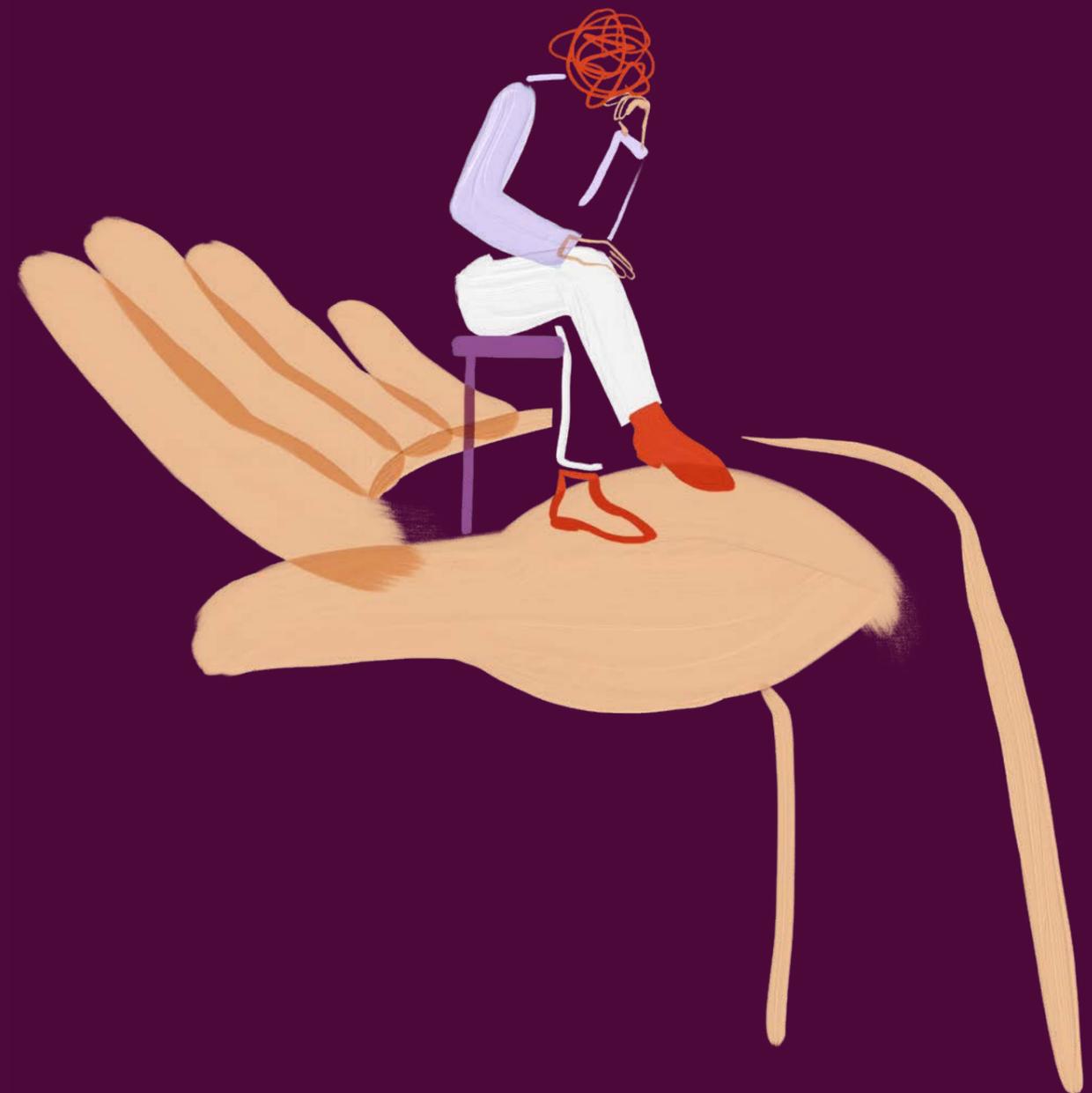


# Apoio à saúde e ao bem-estar dos funcionários durante a pandemia de COVID-19

Peakon, uma empresa da Workday, e o Gympass fizeram uma parceria para compartilhar as descobertas mais recentes sobre como as organizações estão apoiando atualmente a saúde e o bem-estar dos funcionários.



# Índice

0.0 Introdução	02
1.0 Estado da saúde e do bem-estar dos funcionários	03
2.0 Como as empresas estão respondendo	05
3.0 Medição do impacto das iniciativas de bem-estar	07
4.0 2021 e mais adiante	09

# Introdução

Diante de uma pandemia global, os funcionários tiveram que implementar mudanças significativas na sua vida profissional em poucos meses, algo que normalmente levaria anos. Devido ao isolamento social, à incerteza econômica e às poucas opções de distração, muitas pessoas se sentem oprimidas por uma fadiga profunda, estresse extremo, desequilíbrio entre a vida profissional e a pessoal e ansiedade financeira.

A Gartner entrevistou mais de 5 mil funcionários no final de 2020 e descobriu que mais de um quarto da força de trabalho (29%) se descreveu como deprimida. O aumento das horas de trabalho e das responsabilidades de cuidado também colocaram uma pressão maior sobre as mulheres no local de trabalho, das quais 34% afirmaram estar à beira do colapso, em comparação com 25% dos homens.

Embora 96% das empresas do mundo todo tenham fornecido algum tipo de recurso adicional de saúde mental durante a pandemia, apenas 1 em cada 6 funcionários se sente apoiado.

