



RESULTADOS WELLBEING AWARDS 2023



SUMÁRIO

- 01** Introdução
- 02** O impacto do Bem-Estar
- 03** Os prémios
- 04** Os candidatos
- 05** Os programas
- 06** Planeamento e Estratégia
- 07** Políticas *Worklife Balance*
- 08** Bem-Estar Mental
- 09** Bem-Estar Físico
- 10** Bem-Estar Social e Financeiro
- 11** Prevenção de Lesões Muscúlo esqueléticas
- 12** Perceção dos colaboradores
- 13** Conclusão

INTRODUÇÃO

O presente relatório apresenta os resultados dos Wellbeing Awards de 2023, uma análise abrangente das práticas de saúde e bem-estar corporativo adotadas pelas empresas candidatas aos prémios no ano transato. Este relatório visa destacar os resultados globais e tendências observadas com base nos dados que foram coletados através dos questionários dos Wellbeing Awards 2023.

Os Wellbeing Awards surgem da necessidade de distinguir as organizações com políticas *people first*, e promover intervenções de Saúde, Bem-estar e Felicidade, baseadas em evidências científicas e em processos de qualidade.

Esta é uma iniciativa inovadora em Portugal, que visa valorizar as organizações com boas práticas, políticas e programas de Saúde, Bem-estar e Felicidade para os seus colaboradores.

Durante o ano de 2023, centenas de empresas candidataram-se aos Wellbeing Awards, fornecendo informações importantes sobre as suas práticas de Saúde e Bem-estar. Através da análise desses dados, pudemos identificar padrões e tendências significativas que refletem o panorama atual da Saúde e do Bem-estar no ambiente de trabalho.

Os resultados mostram que as empresas estão cada vez mais conscientes da importância de promover a Saúde e o Bem-estar dos colaboradores. No entanto, também destacam áreas onde há ainda muito espaço para investir e melhorar.

Empresas que investem em programas de Saúde e Bem-estar têm maior índices de produtividade, menos rotatividade e uma cultura organizacional mais positiva e engajada.

Este relatório reforça a importância de promover a Saúde e o Bem-estar no ambiente de trabalho como uma prioridade estratégica para as empresas. Ao investir no cuidado com os seus colaboradores, as empresas melhoram a qualidade de vida das suas pessoas, e impulsionam o sucesso organizacional a longo prazo.



O IMPACTO DO BEM-ESTAR

Investir em Saúde e Bem-estar no local de trabalho é uma estratégia de negócio.



No atual cenário do mercado de trabalho, a retenção de talentos tornou-se um desafio cada vez mais premente para as organizações. Num ambiente altamente competitivo, a retenção de talentos é um desafio. Uma das razões-chave para estes desafios reside nos problemas que os próprios colaboradores enfrentam e que afetam diretamente a sua Saúde e Bem-estar.

O stress relacionado com o trabalho, a falta de equilíbrio entre vida pessoal e profissional, são apenas alguns exemplos. Estes problemas impactam a saúde física e mental dos colaboradores, a sua produtividade, motivação e satisfação no trabalho.

Diante destes desafios, as empresas têm uma responsabilidade moral e estratégica de apoiar as suas pessoas no cuidado com a sua saúde e bem-estar.

Ao investir em programas e iniciativas de bem-estar, as empresas demonstram preocupação com os seus colaboradores, e trazem benefícios para os seus negócios. Investir em Saúde e bem-estar no local de trabalho é uma estratégia de negócio. Colaboradores saudáveis estão mais envolvidos e são mais produtivos, resultando em menor rotatividade, menos dias de afastamento e maior produtividade.

Investir em Saúde e Bem-estar é uma estratégia inteligente que melhora a qualidade de vida dos colaboradores e impulsiona o sucesso organizacional a longo prazo.

OS PRÉMIOS

Os prêmios dos Wellbeing Awards são uma forma de reconhecer e premiar as empresas que se destacam na promoção e na implementação das melhores práticas nas diversas dimensões da Saúde e do Bem-Estar corporativo.



Best Wellbeing Program

Este prêmio reconhece o programa de Saúde e Bem-estar mais abrangente e eficaz implementado por uma organização. Ele avalia a abrangência, a estratégia, o planejamento e a qualidade das iniciativas de Saúde e Bem-estar oferecidas aos colaboradores, incluindo atividades, recursos e suporte disponíveis.



Best Mental/Emotional Health Strategy

Esta categoria destaca as empresas que demonstram excelência em abordar questões de saúde mental e emocional no local de trabalho. Desde programas de conscientização, acesso a recursos de saúde mental, suporte a colaboradores em momentos críticos da sua vida, entre outros.



Best Physical Wellbeing Strategy

Reconhece as empresas que implementam estratégias eficazes para promover a saúde física dos colaboradores, incluindo programas de promoção de estilos de vida saudáveis, prevenção de doenças através de rastreios de saúde e reabilitação de colaboradores com diagnóstico de doença física, entre outras.



Best Engagement and Communication in Wellbeing

Premeia as empresas que se destacam na comunicação eficaz e no envolvimento dos colaboradores nos programas de Saúde e Bem-estar. Avalia as iniciativas de comunicação interna, feedback dos colaboradores, e estratégias para aumentar a participação e o interesse nos programas de Saúde e Bem-estar.



Best Leadership and Culture in Wellbeing

Reconhece as empresas que cultivam uma cultura organizacional que valoriza e prioriza a Saúde e Bem-estar dos colaboradores desde o topo da liderança até à base. Avalia o envolvimento ativo dos líderes nos programas, políticas de apoio ao bem-estar, e a criação de um ambiente de trabalho inclusivo e de apoio a todos.



Safest Psychological Workplace

Destaca as empresas que implementam medidas eficazes para promover um ambiente de trabalho psicologicamente seguro, incluindo políticas de prevenção ao assédio, suporte psicológico aos colaboradores, e estratégias para promover a saúde mental e o bem-estar emocional.



Best Musculoskeletal Health Program

Reconhece as empresas que implementam programas eficazes para promover a saúde musculoesquelética e prevenir lesões musculoesqueléticas entre os colaboradores. Avalia os programas de ergonomia no local de trabalho, formação sobre postura, medidas preventivas e tratamento de lesões.

Estes prémios são uma forma de incentivar e inspirar outras empresas a priorizarem a Saúde e o Bem-estar dos colaboradores e a implementarem as melhores práticas para criar ambientes de trabalho mais saudáveis e positivos.

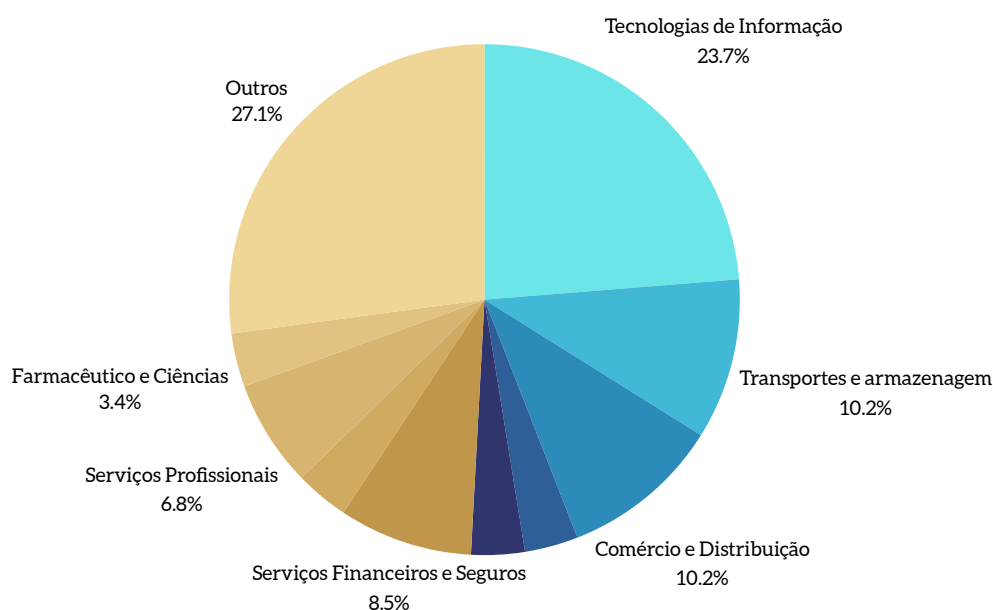
OS CANDIDATOS

Em 2023 o Wellbeing Awards teve mais de 100 candidatos aos vários prémios. Destes apenas 60 organizações dos mais diversos setores, apresentaram programas com alguma estrutura e eficácia. Chegaram a finalistas 36 empresas.

A diversidade dos candidatos reflete o reconhecimento cada vez maior da importância do bem-estar dos colaboradores em todos os setores da economia.

