

alice apresenta:

Pulso RH

A saúde do colaborador brasileiro



A Beneficência Portuguesa de São Paulo



Sumário

Introdução por Sarita Vollnhofer	04	Férias, descanso e work-life balance	47
Perfil dos entrevistados	07	Cultura	51
Análise por Arthur Geise	11	Amizade no trabalho	53
Saúde geral	15	Reconhecimento	56
Saúde mental	17	Autonomia	58
Pesquisa Gupy + Vittude	21	Modelo de trabalho	60
Alimentação	29	Hora extra	64
Análise Caju	31	Diversidade	68
Sono	40	Referências bibliográficas	72
Exercícios físicos	43		

“

As organizações têm o mandato de cuidar, como um ato de cidadania. As pessoas passam boa parte do dia no trabalho e convivendo com seus colegas de trabalho, com sua liderança. Então, um ambiente saudável muda tudo. A consequência é que, lá na frente, a produtividade estará melhor, mas esse não pode ser o ponto de partida..”

Denise Santos, CEO
da BP - A Beneficência
Portuguesa de São Paulo

“Os dados deste estudo evidenciam a importância do engajamento dos colaboradores para a correta gestão de sua saúde. Além disso, a coordenação da jornada, com o paciente no centro da atenção, em uma cadeia de assistência integrada, mostra-se cada vez mais necessária para se promover a sustentabilidade do setor de saúde como um todo, na qual a atenção primária ocupa um lugar estratégico e que precisa ser incentivada no ambiente de trabalho.”

Edgar Rizzatti, presidente da Unidade de Negócio Técnica, Médica e de Novos Elos do Grupo Fleury

“Tomar decisões nas empresas com base em dados, para mim, é fundamental. Por isso a importância deste estudo. Não tem como pensarmos, hoje, em gestão e liderança sem partir dos dados e métricas. Esses tipos de estudos são fundamentais, especialmente com dados da realidade brasileira.”

Lucas Fernandes, CHRO da Caju

“

Estamos olhando para dados e quando nós nos munimos de dados, conseguimos abrir espaço para uma transformação de consciência das empresas para a saúde corporativa. O principal, e as discussões sobre o estudo trouxeram muito isso,

é que a liderança está cansada e uma liderança cansada precisa ser cuidada. Como conseguimos cuidar dessas lideranças para fazer essas transformações culturais das empresas para encontrar esse futuro de saúde e bem-estar?

Rodolfo Bonifácio, CCO e sócio d'O Futuro das Coisas

Introdução

por Sarita Vollnhofer

[VOLTAR PARA O SUMÁRIO](#)

Transformando saúde em resultado: por que se preocupar com o bem-estar dos colaboradores

Sarita Vollnhofer, CHRO (Chief Human Resources Officer) da Alice

Quando você pensa em saúde do colaborador nas empresas brasileiras, o que vem primeiro à sua mente?

Ergonomia? Acidente de trabalho? Burnout?

Pois esse universo é muito, mas muito maior e complexo — e é isso que a pesquisa inédita feita pela Alice mostra. Em parceria com a BP - A Beneficência Portuguesa de São Paulo, Caju, Fleury, Gupy, O Futuro das Coisas e Zazos, entrevistamos mil pessoas de todo o país, obtendo uma amostra representativa da população brasileira, para traçar um panorama dos colaboradores sobre a saúde e o bem-estar deles e sua relação com as empresas e, a partir desses dados, apontar caminhos.

O tema sempre foi importante, mas ganhou os holofotes nos últimos três anos, pós-

pandemia de covid-19. Afinal, a saúde e o mundo do trabalho viraram manchetes ao mesmo tempo. O home office e o trabalho híbrido passaram a ser realidade pela primeira vez para muitos; a distância nos obrigou a redesenhar ferramentas e processos, e essa mesma distância transformou as relações sociais entre colaboradores e empresas. O isolamento lá dos idos de 2020 e os limites mais incertos e duradouros entre casa e trabalho colocaram a saúde mental no centro da discussão. As formas como cada geração lida com o trabalho ficaram escancaradas e frequentemente dão um nó na cabeça. Burnout virou uma palavra corriqueira.

Desafios não faltam — para gestores, empreendedores, RH e para os próprios colaboradores, que deram sinais na nossa pesquisa de que há muito para melhorar:

43% consideram que sua saúde é regular, ruim ou péssima;

60% consideram o sono como regular, ruim ou péssimo;

51% não recebem incentivo dos empregadores para fazer exercícios físicos;

Desafios não faltam — para gestores, empreendedores, RH e para os próprios colaboradores, que deram sinais na nossa pesquisa de que há muito para melhorar.

29% disseram que o trabalho, inclusive, atrapalha essa prática às vezes;

51% dos que recebem benefícios para se exercitar não os utilizam;

40% relataram que as empresas não se preocupam com a saúde mental dos colaboradores;

30% dos entrevistados sentiram que já tiveram sintomas de burnout, mesmo sem o diagnóstico oficial da condição. Para 17%, o trabalho é frequentemente estressante;

31% dos entrevistados no nosso estudo disseram não compartilhar dos mesmos valores das empresas em que trabalham. Para **26,3%**, o trabalho não estimula a autonomia.

Nosso estudo também aponta algumas correlações: quando a empresa se preocupa com o bem-estar e a saúde mental dos colaboradores ou quando incentiva a prática de atividades físicas e uma boa alimentação, o índice de pessoas que referem que sua saúde é ótima ou boa é alto (70%). Esse número cai para 40% se a empresa não se preocupa com nenhum desses pilares.

Similarmente, se a empresa se preocupa com o bem-estar e a saúde mental dos colaboradores, a taxa de pessoas que afirmam que já tiveram burnout é de 24%.

Esse número sobe para 37% se o funcionário afirma que sente que a empresa não se preocupa com o bem-estar e a saúde mental de quem trabalha nela.

Esses são apenas alguns dos dados que vamos explorar nas próximas páginas e que podem dar margem para inúmeras discussões, mas também ações práticas.

Afinal, incentivar que os colaboradores façam atividades físicas, comam melhor e sejam mais saudáveis como um todo traz benefícios para todos. Segundo um estudo da Harvard Business Review, “a atividade física diária dos funcionários ao longo do dia gera melhoria de recursos físicos (sono), afetivos (vigor) e cognitivos (foco na tarefa), que contribuem ainda mais para o desempenho no trabalho do dia seguinte”.

A cultura da empresa e o modelo de trabalho precisam ser facilitadores para que os colaboradores possam cuidar da sua saúde — como deve ser.

A matemática é simples: quanto mais saúde, mais performance e mais engajamento. Quanto mais doença, mais afastamentos e mais sinistralidade.

Por isso puxamos essa discussão. Estamos aqui para tornar colaboradores e empresas mais saudáveis, com acolhimento, resolutividade e cuidado preventivo, e com uma gestão de saúde que olha os times por inteiro. Munidos de dados de saúde populacional, obtidos por meio do nosso Score Magenta, ajudamos as empresas a enxergarem as necessidades específicas dos seus times — seja atividade física, saúde mental, alimentação, sono ou qualidade de vida de uma forma geral.

Queremos que a saúde nunca saia do holofote e que as empresas se preocupem tanto quanto a gente com o bem-estar do colaborador.

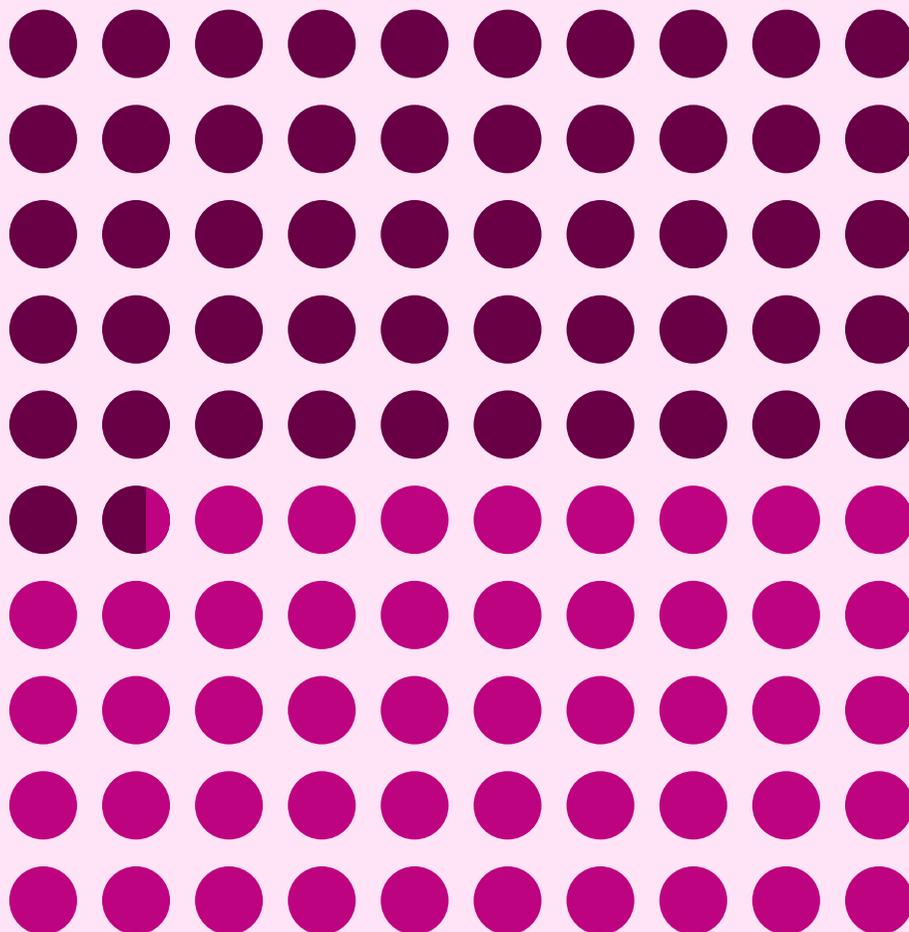
Incentivar que os colaboradores façam atividades físicas, comam melhor e sejam mais saudáveis como um todo traz benefícios para todos. Segundo um estudo da Harvard Business Review, “a atividade física diária dos funcionários ao longo do dia gera melhoria de recursos físicos (sono), afetivos (vigor) e cognitivos (foco na tarefa), que contribuem ainda mais para o desempenho no trabalho do dia seguinte”.

Perfil dos entrevistados

[VOLTAR PARA O SUMÁRIO](#)

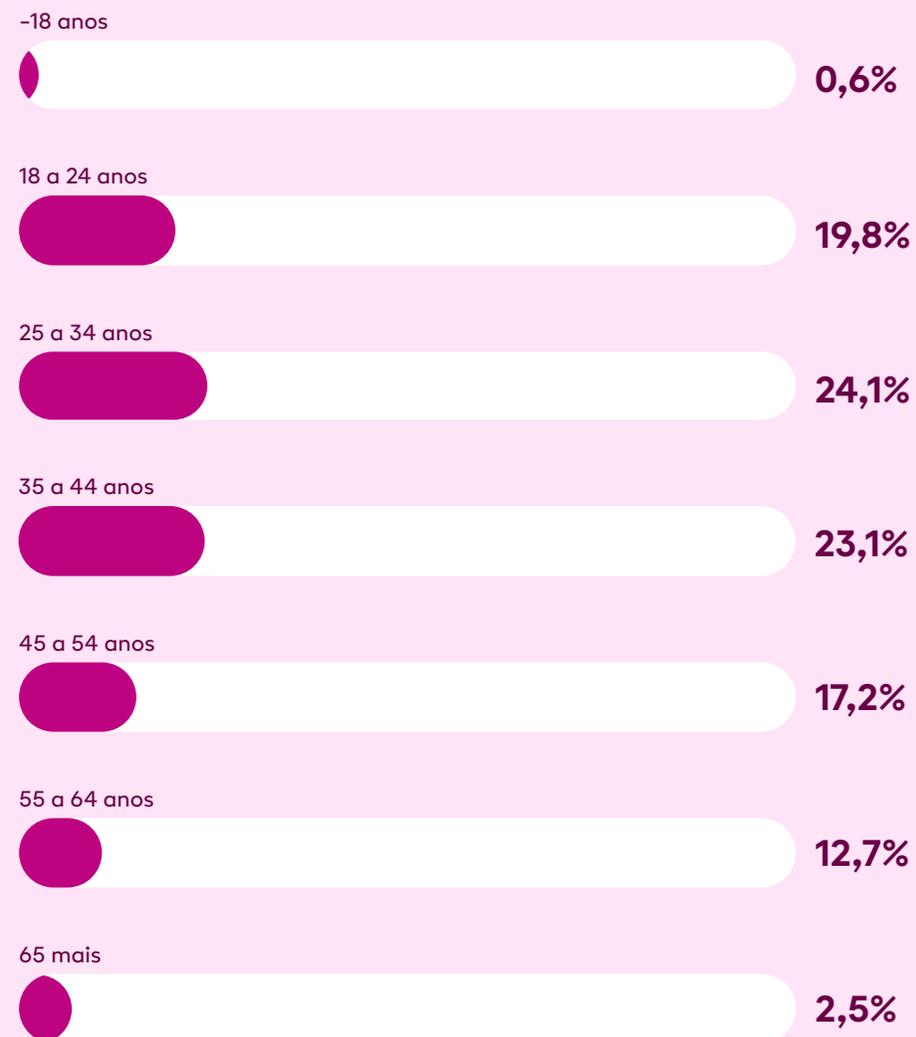
Sexo

51,6% Feminino



48,4% Masculino

Idade



Região

8,3%

Norte

25%

Nordeste

8,3%

Centro-Oeste

43,6%

Sudeste

14,8%

Sul

Perfil socioeconômico

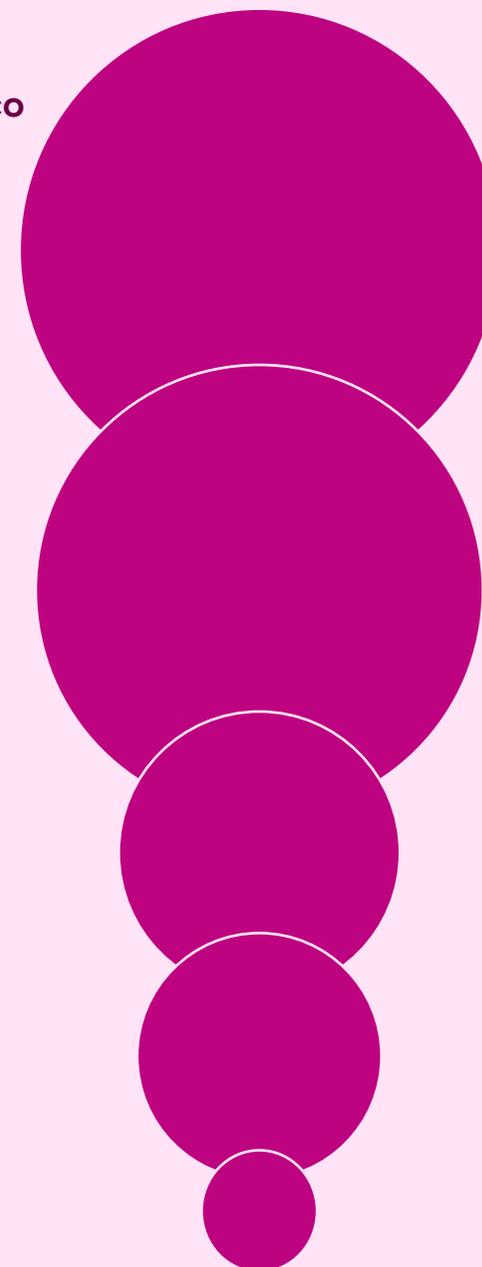
Classe C
35,3%

Classe D
34,4%

Classe E
16,4%

Classe B
12,3%

Classe A
1,6%



Cor ou raça



Orientação sexual

85,5%

Heterossexual

5,7%

Homossexual

4,8%

Bissexual

2,4%

Prefiro não responder

Análise por Arthur Geise

[VOLTAR PARA O SUMÁRIO](#)

Qual é o papel das empresas na saúde do colaborador?

Arthur Geise, médico de família da Alice

Você sabia que o tempo que passamos no trabalho representa cerca de **40%** do nosso tempo acordado **{55% se descontarmos os finais de semana}**? Além disso, você sabia que hábitos da vida laboral afetam direta e indiretamente a vida pessoal **{e vice versa}**, de modo que a cultura vivida no trabalho transborda para a vida pessoal? Existe até uma série de streaming chamada “Ruptura”, que faz uma crítica à essa tentativa de separar os dois mundos!

Sabendo disso, concorda que é fundamental que a empresa entenda que os comportamentos e a cultura vivenciados na empresa impactam na vida do trabalhador, incluindo os aspectos relacionados à saúde?

Por isso, é tão importante medir o tamanho dessas influências e ajudar as empresas a tomar decisões de maneira intencional, promovendo a cultura e cuidado que ela planeja para o seu negócio. As empresas precisam pensar em saúde, — mesmo que não sejam empresas de saúde — se elas querem manter os funcionários a longo prazo. É um investimento, mas tem retorno.

Mas, infelizmente, não é isso que se observa em estudos e em nossa pesquisa sobre o assunto. Por exemplo: apesar dos gastos com saúde representarem um dos maiores gastos da

É importante que as empresas tomem decisões de maneira intencional, promovendo a cultura e cuidado que ela planeja para o seu negócio. Elas precisam pensar em saúde, — mesmo que não sejam empresas de saúde — se querem manter os funcionários a longo prazo. É um investimento, mas tem retorno.

empresa, a maioria **(51,3%)** dos trabalhadores brasileiros nunca recebeu incentivo da empresa para praticar exercícios físicos, segundo pesquisa inédita realizada pela Alice com a Opinion Box, em parceria com BP - A Beneficência Portuguesa de São Paulo, Caju, Fleury, Gupy, O Futuro das Coisas e Zazos. E ok, sabemos que essa não é responsabilidade por lei dos empregadores,

mas estimular a prática regular de atividade física entre os funcionários pode trazer ganhos para todos os envolvidos.

Quem mexe mais o corpo tem um monte de benefícios, como redução de risco de doenças cardiovasculares, melhora na saúde mental e um sono melhor (e já vamos falar mais de sono). Quem dorme bem tem mais energia, vitalidade e foco para trabalhar melhor.

Para quase um terço dos colaboradores, o trabalho, inclusive, atrapalha a prática

das atividades físicas, de acordo com a pesquisa.

E nem sempre adianta apenas oferecer benefícios com acesso a academias ou centros esportivos — embora essa seja uma opção comum das empresas: dentre os que dizem que as empresas incentivam a prática de atividades físicas, **74,54%** afirmam que o empregador oferece esse tipo de benefício, mas menos da metade dos que têm acesso a esse serviço o utiliza! E o motivo? Se os colaboradores não enxergam valor na atividade física e não há cultura de incentivo, eles vão priorizar outras coisas.

Esse é um dado interessante da nossa pesquisa que deveria despertar a atenção das empresas. Ou seja, elas investem para oferecer o benefício, mas podem não ter o retorno esperado. Será que não é o caso de incentivar o colaborador antes de dar o benefício? Às vezes o problema não é o acesso, mas a sensibilização do funcionário. E aí a empresa pode atuar.

E é aí que nós podemos ajudar. Empresas que têm o mesmo problema de sedentarismo podem ter que adotar estratégias totalmente diferentes, a depender de como os colaboradores enxergam e valorizam a atividade física.

As empresas oferecem os benefícios porque eles atraem os colaboradores, mas calcule o ‘custo de aquisição’ desse funcionário se a pessoa não utiliza esse benefício.

Ainda falando sobre hábitos, um outro tema da pesquisa aponta para um caminho interessante: delivery de alimentos/refeições. Segundo dados do nosso estudo, 1 em cada 5 trabalhadores pede refeições por delivery ao menos uma vez por semana. E delivery não precisa ser sinônimo de junk food. Há opções saudáveis; basta saber reconhecê-las e incentivá-las.

COLABORADOR COM SONO? ATENÇÃO À SAÚDE MENTAL

No início deste ano, saiu um artigo muito robusto sobre o impacto da atividade física na saúde mental. Além disso, se exercícios físicos regulares melhoram o sono, quem dorme bem também tende a ter um melhor controle da saúde mental — e os dois dados foram observados na nossa pesquisa.

Na pesquisa da Alice, dos **29,7%** que disseram já terem tido sintomas de burnout, mesmo sem o diagnóstico oficial, o sono foi considerado ruim por **20,9%**, regular por **38,7%** e péssimo por **11,4%**. Na somatória, **71%** dos entrevistados

com possível histórico de exaustão relacionado ao trabalho não dormem nada bem.

Já entre os **70,3%** que nunca tiveram sintomas de burnout, o sono tende a ser melhor: para **45,6%**, o descanso é bom e ótimo. Apenas **10,1%** consideram o sono ruim, **3,1%** péssimo e **41,1%** regular.

E os exercícios físicos? Entre os **26,9%** que disseram que o trabalho, às vezes, interfere na prática de exercícios físicos, **44,2%** consideram o sono regular, **28,3%** bom e **18,2%** ruim.

Já entre quem diz que o trabalho nunca interfere nos exercícios (**35,1%**), o descanso é considerado positivo por mais gente: **32,2%** acham bom e

As empresas oferecem os benefícios porque eles atraem os colaboradores, mas calcule o ‘custo de aquisição’ desse funcionário se a pessoa não utiliza esse benefício.

18,2% consideram ótimo. Outros 35,9% acham o sono apenas regular. No lado mais negativo, 8,8% ruim e, para 4,8%, o sono é péssimo.

Viu como tudo está ligado? Quem pratica atividades físicas dorme melhor, e quem dorme melhor tende a ter uma saúde mental melhor. Não dormir bem está associado à ansiedade, e a atividade física tende a ajudar as duas coisas. Muitas pessoas começam a praticar exercícios e passam a dormir melhor, e isso é algo que podemos ver nos resultados.

Empresas não são obrigadas a incentivar as pessoas a saírem do sofá, mas têm argumentos de sobra para fazê-lo.

Os resultados da pesquisa da Alice são uma janela para quem quiser ver o retrato da saúde do colaborador brasileiro e os caminhos para melhorá-la.

A RELAÇÃO ENTRE SAÚDE E CULTURA DA EMPRESA

Já é muito estudado que os determinantes de saúde (como socioeconômicos, hábitos, moradia...) têm mais impacto sobre a saúde do que o acesso a um médico. Da mesma forma, saúde mental também está mais relacionada à infraestrutura, à estrutura de poder da empresa em que a pessoa trabalha e às relações significativas que ela tem do que ao acesso ao profissional de saúde.

Logo, a cultura da empresa e a saúde mental têm uma relação fortíssima.

Se o colaborador sente que a empresa se preocupa com bem estar/saúde mental dele, compartilha mais dos valores da empresa — 77% dizem compartilhar quando têm essa sensação. O contrário também é verdade: quando não sentem que a empresa se preocupa, só 58% das pessoas compartilham dos valores da empresa.

E quando a empresa se preocupa com o bem-estar e a saúde mental ou se incentiva atividades físicas e uma boa alimentação, temos 70% das pessoas alegando que sua saúde é ótima ou boa. Esse número cai para 40% se a empresa não se preocupa com nenhum desses pilares.

CONCLUSÃO

Os resultados da pesquisa da Alice são uma janela para quem quiser ver o retrato da saúde do colaborador brasileiro e os caminhos para melhorá-la.

