores a reservar um valor sem tributação fiscal para arcar com as coparticipações nos custos de aconselhamento ou terapia e também são uma ótima alternativa para contornar a barreira financeira.

### Workshops sobre controle do estresse



Programas sobre controle do estresse podem ajudar a reduzir a tensão da sua força de trabalho e, em última instância, gerar economia. Uma análise plurianual de um programa de bem-estar de uma empresa, que disponibilizava aulas de controle do estresse e aconselhamento, revelou um retorno de US\$ 1,65 em economia com o plano de saúde para cada dólar investido<sup>40</sup>.



# Bem-estar físico

## 2.3

Nós temos informações exclusivas sobre o bem-estar físico da sua equipe. Com rotinas de treino pouco inspiradoras a hábitos noturnos que fariam um médico do sono passar a noite em claro, os colaboradores estão muito mais para “estressados e sedentários” do que “zen e em forma”.

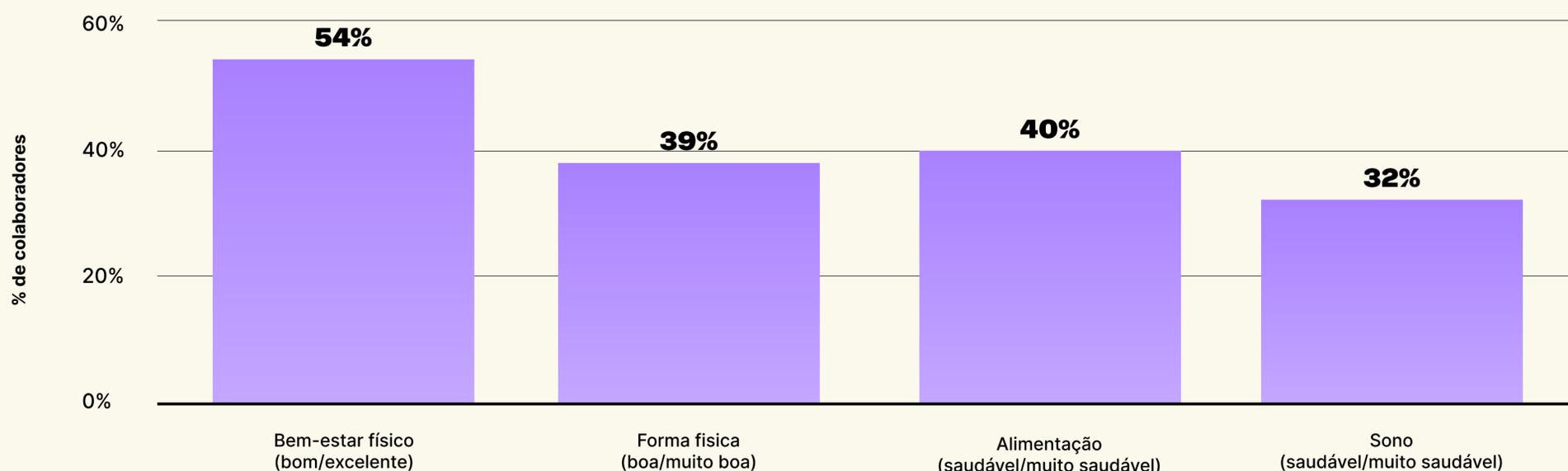
De forma geral, é mais provável que seus colaboradores digam que passam mais tempo no sofá do que cuidando do shape. Cerca de apenas metade (54%) diz que está em boa forma física, e em uma análise um pouco mais profunda, a realidade é ainda mais precária: poucas pessoas treinam (39%), comem bem (40%) ou dormem o suficiente (32%).

Quando entramos no detalhe dessas áreas da vida que constituem o bem-estar físico, parece que o bem-estar da força de trabalho está em recessão. As pessoas estão cientes de que a forma física, a alimentação e o sono podem melhorar, mas ainda não conseguiram entender que esses pilares elevam o bem-estar geral. E isso vai além das más notícias para a saúde dos colaboradores. O fato é que tem um impacto negativo nos negócios também: incríveis 93% dos colaboradores dizem que seu bem-estar físico influencia a produtividade<sup>48</sup>. É isso mesmo, a saúde dos seus colaboradores tem um efeito direto nos resultados financeiros da sua empresa.

**As empresas precisam mudar o jogo já!** Colocar uma esteira isolada em um canto qualquer do escritório não resolve o problema. Você precisa oferecer um verdadeiro banquete de benefícios de bem-estar que tratem da forma física, da alimentação e da qualidade do sono. Só assim suas equipes, e sua empresa, alcançam o real sucesso.



### POUCAS PESSOAS ACHAM QUE ESTÃO BEM FISICAMENTE



# Atividade física

## 2.3.1

### PRINCIPAIS CONCLUSÕES

Embora as pessoas reconheçam a importância da atividade física para o bem-estar, a agenda lotada e a falta de motivação são os principais empecilhos para a prática regular. Por sorte, oferecer apoio estruturado ao bem-estar pode ter um impacto positivo imenso na saúde física dos colaboradores.

### O IMPACTO DA ATIVIDADE FÍSICA PARA A EMPRESA

A saúde física dos colaboradores muda tudo: de como eles aparecem para trabalhar (cheios de disposição ou dormindo em pé) à qualidade do trabalho que produzem (obra de arte ou apenas aceitável). Quem não conseguiu estabelecer uma rotina eficaz de autocuidado tende a se desconectar mentalmente, mesmo quando está fisicamente presente (o que chamamos de 'presenteísmo'). Mesmo que estejam conectados no software da empresa, a mente está fora do ar – e a empresa pode constatar isso pelo tanto que (não) entregam<sup>49/50</sup>.

Por outro lado, aqueles que descobriram uma atividade que os faça sentir bem, seja yoga, maratonas, dança ou boxe, veem os

ganhos no trabalho, não só na academia. Graças ao estímulo mental da prática regular de exercícios, quem está sempre suando no Pilates ou correndo na quadra de basquete tem um diferencial cognitivo. A atividade física traz clareza mental, que aumenta o desempenho e a produtividade<sup>51/52</sup>. Esse ganho de produtividade também acontece porque, com a prática mais frequente de atividade física, a saúde melhora e as pessoas usam menos dias de atestados médicos<sup>53</sup>.

E esse é o bem que a atividade física faz para eles, mas essa endorfina toda que eles liberam na aula de spinning pode dar um gás na equipe inteira. Todo mundo se sente melhor depois de treinar, e colaboradores felizes fazem das reuniões no Zoom um momento mais alegre para todos os presentes (com ou sem câmeras ligadas). Especialmente quando todos abraçam a ideia de colocar a saúde física em primeiro lugar, a cultura da empresa pode se transformar<sup>54</sup>.

Portanto, da próxima vez que você vir um colega tirando um minuto para praticar mindfulness, testando uma mesa para trabalhar em pé ou fazendo uma caminhada na hora do almoço, parabeneze-o mentalmente. Essa pessoa não está só cuidando de si, ela está cultivando um ambiente de trabalho mais saudável e feliz para todos!



## EM DETALHES

Nos escritórios de todo o país, uma batalha silenciosa está sendo travada. O inimigo? Sedentarismo e saúde precária. Os heróis? Pessoas comuns que lutam para manter a forma em um mundo que parece concebido para deixá-los grudados na cadeira.

Nossa história começa com um fio de esperança: 99% dos colaboradores reconhecem a relação fundamental entre atividade física e bem-estar geral. E não é só da boca para fora: impressionantes 93% estão agindo, e praticam algum tipo de atividade física pelo menos uma vez por semana. Para mais de um terço (36%), é um compromisso diário.

**No entanto, não é um conto de sucesso pleno: 18% dos colaboradores não têm qualquer tipo de rotina de exercícios. E, apesar dos melhores esforços de muitos, apenas 39% dos colaboradores dizem estar em boa ou excelente forma física.**

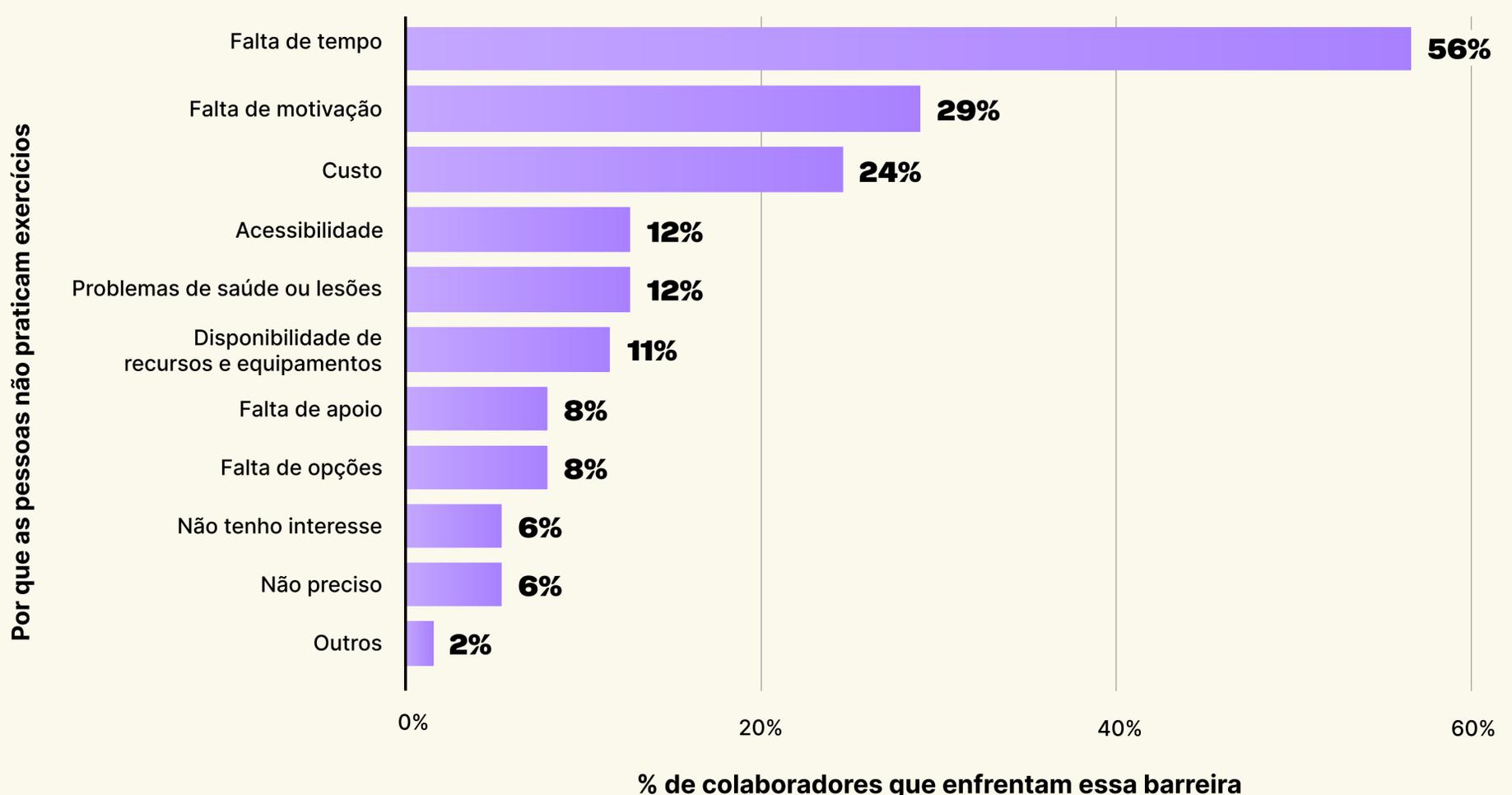
O que atrapalha o progresso desse pessoal? Os vilões desta história são todos muito familiares: o imperdoável relógio (56% citam a falta de tempo), a dificuldade de encontrar motivação (29%) e a preocupação onipresente com o custo (24%).

Esses desafios são significativos e podem comprometer até mesmo os planos de treinos mais bem elaborados.

Quando os colaboradores conseguem superar esses obstáculos, eles costumam partir para a corrida (27%), a musculação (21%) ou treinos de mobilidade (18%). E cada uma dessas modalidades tem um grupo de fãs fervorosos — a Geração Z é adepta da musculação, já que 29% dizem que é sua forma favorita de se movimentar. Os Millennials e a Geração X amam correr (29% de cada grupo diz que é a melhor atividade física), e os Baby Boomers curtem mais os treinos de mobilidade (20%).

É claro que a força de trabalho da maioria das empresas é composta por diversas gerações. Pode ser complicado planejar atividades em grupo que agradem a todos, e você precisa fazer isso para promover a cultura do bem-estar. Se você já passou pela dificuldade de escolher uma atividade de bem-estar para toda a empresa, os treinos de mobilidade podem ser uma boa ideia. De todas as atividades físicas citadas em nossa pesquisa, é a atividade com a taxa de participação média mais alta entre todas as gerações (de 18% a 20%). Qualquer atividade que melhore o grau de mobilidade e a flexibilidade das articulações e músculos dos colaboradores resolve a questão, entre elas alongamento, liberação miofascial com rolo de espuma e exercícios de resistência.

### AS PESSOAS CONTINUAM SEDENTÁRIAS POR FALTA DE TEMPO E DE MOTIVAÇÃO



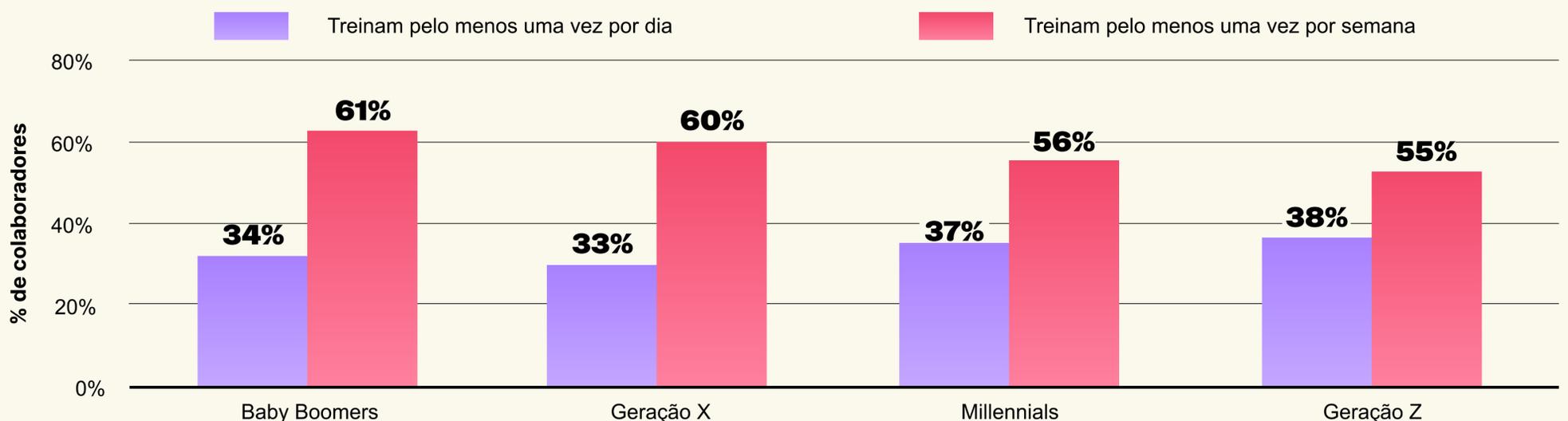
Com um olhar ainda mais atento, podemos perceber algumas divisões entre as gerações. Profissionais da Geração Z no início da carreira e Millennials na metade da carreira tendem a dizer que estão em boa ou excelente forma física mais de 40% do tempo. Por outro lado, ficar mais anos na força de trabalho não conta como treino de resistência: cerca de apenas um terço da Geração Z e dos Baby Boomers dizem estar em boa ou excelente forma física.

Não é por falta de tentar: as taxas de atividade física em geral são semelhantes entre as gerações, mas é provável que os mais jovens frequentem a academia todos os dias. Seus colegas mais experientes contentam-se com um treino por semana. Isso indica uma clara necessidade de mais apoio direcionado para ajudar a Geração X e os Baby Boomers a incluírem a atividade física em sua rotina diária.

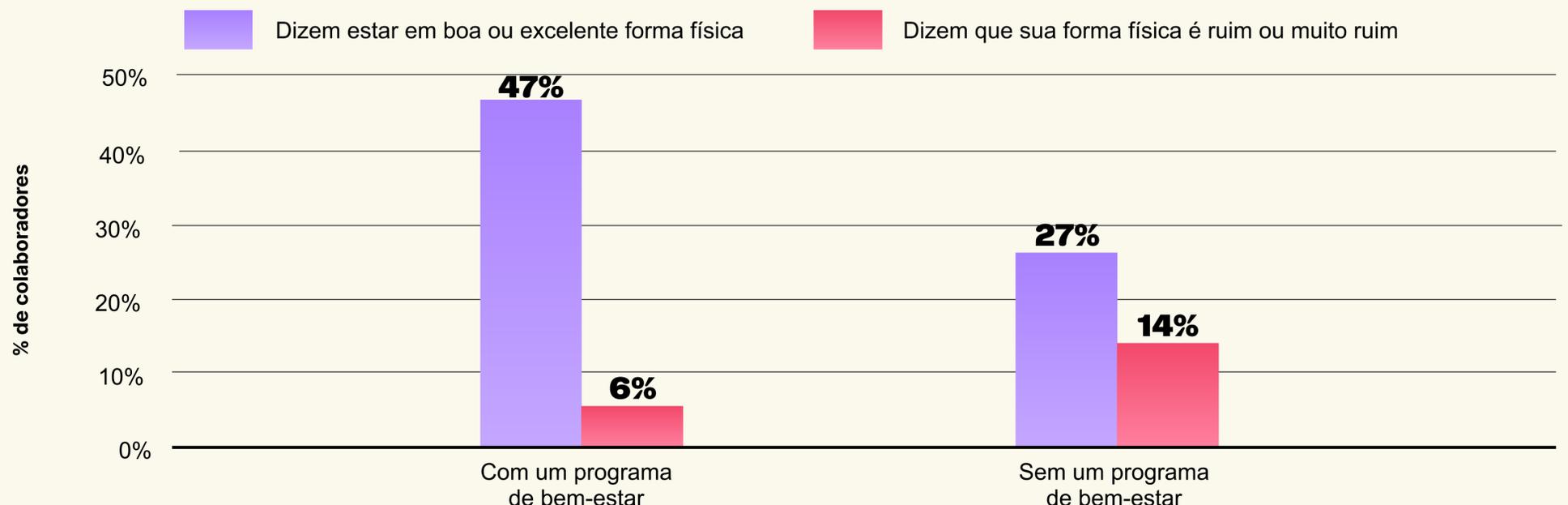
Felizmente, os colaboradores não estão destinados a cair no sedentarismo no decorrer da carreira. Os líderes de RH podem ajudar. Os programas corporativos de bem-estar podem fazer uma diferença imensa na luta contra o sedentarismo. É duas vezes mais provável que as pessoas que têm acesso a essas iniciativas afirmem estar em boa ou excelente forma física, quando comparadas às que não podem contar com esse apoio. É um contraste marcante que sugere uma possível solução para o nosso dilema da atividade física.

Os colaboradores sabem que se movimentar é importante. **Agora, é hora de colocar em prática.** A direção é clara: eliminar barreiras, oferecer apoio e criar oportunidades para que as pessoas de todas as gerações se movimentem.

**ENQUANTO A MAIORIA TREINA PELO MENOS UMA VEZ POR SEMANA, OS MILLENNIALS E A GERAÇÃO Z, EM GERAL, TREINAM TODOS OS DIAS**



**COLABORADORES QUE TÊM UM PROGRAMA DE BEM-ESTAR, EM GERAL, RELATAM ESTAR EM FORMA**





# Bem-estar na prática

## SOLUÇÕES EM BENEFÍCIOS PARA COLABORADORES

Os líderes de RH podem explorar esses benefícios direcionados para ajudar os colaboradores a alcançarem seus objetivos de saúde física.

### Campeonatos na empresa

Organizar campeonatos internos estimula a conexão entre as equipes e a prática de atividade física. Considere uma variedade de esportes, como futebol, basquete, vôlei ou até os mais informais, como queimada ou pingue-pongue. Os jogos podem acontecer no horário de almoço ou após o expediente e são uma forma divertida e social de manter os colaboradores ativos. Participar de times esportivos pode elevar o moral e estimular o espírito de equipe, além de melhorar o condicionamento físico de todos.

### Mensalidades ou assinaturas

Invista em mensalidades ou assinaturas de recursos para atividade física, presenciais ou online. Assinaturas de apps, como **Apple Fitness+**, **MyFitnessPal** ou **Asana Rebel**, oferecem muita variedade de opções em treinos online que os colaboradores podem usar quando e onde quiserem. Já com as mensalidades para academias, como **Skyfit**, **Bodytech** ou **Fórmula**, seus colaboradores têm à disposição uma diversidade de treinos presenciais. Quando a empresa arca com esses custos, elimina a barreira financeira e os colaboradores conseguem alcançar seus objetivos na atividade física.

### Aulas na empresa

Ofereça aulas na empresa para tornar a atividade física mais acessível para os seus colaboradores. Traga instrutores para aulas como yoga, Pilates, Zumba ou treinos de força durante o horário de almoço ou depois do expediente. Procure disponibilizar uma variedade de aulas que atendam a diversos níveis de condicionamento físico e interesses para garantir que sempre tenha algo para todo mundo. Com aulas na empresa, os colaboradores não precisam se deslocar a uma academia e fica mais fácil inserir a prática de exercícios na rotina.

### Horários flexíveis

Adote horários de trabalho flexíveis para que os colaboradores tenham mais tempo para atividades físicas. Quando 56% dos participantes da pesquisa citam a falta de tempo como obstáculo, essa mudança pode afetar drasticamente a possibilidade de se manterem ativos.

### Desafios de check-ins

Crie desafios de check-ins regulares em atividades físicas para incentivar que seus colaboradores se mantenham ativos. Nesses desafios, você pode incluir competições de contagem de passos, dias seguidos de treino ou de treinos registrados. Use apps como **Strava** ou **MyFitnessPal** para acompanhar o progresso e recompensar os colaboradores que alcançam seus objetivos com incentivos como equipamentos para treino, cartões-presente ou folgas extras.

# Nutrição

## 2.3.2

### PRINCIPAIS CONCLUSÕES

As pessoas estão com dificuldade para manter uma dieta saudável, já que a falta de tempo e restrições de custo limitam suas opções na alimentação. Vale destacar que os Baby Boomers e os colaboradores que podem contar com um programa de bem-estar afirmam em maior número que têm boa saúde nutricional.

### O IMPACTO DA BOA NUTRIÇÃO PARA A EMPRESA

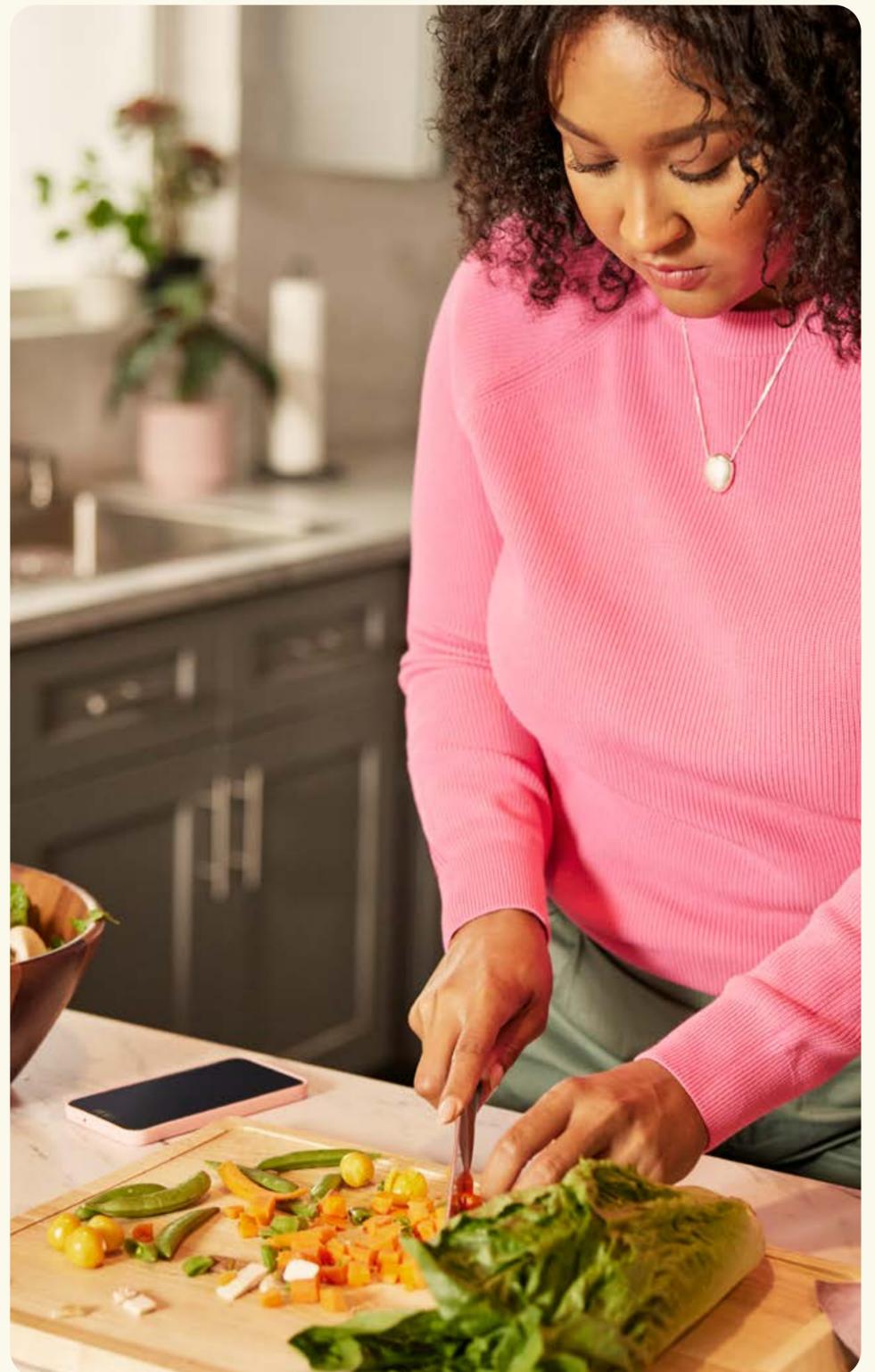
Imagine só: sua equipe, com a bateria recarregada depois de um suco verde e e um poke cheio de nutrientes, arrasa nas planilhas e cumpre todos os prazos. Ao mesmo tempo, o custo da assistência médica da empresa despenca. Bom demais para ser verdade? Então, ajeita essa postura: é possível, se você fizer algumas mudanças.

Neste momento, poucas empresas vivem essa realidade por conta da disseminação de doenças causadas pela má nutrição, como diabetes e obesidade. E não podemos nos esquecer do “presenteísmo”, que é quando as pessoas vão trabalhar, mas se arrastam o dia todo sem produzir nada de significativo. Agora, temos um dado alarmante que vai fazer seu café esfriar: no Brasil, se gasta apenas com a obesidade 22% das despesas totais do SUS com Doenças Crônicas Não Transmissíveis, sem contar diabetes e hipertensão<sup>55</sup>. Isso mesmo. Nossos hábitos alimentares mordem uma fatia maior do orçamento do que o preço das barrinhas de proteína que você compra na padaria.

Por outro lado, uma boa dieta pode melhorar o desempenho de uma empresa como um todo. 79% dos participantes da nossa pesquisa disseram que a qualidade do trabalho melhoraria se tivessem uma alimentação melhor; e pessoas que têm uma dieta saudável têm melhor produtividade e desempenho em seus cargos<sup>56/57/58</sup>. Pense: quando foi a última vez que você teve uma ideia brilhante depois de se empanturrar de fritura? Agora, o que acontece depois de um almoço repleto de alimentos saudáveis? Percebe a diferença? O espinafre faz para o Popeye o mesmo que uma boa alimentação faz para a sua equipe: traz foco e energia suficiente para usar toda a força dos músculos mentais.

Infelizmente, muitas empresas acabam atrapalhando o próprio progresso: mais da metade dos colaboradores (58%) diz que não têm uma alimentação melhor por conta do trabalho<sup>59</sup>. Mas não precisa ser assim. As empresas podem ser um catalisador para a boa alimentação, em vez de uma barreira. Pesquisas mostram que os programas de nutrição nas empresas elevam a produtividade e reduzem o absenteísmo<sup>60</sup>.

Então, que tal fazer sua equipe passar de “fãs de fritas” para “sommeliers de saladas”? Pode apostar, o departamento contábil vai te agradecer mais tarde!



## EM DETALHES

A maioria das pessoas está dividida entre a tigela de açaí dos sonhos e a realidade da agenda lotada: apenas dois em cada cinco colaboradores (40%) têm uma boa dieta\*. Não é só uma questão de força de vontade, é um jogo complexo de tempo, dinheiro e conveniência.

Todo mundo sabe como é. Após um dia exaustivo no trabalho, quando a escolha é entre preparar um prato cheio de nutrientes ou se esbaldar com um pote de sorvete enquanto maratona aquela série na TV, muitos acabam cedendo ao apelo do açúcar e da diversão sem esforço. Não é que as pessoas não querem ter uma dieta saudável, é que a vida sempre encontra um jeito de mandar uns desafios (ou um macarrão instantâneo) no meio do caminho. O custo (35%) e a falta de tempo (32%) encabeçam a lista de empecilhos a uma alimentação saudável quando os colaboradores se veem diante de orçamentos apertados e horários ainda mais. Mas não é só uma questão de bolso vazio e agenda lotada: a fome emocional afeta 22% dos colaboradores.

Enquanto isso, o acesso limitado a opções saudáveis pode fazer do simples ato de encontrar um legume fresco uma verdadeira novela para 19% dos trabalhadores.

\* Participantes que classificaram sua saúde nutricional como saudável ou extremamente saudável.



### ORÇAMENTOS APERTADOS E FALTA DE TEMPO IMPEDEM QUE AS PESSOAS SE ALIMENTEM BEM

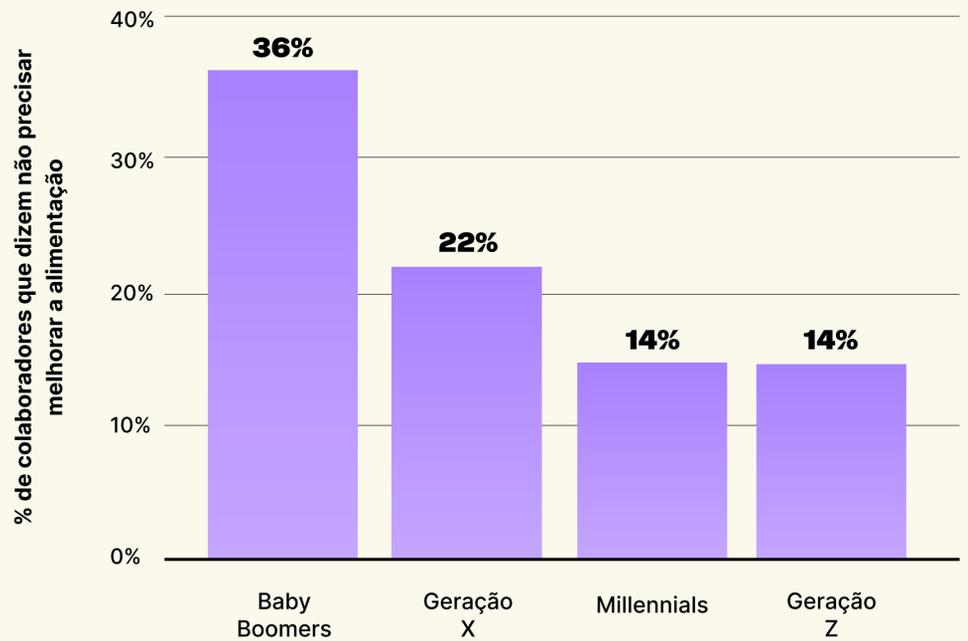


E, de fato, o recurso mais comum que as pessoas usam para cuidar do bem-estar nutricional é barato e acessível a todos, a hidratação (44%).

