



# RELATÓRIO DE BEM-ESTAR 2022

um olhar sobre o colaborador no mercado de trabalho



# ÍNDICE

<b>1. Introdução</b> .....	<b>03</b>
<b>2. Global</b> .....	<b>05</b>
a) Burnout: uma doença silenciosa .....	<b>05</b>
b) O salário continua sendo decisivo.....	<b>06</b>
c) Bem-estar no imaginário coletivo .....	<b>07</b>
d) Demandas que ainda estão por vir.....	<b>10</b>
e) Uma visão geracional.....	<b>13</b>
i. A geração Z está levando a pior.....	<b>13</b>
ii. Os millennials e centennials se movem por salários .....	<b>15</b>
iii. O que as gerações entendem por bem-estar.....	<b>19</b>
<b>3. Pontos relevantes deste relatório</b> .....	<b>23</b>
<b>4. Recomendações</b> .....	<b>24</b>



# INTRODUÇÃO

Quando decidimos criar este relatório, nosso objetivo era investigar como o bem-estar no trabalho é concebido no imaginário coletivo.

Não é segredo para ninguém que, em média, passamos mais de 7 horas em nosso local de trabalho, seja no escritório ou em casa, sendo que os processos de interação - em sua maioria - são com colegas de trabalho. Então, achamos conveniente aprofundar esse aspecto para ter uma visão muito mais ampla e, por que não, mais profunda, sobre qual é o principal conceito que os trabalhadores hoje têm sobre bem-estar, em uma perspectiva geracional.

Acreditamos que tais informações nos ajuda entender o que está acontecendo hoje no trabalho e nos dá pistas para

entender melhor as definições que marcarão o nosso futuro. No entanto, as descobertas que fizemos não são muito animadoras. Por isso, encare os insights dessa pesquisa como um apelo urgente à um chamado de ação dentro das organizações.

O chamado é para se conectar e ter empatia com a equipe, já que cabe aos líderes construir uma estratégia de bem-estar que enfrente o esgotamento geral que a força de trabalho está experimentando.

Agora é a hora das organizações corrigirem seus erros e agirem para garantir que as ofertas de bem-estar sejam incluídas como parte de sua estratégia de negócio. Estamos todos cansados de viver para trabalhar? Este estudo mostra que sim.



### FICHA TÉCNICA

- Países: Argentina, Brasil, Colômbia, Chile, Equador, Espanha, México e Peru.
- Amostra total: 4.000 / Amostra por país: 500.
- Erro amostral: +4,4%.
- 95% de confiança.
- Homens e Mulheres / 18 - 65 anos.
- Pesquisa aplicada entre 27 de setembro e 6 de outubro de 2022.
- Os entrevistados tiveram a possibilidade de escolher mais de uma opção em algumas questões.
- Para analisar as respostas, foi considerado o seguinte:
  - 4-5 (Influência /Concorda totalmente): foram adicionados para fins práticos.
  - O valor 3 foi considerado neutro.



# GLOBAL BURNOUT: A DOENÇA SILENCIOSA

O burnout pode gerar grandes prejuízos à saúde e bem-estar dos colaboradores. É o que revelou o estudo, ao 54% dos entrevistados reconhecerem terem sentido extrema exaustão e 50,2% terem vivenciado sobrecarga de trabalho.

A situação se agrava ainda mais quando constatamos que 47,7% deles manifestaram que a falta de reconhecimento é evidente em seu trabalho, o que afeta consideravelmente seu desempenho e comprometimento.

Desde janeiro de 2022, a Organização Mundial da Saúde (OMS) reconheceu que o burnout se trata de uma doença ocupacional, incorporando-a em sua [Classificação Internacional de Doenças \(CID-11\)](#) e definindo-a como um estado de esgotamento físico e emocional que pode afetar os trabalhadores em qualquer situação, posição ou indústria.

A percepção desta doença aumentou du-

rante a pandemia, mas não conseguiu reduzir o seu impacto apesar dos colaboradores terem retomado as suas rotinas habituais ou mesmo quando milhares deles passaram a trabalhar na modalidade híbrida.

Todas essas variáveis, que geram um cenário de desmotivação crônica, fazem com que os colaboradores se sintam encurralados e forçados a tomar a decisão de deixar seus empregos porque não estão conseguindo se conectar com eles. Não é de se estranhar, então, que 38,9% dos entrevistados afirmam sentir vontade de renunciar o emprego, visto que, na maioria das vezes é a única forma de acabar com esta situação de esgotamento físico e emocional.

Esses dados evidenciam a necessidade dos líderes terem mais empatia com suas equipes e promoverem espaços onde possam ser ouvidos para corrigir situações que possam estar afetando o ambiente de trabalho.

## Você já experimentou alguma das seguintes emoções negativas enquanto fazia seu trabalho?



os entrevistados puderam assinalar mais de um opção

# GLOBAL

## O SALÁRIO CONTINUA SENDO DECISIVO

O estudo também mostrou que o salário, a possibilidade de desenvolvimento profissional e a modalidade de trabalho são os aspectos que mais influenciam uma pessoa a procurar um novo emprego.

A priorização do salário é especialmente importante considerando que as economias da América Latina são muito frágeis e enfrentam altos níveis de inflação que colocam em xeque o poder de compra dos trabalhadores.

[De acordo com as projeções do Fundo Monetário Internacional](#), a tendência de crescimento continuará até 2023, mas a menor disponibilidade e o financiamento mais caro desaceleraram as economias da região. Paralelamente, a inflação permanecerá alta e continuará a complicar o bolso das pessoas.

As recomendações da agência estão ali-

nhadas com a restauração da estabilidade de preços e a manutenção da sustentabilidade fiscal, além de proteger os grupos vulneráveis.

Quanto ao desenvolvimento profissional, que hoje é muito exigido, é fundamental que os líderes criem oportunidades para que os colaboradores se sintam levados em consideração e que possam construir um futuro dentro da organização. Na medida em que isso ocorre, é viável que os níveis de produtividade e comprometimento aumentem.

Muitos líderes evitam programas de desenvolvimento profissional porque pensam que são desnecessários. No entanto, existem várias maneiras pelas quais esses programas podem beneficiar não apenas suas equipes, mas também seus negócios.

### Quais foram os 3 fatores mais importantes ao aceitar seu último emprego?



*os entrevistados puderam assinalar mais de um opção*

# GLOBAL BEM-ESTAR NO IMAGINÁRIO COLETIVO

Quando o assunto é bem-estar, a maior parte dos dos pesquisados (61,8%) afirmaram que o significado de bem-estar está ligado ao senso de pertencimento a empresa, ou seja, **poder fazer parte de uma equipe onde haja um bom ambiente de trabalho** e (60,3%) ao fato de sentir-se feliz ao realizar suas tarefas.

Como resultado das demissões em massa ocorridas em 2022 e o mercado de trabalho em crise, maior a necessidade das organizações pensarem de forma mais ampla sobre o bem-estar. É urgente a necessidade de criar espaços de trabalho que promovam o cuidado físico e mental dos colaboradores para que seu comprometimento e engajamento com a organização possa aumentar.

Se você deseja que sua empresa se mantenha no mercado, cresça e atinja seus objetivos, é preciso dedicar tempo

e esforço à retenção e fidelização de talentos. O sucesso de qualquer negócio hoje depende de uma estratégia de bem-estar alinhada com o que seus colaboradores esperam de você para que possam ter um melhor desempenho.

Nesse sentido, 77,3% dos entrevistados afirmaram que gostariam que a organização onde trabalham melhorasse os benefícios que são oferecidos atualmente. Dados que vão ao encontro do que eles expressaram posteriormente, quando questionados se sentiam que a oferta de benefícios que recebiam atualmente os motivaram.

Embora 48,4% tenham afirmado que sim, 51% consideraram que não, o que mostra que os líderes ainda não estão conseguindo alinhar na prática as expectativas de benefícios que seus colaboradores esperam.

