

Pulso RH



nov.24

GERAÇÃO Z E O NOVO OLHAR SOBRE A SAÚDE NO TRABALHO

alice



Como os jovens de 16 a 29 anos pensam e se comportam em relação ao trabalho e à sua saúde — e na intersecção das duas áreas



A Beneficência
Portuguesa
de São Paulo



GrupoFleury

flash

SUMÁRIO

01	TL;DR	5	06	SAÚDE E BEM-ESTAR: COMO A GEN Z SE CUIDA	33
02	PERFIL DOS ENTREVISTADOS	9	07	SCORE MAGENTA DA GEN Z	39
03	METODOLOGIA DO PULSO RH	13	08	VALORES DA GEN Z VS VALORES DA EMPRESA	43
04	PARCEIROS DA ALICE NO PULSO RH	17	09	O QUE A GEN Z BUSCA NO EMPREGO	47
	04.1 Bem-estar que inspira: A relevância do compromisso com a qualidade de vida	19	10	GEN Z NA EMPRESA: PERSPECTIVAS, LIDERANÇA E AÇÕES DE SAÚDE	53
	04.2 Gestão Sustentável da Saúde Corporativa – Programa Viver Melhor	21	11	COMO A ALICE TE AJUDA A OFERECER A MELHOR SAÚDE AO SEU TIME?	61
	04.3 Como engajar a geração Z no trabalho?	23			
05	TRABALHO E IDENTIDADE: GEN Z VS MILLENNIALS	25			

01

TL;DR

[VOLTAR PARA O SUMÁRIO](#)

20

30

40

50

60

Trabalho

O Retrato da Gen Z: mais apatia no trabalho, maior atenção à saúde mental

A Geração Z tem uma visão menos romantizada que os millennials sobre o mercado de trabalho. O trabalho encarado como mal necessário apenas para pagar as contas é uma opinião muito mais comum entre os brasileiros de 16 a 29 anos (34,4%) que de 30 a 43 anos (27,4%).

Se a maioria dos millennials (54,1%) acha que o trabalho deve trazer realização pessoal e não apenas recursos para buscar essa realização de outras formas, essa crença é compartilhada por uma proporção menor de pessoas da Gen Z: 43,6%. Por sua vez, o grupo que não acredita no trabalho como fonte de realização pessoal é mais forte na Geração Z (28,1%) que entre os millennials (19,5%).

Os jovens de 16 a 29 anos que atualmente estão empregados dizem ter menos autonomia na empresa onde trabalham e sentem menos motivação por isso. Eles enfrentam mais conflitos

de trabalho que impactam negativamente sua saúde mental. E, aliás, eles cuidam mais da mente: fazem mais terapia e meditam mais que os millennials.

Por outro lado, quando sentem que estão com a saúde em dia, os colaboradores da Gen Z são mais propensos a ter uma visão mais otimista do trabalho, com maior valorização pela empresa, melhores relações no trabalho e mais realização pessoal também.

Esse breve panorama da Gen Z integra esta pesquisa inédita do Pulso RH, **“Geração Z e o novo olhar sobre a saúde no trabalho”**, realizada pela Alice em parceria com BP - A Beneficência Portuguesa de São Paulo, Grupo Fleury e Flash.

Nosso objetivo é entender como pensa e se comporta a Geração Z em relação ao trabalho, à sua saúde e na intersecção das duas áreas. Além de traçar um perfil dos jovens profissionais,

consequimos delimitar diferenças importantes em relação à geração anterior.

A plataforma Opinion Box coletou 1.046 opiniões como amostra representativa de brasileiros atualmente empregados. Metade dos respondentes tem de 16 a 29 anos, a outra metade tem de 30 a 43.

Os dados desta edição do Pulso RH reforçam achados da 2ª edição do estudo, que focou na influência dos gestores na saúde dos times ([baixe aqui](#)). Segundo a pesquisa anterior, a Gen Z é menos engajada no trabalho e menos produtiva. Por outro lado, é na faixa etária dos 16 aos 29 que há maior prevalência de diagnósticos de burnout.

Esperamos que mais uma vez o Pulso RH traga insights valiosos sobre os colaboradores e ajude a nortear ações que priorizem a saúde das pessoas na sua empresa.

Jovens de 16 a 29 anos enfrentam mais conflitos de trabalho que impactam negativamente sua saúde mental. Por outro lado, fazem mais terapia e meditam mais que os millennials.

[VOLTAR PARA O SUMÁRIO](#)

02

PERFIL DOS ENTREVISTADOS

20

30

40

50

60

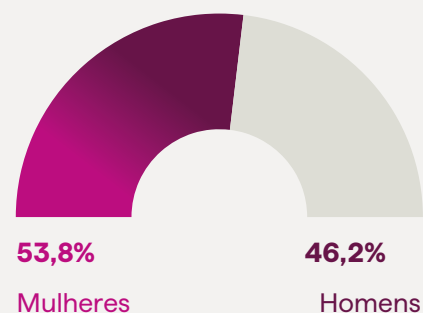
Total de entrevistados

1046

Classe Social



Gênero



Faixa etária*



*Embora existam divergências sobre início e fim dos grupos etários que representam as duas gerações, nesta pesquisa estamos considerando Geração Z pessoas dos 16 aos 29 anos (nascidas, portanto, de 1995 a 2008) e Geração Y ou millennials pessoas dos 30 aos 43 anos (nascidas, portanto, de 1981 a 1994).

Norte

8,2%

Nordeste

28,6%

Centro-Oeste

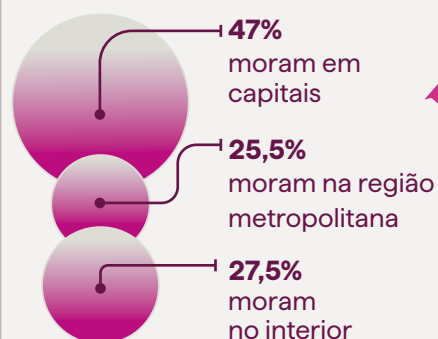
8,8%

Sudeste

39,8%

Sul

15,1%



*Distribuição geográfica, de gênero e classe social da amostra do painel de respondentes da Opinião Box segue perfil dos brasileiros com acesso à internet segundo a pesquisa TIC Domicílios 2021/2022, realizada pelo Comitê Gestor da Internet do Brasil (CGI.br)

Tamanho da Empresa
(onde trabalham atualmente)



[VOLTAR PARA O SUMÁRIO](#)

03

METODOLOGIA DO PULSO RH

20

30

40

50

60

Como foi feita a pesquisa Pulso RH?

Para este estudo, foram realizadas 1.046 entrevistas, via questionário online, do dia 19 de setembro ao dia 30 de setembro de 2024. As respostas foram coletadas pelo instituto de pesquisa Opinion Box.

Foram entrevistadas pessoas de todas as classes sociais e de todas as regiões do Brasil, que trabalham em formato CLT ou PJ, por mais de seis meses em uma mesma empresa. A margem de erro é de 3 pontos percentuais para mais ou para menos.

CATEGORIZAÇÃO DAS RESPOSTAS

“Concordo totalmente - discordo totalmente”

Das perguntas com opções que iam de “concordo totalmente” a “discordo totalmente”, havia cinco variações de respostas:

- Concordo totalmente
- Concordo
- Nem concordo nem discordo
- Discordo
- Discordo totalmente

No caso acima, por uma questão de significância estatística dos resultados, optamos por considerar a opção “nem concordo nem discordo” como uma alternativa sempre neutra.

Logo, agrupamos as respostas “concordo totalmente” e “concordo” como mais positivas (em alguns casos, utilizamos “sim” para representá-las), “nem concordo nem discordo” como opção neutra, e “discordo” e “discordo totalmente” como mais negativas (em alguns casos, utilizamos “não” para representá-las).

“NUNCA - SEMPRE”

Das perguntas com opções que iam de “nunca” a “sempre”, também existiam cinco opções de respostas:

- Nunca
- Raramente
- Às vezes
- Frequentemente
- Sempre

Para termos significância estatística dos resultados, optamos por somar os resultados de “nunca” e “raramente”, de um lado, e “frequentemente” e “sempre” de outro, além de considerar a opção “às vezes” como uma alternativa sempre neutra.

“ESCALA DE 1 A 5”

Na pergunta em que existia como opção de resposta uma escala de 1 a 5, a nota 1 era considerado “péssimo” e 5 “excelente”. Por uma questão de quantidade mínima de respostas e significância estatística, foram consideradas no campo positivo as respostas 4 e 5. Já no campo negativo ou neutro, as respostas 1, 2 e 3.

MÚLTIPLAS OPÇÕES DE RESPOSTAS

Já nas questões em que o respondente poderia escolher mais de uma opção de respostas, os percentuais se referem sempre à quantidade de pessoas ou proporção de cada faixa etária que selecionaram determinada opção.

Em alguns casos, optamos por dar maior visibilidade às respostas mais frequentes dentro de uma lista de diversas respostas possíveis, construindo assim uma hierarquia - como top-3 respostas mais populares.

[VOLTAR PARA O SUMÁRIO](#)

04

PARCEIROS DA ALICE NO PULSO RH



A Beneficência
Portuguesa
de São Paulo



Grupo **Fleury**

flash

20

30

40

50

60

Bem-estar que inspira: A relevância do compromisso com a qualidade de vida



A Beneficência
Portuguesa
de São Paulo

No ambiente corporativo, é quase automático admitir que o trabalho é parte significativa da vida de todos os profissionais, mas não podemos esquecer que esse conceito se transforma de acordo com as gerações. Pensando nisso, em parceria com a Alice, o Grupo Fleury e a Flash, nos aprofundamos em um estudo para entender como as novas gerações enxergam o ambiente de trabalho e o que realmente importa para elas.

A pesquisa foi reveladora: enquanto a maioria dos millennials (54%) acredita que o trabalho deve oferecer realização pessoal, apenas 43% da Gen Z compartilha dessa visão. E esse desejo por equilíbrio fica ainda mais evidente: 32,2% da Gen Z avalia o equilíbrio entre trabalho e vida pessoal como um dos principais vetores de satisfação com o trabalho atual, e 33,3% valoriza a flexibilidade de horários ao considerar uma nova oportunidade.

O alinhamento de valores e o propósito no trabalho são ainda mais marcantes. Quando encontram essa conexão, 71% relatam uma saúde melhor e 83% relatam mais satisfação. É um aprendizado essencial para nós, pois reforça o quanto fluxos e valores bem definidos, respeito e apoio à saúde mental fazem a diferença na qualidade de vida das pessoas.

Isso demonstra que, para essa nova geração, é muito mais importante dispor de maleabilidade e tempo para viver a vida pessoal do que focar em tornar apenas o âmbito profissional como fonte de realização. Isso nos faz refletir profundamente sobre como podemos adaptar nossos processos e fluxos para torná-los mais humanizados, e também nos motiva a proporcionar um ambiente que, além de respeitar, incentiva e celebra essa individualidade e versatilidade.

Na BP, nos comprometemos a sempre ampliar nosso olhar e acolher as diferenças, pois acreditamos que um ambiente plural é mais propício ao crescimento e desenvolvimento. Estamos atentos a proporcionar além dos benefícios tradicionais, e vivemos com entusiasmo cada conquista de nossos colaboradores, construindo, juntos, um lugar onde se cresce, se inspira e, acima de tudo, se vive com propósito.

Para essa nova geração, é muito mais importante dispor de maleabilidade e tempo para viver a vida pessoal do que focar no trabalho como fonte de realização.

Gestão Sustentável da Saúde Corporativa do Grupo Fleury – Programa Viver Melhor



O Programa Viver Melhor é o programa de Saúde Corporativa do Grupo Fleury que adota uma abordagem sistemática para gerenciar os custos, garantindo que recursos sejam alocados de maneira eficaz e assegurando o bem-estar dos colaboradores.

Investimos em estratégias de prevenção e promoção da saúde. Esta frente é sustentada por um robusto mapeamento de saúde, realizado a cada dois anos, que permite identificar as oportunidades do desenvolvimento de programas e serviços direcionados que a organização mais precisa.

Com este perfil epidemiológico construído, a área de saúde do Grupo Fleury desenvolve diversos programas/ações de prevenção e promoção ligadas às mais diversas áreas, como atividades físicas, ergonomia, sono, alimentação saudável e saúde mental, eventos que contribuem com a redução da incidência

de doenças e, consequentemente, os custos associados a tratamentos.

