Workday Peakon Employee Voice

Product Summary

November 18, 2025

workday.

Índice

Considerações de configuração: Workday Peakon Employee Voice.....13

Conceito: Guia do Gerente para Peakon.....18

Conceito: Guia do Funcionário para Peakon.....19

Geral.....21
Referência: Glossário de Voz dos Funcionários do Workday Peakon.....21
Especificações técnicas.....23
Conceito: Entrega de e-mails.....23
Conceito: Requisitos do Sistema.....24
Conceito: Melhores Práticas de Segurança.....25
Conceito: Privacidade de Dados da Peakon.....26
Referência: Hosts e Protocolos.....28
Conta da empresa.....30
Conceito: Exclusão de conta.....30
Conceito: Instâncias Peakon para Teste.....30
Referência: Configurações da conta da empresa.....31
Referência: Configurações do produto do painel.....32
Confidencialidade e Visibilidade de Dados.....34
Definir limite de visibilidade do segmento.....34
Definir limite de visibilidade da pergunta.....34
Definir limite de segmentos sobrepostos.....35
Definir limites de visibilidade de comentários.....36
Definir janela de visibilidade da pontuação.....37
Janela de visibilidade da pontuação definida para quem sai.....38
Definir janela de visibilidade da pontuação para cada motorista.....39
Conceito: Agregação de Pontuação.....40
Conceito: Privacidade de Dados da Peakon.....41
Referência: Visibilidade e Confidencialidade de Dados.....43
Perguntas frequentes: Visibilidade de dados.....46
Configurações de benchmark.....48
Definir benchmark externo.....48
Habilitar benchmark verdadeiro.....49
Configurar mapeamento de atributos para benchmarks.....49
Habilitar benchmarks específicos do segmento.....50
Conceito: Benchmarking.....51
Suporte a vários idiomas.....53
Conceito: Idiomas Suportados e Detecção de Idiomas.....53
.....55
FAQ: O que preciso para traduzir manualmente?.....56
Conta Pessoal.....56
Entre na sua conta.....56
Entre na sua conta usando o Single Sign-On (SSO).....57
Faça login na sua conta usando o número de telefone.....57
Alterar idioma do painel.....58

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Gerenciar preferências de cookies....58
Gerenciar assinaturas de notificação....59
Configurar autenticação de dois fatores (2FA)....59
Exemplo: Desativar notificações por e-mail....60
Conceito: Melhores Práticas de Segurança....60
Referência: Assinaturas de Notificação....61
....62
Referência: E-mails enviados aos participantes da pesquisa....63
Referência: Configurações de perfil pessoal....66
Solução de problemas: problemas comuns de acesso....67
Aplicativo móvel....69
Conceito: Aplicativo Móvel....69
Conceito: Segurança de Aplicativos Móveis....69
Referência: Recursos do aplicativo móvel....70
Perguntas frequentes: Aplicativo móvel....72
FAQ: É possível fazer login usando um número de telefone em vez de um e-mail?....72
Perguntas frequentes: Por que o idioma padrão do aplicativo móvel é o inglês?....72
Perguntas frequentes: Por que o aplicativo móvel redireciona os usuários para a pesquisa em vez do painel?....72
Perguntas frequentes: Por que o aplicativo móvel diz que o endereço de e-mail não existe?....73

Gerenciamento de usuários....73
Registros de funcionários....73
Considerações sobre a configuração: Registros de funcionários....73
Adicionar novo funcionário....76
Adicionar novo gerente....77
Adicionar novo administrador....78
Gerenciar registros de funcionários usando importação de dados....78
Atualização em massa do fuso horário dos funcionários....81
Atualização em massa do idioma do funcionário....82
Atualização em massa de registros de funcionários....82
Atualização em massa de endereços de e-mail....83
Importar idiomas de registros de funcionários....83
Importar fusos horários de registros de funcionários....84
Atribuir relatórios diretos a um gerente....85
Atribuir acesso de gerenciamento de segmento manualmente....86
Remover gerenciadores de segmentos definidos manualmente em massa....86
Alterar o gerente de linha de uma equipe existente....87
Painéis do Access Manager usando a exibição de proxy....87
Excluir dados históricos da pesquisa....88
Configurar número de telefone Entrar....89
Conceito: Gestão de Funcionários....90
Conceito: Quando ocorrem mudanças de funcionários e segmentos....92
Conceito: Tornar os funcionários inativos....93
Conceito: Demissão de um funcionário....95
Conceito: Retrodatação de dados do segmento de funcionários....97
Conceito: Informações de sincronização de funcionários....98
Conceito: Login por número de telefone....99
Referência: Erros e avisos de importação de dados....99
Referência: Códigos de idioma para importações de registros de funcionários....101
Referência: Códigos de fuso horário para importações de registros de funcionários....103
Exemplo: Reintegrar um funcionário que saiu....117
Exemplo: Retrodatação do valor do segmento de um funcionário individual....118
Exemplo: Retrodatação de valores de segmentos de funcionários usando importação de dados....119

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Exemplo: Retrodatação de valores de segmentos de funcionários em massa....119
Exemplo: Retrocedendo uma equipe existente para um novo líder sênior....120
Exemplo: Atualização em massa da inclusão de funcionários na pesquisa....120
Solução de problemas: erro de formato de data no upload de dados....121
Solução de problemas: corrigindo uma importação de dados incorreta....122
Solução de problemas: e-mails de pesquisa devolvidos....122
Permissões do usuário....123
Considerações sobre a configuração: Controles de acesso....123
Criar um Grupo de Controle de Acesso Geral....128
Crie um Grupo de Controle de Acesso Especializado para toda a Empresa....130
Criar um Grupo de Controle de Acesso de Segmento Especialista....130
Adicionar administrador externo....132
Gerenciar usuários de um grupo preenchido manualmente....132
Gerenciar usuários de um grupo preenchido automaticamente....133
Segmentos de destino em grupos de controle de acesso....134
Notificar usuários do grupo de controle de acesso....134
Painéis do Access Manager usando a exibição de proxy....135
Exportar um Grupo de Controle de Acesso....135
Desativar um Grupo de Controle de Acesso....136
Excluir um Grupo de Controle de Acesso....136
Atribuir acesso de gerenciamento de segmento manualmente....137
Remover gerenciadores de segmentos definidos manualmente em massa....137
Habilitar acesso a ações e microcursos....138
Conceito: Grupos de Controle de Acesso Geral....138
Conceito: Grupos de Controle de Acesso Especializados....141
Conceito: Herança de Permissão de Controle de Acesso....142
Conceito: Administrador Externo....142
Conceito: Acesso ao Conjunto de Questões....143
Conceito: Visibilidade do painel e do mapa de calor por nível de acesso....144
Exemplo: Habilitar acesso restrito em nível de empresa....145
Exemplo: Configurar acesso ao painel HRBP....146
Exemplo: Criar um Grupo de Controle de Acesso de Administrador Local....147
Exemplo: Criar um Grupo de Controle de Acesso Especializado para toda a Empresa....148
Exemplo: permitir que administradores locais gerenciem membros de grupos de controle de acesso....149
Exemplo: Remover gerentes do grupo de controle de acesso de gerentes padrão....150
Exemplo: Implementação em fases do Painel Pessoal....150
Exemplo: Ocultar um conjunto de perguntas específico dos grupos-alvo....151
Referência: Configurações de controle de acesso....152
Referência: Acesso aos Comentários....159
Perguntas frequentes: Por que não consigo adicionar um gerente a um grupo de controle de acesso?....159
Perguntas frequentes: Qual é a diferença entre grupos de controle de acesso geral e especializado?....160
Estrutura da empresa....160
Considerações de configuração: atributos e segmentos....160
Criar um atributo de tipo de opção....165
Criar um atributo de tipo de funcionário....166
Criar um atributo de tipo numérico....167
Criar um atributo de tipo de data....167
Criar um atributo de tipo de combinação....168
Criar atributos de separação....169
Criar um Atributo Restrito....169
Restringir um atributo existente....170
Restringir um segmento....170
Criar uma hierarquia de atributos....170

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Mesclar segmentos.....171
Atribuir relatórios diretos a um gerente.....172
Remover gerenciadores de segmentos definidos manualmente em massa.....172
Conceito: Atributos e Segmentos.....173
Conceito: Restringindo Atributos e Segmentos.....174
Conceito: Atributos de Combinação.....176
Conceito: Atributos Hierárquicos.....177
Conceito: Gerentes de Segmento.....180
Conceito: Importação do Gerenciador de Segmentos.....181
Referência: Tipos de Atributos.....182
Referência: Opções de configuração de atributos.....183
Referência: Opções de configuração de segmento.....185
FAQ: Por que o Peakon não detectou uma hierarquia entre dois segmentos?.....186
Exemplo: Intersecção de resultados para gênero e departamento.....187
Exemplo: combinar segmentos manualmente para relatórios especiais.....188
Exemplo: Adicionar atributos de classificação de desempenho.....189

Integrações.....190
Considerações sobre a configuração: Integrações.....190
Integração do Workday.....198
Etapas: Configurar a integração do Workday.....198
Configurar domínios no grupo de segurança para integração com o Workday.....199
Configure o sistema de integração para atributos personalizados no Peakon.....201
Sistema de Integração de Alterações para Atributos Personalizados no Peakon.....204
Conecte-se ao Workday usando seu nome de usuário e senha da ISU.....205
Conecte-se ao Workday usando OAuth.....208
Configurar cartões de experiência de pessoas para pesquisas Peakon usando Alpaca.....211
Configure cartões de experiência do usuário para pesquisas Peakon usando OAuth.....212
Perguntas frequentes: Por que os cartões de pontuação de engajamento não estão sendo exibidos no Manager Insights Hub?.....213
Conceito: Sincronização de funcionários do Workday.....213
Conceito: Elegibilidade do Trabalhador.....216
Conceito: Informações de sincronização de funcionários.....217
Solução de problemas: Erros de sincronização de integração do Workday.....217
Solução de problemas: desconexões de sincronização.....220
Solução de problemas: Conversão de trabalhador temporário em funcionário.....221
Referência: Atributos padrão para integração com o Workday.....222
Conceito: Mapeamento de Inquilinos.....223
Provisionamento de colaboradores.....226
Configurar o provisionamento de funcionários usando o SCIM 2.0.....226
Configurar integração com o Okta.....226
Configurar a integração do Azure Active Directory.....228
Configurar integração do Sapling.....229
Configurar a integração com o Personio.....229
Configurar a integração do Bob.....230
Configurar a integração do BambooHR.....231
Conceito: Integrações de sincronização de funcionários.....232
Conceito: Provisionamento de Funcionários.....233
Conceito: Integração com BambooHR.....234
Conceito: Integração HiBob.....235
Conceito: Integração de Personio.....236
Conceito: Informações de sincronização de funcionários.....237
Conceito: API Peakon SCIM 2.0.....237
Referência: Campos Padrão para Integração Personio.....239
Referência: Campos Padrão para Integração Bob.....240

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Referência: Campos padrão para integração BambooHR....241
Referência: Carga útil da API Peakon SCIM 2.0....241
Perguntas frequentes: Integração Personio....242
Perguntas frequentes: Integração BambooHR....242
Login único (SSO)....243
Configurar logon único....243
Configure o Single Sign-On com o Microsoft Entra (anteriormente Azure AD)....244
Configurar o logon único com o Okta....245
Conceito: Login Único....246
Conceito: Link de pesquisa de login único....247
Solução de problemas: Autenticação única (SSO)....247
Exportação de dados....248
Etapas: criar aplicativos personalizados com API REST....248
Conceito: API Peakon....249
Conceito: API de exportação de dados brutos....251
Personalizar aviso de isenção de responsabilidade da pesquisa....253
Referência: Campos da API de Exportação de Dados....254
Referência: valores de filtragem da API Peakon....255
Perguntas frequentes: API Peakon....256
Notificações de Pesquisa....259
Conceito: Integrações de Notificação de Pesquisa....259
Configurar integração com o Slack....260
Configurar a integração com o Microsoft Teams....261
Conceito: Integração BetterUp....262
Configurar integração BetterUp....262

Pesquisas respondidas....263
Configuração da pesquisa....263
Etapas: Iniciar a pesquisa....263
Criar um novo cronograma de pesquisa....264
Definir data de início da pesquisa....265
Definir frequência da pesquisa....266
Configure pesquisas de saída....267
Configure pesquisas de integração....268
Defina o direcionamento da pesquisa....269
Definir ilustrações de pesquisa....270
Definir resumo de engajamento da pesquisa....271
Definir horário de envio da pesquisa....272
Definir idiomas da pesquisa....273
Visualizar a pesquisa....274
Iniciar uma pesquisa de teste....274
Alterar data de início da pesquisa....275
Alterar data de término da pesquisa....276
Definir data de lembrete da pesquisa....277
Fechar manualmente uma rodada de pesquisa....277
Alterar rodadas regulares de pesquisa para rodadas de teste....278
Desativar uma programação de pesquisa....280
Excluir uma programação de pesquisa....280
Habilitar modo quiosque....281
Adicionar um funcionário a uma rodada de pesquisa aberta....282
Conceito: Pesquisas de opinião de funcionários do Workday Peakon....283
Conceito: Cronograma da Pesquisa....284
Conceito: Frequência de Pesquisa....286
Conceito: Linguagem de Pesquisa....287
Conceito: Horário de Envio da Pesquisa....289

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Conceito: Pesquisa com funcionários desligados....291
Conceito: Resumo do Engajamento na Pesquisa....292
Conceito: Pesquisas de teste....293
Conceito: Prévia da Pesquisa....295
Conceito: Segmentação de Pesquisas....296
Conceito: Vários Cronogramas de Levantamento....297
Conceito: Tempo aproximado de conclusão da pesquisa....299
Conceito: Situação de emprego....299
Conceito: Responder a pesquisas....300
Conceito: Redefinindo suas próprias respostas da pesquisa....302
Referência: Opções de configuração de pesquisa....303
Referência: Idiomas suportados para pesquisas....307
FAQ: Pesquisa e frequência de perguntas....309
Perguntas frequentes: Pesquisa com funcionários desligados....313
Perguntas frequentes: Posso remover um funcionário da participação na pesquisa?....316
Perguntas frequentes: Posso enviar uma pesquisa de pulso para um pequeno grupo de funcionários?....318
Perguntas frequentes: O que acontece quando uma rodada de pesquisa é encerrada?....318
Solução de problemas: Não é possível adicionar funcionário à rodada da pesquisa....319
Solução de problemas: Feche a rodada de pesquisa no dia do lançamento....320
Comunicações de Pesquisa....320
Considerações sobre a configuração: Notificações de pesquisa....320
Reenviar pesquisa para um funcionário individual....326
Personalize e-mails de pesquisa e lembrete....326
Definir frequência de e-mail de resumo....328
Habilitar notificações de pesquisa por SMS....329
Habilitar modo quiosque....330
Conceito: Canais de Pesquisa....331
Conceito: Canal de Pesquisa por E-mail....334
Conceito: Entrega de e-mails....336
Conceito: Pesquisas em quiosques....338
Conceito: Link de pesquisa de login único....341
Conceito: Notificações de Pesquisa por SMS....342
Conceito: Notificações por e-mail resumidas....344
Referência: E-mails enviados aos participantes da pesquisa....346
....349
Referência: Assinaturas de Notificação....350
Referência: Locais com suporte para notificações por SMS....351
Perguntas frequentes: Quais são os critérios para e-mails de baixa participação?....355
Perguntas frequentes: Por que não recebi um e-mail de resumo?....356
Solução de problemas: e-mails de pesquisa devolvidos....356
Solução de problemas: endereço de e-mail incorreto do funcionário....357
Identidade visual na pesquisa....357
Substituir nome e logotipo da pesquisa....357
Substituir nome e logotipo da empresa....359
Adicionar logotipos de segmento....360
Pesquisa de pré-visualização da marca....360
Visualizar a marca do e-mail....361
Conceito: Pesquisa e Segmentação de Marca....362
Exemplo: substituir o nome e o logotipo da empresa em qualquer cronograma de pesquisa....363
Exemplo: substituir o nome da pesquisa e adicionar o logotipo da pesquisa para o cronograma padrão da empresa....364
Exemplo: substituir o nome e o logotipo da pesquisa para uma pesquisa de empresa subsidiária....365
Perguntas da pesquisa....365
Considerações sobre a configuração: Perguntas....365

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Criar uma nova pergunta para o motorista.....369
Crie uma nova pergunta aberta.....370
Crie uma nova pergunta de valores.....370
Crie um driver para perguntas da empresa.....371
Editar perguntas existentes.....372
Adicionar traduções de perguntas.....372
Definir direcionamento de perguntas.....373
Editar os tempos de integração e perguntas de saída.....374
Definir frequência de perguntas do motorista.....374
Definir frequência de perguntas abertas.....375
Desativar uma pergunta.....376
Perguntas sobre exportação.....377
Habilitar perguntas na pesquisa.....378
Gerenciar acesso a conjuntos de perguntas.....379
Mover perguntas personalizadas para diferentes drivers ou conjuntos de perguntas.....379
Atualizar conjunto de perguntas com atualização de perguntas.....380
Configure pesquisas de integração.....381
Configure pesquisas de saída.....382
Defina os tempos das perguntas.....383
Conceito: Perguntas do Motorista.....384
Conceito: Perguntas abertas.....386
Conceito: Perguntas da Empresa.....387
Conceito: Questões de Valores.....388
Conceito: Perguntas personalizadas em conjuntos de perguntas padrão.....389
Conceito: Melhores práticas para perguntas personalizadas ao motorista.....390
Conceito: Perguntas de integração e desligamento.....391
Conceito: Cronograma das perguntas de integração e de saída.....395
Conceito: Recebendo perguntas baseadas em regras.....397
Conceito: Frequência da Pergunta.....400
Conceito: Ordem das perguntas em pesquisas.....401
Conceito: Algoritmo de Rotação de Questões.....401
Conceito: Reformulação da pergunta e manutenção do benchmark.....403
Referência: Conjuntos de perguntas.....404
Referência: Biblioteca de perguntas de engajamento e referências teóricas.....405
Referência: Biblioteca de perguntas sobre saúde e bem-estar e referências teóricas.....412
Referência: Biblioteca de Questões sobre Diversidade e Inclusão e Referências Teóricas.....419
Referência: Biblioteca de perguntas de integração e referências teóricas.....422
Referência: Biblioteca de perguntas de saída e referências teóricas.....424
Referência: Biblioteca de Questões de Transformação e Mudança e Referências Teóricas.....426
Referência: Biblioteca de perguntas sobre COVID-19.....429
Referência: Biblioteca de Questões Ambientais, Sociais e de Governança e Referências Teóricas.....430
Exemplo: Ocultar um conjunto de perguntas específico dos grupos-alvo.....434
FAQ: Pesquisa e frequência de perguntas.....435
FAQ: Posso controlar o número de perguntas da pesquisa?.....439
FAQ: Posso controlar quais perguntas estão em cada pesquisa?.....440
FAQ: É possível criar um novo conjunto de perguntas?.....441
FAQ: Por que um funcionário não recebeu a pergunta principal de engajamento?.....441
Perguntas frequentes: Conjuntos de perguntas de integração e desligamento.....442
Perguntas frequentes: Questões baseadas em regras.....443
FAQ: Conjunto de perguntas sobre transformação e mudança.....445
Perguntas Frequentes: Conjunto de Perguntas sobre Diversidade e Inclusão.....446
Perguntas frequentes: Conjunto de perguntas sobre questões ambientais, sociais e de governança (ESG).....449
FAQ: Atualização das perguntas da pesquisa.....450
Coleta de Dados de Atributos.....451

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Etapas: Coletar dados demográficos em pesquisas....451
Criar um atributo para coleta de dados em pesquisas....452
Crie um atributo sensível para coleta de dados em pesquisas....453
Personalize a mensagem de consentimento para coleta de dados de atributos confidenciais....454
Definir segmentação para coleta de dados de atributos....455
Habilitar coleta de dados de atributos em pesquisas....456
Parar coleta de dados de atributos....457
Excluir dados de atributos restritos....457
Conceito: Coleta de dados por atributo em pesquisas....458
Conceito: Aviso de Consentimento para Coleta de Dados de Atributos Sensíveis....459
Exemplo: Coletar preferências de trabalho usando coleta de dados de atributos....461
Exemplo: Coleta de dados de atributos de destino em pesquisas....462
Respondendo a pesquisas....463
Conceito: Guia do Funcionário para Peakon....463
Conceito: Responder a pesquisas....464
Conceito: Redefinindo suas próprias respostas da pesquisa....466
Enviar sugestões da equipe sobre áreas de foco....467
FAQ: Por que não recebi a pesquisa?....468
FAQ: Que perguntas o Peakon faz?....468
FAQ: Por que às vezes recebo a mesma pergunta novamente?....469
Perguntas frequentes: Como devo interpretar a escala de classificação ao responder a uma pesquisa?....469
FAQ: Posso pular certas perguntas?....469
FAQ: Posso deixar um comentário sem uma pontuação?....470
Perguntas frequentes: Posso retornar à pesquisa mais tarde?....470
Perguntas frequentes: Posso editar ou remover minhas respostas?....470
Perguntas frequentes: Como altero o idioma da minha pesquisa?....471
Perguntas frequentes: como cancelar ou assinar novamente as notificações de pesquisas?....471
Perguntas frequentes: Minhas respostas são confidenciais?....472
Perguntas frequentes: quando minhas respostas ficam visíveis para minha empresa?....472
Perguntas frequentes: Se for confidencial, como recebo lembretes da pesquisa?....472
FAQ: Se for confidencial, como recebo respostas de comentários?....472
Perguntas frequentes: Por que a Peakon usa nomes de funcionários em pesquisas?....473
Perguntas frequentes: Como posso acessar a pesquisa sem um endereço de e-mail comercial?....473
Perguntas frequentes: Como posso acessar minhas respostas de pesquisas anteriores?....473