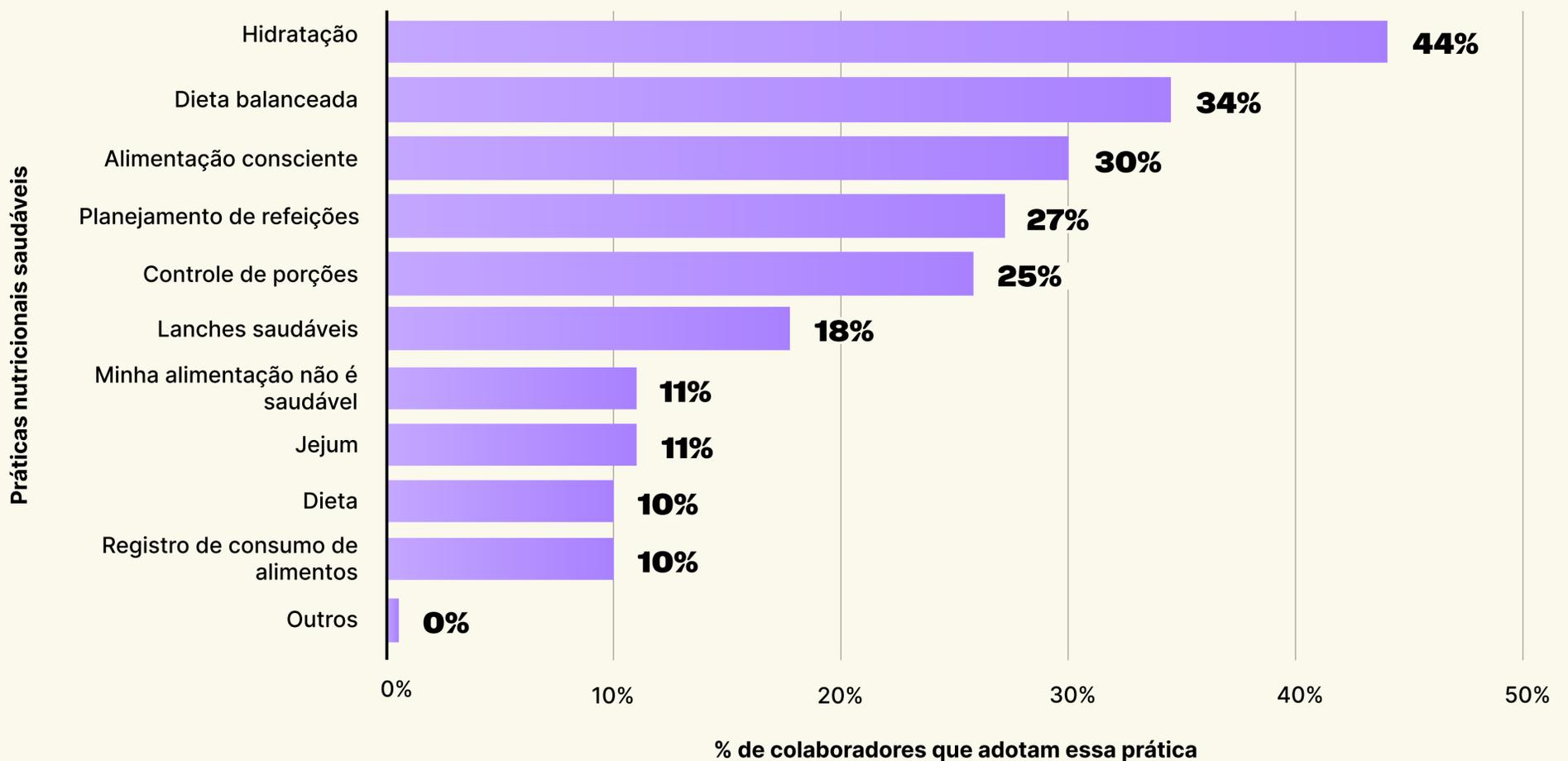
Ok, mas e a comida de verdade? É aí que o quadro se complica. Apenas um terço das pessoas (34%) afirmam ter uma dieta equilibrada. Ainda menos pessoas adotam a prática do comer consciente (30%), provavelmente porque é difícil ser consciente enquanto devora o almoço na mesa do escritório entre uma reunião e outra.

E, para destacar mais uma diferença entre as gerações, os Baby Boomers estão disparados na frente e dizem que não precisam se alimentar melhor porque já têm uma dieta saudável: mais de um terço (36%) dos representantes dessa geração estão satisfeitos com sua alimentação. Enquanto isso, meros 22% da Geração X, 14% dos Millennials e 14% da Geração Z afirmam ter uma dieta saudável.

### OS BABY BOOMERS ESTÃO MAIS SATISFEITOS COM A DIETA DO QUE AS GERAÇÕES MAIS JOVENS



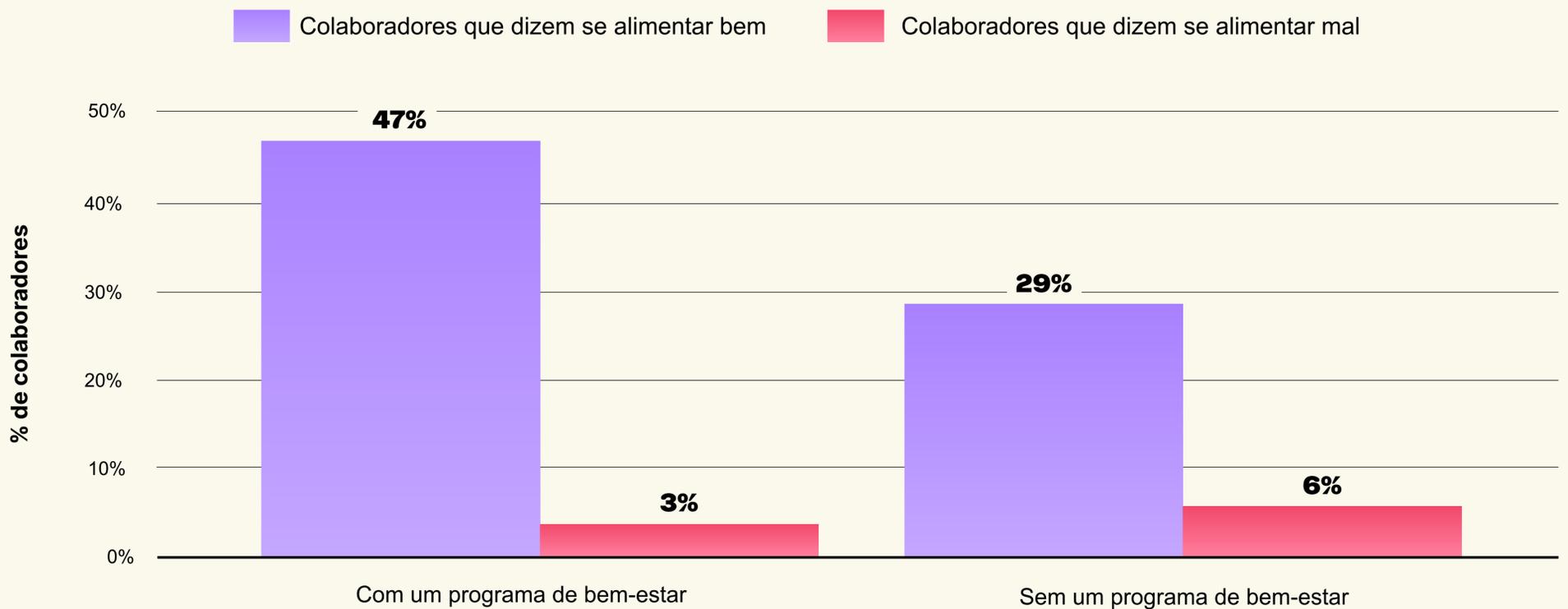
### É DIFÍCIL CONCILIAR UMA DIETA SAUDÁVEL COM A ROTINA DIÁRIA



Por sorte, o passar dos anos não é o único caminho para uma alimentação melhor. As pessoas que podem contar com um programa de bem-estar também aproveitam melhor a vida. Quase metade (47%) destes colaboradores dizem que têm uma

boa dieta, contra apenas 29% das pessoas que não têm esse apoio das empresas. E se você não pode contar com esse tipo de iniciativa, é duas vezes mais provável que se alimente mal (6% contra 3%).

### PROGRAMAS DE BEM-ESTAR MELHORAM A SAÚDE NUTRICIONAL





## Bem-estar na prática

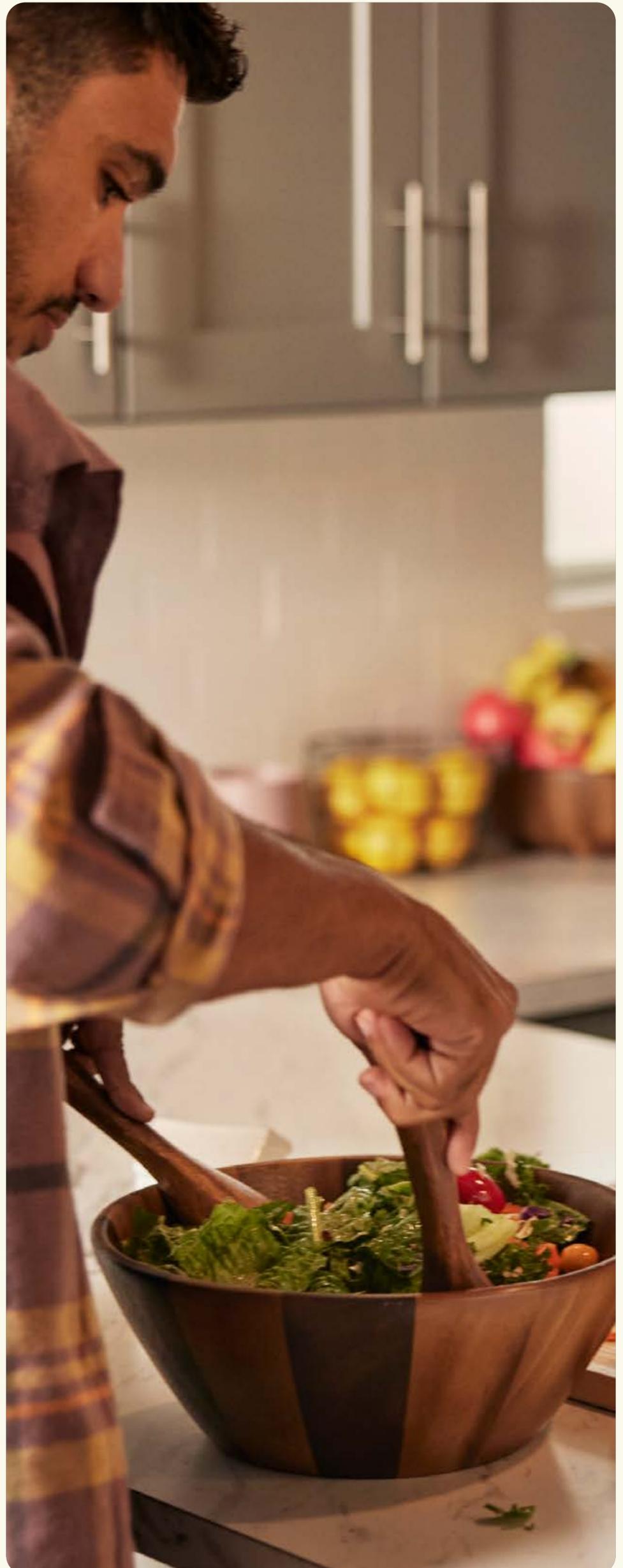
**Dito isso, o que sua empresa escolhe: uma equipe frustrada e cansada que se arrasta, ou uma força de trabalho cheia de energia por conta da boa alimentação e do ambiente positivo?**

Imagine a cena: você confia muito que sua mais recente iniciativa de bem-estar está no caminho certo. Teve palestra sobre os “Fundamentos da Alimentação Saudável”, com apresentação em PowerPoint, maçã de cortesia para os participantes e tudo. Missão cumprida, certo? Bom, é melhor você pegar seu whey porque temos algumas notícias para você.

Veja bem: seus colaboradores não vivem em uma caverna. Eles têm plena consciência de que suas escolhas na hora do almoço ficam em algum lugar do espectro “comida de coelho” e “ataque cardíaco no prato”. O verdadeiro desafio não é conscientizar as pessoas sobre as vantagens de comer brócolis em vez de Oreos à milanesa; é fornecer os recursos para que escolham o brócolis com mais frequência do que os Oreos.

Então, em vez de se dar um tapinha nas costas por ter organizado o “Dia da Celebração à Salada”, por que não colocar a mão na massa e mergulhar na transformação nutricional de verdade? Seu programa de bem-estar deve ser menos uma palestra do tipo “coma isso, não aquilo” e mais um plano de ação do tipo “é assim que se concilia ‘isso’ com a sua vida caótica”.

Não se esqueça: conhecimento é poder, mas uma geladeira abastecida de coisas saudáveis no escritório e uns intervalos extras para comer são SUPERpoderes. Dê aos seus colaboradores a capa de que eles precisam para voar batido sobre o drive-thru de fast-food direto para a terra prometida das refeições equilibradas.





# Bem-estar na prática

## SOLUÇÕES EM BENEFÍCIOS PARA COLABORADORES

### Registro de alimentos

Quando as pessoas registram o que comem, elas tendem a fazer escolhas mais saudáveis nas refeições<sup>61</sup>. Manter um registro regular dos alimentos em apps digitais também tem mostrado ajudar na perda de peso<sup>62</sup>, fazendo dessas ferramentas um utilitário importante em qualquer programa de nutrição para colaboradores. Você pode ajudar disponibilizando assinaturas de apps como **LifeSum** ou **MyFitnessPal** (os dois disponíveis no Wellhub), que auxiliam na contagem de calorias e nutrientes com base nos objetivos de cada pessoa. As pesquisas mostram que usuários regulares do MyFitnessPal tendem a alcançar seus objetivos nutricionais<sup>63</sup>.

### Nutricionistas e nutrólogos

É mais fácil mudar hábitos quando temos com quem contar. Afinal de contas, é 65% mais provável que as pessoas alcancem um objetivo quando assumem um compromisso com alguém<sup>64</sup>. Quando os colaboradores têm acesso a um profissional da nutrição, eles não têm só um aliado para quem prestar contas, mas um especialista preparado para esclarecer dúvidas e orientar de acordo com os objetivos de cada um. Você pode oferecer recursos online do Wellhub, como o **Nootric**, que conecta os usuários a um nutrólogo para ajudá-los a adotar hábitos saudáveis e sustentáveis no longo prazo. Com coaching e suporte durante a semana disponíveis por chat, seus colaboradores podem aprimorar seus hábitos alimentares progressivamente.

### Lanches melhores do escritório

Na próxima reunião de equipe, sirva frutas e legumes em vez de doces e salgadinhos. Você não apenas promove a saúde, mas traz energia para os colaboradores e evita a queda de ânimo que costuma seguir o consumo de alimentos altamente processados só porque estavam lá. É uma mudança pequena que pode fazer uma diferença imensa: quando comemos frutas e legumes, ficamos menos propensos a desenvolver doenças oftalmológicas e digestivas<sup>65</sup>, e estudos indicam que um maior consumo de alimentos frescos diminui o risco de pré-diabetes para pessoas em insegurança alimentar<sup>66</sup>. Essa ajuda também resolve o problema das restrições de tempo e custo que costumam atrapalhar a boa nutrição.

### Cardápios planejados



Já reparou em quantas decisões precisamos tomar em um único dia? Em um fenômeno conhecido como fadiga de decisão, as pessoas tendem a acertar menos quanto maior o número consecutivos de decisões que precisam tomar. A pessoa mediana tem que fazer incríveis 35.000 escolhas por dia, e mais de 220 estão diretamente relacionadas à comida<sup>67/68</sup>. É por isso que é mais difícil dizer não para sobremesa depois do jantar do que para o bolinho do café da manhã. Oferecer cardápios planejados para todos, dos veganos aos intolerantes a lactose, através de programas como os oferecidos por parceiros do Wellhub, como **Nutrium** e **Lifesum**, pode ajudar a aliviar o peso das decisões que os colaboradores precisam tomar sobre a alimentação. Assim, eles têm as ferramentas para fazer escolhas melhores com mais frequência.

### Bufês saudáveis



Uma refeição fornecida pela empresa é uma ótima oportunidade para promover hábitos saudáveis. Quando precisar servir um bufê para toda a empresa, talvez seja interessante optar por um cardápio Mediterrâneo. Os resultados e pesquisas mostram continuamente que a dieta Mediterrânea, composta por alimentos como folhas verdes, grãos integrais e peixe, pode reduzir inflamações crônicas<sup>69</sup>, o risco de ataque cardíaco<sup>70</sup> e de infarto<sup>71</sup>, além de aumentar a longevidade<sup>72</sup>. E, como este tipo de cardápio costuma agradar, é um cenário em que todos ganham. Quem não gosta de um bom salmão e uma salada de grão de bico? Ao planejar eventos em que for servir comida, não deixe de consultar seus colaboradores para saber se alguém tem alergia ou restrições alimentares.



# Sono

## 2.3.3

### PRINCIPAIS CONCLUSÕES

Todo mundo sabe que o sono é fundamental para o bem-estar. Mas não podemos dizer isso com base nos hábitos de sono relatados pelos colaboradores, visto que a vasta maioria não dorme bem ou não dorme o suficiente. Há uma necessidade clara por intervenções direcionadas e sistemas de apoio para melhorar a saúde do sono em geral na força de trabalho.

### O IMPACTO DO SONO PARA A EMPRESA

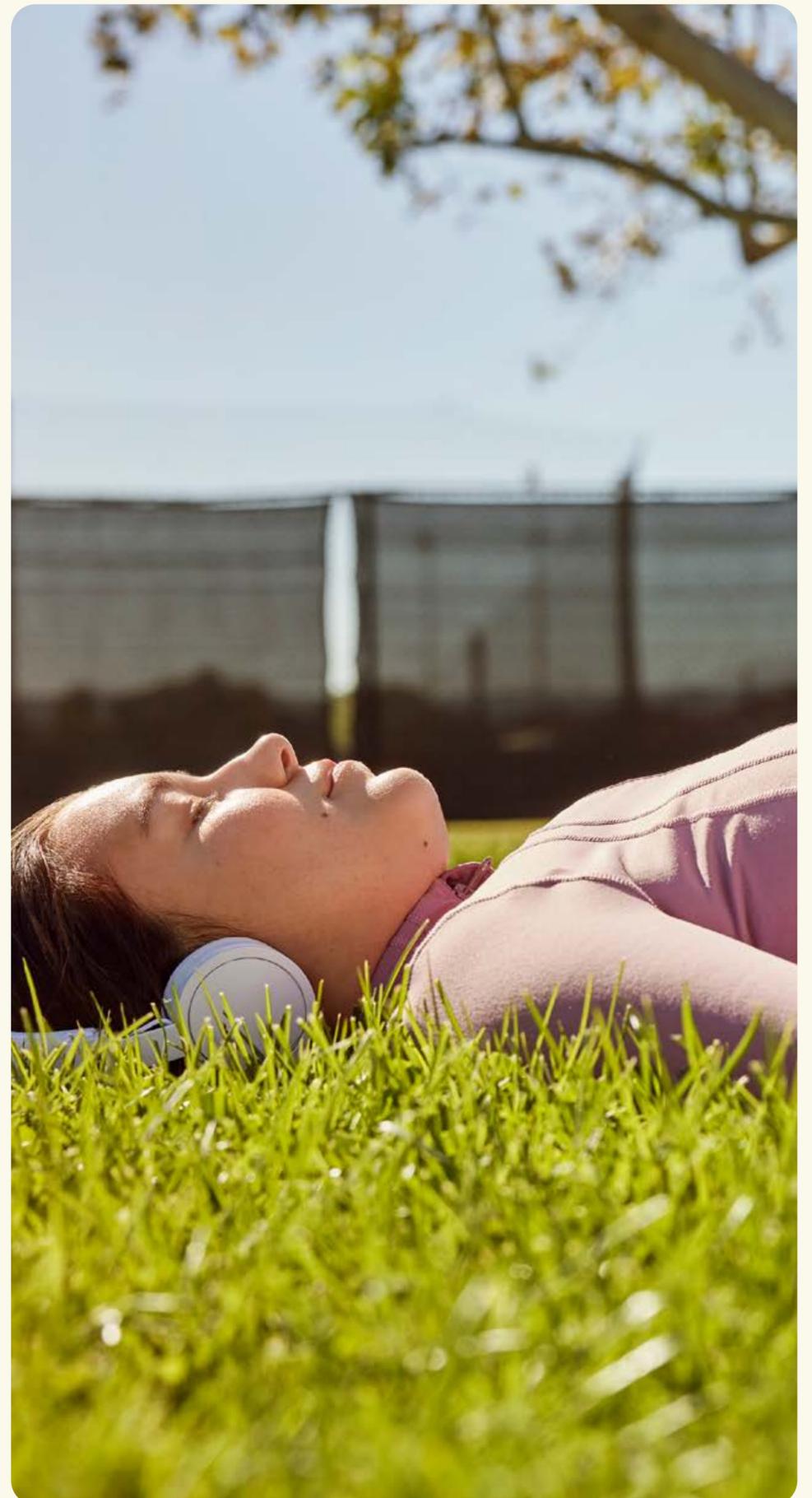
Lembra quando trabalhar até tarde era motivo de orgulho? Quando dormir era para os fracos e café era vida? Aquele, sim, é que era um tempo... De péssimas decisões nos negócios! A verdade é que economizar no sono pode gerar mais gastos para a empresa. Mesmo algumas poucas noites rolando de um lado para o outro podem transformar seu colaborador rockstar em um zumbi, com raciocínio lento, crises emocionais e a produtividade de um bicho preguiça de férias<sup>73/74/75/76</sup>.

Ok, mas isso é tão ruim assim? Imagine US\$ 44 bilhões escorrendo pelo ralo. Esse é o valor que as empresas americanas perdem todos os anos porque a força de trabalho está com sono demais para desempenhar suas funções adequadamente<sup>77</sup>.

E ainda nem falamos da questão da segurança no trabalho. A privação de sono causa reações mais lentas e maior incidência de erros<sup>78/79</sup>. Nada ideal se você é um enfermeiro que manuseia medicamentos, um motorista de caminhão na hora do rush, ou um profissional da construção civil em cima de um andaime<sup>80/81/82/83</sup>. Também não chega perto do ideal em áreas como direito ou seguros, em que decisões pouco acertadas podem custar muito caro.

E isso é apenas quando falamos de poucos dias sem dormir bem. A privação crônica de sono é como kryptonita para o cérebro: pode causar declínio cognitivo, inclusive demência (!), e aumentar o risco de problemas de saúde como doenças cardíacas e obesidade<sup>84/85</sup>. Tradução: mais gastos com o plano de saúde e mais atestados médicos, um golpe duplo que nenhuma empresa quer sofrer.

Moral da história? Uma equipe operando no limite é como tentar ganhar uma corrida com um carro de tanque vazio. Você não chega a lugar algum, e ainda paga caro. Está na hora de trocar aquela camiseta com a estampa "Trabalhe enquanto eles dormem" por um pijama confortável e uma boa noite de sono. Seus negócios (e a sanidade dos seus colaboradores) agradecem!



## EM DETALHES

Sua equipe está esgotada, e não é porque acabou o cafezinho da copa. É porque quase todo mundo que está na sua folha de pagamento precisa dormir mais, e melhor.

Assustadores 71% dos participantes da nossa pesquisa disseram que dormem menos de sete horas por noite, o que os pesquisadores consideram o mínimo aceitável<sup>86</sup>. O trabalhador comum diz que dorme apenas 6 horas e 21 minutos em média por noite\*, e essas horas raramente são de qualidade. Apenas um terço das pessoas (32%) diz que têm o sono saudável ou extremamente saudável.

Esses números abissais fazem do sono o pilar do bem-estar físico com o qual os colaboradores têm mais problemas. Some-se a isso que todas as gerações não dormem bem o suficiente e temos aí uma epidemia global de exaustão.

Dormir mal ou pouco é extremamente prejudicial ao bem-estar dos colaboradores no curto e no longo prazo. Os efeitos da privação aguda de sono podem ocorrer mesmo após apenas uma noite mal dormida, aumentando a irritabilidade e reduzindo a concentração, e isso tem um impacto instantâneo no dia de uma pessoa. Quando estamos exaustos, é mais difícil manter a

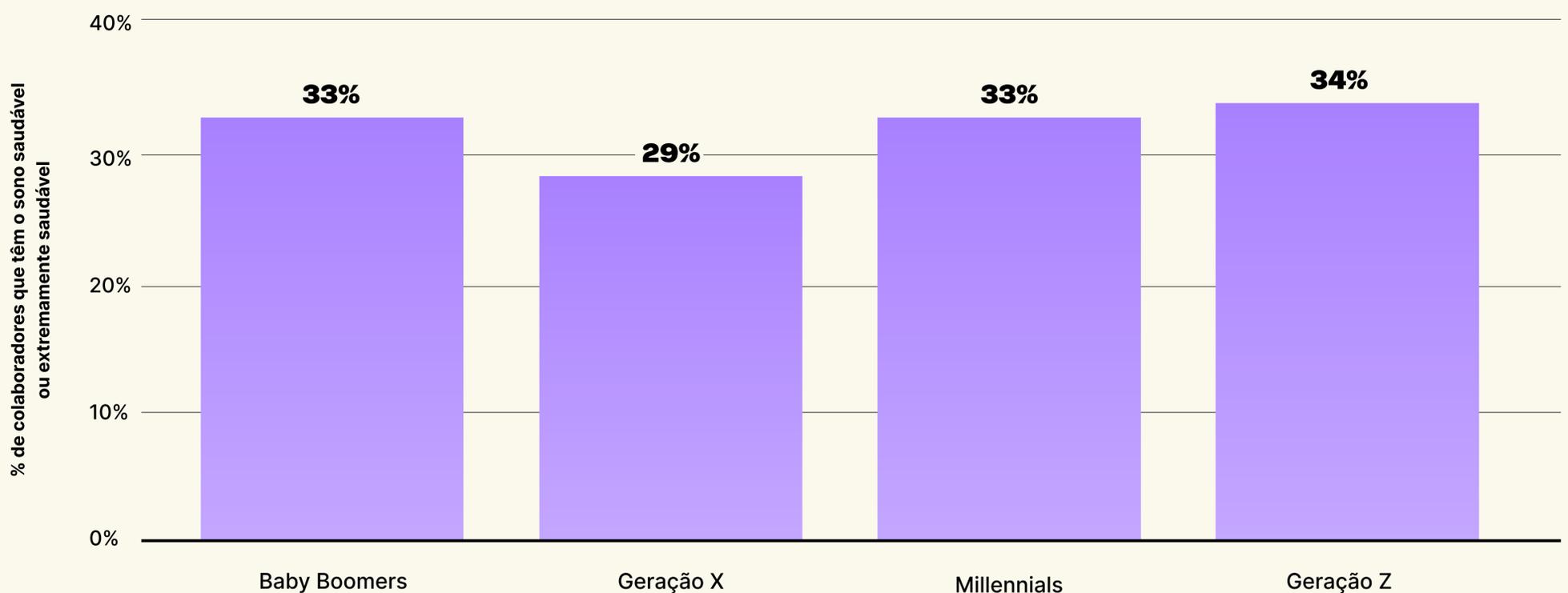
calma e praticar a empatia, o que pode levar a uma indisposição no trabalho ou no relacionamento<sup>87</sup>. Também pode ser mais perigoso ir até o escritório, já que a principal causa de mais de seis mil acidentes fatais de trânsito todos os anos é dirigir com sono<sup>88</sup>. A privação de sono tem os mesmos efeitos da intoxicação por álcool, ou seja, é um risco operar maquinário ou cruzar a cidade para visitar um cliente.

A privação de sono por muito tempo, ou crônica, pode causar uma série de problemas de saúde que vão de um extremo ao outro do espectro de bem-estar. Se você citar qualquer problema de saúde, a privação de sono provavelmente aumenta a chance de ocorrência, de hipertensão a ataques cardíacos, passando por AVC, diabetes, obesidade, imunodeficiências e transtornos mentais, para citar apenas alguns exemplos<sup>89/90/91/92/93</sup>.

**E não é que os colaboradores não saibam disso. Eles têm plena consciência de que dormir bem é essencial, já que 86% dos participantes da pesquisa responderam que o sono é muito ou extremamente importante para o bem-estar.**

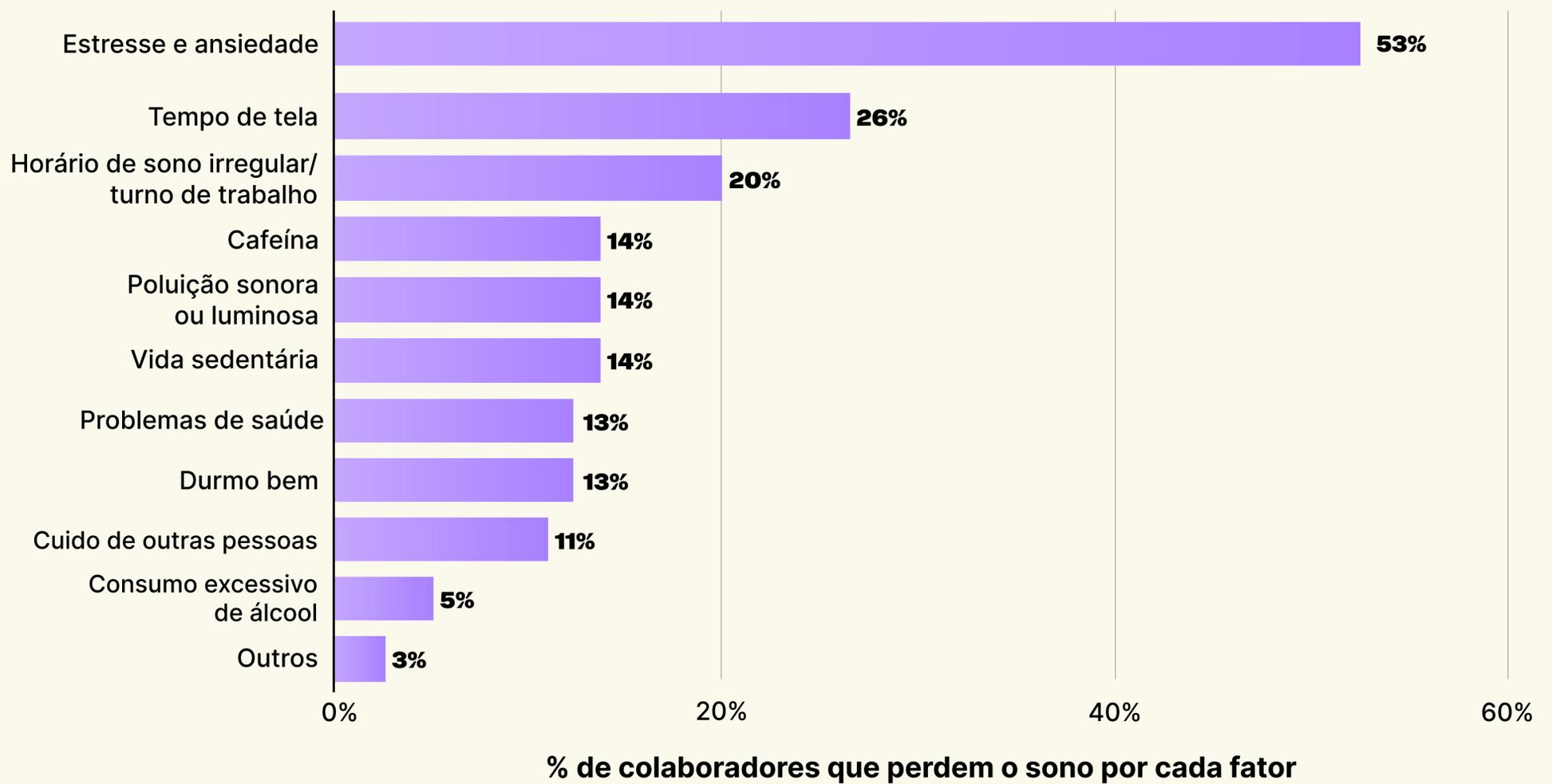
No entanto, uma infinidade de fatores impede uma boa noite de sono. Nada causa mais insônia do que o estresse e a ansiedade, que afetam 53% dos colaboradores.

### EM QUALQUER FAIXA ETÁRIA, CERCA DE APENAS UM TERÇO DOS COLABORADORES DORMEM BEM



\* Os cálculos pressupõem que a quantidade de horas de sono para os participantes que relatam dormir “Menos de 4 horas” seja 3 horas, e 11 horas para os que relatam “Mais de 10”.