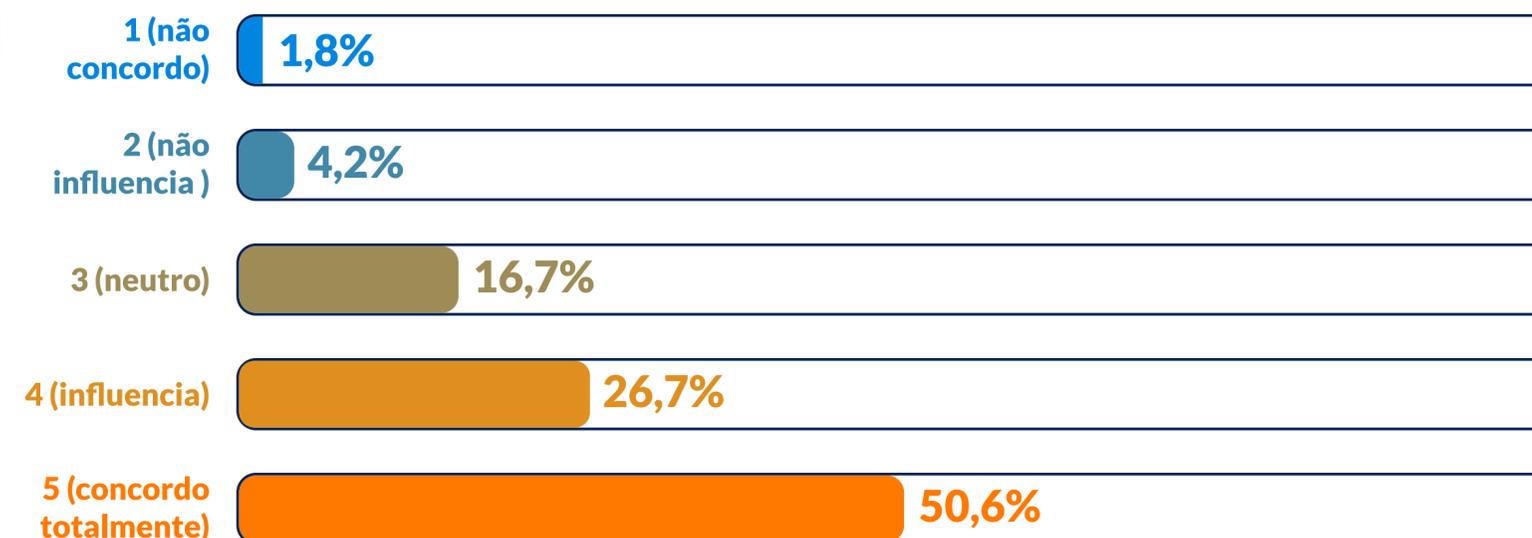




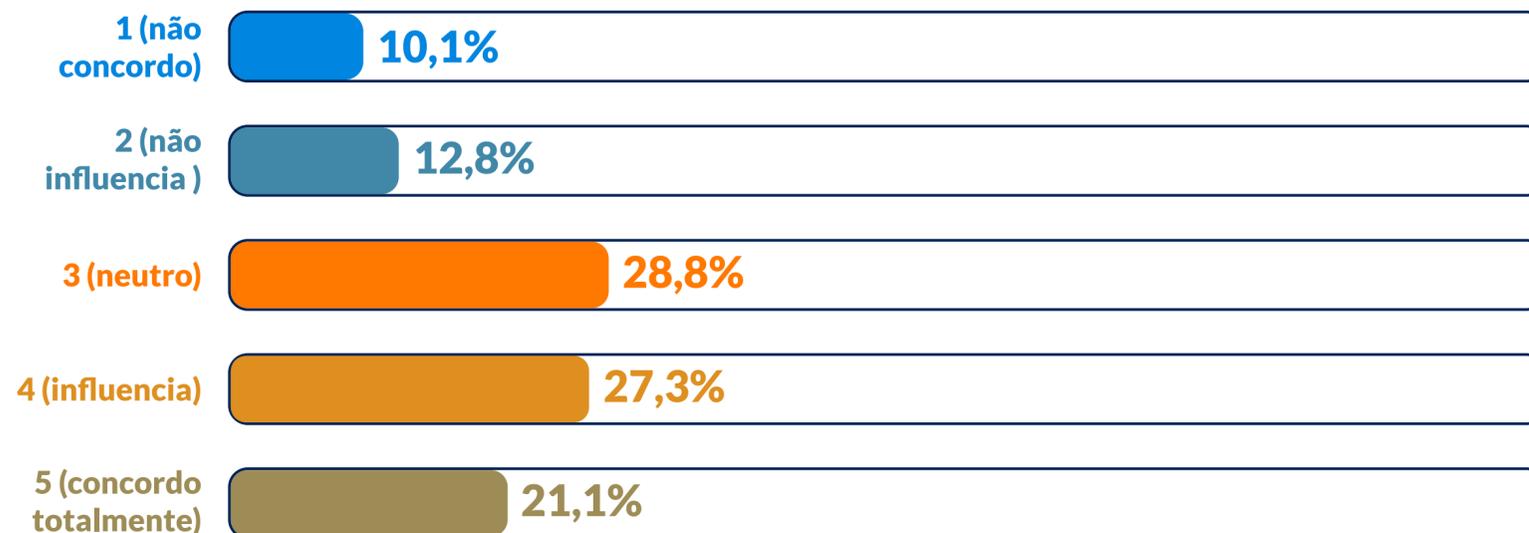
Além disso, 44,2% “concorda” ou “concorda totalmente” que a organização em que trabalha se preocupa com seu bem-estar versus 29,4% “neutra” e 26,4% em desacordo. Se somarmos estes dois últimos resultados, vemos que mais de 50% considera que há pouco interesse dos empregadores em criar espaços de bem-estar.

Ao olhar para a Região Andina, esse número é diferente. Apenas 22,7% dos entrevistados afirmaram “concordar totalmente” com o fato dos líderes se preocuparem com seu bem-estar, enquanto na Argentina essa variável cai para 12,5%.

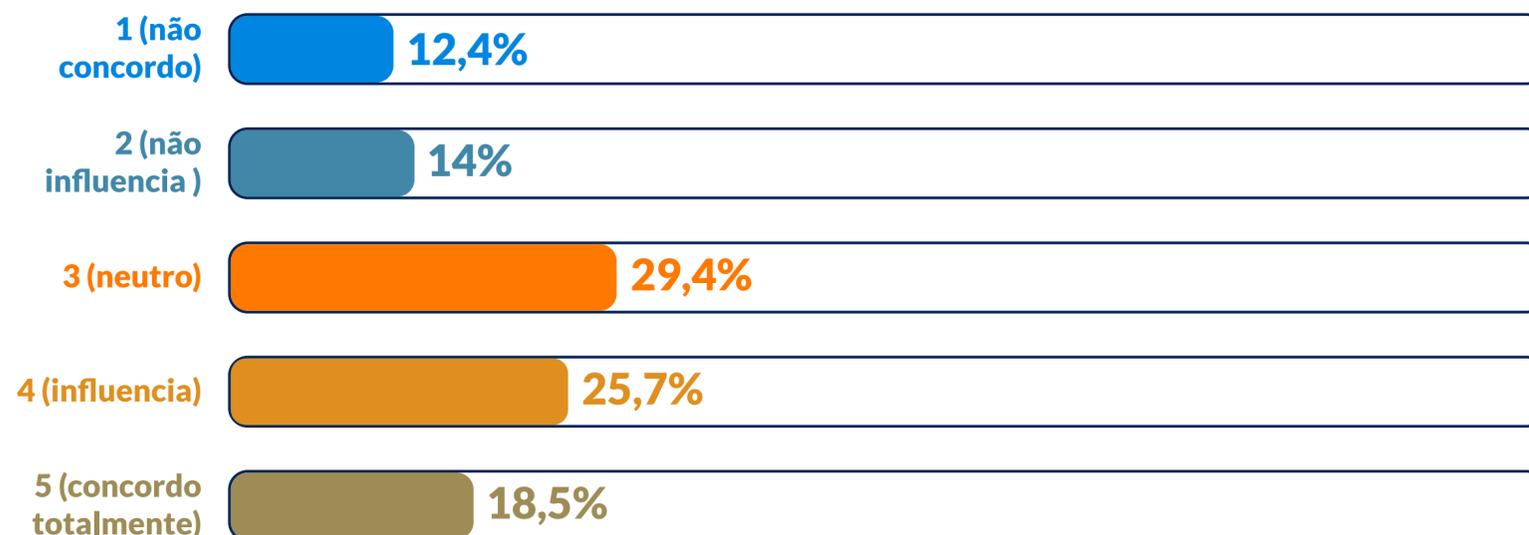
### Gostaria que sua empresa melhorasse a proposta de benefícios que entrega atualmente?



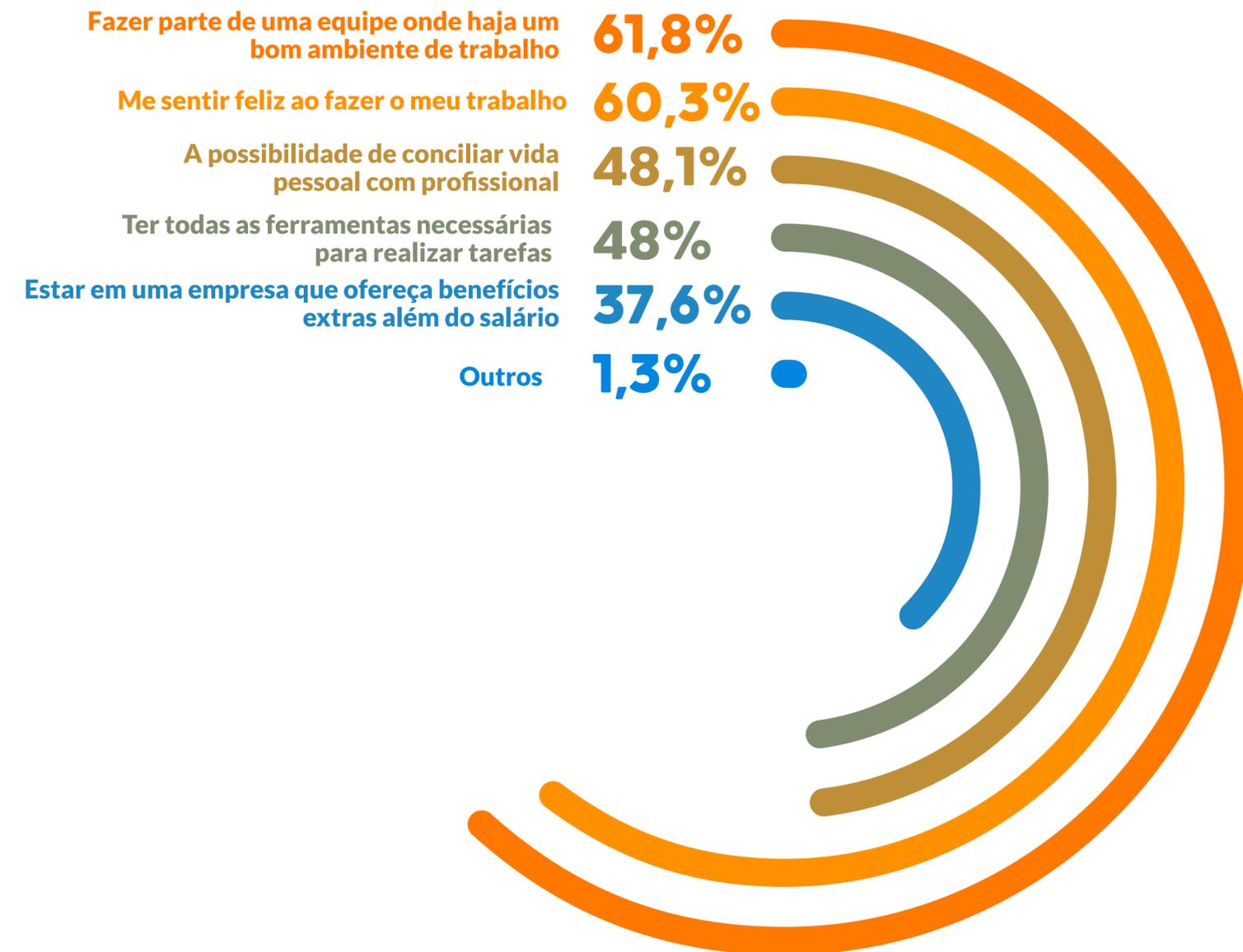
### Os benefícios oferecidos pela empresa me motiva a fazer o meu trabalho



### A empresa que trabalho se preocupa com meu bem-estar



### O que significa "bem-estar no local de trabalho" para mim é...



os entrevistados puderam assinalar mais de um opção

# GLOBAL

## DEMANDAS QUE PRECISAM SER ATENDIDAS

As questões de bem-estar que são fundamentais para os funcionários são aquelas relacionadas a **saúde financeira** (65,5%), **apoio mental e emocional** (56,7%) e **apoio pessoal** (55,6%) . Por que elas estão entre as demanda de hoje?

