



O Raio X do Bem-estar no Trabalho das Mulheres Brasileiras

TODAS
GROUP,

Primeiro,

Bem-Vindas ao Mundo TODAS

Acreditamos que crescer é para todas.



O Todas Group

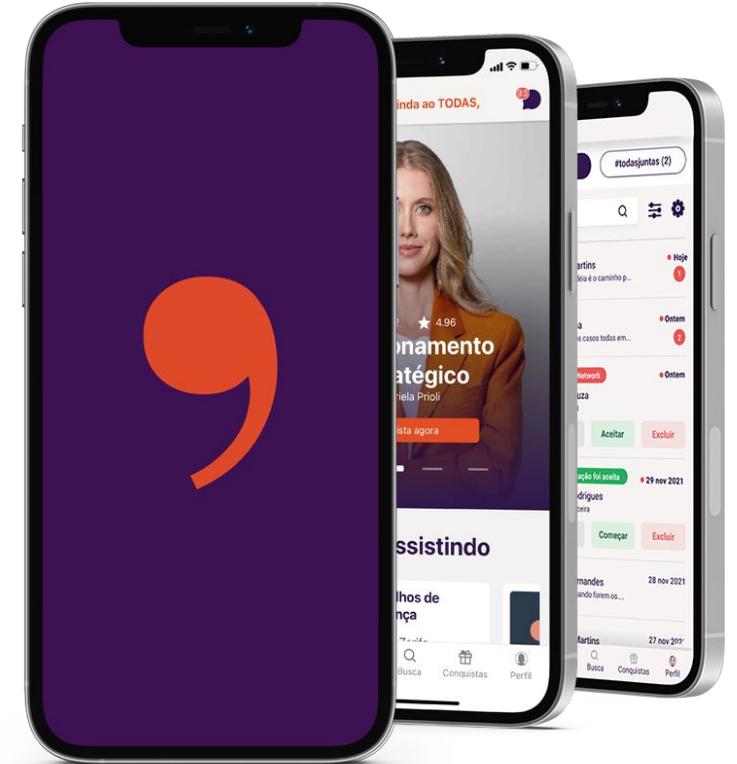
Nossa Visão:

Acelerar **um milhão de carreiras** em 5 anos

Nosso Propósito:

Conectar através de tecnologia a todas as mulheres, facilitando **desenvolvimento, mentoria, networking e suporte em escala.**

A plataforma para mulheres profissionais onde todas podem crescer com as maiores referências femininas do país, de forma prática, confiável e aplicável.



+20K

Membras

97%

Orgulho da empresa

+90%

Satisfação

93

NPS



Rating dos cursos

Parceria com Consultoria Bem-Estar & Pesquisa



Viviane Leite

Consultora de bem-estar e executiva corporativa. Atuou em empresas como Johnson & Johnson e Novartis. É master em acesso à saúde pela Aix-Marseille University - França. Yale-Eua e certificada Coach pelo instituto Ecosocial.

@vivileitereal



INSIDE
CONSUMER INSIGHTS

Consultoria de pesquisa, mercado e comportamento

14 anos de experiência em Pesquisa de Mercado e CMI, já trabalhou com grandes institutos como TNS, Ipsos, Milward Brown, Box1824, Dunnhumby, e também na área de Knowledge & Insights da Coca Cola Brasil por 6 anos.



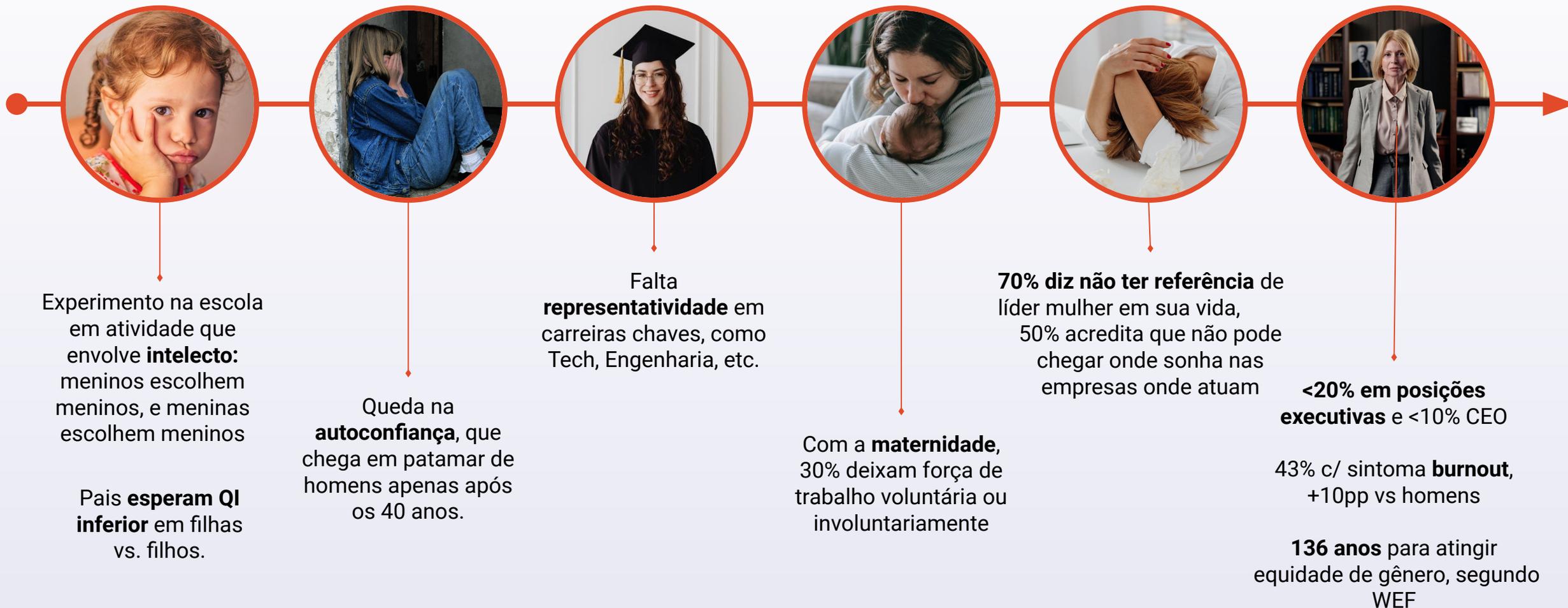
Por que Mulheres?