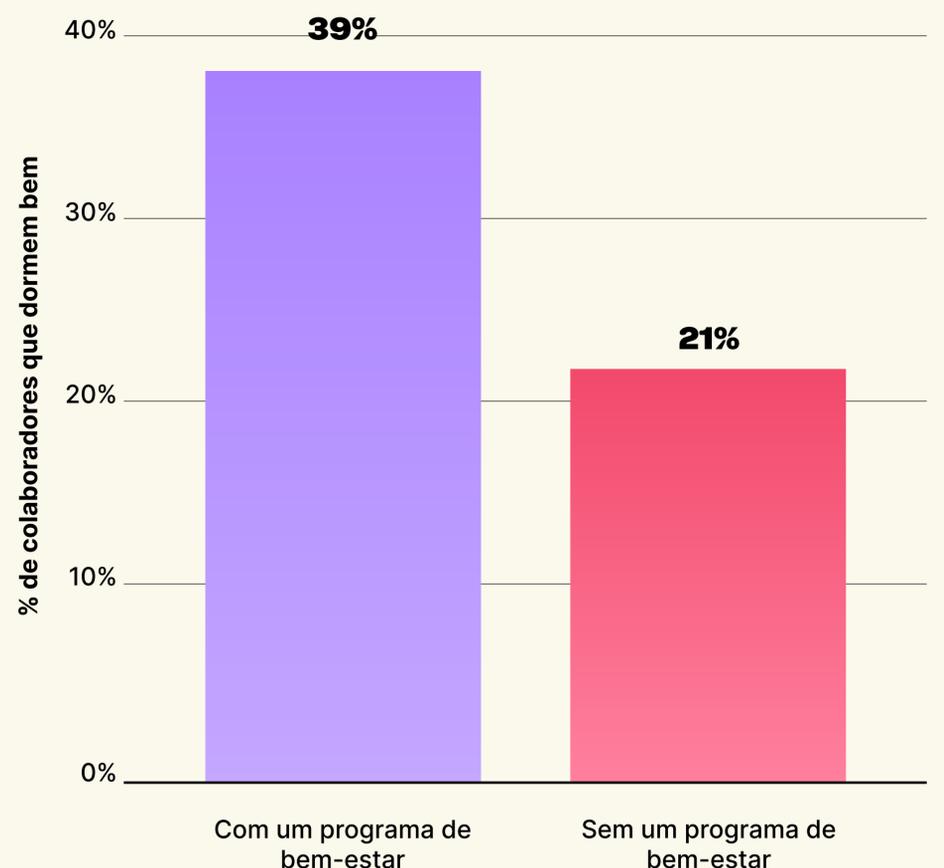
### ESTRESSE E ANSIEDADE SÃO O QUE MAIS PREJUDICAM O SONO



Ainda bem que os profissionais de RH não precisam só sorrir e acenar enquanto as equipes se transformam em uma legião de zumbis viciados em cafeína. É quase duas vezes mais provável que as pessoas que contam com um programa de bem-estar durmam melhor do que as que não têm esse apoio da empresa (39% contra 21%).

Está na hora de adotar estratégias específicas, como recursos para monitorar o sono e horários de trabalho adequados para cada local — suas armas secretas contra a fadiga. Porque, convenhamos: uma empresa onde três em cada cinco colaboradores estão exaustos está longe de alcançar todo o seu potencial. Investir mais na quantidade e na qualidade do sono não apenas melhora a vida das pessoas, mas pode ser que você traga energia extra o suficiente para deixar todo mundo ansioso por aqueles relatórios financeiros de cada trimestre.

### COLABORADORES QUE TÊM PROGRAMAS DE BEM-ESTAR DORMEM MELHOR





# Bem-estar na prática

## SOLUÇÕES EM BENEFÍCIOS PARA COLABORADORES

A má qualidade do sono leva a trabalho insatisfatório, não importa que seja o colaborador mais empolgado ou quantas horas passe no escritório. Com a sua ajuda (e com esses benefícios), seus colaboradores podem fazer o seu melhor.

### Monitores de sono



São dispositivos que medem a atividade durante sono (em geral, o quanto a pessoa se movimenta durante a noite) e demonstraram melhorar a qualidade do sono<sup>94</sup>. Eles podem ser usados no corpo como um Apple Watch e/ou apps no celular como **SleepCycle**, disponíveis através do Wellhub. Este tipo de auxílio tem se tornado cada vez mais popular: 28% dos adultos usam um celular para monitorar o sono<sup>95</sup>, e estima-se que os monitores do sono movimentem US\$ 11,2 bilhões mundialmente até 2028<sup>96</sup>. O sono é tão importante que até mesmo organizações esportivas profissionais, dos times da NFL<sup>97</sup> aos clubes de futebol europeus<sup>98</sup>, monitoram e analisam o sono dos jogadores hoje em dia. Por que os líderes das empresas não gostariam de trazer a mesma vantagem competitiva para os seus colaboradores?

### Assinaturas de apps de meditação



As práticas de mindfulness ajudam a combater sintomas da ansiedade e do estresse físico e, assim, fica mais fácil adormecer. As empresas podem ajudar seus colaboradores a adotarem (ou melhorarem) a prática de meditação investindo em assinaturas de apps como **Meditopia** e **Headspace**, disponíveis no Wellhub. Além de beneficiar o mindfulness como um todo, esses recursos oferecem acesso a sessões de meditação guiada especialmente desenvolvidas para ajudar a dormir. Pesquisas indicam que o uso de sessões guiadas e de sons relaxantes nos apps pode ser muito eficaz para reduzir a ansiedade e a depressão<sup>99</sup>. Ao mesmo tempo, esses exercícios podem melhorar a qualidade do sono<sup>100</sup> enquanto reduzem a insônia e a fadiga<sup>101</sup>. E aí? Levanta a mão quem vai tirar aquele cochilo agora mesmo. Se sobrecarga é o que você sente hoje, essa pode ser a ação mais relevante do seu dia!

### Treinamentos sobre controle do estresse



O estresse e a ansiedade são os fatores que mais prejudicam a qualidade do sono. Os líderes de RH podem ajudar, com esses recursos, a combater o estresse que faz 53% dos colaboradores perderem o sono. Essas sessões oferecem as ferramentas necessárias para reconhecer os gatilhos do estresse, práticas de mindfulness para atenuar a resposta ao estresse e técnicas de gestão do tempo que ajudam a conciliar as responsabilidades pessoais e profissionais do dia a dia.

## Promover a cultura do respeito



Um em cada quatro colaboradores perde o sono por causa do tempo de tela. Isso ocorre porque a luz azul emitida pelas telas suprime o hormônio do sono, a melatonina, e fica mais difícil adormecer. E, quando a pessoa finalmente adormece, pode reduzir a qualidade e o número de horas de sono<sup>102</sup>.

É verdade que parte disso é resultado do rolar infinito da tela no Tik Tok depois de ir para a cama, mas a cultura da empresa também influencia muito o tempo que as pessoas passam encarando seus notebooks e celulares — enviar e-mails ou mensagens pelo Slack pouco antes de deitar a cabeça no travesseiro pode dificultar bastante o processo de adormecer. E, com cada vez mais gente trabalhando em modelo remoto, é muito comum que as pessoas tirem proveito da flexibilidade e desconectem mais cedo, mas voltem para trabalhar mais um pouco logo antes de ir para a cama<sup>103</sup>.

Há muito o que as empresas podem fazer para evitar essa exposição desnecessária à luz azul tarde da noite. Converse com os gestores para promover uma cultura em que seja perfeitamente aceitável desconectar às 6 da tarde, mesmo que sejam 2 da tarde para o chefe do outro lado do mundo. Também é importante evitar agendar reuniões muito cedo ou muito tarde para as pessoas convidadas, e não esperar respostas a e-mails ou mensagens após o expediente. Melhor ainda se eles derem o exemplo e evitarem chamar as pessoas no chat após o horário de trabalho, para demonstrar o comprometimento com a boa qualidade do sono de todos.

## Programas de atividade física



Resultados de estudos apontam que praticar exercícios melhora a qualidade do sono<sup>104/105/106</sup>. É um auxílio que está ao alcance de todos, pois o sono melhora com qualquer tipo ou intensidade de exercício. Você não precisa correr uma maratona para dormir melhor!

Para as empresas que querem fazer seus colaboradores se movimentarem, opção é o que não falta. Uma boa ideia pode ser oferecer mensalidades de academias, mas as pessoas não se limitam mais aos espaços físicos hoje em dia. Oferecer assinaturas de apps para atividade física como **Les Mills** e **BT FIT**, disponíveis no Wellhub, permite que as pessoas façam treinos online quando e onde quiserem.



# Bem-estar financeiro

## 2.4

### PRINCIPAIS CONCLUSÕES

Os problemas financeiros comprometem o bem-estar geral dos colaboradores. Para enfrentar esse desafio, os líderes de RH podem implementar um programa inclusivo patrocinado pela empresa que torne o bem-estar acessível a todos, sem distinção de faixa salarial.

### O IMPACTO DO BEM-ESTAR FINANCEIRO PARA A EMPRESA

Com as contas apertadas, investir em bem-estar é mais difícil do que montar um quebra-cabeça. Mensalidade da academia? Tão ilusório quanto um unicórnio. Geladeira lotada de legumes nutritivos? É mais para um jogo de “até quando consigo fazer esse miojo durar?”

O estresse financeiro faz com que metade da sua equipe perca o sono várias noites por mês.<sup>107</sup> E pode esquecer a ideia de esbanjar com recursos para ajudar a dormir ou apps de relaxamento — o orçamento já está esticado além do limite. Este sufoco financeiro não é apenas um problema pessoal, ele reverbera no desempenho profissional. Como vimos na Seção 2, quando o bem-estar vai mal, o trabalho sofre. Como empresa, é do seu interesse também eliminar as barreiras financeiras entre a sua força de trabalho e o bem-estar.

### EM DETALHES

Se você está com o dinheiro curto, qual seria a maior prioridade: tentar fazer o arroz da despensa durar o máximo possível, ou continuar pagando a mensalidade da academia? E você conseguiria dormir bem se não soubesse como pagar a creche semana que vem?

As respostas são óbvias, por isso é totalmente compreensível que as pessoas priorizem questões mais urgentes em detrimento do seu bem-estar. E esta, infelizmente, é uma situação mais comum do que se imagina: 68% dos colaboradores afirmam que sua situação financeira os impede de investir em bem-estar.

Eles precisam constantemente escolher entre as necessidades básicas e cuidar do bem-estar, um “uni, duni, tê” nada divertido.

E todo mundo perde quando isto acontece: os colaboradores para quem o bem-estar é inacessível relatam bem-estar geral mais baixo do que aqueles em melhores condições financeiras. Eles consomem menos alimentos saudáveis do que as pessoas financeiramente estáveis e tendem a estar em pior forma física. Também é duas vezes mais provável que digam que seu bem-estar piorou em relação ao ano passado (22% dos colaboradores que não conseguem investir em bem-estar contra 11% que não enfrentam esse problema) e que digam que seu nível de bem-estar mental é ruim, muito ruim ou péssimo (14% contra 7%, respectivamente).

E a inflação agrava todo o cenário: 47% das pessoas que não investem em bem-estar dizem que a inflação prejudica seu bem-estar mental. Quem pode gastar em autocuidado, em geral, se preocupa menos com o aumento nos preços (30%).

É triste que os colaboradores mais afetados pelo estresse relacionado à inflação sejam também os que têm menos recursos para acessar a ajuda profissional necessária para lidar com esse problema. 46% dessas pessoas com dificuldades financeiras citam o custo como a principal razão por não fazerem terapia, contra apenas 18% das pessoas que dizem que é acessível cuidar do bem-estar.

E uma mentalidade zen não basta para resolver essa questão: os dois grupos afirmam que valorizam e praticam mindfulness em taxas semelhantes. Na verdade, aqueles que “concordam plenamente” que a situação financeira os impede de investir em bem-estar são os que mais utilizam essa prática gratuita — são o grupo mais inclinado a praticar mindfulness todos os dias.



Felizmente, os programas de bem-estar podem derrubar essas muralhas entre os colaboradores e o bem-estar. É mais provável que as pessoas que podem contar com essas iniciativas digam que é acessível cuidar do bem-estar (77% contra 58% das que não têm esse apoio da empresa).

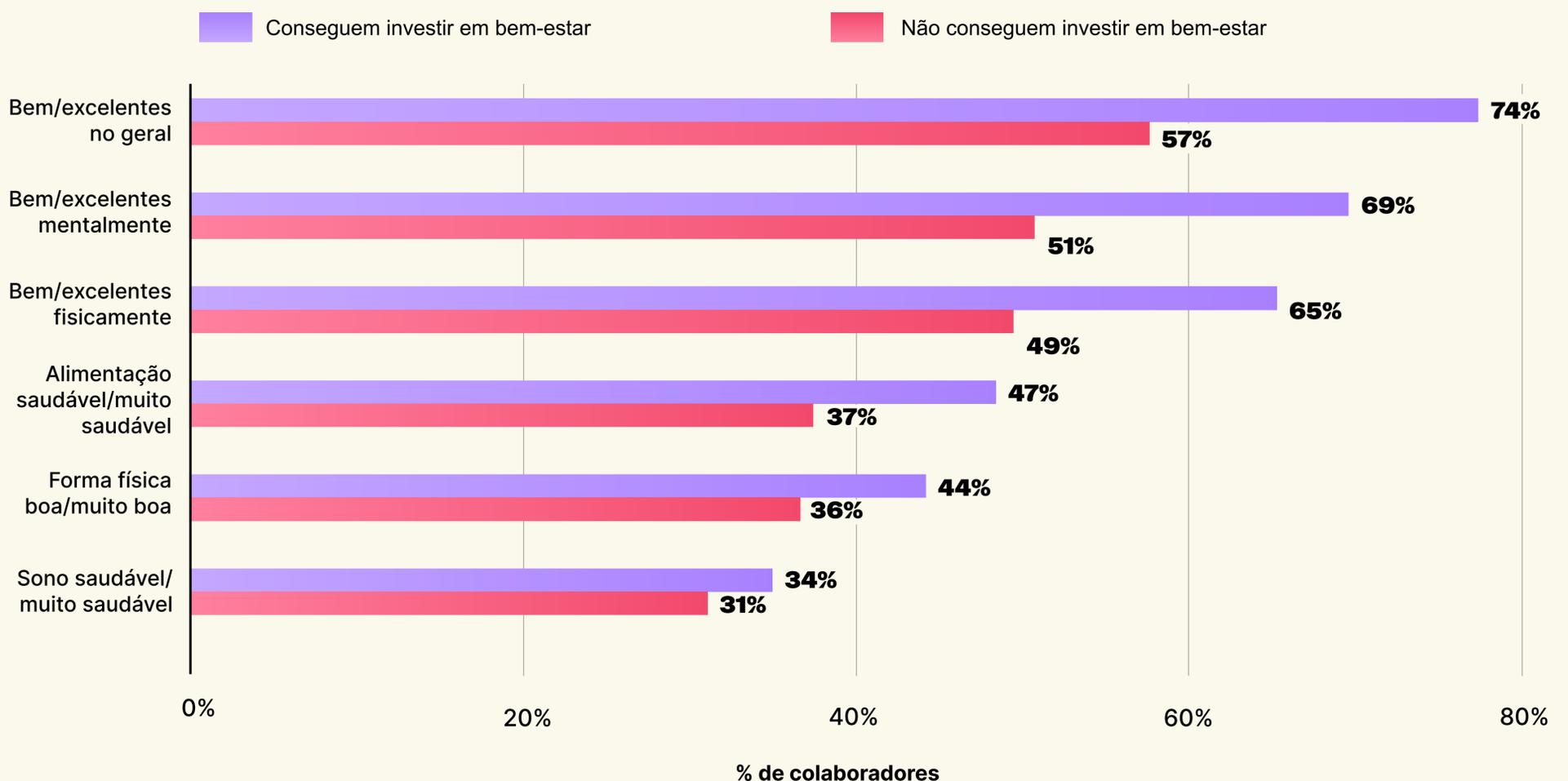
É porque esses programas de bem-estar não estão aí só para entregar curativos e chamar isso de cuidado com a saúde. Eles oferecem aos colaboradores um verdadeiro kit de sobrevivência. É como se alguém olhasse para o horizonte da saúde dos colaboradores e dissesse: “Vamos construir umas pontes sobre esses abismos financeiros?”.

Para as empresas, é como descobrir a receita secreta para satisfação dos colaboradores. Eles não só promovem melhor qualidade de vida para as equipes, mas é provável que tragam melhor desempenho e um ecossistema corporativo mais saudável como um todo.

**Tenha em mente: investir no bem-estar dos colaboradores é muito mais do que boas intenções — é uma estratégia de negócios inteligente. Afinal de contas, uma equipe que consegue investir na própria saúde é uma equipe pronta para enfrentar qualquer desafio.**



### A INSEGURANÇA FINANCEIRA PREJUDICA TODOS OS ASPECTOS DO BEM-ESTAR





# Bem-estar na prática

## SOLUÇÕES EM BENEFÍCIOS PARA COLABORADORES

Quer dar um gás no bem-estar de toda a sua equipe? Use essas ferramentas para garantir que o apoio ao bem-estar seja completo, acessível e econômico para todos os seus colaboradores, não importa quais sejam suas necessidades!

### Mensalidades ou assinaturas



Assinaturas e mensalidades para atividades físicas, em academias locais ou plataformas virtuais, oferecem aos colaboradores opções diversas para cuidar do bem-estar físico. Cobrir esses custos pode facilitar que eles adotem e mantenham uma rotina regular de exercícios. Com o **Wellhub**, seus colaboradores têm acesso a milhares de academias presenciais e atividades físicas online através de um único benefício fácil de gerenciar.

### Desafios de bem-estar gratuitos



Os desafios de bem-estar são uma forma interativa para promover hábitos saudáveis entre os colaboradores e, de quebra, ainda ajudam na conexão da equipe! Você pode optar por atividades sem custo como competições de contagem de passos, desafios de hidratação ou exercícios de mindfulness para estimular ao máximo a participação.

### Conta para gastos com estilo de vida (LSAs)



Um recurso ainda pouco utilizado no Brasil, é uma conta de benefícios oferecida por algumas empresas que permite que os colaboradores usem um valor fixo anual ou mensal para despesas relacionadas ao bem-estar. Elas podem dar acesso a uma variedade de serviços e produtos, assim os colaboradores usam no que mais precisam ou desejam, de equipamentos para ginástica, a apps de bem-estar ou até massoterapia. Com as LSAs, os colaboradores têm autonomia para escolher os recursos de bem-estar adequados para cada necessidade.

### Assinaturas de plano de refeições



Oferecer aos colaboradores assinaturas ou descontos em planos de refeições pode melhorar significativamente seus hábitos nutricionais. Serviços como HelloFresh, Blue Apron ou Freshly, muito comuns nos EUA, por exemplo, entregam refeições saudáveis pré-portionadas diretamente na casa dos colaboradores. Presentear os funcionários com acesso a esses programas pode diminuir muito o custo de uma alimentação saudável e ajudar sua equipe a deixar os dias de jantar miojo no passado.

### Incentivos financeiros para o bem-estar



O bem-estar, literalmente, compensa quando a empresa oferece incentivos financeiros para os colaboradores participarem do seu programa. Os líderes de RH podem criar incentivos personalizados, como cobrir o custo de uma assinatura de aplicativo de meditação para quem conseguir meditar no maior número de dias seguidos, oferecer bônus em dinheiro para os vencedores de desafios de bem-estar, ou distribuir cartões-presente para quem comparecer a um workshop sobre controle do estresse, por exemplo. Serve para estimular o engajamento dos colaboradores, além de ajudar a atenuar os custos com os quais eles precisam arcar para cuidar do próprio bem-estar.

### Programa de educação financeira



Ofereça à sua equipe as ferramentas e o conhecimento necessários para que possam gerenciar suas finanças e ter mais bem-estar financeiro. Cursos online ou workshops presenciais podem abordar tópicos como planejamento financeiro, administração de dívidas, conceitos básicos de investimentos e estratégias para aposentadoria. Você também pode oferecer assinaturas para apps de controle financeiro, como **Mobills**, parceiro do Wellhub, para dar a eles os recursos e a orientação necessários para avançar em direção aos objetivos de saúde financeira.



# Benefícios e gestão de talentos

---

**3.1** Aquisição de talentos

**3.2** Retenção de  
colaboradores

**3.3** Satisfação dos  
colaboradores

---



## E se o segredo para atrair os melhores talentos, garantir a satisfação dos colaboradores e reduzir a rotatividade estivesse em oferecer os benefícios certos?

Não é um sonho distante. Segundo os próprios colaboradores, é exatamente o que acontece quando eles encontram o pacote de remuneração total adequado. Ao contrário da crença popular, as pessoas querem mais do que só o salário. É nos benefícios que elas estão de olho quando procuram um emprego, e também é o que as impede de abandonar o barco.

Mas não estamos nos referindo aos benefícios padrão e usuais. O que queremos dizer são benefícios completos que promovem o bem-estar das pessoas como um todo: financeiro, físico e emocional. Não é só questão de boas intenções; é uma jogada inteligente que pode revolucionar sua estratégia de gestão de talentos, da aquisição à retenção.

E a cereja do bolo é que ainda melhora o desempenho financeiro da empresa. Nada menos do que 73% dos colaboradores dizem que o desempenho melhorou depois de uma atualização nos benefícios<sup>108</sup>.

Quer transformar a sua empresa em um lugar onde os melhores talentos não apenas estejam presentes, mas também alcancem seu máximo potencial? Está na hora de turbinar seu pacote de benefícios!

# Aquisição de talentos

## 3.1

### PRINCIPAIS CONCLUSÕES

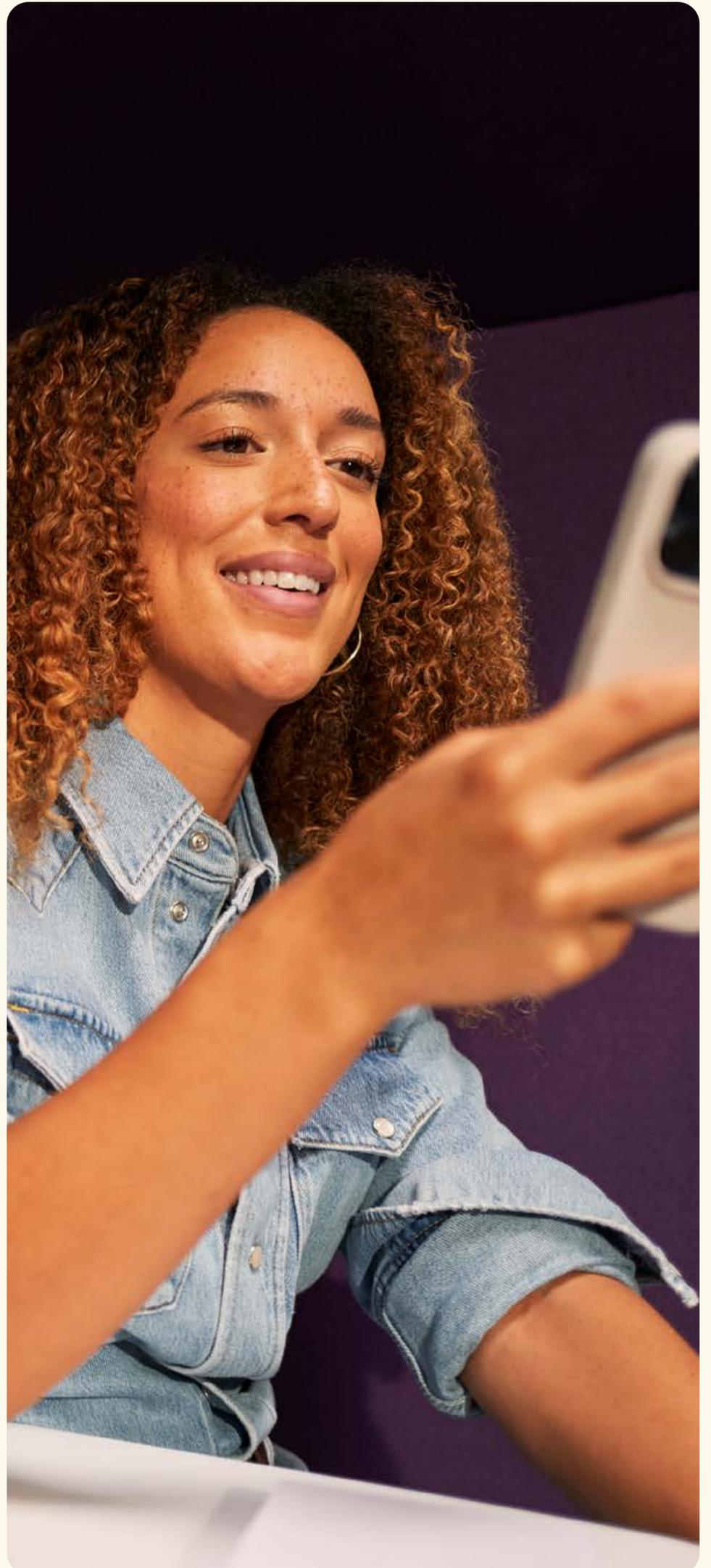
Um salário competitivo por si só não atrai os melhores profissionais do mercado. É fundamental priorizar o bem-estar e a flexibilidade se você quiser contratar os mais talentosos e promissores.

### EM DETALHES

O tempo em que apenas o salário bastava para atrair os melhores talentos ficou no passado. É uma crença tão ultrapassada quanto disquetes e internet discada. E não se engane achando que colocar alguns aparelhos de ginástica em um canto e chamar isso de “programa de bem-estar” resolve a questão. Os profissionais de hoje em dia? Eles não caem nessa. Eles querem **se sentir valorizados e apoiados**, e querem crescer e prosperar dentro e fora do trabalho.

Chegou a nova era do recrutamento, onde bem-estar não é só um benefício chique — é o alicerce de toda a sua estratégia.

Para deixar claro, o salário não é irrelevante: 72% dos participantes da pesquisa levam em conta a remuneração na busca por um emprego, e mais da metade (55%) considera um fator-chave. Não dá para pagar uma miséria e esperar contratar os grandes nomes do setor, porém, por si só, não basta para encher um escritório com os melhores do mercado. Os possíveis candidatos não estão dispostos a sacrificar o bem-estar por um salário alto: 88% dos participantes da pesquisa dizem que valorizam o bem-estar no trabalho tanto quanto o salário, o terceiro ano consecutivo em que a maioria da força de trabalho concorda neste aspecto. É por isso que 89% afirmam que levarão em conta apenas empresas que claramente valorizam o bem-estar dos colaboradores na busca pelo próximo emprego. Vale destacar que é o terceiro ano consecutivo que a maioria esmagadora dos profissionais expressa a mesma opinião.

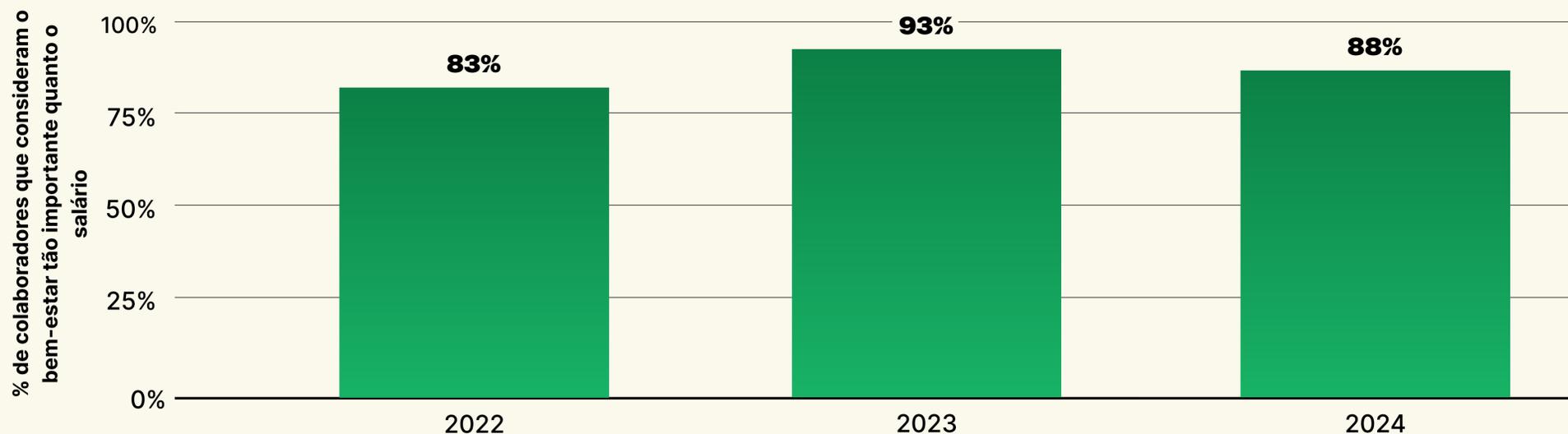


Os Millennials e a Geração Z encabeçam o movimento por ambientes de trabalho focados no bem-estar. Embora pessoas de todas as faixas etárias valorizem o bem-estar, há uma tendência maior entre os Millennials e a Geração Z de dar a mesma importância ao salário e ao bem-estar.

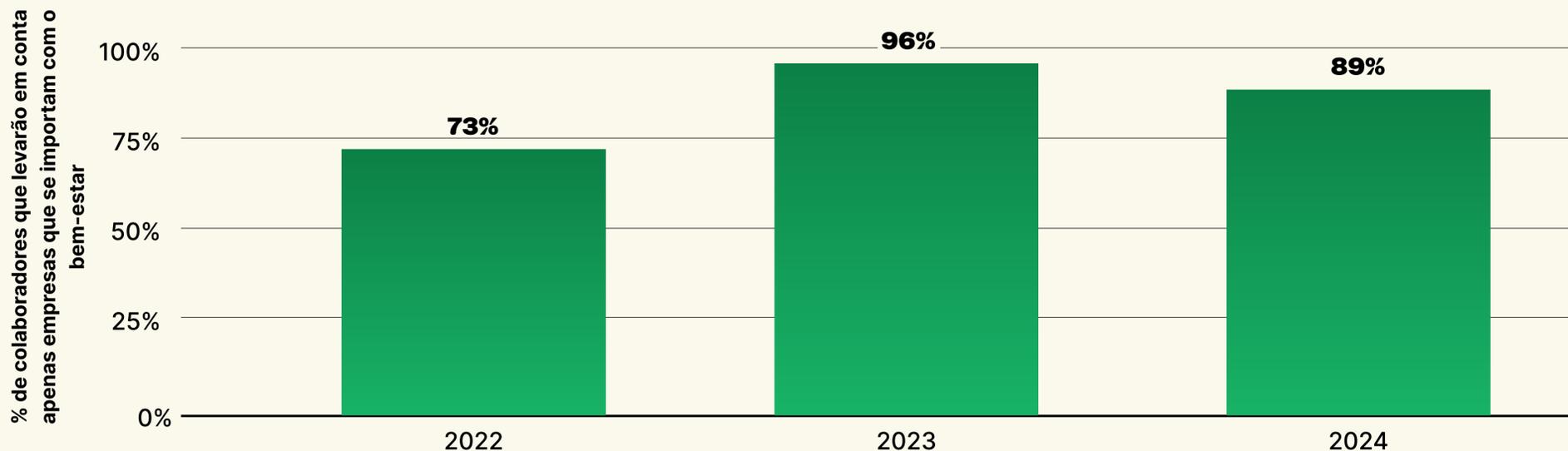
Porém, quando analisamos de perto os colaboradores que são mais fervorosos quanto a essa questão, surge uma diferença significativa entre as gerações: há uma tendência 10% maior de que as pessoas da Geração Z afirmem que “concordam plenamente” que o bem-estar no trabalho é tão importante quanto o salário.



