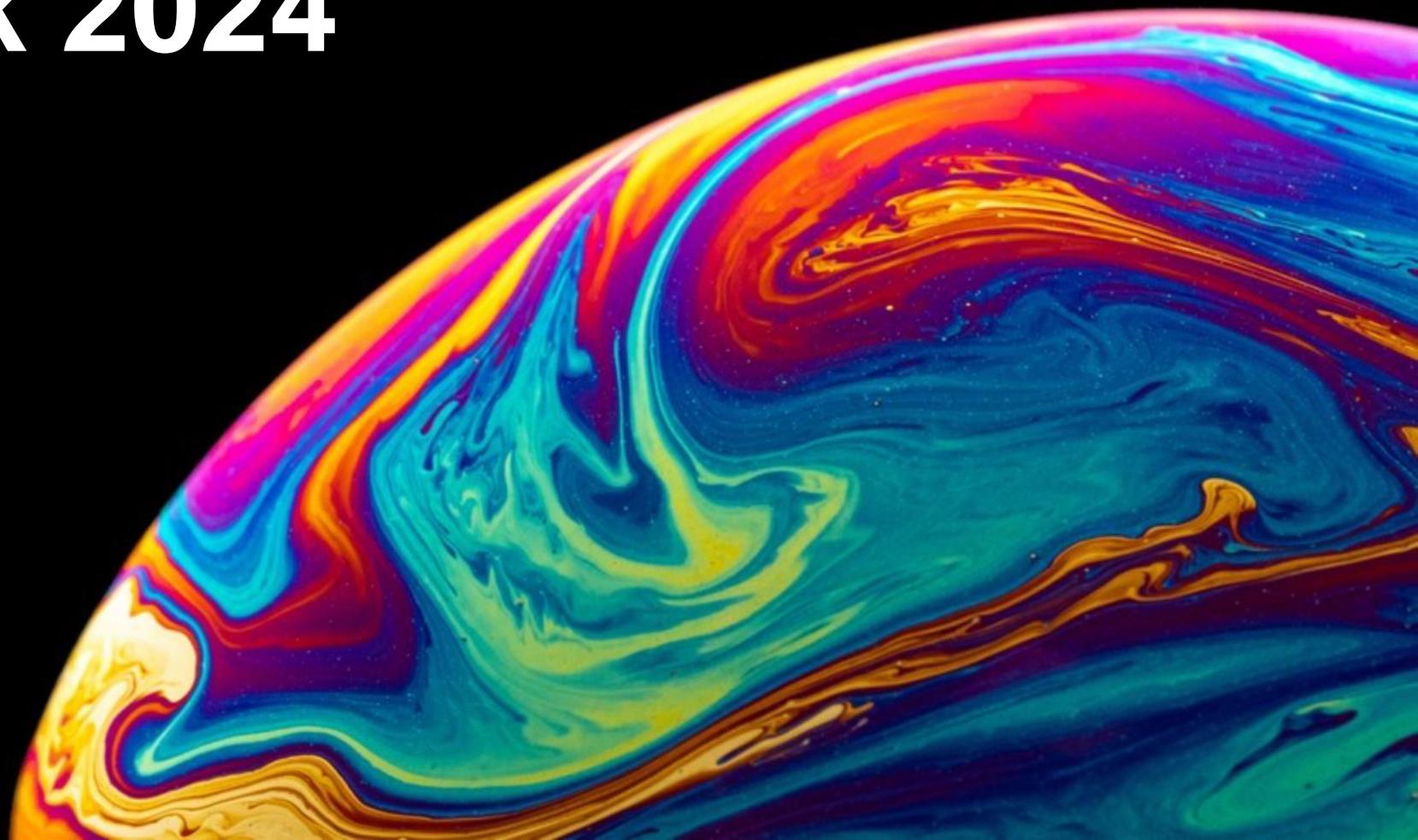


# People Risk 2024 Brasil

Invista em suas pessoas e  
proteja seu negócio



# Sobre a pesquisa

As pessoas podem ser o ponto forte mais importante de uma organização, mas também podem trazer riscos significativos a um negócio se não forem administrados apropriadamente. Os Riscos de Pessoas são riscos de negócios gerados pela força de trabalho e pela forma como você gerencia, prepara e motiva esse ativo crítico.