Estudos como este são importantes para apontar tendências, direções, entender as necessidades dos colaboradores e mostrar que empresas que estimulam hábitos saudáveis geram um impacto relevante.

O passo seguinte é entender as especificidades de cada empresa, dependendo do perfil, da idade e das necessidades dos colaboradores. Por isso é importante ter um apoio como o da Alice, que tem esse olhar ampliado da saúde e consegue identificar o que é pertinente. Nosso Score Magenta aponta quão importante é a saúde mental e a prática de atividade física, por exemplo, e com esse dado as empresas podem oferecer o que as pessoas precisam.

Na Alice, a gente vê isso na prática — as pessoas dormem melhor, comem melhor, fazem mais atividades físicas. O dado mais importante desse estudo é mostrar que a cultura influencia a saúde. Não há empresa saudável sem uma cultura saudável.

Saúde geral

[VOLTAR PARA O SUMÁRIO](#)

Como você classificaria sua saúde de forma geral?

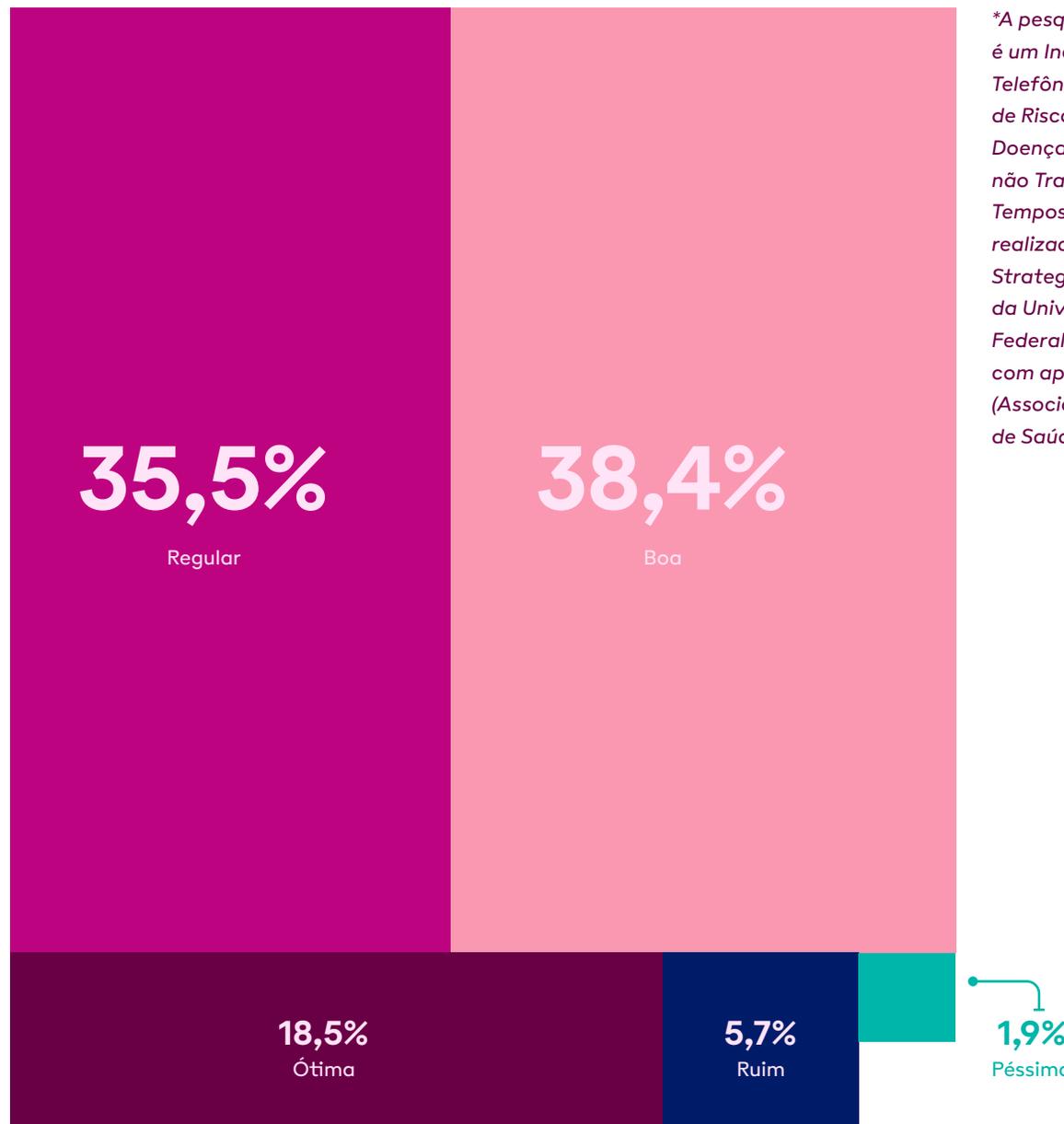
De forma geral, a saúde é percebida por **38,4%** dos trabalhadores como boa. Para uma parcela menor, de **18,5%**, a avaliação é ótima.

Somadas as duas respostas, a maioria dos entrevistados (**56,9%**) avalia a própria saúde como positiva — e esse resultado se assemelha a outras pesquisas de percepção da saúde dos brasileiros.

Dados do primeiro trimestre de 2023 da pesquisa Covitel* destacam que **62,8%** dos brasileiros têm uma boa percepção da saúde.

A segunda maior resposta ficou no campo da neutralidade: para 35,5% dos entrevistados, a saúde é vista como regular.

Apenas **5,7%** acham a própria saúde ruim e, para **1,9%**, ela é péssima.



*A pesquisa Covitel é um Inquérito Telefônico de Fatores de Risco para Doenças Crônicas não Transmissíveis em Tempos de Pandemia, realizado pela Vital Strategies ao lado da Universidade Federal de Pelotas, com apoio da Abrasco (Associação Brasileira de Saúde Coletiva).

Saúde mental

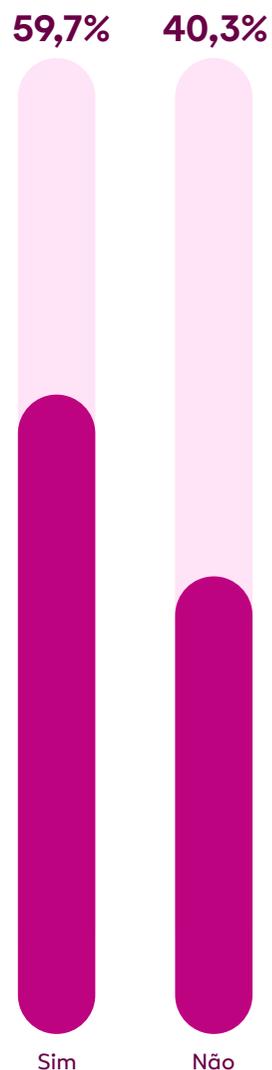
[VOLTAR PARA O SUMÁRIO](#)

Você sente que a sua empresa se preocupa com o bem-estar e a saúde mental de seus funcionários?

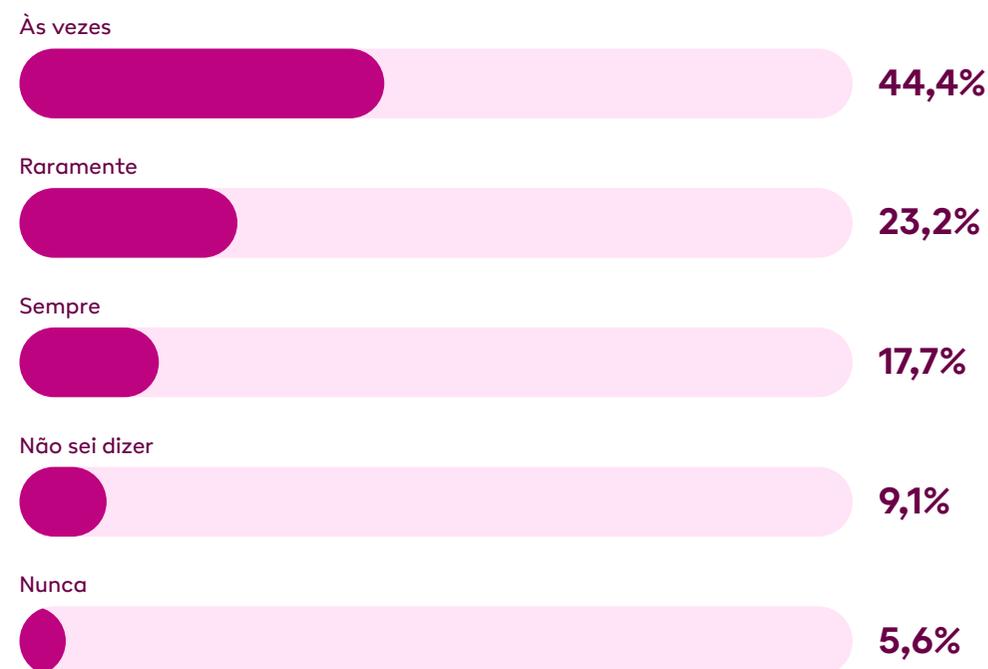
Depressão e ansiedade geram a perda de cerca de 12 bilhões de dias de trabalho por ano, ao levar em consideração todos os trabalhadores do mundo (que é cerca de 60% da população mundial), de acordo com dados de 2022 da OMS (Organização Mundial da Saúde).

Isso já seria motivo suficiente para que as empresas se preocupassem com o bem-estar e a saúde mental dos funcionários. Felizmente, **59,7%** dos colaboradores brasileiros disseram que esse é o caso das empresas em que trabalham.

No entanto, **40,3%** relataram que as empresas ainda não têm esse tipo de preocupação.



Com qual frequência você avalia o seu trabalho como muito estressante?



Para **44,4%** dos entrevistados, o trabalho é muito estressante às vezes, mas para **17,7%** o incômodo é bem mais frequente e o estresse é constante.

Enquanto isso, **23,2%** responderam que as

demandas raramente são muito estressantes, e **5,6%** disseram que nunca avaliaram o trabalho desta forma.

Ainda, **9,1%** dos respondentes não souberam o que dizer.

Você já recebeu o diagnóstico médico de burnout por causa do trabalho?

Cerca de **29,7%** dos entrevistados sentiram que já tiveram sintomas de burnout, mesmo sem o diagnóstico oficial da condição. E a falta de busca de apoio médico é outra questão preocupante.

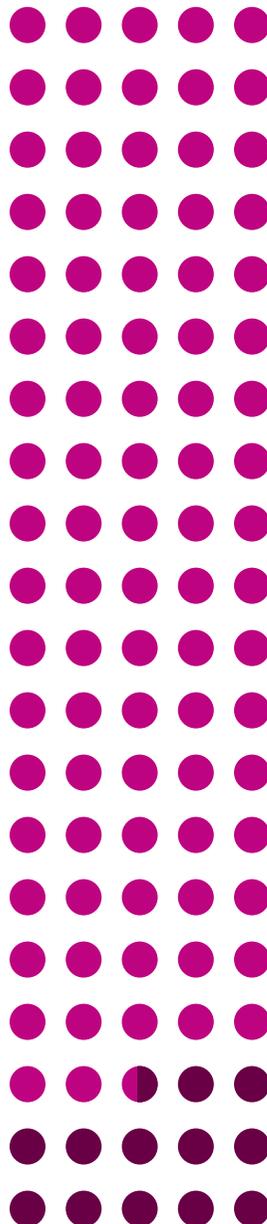
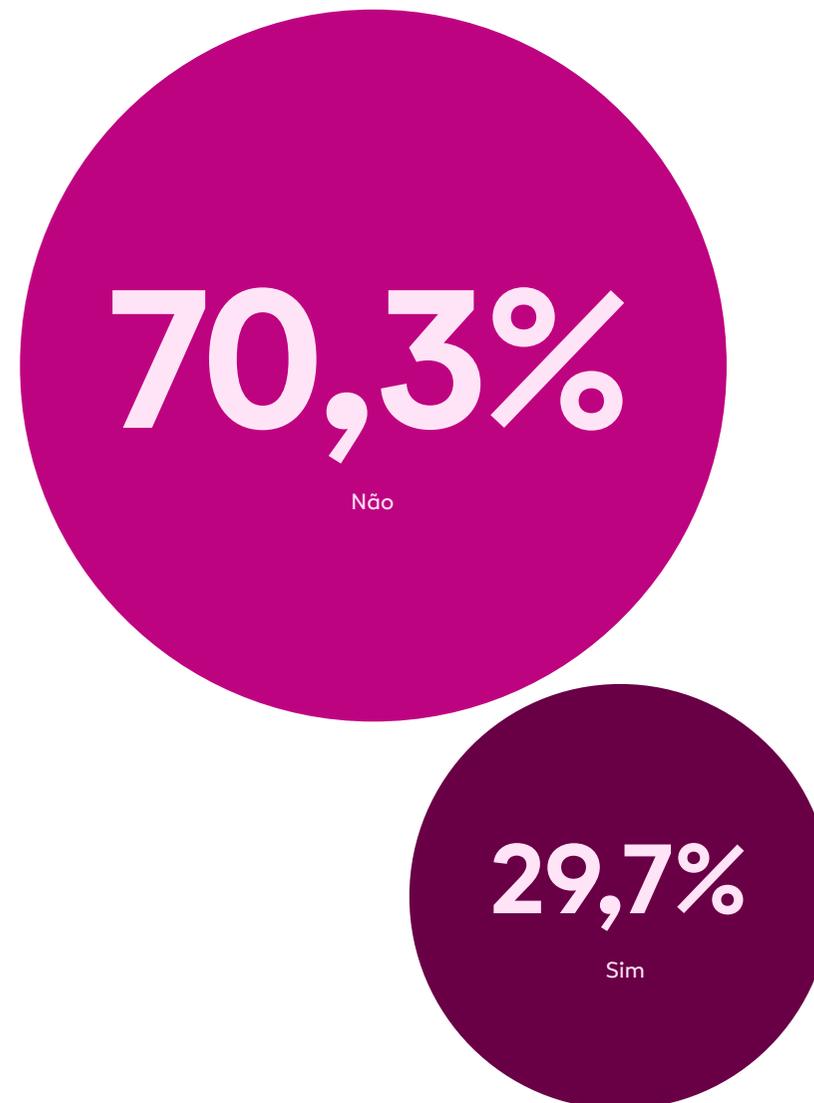
O dado condiz com o cenário brasileiro, destacado em outras pesquisas, como o da

Associação Nacional de Medicina do Trabalho (Anamt), em que aproximadamente 30% da população sofre com a doença ocupacional.

Entre aqueles com a condição identificada oficialmente, **12,6%** dos trabalhadores responderam que têm o diagnóstico, e **87,4%** não.



Você já sentiu que teve burnout, mesmo sem o diagnóstico oficial?



Você sente segurança psicológica no seu trabalho? (ou seja, se sente à vontade de expor ideias, dúvidas ou mesmo erros cometidos).

Ambientes de trabalho insalubres aumentam o risco para a saúde mental no trabalho, segundo alerta da OMS (Organização Mundial da Saúde). Estão incluídos a discriminação e a desigualdade no trabalho, a carga de trabalho excessiva, bem como pouca autonomia e muita insegurança.

Sobre isso, **64%** dos entrevistados dizem possuir segurança psicológica no trabalho, sentindo-se à vontade para expor ideias, dúvidas ou mesmo relatar erros cometidos.

Já para **36%**, no entanto, isso não é uma realidade.





Pesquisa de Bem-estar Emocional

[VOLTAR PARA O SUMÁRIO](#)

Saúde mental e saúde organizacional caminham juntas?

O Brasil é o país com o maior número de pessoas ansiosas no mundo. Cerca de 18,6 milhões de brasileiros, o que equivale a 9,3% da população, segundo dados da Organização Mundial de Saúde (OMS, 2019). A ansiedade é apenas um dos transtornos mentais que afetam o bem-estar emocional dos brasileiros, além da depressão, estresse e burnout (esgotamento físico e mental).

A saúde mental é um aspecto importante da saúde geral das pessoas, que impacta nos relacionamentos, no bem-estar, na aprendizagem, na disposição e na vida como um todo, bem como influencia na produtividade, afastamento, turnover e no alcance dos resultados organizacionais.

Por isso, saúde emocional deve ser uma pauta estratégica nas empresas, priorizando ações de prevenção ao adoecimento e estruturando ações de rápida atuação diante dos primeiros sinais de desequilíbrio emocional.

A Gupy, em parceria com a Vittude, criou a pesquisa de Bem-estar Emocional, que tem como objetivo investigar situações que se opõem ao bem-estar emocional, considerando aspectos tanto do contexto de trabalho quanto fora dele, por meio do acompanhamento do estado emocional da pessoa colaboradora.

BEM-ESTAR EMOCIONAL AO LONGO DO TEMPO

O bem-estar emocional é um estado de equilíbrio, mesmo diante dos “altos e baixos” da vida, tanto no que se refere ao trabalho, quanto às situações particulares que envolvem o cotidiano das pessoas.

Os dados foram extraídos da plataforma da Gupy Clima & Engajamento, do instrumento de Bem-estar Emocional, que faz parte da base de pesquisas da solução. A pesquisa Bem-estar Emocional possui duas dimensões: 1) Exaustão Emocional e 2) Medo e Preocupação, detalhadas a seguir.

Exaustão Emocional trata de um dos principais fatores relacionados ao burnout, que ocorre quando a pessoa colaboradora percebe que os seus recursos físicos e emocionais são inadequados para enfrentar as exigências do trabalho e do contexto organizacional.

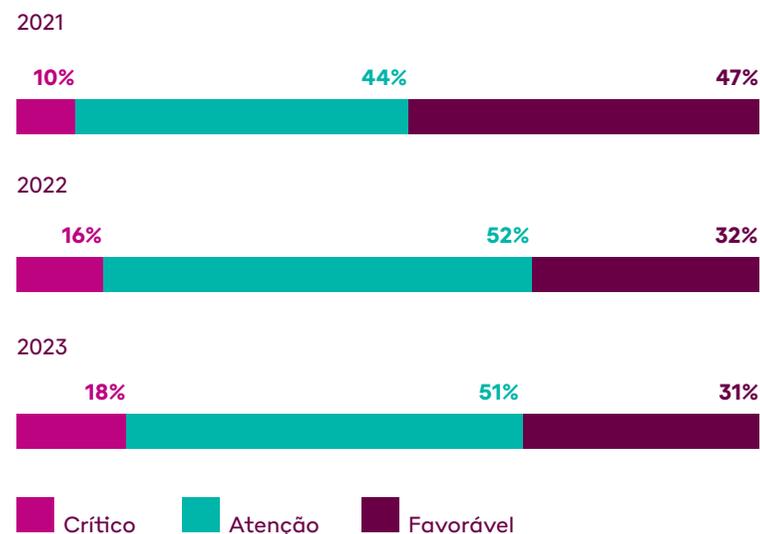
A dimensão Medo e Preocupação refere-se

a alguns dos principais indícios que podem estar associados a quadros de ansiedade.

A amostra é composta por 3.196 pessoas, de 91 empresas brasileiras, no período de setembro de 2021 a outubro de 2023.

Ao longo do período de setembro de 2021, quando a pesquisa foi lançada no mercado, até final de 2022, pôde-se observar que a dimensão Exaustão teve um aumento do nível crítico (+8 pp ao comparar 2021 e 2023) e aumento do nível de atenção (+7 pp de 2021 para 2023), sinalizando um aumento dos sintomas de exaustão emocional nas empresas participantes.

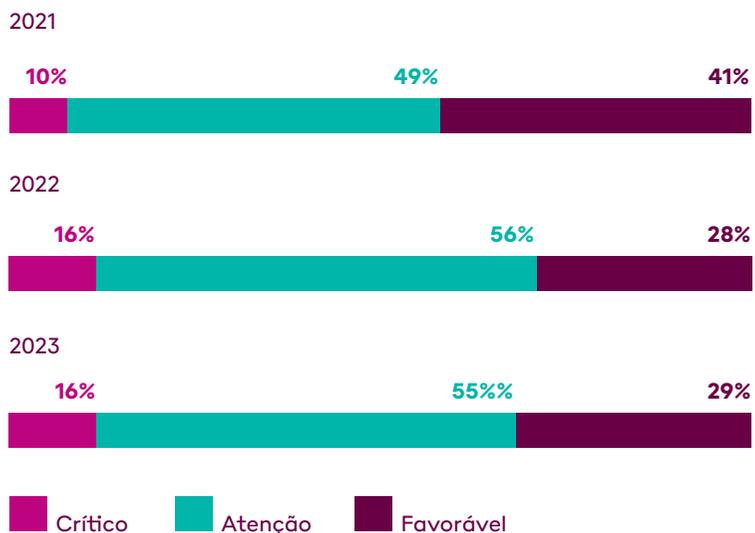
Dados sobre exaustão emocional no período de set/21 a out/23



Em relação a outra dimensão da pesquisa de Bem-estar Emocional, chamada Medo e Preocupação, também observamos um aumento do nível crítico (+6 pp), ao comparar 2021 e 2023, e uma diminuição do nível favorável (-12 pp).

Esses dados apontam a importância de continuarmos criando ações em prol da saúde emocional. Quando o estresse no ambiente de trabalho não é gerenciado com eficiência e com as habilidades necessárias, a carga do trabalho, o peso das metas e a cobrança das lideranças podem se tornar insustentáveis e gerar pedidos de demissão, desligamentos em massa, além de implicações de saúde para as pessoas.

Dados sobre Medo e Preocupação no período de set/21 a out/23

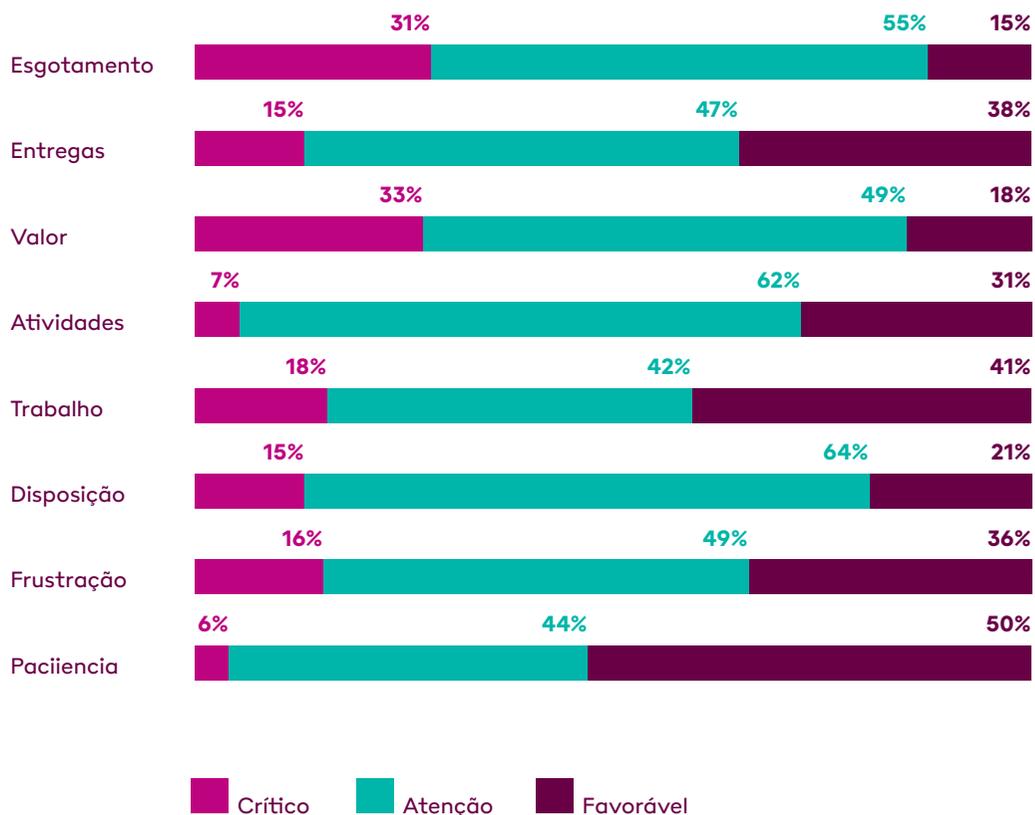


EXAUSTÃO EMOCIONAL

A exaustão emocional é um dos principais fatores relacionados ao burnout, podendo ser considerado um nível extremo de estresse. Trata-se, especificamente, de um esgotamento relacionado às atividades profissionais.