Para as organizações, esta é uma oportunidade única em muitas gerações de reinventar sua abordagem para a saúde e o bem-estar dos funcionários.

Muitas das iniciativas atuais são bem intencionadas, mas não têm uma fonte confiável de feedback dos funcionários para informar esses esforços e seus resultados, portanto, é pouco provável que elas tenham o efeito desejado.

Com o tipo certo de apoio organizacional e investimentos no bem-estar dos funcionários, as empresas podem ter um impacto imediato e de longo prazo nos custos operacionais e de saúde, ao mesmo tempo que aumentam o compromisso e a retenção dos funcionários.

# 1.0

## Estado da saúde e do *bem-estar* dos funcionários

Com base em um extenso banco de dados de mais de 150 milhões de respostas a pesquisas com funcionários e mais de 30 milhões de comentários de funcionários provenientes da Peakon, uma empresa da Workday, podemos mostrar como a saúde e o bem-estar dos funcionários evoluíram nos últimos anos.

A proporção de comentários sobre o tema saúde e bem-estar aumentou 46% em 2020, em comparação com o ano anterior. Embora o número de funcionários que mencionam saúde e bem-estar tenha aumentado durante a pandemia, isso se baseia em um aumento de 19% nos comentários relacionados à saúde e bem-estar durante 2019, o que indica uma tendência subjacente.

A saúde física é uma preocupação em alguns setores, como saúde e manufatura, mas, no geral, a saúde mental e financeira dominou a conversa, representando mais de 75% dos comentários sobre o bem-estar dos funcionários ao longo de 2020.

Na verdade, o Departamento do Censo dos Estados Unidos declarou que 42% dos estadunidenses relataram sintomas de ansiedade ou depressão em dezembro de 2020, um aumento de 11% no ano anterior.

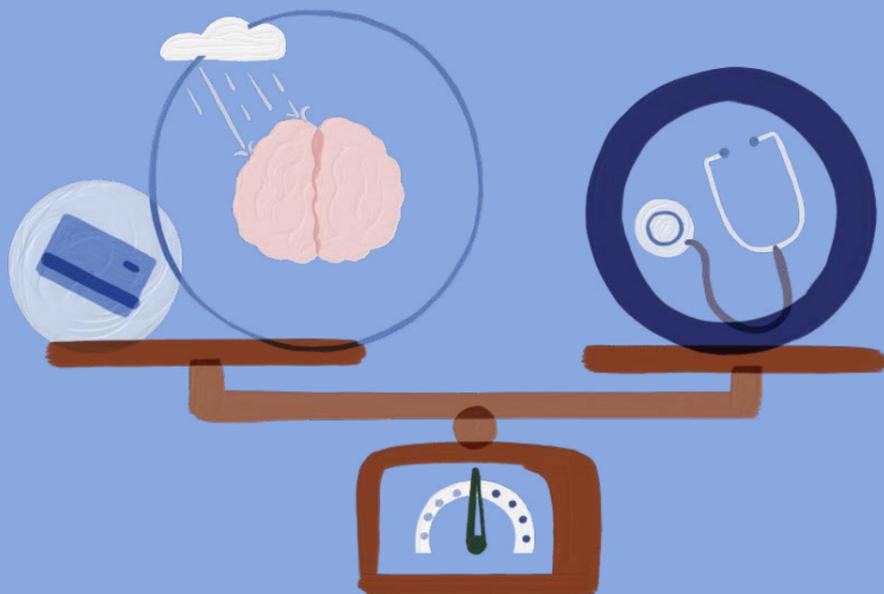
Evidentemente, a crescente prevalência de depressão, da ansiedade e do transtorno de estresse pós-traumático durante a pandemia de COVID-19 colocou a saúde mental em primeiro lugar, resultando em uma necessidade maior de acesso mais amplo a recursos de bem-estar.

### Como a saúde e o bem-estar variam de acordo com o setor

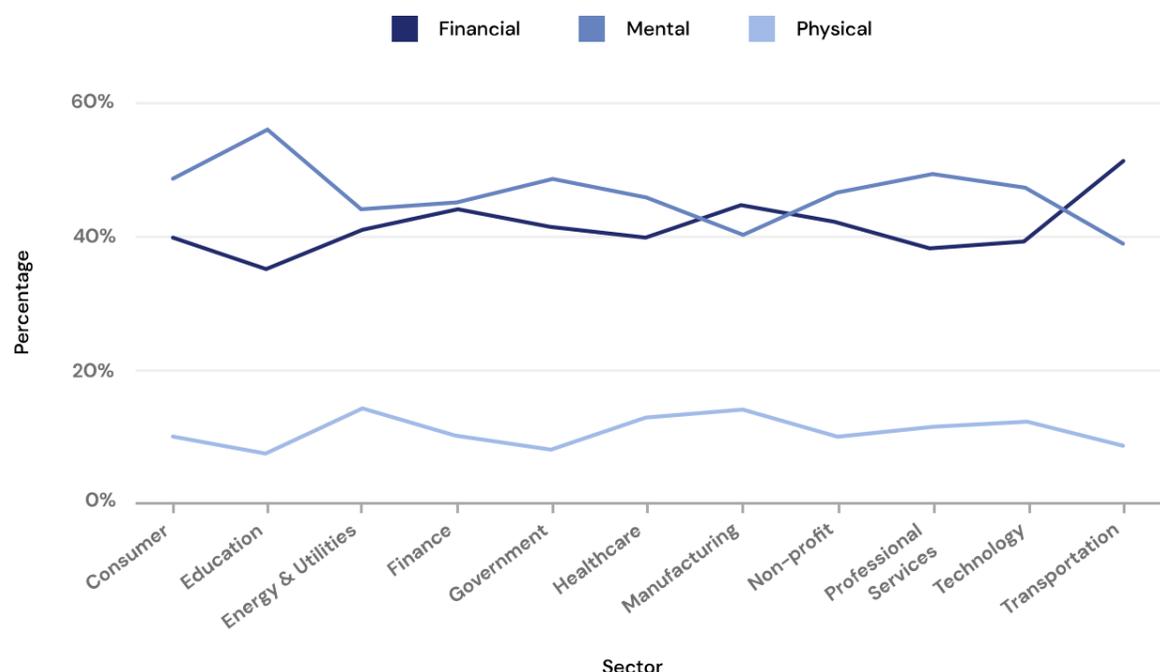
Quando nos aprofundamos nos comentários da Peakon enviados pelos funcionários, é possível ver como a distribuição dos comentários por tipo (financeiro, mental e físico) difere em determinados setores.

