



DEZ ANOS DE SAÚDE E BEM-ESTAR NO TRABALHO:

Aprendendo com o  
passado e repensando  
o futuro

[CLIQUE PARA COMEÇAR](#)



Os empregadores estão ficando mais inteligentes, sérios e sofisticados em suas abordagens de saúde e bem-estar para os colaboradores. Dados, perfis demográficos e tecnologia são agora utilizados de maneiras inteligentes para estimular mais inovação, relevância e engajamento. A saúde comportamental ganha importância, com os empregadores se empenhando em reduzir o estigma da saúde mental e em aumentar o acesso aos serviços. Ainda, estratégias sofisticadas são adotadas para lidar com doenças complexas e crônicas à medida que os custos e as taxas de prevalência aumentam nos EUA.

## INTRODUÇÃO

Este relatório explora as respostas de uma pesquisa com 500 empregadores sediados nos EUA e mostra como a abordagem de bem-estar para os colaboradores mudou na última década e o que os empregadores planejam fazer no futuro.

CLIQUE PARA VER A  
METODOLOGIA

Falaremos sobre como os empregadores estão abordando:



### SAÚDE COMPORTAMENTAL:

Redução de estigmas,  
expansão de acesso,  
tratamento de transtornos por  
uso de substâncias e  
integração de saúde física e  
comportamental



### PERFIL DEMOGRÁFICO NO TRABALHO:

Oferta de programas para  
uma força de trabalho  
diversa, especialmente  
feminina



### DOENÇAS COMPLEXAS E CRÔNICAS:

Promoção de Centros  
de Excelência e serviços  
de apoio ao paciente



### TECNOLOGIA:

Aumento do engajamento  
de saúde do colaborador  
por meio de inteligência  
artificial e realidade virtual

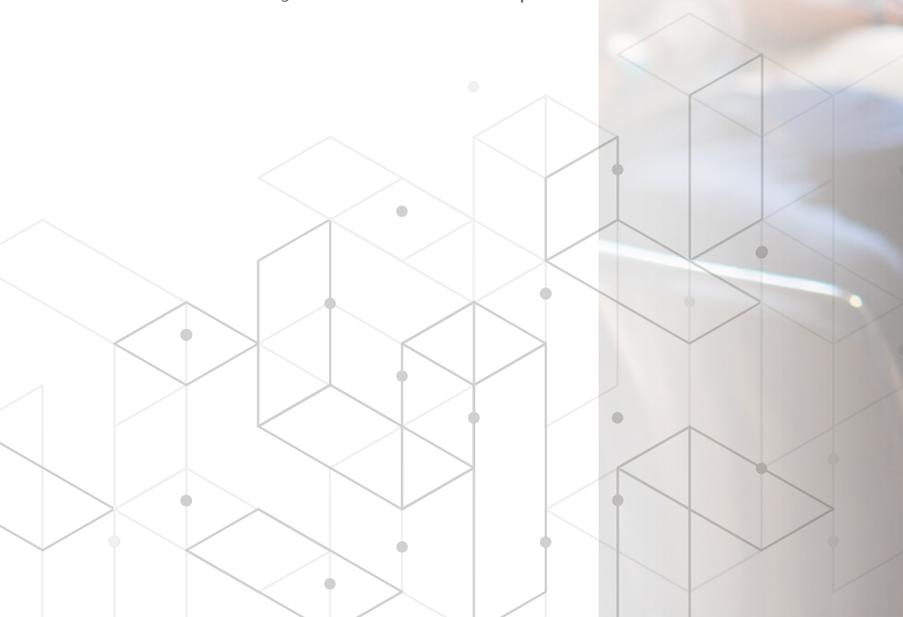
Este relatório traz *insights* que sugerem oportunidades para aprimoramento dos programas de bem-estar e maneiras de como lidar com os desafios para administrá-los.



# EMPREGADORES ENCARAM A Saúde Comportamental

## A SÉRIO

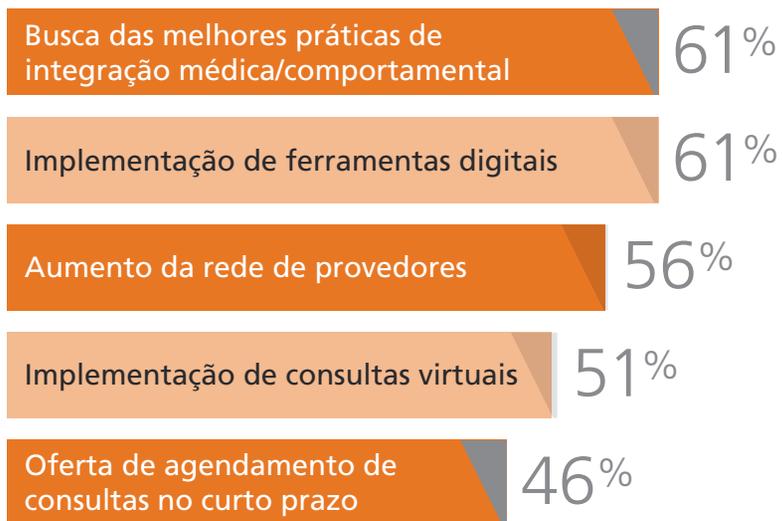
A saúde comportamental continua sendo uma das principais preocupações dos empregadores. Quase todos os empregadores dizem que planejam reduzir o estigma em torno da saúde mental. Uma maioria expressa preocupação com os transtornos por uso de substâncias e o acesso a serviços de saúde comportamental.