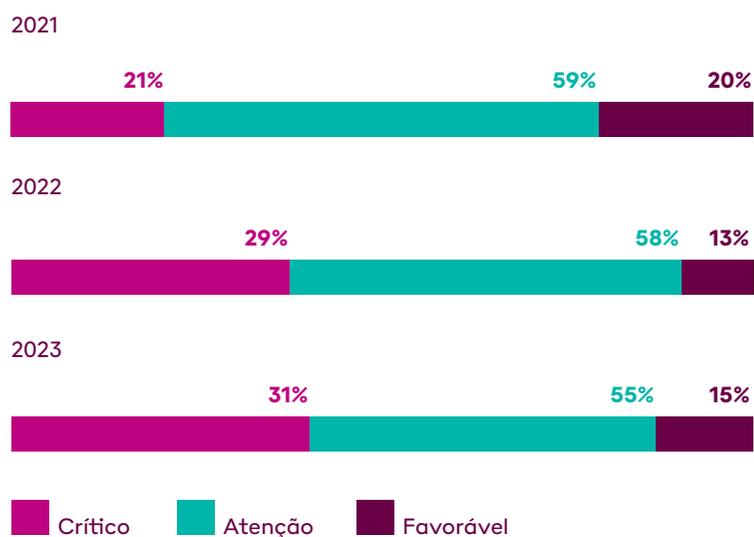
Esta dimensão, na pesquisa, possui oito fatores relacionados às condições de trabalho e à organização do trabalho que, quando presentes em altos níveis, são fortemente relacionados à Exaustão Emocional.

Exaustão emocional e seus fatores em 2023



É possível verificar que os fatores Esgotamento e Valor são os mais críticos. Em 2023, 31% das pessoas que responderam à pesquisa estavam em nível crítico de esgotamento emocional, se sentindo quase todos os dias ou todos os dias esgotadas ao final do expediente.

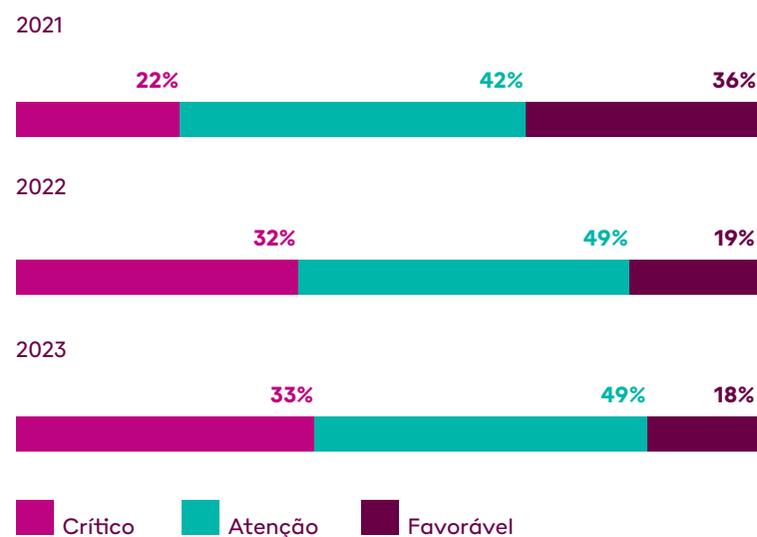
Dados do fator Esgotamento no período de set/21 a out/23



Em 2023, 86% das pessoas que participaram da pesquisa apresentaram Esgotamento.

E **33%** das pessoas sentem que precisam provar seu valor no trabalho quase todos os dias, fazendo que toda a energia que poderia ser canalizada para o alcance dos resultados organizacionais seja canalizado em tentativas de provar valor, que nem sempre podem estar relacionadas às metas.

Dados do fator Valor no período de set/21 a out/23



33% das pessoas que participam da pesquisa sentem que precisam provar seu valor quase todos os dias.

Importante que as empresas se atentem aos aspectos da cultura e das relações interpessoais que podem estar ocasionando esses sentimentos. Aspectos estruturais, como metas inalcançáveis, microgerenciamento, controle/ cobrança excessiva, pressão para entregas, falta de suporte e apoio na execução das atividades, podem influenciar para esse nível crítico de esgotamento e valor.

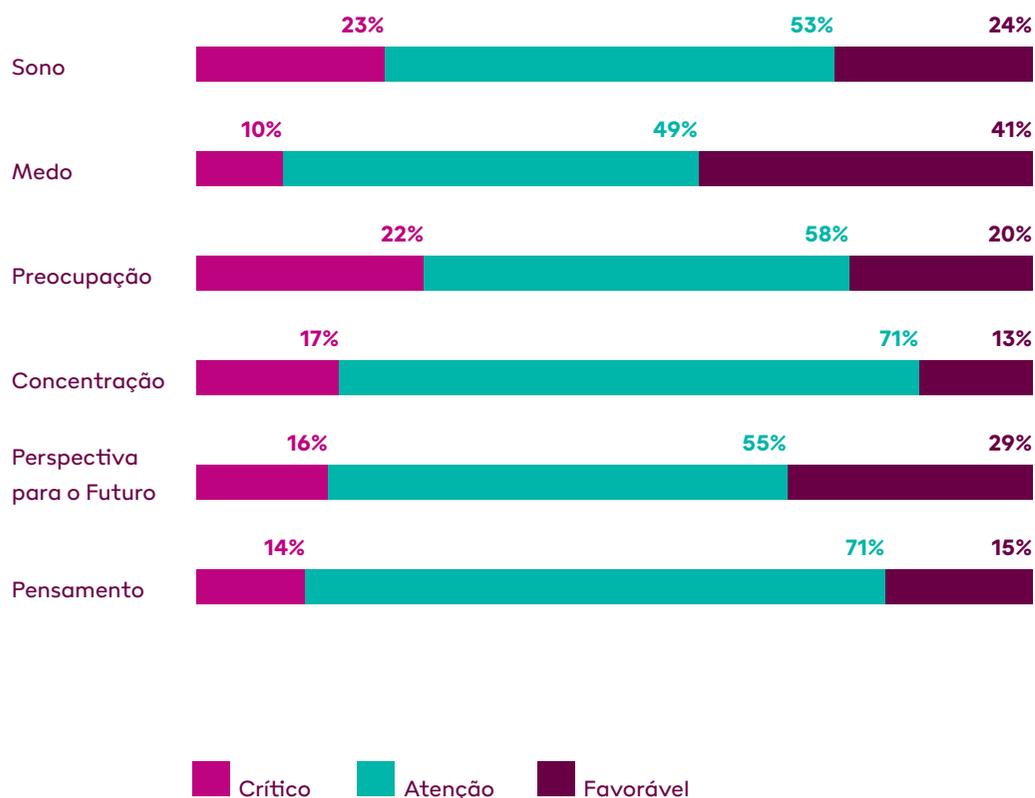
De modo geral, percebe-se que as pessoas têm experienciado com frequência situações geradoras de esgotamento emocional e necessidade de provar seu valor profissional.

Esses resultados requerem ações assertivas por parte das lideranças e RH, no sentido de evitar o adoecimento emocional das pessoas colaboradoras e diminuir os impactos para o negócio.

MEDO E PREOCUPAÇÃO

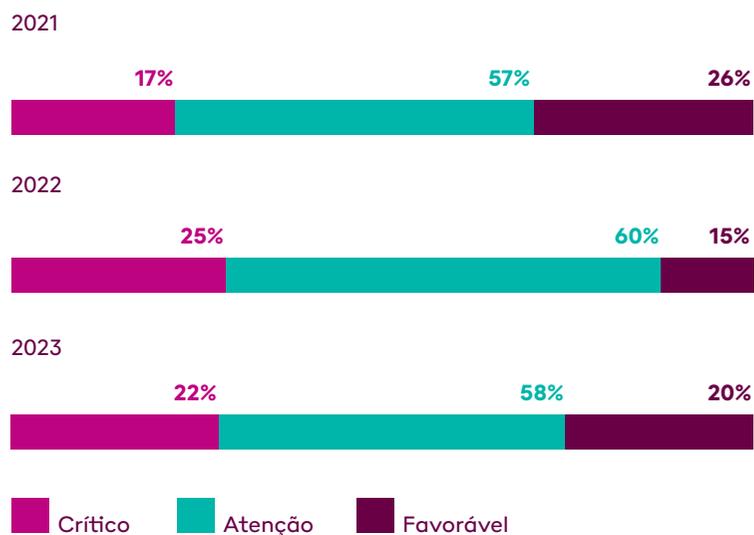
Medo e preocupação em níveis maiores são dois dos sinais mais presentes e evidentes diretamente relacionados à ansiedade. As pessoas que sofrem com este problema muitas vezes passam por momentos de isolamento, ausência no trabalho ou presenteísmo.

Medo e Preocupação e seus fatores em 2023

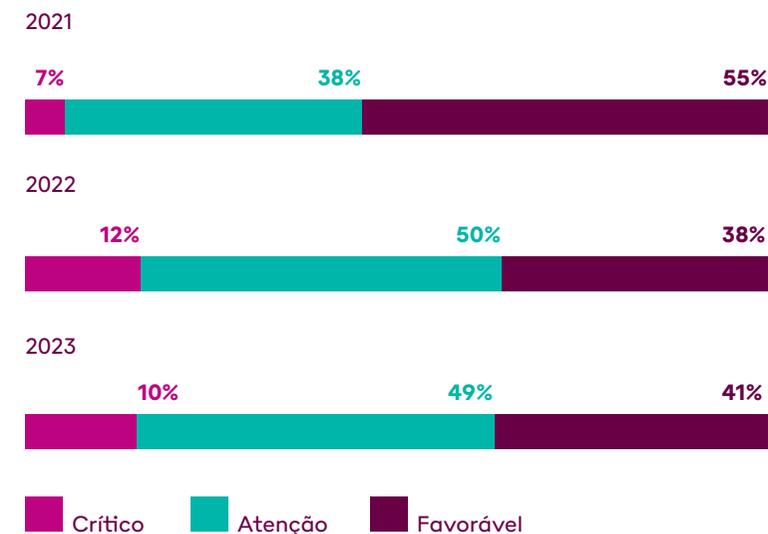


É possível observar que em 2023 22% da amostra apresentou dificuldades em controlar suas preocupações quase todos os dias ou todos os dias. Já em relação ao medo, em 2023 tivemos uma piora, com 49% de pessoas sentindo medo sem motivo aparente pelo menos uma vez ao mês e 10% quase todos os dias.

Dados do fator Preocupação no período de set/21 a out/23



Dados do fator Medo no período de set/21 a out/23

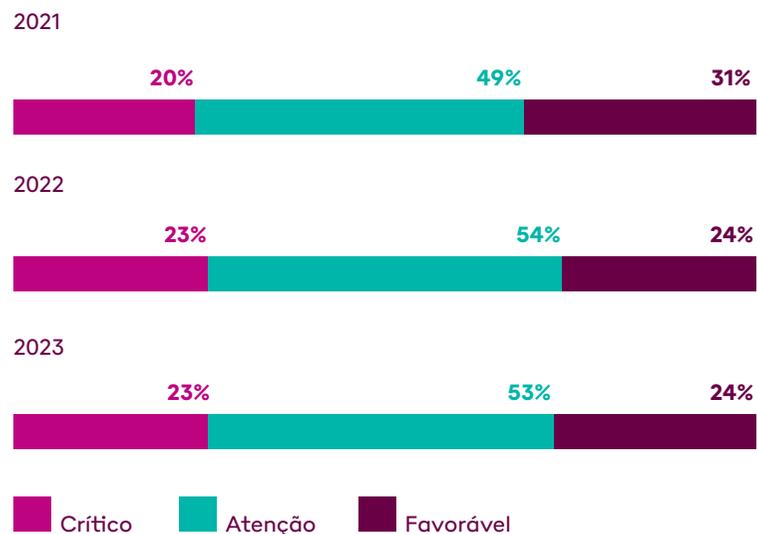


Algumas das causas mais comuns para o Medo e Preocupação excessiva, relacionadas ao ambiente de trabalho, são:

- Cobranças e autcobranças extremas
- Medo de perder o emprego
- Falta de reconhecimento das lideranças
- Preocupação com metas que podem ser consideradas inatingíveis
- Mudanças constantes de liderança, equipe ou fluxo de trabalho

O sono possui uma grande influência na saúde como um todo, e grandes preocupações geralmente fazem as pessoas terem dificuldades para dormir. E nossos dados apontam que 23% da amostra teve dificuldades para dormir quase todos os dias e 53% pelo menos uma vez em 30 dias.

Dados do fator Sono no período de set/21 a out/23



Uma boa noite de sono é necessária para manter nosso organismo funcionando de forma adequada, mantendo o equilíbrio psíquico, emocional e metabólico, segundo especialistas da Fiocruz, influenciando na disposição para o dia a dia, impactando também no humor e na produtividade.

A ansiedade, segundo pesquisadores, é um sentimento

vago e desagradável de medo, apreensão, caracterizado por tensão ou desconforto derivado de antecipação do perigo, de algo desconhecido ou estranho. Quando excessiva, pode causar inúmeros prejuízos, por isso é importante que as empresas acompanhem indicadores sobre saúde emocional e criem ações que possam prevenir e atuar de forma efetiva.

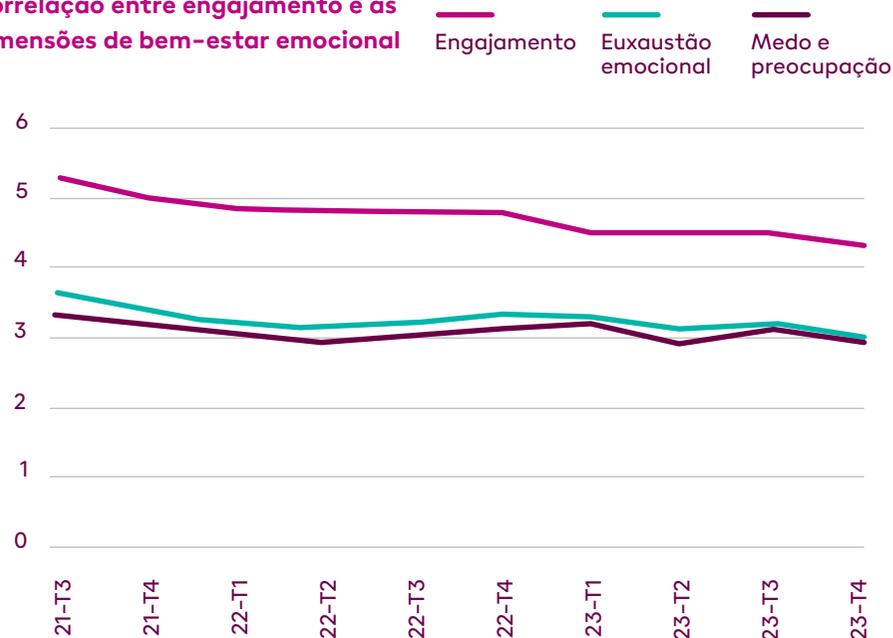
SAÚDE EMOCIONAL E ENGAJAMENTO

Na literatura existem várias definições para engajamento, sendo que uma delas conceitua engajamento com o trabalho como oposto ao burnout (Maslach e Leiter, 1997; Maslach et al., 2001). Na Gupy, entendemos engajamento como um fenômeno mutável que proporciona um envolvimento ativo no desempenho dos papéis, com senso de eficácia, confiança e realização.

Porém, não podemos negar a relação entre estes dois fenômenos. Realizando um estudo de correlação entre Engajamento, por meio

dos dados do Instrumento Gupy de Clima e Engajamento, e as dimensões da pesquisa de Bem-Estar Emocional, ao longo dos trimestres de 2021 a 2023, encontramos uma forte correlação (0.84) entre Engajamento e Exaustão Emocional e uma correlação moderada (0.67) entre Engajamento e Medo e Preocupação.

Correlação entre engajamento e as dimensões de bem-estar emocional



Parece evidente que é difícil se manter engajado quando os sentimentos de exaustão emocional estão presentes: sentimento de frustração para com as entregas realizadas; necessidade de ter que provar o seu valor no trabalho; sentir-se esgotado e com dificuldade de realizar entregas e cumprir tarefas.

No cruzamento dos dados das duas pesquisas, foi possível identificar que pessoas que possuem um nível favorável de Exaustão Emocional, que não vivenciaram situações relacionadas a essa dimensão nos últimos **30 dias, são 1,18 vezes mais engajadas que as pessoas esgotadas emocionalmente.** E engajamento impacta em performance, compromisso com a organização, permanência dos talentos, produtividade e em saúde e bem-estar (Saks, 2019).

Por esse motivo é tão importante buscar ferramentas que tragam à tona e esclareçam como anda o equilíbrio emocional das pessoas na

organização. A pesquisa de bem-estar emocional, quando aplicada periodicamente, pode oferecer um panorama de algumas situações que prejudicam o bem-estar emocional.

Trabalhar o bem-estar emocional é sinônimo de olhar com cuidado para a saúde da empresa e das pessoas colaboradoras. Estar atento a essas informações é considerar a história das pessoas e compreender que as particularidades de cada um somadas resultam no retrato da organização. Realizar ações a partir das informações obtidas indica que a empresa possui um olhar cauteloso e interesse genuíno para com as pessoas.

A plataforma de Clima e Engajamento da Gupy, principal solução de escuta contínua do país, auxilia no mapeamento do clima, na identificação de pontos de melhoria e pontos fortes da organização, automaticamente aprofunda as causas raízes do engajamento e recomenda ações de melhoria para a construção de uma cultura de confiança, transparência e crescimento.

Trabalhar o bem-estar emocional é sinônimo de olhar com cuidado para a saúde da empresa e das pessoas colaboradoras.

Sobre a Gupy

A Gupy é a empresa líder em tecnologia para RH no Brasil, e o nosso propósito é impulsionar o potencial humano.

Com tecnologia de ponta e um ecossistema de soluções que inclui Recrutamento & Seleção, Admissão, Educação Corporativa, Clima e Engajamento, queremos impulsionar os negócios no Brasil por meio da área de Recursos Humanos.

Em nossa posição de liderança, estamos à frente do mercado usando tecnologias proprietárias e metodologias inovadoras, sempre quebrando barreiras para o RH se reinventar.

Nos orgulhamos de ter desenvolvido a primeira inteligência artificial para R&S do Brasil, permitindo que empresas encontrem rapidamente os profissionais que têm maior afinidade com as suas vagas. Além disso, buscamos oferecer novas soluções e melhorias para os RHs, pessoas candidatas e colaboradoras que utilizam a nossa plataforma.

Com tudo isso, queremos desenvolver a mais fluida e eficaz plataforma de RH do mundo.

Alimentação

[VOLTAR PARA O SUMÁRIO](#)

Você considera que tem uma rotina de trabalho que permite que se alimente bem?

Horário e demandas do trabalho não são desculpas para uma alimentação inadequada, segundo os entrevistados. Para a grande maioria (79,3%), a rotina permite que os trabalhadores se alimentem bem.

Em comparação com dados gerais, os trabalhadores estão se alimentando melhor que a média. Segundo os dados do primeiro trimestre de 2023 da pesquisa Covitel*, 45,5% dos entrevistados disseram que consomem legumes e verduras de forma regular, enquanto 41,8% consomem frutas na mesma frequência.

*A pesquisa Covitel é um Inquérito Telefônico de Fatores de Risco para Doenças Crônicas não Transmissíveis em Tempos de Pandemia, realizado pela Vital Strategies ao lado da Universidade Federal de Pelotas, com apoio da Abrasco (Associação Brasileira de Saúde Coletiva).



Você já recebeu orientações da empresa para melhorar a alimentação?

Comer de forma saudável ajuda tanto a saúde do trabalhador quanto da própria empresa e algumas organizações perceberam isso — 28,6% dos entrevistados já receberam orientações do empregador sobre como se alimentar melhor.

A maioria (71,4%), no entanto, ainda não compartilha esse tipo de recomendação de saúde.

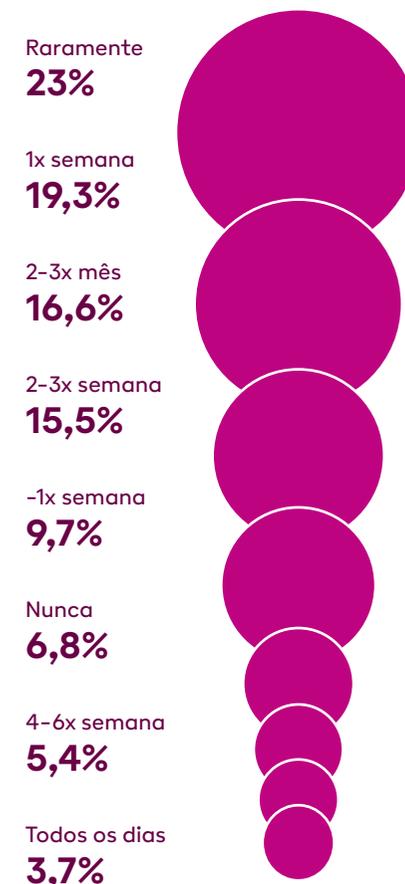


Com qual frequência você pede refeições via delivery?

Quase 20% dos entrevistados pedem refeições em casa uma vez por semana.

Os mais fãs, que usam o serviço com maior frequência, são menos: 15,5% pedem de duas a três vezes por semana e 5,4%, de 4 a 6 vezes por semana. Só 3,7% pedem as refeições todos os dias.

Seja por questões financeiras ou de saúde, 23% dos entrevistados raramente pedem refeições via delivery.





Os seus benefícios
ainda são relevantes
para os desafios e as
demandas de hoje?

[VOLTAR PARA O SUMÁRIO](#)

Os seus benefícios ainda são relevantes para os desafios e as demandas de hoje?

Os impactos físicos, sociais, emocionais e financeiros trazidos principalmente pela pandemia da covid-19 marcaram só o início de um período de “polícrise”, em que diversas crises interagem de forma a impactar muito mais do que a soma de cada parte — o termo, cunhado na década de 1970, foi popularizado recentemente.

Isso inclui desastres ambientais, conflitos globais, convulsões políticas e níveis de inflação que afetaram o acesso a necessidades básicas, como energia, saúde, alimentos e moradia.