## O que

O relatório captura os maiores Riscos de Pessoas que as organizações enfrentam e como os gestores de risco e os recursos humanos podem colaborar para limitar a exposição organizacional e mitigar os riscos.

## Quem

**4.575**  
entrevistados

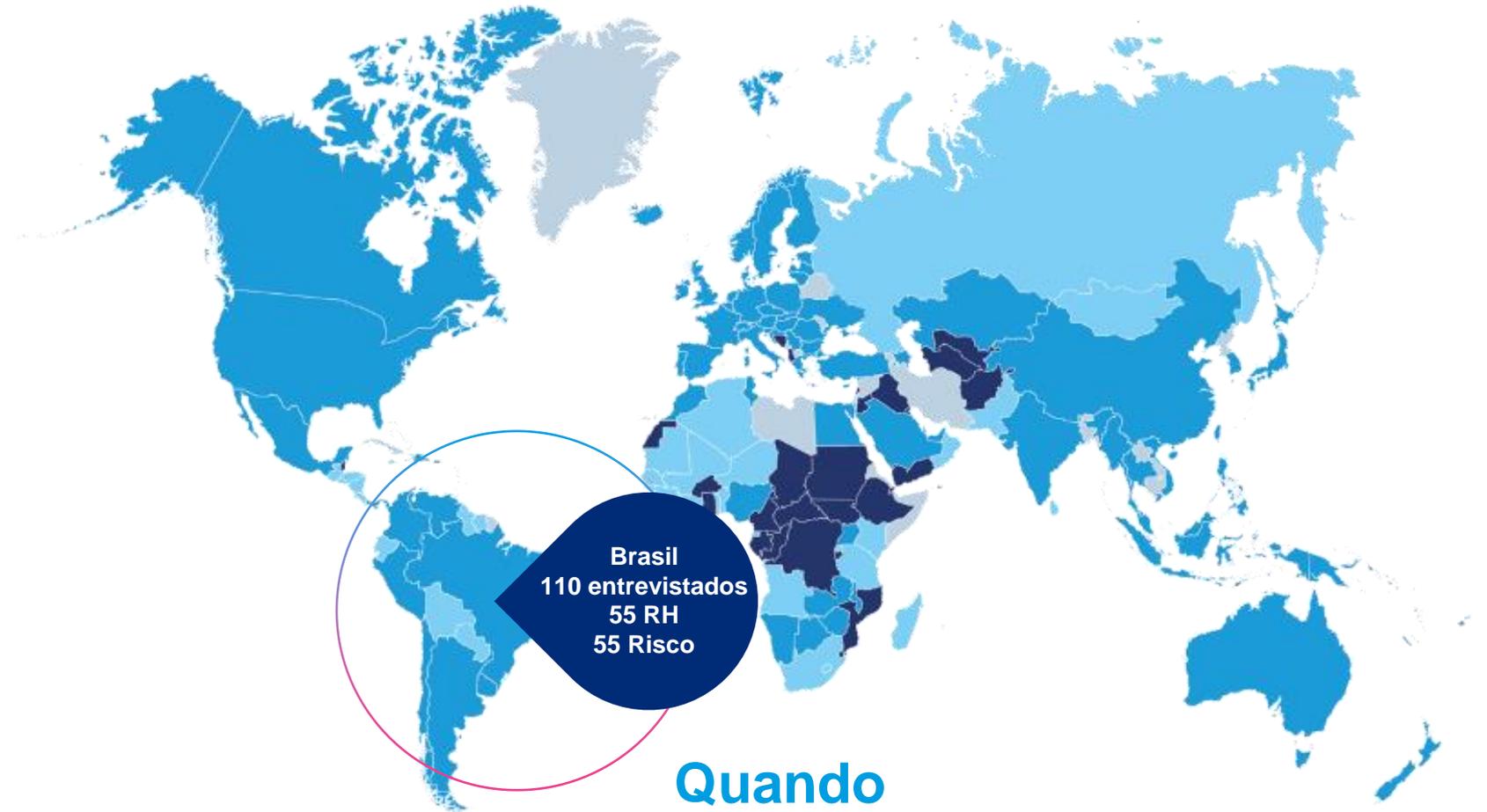
**2.283**  
profissionais de RH

**2.292**  
profissionais de risco

Os entrevistados representaram uma ampla gama de setores e diversos tamanhos de empregadores.

## Onde

26 países na Ásia, Europa, América Latina, Oriente Médio e África, América do Norte, Pacífico e Reino Unido.