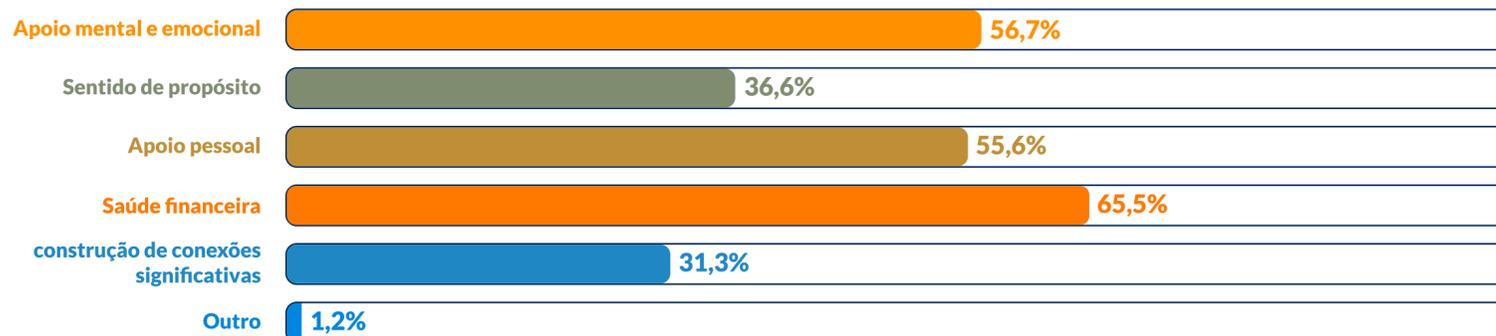
O impacto que a pandemia gerou na população colocou em xeque a saúde mental e física de milhões de pessoas, o que fez com que isso afetasse negativamente seu desempenho dentro das organizações.

Diante desse quadro, os colaboradores

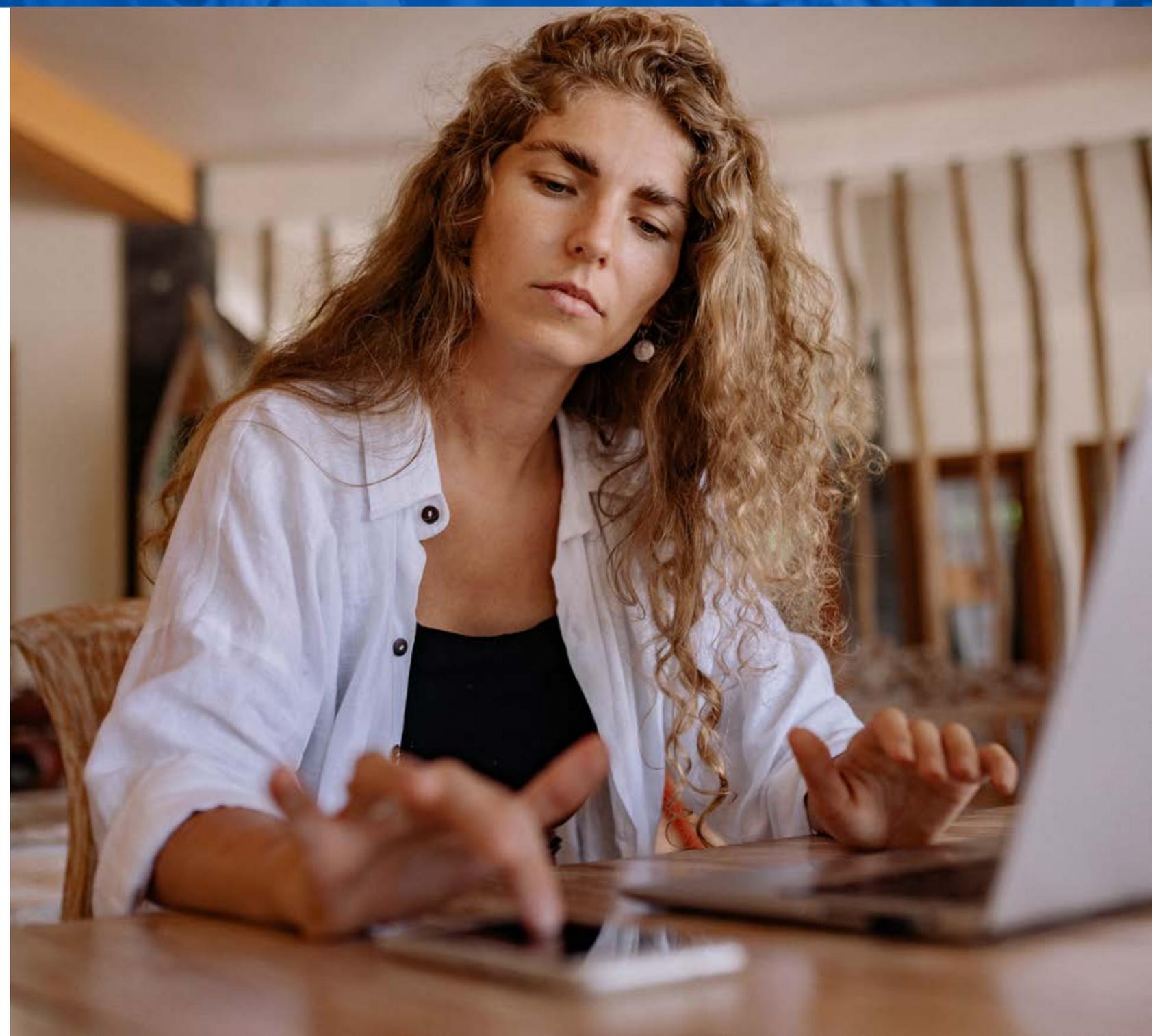
querem que seus líderes se conectem mais com eles e sejam ouvidos sobre os problemas que estão vivenciando. Aqui a segurança psicológica assume uma relevância muito especial.

Grandes líderes sabem que são apenas uma peça do quebra-cabeça e que sem a participação de sua equipe é impossível que tenham sucesso. No entanto, para alcançar bons resultados e trabalhar efetivamente em equipe, os líderes devem ser empáticos, e cada vez mais as organizações estão reconhecendo esse fato.

### Que questões em termos de bem-estar são fundamentais para si na empresa em que trabalha?



os entrevistados puderem assinalar mais de um opção





Em termos de benefícios, os trabalhadores hoje valorizam os seguros de saúde e de vida como os mais importantes, bem como a possibilidade de terem acesso a benefícios flexíveis - um cartão no qual o empregador deposita um valor que está disponível gratuitamente - e o vale-alimentação.

Essas demandas surgem por vários motivos:

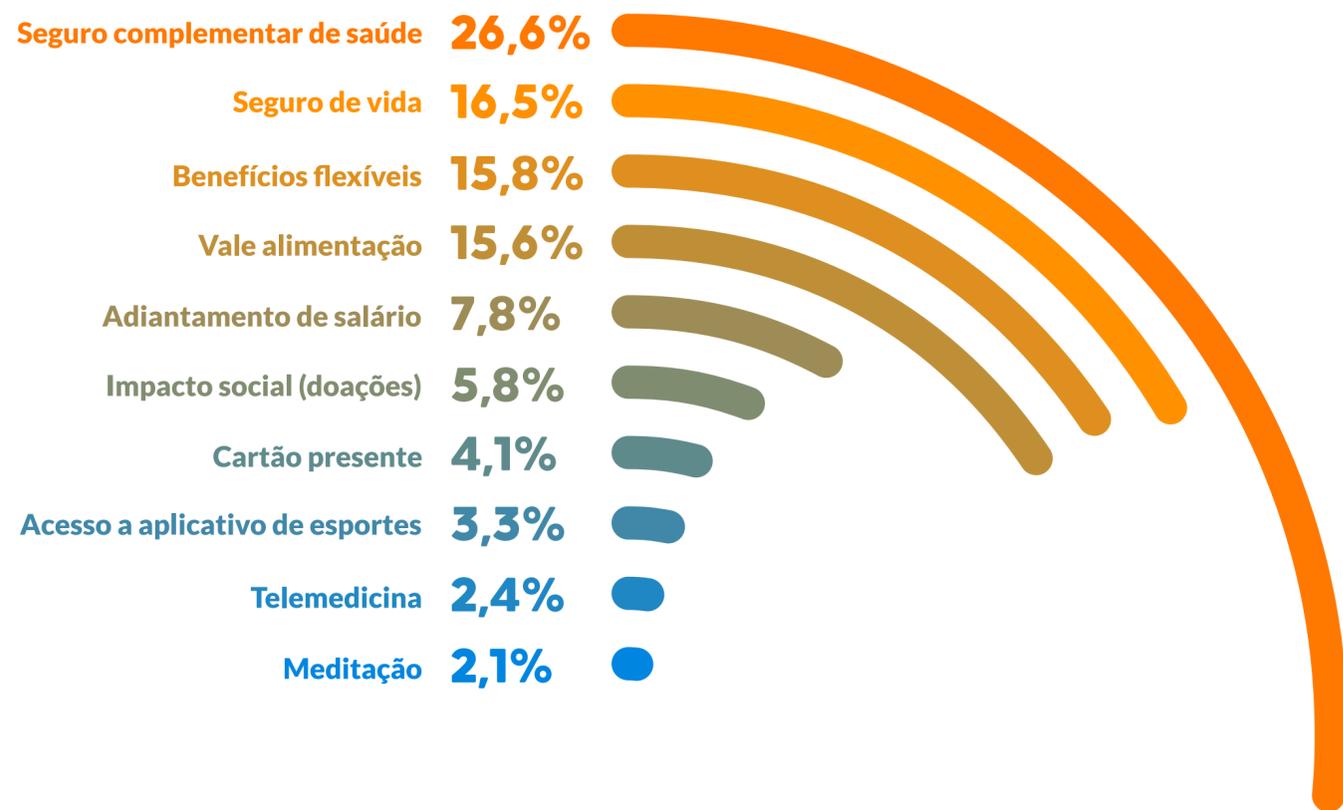
- O sistema de saúde na América Latina é deficiente, de modo que grande parte da população tem que recorrer ao sistema privado, o que implica em maiores gastos.
- A América Latina não tem uma cultura forte de valorização do seguro de vida. A penetração na região é menor do que em outras partes do mundo.
- Eles veem o vale-alimentação como uma alternativa real, pois permite compensar a queda de seu poder aquisitivo devido aos altos níveis de inflação.