Problema

117 milhões de mulheres lidando com gap de gênero profissionalmente;

- Menos de 20% das posições executivas ocupadas por mulheres;
 - Menor realização profissional entre mulheres vs homens;
 - **Quase 50% com sintoma de burnout, +10 pp vs homens**

Como é a jornada “corrida de obstáculos” do crescimento feminino?





Por que Bem-Estar?

Bem-Estar

Quando falamos em bem-estar é importante destacar a amplitude acerca desse tema. Entender o conceito do bem-estar passa primeiro por compreender sua **integralidade**, onde questões como **organização da sociedade**, da população, as **formas de família**, os **modelos de trabalho**, as **despesas** familiares, a **habitação**, a **educação**, a **distribuição de renda**, a **Saúde**, e outros são parte dessa discussão.



Bem-Estar

Os fatores subjetivos que ganharam espaço importante na determinação do bem-estar foram a satisfação com:

- **O padrão de vida;**
- **as relações pessoais;**
- **a situação de trabalho;**
- **estado de saúde.**

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), “saúde” é não apenas bem-estar físico ou ausência de doenças, é também um estado de bem-estar físico, mental e social completo.



Bem-Estar

Outra conexão importante para estudar bem-estar é com a metodologia PERMA, criada por Martin Seligmann, americano e referência da psicologia positiva, que estuda o bem-estar e autorrealização, e considera:

- **Emoções;**
- **nível de engajamento;**
- **as relações;**
- **o significado;**
- **comprometimento.**



A grayscale photograph of a desk setup. On the left, a laptop is open. In the center, a white mug filled with coffee sits on a wooden desk. To the right of the mug is a rolled-up piece of paper with handwritten notes and a pen. In the foreground, the keyboard of the laptop is visible. The background shows a window with blinds and a brick wall.

E por que no Trabalho?

E por que nas organizações?

Com a mudança do contexto de trabalho durante a pandemia, as questões de **saúde emocional ganharam espaço** de discussão e apontaram para a necessidade das empresas aumentarem sua atenção ao tema.

Além disso, o **burnout oficialmente se tornou doença com CID** (classificação estatística internacional de doenças e problemas relacionados com a saúde) a partir de janeiro de 2022. A doença foi classificada com o código Z73 e definida como problemas relacionados com a organização do modo de vida, e segundo a OMS, um fenômeno ligado ao trabalho, ou seja, um novo olhar para a forma como as pessoas têm reagido às questões do trabalho e novas propostas para **melhorar o bem-estar dos funcionários** ganham importância nas discussões corporativas.





De onde partimos?

A Pesquisa

O modelo da pesquisa foi quantitativo, e recebidos **673 questionários** inteiramente preenchidos, o que representa uma amostra bastante significativa para compreensão do cenário atual.

Das 673 mulheres, 478 que trabalham atualmente no mundo corporativo e foram foco de análise nessa onda da pesquisa.