Uma das diferenças mais significativas aparece no setor da educação, onde os comentários sobre o apoio à saúde mental representam 59% do total. Os professores têm um trabalho difícil mesmo nos melhores momentos, mas está claro que o aumento de horas, as precauções adicionais em sala de aula e a exposição à COVID-19 têm cobrado seu preço.

17% desses comentários (1 de cada 6) também mencionaram algum tipo de ferramenta de comunicação, como Zoom, Google Hangouts e Skype. Isso destaca a dificuldade de transição para um ambiente de sala de aula online, tanto do ponto de vista técnico quanto comportamental.



Distribution of employee *wellbeing comments* by type



Source: Peakon, a Workday company. Database of over 150 million employee survey responses

Embora o bem-estar financeiro seja uma preocupação em todos os setores, isso é mais pronunciado no setor de transporte, onde 56% dos comentários dos funcionários foram sobre o bem-estar financeiro, provavelmente devido ao fato de o setor ter sofrido um dos maiores impactos econômicos.

As principais preocupações dos funcionários podem diferir entre os setores, mas a tendência geral destaca o fato de que os funcionários precisam de mais apoio para a saúde e o bem-estar.

## Evolução do apoio organizacional ao longo de 2020

Apesar da crescente necessidade de apoio para a saúde e o bem-estar, as pontuações em resposta à pergunta da pesquisa da Peakon "A [Company] me fornece informações e apoio para gerenciar a minha saúde e bem-estar" diminuíram na maioria dos setores durante o ano passado.

As organizações reagiram ao declínio na saúde e no bem-estar dos funcionários, mas o declínio nas pontuações de apoio organizacional destaca a necessidade de uma abordagem mais proativa e contínua.

Em vez de soluções rápidas, as empresas precisam investir tempo e recursos para entender o que seus funcionários realmente precisam para se sentirem apoiados.

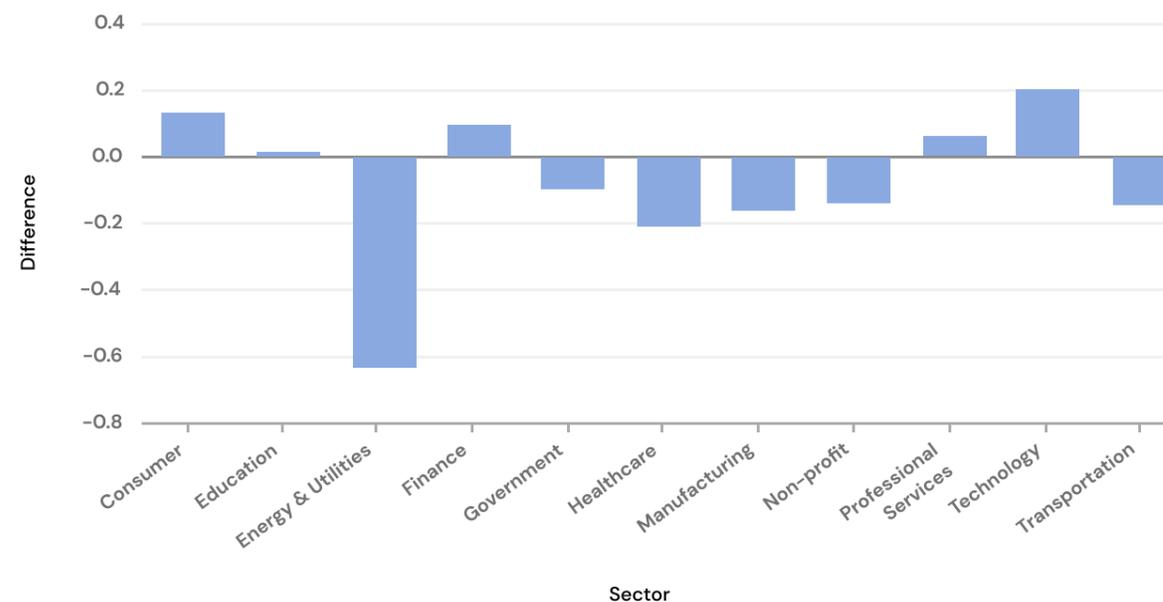
Os setores de linha de frente, como saúde, manufatura, energia e serviços públicos e transporte, viram as maiores quedas.