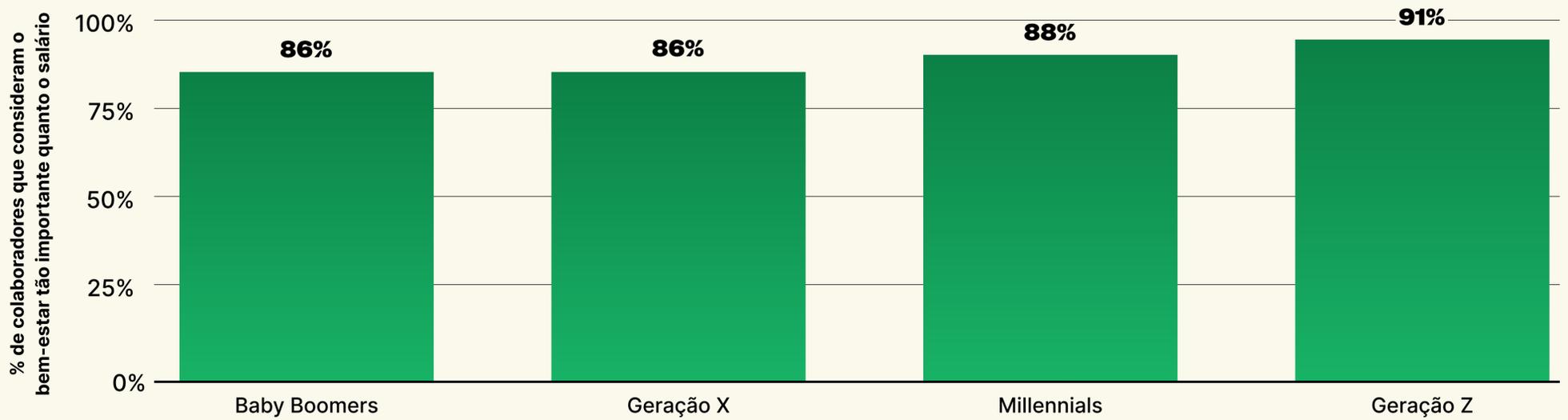
**ANO APÓS ANO, A GRANDE MAIORIA VALORIZA O BEM-ESTAR NO TRABALHO TANTO QUANTO O SALÁRIO**



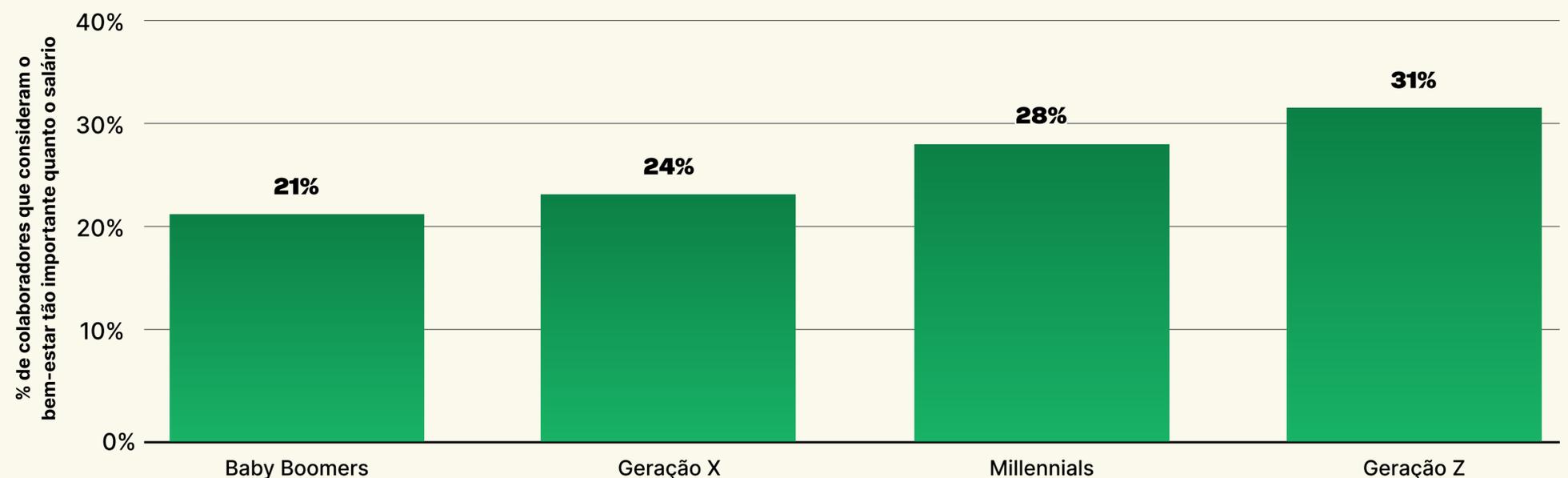
**A GRANDE MAIORIA LEVARÁ EM CONTA APENAS EMPRESAS QUE CLARAMENTE VALORIZAM O BEM-ESTAR NA BUSCA PELO PRÓXIMO EMPREGO**



**A GERAÇÃO Z E OS MILLENNIALS, EM GERAL, CONSIDERAM O BEM-ESTAR NO TRABALHO TÃO IMPORTANTE QUANTO O SALÁRIO\***



**A GERAÇÃO Z E OS MILLENNIALS, EM GERAL, "CONCORDAM PLENAMENTE" QUE O BEM-ESTAR NO TRABALHO É TÃO IMPORTANTE QUANTO O SALÁRIO\*\***



Então, em que apostar agora? **Flexibilidade, liberdade e bem-estar.** Os candidatos insistem para que as empresas os deem autonomia de horários e cuidem deles.

Na busca por um novo emprego, mais da metade dos colaboradores querem dias extras de folga remunerada (56%), horários flexíveis de trabalho (53%) e um terço prioriza a possibilidade de trabalhar remotamente. Eles também esperam poder cuidar de sua saúde e do bem-estar, já que plano de saúde (40%) e programas de bem-estar (26%) são as expectativas mais comuns em relação a benefícios.

E não são modismo — elas vão durar tanto quanto o amor dos Millennials pela conectividade digital. As gerações mais jovens colocam o bem-estar no lugar mais alto da lista de prioridades ao buscar um emprego, superando em muito as preocupações das anteriores. Conforme esses profissionais invadem o mercado de trabalho, munidos de um conhecimento digital avançado e em busca de propósito no trabalho, as empresas precisam se preparar: essas prioridades chegaram para ficar. As empresas que aceitarem essa nova realidade não vão apenas sobreviver, mas se destacar, na guerra por talentos.

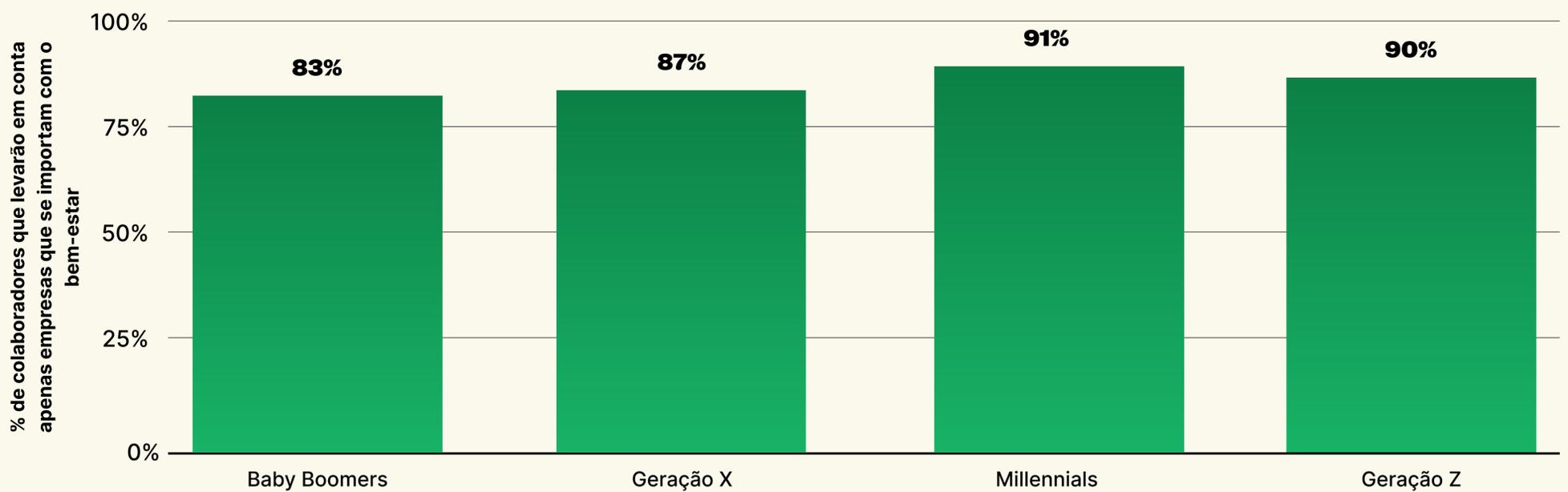
\* Inclui os participantes que "concordam parcialmente", "concordam" ou "concordam plenamente" que o bem-estar no trabalho é tão importante quanto o salário.

\*\* Inclui os participantes que "concordam plenamente" que o bem-estar no trabalho é tão importante quanto o salário.

Se a sua estratégia de recrutamento de hoje levar em conta essas expectativas, você terá uma grande vantagem competitiva na disputa pelos melhores profissionais. Afinal de contas, a maioria dos recrutadores subestima o quanto os candidatos valorizam a felicidade<sup>109</sup>.

Aquelas que têm uma vantagem estratégica clara e serão recompensadas: é cinco vezes mais provável que empresas que utilizam estratégias eficazes de bem-estar atraiam novos talentos<sup>100</sup>.

**OS MILLENNIALS E A GERAÇÃO Z, EM GERAL, LEVARÃO EM CONTA APENAS EMPRESAS QUE CLARAMENTE VALORIZAM O BEM-ESTAR NA BUSCA PELO PRÓXIMO EMPREGO**



# Retenção de colaboradores

## 3.2

### PRINCIPAIS CONCLUSÕES

O bem-estar é fundamental para evitar que sua equipe abandone o barco e procure oportunidades na concorrência. Os colaboradores esperam que as promessas de qualidade de vida feitas na fase de recrutamento sejam cumpridas, e não pensarão duas vezes antes de procurar outro emprego se essas expectativas não forem atendidas.

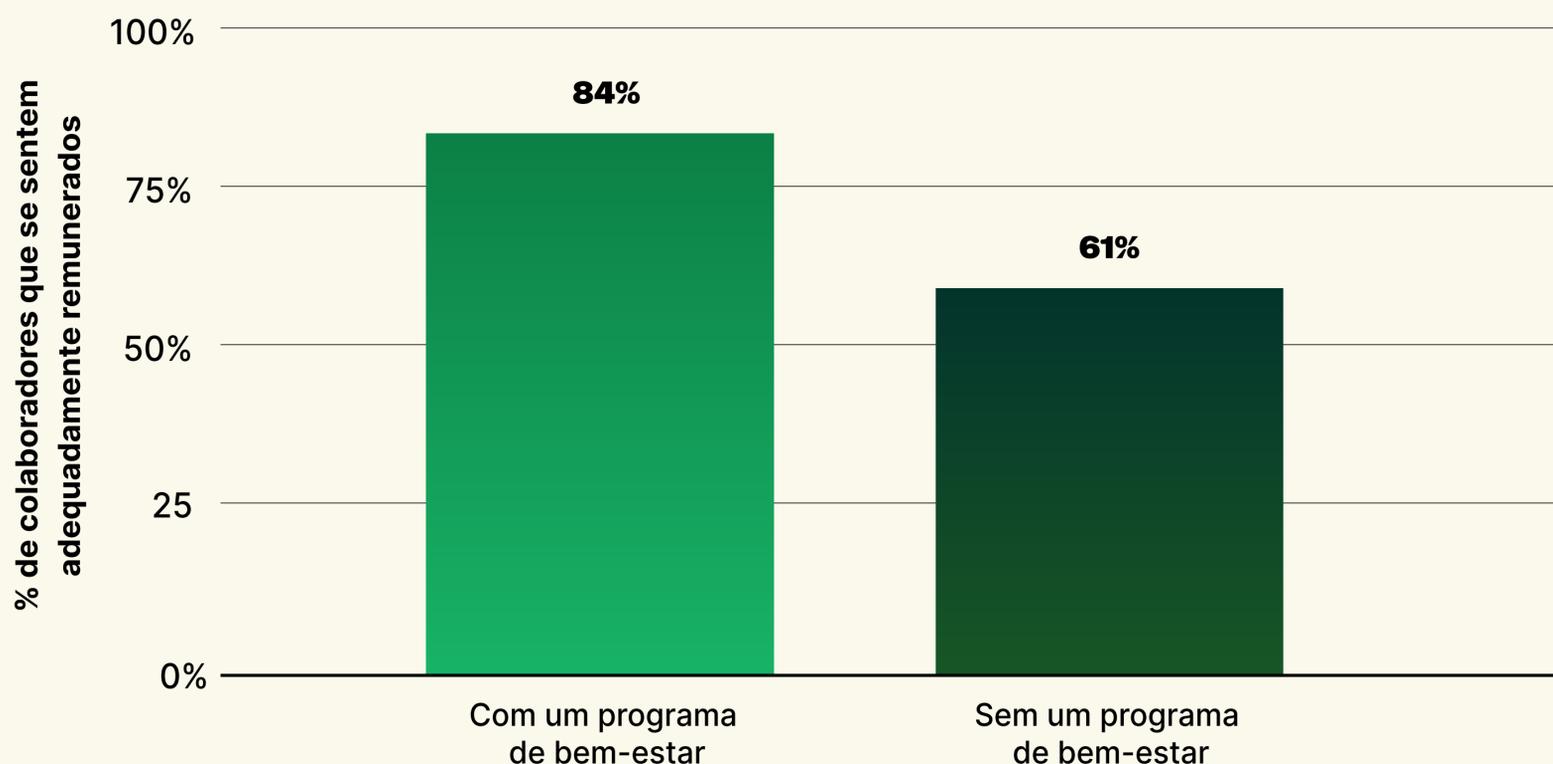
### EM DETALHES

Imagina só: na segunda semana de trabalho, uma pessoa recém-contratada da sua empresa vai a uma aula de yoga com os colegas na hora do almoço. Quando entra no estúdio, vê a CFO alongando e se preparando para a mesma aula. Ela sorri e acena para a pessoa colocar o tapete ao lado dela. O entusiasmo dela deixa claro que bem-estar não é só um termo vazio na sua empresa. É uma prioridade real. Ela pratica

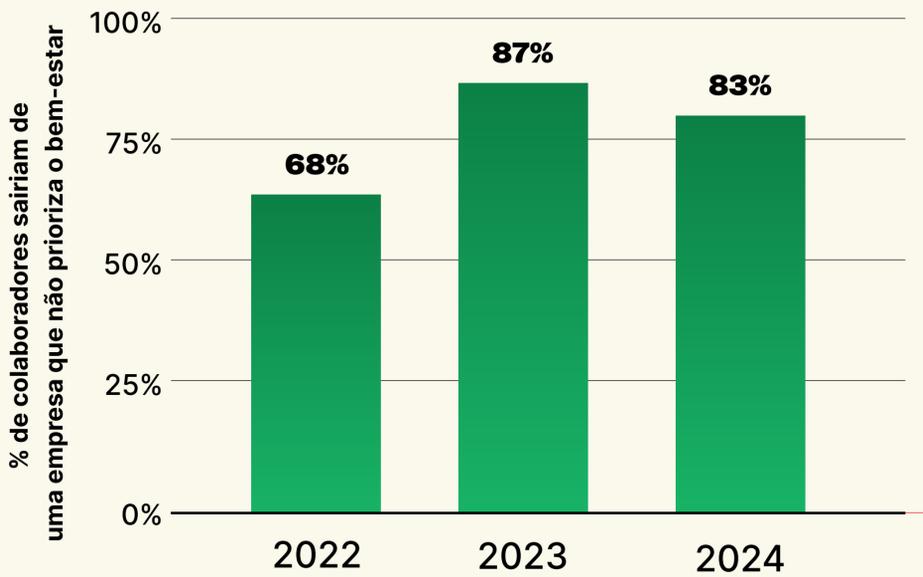
o que a empresa prega. Os colaboradores dizem que este é o tipo de cultura que garante que eles fiquem na empresa. Se o “Nos importamos com você” da empresa for apenas da boca para fora, as pessoas vão embora mais rápido do que você consegue dizer “namastê” – e direto para os braços de um concorrente que realmente cumpre o que promete.

Agora, a remuneração é uma peça-chave desta equação. Mais da metade dos colaboradores (55%) disseram que aceitariam um emprego novo se o pacote da concorrência fosse melhor. Mas o que um colaborador pensa sobre a qualidade da sua remuneração vai além do número que aparece no contracheque. No cenário atual, as pessoas veem a remuneração de uma maneira mais integrada, e os benefícios de bem-estar são essenciais para moldar essa percepção: 84% dos colaboradores que têm acesso a programas de bem-estar consideram sua remuneração adequada para o cargo — esse índice despenca para 61% entre aqueles que não têm acesso.

### COLABORADORES QUE TÊM UM PROGRAMA DE BEM-ESTAR, EM GERAL, RELATAM QUE RECEBEM REMUNERAÇÃO ADEQUADA



**ANO APÓS ANO, OS COLABORADORES DIZEM QUE SAIRIAM DE UMA EMPRESA QUE NÃO PRIORIZA O BEM-ESTAR DOS COLABORADORES**



Portanto, não é de se admirar que as pessoas que acreditam que a empresa não se importa com seu bem-estar estejam mais inclinadas a procurar um novo emprego<sup>111</sup>. E não é uma margem pequena: uma expressiva parcela de 83% dos colaboradores sairiam de uma empresa que não prioriza o bem-estar. Pelo segundo ano seguido, quatro em cada cinco pessoas afirmam que diriam adeus a uma empresa que não demonstra se importar, um aumento em relação aos 68% de 2022.

E depois que os colaboradores provam o gostinho dos benefícios de bem-estar? Eles se tornam verdadeiros peritos em cultura corporativa. Nada menos que 88% das pessoas que têm acesso

a programas de bem-estar sairiam de empresas que não colocam esse aspecto em primeiro plano.

**As gerações mais jovens estão mudando as regras do jogo corporativo.**

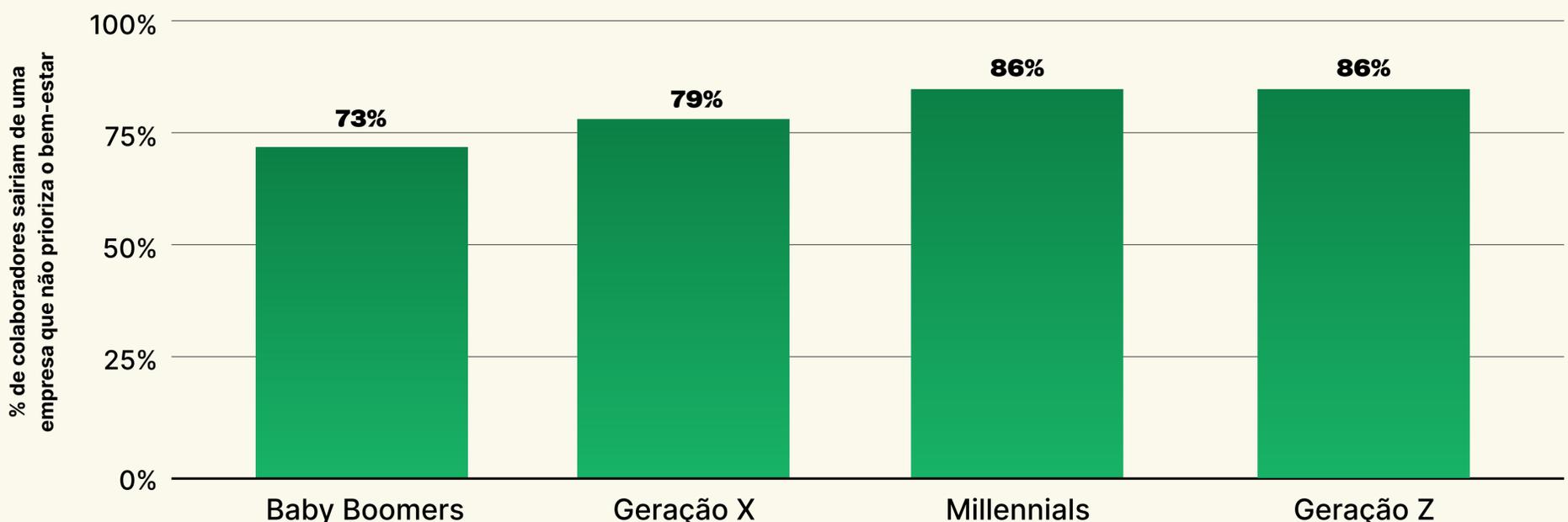
Eles não aceitam a ideia de trabalhar apenas para ter o fim de semana como recompensa. Há uma tendência maior entre os Millennials e a Geração Z, quando comparados com os Baby Boomers ou a Geração X, de abandonar uma empresa que não demonstra preocupação com o bem-estar pessoal.

A mensagem para as empresas para as próximas décadas é clara: a demanda por bem-estar não vai desaparecer como uma música viral do TikTok; é uma regra permanente. Para atrair e manter os principais talentos, as empresas precisam cuidar dos colaboradores de forma holística. Os Millennials e a Geração Z não são atraídos por promessas de recompensas futuras ou benefícios antiquados, como o relógio de ouro. Essas gerações buscam benefícios imediatos e tangíveis para melhorar suas vidas agora, não daqui a décadas.

E para esses jovens profissionais, lealdade é uma via de mão dupla, e eles esperam que a empresa dê o primeiro passo. Eles procuram um novo tipo de compromisso no trabalho – que ofereça cuidado abrangente, respeito de verdade e um salário justo que permita realmente aproveitar a vida.

Portanto, empresas, a bola está com vocês. Quer manter seus talentos felizes e longe da concorrência? É hora de ir além do salário e criar um ambiente de trabalho que nutra o corpo, a mente e o espírito!

**OS COLABORADORES MAIS JOVENS SÃO OS MAIS PROPENSOS A SAIR DE UMA EMPRESA QUE NÃO PRIORIZA O BEM-ESTAR**



# Satisfação dos colaboradores

## 3.3

### PRINCIPAIS CONCLUSÕES

A satisfação dos colaboradores está diretamente ligada à disponibilidade e à qualidade dos benefícios que a empresa oferece. Só o dinheiro não compra a felicidade deles: hoje, eles esperam que a empresa também apoie seu bem-estar pessoal.

### EM DETALHES

Se você quer turbinar a satisfação dos colaboradores, eles esperam que você os ajude a ter uma vida, profissional e pessoal, próspera. E isso não é uma moda passageira.

Os colaboradores dizem que as empresas devem oferecer apoio: quatro em cada cinco (85%) acreditam que a empresa tem a responsabilidade de ajudar a cuidar do bem-estar.

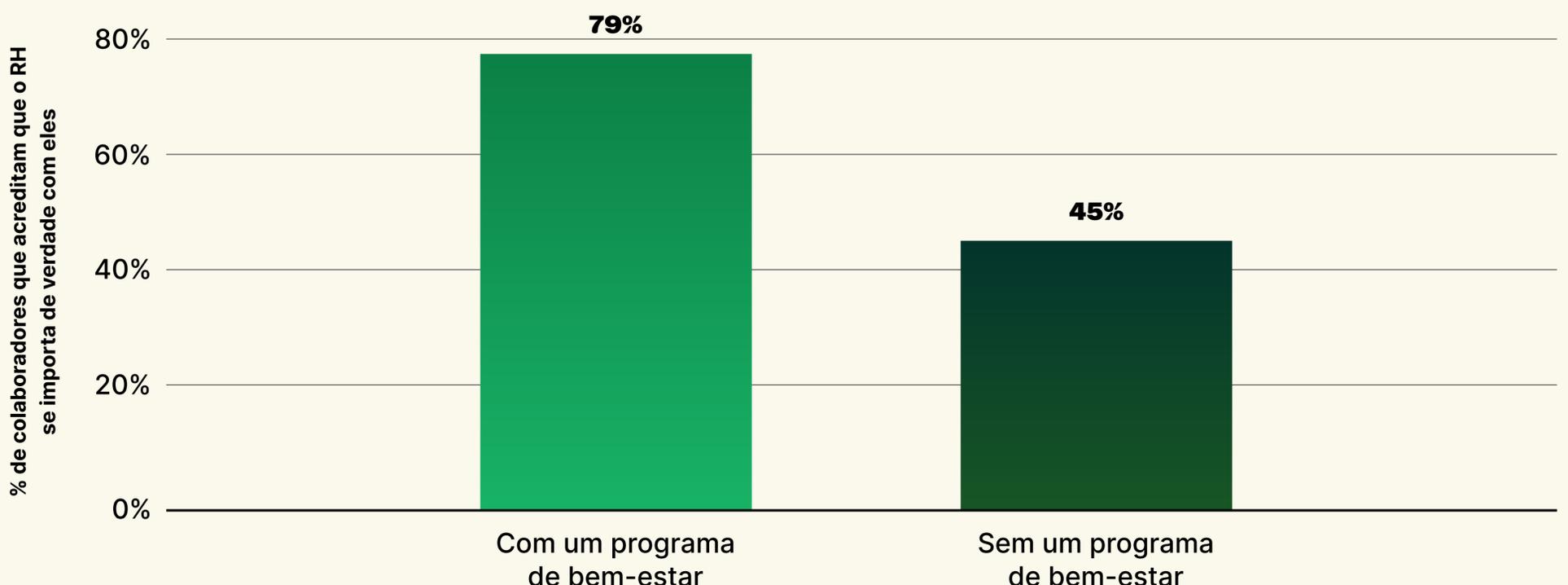
A boa notícia é que os programas de bem-estar são uma forma viável de atender a essas expectativas. Oferecer esse tipo de benefício aos colaboradores estimula que eles tenham

uma atitude proativa em relação ao bem-estar, e reafirma que eles têm liberdade para isso. E isso faz uma diferença grande na capacidade da sua equipe de cuidar do próprio bem-estar: mais da metade dos colaboradores que têm acesso a programas de bem-estar afirmam que têm tempo para se cuidar quando precisam (57%), mas apenas 27% das pessoas que não contam com essas iniciativas podem dizer o mesmo.

A diferença para a satisfação dos colaboradores é significativa. 61% das pessoas que têm benefícios de bem-estar dizem estar felizes ou extremamente felizes na atual empresa. Por outro lado, essa estatística despencou para desanimados 36% entre os que não têm esse apoio.

Esses programas também fazem com que os colaboradores percebam o cuidado e a atenção da equipe de RH! Ofereça um programa de bem-estar de qualidade e veja seus níveis de aprovação dispararem. 79% das pessoas que contam com benefícios de bem-estar acreditam que o RH se importa de verdade com seu bem-estar. Sem eles? Esse número cai para 45%.

#### COLABORADORES QUE TÊM UM PROGRAMA DE BEM-ESTAR TÊM A ACREDITAR QUE O RH SE IMPORTA DE VERDADE COM ELES



# Você oferece o melhor pacote de benefícios?

---

**4.1** O ideal e o real: o que os colaboradores querem x o que recebem

**4.1.1** Folgas remuneradas

**4.1.2** Assistências médicas

**4.1.3** Bem-estar

**4.1.4** Ações/participação

**4.2** Como otimizar seu pacote de benefícios

---



## É evidente que os benefícios são um divisor de águas: influenciam tudo, da atração à retenção de talentos.

Por isso, criar um pacote de benefícios de qualidade é uma missão fundamental para todo líder de RH.

Mas é mais fácil falar do que fazer, certo? 45% das empresas tiveram dificuldade para elaborar uma oferta eficaz no ano passado<sup>112</sup>. Ao mesmo tempo, o custo para oferecer benefícios e atender a essas demandas só aumenta, assim como as expectativas dos colaboradores<sup>113</sup>.

Isso coloca os profissionais de RH em uma posição difícil, que só deve se complicar: elaborar um pacote de benefícios que caiba no orçamento e responda às exigências dos colaboradores. Cada decisão importa.

# O ideal e o real: o que os colaboradores querem x o que recebem

## 4.1

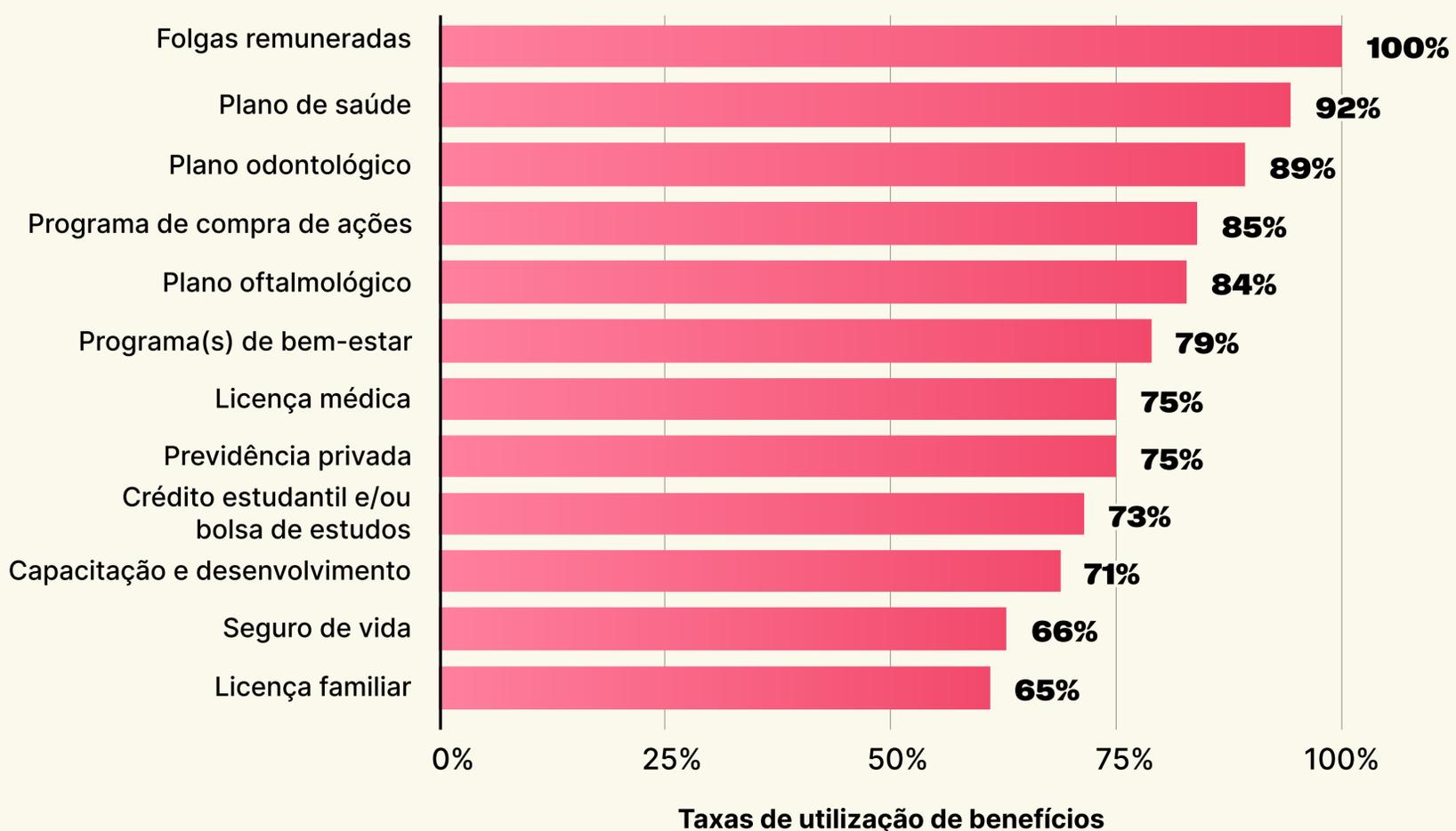
Benefício não é perdido — qualquer vantagem que você oferecer será utilizada. A pesquisa do Wellhub mostra que as taxas de utilização dos benefícios são de pelo menos 65%. Ofereça ajuda para férias, momentos com a família, meditação, cursos profissionais ou consultas no dentista, e os colaboradores certamente aproveitarão a oportunidade.

**Ainda assim, apesar da popularidade, as empresas demoram a adotar essas iniciativas que podem mudar o jogo.**

Nesta seção, falaremos sobre os benefícios com as maiores taxas de adesão e as áreas onde os RHs têm falhado em atender a essas necessidades. Alerta de spoiler: há uma diferença marcante entre o que os colaboradores esperam e o que recebem. No entanto, a boa notícia é que muitas dessas diferenças são fáceis de resolver, portanto maximizar o impacto do seu programa de benefícios está bem ao seu alcance!



### OS COLABORADORES APROVEITAM OS BENEFÍCIOS DISPONÍVEIS



## Dias a mais de folgas remuneradas

## 4.1.1

Não surpreende que folgas e férias remuneradas sejam um dos benefícios mais comuns e populares no mundo todo. Embora, no Brasil, a lei trabalhista garanta um mínimo de 30 dias ao ano, sempre tem espaço para mais. 93% dos participantes da nossa pesquisa relatam ter alguma quantidade de dias de folga remunerada, uma indicação de que os líderes de RH compreendem a importância desse benefício para o pacote de remuneração total.