## Quase nove em 10 empregadores planejam trabalhar com o estigma da saúde mental e preocupam-se com o acesso de seus colaboradores a serviços de saúde comportamental.

**87%**  
dos empregadores preocupam-se com o nível de acesso de seus colaboradores a serviços de saúde comportamental

Os empregadores estão explorando maneiras diferentes de aumentar o acesso a serviços de saúde comportamental.



A esmagadora maioria dos empregadores está explorando maneiras diferentes de melhorar o acesso por meio da implantação de ferramentas digitais, expansão de redes de provedores, oferta de consultas virtuais e eliminação de espera desanimadora para uma consulta.

**88%**  
dos empregadores têm planos de trabalhar com o estigma da saúde mental (em um ano).



## Há uma forte convicção que a integração de programas de saúde física e comportamental é essencial para melhores desfechos de saúde.

### Integração de saúde física e comportamental

Existe uma conexão profunda entre saúde comportamental e saúde física. A conscientização dessa relação crítica e de como ela afeta o bem-estar geral de um indivíduo aumenta a cada dia. Cerca de 75% dos empregadores acreditam que a integração de programas de saúde física e comportamental leva a melhores desfechos para a saúde física - um aumento de 25% em relação às respostas do ano passado.

### Concordância

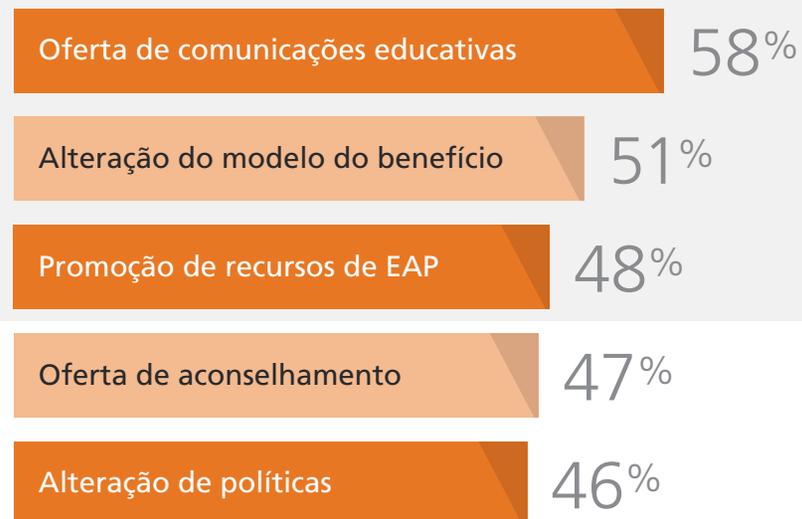
Quando os programas de saúde comportamental estão integrados aos de saúde física, os colaboradores apresentam melhores desfechos de saúde.



## Muitos se preocupam com transtornos por uso de substâncias e estão trabalhando nisso em sua organização.



### Ações a serem abordadas (Entre os que se preocupam)



### Transtorno por uso de substância

A preocupação com transtornos por uso de substâncias também é grande entre a maioria dos empregadores – e por boas razões. Transtornos por uso de álcool e opioides afetam milhões de americanos, suas famílias e colegas de trabalho.

A epidemia de uso de opioides e suas consequências mortais em todo o país inspira os empregadores a agir. Muitos empregadores estão lançando esforços educacionais, expandindo seus benefícios, promovendo programas de assistência ao empregado (EAP) e oferecendo aconselhamento.



## EMPREGADORES CONSCIENTIZAM-SE DO Perfil demográfico no trabalho

### Saúde da mulher

O perfil demográfico é uma consideração importante nos programas de bem-estar.

**74 milhões** de mulheres representam quase **47%** de todos os trabalhadores nos EUA. As mulheres também possuem quase **10 milhões** de empresas, representando **U\$ 1,4 trilhão** em receitas. \*

Empregadores estão prestando atenção nisso. Mais de oito em cada 10 empregadores dizem que é muito importante oferecer programas de saúde e bem-estar especificamente personalizados para as necessidades das mulheres. Também dizem que planejam aumentar seu investimento no bem-estar das mulheres nos próximos três anos.