## Quando

Pesquisa em campo de outubro a novembro de 2023

# Os 10 principais Riscos de Pessoas por Pontuação da Classificação dos Riscos

Agrupamos 25 ameaças principais em cinco pilares de Riscos de Pessoas. Os gerentes de RH e de risco avaliaram a probabilidade e a gravidade desses riscos para a organização.

## Global vs Região

Classificação	Global	América Latina	Brasil
1	Aumento dos custos de saúde e benefícios	Aumento dos custos de saúde e benefícios	Deterioração da saúde mental
2	Escassez de mão de obra	Deterioração da saúde mental	Liderança ineficaz
3	Disparidades na remuneração de executivos/trabalhadores	Pandemias	Mudança na legislação e revisão minuciosa
4	Escassez de habilidades tecnológicas	Falta de conhecimento sobre segurança cibernética	Escassez de habilidades tecnológicas
5	Mudança na legislação e revisão minuciosa	Mudança na legislação e revisão minuciosa	Disparidades na remuneração de executivos/trabalhadores
6	Estratégias de talentos não competitivas	Disparidades na remuneração de executivos/trabalhadores	Escassez de mão de obra
7	Liderança ineficaz	Escassez de competências tecnológicas	Estratégias de talentos não competitivas
8	Deterioração da saúde mental	Estratégias de talentos não competitivas	Tomada de decisão de recompensas inadequada
9	Falta de conhecimento sobre segurança cibernética	Tecnologia de RH abaixo do ideal	Pandemias
10	Força de trabalho descomprometida	Força de trabalho descomprometida	Falta de conhecimento sobre segurança cibernética

### Pilar de riscos

- Mudança tecnológica e ruptura
- Práticas de Talento, Liderança e Força de Trabalho
- Saúde, Bem-Estar e Segurança
- Governança, Conformidade e Finanças
- Meio Ambiente, Sustentabilidade e Proteção

## RH vs Risco Brasil

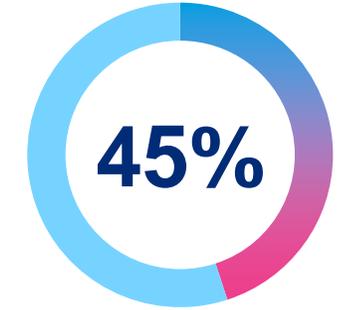
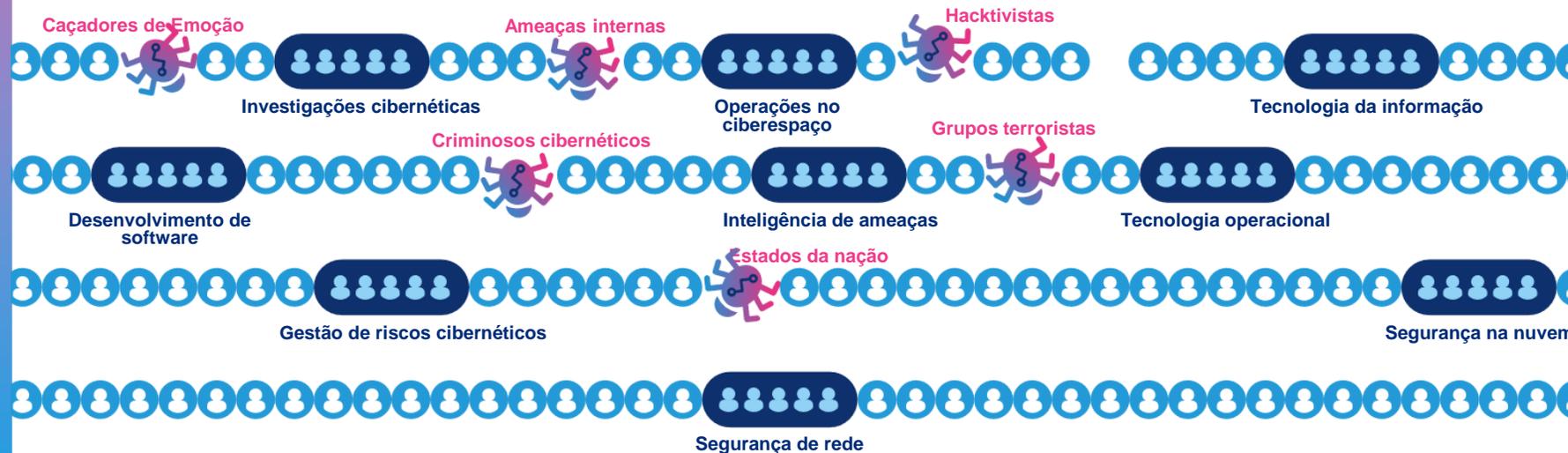
Classificação	RH	Risco
1	Escassez de habilidades tecnológicas	Liderança ineficaz
2	Deterioração da saúde mental	Pandemias
3	Deterioração do sistema de saúde	Manuseio incorreto de dados/IP
4	Estratégias de talentos não competitivas	Mudança na legislação e revisão minuciosa
5	Escassez de mão de obra	Deterioração da saúde mental
6	Disparidades na remuneração de executivos/trabalhadores	Má gestão da IA
7	Falta de DE&I	Má gestão da exposição aos benefícios
8	Força de trabalho descomprometida	Disparidades na remuneração de executivos/trabalhadores
9	Tecnologia de RH abaixo do ideal	Aumento dos custos de saúde e benefícios
10	Mudança na legislação e revisão minuciosa	Tomada de decisão de recompensas inadequada