Em meio à turbulência dessas últimas grandes ondas que impactaram a vida e o mercado, as empresas precisaram repensar seus modelos de negócios e de trabalho para encontrar novas maneiras de crescer — e, contra todas as expectativas, prosperar. Foi preciso adicionar criatividade na “guerra pelos talentos” e avaliar se seus benefícios são atrativos e pertinentes para os desafios enfrentados atualmente por suas equipes.

Esses fatores externos e internos mexem com as necessidades de saúde e bem-estar das pessoas colaboradoras, especialmente em grupos vulneráveis. Paralelamente, a forte presença da Geração Z (nascidos entre 1997 e 2012), que chega com tudo no mercado, está desafiando as empresas a repensarem as ofertas tradicionais de benefícios. Essas pessoas têm prioridades,

61%

dos profissionais entrevistados se preocupam mais com a própria saúde do que com seu crescimento na carreira ou acúmulo de dinheiro.

valores e necessidades diferentes das gerações anteriores e desejam mais dos seus empregadores.

Tudo isso deve entrar na conta quando pensamos na proposta de valor das empresas, que engloba não mais apenas o salário, mas também o ambiente de trabalho, a preocupação com a saúde física e mental das pessoas colaboradoras, o engajamento social, a inclusão e a segurança de grupos minorizados e, como não poderia deixar de ser, os benefícios.

E por que decidimos falar sobre benefícios em uma pesquisa sobre saúde no trabalho? A atenção à saúde física e mental das pessoas colaboradoras já está na pauta do RH há um bom tempo, e só faz ganhar importância na grande lista de prioridades do time que precisa olhar pelo bem mais valioso

de qualquer negócio: as pessoas. Isso porque, hoje em dia, já sabemos o quanto a saúde impacta a vida no trabalho, para o bem ou para o mal.

Um estudo da Mercer, de 2021, apontou que 61% dos profissionais entrevistados se preocupam mais com a própria saúde do que com seu crescimento na carreira ou acúmulo de dinheiro. Um sinal claro do tempo em que agora vivemos, depois de anos de intensa crise sanitária, social e econômica — e da qual ainda não saímos.

80%

deles afirma que a flexibilidade dos benefícios faria diferença no seu bem-estar e produtividade.

O adoecimento físico ou mental pode levar ao absenteísmo, ao presenteísmo, a altos níveis de estresse e ansiedade, ao temido (e já conhecido) burnout e, eventualmente, ao afastamento total do funcionário. Um estudo divulgado pela International Stress Management Association revelou que, nos últimos dez anos, o estresse e outros sintomas de esgotamento emocional foram responsáveis por um aumento de 140% nos gastos trabalhistas no Brasil.

O caminho que percorremos não tem volta. As pessoas querem mais bem-estar e buscam com afinco o equilíbrio entre a vida pessoal, o lazer, o tempo com a família e para si, e o trabalho. Por isso valorizam tanto os empregadores que oferecem exatamente essas possibilidades na sua proposta de valor.

E uma das ferramentas que podem ajudar as empresas a fazerem isso é o pacote de benefícios — especialmente aquele que agrega a flexibilidade e a autonomia ao colaborador. O salário conta, mas não basta.

Se partirmos do pressuposto que os salários estão bem equiparados entre empresas do mesmo segmento e porte, por exemplo, o pacote de benefícios ganha ainda mais peso — e, por vezes, é justamente o fator determinante para que o profissional escolha aceitar ou não uma nova proposta.

Como parte do ecossistema de RH e uma empresa nascida nesse novo tempo, podemos afirmar que a flexibilidade não é o futuro, mas o presente. Isto é, se as empresas querem mesmo se destacar aos olhos desta atual força de trabalho, que chega mais empoderada, consciente e diversificada.

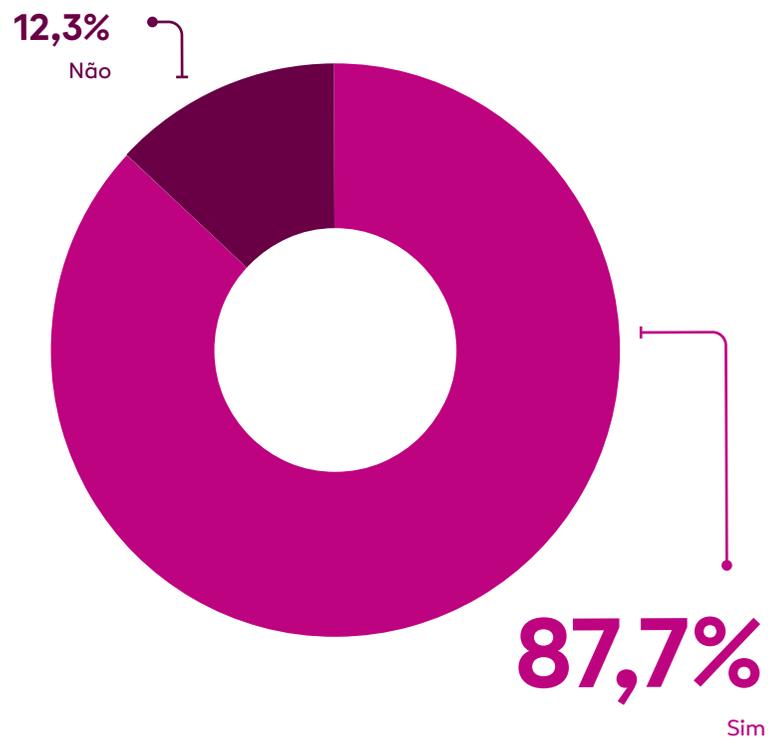
É o que vemos diariamente na operação da Caju, e é o que observamos também nos resultados desta pesquisa.

Quando perguntamos se o pacote de benefícios influencia na hora de se candidatar ou não a uma vaga de emprego ou decidir permanecer no seu emprego atual, 88% das pessoas afirmaram que sim.

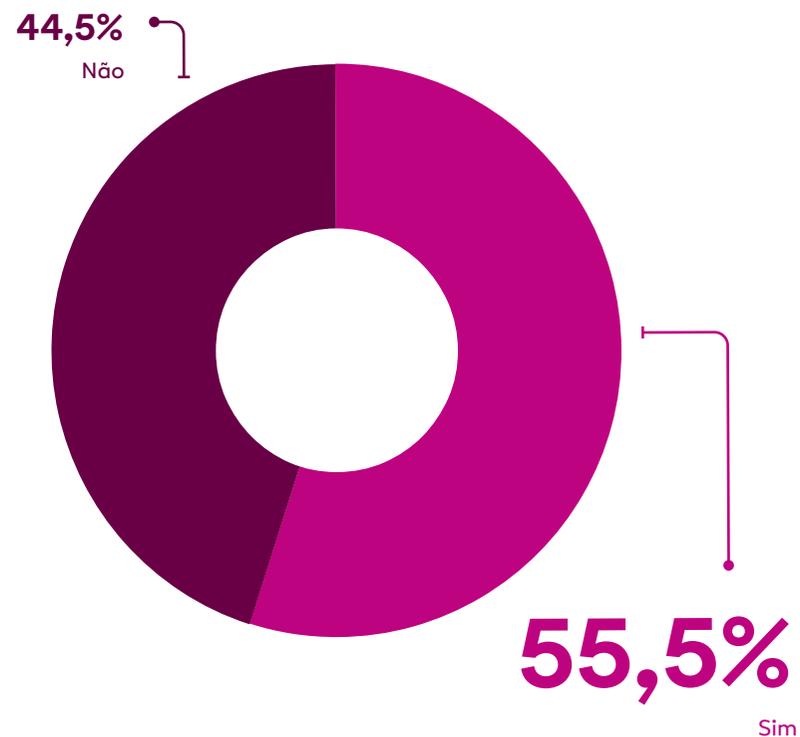
Quase metade da amostra de respondentes não pode escolher como usar seus benefícios (45%), por outro lado, mais de 80% deles afirma que a flexibilidade dos benefícios faria diferença no seu bem-estar e produtividade.

A seguir, trazemos os dados e breves análises complementares que esperamos que reforcem a importância do assunto. E para as empresas, fica o alerta: se o seu negócio ainda não usa os benefícios como forma de apoiar as demandas por saúde, equilíbrio e bem-estar das pessoas colaboradoras, você vai perder seus talentos, é só questão de tempo.

O pacote de benefícios oferecido pelas empresas influencia na sua decisão de se candidatar a uma vaga ou permanecer no emprego atual?



Os benefícios que a sua empresa oferece são flexíveis — isto é, você pode escolher com o que e onde utilizar o valor depositado?



Se sim, além de alimentação, com o que você gasta seus benefícios?

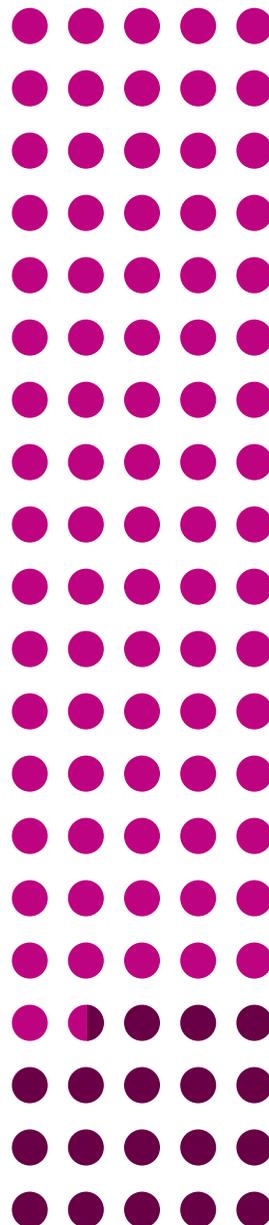
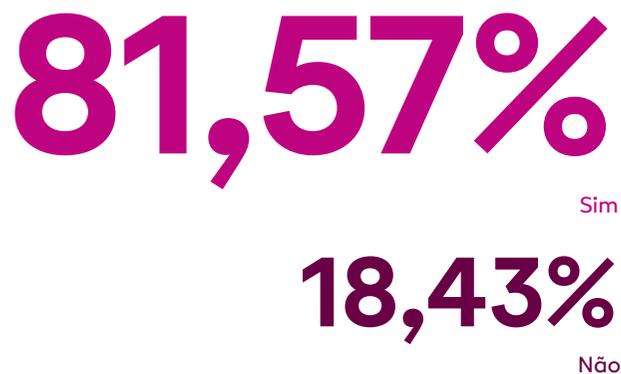


Se não, você acha que ter flexibilidade para utilizar seus benefícios faria diferença no seu bem-estar e, por consequência, na sua produtividade no trabalho?

Quase **82%** dos respondentes afirma que ter flexibilidade para utilizar benefícios faria diferença no seu bem-estar.

Alguns temas se sobressaíram nas quase **1000 justificativas escritas**, que podemos resumir em: a flexibilidade dá autonomia e poder de decisão ao colaborador. Com mais liberdade para usar seus benefícios, as pessoas podem direcionar esses valores para as áreas da sua vida em que têm mais demanda, ou interesse, melhorando o uso dos recursos, aumentando sua satisfação e senso de pertencimento.

Ao lado, destacamos algumas respostas que exemplificam essa análise.



- Consigo escolher onde utilizar. Muitas vezes fico com crédito sobrando por não utilizar e não poder usar onde realmente necessito.
- Me sentiria mais livre e valorizada e renderia mais.
- Teria mais autonomia financeira.
- Com a liberdade da flexibilidade escolho o que melhor se encaixa na minha rotina de vida.
- Quanto mais flexibilidade, mais eu me sinto à vontade e sinto que a empresa se preocupa.
- Benefício sem poder de decisão não faz sentido.
- Mais flexibilidade significa maior poder de decisão e participação para melhorar a própria empresa.
- Coisas que possam oferecer qualidade de vida aos funcionários sempre são motivadoras.

Você tem algum benefício além dos tradicionais?

Dentro dos 17,4% de respondentes que afirmaram receber benefícios além dos tradicionais, os 10 mais citados foram:

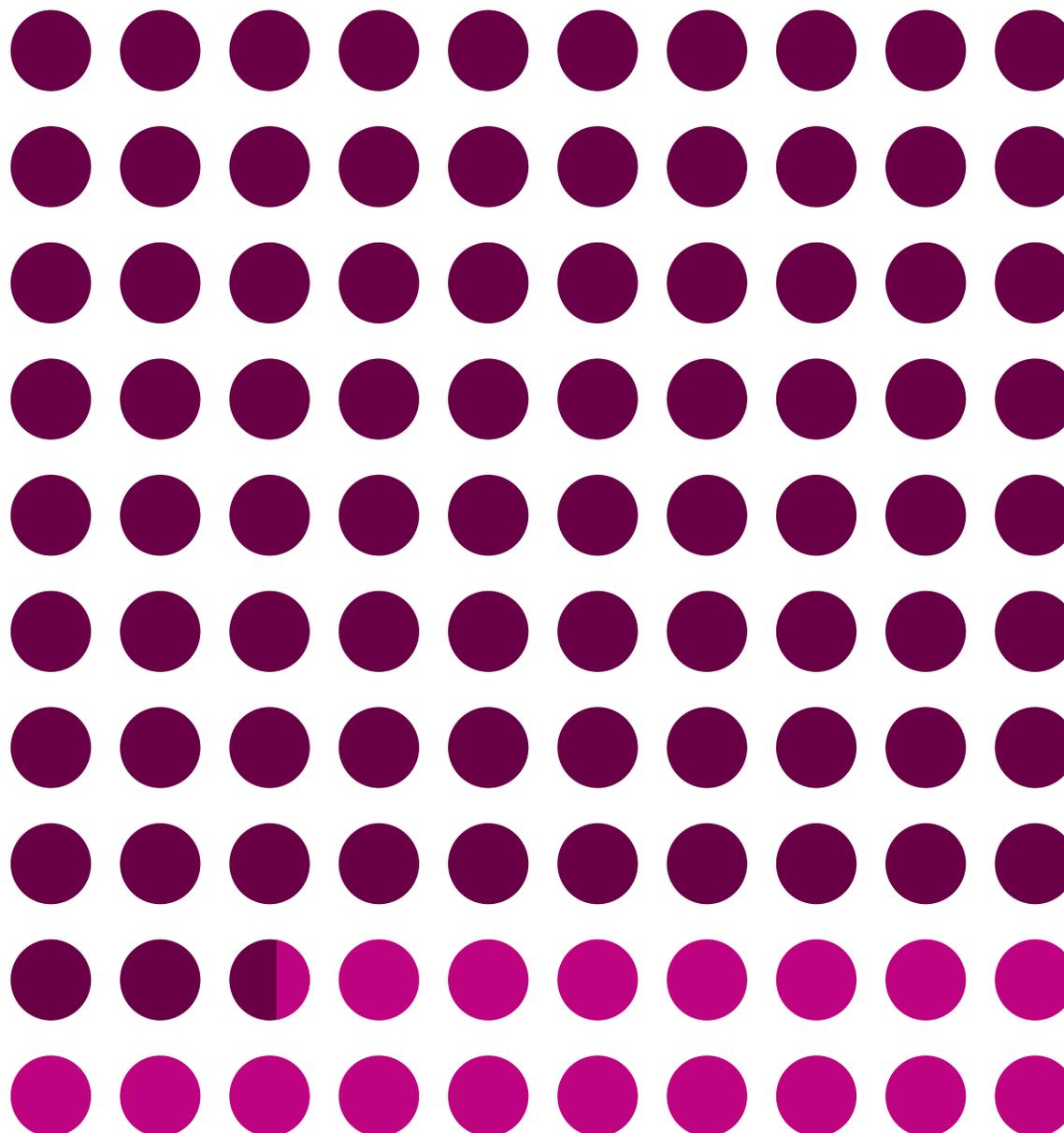
01. Academia
02. Seguro saúde/plano de saúde
03. Seguro de vida
04. Plano odontológico
05. Auxílio farmácia
06. Auxílio creche
07. Auxílio pet/plano de saúde para pet
08. PLR
09. Auxílio terapia
10. Previdência privada

82,6%

Não

17,4%

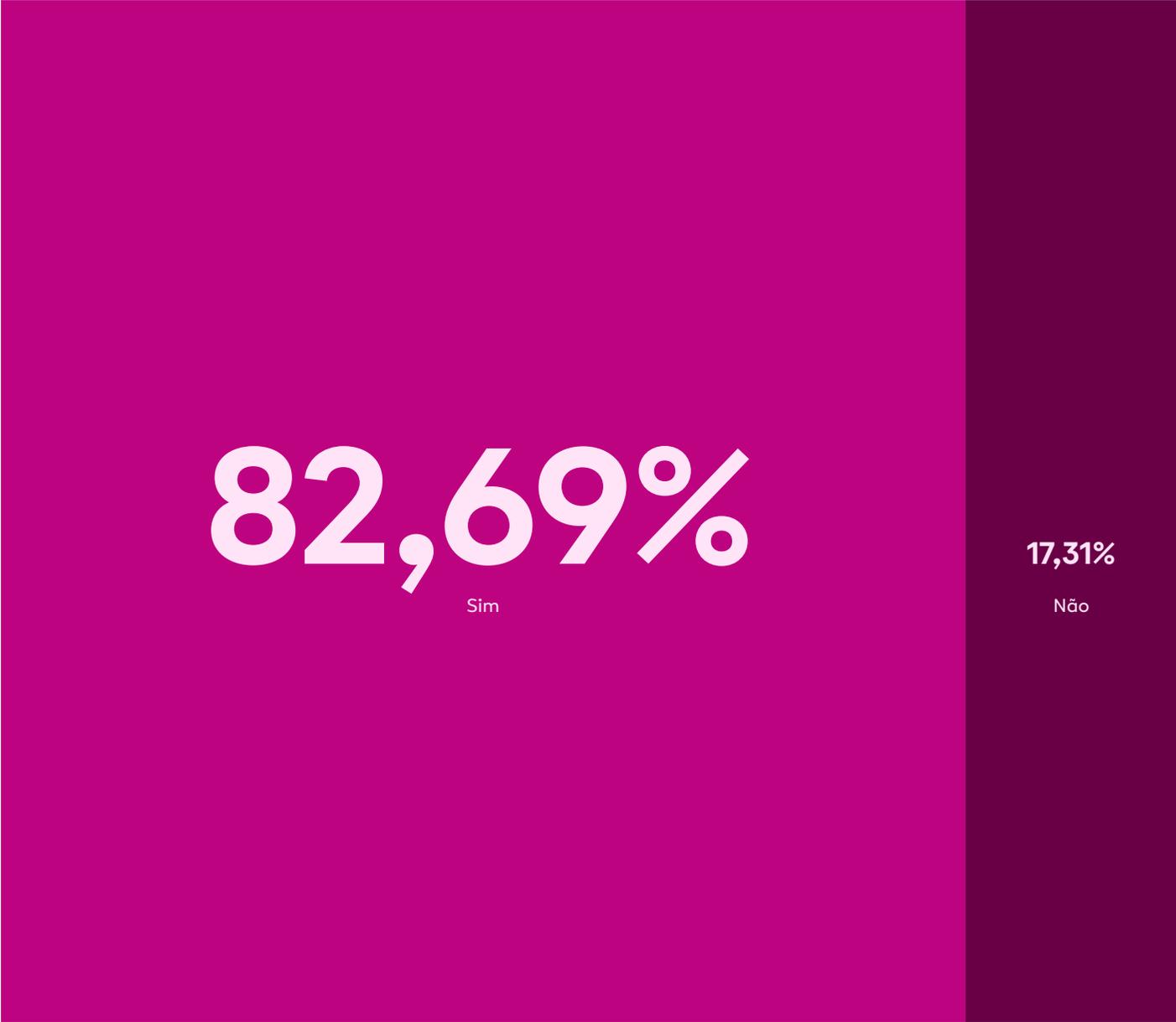
Sim



Se não, você acha que ter esses benefícios te influenciaria na sua decisão de se candidatar a uma vaga ou permanecer na empresa?

Entre as pessoas respondentes que declaram não receber benefícios além dos tradicionais, quase 83% afirmam que receber benefícios adicionais influencia a sua decisão de aceitar uma proposta de trabalho ou de permanecer na empresa em que já estão.

Seja por meio de novas ofertas e parcerias fixas, seja por meio de um fornecedor de benefícios flexíveis e multicategorias, fica evidente que a diversificação da oferta de benefícios é um fator de alta relevância para as pessoas trabalhadoras.



82,69%

Sim

17,31%

Não

Sobre a Caju

A Caju é uma empresa brasileira de tecnologia que oferece um ecossistema de soluções versáteis, juridicamente seguras e inovadoras de multibenefícios, premiações, despesas corporativas, benefícios de qualidade de vida e bem-estar e admissão e gestão de dados do RH.

Oferecemos soluções para todo tipo de negócio, transformando a gestão, cuidado e a relação entre pessoas e empresas em uma nova experiência. O cartão Caju é bandeira Visa, o que significa que ele é aceito em mais de 4 milhões de estabelecimentos no Brasil e no mundo.

Mais que um cartão multibenefícios, a Caju tem uma plataforma multissoluções para atender às necessidades de cada empresa. Atualmente, temos mais de 30 mil empresas clientes e atendemos a essas companhias de ponta a ponta. Além dos multibenefícios, oferecemos gestão de colaboradores

e de despesas corporativas, parcerias com empresas de saúde, bem-estar, soluções para premiações, entre outros.

Bom para as empresas:

- Condições que cabem no bolso e se adaptam às necessidades da sua empresa;
- Cartões podem ser enviados para casa do colaborador ou direto para a empresa;
- Segurança jurídica e suporte técnico para implementação das soluções Caju;
- Atendimento de qualidade pelo chat, plataforma ou telefone.

E muito bom para os colaboradores:

- Liberdade de uso e autonomia para acompanhar extrato e saldo pelo app Caju;
- Ampla aceitação do Cajuzinho bandeira Visa, sem se preocupar com rede credenciada;
- Cartão virtual para compras online;
- Atendimento exclusivo todos os dias, inclusive finais de semana e feriados.