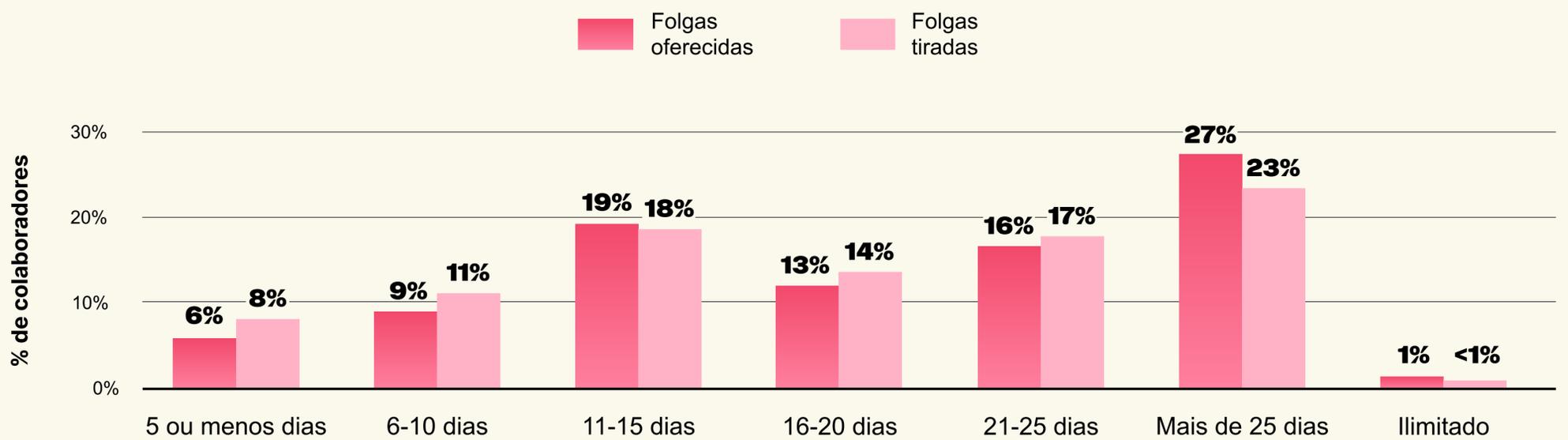
Apesar de quase todos terem folgas remuneradas, o que os colaboradores esperam quanto à flexibilidade ainda não é plenamente atendido. Embora 9 em cada 10 colaboradores tenham folgas remuneradas, 10 em cada 10 dizem que tiram. Você leu certo: 100% dos colaboradores afirmam tirar folgas remuneradas, sejam elas parte do seu pacote de benefícios ou não.

### EM GERAL, OS PACOTES DE FOLGAS REMUNERADAS SEGUEM TRÊS CATEGORIAS

- 1** Oferece 10 ou menos dias? Os colaboradores passam no bufê dos benefícios de marmitinhas em mãos, prontos para levar um pouquinho a mais para casa. Não é raro que os que têm duas semanas ou menos de folgas remuneradas digam que, na prática, tirem mais.
- 2** 11 a 25 dias? Os colaboradores se tornam especialistas em eficiência das folgas e usam cada dia de descanso disponível sem deixar nenhum para trás.
- 3** Mais de 25 dias? De repente, os colaboradores desenvolvem um toque de generosidade e deixam de usar alguns dias.



## OS COLABORADORES TENDEM A EXCEDER O LIMITE DE FOLGAS REMUNERADAS QUANDO TÊM 10 OU MENOS DIAS



Isso indica que a faixa ideal é entre 10 a 25 dias nos lugares onde a lei não garante pelo menos 30 dias. Nem muito, nem pouco: a quantidade exata para manter sua força de trabalho feliz sem transformar seu escritório em uma cidade fantasma. Lembre-se, um colaborador feliz é um colaborador produtivo. E nada representa tão bem a “felicidade” quanto a liberdade de, de vez em quando, poder largar o mouse e colocar os pés para cima!

É claro que nem todos os dias longe do trabalho são para diversão. Também precisamos considerar os dias em que as pessoas ficam doentes. Os momentos de afastamento médico, mais uma vez garantido por lei no Brasil, mas não em todos os outros países participantes da nossa pesquisa, só podem ser utilizados quando as pessoas de fato estão mal de saúde e, portanto, são menos populares, com uma taxa de utilização de 75%. Contudo, é improvável que os outros 25% simplesmente tenham o sistema imune do Superman e nunca fiquem doentes. A chance maior é que sejam de outro país e estejam escondidos atrás dos computadores com um Benegripe na mão e um rolo de papel higiênico ao lado, tossindo durante uma reunião no Teams com o microfone no mudo, porque acham que não estão “tão mal assim” para gastar um dos poucos dias de afastamento médico disponíveis. Esse medo aumenta o presenteísmo, que já drena trilhões de dólares em produtividade todos os anos<sup>14</sup>.

Isso reforça a inutilidade de esperar que os colaboradores deixem todas as suas demandas pessoais de lado durante o expediente. A vida não tem horário fixo. Todo mundo precisa de tempo para ir ao médico, participar de atividades na escola dos

filhos, esperar pelo técnico do ar-condicionado ou se recuperar após um período caótico no trabalho. Os colaboradores sabem disso e, por isso, procuram empresas que ofereçam flexibilidade para lidar com as questões pessoais quando elas aparecem.

Claro, a flexibilidade assume formas diferentes em cada setor. Folgas remuneradas não são um benefício exclusivo para os colaboradores de dentro dos escritórios. Quando analisamos separadamente trabalhadores de dentro e de fora dos escritórios, o acesso a dias de folgas remuneradas é igual — 93% dos dois grupos indicam ter tempo livre pago, o que sugere que as necessidades de bem-estar de todos são atendidas, não importa onde trabalhem. Ainda assim, é irreal esperar que todas as empresas possam oferecer opções de trabalho completamente flexíveis para todas as cargos — um enfermeiro da UTI neonatal ou um garçom deve estar no trabalho em horários específicos, e é importante ter um determinado número de colaboradores presentes todos os dias.



Contudo, a mentalidade “sua agenda é nossa” não cola mais. As empresas precisam oferecer algum nível de autonomia às equipes, se esperam ter um pool de talentos diversificado e forte. Não oferecer folgas remuneradas ou outros níveis de flexibilidade pode sinalizar que sua empresa está desconectada das necessidades dos colaboradores atuais e tem uma cultura que não prioriza o bem-estar. Assim, fica mais difícil recrutar, e os atuais colaboradores podem correr porta afora. Além disso, pode dificultar prever com precisão a quantidade de colaboradores disponíveis. Quando os colaboradores não conseguem marcar folgas com antecedência, você não tem tempo suficiente para se planejar. A estrutura das empresas precisa permitir que os colaboradores consigam cuidar de suas vidas pessoais.

Para alegria das empresas, todo esse tempo de folga é, na verdade, uma excelente notícia. Além de atender a uma demanda crescente, as pesquisas mostram que o descanso melhora o desempenho dos colaboradores. Quando voltam de um período de folga, as pessoas estão mais criativas, menos estressadas, mais saudáveis e mais produtivas do que os colegas que não colocaram o nariz para fora do escritório<sup>115/116/117/118</sup>.

Então, oferecer dias (ou dias a mais) de folgas remuneradas não só ajuda na contratação de novos colaboradores, mas também é fundamental para manter e aumentar a produtividade das pessoas que já estão na empresa. Só vantagem, certo?



## Assistências médicas

## 4.1.2

Plano de saúde, dental e oftalmológico aparecem como os segundos benefícios mais utilizados por uma força de trabalho focada em cuidar da saúde e do bem-estar.

### A) PLANO DE SAÚDE

A oferta de planos de saúde, e o grau de cobertura, como parte dos pacotes de benefícios das empresas variam bastante globalmente. Entre os nove países avaliados, todos, com exceção dos EUA, oferecem algum tipo de assistência médica universal gratuita através de um órgão governamental. Embora o sistema de saúde gratuito esteja amplamente disponível, 92% dos colaboradores ainda preferem os planos de saúde oferecidos pelas empresas.

Os altos níveis de utilização evidenciam que os planos de saúde oferecidos pelas empresas suprem necessidades de cuidados médicos que não são cobertas por outros serviços. Esse ganho volta para as empresas, pois a assistência médica tem demonstrado reduzir o presenteísmo<sup>119</sup>, impulsionando a produtividade.

Mas temos a impressão de que as empresas não leram o comunicado. Menos da metade dos colaboradores de todo o mundo (47%) relatam que a empresa oferece algum tipo de plano de saúde. (Não surpreende que os EUA ocupem a primeira posição neste ranking (72%), já que, lá, as empresas são a principal forma de acesso à

assistência médica.) Esta discrepância entre a oferta e o uso da assistência médica indica que seria prudente que os líderes de RH incluíssem algum tipo de cobertura de saúde em seus pacotes. Seja com um plano completo ou uma cobertura complementar, está claro que os colaboradores esperam que a empresa cuide da saúde deles.

**Mas, se o plano de saúde é tão fundamental, por que não tem uma taxa de uso de 100% como as folgas remuneradas?**

É possível que algumas pessoas acreditem que os sistemas públicos já ofereçam tudo de que precisam, mas em muitas famílias, há duas pessoas no mercado de trabalho. Como muitas empresas oferecem pacotes familiares de benefícios, é provável que uma das pessoas opte por usar a assistência médica do parceiro em vez da própria. Por isso, é importante monitorar como essas famílias usam o plano de saúde do seu programa. A baixa adesão não indica necessariamente o desinteresse dos colaboradores pelo benefício, mas que o que você oferece não está à altura da concorrência.



## B) PLANO ODONTOLÓGICO

Como no caso da assistência médica, os sistemas de saúde nacionais costumam oferecer cuidados odontológicos básicos, com exceção dos EUA, já que, lá, é necessário atendimento particular para manter o sorriso brilhando.

Com alternativas públicas disponíveis em outros países, poderíamos supor, então, que os líderes de RH podem deixar o plano odontológico de lado, já que é desnecessário. E, de fato, apenas 23% das empresas oferecem esse benefício.

Ainda assim, com uma taxa de utilização de 89%, o plano odontológico, com cobertura total ou complementar, é um dos benefícios mais valorizados pelos colaboradores do mundo todo. E não são apenas os dentistas que têm motivos para sorrir com essa popularidade — pesquisas indicam que check-ups dentários regulares podem identificar problemas de saúde (como gengivite ou câncer de boca) nos estágios iniciais, o que traz uma redução de 31% nos custos odontológicos por paciente ao ano. Por outro lado, fugir dessas consultas pode causar uma disparada nos custos de até 43% em apenas cinco anos<sup>120</sup>. A boa notícia? Incluir cobertura odontológica no seu pacote de benefícios é mais fácil do que usar fio dental todos os dias.

## C) SEGURO OFTALMOLÓGICO

Da mesma forma que com os planos de saúde e odontológicos, os planos oftalmológicos oferecidos pelas empresas são bem recebidos pelos colaboradores, mesmo que oito das nove regiões pesquisadas ofereçam esse tipo de atendimento nos sistemas públicos.

Isso torna o plano oftalmológico um dos benefícios menos oferecidos no mundo. Apenas 14% dos colaboradores dizem ter acesso a esse tipo de cuidado pela empresa, mas entre esses poucos felizardos, incríveis 84% usam o benefício. Não é surpresa ver essa popularidade, considerando que a Organização Mundial da Saúde estima que uma em cada quatro pessoas no mundo todo tem problemas de visão. São 2,2 bilhões de pessoas que podem estar apertando os olhos para enxergar suas planilhas<sup>121</sup>!

As empresas também se beneficiam da popularidade da cobertura oftalmológica, pois os exames anuais são excelentes cuidados preventivos. Esta é uma das estratégias mais simples e econômicas para detectar sinais precoces de mais de 270 doenças crônicas — como doenças renais, hipertensão e alguns tipos de câncer — antes que outros sintomas físicos apareçam<sup>122</sup>. Você sabia que 20% das pessoas com diabetes descobrem a doença durante um exame de vista<sup>123</sup>? E os exames de retina? Eles servem como um sistema de alerta precoce para problemas cardiovasculares<sup>124</sup>. É praticamente um check-up completo, tudo enquanto você decifra letras em um quadro!

**Portanto, líderes de RH, fiquem de olho nos planos oftalmológicos. É um complemento simples que pode aumentar o grau de satisfação dos colaboradores e trazer uma nova visão para os custos de saúde.**

# Bem-estar

## 4.1.3

Os benefícios de bem-estar costumam ser considerados uma parte menor do universo da assistência médica, mas constituem uma categoria distinta e independente. O plano de saúde é principalmente (embora não apenas) voltado para o tratamento de problemas e doenças após diagnosticados. Os programas de bem-estar, por outro lado, são altamente preventivos, pois oferecem aos colaboradores recursos que vão de rotinas de treinos a nutrólogos a cursos de meditação. A ideia é equipar seus colaboradores com as ferramentas necessárias para que se tornem a melhor versão de si mesmos!

**Colaboradores mais saudáveis representam menores custos com assistência médica no futuro.** Afinal, quando conseguem cuidar da saúde de forma holística, é menos provável que desenvolvam os problemas que requerem intervenção médica. É como plantar um jardim de saúde hoje para colher economia amanhã.

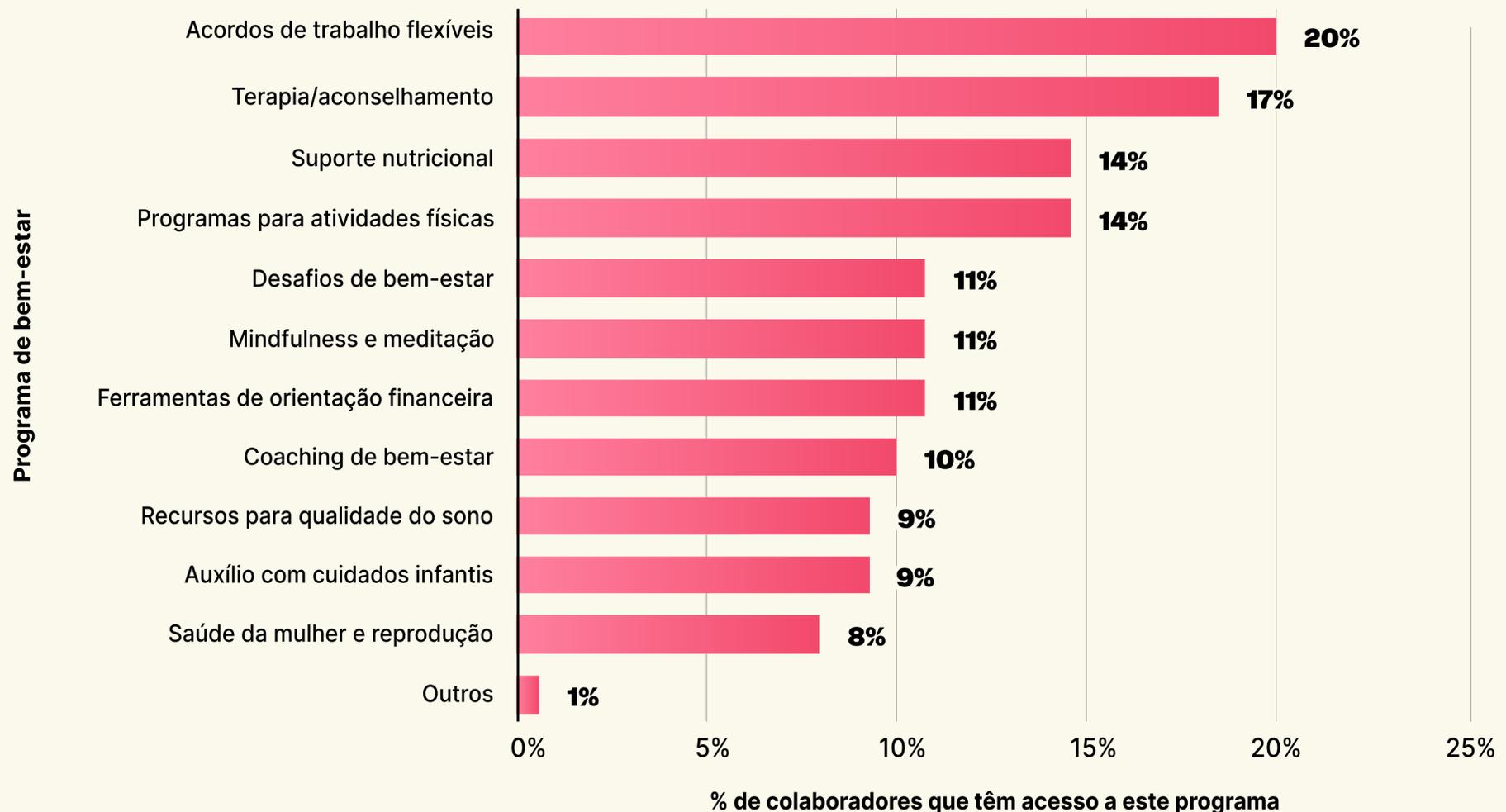
Além de economizar, uma equipe saudável contribui para o aumento dos lucros. Nove em cada dez colaboradores

reconhecem que seu bem-estar tem um impacto direto na produtividade<sup>125</sup>. Isso mesmo: sentir-se bem é sinônimo de trabalho bem feito! Além disso, a maioria das empresas têm retorno de R\$ 2 para cada R\$ 1 gasto com essas iniciativas, um ROI saudável para qualquer investimento<sup>126</sup>.

Com isso em mente, faz total sentido que seja um benefício tão popular: quando têm acesso, 79% dos colaboradores usam o programa de bem-estar.

Infelizmente, poucos têm. Só 12% dos colaboradores afirmam que a empresa oferece este tipo de apoio. E não se pode culpar os colaboradores que não sabem o que está incluso no pacote de benefícios. Mesmo quando olhamos determinados benefícios de perto, como modelos de trabalho flexíveis ou apoio à nutrição, os números praticamente não mudam. Modelos de trabalho flexíveis, a política de bem-estar mais comum, está disponível para apenas 20% das pessoas. Recursos para a saúde feminina e reprodução? Meros 8% têm acesso.

### OS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR MAIS PROCURADOS SÃO ACESSÍVEIS APENAS À MINORIA



Isso é um grande sinal de alerta no painel de controle do RH. Os pacotes de benefícios disponíveis hoje nas empresas estão longe de acompanhar a crescente demanda dos colaboradores por apoio ao bem-estar, mesmo que reduzam custos e melhorem o desempenho da empresa

Por que esses programas são tão eficazes? A resposta é: versatilidade! A diversidade de atividades assegura que todos encontrem algo de seu interesse, o que facilita a adoção. Contudo, tanta variedade pode intimidar os gestores de RH. Por onde começar? Quais iniciativas agradam a maior parte dos colaboradores?

Vamos explorar e entender quais aspectos dos programas de bem-estar têm melhor custo-benefício. Afinal, no mundo dos benefícios para colaboradores, bem-estar é um presente que nunca deixa de render!

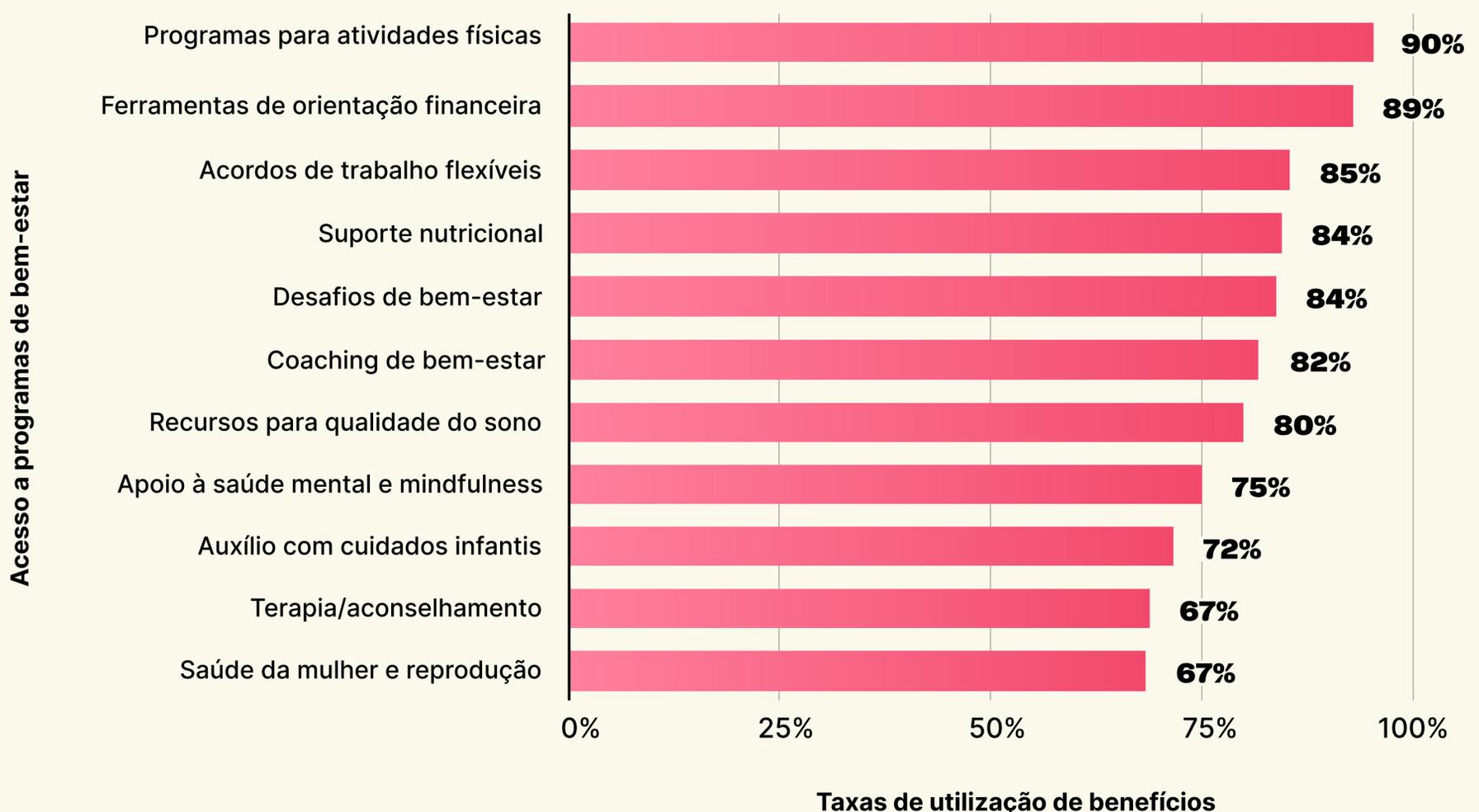
Começar com atividades físicas é sucesso de público: nada menos que 90% aceitam a oferta de imediato.

É uma discrepância marcante em relação à tendência geral. Lembra que 27% das pessoas dizem que são sedentárias? Fica nítido que os recursos e as ferramentas oferecidos por programas de atividades físicas ajudam as pessoas a pularem do sofá direto para a sala de musculação.

Isso mostra que a ausência de apoio à atividade física é uma grande deficiência da maioria dos pacotes de benefícios: apenas 14% dos participantes da nossa pesquisa disseram que a empresa tem esse tipo de iniciativa. Incorporar um programa de exercícios ao seu portfólio de benefícios pode ser um diferencial competitivo crucial que mostra que sua empresa responde às demandas do momento e investe no bem-estar dos colaboradores da forma que importa.

Programas de atividades físicas são um campo vasto, mas se quiser marcar pontos, **priorize as três mais populares: corrida, treinos de força e exercícios de mobilidade**. Essas modalidades fazem sucesso com pessoas de todas as gerações.

### TODOS OS PROGRAMAS SÃO UTILIZADOS PELA MAIORIA DOS COLABORADORES



Em seguida, as iniciativas mais procuradas são ferramentas e recursos para o bem-estar financeiro, que vêm logo atrás, com uma incrível taxa de engajamento de 89%. Pense nos apps para controle do orçamento e seminários sobre planos de previdência: são o CrossFit do bolso! Dado que 42% das pessoas relatam que a inflação prejudica o equilíbrio emocional, atrás apenas do estresse no trabalho e da má qualidade do sono, não é à toa que esses benefícios são tão cobiçados. Isso ilustra o real poder dos programas de bem-estar — uma pequena mudança pode gerar um efeito dominó positivo em diversas áreas da vida.

Também são muito populares os acordos de trabalho flexíveis, apoio à nutrição, desafios de bem-estar, coaching de bem-estar e recursos para mindfulness/meditação e qualidade do sono. Quando oferecidos, cada um tem taxa de adesão de pelo menos 75%.

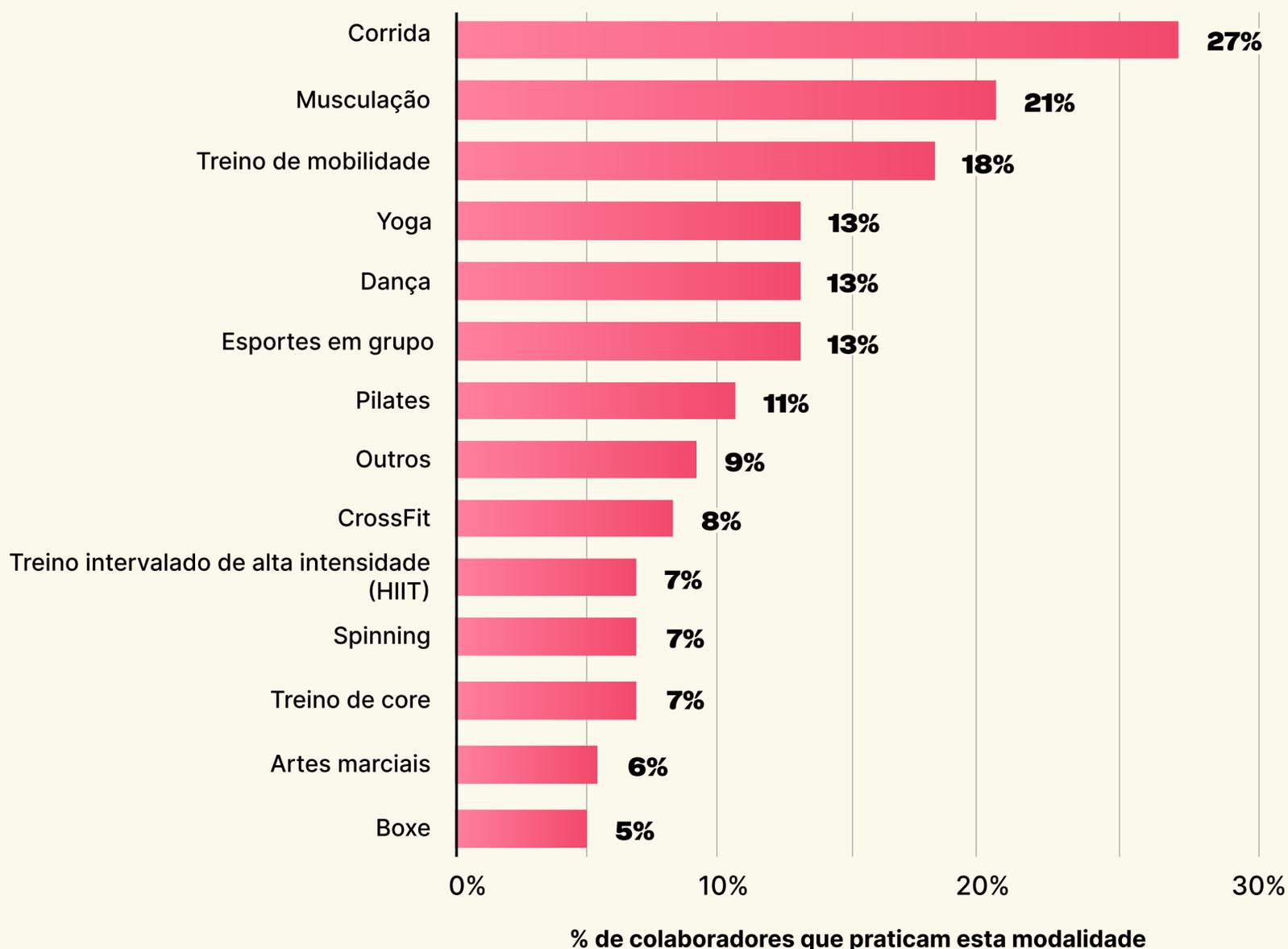
Ainda assim, esses recursos valiosos são tão raros quanto um dia de trabalho sem interrupções. Pensa só: somente 11% dos

colaboradores têm acesso a ferramentas para mindfulness/meditação, e meros 9% para a qualidade do sono. É um dado surpreendente, considerando que 47% das pessoas lutam contra o estresse do trabalho e 44% dormem mal.

A cereja do bolo? Apps para dormir melhor e meditar são amigos do orçamento e estão a um clique de distância. É ou não é um alvo fácil para o seu programa de benefícios?

Até os programas que atendem a apenas uma parte da sua equipe arrasam nos resultados. Auxílio com cuidados infantis, por exemplo, útil apenas para quem tem crianças para cuidar, tem taxa de utilização de 72%. E o apoio à saúde da mulher e à reprodução, diretamente voltados para colaboradores que querem ter filhos e pessoas que se identificam como mulheres, quando oferecido, têm engajamento de 67%. A mensagem é cristalina: ofereça e será usado, mesmo que não seja para todos!

### CORRIDA, MUSCULAÇÃO E MOBILIDADE SÃO AS MODALIDADES MAIS POPULARES



## Ações/participação

### 4.1.4

Opção de compra de ações é igual unicórnio: raro e em alta demanda. Dos 5% dos colaboradores que dizem ter a opção de comprar ações da empresa, 85% aproveitam.

É um benefício que vai além de engordar a carteira (embora seja um bônus e tanto!) — o objetivo é cultivar a mentalidade de dono, que pode turbinar sua força de trabalho. Pense: sua equipe não está ali mais só para bater cartão. Agora, eles são coproprietários e arriscam a própria pele.

Sim, nós sabemos. Nem toda empresa pode oferecer esse benefício extraordinário. É algo que pode estar fora do alcance de empresas menores ou não listadas na B3. E, mesmo quando está no cardápio, costuma ser reservado a quem ocupa os lugares mais altos da hierarquia.

**Mas a mensagem ainda é clara: participação na empresa é uma via expressa para o coração dos colaboradores.**

E bem-estar financeiro importa: quase todos os colaboradores (99%) dizem que a situação financeira afeta o bem-estar, e 76% dizem que é um aspecto muito ou extremamente importante de seu bem-estar geral. Ainda assim, 66% dos

colaboradores dizem que a situação financeira prejudica a concentração no trabalho, e 50% admitem que perdem o sono por causa dela pelo menos algumas vezes por mês<sup>127</sup>.

Com a inflação deixando todo mundo mais ansioso, oferecer a opção de compra de ações não é só um benefício, é uma jogada de mestre. Serve como um turbo financeiro para a equipe, um ativo que se valoriza com o tempo e deixa a preocupação com a inflação no passado.

Embora não seja tão simples quanto adicionar cobertura oftalmológica ao plano de saúde, é interessante conversar com o seu comitê de remuneração sobre a viabilidade de oferecer a opção de compra de ações ou outro tipo de programa de participação para os seus colaboradores. A recompensa? Segurança financeira no longo prazo para a sua equipe e um senso de propriedade que pode colocar o desempenho da sua empresa em velocidade máxima. Não é só uma questão de dividir o bolo — é criar uma força de trabalho que investe no seu sucesso, literal e figurativamente!

E aí? Que tal pisar fundo no acelerador do seu pacote de benefícios? A opção de compra de ações pode ser o aditivo que você procurava!



# Como otimizar seu pacote de benefícios

## 4.2

Apesar das vantagens claras de oferecer pacotes de benefícios personalizados, poucas empresas aproveitam esse superpoder da gestão de talentos: apenas 34% dos colaboradores afirmam que seus benefícios são ajustados todos os anos para atender às mudanças nas necessidades e interesses da força de trabalho.

Se o objetivo é aproveitar ao máximo seu orçamento para benefícios, é crucial alinhar o que você oferece com as expectativas dos colaboradores. Embora oferecer compra de ações ou mudar para um modelo de coparticipação dos colaboradores possa estar fora do seu alcance, ainda há muito o que você pode fazer para encantar suas equipes. Veja como garantir que seu pacote de benefícios transmita uma mensagem poderosa sobre a sua marca empregadora e atenda às prioridades dos seus colaboradores.