Avaliamos as esferas:

- Situação no trabalho
- Confiança e saúde mental
- Relacionamentos
- Saúde Física
- Padrão de vida

Relacionamos cada uma delas com o perfil dessa mulher, que compõe:

- Faixa etária
- Faixa Salarial
- Tempo de empresa
- Área de atuação
- Com que mora
- Se é gestora de pessoas
- Se foi promovida nos últimos 18 meses
- Segmento da empresa que trabalha
- Tamanho da empresa
- Estado
- Cargos
- Tipo de empresa

O retrato da nossa mulher no corporativo

86%

têm entre 25 e 45 anos

41%

ganham entre R\$ 3.000 e R\$ 10.000

43%

têm até 2 anos de empresa

30%

moram com parceiro(a) e filhos

51%

são gestoras de times

26%

ganham acima de R\$ 15.000

24%

tem entre 5 e 15 anos de empresa

31%

moram somente com parceiro(a)

48%

são lideradas

49%

foram promovidas nos últimos 18 meses

21%

trabalham em empresas de médio porte
200 a 1000 funcionários

20%

vivem no Rio de Janeiro

22%

são analistas

41%

trabalham em empresas nacionais

50%

não foram promovidas nos últimos 18 meses

48%

trabalham em grandes empresas
+ de 1000 funcionários

57%

vivem em São Paulo

25%

coordenadoras / especialistas

41%

trabalham em multinacionais

25%

gerentes

8%

em start-ups

13%

diretoras / heads

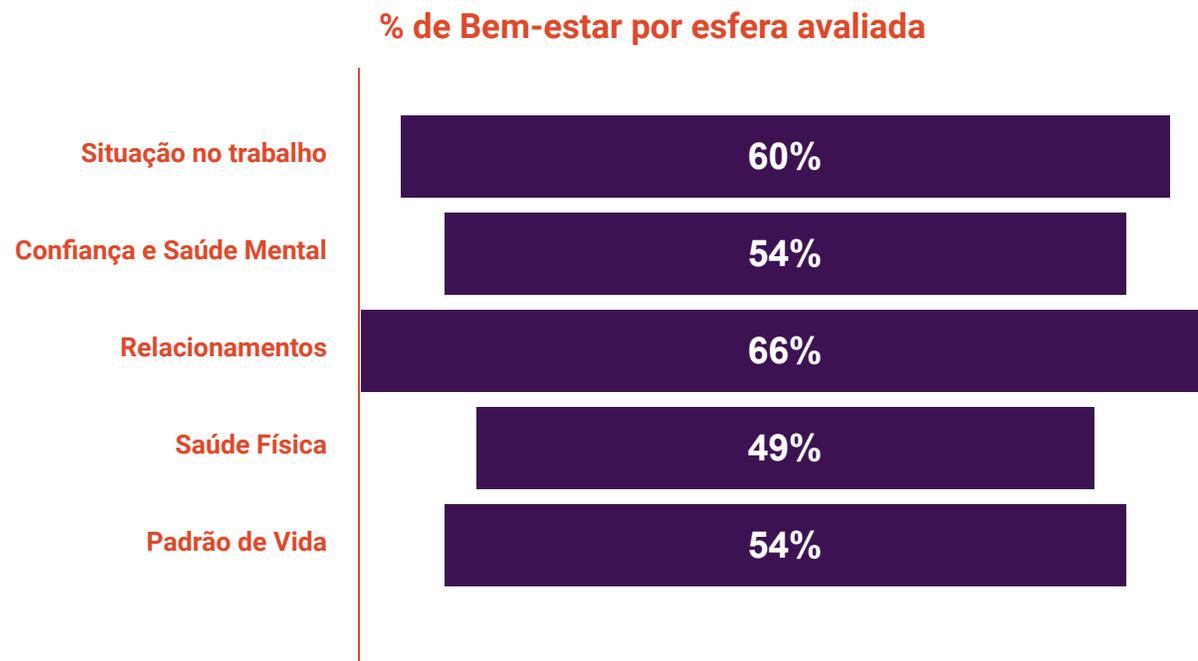


0 Raio-X

Bem-estar geral das mulheres no Brasil

Somente metade das mulheres tiveram índices positivos em saúde mental e confiança e saúde física.

A área de relacionamentos foi a melhor avaliada, trazendo a saúde social como menos preocupante.



