

Encontrando o Caminho Juntos: Apoiando o Bem- Estar do Funcionário em Momentos de Incerteza

18º Estudo Anual da MetLife
sobre Tendências de
Benefícios para Funcionários
dos Estados Unidos de 2020

metlife.com/ebts2020



▶ O QUE VOCÊ IRÁ APRENDER**01****A Nova Realidade da Vida Profissional e Pessoal**

p.5

Saiba como a combinação da vida profissional e pessoal afeta os funcionários diante do COVID-19 e qual apoio os funcionários estão buscando para ajudá-los a administrar seus desafios.

02**Impulsionando o Engajamento do Funcionário e Reduzindo a Tensão**

p.18

Descubra como os empregadores podem impulsionar a produtividade, o engajamento e o comprometimento, minimizar os desafios do funcionário e recuperar-se do impacto da crise

03**Apoiando os Funcionários pela Inclusão de um Modelo de Bem-Estar Holístico**

p.29

Observe como uma abordagem de bem-estar holístico que abrange quatro principais elementos – saúde mental, financeira, social e física – será importante para as empresas ajudar seus funcionários a gerenciar a crise e apoiar a recuperação de sua organização.

04**Promovendo o Bem-Estar do Funcionário com Benefícios e Comunicações**

p.46

Saiba como uma abrangente abordagem que envolva benefícios e comunicações podem ser importantes tanto para a empresa como para seus funcionários durante todo o período de pandemia e além.

▶ Introdução

Nos últimos 18 anos,
nosso Estudo Anual sobre
Tendências de Benefícios
para Funcionários dos
Estados Unidos analisou
as dinâmicas de mudanças
no local de trabalho e como
os funcionários podem
responder melhor a elas.

▶ Visite [metlife.com/ebts2020](https://www.metlife.com/ebts2020) para visualizar
a seleção de dados por setor, porte da
empresa e muito mais.

De acordo com nosso processo habitual, realizamos pesquisas para o nosso relatório de 2020 no segundo semestre de 2019. Estávamos concluindo um estudo voltado às oportunidades e desafios do mundo que combina a vida profissional e pessoal, bem como a importância do bem-estar holístico, quando surgiu a pandemia do COVID-19.

Essa pandemia remodelou o mundo que conhecemos, transformando a estrutura tanto da vida profissional como da vida pessoal e afetando significativamente o bem-estar do funcionário.

Para garantir que possamos oferecer aos tomadores de decisão do RH percepções práticas e pontuais que refletem essa nova realidade, realizamos um novo estudo com funcionários e aprimoramos o estudo deste ano antes da publicação.

O estudo que estamos compartilhando hoje combina duas etapas da pesquisa: a Etapa 1 é voltada para a inclusão de percepções coletadas no último verão de 2019 antes da pandemia, e a Etapa 2 destaca as perspectivas emergentes provenientes de nosso atual momento enquanto respondemos coletivamente a essa crise (um estudo mais restrito realizado no início de abril de 2020).

Nesse relatório, você irá observar os dados da Etapa 1 na cor azul e a Etapa 2 na cor verde.

O mundo profissional global mudou fundamentalmente de várias formas e ainda está mudando. Para algumas organizações, o foco na captação e retenção foi substituído por uma batalha pela sustentabilidade e sobrevivência. Ao mesmo tempo, os funcionários que ainda conseguem trabalhar neste cenário podem ter novas prioridades, preocupações e motivações.

Apesar dessas variações, algo permanece constante: os empregadores, que entendem a experiência e as necessidades de seus funcionários e tomam medidas para ajudar seus funcionários a gerenciar os desafios que enfrentam dentro e fora do trabalho, irão contar com uma mão de obra mais engajada, produtiva e eficaz.

Nas próximas páginas, iremos descobrir um modelo holístico de bem-estar que consiste em elementos físicos, financeiros, mentais e sociais. A adoção deste modelo e a disponibilização de uma mescla de benefícios que o apoia podem ajudar os funcionários a gerenciar os problemas e as preocupações que enfrentam e, assim, se sentirem mais protegidos, seguros e atendidos, principalmente quando se trata do bem-estar financeiro, que é a principal preocupação dos funcionários neste momento.

Exemplo do Módulo 1:

Etapa 1 Pré-COVID-19



4 em cada 10 funcionários afirmaram que têm dificuldades para encontrar formas de atender às demandas que vêm com o atual mundo profissional e pessoal mais flexível e sempre constante.

Etapa 2 Início do COVID-19



7 em cada 10 funcionários afirmam que a pandemia do COVID-19 afetou sua rotina diária.

Como uma defensora da mão de obra, nosso objetivo é, agora mais do que nunca, ajudar as pessoas e as organizações a encontrar o caminho juntas em momentos de incerteza e chegar do outro lado desta crise ainda mais fortes e mais unidas.

Esperamos que este estudo possa ser um recurso útil para os empregadores neste momento desafiador.

01

A Nova Realidade da Vida Profissional e Pessoal

► PRINCIPAIS ASPECTOS

Mesmo antes da pandemia do COVID-19, o mundo que combina a vida profissional e pessoal estava ficando mais complexo, levando à desafios tanto para os empregadores como para os funcionários.

Os dados referentes ao momento antes e durante a crise evidentemente apontam que quando os empregadores oferecem mais apoio a seus funcionários, eles se tornam mais eficazes.

Uma abordagem flexível de trabalho, juntamente com gerentes e supervisores que servem de exemplo, é essencial ajudar os funcionários a gerenciar os desafios da combinação da profissional e pessoal.

O apoio para o bem-estar financeiro é constantemente avaliado: os funcionários, que encontram o caminho de forma eficaz para a combinação da vida profissional e pessoal, têm maior chances de dizer que seus empregadores oferecem programas de bem-estar financeiro que atendem às suas necessidades.

Mesmo antes do aparecimento do Coronavírus, novas formas de trabalho significavam que nossas vidas profissionais cada vez mais encontravam seu caminho em nossas vidas pessoais e vice-versa.

Muitos funcionários têm dificuldades de encontrar o caminho diante das realidades e demandas deste mundo combinado.



O mundo da vida profissional e pessoal é cada vez mais complexo

Antes da pandemia, tantos os funcionários como os empregadores relataram o aumento da complexidade ao gerenciar a combinação da vida profissional com a vida pessoal.

Etapa 1 Pré-COVID-19



4 em cada 10 funcionários afirmaram que têm dificuldades para encontrar formas de atender às demandas que vêm com o atual mundo profissional e pessoal mais flexível e sempre constante.

Os empregadores também têm dificuldades. De fato, os empregadores eram ainda mais propensos que os funcionários a dizer que tinham dificuldades para prosseguir.

Etapa 1 Pré-COVID-19

60%

dos empregadores afirmaram que sua organização tem dificuldades de prosseguir juntamente com o mundo que combina a vida profissional e pessoal

▲ Aumento de até 3 pontos percentuais dos dados do relatório de 2019

Portanto, para ajudar o sucesso de seus funcionários e, então, de suas organizações, há uma necessidade de que empregadores entendam os desafios do trabalho e da combinação da vida profissional e pessoal e abordem esses fatores de tensão por meio de seus programas, políticas e experiências.

“ Por um lado, é possível trabalhar de qualquer lugar, e, por outro lado, também. Então, aí está a questão.”

Etapa 1 Pré-COVID-19



Os funcionários geralmente se sentem tensos e esgotados mentalmente

Etapa 1 Pré-COVID-19

Os funcionários que têm dificuldades com a combinação da vida profissional e pessoal afirmam que, em mais da metade do tempo no trabalho, se sentiram:

Cansados

50%

Tensos

50%

Esgotados mentalmente

43%

Desmotivados

34%

Deprimidos

28%

Os funcionários destacam como as principais causas de tensão as finanças pessoais (34%), trabalho (32%) e saúde pessoal/ familiar (19%).

Essas dificuldades podem levar ao absenteísmo de um em cada três funcionários que têm dificuldades de tirar folga devido à tensão.

Etapa 1 Pré-COVID-19

1 em cada 3 funcionários que têm dificuldades tirou folga do trabalho, em um período de 12 meses, devido à tensão.

Essas tensões e desafios podem afetar negativamente a eficiência dos funcionários no trabalho e também causar impactos nos resultados comerciais.

Agora, em meio à pandemia, a vida profissional e a vida pessoal estão combinadas mais do que nunca, forçando as pessoas a gerenciar seu trabalho, agenda pessoal e prioridades conflitantes de formas significativamente diferentes.

Atualmente, uma quantidade sem precedentes de funcionários está trabalhando em casa, o que significa que há a necessidade de gerenciar seu espaço físico, seu trabalho e cuidar de seus familiares e si mesmo.

Enquanto isso, os trabalhadores essenciais nas linhas de frente – profissionais de saúde, funcionários de supermercados e farmácias, motoristas de caminhão e outros - recebem a tarefa de apoiar nossas comunidades - colocando em risco sua própria saúde - enquanto ainda gerenciam obrigações pessoais e encontram tempo para desconectar e descansar.

Os empregadores sempre desempenharam uma função importante no bem-estar de seus funcionários. Agora, seu apoio é ainda mais importante do que nunca. Com os recursos adequados e apoio dos empregadores, os funcionários podem gerenciar melhor a profissão e a vida pessoal, encontrando um caminho em uma realidade de constante mudança.

Em virtude do COVID-19, os funcionários estão agora enfrentando novos desafios profissionais e pessoais

Na crise atual, os funcionários estão ainda mais tensos.

Etapa 2 Início do COVID-19

 **2 em cada 3** funcionários afirmam que estão se sentindo mais tenso do que antes da pandemia do COVID-19.

Aqueles que estão mais tensos relatam níveis de bem-estar mais baixos e mencionam várias preocupações específicas do COVID-19.

Principais causas da atual tensão dos funcionários

- ▶ Contraindo o vírus
- ▶ Um amigo/ familiar contrair o vírus
- ▶ Distanciamento social

Outras causas de tensão ainda permanecem. Em geral, o trabalho e a questão financeira continuam sendo as principais preocupações durante a crise do COVID-19.

A preocupação financeira é mais significativa para os trabalhadores que sofreram problemas financeiros e relacionados ao trabalho. 29% dos funcionários dizem que estão ganhando menos devido à pandemia.

38% dos funcionários que atualmente trabalham em tempo integral dizem que sua condição de vínculo empregatício ou trabalho foi afetado diretamente como uma consequência do COVID-19.

36% dos funcionários que trabalham em tempo integral esperam eventualmente um possível impacto



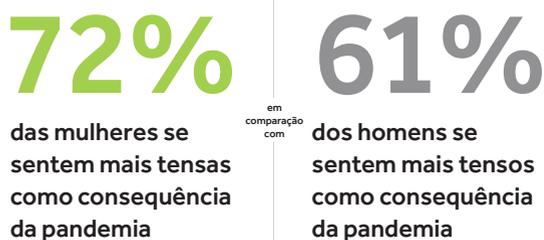
PRINCIPAL QUESTÃO

Quais funcionários estão mais tensos como consequência do COVID-19?

A maioria dos funcionários (67%) está se sentindo mais estressada devido ao COVID-19, mas o vírus está afetando desproporcionalmente determinados grupos de funcionários.

► **As mulheres estão mais tensas que os homens:**

Este é um fato ao longo de várias gerações.

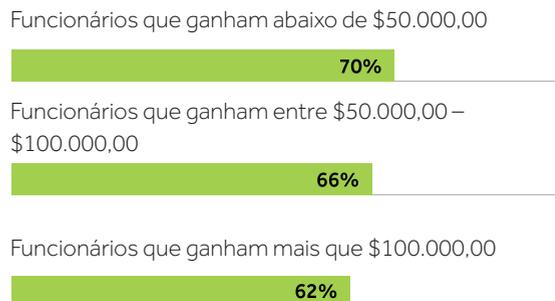


das mulheres se sentem mais tensas como consequência da pandemia

dos homens se sentem mais tensos como consequência da pandemia

► **Os funcionários com rendas anuais pessoais mais baixas:**

(Porcentagem de funcionários que está se sentindo mais estressada como consequência da pandemia)



► **Funcionários que trabalham na área da saúde:**

Aproximadamente

3 em cada 4

profissionais da saúde estão se sentindo mais tensos como consequência da pandemia

em comparação com

Aproximadamente 2 em cada 3 profissionais fora da área da saúde estão se sentindo mais tensos

► **Outras áreas relevantes:**

Serviços técnicos, científicos e profissionais



Varejo



À medida que o mundo enfrenta esses desafios, os empregadores podem se concentrar no que está sob seu controle, diminuindo o impacto da crise em sua mão de obra.

Antes da pandemia, os funcionários observaram muitos pontos positivos na combinação da vida profissional com a vida pessoal, desde trabalhar remotamente por software de colaboração digital até trocar facilmente turnos em um aplicativo. De fato, 62% dos funcionários acreditavam que a combinação da vida profissional com a vida pessoal tinha um impacto positivo em suas vidas.

No entanto, a combinação da vida profissional e pessoal também apresentou novos desafios que trouxe aumento de tensão e incerteza, como a impossibilidade dos funcionários de se desligarem e estabelecerem limites.

Etapa 1 Pré-COVID-19



dos funcionários concordaram que a tecnologia moderna dificulta se desligar e não pensar sobre o trabalho

Os funcionários que tinham dificuldades antes estão mais propensos agora a sentir esse desafio. 77% dos funcionários que têm dificuldades dizem agora que a tecnologia moderna dificulta o desligamento, até 8 pontos percentuais antes da pandemia.



Encontrar novas formas de se desligar é agora a realidade para aqueles que trabalham em casa ou de forma diferente para o futuro previsível

As pessoas estão agora executando diferentes funções em um dia de trabalho, como os pais, professores, pessoas que levem os cães para passear e muitas outras. As novas distrações e responsabilidades diárias significam que os funcionários precisam alternar as responsabilidades da vida profissional e pessoal como nunca antes feito.

Os dados da Etapa 1 mostraram que os funcionários que gerenciavam de forma eficaz a combinação da vida profissional e pessoal se concentravam tanto nos objetivos em curto prazo como em longo prazo.

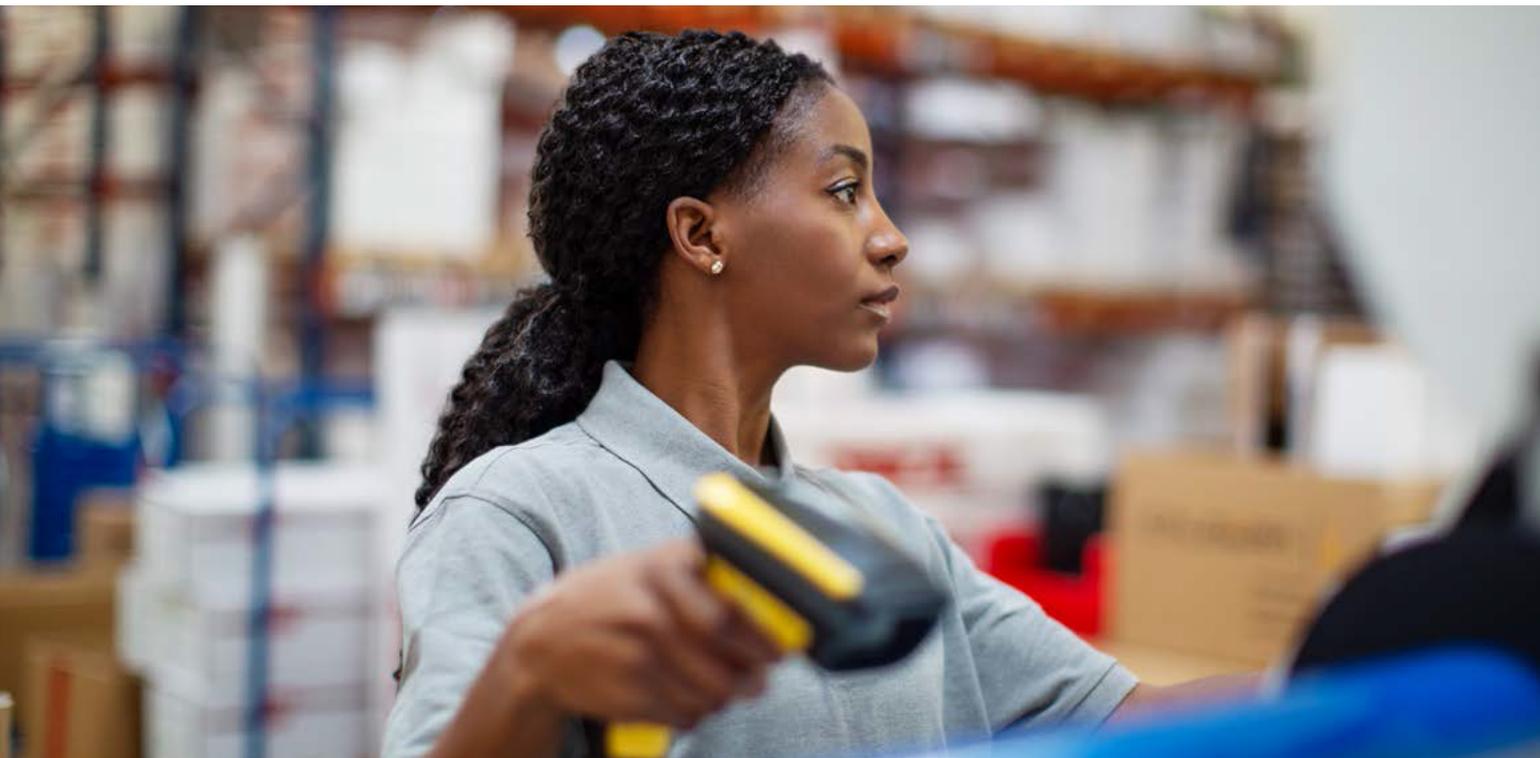


Praticamente 7 em cada 10 funcionários levaram em conta como suas ações diárias os ajudavam a alcançar objetivos gerais.