Insights....473
Painéis do gerente....473
Compartilhe seu painel....473
Defina uma área de foco para sua equipe....474
Remover uma área de foco....475
Recalcular painéis....476
Conceito: Guia do Gerente para Peakon....476
Conceito: contextos do painel....478
Conceito: Pontos fortes e áreas de foco....479
Conceito: Sugestões da equipe sobre áreas de foco....481
Conceito: Segmentos em destaque....484
Conceito: Pontuações do Motorista e da Pergunta....484
Conceito: Cores da Pontuação....486
Conceito: Painéis de Conjuntos de Perguntas....486
Conceito: Dados Históricos....488
Conceito: Painel Compartilhável....489
Referência: Idiomas suportados para painéis....491

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Perguntas frequentes: Como o Peakon calcula a pontuação de engajamento da minha equipe? 492
Perguntas frequentes: Por que minha pontuação geral não é a média de todas as pontuações dos motoristas? 492
Perguntas frequentes: Por que as pontuações flutuam? 493
Perguntas frequentes: Círculos de impacto em motoristas 493
Perguntas frequentes: Como funciona a opção "Exibir como este segmento"? 496
Perguntas frequentes: Por que não há pontos fortes ou áreas de foco? 496
Perguntas frequentes: O que posso fazer se tiver uma área de foco que não posso influenciar? 497
Perguntas frequentes: Por que o nome de um gerente é exibido como um segmento destacado? 497
Perguntas frequentes: Por que aparece a mensagem "Ainda não há dados" quando exibo um painel? 498
Perguntas frequentes: O que acontece quando ninguém responde à pesquisa? 498
Perguntas frequentes: O que acontece com os dados históricos da minha equipe quando realizamos uma nova rodada de pesquisa? 498
Perguntas frequentes: O que acontece quando um funcionário muda para uma equipe diferente? 499
Perguntas frequentes: O que acontece quando um gerente assume uma equipe existente? 500
Perguntas frequentes: Por que as pontuações mudaram fora de uma rodada de pesquisa? 501
Perguntas frequentes: Drivers desativados podem contribuir para a seleção da área de força e foco? 501
FAQ: O que acontece se minha empresa desativar uma pergunta? 502
Perguntas frequentes: Como posso ver quem está na minha equipe? 502
FAQ: Cores de pontuação 502
Relatórios 503
Selecionar segmentos do mapa de calor 503
Exportar o Mapa de Calor 504
Métricas de Impacto de Importação 505
Conceito: Pontuação de Engajamento 505
Conceito: Pontuação eNPS 506
Conceito: Percentagem de Favorabilidade 508
Conceito: Arredondamento na interface do usuário do painel 509
Conceito: Exportação do Painel 510
Conceito: Mapas de Calor 511
Conceito: Pontuações do Motorista e da Pergunta 513
Conceito: Relatório de Previsão de Atrito 514
Conceito: Metodologia de Previsão de Atrito 518
Conceito: Painel de Insights Curados 520
Conceito: Ciclo de Experiência do Funcionário 521
Conceito: Métricas de Impacto 523
Conceito: Métricas de Uso 524
Referência: Relatórios 526
Referência: Visualização da Pontuação 528
Perguntas frequentes: Por que não consigo exportar meu painel? 529
Perguntas frequentes: Por que meu mapa de calor exibe o segmento deste gerente? 530
Comentários compartilhados 530
Considerações de configuração: comentários 530
Configurar monitoramento de comentários confidenciais 534
Remover um tópico de palavra-chave 535
Habilitar pesquisa semântica para comentários 536
Definir limites de visibilidade de comentários 537
Configurar traduções de comentários 538
Definir preferência de tradução de comentários 539
Configurar resumo de comentários 539

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Conceito: Comentários da Pesquisa..... 540
Conceito: Conversas de Comentários..... 540
Conceito: Agradecimentos aos comentários..... 542
Conceito: Comentários em Destaque..... 542
Conceito: Traduções de comentários por IA..... 543
Conceito: Resumo de comentários por IA..... 544
Conceito: Gerenciar altos volumes de comentários..... 545
Conceito: Comentários Sensíveis..... 547
Conceito: Tópicos Semânticos para Comentários..... 548
Conceito: Tópicos de palavras-chave para comentários..... 549
Conceito: Análise de Tópicos de Palavras-chave..... 550
Conceito: Busca Semântica de Comentários..... 552
Referência: Acesso aos Comentários..... 552
Referência: Idiomas suportados para comentários confidenciais..... 553
Referência: Idiomas suportados para tópicos de palavras-chave..... 554
FAQ: Comentários..... 555
FAQ: Comentários Sensíveis..... 555
Perguntas frequentes: Por que um gerente não consegue visualizar os comentários de sua equipe?..... 557
Perguntas frequentes: Como a lista do Gerenciador de comentários é preenchida?..... 558
Perguntas frequentes: Por que a mesma lista do gerenciador de comentários muda entre dois painéis?..... 559
FAQ: Por que um segmento exibe um número diferente de comentários?..... 560
Perguntas frequentes: Por que o gerente direto está faltando na lista de gerentes de um comentário?..... 560
Perguntas frequentes: Por que a alta gerência pode ver comentários de sua equipe mais ampla?..... 560
FAQ: Por que não consigo marcar outro gerente em uma nota interna?..... 560
Perguntas frequentes: Por que os tópicos de palavras-chave não foram gerados no nível da empresa?..... 561
FAQ: Posso deixar um comentário sem uma pontuação?..... 562
FAQ: Podemos excluir comentários?..... 562
FAQ: Podemos excluir respostas de comentários?..... 562
Perguntas frequentes: O que acontece com os comentários de funcionários que saem?..... 562
Participação..... 562
Ver participação por segmento..... 562
Conceito: Relatório de Participação em Pesquisas..... 563
Perguntas frequentes: Quantos funcionários responderam à última pesquisa?..... 566
Perguntas frequentes: Como funciona a coluna de participação mais recente no mapa de calor?..... 567
Perguntas frequentes: Por que os que saem ainda aparecem na lista de participantes?..... 567
Perguntas frequentes: Por que minha lista de participação não corresponde à estrutura da minha equipe?..... 568
Benchmarking..... 568
Conceito: Benchmarking..... 568
Conceito: Referência Verdadeira..... 570
Conceito: Atualizações de Benchmark..... 571
Perguntas frequentes: Benchmarking..... 571
Perguntas frequentes: De onde vem meu benchmark?..... 573
Perguntas frequentes: Por que o benchmark verdadeiro mudou após o encerramento da rodada da pesquisa?..... 574
Painéis pessoais..... 574
Habilitar Painel Pessoal..... 574
Enviar sugestões da equipe sobre áreas de foco..... 575
Exemplo: Implementação em fases do Painel Pessoal..... 576
Conceito: Painel Pessoal..... 577

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Conceito: Painéis Pessoais da Perspectiva do Gerente....580
Conceito: Acesso ao Painel Pessoal....581
Referência: Idiomas suportados para painéis....582

Agindo com base no feedback....583
Planejamento de Ações....583
Criar uma ação....583
Editar uma ação existente....584
Marcar uma ação como concluída....584
Arquivar uma ação....584
Restaurar uma ação concluída ou arquivada....585
Planos de Ação para Exportação....585
Atribuir ações a outros gerentes....586
Veja os planos de ação dos gerentes que se reportam a você....587
Defina uma área de foco para sua equipe....588
Remover uma área de foco....589
Enviar sugestões da equipe sobre áreas de foco....589
Conceito: Planejamento de Ações....590
Conceito: Sugestões da equipe sobre áreas de foco....592
Perguntas frequentes: Como posso monitorar as ações do meu gerente?....595
Perguntas frequentes: Por que não consigo visualizar os planos de ação dos gerentes que se reportam a mim?....595
Perguntas frequentes: O que posso fazer se tiver uma área de foco que não posso influenciar?....595
Perguntas frequentes: O que posso fazer quando não há comentários suficientes?....596
Perguntas frequentes: Como posso comunicar planos de ação com minhas equipes?....596
Perguntas frequentes: Por que determinadas ações não são exibidas nas métricas de uso?....596
Perguntas frequentes: Quando o Peakon exclui ações?....597
Respondendo a comentários....597
Conceito: Agradecimentos aos comentários....597
Conceito: Conversas de Comentários....598
Conceito: Comentários da Pesquisa....599
Conceito: Gerenciar altos volumes de comentários....600
FAQ: Podemos excluir respostas de comentários?....601
Melhore o Hub....601
Crie ações recomendadas para gerentes....601
Crie recursos da empresa para gerentes....602
Conceito: Melhorar o Hub....602
Conceito: Recursos e Ações Personalizadas da Empresa....604
Referência: Idiomas suportados para micro cursos....604

Atualizações de produtos....605
Conceito: Sobre as notas de lançamento do Peakon....605
Notas de Lançamento....606
2025....606
2024....630
Notas de lançamento históricas (antes de agosto de 2024)....641
2022....641
2023....648
2024....668

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Considerações de configuração: Workday Peakon Employee Voice

Você pode usar este tópico para ajudar a tomar decisões ao planejar sua configuração e uso do Workday Peakon Employee Voice. Ele explica:

- Por que configurá-lo.
- Como ele se encaixa no restante do Workday.
- Impactos posteriores e interações entre produtos.
- Requisitos de segurança e configurações de processos de negócios.
- Perguntas e limitações a serem consideradas antes da implementação.

Consulte as instruções detalhadas da tarefa para obter detalhes completos da configuração.

O que é isso

Peakon é uma plataforma de análise de dados baseada em pesquisas para coletar feedback confidencial dos funcionários e melhorar o engajamento. Você pode identificar áreas de foco e usar ações recomendadas para agir com base no feedback.

Benefícios para os negócios

- Tome decisões estratégicas e sobre pessoas baseadas em dados.
- Ancore seus resultados em outras empresas do seu setor usando o True Benchmark para fornecer contexto real às suas pontuações.
- Dê suporte à tomada de decisões do gerente com ações recomendadas, com base nas áreas de foco atuais da equipe.
- Aborde as preocupações dos funcionários para reduzir a rotatividade de pessoal.
- Use comentários e Processamento de Linguagem Natural (PLN) avançado para fornecer contexto para os dados da pesquisa.
- Ajude a criar um ambiente de trabalho diverso e inclusivo usando dados de pesquisa do conjunto de perguntas sobre Diversidade e Inclusão.
- Ajude a promover um ambiente de trabalho saudável, fornecendo um espaço seguro para os funcionários expressarem suas preocupações de forma confidencial.
- Permita que os gerentes ajam com base no feedback recebido usando microcursos.
- Identifique e tome medidas imediatas sobre questões potencialmente perigosas e delicadas.
- Receba feedback rápido em períodos de mudança usando dados de pesquisa do conjunto de perguntas Transformação e Mudança.
- Use a API REST para exportar dados brutos e criar seus próprios relatórios personalizados.
- Minimize o esforço administrativo com importação e gerenciamento automatizados de funcionários.
- Use vários métodos para enviar pesquisas e comunicar os resultados aos funcionários.

Casos de uso

- Compare o engajamento entre diferentes segmentos. Exemplo: Masculino vs. Feminino, Europa vs. NAMER, Marketing vs. Finanças.
- Use o relatório Previsão de Atrito para identificar motivos de atrito em áreas com alta rotatividade.
- Exporte o resumo do painel do PowerPoint para apresentar áreas de foco e tendências identificadas às partes interessadas.
- Ative o Painel Pessoal para que os participantes da pesquisa visualizem suas próprias pontuações e comentários, respondam às conversas dos gerentes e se preparem para reuniões individuais.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Execute o relatório de impacto para identificar o impacto do engajamento dos funcionários no crescimento das vendas.
- Use o relatório do Ciclo de Experiência do Funcionário para reconhecer lacunas no engajamento entre funcionários com baixa e alta estabilidade.
- Gere um painel compartilhado para permitir que os funcionários visualizem os resultados e as ações de sua equipe.

Questões a considerar

Perguntas	Considerações
De qual setor você faz parte?	Selecionar o setor certo para sua empresa fornece a comparação de referência mais precisa. Se você estiver entre dois setores, considere as diferentes culturas de trabalho em cada setor. Exemplo: empresas do setor de manufatura podem ter pontuações de trabalho remoto contrastantes com as do setor de tecnologia. Você pode comparar sua empresa com estes setores: • Consumidor. • Education • Energy & Utilities • Finance • Government • Healthcare • Materials • Manufacturing • Sem fins lucrativos • Professional Services • Technology • Transportation
Como você deseja importar registros de funcionários?	Você pode carregar ou sincronizar seus funcionários com: • BambooHR • HiBob • Microsoft Excel • Personio • Sistemas com suporte ao SCIM 2.0. Exemplo: Muda, nomeadamente • Workday O Peakon cria automaticamente segmentos e linhas de relatórios com base nas informações que você importa. Exemplos: Idade, Departamento, País.
Como você deseja configurar seu cronograma de pesquisa?	Você pode ter toda a sua organização no mesmo cronograma de pesquisa ou criar vários cronogramas. Exemplo: uma unidade de negócios quer realizar sua pesquisa com uma frequência diferente da empresa como um todo.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Perguntas	Considerações
Que tipos de perguntas você quer fazer aos seus funcionários?	Você pode usar perguntas dos conjuntos de perguntas padrão, que vêm com traduções e referências. Esses conjuntos de perguntas padrão dão suporte aos padrões do setor: • Covid-19 • Diversidade e Inclusão • Engajamento • Saúde e Bem-Estar Também é possível usar suas próprias perguntas junto com perguntas padrão.
Que informações você deseja apresentar aos gerentes, líderes e funcionários?	Você pode criar grupos de acesso personalizados para diversificar o tipo de acesso que diferentes personas devem ter. Exemplo: adicione um grupo de gerentes sem acesso a comentários. Gerentes e líderes podem: • Veja os painéis atribuídos a eles. • Veja, responda ou reconheça os comentários da equipe. • Crie planos de ação para equipes. • Compartilhe uma versão resumida do painel com os funcionários. • Exporte o painel no formato PowerPoint. • Exporte o mapa de calor do segmento no formato Excel. Os líderes de Recursos Humanos podem: • Visualize os painéis de alto nível atribuídos a eles. Exemplo: uma unidade de negócios específica, um país ou uma empresa em geral. • Visualize, responda ou confirme comentários. • Crie planos de ação. • Compartilhe uma versão resumida do painel com os funcionários. • Exporte o painel no formato PowerPoint. • Exporte o mapa de calor do segmento no formato Excel. • Carregar e manter registros de funcionários. • Gerenciar pesquisas. Os funcionários podem visualizar: • Suas próprias pontuações e comentários de pesquisas. • Painéis compartilháveis.
Como você deseja comunicar a pesquisa aos funcionários?	Se seus funcionários usam endereços de e-mail de trabalho, considere enviar pesquisas usando:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Perguntas	Considerações
	• E-mail • Cartões de experiência de pessoas • Slack • Microsoft Teams Se seus funcionários não usam endereços de e-mail de trabalho, considere: • SMS • Quiosque Você pode comunicar os resultados da pesquisa aos funcionários das seguintes maneiras: • Compartilhe painéis em nível de empresa e equipe. • Exporte o relatório do PowerPoint para distribuição às partes interessadas. • Ative o Painel Pessoal para permitir que os funcionários visualizem as pontuações da empresa e da equipe, juntamente com suas próprias pontuações.

Recomendações

- Configure a permissão de painel compartilhável para gerentes para que os funcionários possam acessar os resultados da equipe.
- Habilite o Painel Pessoal para funcionários.
- Faça pesquisas frequentes com menos perguntas para incentivar mais participação.
- Use uma variedade de conjuntos de perguntas para maximizar o insight.
- Alinhe as datas de término da pesquisa ao executar várias pesquisas simultaneamente.

Requisitos

- Um identificador exclusivo (endereço de e-mail/ID do funcionário) para cada funcionário para garantir a precisão dos dados.
- A capacidade de distribuir pesquisas para seus funcionários digitalmente, seja por e-mail, SMS ou modo quiosque.

Limitações

- A metodologia Peakon impede que você crie pesquisas únicas.
- Não é possível desagregar os dados da pesquisa. O objetivo da ferramenta é a escuta contínua e não pesquisas isoladas.
- O Peakon só aceita a escala de 0 a 10 para responder pesquisas. Escalas de 0 a 10 e NPS estão disponíveis para interpretação de dados.
- O Peakon não suporta perguntas de múltipla escolha.

Configuração do inquilino

O Manager Insights Hub no Workday exibe cartões Peakon para gerentes, fornecendo uma visão geral do progresso de sua equipe e insights práticos sobre seus subordinados diretos.

Para configurar os cartões Peakon no seu Managers Insights Hub, você deve:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

1. Solicite o mapeamento de inquilinos enviando um caso ao Atendimento ao Cliente e informando o nome do inquilino onde você deseja exibir os cartões Peakon.
2. Selecione a opção Habilitar engajamento de funcionários no Manager Insights Hub na tarefa Editar configuração de locatário - HCM .

Você também pode configurar cartões de experiência de pessoas nos locatários do Workday para notificar os funcionários quando eles tiverem uma nova pesquisa do Peakon. Consulte Configurar cartões de experiência de pessoas para pesquisas Peakon usando Alpaca para ver as etapas.

Segurança

Domínio	Considerações
Domínio *de Segurança de Integração* na área de Integração.	Você pode transferir dados de funcionários do Workday para o Peakon automaticamente usando uma integração.
Domínio *de configuração de segurança* na área funcional do Sistema.	Você pode configurar grupos de segurança para transferir funcionários específicos ou grupos de funcionários do Workday para o Peakon.

Processos de Negócios

Nenhum impacto.

Relatórios

Relatório ou Painel	Descrição
Painel principal	O painel principal é um resumo dos seus resultados agregados.
Resumo do painel em PowerPoint	O relatório do PowerPoint contém os itens de resumo do painel e as pontuações das perguntas de engajamento.
Mapa de calor do segmento	O mapa de calor do segmento permite que você compare segmentos em uma única visualização. Você também pode exportar este relatório no formato Excel.
Insights selecionados	O relatório de insights selecionados exibe as mudanças mais significativas ao longo do tempo, em todos os conjuntos de perguntas.
Mapa de calor de previsão de atrito	O mapa de calor da previsão de atrito exibe o risco de atrito de cada segmento em relação ao risco médio de atrito no nível da empresa.
Métricas de uso	O relatório de métricas de uso exibe a atividade do segmento e do gerente para planejamento de ações, interações de comentários e logins.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Integrações

Tipo de integração	Descrição
SCIM 2.0	Para provisionar usuários automaticamente no Peakon, conecte o Peakon à sua ferramenta de gerenciamento de pessoas.
SAML 2.0	Para habilitar o Single Sign-On, configure o Peakon como um provedor de serviços com seu provedor de identidade existente.

Conexões e pontos de contato

Ponto de contato	Consideração
Microsoft Teams, cartões People Experience no Workday e Slack	Você pode usar esses recursos para notificar os funcionários quando eles tiverem uma nova pesquisa. Consulte Configurar cartões de experiência de pessoas para pesquisas Peakon usando Alpaca.
Centro de Insights do Gerente	A seção Engajamento dos Funcionários exibe estes insights: • Pontuação de engajamento • Principais fatores de engajamento • Últimos Comentários

O Workday oferece um Kit de pontos de contato com recursos para ajudar você a entender os relacionamentos de configuração no seu locatário. Saiba mais sobre o Workday Touchpoints Kit na Comunidade Workday.

relatedlinks
Referência
O próximo nível: preparando-se para um dia de trabalho - Implantação de voz para funcionários da Peakon

Conceito: Guia do Gerente para Peakon

Seu painel interativo Peakon é exclusivo para você como líder e apresenta os insights mais relevantes sobre os funcionários que você lidera. O painel permite que você visualize tendências de alto nível, faça comparações entre grupos de funcionários e se aprofunde em áreas de interesse.

Este guia apresenta 3 etapas de cinco minutos para revisar seu painel em apenas 15 minutos, usando um modelo simples que chamamos de *Your Peakon 15*.