Sono

[VOLTAR PARA O SUMÁRIO](#)

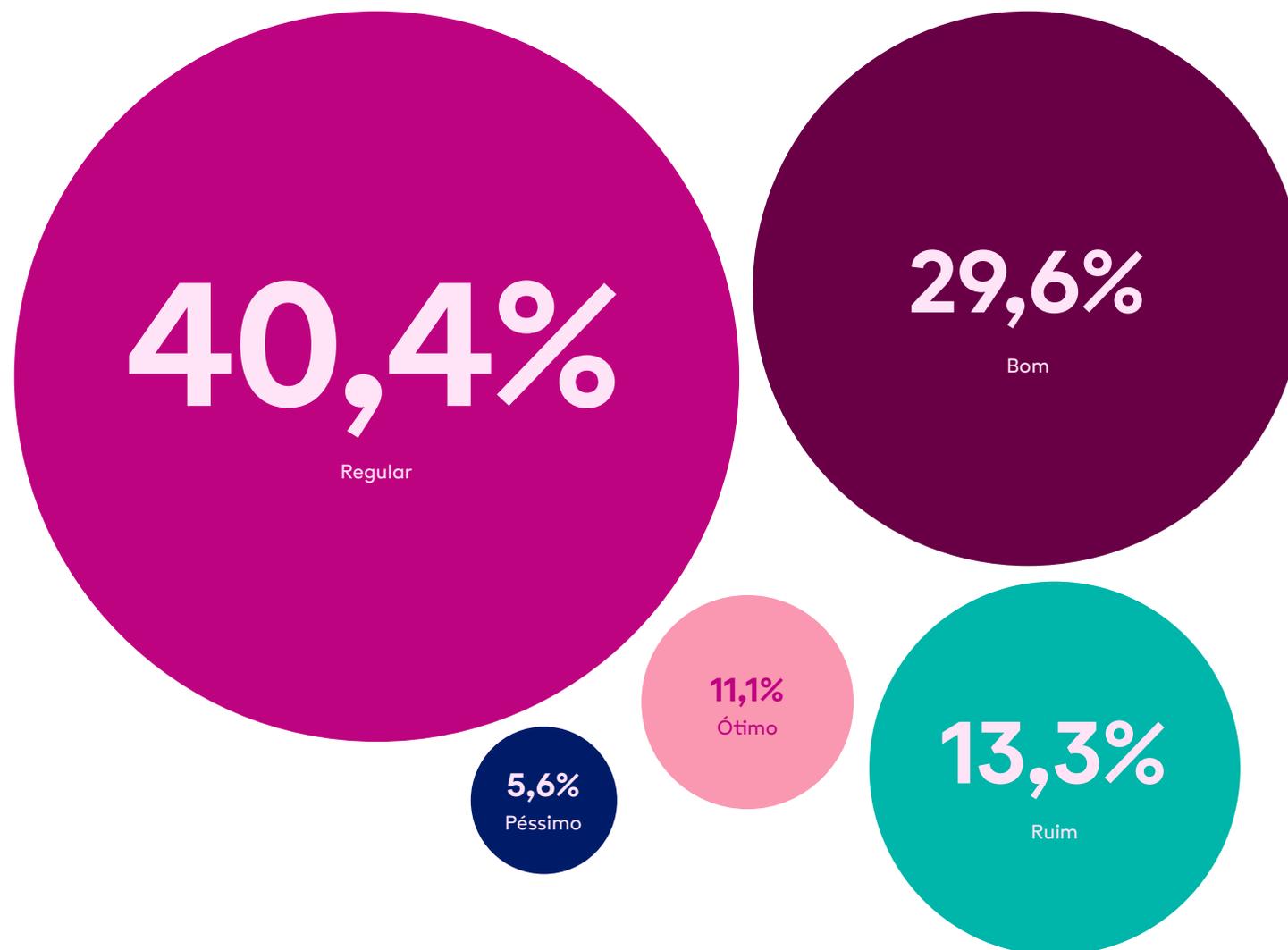
Como você classificaria o seu sono?

Quando o assunto é sono, só **11,1%** dos entrevistados o avaliam como ótimo, e **29,6%** o classificam como bom.

Para a maioria, o sono poderia ser melhor — para **40,4%**, o sono é regular, **13,3%** dizem que é ruim e **5,6%**, péssimo.

Os resultados acima destacam um cenário diferente — e mais pessimista — daquele observado no primeiro trimestre de 2023. De acordo com dados da pesquisa Covitel*, **58,9%** dos brasileiros afirmaram que tinham uma boa percepção do descanso.

**A pesquisa Covitel é um Inquérito Telefônico de Fatores de Risco para Doenças Crônicas não Transmissíveis em Tempos de Pandemia, realizado pela Vital Strategies ao lado da Universidade Federal de Pelotas, com apoio da Abrasco (Associação Brasileira de Saúde Coletiva).*



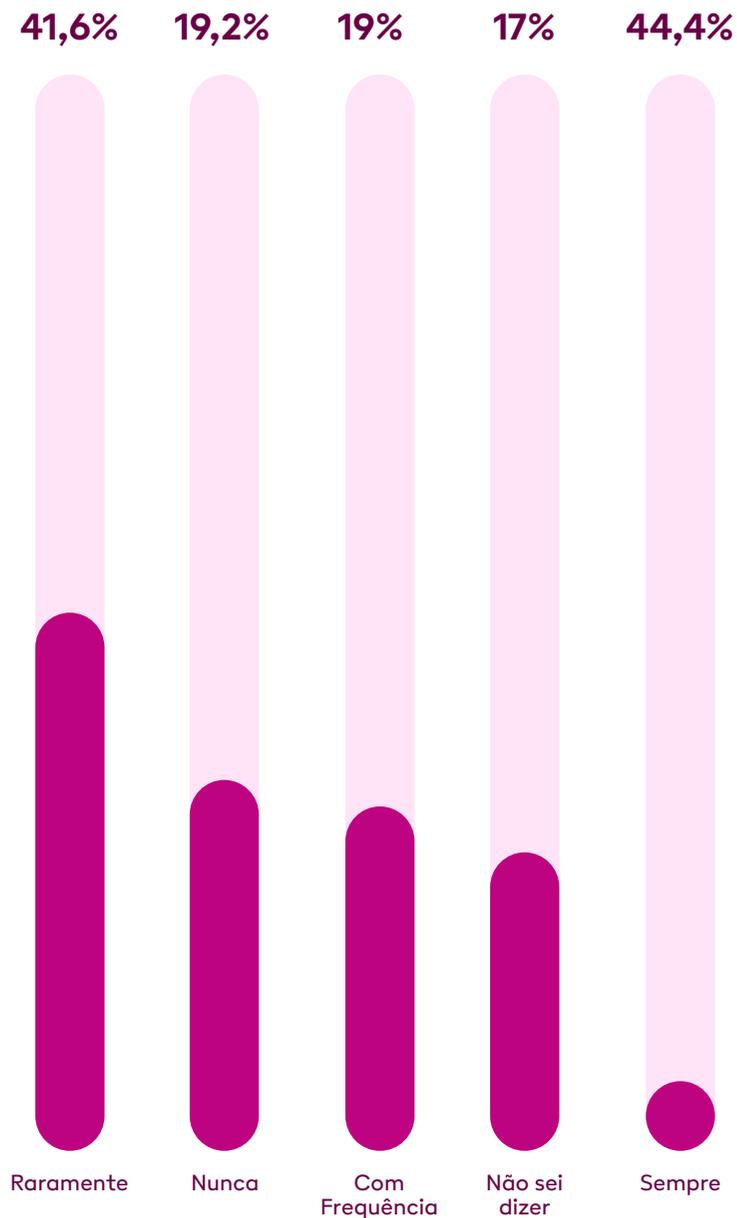
No último mês, com que frequência você sentiu dificuldade para dormir por causa do seu trabalho?

Mesmo que boa parte dos brasileiros percebam o sono como apenas “regular”, não é o trabalho que vem atrapalhando a hora do descanso.

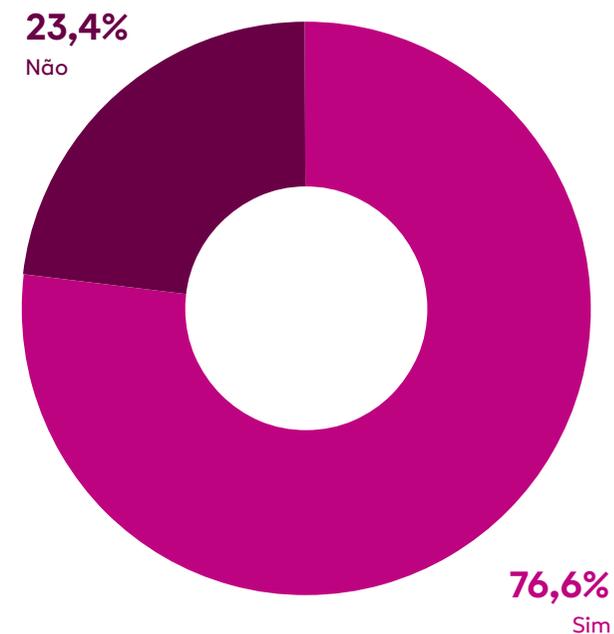
Para **41,6%**, o sono foi raramente impactado pelo trabalho no último mês e, para **19,2%**, o descanso nunca é afetado.

Por outro lado, **19%** dizem que dormir é, com frequência, mais difícil por conta das demandas do trabalho. E, para **3,2%**, é sempre difícil.

E **17%** dos entrevistados não souberam responder essa pergunta.



Você acredita que o seu horário de trabalho e sua carga de trabalho permitem que você tenha um bom sono?



A grande maioria dos entrevistados não vê impacto do horário e da carga de trabalho nas noites de sono. Essa é uma verdade para **76,6%** dos respondentes.

Já para **23,4%**, há uma relação direta, sim, e o sono é afetado por essas questões.

Exercícios físicos

[VOLTAR PARA O SUMÁRIO](#)

A empresa em que você trabalha incentiva a prática de exercícios físicos de alguma forma?

Há muitas maneiras de incentivar os colaboradores a se exercitarem no dia a dia — seja facilitando o acesso às academias, criando desafios internos, priorizando walking meetings (reuniões caminhando) e o uso das escadas no escritório ou mesmo estimulando o uso de bicicleta (com bicicletários e vestiários) e de transporte público.

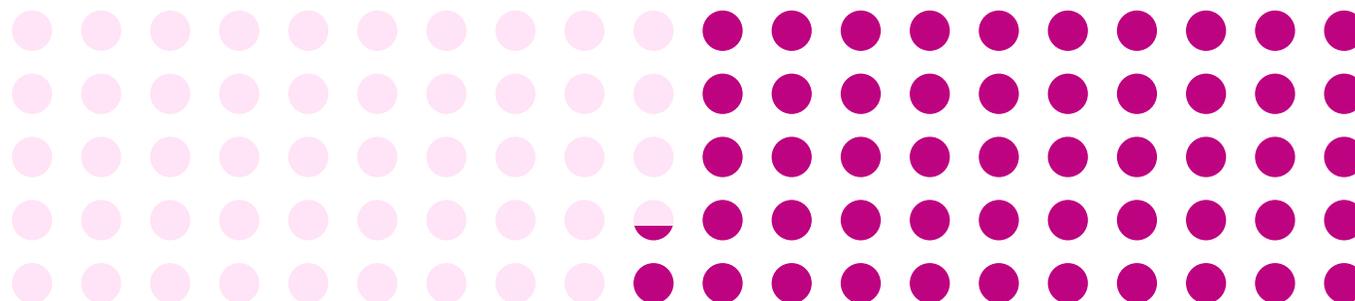
Para **48,7%** dos trabalhadores brasileiros, esse tipo de orientação já é rotina nas empresas. Mas, para a maioria, **51,3%**, ainda não — dado que poderia mudar a realidade brasileira.

De acordo com informações da pesquisa Saúde e Trabalho*, mais da metade (**52%**) da população trabalhadora é fisicamente inativa, pois raramente ou nunca pratica atividades físicas.

**A pesquisa Saúde e Trabalho foi desenvolvida pelo SESI (Serviço Social da Indústria), em 2023, com 2.021 pessoas, em todos os estados brasileiros.*

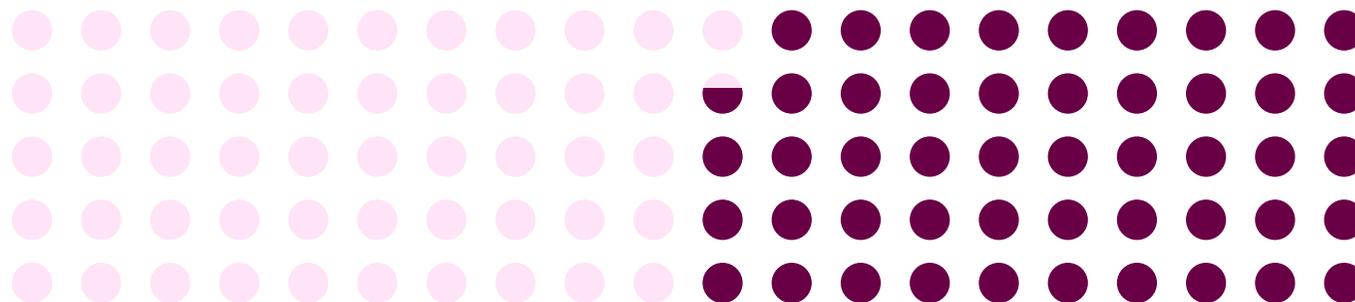
51,3%

Não

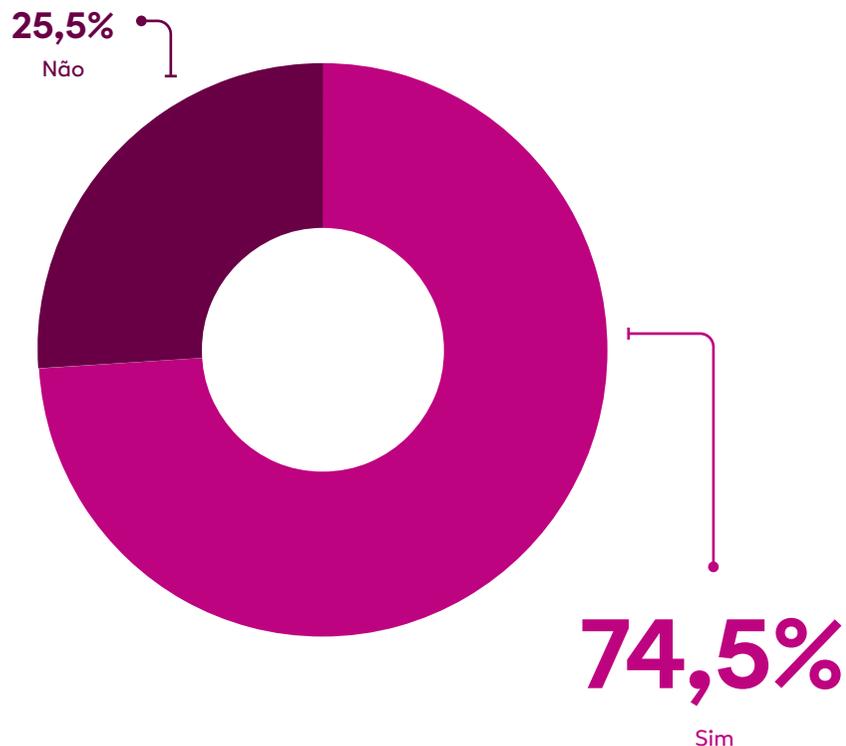


48,7%

Sim



A empresa em que você trabalha oferece benefícios que incentivam uma prática regular de atividade física?



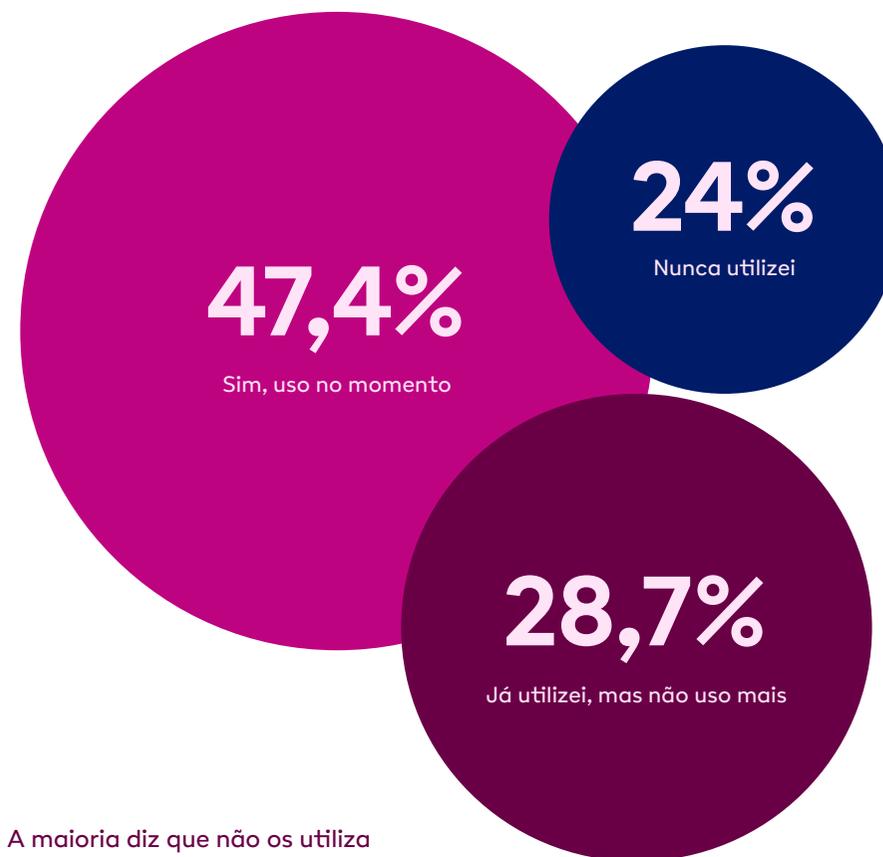
Uma das formas de incentivar os funcionários a serem fisicamente mais ativos é oferecer benefícios corporativos voltados especificamente a isso.

Esses benefícios são realidade para **74,5%** dos que afirmaram

que as empresas incentivam a prática de exercícios.

Já para **25,5%** deles, embora haja um incentivo à prática de exercícios, isso não é feito por meio de benefícios.

Se você recebe benefícios da empresa em que trabalha para praticar mais exercícios físicos, você os utiliza?



A maioria diz que não os utiliza atualmente. A parcela que usa esses benefícios é de **47,4%**, enquanto **28,7%** já usaram mas não o fazem no momento.

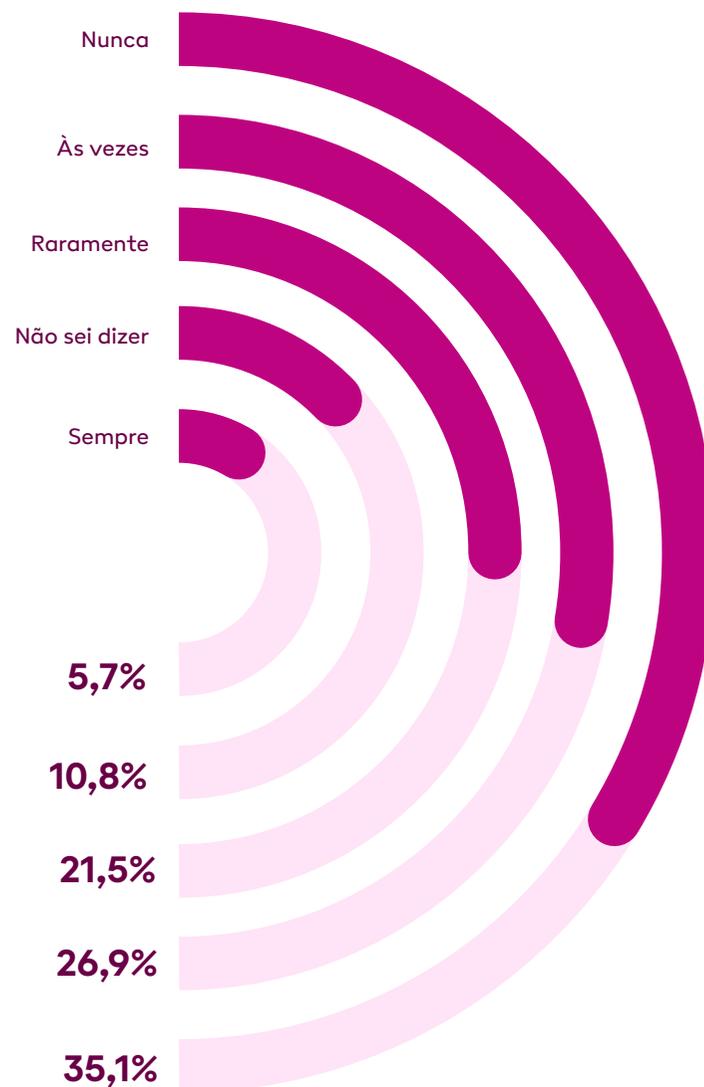
Para **24%**, o benefício nunca foi ativado — e a resposta para isso pode estar na seguinte questão.

O seu trabalho impede ou atrapalha que você realize atividades físicas?

Faltando na academia por causa do trabalho? Para **35,1%** dos trabalhadores, o trabalho nunca impede ou atrapalha a prática dos exercícios.

Já para **26,9%**, o trabalho atrapalha às vezes, e **10,8%** não souberam responder.

Já **21,5%** disseram que, raramente, o trabalho impede os exercícios, enquanto **5,7%** argumentaram que sempre há uma interferência.



Você já recebeu incentivos ou orientações da empresa para melhorar a alimentação ou a prática de atividade física?

63,9%

Não

36,1%

Sim

Mais da metade dos trabalhadores (**63,9%**) jamais recebeu qualquer orientação para melhorar a alimentação ou a prática de atividade física por parte da empresa.

Por outro lado, **36,1%** dos respondentes receberam esse tipo de incentivo.

Férias, descanso e work-life balance

[VOLTAR PARA O SUMÁRIO](#)

Você tem liberdade de escolher quando vai tirar férias?

Não é obrigação da empresa acatar os dias em que o trabalhador quiser tirar férias. Mas, quando o colaborador tem liberdade de escolher, ele consegue programar melhor o descanso. E um funcionário mais relaxado tem um risco menor de burnout, segundo artigo da Harvard Business Review.

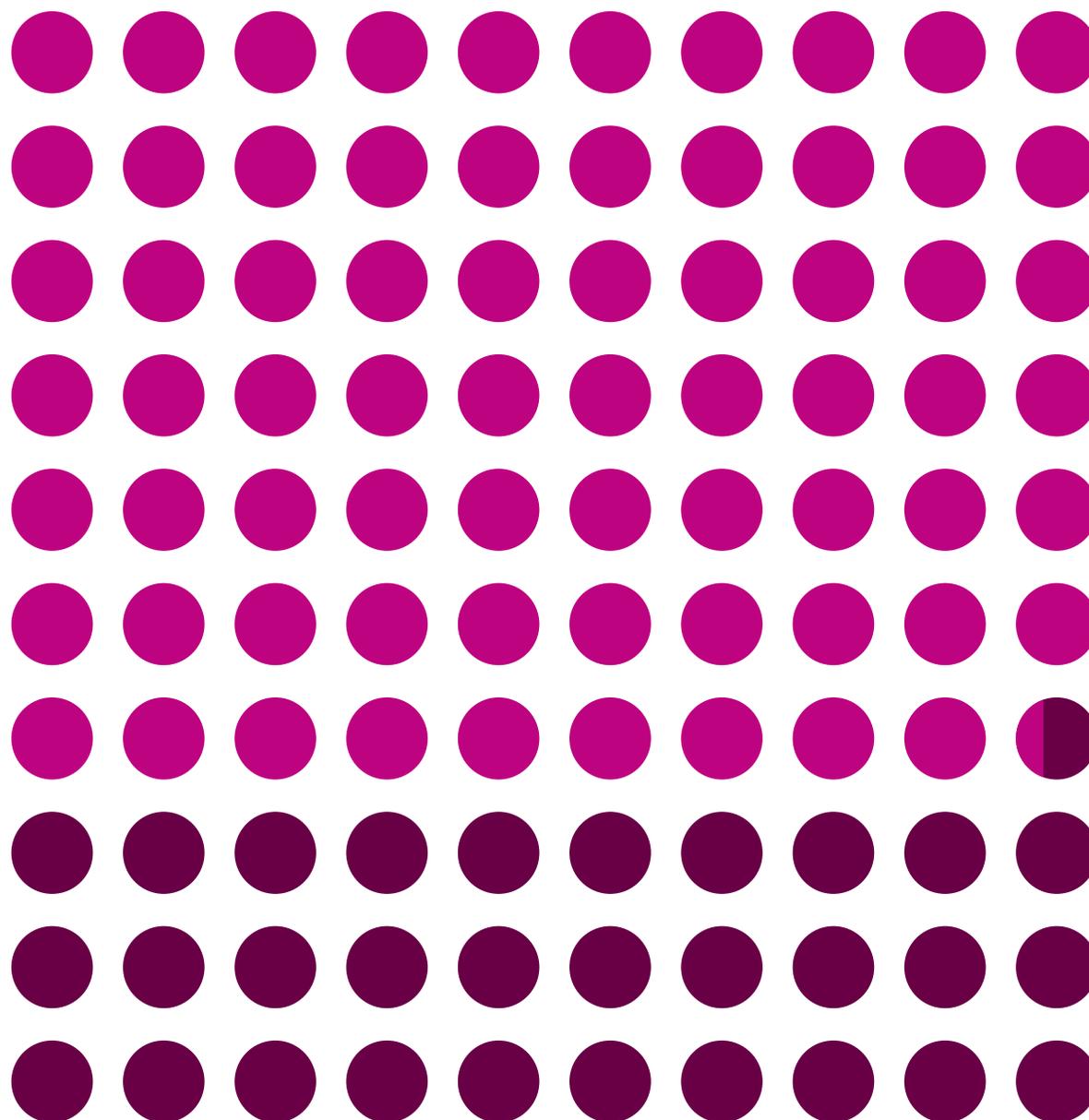
Na nossa pesquisa, **30,6%** dos entrevistados disseram que não têm liberdade para escolher quando tirar férias. A maior parte (**69,4%**), porém, tem esse poder de escolha.