Esses funcionários planejaram ativamente os compromissos pessoais e profissionais, reconhecendo a oscilação e o fluxo da combinação da vida profissional e pessoal.

Antes do COVID-19, isso poderia parecer uma prioridade das cargas de trabalho e uma reserva de tempo para uma consulta médica ou uma aula de exercícios.

Agora, isso pode significar encontrar tempo para gerenciar responsabilidades pessoais durante as horas de um dia comum de trabalho e trabalhar até tarde da noite ou adiar projetos de trabalho que não sejam importantes para se concentrar em tarefas novas e urgentes.



Os empregadores podem oferecer mais flexibilidade para ajudar os funcionários a encontrar caminhos diante de tensões mais elevadas provenientes da combinação da vida profissional e pessoal

Nossas vidas são preenchidas com obrigações e interesses que exigem limites e equilíbrio. Os funcionários precisam interromper os compromissos profissionais e pessoais para descansar e recuperar as energias. Isso se tornou mais importante agora.

Para ajudar os funcionários a alcançar esse equilíbrio, os empregadores podem considerar oferecer mais flexibilidade para seus funcionários no que diz respeito ao momento e a forma que o trabalho é realizado.

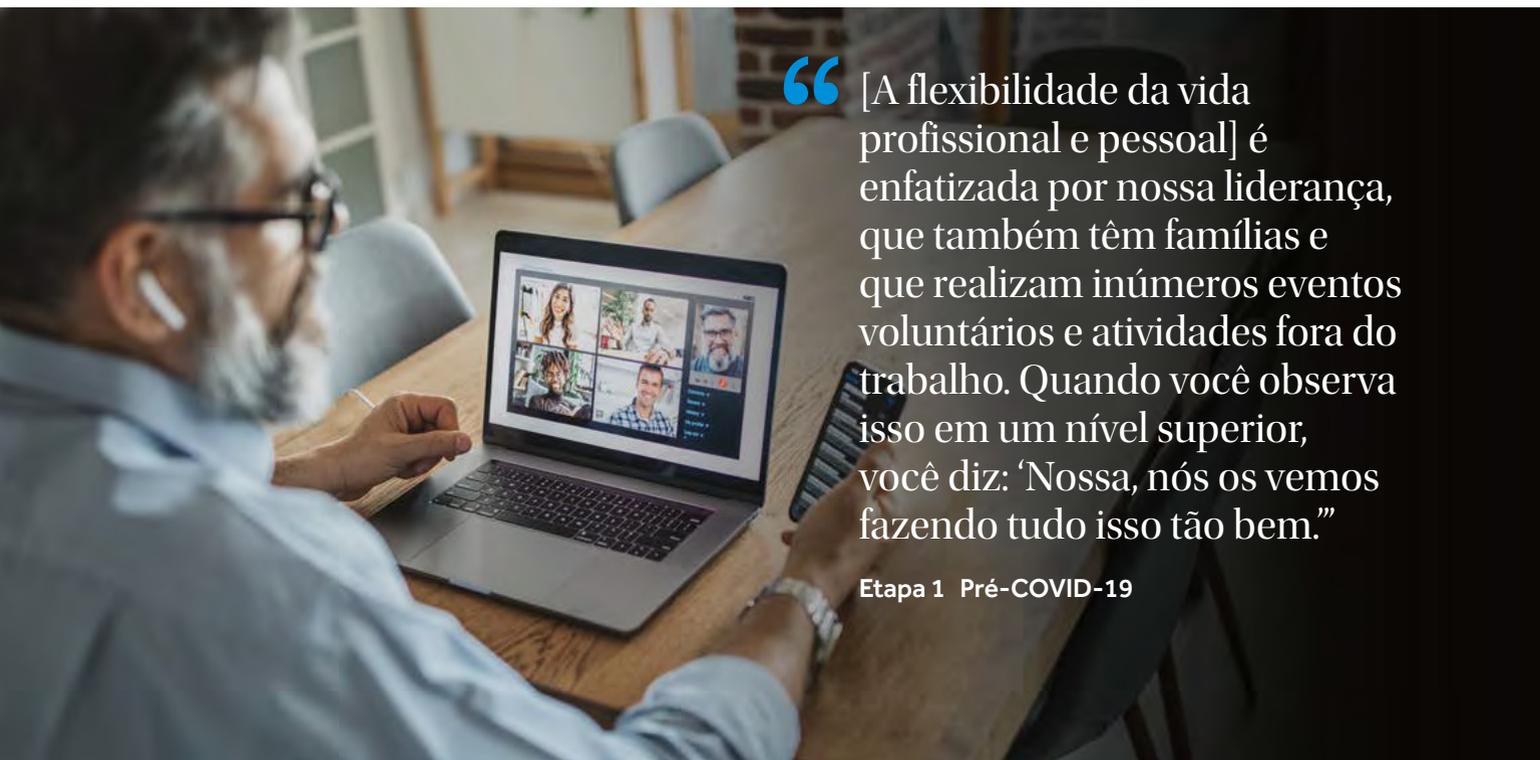
Os empregadores podem criar um ambiente de trabalho mais flexível e incentivar gerentes e supervisores a ser exemplo

A pesquisa em sua Etapa 1 relevou que os funcionários que gerenciavam de forma eficiente a profissão e a vida pessoal tinham mais chances de ter empregadores que ofereciam programas e políticas flexíveis.

Etapa 1 Pré-COVID-19

67%

dos funcionários bem-sucedidos afirmaram que seus empregadores ofereciam a flexibilidade necessária para gerenciar a vida profissional e a vida pessoal



“ [A flexibilidade da vida profissional e pessoal] é enfatizada por nossa liderança, que também têm famílias e que realizam inúmeros eventos voluntários e atividades fora do trabalho. Quando você observa isso em um nível superior, você diz: ‘Nossa, nós os vemos fazendo tudo isso tão bem.’ ”

Etapa 1 Pré-COVID-19

Em momentos de incerteza, é ainda mais essencial que os líderes mostrem seu apoio para o trabalho flexível e compartilhem como a atual atmosfera está afetando suas próprias normas de trabalho.

Por exemplo, os líderes cujas organizações estão trabalhando remotamente podem contar como estão fazendo intervalos, adotando seus hábitos e gerenciando suas rotinas diárias.

Enquanto isso, os líderes em cargos essenciais podem implementar políticas e comunicações para garantir que os funcionários se sintam protegidos contra o vírus e possam tirar folga entre os turnos para garantir que suas próprias famílias estejam protegidas.

Os empregadores podem apoiar os funcionários estabelecendo limites para o trabalho

Historicamente, o estabelecimento de limites era geralmente responsabilidade dos funcionários. Os funcionários que obtivessem êxito ao gerenciar a combinação da vida profissional e pessoal reconheciam que suas vidas pessoais e profissionais poderiam se sobrepor e, por isso, estabeleceram limites realistas para manter o controle.

Etapa 1 Pré-COVID-19

76% dos funcionários bem-sucedidos definiram limites para impedir que suas vidas profissionais sobreponham suas vidas pessoais

Os funcionários já estavam buscando ajuda para estabelecer limites, mas agora podem precisar de mais ajuda.

Etapa 1 Pré-COVID-19

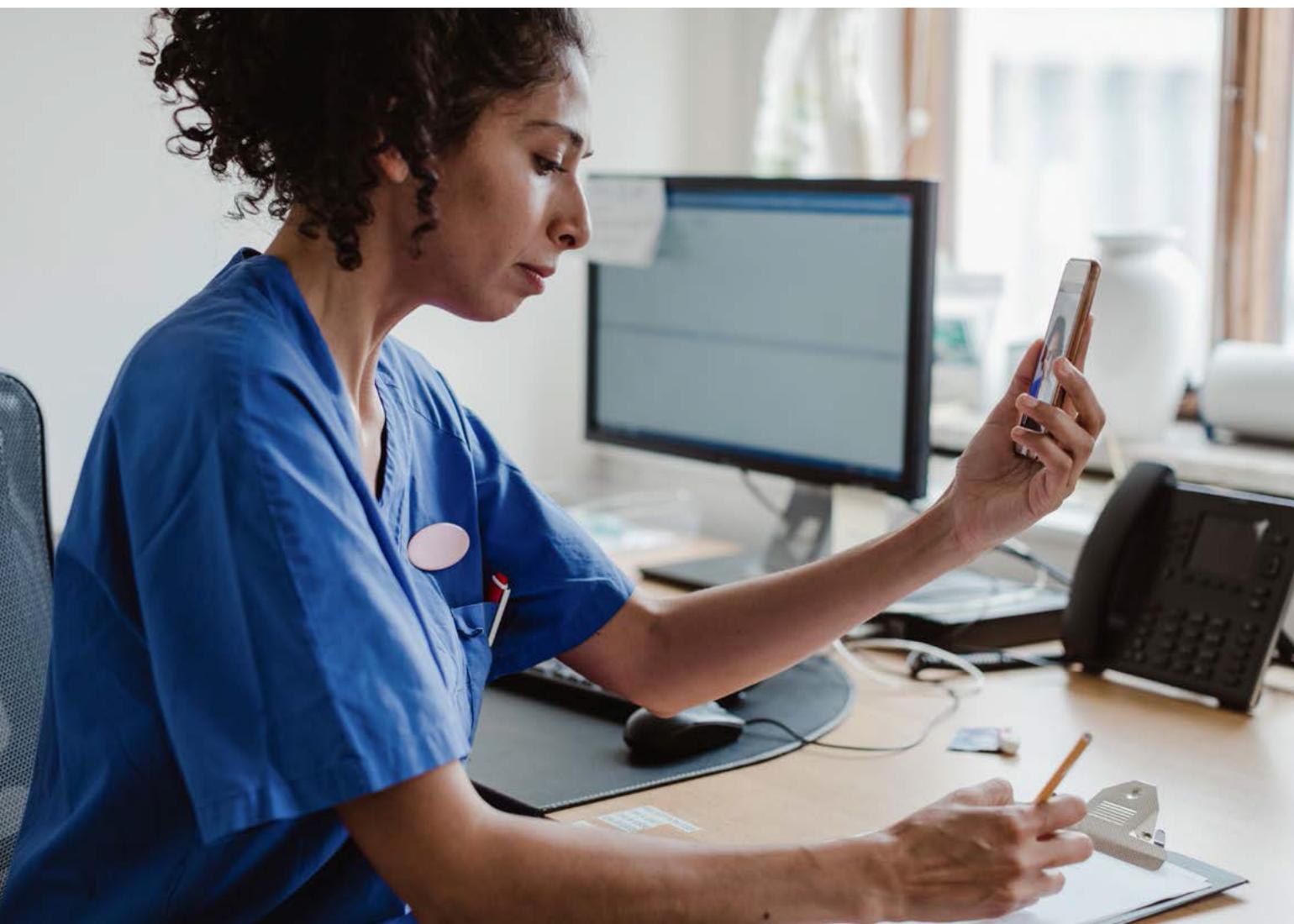
87% dos funcionários se interessavam em trabalhar para uma organização que tenha políticas para ajudar no estabelecimento de limites em relação às horas de trabalho.

Os empregadores podem aceitar debater com os funcionários sobre suas necessidades e investir em ferramentas para facilitar o estabelecimento desses limites.

Por exemplo, os empregadores podem oferecer treinamento aos gerentes para encontrar formas de definir limites ou desenvolver cronograma de turnos aos funcionários com suas necessidades pessoais em mente. Eles também podem incentivar os funcionários a tirar folgas remuneradas ou dias pessoais para descansar e recuperar as energias, mesmo que as viagens ou atividades comuns de férias ainda estejam restritas.

O “novo normal” pede melhoria do bem-estar financeiro e emocional do funcionário para melhor gerenciamento de tensões da vida profissional e pessoal

Após políticas flexíveis, os funcionários estão procurando apoio para gerenciar outros aspectos do mundo que combina a vida profissional e pessoal. Há uma oportunidade significativa para os empregadores oferecerem mais apoio, principalmente em relação ao bem-estar financeiro e saúde mental.



Etapa 1 Pré-COVID-19

58% dos funcionários que têm dificuldades disseram que seu empregador não oferece programas de saúde mental que atendam às suas necessidades específicas ou que encontram dificuldades para o acesso/compreensão

É fundamental um abrangente programa de benefícios que apoie vários aspectos da combinação da vida profissional e pessoal. Não são apenas os benefícios tradicionais que importam hoje, mas também os benefícios que ajudam a gerenciar fatores de tensões da vida profissional e pessoal, como Programas de Assistência ao Funcionário (EAPs), que podem fornecer orientação gratuita para gerenciamento de tensões, dinâmica familiar, trabalho, relacionamentos pessoais e muito mais.

Esses programas podem ser de grande valia durante a pandemia do COVID-19, oferecendo apoio fundamental para o bem-estar mental dos funcionários. Para os funcionários nas linhas de frente da pandemia, a existência desse sistema de apoio pode ser valiosa, pois eles têm de enfrentar o impacto potencial em suas vidas e vidas dos familiares.

Os empregadores também podem ajudar os funcionários a obter estabilidade financeira e se preparar para aposentadoria, mesmo na atual atmosfera

Muitos funcionários que já tinha dificuldades para economizar de forma eficiente para a aposentadoria, geralmente priorizando as despesas diárias em vez de economizar para o futuro.

Agora, com o desemprego em alta e uma economia global volátil, os empregadores têm oportunidade de ajudar seus funcionários a se sentirem mais seguros e protegidos financeiramente.

Etapa 1 Pré-COVID-19

55% dos funcionários que têm dificuldades esperavam adiar sua aposentadoria devido a sua situação financeira

Similar aos benefícios do bem-estar mental, os funcionários poderiam utilizar mais o apoio do bem-estar financeiro.

Etapa 1 Pré-COVID-19

Ao comparar os funcionários que encontram o caminho de forma eficiente diante da combinação da vida profissional e pessoal com aqueles funcionários que têm dificuldades, os funcionários seguintes foram:

~1.5x mais propensos a afirmar que seus empregadores estavam oferecendo programas/ iniciativas de saúde financeira que efetivamente atendem às suas necessidades específicas

Os empregadores têm uma oportunidade significativa de ajudar os funcionários a entender melhor e utilizar os programas a eles disponibilizados

Se os funcionários não entendem os programas e benefícios a eles oferecidos, tais como benefícios voluntários que oferecem valioso apoio financeiro, além de benefícios médicos, não será possível que eles façam uso.

Principalmente nesse momento de crise, a boa comunicação é essencial para ajudar os funcionários a observar com facilidade como os benefícios e os recursos se encaixam em suas vidas de forma a reduzir suas tensões. No Módulo 4, destacamos formas de como os empregadores podem comunicar de forma eficaz sobre seus programas para ajudar os funcionários a entender e tomar medidas.