Os funcionários desses setores têm pouca flexibilidade quanto ao local de trabalho, o que significa que estão mais expostos ao vírus.

Eles também viram impactos econômicos maiores do que outros setores durante a pandemia. O setor de tecnologia viu as maiores melhorias, em grande parte porque muitos funcionários podem trabalhar remotamente e a relativa agilidade com que as empresas de tecnologia podem introduzir novas políticas e proteções.

Um setor que mostrou uma melhora surpreendente foi o de consumo. Embora os motivos exatos não sejam claros a partir dos dados, pode ser devido aos esquemas internacionais de licença que proporcionaram aos funcionários algum grau de apoio financeiro.

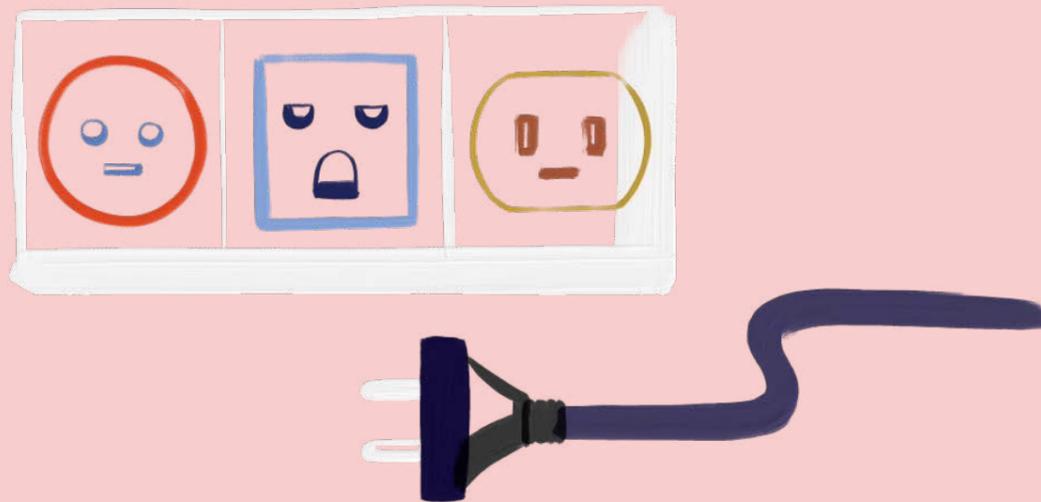
Evolution of *organizational support* scores from H1 to H2 in 2020



Source: Peakon, a Workday company. Database of over 150 million employee survey responses

# 2.0

## Como as empresas estão *respondendo*



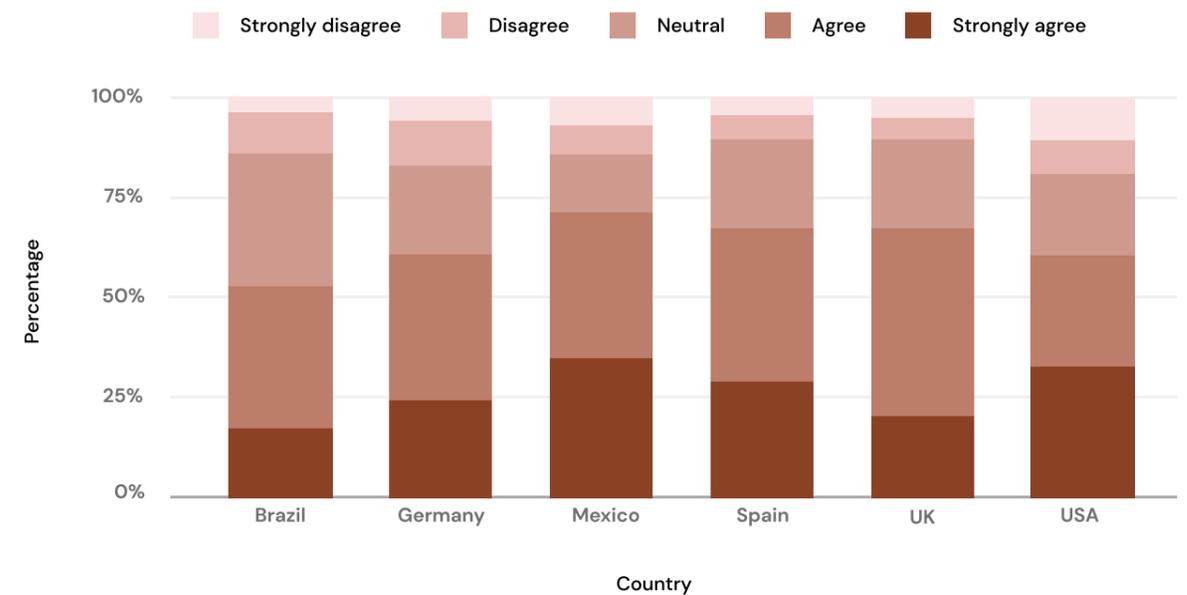
Com base em uma pesquisa com mais de 2.700 gerentes de benefícios e líderes de RH em todo o mundo, conduzida pelo Gympass, uma plataforma global de bem-estar corporativo, podemos estabelecer uma melhor compreensão de como as organizações estão abordando a saúde e o bem-estar dos funcionários.

### Compromisso organizacional ao redor do mundo

Quando questionados se concordam ou não que o bem-estar dos funcionários é um verdadeiro compromisso em sua organização, é possível ver diferentes tendências surgindo ao redor do mundo. Os líderes de RH no México e nos Estados Unidos estão totalmente de acordo sobre o seu compromisso com o bem-estar, de 35% e 33%, respectivamente.