Além disso, implementamos iniciativas como check-ups regulares, campanhas de vacinação e linhas de cuidados para públicos específicos como gestantes, pessoas que estão adotando, pessoas obesas, público infantil e geracional.

A tecnologia também tem um papel crucial na gestão estratégica. Adotamos o uso de soluções digitais, como telemedicina e aplicativos de saúde, não apenas facilitando o acesso a cuidados médicos, mas também otimizando processos administrativos, reduzindo custos operacionais.

Também adotamos análise de dados que podem ajudar a monitorar a eficácia das iniciativas de saúde, permitindo ajustes em tempo real.

A negociação direta com operadoras/seguradoras de assistência médica (seguro saúde) e a construção conjunta da rede de prestadores, auditorias, acompanhamento e gerenciamento atuarial das carteiras tem garantido a redução e equilíbrio da sinistralidade.

Com isso, garantimos investimento em ambulatorios próprios, pronto atendimento e equipe interdisciplinar qualificada. O resultado é uma população aderente às práticas e aos

Implementamos iniciativas como check-ups regulares, campanhas de vacinação e linhas de cuidados para públicos específicos como gestantes.

cuidados e à manutenção dos custos dentro do orçado.

A cultura organizacional também é parte deste programa, que enxerga a liderança como um impulsionador de práticas de bem-estar.

O Viver Melhor possui um calendário corporativo de eventos, tanto voltado para liderança quanto para demais colaboradores, de maneira que possamos levar os mais diversos de temas de saúde a todos eles, 365 dias por ano.

Por fim, consideramos fundamental que a gestão de saúde corporativa seja vista como um investimento e não apenas uma despesa.

Empresas que adotam uma visão proativa em relação à saúde dos seus colaboradores colhem benefícios a longo prazo, como aumento da produtividade, redução do absenteísmo, melhor utilização consciente do seu portfólio de ações de saúde.

DEPOIMENTOS

“Faço parte do programa ‘Ao Seu Lado’, que visa à mudança no estilo de vida, por meio de bons hábitos.

Contar com uma equipe multidisciplinar fez toda diferença nesta vida nova que estou construindo. Mudar hábitos que já fazem parte do nosso dia a dia é algo muito desafiador, cocriar uma nova realidade requer esforço e hoje, além de contar com a minha força de vontade e persistência, tenho o apoio do programa que está me impulsionando a ir além do que poderia imaginar. Não é apenas sobre o apoio, mas saber que existem pessoas que apostam e acreditam em você. Acolhimento e cuidado não faltam e são oportunidades como esta que me fazem grata. Agradeço ao Viver Melhor por me auxiliar a ter uma vida com mais qualidade e literalmente VIVER ainda melhor!”

(colaboradora da Regional São Paulo)

“Fui estagiária na empresa e agora estou efetivada! Estou muito feliz, pois o auxílio à saúde pelo Viver Melhor é um privilégio. Na minha regional temos uma médica maravilhosa que, se não fosse pelo programa, eu jamais teria acesso à saúde com marcação fácil e rápida para atendimento, com uma profissional tão competente e atenciosa.”

(colaboradora da Regional Rio Grande do Sul)



“Há exatamente um ano, tenho feito acompanhamento nutricional com o Viver Melhor, o que me ajudou a evoluir no meu objetivo no ganho de massa magra, juntamente com a atividade física. Me tornei uma pessoa disciplinada e comprometida com a minha saúde. Fico feliz pelo incentivo do Grupo Fleury pela preocupação com o colaborador. Sabemos que nem todos temos acesso fácil ao um nutricionista, psicólogo e educador físico. E o Viver Melhor nos proporciona tudo isso!!”

(colaboradora da Regional Minas Gerais)

Como engajar a geração Z no trabalho?

flash

O que os profissionais buscam no trabalho hoje? Esse é um questionamento recorrente nos grupos de estudo da Flash.

Como empresa que nasceu para transformar o mercado de benefícios e a gestão da jornada de trabalho, sabemos que o mundo corporativo passa por inúmeros desafios: burocracias desnecessárias, excesso de ferramentas, descentralização de informações, equipes enxutas e pouco tempo para fazer o trabalho que motiva.

Tudo isso vem elevando os níveis de insatisfação com o trabalho. Dados do **Engaja S/A**, índice pioneiro de engajamento de funcionários no Brasil, realizado pela Flash em parceria com a FGV, mostram que seis em cada dez profissionais estão desengajados no trabalho.

Portanto, não nos surpreende que mais de 34% dos jovens entre 16 e 29 anos estejam encarando seus empregos

como um “mal necessário para pagar as contas”, como mostra a pesquisa “**Geração Z e o novo olhar sobre a saúde no trabalho**”. Mas o que isso diz para o RH?

Segundo Paul Ferreira, pesquisador responsável pelo **Engaja S/A** e vice-presidente do Núcleo de Estudos em Organizações e Pessoas (NEOP) da FGV, a “Teoria dos Dois Fatores”, do psicólogo Frederick Herzberg, ajuda a responder essas perguntas. Isso porque engajar pessoas é sobre combinar de maneira estratégica aspectos básicos, como salário, benefícios e condições de trabalho, com motivacionais, como reconhecimento, lideranças preparadas e oportunidades de crescimento.

Em nosso estudo, descobrimos que as cinco práticas de RH que mais movem o ponteiro do engajamento entre os trabalhadores da Geração Z são: folga no dia do aniversário; mentoria; *short friday*; subsídios

A nova geração busca qualidade de vida e maior exposição às lideranças, mas as empresas parecem não captar esse movimento.

educacionais e participação em comitês estratégicos. E as empresas não estão apostando exatamente nisso.

Ao questionar o que elas fazem para engajar funcionários, aparecem capacitações, reuniões de resultado, programas de ideias, recrutamento interno e desenvolvimento pessoal. Ou seja, a nova geração busca qualidade de vida e maior exposição às lideranças, mas as companhias parecem não captar o movimento.

Isso revela um descompasso entre as práticas de RH e as

expectativas dos colaboradores, sugerindo falta de alinhamento e de escuta. É claro que não existem balas de prata, mas um diagnóstico assertivo dos anseios das pessoas pode ajudar a endereçar ações que melhorem não só a motivação dos mais jovens, mas da organização como um todo. Por isso, disponibilizamos o Engaja S/A na plataforma da Flash, possibilitando aos nossos clientes que rodem a pesquisa gratuitamente entre seus colaboradores. Também criamos um material completo com uma série de dados e insights. [Para fazer download, é só clicar aqui.](#)

[VOLTAR PARA O SUMÁRIO](#)

05

TRABALHO E IDENTIDADE: GEN Z VS MILLENNIALS

20

30

40

50

60

O que explica a visão mais apática da Geração Z sobre o trabalho?

Uma das hipóteses está desvendada nesta pesquisa: o nível de influência do trabalho atual na identidade das pessoas é menor para a Gen Z do que para os millennials.

“O trabalho é algo que representa um pouco do que sou” foi a resposta mais frequente para a Gen Z (40,9%), enquanto “o trabalho é algo que representa muito do que sou” foi a mais comum para a Geração Y (43,2%). 9,4% da Gen Z diz que o trabalho “não representa nada do que sou”. Essa foi a resposta de 6,1% dos millennials.

Isso não significa que não haja workaholics entre os brasileiros que ingressaram há menos tempo no mercado de trabalho. 13,4% da Gen Z respondeu “minha vida é meu trabalho”, enquanto 12,4% dos millennials assinalaram essa afirmativa como a que melhor se aplica.

Outro dado reforça o peso menor que a geração mais jovem, como um todo, dá ao trabalho. 74% da Gen Z entende que seu desenvolvimento profissional impacta na autoestima e bem-estar pessoal. É uma proporção relevante, claro, mas menor do que a de millennials que acreditam nessa implicação: 81,8%.

Legenda:



Gen Z



Millennials

Para você, o seu trabalho atual é...

Algo que representa um pouco do que sou



40,9%

Algo que representa muito do que sou



43,2%

Algo que representa muito do que sou



36,3%

Algo que representa um pouco do que sou



38,2%

Minha vida é meu trabalho



13,4%

Minha vida é meu trabalho



12,4%

Não representa nada do que sou



9,4%

Não representa nada do que sou



6,1%

Você considera que o seu desenvolvimento profissional tem impacto na sua autoestima e bem-estar pessoal?

Total impacto/
Tem impacto

74%

81,8%

Não sei dizer



16,6%

11,3%

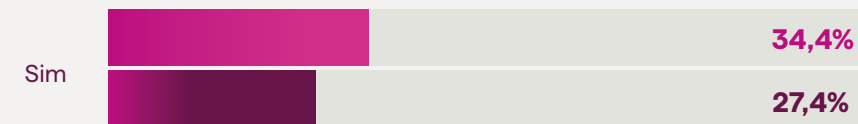
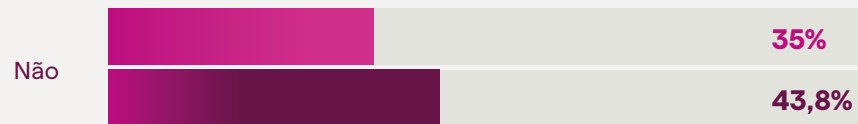
Nenhum impacto/
Não tem impacto

9,4%

6,9%

Legenda: ■ Gen Z ■ Millennials

Vejo o meu trabalho como um mal necessário para pagar as minhas contas



Os millennials encaram menos o trabalho como um mal necessário para pagar as contas. A Gen Z faz mais esse juízo sobre as atividades profissionais diárias.

Não acho que o trabalho deva ser algo que traz realização pessoal, apenas recursos para buscar essa realização de outras formas.



Vincular a profissão à realização pessoal é mais comum entre os millennials que entre jovens da Gen Z. Estes, por sua vez, veem mais o trabalho como um meio para outros fins.

No trabalho ideal, espaço para viver

Para a Geração Z, o trabalho ideal é aquele que gera dinheiro para viver de forma confortável – resposta de 39,2% dos entrevistados –, que oferece oportunidades de crescimento pessoal e profissional (38,2%), que fornece recursos (34,8%) e espaço (34,4%) para viver a vida que se gosta e quer viver.

Só a 5ª resposta mais assinalada pela Gen Z é o trabalho que “me permite viver aquilo que acredito ser o meu propósito”.

Quando questionada sobre a opção mais importante para o trabalho ideal, a Geração Z valoriza muito mais o “espaço para viver a vida que gosto/quero viver” (14,5%) que a “segurança para viver a minha vida” (6,3%). Ou seja, a oportunidade e o tempo para usufruírem a vida que desejam importam mais que a segurança proporcionada pelo trabalho.

Para os millennials, é exatamente o contrário: segurança (10,7%) é mais importante que “o espaço” (8%) para viver a vida almejada.

Top-5* Aspectos do Trabalho Ideal

Gen Z

Millennials

39,2%

Me fornece recursos financeiros para que eu viva de forma confortável

45,5%

Me fornece recursos financeiros para que eu viva de forma confortável

38,2%

Me oferece oportunidades de crescimento pessoal e profissional

38,6%

Me oferece oportunidades de crescimento pessoal e profissional

34,8%

Me fornece recursos para que eu viva a vida que gosto/quero viver

31,9%

Me fornece recursos para que eu viva a vida que gosto/quero viver

34,4%

Me dá espaço para viver a vida que gosto/quero viver

30,2%

Me traz segurança para viver a minha vida

28,9%

Me permite viver aquilo que acredito ser o meu propósito

26,2%

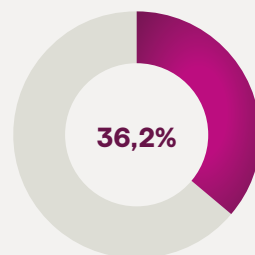
Me proporciona experiências gratificantes

*Essas foram as respostas mais frequentes dentro de uma lista de 8 possíveis. Os percentuais se referem ao número de pessoas que selecionaram essas opções.