# Cinco pilares que moldam os Riscos de Pessoas

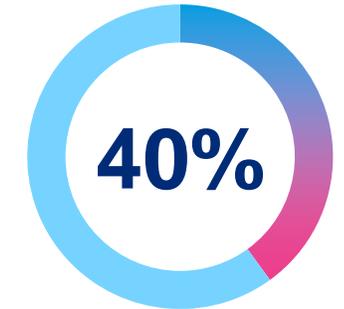
## Mudança tecnológica e ruptura

A tecnologia está criando novos empregos, canais de distribuição e produtos, mas também está introduzindo novos riscos e aprofundando aqueles já existentes.

Gerenciar estes riscos significa criar uma cultura que esteja comprometida em proteger a organização contra ameaças cibernéticas, violações de dados e roubo de propriedade intelectual, bem como uma que aborde genuinamente a IA e outras tecnologias disruptivas, tanto como uma oportunidade quanto como uma ameaça.



Estão preocupados com o aumento do risco de ataques cibernéticos devido à falta de conscientização sobre a segurança cibernética, o design e/ou a cultura organizacional.



Estão preocupados com o excesso de confiança e a confiança total dos funcionários no conteúdo gerado por IA sem a devida verificação.

**A força de trabalho cibernética e toda a força de trabalho devem se proteger contra as ameaças cibernéticas.**

# Práticas de Talento, Liderança e Força de Trabalho

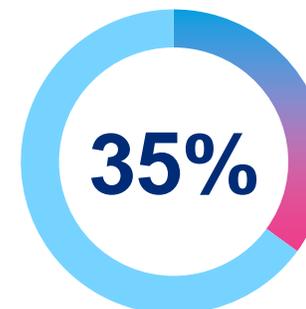
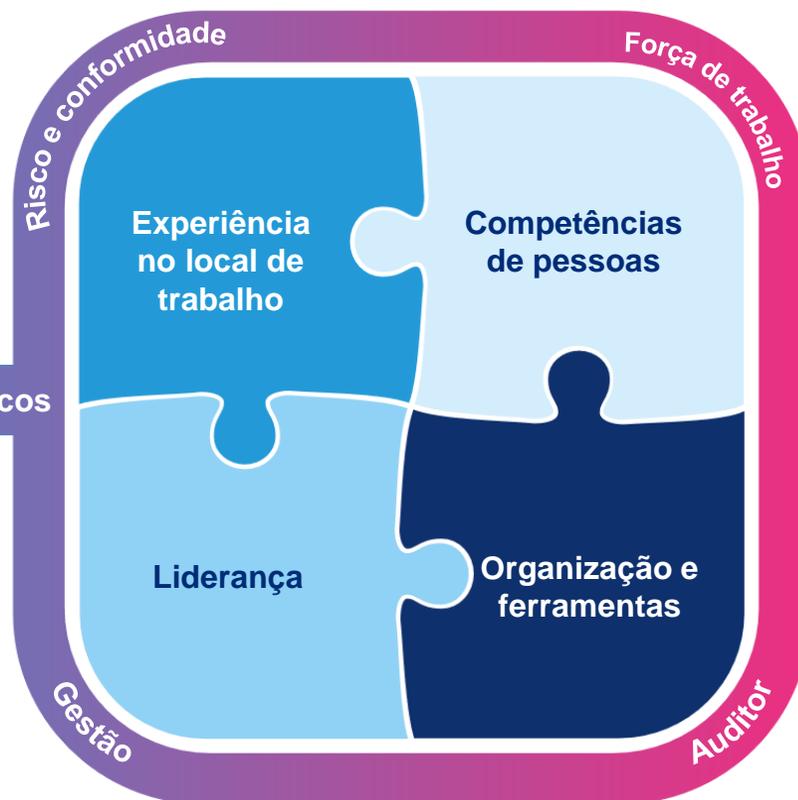
As organizações só podem permanecer competitivas se são capazes de recrutar e desenvolver as competências, o talento e a liderança adequados. No entanto, é igualmente importante garantir que as necessidades dos funcionários sejam atendidas, a fim de promover a prosperidade e a produtividade.