69,4%

Sim

30,6%

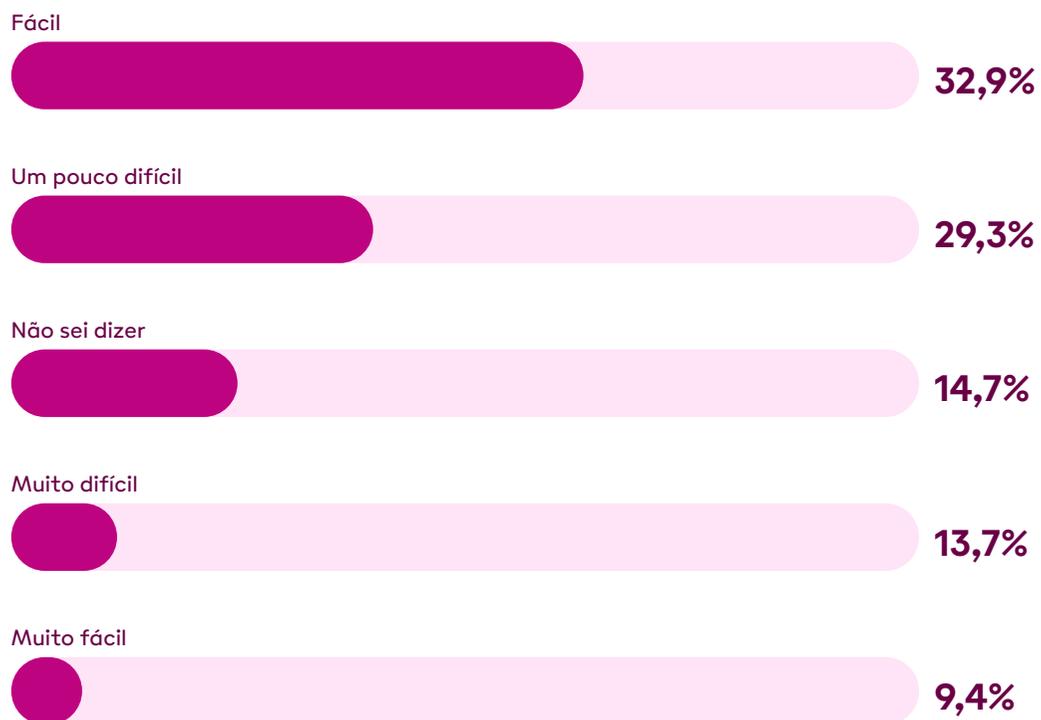
Não



Quão difícil é tirar dias de descanso no seu trabalho?

Quase metade dos entrevistados (43%) considera ou um pouco ou muito difícil tirar dias de folga do trabalho — diferentemente das férias, as folgas são mais curtas.

Para 32,9%, esse tipo de pedido é considerado fácil e para 9,4% é muito fácil. Ainda, 14,7% não souberam responder à questão.



Você se sente pressionado de alguma forma a tirar menos dias de férias do que gostaria?

Quem tira 11 dias ou mais de férias tem 30% mais chance de ter um aumento salarial, segundo uma pesquisa divulgada pela Harvard Business Review. Já tinha ouvido falar nessa relação?

Isso se justifica porque quem descansa mais tende a ficar menos

estressado e mais feliz no ambiente de trabalho, além de render mais nas demandas.

Apesar dos benefícios em tirar férias completas, 27,1% dos entrevistados disseram que se sentem pressionados a tirar menos dias de férias do que gostariam. Por outro lado, a maioria (72,9%) não sofre o mesmo tipo de pressão.

72,9% Não

27,1% Sim

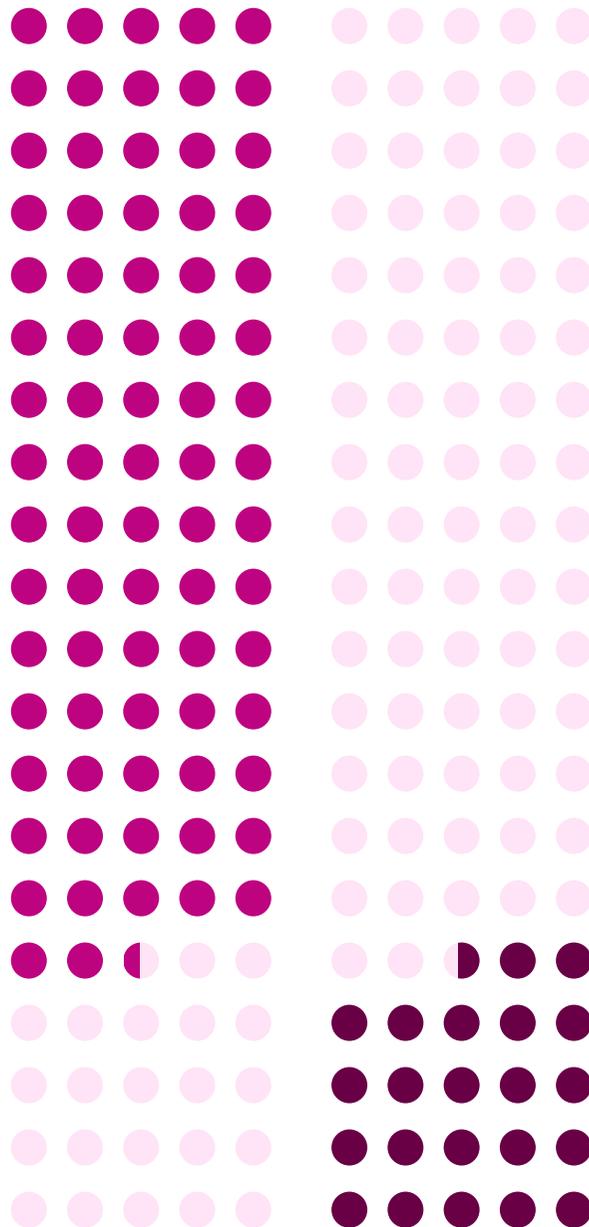
Você considera que tem um bom equilíbrio entre trabalho e vida pessoal?

Atingir um equilíbrio entre a vida pessoal e a profissional não é algo que se chega uma vez e pronto. De acordo com uma pesquisa divulgada pela Harvard Business Review, o processo é cíclico, e depende de muita reflexão e revisão dos papéis que a pessoa desempenha profissionalmente, de tempos em tempos.

Para **77,4%** dos entrevistados na presente pesquisa, esse equilíbrio é uma realidade. No lado oposto, **22,6%** argumentam que não têm a mesma experiência positiva.

77,4% Sim

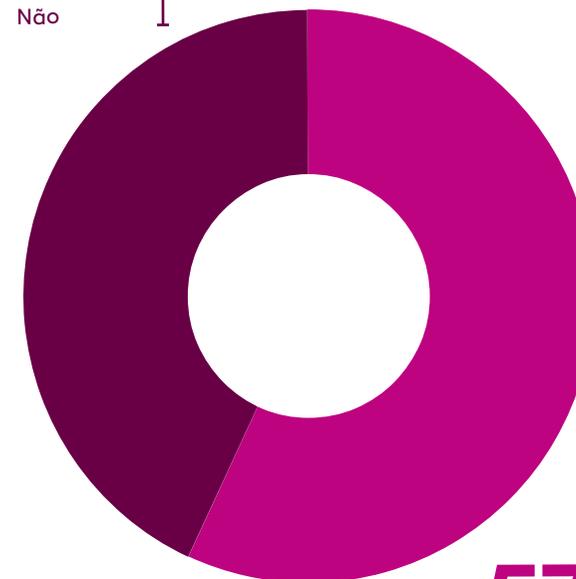
22,6% Não



A empresa em que você trabalha incentiva momentos de lazer dos funcionários?

42,1%

Não



57,9%

Sim

Quando o assunto é lazer dos funcionários, a maioria (**57,9%**) dos respondentes disseram que as empresas incentivam momentos de lazer.

Para **42,1%**, porém, a experiência é o contrário.

Cultura

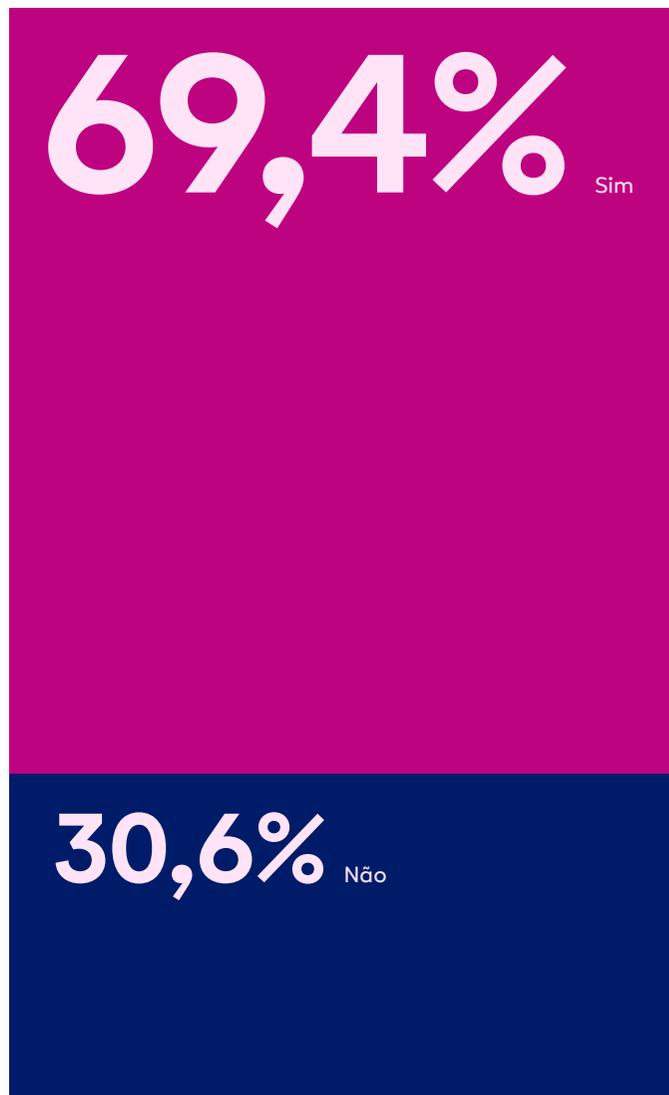
[VOLTAR PARA O SUMÁRIO](#)

Em geral, você compartilha dos valores da empresa em que trabalha?

Funcionários que se identificam com a organização em que trabalham, com os colegas e também com os gestores têm uma maior satisfação no trabalho, são mais propensos a permanecer na organização e apresentam um desempenho superior nas demandas. Essa foi a conclusão de uma pesquisa realizada na Universidade Iowa, nos EUA, e publicada pela Harvard Business Review em 2015.

No dia a dia, encontrar esse fit cultural pode não ser tão simples. Afinal, 30,6% dos entrevistados no nosso estudo disseram não compartilhar dos mesmos valores das empresas em que trabalham.

A maior parte (69,4%), no entanto, possui os mesmos valores e a resposta se assemelha quando a questão é sobre o orgulho de trabalhar na empresa.

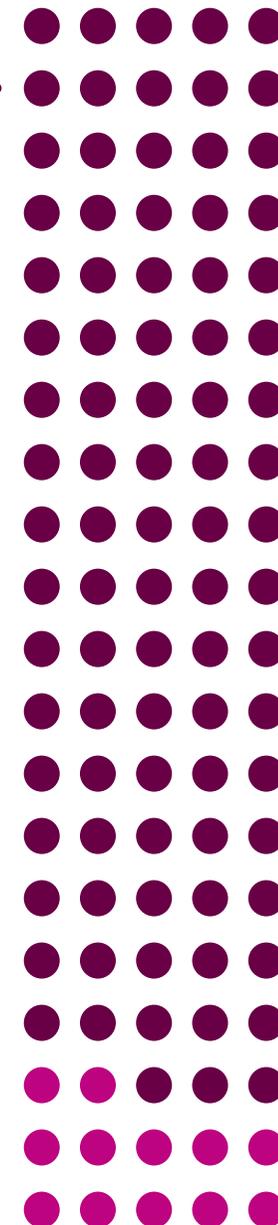


Você sente orgulho de trabalhar na sua empresa?

88% Sim

12% Não

Para 88%, sim, há orgulho. Apenas 12% não compartilham o mesmo sentimento.



Amizade no trabalho

[VOLTAR PARA O SUMÁRIO](#)

Você tem amigos ou colegas em que confia no trabalho?

73,5% Sim

26,5% Não

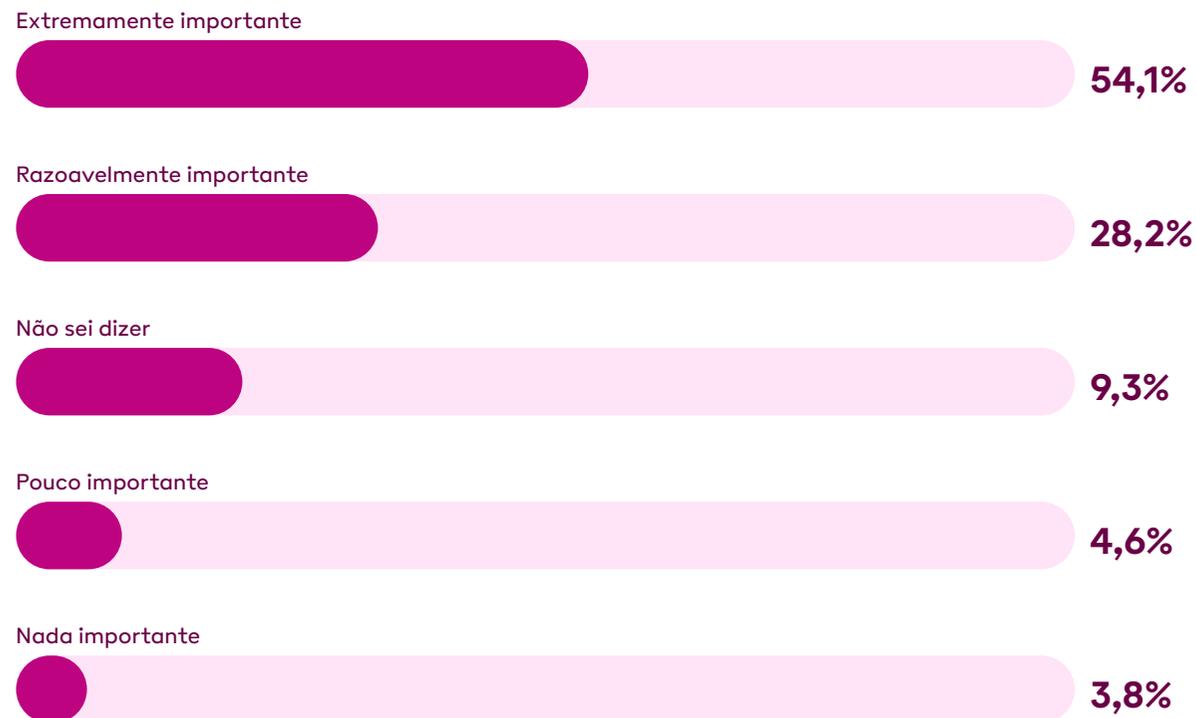
Ter amigos (ou, quem sabe, melhores amigos!) no trabalho é altamente recomendável. De acordo com a empresa de pesquisas Gallup, ter essa rede no ambiente corporativo contribui para:

- Apoio emocional e social do colaborador;
- Melhoria nos resultados-chave da empresa;
- Aprimora a experiência do colaborador;
- Favorece a comunicação entre as equipes.

Embora a maioria (**73,5%**) dos entrevistados afirme que têm, sim, amigos ou colegas em que confia no ambiente de trabalho, uma grande parcela não possui a mesma experiência.

Para **26,5%** dos trabalhadores, não há amizades fortes construídas no trabalho — e isso pode ser explicado pelas respostas da questão seguinte.

Quão importante você acha que é ter colegas que compartilhem da mesma visão de mundo que você no ambiente corporativo?



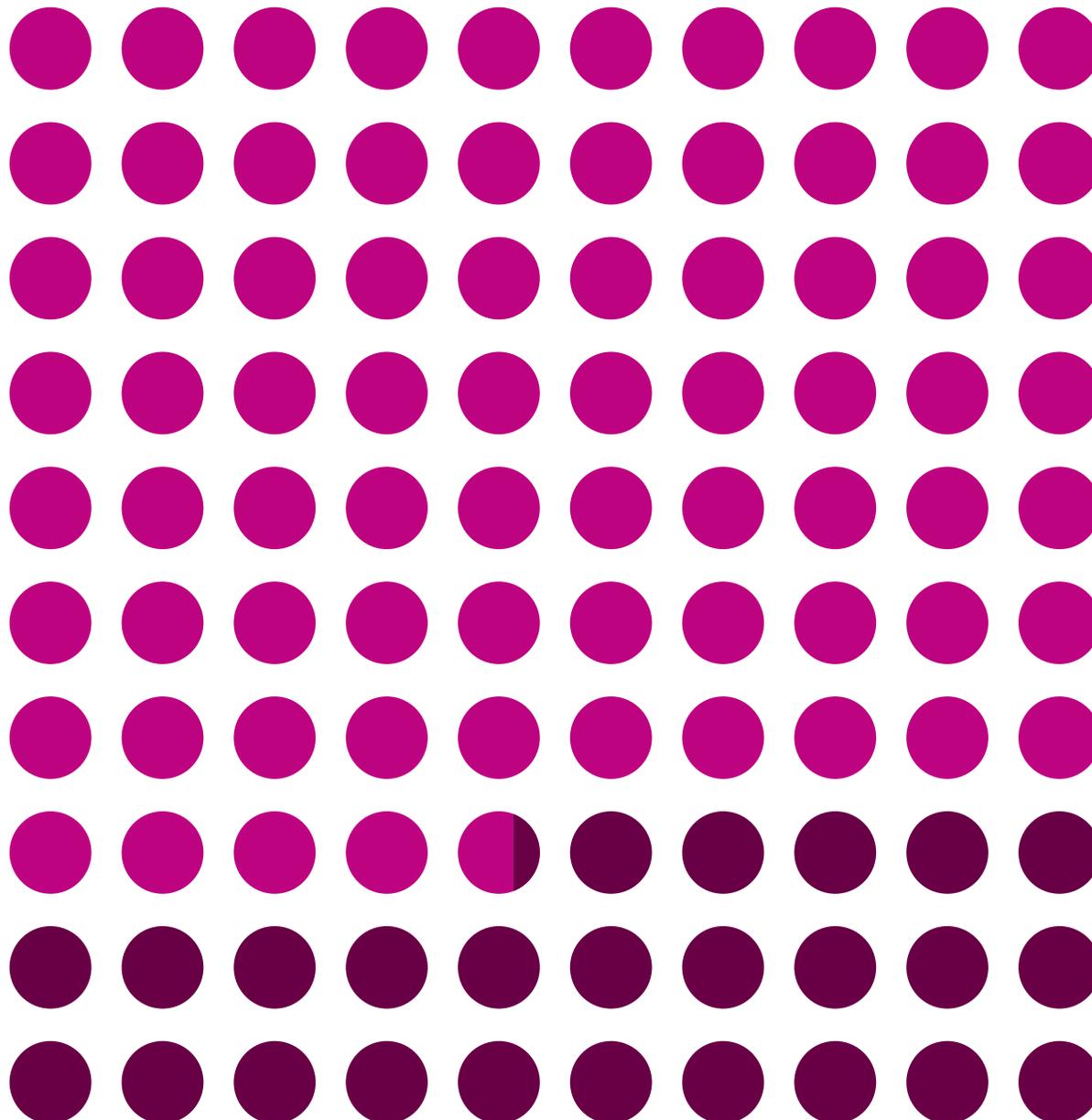
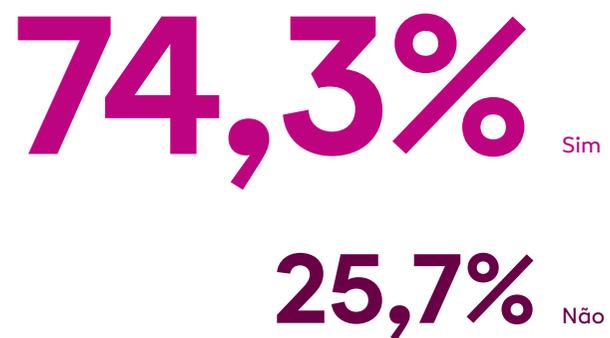
Mais da metade (**54,1%**) dos entrevistados destacam que ter colegas que compartilhem da mesma visão de mundo no ambiente corporativo é extremamente importante.

Para **28,2%**, a questão é razoavelmente importante. Nada ou pouco importante somam **8,4%**, enquanto que **9,3%** dos respondentes não souberam responder.

A empresa em que você trabalha e/ou o(a) seu(sua) gestor(ra) incentivam a criação de laços entre os colaboradores?

Pouco mais de 1/4 dos entrevistados (25,7%) não são incentivados pela empresa ou pelas lideranças a terem amizades no ambiente corporativo.

Já para 74,3% dos respondentes, isso é uma realidade.