Ações e soluções do empregador

- ▶ **Comunicar** frequentemente e permanecer conectado com seus funcionários neste momento importante.
- ▶ **Autorizar** seus funcionários a realizar um cronograma de trabalho mais flexível para que tenham tempo necessário de cuidar de si e seus familiares.
- ▶ **Oferecer** programas de assistência ao funcionário e de saúde mental para ajudar os funcionários a gerenciar novos fatores de tensões provenientes da pandemia.
- ▶ **Apoiar** os funcionários com programas de bem-estar financeiro para ajudá-los a se sentir mais seguros financeiramente.

02

Impulsionando o Engajamento do Funcionário e Reduzindo a Tensão

► PRINCIPAIS ASPECTOS

O apoio dos empregadores é ainda mais importante durante a crise do COVID-19: há uma correlação entre o sólido apoio do empregador e as sensações de sucesso, valorização, engajamento, produtividade e respeito do funcionário.

Aproximadamente um terço dos funcionários estão vivenciando tensões e/ ou o esgotamento mental durante a pandemia, o que poderia levar a uma mais baixa produtividade, engajamento e comprometimento, bem como o aumento do absentéismo.

Os principais fatores de redução do estresse, esgotamento mental e depressão dos funcionários incluem uma carga de trabalho razoável, reconhecimento dos funcionários, acordos de trabalho flexíveis e tempo para abordar as necessidades pessoais.

Os principais fatores de produtividade, engajamento e comprometimento são o reconhecimento dos funcionários, a remuneração competitiva e um abrangente programa de benefícios.

A pandemia do COVID-19 está criando novos desafios e estabelecendo outras questões de tensão para os funcionários e suas organizações todos os dias. A melhoria da produtividade, engajamento e comprometimento, bem como a redução da tensão e do esgotamento mental, são os principais objetivos para que as organizações busquem o gerenciamento durante a crise e além.

Ao entender melhor os impulsionadores de resultados positivos dos funcionários (como a produtividade), bem como desmotivadores de resultados negativos (como a tensão), os empregadores podem elaborar programas e experiências para ajudar sua mão de obra a encontrar caminhos diante dos novos desafios que estão enfrentando.

O próximo passo é traduzir a compreensão dos funcionários nos programas e suporte adequados. Os dados apresentados no início da pandemia comprovaram que os funcionários cujos empregadores ofereceram programas e benefícios para apoiá-los durante o COVID-19 se sentem mais bem-sucedidos, valorizados, engajados, produtivos e respeitados.

Neste módulo, exploramos maneiras tangíveis para os empregadores enfrentarem esses desafios, ajudar a reduzir o impacto da crise e gerenciar com êxito pela recuperação.

Etapa 1 Pré-COVID-19

Os 10 principais desafios e preocupações dos empregadores

Nº 1 Impulsionar a produtividade do funcionário (61%).

Nº 2 Garantir a conformidade com os regimentos e leis em constante mudança (61%).

Nº 3 A segurança dos dados pessoais dos funcionários (61%).

Nº 4 Atrair e reter os principais talentos (60%).

Nº 5 Fomentar uma cultura de trabalho em grupo e cooperação (60%).

Nº 6 Oferecer pacotes de benefícios competitivos (60%).

Nº 7 Manter uma boa reputação corporativa (59%).

Nº 8 Garantir engajamento do funcionário (57%).

Nº 9 Aumento de demanda para flexibilidade da vida profissional e pessoal pelos funcionários (55%).

Nº 10 Criar uma cultura de trabalho mais direcionada por finalidade (55%).

A tensão no local de trabalho do funcionário afeta a base das organizações

Mesmo antes da pandemia, os empregadores priorizaram o gerenciamento da tensão do funcionário e o impacto do esgotamento mental em suas organizações.

Etapa 1 Pré-COVID-19

73% dos empregadores disseram que reduzir a tensão do funcionário era o objetivo principal para 2020

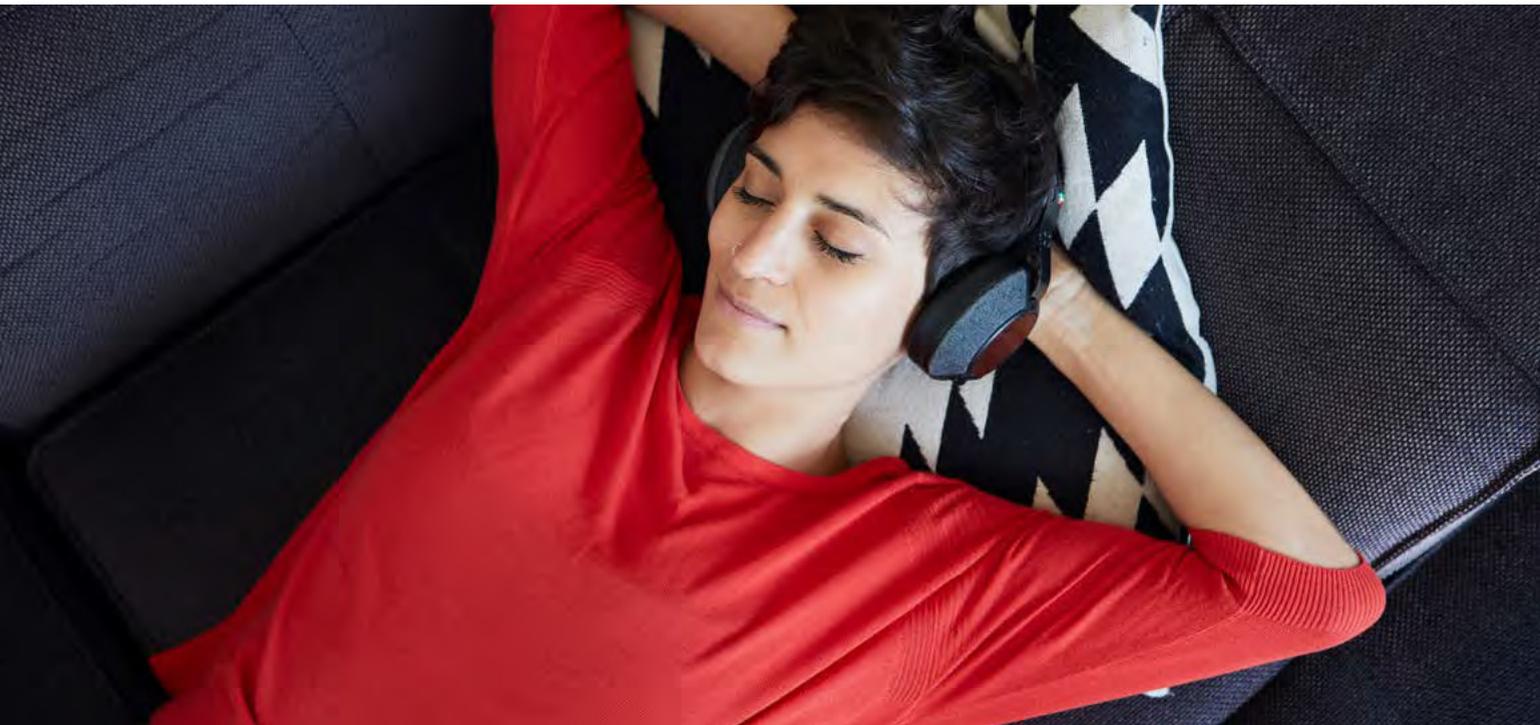
▲ Aumento de até 5 pontos percentuais dos dados do relatório de 2019

55% dos empregadores disseram que o esgotamento mental do funcionário é uma preocupação fundamental/ desafio para 2020

em comparação com

37% dos empregadores que disseram ser um desafio nos dados do relatório de 2019

A tensão e o esgotamento mental no local de trabalho são as principais preocupações, pois gera um impacto real e tangível nos negócios. As sensações frequentes de tensão e esgotamento mental **causam quedas diretamente na produtividade, no engajamento e no comprometimento.**

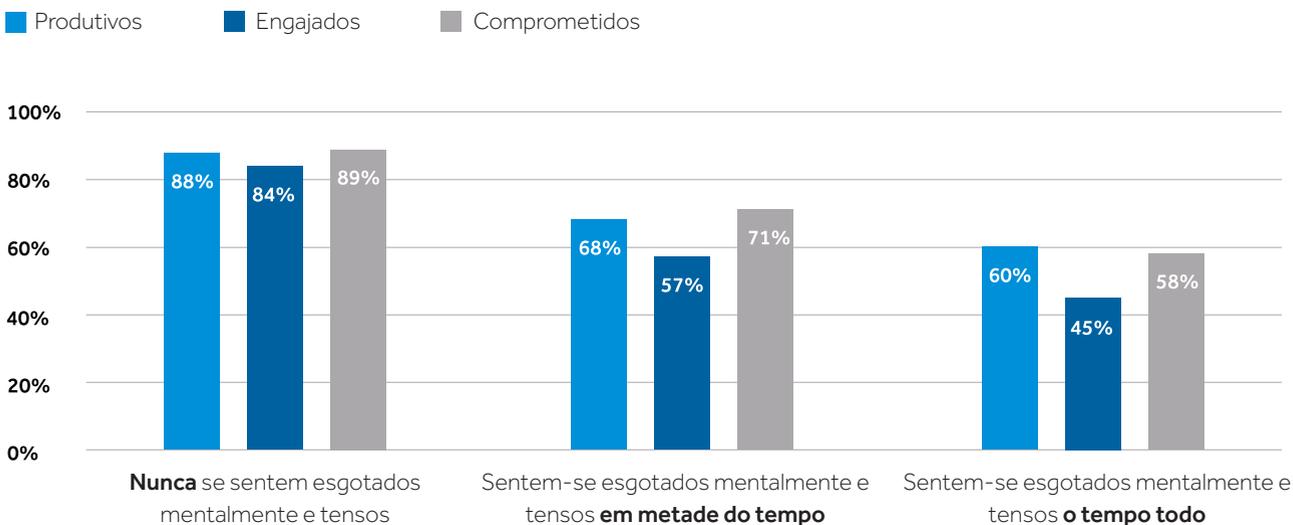




Etapa 1 Pré-COVID-19

Os funcionários que frequentemente sentem esgotamento mental e tensão (aproximadamente metade do tempo ou o tempo todo) são menos produtivos, engajados e comprometidos.

Porcentagem de funcionários que são...



Oferecer apoio aos funcionários será a chave para gerenciar a tensão do ambiente de trabalho na pandemia

Abordar a tensão do ambiente de trabalho é agora mais importante do que nunca, pois aproximadamente **1 em cada 3 funcionários (50 milhões de trabalhadores nos EUA) se sente cansado, tenso e/ ou esgotado mentalmente no trabalho.**

Etapa 2 Início do COVID-19

Como os funcionários estão se sentindo* no trabalho?

Cansados

34%

Tensos

34%

Esgotados mentalmente

27%

Desmotivados

22%

Distraídos

19%

Deprimidos

17%

* Mais da metade do tempo no trabalho

Além do apoio financeiro e da flexibilidade mencionados no Módulo 1, os funcionários buscam apoio adicional em algumas áreas principais para ajuda-los a gerenciar sua tensão durante a pandemia do COVID-19.

A condição de funcionários dos programas irá aliviar sua tensão e melhorar seu bem-estar durante a pandemia do COVID-19.

Nº 1: Aumento de folga remunerada.

Nº 2: Política de trabalho em casa.

Nº 3: Acordos e carga horário de trabalho flexíveis.

Nº 4: Planos de aposentadoria Roth/401(k).

Nº 5: Assistência em situações de emergência.

Nº 6: Programas de bem-estar mental (ou seja, Programas de Assistência ao Funcionário, acesso a um terapeuta).

Nº 7: Internet subsidiada e/ ou serviço de celular.

Nº 8: Conta Poupança de Saúde (HSA) e/ ou Conta de Gastos Flexíveis.

Nº 9: Licença remunerada de cuidados de saúde/ familiares.

Nº 10: Acesso a serviços de telessaúde.

Os empregadores que estão tomando medidas para apoiar os funcionários durante a crise do COVID-19 estão criando um impacto positivo

De fato, mais funcionários se sentem valorizados e reconhecidos pelo empregador durante os estágios iniciais da pandemia do COVID-19 do que antes de começar - um aumento geral de 10 pontos percentuais.

Etapa 2 Início do COVID-19

66%

dos funcionários se sentem valorizados e reconhecidos ao trabalhar durante o início da pandemia do COVID-19

em comparação com

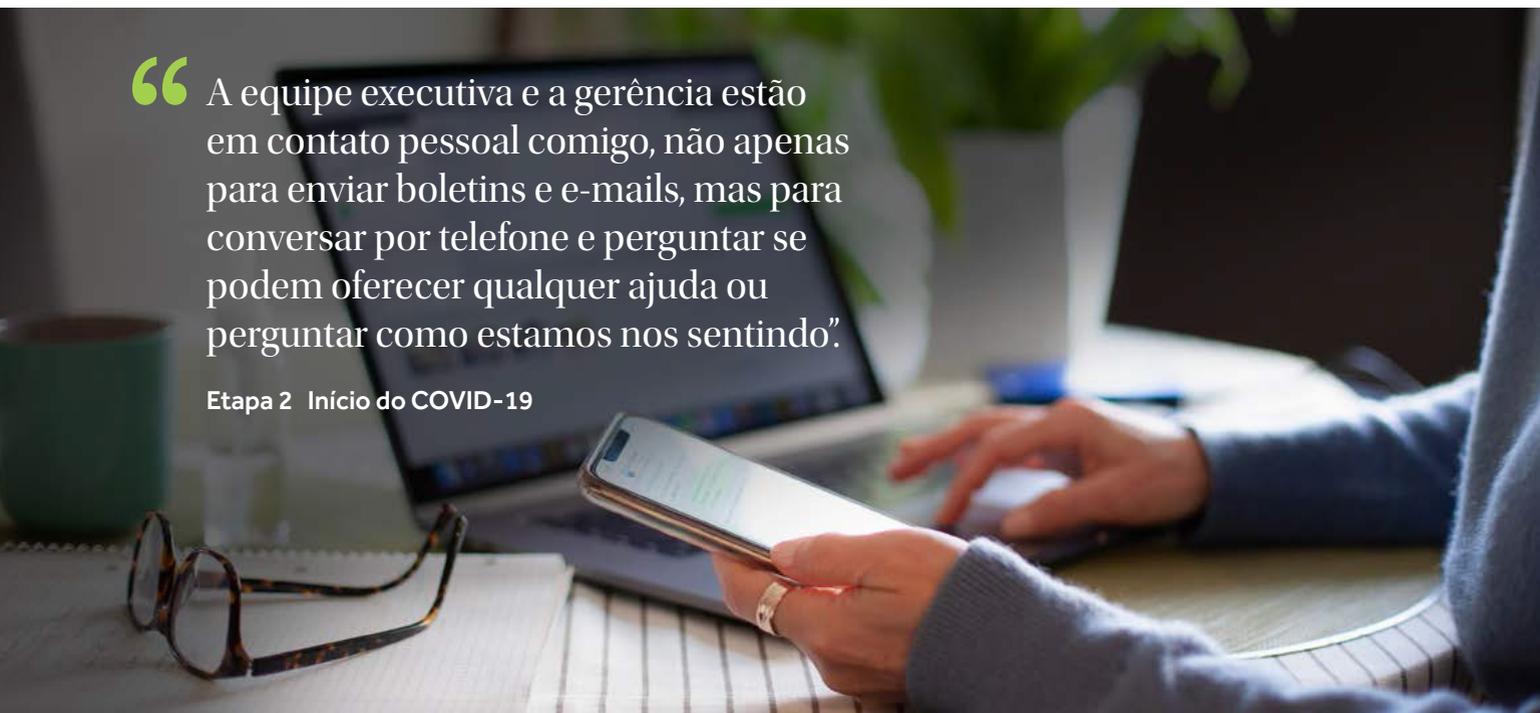
Etapa 1 Pré-COVID-19

56%

dos funcionários que se sentiram valorizados e reconhecidos ao trabalhar antes da pandemia do COVID-19

“A equipe executiva e a gerência estão em contato pessoal comigo, não apenas para enviar boletins e e-mails, mas para conversar por telefone e perguntar se podem oferecer qualquer ajuda ou perguntar como estamos nos sentindo.”

Etapa 2 Início do COVID-19



Além disso, os dados da Etapa 2 apresentam uma sólida correlação entre um empregador que oferece benefícios e apoio para os funcionários e sensações positivas do funcionário.