A liderança precisa ser capaz de reconhecer as necessidades dos funcionários, inspirar o envolvimento e a lealdade e tomar medidas para apoiar os funcionários em momentos críticos das vidas deles e em momentos de uma crise empresarial. Estas ações geram confiança e são fundamentais para apoiar uma cultura de gestão de riscos.

## Cultura de gestão de riscos

Envolvendo todas as partes interessadas na gestão de riscos

**Seja proativo.**  
**Seja preditivo.**  
**Seja disciplinado.**



Estão preocupados com a cultura organizacional ou ambiente de trabalho negativo, dinâmica de equipe tensa e desconfiança associada a uma liderança ineficaz.

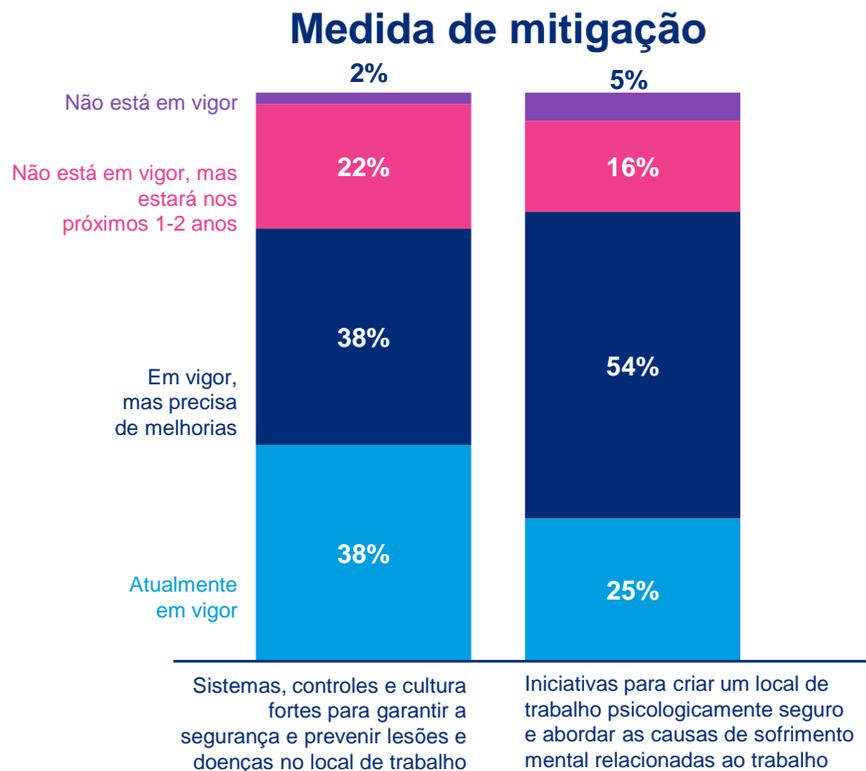


# Saúde, Bem-Estar e Segurança

A saúde e a segurança dos funcionários são um elemento essencial de qualquer agenda de riscos de pessoas, mas as organizações devem ampliar o âmbito da forma como definem o bem-estar no trabalho.

À medida que o suicídio, o conflito e o esgotamento tendem ir na direção errada, a saúde psicológica e o bem-estar emocional exigem agora o mesmo reconhecimento que a segurança física em termos de mitigação de riscos.