Reconhecimento

[VOLTAR PARA O SUMÁRIO](#)

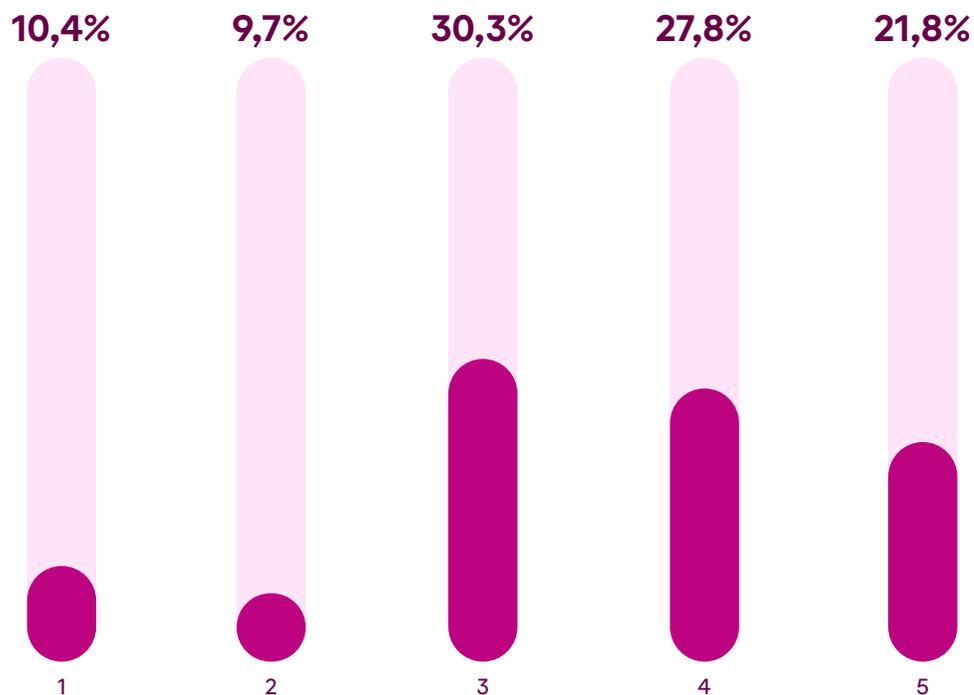
Em uma escala de 1 até 5, em que 1 significa “Não sinto que sou valorizado” e 5 “Me sinto extremamente valorizado”, o quanto você se sente valorizado no trabalho?

Quando o assunto é valorização no mundo corporativo, os trabalhadores não estão muito felizes.

Entre as opções “me sinto extremamente valorizado no trabalho” e “não sinto que sou valorizado no trabalho”, **30,3%**

dos entrevistados escolheram aquela bem ao meio.

Ainda assim, a opção mais positiva teve mais reações do que a negativa: **21,8%** se sentem extremamente valorizados no trabalho, enquanto apenas **10,4%** sentem nenhuma valorização.



Quando você faz algo bem no trabalho, quão provável é que seja reconhecido por isso?

8,8% 1. Extremamente improvável

13,2% 2

28,3% 3

26,9% 4

22,8% 5. Extremamente provável

Nossa pesquisa mostra que, quando um bom trabalho é realizado, o reconhecimento é quase sempre garantido. Entre 1 (extremamente improvável) e 5 (extremamente provável), quase metade dos trabalhadores disseram que, quando algo é bem feito, é bastante (**26,9%**) ou extremamente (**22,8%**) provável (opções 4 e 5) que o colaborador seja reconhecido por isso.

No lado negativo, apenas **22%** dos entrevistados não acreditam que o reconhecimento do trabalho virá, e marcaram as opções 1 e 2.

Mas boa parte dos respondentes se encontra na metade do caminho: **28,3%** se mantiveram neutros nas respostas, marcando a opção 3

Autonomia

[VOLTAR PARA O SUMÁRIO](#)

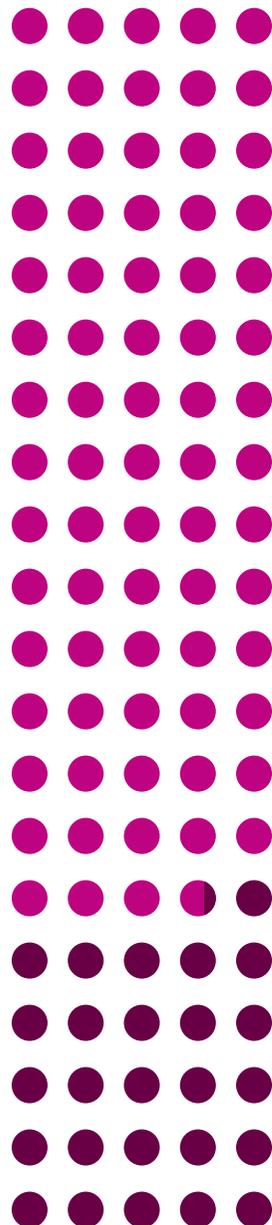
Você sente que a sua empresa estimula que as pessoas tenham autonomia na condução de seus trabalhos?

Autonomia no trabalho significa ter liberdade para definir a própria rotina profissional, sem controle de horários ou de tarefas, e também poder tomar sozinho as decisões que lhe cabem, sem o microgerenciamento de superiores.

Para **73,7%** dos entrevistados, as empresas em que trabalham estimulam essa autonomia. Mas, para **26,3%**, essa não é a realidade.

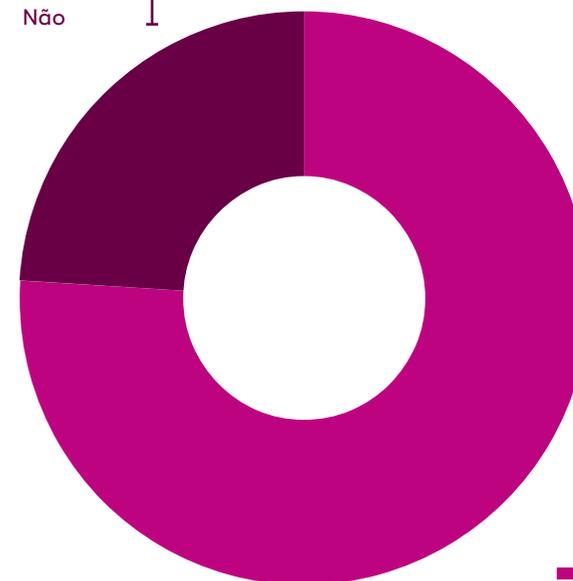
73,7% Sim

26,3% Não



Você sente que seu(sua) gestor(a) estimula que as pessoas tenham autonomia na condução de seus trabalhos?

24,7%
Não



75,3%
Sim

Quando o foco é a autonomia promovida pelos gestores, **75,3%** dos colaboradores dizem receber esse estímulo. Já **24,7%** não possuem a mesma autonomia.

Modelo de trabalho

[VOLTAR PARA O SUMÁRIO](#)

Você sente que a sua forma de trabalho (presencial, híbrido ou remoto) tem impacto no equilíbrio entre trabalho e vida pessoal e também na sua satisfação com o trabalho?

Desde a pandemia de covid-19, as empresas e colaboradores descobriram que há formas diferentes de se trabalhar — e os modelos podem impactar a felicidade das equipes.

Para a grande maioria (79,8%), o impacto é direto: a forma de trabalho, seja presencial, híbrido ou remoto, interfere no work-life balance e na satisfação com o trabalho.

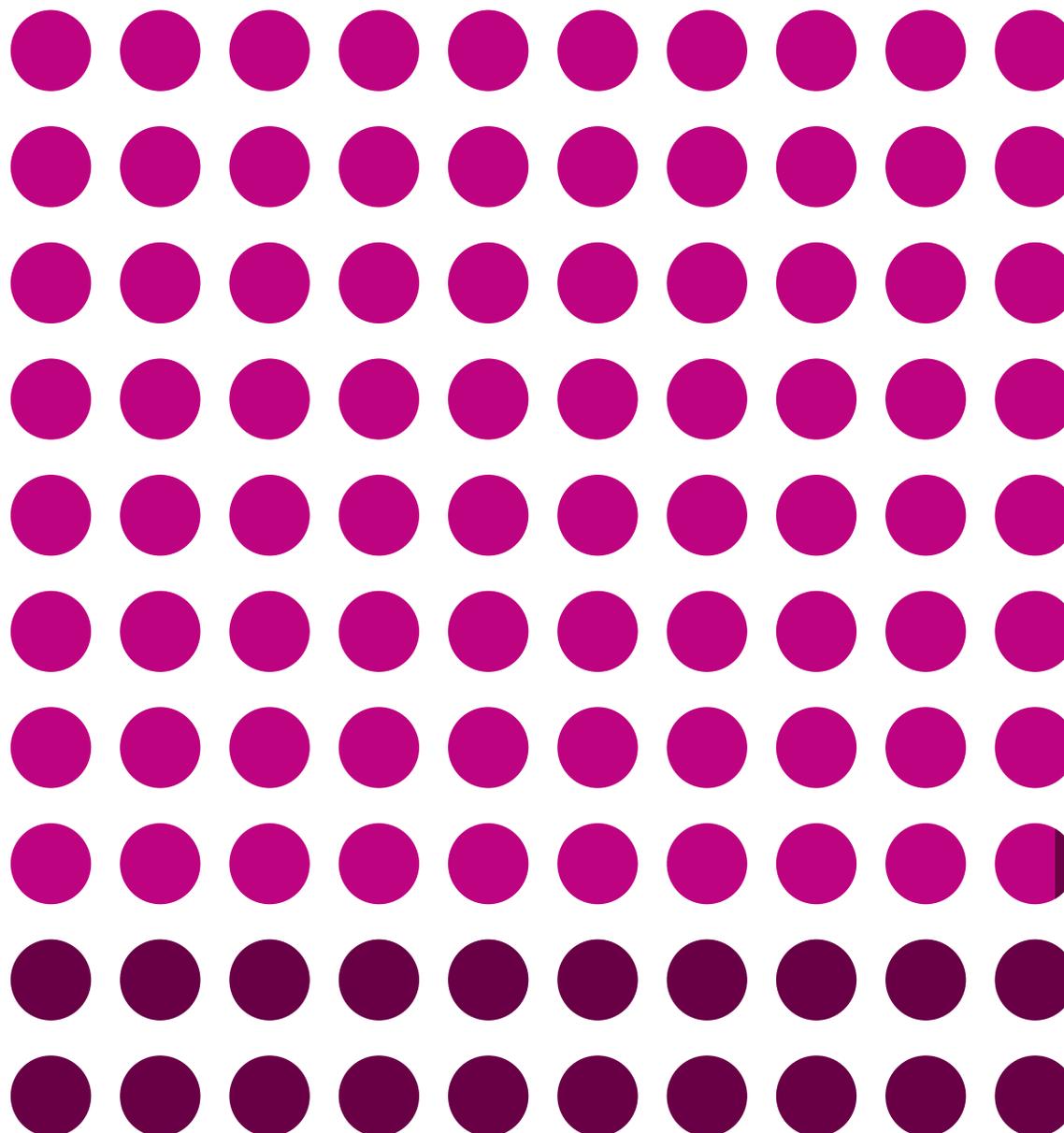
Já para 20,2%, esse não é um fator tão importante assim.

79,8%

Sim

20,2%

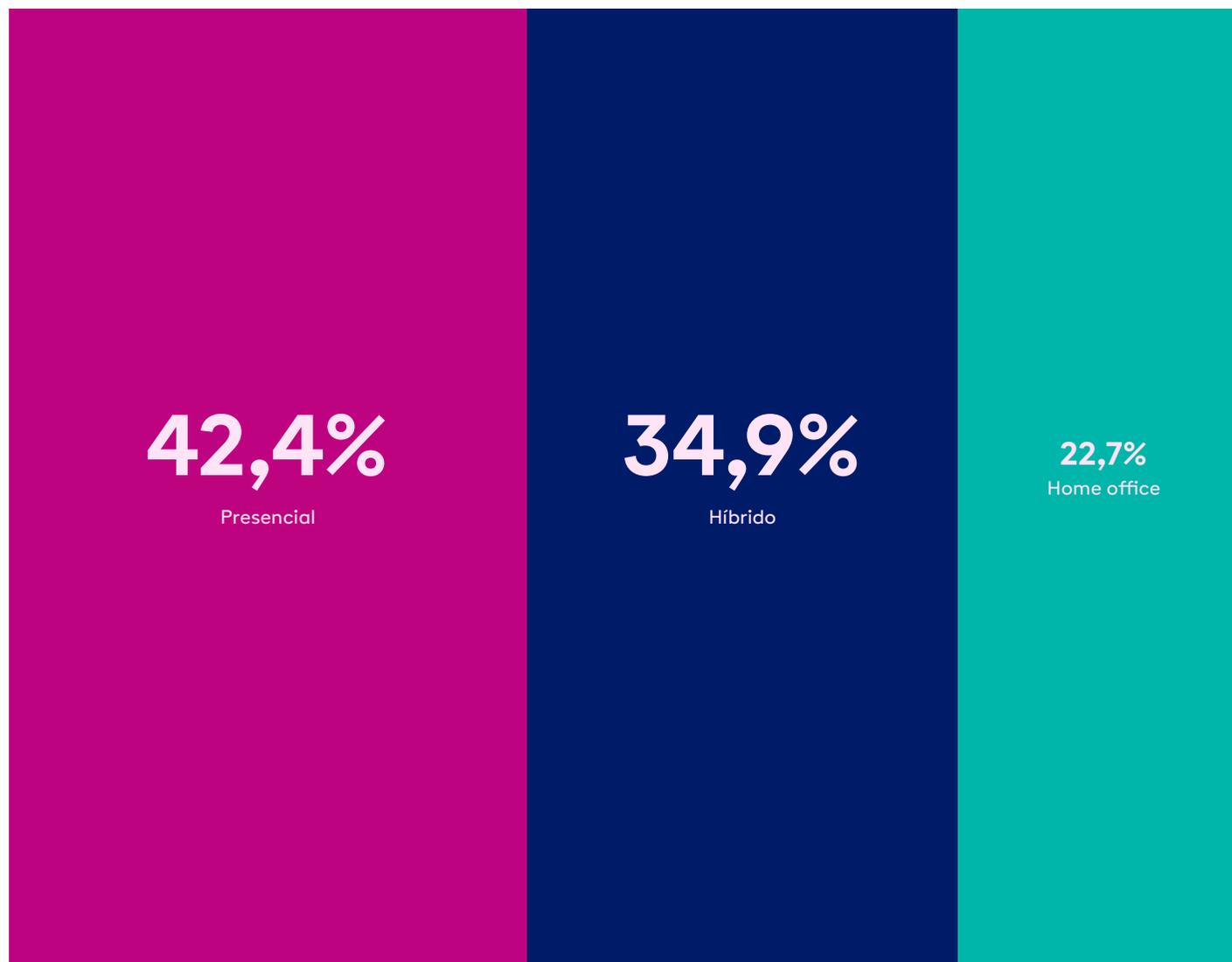
Não



Qual modo de trabalho você acredita que traz mais satisfação para você?

O modelo híbrido foi consagrado como o “futuro do trabalho” pela empresa de pesquisas Gallup, em outubro de 2023. Na presente pesquisa, a divisão entre os modelos que trazem mais satisfação para os colaboradores não é tão delimitada.

Para **42,4%** dos entrevistados, o melhor modo é o presencial. Em segundo lugar, **34,9%** preferem o modelo híbrido e **22,7%** optaram pelo home office ou trabalho remoto.

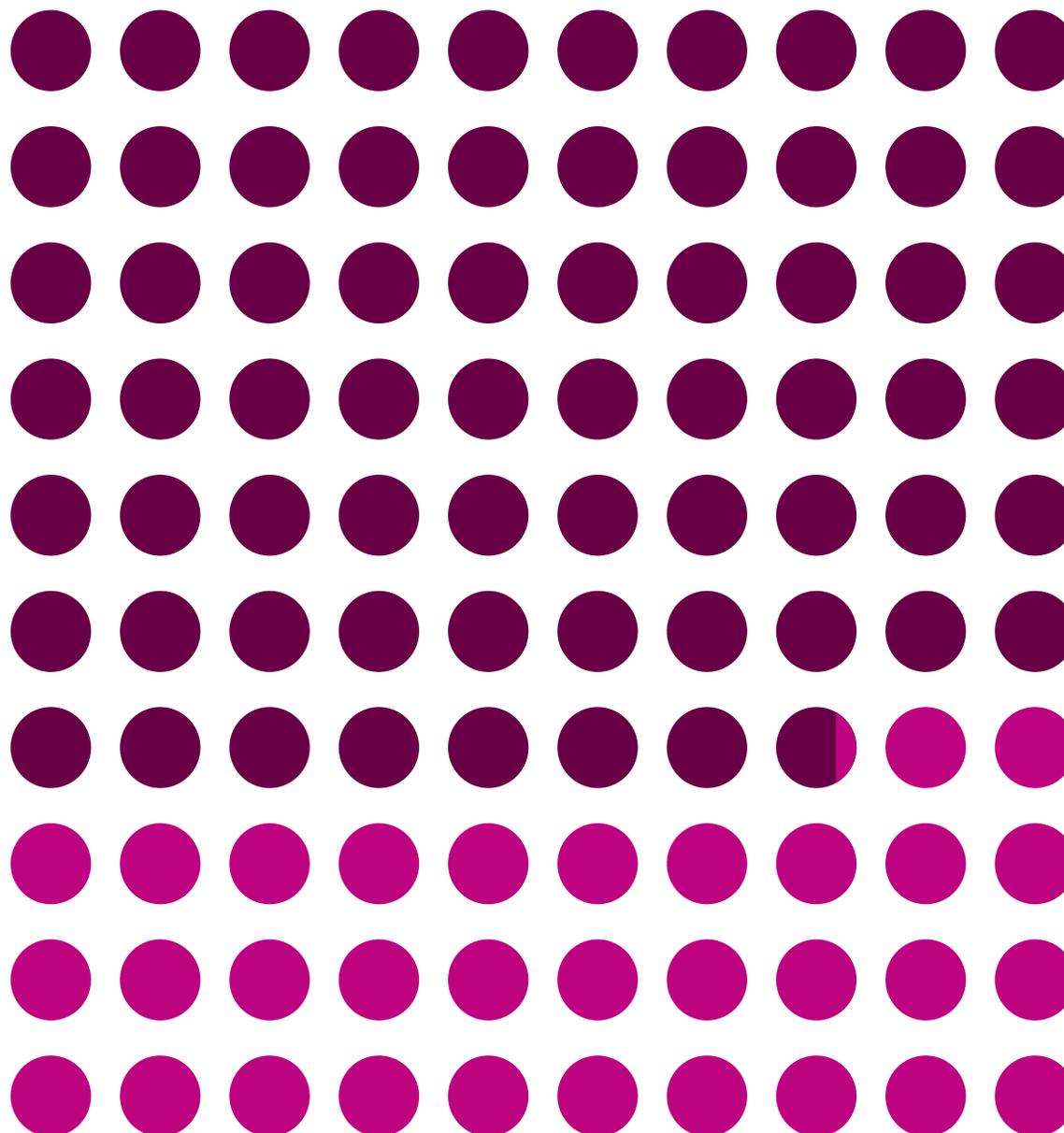


Se seu modelo de trabalho é híbrido, a sua empresa oferece algum tipo de incentivo para ir presencialmente?

Entre as empresas que estimulam o modelo híbrido de trabalho, apenas **32,4%** oferecem algum tipo de incentivo para os colaboradores irem presencialmente aos escritórios. A maioria (**67,6%**) não adota essas práticas.

67,6%
Não

32,4%
Sim



Hora extra

[VOLTAR PARA O SUMÁRIO](#)

Em uma escala de 1 até 5, em que 1 significa “Nunca faço horas extras” e 5 “Sempre faço horas extras”, com que frequência você costuma fazer horas extras?

28%

5. Sempre faço horas extras



23.9%

1. Nunca faço horas extras



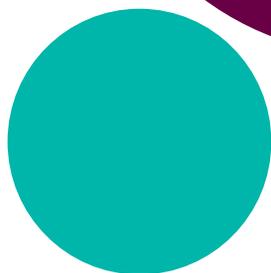
Na rotina do trabalhador brasileiro, as horas extras são mais regra do que exceção. Quando questionados sobre a frequência com que o trabalho extrapola o horário do expediente, **28%** dos entrevistados responderam que sempre fazem hora extra.

No outro extremo, do “nunca faço hora extra”, **23,9%** marcaram essa opção. O restante das respostas se dividiu entre as duas pontas, sendo que **21,8%** mantiveram uma posição neutra, bem no meio das opções.

O impacto das horas extras para a saúde ocupacional é observado em estudos. Em uma pesquisa divulgada em 2019, cientistas da China verificaram que os trabalhadores expostos a longas jornadas apresentavam mais distúrbios do sono, como uma menor duração do descanso, além de fadiga e risco de lesões.

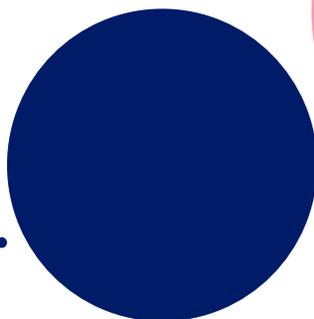
11.5%

4.



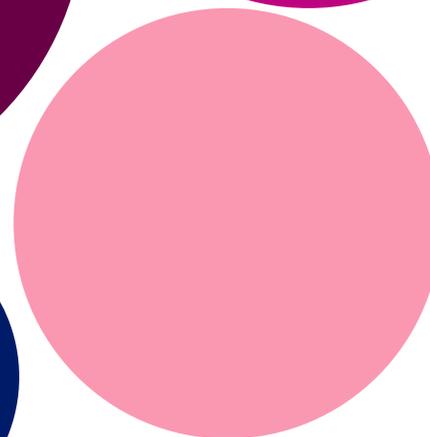
14,8%

2.