As organizações

O setor das Tecnologias de Informação emergiu como o principal candidato, com o maior número de empresas a candidatarem-se.



+100

Candidatos

60

Organizações avaliadas

36

finalistas

Gráfico 1 - Setor de atividade dos candidatos

23,7%

O setor das Tecnologias de Informação emergiu como o principal candidato, com o maior número de empresas a candidatarem-se.

A maioria das organizações candidatas possui uma força de trabalho de menos de 250 colaboradores. Este dado é um reflexo do tecido empresarial português e desafia a ideia de que apenas grandes organizações têm a capacidade de implementar práticas de Saúde e Bem-estar corporativo.

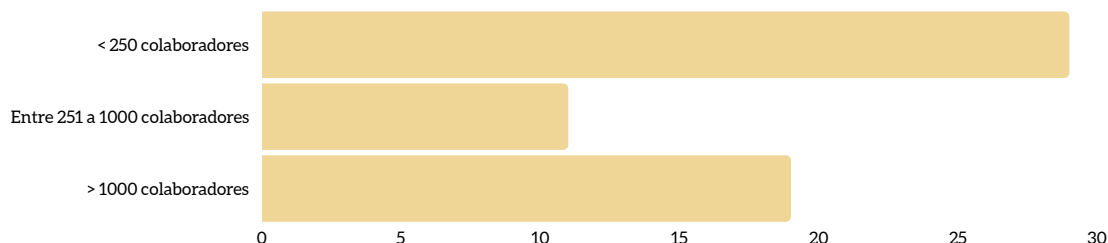


Gráfico 2 - Dimensão das organizações candidatas

À medida que as sociedades evoluem, a paridade de género ganha impulso. As Mulheres vão ocupando posições de liderança, em setores antes dominados por homens. Esta mudança promove a igualdade, e enriquece os ambientes de trabalho.

Em paralelo, o regime de trabalho híbrido surge como uma solução eficaz para os desafios do mundo em constante evolução. Com as exigências da vida moderna, as empresas reconhecem a necessidade de oferecer flexibilidade aos colaboradores. O trabalho remoto, combinado com o presencial, torna-se a norma. Este modelo proporciona conveniência, e autonomia aos colaboradores, permitindo-lhes equilibrar melhor as suas responsabilidades pessoais e profissionais.

O futuro do trabalho está a ser moldado por estes princípios, impulsionando-nos em direção a uma sociedade mais equitativa e resiliente.

51%

Homens

Híbrido

Regime de trabalho

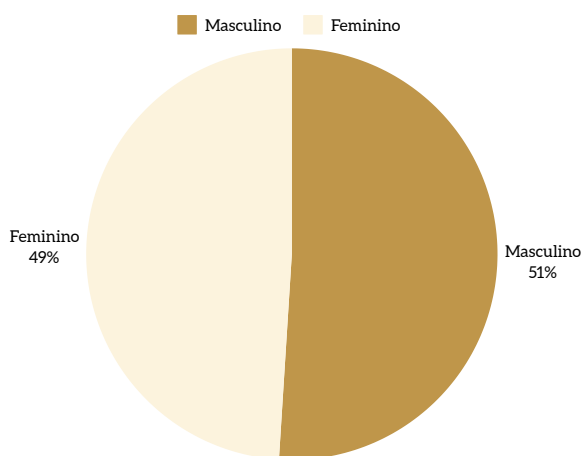


Gráfico 3- Gênero prevalente nas organizações

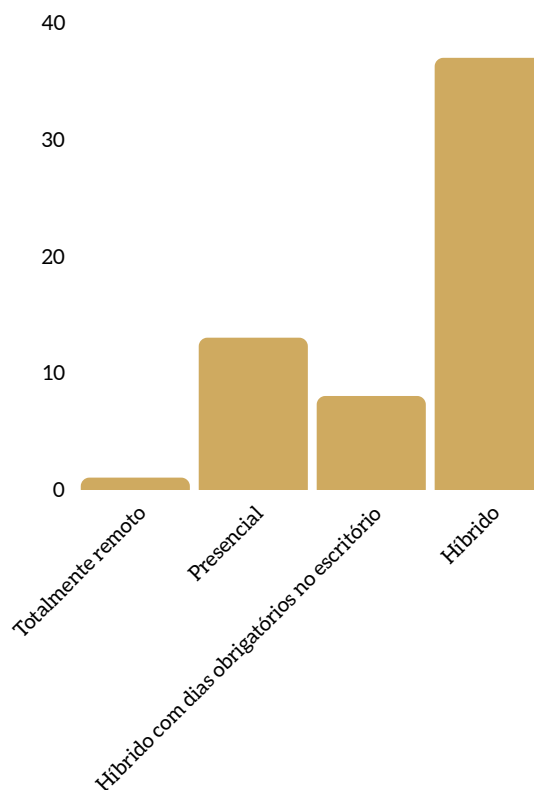


Gráfico 4 - Regime de trabalho preferencial

A paridade de gênero está a ganhar impulso, aumentando a representatividade feminina no mercado de trabalho.

O regime de trabalho híbrido emerge como uma resposta às exigências de um mundo em constante transformação, oferecendo flexibilidade e autonomia aos colaboradores.

OS PROGRAMAS

Ao analisarmos os programas e iniciativas desenvolvidos pelas empresas candidatas aos Wellbeing Awards, podemos observar uma tendência consistente em direção a abordagens específicas e integrais de bem-estar. A maioria das empresas optou por desenvolver **programas** que são cuidadosamente **segmentados** de acordo com os **perfis de saúde** da sua força de trabalho. São implementados a **longo prazo**, demonstrando um compromisso contínuo com o bem-estar dos colaboradores. Muitas empresas optaram por agrupar essas iniciativas sob uma **marca interna** criada especificamente para esse fim, ajudando a consolidar e promover a mensagem de bem-estar dentro da organização.



Gráfico 5 - A frase que melhor define os programas dos candidatos

O que são programas específicos e integrais, segmentados segundo os perfis de saúde da força de trabalho, desenvolvidos a longo prazo e sobre o chapéu de uma marca interna criada para o efeito?

O quê	Significado	Vantagens
Abordagens Integrais de Bem-Estar	- Desenvolvimento de programas segmentados de acordo com os perfis de saúde da força de trabalho - Englobam as várias dimensões do bem-estar (Bem-estar Emocional, Físico, Social, Intelectual, Ocupacional e Espiritual)	- Direcionar recursos e esforços para áreas específicas de necessidade - Melhoria significativa na saúde física, mental e emocional dos colaboradores
Marcas internas de Saúde e Bem-Estar	Símbolo unificador e reconhecível dentro da organização	- Fácil identificação das iniciativas, programas e recursos disponíveis - Criação de coesão do programa
Programas implementados a longo prazo	Compromisso com a Saúde e o Bem-Estar dos colaboradores	- Permite melhoria contínua dos programas - Resultados sustentáveis e importantes a longo prazo

Maturidade

Embora os programas de Saúde e Bem-Estar sejam planeados com objetivos a longo prazo, a maioria dos candidatos têm os seus programas implementados a apenas 1 a 3 anos, mostrando que esta é uma área de preocupação e crescimento emergente, provavelmente impulsionado pela pandemia e os desafios dela decorrentes.

Esta realidade permite-nos olhar de um prisma positivo:

- Flexibilidade
- Oportunidade de crescer e inovar
- Impacto significativo na vida das pessoas

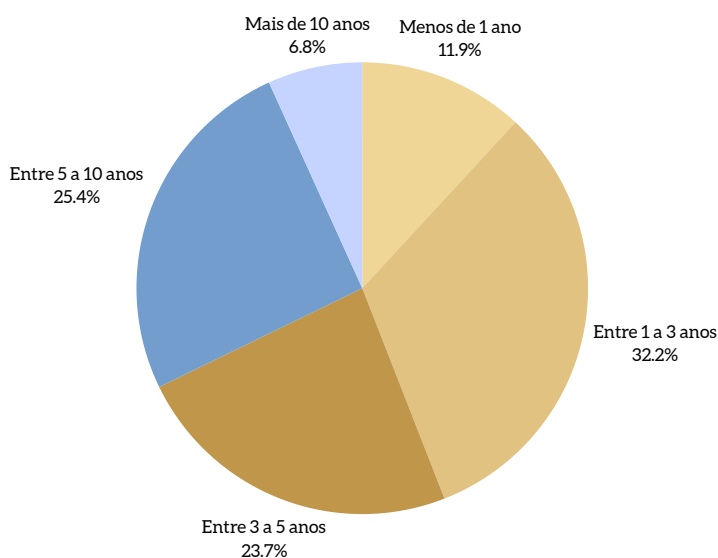


Gráfico 6 - Anos de implementação

PLANEAMENTO E ESTRATÉGIA



Na maioria das organizações, os responsáveis pelo planeamento e gestão dos programas de Saúde e Bem-estar são os Recursos Humanos (RH) e/ou as equipas de Higiene, Saúde e Segurança no Trabalho (HST). Apenas 17% dos candidatos, indicou ter um comité dedicado aos programas de Saúde e Bem-estar corporativo.