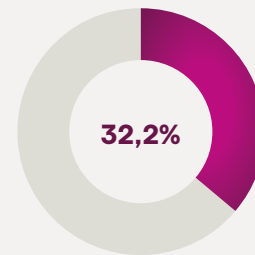
Millennials valorizam mais que a Gen Z a obtenção de dinheiro para uma vida confortável como atributo de um trabalho ideal.

O trabalho ideal... Me dá espaço para viver a vida que gosto/quero viver.

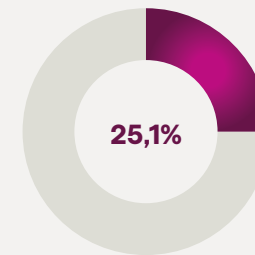
16-24 anos



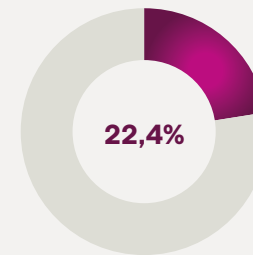
25-29 anos



30-39 anos



40-43 anos

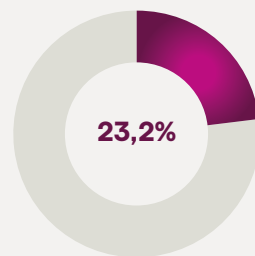


*Proporção de pessoas de cada faixa etária que selecionaram essa opção, simultaneamente com outras respostas.

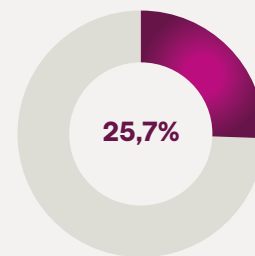
Quanto mais jovem, mais importante é o espaço para viver o que se gosta/quer, ou seja, o tempo e as oportunidades para usufruir a vida almejada.

O trabalho ideal... Me traz segurança para viver a minha vida.

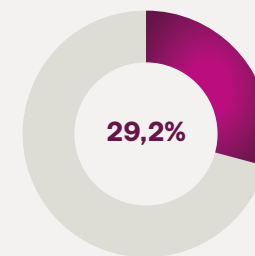
16-24 anos



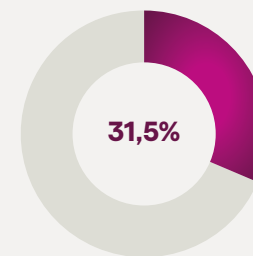
25-29 anos



30-39 anos



40-43 anos



*Proporção de pessoas de cada faixa etária que selecionaram essa opção, simultaneamente com outras respostas.

Quanto mais velho, mais importante é a segurança trazida pelo trabalho para viver.

Geração Flex: na hora que eu puder

Uma palavra-chave para os trabalhadores mais jovens é **flexibilidade**. Mas, ainda que importe a empresa ser flexível em relação ao modelo de trabalho – se remoto, híbrido ou presencial –, a Geração Z valoriza mais um expediente sem horários rígidos.

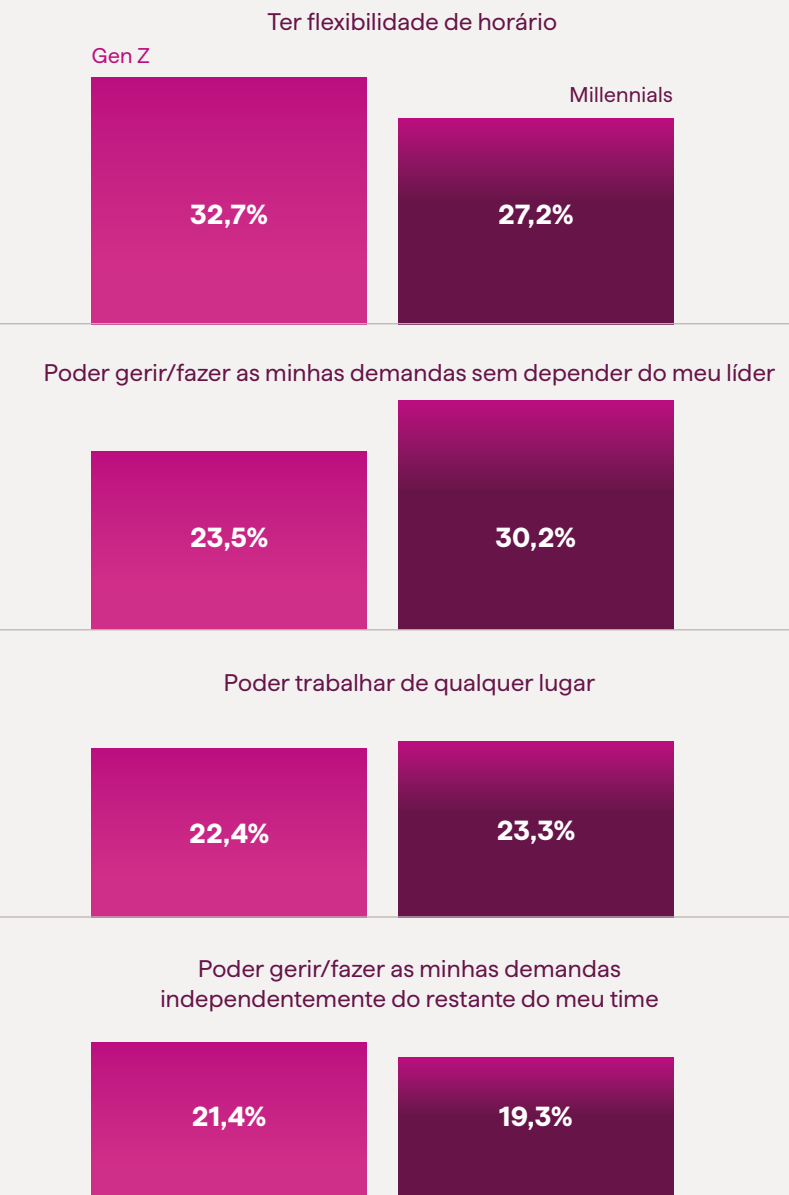
Para 32,7% dos brasileiros empregados de 16 a 29 anos, **flexibilidade de horário** é a característica mais relacionada à autonomia no trabalho.

23,5% associam ter autonomia principalmente a tocar suas atividades sem depender do líder. Logo atrás, estão as interpretações de autonomia como poder trabalhar de qualquer lugar (22,4%) e poder gerir as próprias demandas independentemente do resto do time (21,4%).

Para millennials, autonomia está mais relacionada a trabalhar sem depender do líder (30,2%). Na sequência, vem flexibilidade de horário (27,2%).

Na visão da Gen Z, flexibilidade de horários é o 2º atributo prioritário na oferta de um novo emprego, atrás apenas de remuneração. Escala de horários flexíveis também é o 3º vetor de satisfação mais recorrente entre os colaboradores da Geração Z, atrás de remuneração e work-life balance ([leia mais aqui](#)).

Para você, qual das opções melhor define o que é ter autonomia no trabalho? Selecione a opção que melhor se aplica.



Menos autonomia, menos motivação

A Geração Z acredita ter menos autonomia no trabalho atual. Considerando seu próprio entendimento de autonomia, o horário mais flexível pode ainda ser um sonho distante para boa parte dos profissionais mais jovens. Como consequência da menor autonomia, eles acabam sentindo menos motivação no dia a dia corporativo.

54,1% da Gen Z considera que tem autonomia no trabalho hoje. 32,3% não têm. Entre os millennials, 59,1% dizem ter autonomia no trabalho atual e 31,3% não têm.

54,8% das pessoas da Gen Z sentem que a autonomia vivenciada na empresa traz motivação. É uma proporção menor que os millennials motivados com a autonomia no trabalho: 66% do total de pessoas de 30 a 43 anos.

Essa percepção mais crítica de autonomia e motivação encontra respaldo em dados da 2ª edição do Pulso RH. A pesquisa anterior identificou que a maioria dos colaboradores se sente engajada no trabalho: 57% de todos os entrevistados. Mas, na segmentação por faixa etária, a proporção da Geração Z que está engajada é inferior: 44%.

O estudo atual, no entanto, traz outras vivências majoritariamente positivas da Gen Z, que também estão muito em linha com a experiência dos millennials.

Nas duas gerações, a maioria expressiva relata ter colegas empáticos que tornam o ambiente de trabalho agradável e incentivam o engajamento. Para os dois grupos, há uma sensação de maior valorização porque a empresa em que atuam é justa com os funcionários.

Ambas as gerações se queixam da alta demanda de tarefas com prazos apertados. A experiência de frustração gerada por essa sobrecarga é semelhante, ainda que as pessoas gostem das atividades que exercem no cotidiano.

Considerando o que é autonomia para você, você acredita que seu trabalho atual te permite ter autonomia?



A autonomia me traz motivação para o trabalho.



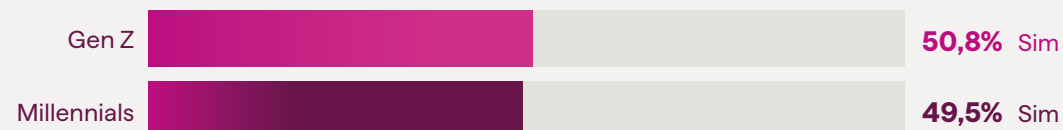
Ter colegas empáticos que proporcionam um ambiente agradável no trabalho me faz sentir mais engajado.



Saber que a empresa em que trabalho é justa com os colaboradores me faz sentir mais valorizado.



A alta demanda de tarefas e prazos apertados me deixam frustrado, embora eu goste das atividades que exerço no trabalho.



[VOLTAR PARA O SUMÁRIO](#)

06

SAÚDE E BEM-ESTAR: COMO A GEN Z SE CUIDA

20

30

40

50

60

Gen Zen? Terapia em dia e meditação como antídotos para ansiedade e burnout

A maioria da Geração Z se considera saudável: 57,7% dos jovens de 16 a 29 anos dizem que sua saúde está boa ou excelente. Para 32,9%, a avaliação é neutra: nem boa, nem ruim. 9,3% acham que não estão saudáveis.

A autoavaliação de saúde dos millennials é um pouco melhor, mas dentro da margem de erro: quase 60% deles afirmam que sua saúde está boa ou excelente. Aqueles que não se veem saudáveis somam 8,2%.

No geral, a Gen Z coloca em prática menos cuidados no dia a dia com a saúde. Enquanto 54,3% dos millennials se esforçam para manter uma rotina saudável entre trabalho e vida pessoal, esse percentual cai para 45,9% entre os mais jovens.

Na Geração Z, 43,2% preparam refeições saudáveis, 42,3%

mantêm prática de exercícios físicos regulares e 34% fazem exames de rotina, sempre que são necessários.

Entre os millennials, 46,1% fazem refeições saudáveis, 45,5% praticam exercícios físicos com frequência e 41,3% fazem exames de rotina, sempre que necessários. Essa maior ida a laboratórios também é esperada por conta da faixa etária.

Higiene do sono é uma prática com adesão semelhante entre os dois grupos: 29,6% da Gen Z e 28,3% dos millennials.

A única área em que a Geração Z se cuida mais que os millennials: **saúde mental**. Os mais jovens fazem mais terapia (19,3% da Gen Z vs 12,2% dos millennials) e meditam mais (17% vs 11,1%).

Quanto mais jovem, mais prevalente é a prática de

57,7% da Geração Z se considera saudável. Mas, na comparação com millennials, ela coloca em prática menos cuidados com a saúde no cotidiano. A exceção é com a saúde mental.

meditação. Na faixa dos 16 aos 24 anos, 1/5 das pessoas aderem a essa prática de autocuidado, de se desligar do mundo exterior e focar a atenção em seu interior, que ajuda a controlar estresse e ansiedade.

Já a terapia é mais comum entre jovens de 25 a 29 anos: 22,6% dizem frequentar consultas com o psicólogo regularmente. Em seguida, estão os brasileiros de 16 a 24 anos: 16,7% deles fazem terapia.

Conflitos no trabalho que afetam negativamente a saúde mental são mais relatados pela Gen Z: 40,7% dizem ter essa experiência.

26,5% não sofrem por causa de trabalho e carreira. 32,7% não concordam nem discordam.