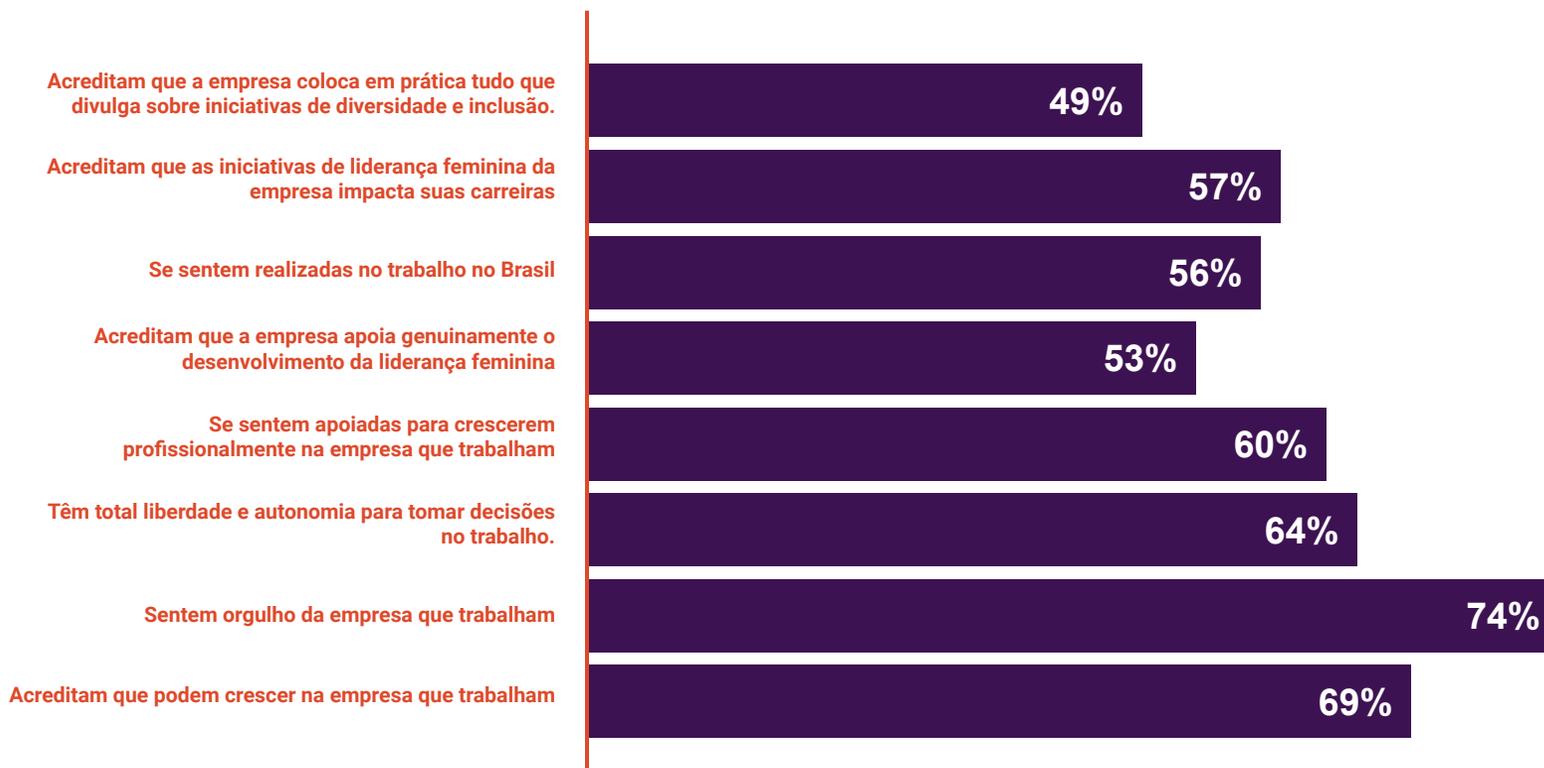
Reflexão:

Com exceção dos relacionamentos, a melhor taxa é de 60% de índice de concordância entre as mulheres. Esse é um bom índice geral? Imagine que 100 mulheres disseram que estão confortáveis com sua situação de trabalho por exemplo, ainda temos 40 que não concordam. Diante desses números será que podemos considerar o Bem-estar subjetivo geral bom? Na nossa análise, a avaliação geral da pesquisa mostra um cenário onde as mulheres sentem sim um desconforto em seu Bem-estar, e um sinal de alerta para as organizações sobre a importância de dedicar atenção ao tema e ampliar os cuidados a este grupo. E esta pesquisa serve de ótima ferramenta para entender as áreas de maior oportunidade!

Situação no Trabalho

74% das mulheres sentem orgulho da empresa que trabalham e acreditam que podem crescer nelas, 64% dizem ter total autonomia e liberdade para tomar decisões no trabalho, 60% sentem-se apoiadas para crescerem profissionalmente, porém somente 56% se sentem realizadas, 49% estão preocupadas com a coerência entre prática e divulgação das ações de diversidade e 53% não acreditam no apoio genuíno das empresas no desenvolvimento da liderança femininas.