Por sua vez, os brasileiros têm menos confiança na abordagem da sua organização: apenas 14% concordam com a afirmação.

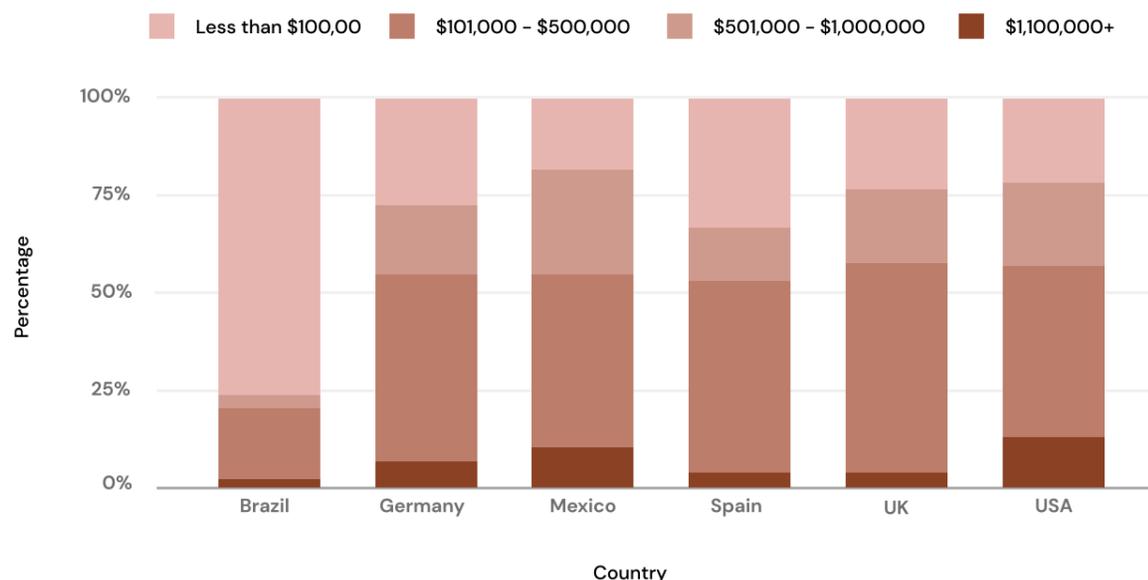
Is employee wellbeing a *true commitment* in your organization?



Source: Gympass. Global survey of over 2,700 benefit managers and HR leaders

Uma das principais razões para essas variações provavelmente se deve ao orçamento disponível para saúde e bem-estar em diferentes organizações. Por exemplo, a maioria dos entrevistados no Brasil tem um orçamento de menos de US\$ 100 mil por ano, enquanto muitos nos Estados Unidos e no México têm acesso a mais de US\$ 1 milhão.

Annual *budget* designated for employee *health and wellbeing*



Source: Gympass. Global survey of over 2,700 benefit managers and HR leaders

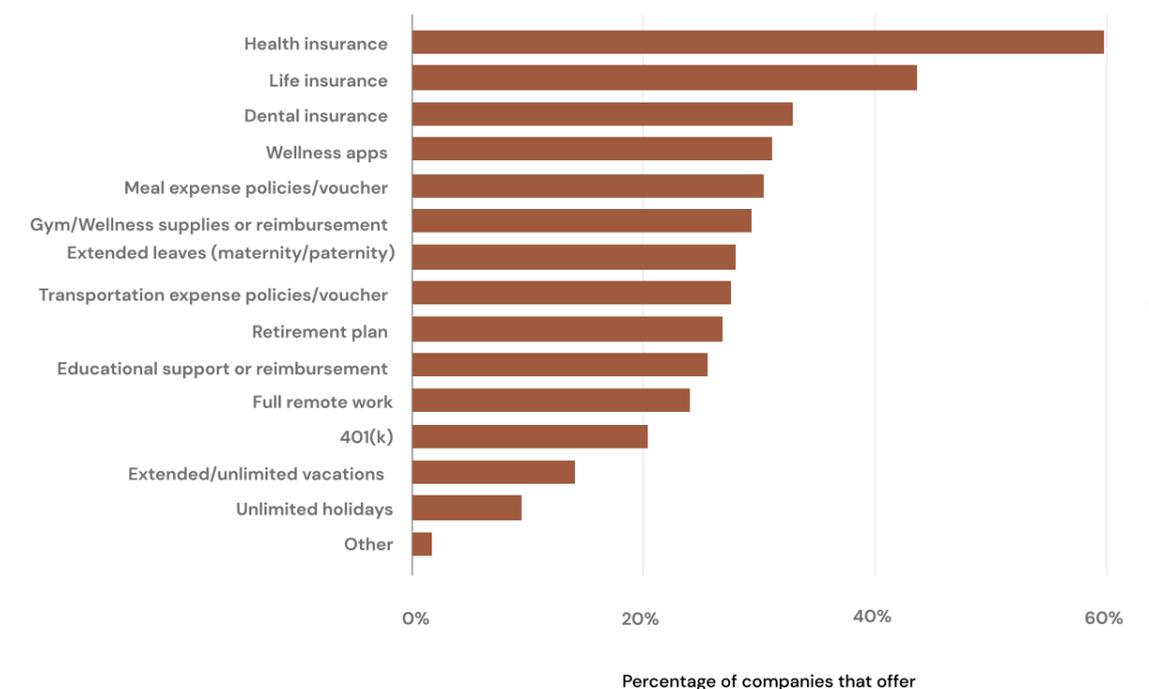
O Gympass é a plataforma completa de bem-estar corporativo que conta com uma estratégia focada em resultados e planos inclusivos para atender às necessidades de todos os seus colaboradores. Nossa missão é reinventar o bem-estar, tornando-o universal, envolvente e acessível para a sua equipe. Empresas do mundo todo confiam na variedade, conveniência e flexibilidade incomparáveis do Gympass para apoiar a saúde e a felicidade dos seus funcionários. Com mais de 50.000 parceiros de fitness, 1.300 aulas sob demanda, 2.000 horas de meditação, 1.000 receitas saudáveis, sessões semanais de terapia individual e centenas de personal trainers, o Gympass apoia a jornada de bem-estar de cada um. Temos parceria com os melhores prestadores de serviços de bem-estar em vários mercados na América do Norte, América Latina e Europa.