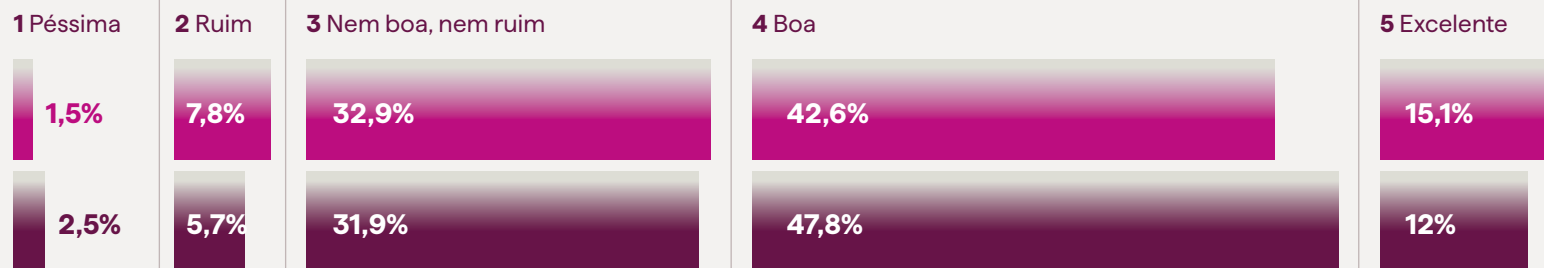
38,6% dos millennials enfrentam esse tipo de conflito, com consequências para sua saúde mental. 29% não relatam esse tipo de experiência. 32,5% são neutros.

Esses números também estão consistentes com achados da edição anterior do Pulso RH. A parcela de pessoas da Geração Z que afirmam já ter tido diagnóstico de burnout é significativamente mais alta que a de todas as outras faixas etárias: 21,7% contra 15,5% do total de entrevistados do último estudo.

A busca por um maior cuidado com a saúde mental ajuda a aliviar o maior sofrimento psíquico dos jovens por questões de trabalho, incluindo a quantidade superior de casos de burnout.

De 1 a 5, sendo 1 “péssima” e 5 “excelente”, como você classifica a sua saúde atualmente?

Legenda:  Gen Z  Millennials



59,8% dos millennials e 57,7% da Gen Z consideram que sua saúde está boa ou excelente.

Quais são os principais cuidados que você coloca em prática no dia a dia?*

Legenda:  Gen Z  Millennials

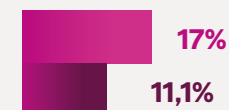
Me esforço para manter uma rotina saudável entre trabalho e vida pessoal



Faço exames de rotina, sempre que forem necessários



Pratico meditação



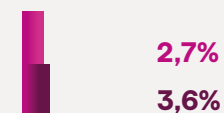
Cuido para fazer refeições saudáveis



Reforço os cuidados com a higiene do sono



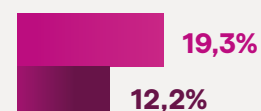
Não mantenho uma prática de cuidados com a saúde física



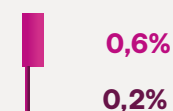
Mantenho uma prática de exercícios físicos regulares



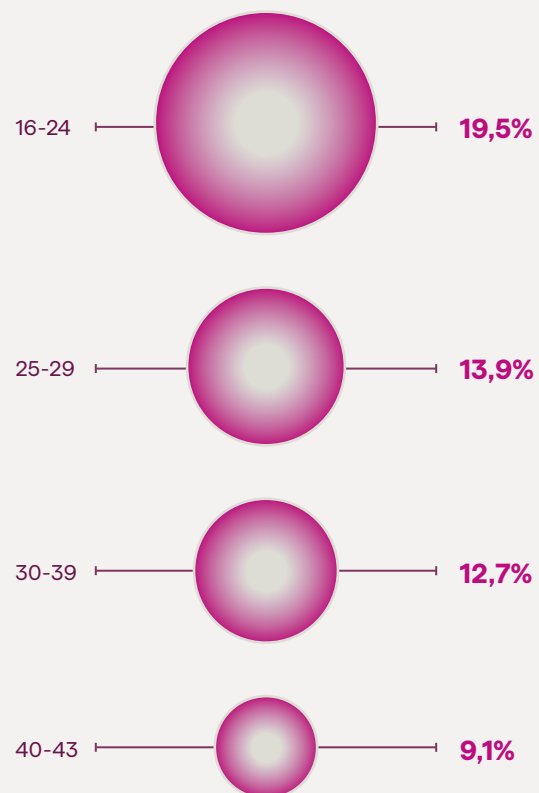
Faço terapia regularmente



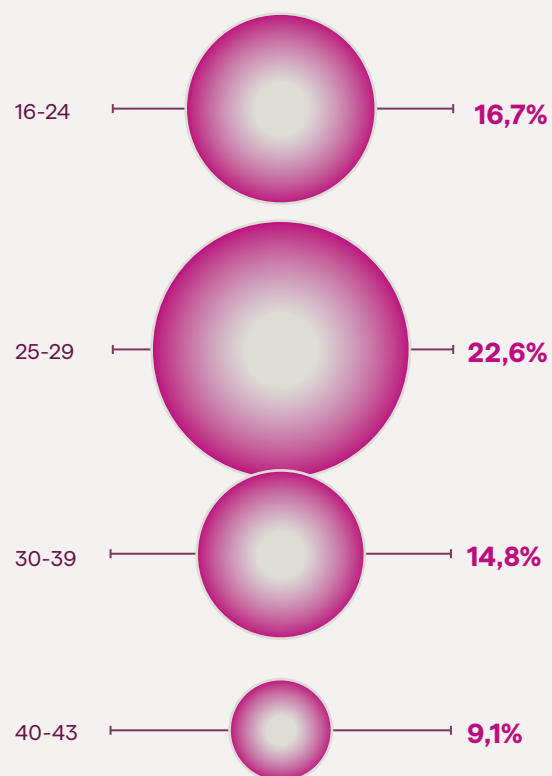
Outra



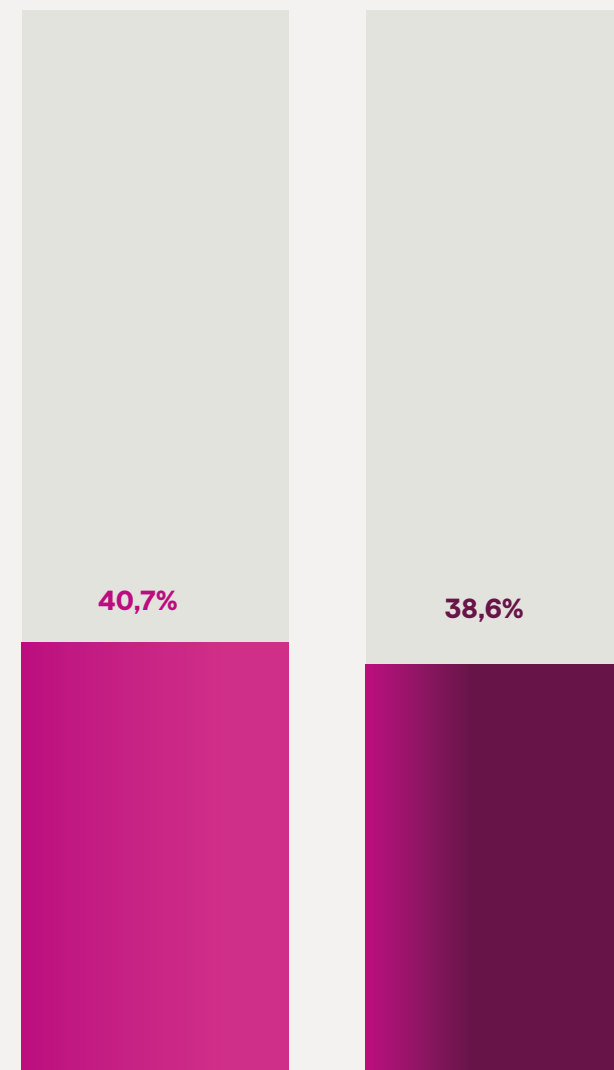
*Questão em que o respondente podia selecionar múltiplas opções.

Pratico meditação.

Quanto mais jovem, maior a prevalência de meditação como prática de cuidado com a saúde no dia a dia.

Faço terapia regularmente.

A terapia é mais comum entre jovens de 25 a 29 anos: 22,6% frequentam consultas regulares.

Experiencio conflitos de trabalho/carreira que impactam muito negativamente a minha saúde mental.

Gen Z

Millennials

*Proporção de pessoas de cada faixa etária que selecionaram essa opção, simultaneamente com outras respostas.

A saúde pode ser um indicador relevante de engajamento na vida profissional da Geração Z. Colaboradores de 16 a 29 anos mais saudáveis – que avaliam a saúde como boa ou excelente – têm uma percepção mais positiva do trabalho que aqueles que consideram a saúde péssima, ruim ou neutra (nem boa, nem ruim).

A diferença supera 22 pontos percentuais entre os saudáveis e aqueles que não se sentem assim na vivência de temas do mercado corporativo, como: autonomia e motivação; valorização e sensação de ambiente justo; e convivência com colegas empáticos e maior engajamento.

Um exemplo: 64,9% dos jovens saudáveis sempre ou frequentemente vivenciam que a autonomia traz motivação para o trabalho. Essa proporção cai para 41,2%, entre aqueles que têm uma autoavaliação neutra ou ruim da própria saúde.

Quem está mais saudável também vê menos problema em trabalhar mais horas que o combinado. 35,4% dos saudáveis da Gen Z concordam em fazer hora extra contra 28,1% dos que não se consideram saudáveis.

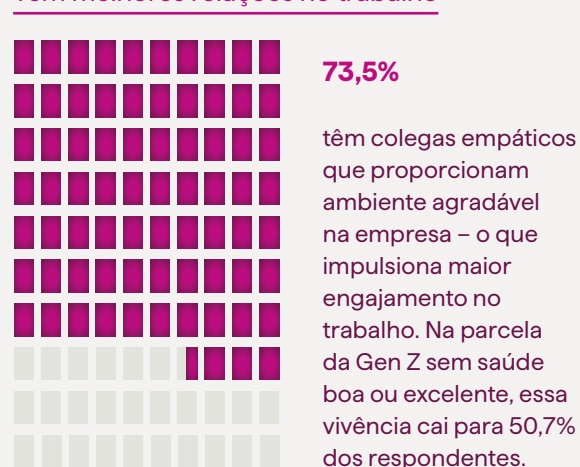
Os mais saudáveis da Gen Z tendem a nutrir uma visão menos crítica do trabalho: eles discordam mais do trabalho como um mal necessário, só para pagar as contas, e do trabalho sem objetivo de trazer realização pessoal.

Como colaboradores mais saudáveis da Gen Z percebem o ambiente de trabalho

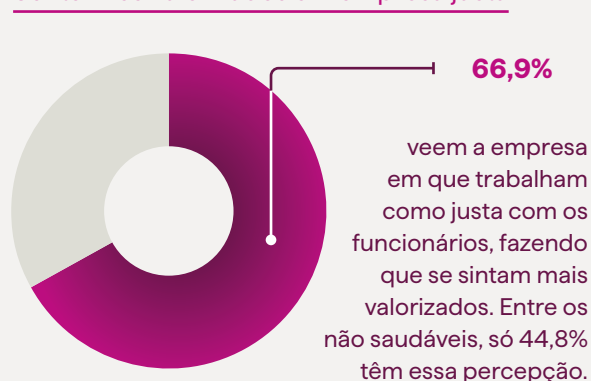
Sentem mais autonomia e motivação



Têm melhores relações no trabalho



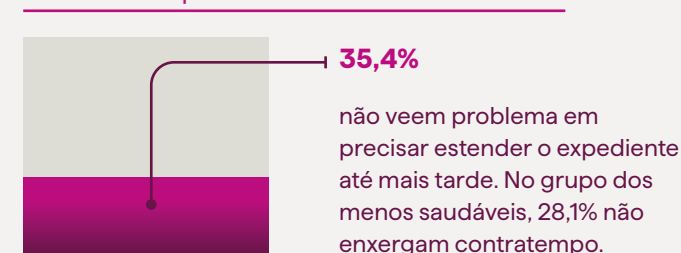
Sentem-se valorizados em empresa justa



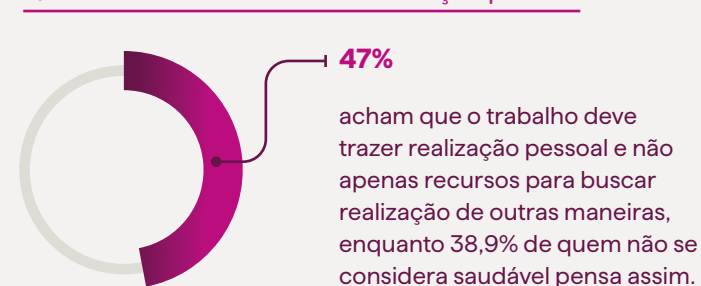
Discordam mais de trabalho apenas para pagar contas



Veem menos problema em eventual hora extra



Querem mais trabalho com realização pessoal



[VOLTAR PARA O SUMÁRIO](#)

07

SCORE MAGENTA DA GEN Z

20

30

40

50

60

Membros da Alice de 16 a 29 anos têm saúde pior que millennials

Este capítulo reúne números que não fazem parte da pesquisa Pulso RH, mas sim dados populacionais de mais de 10 mil membros da Alice, como chamamos os usuários dos nossos planos de saúde. O principal achado é: a saúde da Gen Z está pior que a dos millennials. E a prevalência de transtornos de saúde mental é maior entre os jovens de 16 a 29 anos, na comparação com os adultos de 30 a 43.