Situação no Trabalho



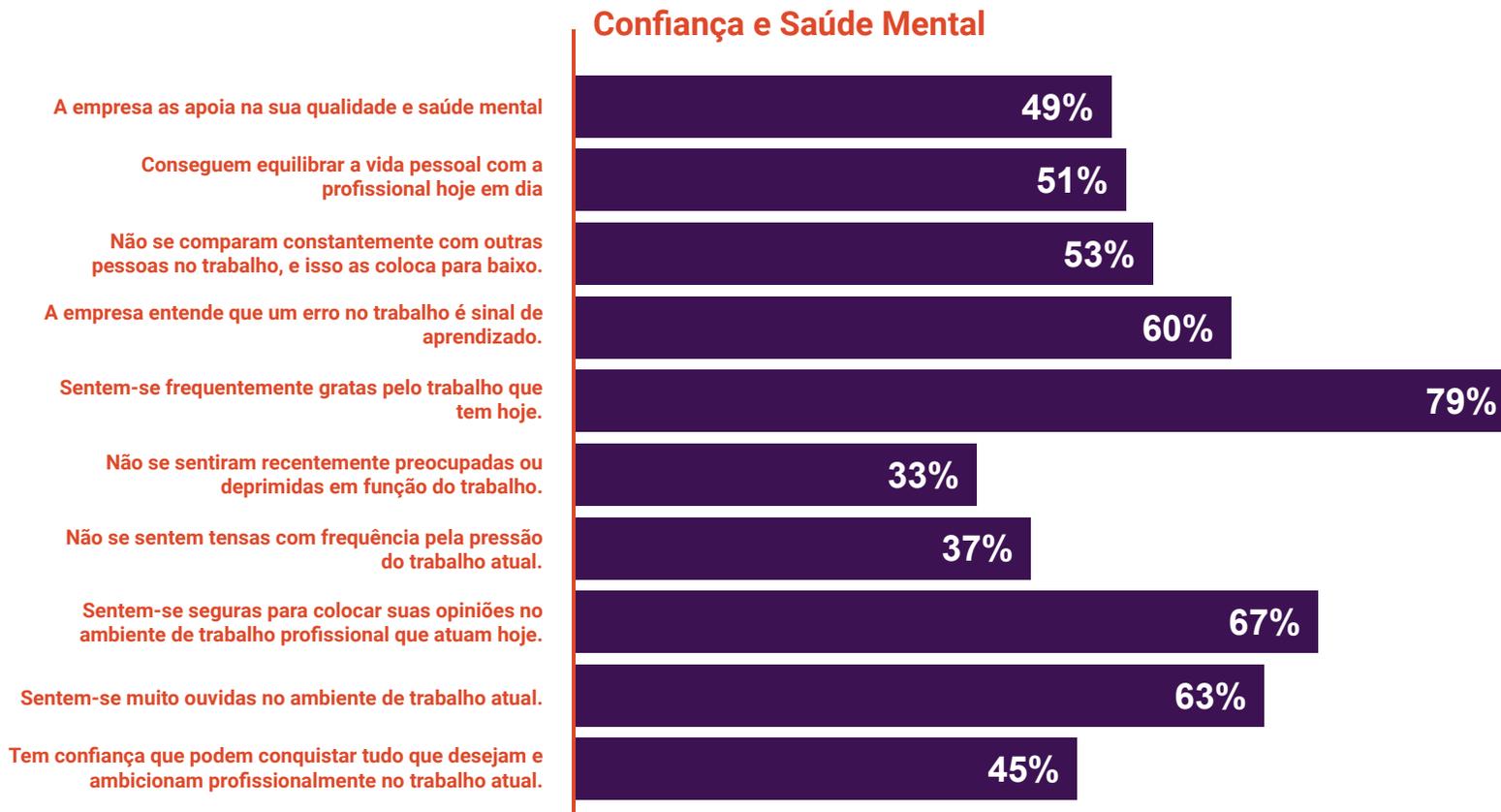
Reflexão:

O ponto de reflexão para as organizações aqui parece ter maior relação com os grupos minorizados, onde a própria mulher se encaixa, e a assertividade dessas iniciativas nas organizações. A questão de apresentarem baixo índice de credibilidade na coerência da empresa, seja através da área de diversidade ou no apoio às lideranças femininas, chama atenção e uma hipótese a ser investigada em cada organização é como anda a relação comunicação interna x externa, em ações como essas, coerência aumenta a credibilidade.

Confiança e Saúde Mental

A saúde mental foi uma das mais impactadas pela pesquisa. Somente metade das mulheres tem uma média geral positiva nesta área, corroborando com a importância de dedicar atenção ao tema, conforme trazido pela OMS através da inclusão do Burnout na lista de doenças do trabalho.

79% das mulheres sentem-se gratas pelo trabalho e 67% sentem-se seguras para dar sua opinião, porém quase 70% das mulheres se sentem preocupadas ou deprimidas em função do trabalho, 63% tensas frequentemente pela pressão, somente 45% tem confiança de que podem conquistar tudo que desejam no seu ambiente de trabalho, 51% conseguem equilibrar vida pessoal com profissional e 53% se comparam com outras pessoas no trabalho e isso as coloca para baixo.