Segundo os entrevistados, não há muita diferença em como eles gostariam de receber os benefícios de bem-estar. 50,5% dizem preferir receber os serviços por meio de um aplicativo e 49,1% preferem de modo presencial.

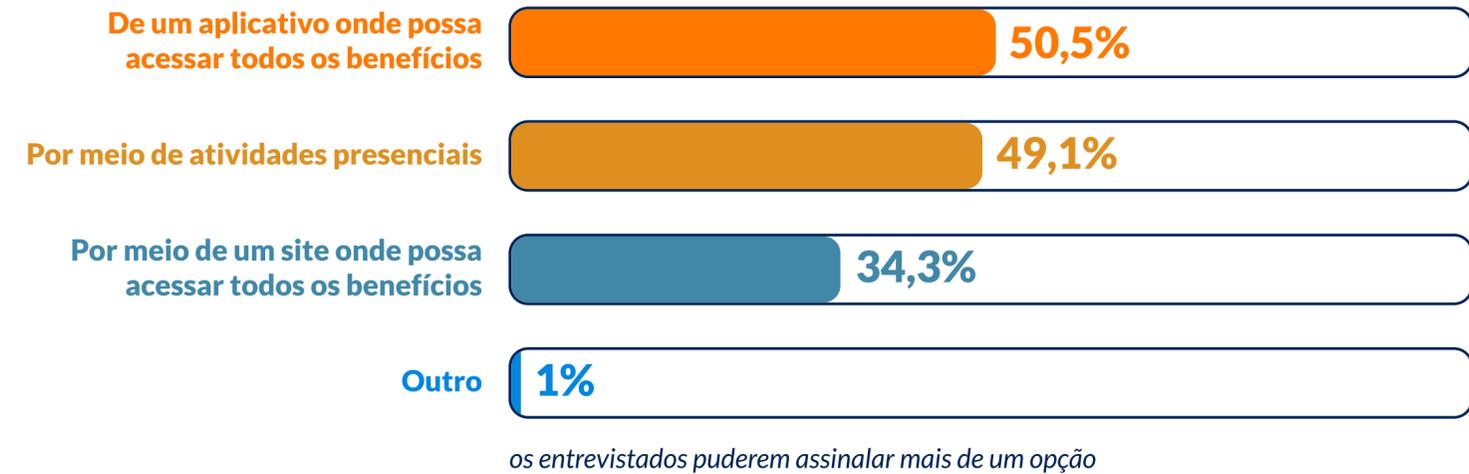
78,5% se identificariam ou se sentiriam mobilizados para colaborar se a empresa para a qual trabalham promovesse iniciativas altruístas voltadas ao apoio a causas sociais. Essa variável é fundamental dentro de uma estratégia de bem-estar, pois o altruísmo gera maior felicidade e otimismo nas pessoas, pois cada ato de fazer o bem ao próximo pode ser contagioso, levando a uma melhor situação coletiva para todos.

Na medida em que for oferecida aos colaboradores uma experiência de bem-estar alinhada com o que buscam, eles se sentirão mais comprometidos e indicarão outros para trabalharem lá (92,8%).

### Quais você acha que são os 3 benefícios mais importantes que aumentariam o bem-estar na organização onde você trabalha?



### Como você gostaria de receber benefícios de bem-estar?



### Se sua empresa promovesse iniciativas altruístas (doações com ONGs) você se sentiria mobilizado para colaborar?



# UM OLHAR GERACIONAL

## A GERAÇÃO Z ESTÁ LEVANDO A PIOR

A **sensação de esgotamento no trabalho** é o sentimento negativo mais experimentado pela geração Z, millennials e geração X; enquanto para os baby boomers o que mais afeta seu bem-estar é a **falta de reconhecimento**.

O burnout não tem idade. A qualquer momento da vida, essa síndrome pode se manifestar, o que produz um desgaste contínuo devido ao trabalho. Sem dúvida, é um fato histórico organizações internacionais, como a Organização Mundial da Saúde (OMS), terem admitido que o trabalho acarreta esse nível de desgaste mental e emocional.

Nesses cenários, os centennials estão levando a pior. 60,5% afirmaram que se sentem exaustos e que isso está dificultando o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Esse sentimento se agravou após a pandemia, o que mostra que o formato híbrido também não está se mostrando uma

alternativa eficaz para garantir o bem-estar.

Mas nesta tabela há mais elementos que geram alarmes. A sobrecarga de trabalho também está impactando a vida de outras gerações, principalmente dos millennials (53%).

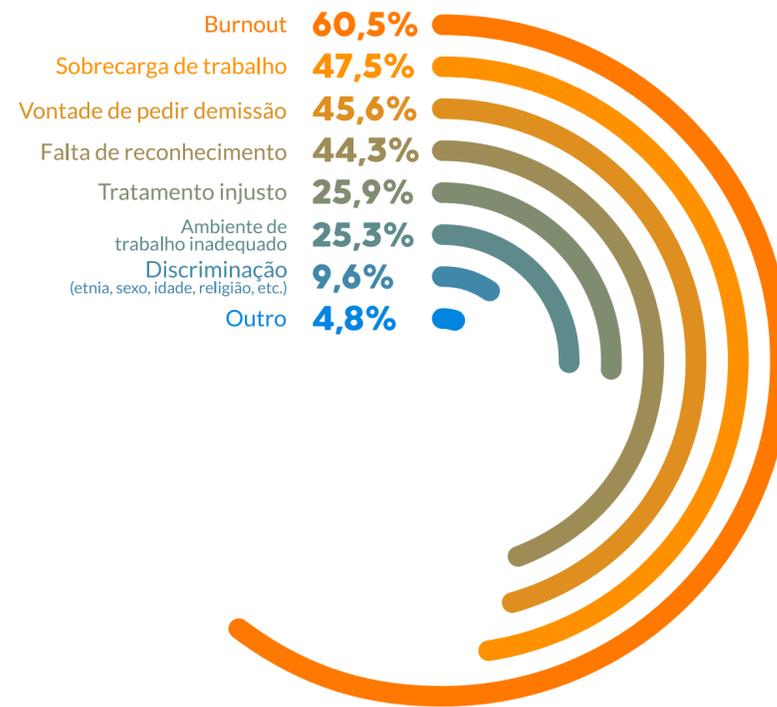
A sobrecarga ocorre quando você trabalha muito, muito duro ou por muito tempo, e quando ocorre por muito tempo, pode levar ao esgotamento. O que estamos vendo é que todas as gerações sentem que estão excedendo sua capacidade de trabalho, seja física, mental ou emocionalmente.

Todas essas emoções negativas fazem parte de um ambiente de trabalho cada vez mais complexo de lidar e onde os líderes devem prestar mais atenção para evitar um colapso. Se não o fizerem, terão de arcar com as consequências de uma demissão.



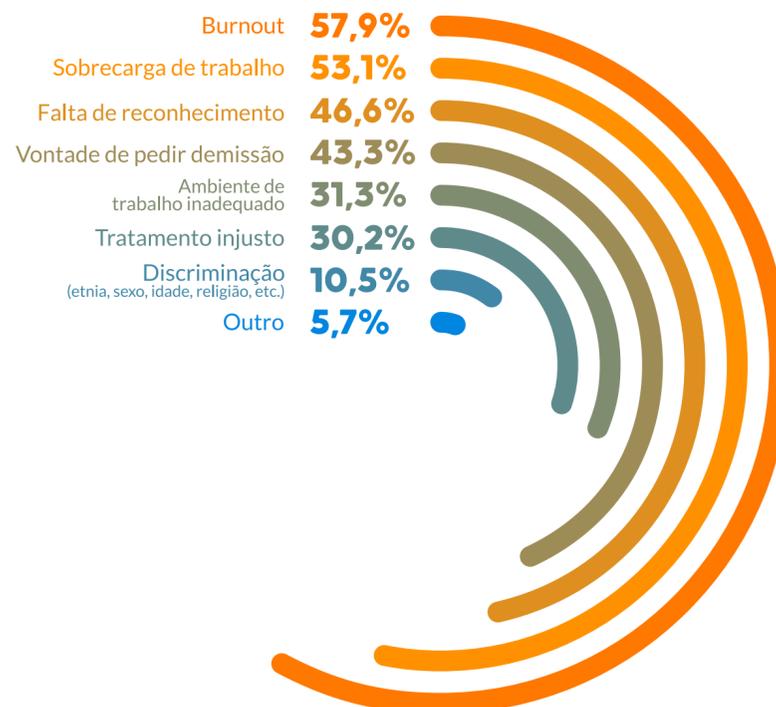
Você já experimentou alguma das seguintes emoções enquanto fazia seu trabalho