## Quais iniciativas estão sendo implementadas?

Entre as ofertas mais comuns, há itens que você esperaria ver, incluindo seguro saúde, de vida e odontológico, assim como planejamento e fundos de aposentadoria. É interessante notar a popularidade dos aplicativos de bem-estar, que ultrapassam a maioria das outras formas de apoio ao bem-estar. Também há falta de apoio dedicado à saúde mental.

Different types of *wellbeing benefits* that companies offer



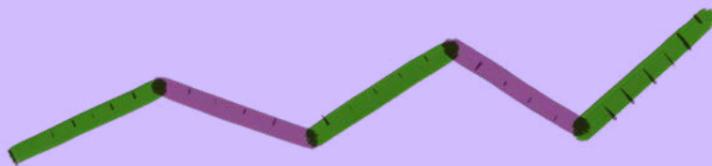
Source: Gympass. Global survey of over 2,700 benefit managers and HR leaders

Os aplicativos de bem-estar fornecem às organizações uma maneira de oferecer uma oferta mais variada de saúde e bem-estar que pode incluir tudo, desde exercícios físicos a meditação, treinamento de saúde mental e nutrição, e, em alguns casos, até mesmo apoio e educação adicionais para planejamento financeiro.

Esta é uma tendência geral positiva, mas ainda há uma falta clara de apoio à saúde mental, que tem sido uma das principais áreas de preocupação para os funcionários durante a pandemia e continuará a impactar o compromisso e a produtividade no mundo pós-COVID.

# 3.0

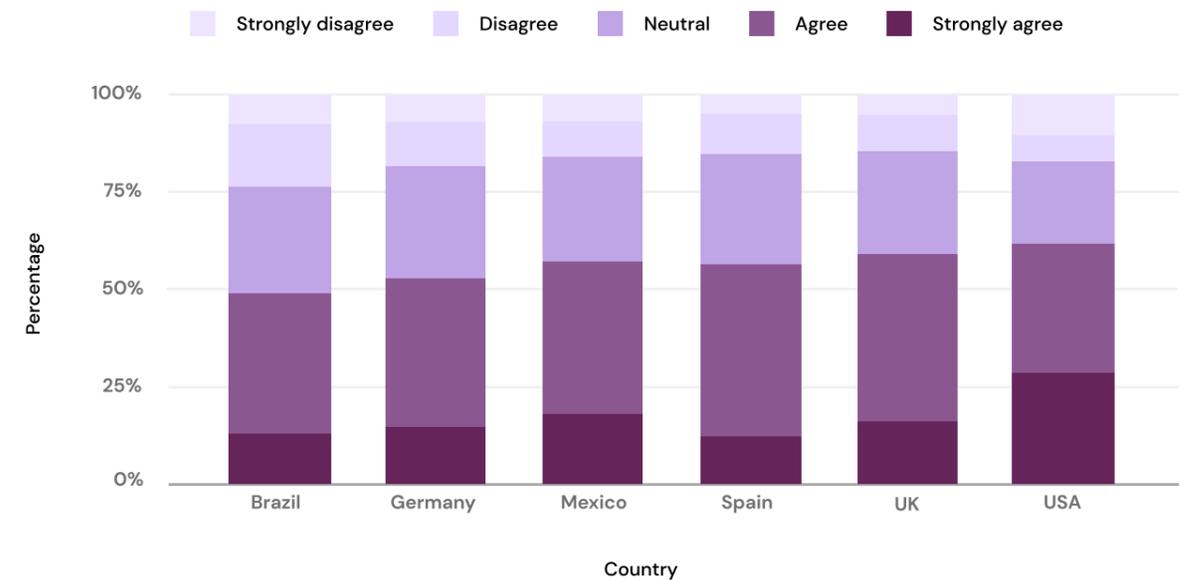
## Medição do *impacto* das iniciativas de bem-estar



As organizações do mundo todo entendem a importância dos dados, por isso, eles são um dos principais critérios para selecionar um fornecedor de benefícios de bem-estar.

No entanto, o aspecto de depender de dados para tomar decisões sobre benefícios varia entre os países. Nos Estados Unidos, 29% dos entrevistados concordam totalmente que confiam nos dados, enquanto apenas 13% dizem o mesmo no Brasil. Embora a maioria concorde que os dados são importantes, um quarto dos entrevistados posicionou as suas empresas em um espaço neutro.