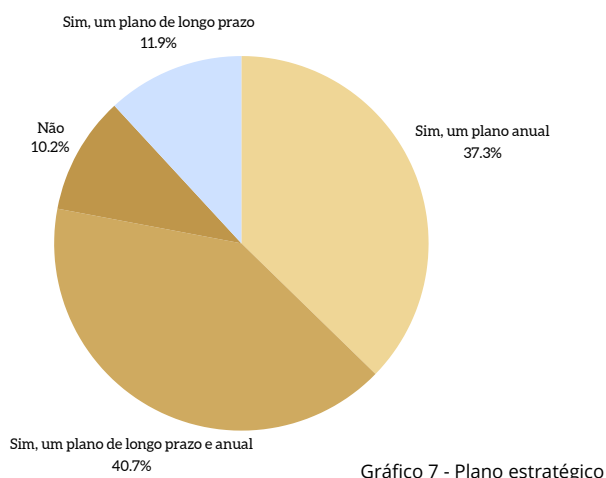


Gráfico 7 - Plano estratégico

Os programas são planeados a longo prazo, integrando sempre a estratégia de cada ano, garantindo assim uma abordagem consistente e alinhada com os objetivos organizacionais.

***Os programas
são planeados a
longo prazo,
integrando
sempre a
estratégia de
cada ano.***

O INVESTIMENTO

A maioria dos candidatos tem um *budget* claro e definido para os seus programas.

27%

Investe entre 50 a 150 € por ano por colaborador

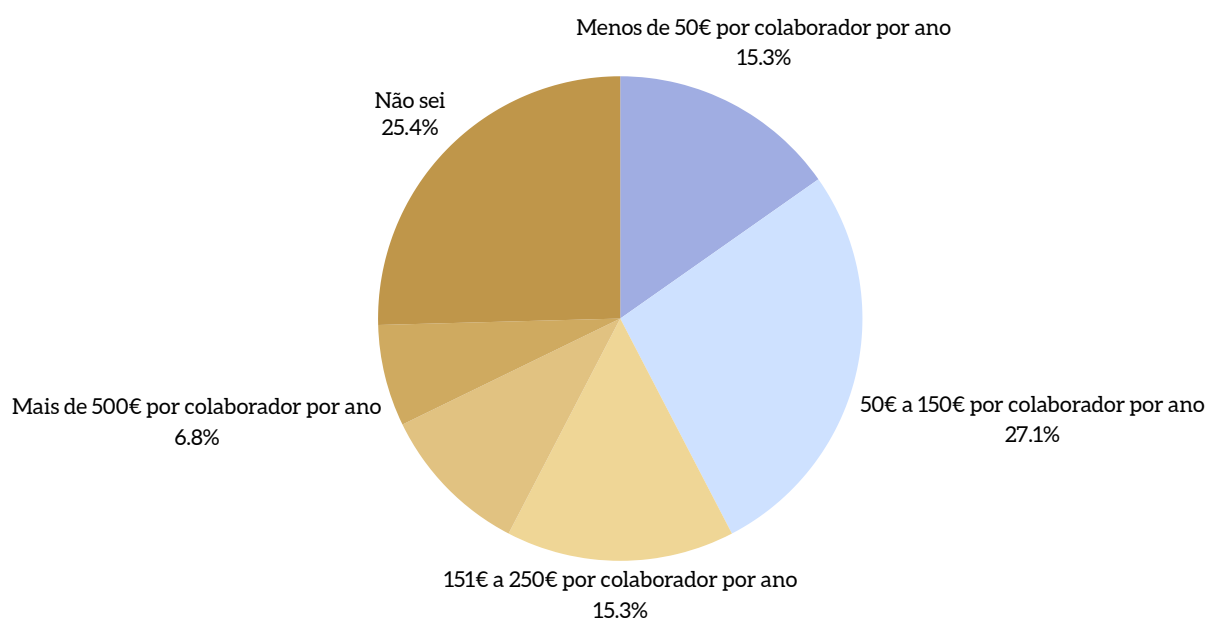


Gráfico 8 - Investimento anual por colaborador

Este dado reflete uma prática positiva por parte dos candidatos. A maioria tem um *budget* claro e definido para os seus programas de Saúde e Bem-estar demonstrando um compromisso sólido com o cuidado e o bem-estar das suas pessoas.

Um orçamento claro e definido permite um planeamento e implementação de iniciativas eficazes, adaptadas às necessidades dos colaboradores, sem comprometer outras áreas da organização.

Estratégia

A utilização de dados na formulação de estratégias de saúde e bem-estar é fundamental para o sucesso e eficácia dos programas. Os dados fornecem uma base objetiva para orientar as decisões e ações das empresas, permitindo uma abordagem mais direcionada e eficiente.

Segundo os resultados do questionário das Organizações dos Wellbeing Awards 2023 os dados utilizados para a elaboração das estratégias de bem-estar são, principalmente, provenientes dos próprios programas de saúde e bem-estar, como por exemplo dados de participação e satisfação dos programas do ano anterior, bem como avaliações, levantamento de interesses e rastreios de saúde mental realizados pela organização.

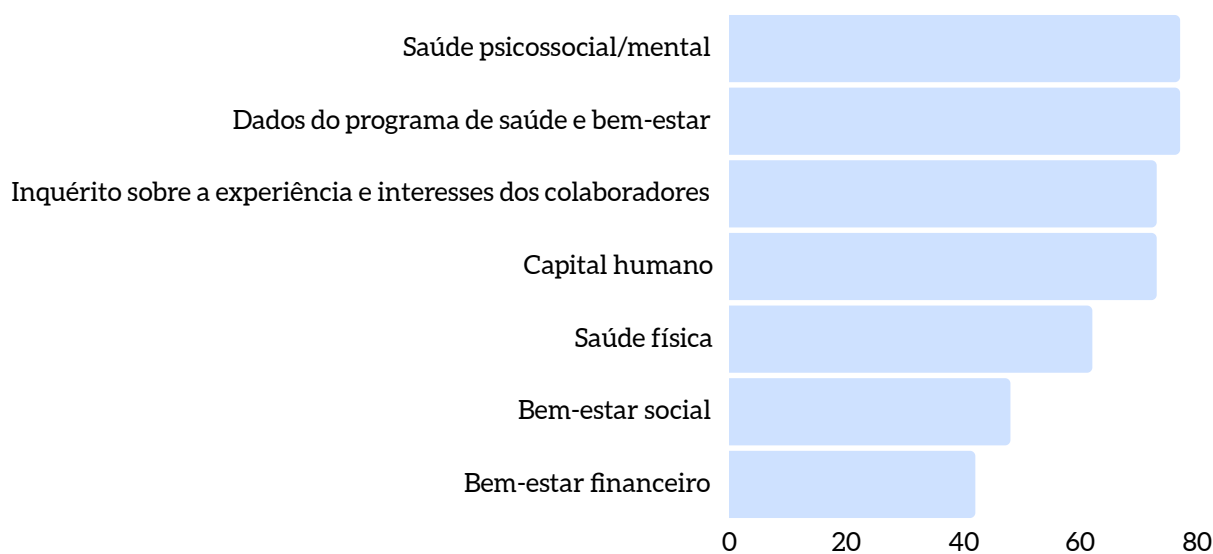


Gráfico 9 - Dados utilizados para definir as estratégias

Os feedbacks dos colaboradores ajudam a identificar pontos fortes e áreas de melhoria

Objetivos estratégicos

Definir objetivos estratégicos para a promoção da saúde e do bem-estar organizacional é fundamental para orientar as iniciativas e esforços das organizações na criação de um ambiente de trabalho saudável e sustentável. Estes objetivos estratégicos fornecem uma visão clara e direcionada das metas e objetivos da organização em relação à saúde e ao bem-estar das suas pessoas, e desempenham um papel fundamental para sucesso dos programas a longo prazo.

Porque deve ter objetivos estratégicos:

- **Estabelece uma visão clara** do que a organização pretende alcançar
- **Direciona os recursos de forma eficiente** para maximizar os benefícios para os colaboradores.
- **Fornecem critérios mensuráveis** para avaliar o desempenho e progresso dos programas
- Desafia e motiva garantindo um **maior envolvimento** e dando-lhe senso de propósito
- **Alinhamento organizacional** garantindo que todos estão a trabalhar na mesma direção, promovendo a cooperação, a colaboração e a coesão organizacional.