Reflexão:

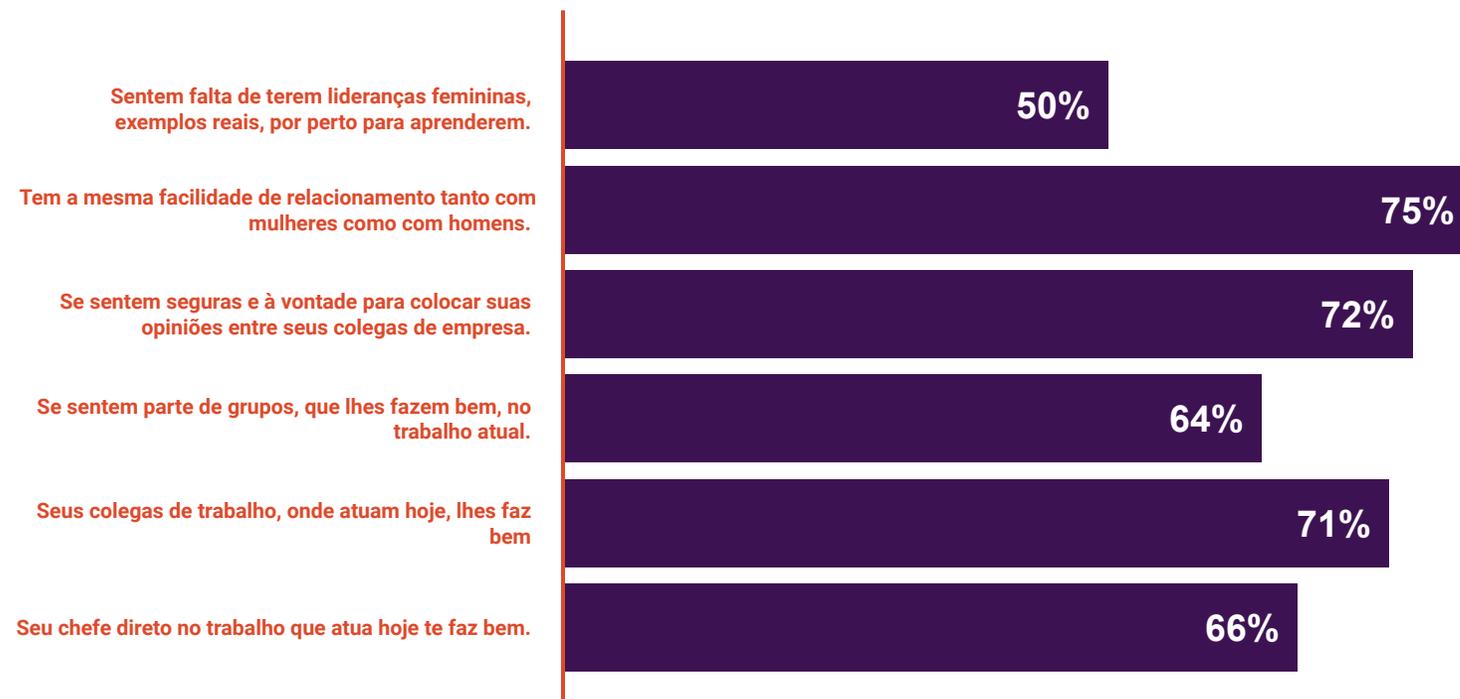
O grande ponto de atenção com relação à saúde mental é que a maioria esmagadora das mulheres se sentem preocupadas ou deprimidas em função do trabalho, tensas frequentemente pela pressão e com baixa confiança de que podem conquistar tudo que desejam no seu ambiente de trabalho. Esses fatores são muito importantes quando pensamos no contexto de saúde mental dentro do ambiente corporativo. Uma investigação qualitativa mais profunda em cada empresa será importante para explorar os reais motivos pelos quais elas se sentem deprimidas, tensas e com baixa confiança, assim cada organização poderá desenhar soluções mais assertivas de acordo com o seu ambiente.

Uma hipótese a ser observada é a avaliação sobre como anda a comunicação dos desafios da empresa, o balanço entre pressão e possibilidade de realização, como está o ambiente de cada reunião, se as metas são atingíveis e a coerência das políticas de equilíbrio de vida com a realidade dessas mulheres.

Os relacionamentos no trabalho

Temos boas notícias, em torno de 70% das mulheres dizem que os chefes e colegas de trabalho fazem bem a elas, deixando sua saúde social em dia, 64% sentem-se parte de grupos e seguras para opinar com seus colegas, e 50% sentem falta de terem lideranças femininas reais por perto para aprenderem.