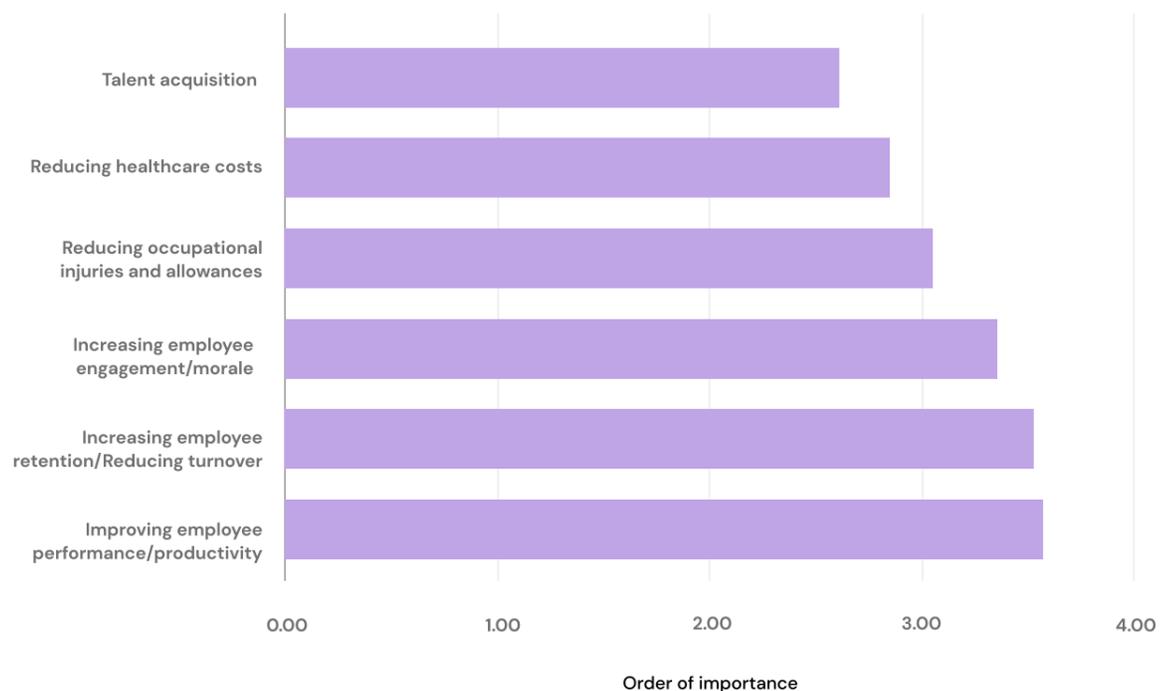
Does your company *rely on data to make decisions* about employee benefits?



Source: Gympass. Global survey of over 2,700 benefit managers and HR leaders

Também há expectativas claras sobre os tipos de resultados de negócios para os quais um programa de bem-estar deve contribuir, incluindo aquisição de talentos, custos de saúde reduzidos e níveis mais altos de compromisso, retenção e produtividade.

What are your *main expectations* of a wellness program?



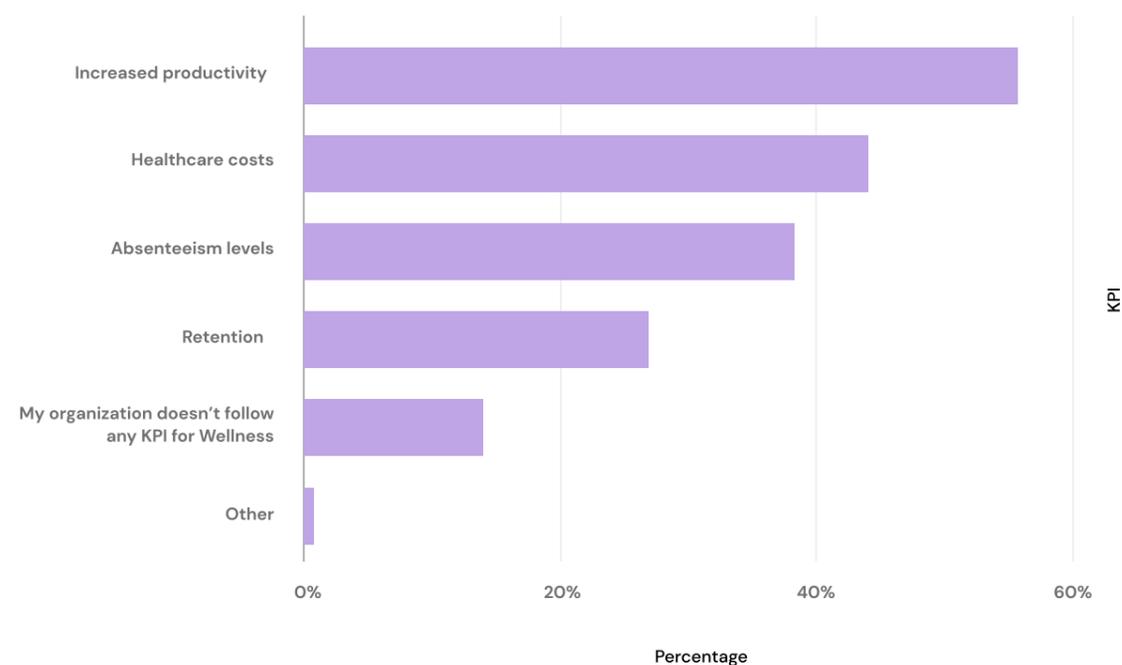
Source: Gympass. Global survey of over 2,700 benefit managers and HR leaders

O desafio para muitas organizações é que há uma desconexão entre as expectativas e a realidade. Os KPIs que são medidos para avaliar os benefícios do bem-estar só cobrem alguns resultados comerciais.