Objetivo	%
Melhorar a saúde e o bem-estar dos colaboradores	95%
Promover uma cultura organizacional saudável	91%
Garantir um ambiente de trabalho saudável	90%
Melhorar a produtividade dos colaboradores	80%
Melhorar a identidade da marca (ex. a reputação da organização)	72%
Contribuir para o bem maior como parte de práticas de negócios socialmente responsáveis	72%
Melhorar a qualidade do serviço/produtos	43%
Fidelizar clientes	27%
Aumentar o lucro da organização	20%
<i>As pessoas são a principal razão para o investimento na saúde e no bem-estar corporativo</i>	

A maioria das organizações apresenta metas mensuráveis e concretas para os programas de Saúde e Bem-estar, demonstrando que compreendem as suas necessidades e estão comprometidas em alcançar resultados específicos e mensuráveis. Ao estabelecer metas claras, as empresas podem monitorizar o progresso, identificar áreas de melhoria e ajustar as suas estratégias conforme necessário, garantindo que os programas correspondem às necessidades dos colaboradores e à cultura organizacional.

Medindo e monitorizando

Para avaliar a eficácia e o impacto das iniciativas implementadas as organizações utilizam vários dados, sendo que os mais utilizados pelos candidatos aos Wellbeing Awards 2023 foram os dados sobre a participação nos programas de Saúde e Bem-estar e o nível de satisfação ou envolvimento dos colaboradores nas atividades.

Acompanhar e analisar regularmente os indicadores, as organizações podem identificar áreas de sucesso e oportunidades de melhoria nos programas de Saúde e Bem-Estar

Os dados utilizados

78,3%

Participação em programas de saúde e bem-estar

Este dado demonstra que as organizações estão comprometidas em envolver ativamente os colaboradores nas iniciativas e em acompanhar o progresso ao longo do tempo, podem avaliar o envolvimento dos colaboradores e ajustar as estratégias de comunicação e incentivos conforme necessário.

75%

Satisfação/comportamentos ou envolvimento dos colaboradores

Significa que as organizações definem indicadores para avaliar o nível de satisfação dos colaboradores com os programas oferecidos, bem como os comportamentos saudáveis adotados e o grau de envolvimento dos colaboradores nas iniciativas.

70%

Diversidade, equidade e inclusão na saúde e bem-estar mental e emocional

Este dado indica que existe o compromisso das organizações em garantir que os programas sejam acessíveis e relevantes para todos os colaboradores, independentemente de sua origem, identidade ou circunstâncias pessoais.

51,6%

Melhoria dos dados de saúde dos colaboradores

Esta meta, reconhece a importância de investir na saúde dos colaboradores como um benefício individual, e como um investimento estratégico no desempenho e na produtividade organizacional. Objetivos que pode medir: a redução das taxas de doenças crônicas, o aumento dos níveis de atividade física, a melhoria da qualidade do sono, a redução do stress e da ansiedade, entre outros.

40%

Obtenção de prêmios

Por exemplo, Wellbeing Awards, melhor empresa para trabalhar, prêmios de local de trabalho saudável. A obtenção de prêmios são um reconhecimento externo e interno pelas suas práticas e o seu compromisso com a promoção da saúde e do bem-estar no local de trabalho, ajudando a atrair talentos, melhorar a reputação da empresa e a fortalecer o relacionamento com os colaboradores

38,3%

Dados da Higiene e Segurança no trabalho

São dados essenciais para identificar áreas de risco, implementar medidas preventivas e monitorizar a eficácia das políticas e práticas de segurança no local de trabalho. Podem abranger várias métricas e indicadores, como taxas de acidentes de trabalho, incidentes relacionados à saúde ocupacional, taxas de lesões musculoesqueléticas, entre outros.

31,6%

Impacto na produtividade/desempenho

Esta meta serve para entender como as iniciativas de Saúde e bem-estar implementadas afetam diretamente a capacidade dos colaboradores realizar as suas tarefas com eficácia e alcançar os objetivos organizacionais. Pode envolver a análise de métricas como o aumento da produtividade, redução do absentismo, melhoria da qualidade do trabalho, aumento da satisfação no trabalho e outros indicadores relacionados com o desempenho individual e organizacional.

30%

Absentismo

Concentra-se na análise e redução do absentismo entre os colaboradores. Esta meta permite entender os padrões de ausência dos colaboradores e implementar estratégias para minimizar o impacto do absentismo na produtividade e no desempenho geral da organização.

30%

Ausência por baixa médica ou incapacidade

Permite entender e mitigar os fatores que contribuem para a ausência por baixa médica ou incapacidade, bem como em implementar medidas para promover a saúde e o bem-estar dos colaboradores e prevenir problemas de saúde que possam levar a estas situações.

10%

Alguns dos candidatos indicaram que não utilizam ou utilizam outros dados para medir a eficácia do programa

A comunicação

A comunicação desempenha um papel fundamental no sucesso dos programas de Saúde e Bem-Estar nas organizações. Qual a importância de uma boa comunicação nos programas de Saúde e Bem-estar?

- **Sensibilização e envolvimento:** Uma comunicação eficaz é essencial para criar consciência sobre os programas de saúde e bem-estar disponíveis na empresa, incentivando o envolvimento e a participação ativa.
- **Motivação e incentivo:** A comunicação pode servir como um canal para motivar os colaboradores a participarem nos programas, destacando os benefícios de adotar hábitos saudáveis.
- **Transparência:** Serve para fornecer informações precisas e atualizadas sobre os serviços disponíveis, os resultados alcançados e as políticas relacionadas ao bem-estar dos colaboradores.
- **Envolvimento da Liderança:** A comunicação por parte da liderança é essencial para demonstrar o compromisso da alta direção com o bem-estar dos colaboradores, criando confiança entre os colaboradores, incentivando uma cultura organizacional que valorize a saúde e o bem-estar.
- **Feedback e Avaliação:** A comunicação bidirecional permite que os colaboradores forneçam feedback sobre os programas de saúde e bem-estar, permitindo ajustes e melhorias contínuas.

A comunicação eficaz é essencial para o sucesso dos programas de Saúde e Bem-Estar