GERAÇÃO Z



os entrevistados puderem assinalar mais de um opção

MILLENNIALS



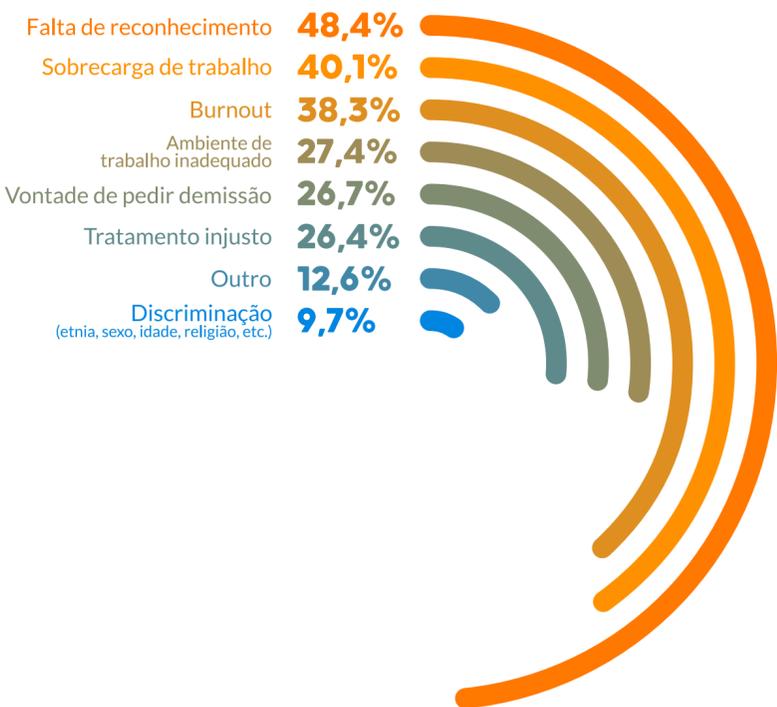
os entrevistados puderem assinalar mais de um opção

GERAÇÃO X



os entrevistados puderem assinalar mais de um opção

BABY BOOMERS



os entrevistados puderem assinalar mais de um opção

# UM OLHAR GERACIONAL

## OS MILLENNIALS E CENTENNIALS SE MOVEM POR SALÁRIOS

De todas as gerações que priorizam o salário como um dos elementos que mais influencia na hora de mudar de emprego, a geração X (28,5%) e millennials (30,5%) são os que mais se movem por salários.

Por outro, o fator que mais pesa para a geração Z (22,4%) é **possibilidade de crescimento e desenvolvimento profissional**. Outra tendência óbvia é a necessidade de maior flexibilidade de trabalho, o que, para os baby boomers, pelo menos não acaba sendo tão relevante.



## Quais os 3 fatores mais importantes ao aceitar o último emprego?

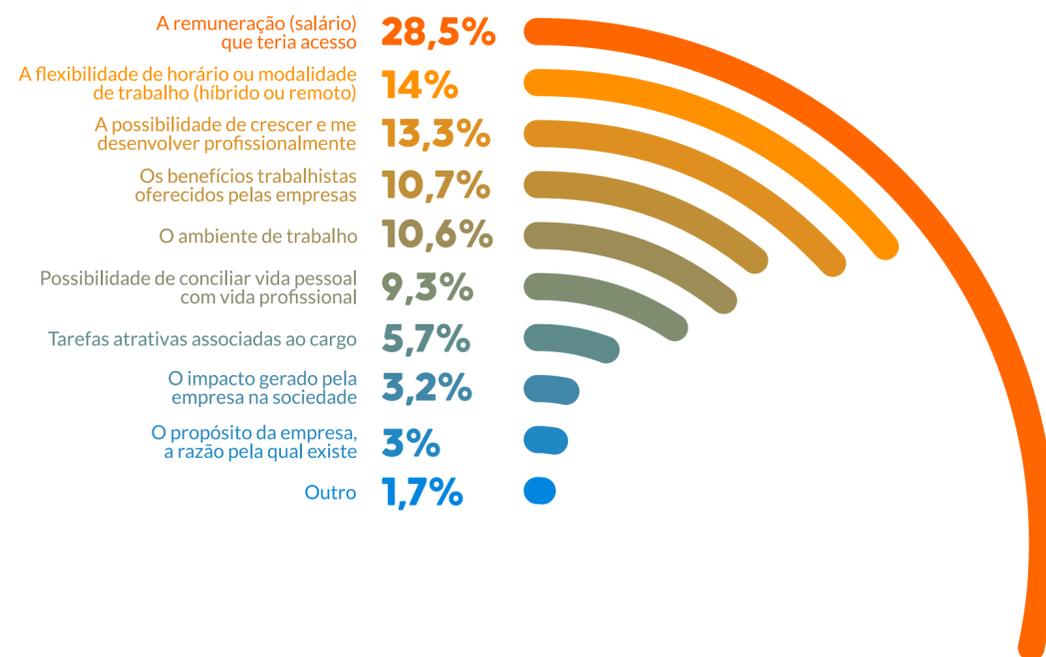
### GERAÇÃO Z



### MILLENNIALS



### GERAÇÃO X



### BABY BOOMERS

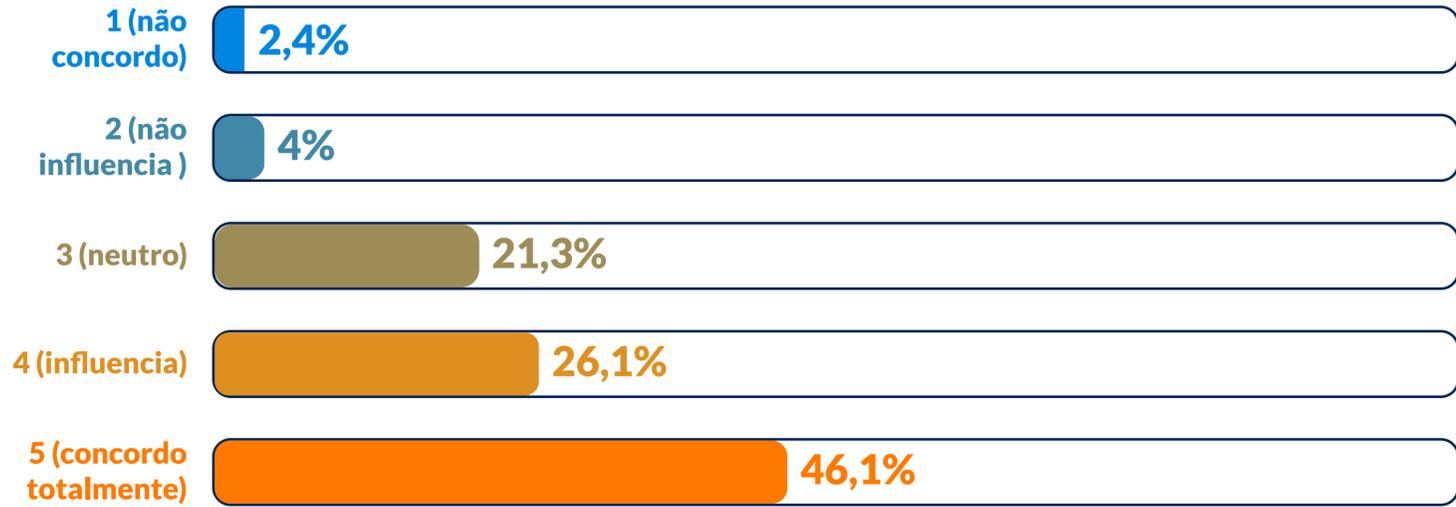


Todas as gerações gostariam que a empresa onde trabalham melhorasse a sua oferta de benefícios. Isso vale para 80,1% da geração X, 79,1% dos baby boomers, 75,6% dos millennials e 72,3% da geração Z. Na América Latina, diferentemente da Espanha, o pacote de benefícios continua em dívida para grande parte da população economicamente ativa.