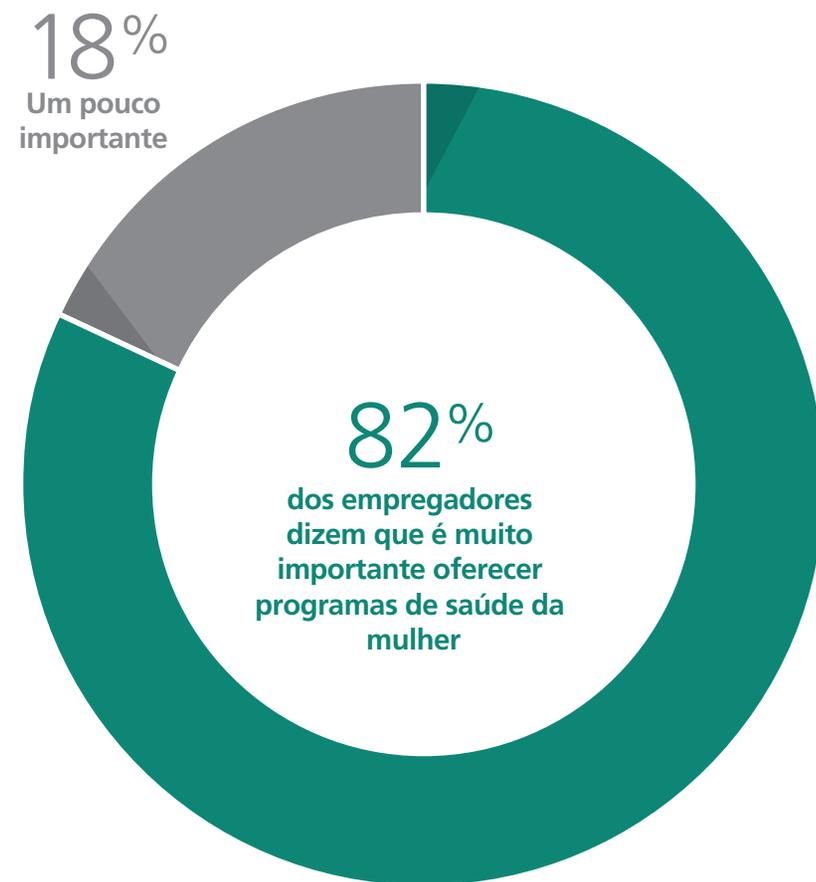
\*<https://blog.dol.gov/2017/03/01/12-stats-about-working-women>



## Mais de três quartos acreditam ser muito importante oferecer programas específicos para as necessidades de saúde da mulher.

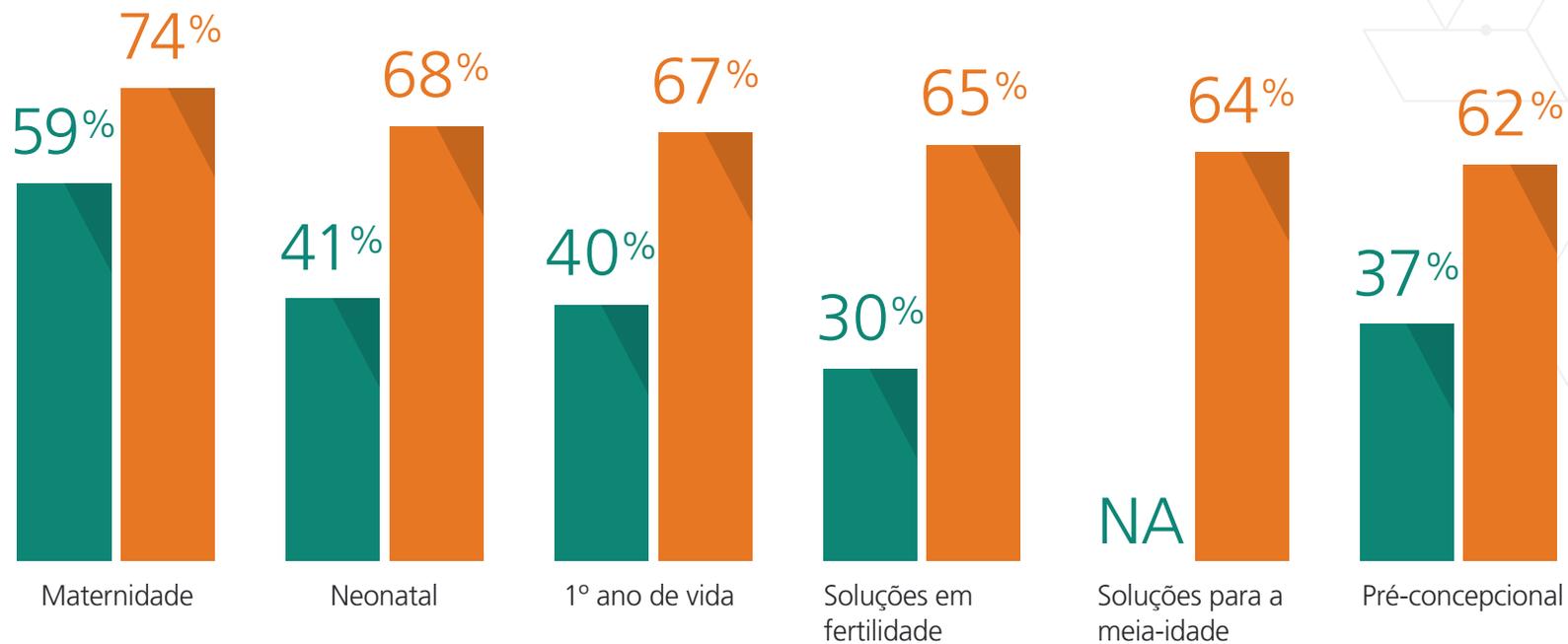
A prevalência de programas da mulher que abordam as necessidades femininas de saúde da fase pré-concepcional à meia idade continua a aumentar.