O Score Magenta é uma ferramenta proprietária da Alice que calcula como está a saúde de cada membro. Os 6 pilares avaliados são: alimentação, atividades físicas, hábitos, qualidade de vida, saúde mental e sono.

O Score, que varia de 0 a 1000, é feito a cada 3 meses e ajuda os membros a se conhecerem melhor, entendendo qual

pilar da saúde merece mais atenção e cuidado.

As 3 classificações possíveis são: Excelente (750-1000), Regular (500-749) e Ruim (0-499). Foram utilizados protocolos reconhecidos cientificamente para montar o questionário que o membro responde e para chegar a essas notas.

As empresas clientes da Alice recebem o Score Magenta populacional, com dados agregados e anonimizados da saúde de sua equipe, também para mapear quais aspectos podem ser endereçados para tornar o time mais saudável – o que tem implicações já comprovadas em produtividade e engajamento.

O score médio de saúde da Gen Z dos últimos 12 meses é **663,7** – quase 30 pontos menor

Prevalência de transtornos de saúde mental é maior nos membros da Alice da Gen Z: 23% são ansiosos e 9% depressivos. Entre os millennials, 20% têm ansiedade e 8%, depressão.

que a dos millennials (**692,3**). O intervalo de confiança é de 95%.

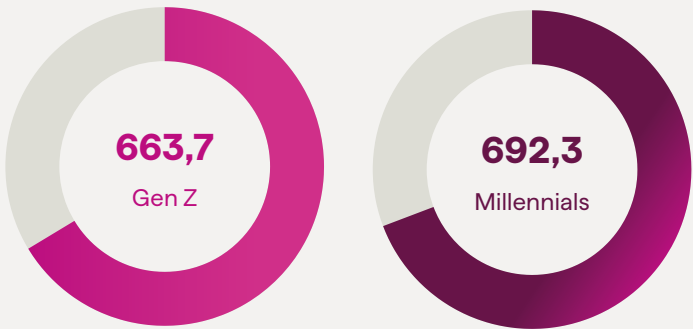
A proporção de membros com saúde ruim (nota 0-500) é maior na Gen Z: 13,9%. Entre os millennials, são 10,5%. Na direção contrária, há mais membros com saúde excelente entre os millennials (39,6%) do que na Gen Z (31,2%).

Alimentação e atividades físicas são os pilares com a maior diferença na nota entre

as duas gerações, sempre com os millennials à frente. A única área em que a Gen Z se dá melhor é em Hábitos – o que pode indicar menor uso de cigarros e consumo mais consciente de álcool.

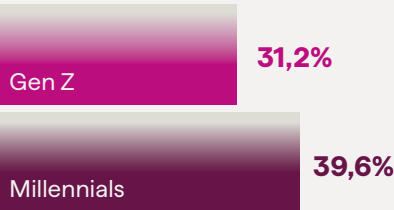
Por outro lado, há maior proporção de diagnósticos de ansiedade e depressão entre os jovens de 16 a 29 anos. São 23% de ansiosos na Geração Z e 20% na Geração Y. 9% têm depressão na Gen Z e 8% entre os millennials.

Score Magenta

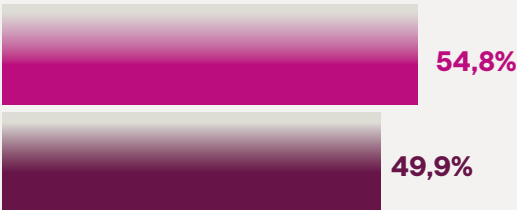


Distribuição das notas

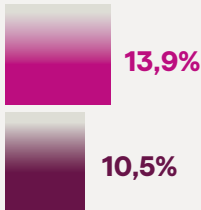
Excelente



Regular

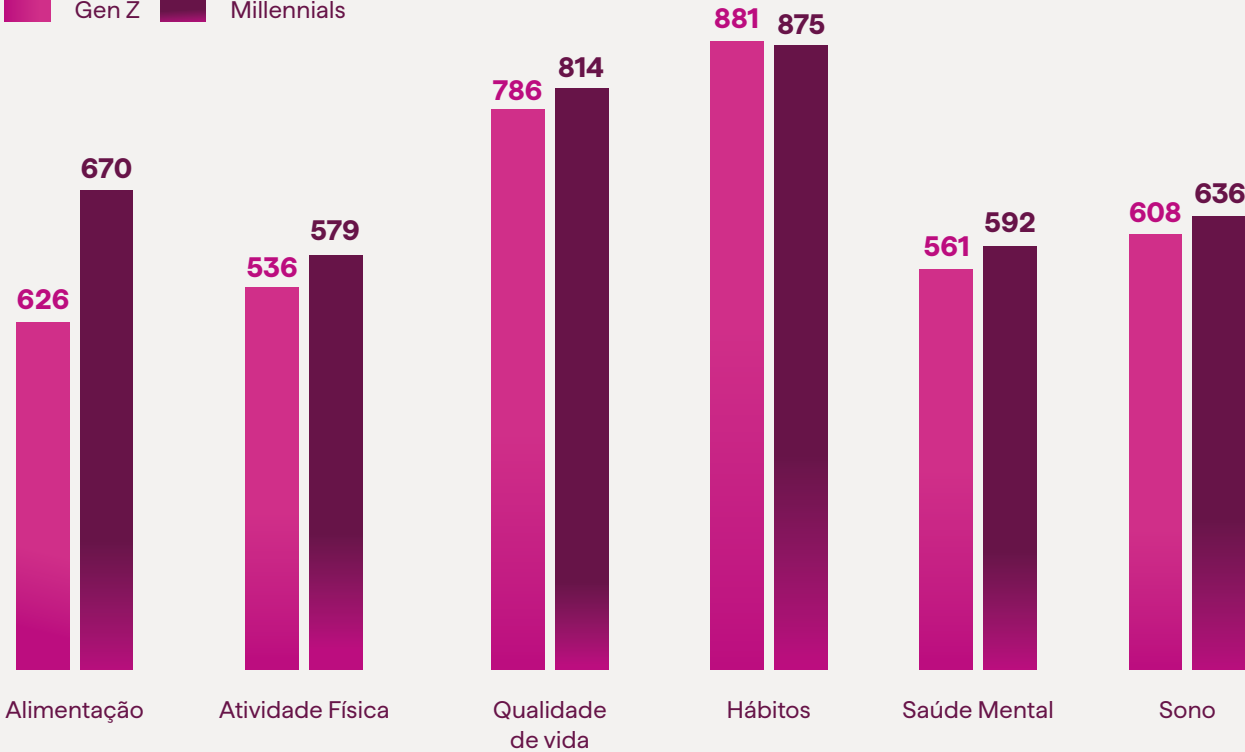


Ruim



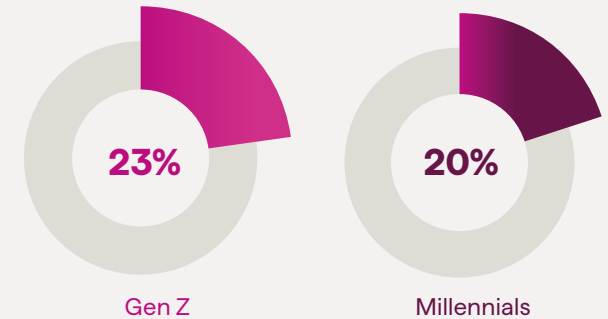
Pilares de saúde

■ Gen Z ■ Millennials

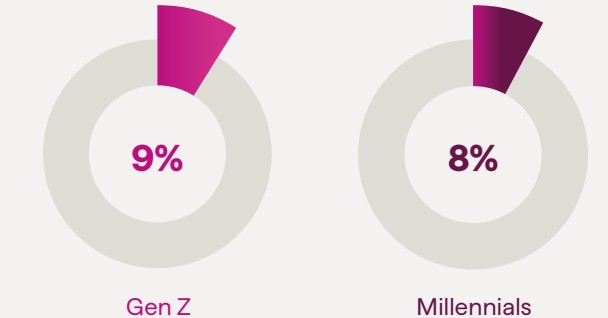


Pilares de saúde

Ansiedade



Depressão



[VOLTAR PARA O SUMÁRIO](#)

08

VALORES DA GEN Z VS VALORES DA EMPRESA

20

30

40

50

60

Mais saudáveis e satisfeitos em empresa com valores afins

Além do menor peso que confere ao trabalho em sua identidade, a Geração Z relata um menor alinhamento entre os valores da empresa em que trabalham e as suas convicções pessoais. Para 45,5% dos jovens de 16 a 29 anos, os princípios norteadores da empresa estão alinhados à sua visão de mundo. Já 24,9% acham que os valores estão desalinhados.

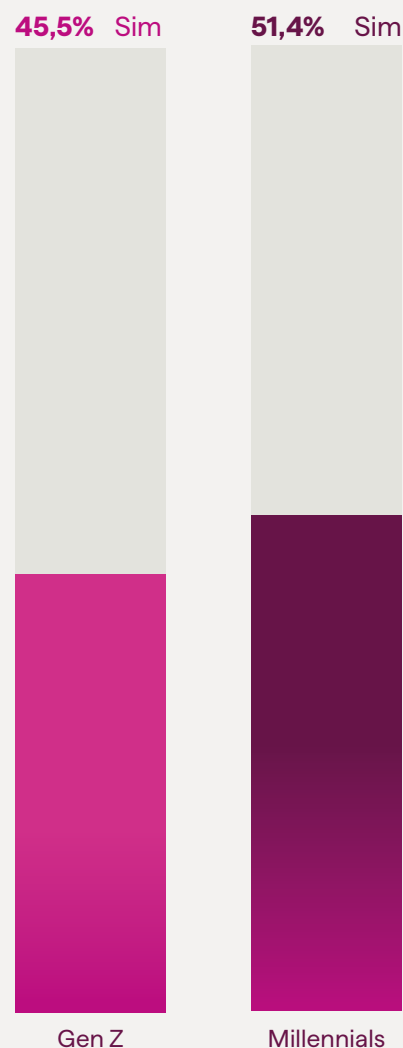
A maioria dos colaboradores millennials reporta que valores pessoais e empresariais estão alinhados: 51,4% do grupo. 20,3% veem desalinhamento.

Quando o jovem da Gen Z trabalha em uma empresa com valores alinhados à sua visão de mundo, sua autoavaliação de saúde e seu nível de satisfação com o trabalho aumentam.

71,4% desses colaboradores têm saúde boa ou excelente em empresas de valores afins aos seus. Quando há um desalinhamento entre as convicções da pessoa e os princípios da empresa, a proporção de pessoas que declaram ter saúde boa ou excelente cai para 43,8%.