Os empregadores têm uma oportunidade única de promover o apoio à saúde dos funcionários e preencher as lacunas nos sistemas tradicionais de saúde.



Exclui aqueles que não têm visibilidade da medida

## Fatores de trabalho que impactam na saúde dos funcionários





# Governança, Conformidade e Finanças

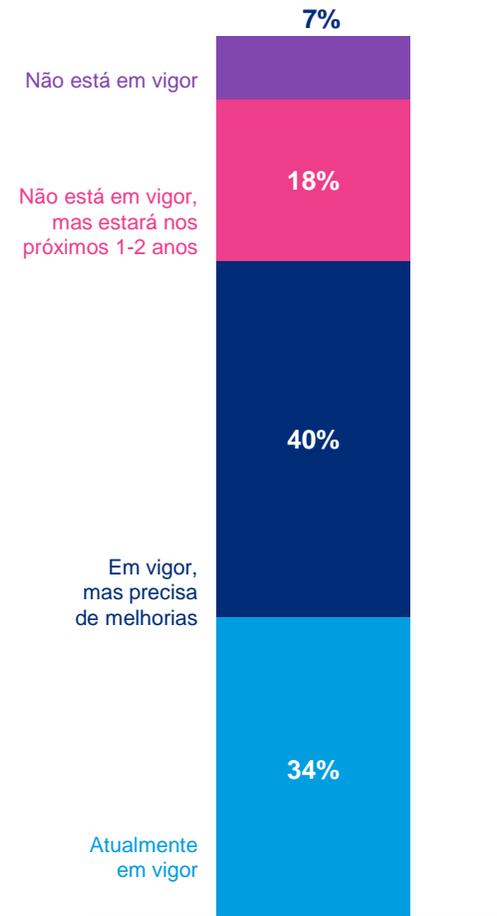
As pressões inflacionárias sobre os custos dos benefícios persistem e as organizações devem planejar as mudanças nos seus programas de benefícios atuais. Gerenciar os riscos subjacentes e manter o foco em garantir que os funcionários permaneçam bem pode ajudar a gerenciar os custos de sinistros.

No que diz respeito aos riscos de pessoas de uma forma mais ampla, o aumento de revisão minuciosa das partes interessadas, dos litígios e da atividade legislativa em diferentes regiões significa que é crucial identificar e antecipar-se às lacunas de governança emergentes.

Três elementos de uma estratégia eficaz de gestão de custos de saúde e de benefícios



## Medida de mitigação



Uma estratégia articulada de contenção de custos que abrange a concepção do plano, a gestão dos riscos de saúde e a colocação de seguros para gerir os custos dos benefícios

Exclui aqueles que não têm visibilidade da medida



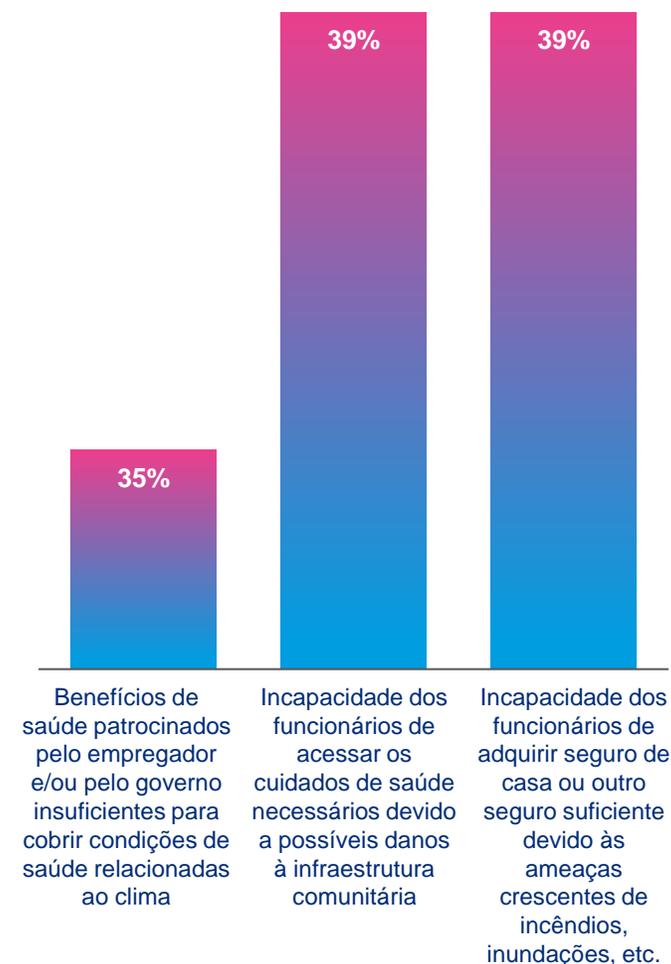
# Meio Ambiente, Sustentabilidade e Proteção