Quando os empregadores apoiam seus funcionários, principalmente diante de incerteza e desafios sem precedentes, os funcionários relatam se sentir mais bem-sucedidos, valorizados/ reconhecidos, engajados, produtivos e respeitados. Se os funcionários não têm esse apoio, os relatos dessas sensações diminuem de forma significativa.

Etapa 2 Início do COVID-19

Você sente que seu empregador está oferecendo benefícios ou programas que auxiliem no apoio ou melhora de seu bem-estar durante esse período?

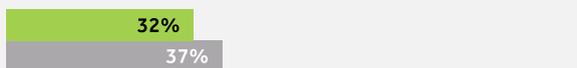
■ Sim, sinto ■ Não, não sinto

Porcentagem de funcionários que relatam sentir-se...

Produtivos



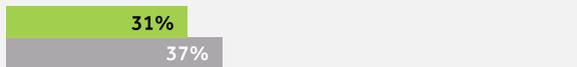
Tensos



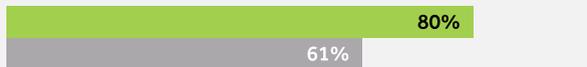
Engajados



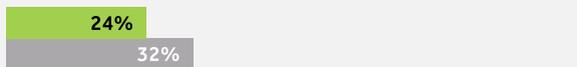
Cansados



Bem-sucedidos



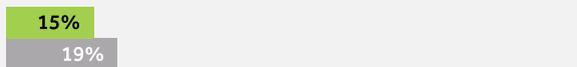
Esgotados Mentalmente



Respeitados



Deprimidos



Valorizados/ Reconhecidos



Formas tangíveis de melhorar o engajamento e a produtividade do funcionário

▶ Visite metlife.com/ebts2020 para filtrar os impulsionadores interativos pelo setor da empresa, tipo de funcionário, gênero e idade.

Minimizar o impacto da crise do COVID-19 para o engajamento e a produtividade do funcionário será importante para os negócios conforme eles encontram caminhos diante dos desafios.

Nossa análise da Etapa 1 de 2020 fornece medidas específicas que os empregadores podem tomar para causar impacto nas métricas dos funcionários e melhorar a posição de seus funcionários e suas empresas para gerenciar a crise.

Os principais impulsionadores de produtividade, engajamento e comprometimento do funcionário são ferramentas que os empregadores têm a sua disposição e, conforme você verá, podem ser utilizadas para reduzir os resultados negativos, tais como tensão, esgotamento mental e depressão dos funcionários.

O reconhecimento do funcionário é o principal impulsionador de produtividade e engajamento em todas as faixas etárias, reduzindo também a tensão, o esgotamento mental e a depressão

Etapa 1 Pré-COVID-19

Reconhece minhas conquistas e trabalho árduo

Nº 1 Impulsionador de produtividade e engajamento; fator de redução de depressão

Nº 2 Impulsionador de comprometimento; fator de redução de tensão e esgotamento mental





De acordo com nossos dados da Etapa 1 de 2020, um abrangente programa de benefícios também desempenha uma função importante na satisfação dos funcionários, auxiliando-os a gerenciar a tensão e a sentir mais estabilidade, segurança e engajamento no trabalho

Etapa 1 Pré-COVID-19

Oferece um abrangente programa de benefícios

Nº 3 Impulsionador de produtividade e comprometimento

Nº 6 Impulsionador de engajamento

Nº 6 Fator de redução de tensão, esgotamento mental e depressão

Um abrangente programa de benefícios é um dos três principais fatores de produtividade e comprometimento, o que é importante em um momento como esse. Um sólido programa leva em consideração não apenas os benefícios tradicionais, como plano médico ou odontológico, mas também benefícios voluntários, como planos jurídicos ou seguro contra doença grave, além de benefícios emergentes

para apoiar outras causas de tensão, como as finanças pessoais e o trabalho.

Os programas de bem-estar financeiro podem ajudar os funcionários a aprender como gerenciar as finanças em curto prazo, despesas inesperadas e metas financeiras de longo prazo. Um programa de bem-estar financeiro bem desenvolvido, principalmente diante da volatilidade do mercado e das despesas diárias inesperadas, pode qualificar os funcionários com segurança desde o gerenciamento de emergências financeiras até o pagamento de dívidas e poupança para a aposentadoria.

Etapa 1 Pré-COVID-19

76% dos funcionários que receberam programas de bem-estar financeiro estão satisfeitos com seus benefícios

em comparação com

59% dos funcionários não receberam programas de bem-estar financeiro

Ações do empregador que podem auxiliar na redução do esgotamento mental e depressão

Visto que todos os empregadores tentam melhorar a experiência e o êxito do funcionário na atual atmosfera, não é suficiente pensar somente nos resultados positivos, como o engajamento e a produtividade. Os empregadores devem também considerar que as sensações negativas, como a tensão, o esgotamento mental e a depressão podem prejudicar os resultados positivos que eles buscam.

Embora os impulsionadores de resultados positivos, como o reconhecimento de funcionários e a remuneração competitiva, também sejam os principais fatores de redução de tensão, esgotamento mental e depressão, há algumas outras alavancas que os empregadores podem utilizar para minimizar a tensão.

Principalmente em momentos de crise, uma carga de trabalho razoável, tempo suficiente para atender as necessidades pessoais e acordos flexíveis de trabalho diminuem os resultados negativos dos funcionários.

Sabemos que o apoio de seus empregadores é essencial para auxiliar os funcionários a gerenciar de forma eficaz tanto a vida profissional como a vida pessoal. Além disso, os funcionários com o apoio do empregador se sentem mais bem-sucedidos, reconhecidos, engajados, produtivos e respeitados.

No Módulo 3, iremos compartilhar um modelo de bem-estar holístico que pode ainda auxiliar os empregadores a compreender quais ferramentas eles têm a sua disposição a fim de trabalhar na busca de resultados positivos e redução dos resultados negativos.

Etapa 1 Pré-COVID-19

Oferece uma carga de trabalho razoável

Nº 1 Fator de redução de tensão e esgotamento mental

Nº 3 Fator de redução de depressão

* Dentro dos cinco principais impulsionadores de produtividade, engajamento e comprometimento.

Oferece acordos e carga horária flexível de trabalho

Nº 2 Fator de redução de depressão

Nº 4 Fator de redução de tensão

Nº 5 Fator de redução de esgotamento mental

* Dentro dos dez principais impulsionadores de produtividade, engajamento e comprometimento.

Oferece tempo suficiente para atender às necessidades pessoais

Nº 3 Fator de redução de tensão

Nº 4 Fator de redução de esgotamento mental

Nº 5 Fator de redução de depressão

* Dentro dos cinco principais impulsionadores de produtividade, engajamento e comprometimento.

Ações e soluções do empregador

- ▶ **Reconhecer** e valorizar os funcionários é a forma mais impactante para os empregadores au mentarem a produtividade e reduzirem a tensão.
- ▶ **Um abrangente programa de benefícios** também desempenha uma função central na satisfação dos funcionários e é fundamental para a estabilidade e a segurança dos funcionários em momentos de necessidade.
- ▶ Visite [metlife.com/ebts2020](https://www.metlife.com/ebts2020) para consultar indicadores e impulsionadores do setor que podem influenciar os resultados desejados dos funcionários.

03

Apoiando os Funcionários pela Inclusão de um Modelo de Bem-Estar Holístico

► PRINCIPAIS ASPECTOS

O apoio dos empregadores para o bem-estar holístico dos funcionários por meio de programas e pacotes de benefícios que atendam à saúde física, financeira, mental e social, pode fazer uma diferença significativa neste momento de crise.

A melhoria do bem-estar da saúde física, financeira, mental e social resulta em um maior engajamento, produtividade e comprometimento da mão de obra.

O bem-estar financeiro é, sobretudo, importante para o bem-estar holístico. Os funcionários com saúde financeira ruim também classificam sua saúde mental, social e física significativamente mais baixa que a média.

A falta de consciência e compreensão dos programas de bem-estar dos funcionários podem limitar o uso.

“ Acredito que o bem-estar mental seja tão importante como sua saúde física.”

Etapa 1 Pré-COVID 19



A abordagem tradicional para o bem-estar do funcionário é voltada principalmente ao apoio à saúde física dos funcionários com plano médico e, até certo ponto, à saúde financeira por meio de benefícios de aposentadoria. Além disso, os pacotes de benefícios e programas de RH são geralmente desenvolvidos reativamente, ajustando um problema de cada vez, mas sem causar um impacto maior nos funcionários ou em suas organizações.

A razão pela qual essa abordagem tem um impacto limitado é devido à falta de explicação de aspectos mais amplos que envolvem o bem-estar, incluindo a saúde mental, social, financeira e física.

Esses elementos são interconectados e trabalham juntos para apoiar o bem-estar do funcionário. Levando isso em consideração, um modelo de bem-estar holístico pode auxiliar os empregadores a elaborar programas e planos de benefícios que atendam a todos os aspectos do bem-estar dos funcionários.



Abaixo, um olhar mais atento a cada um dos componentes do bem-estar holístico:

- ▶ **Saúde mental**
Condição de bem-estar psicológico e emocional
- ▶ **Saúde financeira**
Estado de segurança financeira familiar e pessoal
- ▶ **Saúde social**
Capacidade de formar relações interpessoais satisfatórias com outros indivíduos
- ▶ **Saúde física**
Nível de doença, lesão e estilo de vida em geral.

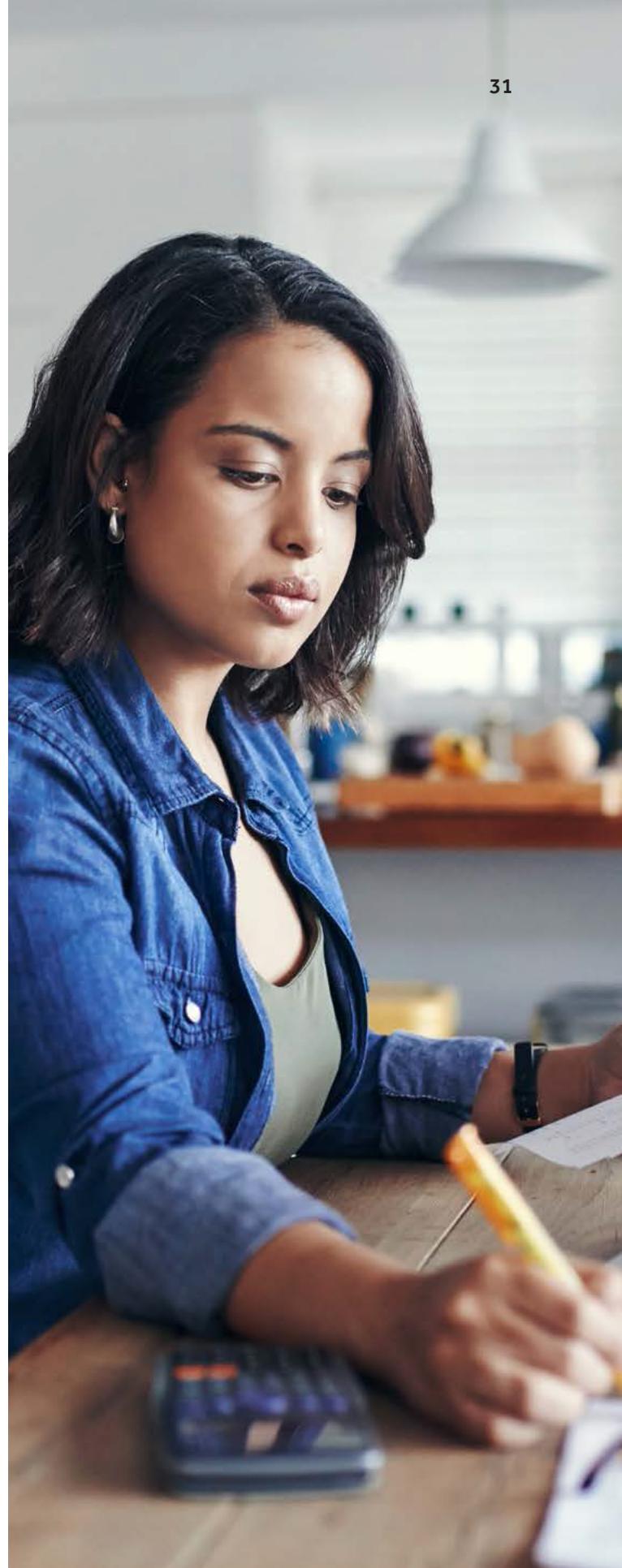
Apoiando os Funcionários pela Inclusão de um Modelo de Bem-Estar Holístico

Em um ambiente habitual, os funcionários podem encontrar dificuldades em uma ou duas áreas do bem-estar, mas a pandemia do COVID-19 causou um impacto na mão de obra como um todo em todos os elementos. As exigências para permanecer em casa e o distanciamento social de amigos e familiares afetam a saúde social. As preocupações com a segurança no trabalho e a preparação para aposentadoria em longo prazo afetam a saúde financeira. A saúde física pode ser afetada pelo vírus, mas também pelo fechamento de academias e diminuição do acesso ao autocuidado. E a saúde mental pode ser prejudicada pela tensão de todos esses fatores.

A adoção de uma abordagem holística para o bem-estar será fundamental para as empresas auxiliarem seus funcionários a gerenciar a crise, mas também para apoiarem a recuperação de seu negócio, melhorando a produtividade e o engajamento e reduzindo a tensão e o esgotamento mental.

As empresas que podem atender às necessidades holísticas de seus funcionários, tanto dentro como fora do ambiente de trabalho, serão melhores posicionadas para atender aos crescentes desafios da pandemia do COVID-19.

Neste módulo, iremos mostrar como os elementos do bem-estar holístico são interconectados e compartilhar como os empregadores podem elaborar seus benefícios, programas, políticas e experiências para auxiliar na influência de resultados positivos do bem-estar de funcionários, principalmente diante desta crise.



A maioria dos empregadores não adotaram um modelo de bem-estar que atenda a todos os aspectos da saúde do funcionário

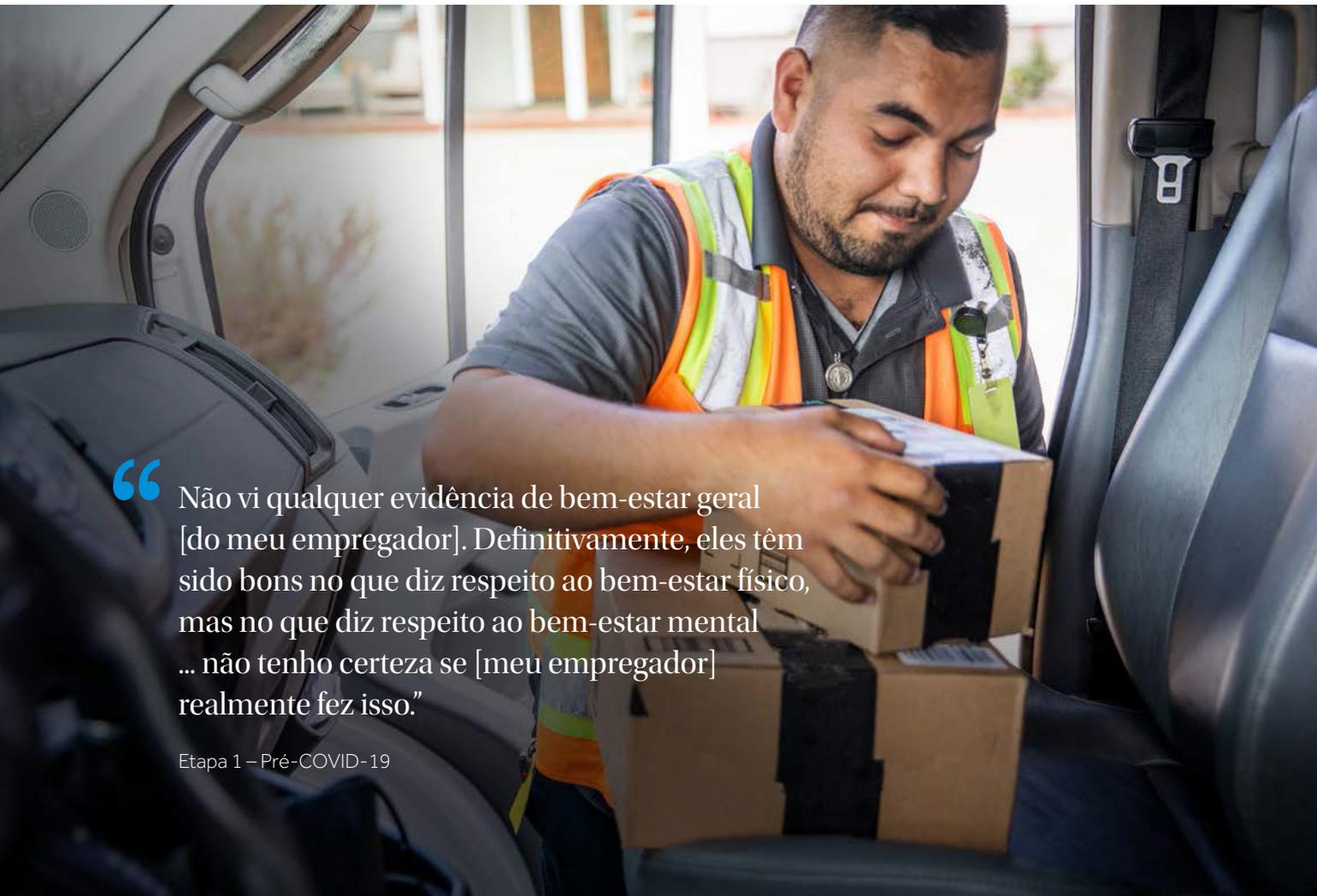
Hoje, somente uma pequena porcentagem de empregadores estão utilizando um modelo de bem-estar que atenda a todos os quatro aspectos da saúde do funcionário.