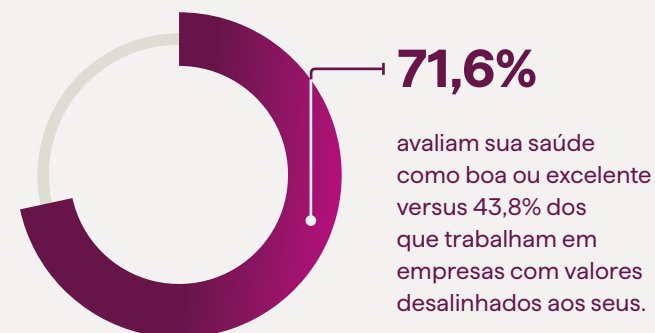
O número de pessoas da Geração Z satisfeitas com o trabalho quase triplica em empresas com valores que convergem com os seus. Quando não há alinhamento de valores, a taxa de satisfação é de 30,8%. Quando há alinhamento, a satisfação salta para 82,8%.

Considerando as suas convicções e a percepção que você tem sobre o mundo, os valores da empresa para quem você trabalha estão alinhados a eles?

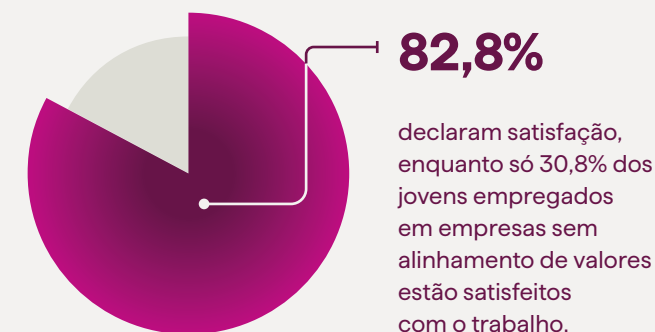


Como são os colaboradores da Gen Z que trabalham em empresas com valores alinhados aos seus

São mais saudáveis



Estão mais satisfeitos com o trabalho



Liberdade e Lazer têm mais força na Gen Z

E quais são os valores mais importantes para a Gen Z?

Encabeçam a lista **Família/Amigos**, escolha de 53% entre os 3 principais, **Saúde e Bem-estar**, opção de 50%, e **Espiritualidade**, escolhida por 34% como um dos 3 mais importantes.

O top-3 dos millennials é semelhante, mas com maior concentração de respostas em Família/Amigos: 66%. 55% escolheram Saúde e Bem-estar entre os 3 mais importantes; Espiritualidade tem 32% de preferência.

Mas os jovens de 16 a 29 anos dão mais valor à **Liberdade** que os brasileiros de 30 a 43 anos: 27% da Gen Z colocou liberdade entre os 3 valores mais importantes contra 23% dos millennials.

Para os mais novos, Liberdade tem a mesma percepção de relevância que **Casamento/União Estável**: para 27% do grupo, os dois estão no top-3 valores. Entre os millennials, 32% destacam Casamento/União Estável no top-3 valores – acima, portanto, de Liberdade. **Trabalho para construção de patrimônio** também é mais importante para os millennials.

22% da Geração Z elegeu **Lazer** como um dos 3 valores mais importantes; entre os millennials, só 14% fizeram essa escolha.

Essa maior predileção pelo tempo livre como algo estrutural reforça a busca dos mais jovens pelo “espaço para viver a vida que gostam/querem viver” para além do horário dedicado ao trabalho.

Pensando na sua vida como um todo, quais destes valores são mais importantes para você hoje?*

Gen Z	Millennials
Família/Amigos  53%	Família/Amigos  66%
Saúde e Bem-estar  50%	Saúde e Bem-estar  55%
Espiritualidade  34%	Espiritualidade  32%
Liberdade  27%	Casamento/ União Estável  32%
Casamento/ União Estável  27%	Trabalho para construção de patrimônio financeiro  26%
Trabalho para construção de patrimônio financeiro  25%	Liberdade  23%
Lazer  22%	Lazer  14%
Construção de carreira  18%	Construção de carreira  14%

* Percentual dos respondentes que elegeram o valor entre os 3 mais importantes de sua vida.

[VOLTAR PARA O SUMÁRIO](#)

09

O QUE A GEN Z BUSCA NO EMPREGO

20

30

40

50

60

Em primeiro lugar, Dinheiro

Engana-se quem pensa que propósito é o que mais move a Geração Z no mercado de trabalho. Tanto o maior vetor de satisfação quanto de insatisfação para os jovens de 16 a 29 anos é a remuneração.

Entre os jovens que estão satisfeitos com o trabalho, os itens que geram mais satisfação são: **Remuneração** (resposta de 33,2% deles), **Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal** (32,2%) e **Escala de horários flexível** (24,1%).

Alinhamento com o que tenho como propósito foi a opção de 16,9% da Gen Z e 7ª resposta mais selecionada em uma lista de 16 possíveis.

Similarmente, remuneração aparece no topo do ranking dos insatisfeitos: 39,5% dos jovens incomodados com o trabalho se queixam do salário. Na sequência, 28,1% sentem que seus talentos não são bem aproveitados e 25% reclamam de falta de reconhecimento.

Falta de alinhamento com o propósito do jovem é apenas a 10ª queixa mais frequente dos colaboradores insatisfeitos da Gen Z. 14,9% assinalaram essa resposta.

De toda forma, a maioria da Geração Z diz que está satisfeita com o trabalho atual: 56,4%. Para 27% a percepção do emprego é neutra. 16,7% estão insatisfeitos.

Os números são próximos aos dos millennials: 58,5% de satisfeitos com o trabalho, 28,5% neutros e 13% insatisfeitos.

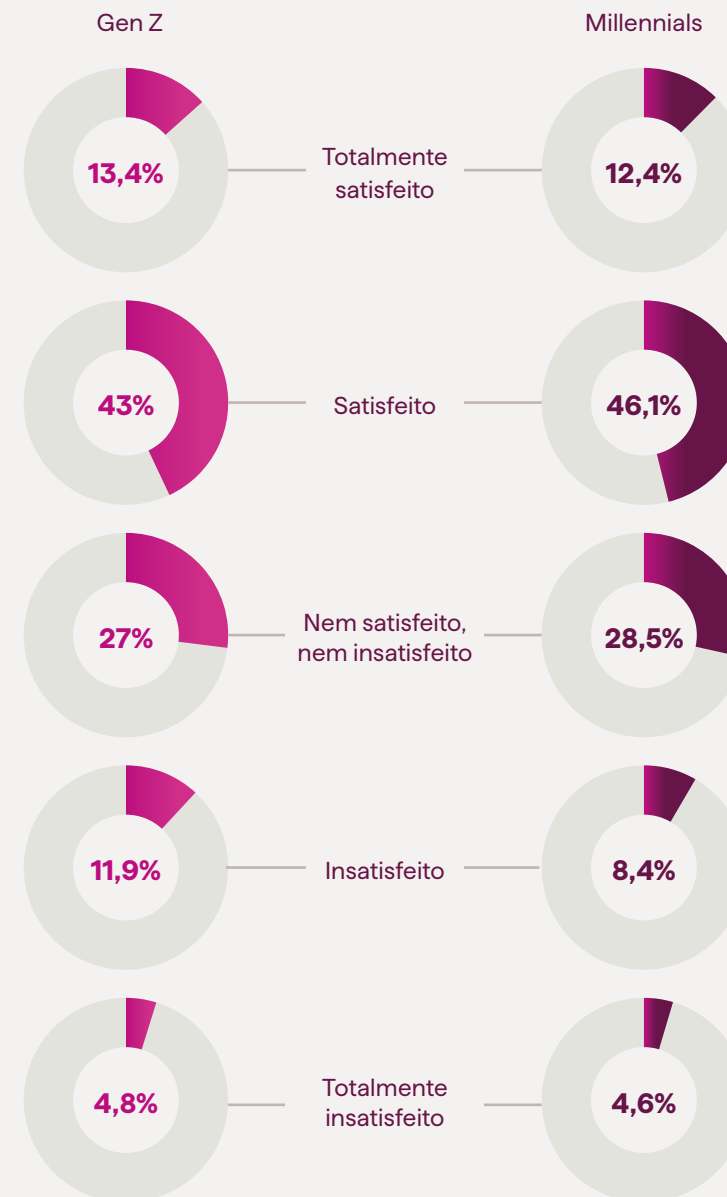
O que é ter work-life balance?

Na edição passada do Pulso RH, detectamos que a Geração Z tinha um pouco menos de work-life balance que a média dos profissionais: 82,2% dos mais jovens disseram ter contra 84,7% do total de respondentes.

No estudo, questionamos o que significava ter esse equilíbrio entre as vidas pessoal e profissional. Eis as respostas mais recorrentes:

- Manter uma rotina de lazer e bem-estar com a família durante a semana
- Poder se desligar do trabalho quando o expediente acaba
- Não ter sobrecarga de trabalho com frequência
- Poder escolher quando tirar férias e dias de folga
- Ter flexibilidade de agenda

O quanto você diria que está satisfeito com o seu trabalho atual?



O que mais faz você se sentir satisfeito com o seu trabalho atual?

Top-5* Vetores de Satisfação

Gen Z

Millennials

Remuneração



33,2%

Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal



37,9%

Equilíbrio entre trabalho e vida pessoal



32,2%

Remuneração



35%

Escala de horários flexível



24,1%

Escala de horários flexível



24,2%

Área de atuação



21,4%

Relação com colegas de trabalho



23,2%

O formato de trabalho
(presencial/híbrido/home office)

19,3%

Área de atuação



22,9%

Mais uma vez neste estudo, **flexibilidade** aparece como demanda relevante da Gen Z. Como motivo de satisfação no trabalho atual, 24,1% citam horários flexíveis e 19,3%, formato de trabalho – remoto, híbrido ou presencial.

Work-life balance é mais relevante para a satisfação dos colaboradores millennials do que remuneração. Formato de trabalho não está no top-5 da geração.

O que mais faz você se sentir insatisfeito com o seu trabalho?

Top-5* Vetores de Insatisfação

Gen Z

Millennials

Remuneração



39,5%

Remuneração



49,8%

Sinto que meus talentos não são bem aproveitados



28,1%

Falta de reconhecimento



34,1%

Falta de reconhecimento



25%

Falta de preocupação da empresa com a saúde mental dos funcionários



25,3%

Desequilíbrio entre tempo de trabalho e vida pessoal



19,3%

Desequilíbrio entre tempo de trabalho e vida pessoal



24%

Os tipos de tarefa que são delegadas a mim



18,9%

Sinto que meus talentos não são bem aproveitados



23%

*Essas foram as respostas mais frequentes dentro de uma lista de 16 possíveis. Os percentuais se referem ao número de pessoas de cada geração, satisfeitas com o trabalho, que selecionaram essas opções.

Salário + Flexibilidade: como atrair talentos da Gen Z

Vetor de satisfação e também de atração de talentos, **remuneração** é disparado o principal atributo que a Gen Z priorizaria em uma eventual nova oportunidade de trabalho. 48,8% dos jovens de 16 a 29 anos selecionaram essa entre 12 opções disponíveis.

Logo atrás, fica clara a preferência dos mais jovens por um trabalho mais flex: 33,3% priorizariam um emprego com **flexibilidade de horários** e 28,5%, um trabalho com **formato híbrido ou remoto**.

Os atributos que vêm na sequência são: **plano de desenvolvimento de carreira** (26,6%), **plano de saúde** (21,8%) e **benefícios de saúde mental e bem-estar** (17%).

De forma geral, os millennials desejam mais todos esses atributos, à exceção do

formato de trabalho híbrido ou remoto. 58,7% priorizariam remuneração, 36,6% querem flexibilidade de horários, 30% gostariam de plano de desenvolvimento de carreira e 26,6%, plano de saúde.

Enquanto para a Geração Z o modelo de trabalho mais flexível é o 3º atributo mais desejado, o formato híbrido ou remoto é o 5º da Geração Y, escolha de 24,1%.

A escala de 4 dias de trabalho e 3 de folga, que é uma tendência do mercado fora do Brasil, é objeto de desejo de 15,9% da Gen Z e 8º atributo mais lembrado de atração em um novo emprego. Entre os millennials, a semana mais curta é o último (12º) atributo mais desejado e opção de 6,3% dos respondentes.

O movimento “4 Day Week Global” foi iniciado pelos

empresários Andrew Barnes e Charlotte Lockhart na Nova Zelândia em 2018. De lá pra cá, já foram realizados experimentos em mais de 250 empresas e com mais de 100.000 colaboradores em países como Estados Unidos, Inglaterra, Canadá, África do Sul, Irlanda e Austrália.

