

[Aon plc](#) (NYSE: AON), empresa líder global em serviços profissionais, divulgou os resultados de sua [Pesquisa Global de Bem-Estar 2022-2023](#), na qual 89% das empresas brasileiras consultadas afirmaram ter uma estratégia de bem-estar, superando a média de 83% na América Latina e a global de 83%. Além disso, 33% sentiram que seus programas de bem-estar apoiam na geração de resultados excepcionais ou acima da média.

O bem-estar tornou-se o aspecto mais importante nos programas de capital humano, pelo menos essa é a opinião de 78% das companhias brasileiras consultadas, que destacaram os três critérios mais relevantes: bem-estar do funcionário; inovação de um produto ou serviço; atração e retenção de talentos. Estes três itens são os mesmos mencionados a nível regional (América Latina), com o último sendo o único que muda a nível global, onde lucros e margens financeiras aparecem na terceira posição.

“De uma perspectiva global, essa pesquisa ressalta como o bem-estar dos funcionários continua sendo muito importante para as organizações, apesar da volatilidade atual. De fato, entre os dados, destaca-se que 83% das empresas em todo o mundo possuem hoje em dia uma estratégia de bem-estar, um aumento de mais de 25% desde 2020. Com dados como este, a Aon consegue avaliar a prioridade que as empresas dão ao tema e, com isso, estabelece parâmetros para ajudá-las a tomar as melhores decisões de negócios”, afirma Max Saraví, líder de Health & Talent Solutions da Aon para a América Latina.

Para 61% das organizações brasileiras pesquisadas, saúde mental e emocional é o primeiro dos cinco principais problemas relacionados ao bem-estar dos funcionários, seguido pelo esgotamento/lentidão extrema; saúde física; risco financeiro e estresse; bem como ambiente/cultura de trabalho. Para os entrevistados de 2020, em meio à pandemia, os problemas mais complexos foram: equilíbrio trabalho/família; saúde mental e emocional; ambiente de trabalho virtual; ambiente/cultura de trabalho e exaustão/lentidão extrema.

As três principais prioridades selecionadas pelos entrevistados que deveriam ser incluídas em uma estratégia de bem-estar foram: retenção de talentos (49%); iniciativas de diversidade, equidade e inclusão (DE&I) (37%); e recompensas econômicas, desenvolvimento e benefícios para funcionários que atingem objetivos específicos (32%). As iniciativas de DE&I foram elencadas como raça ou etnia; seguido por identidade de gênero e deficiências.

Em relação aos critérios ambientais, sociais e de governança (ASG) que costumam ser integrados às estratégias de bem-estar, o Brasil supera a média regional em cada um deles, sendo o critério social o de maior impacto em uma estratégia de bem-estar, segundo a opinião de 75% dos participantes.

Uma estratégia adequada de bem-estar estabelece cinco dimensões específicas: iniciativas físicas, emocionais, sociais, profissionais e financeiras. Nesta pesquisa da Aon, as empresas brasileiras estão, em sua maioria, acima das médias da América Latina e globais:

1. 67% das empresas incorporam iniciativas de natureza **física** (contra 57% em nível regional e 50% em nível global), ou seja, propõem aspectos como imunização e vacinas, equipamentos de trabalho ergonômicos e assistência médica virtual;
2. 72% têm iniciativas de natureza **emocional** (65% na região e 51% globalmente), abordando temas como programa de assistência ao empregado, bem-estar emocional, comunicação e educação permanentes e educação virtual (como webinars);
3. iniciativas de bem-estar **social** (55% na região e 47% globalmente), onde o trabalho flexível, prêmios de reconhecimento de funcionários e doações solidárias são os temas predominantes;
4. 60% apresentam iniciativas de natureza **financeira** (47% para a região e 54% globalmente),

## Legismap Roncarati

No Brasil, 89% das empresas têm estratégias de bem-estar; índice superior às médias global e regional, aponta Aon

---

onde descontos em produtos e serviços como parte dos benefícios, educação para o bem-estar financeiro e fundos de pensão são os temas mais abordados;

5. 59% contêm iniciativas de caráter **profissional** (61% para a região e 54% globalmente), que consistem na formação de talentos de alto potencial, flexibilidade de trabalho e planos de desenvolvimento.

“A inclusão de iniciativas de DE&I, o bem-estar emocional dos funcionários e o trabalho com horários flexíveis são aspectos importantes que as empresas no Brasil continuarão considerando em suas estratégias de gestão de talentos. Todos eles focam nas necessidades das pessoas para construir uma cultura corporativa mais saudável, produtiva e sustentável no longo prazo”, ressalta Leonardo Coelho, head de Health & Talent Solutions da Aon no Brasil.

A Pesquisa Global de Bem-Estar 2022-2023 da Aon foi aplicada com diretores e executivos seniores de recursos humanos em 46 países, com participação de 1.138 empresas entre agosto e novembro de 2022. Para o Brasil, esta pesquisa abrangeu empresas de setores como manufatura, tecnologia, atacado e varejo.

Acesse os resultados da Pesquisa Global de Bem-Estar 2022-2023 da Aon [clikando aqui](#).

**Fonte:** Aon, em 05.09.2023.