Etapa 1 Pré-COVID-19

Somente

15%

dos empregadores têm uma definição de um ambiente de trabalho saudável que inclui todos os quatro aspectos da saúde

A photograph of a male worker with a beard, wearing a grey polo shirt and a high-visibility orange and yellow safety vest. He is standing in the back of a white van, leaning over and handling several cardboard boxes. The van's interior, including a seat and seatbelt, is visible on the right. The background shows a blurred outdoor setting with a building.

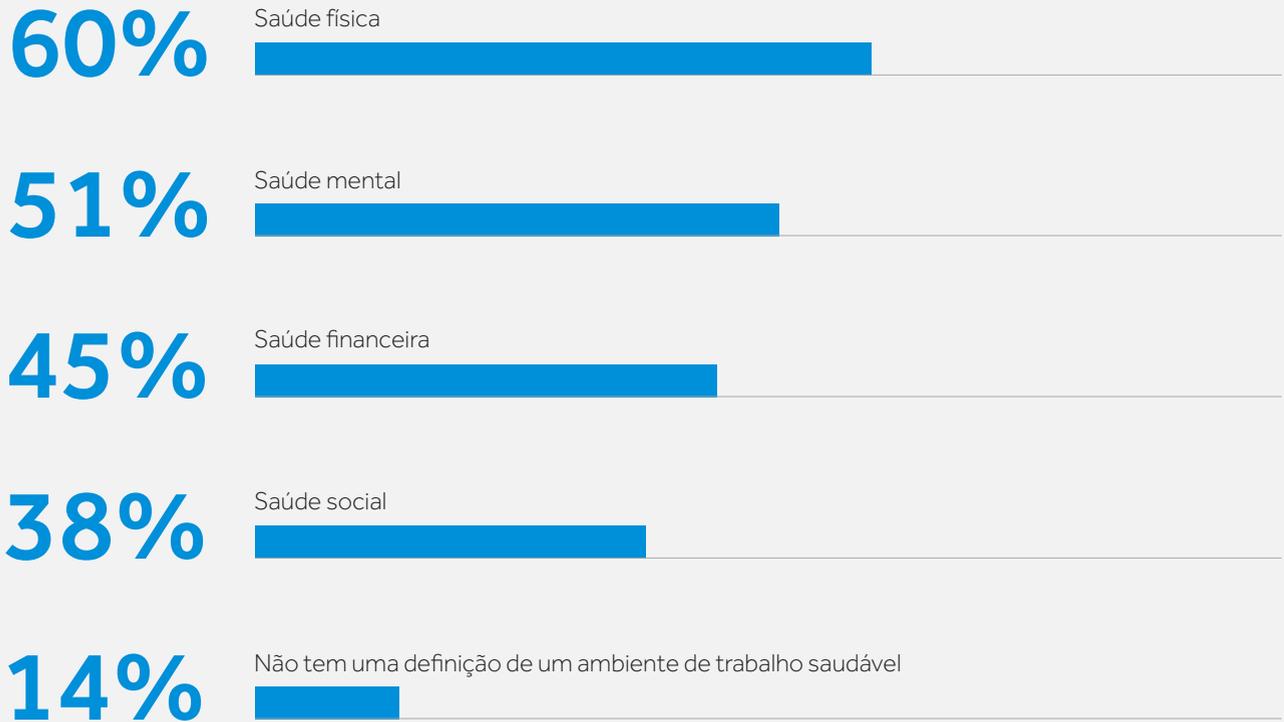
“ Não vi qualquer evidência de bem-estar geral [do meu empregador]. Definitivamente, eles têm sido bons no que diz respeito ao bem-estar físico, mas no que diz respeito ao bem-estar mental ... não tenho certeza se [meu empregador] realmente fez isso.”

Etapa 1 – Pré-COVID-19

Etapa 1 Pré-COVID-19

Os empregadores que incluem os quatro seguintes aspectos da saúde em sua definição de ambiente de trabalho saudável:

(Resposta do empregador)



Adotar uma abordagem proativa para o bem-estar com uma visão holística que acomode necessidades e desafios diversos e constantes é uma oportunidade para os empregadores obterem um impacto significativo e positivo em suas organizações.

O primeiro passo é desenvolver uma clara definição organizacional de bem-estar que reconhece os desafios que os funcionários enfrentam durante essa crise, bem como os elementos interconectados do bem-estar.

Os empregadores e funcionários concordam que os empregadores têm uma responsabilidade para com a saúde e o bem-estar de sua mão de obra

Uma maioria significativa de empregadores, 77%, concorda que têm uma responsabilidade para com a saúde e o bem-estar de seus funcionários (Etapa 1 de 2020).

77% dos funcionários concordam, e essa expectativa cresceu com a crise - para 7 pontos percentuais - para 80%, que os empregadores têm essa responsabilidade (Etapa 2 de 2020).

No entanto, anteriormente, os empregadores superestimaram o bem-estar holístico de seus funcionários, principalmente de sua saúde financeira

Há uma lacuna entre as percepções dos empregadores referentes ao bem-estar holístico dos funcionários e as próprias perspectivas dos funcionários

Essa lacuna da percepção é maior para a saúde financeira (uma diferença de 14 pontos percentuais entre empregadores e funcionários), o que significa que os empregadores podem estar subestimando o apoio financeiro que os funcionários precisam. Antes da crise, 40% dos funcionários concordavam que os empregadores eram responsáveis pelo bem-estar financeiro de seus funcionários, que saltou para 47%.

Além disso, os funcionários que classificam qualquer aspecto de sua saúde como ruim são mais propensos a observá-lo piorando com o passar do tempo.

O reconhecimento e a abordagem dessa lacuna de percepção serão importantes para as organizações, pois elas procuram desenvolver programas para auxiliar seus funcionários na crise e no mundo após a pandemia.

Etapa 1 Pré-COVID-19

54%

dos empregadores acreditam que os funcionários estejam saudáveis em todos os quatro aspectos do bem-estar

em
comparação
com

39%

dos funcionários que acreditam que eles próprios estejam saudáveis em todos os quatro aspectos



E 1 em cada 8 funcionários, aproximadamente 20 milhões de trabalhadores, não estão saudáveis em qualquer aspecto

O aumento do bem-estar do funcionário correlaciona-se diretamente com os resultados positivos comerciais

Assim como descobrimos no Módulo 2, o aumento de produtividade, engajamento e comprometimento de sua mão de obra é uma prioridade para os empregadores. Esses resultados positivos têm uma clara conexão com os elementos do bem-estar.

Por exemplo, a produtividade é por vezes melhorada com o reconhecimento – um fator social. Embora o comprometimento pode aumentar com a remuneração competitiva – uma compensação financeira.

Melhorar a saúde do funcionário em todas as quatro dimensões pode resultar em uma mão de obra mais satisfeita com aumento de produtividade, engajamento e comprometimento

De fato, um **aumento de um ponto no bem-estar holístico**, em uma escala de sete pontos, traduz a um aumento de:

Etapa 2 Início do COVID-19

- ▶ 12% em engajamento
- ▶ 9% em produtividade
- ▶ 10% em comprometimento



Os empregadores que estão oferecendo benefícios durante a crise estão causando um impacto positivo no bem-estar do funcionário

59% dos funcionários dizem que seus empregadores estão oferecendo benefícios e programas para apoiar e melhorar seu bem-estar durante esse momento

Quanto mais benefícios é oferecido a um funcionário, maior é a probabilidade de sentirem-se bem apoiados por seu empregador durante o COVID-19. Os funcionários que afirmam receber apoio durante este momento têm mais chances de obter benefícios como seguro de vida, plano odontológico e seguro por invalidez do empregador.

Além disso, os funcionários cujo empregador se encontra "acima e além das expectativas" têm maior chance de receber benefícios voluntários, tais como seguro por doença grave, indenização hospitalar e programas de bem-estar financeiro.

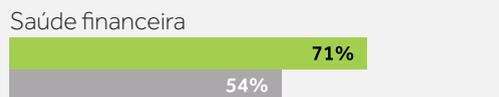
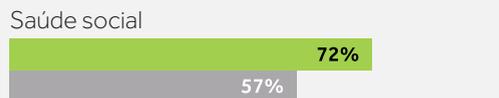
Os dados de estágios precoces do COVID-19 mostram que os empregadores que ofereceram benefícios e programas para auxiliar os funcionários a gerenciar o impacto da crise também tem uma mão de obra que relata maior bem-estar holístico.

Etapa 2 Início do COVID-19

Você sente que seu empregador está oferecendo benefícios ou programas que auxiliam ou melhoram seu bem-estar durante esse momento?

■ Sim, sinto ■ Não, não sinto

(Porcentagem de funcionários que afirmam que estão saudáveis em cada elemento do bem-estar)



Os quatro elementos do bem-estar funcionam juntos para influenciar o sucesso e a satisfação do funcionário

Os dados da Etapa 1 de 2010 apontam a saúde mental como o maior impulsionador do bem-estar holístico, seguido pela saúde financeira e, assim, saúde social e saúde física. Porém, todas as quatro dimensões são importantes.

Por exemplo, as preocupações financeiras podem resultar em uma saúde mental ruim. Sem mencionar que as preocupações com o trabalho podem estar relacionadas à saúde social, principalmente em nosso cenário atual (por exemplo, uma relação ruim com um gerente ou efeitos de isolamento e trabalho remoto).



A produtividade, o engajamento e o comprometimento melhoram quando os funcionários estão saudáveis de forma geral

Os funcionários saudáveis em todos os quatro aspectos do bem-estar têm maior probabilidade de serem comprometidos, engajados e produtivos, em comparação com aqueles que têm uma classificação ruim em todos os aspectos da saúde.

Etapa 2 Início do COVID-19



Da mesma forma, o bem-estar holístico reduz a tensão e o esgotamento mental

Etapa 2 Início do COVID-19



Além disso, os funcionários que classificam sua saúde de forma ruim em uma dimensão têm mais chances de classificar sua saúde também como ruim em todas as outras.

Neste momento, a saúde financeira é a preocupação principal que desempenha uma função importante no bem-estar geral e na saúde mental, em específico

A saúde financeira sempre foi um elemento principal do bem-estar com um impacto evidente em outros componentes da saúde geral.

Nesta nova atmosfera em que a segurança financeira foi interrompida por milhões de trabalhadores, o impacto da saúde financeira em outros aspectos da saúde apenas se intensificou.

A saúde financeira pode estar vinculada com problemas de saúde física, mental e social. Os dados da Etapa 1 de 2020 apontaram que 43% dos funcionários que não se consideram financeiramente saudáveis também disseram que sua saúde mental, social e física é significativamente menor do que a média.

No cenário do COVID-19, a maioria dos funcionários afirma que a saúde financeira é a principal preocupação.

Etapa 2 Início do COVID-19

52% dos funcionários estão preocupados com a saúde financeira diante da pandemia

em comparação com

44% dos funcionários que estão preocupados com a saúde social, mental e física, respectivamente

74% dos funcionários estão preocupados com, no mínimo, um aspecto de seu bem-estar como consequência do vírus (financeiro, social, mental, físico)

Mesmo antes da pandemia, houve uma relação particularmente sólida entre saúde financeira e saúde mental. 43% dos funcionários que não são mentalmente saudáveis disseram que as preocupações financeiras são os motivos pelos quais eles não avaliaram sua saúde mental mais alta.

“As finanças são provavelmente a precursora de tudo. Faz parte da vida... A maioria de nós está preocupada com o dia-a-dia. Estamos na direção certa e sustentando nossos filhos e cônjuge?”

Etapa 1 – Pré-COVID-19



Etapa 2 Início do COVID-19

Principais motivos pelos quais os funcionários não classificam sua saúde financeira de forma elevada:

Custos de vida diários (compras em supermercados, serviços públicos, etc.)

41%

Mercado de ações cai devido a COVID-19

34%

Ter dívidas e se endividar (por exemplo, cartão de crédito, hipoteca etc.)

32%

Novas ameaças à segurança profissional ou renda devido ao COVID-19

30%

Falta de reserva de emergência

28%



Percepções

Etapa 1 Pré-COVID-19

Aposentadoria e sua função na saúde financeira

O planejamento de aposentadoria é um fator importante no bem-estar financeiro geral.

No entanto, muitos funcionários estão significativamente atrasados com suas economias ou ainda não começaram a economizar para a aposentadoria. Alguns sentem a pressão das necessidades financeiras de curto prazo, o que pode prejudicar sua capacidade de economizar, forçando-os a realizar um empréstimo antecipado ou retirar as economias para despesas não planejadas ou contas médicas.

E é mais provável que haja mais dificuldades no futuro próximo, pois eles caminham na potencial volatilidade do mercado.

A saúde financeira ruim está vinculada a outros comportamentos.

Os funcionários têm significativamente mais chances de ter saúde financeira ruim, se:

(Porcentagem de funcionários com a saúde financeira ruim)

- ▶ **Não têm um plano de contribuição definido** (como um plano 401(k), 403(b) ou 457)

38%

Funcionários que tem um plano

17%

- ▶ **Não têm ou não sabem se têm um plano de contribuição definido** (como um plano 401(k), 403(b) ou 457) com uma opção que permita-os converter seu dinheiro na aposentadoria em renda garantida

26%

Funcionários que tem um plano

11%

- ▶ **Estão significativamente atrasados ou não começaram a economizar para a aposentadoria**

39%

Funcionários que estão no caminho ou que já atingiram as metas de economia para aposentadoria

6%

Apoiando os Funcionários pela Inclusão de um Modelo de Bem-Estar Holístico

▶ Planejam ter suas economias de aposentadoria nos últimos cinco anos

35%

Funcionários que planejam ter suas economias de aposentadoria nos últimos 21 anos ou mais

17%

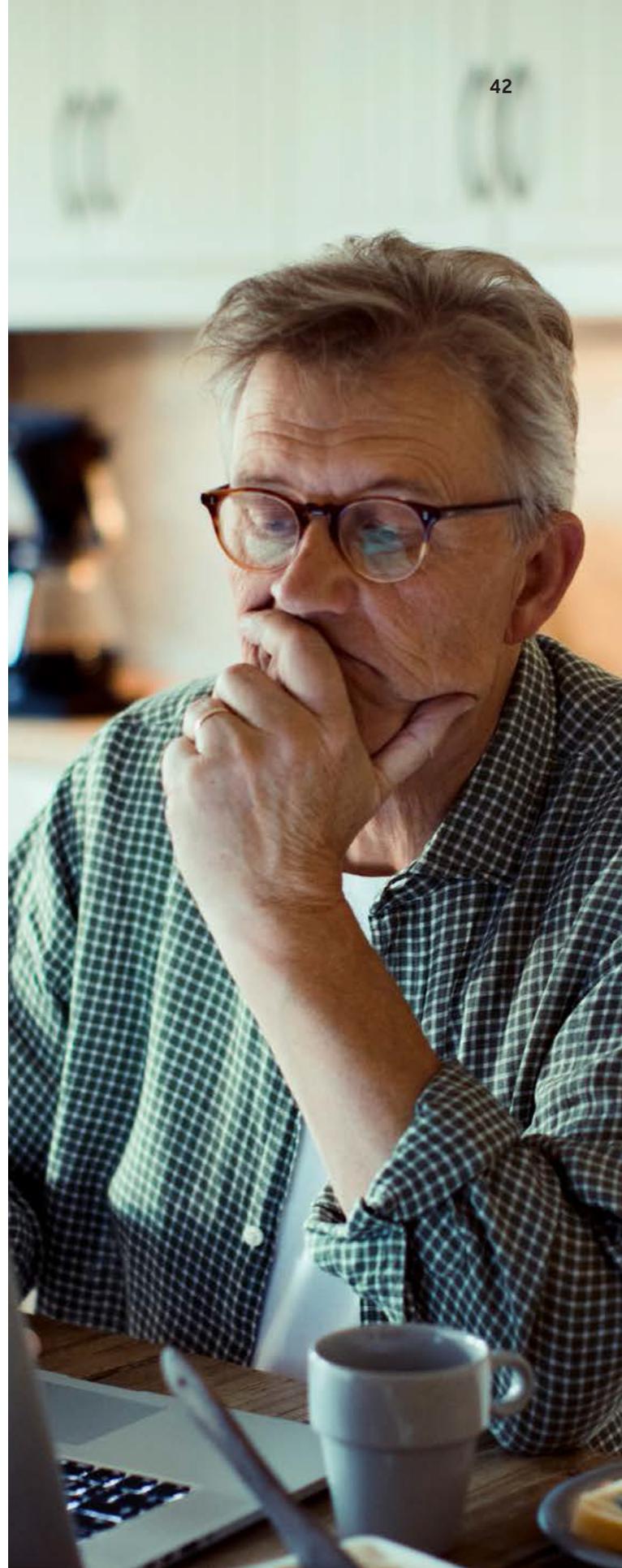
▶ Esperam trabalhar na aposentadoria por necessidade financeira

38%

Funcionários que já fazem isso para permanecer socialmente engajados

14%

As diretrizes para aposentadoria, ferramentas, recursos de bem-estar financeiro são formas pelas quais os empregadores podem auxiliar os funcionários diante da crise, ao conectá-los aos orientadores ou outros recursos para ajudá-los a manter o curso de seus planos de aposentadoria.