No Brasil, 21 empresas participam de uma pesquisa piloto sobre o impacto de uma semana mais curta de trabalho na produtividade do negócio e na vida pessoal dos funcionários. O estudo é uma parceria da FGV (Fundação Getúlio Vargas) com a Boston College.

Escala de 4 dias de trabalho e 3 de folga é objeto de desejo de 16% da Gen Z e 8º atributo prioritário em novo emprego. Entre os millennials, é o último (12º) atributo mais desejado.

Quais atributos oferecidos por empresas você priorizaria em uma eventual nova oportunidade de trabalho?

Top-10* requisitos de atração de talentos

Gen Z		Millennials	
Remuneração  48,8%	Benefícios relacionados a saúde mental e bem-estar  17%	Remuneração  58,7%	Benefícios relacionados a saúde mental e bem-estar  19,5%
Flexibilidade de horários  33,3%	Vale refeição/alimentação  16,8%	Flexibilidade de horários  36,3%	Alinhamento dos valores da empresa e os meus  17%
Formato de trabalho híbrido ou totalmente remoto  28,5%	Escala de 4 dias de trabalho e 3 de folga  15,9%	Plano de desenvolvimento de carreira  30%	Vale refeição/alimentação  15,5%
Plano de desenvolvimento de carreira  26,6%	Alinhamento dos valores da empresa e os meus  14,1%	Plano de saúde  26,6%	Benefícios/descontos relacionados a educação  7,8%
Plano de saúde  21,8%	Formato de trabalho presencial  7,1%	Formato de trabalho híbrido ou totalmente remoto  24,1%	Formato de trabalho presencial  6,5%

*Essas foram as opções mais citadas dentro de uma lista de 12 possíveis. A porcentagem se refere à quantidade de pessoas que escolheram essas respostas.

[VOLTAR PARA O SUMÁRIO](#)

10

GEN Z NA EMPRESA: PERSPECTIVAS, LIDERANÇA E AÇÕES DE SAÚDE

20

30

40

50

60

Quais as principais ameaças à progressão da Geração Z em uma empresa?

Saúde mental e equilíbrio são os temas de maior impacto na sua carreira.

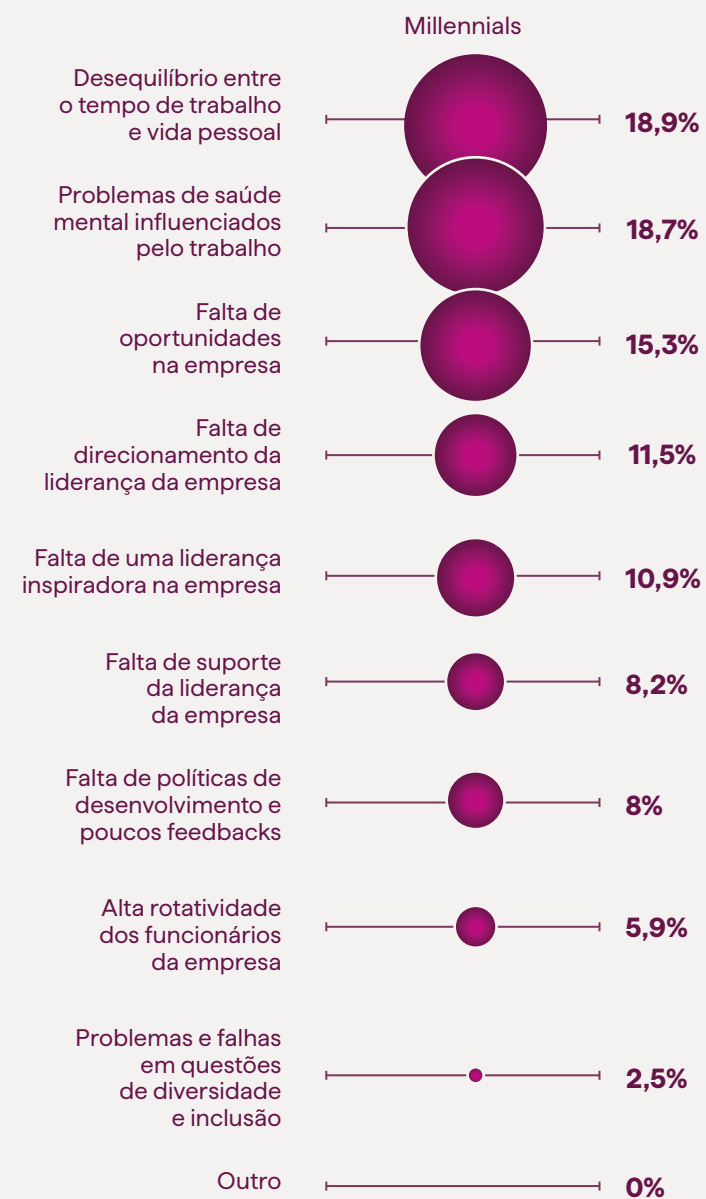
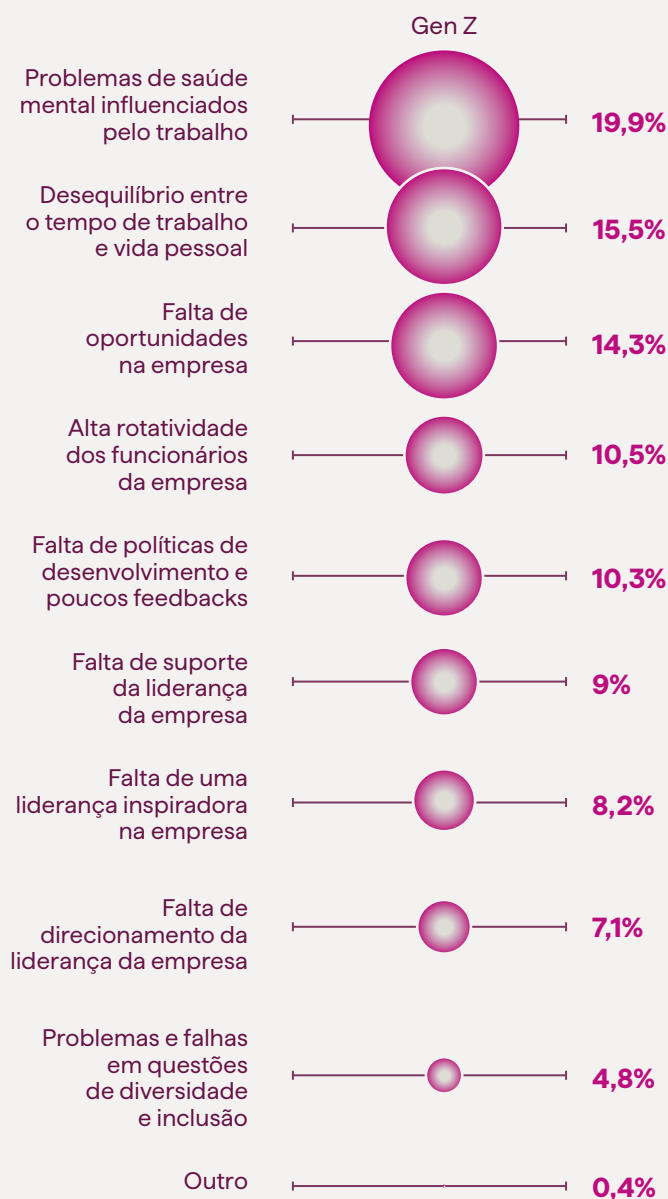
Quase 20% dos jovens de 16 a 29 anos apontam que problemas de saúde mental influenciados pelo trabalho são o fator número 1 que pode afetar seu crescimento profissional.

Para 15,5%, o maior detrator de progressão de carreira é o desequilíbrio entre vida pessoal e profissional.

Na sequência, 14,3% veem falta de oportunidades na empresa como fator de desestímulo para permanência no emprego.

Entre os millennials, desequilíbrio entre o tempo de trabalho e vida pessoal lidera o ranking, com 18,9% de respostas, seguido muito perto por problemas de saúde mental influenciados pelo trabalho (18,7%). Em terceiro lugar, está a falta de oportunidades na empresa (15,3%).

O que mais pode afetar suas perspectivas e expectativas de progressão de carreira?*



*Nessa pergunta, o respondente podia ordenar as opções pela ordem do que mais o impactava (1) até o que menos o impactava (10). Os percentuais acima se referem ao número de pessoas que marcaram 1 para cada uma das respostas.

Jornada flexível em momentos de dificuldade

Até quando se trata de saúde, os jovens de 16 a 29 anos reivindicam maior flexibilidade das empresas. Quando questionados sobre quais políticas voltadas para a saúde e bem-estar dos colaboradores eles mais valorizam, **flexibilidade em momentos de maior necessidade e desafio pessoal** é a resposta mais frequente.

48,4% querem uma postura mais flexível do empregador, caso estejam enfrentando alguma dificuldade no âmbito pessoal. Na sequência aparece **plano de saúde** – resposta de 43,2%.

Logo atrás, estão **comunicações transparentes** (34,2%) e **conversas periódicas entre líder e liderado**, com intuito de acompanhar e dar suporte ao colaborador em sua vida profissional e pessoal (33,7%).

Essa relação próxima e transparente com a liderança é vista como mais relevante que **benefícios relacionados à**

atividade física (28,3%) e **ajuda de custo para terapia** (21,2%).

Entre os millennials, plano de saúde e flexibilidade em momentos de maior necessidade pessoal têm a mesma preferência. As duas iniciativas voltadas à saúde e ao bem-estar do colaborador foram escolhidas por 50,7% das pessoas de 30 a 43 anos.

Comunicações transparentes (35,8%) e conversas periódicas entre líder e liderado, com intuito de acompanhar e dar suporte ao colaborador (35%), também são vistas como mais relevantes que benefícios relacionados à atividade física (25%) e terapia (19,1%).

E como a empresa em que os jovens trabalham pode ajudá-los a cuidar mais da saúde?

Para a Gen Z, a principal maneira é a inclusão de benefícios que a incentivem a ser mais saudável – resposta de 39,6%.

48,4% da Gen Z quer flexibilidade da empresa em épocas de necessidade ou desafio pessoal. 43,2% valorizam mais plano de saúde e 34,2%, comunicações transparentes.

Em 2º lugar, a adoção de um formato de trabalho flexível (34%), com opções de híbrido e remoto, além do presencial, para que os funcionários possam escolher o modelo que funciona melhor para eles.

31,5% acham que a empresa pode incentivar bons hábitos, como exercícios e alimentação, e 28,1% sugerem a adequação de horários de trabalho mais flexíveis.

26,6% propõem que a cultura de trabalho da empresa seja repensada para que o tempo de

descanso do funcionário seja priorizado, independentemente das entregas.

Entre os millennials, as respostas mais comuns são: a inclusão de benefícios que estimulem o colaborador a ser mais saudável (38%), o incentivo de bons hábitos pela empresa (33,7%), a flexibilidade no formato de trabalho (30,2%) e nos horários (27,2%) e a promoção de um espaço seguro para os funcionários compartilharem preocupações e problemas pessoais ou profissionais (22,6%).

Considerando políticas geralmente adotadas pelas empresas pensando na saúde e bem-estar dos colaboradores, quais* delas você mais valoriza?

Gen Z	Millennials
Maior flexibilidade em momentos de necessidade/desafio pessoal 48,4%	Plano de saúde 50,7%
Plano de saúde 43,2%	Maior flexibilidade em momentos de necessidade/desafio pessoal 50,7%
Comunicações transparentes 34,2%	Comunicações transparentes 35,8%
Conversas periódicas entre líder e liderado, para acompanhamento e suporte na vida profissional/pessoal 33,7%	Conversas periódicas entre líder e liderado, para acompanhamento e suporte na vida profissional/pessoal 35%
Benefícios relacionado a atividade física 28,3%	Benefícios relacionado a atividade física 25%
Ajuda de custo/desconto para tratamentos psicoterapêuticos 21,2%	Ajuda de custo/desconto para tratamentos psicoterapêuticos 19,1%
Outros 0,4%	Não valorizo nenhum desses 0,6%
Não valorizo nenhum desses 0%	Outros 0,2%

*Nessa pergunta, o entrevistado podia escolher até 3 respostas. Os percentuais se referem à quantidade de pessoas que elegeram cada uma das opções.