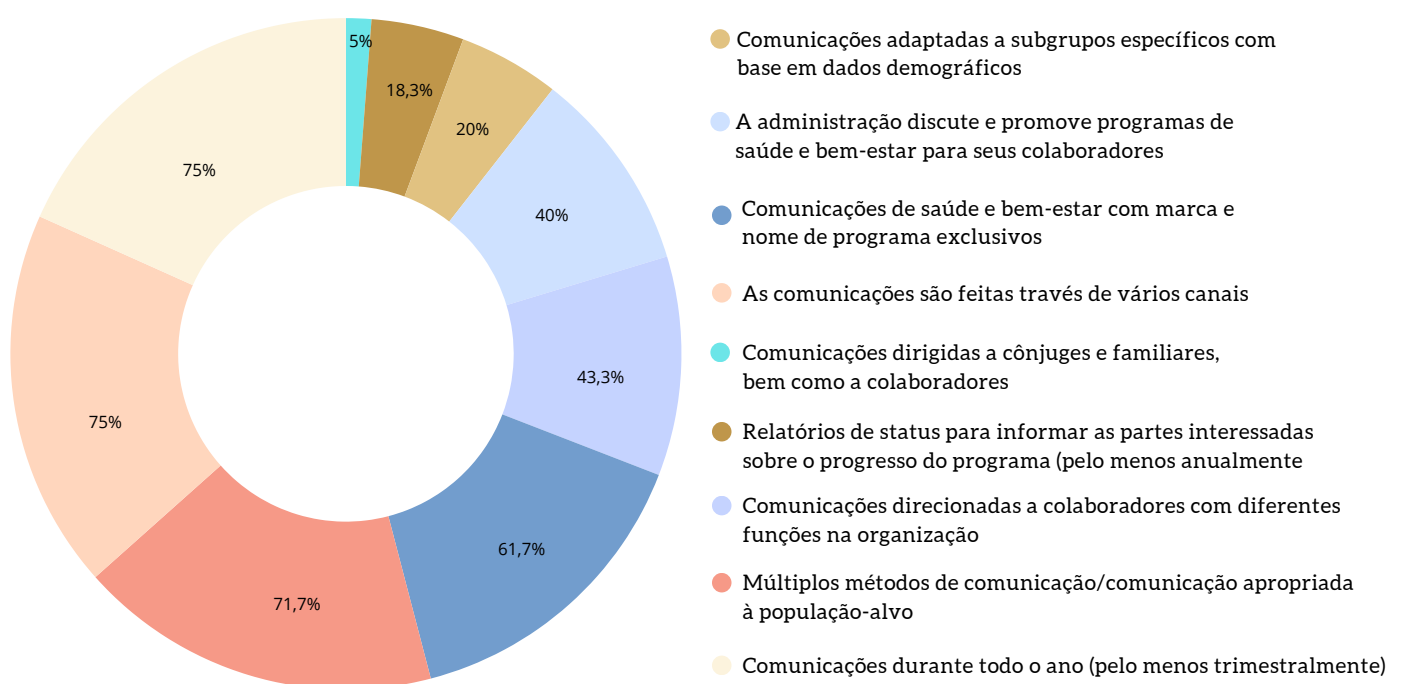
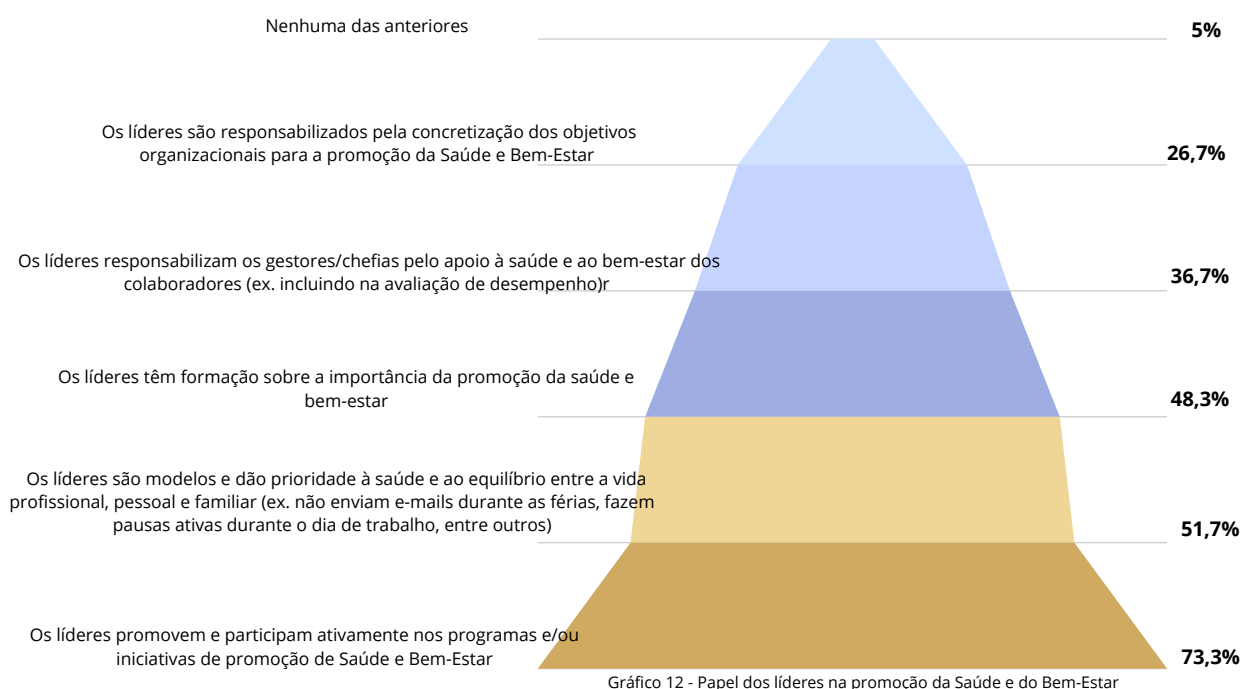


Gráfico 11 - Estratégias de comunicação dos programas

Os líderes



73,3% afirmam que as suas lideranças promovem e participam ativamente nas iniciativas. A liderança é um fator chave de sucesso - ou insucesso - dos programas de Saúde e Bem-estar

O importância do líder

- **Modelos de Comportamento:** Se os líderes demonstrarem um compromisso com a saúde e bem-estar, os colaboradores serão mais propensos a seguir o exemplo.
- **Inspirar e Motivar:** Se demonstrarem entusiasmo e valorizarem a importância dos programas, os colaboradores estarão mais dispostos a envolverem-se.

- **Apoio:** devem oferecer suporte e incentivo aos colaboradores para participarem ativamente dos programas de saúde e bem-estar
- **Promoção de uma Cultura de Bem-Estar:** priorizar o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal.

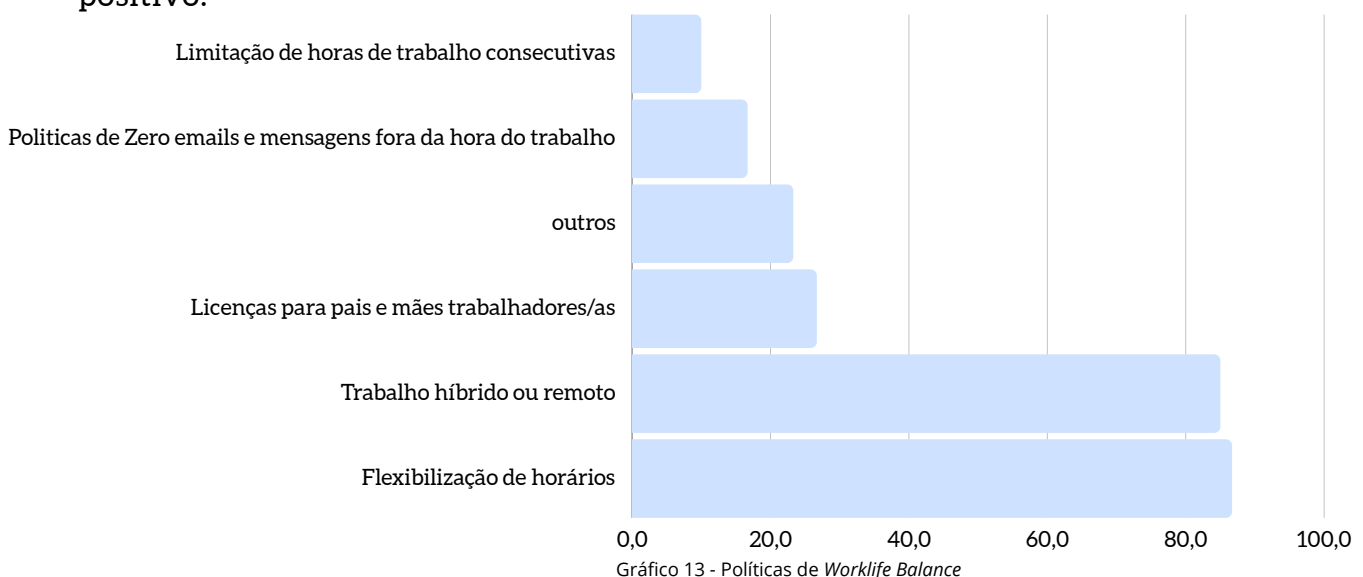
POLÍTICAS WORKLIFE BALANCE



Programas de saúde e bem-estar alinhados com as políticas de worklife balance promovem uma cultura de apoio e cuidado dentro das organizações.

As políticas de *worklife balance* desempenham um papel fundamental na promoção da Saúde e do Bem-estar dos colaboradores, garantindo um equilíbrio saudável entre a vida pessoal e profissional.

É essencial que as práticas e os programas de Saúde e Bem-estar estejam alinhados com essas políticas, oferecendo suporte para ajudar os colaboradores a gerir eficazmente o seu tempo, reduzir o stress e promover uma vida equilibrada e saudável dentro e fora do trabalho. Este alinhamento permite melhorar a qualidade de vida dos colaboradores, e promover um ambiente de trabalho mais produtivo e positivo.



A abrangência dos programas de saúde e bem-estar varia de acordo com a estratégia e objetivos de cada organização. Alguns programas são projetados para beneficiar todos os colaboradores, independentemente do departamento ou cargo, enquanto outros podem ser direcionados a grupos específicos com necessidades particulares.

Algumas empresas optam por incluir familiares e amigos dos colaboradores em iniciativas de saúde e bem-estar, reconhecendo o impacto positivo que os programas podem ter nas redes de suporte pessoal dos colaboradores.

Extensão e abrangência dos programas

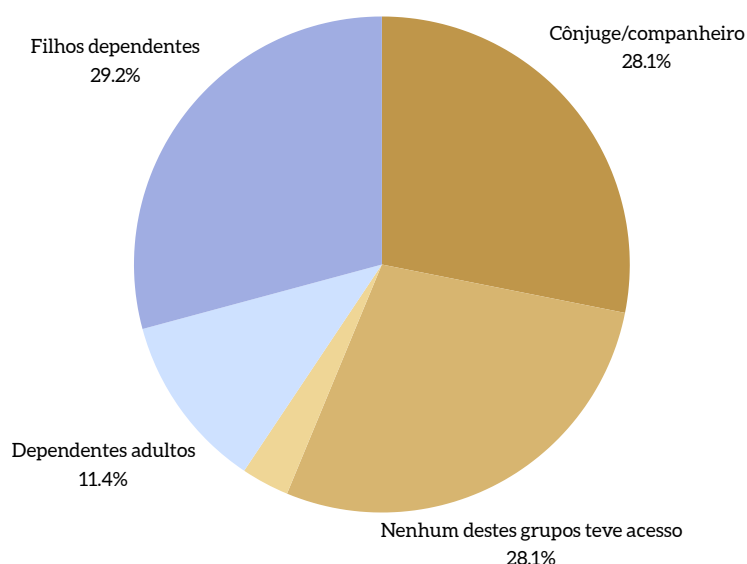


Gráfico 14 - Extensão dos programas

97%

programas abrangem todos os colaboradores

Verificou-se que a maioria dos candidatos estendeu os seus programas aos familiares mais próximos (filhos dependentes e cônjuge/companheiro), compreendendo a importância do bem-estar das redes de suporte na qualidade de vida dos seus colaboradores.