**84%** planeja aumentar os investimentos no bem-estar da mulher nos próximos 3 anos.



## A prevalência de ofertas de programas da mulher continua a crescer.

Porcentagem de empregadores que oferecem os seguintes programas

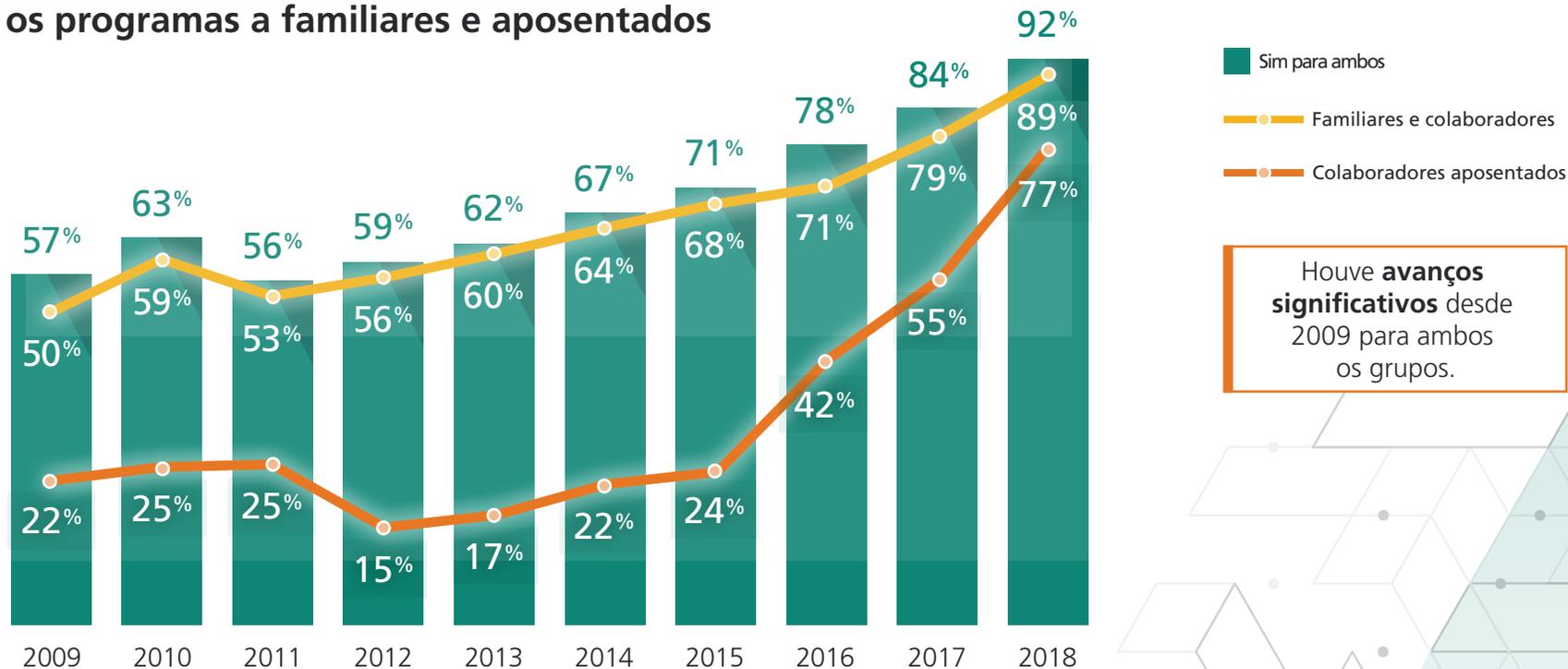


2018 2016



## Mais empregadores estão expandindo os programas a familiares e aposentados.

### Porcentagem de empregadores que oferecem os programas a familiares e aposentados



### Familiares e aposentados

Cada vez mais os empregadores também estão oferecendo programas a familiares. Os membros da família podem frequentemente influenciar o exercício, dieta e outras opções de estilo de vida de um colaborador. Os programas de bem-estar podem ser mais eficazes quando a família se engaja. Preocupados com o aumento dramático dos custos de saúde para idosos, os empregadores também estão oferecendo seus programas de bem-estar a colaboradores aposentados.