### PRIORIDADE 1

---

#### Saúde e bem-estar

### PRIORIDADE 2

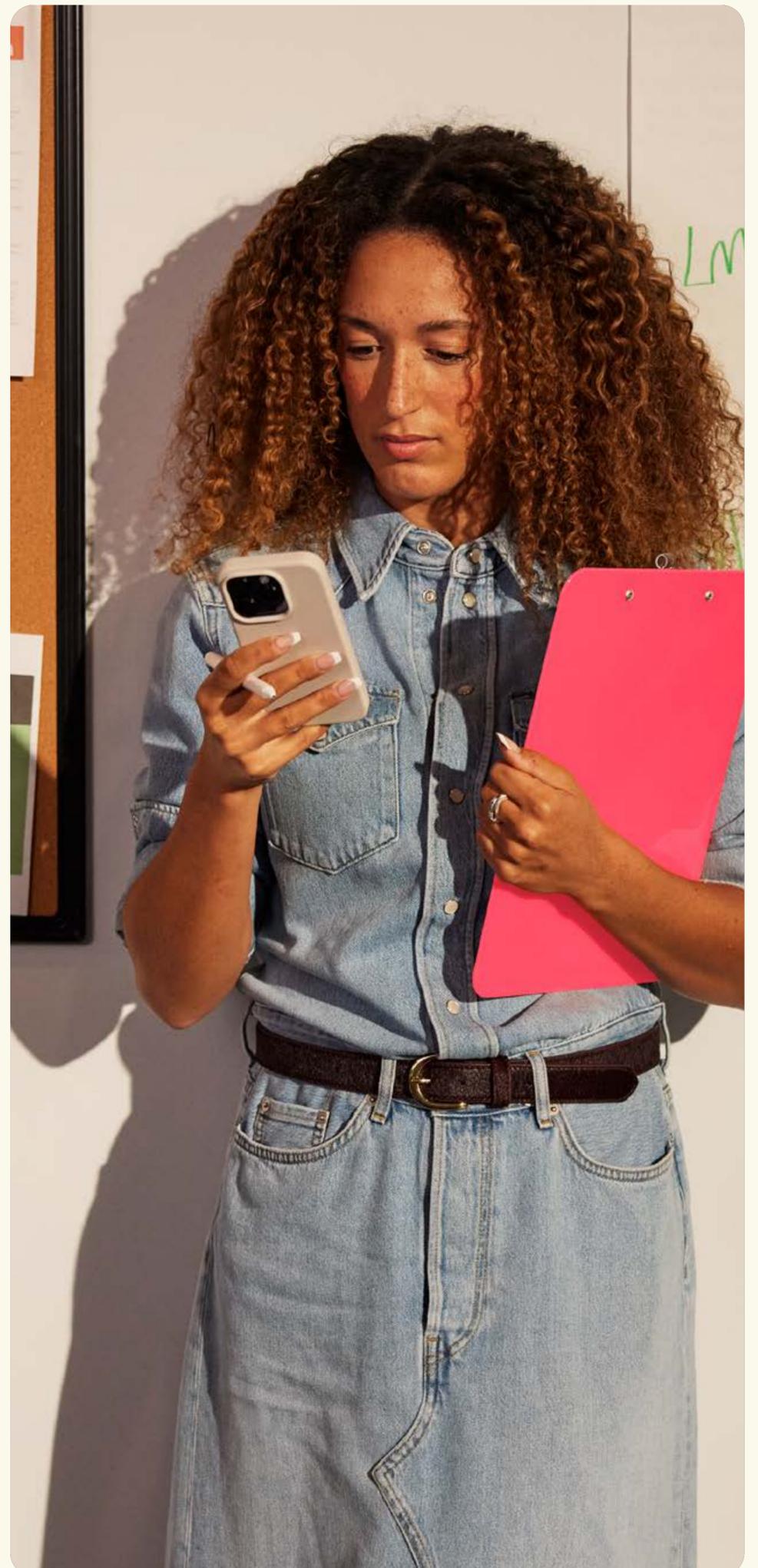
---

#### Flexibilidade

### PRIORIDADE 3

---

#### Anunciar os benefícios da forma correta para cada geração



## PRIORIDADE 1

# Saúde e bem-estar

**POR QUÊ** Os colaboradores deixam claro que bem-estar é indiscutível. As empresas precisam atender a essas expectativas dos colaboradores, e um pacote de benefícios de saúde e bem-estar é o caminho perfeito para isso. É uma estratégia que soluciona duas questões quanto ao bem-estar dos colaboradores: os programas de bem-estar promovem o cuidado preventivo, e o plano de saúde trata os problemas que eventualmente surgirem.



## AÇÕES RECOMENDADAS

### Aprimorar os programas de bem-estar

Iniciativas de bem-estar mais holísticas, com recursos para atividades físicas, nutrição, aconselhamento/terapia são uma excelente maneira de promover a saúde dos colaboradores. Elas possibilitam que os colaboradores se alimentem melhor, se movimentem mais, cuidem de suas emoções e durmam melhor. Eles têm melhor qualidade de vida, tudo isso enquanto sua empresa deixa claro o comprometimento com o bem-estar da força de trabalho. Além de elevar a satisfação dos colaboradores, fortalece a cultura da empresa, facilita o recrutamento e aumenta a retenção. Tem como não amar?

### Ampliar a cobertura do plano de saúde

Se a empresa ainda não oferece plano de saúde total ou complementar, talvez seja o momento de adicionar um ao seu portfólio. E, mesmo que você já ofereça este benefício, é importante reavaliar a abrangência e o custo. Você oferece cobertura oftalmológica, odontológica e para terapias? Quanto mais abrangente a cobertura, maior será a taxa de satisfação.

### Cobrir parte dos custos de saúde

Não adianta oferecer o melhor plano de saúde do mundo se seus colaboradores não puderem arcar com os custos quando precisarem. Cobrir grande parte do valor das mensalidades, contribuir com as poupanças de saúde (quando disponíveis no país) ou organizar dias de vacinação gratuita na empresa são exemplos de como reduzir o impacto financeiro dos cuidados médicos para os colaboradores.

## PRIORIDADE 2

## Flexibilidade



**POR QUÊ** Não é só que os colaboradores queiram controlar os próprios horários, é que, às vezes, precisam, porque a vida não para. Políticas como trabalho híbrido ou horários flexíveis permitem que as pessoas se cuidem e trabalhem nos momentos em que se sentem mais produtivas, promovendo confiança e harmonia entre a vida pessoal e a profissional.

## AÇÕES RECOMENDADAS

**Oferecer dias extras de folga remunerada**


Tendo em conta que 100% dos colaboradores tiram folgas remuneradas, sejam elas parte do seu pacote de benefícios ou não, é fundamental incluí-las no seu portfólio. Oferecer dias a mais de folgas remuneradas, mesmo quando a legislação do país já garante determinado número, dá aos colaboradores autonomia para decidir quando e como podem descansar. É uma política que também atende à demanda por flexibilidade para tratar de questões pessoais quando necessário. E, em paralelo, reduz a probabilidade de que os colaboradores tirem mais dias de folga remunerada do que têm direito, evitando a dor de cabeça das faltas inesperadas. Políticas assim têm particular importância em setores em que as pessoas trabalham em turnos, como saúde, hotelaria ou manufatura, que não conseguem oferecer outras possibilidades, como horários flexíveis ou trabalho remoto.

**Promover a cultura dos resultados**


Vamos falar a verdade: no fim das contas, é mais importante que seus colaboradores trabalhem as 40 horas semanais ou que entreguem o que precisam? É provável que você se importe mais com os resultados. Dar aos colaboradores a liberdade de começar e parar de trabalhar no horário mais conveniente garante a autonomia necessária para aproveitar ao máximo as horas de trabalho enquanto também conseguem pegar as crianças na escola ou ir ao dentista, por exemplo. Se o foco estiver nos resultados alcançados em vez da quantidade de horas trabalhadas, você estimula que os gestores definam objetivos claros e mensurem o desempenho com base no que as pessoas entregam e não em quanto tempo passam na mesa de trabalho. É uma estratégia que permite que os colaboradores gerenciem seu tempo com mais eficiência e trabalhem nos momentos em que são mais produtivos.

**Adotar o trabalho híbrido (quando possível)**


Com um modelo de trabalho híbrido, os colaboradores aproveitam as vantagens tanto da estrutura do escritório quanto da flexibilidade do trabalho remoto, o equilíbrio perfeito. Permite uma maior autonomia em relação às horas e ambientes de trabalho, ajustando-se às preferências e picos de produtividade de cada pessoa. E, de quebra, ainda melhora o bem-estar dos colaboradores, porque aqueles que trabalham no ambiente de sua preferência relatam níveis mais altos de bem-estar do que as pessoas que são obrigadas a trabalhar em um local diferente do que gostariam<sup>128</sup>. Definindo diretrizes e expectativas claras para os dias de trabalho remoto e no escritório, as empresas conseguem manter a produtividade e, ao mesmo tempo, oferecer a autonomia que as pessoas desejam.

## PRIORIDADE 3

# Anunciar os benefícios da forma correta para cada geração



**POR QUÊ** Os colaboradores precisam de diferentes benefícios e formas de apoio ao bem-estar em cada etapa da vida. Ao compreender de verdade o que cada grupo de colaboradores deseja, fica mais fácil elaborar um pacote de benefícios que atenda às necessidades de todos. Além disso, você tem mais ferramentas para demonstrar como seu atual plano de benefícios atende a cada tipo de necessidade. Dessa forma, você extrai o máximo do seu pacote de benefícios em uma realidade em que, sem dúvida alguma, sua força de trabalho é composta por diversas gerações.

## AÇÕES RECOMENDADAS

### Fazer pesquisas regulares



Receber feedback regularmente ajuda a acompanhar a evolução nas necessidades dos diferentes grupos demográficos de colaboradores. Para isso, você pode usar pesquisas, grupos focais ou caixas de sugestão. Ao analisar os dados e buscar padrões, é possível identificar as prioridades e oportunidades de melhoria, além de ser uma ótima maneira de descobrir se os colaboradores sabem quais benefícios têm à disposição e como eles usam esses recursos. Pode ser que você descubra que o problema não é a falta de programas adequados, mas de visibilidade sobre eles para as suas equipes.

### Ajustar os benefícios todos os anos



É uma prática comum a apenas 34% das empresas, mesmo que seja a melhor forma de garantir que seus benefícios estejam alinhados com o que os colaboradores desejam em cada etapa da vida. Felizmente, o feedback que você recebe traz os dados necessários para argumentar em prol de novos benefícios e descartar aqueles que já não são mais relevantes para a sua empresa.

### Distribuir informativos personalizados



Compartilhe informativos personalizados que detalhem a quais benefícios cada colaborador tem direito. Você pode fazer isso através de uma ação anual ou publicar em um portal online, por exemplo. Essas informações permitem que os colaboradores percebam o valor total de seu pacote de benefícios e entendam como eles atendem a cada necessidade.

# O efeito Wellhub

---

5.1 Mais bem-estar

5.2 Mais satisfação

---



**O Wellhub vai além de elevar o bem-estar dos colaboradores: aqueles que têm acesso à nossa plataforma estão mais satisfeitos com o pacote de benefícios e com a empresa em si do que as pessoas que não têm.**

E, aqui, o caso é de “mais é mais”: quanto mais os colaboradores usam o Wellhub, maior a chance de se sentirem bem consigo mesmos e com a empresa!

# Mais bem-estar

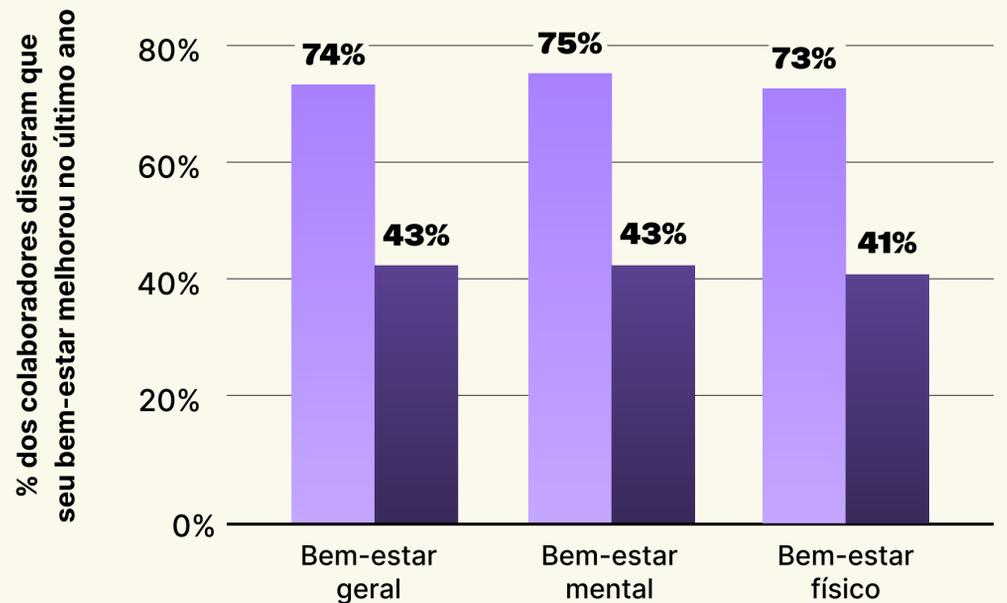
# 5.1

Quando o Wellhub faz parte do pacote de benefícios, o bem-estar dos colaboradores melhora em todas as áreas. Enquanto as pessoas que não têm Wellhub estão presas na zona do “mais ou menos”, quem tem está vivendo a vida ao máximo. E não são números irrelevantes: há uma diferença significativa entre os colaboradores que têm ou não acesso à plataforma.

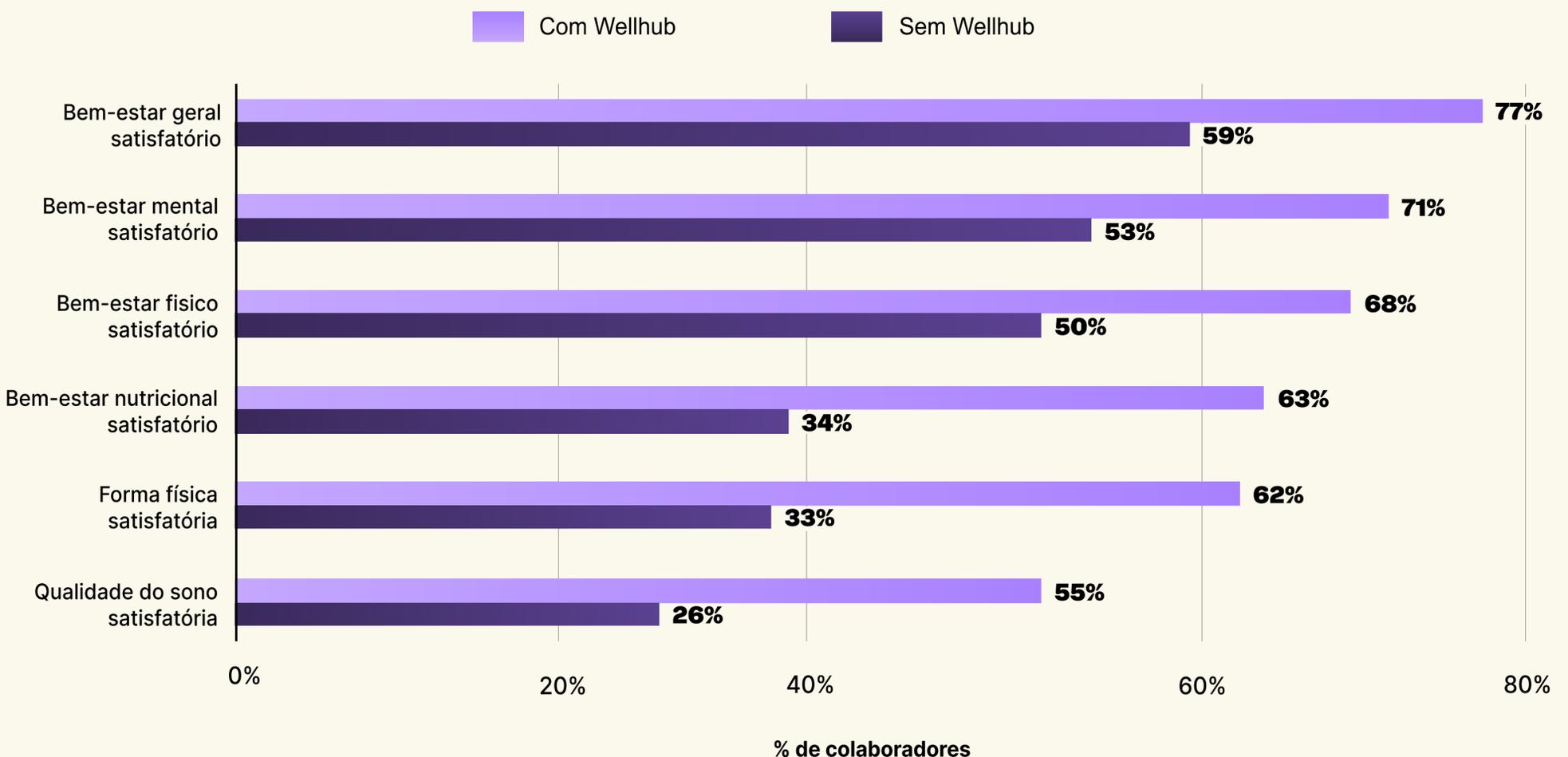
Além de afirmarem que têm níveis de bem-estar bem mais altos, também há uma tendência maior entre os usuários do Wellhub de dizer que seu bem-estar está progredindo, que é acessível cuidar do bem-estar e que se cuidam com mais frequência, quando comparados com pessoas que não usam.

Enquanto menos da metade dos colaboradores que não usam Wellhub percebem uma melhora em relação ao ano passado, nada menos que 75% das pessoas que usam relatam melhorias significativas em todos os aspectos. Saúde mental? Nas alturas. Forma física? Tudo em dia. Bem-estar geral? Incrível.

**COLABORADORES QUE TÊM ACESSO AO WELLHUB, EM GERAL, RELATAM MELHORA NO BEM-ESTAR NO ÚLTIMO ANO**



**COLABORADORES COM ACESSO AO WELLHUB RELATAM MELHORES NÍVEIS DE BEM-ESTAR**



Isso tudo acontece porque o Wellhub não é só outro benefício arcaico, é uma usina geradora de bem-estar que os colaboradores usam de verdade! Colaboradores que têm acesso ao Wellhub são quatro vezes mais propensos a dizer que utilizam o programa de bem-estar do que os que não têm. Como uma plataforma holística, o Wellhub tem opções para todos os bolsos e interesses. Não importa se eles querem melhorar a qualidade do sono, o tempo na corrida, comer mais proteínas, aumentar a carga na musculação ou meditar mais, nosso programa pode ajudar a chegar lá. E um dado que vale para qualquer faixa salarial: colaboradores que usam Wellhub têm 19% mais chances de afirmar que é financeiramente acessível cuidar do bem-estar.

Algo fundamental, porque os gestores de RH não têm tempo ou orçamento para benefícios que não trazem resultados. Afinal, um programa de bem-estar só melhora os resultados financeiros da empresa quando é, de fato, utilizado pelos colaboradores. Para empresas com taxa de adesão de 11-20% ao programa de bem-estar, 75% têm ROI positivo. Esse número salta para 99% nas empresas com adesão superior a 91%<sup>129</sup>.

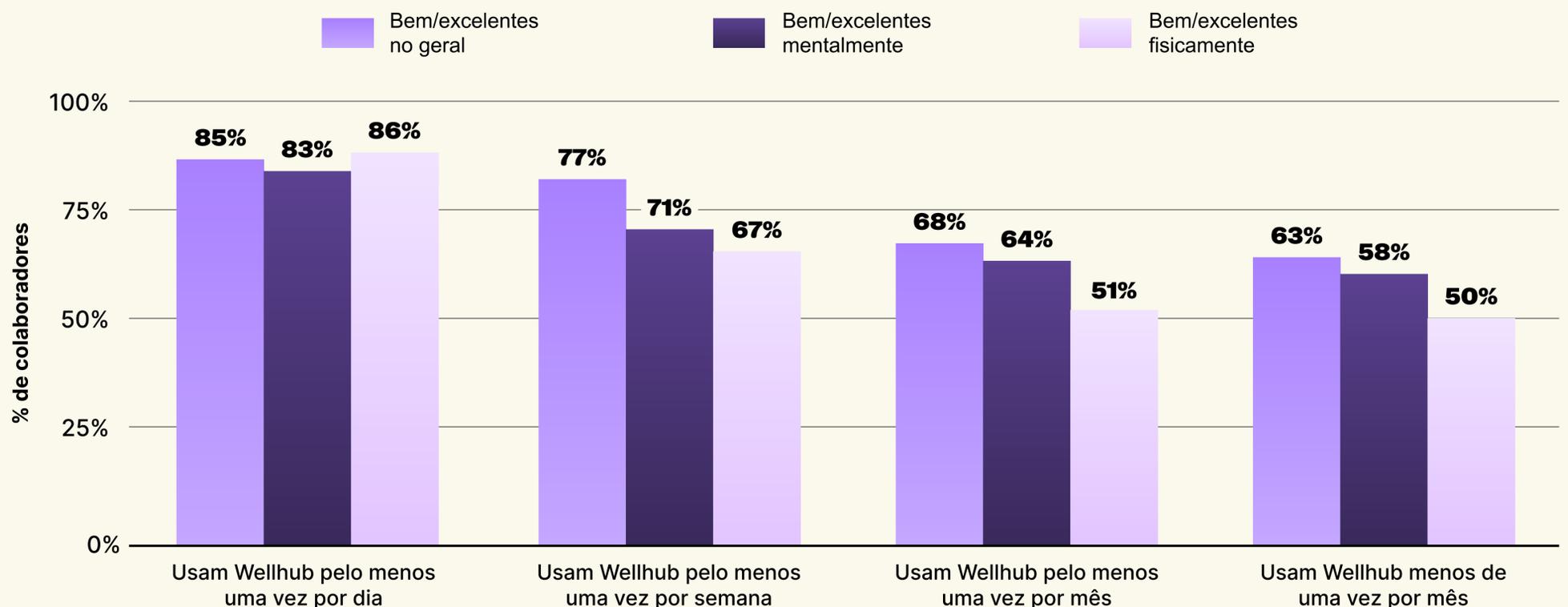
Por consequência, os usuários também se cuidam de forma mais regular: cerca de metade (48%) dos usuários do Wellhub treinam todos os dias, contra apenas 31% das pessoas que não têm acesso à nossa plataforma. Além disso, esses guerreiros do bem-estar também dormem melhor, fazem mais terapia e encontram equilíbrio através de práticas mais frequentes de mindfulness, um sinal de que o Wellhub oferece as ferramentas e a orientação necessárias para mudanças reais.

E frequência importa, muito. Analisando apenas os colaboradores que têm acesso ao Wellhub, os que usam o programa com mais regularidade estão melhores do que os que usam esporadicamente. Para os gestores de RH, é interessante estimular que os colaboradores usem o programa o máximo possível, já que há uma tendência maior que usuários ativos do Wellhub digam que:

- Seus níveis de bem-estar mental, físico e geral são bons/excelentes
- O bem-estar geral, mental e físico melhorou em relação ao ano passado
- Estão em boa forma física, se alimentam bem e dormem melhor



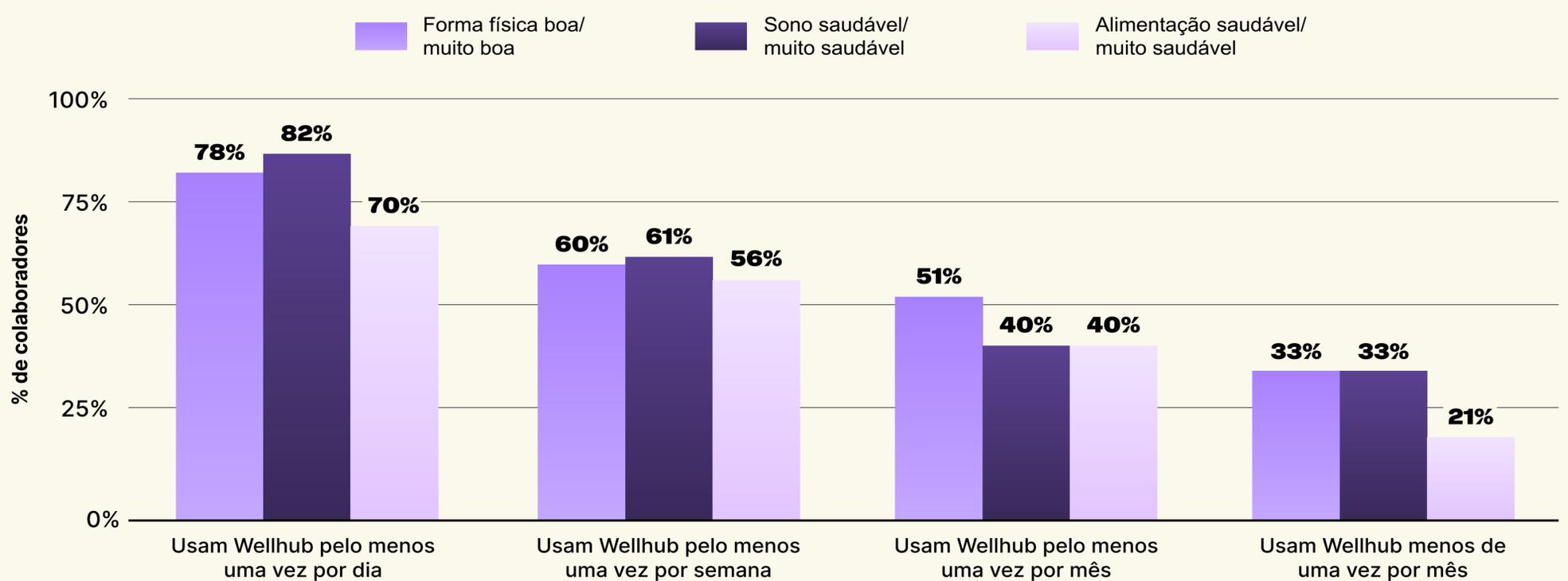
### QUANTO MAIS OS COLABORADORES USAM O WELLHUB, MELHOR SE SENTEM



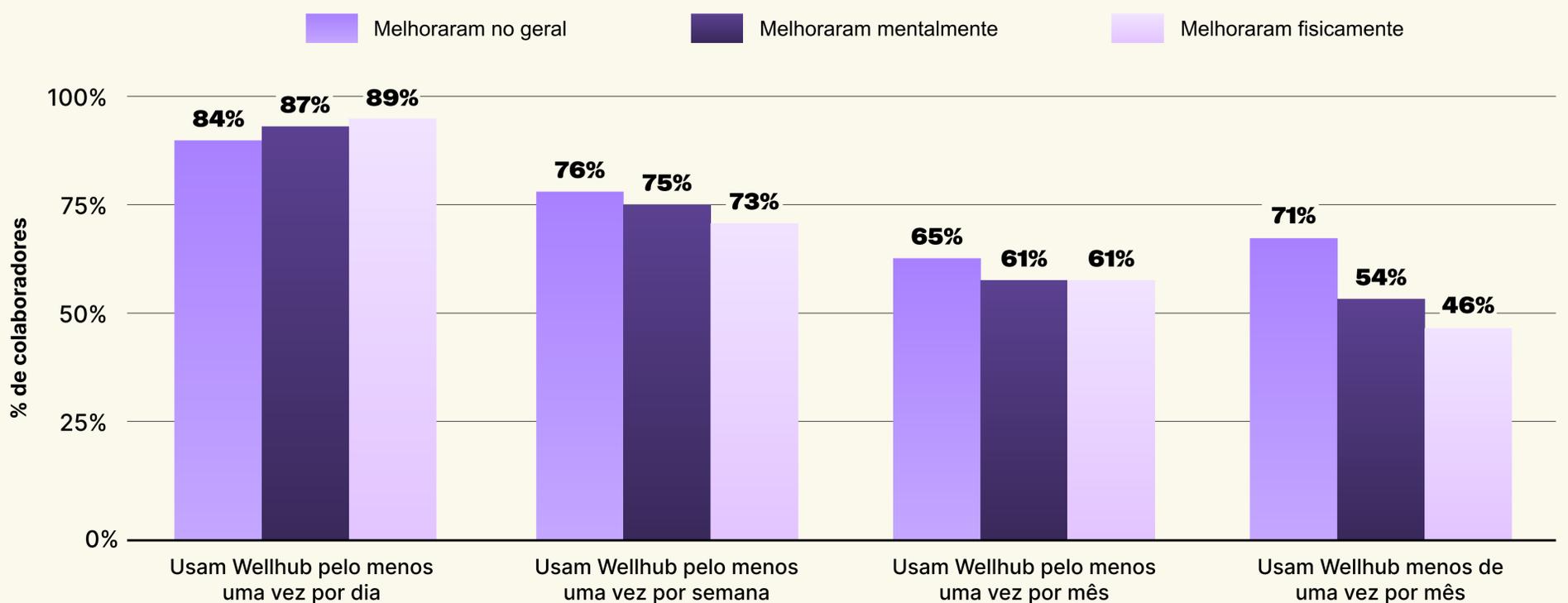
A melhor parte? Quanto mais eles usam, melhor eles se sentem, e dizem em maior número que é acessível cuidar do bem-estar. Reflita: quanto mais recursos eles usam, menor é a percepção de custo. Isso acontece porque eles têm um cardápio repleto de opções de bem-estar — apps, academias, estúdios e coaches, tudo disponível no Wellhub.

Sem Wellhub, simplesmente não seria possível arcar com este nível de engajamento com o bem-estar. Dada a relação fundamental entre o bem-estar da força de trabalho e o desempenho da empresa, **o Wellhub é uma ferramenta poderosa no seu pacote de benefícios**, uma vantagem incrível para atrair e reter os melhores talentos do mercado.

### COM WELLHUB, A FORMA FÍSICA, O SONO E A ALIMENTAÇÃO MELHORAM



### COLABORADORES QUE USAM WELLHUB COM MAIS FREQUÊNCIA, EM GERAL, RELATAM MELHORA NO BEM-ESTAR EM RELAÇÃO AO ANO PASSADO



# Mais satisfação

## 5.2

Vamos continuar com essa boa energia, pois o Wellhub faz mais do que melhorar o bem-estar dos colaboradores; melhora também a percepção que eles têm de suas empresas.

Pessoas que usam Wellhub relatam níveis significativamente mais baixos de estresse no trabalho: apenas 35% dos usuários relatam problemas de bem-estar emocional relacionados ao estresse, contra consideráveis 51% entre os não usuários. Isso se deve ao fato de que mais de um terço (34%) dessas pessoas têm tempo para se cuidar durante o expediente. Eles podem fazer uma sessão de meditação entre uma reunião e outra no Zoom, ou registrar o que comeram no almoço em um app durante um intervalo na fábrica. Apenas 12% dos colaboradores que não têm acesso ao Wellhub podem dizer que conseguem se cuidar da mesma forma ao longo do dia.

Isso se converte diretamente em aprovação para o pacote total de benefícios: pessoas que usam Wellhub estão três vezes mais propensas a dizer que o programa de benefícios da empresa é “excelente”, quando comparadas com as que não usam (37% contra 13%). Não é difícil de entender porque eles aplaudem a diferença que o RH faz! 88% das pessoas que têm Wellhub acreditam que o departamento de RH se importa de verdade com seu bem-estar, contra 60% das pessoas que não têm.

Essa gratidão se reflete em outras áreas. Elas não só se sentem melhor em relação à saúde, mas em relação ao salário também. 89% dos colaboradores que usam Wellhub acreditam que seu salário é adequado para o cargo e setor.

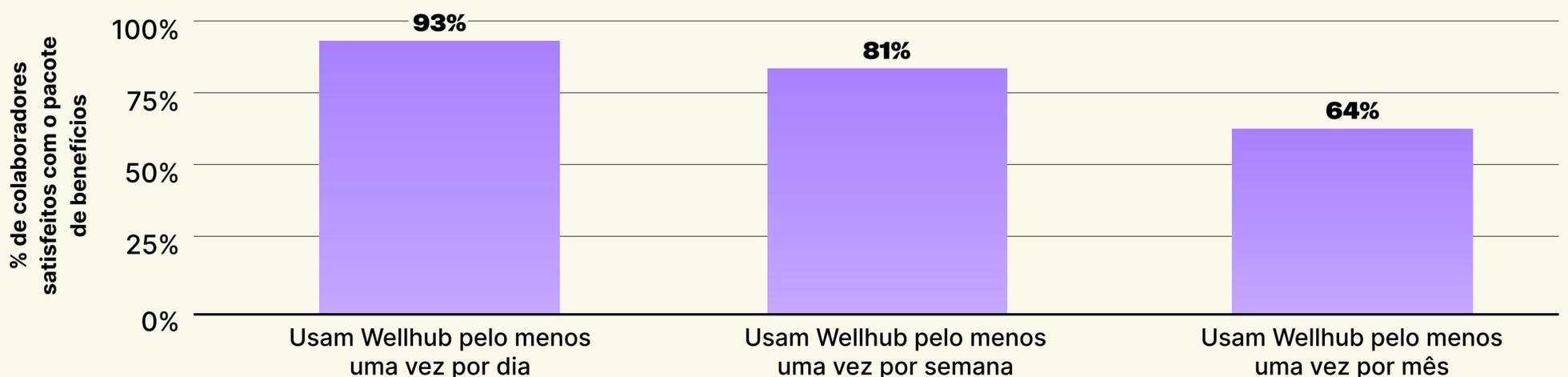
Esse número cai para 71% quando os colaboradores não têm acesso à plataforma. E a maior parte dessa diferença deriva daqueles que estão realmente eufóricos: 31% dos colaboradores que usam o Wellhub concordam plenamente que sua remuneração está de acordo com o trabalho que fazem. Enquanto isso, desanimados 13% dos colaboradores sem Wellhub sentem que recebem o que merecem. Esses dados reforçam que a remuneração vai muito além do contracheque. Os programas de bem-estar são uma peça-chave em um pacote de compensação eficaz e, com Wellhub, as empresas podem oferecer a remuneração e o apoio ao bem-estar que os colaboradores demandam.