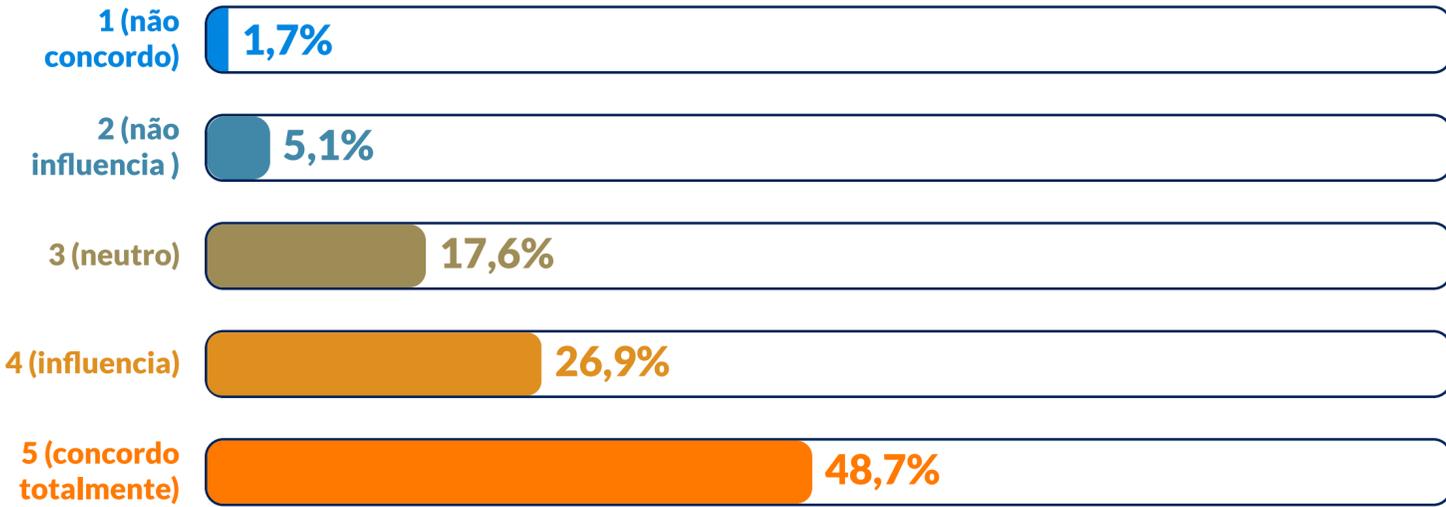


## Gostaria que minha empresa melhorasse os benefícios que oferta atualmente

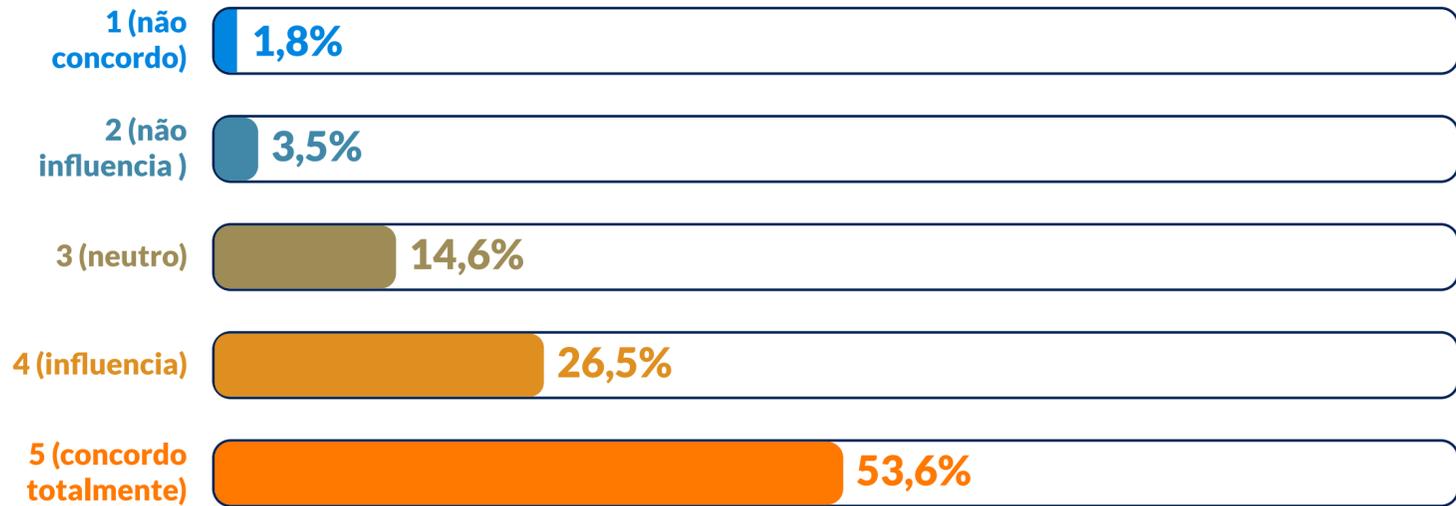
### GERAÇÃO Z



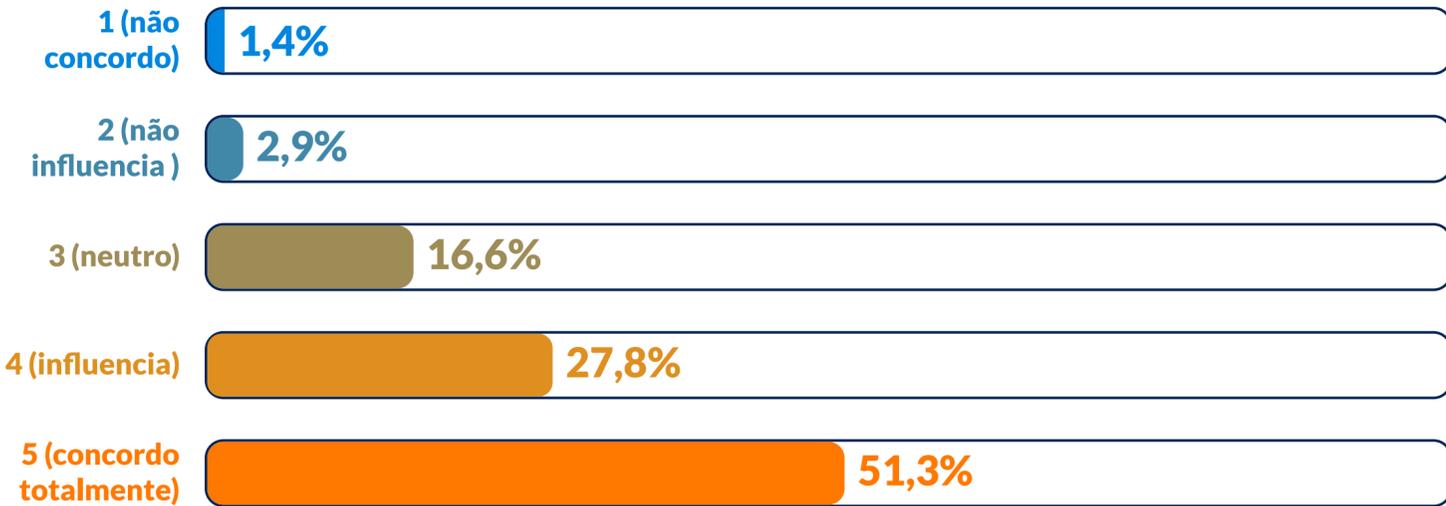
### MILLENNIALS



### GERAÇÃO X



### BABY BOOMERS



# UM OLHAR GERACIONAL

O QUE AS GERAÇÕES ENTENDEM POR BEM-ESTAR

Como foi visto em toda a amostra, também entre as diferentes gerações existe um consenso em assumir o bem-estar no trabalho como ser parte de uma equipe de trabalho onde haja um bom ambiente de trabalho.

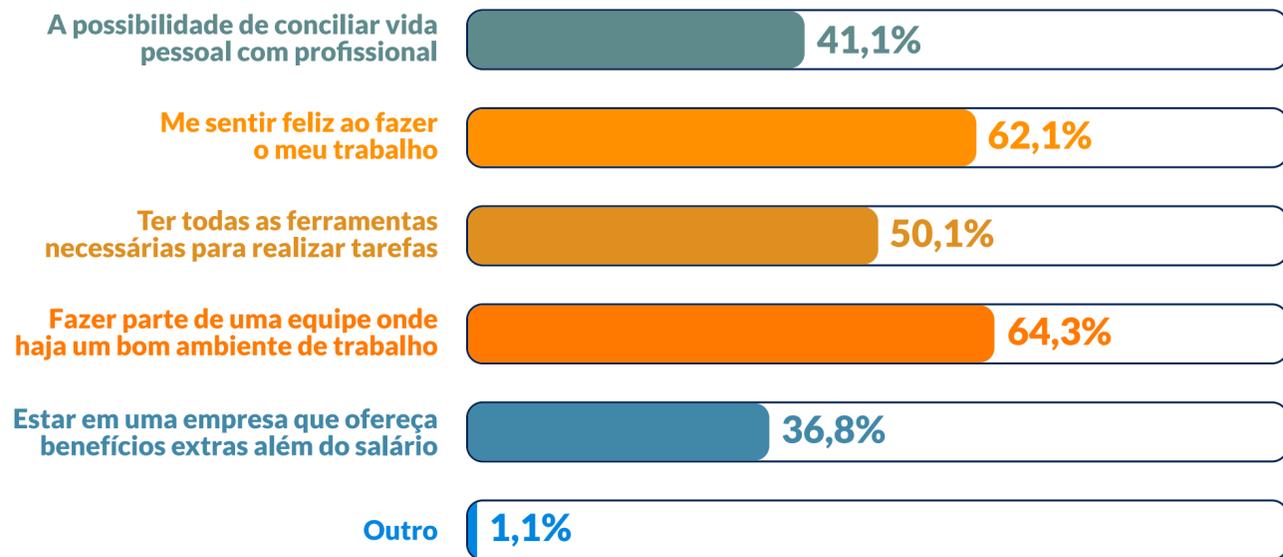
Embora os programas de bem-estar no local de trabalho sejam frequentemente associados aos millennials, na realidade a força de trabalho de uma organização é composta de várias gerações.

Compreender as características que formulam os valores de um grupo demográfico é importante para determinar os desejos e necessidades desse grupo no ambiente de trabalho. O sucesso de um programa de bem-estar multigeracional depende de muitos fatores, um deles é a adaptação às necessidades e objetivos de cada colaborador da organização.



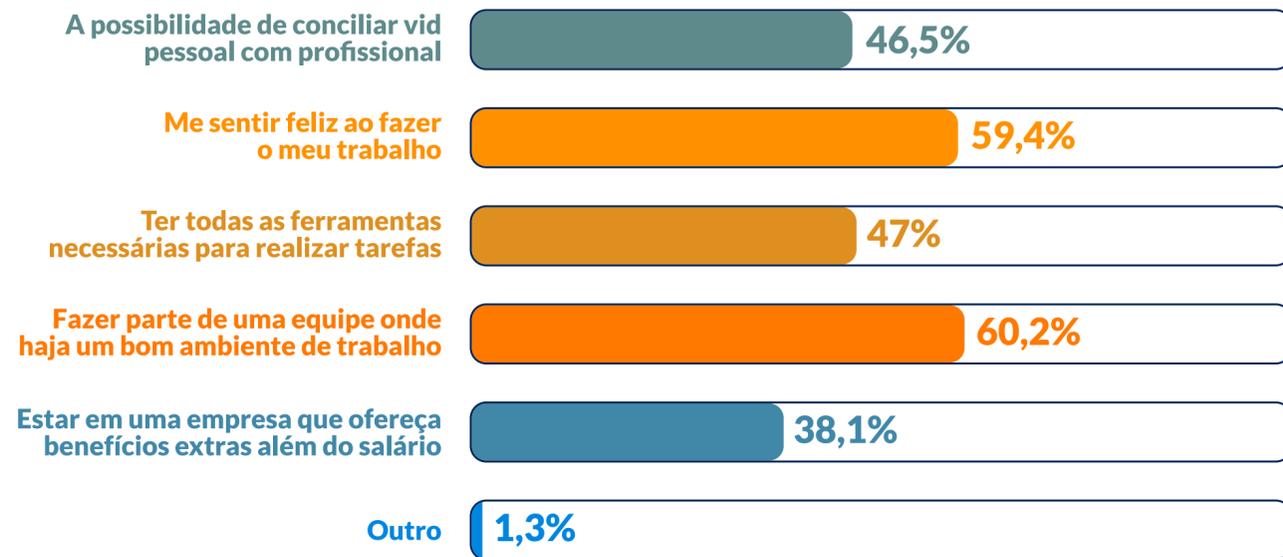
## O que significa "bem-estar no local de trabalho" para mim é...