21.8%

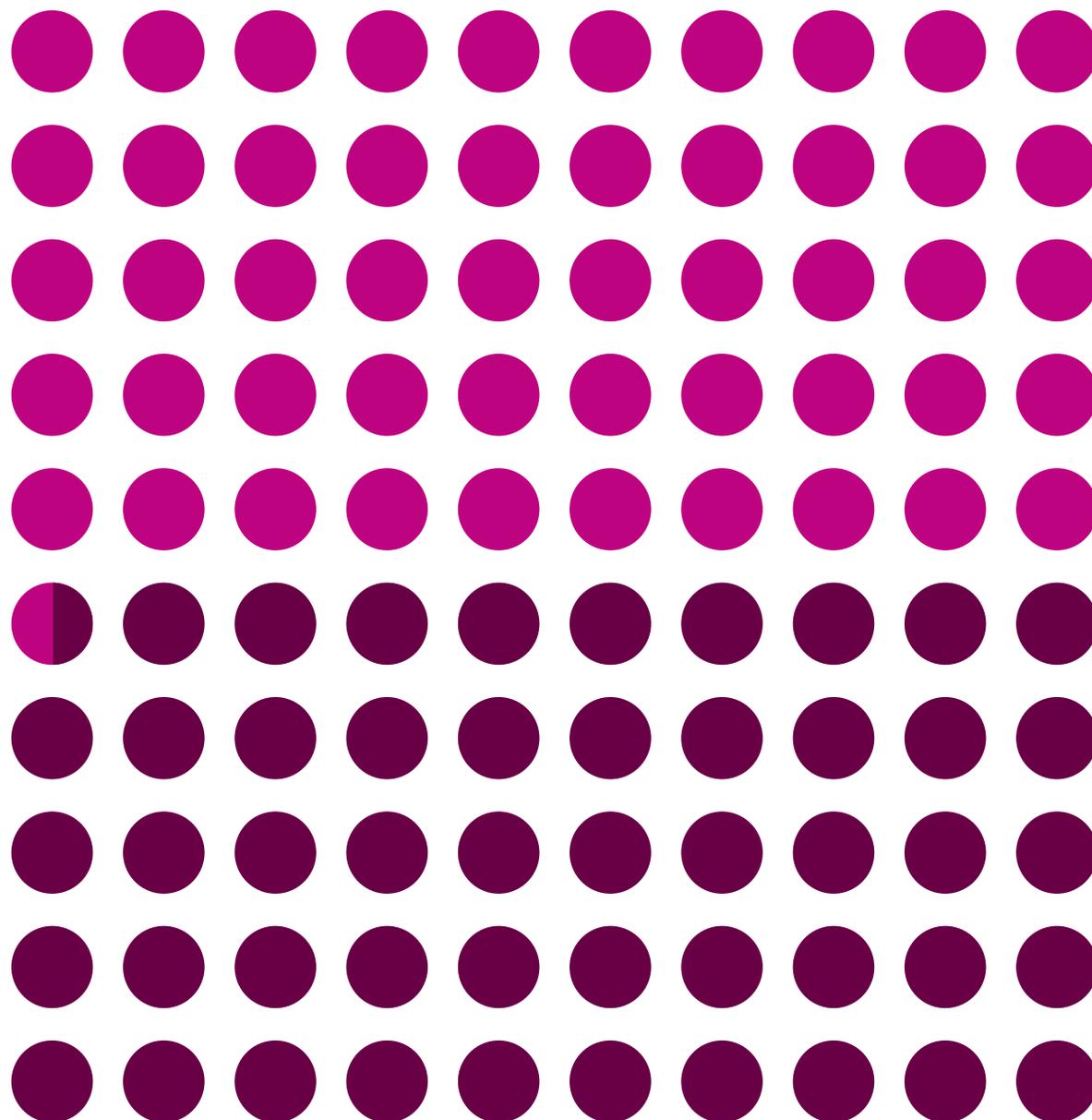
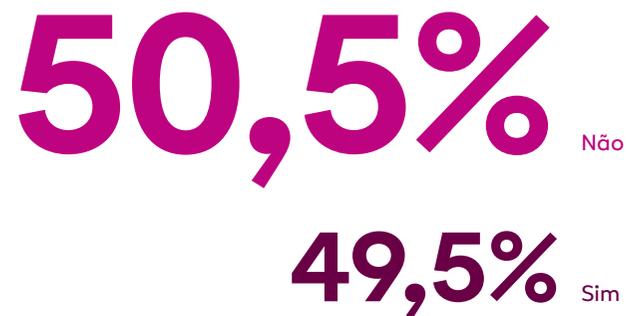
3



Você costuma receber demandas de trabalho depois do horário de expediente?

Além do trabalho ocupar horas além do expediente, também é comum que novas demandas cheguem depois do horário previsto — pelo menos para metade dos entrevistados.

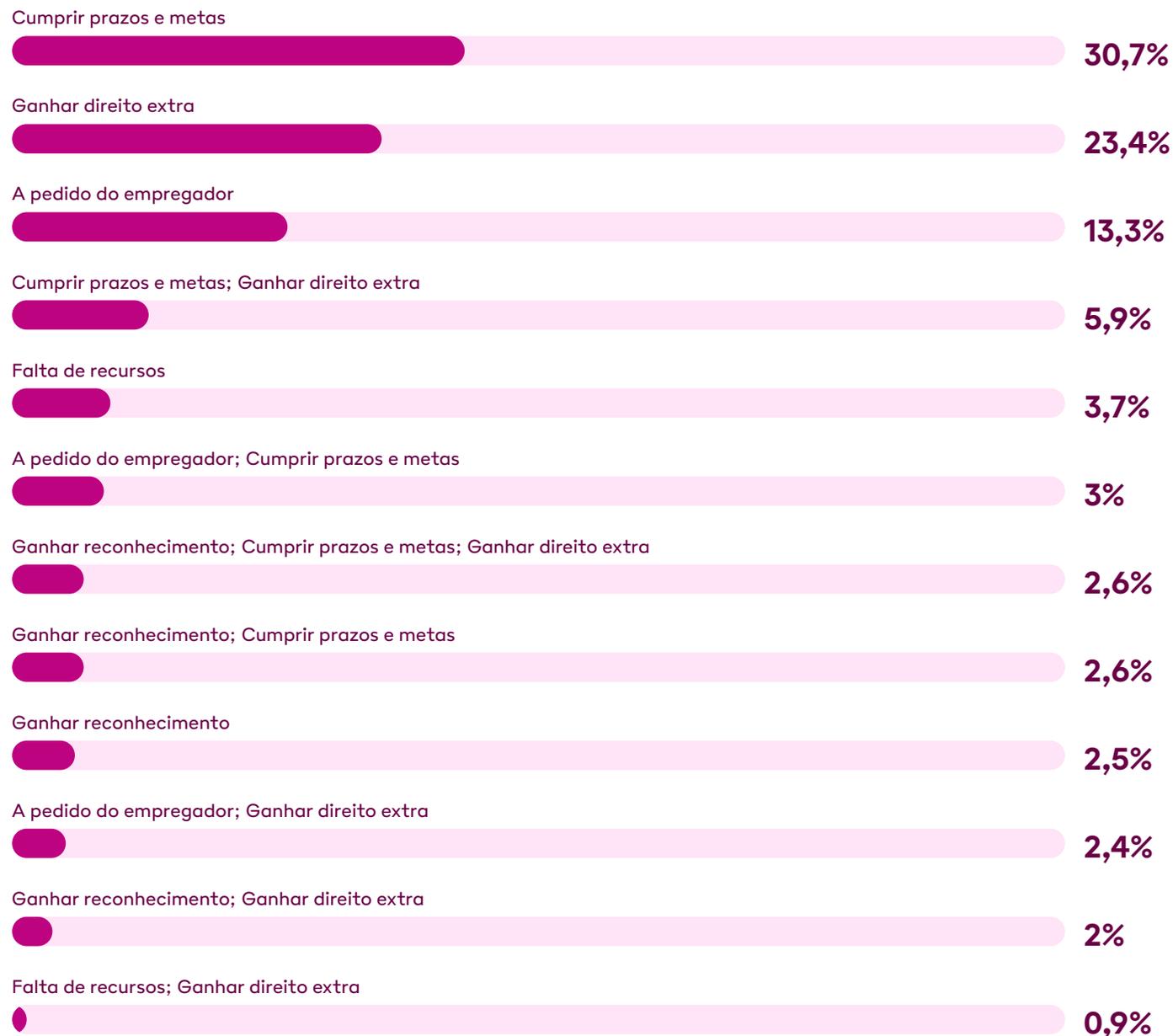
Para **49,5%** dos respondentes, essa é uma situação recorrente. Enquanto que, para **50,5%**, não muito.



Por qual motivo você faz horas extras?

Fazer horas extras nem sempre é uma escolha do trabalhador. Para **30,7%** dos respondentes que afirmaram que fazem horas extras, o principal motivo que os levam a estender o expediente é cumprir metas e prazos.

A segunda resposta mais comum é, segundo **23,4%** dos entrevistados, ganhar um dinheiro extra. E, em terceiro lugar, para **13,3%**, a hora extra normalmente acontece por um pedido do empregador.



Diversidade nas empresas

[VOLTAR PARA O SUMÁRIO](#)

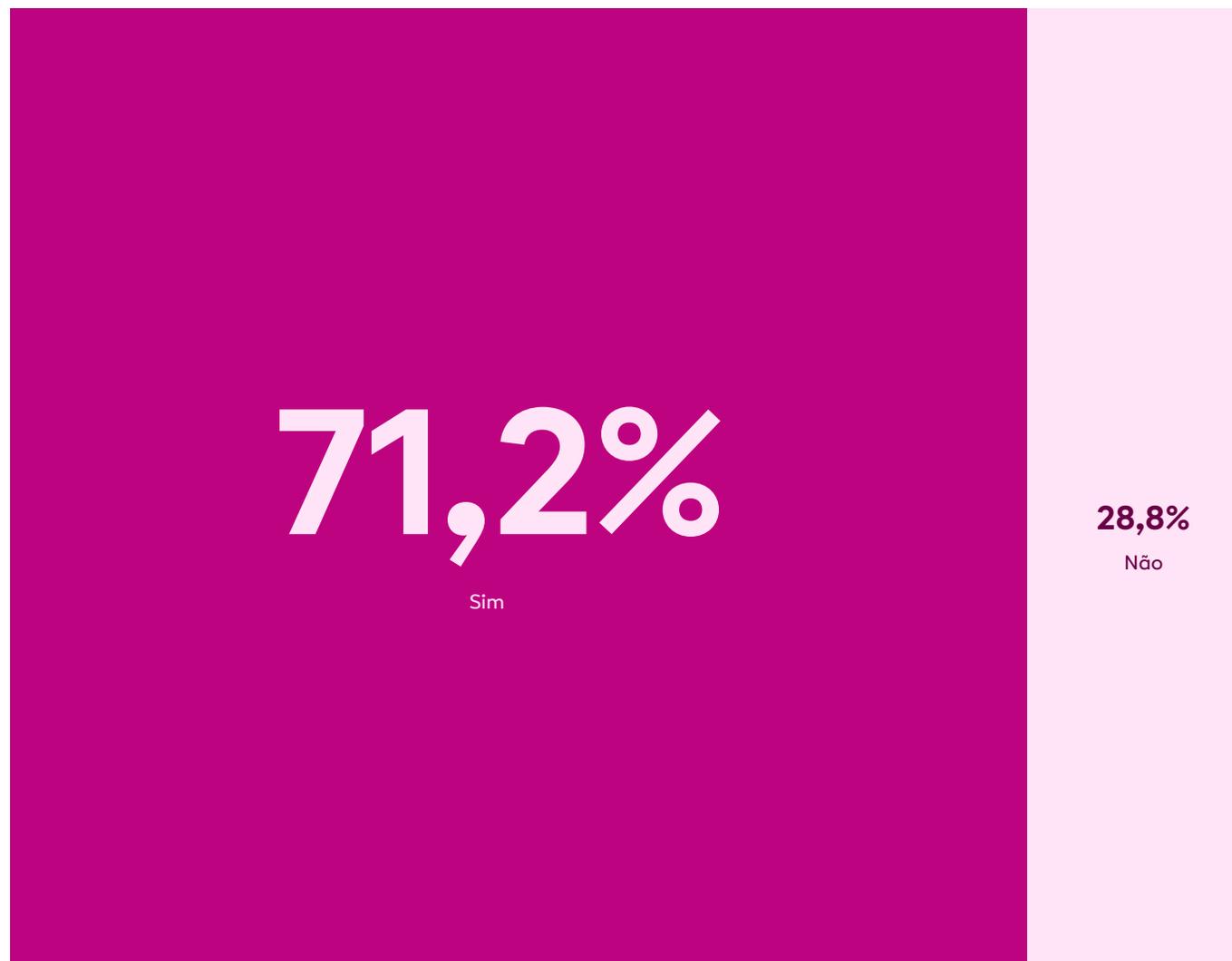
Na sua opinião, a empresa em que você trabalha oferece oportunidades iguais de crescimento a todos os colaboradores?

Sabe o que acontece quando os colaboradores acreditam que a empresa trata de forma justa todos os funcionários, seja qual for a orientação sexual, o gênero, a idade e a raça/cor*?

- A vontade de trabalhar aumenta cerca de 9,8 vezes;
- O orgulho do próprio trabalho cresce 6,3 vezes;
- A vontade de ficar mais tempo naquela empresa também aumenta 5,4 vezes.

Diante dessa importância, o resultado da nossa pesquisa se mostrou positivo no cenário brasileiro. A maioria (71,2%) afirma que a empresa em que trabalha oferece oportunidades iguais de crescimento a todo mundo.

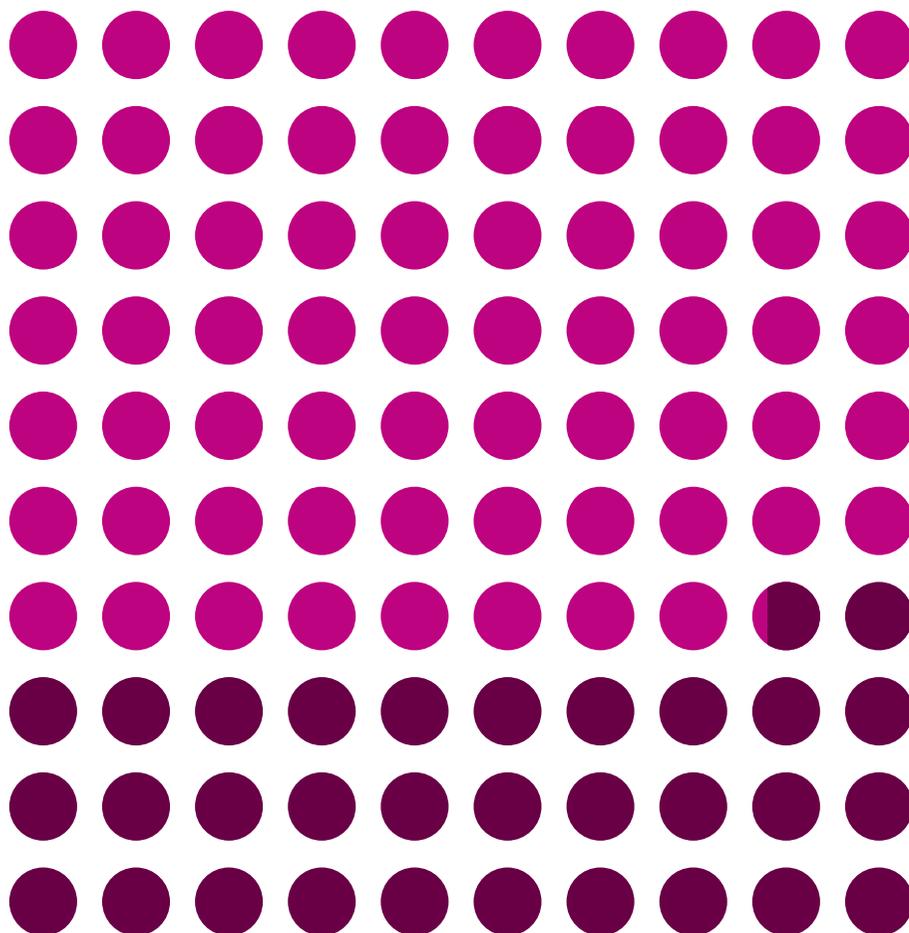
**Dados da pesquisa realizada pela consultoria global Great Place to Work.*



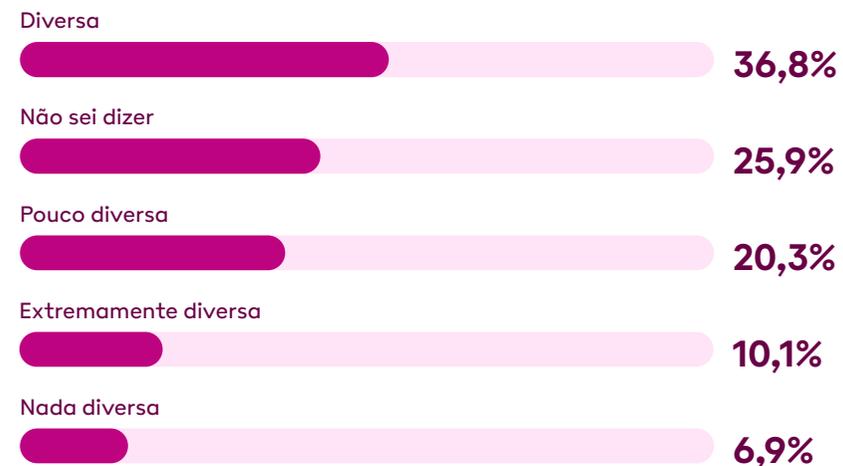
A empresa em que você trabalha incentiva a diversidade entre os colaboradores?

68,2% Sim

31,8% Não



Quão diversa você diria que é a empresa em que trabalha?



Garantir oportunidades iguais de crescimento e incentivar a diversidade já é realidade para a maioria dos entrevistados.

As empresas em que trabalham **68,2%** dos entrevistados possuem políticas de diversidade entre os colaboradores. Por outro lado, para **31,8%**, isso ainda não é uma realidade.

Nas respostas dos entrevistados não brancos e não heterossexuais, a diversidade

não acontece da mesma forma: para **34,1%**, não há incentivo das empresas. Já para **65,9%**, sim.

Além disso, para **36,8%** dos entrevistados, a empresa em que trabalham é, sim, diversa. Mas, em segundo lugar nas respostas, **25,9%** não souberam responder.

Na sequência, **20,3%** dizem que a empresa é pouco diversa e **6,9%** categorizam como nada diversa. No outro extremo, apenas **10,1%** afirmam que a empresa é extremamente diversa.

Você já foi vítima ou presenciou algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho relacionado à diversidade?

A maioria (**75,7%**) dos entrevistados afirma que nunca foi vítima ou presenciou algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho relacionado à diversidade. Infelizmente, para **24,3%** dos entrevistados isso já ocorreu.

Ao selecionar apenas as respostas dos entrevistados não brancos e não heterossexuais, há um aumento nos relatos: **27,2%** responderam que, sim, já foram vítimas ou presenciaram algum ato de discriminação. Os demais, **72,8%**, disseram que não.

O dado mostra uma diferença em relação a outras pesquisas que avaliaram a discriminação em ambientes corporativos no Brasil. De acordo com levantamento feito pelo LinkedIn em 2022 com **1,181 profissionais** de todo o país, **43%** das pessoas

LGBTQIAP+ já passaram por situações de discriminação no ambiente de trabalho.

Outra pesquisa, conduzida pelo grupos CEGOS, empresa de treinamento e desenvolvimento profissional, destaca o racismo é a principal discriminação observada nas empresas (**75%**) no Brasil. Na sequência, opiniões políticas (**42%**) e aparência física (**37%**). A pesquisa foi conduzida com 4 mil profissionais de RH, em sete países (Brasil, França, Alemanha, Itália, Grã-Bretanha, Espanha e Portugal) em 2022. Segundo dados da OMS (Organização Mundial da Saúde), ambientes corporativos insalubres, que reforçam problemas de desigualdade e discriminação, aumentam o risco de problemas de saúde mental dos funcionários.

75,7%
Não

24,3%
Sim

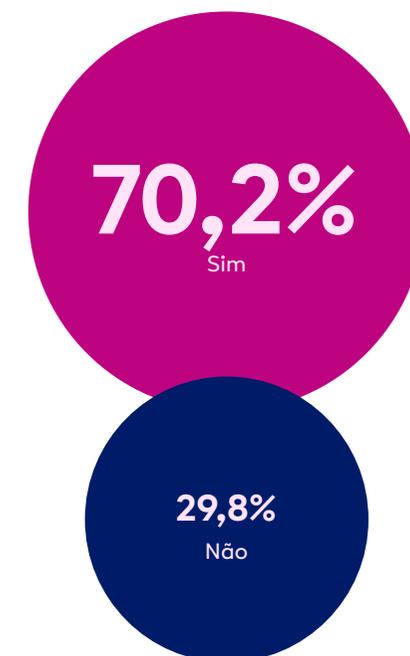
A empresa em que você trabalha tem políticas claras de combate à discriminação?



Na sua opinião, é seguro fazer denúncias de discriminação no ambiente de trabalho?

Para **60,4%** dos entrevistados, as empresas em que trabalham têm, sim, políticas claras de combate à discriminação. E **70,2%** acreditam ser seguro fazer denúncias nesse sentido.

Já **39,6%** não acham que as políticas de combate à discriminação sejam claras, e **29,8%** não consideram seguro fazer denúncias na empresa.



Referências bibliográficas

[VOLTAR PARA O SUMÁRIO](#)

AGÊNCIA BRASIL. Pesquisa revela que 52% dos brasileiros não fazem atividades físicas. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2023-06/pesquisa-revela-que-52-dos-brasileiros-nao-fazem-atividades-fisicas>.

ALICE. Como incentivar a autonomia no trabalho. 2023. Disponível em: <https://alice.com.br/blog/empresas/como-incentivar-autonomia-trabalho/>.

BRASIL. Ministério da Saúde. O impacto da obesidade. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-brasil/eu-quero-ter-peso-saudavel/noticias/2022/o-impacto-da-obesidade>.

BRASIL. Ministério da Saúde. Vigitel Brasil 2023: vigilância de fatores de risco e proteção para doenças crônicas por inquérito telefônico. Brasília: Ministério da Saúde, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/saude/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/svsa/vigitel/vigitel-brasil-2023-vigilancia-de-fatores-de-risco-e-protexao-para-doencas-cronicas-por-inquerito-telefonico>.

CASH, A.; STONE, D. Recruiting for Cultural Fit. Harvard Business Review, Boston, v. 93, n. 7, p. 104-113, jul. 2015. Disponível em: <https://hbr.org/2015/07/recruiting-for-cultural-fit>.

GALLUP. Increasing Importance of a Best Friend at Work. 2023. Disponível em: <https://www.gallup.com/workplace/397058/increasing-importance-best-friend-work.aspx>.

GALLUP. The Future of the Office Has Arrived: It's Hybrid. 2023. Disponível em: <https://www.gallup.com/workplace/511994/future-office-arrived-hybrid.aspx>.

GREAT PLACE TO WORK. Por que a diversidade e a inclusão no local de trabalho são importantes. Agosto, 2023. Disponível em: <https://www.greatplacetowork.com/resources/blog/why-is-diversity-inclusion-in-the-workplace-important>.

HOLZHAUSEN, A.; BROWN, B. The Data-Driven Case for Vacation. Harvard Business Review, Boston, v. 94, n. 7, p. 96-104, jul. 2016. Disponível em: <https://hbr.org/2016/07/the-data-driven-case-for-vacation>.

JORNAL DA USP. Síndrome de burnout acomete 30% dos trabalhadores brasileiros. Jornal da USP, São Paulo, 2023. Disponível em: <https://jornal.usp.br/radio-usp/sindrome-de-burnout-acomete-30-dos-trabalhadores-brasileiros/>.

LIU, Y.; LI, C.; WANG, L.; WU, H.; ZHANG, J.; YANG, J. The Effect of Long Working Hours and Overtime on Occupational Health: A Meta-Analysis of Evidence from 1998 to 2018. 2020. Disponível em: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6617405/>; DOI: 10.1155/2020/3425423.

LUPU, I.; RUIZ CASTRO, M. Work-Life Balance Is a Cycle, Not an Achievement. Harvard Business Review, Boston, v. 99, n. 1, p. 29-37, jan. 2021. Disponível em: <https://hbr.org/2021/01/work-life-balance-is-a-cycle-not-an-achievement>:

Observatório da Atenção Primária à Saúde. Covitel 2023: retrato da magnitude dos principais fatores de risco para doenças crônicas não transmissíveis na população adulta brasileira. Brasília: 2023. Disponível em: <https://observatoriodaaps.com.br/covitel/>.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. Saúde mental no trabalho. Disponível em: <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/mental-health-at-work>.

AGÊNCIA BRASIL. Quatro em cada 10 LGBTQIAP+ já sofreram discriminação no trabalho. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2022-06/quatro-em-cada-dez-lgbtqiap-ja-sofreram-discriminacao-no-trabalho>.

CNN. Racismo é a principal forma de discriminação em 75% das empresas no Brasil, diz pesquisa. Disponível em: <https://www.cnnbrasil.com.br/economia/racismo-e-principal-forma-de-discriminacao-em-75-das-empresas-no-brasil-diz-pesquisa/>.

alice

Saúde como
deve ser.