A satisfação dos colaboradores demonstra o poder de impacto dessa combinação: há uma tendência duas vezes maior entre colaboradores que usam Wellhub de dizer que estão “extremamente satisfeitos” com a atual empresa (32%) quando comparados com os que não usam (12%).

Quanto mais alguém usa o Wellhub, mais provável é que essa pessoa diga que:

- Os benefícios e programas de bem-estar da empresa são bons ou excelentes
- Está satisfeita/extremamente satisfeita com a empresa
- O departamento de RH se importa de verdade com o bem-estar
- Seu salário é adequado para o cargo e setor

### QUANTO MAIS OS COLABORADORES USAM WELLHUB, MAIS SATISFEITOS FICAM COM O PACOTE DE BENEFÍCIOS

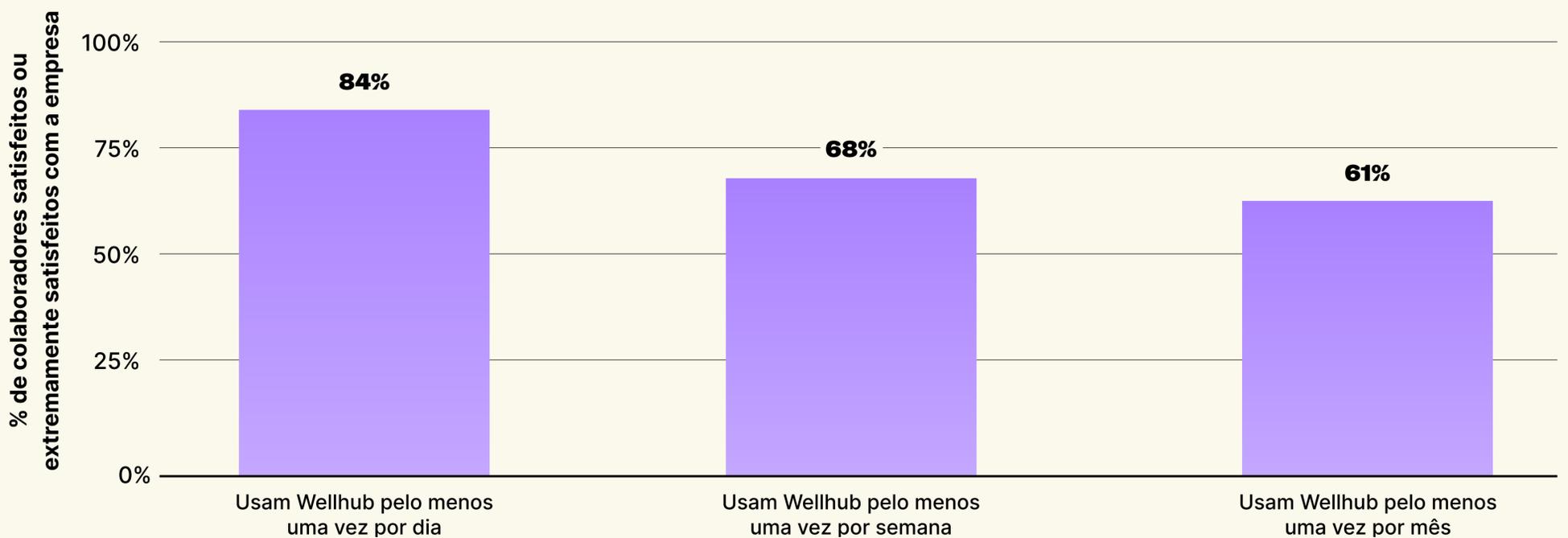


Além de alavancar o nível de bem-estar dos colaboradores, o Wellhub fortalece o vínculo entre eles e a empresa. O resultado? Empresas que usam Wellhub notam uma redução significativa no custo do plano de saúde e nas taxas de rotatividade, resultados mais do que bem-vindos<sup>130</sup>.

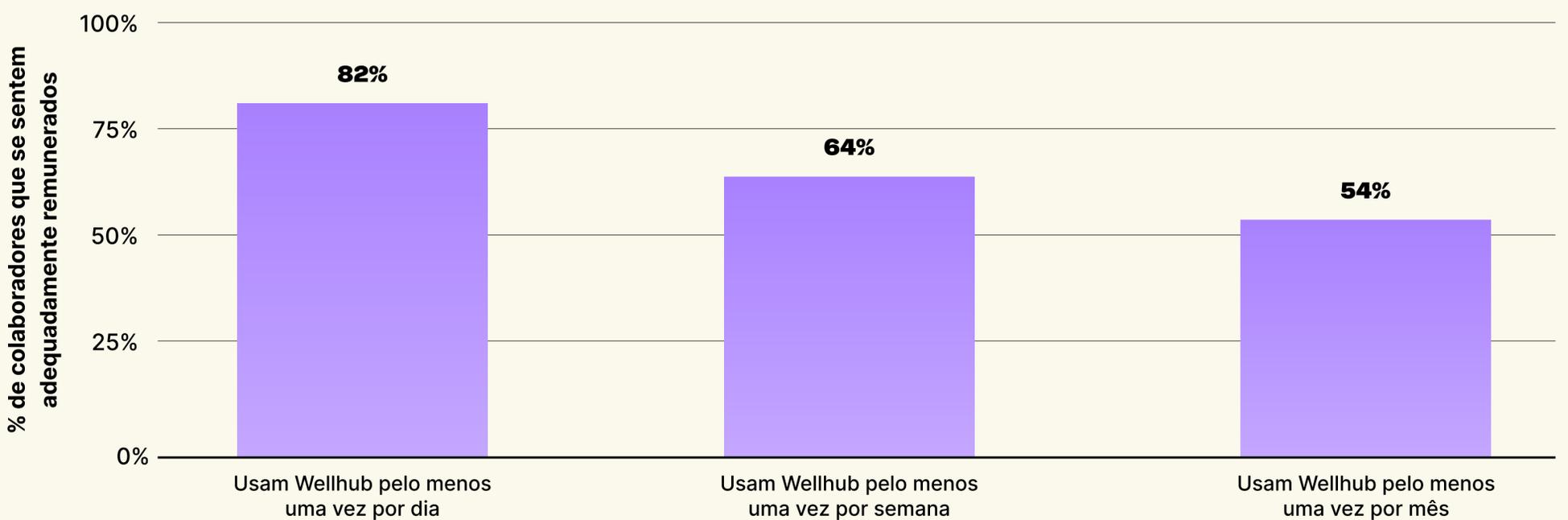
Essa vitória dupla alivia as equipes de RH da tarefa constante de apagar incêndios. Ao invés de equilibrar reclamações de saúde e entrevistas de desligamento, eles se dedicam a aspectos mais estratégicos. Já pensou se o RH tivesse tempo de sobra? **Não é utopia, é o efeito Wellhub!**



### QUANTO MAIS OS COLABORADORES USAM WELLHUB, MAS SATISFEITOS FICAM COM A EMPRESA



### QUANTO MAIS OS COLABORADORES USAM WELLHUB, MAS SATISFEITOS FICAM COM A REMUNERAÇÃO



# Conclusão

## Sobrecarregar sua equipe é igual a incendiar sua empresa. Simples assim.

Empresas que entendem isso têm uma incrível vantagem competitiva. Além de atrair os melhores talentos, um pacote de benefícios centrado no bem-estar pode aumentar a lucratividade, pois reduz o custo da gestão de talentos e turбина a produtividade.

Mas a maioria das empresas está correndo atrás do prejuízo. Os colaboradores, cansados de sacrificar o bem-estar pela saúde das planilhas, estão migrando porta a fora. Com isso, as empresas precisam voltar aos sites de vagas, na busca por uma força de trabalho que se interessa apenas por empresas que os ajudem a crescer e prosperar, dentro e fora do trabalho.

As gerações mais jovens estão à frente dessa transformação. Os Millennials e a Geração Z estão definindo novos padrões de expectativas quanto ao trabalho e demandam programas de benefícios abrangentes com forte ênfase no bem-estar. Segundo eles, as empresas devem atender a todas as suas necessidades: mentais, físicas e financeiras. Para essas pessoas a vida não é o trabalho; o trabalho existe para proporcionar uma boa vida.

Para as empresas, as implicações dessas diferenças entre as gerações são profundas. As pessoas não mais trabalham só esperando pelo final de semana. As empresas devem oferecer

algo que faça valer a pena acordar cedo de segunda a sexta. Quando não promovem a cultura do bem-estar, as empresas correm o risco de enfrentar altas taxas de rotatividade e os custos altíssimos de reconstrução e treinamento.

Para atender a essas expectativas, é necessário oferecer mais do que benefícios pontuais e iniciativas isoladas de bem-estar. É preciso oferecer um pacote de benefícios de qualidade, com boa assistência médica, remuneração competitiva, flexibilidade e programas de bem-estar holísticos que atendam às diferentes necessidades dos colaboradores em cada etapa da vida. Felizmente, os programas de bem-estar são bastante adaptáveis. Dada a natureza interconectada do bem-estar, cada intervenção pode ter um impacto positivo em diversas áreas da vida de um colaborador. Por exemplo, a meditação não apenas melhora a saúde emocional — uma necessidade generalizada — mas também contribui para uma melhor qualidade do sono e maior concentração, aspectos fundamentais para um desempenho eficiente no trabalho. Qualquer ação voltada para o bem-estar pode desencadear um ciclo positivo poderoso, que se intensifica com cada ato de autocuidado.

Se a sua empresa ainda não oferece essas iniciativas, o próximo passo é claro: está na hora de criar uma estratégia holística de bem-estar para colaboradores. Os benefícios são profundos e em diversos aspectos. As empresas têm a ganhar em aumentos significativos na produtividade e na satisfação dos colaboradores, garantindo o sucesso sustentável em um mercado competitivo.



# Bem-estar no mundo

---

**7.1** Principais dados globais

**7.2** Alemanha

**7.3** Argentina

---

**7.4** Brasil

**7.5** Chile

**7.6** Espanha

---

**7.7** Estados Unidos

**7.8** Itália

**7.9** México

---

**7.10** Reino Unido

---



# Principais dados globais

7.1

## PRINCIPAIS DADOS

88%

dos colaboradores afirmam que o bem-estar no trabalho é tão importante quanto o salário.

68%

dos colaboradores dizem que sua situação financeira os impede de investir em bem-estar.

89%

dos colaboradores afirmam que levarão em conta apenas empresas que claramente valorizam o bem-estar na busca pelo próximo emprego.

47%

dizem que o estresse no trabalho prejudica o bem estar mental, sendo esta a principal causa de problemas de saúde emocional, acima apenas da inflação, falta de bem-estar ou isolamento.

85%

acreditam que a empresa tem a responsabilidade de ajudar a cuidar do bem-estar.

66%

dos colaboradores acreditam que o departamento de RH se preocupa de verdade com seu bem-estar.

83%

das pessoas sairiam de uma empresa que não prioriza o bem-estar.

61%

dos colaboradores cujas empresas oferecem programas de bem-estar estão satisfeitos com o trabalho, contra 36% daqueles cujas empresas não oferecem.



# Alemanha

# 7.2

## PRINCIPAIS DADOS

# 89%

dos colaboradores afirmam que o bem-estar no trabalho é tão importante quanto o salário.

# 69%

dos colaboradores acreditam que o departamento de RH se preocupa de verdade com seu bem-estar.

# 85%

dos colaboradores afirmam que levarão em conta apenas empresas que claramente valorizam o bem-estar na busca pelo próximo emprego.

# 48%

dos colaboradores dizem que a má qualidade do sono prejudica o bem-estar mental, sendo esta a principal causa de problemas de saúde emocional. O estresse no trabalho vem em terceiro, para 42% dos colaboradores, pouco atrás da inflação (43%).

# 86%

acreditam que a empresa tem a responsabilidade de ajudar a cuidar do bem-estar.

# 62%

dos colaboradores dizem que sua situação financeira os impede de investir em bem-estar.

# 83%

das pessoas sairiam de uma empresa que não prioriza o bem-estar.

# 56%

dos colaboradores cujas empresas oferecem programas de bem-estar estão satisfeitos com o trabalho, contra 39% daqueles cujas empresas não oferecem.



# Argentina

# 7.3

## PRINCIPAIS DADOS

**91%** dos colaboradores afirmam que o bem-estar no trabalho é tão importante quanto o salário.

**60%** dos colaboradores acreditam que o departamento de RH se preocupa de verdade com seu bem-estar.

**92%** dos colaboradores afirmam que levarão em conta apenas empresas que claramente valorizam o bem-estar na busca pelo próximo emprego.

**67%** dos colaboradores dizem que a inflação prejudica o bem-estar mental, sendo esta a principal causa de problemas de saúde emocional. O estresse no trabalho vem em segundo e é apontado por 55% dos colaboradores.

**88%** acreditam que a empresa tem a responsabilidade de ajudar a cuidar do bem-estar.

**73%** dos colaboradores dizem que sua situação financeira os impede de investir em bem-estar.

**86%** das pessoas sairiam de uma empresa que não prioriza o bem-estar.

**58%** dos colaboradores cujas empresas oferecem programas de bem-estar estão satisfeitos com o trabalho, contra 34% daqueles cujas empresas não oferecem.



 **Brasil**

**7.4**

**PRINCIPAIS DADOS**

**92%**

dos colaboradores afirmam que o bem-estar no trabalho é tão importante quanto o salário.

**76%**

dos colaboradores acreditam que o departamento de RH se preocupa de verdade com seu bem-estar.

**94%**

dos colaboradores afirmam que levarão em conta apenas empresas que claramente valorizam o bem-estar na busca pelo próximo emprego.

**45%**

dizem que o estresse no trabalho prejudica o bem-estar mental, sendo esta a principal causa de problemas de saúde emocional.

**82%**

acreditam que a empresa tem a responsabilidade de ajudar a cuidar do bem-estar.

**59%**

dos colaboradores dizem que sua situação financeira os impede de investir em bem-estar.

**92%**

das pessoas sairiam de uma empresa que não prioriza o bem-estar.

**77%**

dos colaboradores cujas empresas oferecem programas de bem-estar estão satisfeitos com o trabalho, contra 49% daqueles cujas empresas não oferecem.



 **Chile**

**7.5**

**PRINCIPAIS DADOS**

**88%**

dos colaboradores afirmam que o bem-estar no trabalho é tão importante quanto o salário.

**65%**

dos colaboradores acreditam que o departamento de RH se preocupa de verdade com seu bem-estar.

**93%**

dos colaboradores afirmam que levarão em conta apenas empresas que claramente valorizam o bem-estar na busca pelo próximo emprego.

**55%**

dos colaboradores dizem que o estresse no trabalho prejudica o bem-estar mental, sendo esta a principal causa de problemas de saúde emocional.

**86%**

acreditam que a empresa tem a responsabilidade de ajudar a cuidar do bem-estar.

**77%**

dos colaboradores dizem que sua situação financeira os impede de investir em bem-estar.

**83%**

das pessoas sairiam de uma empresa que não prioriza o bem-estar.

**52%**

dos colaboradores cujas empresas oferecem programas de bem-estar estão satisfeitos com o trabalho, contra 27% daqueles cujas empresas não oferecem.





# Espanha

# 7.6

## PRINCIPAIS DADOS

# 88%

dos colaboradores afirmam que o bem-estar no trabalho é tão importante quanto o salário.

# 56%

dos colaboradores acreditam que o departamento de RH se preocupa de verdade com seu bem-estar.

# 86%

dos colaboradores afirmam que levarão em conta apenas empresas que claramente valorizam o bem-estar na busca pelo próximo emprego.

# 48%

dos colaboradores dizem que o estresse no trabalho prejudica o bem-estar mental, sendo esta a principal causa de problemas de saúde emocional.

# 88%

acreditam que a empresa tem a responsabilidade de ajudar a cuidar do bem-estar.

# 68%

dos colaboradores dizem que sua situação financeira os impede de investir em bem-estar.

# 80%

das pessoas sairiam de uma empresa que não prioriza o bem-estar.

# 56%

dos colaboradores cujas empresas oferecem programas de bem-estar estão satisfeitos com o trabalho, contra 34% daqueles cujas empresas não oferecem.



# Estados Unidos

7.7

## PRINCIPAIS DADOS

85%

dos colaboradores afirmam que o bem-estar no trabalho é tão importante quanto o salário.

76%

dos colaboradores acreditam que o departamento de RH se preocupa de verdade com seu bem-estar.

86%

dos colaboradores afirmam que levarão em conta apenas empresas que claramente valorizam o bem-estar na busca pelo próximo emprego.

50%

dos colaboradores dizem que a inflação prejudica o bem-estar mental, sendo esta a principal causa de problemas de saúde emocional.

78%

acreditam que a empresa tem a responsabilidade de ajudar a cuidar do bem-estar.

69%

dos colaboradores dizem que sua situação financeira os impede de investir em bem-estar.

79%

das pessoas sairiam de uma empresa que não prioriza o bem-estar.

67%

dos colaboradores cujas empresas oferecem programas de bem-estar estão satisfeitos com o trabalho, contra 51% daqueles cujas empresas não oferecem.



# Itália

# 7.8

## PRINCIPAIS DADOS

# 79%

dos colaboradores afirmam que o bem-estar no trabalho é tão importante quanto o salário.

# 60%

dos colaboradores acreditam que o departamento de RH se preocupa de verdade com seu bem-estar.

# 83%

dos colaboradores afirmam que levarão em conta apenas empresas que claramente valorizam o bem-estar na busca pelo próximo emprego.

# 49%

dizem que o estresse no trabalho prejudica o bem-estar mental, sendo esta a principal causa de problemas de saúde emocional.

# 81%

acreditam que a empresa tem a responsabilidade de ajudar a cuidar do bem-estar.

# 63%

dos colaboradores dizem que sua situação financeira os impede de investir em bem-estar.

# 72%

das pessoas sairiam de uma empresa que não prioriza o bem-estar.

# 52%

dos colaboradores cujas empresas oferecem programas de bem-estar estão satisfeitos com o trabalho, contra 25% daqueles cujas empresas não oferecem.



# México

# 7.9

## PRINCIPAIS DADOS

**94%** dos colaboradores afirmam que o bem-estar no trabalho é tão importante quanto o salário.

**67%** dos colaboradores acreditam que o departamento de RH se preocupa de verdade com seu bem-estar.

**94%** dos colaboradores afirmam que levarão em conta apenas empresas que claramente valorizam o bem-estar na busca pelo próximo emprego.

**55%** dos colaboradores dizem que o estresse no trabalho prejudica o bem-estar mental, sendo esta a principal causa de problemas de saúde emocional.

**91%** acreditam que a empresa tem a responsabilidade de ajudar a cuidar do bem-estar.

**70%** dos colaboradores dizem que sua situação financeira os impede de investir em bem-estar.

**90%** das pessoas sairiam de uma empresa que não prioriza o bem-estar.

**62%** dos colaboradores cujas empresas oferecem programas de bem-estar estão satisfeitos com o trabalho, contra 34% daqueles cujas empresas não oferecem.



# Reino Unido

# 7.10

## PRINCIPAIS DADOS

# 83%

dos colaboradores afirmam que o bem-estar no trabalho é tão importante quanto o salário.

# 63%

dos colaboradores acreditam que o departamento de RH se preocupa de verdade com seu bem-estar.

# 85%

dos colaboradores afirmam que levarão em conta apenas empresas que claramente valorizam o bem-estar na busca pelo próximo emprego.

# 42%

dizem que o estresse no trabalho prejudica o bem-estar mental, sendo esta a principal causa de problemas de saúde emocional.

# 86%

acreditam que a empresa tem a responsabilidade de ajudar a cuidar do bem-estar.

# 72%

dos colaboradores dizem que sua situação financeira os impede de investir em bem-estar.

# 81%

das pessoas sairiam de uma empresa que não prioriza o bem-estar.

# 63%

dos colaboradores cujas empresas oferecem programas de bem-estar estão satisfeitos com o trabalho, contra 43% daqueles cujas empresas não oferecem.

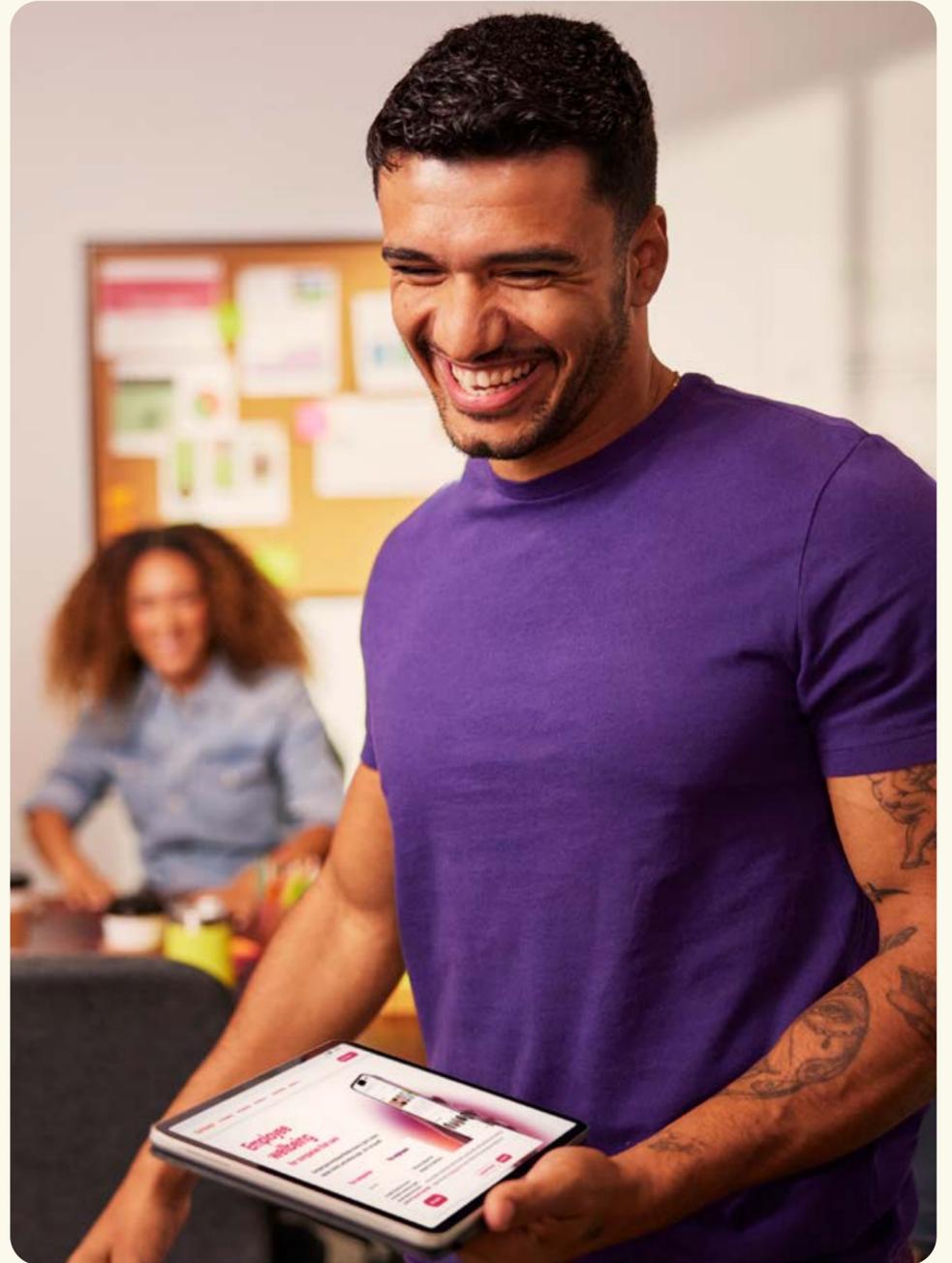


# Sobre o Wellhub

## O Wellhub 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 Wellhub 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 Wellhub, 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 em bem-estar para os colaboradores é investir no desempenho da empresa. Dê o primeiro passo em [Wellhub.com](https://www.wellhub.com).



### NOSSO IMPACTO GLOBAL

**11**  
países

**7.500+**  
cidades

**15.000+**  
clientes

**500 milhões**  
de check-ins

**3 milhões**  
de assinantes

**9.000 bilhões**  
de minutos de bem-estar

**60.000+**  
academias, aulas,  
personal trainers e  
apps de bem-estar,  
presenciais e online

**900+**  
atividades

\* Com base em dados internos.

\*\* Estudo interno realizado pelo Wellhub com clientes brasileiros. Dados compararam dois grupos de teste (mais de 17.000 usuários do Wellhub com até 4 check-ins/mês e usuários com mais de 5 check-ins/mês) e um grupo de controle (mais de 2.000 não usuários).

\*\*\* Estudo interno conduzido pelo Wellhub com clientes brasileiros de janeiro de 2019 a maio de 2022. Considerou-se uso "moderado e acima" o de usuários com mais de 5 check-ins/mês.

# Anexos

## METODOLOGIA

O Wellhub conduziu a pesquisa Panorama do Bem-Estar Corporativo 2025 para avaliar a situação atual do bem-estar dos colaboradores e avaliar até que ponto os pacotes de benefícios atendem às necessidades da força de trabalho.

Entre 21 de maio de 2024 e 3 de junho de 2024, mais de 5.000 colaboradores responderam online à pesquisa realizada através da agência QuestionPro. A amostra incluía apenas pessoas com idade igual ou superior a 18 anos empregadas em tempo integral pelo menos por três meses. Os resultados têm um nível de 95% de confiança e uma margem de erro de 5%. As opções de resposta para as 60 perguntas da pesquisa (consulte "Perguntas da pesquisa") incluíam escala Likert, múltipla escolha e seleções de múltipla escolha.

Os países incluídos nesta pesquisa foram: Alemanha, Argentina, Brasil, Chile, Espanha, Estados Unidos, Itália, México e Reino Unido. Entre 555 e 575 respostas foram coletadas de cada país. Quando necessário, os conjuntos de perguntas e as opções de respostas foram adaptados para refletir as variações regionais na disponibilidade de benefícios.

## PERGUNTAS DA PESQUISA

As seguintes perguntas foram apresentadas aos participantes da pesquisa no Brasil. Todas as perguntas foram traduzidas e localizadas da maneira adequada para os outros países participantes da pesquisa.

1. Qual das opções melhor descreve sua situação profissional nos últimos três meses?
2. Em qual país você reside atualmente?
3. Quantos colaboradores em tempo integral trabalham na sua empresa?
4. Quando você nasceu?
5. Qual das seguintes opções melhor descreve o setor em que sua empresa opera?
6. Qual das opções melhor descreve seu cargo na empresa?
7. Como você classificaria seu bem-estar geral no momento?
8. Você acha que seu bem-estar melhorou ou piorou em 2024 (em relação a 2023)?
9. Até que ponto você concorda com esta afirmação: "Minha

situação financeira me impede de investir no meu bem-estar geral"?

10. Você tem recursos financeiros para cuidar do seu bem-estar geral?
11. Como você classificaria seu bem-estar mental?
12. Você acha que seu bem-estar mental melhorou ou piorou em 2024 (em relação a 2023)?
13. O que tem um impacto negativo no seu bem-estar mental? Selecione todas as respostas válidas.
14. Quais das seguintes opções afetam você por conta do seu estado de bem-estar mental? Selecione todas as respostas válidas.
15. Para você, qual é a importância do mindfulness para o bem-estar geral?
16. Atualmente, como você pratica o mindfulness? Selecione todas as respostas válidas.
17. Com que frequência você pratica o mindfulness?
18. Qual é a importância de fazer terapia/aconselhamento para o seu bem-estar geral?
19. Atualmente, você faz terapia ou aconselhamento?
20. O que te impede de fazer terapia/aconselhamento?
21. Como você classificaria seu bem-estar físico?
22. Você acha que seu bem-estar físico melhorou ou piorou em 2024 (em relação a 2023)?
23. Como você classificaria sua forma física geral?
24. Atualmente, como você cuida da sua forma física? Selecione todas as respostas válidas.
25. Com que frequência você cuida da sua forma física?
26. O que te impede de cuidar da sua forma física com mais frequência? Selecione todas as respostas válidas.
27. Como você classificaria sua alimentação?
28. Atualmente, como você cuida da sua alimentação? Selecione todas as respostas válidas.
29. O que te impede de ter uma alimentação melhor? Selecione todas as respostas válidas.
30. Como você classificaria a qualidade geral do seu sono?
31. Qual é a importância do sono para o seu bem-estar?
32. Em geral, quantas horas você dorme por noite?
33. O que afeta a qualidade do seu sono? Selecione todas as respostas válidas.

- 34.** Quais dos seguintes benefícios a sua empresa oferece atualmente aos colaboradores? Selecione todas as respostas válidas.
- 35.** Como você classificaria o programa de benefícios da sua empresa?
- 36.** Quais destes programas de bem-estar fazem parte do pacote geral de benefícios da sua empresa? Selecione todas as respostas válidas.
- 37.** Como você classificaria o programa de bem-estar da sua empresa?
- 38.** Sua empresa ajusta os benefícios todos os anos para acompanhar as mudanças nas necessidades e interesses dos colaboradores?
- 39.** Quantos dias de folga remunerada/férias sua empresa oferece por ano?
- 40.** Quantos dias de folgas/férias remuneradas você usa por ano?
- 41.** Dos benefícios oferecidos pela sua empresa, quais você usa? Selecione todas as respostas válidas.
- 42.** Dos programas de bem-estar oferecidos pela sua empresa, quais você usa? Selecione todas as respostas válidas.
- 43.** Quais benefícios você gostaria de ter, mas sua empresa não oferece?
- 44.** Quais programas de bem-estar você gostaria de ter, mas sua empresa atualmente não oferece?
- 45.** Quais das seguintes opções você considera importantes ao avaliar uma vaga em uma empresa? Selecione todas as respostas válidas.
- 46.** Qual das seguintes opções você considera a MAIS importante ao avaliar uma vaga em uma empresa? Selecione apenas uma resposta.
- 47.** Até que ponto você concorda com esta afirmação: "Na busca pelo meu próximo emprego, levarei em conta apenas empresas que claramente priorizam o bem-estar dos colaboradores"?
- 48.** Seu modelo de trabalho é presencial, remoto ou híbrido?
- 49.** Você prefere trabalhar presencial, remoto ou híbrido?
- 50.** Você está feliz na sua empresa atual?
- 51.** 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.)"?

- 52.** Até que ponto você concorda com esta afirmação: "Considero meu bem-estar no trabalho tão importante quanto meu salário"?
- 53.** Até que ponto você concorda com esta afirmação: "Minha empresa é responsável por me ajudar a cuidar do meu bem-estar"?
- 54.** Até que ponto você concorda com esta afirmação: "O RH da minha empresa se importa de verdade com o meu bem-estar"?
- 55.** Até que ponto você concorda com esta afirmação: "Meu salário é compatível com meu cargo e setor"?
- 56.** Até que ponto você concorda com esta afirmação: "Eu pensaria em sair de uma empresa que não prioriza o bem-estar dos colaboradores"?
- 57.** Quais das seguintes opções, se houver, fariam você considerar um novo emprego? Selecione todas as respostas válidas
- 58.** Qual das seguintes opções MAIS fariam você considerar um novo emprego?
- 59.** A sua empresa oferece Wellhub (antigo Gympass)?
- 60.** Se sim, com que frequência você usa o Wellhub (antigo Gympass)?