Relacionamentos

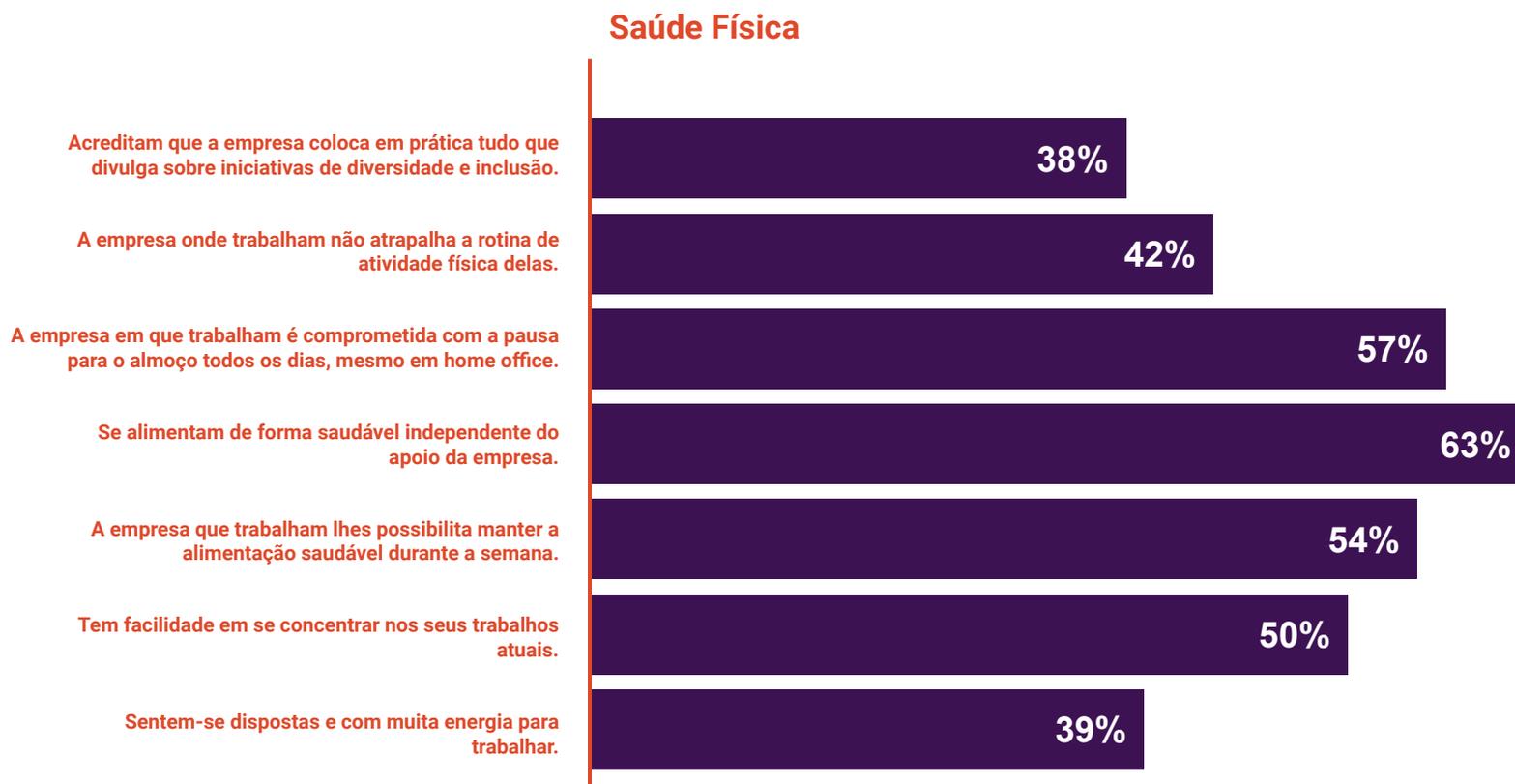


Reflexão:

O ponto de atenção é que sentem falta de terem lideranças femininas reais por perto para aprenderem. Essa dor é comum entre as mulheres, uma vez que o movimento feminino dentro das corporações é recente perto da história de homens no mundo dos negócios. Daí, uma hipótese, é a necessidade de existir mais mulheres líderes nas empresas, e a importância de programas dedicados exclusivamente a elas, levando em conta seus 2 novos papéis: Exercer sua função inédita na cadeira de liderança sem referências femininas anteriores e apoiar o aprendizado de novas mulheres nessa jornada. É um momento propício para programas de apoio dedicado ao desenvolvimento delas.

Saúde física

Junto com a saúde mental, saúde física é uma das que mais preocupa no contexto da pesquisa. Apesar de 63% se alimentarem de forma saudável independente do apoio da empresa, 62% dormem mal por conta do trabalho, 58% sentem que a empresa atrapalha sua rotina de atividade física, 61% estão sem disposição e energia para trabalhar e 50% têm dificuldade de se concentração.