1. Análise
2. Responder
3. Ação

Foi comprovado que passar 15 minutos no Peakon revisando seus insights, interagindo com comentários e definindo ações ajuda a impulsionar o engajamento da sua equipe, enquanto você aprende sobre o que realmente motiva sua equipe e como ela se sente. Essas três etapas permitirão que você entenda suas pontuações, tendências e segmentação mais recentes; revise e responda aos comentários dos funcionários; defina ações e compartilhe-as com sua equipe.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Etapa 1: Revisão

Para coletar e exibir dados no seu painel, o Peakon faz vários tipos de perguntas, incluindo perguntas do motorista e perguntas abertas. Sua organização também pode fazer perguntas relacionadas a outros tópicos. Exemplo: a saúde e o bem-estar dos seus funcionários ou os esforços da sua organização para criar um local de trabalho mais diverso e inclusivo.

Você pode ler a página inicial do seu painel de cima para baixo, começando pela sua pontuação geral de engajamento. O Peakon usa pontuações médias e eNPS para calcular pontuações. Ver Conceito: Pontuação de Engajamento na página 505 e Conceito: Pontuação eNPS na página 506. Depois de algumas rodadas de pesquisa, você poderá ver a tendência das pontuações e quais fatores têm o maior impacto no engajamento. Para contextualizar sua pontuação, a pontuação da sua equipe é comparada à pontuação média da sua empresa. Para se adaptar a diferentes dados demográficos, um verdadeiro benchmark pode fazer os ajustes necessários na sua pontuação. Ver Conceito: Benchmarking na página 51 e Conceito: Referência Verdadeira na página 570.

Etapa 2: Responder

Nossos dados indicam que interagir com comentários no Peakon leva a maiores taxas de participação. Deixar os funcionários saberem que você ouviu as preocupações deles garante participação contínua e feedback de maior qualidade. Use uma das opções de reconhecimento ou responda com uma conversa para fechar o ciclo de feedback e ajudar a orientar seu planejamento de ações. Ver Conceito: Agradecimentos aos comentários na página 542 e Conceito: Conversas de Comentários na página 540.

Etapa 3: Ação

A definição de ações em Peakon demonstrou ter um impacto significativo nas pontuações dos motoristas ao longo do tempo. Com base nos dados e no feedback que você analisou, agora você pode definir áreas de foco, criar um plano de ação direcionado para melhorar essas pontuações de motoristas e atribuir prazos. Ao definir ações, você pode criar suas próprias ações personalizadas, usar ações recomendadas existentes ou se inspirar nas sugestões da sua equipe sobre suas áreas de foco. Ver Conceito: Sugestões da equipe sobre áreas de foco na página 481. Recomendamos considerar algumas vitórias rápidas que você pode obter a cada mês, bem como ações de longo prazo para trabalhar durante um período de tempo mais longo.

Compartilhar o painel fornece uma versão simplificada dele para sua equipe e é uma boa maneira de comunicar diretamente à equipe no que você está trabalhando. Ver Compartilhe seu painel na página 473. Como alternativa, se sua equipe usa painéis pessoais, eles podem acessar suas áreas de foco e planos de ação (se habilitados pela sua organização), então recomendamos mantê-los atualizados. Ver Conceito: Painéis Pessoais da Perspectiva do Gerente na página 580.

Também oferecemos microcursos e artigos selecionados para cada motorista, o que pode ajudar você a lidar com as pontuações dos motoristas. Ver Conceito: Melhorar o Hub na página 602

Conceito: Guia do Funcionário para Peakon

A Peakon é uma plataforma que transforma o feedback dos funcionários em insights que os líderes podem usar para criar ambientes de trabalho mais receptivos, gratificantes e produtivos. Isso permite que você, como funcionário, compartilhe instantaneamente e de forma confidencial seus pensamentos, preocupações e ideias com a liderança da sua organização regularmente.

A plataforma coleta seu feedback em tempo real, o analisa e fornece aos gestores as informações necessárias para que tomem medidas imediatas e melhorem o negócio.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Sua experiência com a pesquisa

Você receberá uma ampla seleção de perguntas que abrangem como você se sente em relação à cultura da sua empresa, à forma como você é gerenciado e à direção da empresa como um todo. Você terá a oportunidade de atribuir uma nota (de 0 a 10) e um comentário a cada pergunta. Recomendamos adicionar comentários sempre que possível, pois eles fornecem ao seu líder mais informações sobre como melhorar.

Com seu feedback, a Peakon ajudará a gestão a identificar as principais áreas que irão melhorar a cultura geral da sua empresa e o engajamento de cada equipe, com base nas pontuações e em quaisquer comentários adicionais fornecidos. Dependendo da frequência escolhida pela sua organização, você poderá receber uma pesquisa semanalmente, mensalmente, trimestralmente ou anualmente. Algumas pesquisas podem ter mais perguntas do que outras, dependendo da frequência das perguntas, da frequência da pesquisa e de como você pontua determinadas perguntas. A Peakon pode fazer perguntas adicionais individualmente para coletar mais informações, por exemplo, quando você dá uma pontuação muito baixa a uma pergunta específica.

Ocasionalmente, você receberá uma pergunta que já lhe foi feita antes. Responder à mesma pergunta novamente é a maneira mais precisa de demonstrar se sua experiência no trabalho está melhorando com o tempo.

Alguns exemplos:

- Qual a probabilidade de você recomendar [Nome da Empresa] como um bom lugar para trabalhar?
- Tenho os materiais e equipamentos de que necessito para fazer bem o meu trabalho.
- Vejo um caminho para progredir na minha carreira dentro da nossa organização.
- [Nome da Empresa] realmente se preocupa com o meu bem-estar mental.
- Sou devidamente recompensado(a) (por exemplo, salário, promoção, treinamento) pelas minhas contribuições para [Nome da Empresa].

Agradecimentos aos comentários

Sempre que você deixa um comentário, o departamento de Recursos Humanos ou os líderes que têm acesso ao seu feedback podem enviar uma confirmação rápida por e-mail. Os reconhecimentos que os líderes podem escolher são:

- Ótima ideia.
- Obrigado por compartilhar.
- Concordo.
- Estou trabalhando nisso.
- Adoraria conversar pessoalmente.

Suas informações continuam confidenciais e somente o sistema conhece seus dados pessoais de contato para que você possa receber atualizações automáticas por e-mail.

Conversas nos comentários

Seu gerente pode iniciar uma conversa com você a partir de um comentário que você escreveu na pesquisa para pedir esclarecimentos, oferecer assistência ou obter mais informações.

Sempre que você responder a uma conversa, suas respostas serão confidenciais.

E-mails e lembretes de pesquisas

A Peakon usa seu nome nos e-mails enviados a você para mostrar que cada link de pesquisa é pessoal e direcionado ao funcionário. Isso serve para garantir que os funcionários não encaminhem o link da pesquisa para outro funcionário. Os e-mails são gerados automaticamente com base no seu cadastro de funcionário no Peakon.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

A Peakon monitora o status de resposta de cada indivíduo a uma pesquisa para saber se eles devem ser lembrados sobre perguntas não respondidas, mas essas informações não são visíveis para ninguém em sua empresa.

Como abordamos a confidencialidade

As respostas e comentários que você fornecer às perguntas da Peakon são confidenciais para incentivar a honestidade e a transparência e desencorajar o favoritismo. Nem seus colegas de trabalho, seu gerente, nem ninguém mais na organização pode ver quem forneceu determinada resposta ou feedback. As respostas são sempre agregadas, independentemente do tamanho da equipe, portanto os indivíduos não podem ser identificados. O feedback que você fornece fica visível instantaneamente para a gerência nos painéis do Peakon. Seu feedback permanece visível nos painéis de controle do Peakon da sua gerência pelo período definido pela sua empresa, que pode ser de 3 meses, 6 meses ou 1 ano.

Geral

Referência: Glossário de Voz dos Funcionários do Workday Peakon

Prazo	Descrição
Engajamento de colaboradores	O engajamento dos funcionários é um resultado do relacionamento entre uma organização e seus funcionários. Um funcionário engajado é totalmente absorvido e entusiasmado pelo seu trabalho, com um alto nível de comprometimento com a empresa e seus objetivos.
Pontuação de engajamento	A resposta agregada à pergunta de engajamento de Peakon (e perguntas de resultados de engajamento, se ativadas) atribuída a um grupo de funcionários. As pontuações variam de 0 a 10. • Pergunta: Qual a probabilidade de você recomendar a [Nome da empresa] como um lugar para trabalhar? Perguntas sobre resultados de engajamento: • Pergunta de resultado de "lealdade": Se lhe oferecessem o mesmo emprego em outra organização, qual a probabilidade de você permanecer na [Nome da empresa]? • Pergunta de resultado de "Satisfação": No geral, quão satisfeito você está trabalhando na [Nome da empresa]? • Pergunta de resultado de "crença": Qual a probabilidade de você recomendar produtos ou serviços da [Nome da empresa] a amigos e familiares?
eNPS (Pontuação Líquida do Promotor do Funcionário)	Uma visão alternativa da resposta à questão do engajamento. A metodologia NPS divide as respostas dos funcionários em 3 grupos. Promotores (pontuação 9-10), Passivos (pontuação 7-8) e Detratores (pontuação 0-6). Para obter a pontuação eNPS, subtraia a porcentagem de detratores da porcentagem de promotores. As pontuações podem variar de -100 a 100.
Atributo	Os atributos permitem que você crie sua estrutura organizacional e grupos demográficos. Exemplos: Unidade de negócios, Idade, Tempo de serviço, Gerente, País. Você pode pensar em atributos como categorias e segmentos como opções dentro de cada categoria.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Prazo	Descrição
Segmento	Um grupo de funcionários que compartilham os mesmos valores em termos de estrutura organizacional (exemplos: entidade, departamento, gerente) ou demografia (exemplos: gênero, idade, tempo de serviço). Os segmentos ajudam você a entender as subculturas e as diferenças de gestão em uma empresa
Motivador	Os motivadores são os elementos de um conjunto de perguntas que avaliam o sentimento geral dos funcionários. Exemplo: O Suporte de Gestão é um fator determinante no conjunto de perguntas de Engajamento. É um fator que contribui para o nível de engajamento que os funcionários podem sentir. Cada conjunto de perguntas tem seus próprios motivadores. A psicologia organizacional provou uma ligação geral entre cada motivador e seu conjunto de perguntas associado. Embora as pontuações dos motoristas não contribuam para o cálculo da pontuação principal do conjunto de perguntas, elas ajudam a fornecer contexto e áreas de foco distintas. Além disso, o mecanismo de análise da Peakon exibe a influência indireta que cada motorista tem na pontuação geral do conjunto de perguntas. Exemplo: seu painel pode indicar que o driver de crescimento tem alto impacto no engajamento.
Área de foco	Um driver ou segmento que requer atenção. As áreas de foco podem ter uma forte influência na pontuação geral e espaço para melhorias na pontuação atual do motorista. Exemplo: Se o fator Reconhecimento for uma área de foco recomendada, a Peakon espera que fornecer mais feedback aos funcionários sobre seu trabalho aumente seu engajamento. Um segmento de área de foco indica um grupo de funcionários menos engajados, em comparação ao restante da empresa.
Ponto forte	Um motorista que está se saindo particularmente bem ou um grupo de funcionários altamente engajados em comparação ao resto da empresa.
Valor de referência da empresa	A pontuação média dentro da sua organização.
Referência da indústria	A pontuação média em seu setor.
True Benchmark	O benchmark ajustado da empresa ou do setor que reflete a composição da equipe/segmento. Você pode configurar o True Benchmark para fazer ajustes em variáveis como idade, departamento, gênero, nível de cargo, escritório local e tempo de serviço. O True Benchmark fornece aos gestores uma referência mais precisa e justa.
Agendamento	Você cria e configura agendamentos de pesquisas para iniciar pesquisas.
Agregação	Uma média contínua da pontuação mais recente de cada funcionário, limitada pelas suas configurações de visibilidade de dados. Exemplo: 1 ano. O período de agregação só muda durante rodadas ativas da pesquisa, portanto, os painéis não mudam durante a inatividade entre as rodadas da pesquisa.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Especificações técnicas

Conceito: Entrega de e-mails

Este tópico fornece detalhes sobre como garantir que os funcionários recebam e-mails do Workday Peakon Employee Voice.

A Peakon envia e-mails usando a Amazon Web Services (AWS), especificamente o Simple Email Service (AWS SES).

Segurança

Os e-mails da Peakon possuem registros SPF e DKIM apropriados. Usamos DMARC para rastrear a entrega e enviar e-mails via TLS, caso seu servidor de e-mail seja compatível.

Endereços IP

Enviamos e-mails a partir destes endereços IP:

Opção de hospedagem	Endereços IP
EU	• 54.240.54.100 • 54.240.54.101 • 54.240.54.102 • 54.240.54.103
NÓS	• 54.240.115.242 • 54.240.115.243 • 54.240.115.244 • 54.240.115.245

Esses endereços IP devem permanecer os mesmos. A Peakon poderá adicionar endereços IP adicionais no futuro.

Endereços de e-mail

Todos os e-mails da Peakon são enviados do endereço de e-mail app@peakon.com, que não aceita respostas.

Caminho de retorno

Monitoramos os retornos de e-mail usando o caminho de retorno <example>@bounce.peakon.com para tenants hospedados na UE e o caminho de retorno <example>@bounce-us1.peakon.com para tenants hospedados nos EUA, o que nos permite fornecer alertas sobre retornos de e-mail para que você possa corrigir e-mails inválidos.

E-mails para permitir

Região anfitriã	E-mails
EU	• *@bounce.peakon.com • app@peakon.com
NÓS	• *@bounce-us1.peakon.com • app@peakon.com

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Para o Office 365 Advanced Threat Protection, configure regras de fluxo de emails para permitir que o Office 365 ignore links seguros ao analisar emails da Peakon:

1. Regras > de fluxo do Go Mail. Criar uma nova regra.
2. Na seção Aplicar esta regra se…, selecione Mais opções > O endereço IP do remetente está no intervalo….
3. Adicione os endereços IP.
4. Na seção " Faça o seguinte…" , selecione "Definir o cabeçalho da mensagem para este valor…".
5. Defina o cabeçalho da mensagem como: X-MS-Exchange-Organization-SkipSafeLinksProcessing e defina o valor como 1.

Manuseio de quique

Quando os e-mails retornam um erro temporário (soft-bounce), o Peakon continua tentando enviá-los, aumentando o intervalo entre cada tentativa. Os e-mails podem retornar erro temporário (soft bounce) devido a problemas de conectividade com a internet, problemas no servidor de e-mail de destino ou outros problemas temporários, portanto, você não precisa tomar nenhuma providência.

Quando um e-mail retorna erro permanente (hard bounce), o Peakon para de enviar e-mails para esse endereço e o sinaliza como um endereço de e-mail devolvido. Erros de digitação em endereços de e-mail, endereços de e-mail de ex-funcionários ou rejeições incorretas de spam podem causar rejeições permanentes. Se o endereço de e-mail for válido, você poderá remover a sinalização da lista de funcionários.

Testando

Recomendamos que você teste o envio de e-mails enviando mensagens de teste para um pequeno grupo de funcionários. Isso permite que você solucione problemas caso encontre alguma dificuldade.

Filtros de e-mail

O Peakon permite que você selecione um remetente para os e-mails de pesquisa. Recomendamos que você revise seus filtros de e-mail para garantir que eles não interfiram no recebimento de e-mails de pesquisa de endereços específicos. Exemplo: Uma organização configura os filtros do seu servidor de e-mail para identificar e-mails em massa provenientes de um único endereço como spam. Os filtros bloqueiam os e-mails de pesquisa da organização enviados pelo CEO.

Considere rever outras configurações de e-mail que possam estar interferindo na entrega de mensagens.

Certificações de e-mail

O Peakon permite adicionar certificados a e-mails. Ver: Referência: Configurações da conta da empresa na página 31.

relatedlinks
Referência
Referência: Hosts e Protocolos na página 28

Conceito: Requisitos do Sistema

O Workday Peakon Employee Voice (Peakon) é um aplicativo de software como serviço (SaaS) baseado na web que é executado em um navegador da web. Este tópico lista os navegadores e sistemas operacionais móveis que suportam o Peakon. Recomendamos que você use o Google Chrome se ele estiver em conformidade com as políticas de segurança de TI da sua organização. Se você não consegue instalar o Google Chrome no seu computador, você pode responder e enviar pesquisas usando seu smartphone atualizado.

Navegadores para a página da pesquisa e painéis de administração, gerente e funcionários:

- Chrome: últimas 2 versões

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Firefox: últimas 2 versões
- Safari: últimas 2 versões
- Edge: últimas 2 versões

Você pode verificar atualizações diretamente nas configurações do navegador ou no menu de ajuda.

Sistemas operacionais para aplicativos móveis Peakon:

- Últimas 2 principais versões do iOS
- Android 8 e superior

Para permitir acesso total ao Peakon e garantir que todas as páginas sejam carregadas corretamente, configure os firewalls e proxies necessários. Ver: Referência: Hosts e Protocolos na página 28

Conceito: Melhores Práticas de Segurança

A Peakon oferece diferentes opções de segurança para garantir que o acesso à sua conta seja seguro e protegido. Recomendamos as seguintes práticas recomendadas para reduzir o risco de uma violação de segurança.

Aplicar senhas seguras

O Peakon usa a biblioteca *zxcvbn* para garantir que a complexidade da sua senha atenda aos padrões de segurança. Ele usa um conjunto de algoritmos para estimar o número de tentativas necessárias para encontrar uma senha com sucesso.

A validação de senha da Peakon garante que as senhas não sejam adivinhadas em menos de 10.000.000.000 de tentativas. Ao inserir uma nova senha no Peakon, uma mensagem informará a força da sua senha.

Sua senha não deve conter:

- Seu ID de usuário, nome, sobrenome ou endereço de e-mail na senha.
- As palavras "peakon" ou "workday".
- Caracteres em sequência, no alfabeto ou no teclado, por exemplo, "abcde", "12345" ou "qwerty".
- Frases de senha muito comuns, por exemplo "P@ssword1".

Configurar autenticação de dois fatores (2FA)

Configurar o 2FA ajuda a proteger sua conta contra ataques, pois você precisará de sua senha e de um código de autenticação enviado ao seu telefone pelo Authy.

Ver Configurar autenticação de dois fatores (2FA) na página 59 para obter instruções.

Monitorar sessões ativas e histórico de atividades

O tempo limite padrão da sessão é de 4 semanas em todos os dispositivos. Os clientes podem abrir um caso no Workday para alterar o tempo limite de sessão para sua organização.

Suas sessões ativas e histórico de atividades estão disponíveis na aba Segurança na sua área de perfil.

Você pode clicar em Sair da sessão para encerrar uma sessão ativa.

A seção de histórico de atividades da conta exibe diferentes eventos da conta. Exemplo: atualizações de pesquisas ou agendamentos, alterações de integração e acesso ao painel. Cada evento exibe a hora, navegador/SO, local e endereço IP.

Se sua organização usa uma VPN para navegação na web ou software de verificação de links para e-mails, esta página pode exibir atividades adicionais da conta.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Considere o logon único (SSO)

Se você for um administrador, considere configurar o SSO para sua organização e torná-lo obrigatório como a única opção de login. Isso permite que os usuários se autentiquem primeiro em um diretório externo e obtenham acesso ao Peakon por meio dos aplicativos listados no diretório. Ver Configurar logon único na página 243 para obter instruções.

Configurações de compartilhamento do painel do monitor

Se você compartilhou seu painel com sua equipe, você pode revogar o acesso a qualquer momento e regenerar o link acessando as Opções de compartilhamento.

Os administradores podem acessar todos os painéis compartilhados (e revogá-los, se necessário) acessando Administração > Configurações de dados > Compartilhamento.

Compartilhando Links

Evite compartilhar o link da sua pesquisa com seus colegas para garantir que eles não concluam a pesquisa em seu nome.

Conceito: Privacidade de Dados da Peakon

O Peakon foi criado com a conformidade de privacidade e a privacidade desde o design em mente, e estamos animados para ajudar nossos clientes a entender como estamos abordando isso.

Dados processados em Peakon

Os dados processados no Workday Peakon Employee Voice podem ser classificados em três categorias;

- Informações fornecidas pelos funcionários.
- Informações de funcionários enviadas ao Peakon pelos empregadores.
- Informações que a Peakon coleta quando os funcionários usam a plataforma.

Os funcionários fornecem informações por meio de pesquisas que respondem. Os empregadores fornecem informações sobre seus funcionários, como tempo de serviço, departamento, cargo, local etc., além de informações básicas de contato, como endereço de e-mail do funcionário para onde a pesquisa será enviada.

A Peakon coleta automaticamente determinadas informações quando a plataforma é usada para fins de administração de sistemas e para garantir que o acesso correto seja concedido aos usuários com base nos direitos de acesso definidos pelo administrador da conta.

Como a Peakon processa os dados

As informações que os funcionários inserem no Peakon são agregadas com informações de outros funcionários e comparadas com dados de respostas anteriores ou futuras de funcionários e/ou referências do setor. Essas informações agregadas fornecem aos gerentes visões sobre os níveis de engajamento dos funcionários e seus sentimentos em relação à vida profissional. Todas as respostas da pesquisa são totalmente opcionais e as perguntas podem ser ignoradas. Normalmente, informações identificáveis não são disponibilizadas a uma organização empregadora, a menos que a organização tenha:

- Habilitou e configurou a API de exportação de dados. Consulte Conceito: Configurando a API de Exportação de Dados.
- Solicitou a revelação de identidade.