Os programas de bem-estar podem ter um impacto, mas o aumento da conscientização é necessário

Os empregadores começaram a apresentar os programas de bem-estar para auxiliar no bem-estar geral dos funcionários. Esses programas podem incluir o bem-estar financeiro para auxiliar os funcionários a gerenciar as finanças diárias, proteger contra as despesas inesperadas ou economizar para metas.

Etapa 2 Início do COVID-19

40% dos empregadores oferecem programas de bem-estar financeiro
▲ Aumento de 10 pontos percentuais dos dados de relatório de 2019

Os programas de saúde mental, como os Programas de Assistência ao Funcionário, são outro exemplo de programas de bem-estar que os empregadores oferecem hoje. Atualmente, 44% dos empregadores oferecem Programas de Assistência ao Funcionário (acima de 41% nos dados do relatório de 2019).

Os empregadores têm uma oportunidade de impulsionar maior adoção de programas de bem-estar, principalmente em momentos de incerteza

Impulsionar a melhor compreensão e conscientização é uma oportunidade importante, principalmente em relação aos benefícios para a saúde mental. Os dados da Etapa 1 apontaram que quase metade (46%) dos funcionários disse que seu empregador não oferece iniciativas e programas de saúde mental que atendam às suas necessidades específicas. Enquanto isso, 29% disseram que seu empregador oferece programas de saúde mental de difícil acesso e compreensão.

Abordamos táticas para deixar a comunicação do programa e os benefícios mais atraentes no Módulo 4.

“ Não estou ciente de qualquer coisa oferecida para aliviar a tensão.”

Etapa 2 – Pré-COVID-19



Os empregadores podem fazer da discussão aberta uma parte de sua cultura da empresa, oferecer ferramentas e orientações práticas e recrutar líderes para ajudar os funcionários a ter acesso e utilizar os recursos

O compromisso com a liderança e a educação pode fazer uma grande diferença no bem-estar do funcionário.

Em cada fase, o compromisso com a liderança e a adesão são essenciais. Quando os líderes visivelmente apoiam as iniciativas de bem-estar, geralmente se tornam uma parte mais sólida da cultura da empresa.

Para apoiar a saúde financeira do funcionário, os empregadores podem oferecer seminários e ferramentas on-line para facilitar o acesso dos recursos pelos funcionários em seu próprio tempo. Os líderes da equipe podem participar dessas sessões e incentivar os funcionários a fazer o mesmo.

Os empregadores podem também fomentar o uso dos Programas de Assistência ao Funcionário por uma campanha que utiliza histórias sobre como os colegas de trabalho zelam por sua saúde mental. É principalmente estimulante se os líderes seniores também participarem e servirem de exemplo.

No próximo módulo, iremos descobrir como os empregadores podem estruturar os programas de benefícios para atender a essas necessidades variáveis dos funcionários e oferecer comunicações e apoio que qualifique os funcionários a agir.

“ Realizamos chamadas semanais lideradas por nosso Diretor Executivo e Diretor Executivo de Recursos Humanos voltadas para o bem-estar. Em todas as chamadas, há médicos com diferentes especialidades (família, saúde mental, etc.) que passam atualizações sobre o COVID-19 e respondem a perguntas.”

Etapa 2 – Pré-COVID-19



Ações e soluções do empregador

▶ **Definir** o que significa bem-estar holístico para sua organização. Avaliar se há quaisquer elementos (físicos, mentais, sociais, financeiros) que faltam em seu modelo.

▶ **Avaliar** como seus atuais programas e benefícios apoiam os diferentes aspectos do bem-estar do funcionário, principalmente a saúde mental e financeira.

▶ **Incorporar** a discussão aberta, intensificada por recursos, campanhas e apoio de liderança aos Programas de Assistência ao Funcionário disponíveis da empresa e aos benefícios para a cultura organizacional.

04

Promovendo o Bem-Estar do Funcionário com Benefícios e Comunicações

► Principais aspectos

Uma abrangente abordagem de benefícios pode apoiar o bem-estar dos funcionários, atendendo às suas necessidades diversas e constantes e, assim, ajudar os funcionários se sentirem mais valorizados por seus empregadores.

Os benefícios podem minimizar as cargas financeiras e ajudar os funcionários a se sentirem mais seguros financeiramente além da renda por si só.

Os funcionários que entendem seus benefícios estão holisticamente melhores; as comunicações objetivas e pontuais sobre o valor dos benefícios e como utilizá-los em momentos relevantes de necessidade podem aumentar o impacto que os benefícios podem ter, principalmente em circunstâncias extremas como o COVID-19.

A comunicação para o próximo período de cadastro aberto é fundamental para aumentar a conscientização e a compreensão dos benefícios, garantindo que os funcionários escolham benefícios que possam protegê-los em momentos de incerteza.

Basicamente, os benefícios sempre protegeram os funcionários contra a vulnerabilidade e promoveram o bem-estar.

Visto que os empregadores não pensam apenas em lidar com a pandemia, mas sim se recuperar dela nos próximos meses, uma abrangente abordagem dos benefícios e das comunicações pode ser muito importante para a empresa e seus funcionários. Também constrói a confiança dos funcionários na liderança de seus empregadores e os faz se sentirem mais comprometidos com os objetivos de suas organizações.

Etapa 1 Pré-COVID-19

- Funcionários receberam +15 benefícios
- Funcionários receberam entre 5 a 14 benefícios
- Funcionários receberam de 0 a 4 benefícios

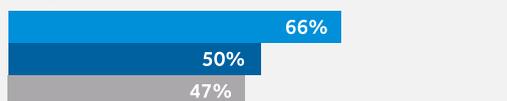
Sinto-me comprometido com os objetivos de minha organização



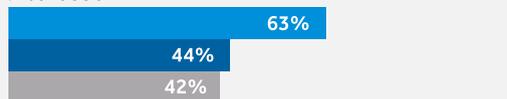
Confio na liderança de meu empregador



Meu empregador está comprometido com meu sucesso



Meu empregador tem em mente meu maior interesse



A pandemia atual está gerando impactos de forma significativa nos funcionários em sua saúde física, financeira, mental e social. Os benefícios, talvez agora mais do que nunca, desempenham um papel fundamental no apoio aos funcionários em momentos de crise, ajudando-os a se sentirem confiantes e seguros em momentos de incerteza e além. Em específico, os benefícios do bem-estar financeiro adicionam uma camada de proteção ao seguro médico e podem aliviar o impacto financeiro da pandemia.

As comunicações dos empregadores ajudam os funcionários a observar a função que os benefícios podem desempenhar em suas vidas e na crise atual. À medida que as organizações se prepararem para o próximo período de cadastro aberto, a conscientização e o entendimento serão essenciais para ajudar os funcionários a fazer escolhas informadas sobre seus benefícios e se sentirem tranquilos com as vulnerabilidades que enfrentarem.

Etapa 2 Início do COVID-19

4 em cada 10 funcionários dizem que seu empregador não está atualmente oferecendo benefícios ou programas que o auxiliem

Uma abrangente abordagem permite que os empregadores atendam a imediatos fatores de crise dos funcionários e cumpram as variáveis necessidades

A chave para essa abordagem é considerar ofertas de benefícios como um conjunto de recursos conectados que trabalham juntamente para atender a diversas e holísticas necessidades de funcionários durante a pandemia do COVID-19 e em suas vidas mais amplas.

Visto que os elementos de bem-estar são interconectados, é fundamental para os empregadores ofereçam uma mescla de benefícios para auxiliar os funcionários a permanecerem saudáveis holisticamente.

Um abrangente programa de benefícios ajuda os empregadores a auxiliar o bem-estar holístico dos funcionários

Etapa 1 Pré-COVID-19

Após reconhecimento e remuneração competitiva, um abrangente programa de benefícios é o:

#3 impulsionador de bem-estar holístico

Um abrangente programa vai além dos benefícios tradicionais, como plano médico e aposentadoria, devendo incluir benefícios voluntários (como seguro por invalidez e planos jurídicos) e benefícios emergentes (como licença de cuidados de saúde/ familiares, programas de bem-estar financeiro e telessaúde) para apoiar todos os quatro elementos do bem-estar.

À medida que as organizações respondem ao impacto da pandemia do COVID-19, os empregadores podem sentir pressão ao tomar decisões importantes sobre como implantar o financiamento diante dos programas e benefícios que oferecem. Os empregadores podem ser forçados a tomar medidas que influenciem os impulsionadores do bem-estar holístico, como congelamento de promoções e aumentos por mérito, reduzindo horas, licenças e até desligamentos. Durante esse período, os benefícios oferecem uma maneira de zelar dos funcionários, melhorando seu bem-estar e, ao mesmo tempo, afetando diretamente seu desempenho no trabalho.



Os benefícios oferecem segurança financeira e afetam outros elementos conectados do bem-estar

Os benefícios podem auxiliar os funcionários a se sentirem mais seguros com suas finanças, além do salário - algo essencialmente valioso agora em virtude da volatilidade de mercado e preocupações de desemprego.

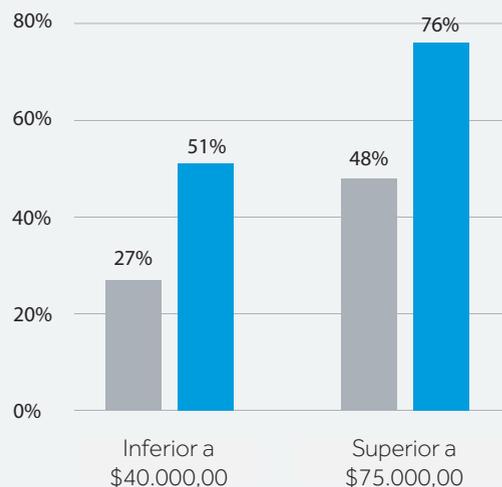
Por sua vez, pode auxiliar seu bem-estar mental, bem como as expressões físicas de tensão como a fadiga crônica.

De fato, os dados do relatório da Etapa 1 revelaram que os funcionários com uma renda inferior que receberam benefícios para atender a necessidades pessoais relataram níveis maiores de bem-estar financeiro do que aqueles que receberam renda maior sem os mesmos benefícios.

Isso comprova que, embora a renda seja importante, os benefícios que visam minimizar a carga financeira podem causar um impacto tangível na saúde financeira mais ampla dos funcionários.

Etapa 1 Pré-COVID-19

Funcionários que relataram estar financeiramente saudáveis

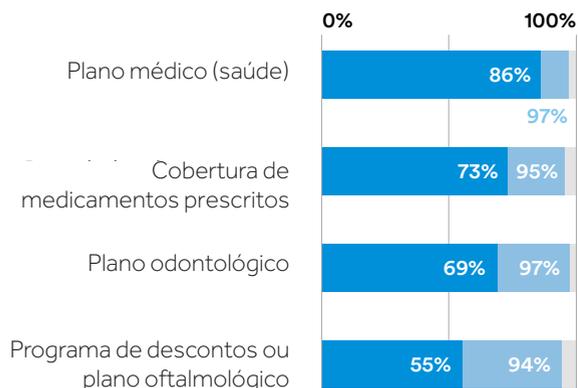


- Funcionários que disseram que seu empregador oferece uma variedade de benefícios que atendem às suas necessidades pessoais e domésticas
- Funcionários que disseram que seu empregador **não** oferece uma variedade de benefícios que atendem às suas necessidades pessoais e domésticas

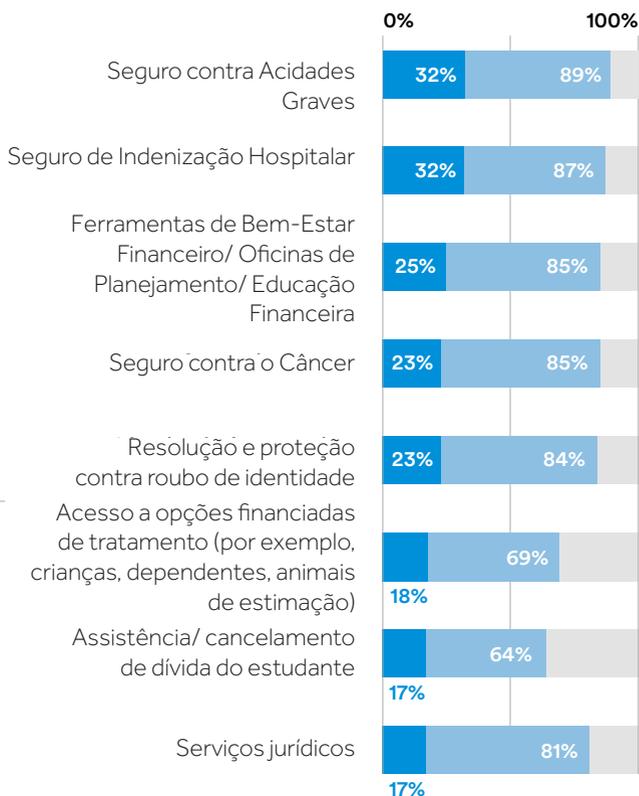
O que os funcionários consideram como benefícios obrigatórios?

■ Obrigatório ■ Obrigatório + Opcional

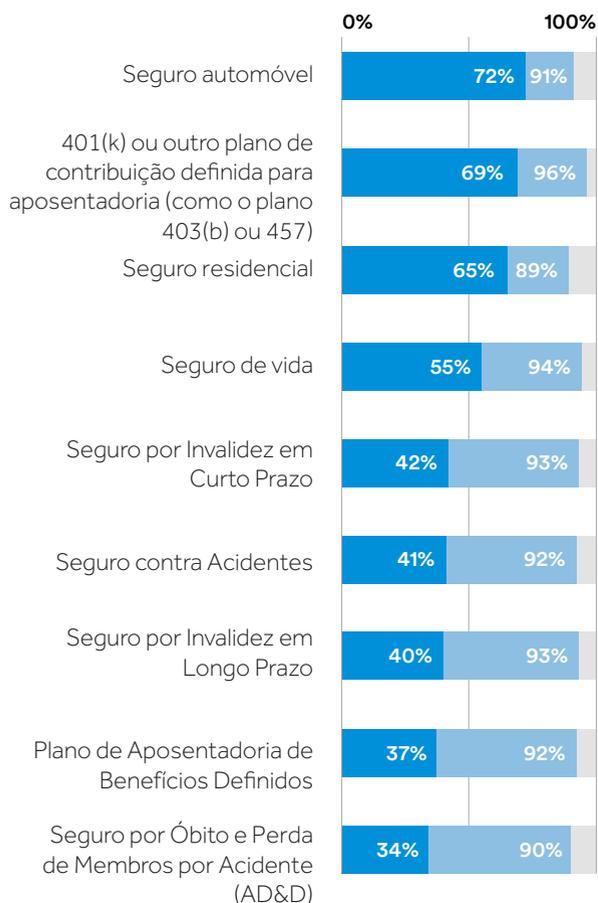
Físico



Financeiro



Financeiro



Mental



Social



➡ Visite a [metlife.com/ebts2020](https://www.metlife.com/ebts2020) para visualizar quais são os benefícios que os funcionários desejam com base no setor, porte da empresa e região.