Independentemente da abrangência, o objetivo principal dos programas de saúde e bem-estar dever ser a promoção do bem-estar dos colaboradores, criando um ambiente de trabalho saudável e o apoio ao crescimento pessoal e profissional de todos os envolvidos.

A inclusão de familiares e amigos nos programas de saúde e bem-estar demonstra o compromisso das organizações com o bem-estar integral dos seus colaboradores e das suas redes de apoio.

Dimensões da Saúde e do Bem-Estar

Reconhecendo que o bem-estar físico e mental dos colaboradores desempenha um papel crucial na produtividade, motivação e satisfação no trabalho, as dimensões da saúde física e da Saúde mental/emocional emergem como áreas centrais de foco nas organizações.

A importância atribuída a estas dimensões é evidente pela sua centralidade nos programas de Saúde e Bem-estar, e a sua relação direta com as principais problemáticas e causas de ausência no local de trabalho.



91,6%

Saúde e Bem-estar Mental e Emocional



83,3%

Saúde e Bem-estar Físico



70%

Saúde e Bem-estar Social



50%

Saúde e Bem-estar Financeiro

BEM ESTAR MENTAL

A saúde mental e emocional tornou-se cada vez mais crucial num mundo onde a vida é marcada pelo ritmo acelerado e pelo stress. O stress relacionado com o trabalho, a pressão para conciliar a vida pessoal e profissional, e a constante sensação de sobrecarga são apenas algumas das questões que podem impactar negativamente a saúde mental e emocional das pessoas. É fundamental reconhecer e abordar estes desafios. Normalizar as conversas sobre saúde mental, implementar iniciativas de promoção e prevenção e oferecer suporte àqueles que precisam são passos essenciais para alcançar esse objetivo.

55%

Consultas de Psicologia

Cerca de 55% das empresas incluem consultas de psicologia gratuitas nos programas de saúde e bem-estar, oferecendo este recurso com ou sem limitação de consumo anual por colaborador.

35%

Consultas de Psiquiatria

Cerca de 35% das empresas incluem consultas de psiquiatria gratuitas nos programas de saúde e bem-estar, oferecendo este recurso com ou sem limitação de consumo anual por colaborador.

13,3%

Sessões de mindfulness ou meditação

A implementação de sessões de mindfulness representam 13,3% das iniciativas nos programas de saúde e bem-estar. Estas sessões fornecem ferramentas para lidar com o stress, aumentar a concentração e promover o bem-estar emocional e mental dos colaboradores

5%

Sessões de massagem e Yoga

Programas de massagem ou iniciativas como sessões de yoga representam 5% das iniciativas nos programas de saúde e bem-estar. Embora menos prevalentes, estas práticas oferecem benefícios físicos e emocionais, como alívio do stress, relaxamento muscular e promoção do bem-estar geral.

1,7%

Grupos terapêuticos

Os grupos terapêuticos representam a iniciativa menos comum nos programas de saúde e bem-estar, com apenas 1,6%. Embora menos difundidos, estes grupos criam um ambiente de apoio aos colaboradores para lidar com desafios emocionais e mentais.

BEM-ESTAR FÍSICO

Cuidar do bem-estar físico é fundamental para promover um estilo de vida saudável e ativo. Incentivar hábitos saudáveis, como uma alimentação equilibrada e a prática regular de atividade física, ajuda os colaboradores a manterem-se saudáveis e a prevenir uma série de problemas de saúde. Ao oferecer apoio e recursos para os que precisam, como programas de reabilitação ou acesso a profissionais de saúde, as organizações demonstram um compromisso genuíno com o bem-estar físico dos colaboradores.

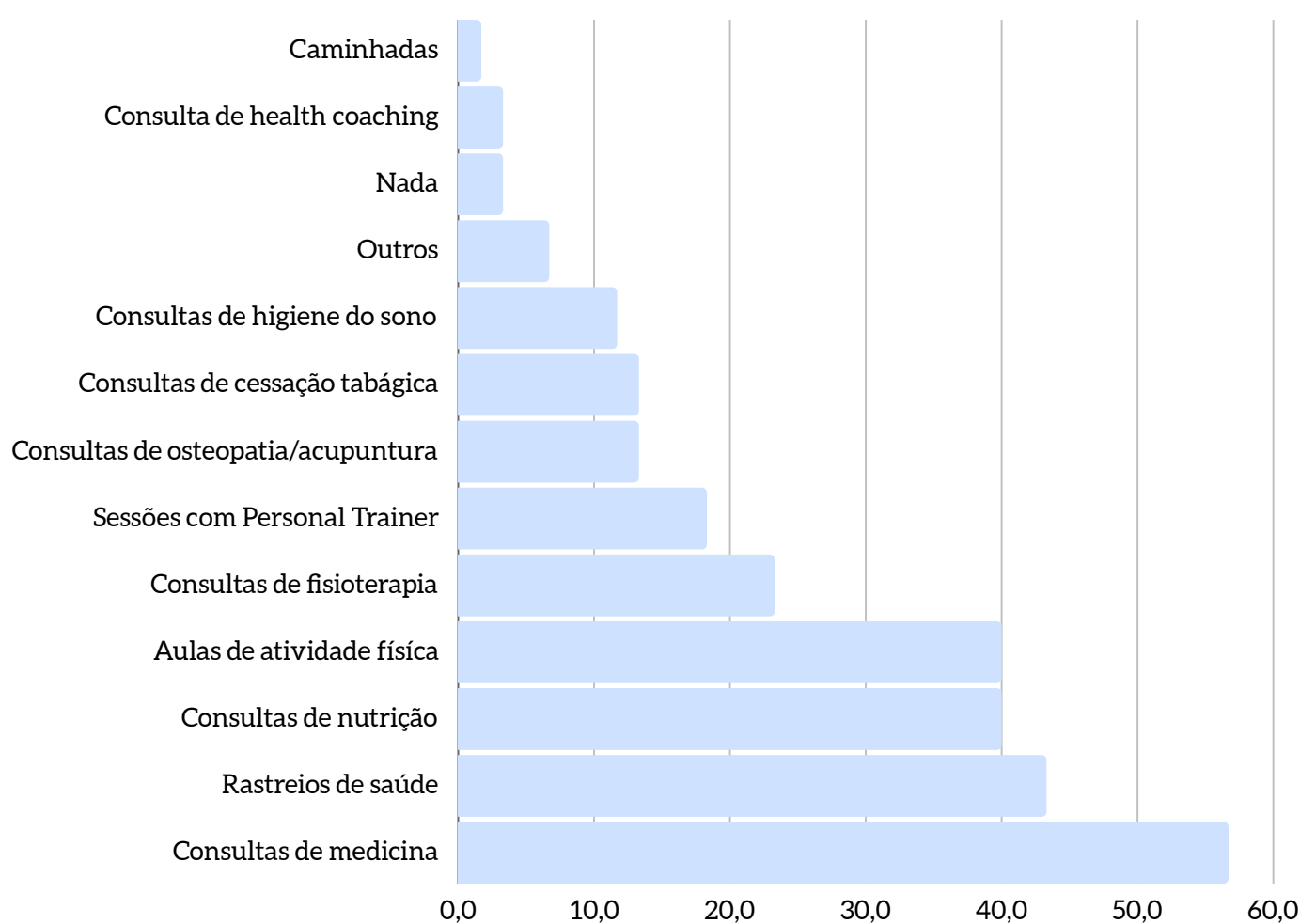


Gráfico 15 - Iniciativas de bem-estar físico disponibilizadas pelas organizações (%)

As consultas de medicina são a iniciativa mais comum disponibilizada pelas organizações para promover o bem-estar físico, abrangendo 56,3% dos programas de Saúde e Bem-estar. Em seguida, os rastreios de saúde, oferecendo uma abordagem proativa para identificar potenciais problemas de saúde e promover a prevenção.