A Peakon também pode entrar em contato com os usuários para obter feedback sobre como melhorar o produto, bem como informar nossos usuários sobre novos recursos, versões do produto ou ofertas de serviços. Também usamos esses dados para lidar com dúvidas, preocupações e reclamações.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Retenção de dados

O período padrão de retenção de dados da Peakon é de 5 anos.

Caso uma organização pare de usar o Peakon, os dados serão excluídos ou desidentificados em até 6 meses após o término do período de serviço. Não armazenaremos dados pessoais por mais tempo do que o razoavelmente necessário para usá-los de acordo com nosso acordo contratual com o cliente ou com nossos direitos e obrigações legais.

O período mínimo de retenção de dados é de 3 anos.

Direitos do Titular dos Dados

Além disso, a Workday oferece suporte aos clientes no cumprimento dos direitos do titular dos dados pessoais processados por meio da plataforma:

- O Workday apoia os direitos dos funcionários de acessar ou apagar dados pessoais da plataforma Peakon. O cliente pode abrir um caso especificando os detalhes da solicitação de acesso ou exclusão de dados.
- O Workday apoia o direito do funcionário de atualizar seus dados por meio da interface do usuário, por meio das pesquisas e do processo de redefinição de pesquisas.

Os funcionários também podem cancelar a assinatura dos e-mails da Peakon clicando na opção de cancelamento no e-mail. Isso fará com que os funcionários não recebam notificações por e-mail da Peakon.

Hospedagem de dados e subprocessadores

A plataforma Peakon é hospedada no Espaço Econômico Europeu (“EEE”) e nos EUA, onde os dados dos funcionários e as respostas das pesquisas são armazenados e processados com medidas técnicas e organizacionais para garantir um armazenamento seguro e protegido, com sua instância Peakon hospedada nos EUA ou no EEE. Você pode confirmar onde sua instância do Peakon está hospedada com seu gerente de sucesso do cliente.

Alguns recursos do Peakon podem exigir que algumas das informações que coletamos dos usuários sejam transferidas, processadas ou armazenadas em um destino fora do EEE e/ou dos EUA. Detalhes completos sobre o uso de subprocessadores podem ser encontrados na Lista de Subprocessadores do Workday. Podemos transferir dados pessoais para esses subprocessadores para fornecer nossos serviços por meio da plataforma.

Proteção de Dados

Medidas técnicas e organizacionais apropriadas estão em vigor para mitigar a perda, destruição, alteração, divulgação ou acesso acidental, não autorizado ou ilegal aos Dados Pessoais.

As medidas implementadas pela Peakon incluem:

- Criptografia de dados pessoais.
- Acordos de backup e recuperação de desastres.
- A capacidade de garantir confidencialidade, integridade, disponibilidade e resiliência contínuas da infraestrutura e do ambiente de TI.
- Testes e avaliações regulares da eficácia de tais medidas.

Revelação de identidade

Em certas circunstâncias, um cliente pode receber comentários que criem uma preocupação e pode considerar apropriado determinar a identidade de um funcionário. Exemplo: Um funcionário indicando intenção de automutilação ou de ferir terceiros, ou indicação de comportamentos criminosos ou fraudulentos no local de trabalho.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Nessas situações, a Workday recomenda que o gerente relevante interaja com o funcionário por meio do recurso de resposta a comentários, pedindo que ele participe de uma discussão mais aprofundada para abordar o problema mencionado no comentário. No entanto, se os clientes decidirem que precisam identificar o comentarista para investigar e resolver a situação de forma eficaz, eles podem solicitar uma Revelação de Identidade por meio de um caso de cliente.

Para atender a essa solicitação, o Workday exigirá detalhes e informações específicas para identificar o comentário, como o URL exato do comentário e a data de envio. Após o fornecimento, o Workday obterá a identidade do indivíduo que enviou o comentário e a compartilhará com o Contato de Suporte Nomeado do cliente por meio de uma plataforma de mensagens segura. A plataforma segura protege os dados relacionados à identidade por meio de criptografia e destrói e exclui automaticamente os dados após 10 dias.

O Workday está disponível para facilitar o processo de revelação de identidade e agirá de acordo com as instruções do cliente; a decisão de revelar a identidade do comentarista permanece com o cliente o tempo todo.

Contato

Se você tiver alguma dúvida sobre este artigo, entre em contato com o Suporte do Workday.

Referência: Hosts e Protocolos

Vários serviços trabalham juntos para proporcionar a experiência completa do Workday Peakon Employee Voice. Este tópico lista os hosts e protocolos necessários para configurar firewalls e proxies para habilitar o acesso.

Protocolos

Toda a comunicação ocorre via TLS na porta 443. Os protocolos subjacentes são HTTPS e WSS.

Anfitriões

Nota: Observação: liberamos a região de hospedagem dos EUA para disponibilidade geral em 15 de março de 2025, ou para acesso antecipado a partir de 15 de janeiro de 2025, para novos clientes Peakon. Consulte as informações sobre inquilinos hospedados nos EUA se você tiver um inquilino hospedado nos EUA.

Serviços	Anfitriões
Todos os serviços diretos da Peakon	Habilite esses hosts. Inquilinos hospedados na UE: • <subdomain>.peakon.com • email.peakon.com Inquilinos hospedados nos EUA: • <subdomain>.peakon.com • email-us1.peakon.com
Integrações Exemplo: Workday, API SCIM	Adicione esses endereços IP de saída à sua lista de permissões. Inquilinos hospedados na UE: • 176.34.69.237 • 18.202.158.27 • 34.253.249.186 • 54.220.91.27 • 52.208.195.61

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Serviços	Anfitriões
	• 63.34.110.118 • 52.16.250.166 • 3.66.151.55 • 3.122.124.4 • 3.64.182.57 • 52.212.163.212 • 54.170.189.43 • 54.171.235.238 Inquilinos hospedados nos EUA: • 3.14.176.240 • 3.19.107.197 • 3.131.235.126 • 52.40.1.155 • 44.239.64.10 • 44.236.109.88 Para ambiente Impl US1, se necessário: • 52.15.179.242 • 3.23.204.121 • 13.58.85.200
CDN para hospedagem de ativos estáticos Exemplo: Imagens, folhas de estilo, fontes e javascript	Habilite esses hosts. Inquilinos hospedados na UE: • cdn-app.peakon.com • cdn-survey.peakon.com • static.peakon.com Inquilinos hospedados nos EUA: • cdn-survey.us1.peakon.com • static.peakon.com
Suporte para upload e download de arquivos Exemplo: apresentações, importações e exportações de funcionários e exportações de comentários.	Habilite esses hosts. Inquilinos hospedados na UE: • peakon-uploads.s3.amazonaws.com • peakon-uploads.s3.eu-west-1.amazonaws.com • peakon-temporary.s3.amazonaws.com • peakon-temporary.s3.eu-west-1.amazonaws.com Inquilinos hospedados nos EUA: • peakon-uploads-us-east-2.s3.amazonaws.com • peakon-uploads-us-east-2.s3.us-east-2.amazonaws.com • peakon-temporary-us-east-2.s3.amazonaws.com • peakon-temporary-us-east-2.s3.us-east-2.amazonaws.com • peakon-uploads-us-west-2.s3.amazonaws.com • peakon-uploads-us-west-2.s3.us-west-2.amazonaws.com • peakon-temporary-us-west-2.s3.amazonaws.com • peakon-temporary-us-west-2.s3.us-west-2.amazonaws.com

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Serviços	Anfitriões
Serviços de apoio	Acesse estas páginas de status e central de ajuda: • status.peakon.com • help.peakon.com

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Entrega de e-mails na página 23

Conta da empresa

Conceito: Exclusão de conta

Quando aceitamos sua solicitação para excluir sua conta após a data de término do contrato, excluímos e tornamos seus dados anônimos. Excluímos seus dados do banco de dados principal em até 3 meses e todos os backups dos seus dados expiram após 3 meses. Todo o processo de exclusão e anonimização de dados leva até 6 meses.

O processo de exclusão torna anônimos os dados de identificação pessoal armazenados em bancos de dados de produção. Dados de identificação pessoal incluem endereços de e-mail, nomes e comentários. Nós anonimizamos os dados excluindo-os ou executando-os por meio de um algoritmo de hash unidirecional, além de um salt aleatório por linha.

Enviar uma solicitação de exclusão de conta

Trabalhe com seu contato de suporte nomeado (NSC) para enviar uma solicitação de exclusão de conta de Atendimento ao Cliente por meio da Comunidade com o seguinte caminho: Atendimento ao Cliente > Gerenciamento de Instâncias Peakon > Assistência para Desembarque Peakon.

Recomendações

Exporte os painéis antes da exclusão se precisar de acesso futuro aos resultados da pesquisa. Para mais informações, consulte Conceito: Exportação do Painel na página 510.

Conceito: Instâncias Peakon para Teste

A Peakon tem 2 ambientes diferentes disponíveis para os clientes: implementação e produção. Os ambientes de implementação e produção são completamente separados e não compartilham nenhum recurso ou serviço. Os ambientes de implementação e produção são idênticos em medidas de segurança e protocolo.

Contas de implementação têm apenas configurações padrão e, portanto, não espelham nenhuma das configurações do seu ambiente de produção. Você pode configurar manualmente a conta de implementação para recriar quaisquer problemas relacionados à integração que você possa enfrentar na sua instância de produção.

Uma abordagem típica ao implementar a integração do Workday HCM é conectar uma conta de implementação do Peakon a uma conta sandbox do Workday para fins de teste.

Se precisar de um ambiente de implementação para fins de teste, entre em contato com o Atendimento ao Cliente.

Nota: Às vezes, os clientes podem receber uma conta de demonstração durante o processo de aquisição. Contas de demonstração dão a você a oportunidade de ver recursos usando dados fictícios. Ambientes de demonstração não têm as mesmas medidas e protocolos de segurança que ambientes de produção e

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

implementação; portanto, você não deve carregar dados reais ou de teste no ambiente de demonstração. Você só deve usar um ambiente de implementação para fins de teste.

Referência: Configurações da conta da empresa

Aba	Contexto	Descrição
Informações	Nome da empresa	O nome da empresa é exibido em perguntas que usam o espaço reservado para nome da empresa *%s*. Se você tiver várias entidades com nomes diferentes, use o nome da organização pai e configure a marca separadamente.
	Logotipo	O logotipo da sua empresa é exibido na página principal da pesquisa. Se você tiver várias entidades com logotipos diferentes, carregue o logotipo da organização-mãe e configure a marca separadamente. O tamanho ideal para o logotipo é 300 x 300 pixels.
	Setor	O setor selecionado determina a seleção do benchmark do setor se você optar pela opção Benchmark externo *automático* .
	Tamanho	O número de funcionários contribui para o conjunto de dados de benchmarking global, mas não para o benchmarking da sua empresa.
	Fuso horário	Defina como fuso horário do seu local principal. A pesquisa usa esse fuso horário como opção de reserva para o horário de envio da pesquisa.
	Região de hospedagem de dados	Exibe a região onde seus dados Peakon estão hospedados.
Controle de dados	Exclusão automática de ex-colaboradores	Defina por quanto tempo os registros dos funcionários que saem do emprego devem permanecer na conta após a data de desligamento. É possível escolher entre 7 e 1825 dias. Após o número de dias após a data de desligamento de um funcionário, a Peakon exclui o registro do funcionário e desidentifica os dados da pesquisa no banco de dados. Nota: Há uma proteção que impede a exclusão imediata de funcionários alterados recentemente nos últimos 7 dias. Exemplo: se você definir a data de desligamento de um funcionário para uma data que já passou do limite de dias de exclusão. Isso dá aos administradores a oportunidade de corrigir quaisquer datas de separação atribuídas incorretamente.
	Processamento de dados	Habilite recursos que usam um provedor terceirizado para processar dados e exigem aceitação manual.
	Acesso ao suporte Peakon	Restrinja o acesso aos dados às regiões das quais você gostaria de receber suporte. Recomendamos habilitar o acesso para que as equipes do Workday possam dar suporte a você. As opções são: • Suporte global - todas as regiões. • Suporte restrito — somente regiões específicas. • Sem acesso.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Aba	Contexto	Descrição
		Exemplos em que habilitar o acesso pode ser útil incluem: • Implantação. Exemplo: configuração inicial da conta, revisão de perguntas, uploads de registros de funcionários. • Consultas de suporte. • Sessões de revisão de negócios.
E-mail	Certificado	Você pode usar certificados de e-mail (também conhecidos como certificados SMIME) para assinar e criptografar mensagens de e-mail. Quando você criptografa um e-mail usando um certificado de e-mail, somente o destinatário pode descriptografá-lo e lê-lo. O certificado garante aos destinatários que o e-mail é autêntico e vem de uma fonte confiável.
Solicitação de consentimento	Adicionar ou editar solicitação de consentimento	Você pode selecionar se deseja usar uma mensagem de consentimento padrão ou personalizada ao coletar atributos confidenciais em suas pesquisas. Você pode usar o consentimento personalizado para refletir a cultura do seu local de trabalho e, ao mesmo tempo, ajudá-lo a cumprir com a conformidade, o Regulamento Geral de Proteção de Dados e os requisitos legislativos locais. Também é possível adicionar traduções e um URL à sua mensagem de consentimento personalizada.

Referência: Configurações do produto do painel

Você pode acessar as configurações do painel em Configurações de dados > de administração.

Contexto	Descrição	Considerações
Classificação de motivadores	Controla a classificação padrão de drivers para todos os painéis. A opção recomendada é classificar por área de foco, mas você também pode classificar por pontuação ou diferença para referência. Independentemente da opção selecionada, os gerentes podem classificar por todas as três opções em seus painéis. O painel retornará à opção selecionada a cada nova sessão.	N/A.
Pontuação geral	Controla se a pontuação geral de qualquer painel deve ser exibida no modo médio ou NPS. Independentemente da opção selecionada, os gerentes podem alternar entre os dois modos em seus painéis. O painel retornará à opção selecionada a cada nova sessão.	Ao selecionar o NPS como modo de pontuação, a pergunta principal de engajamento usará a terminologia padrão do eNPS. Todas as outras perguntas usarão a terminologia do NPS.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Contexto	Descrição	Considerações
Agregação de pontuações para motivadores	Controla se o painel deve basear a pontuação do motorista em todas as suas perguntas principais e secundárias. Exemplo: Autonomia tem a questão central, uma questão secundária sobre Flexibilidade e uma questão secundária sobre Trabalho Remoto. O modo médio primeiro calcula a pontuação geral de Autonomia por funcionário com suas respostas a cada uma das três perguntas. Em seguida, ele calcula a média de todas as pontuações gerais para obter a pontuação de Autonomia da equipe. O modo separado funciona por driver ou subdriver. Para obter a pontuação geral de Autonomia, ele usa apenas a pontuação mais recente na pergunta principal, por funcionário. A janela de visibilidade de dados se aplica independentemente da configuração selecionada. Recomendamos usar o modo agregado porque: • Você pode se concentrar na pontuação do motorista como uma medida de um conceito. • Atribuir ponderação a todas as perguntas dentro de um driver diminui a variabilidade da pontuação, com valores e alterações menos extremos. • A pontuação do motorista é menos sensível à personalização das perguntas do submotorista.	É possível desativar a pergunta do driver principal e deixar as perguntas do subdriver ativadas. Ao usar o modo agregado, essa configuração pode fazer com que o driver e o subdriver apareçam como áreas de foco, mesmo que suas pontuações venham da mesma pergunta.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Confidencialidade e Visibilidade de Dados

Definir limite de visibilidade do segmento

Antes de Iniciar

Segurança: somente membros do grupo *Administradores* podem definir configurações de limite.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

A configuração Número de respostas controla o número mínimo de funcionários que precisam concluir a pesquisa para que um segmento fique disponível para comparação. Esta configuração funciona em conjunto com a janela de visibilidade que você selecionar.

Consequentemente, durante cada nova rodada de pesquisa, dados antigos deixam a pontuação atual porque não são mais atuais o suficiente, enquanto novos dados são adicionados à pontuação atual.

Procedimento

1. Vá para Administração > Configurações de dados > Pontuações.
2. Defina a configuração Número de respostas .

Exemplo

Você definiu o Número de respostas como 5 e a janela de visibilidade do período de agregação é de 1 ano.

O segmento de equipe de Marketing é composto por 2 subequipes, totalizando 8 funcionários. O gerente deseja visualizar esses segmentos separadamente no mapa de calor.

- A equipe de Marketing de Conteúdo tem 5 funcionários que responderam a uma pesquisa no último ano.
- A equipe de Análise de Marketing tem 3 funcionários que responderam a uma pesquisa no último ano.

O gerente desta equipe pode visualizar o segmento geral de Marketing e o segmento de Marketing de Conteúdo. O painel resultante fica bloqueado até a próxima rodada de pesquisa, quando ele executa as mesmas verificações novamente.

Embora a configuração impeça a exibição do segmento menor, ela não impede a dedução pela comparação do Marketing de Conteúdo com o segmento geral de Marketing. Defina a configuração Funcionários exclusivos em dois segmentos como 4 para proteger o Marketing Analytics do risco de confidencialidade, ocultando também o segmento Marketing de conteúdo.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Agregação de Pontuação na página 40

Definir limite de visibilidade da pergunta

Antes de Iniciar

Segurança: somente membros do grupo *Administradores* podem definir configurações de limite.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

A configuração Número de pontuações por pergunta controla o número mínimo de funcionários que precisam responder a uma pergunta para que sua pontuação agregada se torne visível. Esta configuração funciona em conjunto com a janela de visibilidade que você selecionar.

Consequentemente, durante cada nova rodada de pesquisa, dados antigos deixam a pontuação atual porque não são mais atuais o suficiente, enquanto novos dados são adicionados à pontuação atual.

Recomendamos definir o Número de pontuações por pergunta para o mesmo limite da configuração Número de respostas , para consistência.

Procedimento

1. Vá para Administração > Configurações de dados > Pontuações.
2. Defina o número de pontuações por pergunta .

Exemplo

Você definiu o Número de pontuações por pergunta como 5 e a janela de visibilidade do período de agregação é de 1 ano.

Na sua equipe, 5 funcionários responderam às perguntas sobre Meio Ambiente durante o último ano. Apenas 3 funcionários responderam às perguntas sobre Autonomia no último ano. Você pode ver o painel do driver do ambiente, mas não o painel do driver da autonomia. Se na próxima rodada 2 funcionários exclusivos adicionais responderem ao driver Autonomy, o painel ficará disponível.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Agregação de Pontuação na página 40

Definir limite de segmentos sobrepostos

Antes de Iniciar

Segurança: somente membros do grupo *Administradores* podem definir configurações de limite.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

A configuração Funcionários exclusivos em dois segmentos controla o número necessário de entrevistados exclusivos entre dois segmentos que têm uma grande sobreposição de funcionários. Essa configuração reduz a possibilidade de usar dedução para inferir pontuações e comentários de pequenos grupos.

Quando o painel detecta que um segmento tem um segmento conflitante, ele sugere um segmento alternativo para você visualizar. Clique em Ver segmento sobreposto para prosseguir para o segmento alternativo sugerido. Observe que um segmento visível para um gerente pode não ser visível para outro gerente, devido aos diferentes segmentos aos quais eles têm acesso.

Enquanto a configuração Número de respostas oculta segmentos que estão abaixo do limite, a opção Funcionários exclusivos em dois segmentos pode ocultar segmentos que são muito grandes.

Procedimento

1. Vá para Administração > Configurações de dados > Pontuações.
2. Defina a configuração Funcionários exclusivos em dois segmentos .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Exemplo

A configuração funciona de três maneiras, mas somente a primeira verificação se aplica a administradores globais.

- Filtrando dados por um subsegmento. Exemplo: A equipe é composta por 10 funcionários, dos quais 9 são mulheres. Se o segmento feminino estiver visível devido ao atendimento do limite de visibilidade, é possível inferir as pontuações do segmento masculino de 1 pessoa. Definir funcionários únicos em dois segmentos como 2 evita o risco de dedução.
- Visualizando um segmento de relatórios diretos. Exemplo: um gerente tem um segmento Todos os Relatórios de 12 funcionários e um segmento Relatórios Diretos de 10 funcionários. Se ambos os segmentos estiverem visíveis, o gerente poderá inferir as respostas dos 2 relatórios indiretos. Definir funcionários únicos em dois segmentos como 3 evita o risco de dedução.
- Visualizar um segmento enquanto tem acesso a segmentos em outros contextos. Exemplo: O diretor de vendas tem acesso ao segmento Todos os relatórios do gerente sênior, que contém 10 funcionários. O diretor de vendas também tem acesso ao segmento do departamento de vendas, que contém 12 funcionários. Os dois funcionários exclusivos são o gerente sênior e o diretor de vendas. Se ambos os segmentos estiverem visíveis, o diretor de vendas poderá inferir as respostas do gerente sênior de vendas. Definir funcionários únicos em dois segmentos como 3 evita o risco de dedução.