Principal Questão

Etapa 1 Pré-COVID-19

Como o seguro por invalidez apoia o bem-estar holístico?

O seguro por invalidez desempenha uma função importante em um abrangente pacote de benefícios, podendo fornecer aos funcionários uma proteção valiosa de renda em doenças prolongadas ou lesões que os mantêm impossibilitados do trabalho, ou ajudá-los a complementar a licença parental com tempo extra e apoio financeiro após o nascimento de uma criança.

Agora, mais do que nunca, o seguro por invalidez pode ajudar os funcionários a se sentirem seguros caso sejam diagnosticados com COVID-19 e não possam trabalhar por um longo período de tempo devido à doença.

Os funcionários que precisaram tirar licenças relacionadas à saúde e forem cobertos pelo empregador afirmam que estão melhores financeiramente e holisticamente do que seus colegas que não recebem os mesmos benefícios.

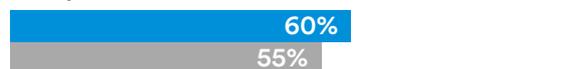
Com a renda para cobrir os itens essenciais durante uma invalidez, esses funcionários são capazes de gerenciar melhor suas obrigações diárias, permanecer no caminho de metas em longo prazo e voltar ao trabalho sentindo-se produtivos e engajados, o que é uma vitória tanto para os funcionários como para os empregadores.

Aqueles que tiraram licenças relacionadas à saúde (nos últimos três anos) e tiveram cobertura por invalidez pelo seu empregador são:

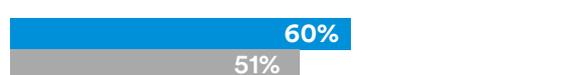
Mais propensos a se sentirem bem-sucedidos na vida profissional e vida pessoal



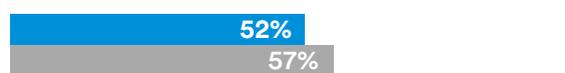
Mais propensos a se sentirem confiantes em relação às finanças hoje



Mais propensos a se sentirem financeiramente saudáveis



Menos propensos a viverem de salário em salário



Menos propensos a serem improdutivo devido a preocupações financeiras



Menos propensos a não ter iniciado as economias para aposentadoria



- Funcionários que tiveram cobertura por invalidez do empregador
- Funcionários que não tiveram cobertura por invalidez do empregador

Um abrangente programa de benefícios atende e adapta-se às diversas necessidades dos indivíduos

Etapa 1 Pré-COVID-19

69%

dos funcionários dizem que ter uma maior variedade de benefícios aumentaria o comprometimento com seu empregador

Nos dados do relatório da Etapa 1 de 2020, antes do aparecimento da pandemia de COVID-19, 62% dos empregadores também consideraram a disponibilização de uma ampla variedade de benefícios como uma estratégia importante para atender às diversas necessidades dos funcionários (até 11 pontos percentuais desde os dados do relatório de 2015).

Isso é fundamental, pois oferecer uma variedade de opções garante que os funcionários possam escolher os benefícios adequados para eles e considerar opções diferentes, de acordo com suas necessidades e prioridades.

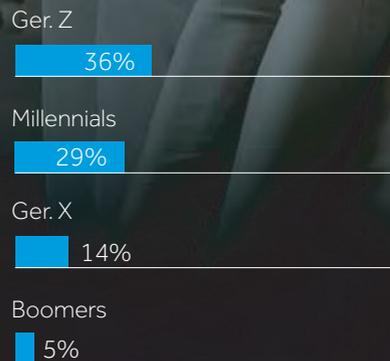


Mas, embora as necessidades de cada funcionário sejam únicas, os grupos demográficos de funcionários frequentemente vão em direção de benefícios semelhantes e ao que consideram "itens obrigatórios". Gerações mais jovens, mais recentemente fora da escola, estão mais interessadas em programas de cancelamento de dívidas de estudantes. E, conforme os funcionários envelhecem, a pretensão por coberturas de medicamentos prescritos aumenta.

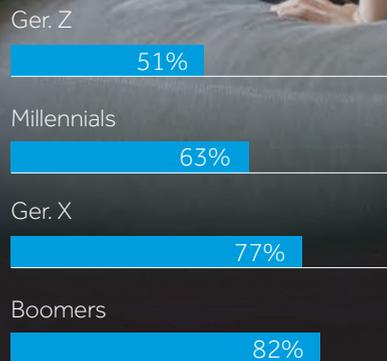
Etapa 1 Pré-COVID-19

Os funcionários que disseram que o benefício é um item obrigatório

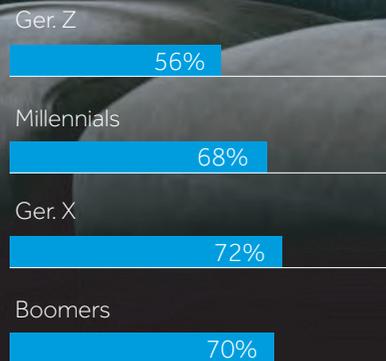
Assistência/ cancelamento de dívida do estudante



Cobertura para medicamentos prescritos



401(k) ou outro plano de contribuição definida para aposentadoria



Além disso, a licença remunerada para zelar da família é um benefício obrigatório. Seja para zelar de um familiar doente ou de um bebê, 52% das mulheres e 41% dos homens concordaram que esse era um item essencial antes da pandemia. Esse benefício pode ser particularmente útil na atmosfera atual, comprovando como uma variedade de benefícios pode se adaptar aos eventos e necessidades variáveis.

➔ Visite [metlife.com/ebts2020](https://www.metlife.com/ebts2020) para visualizar quais benefícios os funcionários desejam com base no setor, porte da empresa e outros dados demográficos do funcionário.

Com uma variedade de opções de benefícios, os funcionários podem ajustar e escolher os benefícios de maior valor para eles, garantindo que suas necessidades sejam continuamente atendidas ao longo de suas carreiras e resultando em maior engajamento e comprometimento.



Percepções

Etapa 1 Pré-COVID-19

Novos benefícios podem preencher lacunas no bem-estar geral e ajudar a reduzir a tensão na vida profissional e vida pessoal.

Os benefícios emergentes, como a assistência médica no local, benefícios de transporte ou programas sabáticos remunerados, são de maior demanda entre a mão de obra atual e, principalmente, entre as gerações mais jovens.

A maioria da Ger. Z (61%) e dos millennials (64%) diz estar interessada em um benefício que seu empregador atualmente não oferece.

No entanto, pouquíssimos empregadores estão atualmente oferecendo benefícios emergentes hoje, perdendo uma oportunidade interessante de atrair e reter os melhores talentos.

Os funcionários dizem que ter acesso a benefícios emergentes iria:

Reduzir sua tensão

61%

Melhorar seu bem-estar financeiro

53%

Torná-los mais comprometidos com seu empregador

52%

Torná-los mais interessados em trabalhar para uma empresa

49%

Auxiliá-los a ser mais bem-sucedidos tanto na vida profissional como pessoal

49%

Principalmente agora, em meio à pandemia de COVID-19, os novos benefícios podem fazer uma diferença significativa.

Em quais benefícios emergentes os funcionários estão interessados?

■ Funcionários interessados ■ Empregadores que oferecem

Programas de bem-estar que recompensam meu comportamento saudável



Programa de aposentadoria em fases (para apoiar uma mudança gradual do emprego em tempo integral para a aposentadoria em tempo integral)*



Folga remunerada ilimitada



Licença de cuidados de saúde/ familiares



Créditos/ reembolsos de desenvolvimento profissional (por exemplo, funcionários podem utilizar o dinheiro em treinamento/ cursos externos)



* Do estudo do Modelo de Aposentadoria em Evolução da MetLife

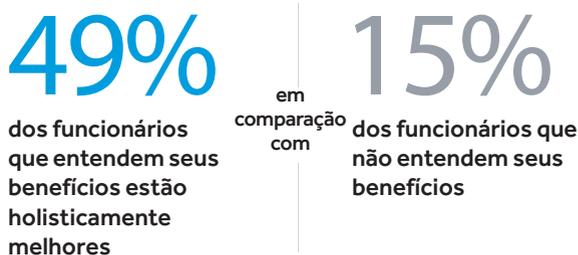
Agora é mais importante do que nunca comunicar como os benefícios podem proteger os funcionários em momentos de necessidade

A pandemia do COVID-19 oferece um exemplo evidente de como as comunicações pontuais, específicas e objetivas podem inspirar os funcionários a tomar as medidas corretas para proteger a si mesmo e suas famílias.

As comunicações ajudam os funcionários a se conscientizarem dos benefícios aos quais têm acesso e a entender como seus benefícios podem ajudar no apoio e em sua proteção à medida que encontram caminhos diante de novos desafios.

Sobretudo, há uma lacuna no bem-estar holístico entre os funcionários que entendem seus benefícios e aqueles que não entendem:

Etapa 1 Pré-COVID-19



Isso sugere que a compreensão dos benefícios pelos funcionários é fundamental para ajudá-los a ficarem holisticamente bem. Os empregadores têm a oportunidade de utilizar comunicações para ajudar a entender e perceber o impacto total de suas disponibilidades de benefícios.

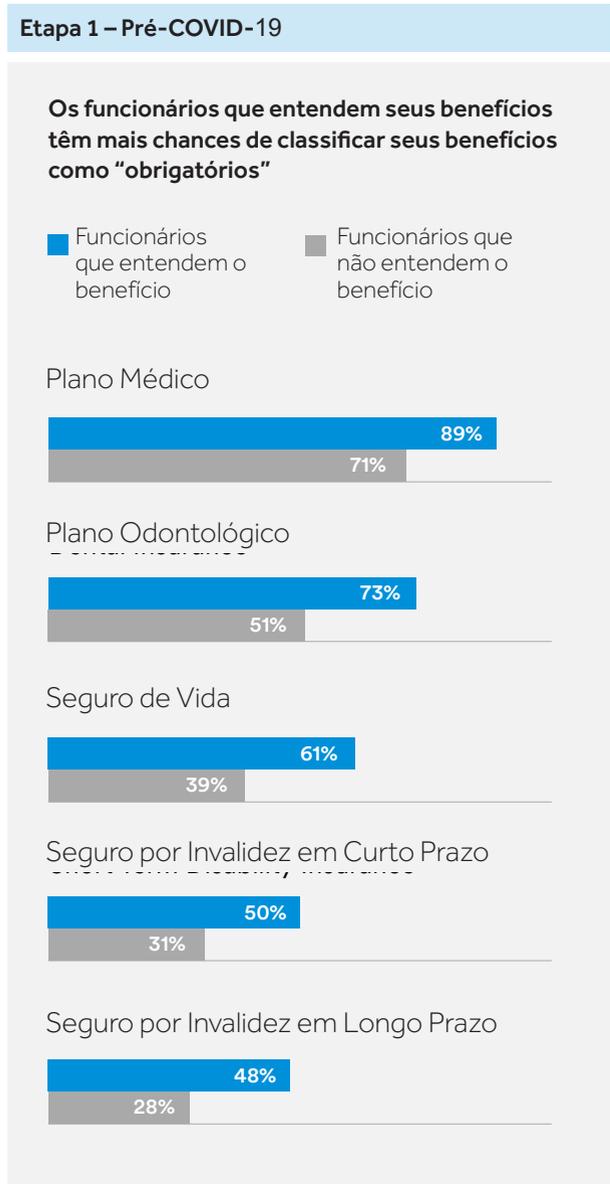
“ [Meu empregador] me enviou inúmeras mensagens nos auxiliando a entender o que fazer se ficarmos doentes e quais mecanismos de apoio estão disponíveis (por exemplo, telessaúde, fornecimento de prescrição, saúde mental (Programa de Assistência ao Funcionário)). Ele também montou um site interno com todas essas informações e um e-mail para que as pessoas enviem perguntas confidenciais.”

Etapa 1 – Pré-COVID-19



É fundamental fechar essas lacunas na conscientização e no entendimento, pois os funcionários que entendem seus benefícios têm muito mais chances de observar seu valor e os utilizarem para apoiar sua saúde.

Para incentivar maior conscientização e compreensão de benefícios dos funcionários durante a pandemia:



- ▶ 1 Enquadrar os benefícios no cenário das vidas dos funcionários, principalmente ao se preparar para a próxima temporada de cadastros abertos

e

- ▶ 2 Enviar comunicações direcionadas e constantes, bem como orientações para reforçar o valor dos benefícios em momentos de necessidade

Antes do cadastro aberto, é importante descrever os benefícios no cenário da vida dos funcionários, bem como a perspectiva global atual

Tradicionalmente, as comunicações de cadastro aberto do empregador são geralmente voltadas às informações de custo, disponibilidade ou cobertura, deixando os funcionários confusos sobre como os benefícios podem trabalhar juntos.

O próximo cadastro aberto será um momento fundamental para os funcionários selecionarem benefícios que podem protegê-los em momentos de vulnerabilidade, como a atual pandemia do COVID-19. Enquanto os empregadores se preparam para o próximo cadastro aberto, eles têm a oportunidade de apresentar o papel ou a função constante que os benefícios desempenham na vida das pessoas.

Para fazer isso, os empregadores podem considerar a introdução de benefícios adicionais no cenário da vida dos funcionários para mostrar como eles "ancoram" ou complementam seu seguro médico.

Por exemplo, os empregadores podem comunicar de forma objetiva e simples como o seguro de indenização hospitalar pode ser uma rede de segurança financeira no caso de internação.

Uma maneira eficaz de os empregadores ajudarem os funcionários a entender melhor a função que os benefícios desempenham é contratar orientadores de benefícios qualificados para ajudar as pessoas a se recuperarem da pandemia. Os líderes e os representantes de RH também podem agendar horários comerciais on-line para responder perguntas, o que pode ser uma maneira econômica de oferecer suporte real durante a pandemia.

Além disso, as ferramentas de apoio para decisões como a ferramenta **Make Your Match da MetLife (metlife.com/makeyourmatch)**, podem auxiliar os funcionários a entender melhor quais benefícios podem ser adequados a eles, diante de situações pessoais e estágio de vida específico. As gerações mais jovens, principalmente a Ger. Z, se interessam mais por ferramentas de apoio para decisões on-line e comunicações personalizadas.





Percepções

As Contas Poupança de Saúde (HSAs) podem ser outra forma valiosa de apoiar a saúde física, mental e financeira

Os planos de saúde com alta dedutibilidade aumentaram sua popularidade à medida que os empregadores tentam melhor controlar os custos de saúde.

Esses planos têm o potencial de aumentar o risco financeiro para os funcionários, pois são responsáveis pelos maiores custos dedutíveis. Uma forma de os funcionários compensarem esse custo é através de uma HSA.

Os empregadores que oferecem um plano médico qualificado altamente dedutível podem comunicar o verdadeiro valor das HSAs ao apoiar o bem-estar dos funcionários. As HSAs têm benefícios que alguns funcionários podem não entender completamente, como:

Durante a pandemia do COVID-19, os empregadores que oferecem HSAs podem lembrar os funcionários de seu valor como uma fonte de financiamento isenta de impostos para despesas médicas, incluindo a necessidade de repor kits de primeiros socorros e comprar suprimentos médicos essenciais como medida preventiva.

- ▶ **Os funcionários podem utilizar a HSA** para cobrir despesas próprias referentes a saúde mental e médica.
- ▶ **Diferente de outras contas poupança patrocinadas pelo empregador, o funcionário não é obrigado a utilizar sua contribuição anual.** As HSAs oferecem diferentes opções de investimento para aumentar a isenção de impostos que os funcionários mantêm quando se aposentam ou saem da empresa.
- ▶ **Quando os funcionários atingem a idade de aposentadoria, podem sacar o dinheiro** (de acordo com os regulamentos fiscais da Receita Federal). Esse dinheiro pode ser utilizado para a aposentadoria ou para cobrir despesas elegíveis.