### GERAÇÃO Z



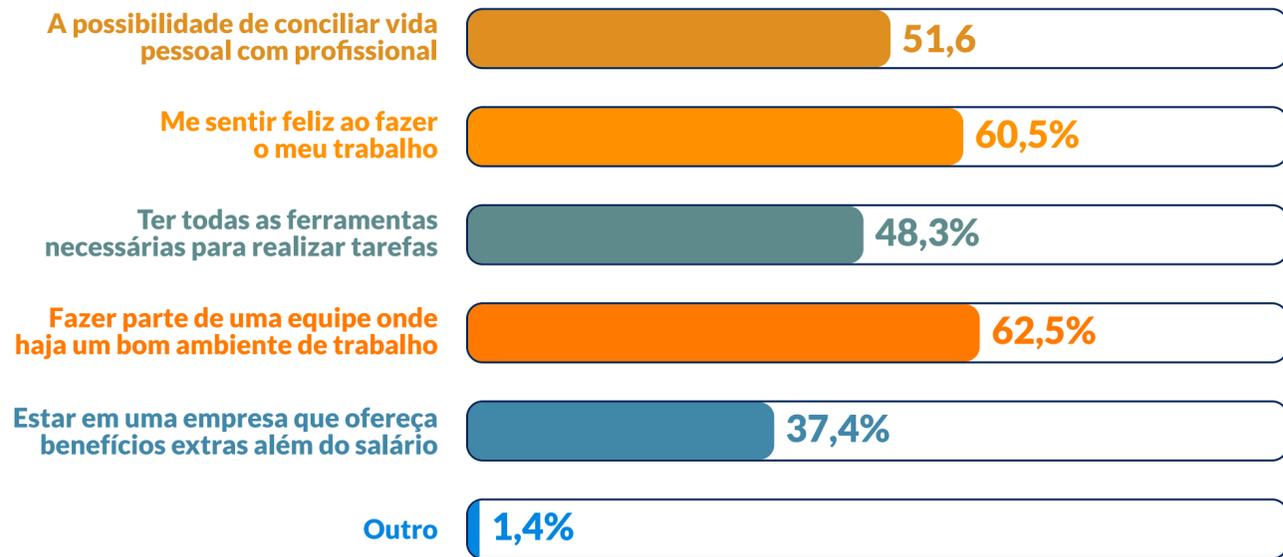
os entrevistados puderem assinalar mais de um opção

### MILLENNIALS



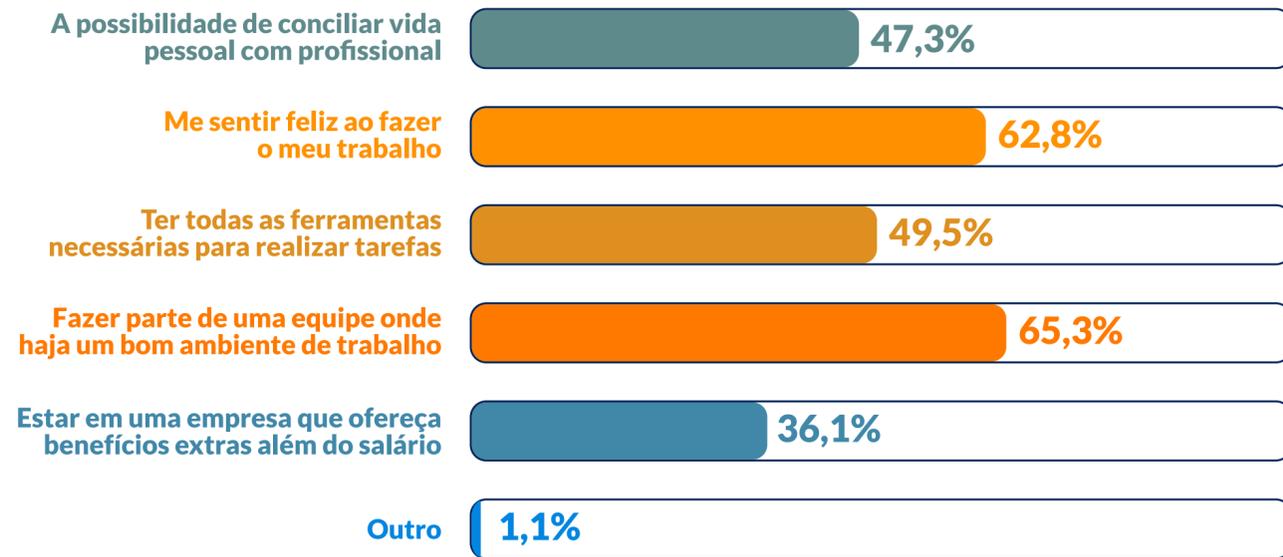
os entrevistados puderem assinalar mais de um opção

### GERAÇÃO X



os entrevistados puderem assinalar mais de um opção

### BABY BOOMERS



os entrevistados puderem assinalar mais de um opção

Em relação ao que demandam hoje, a saúde financeira tanto para os millennials (66,3%) quanto para a geração X (65,2%) é uma das questões-chave. Para 69,1% da Geração Z, é apoio mental e emocional e para 60,6% dos baby boomers é apoio pessoal.

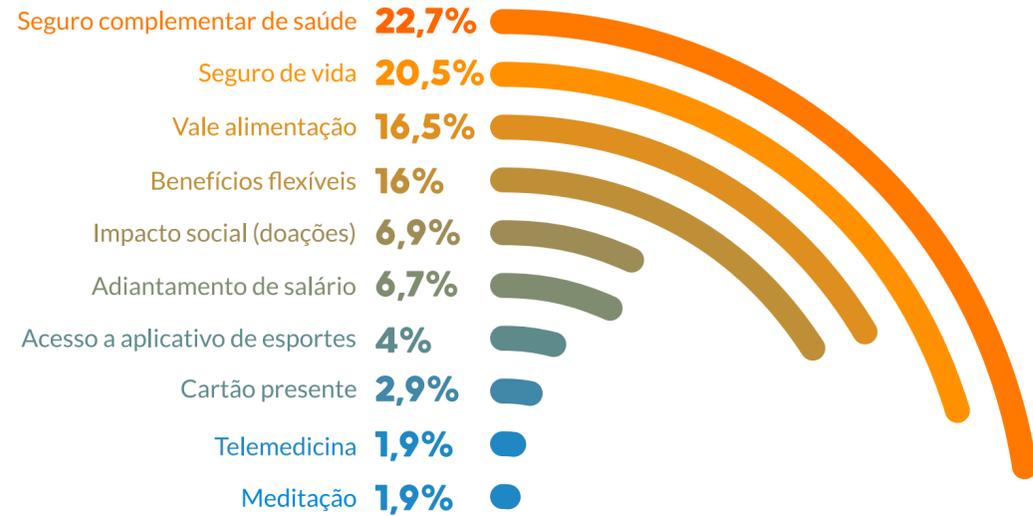
Esses dados vão ao encontro do que foi analisado anteriormente sobre o nível de exaustão que estão vivenciando. As gerações mais jovens têm uma expectativa de viver uma vida muito equilibrada e com oportunidades, se essa possibilidade for bloqueada, o colapso é iminente.

Olhando para o futuro, estamos vendo uma mudança no setor de bem-estar. A Geração Z, por exemplo, está mudando rapidamente as normas de saúde, mudando o foco da saúde “normal” para uma abordagem mais holística. Como empregador, é vital compreender os estressores da vida e fornecer recursos para orientar seus funcionários em direção a melhores resultados de saúde.



## Quais você acha que são os 3 benefícios mais importantes que aumentariam o bem-estar na organização onde você trabalha?