## BIBLIOGRAFIA

1. **Aflac. (2023). The state of workplace benefits and enrollment.**  
<https://www.aflac.com/docs/awr/pdf/2023-trends-and-topics/2023-aflac-awr-the-state-of-workplace-benefits-and-enrollment.pdf>
2. **Aflac. (2023). The state of workplace benefits and enrollment.**  
<https://www.aflac.com/docs/awr/pdf/2023-trends-and-topics/2023-aflac-awr-the-state-of-workplace-benefits-and-enrollment.pdf>
3. **Wellhub. (18 de outubro de 2023). Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024.**  
<https://wellhub.com/pt-br/recursos/pesquisa/panorama-do-bem-estar-corporativo-2024/>
4. **Wellhub. (18 de outubro de 2023). Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024.**  
<https://wellhub.com/pt-br/recursos/pesquisa/panorama-do-bem-estar-corporativo-2024/>
5. **Leonhardt, M. (5 de outubro de 2022). Gen Z is driving most workplace trends—but we should be listening to millennials and boomers instead. Fortune.**  
<https://fortune.com/2022/10/05/gen-z-versus-millennials-boomers-driving-most-workplace-trends/>
6. **Goodkind, N. (25 de junho de 2024). The fertility crisis is here and it will permanently alter the economy. CNN.**  
<https://www.cnn.com/2024/06/25/investing/premarket-stocks-trading/index.html>
7. **Wellhub (16 de maio de 2024). ROI do Bem-Estar 2024.**  
<https://wellhub.com/pt-br/recursos/pesquisa/roi-do-bem-estar-2024/>
8. **Bersin, J. (2021). The healthy organization: A definitive guide. Josh Bersin.**  
[https://joshbersin.com/wp-content/uploads/2021/10/HW-21\\_10-DefGuide-The-Healthy-Organization-Defintive-Guide-.pdf](https://joshbersin.com/wp-content/uploads/2021/10/HW-21_10-DefGuide-The-Healthy-Organization-Defintive-Guide-.pdf)
9. **Grand View Research. (n.d.). Corporate wellness market.**  
<https://www.grandviewresearch.com/industry-analysis/corporate-wellness-market>
10. **Wellhub (16 de maio de 2024). ROI do Bem-Estar 2024.**  
<https://wellhub.com/pt-br/recursos/pesquisa/roi-do-bem-estar-2024/>
11. **World Health Organization. (2 de setembro de 2024). Mental health at work.**  
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>
12. **Wellable. (n.d.). 120 employee wellness statistics for 2023.**  
<https://www.wellable.co/blog/120-employee-wellness-statistics-for-2023/>
13. **Chauhan, V., Galwankar, S. C., & Collins, M. L. (novembro de 2020). The rise of telemedicine in the shadow of COVID-19. Journal of Global Infectious Diseases, 12(2), 85-90.** <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC7561290/>
14. **Universidade de Oxford. (24 de outubro de 2019). Happy workers are 13% more productive.**  
<https://www.ox.ac.uk/news/2019-10-24-happy-workers-are-13-more-productive>
15. **Gallup. (14 de junho de 2022). The world workplace is broken. Here's how to fix it.**  
<https://www.gallup.com/workplace/393395/world-workplace-broken-fix.aspx>
16. **Ihara, Y., & Kurosawa, T. (23 de março de 2021). The effectiveness of preventive group interventions on depressive symptoms: A meta-analysis. Japanese Journal of Clinical Psychiatry, 44(4), 339-350.** <https://www.semanticscholar.org/paper/The-effectiveness-of-preventive-group-interventions-Ihara-Kurosawa/eb7a004642931bec4a9ede8b60c67fed9539704b>
17. **Janssen, M., & Heerkens, Y. (24 de janeiro de 2018). Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction on Anxiety. Journal of Occupational Rehabilitation, 28(2), 260-270.** <https://www.semanticscholar.org/paper/Effects-of-Mindfulness-Based-Stress-Reduction-on-A-Janssen-Heerkens/97e358035d67ebd4aff62275074802feff2bf741>
18. **Janssen, M., & Heerkens, Y. (24 de janeiro de 2018). Effects of Mindfulness-Based Stress Reduction on Anxiety. Journal of Occupational Rehabilitation, 28(2), 260-270.** <https://www.semanticscholar.org/paper/Effects-of-Mindfulness-Based-Stress-Reduction-on-A-Janssen-Heerkens/97e358035d67ebd4aff62275074802feff2bf741>
19. **Global, regional, and national burden of 12 mental disorders in 204 countries and territories, 1990–2019: a systematic analysis for the Global Burden of Disease Study 2019. (2022, February). The Lancet Psychiatry, 9(2), 137–150.**

[https://doi.org/10.1016/s2215-0366\(21\)00395-3](https://doi.org/10.1016/s2215-0366(21)00395-3)

20. **World Health Organization. (2 de março de 2022). COVID-19 pandemic triggers 25% increase in prevalence of anxiety and depression worldwide.** <https://www.who.int/news/item/02-03-2022-covid-19-pandemic-triggers-25-increase-in-prevalence-of-anxiety-and-depression-worldwide>
21. **Fronstin, P., Employee Benefit Research Institute, Roebuck, M. C., & RxEconoics, LLC. (2022, September 8). Use of Health Care Services for Mental Health Disorders and Spending Trends. EBRI: Issue Brief, 569.** [https://www.ebri.org/docs/default-source/pbriefs/ebri\\_ib\\_569\\_mentalhealth-8sept22.pdf?sfvrsn=12bb382f\\_6](https://www.ebri.org/docs/default-source/pbriefs/ebri_ib_569_mentalhealth-8sept22.pdf?sfvrsn=12bb382f_6)
22. **Fisher, J., Silverglate, P. H., Bordeaux, C., & Gilmartin, M. (20 de junho de 2023). As workforce well-being dips, leaders ask: What will it take to move the needle? Deloitte Insights.** <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/workplace-well-being-research.html>
23. **Wellable. (n.d.). 120 employee wellness statistics for 2023.** <https://www.wellable.co/blog/120-employee-wellness-statistics-for-2023/>
24. **Tyler, K. (7 de janeiro de 2022). Aligning Employee Benefits with Worker Desires. SHRM.** <https://www.shrm.org/topics-tools/news/all-things-work/employees-want>
25. **Tyler, K. (7 de janeiro de 2022). Aligning Employee Benefits with Worker Desires. SHRM.** <https://www.shrm.org/hr-today/news/all-things-work/pages/what-employees-want.aspx>
26. **The Hartford. (25 de abril de 2022). The Hartford's new study finds employers believe worsening employee mental health is hurting their financial performance.** <https://newsroom.thehartford.com/newsroom-home/news-releases/news-releases-details/2022/The-Hartfords-New-Study-Finds-Employers-Believe-Worsening-Employee-Mental-Health-Is-Hurting-Their-Financial-Performance/default.aspx>
27. **Aflac. (2023). Employee well-being and mental health.** <https://www.aflac.com/docs/awr/pdf/2023-trends-and-topics/2023-aflac-awr-employee-well-being-and-mental-health.pdf>
28. **The UK's Mental Health Issues in the Workplace – 5 statistics. (14 de março de 2021). Mental Health Midlands.** <https://mentalhealthmidlands.co.uk/articles/mental-health-issues-in-the-workplace-5-statistics>
29. **Wellable. (1.º de janeiro de 2023). 120 employee wellness statistics for 2023.** <https://www.wellable.co/blog/120-employee-wellness-statistics-for-2023/>
30. **Miller, L. J., & Lu, W. (20 de agosto de 2018). Gen Z to outnumber Millennials within a year: Demographic Trends. Bloomberg.com.** <https://www.bloomberg.com/news/articles/2018-08-20/gen-z-to-outnumber-millennials-within-a-year-demographic-trends>
31. **Millennials are the largest proportion of the workforce and they want estate planning! | GoodTrust. (3 de abril de 2024) MyGoodTrust.** <https://mygoodtrust.com/articles/millennials-are-the-largest-proportion-of-the-workforce-and-they-want-estate>
32. **Fronstin, P., Employee Benefit Research Institute, Roebuck, M. C., & RxEconoics, LLC. (8 de setembro de 2022). Use of Health Care Services for Mental Health Disorders and Spending Trends. EBRI: Issue Brief, 569.** [https://www.ebri.org/docs/default-source/pbriefs/ebri\\_ib\\_569\\_mentalhealth-8sept22.pdf?sfvrsn=12bb382f\\_6](https://www.ebri.org/docs/default-source/pbriefs/ebri_ib_569_mentalhealth-8sept22.pdf?sfvrsn=12bb382f_6)
33. **Haidt, J. (2024). The anxious generation: how the great rewiring of childhood is causing an epidemic of mental illness. Penguin Press.**
34. **Kingson, J. A. (20 de setembro de 2022). Young people are driving a rise in mental health spending. Axios.** <https://www.axios.com/2022/09/20/millennials-gen-z-mental-health-spending>
35. **Wellhub (16 de maio de 2024). ROI do Bem-Estar 2024.** <https://wellhub.com/pt-br/recursos/pesquisa/roi-do-bem-estar-2024/>
36. **Wellhub Editorial Team. (23 de julho de 2024). Wellhub. How Mental Wellbeing Programs Reduce Corporate Healthcare Costs.** <https://wellhub.com/en-us/blog/wellness-and-benefits-programs/how-mental-wellbeing-programs-reduce-corporate-healthcare-costs/>
37. **Wellhub (16 de maio de 2024). ROI do Bem-Estar 2024.** <https://wellhub.com/pt-br/recursos/pesquisa/roi-do-bem-estar-2024/>
38. **LeWine, H. (18 de novembro de 2015). Yoga and meditation offer health care savings—and you can do them at home. Harvard**

**Health Blog.**

<https://www.health.harvard.edu/blog/yoga-and-meditation-offer-health-care-savings-and-you-can-do-them-at-home-201511188616>

39. **Soderland, S. (23 de dezembro de 2014). What the insurance industry can do to fix health care. Harvard Business Review.**  
<https://hbr.org/2014/12/what-the-health-insurance-industry-can-do-to-fix-health-care%20r>
40. **Naydeck, B. L., Pearson, J. A., Ozminkowski, R. J., Day, B. T., & Goetzel, R. Z. (fevereiro de 2008). The impact of the Highmark Employee Wellness Programs on 4-Year Healthcare costs. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 50(2), 146–156.**  
<https://doi.org/10.1097/jom.0b013e3181617855>
41. **American Psychological Association. (14 de fevereiro de 2022). What's the difference between stress and anxiety?**  
<https://www.apa.org/topics/stress/anxiety-difference>
42. **Precedence Research. (junho de 2024). Mental health apps market size, share, and trends 2024 to 2033.**  
<https://www.precedenceresearch.com/mental-health-apps-market>
43. **Chandrashekar, P. (28 de fevereiro de 2018). Do mental health mobile apps work: evidence and recommendations for designing high-efficacy mental health mobile apps. mHealth, 4, 6.** <https://doi.org/10.21037/mhealth.2018.03.02>
44. **Sharma, A., Madaan, V., & Petty, F. D. (15 de abril de 2006). Exercise for mental health. The Primary Care Companion for CNS Disorders, 8(2).** <https://doi.org/10.4088/pcc.v08n0208a>
45. **Lange, K. W., Nakamura, Y., & Reissmann, A. (junho de 2023). Sport and physical exercise in sustainable mental health care of common mental disorders: Lessons from the COVID-19 pandemic. Sports Medicine and Health Science, 5(2), 151–155.**  
<https://doi.org/10.1016/j.smhs.2023.01.005>
46. **Chekroud, S. R., Gueorguieva, R., Zheutlin, A. B., Paulus, M., Krumholz, H. M., Krystal, J. H., & Chekroud, A. M. (setembro de 2018). Association between physical exercise and mental health in 1·2 million individuals in the USA between 2011 and 2015: a cross-sectional study. The Lancet Psychiatry, 5(9), 739–746.**  
[https://doi.org/10.1016/s2215-0366\(18\)30227-x](https://doi.org/10.1016/s2215-0366(18)30227-x)[https://www.thelancet.com/pdfs/journals/lanpsy/PIIS2215-0366\(18\)30227-X.pdf](https://www.thelancet.com/pdfs/journals/lanpsy/PIIS2215-0366(18)30227-X.pdf)
47. **Chekroud, S. R., Gueorguieva, R., Zheutlin, A. B., Paulus, M., Krumholz, H. M., Krystal, J. H., & Chekroud, A. M. (setembro de 2018). Association between physical exercise and mental health in 1·2 million individuals in the USA between 2011 and 2015: across-sectional study. The Lancet Psychiatry, 5(9), 739–746.** [https://doi.org/10.1016/s2215-0366\(18\)30227-x](https://doi.org/10.1016/s2215-0366(18)30227-x)
48. **Wellhub. (18 de outubro de 2023). Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024.**  
<https://wellhub.com/pt-br/recursos/pesquisa/panorama-do-bem-estar-corporativo-2024/>
49. **McCain, A. (14 de novembro de 2022). 22 Telling Employee Wellness Statistics [2023]: How many companies have wellness programs. Zippia.** <https://www.zippia.com/advice/employee-wellness-statistics/>
50. **Hollingshead, T. (19 de agosto de 2012). Poor employee health means slacking on the job, business losses. BYU University Communications News.** <https://news.byu.edu/news/poor-employee-health-means-slacking-job-business-losses>
51. **Lockwood, S. (3 de julho de 2019). Are healthier workers more productive? Science says yes! StartUs Magazine.**  
<https://magazine.startus.cc/healthier-workers-productive-science-says-yes/>
52. **Wattles, A. G., Harris, C. (fevereiro de 2003). The relationship between fitness levels and employee's perceived productivity, job satisfaction, and absenteeism. Journal of Exercise Psychology Online, 6(1), ISSN 1097-9751.**  
<https://www.asep.org/asep/asep/Wattles2.pdf>
53. **Lockwood, S. (3 de julho de 2019). Are healthier workers more productive? Science says yes! StartUs Magazine.**  
<https://magazine.startus.cc/healthier-workers-productive-science-says-yes/>
54. **Casimiro-Andújar, A. J., Martín-Moya, R., Maravé-Vivas, M., & Ruiz-Montero, P. J. (9 de setembro de 2022). Effects of a personalised Physical exercise program on University Workers Overall Well-Being: "UAL-Activa" Program. International Journal of Environmental Research and Public Health, 19(18), 11331.** <https://doi.org/10.3390/ijerph191811331>
55. **United States Department of Agriculture. (2023). USDA actions on nutrition security.**  
<https://www.usda.gov/sites/default/files/documents/usda-actions-nutrition-security-infographic.pdf>
56. **Wellhub. (18 de outubro de 2023). Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024.**

<https://wellhub.com/pt-br/recursos/pesquisa/panorama-do-bem-estar-corporativo-2024/>

57. Rosmiati, R., Haryana, N. R., Firmansyah, H., Purba, R., Nurfazriah, L. R., & Fransiari, M. E. (2022). The Relationship between Occupational Stress and Diet Quality with Productivity Loss in Islamic School Teachers in Medan: A Cross-sectional Study. *BIO Web of Conferences*, 54, 00017. <https://doi.org/10.1051/bioconf/20225400017>
58. Lockwood, S. (3 de julho de 2019). Are healthier workers more productive? Science says yes! *StartUs Magazine*. <https://magazine.startus.cc/healthier-workers-productive-science-says-yes/>
59. Wellhub. (18 de outubro de 2023). *Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024*. <https://wellhub.com/pt-br/recursos/pesquisa/panorama-do-bem-estar-corporativo-2024/>
60. Drewnowski, A. (31 de dezembro de 2019). Impact of nutrition interventions and dietary nutrient density on productivity in the workplace. *Nutrition Reviews*, 78(3), 215–224. <https://doi.org/10.1093/nutrit/nuz088>
61. American Heart Association. (2023). Food diary: How to keep track of what you eat. <https://heart.org/en/healthy-living/healthy-eating/eat-smart/nutrition-basics/food-diary-how-to-keep-track-of-what-you-eat>
62. Ingels, J. S., Misra, R., Stewart, J., Lucke-Wold, B., & Shawley-Brzoska, S. (9 de agosto de 2017). The Effect of Adherence to Dietary Tracking on Weight Loss: Using HLM to Model Weight Loss over Time. *Journal of Diabetes Research*, 2017, 1–8. <https://doi.org/10.1155/2017/6951495>
63. Bracken, M. L., & Waite, B. M. (2020). Self-Efficacy and Nutrition-Related goal achievement of MyFitnessPal users. *Health Education & Behavior*, 47(5), 677–681. <https://doi.org/10.1177/1090198120936261>
64. Elephant. (12 de outubro de 2020). Why sharing your progress makes you much more likely to achieve your goals. *Medium*. <https://medium.com/elephantgroup/why-sharing-your-progress-makes-you-much-more-likely-to-achieve-your-goals-fff19aed12c2>
65. Harvard T.H. Chan School of Public Health. (n.d.). Vegetables and fruits. *The Nutrition Source*. <https://www.hsph.harvard.edu/nutritionsource/what-should-you-eat/vegetables-and-fruits/>
66. Downer, S., Berkowitz, S. A., Harlan, T. S., Olstad, D. L., & Mozaffarian, D. (29 de junho de 2020). Food is medicine: actions to integrate food and nutrition into healthcare. *BMJ*, m2482. <https://doi.org/10.1136/bmj.m2482>
67. Reill, A. (6 de dezembro de 2023). A simple way to make better decisions. *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2023/12/a-simple-way-to-make-better-decisions>
68. Hoomans, J. (20 de março de 2015). 35,000 Decisions: The great choices of Strategic leaders. <https://go.roberts.edu/leadingedge/the-great-choices-of-strategic-leaders>
69. Harvard Health. (21 de outubro de 2020). The best anti-inflammatory diets. <https://www.health.harvard.edu/staying-healthy/the-best-anti-inflammatory-diets/>
70. Harvard T.H. Chan School of Public Health. (n.d.). The Mediterranean diet. *The Nutrition Source*. <https://www.hsph.harvard.edu/nutritionsource/healthy-weight/diet-reviews/mediterranean-diet/>
71. The Mediterranean diet: a diet with no restrictions. (4 de fevereiro de 2019). <https://www.pennmedicine.org/updates/blogs/health-and-wellness/2019/february/mediterranean-diet>
72. Harvard T.H. Chan School of Public Health. (n.d.). The Mediterranean diet. *The Nutrition Source*. <https://www.hsph.harvard.edu/nutritionsource/healthy-weight/diet-reviews/mediterranean-diet/>
73. Ferguson, S., Aisbett, B., Wolkow, A., Jay, S., Ridgers, N., & Vincent, G. (6 de maio de 2019). Sleep in emergency services workers: What do we know and why does it matter? *Prehospital and Disaster Medicine*, 34(s1), s166–s167. <https://doi.org/10.1017/s1049023x19003807>
74. Newsom, R., & Wright, H. (3 de novembro de 2023). The link between sleep and job performance. *Sleep Foundation*. <https://www.sleepfoundation.org/sleep-hygiene/good-sleep-and-job-performance>
75. Sayre, G. M., Grandey, A. A., & Almeida, D. M. (2021). Does sleep help or harm managers' perceived productivity? Trade-offs between affect and time as resources. *Journal of Occupational Health Psychology*, 26(2), 127–141. <https://doi.org/10.1037/ocp0000192>
76. Chamorro-Premuzic, T. (10 de julho de 2020). How much is bad sleep hurting your career? *Harvard Business Review*. <https://hbr.org/2020/07/how-much-is-bad-sleep-hurting-your-career>

77. **Witters, D., & Agrawal, S. (18 de março de 2022). Poor sleep linked to \$44 billion in lost productivity. Gallup.com.** <https://news.gallup.com/poll/390797/poor-sleep-linked-billion-lost-productivity.aspx>
78. **Witters, D., & Agrawal, S. (18 de março de 2022). Poor sleep linked to \$44 billion in lost productivity. Gallup.com.** <https://news.gallup.com/poll/390797/poor-sleep-linked-billion-lost-productivity.aspx>
79. **Ishibashi, Y., & Shimura, A. (junho de 2020). Association between work productivity and sleep health: A cross-sectional study in Japan. Sleep Health, 6(3), 270–276.** <https://doi.org/10.1016/j.sleh.2020.02.016>
80. **Habiburrahman, M., Lesmana, E., Harmen, F., Gratia, N., & Mirtha, L. T. (2021). The Impact of Sleep Deprivation on Work Performance towards Night-shift Healthcare Workers: An Evidence-based Case Report. Acta Medica Philippina, 55(6).** <https://doi.org/10.47895/amp.v55i6.3157>
81. **Newsom, R., & Wright, H. (3 de novembro de 2023). The link between sleep and job performance. Sleep Foundation.** <https://www.sleepfoundation.org/sleep-hygiene/good-sleep-and-job-performance>
82. **Brossoit, R. M., Crain, T. L., Leslie, J. J., Hammer, L. B., Truxillo, D. M., & Bodner, T. E. (2019b). The effects of sleep on workplace cognitive failure and safety. Journal of Occupational Health Psychology, 24(4), 411–422.** <https://doi.org/10.1037/ocp0000139>
83. **Sathvik, S., & Krishnaraj, L. (2020). A Case Study on Impact of Labours Sleep Deprivation in Construction Project using Application Method. IOP Conference Series Materials Science and Engineering, 912(6), 062055.** <https://doi.org/10.1088/1757-899x/912/6/062055>
84. **Solan, M. (30 de outubro de 2023). How much sleep do you actually need? Harvard Health.** <https://www.health.harvard.edu/blog/how-much-sleep-do-you-actually-need-202310302986>
85. **Newsom, R., & Wright, H. (3 de novembro de 2023). The link between sleep and job performance. Sleep Foundation.** <https://www.sleepfoundation.org/sleep-hygiene/good-sleep-and-job-performance>
86. **Watson, N. F., Morgenthaler, T., Chervin, R., Carden, K., Kirsch, D., Kristo, D., Malhotra, R., Martin, J., Ramar, K., Rosen, I., Weaver, T., & Wise, M. (15 de novembro de 2015). Confronting drowsy driving: The American Academy of Sleep Medicine Perspective. Journal of Clinical Sleep Medicine, 11(11), 1335–1336.** <https://doi.org/10.5664/jcsm.5200>
87. **Grandner, M. A., Alfonso-Miller, P., Fernandez-Mendoza, J., Shetty, S., Shenoy, S., & Combs, D. (setembro de 2016). Sleep: important considerations for the prevention of cardiovascular disease, 31(5), 551–565.** <https://doi.org/10.1097/hco.0000000000000324>
88. **Spiegel, K., Tasali, E., Leproult, R., & Van Cauter, E. (2009). Effects of poor and short sleep on glucose metabolism and obesity risk. Nature Reviews Endocrinology, 5(5), 253–261.** <https://doi.org/10.1038/nrendo.2009.23>
89. **Greer, S. M., Goldstein, A. N., & Walker, M. P. (6 de agosto de 2013). The impact of sleep deprivation on food desire in the human brain. Nature Communications, 4(1).** <https://doi.org/10.1038/ncomms3259>
90. **Greer, S. M., Goldstein, A. N., & Walker, M. P. (6 de agosto de 2013). The impact of sleep deprivation on food desire in the human brain. Nature Communications, 4(1).** <https://doi.org/10.1038/ncomms3259>
91. **Scott, A. J., Webb, T. L., & Rowse, G. (2017). Does improving sleep lead to better mental health? A protocol for a meta-analytic review of randomised controlled trials. BMJ Open, 7(9), e016873.** <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2017-016873>
92. **Berryhill, S., Morton, C. J., Dean, A., Berryhill, A., Provencio-Dean, N., Patel, S. I., Estep, L., Combs, D., Mashaqi, S., Gerald, L. B., Krishnan, J. A., & Parthasarathy, S. (15 de maio de 2020). Effect of wearables on sleep in healthy individuals: a randomized crossover trial and validation study. Journal of Clinical Sleep Medicine, 16(5), 775–783.** <https://doi.org/10.5664/jcsm.8356>
93. **Robbins, R., Krebs, P., Rapoport, D. M., Jean-Louis, G., & Duncan, D. T. (15 de janeiro de 2018). Examining use of mobile phones for sleep tracking among a national sample in the USA. Health Communication, 34(5), 545–551.** <https://doi.org/10.1080/10410236.2017.1422104>
94. **Ltd, R. a. M. (maio de 2022). Global Smart Sleep Tracking Products Market Analysis 2019-2028. Research and Markets Ltd 2024.** <https://www.researchandmarkets.com/reports/5624587/global-smart-sleep-tracking-products-market>
95. **Tanier, M. (5 de outubro de 2016). Next big thing: Sleep science is becoming the NFL's secret weapon. Bleacher Report.** <https://bleacherreport.com/articles/2650188-next-big-thing-sleep-science-is-becoming-the-nfls-secret-weapon>

96. **Foster, R. (25 de janeiro de 2022). Footballers rise and shine: Harnessing the power of sleep. The Guardian.**  
<https://www.theguardian.com/football/2022/jan/25/footballers-rise-shine-harnessing-power-sleep>
97. **The Economist. (15 de fevereiro de 2022). Are meditation apps effective?**  
<https://www.economist.com/graphic-detail/2022/02/15/are-meditation-apps-effective>
98. **Rusch, H. L., Rosario, M., Levison, L. M., Olivera, A., Livingston, W. S., Wu, T., & Gill, J. M. (21 de dezembro de 2018). The effect of mindfulness meditation on sleep quality: a systematic review and meta-analysis of randomized controlled trials. Annals of the New York Academy of Sciences, 1445(1), 5–16.** <https://doi.org/10.1111/nyas.13996>
99. **Corliss, J. (15 de junho de 2020). Mindfulness meditation helps fight insomnia, improves sleep. Harvard Health.**  
<https://www.health.harvard.edu/blog/mindfulness-meditation-helps-fight-insomnia-improves-sleep-201502187726mproves-sleep-201502187726>
100. **Silvani, M. I., Werder, R., & Perret, C. (16 de agosto de 2022). The influence of blue light on sleep, performance and wellbeing in young adults: A systematic review. Frontiers in Physiology, 13.** <https://doi.org/10.3389/fphys.2022.943108>
101. **Brandt, J. (24 de maio de 2022). Why are so many remote workers logging on after 10 P.M.? NBC LX Home.**  
<https://www.lx.com/money/why-are-so-many-remote-workers-logging-on-after-10-p-m/52366/>
102. **Brellenthin, A. G., & Lee, D. (abril de 2022). Abstract 038: Comparative Effects of aerobic, resistance, and combined exercise on sleep. Circulation, 145(Suppl\_1).** [https://doi.org/10.1161/circ.145.suppl\\_1.038](https://doi.org/10.1161/circ.145.suppl_1.038)
103. **Goldberg, M., De Fontenay, B. P., Blache, Y., & Debarnot, U. (10 de julho de 2023). Effects of morning and evening physical exercise on subjective and objective sleep quality: an ecological study. Journal of Sleep Research, 33(1).** <https://doi.org/10.1111/jsr.13996>
104. **Xie, Y., Liu, S., Chen, X., Yu, H., Yang, Y., & Wang, W. (2021). Effects of exercise on sleep quality and insomnia in Adults: A Systematic Review and Meta-Analysis of Randomized Controlled Trials. Frontiers in Psychiatry, 12.**  
<https://doi.org/10.3389/fpsy.2021.664499>
105. **Wellhub. (18 de outubro de 2023). Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024.**  
<https://wellhub.com/pt-br/recursos/pesquisa/panorama-do-bem-estar-corporativo-2024/>
106. **Tilo, D. (29 de junho de 2022). Listen to your people before you change their benefits, says HR coach. HRD Canada.**  
<https://www.hcamag.com/ca/specialization/benefits/listen-to-your-people-before-you-change-their-benefits-says-hr-coach/411377>
107. **The Future of Recruiting 2024 | LinkedIn Talent Solutions. (n.d.). The Future of Recruiting 2024 | LinkedIn Talent Solutions.**  
<https://business.linkedin.com/talent-solutions/resources/future-of-recruiting>
108. **Bersin, J. (2021). The healthy organization: A definitive guide. Josh Bersin.**  
[https://joshbersin.com/wp-content/uploads/2021/10/HW-21\\_10-DefGuide-The-Healthy-Organization-Defintive-Guide-.pdf](https://joshbersin.com/wp-content/uploads/2021/10/HW-21_10-DefGuide-The-Healthy-Organization-Defintive-Guide-.pdf)
109. **Aflac. (2023). Employee well-being and mental health.**  
<https://www.aflac.com/docs/awr/pdf/2023-trends-and-topics/2023-aflac-awr-employee-well-being-and-mental-health.pdf>
110. **Aflac. (2023). The state of workplace benefits and enrollment.**  
<https://www.aflac.com/docs/awr/pdf/2023-trends-and-topics/2023-aflac-awr-the-state-of-workplace-benefits-and-enrollment.pdf>
111. **Aflac. (2023). The state of workplace benefits and enrollment.**  
<https://www.aflac.com/docs/awr/pdf/2023-trends-and-topics/2023-aflac-awr-the-state-of-workplace-benefits-and-enrollment.pdf>
112. **Thier, J. (14 de dezembro de 2023). Prioritizing wellness at work could relieve America of its \$1.5 trillion presenteeism problem in which employees are just pretending to work, 100-page report finds. Fortune.**  
<https://fortune.com/2023/12/14/worker-presenteeism-costs-us-economy-trillions-solution/>
113. **Syrek, C. J., De Bloom, J., & Lehr, D. (dezembro de 2021). Well recovered and more creative? A longitudinal study on the relationship between vacation and creativity. Frontiers of Psychology.**  
<https://www.semanticscholar.org/paper/Well-Recovered-and-More-Creative-A-Longitudinal-on-Syrek-Bloom/7293e9d8d91c4341a3cc6b607568cd01eea573ce>
114. **Horan, S., Flaxman, P. E., & Stride, C. B. (2021). The perfect recovery? Interactive influence of perfectionism and spillover work tasks on changes in exhaustion and mood around a vacation. Journal of Occupational Health Psychology, 26(2), 86–107.**  
<https://doi.org/10.1037/ocp0000208>

115. **Pradhan, Tripathi, A., & Vishal. (2021). Impact of vacation on employee stress, health and well-being, and productivity.**  
<https://www.semanticscholar.org/paper/Impact-of-Vacation-on-Employee-Stress%2C-Health-and-Pradhan-Tripathi/7874afe6823cf6ab560bdd3fbe6216123d1cec9f>
116. **Pradhan, Tripathi, A., & Vishal. (2021). Impact of vacation on employee stress, health and well-being, and productivity.**  
<https://www.semanticscholar.org/paper/Impact-of-Vacation-on-Employee-Stress%2C-Health-and-Pradhan-Tripathi/7874afe6823cf6ab560bdd3fbe6216123d1cec9f>
117. **Ishimaru, T., Tsuno, K., Hori, A., Okawara, M., Yasuda, Y., Fujino, Y., & Tabuchi, T. (2021). Disrupted care during the COVID-19 state of emergency and productivity loss attributed to presenteeism in workers: a nationwide cross-sectional study. BMJ Open, 11(12), e050068.** <https://doi.org/10.1136/bmjopen-2021-050068>
118. **Clinical Insights Drive Better Outcomes: Cigna Dental Report. (2019). Cigna Health and Life Insurance Company and its affiliates.**  
<https://www.cigna.com/static/www-cigna-com/docs/dental-white-paper.pdf>
119. **World Health Organization. (agosto de 2023). Blindness and visual impairment.**  
<https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/blindness-and-visual-impairment>
120. **American Optometric Association. (2023). Systemic conditions with ocular and visual manifestations.**  
<https://www.aoa.org/AOA/Documents/Healthy%20Eyes/Eye%20and%20vision%20conditions/Systemic%20Conditions%20with%20Ocular%20and%20Visual%20Manifestations.pdf>
121. **Klunk, E. (17 de janeiro de 2020). How to curb the high cost of diabetic eye disease. MedCity News.**  
<https://medcitynews.com/2020/01/how-to-curb-the-high-cost-of-diabetic-eye-disease/>
122. **Stepko, B. (15 de novembro de 2021). 8 health problems that can be detected through an eye exam. AARP.**  
<https://www.aarp.org/health/conditions-treatments/info-2021/eye-exam-health.html>
123. **Wellhub. (18 de outubro de 2023). Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024.**  
<https://wellhub.com/pt-br/recursos/pesquisa/panorama-do-bem-estar-corporativo-2024/>
124. **Wellhub. (16 de maio de 2024). ROI do Bem-Estar 2024.**  
<https://wellhub.com/pt-br/recursos/pesquisa/roi-do-bem-estar-2024/>
125. **Wellhub. (18 de outubro de 2023). Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024.**  
<https://wellhub.com/pt-br/recursos/pesquisa/panorama-do-bem-estar-corporativo-2024/>
126. **Wellhub. (18 de outubro de 2023). Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024.**  
<https://wellhub.com/pt-br/recursos/pesquisa/panorama-do-bem-estar-corporativo-2024/>
127. **Wellhub. (16 de maio de 2024). ROI do Bem-Estar 2024.**  
<https://wellhub.com/pt-br/recursos/pesquisa/roi-do-bem-estar-2024/>
128. **Wellhub. (n.d.-b). Wellhub.** <https://wellhub.com/pt-br/companies/>

---

© Gympass U.S., LLC (dba Wellhub) 2024.

Produzido nos Estados Unidos da América, outubro de 2024.

Wellhub  e Gympass são marcas comerciais ou marcas comerciais registradas do Gympass US, LLC, dba Wellhub ("Wellhub"), nos Estados Unidos e/ou outros países.

Este documento é atual na data de sua primeira publicação e pode ser alterado pelo Wellhub a qualquer momento. Nem todas as ofertas estão disponíveis em todos os países em que o Wellhub 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, EXPLÍCITA OU IMPLÍCITA, INCLUSIVE SEM QUALQUER GARANTIA DE COMERCIALIZAÇÃO OU ADEQUAÇÃO A UMA FINALIDADE ESPECÍFICA.

Os serviços do Wellhub são garantidos de acordo com os termos e condições dos contratos sob os quais são prestados.

As declarações relativas à direção futura e à intenção do Wellhub estão sujeitas a alterações ou exclusão sem aviso prévio e representam apenas metas e objetivos.

---