Além de comunicar a função que os benefícios desempenham na vida dos funcionários, os empregadores devem tentar apresentar a relevância contínua dos benefícios

Muitas vezes, as comunicações diminuem após o período de cadastro, deixando os funcionários confusos sobre a melhor maneira de utilizar seus benefícios e, às vezes, levando-os a questionar suas escolhas ou cancelar o cadastro no futuro.

Comunicar regularmente, além do cadastro aberto, ajuda os funcionários a perceber suas constantes necessidades para apoio de benefícios, ajudando ainda os empregadores a demonstrar como suas disponibilidades atendem a essas necessidades. E, em tempos de incerteza, ajuda os empregadores a tranquilizar os funcionários sobre suas escolhas para que possam se sentir protegidos e cobertos.

Isso é importante principalmente para a cobertura desenvolvida para proteção em longo prazo, como seguro de vida, seguro por doença grave ou seguro de indenização hospitalar. Como esses benefícios tendem a não ser utilizados regularmente, há o risco de que os funcionários não vejam o valor em longo prazo. Porém, a pandemia do COVID-19 mostrou que eventos inesperados podem ocorrer e os empregadores podem enfatizar a necessidade de proteção constante dos benefícios.

Para reforçar a função que os benefícios desempenham nas vidas dos funcionários, os empregadores podem fundamentar as comunicações em eventos relevantes e momentâneos:

- ▶ **Seguro de indenização hospitalar:** o seguro de indenização hospitalar pode fornecer uma cobertura valiosa para ajudar a aliviar o impacto financeiro de uma internação hospitalar. Os empregadores podem enviar um lembrete para as pessoas cadastradas, mostrando como, no caso de internação devido ao COVID-19, os funcionários podem receber um montante fixo para utilizar da maneira que considerar necessária.
- ▶ **Planos jurídicos:** os planos jurídicos podem fornecer valiosas consultas por telefone para diversas necessidades, como a elaboração de testamentos ou a preparação de uma procuração. Em virtude da atual pandemia, os empregadores podem explicar como um documento de procuração permite que os funcionários nomeiem outra pessoa para realizar transações ou tomar decisões médicas em seu nome.
- ▶ **Programas de Assistência ao Funcionário (EAPs):** os EAPs podem oferecer acesso confidencial 24 horas por dia para suporte profissional para tensão, ansiedade, sofrimento, preocupações financeiras e muito mais, mas os funcionários geralmente não sabem o que os EAPs cobrem. Para mostrar como os EAPs são relevantes durante a pandemia, os empregadores podem enviar um e-mail lembrando aos funcionários que os EAPs podem ser acessados por telefone, vídeo e bate-papo para ajudá-los a enfrentar traumas, autocuidado e gerenciar mudanças.

“ [O Programa de Assistência ao Funcionário] oferece apoio ou abre as portas para esse apoio. Foi algo que utilizei no passado e, de fato, foi útil para mim.”

Etapa 1 – Pré-COVID-19

- ▶ **Programas de Bem-estar Financeiro:** os programas de bem-estar financeiro ajudam os funcionários a gerenciar suas necessidades de curto prazo (orçamento, economias, pagamento de dívidas), proteção contra despesas não planejadas (reserva de emergência) e trabalham para alcançar objetivos de longo prazo (compra de casa, aposentadoria). Na situação atual, os empregadores podem agendar seminários on-line sobre o impacto da volatilidade do mercado nos planos de aposentadoria. Ou, os empregadores podem enviar lembretes sobre como as Contas Poupança de Saúde e as Contas de Gastos Flexíveis podem pagar por necessidades médicas qualificadas.





Questão Principal

Quais são as melhores práticas para comunicações?

-
- ▶ **Atender** a função dos benefícios nas vidas das pessoas.
-
- ▶ **Fazer referência** a tópicos momentâneos e indicar aos funcionários onde eles podem acessar mais informações
-
- ▶ **Mostrar evidentemente** como os benefícios funcionam juntos e se complementam. Por exemplo, explique como os benefícios contra acidentes e saúde podem fornecer proteção adicional além do seguro médico.
-
- ▶ **Engajar** o pós-cadastro e enviar lembretes em momentos relevantes (por exemplo, destacar variados usos dos EAPs no apoio à saúde mental e financeira, orientação e etc.).
-

Apoiar o bem-estar dos funcionários será fundamental para a recuperação e a preparação para o “novo normal”

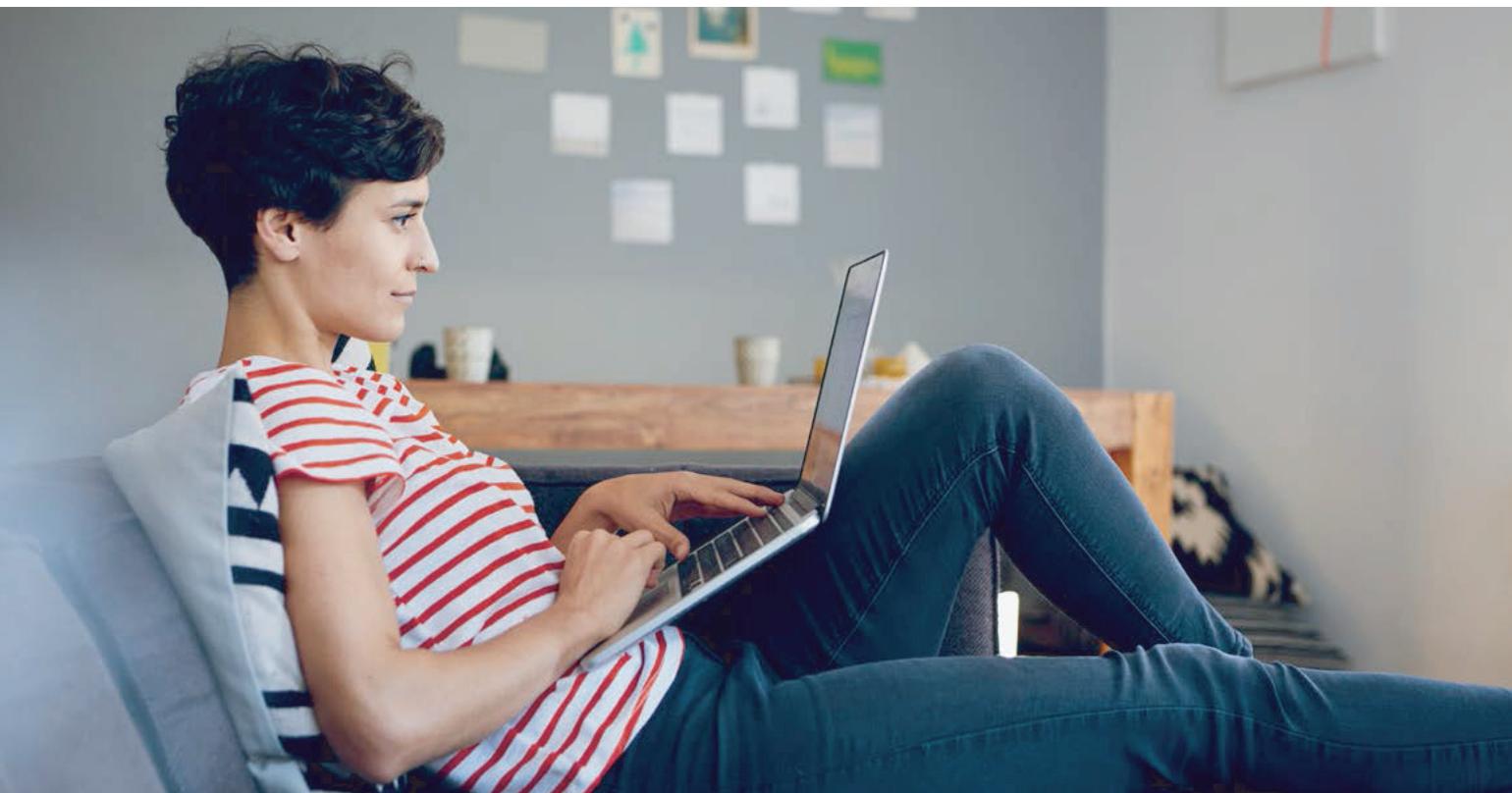
A pandemia do COVID-19 mudará fundamentalmente nossos locais de trabalho e experiências da vida profissional.

Será necessário que os empregadores adotem uma abordagem mais abrangente para gerenciar o bem-estar de seus funcionários, oferecendo uma variedade de apoio para os fatores físicos, mentais, financeiros e sociais.

Os benefícios desempenham uma função indispensável no apoio aos funcionários, visto que apoiam os elementos interconectados do bem-estar. A mescla adequada dos benefícios e programas tradicionais, voluntários e emergentes pode ajudar a reduzir a tensão dos funcionários e apoiá-los quando mais precisam.

Esse apoio não apenas aumentará o bem-estar de nossos funcionários, mas também ajudará nossos negócios a se recuperar, melhorando a produtividade e o engajamento e reduzindo a tensão e o esgotamento mental.

Fica a critério dos empregadores ser uma fonte de força e apoio e proteger seu ativo mais importante: seu pessoal.



Ações e soluções do empregador

- ▶ **Comunicar** os benefícios atuais que podem ser relevantes para os funcionários, principalmente durante momentos de incerteza.
 - ▶ **Começar a planejar** o cadastro aberto e considerar como melhorar as comunicações para impulsionar a conscientização e a compreensão dos benefícios.
 - ▶ **Fundamentar as comunicações** dos benefícios em como são relevantes para a vida dos funcionários, em curto e longo prazo, utilizando exemplos específicos, tais como exemplos que ilustram a utilidade dos benefícios na pandemia atual.compreensão dos benefícios.
-

Metodologia

O 18º Estudo Anual da MetLife sobre Tendências de Benefícios para Funcionários dos Estados Unidos (EBTS) consiste em três estudos distintos. Os dois primeiros foram realizados em agosto e setembro de 2019 (Etapa 1) e o terceiro no início de abril de 2020 - durante o início da pandemia do COVID-19 (Etapa 2). A pesquisa de empregadores de 2019 consiste em 2.501 entrevistas com tomadores de decisão e influenciadores de benefícios em empresas com, no mínimo, dois funcionários.

A pesquisa de funcionários de 2019 inclui 2.650 entrevistas com funcionários em período integral, com 21 anos ou mais, em empresas com, no mínimo, dois funcionários. A pesquisa de funcionários atualizada para 2020 (Etapa 2) consiste em 2.367 entrevistas, utilizando o mesmo critério (empregado em período integral no momento da conclusão da pesquisa). Todos os estudos foram realizados pela Rainmakers CSI - uma consultoria internacional de estratégia, perspectiva e planejamento.

Funcionários ■ Etapa 1 ■ Etapa 2

Gênero		
Masculino	55%	52%
Feminino	45%	48%
Outro (incluindo não-binários)	0.1%	0.2%
Estado civil		
Casado(a)	54%	54%
Solteiro(a), sem morar com companheiro(a)	26%	28%
Solteiro(a), morando com companheiro(a)	10%	9%
Divorciado(a)/ separado(a)	9%	8%
Viúvo(a)	2%	2%
Etnia		
Branco	75%	77%
Afro-americano	13%	9%
Asiático	6%	9%
Outros	6%	5%
Hispânico	14%	13%
Não-Hispânico	86%	87%
Condição familiar		
Não mora com menores de 18 anos	62%	68%
Mora com maiores de 18 anos	38%	32%
Porte do empregador (tamanho da equipe)		
2-9	7%	7%
10-49	14%	16%
50- 199	17%	16%
200-499	11%	9%
500- 999	10%	8%
1,000-4,999	14%	10%
5,000-9,999	7%	8%
10,000+	22%	26%
Geografia		
Sul	35%	38%
Oeste	22%	17%
Nordeste	22%	23%
Centro-Oeste	21%	22%

Idade		
21-24	6%	6%
25-34	25%	24%
35-44	23%	22%
45-54	22%	21%
55-64	20%	22%
65+	4%	5%
Renda Pessoal		
Inferior a \$30.000,00	11%	11%
\$30,000-\$49,999	24%	24%
\$50,000-\$74,999	20%	20%
\$75,000-\$99,999	17%	17%
\$100,000-\$149,999	16%	16%
\$150.000,00 e superior	10%	10%
Prefiro não responder	3%	3%
Setor		
Outros Serviços	15%	16%
Assistência Social e Serviços de Saúde	13%	12%
Serviços Educacionais	11%	13%
Varejo	10%	7%
Fabricação	8%	8%
Finanças e Seguro	8%	8%
Tecnologia da Informação	5%	7%
Serviços Profissionais, Científicos e Técnicos	5%	8%
Transporte e Armazenagem	5%	3%
Construção	4%	3%
Acomodação e Serviços Alimentícios	4%	2%
Administração Pública	3%	3%
Artes, Entretenimento e Recreação	2%	2%
Comércio por Atacado	2%	1%
Imobiliário	1%	1%
Serviços Públicos	1%	1%
Administração, Suporte e Gestão de Resíduos e Despoluição	1%	1%
Informações	1%	1%
Mineração, Extração de Pedras e Extração de Petróleo e Gás	1%	1%
Gerenciamento de Empresas	1%	0%
Agricultura, Silvicultura e Pesca	0%	1%

Educação		
Diploma de escolaridade concluída/ sem diploma de Ensino Médio	1%	1%
Diploma de Ensino Médio ou equivalente (ou seja, GED).	12%	8%
Crédito universitário, sem diploma	18%	12%
Diploma de Curso Sequencial	11%	12%
Diploma de Bacharel	35%	40%
Diploma de Mestrado	18%	21%
Diploma de Doutorado/ Profissional	6%	7%

Funcionários ■ Etapa 1

Porte do Empregador (tamanho da equipe)	
2-9	12%
10-49	16%
50- 199	18%
200-499	12%
500- 999	10%
1,000-4,999	15%
5,000-9,999	6%
10,000+	11%

Setor	
Assistência Social e Serviços de Saúde	12%
Tecnologia da Informação	11%
Fabricação	9%
Finanças e Seguro	9%
Outros Serviços	9%
Serviços Profissionais, Científicos e Técnicos	7%
Serviços de Educação	7%
Varejo	6%
Construção	6%
Transporte e Armazenagem	3%
Administração Pública	3%
Administração, Suporte e Gestão de Resíduos e Despoluição	3%
Imobiliário	3%
Acomodação e Serviços Alimentícios	3%
Comércio por Atacado	2%
Gerenciamento de Empresas	2%
Artes, Entretenimento e Recreação	2%
Serviços Públicos	1%
Informações	1%
Agricultura, Silvicultura e Pesca	1%
Mineração, Extração de Pedras e Extração de Petróleo e Gás	0%

Geografia	
Sul	36%
Oeste	21%
Nordeste	22%
Centro Oeste	21%

SOBRE A METLIFE

A MetLife, Inc. (NYSE: MET), por suas subsidiárias e filiais ("MetLife"), é uma das principais empresas de serviços financeiros do mundo, oferecendo seguros, pensões, benefícios a funcionários e gerenciamento de ativos para ajudar seus clientes individuais e institucionais a encontrar caminhos no mundo em mudanças. Fundada em 1868, a MetLife conta com operações em mais de 40 países e detém cargos de liderança no mercado nos Estados Unidos, Japão, América Latina, Ásia, Europa e Oriente Médio.

Para mais informações, acesse www.metlife.com

SOBRE A RAINMAKERS CSI

A Rainmakers CSI é uma consultoria global de estratégia, percepções e planejamento com sede no Reino Unido voltada a proporcionar um impacto comercial que muda a direção. Desde o início em 2007, trabalhamos em colaboração com empresas líderes para ajudar a definir oportunidades para marcas, categorias e negócios. Nossa experiência abrange não apenas Serviços Financeiros, mas também o segmento Alimentício e Bebidas, Beleza, Saúde, Telecomunicações, Tecnologia, Entretenimento e Viagem. Nossos programas e relacionamento com clientes abrangem todos os continentes, com 50% de nosso trabalho proveniente dos EUA.

Para mais informações, acesse www.rainmakerscsi.com/.



Metropolitan Life Insurance Company
200 Park Avenue
New York, NY 10166
L0420003124[exp0421][All States]
© 2020 MetLife Services and Solutions, LLC