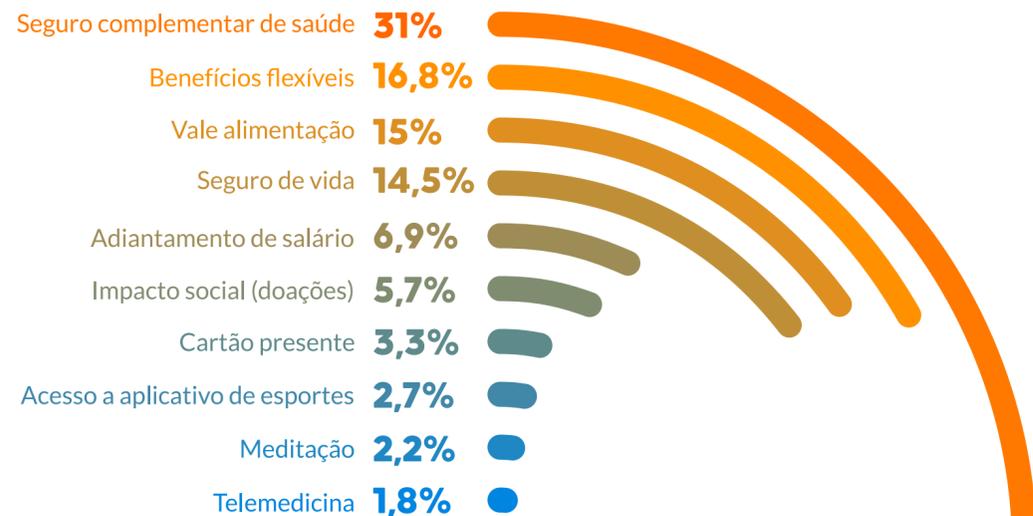
### GERAÇÃO Z



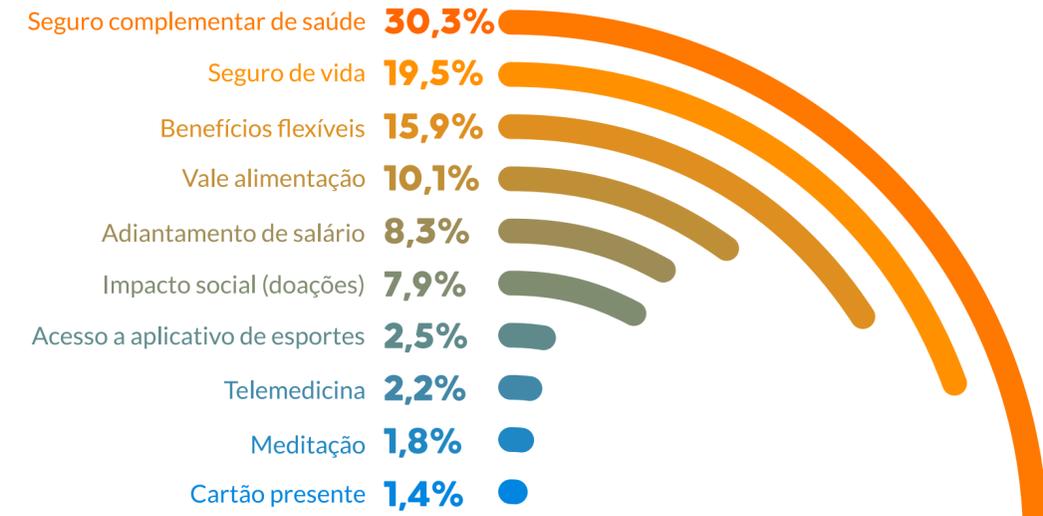
### MILLENNIALS



### GERAÇÃO X



### BABY BOOMERS



# PONTOS RELEVANTES DESTA RELATÓRIO!

- **39% dos colaboradores pesquisados** afirmaram ter sentido **vontade de pedir demissão devido ao ambiente** de trabalho em que trabalham.
- **54% dos entrevistados** disseram que a **exaustão está causando estragos em suas vidas**. Para a geração Z e millennials o impacto é muito maior (70%).
- **77,3% dos pesquisados** afirmam que **gostariam que sua empresa melhorasse o pacote de benefícios** que oferece atualmente.
- **48,4% dos entrevistados** afirmam que a **oferta de benefícios** corporativos que recebem em sua organização **os motiva a realizarem seu trabalho**.
- **61,8% dos entrevistados** afirmam que **o significado de bem-estar** está relacionado a fazer parte de uma equipe com um **bom ambiente de trabalho** e 60,3% deles ao fato de **se sentirem felizes na realização das suas tarefas**.
- **Todas as gerações dão prioridade ao salário como um dos elementos que mais influencia na mudança de emprego**, sendo a geração X (87%) e os millennials (85,6%) os que atribuem maior relevância.
- **Quanto ao que eles exigem hoje**, a **saúde financeira tanto para os millennials (66,3%) quanto para a geração X (65,2%)** é uma das questões-

**chave**. Para 69,1% da Geração Z, é apoio mental e emocional e para 60,6% dos Baby Boomers é apoio pessoal.

- **Na região Andina, apenas 22,5%** dos entrevistados afirmam “concordar totalmente” com o fato de que **seus empregadores se preocupam com seu bem-estar**.
- **Na Argentina, Brasil e Chile, o bom ambiente de trabalho é muito valorizado**, assim como a possibilidade de crescimento e desenvolvimento profissional; mas também **são países onde os funcionários experimentam exaustão e pouca motivação**, embora tenham clareza sobre o que as organizações esperam deles.
- **Em termos de benefícios**, os empregados hoje **valorizam os seguros de saúde e de vida como os mais importantes**, bem como a possibilidade de ter um cartão de benefícios flexíveis.
- **Para os funcionários, não há muita diferença em como eles gostariam de receber os benefícios de bem-estar**. 50,5% dizem preferir recebê-los por meio de um aplicativo e 49,1% dizem preferir de forma presencial.

# RECOMENDAÇÕES

No contexto de um ano afetado por layoffs em startups, com o mercado de trabalho cada vez mais concorrido, a necessidade das organizações pensarem de forma mais ampla sobre o bem-estar de seus colaboradores se torna ainda maior.

Um ambiente de trabalho que promova o bem-estar físico e mental aumenta o compromisso das pessoas com a empresa e melhora a sua produtividade, como vimos refletido no Relatório de Bem-estar 2022.

Se pretende que a sua organização se mantenha no mercado, cresça e atinja seus objetivos, você precisa dedicar tempo e esforço à retenção e fidelização de talentos, o que envolve oferecer benefícios alinhados às expectativas e necessidades de seus colaboradores.

Melhorar as condições de trabalho fará da sua empresa um ímã para atrair e reter os

melhores talentos, mas para isso você deve:

- Humanizar os processos de contratação.
- Tornar o ambiente de trabalho mais confortável e agradável.
- Tornar os horários de trabalho mais flexíveis, com possibilidade do trabalho remoto.
- Otimizar a comunicação criando canais eficazes ou por meio de uma política de portas abertas.
- Desenvolver um programa contínuo de treinamento e desenvolvimento para seus colaboradores.
- Criar programas de incentivo de acordo com as necessidades e preocupações de sua equipe.





Junte-se a nós e receba algumas dicas para transformar a sua organização em um ambiente de trabalho que promova o bem-estar, com equipes mais empenhadas e motivadas!

### **1. Faça seus colaboradores sentirem que seu trabalho é importante**

Como líder da organização, é importante que você faça seus colaboradores sentirem que seu trabalho é importante e tem um propósito significativo dentro da empresa.

Crie uma campanha de comunicação interna para mostrar como os seus colaboradores contribuem para a concretização dos objetivos da organização.

### **2. Mantenha sua equipe em constante treinamento**

Na era da globalização, nosso talento hu-

mano deve se manter atualizado em relação às constantes mudanças tecnológicas, novas ideias, necessidades e obrigações do mundo dos negócios. Para isso, é necessário promover programas de formação que promovam o crescimento e desenvolvimento do talento humano nas diferentes áreas e departamentos da empresa.

### **3. Manter a comunicação com todos os membros da organização**

Existem diferentes formas de cumprir este propósito e uma delas é a realização de reuniões periódicas individuais ou em grupo para ouvir as preocupações ou comentários e esclarecer as dúvidas dos seus colaboradores.

Você também pode adotar uma política de portas abertas para que os trabalhadores saibam que sempre que precisarem, podem recorrer a você ou a qualquer um dos líderes para fazer suas propostas.

#### 4. Crie um plano de incentivo

Uma boa maneira de transformar sua organização em um ambiente de trabalho que promova a saúde mental e o bem-estar físico é por meio de um programa de incentivo.

Para implementá-lo, recomendamos que você siga estas etapas:

- Responda à pergunta: O que queremos alcançar? (Estabeleça metas claras)
- Adapte os incentivos às necessidades e preocupações dos seus colaboradores.
- Peça a opinião dos seus colaboradores e selecione os incentivos finais.
- Publique as metas e o plano de incentivo.

Esta estratégia irá ajudá-lo a melhorar a produtividade e aumentar a criatividade dos seus colaboradores.

#### 5. Promover práticas saudáveis

Existem algumas ações que podem ser promovidas a partir da organização como: avaliações médicas regulares, cardápio saudável (caso a empresa tenha refeitório) ou promoção de atividades esportivas que sirvam para promover uma vida saudável e sejam valorizadas pelos colaboradores.

Também é importante distribuir e gerenciar o trabalho de forma que os colaboradores não sejam obrigados a ultrapassar o cronograma diário.

#### 6. Seja flexível com os horários

Desde que a dinâmica da empresa o permita, dê aos seus colaboradores maior flexibilidade e controle sobre os seus horários e ambiente de trabalho.

Você também pode dar a eles o dia de aniversário de folga para compartilhar com a família e os amigos.





Este tipo de concessão cria um trabalho, ao mesmo tempo que transmite uma mensagem implícita de valorização que incentiva os colaboradores a fazerem melhor o seu trabalho, aumentando o seu sentimento de pertença e lealdade à empresa.

### 7. Promove a confiança

Hoje em dia, os colaboradores preferem trabalhar com liberdade e autonomia e depois responsabilizar-se pelos resultados e não pela forma como são alcançados.

Nesse sentido, dar maior independência aos funcionários e fugir do controle que a microgestão implica.

Essa postura confiante ajudará a impulsionar a proatividade nas equipes, aumentar sua motivação e promover seu comprometimento com a empresa.

### 8. Não os deixe cair na rotina

Novas gerações de talentos fogem de organizações onde sentem que sua vida

profissional estagnou e pararam de aprender e crescer.

Algumas ideias para não cair na rotina e fidelizar seus colaboradores são:

- Oferecer mobilidade interna.
- Projeto de trabalho.
- Oferta de empregos temporários para cobrir necessidades específicas.

### 9. Colaboradores instrutores

Dedique algumas horas da semana para que um membro da equipe que seja especialista em algo ensine os demais colegas.

Os temas podem ser variados, desde marketing digital ou oratória até como escolher um bom vinho.

A ideia é criar um ambiente de trabalho agradável, motivar os colaboradores, promover a participação e estreitar os laços entre os membros da equipe.



betterfly®