## EMPREGADORES SOFISTICAM SUAS ESTRATÉGIAS PARA LIDAR COM

# Condições complexas

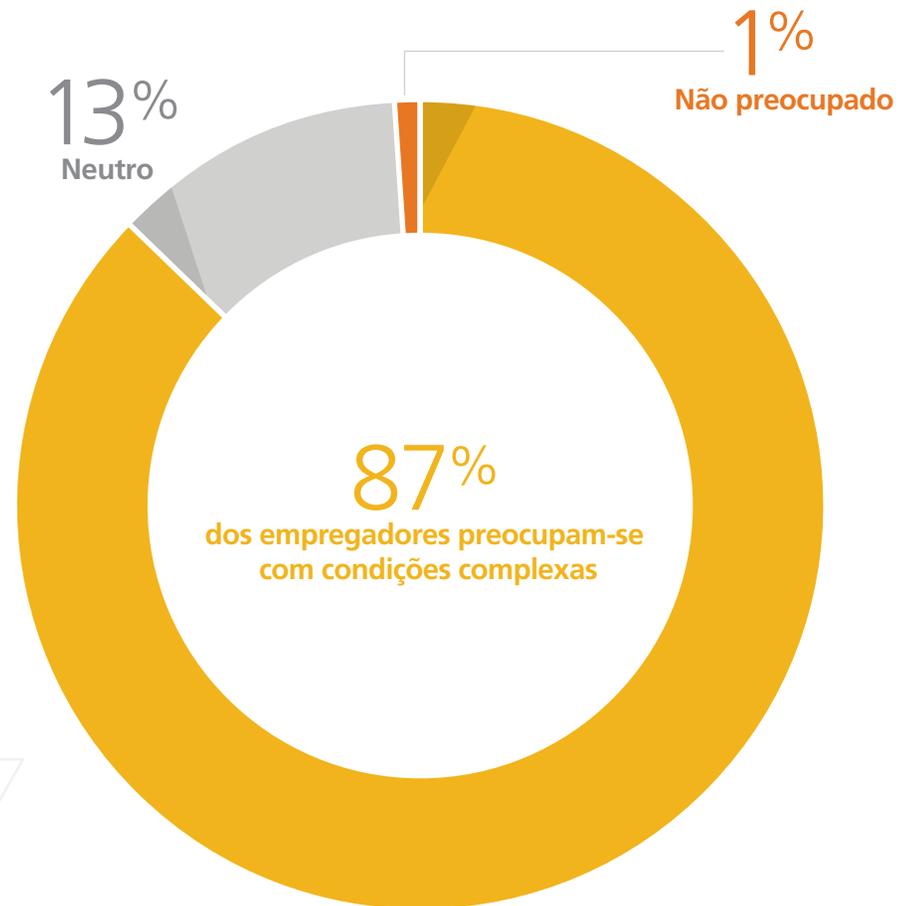
Pacientes com câncer, problemas musculoesqueléticos, doenças cardíacas e doenças renais pagam um preço enorme por essas doenças. O encargo econômico que essas doenças criam também é desproporcional. Quatro categorias de doença - onco, musculoesquelética, cardio e renal - respondem por U\$ 455 bilhões em gastos com saúde.\* Não é de se surpreender que quase nove em cada 10 empregadores estejam preocupados com os custos relacionados a essas doenças. Assim como as pessoas que sofrem com elas.

\*"Complex, Costly Conditions" white paper, Optum, 2019

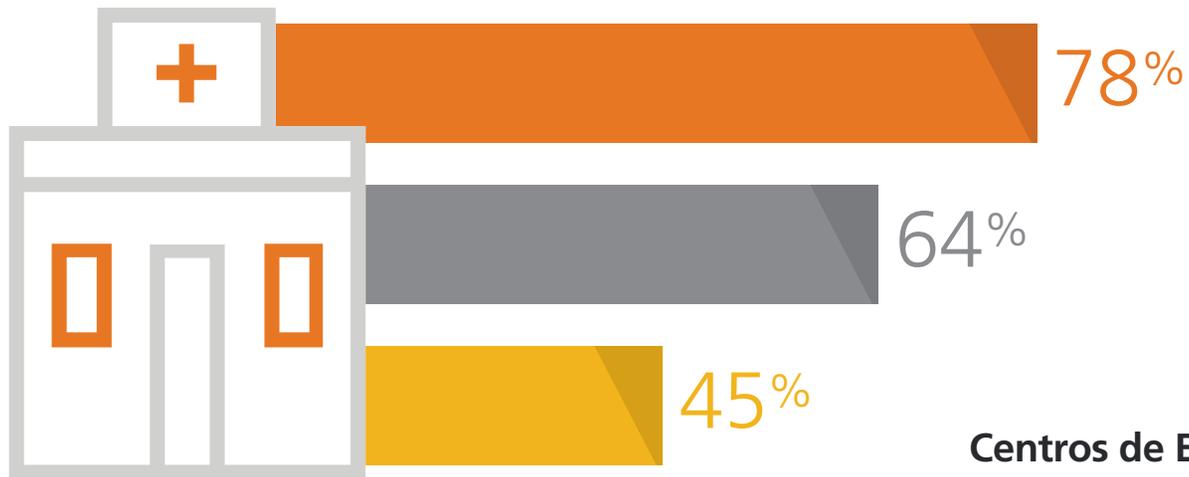


## A grande maioria dos empregadores se preocupa com os custos associados a condições complexas e crônicas.

Essas doenças e as necessidades relacionadas a elas são complicadas e profundas. Os empregadores estão respondendo por meio da adoção de estratégias mais sutis, incluindo a contratação de Centros de Excelência e a promoção de serviços de apoio ao paciente para guiá-los pelos caminhos do sistema de saúde.