Como você acha que a empresa em que você trabalha poderia te ajudar a ser mais saudável?

Top-5* Respostas

Gen Z

39,6%

Incluindo benefícios que me incentivam a ser mais saudável

34%

Sendo mais flexível com o formato de trabalho (presencial/híbrido/home office), para que os funcionários possam adotar aquilo que funcione melhor para cada um deles

31,5%

Incentivando bons hábitos (exercícios, alimentação etc.)

28,1%

Se adequando a horários de trabalho mais flexíveis

26,6%

Repensando a cultura de trabalho, para que os funcionários não precisem abdicar do tempo de descanso para garantir as entregas

Millennials

38%

Incluindo benefícios que me incentivam a ser mais saudável

33,7%

Incentivando bons hábitos (exercícios, alimentação etc.)

30,2%

Sendo mais flexível com o formato de trabalho (presencial/híbrido/home office), para que os funcionários possam adotar aquilo que funcione melhor para cada um deles

27,2%

Se adequando a horários de trabalho mais flexíveis

22,6%

Promovendo um espaço seguro para os funcionários compartilharem preocupações e problemas, do trabalho ou da vida pessoal

*Essas foram as opções mais citadas dentro de uma lista de 9 possíveis. A porcentagem se refere à quantidade de pessoas que escolheram essas respostas.

O impacto do líder na saúde da Gen Z

A edição anterior do Pulso RH desvelou a [influência dos gestores na saúde corporativa](#) – como os hábitos de vida saudáveis dos líderes da empresa (ou a falta deles) acabam impactando a saúde, a produtividade e o engajamento dos times.

Entre os funcionários de gestores com comportamentos saudáveis, 83,5% afirmam que frequentemente ou sempre são produtivos. Se os chefes não têm bons hábitos, a proporção de produtivos cai para 70,2%.

Se o líder dá bom exemplo de como cuidar da saúde, 76% dos colaboradores dizem sentir orgulho de trabalhar na empresa que os contratou. Quando o gestor não pratica bons hábitos, 34,9% têm orgulho da companhia em que trabalham.

A motivação também é maior entre os funcionários de

lideranças saudáveis: 64,2% se sentem motivados a ir além do que iriam na mesma função em outra empresa contra 23,9% de quem não considera o gestor um bom exemplo.

O que esta edição do Pulso RH traz é uma boa notícia: a maioria da Geração Z atesta o papel da liderança no cuidado com a sua saúde. 76,9% dos jovens de 16 a 29 anos dizem que seu líder na empresa os incentiva a cuidar da saúde física e mental. Quase metade (47,8%) afirma que o líder dá efetivamente algum suporte nesse cuidado.

Por outro lado, 23,1% afirmam que não há qualquer incentivo do líder nem suporte para o cuidado com sua saúde.

Como comunicações transparentes e conversas periódicas com o líder são iniciativas muito valorizadas pela Gen Z para promover saúde e bem-estar, é

fundamental que as empresas que ainda não veem o papel do gestor nesse território mudem seu mindset.

Até porque, quando há mais incentivo e suporte da liderança no cuidado do time, a autoavaliação de saúde do colaborador e seu nível de satisfação com a empresa aumentam.

Colaboradores mais saudáveis da Gen Z têm mais incentivo e suporte da liderança: 52,6% relatam algum apoio de seu líder. Quando o colaborador não considera que tem saúde boa ou excelente, a proporção de quem tem suporte do líder cai para 41,2%.

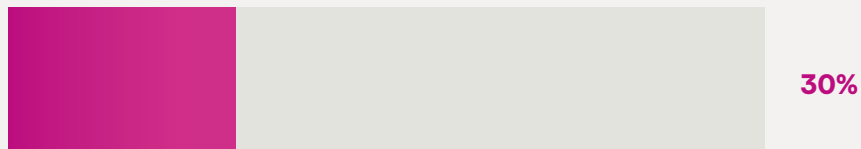
Jovens mais satisfeitos com o trabalho relatam mais apoio da liderança para cuidar da saúde física e mental: 58% têm esse suporte. Entre os insatisfeitos, a taxa de quem conta com esse suporte do líder cai para 23%.

Quando há mais incentivo e suporte da liderança ao cuidado do time, aumentam a autoavaliação de saúde do jovem colaborador e seu nível de satisfação com a empresa.

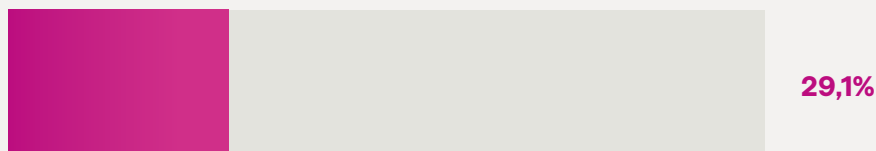
No seu trabalho atual, como você avalia o incentivo da sua liderança no cuidado com a sua saúde física e mental?

Gen Z

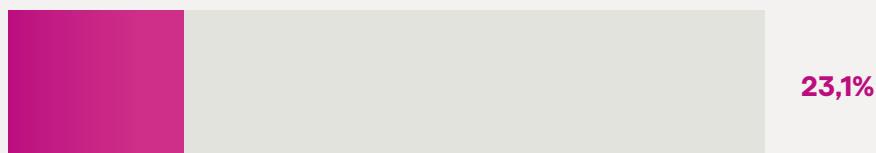
Meu líder me incentiva um pouco e me dá suporte para o cuidado da minha saúde



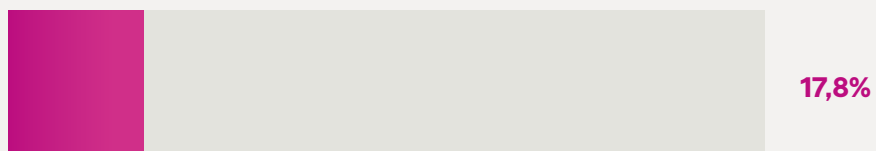
Meu líder me incentiva um pouco, mas não me dá nenhum suporte para o cuidado da minha saúde



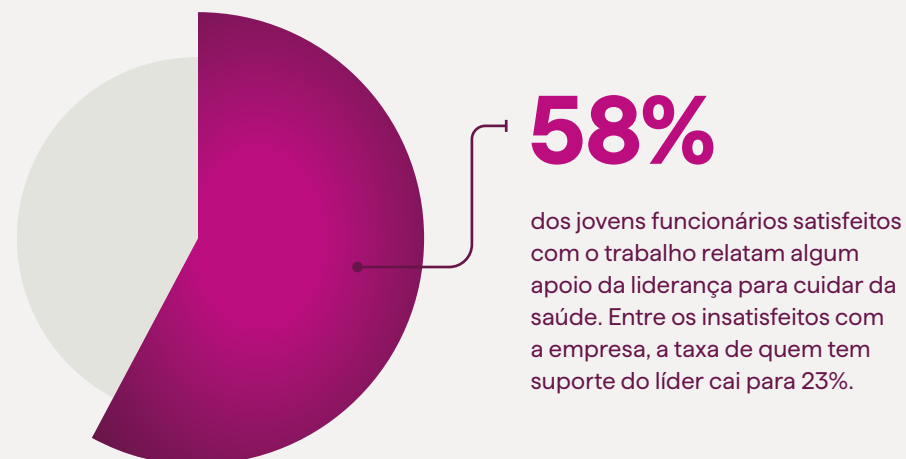
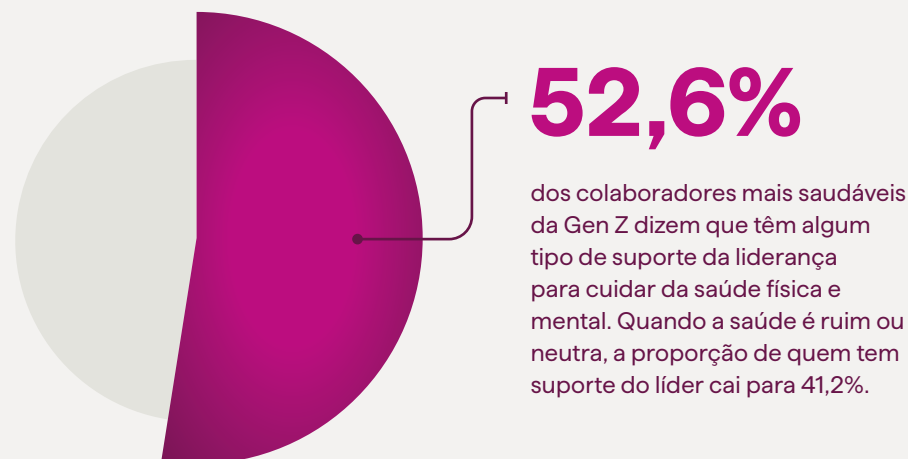
Meu líder não me incentiva nada e não me dá nenhum suporte para o cuidado da minha saúde



Meu líder me incentiva muito e me dá muito suporte para o cuidado da minha saúde



Quando há suporte do líder, colaboradores se sentem mais saudáveis e satisfeitos com a empresa.



11

COMO A ALICE TE AJUDA A OFERECER A MELHOR SAÚDE AO SEU TIME?

20

30

40

50

60

Trabalha

Alice, o plano de saúde que sabe de saúde — e é parceiro do RH



Alice é uma empresa de tecnologia que oferece planos de saúde empresarial e tem a missão de tornar o mundo mais saudável.

Nossa plataforma de cuidado contínuo garante que os nossos membros recebam o cuidado certo, na hora certa e no lugar certo, proporcionando uma experiência excepcional para eles.

Com a Alice, os seus colaboradores terão acesso a um plano de saúde que sabe de saúde. Nós entregamos um cuidado 360°, personalizado e de qualquer canto do Brasil.

Não à toa, os resultados dos membros da Alice são incríveis:

- 87% dos membros estão com a saúde “boa” ou “excelente”
- 70% das demandas dos membros são resolvidas de forma digital
- Mais de 33 mil pessoas e de 9 mil empresas confiam na Alice para cuidar da sua saúde

E como a gente consegue entregar tudo isso? Vem conhecer nosso segredo:

- Cobertura nacional completa: mais de 1.000 hospitais, 4.700 laboratórios e 12.000 especialistas e clínicas escolhidos a dedo.
- Rede credenciada de alta qualidade: nossos membros avaliam os médicos especialistas da Alice com nota 95.
- Time de Saúde, com médicos e enfermeiros disponíveis 24 horas por dia, 7 dias por semana via app.
- Tecnologia proprietária, com um aplicativo que é um verdadeiro hub da sua saúde, com histórico médico, arquivo de todos os casos clínicos, exames, agendamentos e atendimento 24 horas.

E tem mais! Com o Portal do RH, você faz a gestão do plano de saúde de um jeito simples e sem intermediários.

O portal é fácil de usar: com poucos cliques, é possível incluir e excluir colaboradores beneficiados pelo plano, além de acessar faturas e detalhes dos produtos contratados.

Com Alice, o RH ganha tempo para ser cada vez mais estratégico na empresa.

Conheça mais sobre o plano de saúde que sabe de saúde aqui.

Expediente

O estudo “Geração Z e o novo olhar sobre a saúde no trabalho” é uma realização do Creators Hub, agência in-house de comunicação da Alice, e é parte integrante do evento Pulso RH, organizado pelo time de Eventos & Comunidade, do chapter Marketing da Alice.

ELABORAÇÃO DA PESQUISA:

Ana Beatriz Rosa, Arthur Geise, Diego Iraheta, Lilian Parada, Tais Hopp

COLETA DA PESQUISA:

Opinion Box

COLETA E ANÁLISE DO SCORE MAGENTA:

Pedro Távora

ANÁLISES DOS RESULTADOS DA PESQUISA:

Diego Iraheta, Tais Hopp

TEXTOS:

Diego Iraheta

PROJETO GRÁFICO E INFOGRÁFICOS:

Tiago Araujo, Natalia Sayuri Lara

REVISÃO:

Ana Beatriz Rosa, Tais Hopp

EDIÇÃO FINAL:

Diego Iraheta

COORDENADORA EVENTO PULSO RH:

Tais Hopp

LÍDER CREATORS HUB:

Luiza Gemelli

LÍDER MARKETING ALICE:

Lilian Parada

alice