Os riscos ambientais têm sido tradicionalmente interpretados como relacionados com as propriedades, mas o impacto potencialmente catastrófico de eventos climáticos extremos e desastres naturais na saúde e no bem-estar dos funcionários e das famílias é uma ameaça iminente.

Questões como a crise do custo de vida agravaram as dificuldades para muitos funcionários ao longo desta década. As crescentes disparidades entre as recompensas bem como os valores dos executivos e dos trabalhadores estão agora tendo um impacto na dinâmica do local de trabalho, bem como nas relações laborais.



Com relação aos desastres naturais e às condições climáticas extremas, o que lhe preocupa na sua função?



# Três lições importantes

Adote uma abordagem proativa, preditiva e disciplinada para a gestão de riscos de pessoas



## Seja proativo

- Enfrente agora os desafios futuros
- Estabeleça metas mensuráveis
- Empodere indivíduos em toda a organização



## Seja preditivo

- Adote análises e modelagem preditivas
- Identifique e rastreie medidas e insights relacionados às pessoas



## Seja disciplinado

- Melhore continuamente a governança através de monitorizações e auditorias
- Reforce a responsabilidade
- Seja proativo no controle de custos e no gerenciamento ativo



## Confira o relatório completo do People Risk 2024.

Para obter mais informações, entre em contato com o escritório local da Mercer Marsh Benefits.

A Mercer Marsh Benefits oferece uma gama de soluções para ajudá-lo a gerenciar a saúde e o bem-estar da força de trabalho, incluindo:

- Corretagem de benefícios essenciais aos funcionários, bem como elaboração de planos.
- Aconselhamento e apoio para a saúde e o bem-estar, incluindo telemedicina, apoio à saúde mental, diversidade e inclusão, governança ambiental/social, benefícios flexíveis e comunicações para membros do plano.
- Soluções digitais para comprometer os membros do plano em sua saúde e benefícios.

### Sobre Mercer Marsh Benefits™

Mercer Marsh Benefits fornece aos clientes uma única fonte para gerenciar os custos, riscos de pessoas e complexidades dos benefícios dos funcionários. A rede é uma combinação dos escritórios locais da Mercer e da Marsh em todo o mundo, além de correspondentes nacionais que foram selecionados com base em critérios específicos. Os nossos especialistas em benefícios, localizados em 72 países e atendendo clientes em mais de 150 países, têm um profundo conhecimento dos mercados locais. Através dos nossos negócios estabelecidos localmente, temos uma plataforma comum única, que nos permite servir os clientes com consistência global e soluções locais únicas. Mercer e Marsh são dois negócios da Marsh McLennan (NYSE: MMC), empresa líder mundial em serviços profissionais nas áreas de risco, estratégia e pessoas, com 85.000 colegas e uma receita anual de mais de US\$ 23 bilhões. Por meio de seus negócios líderes de mercado, incluindo Guy Carpenter e Oliver Wyman, a Marsh McLennan ajuda os clientes a navegar em um ambiente cada vez mais dinâmico e complexo.

AVISO IMPORTANTE: Este documento no constituye ni forma parte de ninguna oferta, solicitud o invitación a vender por parte de Marsh o Mercer para proporcionar servicios o productos regulados en ningún país en el que Marsh o Mercer no hayan sido autorizados o licenciados para proporcionar dichos servicios o productos regulados. Usted acepta este documento en el entendimiento de que no constituye la base de ningún contrato.

Por lo tanto, la disponibilidad, la naturaleza y el proveedor de cualquier servicio o producto, como se describe en este documento, y los términos y condiciones aplicables pueden variar en ciertos países como resultado de las restricciones y requisitos legales y reglamentarios aplicables. Consulte a sus asesores de Marsh o Mercer sobre cualquier restricción que pueda ser aplicable a la capacidad de Marsh o Mercer para proporcionarle servicios o productos regulados en su país.