Definir limites de visibilidade de comentários

Antes de Iniciar

Segurança: somente membros do grupo *Administradores* podem definir configurações de limite.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Os comentários geralmente são a parte mais prática do feedback dos funcionários. Você pode visualizar comentários no nível da empresa, bem como os segmentos dos quais os funcionários fazem parte, se esses segmentos atenderem aos limites de visibilidade. Usuários que não são administradores só podem visualizar e responder aos comentários dos segmentos que gerenciam, desde que tenham acesso a essas ações.

Comunique aos funcionários como você configurou as configurações de confidencialidade dos comentários para permitir que eles tomem uma decisão informada ao fornecer comentários.

O processo de visibilidade dos comentários tem como objetivo exibir o maior número possível de comentários, preservando a confidencialidade de cada funcionário.

As configurações de visibilidade não se relacionam nem exigem que os funcionários enviem comentários; em vez disso, elas permitem que você controle quantos funcionários devem responder à pesquisa antes que os comentários se tornem visíveis no segmento.

1. Um determinado segmento retém apenas respostas de seus funcionários.
2. Se o número de funcionários que responderam durante a janela de visibilidade selecionada (a partir da última data da pesquisa) estiver abaixo do limite de visibilidade, os comentários não ficarão visíveis.
3. Os comentários só são exibidos em rodadas de pesquisa em que o número de funcionários pesquisados e o número de funcionários que responderam estão acima dos limites de visibilidade dos comentários.
4. Os comentários só são exibidos em rodadas de pesquisa em que o segmento não entra em conflito com outro segmento.

Procedimento

1. Vá para Administração > Configurações de dados > Comentários.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

2. Defina as configurações de Segmentos e Respostas .

Contexto	Descrição
Segmentos	Controla o número necessário de respostas para exibir comentários em um segmento. Esta configuração é o limite para a configuração Número de respostas e funciona por pesquisa.
Respostas	Controla quantos desses funcionários devem responder a uma pesquisa em uma rodada para exibir comentários para aquela rodada específica. A combinação das duas configurações pode aliviar o risco de confidencialidade durante períodos de menor participação, como férias de verão. Essa configuração funciona por pesquisa e não pode ser maior que o limite de visibilidade de comentários dos segmentos.

Exemplo

Sua janela de visibilidade é de 1 ano. Se você definir o limite de visibilidade de comentários dos segmentos como 6, os comentários ficarão visíveis nos segmentos em que 6 ou mais funcionários responderam à pesquisa no último ano.

Além disso, você define o limite de visibilidade dos comentários das respostas como 3. Os segmentos exibem comentários se pelo menos 6 funcionários responderam no último ano e pelo menos 3 desses funcionários responderam à pesquisa naquela rodada.

Definir janela de visibilidade da pontuação

Antes de Iniciar

Segurança: somente membros do grupo *Administradores* podem definir configurações de limite de visibilidade.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Cada pontuação de motorista no Peakon é uma pontuação média composta pela resposta mais recente de cada funcionário à pergunta específica. As configurações de agregação de pontuação determinam até onde o painel deve pesquisar a pontuação mais recente por pergunta, por funcionário.

A janela de visibilidade avança com cada nova rodada de pesquisa e se fixa quando os dados da pesquisa param de chegar. O ponto final da janela de visibilidade é a data de encerramento da rodada, dentro do contexto do painel que você está visualizando. É possível que a pontuação e a participação sejam diferentes em diferentes visualizações do mesmo segmento, dependendo da resposta mais recente naquele contexto específico.

Se você excluir um conjunto de perguntas de uma rodada de pesquisa, as pontuações históricas desse conjunto de perguntas permanecerão como estão, sem recálculo, até a próxima vez que o conjunto de perguntas fizer parte de uma rodada de pesquisa. As pontuações são então recalculadas de acordo com as configurações de validade.

Cada pesquisa muda a janela de visibilidade, de modo que, eventualmente, os dados históricos param de contribuir para a pontuação atual. Se você mudar seu painel para uma rodada mais antiga, a pontuação atual incluirá dados mais antigos porque a janela de visibilidade será deslocada para mais trás no tempo.

Recomendamos definir o período de agregação como 1 ano (52 semanas) para aumentar o número de pontos de dados que contribuem para cada driver.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Procedimento

1. Vá para Administração > Configurações de dados > Pontuações.
2. Defina a configuração do período de agregação .

Resultados

A configuração é retroativa e abrange toda a sua coleta de dados.

Exemplo

Você acabou de encerrar uma pesquisa em junho de 2022. A configuração do período de agregação é de 1 ano.

Um funcionário respondeu às perguntas sobre Autonomia diversas vezes desde que começou a trabalhar.

- Pergunta central sobre autonomia: maio de 2021, agosto de 2021, janeiro de 2022.
- Pergunta sobre subdriver de flexibilidade: dezembro de 2021, maio de 2022.
- Pergunta sobre o subdriver do Trabalho Remoto: março de 2021.

Primeiro, a pontuação de Autonomia deste funcionário desconsidera pontuações anteriores a 1 ano, portanto, a pontuação de Autonomia e Trabalho Remoto de maio de 2021 não contribui para o cálculo. Em seguida, das pontuações restantes, apenas a pontuação mais recente de cada questão contribui para a pontuação atual.

A pontuação mais recente da questão principal de Autonomia é de janeiro de 2022 e a pontuação do subdriver de Flexibilidade é de maio de 2022, para este funcionário específico. A pontuação geral do motorista Autonomy para o funcionário é a média das duas pontuações mais recentes.

Se você definir a configuração Período de agregação como 3 meses, o funcionário contribuirá apenas com a pontuação do subdriver Flexibilidade para o driver Autonomia.

Aumentar a frequência da pesquisa para semanal pode aumentar a quantidade de dados ao usar um período de visibilidade muito curto.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Agregação de Pontuação na página 40

Janela de visibilidade da pontuação definida para quem sai

Antes de Iniciar

Segurança: somente membros do grupo *Administradores* podem definir as configurações de limite de visibilidade.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

A pontuação de cada motorista no Peakon é uma média que consiste na resposta mais recente de cada funcionário à pergunta específica. As configurações de agregação de pontuação definem até que ponto o painel deve pesquisar a pontuação mais recente por pergunta, por funcionário.

A configuração "Inclusão de ex-funcionários" permite reduzir o período de visibilidade para dezenas de funcionários que deixam a empresa. A remoção gradual das respostas dos funcionários que se desligaram da empresa protege a confidencialidade deles e permite analisar os motivos da saída, em vez de excluir imediatamente as respostas da pontuação atual.

A janela de visibilidade utiliza as datas de desligamento ou exclusão de um participante para decidir se o feedback dele ainda deve contribuir para a pontuação atual em cada rodada da pesquisa. Definir uma data de desligamento garante que o registro do funcionário ainda esteja disponível caso você precise fazer alguma alteração.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Recomendamos definir a inclusão de ex-funcionários para 3 meses (12 semanas), para aumentar o número de pontos de dados que contribuem para cada fator. Para pesquisas com funcionários desligados, nossa recomendação é definir o período para 1 ano. O segmento *"<3 meses antes da separação"* e a fase de separação do Ciclo de Experiência do Colaborador dependem do feedback dos colaboradores que se desligam da empresa.

A configuração de inclusão de ex-funcionários é retroativa e abrange a totalidade da sua coleta de dados.

Procedimento

1. Acesse Administração > Configurações de dados > Pontuações.
2. Configuração de inclusão de ex-funcionários .

Exemplo

Você acabou de concluir uma pesquisa em junho de 2022. O período de agregação definido é de 1 ano e a inclusão de ex-funcionários é de 3 meses.

Um funcionário que deixou a empresa antes (ou durante) a pesquisa, em junho de 2022, respondeu às perguntas sobre Autonomia várias vezes desde que começou a trabalhar lá.

- Questão central sobre autonomia: maio de 2021, agosto de 2021, janeiro de 2022.
- Pergunta sobre o submotor de flexibilidade: dezembro de 2021, maio de 2022.
- Pergunta do submotorista sobre trabalho remoto: março de 2021.

Como o funcionário saiu em junho, o painel da pesquisa desconsidera as pontuações com mais de 3 meses para esse funcionário. Apenas a pontuação de Flexibilidade de maio de 2022 conta para a pontuação de Autonomia do motorista deste funcionário.

Caso o funcionário tenha se desligado da empresa após a conclusão da pesquisa, o período de visibilidade das pontuações desse funcionário ainda será de 1 ano, até o início da próxima pesquisa. Gradualmente, a cada nova rodada de pesquisa, menos pontuações de motorista desse funcionário contribuem para a pontuação atual. No final, nenhuma das suas pontuações contribui para a pontuação atual. As pontuações antigas do jogador que saiu (agora anonimizadas) permanecem nos painéis históricos, para garantir que os dados históricos permaneçam como estavam na época.

A taxa de participação inclui os funcionários atuais que você pesquisou no último ano e os funcionários que se desligaram da empresa e foram entrevistados nos últimos três meses.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Agregação de Pontuação na página 40

Definir janela de visibilidade da pontuação para cada motorista

Antes de Iniciar

Segurança: somente membros do grupo *Administradores* podem definir configurações de limite de visibilidade.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Nota: Desde novembro de 2018, essa configuração está disponível apenas para clientes antigos. Quando você desativa a configuração, ela desaparece das suas opções de visibilidade de dados. As outras configurações disponíveis já fornecem a combinação mais benéfica de visibilidade de dados.

Cada pontuação de motorista no Peakon é uma média que consiste na resposta mais recente de cada funcionário à pergunta específica. As configurações de agregação de pontuação determinam até onde o painel deve pesquisar a pontuação mais recente por pergunta, por funcionário.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

A configuração Tempo para cada driver de engajamento permite que você defina a janela de visibilidade para cada driver com base em quando os funcionários responderam ao driver pela última vez. Esta configuração é retroativa e abrange toda a sua coleta de dados.

Procedimento

1. Vá para Administração > Configurações de dados > Pontuações.
2. Defina o tempo para cada driver da configuração de engajamento .

Exemplo

O período de agregação é de 1 ano e o tempo para cada fator de engajamento é de 3 meses.

Primeiro, o painel encontra a pontuação mais recente de cada funcionário para cada motorista e pergunta, e remove qualquer pontuação com mais de 1 ano. Em seguida, ele identifica a resposta mais recente de cada motorista e faz uma contagem regressiva de 3 meses para coletar as pontuações que devem compor a pontuação geral do motorista.

A taxa de participação de cada motorista contém respostas de uma janela de 3 meses em qualquer momento do último ano.

Conceito: Agregação de Pontuação

O algoritmo de agregação de pontuação inclui apenas as pontuações mais recentes de cada funcionário nos resultados gerais, definindo uma janela de visibilidade. O algoritmo de amostragem de perguntas, por sua vez, reduz o número de perguntas por rodada. Cada rodada de pesquisa faz todas as perguntas ativas e habilitadas, mas não a todos os funcionários ao mesmo tempo.

A agregação de pontuações oferece vários benefícios em relação a uma pesquisa anual tradicional.

- Permite a amostragem de perguntas de uma pesquisa para outra, mantendo ao mesmo tempo uma imagem precisa de todos os motivadores da empresa.
- Permite a inclusão de resultados de diferentes partes da empresa pesquisando em frequências diferentes.
- Garante que somente respostas recentes de cada funcionário contribuam para os resultados gerais.
- As respostas de ex-funcionários contribuem apenas por um curto período de tempo.

A data base para cálculos de motoristas é o fim de uma rodada de pesquisa. A pontuação atual de uma empresa ou segmento é do final da última rodada.

A agregação de pontuação opera com base em cada conjunto de perguntas. Isso significa que as pontuações e os painéis dos conjuntos de perguntas só serão recalculados quando você incluir o conjunto de perguntas em uma rodada de pesquisa.

Agregação de pontuação

A agregação de pontuação ocorre durante cada rodada da pesquisa, referenciando todas as respostas em relação à janela de visibilidade selecionada. Se você parar de executar pesquisas, os painéis não serão atualizados, mesmo quando a janela de visibilidade da vida real avançar.

1. O algoritmo exclui quaisquer respostas de rodadas de pesquisa que estejam fora da janela do período de agregação .
2. As respostas de ex-funcionários não contribuem mais para a pontuação atual se a data de separação ou exclusão estiver fora do período de inclusão de ex-funcionários .
3. Somente a resposta mais recente de cada funcionário contribui para a pontuação atual de cada pergunta que ele respondeu.
4. O algoritmo calcula a pontuação média para cada motorista e submotorista, para cada funcionário.
5. O algoritmo calcula a pontuação média geral para cada motorista e submotorista.

As janelas de visibilidade correspondem a um número exato de semanas, e não a datas específicas.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- 1 mês é igual a 4 semanas.
- 3 meses equivalem a 12 semanas.
- 6 meses equivalem a 26 semanas.
- 1 ano equivale a 52 semanas.

relatedlinks

Conceito: Privacidade de Dados da Peakon

O Peakon foi criado com a conformidade de privacidade e a privacidade desde o design em mente, e estamos animados para ajudar nossos clientes a entender como estamos abordando isso.

Dados processados em Peakon

Os dados processados no Workday Peakon Employee Voice podem ser classificados em três categorias;

- Informações fornecidas pelos funcionários.
- Informações de funcionários enviadas ao Peakon pelos empregadores.
- Informações que a Peakon coleta quando os funcionários usam a plataforma.

Os funcionários fornecem informações por meio de pesquisas que respondem. Os empregadores fornecem informações sobre seus funcionários, como tempo de serviço, departamento, cargo, local etc., além de informações básicas de contato, como endereço de e-mail do funcionário para onde a pesquisa será enviada.

A Peakon coleta automaticamente determinadas informações quando a plataforma é usada para fins de administração de sistemas e para garantir que o acesso correto seja concedido aos usuários com base nos direitos de acesso definidos pelo administrador da conta.

Como a Peakon processa os dados

As informações que os funcionários inserem no Peakon são agregadas com informações de outros funcionários e comparadas com dados de respostas anteriores ou futuras de funcionários e/ou referências do setor. Essas informações agregadas fornecem aos gerentes visões sobre os níveis de engajamento dos funcionários e seus sentimentos em relação à vida profissional. Todas as respostas da pesquisa são totalmente opcionais e as perguntas podem ser ignoradas. Normalmente, informações identificáveis não são disponibilizadas a uma organização empregadora, a menos que a organização tenha:

- Habilitou e configurou a API de exportação de dados. Consulte Conceito: Configurando a API de Exportação de Dados.
- Solicitou a revelação de identidade.

A Peakon também pode entrar em contato com os usuários para obter feedback sobre como melhorar o produto, bem como informar nossos usuários sobre novos recursos, versões do produto ou ofertas de serviços. Também usamos esses dados para lidar com dúvidas, preocupações e reclamações.

Retenção de dados

O período padrão de retenção de dados da Peakon é de 5 anos.

Caso uma organização pare de usar o Peakon, os dados serão excluídos ou desidentificados em até 6 meses após o término do período de serviço. Não armazenaremos dados pessoais por mais tempo do que o razoavelmente necessário para usá-los de acordo com nosso acordo contratual com o cliente ou com nossos direitos e obrigações legais.

O período mínimo de retenção de dados é de 3 anos.

Direitos do Titular dos Dados

Além disso, a Workday oferece suporte aos clientes no cumprimento dos direitos do titular dos dados pessoais processados por meio da plataforma:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- O Workday apoia os direitos dos funcionários de acessar ou apagar dados pessoais da plataforma Peakon. O cliente pode abrir um caso especificando os detalhes da solicitação de acesso ou exclusão de dados.
- O Workday apoia o direito do funcionário de atualizar seus dados por meio da interface do usuário, por meio das pesquisas e do processo de redefinição de pesquisas.

Os funcionários também podem cancelar a assinatura dos e-mails da Peakon clicando na opção de cancelamento no e-mail. Isso fará com que os funcionários não recebam notificações por e-mail da Peakon.

Hospedagem de dados e subprocessadores

A plataforma Peakon é hospedada no Espaço Econômico Europeu (“EEE”) e nos EUA, onde os dados dos funcionários e as respostas das pesquisas são armazenados e processados com medidas técnicas e organizacionais para garantir um armazenamento seguro e protegido, com sua instância Peakon hospedada nos EUA ou no EEE. Você pode confirmar onde sua instância do Peakon está hospedada com seu gerente de sucesso do cliente.

Alguns recursos do Peakon podem exigir que algumas das informações que coletamos dos usuários sejam transferidas, processadas ou armazenadas em um destino fora do EEE e/ou dos EUA. Detalhes completos sobre o uso de subprocessadores podem ser encontrados na Lista de Subprocessadores do Workday. Podemos transferir dados pessoais para esses subprocessadores para fornecer nossos serviços por meio da plataforma.

Proteção de Dados

Medidas técnicas e organizacionais apropriadas estão em vigor para mitigar a perda, destruição, alteração, divulgação ou acesso acidental, não autorizado ou ilegal aos Dados Pessoais.

As medidas implementadas pela Peakon incluem:

- Criptografia de dados pessoais.
- Acordos de backup e recuperação de desastres.
- A capacidade de garantir confidencialidade, integridade, disponibilidade e resiliência contínuas da infraestrutura e do ambiente de TI.
- Testes e avaliações regulares da eficácia de tais medidas.

Revelação de identidade

Em certas circunstâncias, um cliente pode receber comentários que criem uma preocupação e pode considerar apropriado determinar a identidade de um funcionário. Exemplo: Um funcionário indicando intenção de automutilação ou de ferir terceiros, ou indicação de comportamentos criminosos ou fraudulentos no local de trabalho.

Nessas situações, a Workday recomenda que o gerente relevante interaja com o funcionário por meio do recurso de resposta a comentários, pedindo que ele participe de uma discussão mais aprofundada para abordar o problema mencionado no comentário. No entanto, se os clientes decidirem que precisam identificar o comentarista para investigar e resolver a situação de forma eficaz, eles podem solicitar uma Revelação de Identidade por meio de um caso de cliente.

Para atender a essa solicitação, o Workday exigirá detalhes e informações específicas para identificar o comentário, como o URL exato do comentário e a data de envio. Após o fornecimento, o Workday obterá a identidade do indivíduo que enviou o comentário e a compartilhará com o Contato de Suporte Nomeado do cliente por meio de uma plataforma de mensagens segura. A plataforma segura protege os dados relacionados à identidade por meio de criptografia e destrói e exclui automaticamente os dados após 10 dias.

O Workday está disponível para facilitar o processo de revelação de identidade e agirá de acordo com as instruções do cliente; a decisão de revelar a identidade do comentarista permanece com o cliente o tempo todo.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Contato

Se você tiver alguma dúvida sobre este artigo, entre em contato com o Suporte do Workday.

Referência: Visibilidade e Confidencialidade de Dados

Todas as respostas da pesquisa são confidenciais para proteger a identidade dos funcionários. As configurações e os recursos disponíveis estão disponíveis para tratar as respostas como confidenciais, ao mesmo tempo em que fornecem o nível necessário de insights para analisar os resultados da pesquisa.