No geral, está claro que as organizações estão assumindo um compromisso com a saúde e o bem-estar dos funcionários, mas esses esforços falham ao estabelecer um vínculo claro entre as necessidades dos funcionários, as ofertas individuais e os resultados comerciais.

Esses dados não apenas facilitariam demonstrar o ROI real do investimento em saúde e bem-estar, mas também permitiria que as empresas adaptassem suas ofertas com base nas expectativas atuais dos funcionários, contribuindo diretamente para os indicadores de compromisso e, por sua vez, aprimorando os resultados comerciais, como o desempenho, a retenção e a contratação.

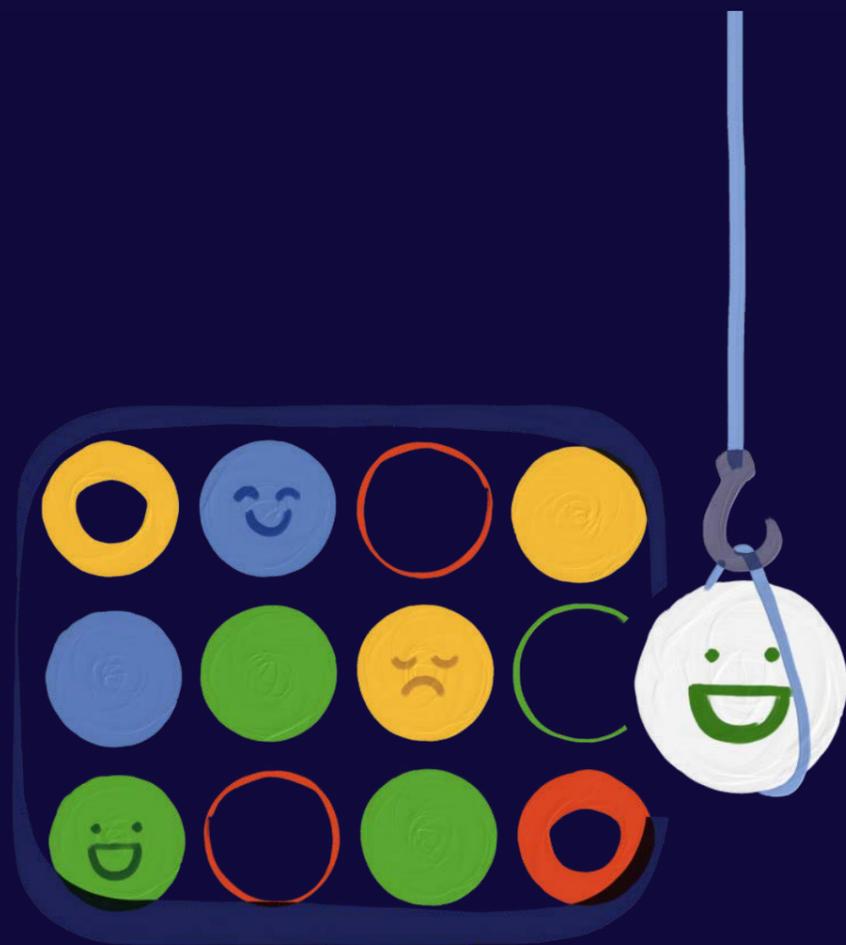
Which of the following *KPIs* does your organization use to *assess wellness benefits*?



Source: Gympass. Global survey of over 2,700 benefit managers and HR leaders

# 4.0

## 2021 e *mais adiante*



As necessidades de saúde e bem-estar dos funcionários variam de acordo com o setor, a região e até mesmo a demografia dos funcionários, o que significa que não existe uma solução única para todos. A única maneira de construir uma base sólida de saúde e bem-estar que respalde seus objetivos comerciais é adaptar as suas ofertas de saúde e bem-estar às necessidades em mudança do seu pessoal.

Para resolver esse problema, é necessário abordá-lo de dois ângulos diferentes. O primeiro é garantir que você tenha um feedback preciso e contínuo sobre a saúde e o bem-estar dos funcionários. O segundo é implementar uma plataforma completa de bem-estar corporativo que abrange milhares de oportunidades virtuais e presenciais para exercícios físicos, nutrição, sessões de terapia individual e muito mais.

Com o tempo, é possível estabelecer um vínculo entre a saúde e o bem-estar dos seus funcionários e os principais KPIs, como vendas, satisfação do cliente e rotatividade.

À medida em que as empresas adotam novas e variadas formas de trabalhar, seja remotamente, híbrido ou na linha de frente, a saúde e o bem-estar dos funcionários precisam estar na vanguarda das agendas de negócios. As organizações estão constantemente buscando novas maneiras de envolver os funcionários para que eles se sintam ouvidos, apoiados e incluídos, sem deixar de ser competitivas.

Ao equipar os funcionários com as ferramentas e recursos apropriados, as organizações podem aprimorar muito sua saúde e bem-estar geral, o que, por sua vez, contribuirá para os altos níveis de desempenho e produtividade necessários para o sucesso nos próximos anos.

Descubra como o Gympass pode ajudar os funcionários a integrar o bem-estar ao seu estilo de vida.

[Fale conosco](#)