## A estratégia de implementação de Centros de Excelência continua a aumentar.



### Centros de Excelência

Mais de três quartos dos empregadores estão implementando uma estratégia de Centros de Excelência (COE). Os provedores de COE têm resultados robustos e comprovados para cirurgias e doenças específicas de alto custo e alto risco, como próteses de quadril e joelho ou cuidado cardíaco.

Com capacidade de conter custos e fornecer melhores resultados para os pacientes, os COEs ganharam notável atração entre os empregadores nos últimos dois anos, passando de 45% para 78%.

■ 2018   ■ 2017   ■ 2016



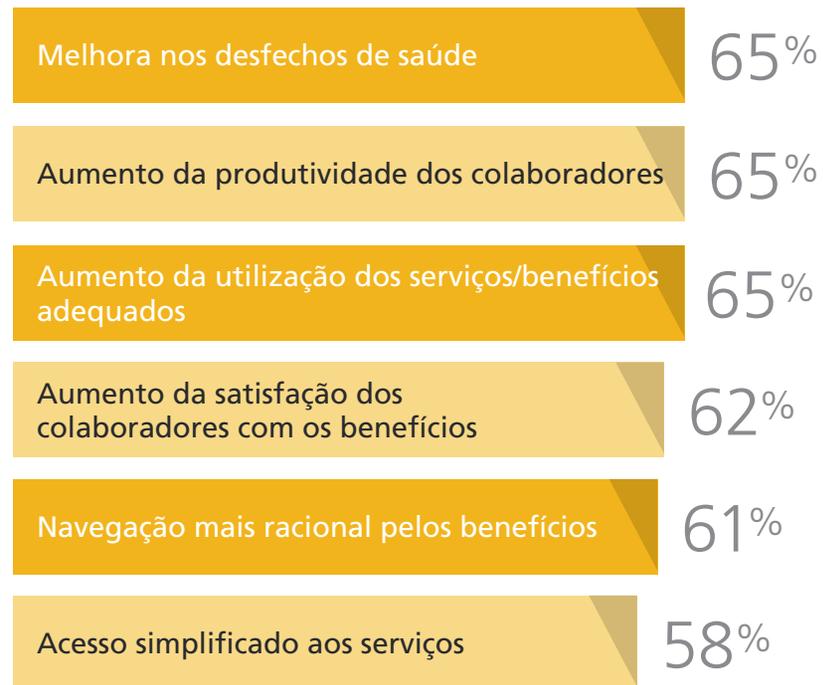
## Serviços de aconselhamento

As pessoas que sofrem de condições complexas e crônicas tendem a ter planos de saúde mais complexos e necessitam de ajuda para encontrar e coordenar um cuidado de alta qualidade. Serviços de aconselhamento, projetados para guiarem as pessoas pelo complexo sistema de saúde, podem ajudar.

Aproximadamente **43%** de todos os empregadores oferecem esses serviços, com mega empregadores liderando em **46%** e os de médio porte em **35%**.

### Empregadores promovem serviços de aconselhamento com sucesso.

(Porcentagem com alta taxa de sucesso; entre os que oferecem o serviço)



Os empregadores que contratam esse tipo de serviço têm relatado sucesso. De fato, quase dois terços desses empregadores estão notando melhores desfechos de saúde, maior produtividade no trabalho e maior utilização dos benefícios e serviços corretos.



## EMPREGADORES ABRAÇAM a tecnologia em saúde

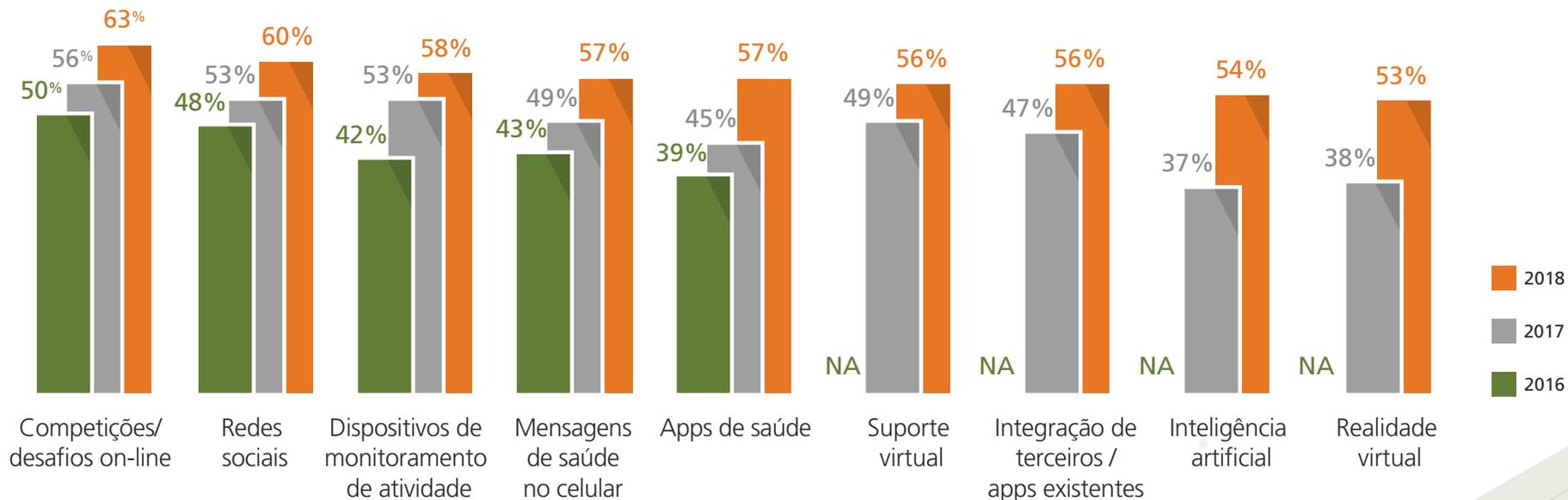
Com os consumidores se tornando mais hábeis em navegar no cenário digital, o uso da tecnologia para envolver os colaboradores em programas de bem-estar está crescendo, especialmente entre os grandes empregadores.