PREVENÇÃO DE LESÕES MUSCULOESQUELÉTICAS

Dado que as lesões musculoesqueléticas representam a principal causa de afastamento do local de trabalho, os programas de prevenção de LMELT desempenham um papel crucial na manutenção da saúde e produtividade dos colaboradores. Ao implementar medidas preventivas, como formação sobre postura, ergonomia do posto de trabalho e educação sobre práticas seguras, as empresas podem reduzir significativamente o risco de lesões relacionadas ao trabalho. Estes programas protegem a saúde e o bem-estar dos colaboradores, ajudando a evitar interrupções no fluxo de trabalho e a reduzir os custos associados ao absentismo e à compensação por lesões.

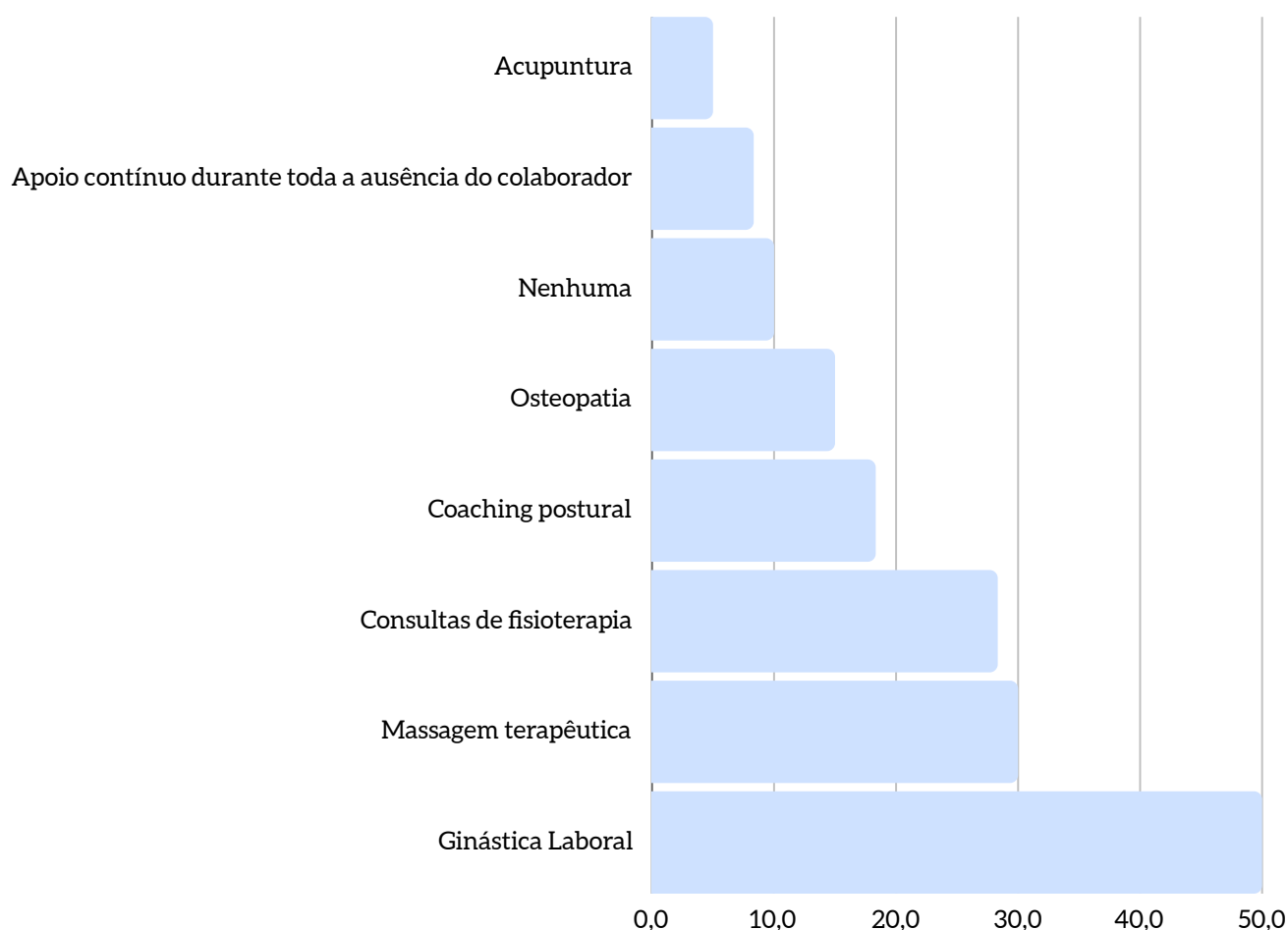


Gráfico 16 - Iniciativas de prevenção de lesões musculoesqueléticas disponibilizadas pelas organizações (%)

As consultas de medicina são a iniciativa mais comum disponibilizada pelas organizações para promover o bem-estar físico, abrangendo 56,3% dos programas de saúde e bem-estar. Em seguida, os rastreios de saúde representam outra prática comum, oferecendo uma abordagem proativa para identificar potenciais problemas de saúde e promover a prevenção.

BEM-ESTAR SOCIAL

As conexões sociais desempenham um papel importante no desenvolvimento do senso de comunidade no local de trabalho. Ao cultivar relações interpessoais positivas entre os colaboradores, as empresas promovem um ambiente onde todos se sentem valorizados, apoiados e integrados. A sensação de pertença no trabalho fortalece os laços entre os colegas, e contribui para o bem-estar mental e emocional das pessoas, proporcionando um espaço seguro de partilha de experiências, emoções e preocupações.

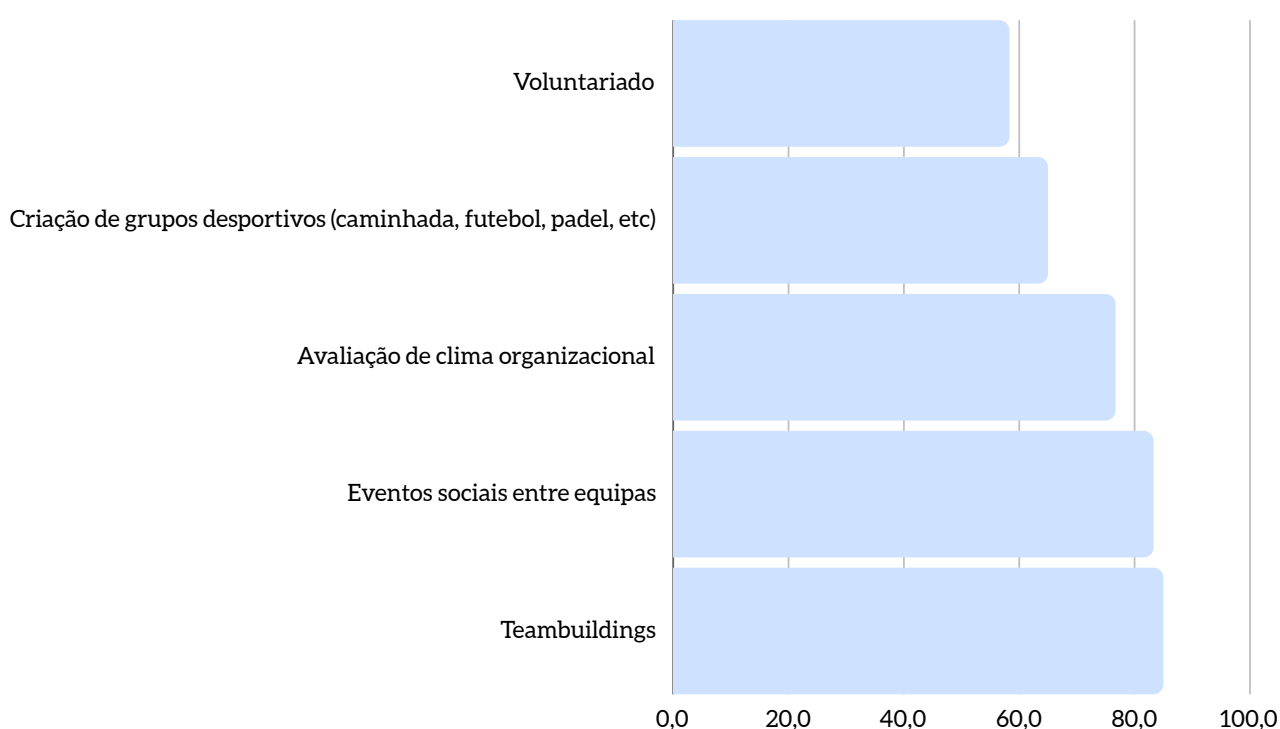


Gráfico 16 - Iniciativas de bem-estar social disponibilizadas pelas organizações (%)

Os eventos de teambuilding é uma das estratégias mais utilizada pelas organizações para promover conexões sociais entre os colaboradores. Criar espaços de convívio, organizar eventos sociais regulares, facilitar a comunicação e a colaboração, desenvolver programas de mentoria e coaching, investir em desenvolvimento das equipas e o apoiar iniciativas de responsabilidade social corporativa são outras formas de proporcionar um ambiente de trabalho colaborativo e de apoio. Diversificar as abordagens, permite criar um ambiente de trabalho mais unido, inclusivo e acolhedor, fortalecendo os laços entre os colaboradores e promovendo um senso de comunidade no local de trabalho.