Configurações de visibilidade de dados

Contexto	Localização da configuração	Descrição
Número de respostas	Configurações > de dados > de administração	Controla o número necessário de respostas para exibir um segmento para comparação. Exemplo: você define o Número de respostas como 5 e o Período de agregação como 1 ano. Um segmento exibe dados se 5 funcionários exclusivos responderam a uma pesquisa no último ano.
Número de pontuações por pergunta	Configurações > de dados > de administração	Controla o número necessário de respostas para exibir um driver ou uma pergunta para comparação. Exemplo: você define o Número de pontuações por pergunta como 5 e o Período de agregação como 1 ano. Um driver ou uma pergunta exibe dados se 5 funcionários exclusivos responderam àquele driver ou pergunta específica no último ano.
Colaboradores exclusivos em um dos dois segmentos	Configurações de dados de administração	Considera casos de 2 segmentos sobrepostos para evitar exposição por meio de comparação. Exemplo: você tem um gerente de país com um segmento *Todos os relatórios* contendo 49 funcionários em sua linha de relatórios. Há também um segmento Country com 50 funcionários, contendo o mesmo grupo e o próprio gerente do país. Se ambos os segmentos estiverem visíveis e disponíveis para comparação, a confidencialidade do gerente do país estará em risco. Se você definir essa configuração como 2, um dos segmentos sobrepostos não ficará visível, porque o número de funcionários exclusivos entre eles é menor que 2.
Limites de visibilidade de comentários: Segmentos	Comentários > sobre as configurações de dados > de administração	Controla o número necessário de respostas para exibir comentários em um segmento. Esta configuração é o limite para a configuração Número de respostas e funciona por pesquisa. Exemplo: você define o Número de respostas como 5 e o Período de agregação como 1 ano. Um segmento exibe comentários se 5 funcionários exclusivos responderam a uma pesquisa no último ano.
Limites de visibilidade de comentários: Respostas	Comentários > sobre as configurações de dados > de administração	Controla quantos funcionários devem responder à pesquisa em uma rodada para exibir comentários para essa rodada específica. A combinação das duas configurações pode aliviar o risco de confidencialidade durante períodos de menor participação, como férias de verão. Essa configuração funciona por pesquisa e não pode ser maior que o limite de visibilidade de comentários dos segmentos. Exemplo: você define o Limite de visibilidade de comentários para segmentos como 6 e o Limite de visibilidade de comentários para

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Contexto	Localização da configuração	Descrição
		respostas como 3. Os comentários ficam visíveis se pelo menos 6 funcionários tiverem respondido à pesquisa na janela de visibilidade, dos quais pelo menos 3 responderam àquela rodada específica da pesquisa.
Configurações de exibição: Data	Comentários > sobre as configurações de dados > de administração	Controla se a data em cada comentário é a data do comentário ou a data final da rodada da pesquisa que continha o comentário.
Configurações de exibição: Conteúdo do e-mail de conversa	Comentários > sobre as configurações de dados > de administração	Controla se a mensagem, o histórico da conversa e o comentário original devem ser exibidos em e-mails de resposta a comentários. Quando essa configuração está desativada, o funcionário precisa clicar em um link para acessar a conversa. Recomendamos habilitar essa configuração se sua organização usa painéis pessoais, para incentivar os funcionários a visualizar conversas com segurança em seus painéis pessoais.
Restringindo atributos e segmentos	Para restringir um atributo:Administração > Atributos > Editar Atributo > Dados Acesso Alternativamente, para restringir segmentos individuais: Administração > Atributos > Editar (ao lado de um segmento específico) > Avançado	Permite restringir atributos e segmentos, e usar grupos de acesso para controlar quem pode ver esses dados. Você pode restringir atributos tracável do painel e no nível do registro do funcionário. Restringir um atributo no nível de registro do funcionário também oculta a lista de funcionários pesquisados em seu painel. Exemplo: você cria um atributo editável chamado Etnia, para que os funcionários possam validar de qual segmento eles devem fazer parte durante a pesquisa. Os dados agregados do painel devem ficar visíveis para o consultor de Diversidade e Inclusão, sem que os funcionários que selecionaram cada segmento possam ver. Defina o acesso ao registro do funcionário como *Ninguém* e o acesso ao painel como *Somente aqueles com direitos para acessar segmentos restritos*.

Permissões de controle de acesso

Você pode definir permissões individualmente para cada grupo de controle de acesso.

Permissão	Descrição
Acessar lista de colaboradores que receberam a pesquisa	Controla se você pode exibir a lista de funcionários que fizeram parte da pesquisa durante a janela de visibilidade.
Acessar atributos restritos	Controla se você pode exibir segmentos de atributos restritos.
Acessar comentários	Você pode controlar os tipos de comentários, se houver, que cada grupo de acesso pode visualizar.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Permissão	Descrição
Acesse comentários em tempo real	Controla se os comentários se tornam visíveis em tempo real ou, se desativado, no final da rodada.
Visualizar gestores de comentários	Controla se você pode exibir a lista hierárquica de gerentes em um comentário. A lista exibe apenas gerentes cujos segmentos atenderam aos requisitos de visibilidade. A lista se adapta com base no contexto e no gerente que visualiza o comentário. Exemplo: você não pode visualizar o segmento de um gerente devido à sobreposição de segmentos, portanto, o nome dele não fica visível nos comentários de seus subordinados diretos na sua visualização. O administrador pode visualizar o segmento deste gerente, então, quando ele visualizar os mesmos comentários, o nome do gerente estará na lista.
Visualizar comentários por segmento	Controla se você pode filtrar comentários por segmentos específicos. Se você desabilitar essa permissão, os membros do grupo só poderão visualizar comentários no painel geral, mas não ao detalhar subsegmentos que atendem aos requisitos de visibilidade.

Experiência em Pesquisa

Experiência em Pesquisa	Descrição
Confidencialidade geral	As pontuações e comentários enviados por um funcionário são confidenciais e não revelam sua identidade.
Participação	A participação na pesquisa é opcional, e o painel não revela quais funcionários realmente responderam à pesquisa. Os funcionários também podem pular perguntas, e deixar comentários é opcional.
Comentários compartilhados	Os comentários nunca revelam a identidade do funcionário. A mistura automática de comentários impede que comentários de um único envio de pesquisa sejam exibidos como um grupo no painel do gerente.
Recebendo e-mails	Os funcionários podem cancelar a assinatura de e-mails clicando no link na parte inferior do e-mail. Cancelar a assinatura de um tipo de e-mail não exclui você dos outros tipos de e-mail. Exemplo: se você cancelar a assinatura do e-mail da pesquisa, ainda poderá receber conversas de comentários ou e-mails de confirmação.
Painel pessoal	Os funcionários só podem acessar suas pontuações e comentários em seu painel pessoal fazendo login usando o endereço de e-mail em seu registro de funcionário.

E-mails

Tipo de e-mail	Recursos de confidencialidade
E-mail de pesquisa	O e-mail da pesquisa contém o nome do funcionário, no entanto, as respostas enviadas pelo funcionário não exibirão seu nome. O nome está presente para indicar que o funcionário não deve compartilhar o link da pesquisa com outro funcionário.
Lembretes de pesquisa	Como cada funcionário tem um token de pesquisa exclusivo, ele recebe lembretes caso sua participação não seja concluída. Os

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tipo de e-mail	Recursos de confidencialidade
	lembretes são automáticos, portanto o status de participação de cada funcionário permanece confidencial.
Reconhecimento do comentário	Você pode controlar quais grupos de controle de acesso podem reconhecer comentários. Os funcionários recebem um e-mail com atraso aleatório contendo o nome do gerente e a confirmação.
Resposta ao comentário	Você pode controlar quais grupos de controle de acesso podem responder aos comentários. Os funcionários recebem um e-mail com atraso aleatório contendo o nome do gerente, o conteúdo da resposta e a opção de responder. Você pode remover a visualização do comentário do conteúdo do e-mail em Configurações de dados. O link de resposta da conversa leva o funcionário ao seu painel pessoal ou a uma página independente onde ele pode responder à resposta, caso sua organização não use painéis pessoais. Nesse caso, o token do link expira a cada 24 horas, exigindo que o funcionário solicite manualmente um novo token, o que faz com que o Peakon envie um novo e-mail. As respostas do funcionário permanecem confidenciais durante todo o processo.

relatedlinks

Perguntas frequentes: Visibilidade de dados

Qual é a janela típica de agregação de dados na base de clientes da Peakon?	A maioria dos clientes da Peakon usa a opção padrão de janela de visibilidade de 1 ano. Alguns clientes fazem pesquisas com frequência (exemplo: semanalmente) e reduzem a janela de visibilidade para 3 meses.
Como devemos decidir quais devem ser nossos limites de visibilidade?	Recomendamos considerar quantas equipes na sua empresa estão abaixo do seu limite de visibilidade. Reduzir o limite dá a mais gerentes acesso ao seu painel, aumentando o número potencial de funcionários que verão mudanças significativas como resultado de suas respostas à pesquisa.
É possível configurar a janela de visibilidade de forma que o painel exiba apenas as pontuações de 1 pesquisa?	Sim, se o tempo entre a data de encerramento suave de duas pesquisas exceder sua janela de visibilidade.
Quantos dias ou semanas cada opção cobre?	• 1 mês é igual a 4 semanas. • 3 meses equivalem a 12 semanas. • 3 meses equivalem a 12 semanas. • 1 ano equivale a 52 semanas.
Se alterarmos nossa janela de visibilidade (exemplo: de 1 ano para 3 meses), a alteração entrará em vigor imediatamente?	Embora a alteração normalmente seja instantânea, para empresas maiores pode levar até algumas horas enquanto o Peakon recalcula todas as pontuações em segundo plano.
Se mudarmos nossa janela de visibilidade (exemplo: de 1 ano para 3 meses e depois novamente 1 ano), o que acontece com os painéis?	O painel será exibido exatamente como era antes de você fazer a alteração, sem nenhuma perda de dados. Alterar a janela de validade não modifica as

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	respostas, apenas atua como uma camada acima das respostas coletadas da pesquisa.
É possível aplicar diferentes janelas de visibilidade em diferentes áreas da nossa organização?	As configurações de visibilidade e confidencialidade são globais.
Pessoas diferentes podem ver o painel do mesmo segmento de forma diferente?	Se dois gerentes gerenciarem o mesmo segmento e o segmento tiver atingido todos os limites de visibilidade e confidencialidade, o painel do segmento aparecerá igual para os dois gerentes. No entanto, um gerente pode não conseguir acessar o painel de um segmento devido a um conflito com outro segmento que ele também pode acessar com base em sua configuração. Exemplo: 1 funcionário exclusivo entre 2 segmentos pode colocar em risco a confidencialidade do funcionário. Outro usuário com acesso ao mesmo segmento poderá exibi-lo se não houver conflito dentro de seus segmentos gerenciados.
Por que o painel de um segmento não fica visível mesmo tendo atingido os limites mínimos de visibilidade?	A configuração Funcionários exclusivos em dois segmentos controla o limite para o número de funcionários exclusivos que devem existir entre dois segmentos semelhantes para que ambos os segmentos permaneçam visíveis. Se você tiver acesso a 2 segmentos semelhantes e o número de funcionários exclusivos estiver abaixo do limite selecionado pela sua organização, 1 dos segmentos não estará disponível na sua visualização. Esta configuração se aplica a cada usuário dependendo de quais outros segmentos ele pode acessar, seja como gerente de segmento ou gerente de uma hierarquia com subsegmentos.
O que acontece com as pontuações e o painel de um conjunto de perguntas se o desativarmos em uma rodada de pesquisa?	Se você não usar um conjunto de perguntas em uma rodada de pesquisa, ele não será recalculado no final da rodada e suas pontuações, drivers e segmentos destacados não serão alterados. O painel de cada conjunto de perguntas usa a última rodada da pesquisa em que você incluiu o conjunto de perguntas como ponto de referência para calcular a janela de validade. Como resultado, quando você alterna entre diferentes painéis de conjuntos de perguntas, as janelas de validade podem começar e terminar em momentos diferentes. Na próxima vez que você incluir esse conjunto de perguntas em uma rodada de pesquisa, suas pontuações serão recalculadas usando a janela de validade.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks

Configurações de benchmark

Definir benchmark externo

Antes de Iniciar

Segurança:

- Acesso *de administrador* .

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Todos os resultados em nível de empresa usam dados de referência externos para ancorar suas pontuações aos resultados do mundo real. Você pode selecionar a fonte do benchmark externo, bem como o percentil. Exemplo: para um benchmark de tecnologia "melhor da categoria", selecione os 5% melhores no setor de tecnologia.

Procedimento

1. Acesse Administração > Configurações de Dados > Benchmark.
2. Vá até a seção Benchmark do setor .
3. Ao selecionar um benchmark externo, considere:

Opção	Descrição
Automático	O benchmark externo faz referência ao setor que você selecionou nas configurações da conta da empresa. O benchmark consiste na pontuação média de engajamento de todas as organizações no setor específico. Se ainda não houver um benchmark para esse setor, a opção alternativa é o benchmark Peakon .
Peakon	O benchmark consiste na pontuação média de engajamento de todas as organizações que usam a pesquisa.
Setor	O benchmark consiste na pontuação média de engajamento de todas as organizações no setor específico. Se o setor selecionado não tiver pontos de dados suficientes, a opção de fallback será o benchmark Peakon , até que o setor tenha pontos de dados suficientes. Adicionamos novos pontos de dados aos benchmarks trimestralmente.

4. Se você selecionou *Indústria*, defina a preferência da indústria.
5. (Opcional) Se você selecionou *Peakon* ou *Industry*, selecione a preferência de percentil.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Benchmarking na página 51

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Habilitar benchmark verdadeiro

Antes de Iniciar

Segurança:

- Acesso *de administrador* .

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

O True Benchmark fornece uma referência mais precisa e personalizada, com base em seus dados demográficos. Habilite o True Benchmark selecionando os atributos que devem contribuir para o cálculo do ajuste de benchmark.

O True Benchmark fornece ajustes em 6 atributos padrão.

- Posse
- Idade
- Nível de trabalho
- Gênero
- Departamento
- Escritório local

Procedimento

1. Acesse Administração > Configurações de Dados > Benchmark.
2. Consulte a seção Atributos usados no True Benchmark .
3. Habilite os atributos que devem contribuir para os ajustes do True Benchmark.

Resultados

Todos os painéis da organização agora podem ter ajustes do True Benchmark.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Referência Verdadeira na página 570
Entendendo o Benchmarking e o Benchmark Verdadeiro

Configurar mapeamento de atributos para benchmarks

Antes de Iniciar

Acesso de administrador.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Ter um mapeamento padronizado para atributos permite que a Peakon faça pequenos ajustes na funcionalidade do True Benchmark. Exemplo: sua empresa tem uma proporção maior de novos funcionários em comparação à proporção de novos funcionários no setor que você selecionou para benchmarking externo. Ao saber qual atributo contém as datas de início dos funcionários, a Peakon pode fazer um pequeno ajuste no benchmark para levar em conta quaisquer diferenças demográficas que possam impactar o benchmark.

Quando você cria sua conta Peakon pela primeira vez, todos os atributos padrão já têm mapeamento padronizado. No entanto, você pode configurar manualmente o mapeamento de atributos e segmentos para valores padrão ao criar seus próprios atributos que precisam de mapeamento.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Cada atributo exibe as possíveis opções de mapeamento de atributos com base no tipo de atributo. Exemplo: os atributos do tipo data permitem apenas que você selecione a data de nascimento, data de emprego e data de desligamento.

Não é possível mapear manualmente os segmentos individuais destes atributos: Cargo, Divisão, Salário, Data de Nascimento, Data de Emprego, Data de Separação e Gerente. Esses atributos também não exibem a opção de baixar o modelo do Excel.

Cada segmento exibe as possíveis opções de mapeamento de segmentos com base no mapeamento selecionado para o atributo. Exemplo: o mapeamento de atributos Nível permite apenas selecionar estagiário, funcionário, líder de equipe, gerente e executivo. O Peakon padroniza automaticamente o mapeamento para segmentos de atributos de tipo de data e número após definir o mapeamento para o atributo.

Não é possível usar o mesmo padrão de mapeamento para vários atributos, mas é possível usar o mesmo mapeamento para vários segmentos.

Não é possível configurar o mapeamento para atributos de combinação.

Procedimento

1. Vá para Atributos > de Administração.
2. Abra o atributo que você precisa mapear.
3. Clique na aba Mapeamento de benchmark .
4. Selecione um atributo padrão no menu suspenso.
5. Clique em Salvar alterações.
6. Segmentos de mapa usando um destes métodos:
   - Clique em Editar ao lado do segmento e selecione uma opção no menu suspenso Selecionar mapeamento.
   - Exporte o modelo do Excel e importe-o novamente com mapeamentos de segmentos. Use a guia Opções no modelo para se informar sobre as opções de mapeamento de segmentos disponíveis. É possível mapear vários segmentos para o mesmo mapeamento de segmentos.

   O número máximo de linhas para importação é 20.000. Conclua sua importação usando vários arquivos se o número de linhas exceder o máximo.

Resultados

O mapeamento de atributos e segmentos entra em vigor imediatamente. Atualizar o mapeamento durante uma rodada de pesquisa ao vivo tem efeito imediato nos ajustes do True Benchmark.

Se você remover o mapeamento de um atributo padrão, ele desaparecerá dos atributos disponíveis para o True Benchmark em Administração > Configurações de Dados > Benchmark. Se você reativar o mapeamento e quiser usá-lo para ajustes do True Benchmark, será necessário reativar o mapeamento nas configurações do benchmark novamente.

relatedlinks
Conceitos
Mapeamento de referência em regime de autosserviço
Entendendo o Benchmarking e o Benchmark Verdadeiro

Habilitar benchmarks específicos do segmento

Antes de Iniciar

Segurança:

- Acesso *de administrador* .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

É possível selecionar um benchmark externo ou interno diferente para determinados segmentos para substituir o processo de seleção de benchmark padrão.

Se você configurou hierarquias de atributos, também pode propagar benchmarks específicos de segmento para segmentos filho.

Os benchmarks específicos de segmento usam o True Benchmark no mesmo processo do benchmarking padrão. A linha de base do True Benchmark é a pontuação de engajamento do benchmark específico do segmento.

Os benchmarks específicos do segmento são exibidos quando você visualiza o painel do segmento configurado. Ao visualizar o segmento no mapa de calor como um segmento dentro de outro segmento, ele usa o benchmark do contexto.

Procedimento

1. Acesse Administração > Configurações de Dados > Benchmark.
2. Na seção Benchmark específico do segmento , selecione um segmento.
3. Selecione o benchmark.
4. (Opcional) Selecione a preferência de percentil.
5. (Opcional) Selecione se deseja propagar o benchmark para segmentos filho.

Exemplo

Você é um provedor de serviços financeiros com uma divisão de Inovação que precisa do benchmark do setor de Tecnologia para análises mais relevantes. Você também tem uma hierarquia entre os atributos Divisão e Gerente, e o benchmark deve se propagar para baixo do nível País até os Gerentes.

1. Acesse Administração > Configurações de Dados > Benchmark.
2. Role para baixo até a seção Benchmark específico do segmento .
3. Defina o segmento para *Inovação (Divisão)*.
4. Defina Benchmark como *Tecnologia*.
5. Marque a caixa Propagar benchmark para segmentos filho. Isso garante que o benchmark definido no nível da Divisão será propagado automaticamente para todos os Gerentes abaixo dessa Divisão, alinhando a análise em todos os níveis.
6. Clique em Adicionar benchmark específico.

Conceito: Benchmarking

Os benchmarks globais do setor permitem que você ancore seus dados às expectativas do mundo real. Os resultados em nível de empresa têm uma referência externa do setor que consiste em pontuações de todas as empresas que realizam a pesquisa. Todos os segmentos dentro de cada organização estão usando as pontuações do nível da empresa como referência interna.

Você pode selecionar a fonte do seu benchmark externo. Também é possível definir o percentual de referência dentro do seu benchmark externo selecionado. Exemplo: *20% melhores* no setor *de tecnologia* .

Benchmark externo	Descrição
Automático	O benchmark externo faz referência ao setor que você selecionou em Setor > da conta de > administração. O benchmark consiste na pontuação média de engajamento de todas as organizações no setor específico. Se ainda não houver um benchmark para esse setor, a opção alternativa é o benchmark Peakon .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Benchmark externo	Descrição
Peakon	O benchmark consiste na pontuação média de engajamento de todas as organizações que usam o Workday Peakon Employee Voice.
Setor	O benchmark consiste na pontuação média de engajamento de todas as organizações no setor específico. Se o setor selecionado não tiver pontos de dados suficientes, a opção de fallback será o benchmark Peakon , até que o setor tenha pontos de dados suficientes. Adicionamos novos pontos de dados aos benchmarks trimestralmente.

Como os benchmarks mudam com base no contexto

A seleção de contexto funciona como um filtro para o conjunto de dados da pesquisa. À medida que você altera suas visualizações de contexto, a seleção de benchmark se adapta. Diferentes gerentes e administradores podem visualizar diferentes fontes de benchmark ao exibir o mesmo segmento, dependendo da seleção de contexto.

Seleção de Contexto	Seleção de benchmark
Painel de nível de empresa.	Referência externa.
Painel de segmentos. Exemplo: painel do segmento *Marketing (Departamento)* .	Benchmark interno: pontuação da empresa. Exemplo: a pontuação do driver de crescimento em *Marketing (Departamento)* usa a pontuação do driver de crescimento no nível da empresa como referência.
Visualizando um subsegmento dentro de um painel de segmentos. Exemplo: Visualizando o segmento *Feminino (Gênero)* no painel do segmento *Marketing (Departamento)* .	Benchmark interno: pontuação do segmento de contexto. Exemplo: a pontuação do impulsionador de crescimento para *Feminino (Gênero)* em *Marketing (Departamento)* usa a pontuação do impulsionador de crescimento *de Marketing (Departamento)* como referência.

Uma exceção ocorre se você usar benchmarks específicos de segmento, que permitem comparar segmentos específicos com benchmarks externos ou internos selecionados manualmente. Os benchmarks específicos do segmento substituem as regras de benchmarking padrão.

Percentis de referência

Todas as pontuações e percentis usam arredondamento. Ao determinar em qual percentil de referência uma pontuação de engajamento se encontra, o painel compara a pontuação de engajamento não arredondada com os intervalos de percentis não arredondados.

Exemplo de percentis de referência

Considere uma pontuação de engajamento de *8.96123864*, que é exibida como 9.0 no painel. Neste exemplo, o percentil de referência de 5% superior é *8,97363652*, também exibido como 9,0 no painel.