Um número crescente de empregadores tem oferecido desafios de caminhada on-line, dispositivos para rastrear níveis de atividade e textos relacionados à saúde e aplicativos.

Além disso, também estão recorrendo à inteligência artificial para personalizar as experiências de cada colaborador, com recomendações individuais e próximos passos ideais.



## O uso da tecnologia para engajar os colaboradores em comportamentos de saúde têm aumentado e a tendência é que continue a crescer.



Os empregadores dizem que investimentos em tecnologia compensam, com a maioria classificando seus esforços como de grande sucesso.

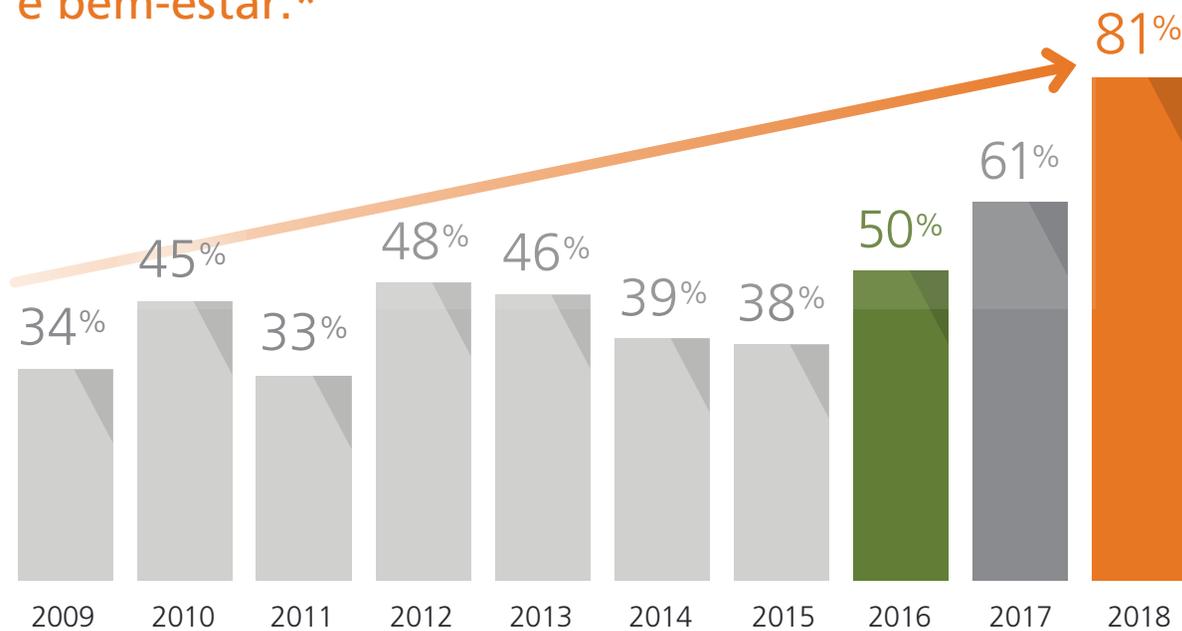
Dada a trajetória positiva, espera-se que a utilização de tecnologia siga em curva ascendente.

Grandes e médios empregadores **abraçam fortemente a tendência**



Atualmente, os programas de bem-estar são considerados um benefício indispensável e mais empregadores planejam aumentar seus investimentos.