BEM-ESTAR FINANCEIRO

50% Dos candidatos afirmam ter um programa de apoio financeiro estruturado

Os problemas financeiros podem ter um impacto significativo tanto na vida do colaborador quanto na organização como um todo. Para o colaborador, o *stress* financeiro pode causar ansiedade, preocupação e insatisfação geral afetando a sua saúde mental, emocional e física, resultando em baixa produtividade, maior propensão a erros no trabalho e menor envolvimento.

Colaborador	Organização
• Preocupação • Ansiedade • Problemas de Saúde Mental • Sensação de acúmulo de problemas	• Baixa produtividade • Maior propensão para erros • Ambiente tenso
• Insatisfação Geral • Desmotivação	• Menos <i>engagement</i> • Impacto negativo na moral da equipa • Rotatividade • Aumento dos custos com contratação • Clima e cultura da empresa comprometida • Comunicação • Colaboração e trabalho em equipa • Menor dedicação e compromisso com as suas responsabilidades profissionais

Para a organização, os problemas financeiros dos colaboradores podem ter um impacto negativo na produtividade, na motivação da equipa e na retenção de talentos. Colaboradores que têm dificuldades financeiras estão mais propensos a procurar novas oportunidades de trabalho noutras organizações, resultando em rotatividade de pessoal e custos associados à contratação e formação de novos colaboradores.

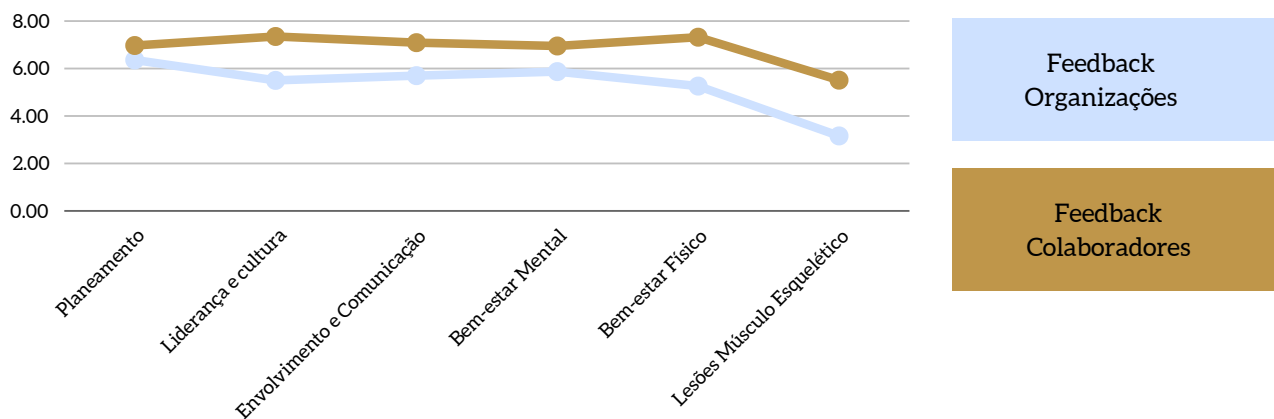
Aliado a este problema, o *stress* financeiro dos colaboradores pode afetar o clima organizacional e a cultura da empresa, criando um ambiente de trabalho tenso e desmotivador, podendo prejudicar o espírito colaborativo, a comunicação e o trabalho em equipa e impactando negativamente o desempenho geral da organização.

Portanto, é do interesse tanto do colaborador quanto da organização encontrar maneiras de mitigar os problemas financeiros. As estratégias podem passar pela educação financeira ou até assistência no planeamento familiar, fornecendo orientação individual.

A PERCEÇÃO DOS COLABORADORES

Os dados revelam uma pequena discrepância entre a percepção dos colaboradores e o *feedback* dado pelos gestores em relação aos programas de saúde e bem-estar implementados nas organizações. Enquanto os colaboradores tendem a ter uma visão mais positiva e favorável dos programas, os gestores muitas vezes expressam uma perspectiva mais crítica sobre a sua eficácia e alcance.

Os colaboradores tendem a ter uma visão mais positiva e favorável dos programa



Esta disparidade pode ser atribuída a várias razões. Por um lado, os colaboradores podem perceber os programas de forma mais positiva devido aos benefícios tangíveis que experimentam pessoalmente. Se os colaboradores sentirem que as iniciativas vão de encontro às suas necessidades e contribuem para o seu bem-estar, tendem a destacar os aspectos positivos dos programas.

Por outro lado, os gestores podem ter uma visão mais crítica dos programas pois estão mais cientes das limitações dos recursos disponíveis para implementar os programas ou dos desafios que enfrentam na obtenção de resultados mensuráveis.

É importante reconhecer que esta disparidade de percepção não reflete uma falha, mas sim uma diferença na perspectiva colocada por colaboradores e gestores. No entanto, esta discrepância destaca a importância de haver uma cultura de escuta e *feedback* dos colaboradores, para que as organizações possam estar mais alinhadas com as necessidades e interesses das suas pessoas e melhorar a eficácia dos programas de saúde e bem-estar.

A redução da distância entre as visões dos gestores e dos colaboradores é essencial para garantir que as estratégias de saúde e bem-estar integrem efetivamente as necessidades e perspectivas das organizações e dos colaboradores

CONCLUSÃO

Numa era onde a retenção de talentos é tema central, as organizações enfrentam o desafio de manter os seus colaboradores envolvidos e motivados. por outro lado os colaboradores estão cada vez mais expostos a riscos, como o stress no trabalho até ao desequilíbrio entre a vida pessoal e profissional, afetando diretamente a sua saúde e produtividade.

É responsabilidade estratégica e moral das empresas apoiar as suas pessoas no cuidado com a sua saúde e bem-estar. Investir em programas de Saúde e Bem-estar demonstra preocupação, e traz benefícios para o sucesso das organizações, como maior retenção de talentos e produtividade.

As empresas líderes em saúde e bem-estar corporativo promovem ambientes de trabalho saudáveis e positivos, onde os colaboradores se sentem envolvidos e satisfeitos.

Os dados destacam a importância de uma abordagem estratégica e planeada na implementação de programas de Saúde e Bem-estar nas organizações.



As empresas líderes em saúde e bem-estar corporativo promovem ambientes de trabalho saudáveis e positivos, onde os colaboradores se sentem envolvidos e satisfeitos.



Os programas visam abordar várias dimensões do indivíduo, como por exemplo, emocional, físico, social e financeiro.



A avaliação contínua do impacto dos programas é crucial para garantir a sua eficácia e adaptabilidade.



As empresas devem ouvir ativamente os colaboradores para entender as suas necessidades e perspectivas

As organizações prosperam quando cultivam um ambiente onde os colaboradores estão saudáveis, felizes e envolvidos.

O FUTURO

No futuro, vislumbra-se um cenário no qual a Saúde e o bem-estar dos colaboradores ocupará um papel ainda mais central nas estratégias organizacionais. Com uma crescente consciencialização sobre a importância da saúde física e mental no ambiente de trabalho, as empresas estão a caminhar na direção de abordagens mais holísticas e proativas para promover o bem-estar das suas equipas.

Esse futuro será caracterizado por uma integração mais profunda de programas de saúde e bem-estar em todos os aspetos das organizações, desde o recrutamento e integração de novos colaboradores até ao desenvolvimento da liderança e cultura empresarial. As empresas irão adotar uma abordagem mais preventiva, focada na resolução de problemas existentes, na promoção de estilos de vida saudáveis e na prevenção de questões de saúde antes que elas se manifestem.

A tecnologia desempenhará um papel fundamental nesse futuro, com ferramentas digitais e plataformas de saúde e bem-estar que oferecem suporte personalizado e acesso fácil a recursos e programas. A inteligência artificial, a análise de dados e as plataformas de gestão serão cada vez mais utilizados para monitorizar a Saúde e o bem-estar dos colaboradores e possibilitar intervenções cada vez mais precoces e adaptadas. O bem-estar no local de trabalho também irá dar maior ênfase em temas como a inclusão e a diversidade, reconhecendo e abordando as necessidades específicas de diferentes grupos de colaboradores, onde todos se sintam valorizados e apoiados.

Resumindo, o futuro do bem-estar no local de trabalho será caracterizado por uma abordagem mais abrangente, proativa e centrada no colaborador.

À medida que as organizações reconhecem o valor de investir no bem-estar das suas pessoas, começam a perceber o impacto positivo na organização, com uma força de trabalho mais saudável, motivada e comprometida.



Elaborador por

Equipa técnica Workwell: Cátia Tomás e

Beatriz Rebordão

geral@workwell.pt

telf.: 21 959 15 18