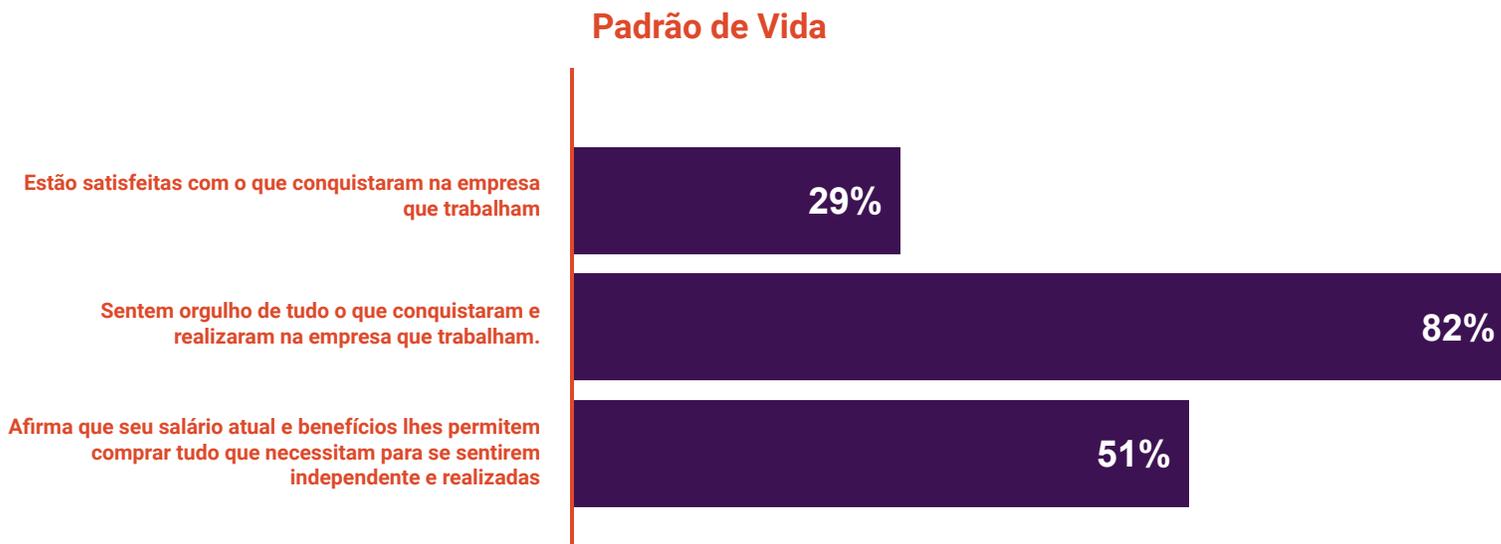


Reflexão:

A reflexão aqui é para os dois lados, empresas e mulheres. A consciência do conceito de bem-estar e suas esferas é de responsabilidade do indivíduo. A responsabilidade pelo autocuidado é de cada um. Não podemos responsabilizar a empresa pela baixa qualidade de saúde física dos funcionários, portanto uma reflexão individual é necessária perante a um cenário ruim apresentado nos dados. Por outro lado, as empresas tem modelos de trabalho que impactam muito no tempo e energia dessas mulheres para prática desse autocuidado, portanto uma avaliação sobre as formas genuínas de apoio podem fazer muita diferença na qualidade física de suas funcionárias, ações como flexibilização de horários, menos uso de whats up, menos reuniões, menos e-mails, mais conscientização sobre o conceito de bem-estar, reforço à alimentação saudável, nutricionista, entre outros, podem aumentar a produtividade e gerar mais tempo para o equilíbrio físico dessa mulher. O fato é que a situação é um alerta importante e que diminui capacidade produtiva.

Padrão de Vida

82% das mulheres sentem orgulho do que conquistaram no trabalho atual, o que é um ótimo indicador de bem-estar, no entanto, somente 29% de mulheres estão satisfeitas com o que conquistaram na empresa que trabalham.



Reflexão:

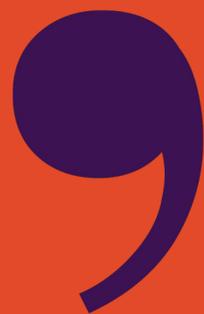
Para essa análise convocamos a fórmula popular: $\text{Felicidade} = \text{realidade} - \text{expectativa}$, quando a expectativa é maior que a realidade que se apresenta a fórmula fica negativa, portanto, o indivíduo fica infeliz. Como será que anda a relação de realidade e expectativa das empresas com essas mulheres? Tanto empresa como mulheres estão colocando na mesa o que esperam? Penso aqui nos 2 lados como oportunidade de revisitar a questão considerando principalmente esse índice de insatisfação com o que conquistaram na empresa.

Conclusões

- Entendemos que a compreensão sobre as principais variáveis de bem-estar é um espaço a ser melhor explorado tanto para as mulheres como para as organizações.
- Assim, entender o raio x de cada empresa é fundamental para que programas específicos para as mulheres sejam desenvolvidos de forma assertiva.
- Soluções reais para problemas reais é o caminho para melhora geral dos índices de bem-estar corporativo no Brasil.
- Um sonho? “que o índice geral que hoje é de 57% chegue a 80% criando ambientes mais inclusivos e saudáveis”

Referências:

1. BITTENCOURT, Viviane et al. O QUE FAZ A VIDA SER MELHOR? OS DETERMINANTES DO BEM-ESTAR SUBJETIVO: EVIDÊNCIAS DA SONDAÇÃO DO BEM-ESTAR NO BRASIL. Revista de FGV.



TODAS
GROUP,

contatos: @todasgroup | 21 99997-2226