**Mais de 80% dos empregadores esperam crescimento de gastos em programas de saúde e bem-estar.\***

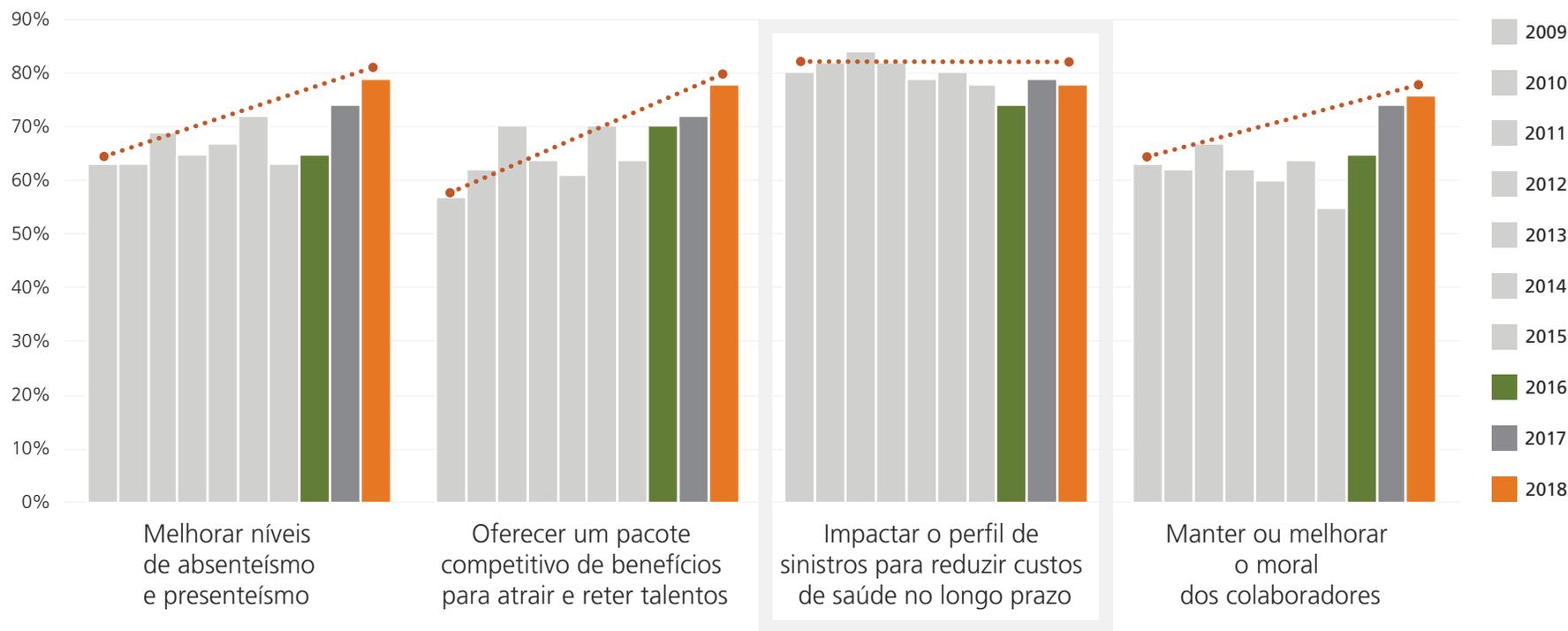


\*Nos próximos três anos.



## Principais razões para a oferta de programas ter evoluído.

Programas de bem-estar têm potencial de criar valor para os empregadores, além de conter os custos de saúde. Os empregadores reconhecem que as estratégias de bem-estar têm papel crítico na condução de uma experiência positiva, que resulta em colaboradores saudáveis, felizes, leais e produtivos.



- Resultados como **economias em custos de saúde** ainda são importantes, mas mudaram pouco com o tempo.
- Resultados como **maior recrutamento, retenção, estado moral e produtividade** vêm aumentando significativamente.



## Conclusão

Os *insights* desta pesquisa são práticos, mas também inspiracionais.

Eles mostram opções reais para empregadores comprometidos em ajudar os colaboradores a se tornarem mais saudáveis, mais felizes e mais produtivos.

Com empregadores e planos de saúde mais focados em estratégias de saúde da população, torna-se ainda mais importante encontrar um parceiro que possa ajudá-los a:

- Melhorar o acesso a serviços de saúde comportamentais e abordar o estigma da saúde mental
- Fornecer uma estratégia integrada de gerenciamento de benefícios médicos que inclua gerenciamento de utilização, gerenciamento de cuidado, revisão focada em sinistros e Centros de Excelência para lidar com doenças complexas e de alto custo.
- Uso de dados e tecnologia para impulsionar o engajamento e planejar inovação e relevância em populações diversas

**A OPTUM PODE AJUDAR.  
CONTATE-NOS HOJE.**



## Metodologia

### Tamanho da empresa

#### Média

100–2.999 colaboradores

#### Grande

3.000–9.999 colaboradores

#### Mega

10.000+ colaboradores

### Contribuíram para a pesquisa

**Seth Serxner**, PhD, Chief Health Officer, Optum

**Rohit Kichlu**, VP de Marketing, Optum

**Erin Ratelis**, Diretor de Marketing, Optum

### Método

#### Pesquisas on-line

Com participantes membros de um painel on-line

As pesquisas foram conduzidas de  
**dezembro de 2018 a janeiro de 2019**

2018: n = 544 (média, grande, mega)  
*Insights* de 10 anos: n = 435 (apenas grande e mega)

\*Tradução do original "TEN YEARS OF HEALTH AND WELL-BEING AT WORK: Learning from our past and reimagining the future", divulgado pela Optum nos Estados Unidos.

Optum® é uma marca registrada da Optum, Inc. nos Estados Unidos e em outros países. Todas as outras marcas ou nomes de produtos são marcas comerciais ou registradas que pertencem a seus respectivos proprietários. Como estamos continuamente aperfeiçoando nossos produtos e serviços, a Optum reserva-se o direito de alterar especificações sem aviso prévio. A Optum é uma empresa de igualdade de oportunidades.

© 2019 Optum, Inc. Todos os direitos reservados.