A pontuação de engajamento não arredondada *de 8,96123864* está abaixo do limite para o percentil superior de 5% de *8,97363652*, embora ambos os números sejam exibidos como 9,0 no painel. Em vez disso, a pontuação está no percentil 10% superior.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Percentil	Pontuação	Faixa
5% melhores	9.0	≥ 9,0
10% melhores	8.8	8,8 - 8,9
25% melhores	8,5	8,5 a 8,7
Intermediário	8.1	7,7 - 8,4
25% inferiores	7.6	7,4 a 7,6
10% inferiores	7.3	7.1 a 7.3
5% inferiores	7.0	≤ 7,0

relatedlinks
Conceitos
Definir benchmark externo na página 48
Habilitar benchmark verdadeiro na página 49
Habilitar benchmarks específicos do segmento na página 50
Entendendo o Benchmarking e o Benchmark Verdadeiro
Referência
Perguntas frequentes: Benchmarking na página 571

Suporte a vários idiomas

Conceito: Idiomas Suportados e Detecção de Idiomas

Detecção e configuração de idioma da pesquisa

A Peakon oferece uma experiência de pesquisa localizada (incluindo e-mails e notificações) para um grande número de idiomas. Todas as perguntas padrão vêm com traduções.

Método	Descrição
Detecção automática	Quando um funcionário abre sua primeira pesquisa Peakon, o sistema aprende seu idioma preferido por meio do idioma do navegador ou do endereço IP como uma opção alternativa. A partir de então, o funcionário recebe comunicações localizadas no seu idioma preferido.
Funcionários autoselecionando o idioma da pesquisa	Cada funcionário pode escolher um idioma usando o menu suspenso de idiomas na pesquisa. A partir de então, o funcionário recebe comunicações localizadas no idioma selecionado. Os administradores podem restringir os idiomas exibidos no menu suspenso. A ordem dos idiomas no menu suspenso reflete a ordem em que você os adicionou ao campo Idioma da pesquisa na guia Configurações da pesquisa . Se você restringir a pesquisa a 1 idioma, o menu suspenso desaparecerá.
Seleção manual de idioma por um administrador	Usuários com acesso para editar dados de funcionários podem definir uma localidade para grupos de funcionários com base em seus dados de atributos. Por exemplo, para escolher o francês para sua equipe sediada em Paris, você pode seguir estes passos: 1. Acesse Administração > Funcionários.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Método	Descrição
	2. Filtre por *Escritório local* e escolha *Paris*. 3. Selecione todos os funcionários. Se houver mais de 50 pessoas, clique no botão Selecionar tudo . 4. Clique em Editar para editar em massa. 5. Marque a caixa Idioma e escolha *Francês*. 6. Salvar alterações. Ao fazer isso antes que sua organização lance o Peakon, o primeiro e-mail que os funcionários receberão da plataforma estará no local de sua preferência, assim como sua primeira pesquisa.

Detecção e configuração de idioma do painel

Painel	Detecção de linguagem
Gerente e painel pessoal	Os painéis pessoais refletem o idioma da pesquisa do funcionário. Se o idioma atual da pesquisa do funcionário não estiver disponível como idioma do painel, o painel pessoal usará o inglês como padrão. Gerentes e funcionários podem selecionar seu idioma preferido clicando em seu nome no canto superior direito do Peakon, seguido por Perfil.
Painel compartilhado	Os painéis compartilháveis usam o idioma do navegador, mas os usuários podem alterar o idioma no menu suspenso.

Perguntas personalizadas

Se você adicionar perguntas personalizadas e sua organização usar a pesquisa em vários idiomas, você também precisará adicionar suas próprias traduções.

Para editar uma pergunta personalizada ou padrão existente, você precisa editar o idioma da pergunta.

Detecção de idioma em aplicativos móveis

O aplicativo móvel para iOS e Android usa o idioma do dispositivo se for um idioma suportado nativamente pelo aplicativo; caso contrário, o aplicativo usa o inglês como padrão.

Se o administrador restringir o idioma da pesquisa, ele substituirá o idioma do dispositivo ao responder à pesquisa usando o aplicativo. O restante da interface do aplicativo continuará respeitando o idioma do dispositivo, independentemente do idioma da pesquisa.

Idiomas suportados por recurso

- na página 55.
- Referência: Idiomas suportados para pesquisas na página 307.
- Referência: Idiomas suportados para comentários confidenciais na página 553.
- Referência: Idiomas suportados para tópicos de palavras-chave na página 554.
- Referência: Idiomas suportados para painéis na página 491.
- Referência: Idiomas suportados para micro cursos na página 604.

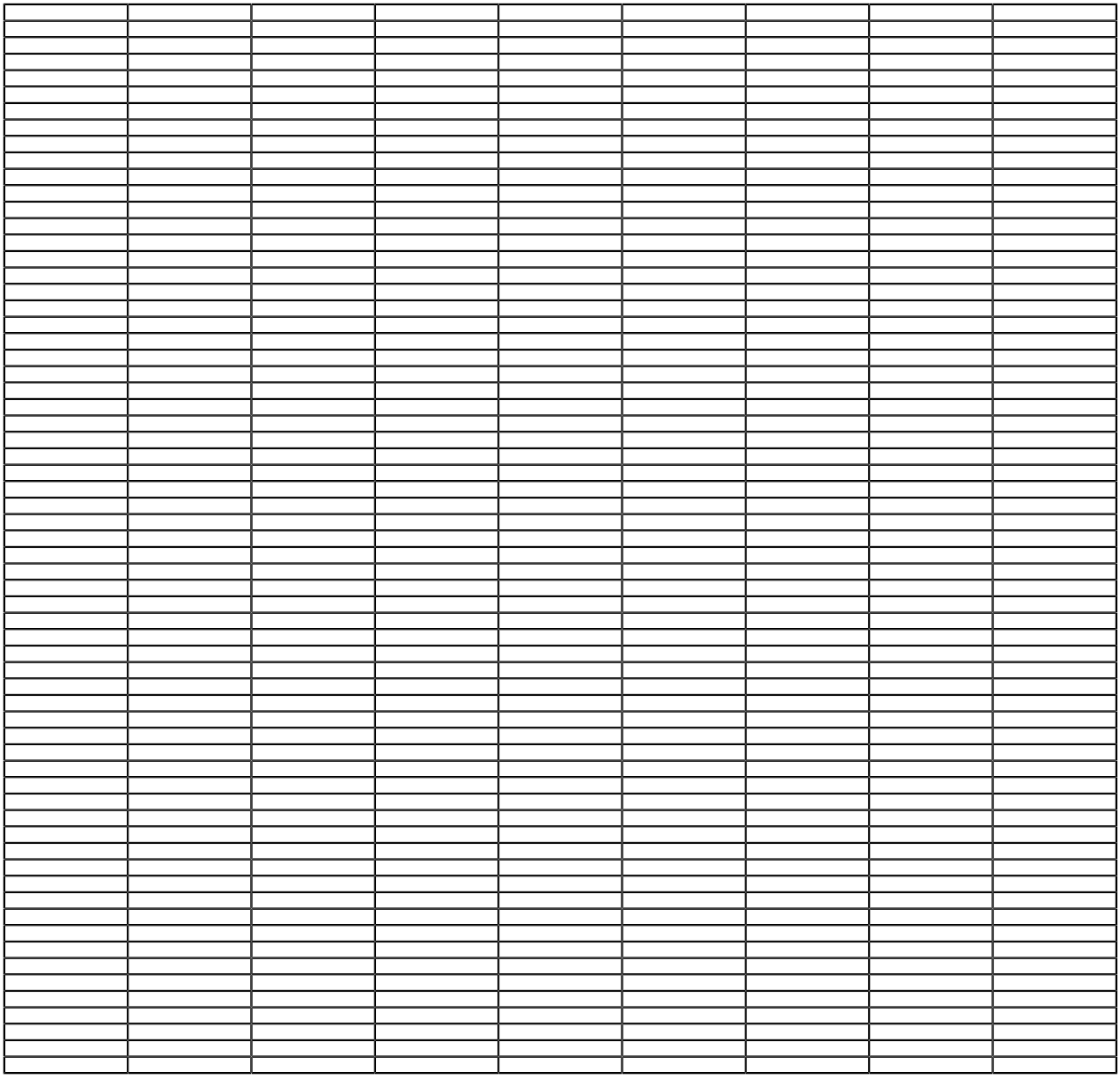
Limitações

Esses recursos existem nos painéis do gerente, mas eles não fornecem resultados em todos os idiomas do painel:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Micro cursos: Veja Referência: Idiomas suportados para micro cursos na página 604.
- Comentários sensíveis: Veja Referência: Idiomas suportados para comentários confidenciais na página 553.
- Tópicos de palavras-chave: Veja Referência: Idiomas suportados para tópicos de palavras-chave na página 554.
- Tópicos semânticos: somente em inglês.
- Busca semântica: somente em inglês.

Atualmente, a exportação do PowerPoint não oferece suporte ao árabe, que é um idioma do painel. Se um gerente tiver definido seu painel para árabe, a exportação do PowerPoint será definida como padrão para inglês.



relatedlinks
Referência
na página 55

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Referência: Idiomas suportados para painéis na página 491
Referência: Idiomas suportados para micro cursos na página 604
Referência: Idiomas suportados para comentários confidenciais na página 553
Referência: Idiomas suportados para tópicos de palavras-chave na página 554
Referência: Idiomas suportados para pesquisas na página 307

FAQ: O que preciso para traduzir manualmente?

O Peakon traduz perguntas e mensagens padrão para todos os idiomas suportados.

Os clientes são responsáveis por adicionar suas próprias traduções quando:

- Crie perguntas personalizadas.
- Editar perguntas padrão.
- Editar mensagens padrão. Exemplo: assunto e corpo do e-mail de pesquisa.

Se você restringiu suas pesquisas a idiomas específicos, precisará fornecer apenas traduções nesses idiomas.

Se você estiver usando vários idiomas de pesquisa e não tiver fornecido traduções para perguntas e mensagens personalizadas, elas serão exibidas ao usuário final no idioma em que você as escreveu.

Nota: Se não houver tradução para inglês (EUA) e francês (CA), eles usarão as traduções para inglês (Reino Unido) e francês (FR) (quando selecionadas em pesquisas), respectivamente. Para evitar isso, adicione traduções também nos campos inglês (EUA) e francês (CA).

Conta Pessoal

Entre na sua conta

Antes de Iniciar

Você deve ter um registro de funcionário com um endereço de e-mail no Workday Peakon Employee Voice.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Os líderes acessam o painel da equipe ao fazer login. Os funcionários acessam sua pesquisa (durante uma rodada de pesquisa) ou seu painel pessoal, se você tiver ativado esse recurso para sua organização.

Quando você cria uma senha:

- Tente usar uma mistura de letras maiúsculas e minúsculas, números e caracteres especiais.
- Evite palavras comuns e não inclua informações pessoais. Exemplo: Seu nome.

Uma mensagem aparece enquanto você digita mostrando o quão forte é sua senha — ajuste-a até que ela fique segura. Siga nosso Conceito: Melhores Práticas de Segurança na página 25.

Procedimento

1. Vá para a página de login.
2. Digite seu e-mail e pressione Continuar.
3. Digite sua senha e continue.

relatedlinks
Conceitos
Solução de problemas: problemas comuns de acesso na página 67

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Entre na sua conta usando o Single Sign-On (SSO)

Antes de Iniciar

Você deve ter:

- Um registro de funcionário com um endereço de e-mail no Workday Peakon Employee Voice.
- Acesso ao aplicativo Workday Peakon Employee Voice no provedor de identidade da sua organização.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Os líderes acessam o painel da equipe ao fazer login. Os funcionários acessam sua pesquisa (durante uma rodada de pesquisa) ou seu painel pessoal, se você tiver ativado esse recurso para sua organização.

Procedimento

1. Vá para a página de login. Exemplo: *companyname.peakon.com*
2. Digite seu e-mail e pressione Continuar.
3. A página redirecionará para seu provedor de identidade ou, se não for obrigatório, você poderá optar por fazer login usando SSO.
4. Faça login no seu provedor de identidade, que o redirecionará para o painel do Workday Peakon Employee Voice.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Login Único na página 246
Solução de problemas: problemas comuns de acesso na página 67

Faça login na sua conta usando o número de telefone.

Antes de Iniciar

Você precisa ter:

- Registro de funcionário com número de telefone no Workday Peakon.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Os líderes acessam o painel de controle da sua equipe ao fazerem login. Os funcionários são direcionados para a pesquisa (durante uma rodada da pesquisa) ou para o painel pessoal, caso você tenha ativado esse recurso para sua organização.

Nota: Para garantir a segurança, gerentes e administradores que acessam o sistema com seu número de telefone só podem acessar seu perfil de funcionário. Os gerentes visualizam seu painel pessoal em vez do painel de gerentes.

Procedimento

1. Acesse a página de login. Exemplo: *nomedaempresa.peakon.com*
2. Selecione Continuar com o número de telefone.
3. Digite seu número de telefone e selecione Continuar.
4. Se o seu número de telefone corresponder ao número adicionado ao seu registro de funcionário na Peakon, você receberá um código de verificação no seu celular. Adicione o código que você recebeu e selecione Continuar.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Exemplo

Você fez login com seu número de telefone e agora pode acessar sua pesquisa e seus painéis de controle.

O que Fazer Depois

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Login por número de telefone na página 99

Alterar idioma do painel

Antes de Iniciar

Acesso ao painel do gerente ou ao painel pessoal.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode alterar seu painel para um dos idiomas de painel suportados.

Procedimento

1. Abra seu perfil.
2. Selecione um idioma no campo Idioma .

relatedlinks

Gerenciar preferências de cookies

Antes de Iniciar

Acesso ao painel de um gerente ou funcionário.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Um cookie é um pequeno pedaço de dados (arquivo de texto) que armazenamos no seu navegador ou dispositivo para lembrar informações sobre você.

A Peakon coleta cookies analíticos para apresentar aos usuários pesquisas de interceptação opcionais nos painéis de gerentes e funcionários, para coletar feedback sobre sua experiência no painel. Exemplo: depois que um usuário conclui uma tarefa, uma pesquisa é exibida solicitando que ele classifique a dificuldade da tarefa ou identifique quaisquer desafios que tenha enfrentado. Apresentamos pesquisas de interceptação somente aos usuários que aceitaram os cookies opcionais, caso suas empresas não tenham desativado a funcionalidade.

Procedimento

1. Clique no ícone ? no cabeçalho do seu painel.
2. Selecione a opção Configurações de cookies .
3. Selecione ou desmarque a configuração Habilitar cookies de análise .
4. Clique em Salvar configurações.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Gerenciar assinaturas de notificação

Antes de Iniciar

Acesso por login ao Peakon.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Este artigo fornece as etapas para gerenciar suas próprias assinaturas de notificação nas configurações do seu perfil no Peakon.

A maioria dos e-mails da Peakon inclui um link de cancelamento de assinatura para evitar que os servidores de e-mail classifiquem o e-mail como spam e para fornecer aos usuários flexibilidade para gerenciar suas preferências de e-mail. Você também pode receber notificações pelo MS Teams e Slack. Essas notificações podem ser gerenciadas diretamente no Peakon.

Visita Conceito: Notificações de Pesquisa por SMS na página 342 para saber como cancelar a assinatura de SMS.

Os administradores não podem gerenciar as preferências de assinatura em nome dos funcionários. Para obter mais informações sobre as opções de assinatura de notificação, visite Referência: Assinaturas de Notificação na página 61. Não é possível cancelar a assinatura da notificação do Peakon sobre Sugestões Oportunas no Workday.

Se você não tiver um painel de gerente ou um painel pessoal, ainda poderá cancelar a assinatura clicando no link na parte inferior do e-mail. Cancelar a assinatura de um tipo de e-mail (Exemplo: notificações de novas pesquisas) não exclui automaticamente o recebimento de outros tipos de e-mails.

Procedimento

1. Clique na sua foto de perfil ou nas suas iniciais no canto superior direito do seu painel do Peakon.
2. Acesse a aba Notificações da pesquisa na sua barra lateral.
3. Aceite ou não receber notificações por e-mail específicas, conforme necessário.
4. Clique em Salvar alterações.

Configurar autenticação de dois fatores (2FA)

Antes de Iniciar

Acesso ao seu próprio painel (gerencial ou pessoal).

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode configurar o método de autenticação de dois fatores (2FA ou MFA) para fazer login no seu painel. A 2FA ajuda a proteger sua conta contra ataques, exigindo sua senha e um código de login do aplicativo Authy.

2FA é possível para todos os usuários do painel. Não é possível forçar 2FA.

Procedimento

1. Acesse seu perfil clicando no seu nome no canto superior direito do seu painel.
2. Vá para Segurança.
3. Insira seu número de telefone na seção 2FA e clique em Continuar.
4. Abra o SMS que você recebeu para instalar o Authy.
5. Insira o token do Authy no campo de token na seção 2FA.
6. Clique em Concluir.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Resultados

A 2FA entra em vigor imediatamente.

Você pode monitorar sua atividade na aba Segurança . Se sua organização usa software de verificação de links em e-mails, cliques automatizados podem ser exibidos como atividade da conta devido a links que contêm um token exclusivo para você.

Exemplo: Desativar notificações por e-mail

Este exemplo ilustra como os usuários podem gerenciar suas assinaturas de e-mail no Peakon. Você pode ativar ou desativar várias notificações, dependendo de sua preferência.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Como líder de RH supervisionando diversas equipes, você não deseja receber todas as notificações por e-mail para cada nova área de foco adicionada pelos líderes de equipe.

Procedimento

1. Clique no ícone do seu perfil (suas iniciais por padrão, ou sua foto de perfil, se você tiver enviado uma).
2. Vá para Perfil.
3. Clique em Notificações por e-mail.
4. Expanda a seção Eventos relacionados à pesquisa .
5. Desative a permissão Um gerente se compromete a trabalhar em uma área de foco para sua equipe.
6. Clique em Salvar alterações.

Resultados

Você não receberá mais uma notificação por e-mail da Peakon quando um gerente criar uma nova área de foco. No entanto, você terá a opção de reativar essas notificações quando aplicável.

Conceito: Melhores Práticas de Segurança

A Peakon oferece diferentes opções de segurança para garantir que o acesso à sua conta seja seguro e protegido. Recomendamos as seguintes práticas recomendadas para reduzir o risco de uma violação de segurança.

Aplicar senhas seguras

O Peakon usa a biblioteca *zxcvbn* para garantir que a complexidade da sua senha atenda aos padrões de segurança. Ele usa um conjunto de algoritmos para estimar o número de tentativas necessárias para encontrar uma senha com sucesso.

A validação de senha da Peakon garante que as senhas não sejam adivinhadas em menos de 10.000.000.000 de tentativas. Ao inserir uma nova senha no Peakon, uma mensagem informará a força da sua senha.

Sua senha não deve conter:

- Seu ID de usuário, nome, sobrenome ou endereço de e-mail na senha.
- As palavras "peakon" ou "workday".
- Caracteres em sequência, no alfabeto ou no teclado, por exemplo, "abcde", "12345" ou "qwerty".
- Frases de senha muito comuns, por exemplo "P@ssword1".

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Configurar autenticação de dois fatores (2FA)

Configurar o 2FA ajuda a proteger sua conta contra ataques, pois você precisará de sua senha e de um código de autenticação enviado ao seu telefone pelo Authy.

Ver Configurar autenticação de dois fatores (2FA) na página 59 para obter instruções.

Monitorar sessões ativas e histórico de atividades

O tempo limite padrão da sessão é de 4 semanas em todos os dispositivos. Os clientes podem abrir um caso no Workday para alterar o tempo limite de sessão para sua organização.

Suas sessões ativas e histórico de atividades estão disponíveis na aba Segurança na sua área de perfil.

Você pode clicar em Sair da sessão para encerrar uma sessão ativa.

A seção de histórico de atividades da conta exibe diferentes eventos da conta. Exemplo: atualizações de pesquisas ou agendamentos, alterações de integração e acesso ao painel. Cada evento exibe a hora, navegador/SO, local e endereço IP.

Se sua organização usa uma VPN para navegação na web ou software de verificação de links para e-mails, esta página pode exibir atividades adicionais da conta.

Considere o logon único (SSO)

Se você for um administrador, considere configurar o SSO para sua organização e torná-lo obrigatório como a única opção de login. Isso permite que os usuários se autentiquem primeiro em um diretório externo e obtenham acesso ao Peakon por meio dos aplicativos listados no diretório. Ver Configurar logon único na página 243 para obter instruções.

Configurações de compartilhamento do painel do monitor

Se você compartilhou seu painel com sua equipe, você pode revogar o acesso a qualquer momento e regenerar o link acessando as Opções de compartilhamento.

Os administradores podem acessar todos os painéis compartilhados (e revogá-los, se necessário) acessando Administração > Configurações de dados > Compartilhamento.

Compartilhando Links

Evite compartilhar o link da sua pesquisa com seus colegas para garantir que eles não concluam a pesquisa em seu nome.

Referência: Assinaturas de Notificação

Este artigo contém os tipos de notificação exibidos nos perfis de usuários pessoais do Peakon, permitindo que os usuários Gerenciar assinaturas de notificação na página 59 para essas notificações.

Não é possível cancelar ou assinar novamente em nome de outra pessoa. Alguns tipos de e-mail podem ser desativados nas configurações de pesquisa e controle de acesso.

Visão geral das notificações por e-mail

Categoria	Notificação por e-mail
Geral	• Você foi convidado para o Peakon como administrador • Você foi removido do Peakon como administrador • Você recebeu novas sugestões da equipe (resumo diário)
Eventos relacionados à pesquisa	Gestores: • Uma nova rodada de pesquisa está prestes a começar

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Categoria	Notificação por e-mail
	• Um comentário sensível foi detectado • Alguém adicionou uma observação em uma conversa • Você tem ações expiradas ou prestes a expirar • Um resumo do que aconteceu no Workday Peakon Employee Voice recentemente está pronto, incluindo pontuações atualizadas, áreas de foco e comentários • A taxa de participação na pesquisa está baixa Participantes da pesquisa: • Uma nova pesquisa está disponível • Uma nova rodada de pesquisa está prestes a terminar • Alguém confirmou o recebimento do seu comentário • Alguém comentou ou respondeu a um comentário • Faz tempo que você não responde a uma pesquisa • Um gestor se compromete a trabalhar em uma área de foco de sua equipe
Eventos relacionados à integração	• Uma integração foi desconectada de forma automática devido a um erro • Uma sincronização acionada de forma manual foi concluída

Visão geral das notificações do Slack

Categoria	Notificação do Slack
Geral	• Você recebeu novas sugestões da equipe (resumo diário)
Eventos relacionados à pesquisa	• Uma nova pesquisa está disponível • Uma nova rodada de pesquisa está prestes a terminar

Visão geral das notificações do Microsoft Teams

Categoria	Notificação do Microsoft Teams
Eventos relacionados à pesquisa	• Uma nova pesquisa está disponível • Uma nova rodada de pesquisa está prestes a terminar

			•
	•		
	•		
	•		

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	• • • •	• •	1. 2. 3.
	• • • •	• •	
	• •		

relatedlinks
Referência
Perguntas frequentes: Quais são os critérios para e-mails de baixa participação? na página 355

Referência: E-mails enviados aos participantes da pesquisa

A Peakon envia todos os e-mails a partir do endereço app@peakon.com . Consulte Conceito: Entrega de e-mails na página 23 Para obter informações sobre como permitir o recebimento de e-mails deste remetente.

Você pode gerenciar suas assinaturas de e-mail nas configurações do seu perfil ou através dos links de assinatura presentes nos e-mails. Ver Gerenciar assinaturas de notificação na página 59.

Tipo de e-mail	Descrição	Horário de envio	Configuração
E-mail de pesquisa	Um link para sua pesquisa pessoal. O primeiro e-mail da pesquisa exibe o texto da pesquisa seguido da primeira pergunta. Os e-mails de pesquisa subsequentes começam com a pergunta, seguida pelo texto da pesquisa. O primeiro e os subsequentes e-mails de instruções são enviados individualmente para cada funcionário.	09:00 UTC, a menos que você tenha personalizado o horário de envio na programação ou adicionado fusos horários aos registros dos funcionários. Para atualizar manualmente o fuso horário dos seus funcionários, consulte Importar fusos horários de registros de funcionários na página 84.	É possível: • Ativar ou desativar o envio de e-mails. • Personalize o assunto e o texto do e-mail. • Personalize as localizações. • Adicione um prefixo personalizado antes da linha de assunto em "Personalização > da Administração". • Visualize o e-mail da pesquisa em

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tipo de e-mail	Descrição	Horário de envio	Configuração
			Administração > Agendamentos > Visualizar > E-mail > Visualizar e-mail.
Lembrete da pesquisa	Segue o link para o seu questionário pessoal, caso ainda não tenha respondido à pesquisa atual.	O horário de envio do e-mail de lembrete coincide com o horário de envio da pesquisa. • O primeiro e-mail chega na metade da rodada da pesquisa. • Os próximos e-mails serão enviados a cada 4 dias. Os e-mails de lembrete são enviados apenas em dias úteis, a menos que o administrador os acione manualmente. Os lembretes manuais por e-mail não afetam a programação dos lembretes automáticos.	Os administradores podem acionar manualmente um lembrete instantâneo, ou Definir data de lembrete da pesquisa na página 277. Os e-mails de lembrete acionados manualmente não afetam a programação dos lembretes automáticos. É possível visualizar este e-mail: 1. Acesse avisualização > de agendamentos > administrativos. 2. Clique em Visualizar ao lado da opção Enviar lembrete . 3. Selecione "Visualizar e-mail de lembrete".
Reativação	Os e-mails de reativação substituem o e-mail da pesquisa e o e-mail de lembrete quando um funcionário falta a 3 rodadas consecutivas da pesquisa. A iniciativa busca incentivar os funcionários, fornecendo a métrica de participação atual. Após 3 tentativas de reativação, a pesquisa volta a ser enviada por e-mail ao funcionário normalmente. Os e-mails de reativação serão	Reflete a frequência de envio de pesquisas e e-mails de lembrete.	É possível pré-visualizar este e-mail em Agendamentos > Administrativos > > Visualizar > E-mail > > Pré-visualizar e-mails de reativação.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tipo de e-mail	Descrição	Horário de envio	Configuração
	acionados novamente se o funcionário faltar a 3 rodadas consecutivas de pesquisa.		
Agradecimento pelo comentário	Alguém reconheceu um comentário que você enviou.	Quase instantâneo, com um pequeno atraso aleatório por motivos de confidencialidade.	N/A.
Resposta ao comentário	Alguém respondeu a um comentário que você enviou. Você pode responder clicando no link presente no e-mail. Se a sua organização utiliza o painel de controle pessoal, o link irá direcioná-lo para que faça login primeiro.	Quase instantâneo, com um pequeno atraso aleatório por motivos de confidencialidade.	Os administradores podem desativar a pré-visualização de comentários nos e-mails de resposta a comentários nas configurações de Dados > de administração > > Conteúdo do e-mail da conversade comentários.
Nova área de foco	Um gestor definiu uma área de foco no painel de controlo da sua equipa. Você pode enviar sugestões confidenciais da equipe sobre como melhorar a pontuação da área em foco.	Instantâneo.	N/A.
Painel compartilhado	Alguém compartilhou o painel de controle de um segmento do qual você faz parte. O e-mail indica o nome do gerente que compartilhou o painel e o nome do painel.	Instantâneo.	O gerente que está compartilhando o painel pode: • Selecione se o link compartilhável deve ser privado ou exigir login. • Compartilhe o painel de controle com todos os funcionários do segmento. • Gere um link compartilhável sem precisar enviá-lo por e-mail aos funcionários.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tipo de e-mail	Descrição	Horário de envio	Configuração
			• Revogar o link compartilhável. Os administradores podem acessar Administração > Configurações de dados > Compartilhamentopara visualizar os painéis compartilhados atuais, alterar seu status de privacidade e revogar o acesso.
Ativação do painel pessoal	Você ativou seu painel pessoal clicando no link de ativação ou abrindo o painel pessoal pela primeira vez.	Instantâneo.	N/A.
Esqueceu sua senha	Confirmação para recuperar sua senha.	Instantâneo.	N/A.
Alteração de senha	Confirmação de que você alterou sua senha.	Instantâneo.	N/A.
Link mágico	Você selecionou a opção de link mágico ao fazer login no aplicativo.	Instantâneo.	N/A.

Referência: Configurações de perfil pessoal

Sua área de perfil permite que você atualize suas configurações pessoais. Essas configurações estão disponíveis para qualquer pessoa que tenha acesso ao painel, seja ele pessoal ou de líder.

Aba	Descrição
Editar perfil	Você pode editar os campos Nome, Sobrenome, Fuso horárioe Idioma . Se o administrador importar dados onde esses campos forem diferentes, eles substituirão suas preferências. Não é possível editar seu próprio campo de e-mail aqui. Você pode definir sua preferência de acessibilidade entre *Padrão* e *Deuteranopia*. Recomendamos usar *Deuteranopia* se você tiver deficiência na visão de cores.
Notificações por e-mail	Gerencie suas preferências de assinatura de e-mail. O administrador não pode ver se você cancelou o recebimento do e-mail da pesquisa, mas ele pode reinscrever em massa todos os funcionários.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Aba	Descrição
Alterar senha	Altere ou redefina sua senha.
Segurança	Ative a autenticação de dois fatores, visualize todas as sessões ativas em diferentes dispositivos que acessaram sua conta e visualize o histórico de atividades da sua conta. Se sua organização usa uma VPN para navegação na web ou software de verificação de links para e-mails, esta página pode exibir atividades adicionais da conta.
Preferências de cookies	Um cookie é um pequeno pedaço de dados (arquivo de texto) que armazenamos no seu navegador ou dispositivo para lembrar informações sobre você. Exemplo: suas informações de login. Você pode atualizar suas preferências aqui.

Solução de problemas: problemas comuns de acesso

Problema	Causa	Solução
Você digita seu endereço de e-mail e agora precisa digitar uma senha, apesar de nunca ter definido uma senha.	Os gerentes podem criar uma senha ao clicar no link do painel que recebem. Se um gerente nunca receber nenhum e-mail do Workday Peakon Employee Voice voltado para gerentes, ele perderá esta etapa.	Clique em Esqueceu a senha para criar uma senha.
Você digita seu endereço de e-mail, mas aparece a mensagem que ele não existe.	Quando você insere seu endereço de e-mail, a Peakon verifica se há algum registro de funcionário existente que corresponda às informações fornecidas. Se não houver nenhuma correspondência disponível, você não poderá prosseguir.	Várias opções: • Verifique se há erros de digitação. • Se sua empresa tiver vários domínios de e-mail, verifique com seu administrador qual domínio você deve usar. Exemplo: company.com, company.co.uk, company.org e assim por diante. • Verifique com seu administrador se você tem um registro de funcionário no Workday Peakon Employee Voice.
Você insere seu endereço de e-mail, mas a página de login informa que você não trabalha mais lá.	Se o seu registro de funcionário contiver uma data de desligamento no passado, você não poderá acessar sua conta.	Se essas informações não estiverem corretas, entre em contato com seu administrador para corrigir o problema.
O link de convite recebido expirou.	O link no convite por e-mail expira após 1 semana.	Clique em Esqueceu a senha para criar uma senha. Adicione

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Problema	Causa	Solução
		aos favoritos o link de login correto.
Você precisa usar o Single Sign-On, mas a página de login está solicitando que você insira uma senha do Workday Peakon Employee Voice.	O Single Sign-On pesquisa o domínio do seu endereço de e-mail em relação aos domínios de e-mail de empresas que têm o Single Sign-On habilitado. É possível que você esteja usando um endereço de e-mail que contém um domínio que não está na lista de domínios habilitados. Também é possível que sua empresa não tenha habilitado o Single Sign-On ou o tenha desabilitado temporariamente.	Entre em contato com seus administradores, que podem verificar se o Single Sign-On está ativo. Eles também podem verificar com o Suporte se o domínio de e-mail que você está usando está na lista de domínios habilitados.
Você está usando o Single Sign-On, mas depois de redirecionar para sua página de Single Sign-On, ele informa que você deve entrar em contato com seu administrador.	Esse problema significa que encontramos um registro de funcionário correspondente, mas o aplicativo Workday Peakon Employee Voice não está ativo para você no seu provedor de identidade.	Entre em contato com sua equipe de TI e peça para adicionar o aplicativo Workday Peakon Employee Voice aos seus serviços de logon único.
Você insere seu endereço de e-mail e a página o redireciona para o Login Único da sua empresa. Após preencher os detalhes do Single Sign-On, a página redireciona você de volta para a página de login do Workday Peakon Employee Voice.	Provavelmente você já tem uma sessão ativa com seu provedor de identidade, com um endereço de e-mail que não está no seu registro de funcionário do Workday Peakon Employee Voice. Após passar pelo fluxo de login, ele tenta retornar ao Workday Peakon Employee Voice. Entretanto, se esse endereço de e-mail não corresponder ao seu registro de funcionário, você não poderá prosseguir.	Saia do seu provedor de identidade. Acesse a página de login do Workday Peakon Employee Voice. Digite seu endereço de e-mail e faça login no seu provedor de identidade usando o mesmo endereço de e-mail. Se você não conseguir prosseguir, é provável que o endereço de e-mail não corresponda ao endereço de e-mail no seu registro de funcionário do Workday Peakon Employee Voice.
Você faz login na sua conta, mas em vez de exibir seu painel (gerenciador ou pessoal), ele diz que não há pesquisas para concluir.	Você não tem acesso para visualizar seu painel, de acordo com o controle de acesso.	Entre em contato com seus administradores, que podem verificar seu grupo de controle de acesso e conceder acesso ao segmento, se necessário.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Login Único na página 246
Entre na sua conta na página 56
Entre na sua conta usando o Single Sign-On (SSO) na página 57

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Aplicativo móvel

Conceito: Aplicativo Móvel

O aplicativo móvel está disponível na Apple AppStore e no Google Play, onde é atualizado automaticamente à medida que adicionamos novos recursos ao aplicativo.

Gerentes e líderes podem revisar seu painel, dar feedback de ação à sua equipe e melhorar suas habilidades de liderança por meio de microcursos. Os participantes da pesquisa podem concluí-la e acessar seu painel pessoal. É possível que os líderes alternem entre o painel pessoal e o painel do gerente.

Todos os recursos do aplicativo respeitam as permissões de grupo de acesso de cada funcionário ou líder. Se um grupo de acesso do gerente estiver inativo ou tiver permissões inativas, o aplicativo redirecionará esses usuários para a pesquisa ou painel pessoal.

Autenticação

Qualquer funcionário ou gerente pode acessar o aplicativo móvel usando o endereço de e-mail que consta em seu registro de funcionário. É possível fazer login usando:

- Endereço de e-mail e senha
- Link mágico
- Login único (se habilitado)

O aplicativo também oferece suporte à autenticação de dois fatores, caso você a tenha ativado na sua conta (no desktop).

Notificações

Ao instalar o aplicativo, você pode decidir se deseja habilitar as notificações push. Você pode gerenciar suas notificações nas configurações de notificação do aplicativo.

Acessibilidade

O aplicativo é acessível para funcionários com deficiência visual. Também é possível usar o recurso nativo do seu dispositivo para adicionar ou responder comentários por meio de ditado.

Detecção de linguagem

Os painéis do gerenciador e pessoais respeitam o idioma do dispositivo se for um idioma compatível com o aplicativo nativo. Se o aplicativo não for compatível com o idioma do dispositivo, ele usará o inglês. Em dispositivos iOS, é possível substituir o idioma do aplicativo nas configurações do iOS.

Se você restringiu a pesquisa a um idioma que não é o idioma do dispositivo de um funcionário, o idioma da pesquisa substituirá o idioma do dispositivo.

Sistemas operacionais suportados

- iOS 15 e superior
- Android 8 e superior

relatedlinks
Referência
O próximo nível: aplicativo móvel Peakon

Conceito: Segurança de Aplicativos Móveis

Para garantir a segurança dos usuários, o aplicativo móvel:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Estabelece uma conexão segura com o sistema de backend do Workday Peakon Employee Voice usando padrões de segurança modernos.
- Passa por testes de penetração de segurança semestrais para garantir que o aplicativo esteja de acordo com os padrões do setor.
- Não armazena PII e dados de pesquisa no dispositivo.
- Criptografa o token de sessão em um conjunto de chaves seguro, que expira automaticamente após sair ou 4 semanas de inatividade.

Após o login, a sessão concede acesso apenas às funcionalidades relevantes para o aplicativo móvel. Exemplo: Um administrador de Recursos Humanos não pode fazer alterações na área de administração do produto.

O aplicativo móvel oferece suporte ao Gerenciamento de Dispositivos Móveis (MDM), mas não ao Gerenciamento de Aplicativos Móveis (MAM). Recomendamos que os administradores consultem suas equipes de tecnologia.

relatedlinks
Referência
O próximo nível: aplicativo móvel Peakon

Referência: Recursos do aplicativo móvel

Todas as funcionalidades dependem das configurações de controle de acesso do funcionário ou gerente que acessa o aplicativo.

Painel Pessoal

Área	Descrição
Visão geral	Exibe: • Pontuação de engajamento • Resumo dos comentários • Estatísticas de pesquisas Nota: Sua pontuação geral de engajamento é a média das perguntas dentro do driver de engajamento, e não a média de todas as perguntas ativas.
Pontuações	Exibe: • Motoristas com os quais você está mais e menos satisfeito, em comparação com o padrão da empresa. • Pontuações do motorista.
Comentários compartilhados	Exibe seus comentários, reconhecimentos e conversas que os gerentes iniciaram em seus comentários. Você pode responder às conversas diretamente da página de comentários . Se o seu gerente tiver acesso para visualizar comentários, você também poderá iniciar conversas sobre seus comentários ao usar o aplicativo móvel. Só é possível iniciar conversas em comentários que seu gerente pode acessar. Seu gerente pode não ter acesso aos comentários que você deixou ao se reportar a gerentes anteriores, ou aos comentários sobre conjuntos de perguntas específicos (Exemplo: conjunto de perguntas sobre Diversidade e Inclusão), dependendo do acesso dele. Os funcionários podem ver os nomes dos gerentes que reconheceram seus comentários.
Áreas de foco	Exibe as áreas de foco e ações que seu gerente direto definiu.
Ajuda	Exibe perguntas frequentes.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Painel do gerente

Área	Descrição
Visão geral	Exibe: • Partitura principal • Distribuição de NPS • Diferença em relação ao valor de referência • Participação • Exibe as áreas de foco e ações que seu gerente direto definiu • Áreas de foco e pontos fortes • Alternador de conjunto de perguntas Você também pode definir, aceitar e descartar áreas de foco.
Alternador de contexto	Exibe os segmentos que você gerencia, permitindo alternar entre visualizações.
Comentários compartilhados	Você pode: • Pesquisar palavras-chave. • Visualize e classifique comentários. • Filtre por conjunto de perguntas, categoria NPS, interações, data final da rodada e conceito de comentário sensível. • Reconheça e responda aos comentários. É possível responder usando texto livre ou iniciadores de conversa padrão. Iniciadores de conversas padrão estão disponíveis em comentários que contêm uma pontuação. • Adicione notas internas aos comentários. • Ver lista do gerenciador de comentários. • Ver pontuação do comentário associado. • Traduzir comentários. • Elabore uma resposta ao comentário e retorne a ela após fechar o comentário ou o aplicativo.
Melhorias	Contém: • Micro cursos • Ações recomendadas • Artigos • Vídeos Artigos e vídeos estão disponíveis para vários conjuntos de perguntas. Somente Android: você pode adicionar ações recomendadas diretamente de microcursos.
Plano de ação	Você pode: • Crie suas próprias ações ou selecione-as em uma lista de ações recomendadas. • Atualizar e excluir ações existentes. • Filtrar ações.
Notificações	Exibe notificações.
Widgets iOS	É possível adicionar um widget iOS personalizado à tela inicial do seu dispositivo usando as configurações nativas do iOS.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Perguntas frequentes: Aplicativo móvel

Há continuidade da pesquisa da web para o aplicativo móvel?	A continuação só acontece a partir do mesmo dispositivo/endereço IP, por motivos de confidencialidade e segurança.
Os funcionários precisam de um e-mail comercial para acessar o aplicativo móvel Peakon?	Os funcionários precisam de um e-mail comercial para acessar o aplicativo móvel Peakon. O endereço de e-mail deve corresponder ao que consta no registro de funcionário da Peakon.
Se nossos funcionários não tiverem um endereço de e-mail, mas tiverem acesso ao Single Sign On usando o Employee ID, eles poderão acessar o aplicativo?	Funcionários com acesso ao SSO podem fazer login usando o domínio da empresa.
O aplicativo oferece suporte ao Gerenciamento de Dispositivos Móveis (MDM)? Exemplo: pré-instalação do aplicativo em um dispositivo da empresa.	Sim.
O aplicativo oferece suporte ao Gerenciamento de Aplicativos Móveis (MAM)? Exemplo: Microsoft Intune para gerenciar políticas e restrições dentro do aplicativo.	Não.
O aplicativo oferece suporte para acesso de motorista único?	O aplicativo só oferece suporte ao acesso a conjuntos inteiros de perguntas que tenham seus próprios painéis.

FAQ: É possível fazer login usando um número de telefone em vez de um e-mail?

Sim, você pode entrar usando seu número de telefone se sua organização tiver esse recurso habilitado. Ver Faça login na sua conta usando o número de telefone. na página 57e Conceito: Login por número de telefone na página 99. A autenticação é feita via SMS, mas podem aplicar-se restrições da operadora.

Perguntas frequentes: Por que o idioma padrão do aplicativo móvel é o inglês?

Os painéis do gerenciador e pessoais respeitam o idioma do dispositivo se for um idioma compatível com o aplicativo nativo. Se o aplicativo não for compatível com o idioma do dispositivo, ele usará o inglês. Em dispositivos iOS, é possível substituir o idioma do aplicativo nas configurações do iOS.

Se sua organização tiver restringido a pesquisa a um idioma que não seja o idioma do dispositivo de um funcionário, o idioma da pesquisa substituirá o idioma do dispositivo.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Idiomas Suportados e Detecção de Idiomas na página 53

Perguntas frequentes: Por que o aplicativo móvel redireciona os usuários para a pesquisa em vez do painel?

Usuários com acesso ao painel do gerente devem conseguir acessar os dados da pesquisa de sua equipe usando o aplicativo móvel, bem como concluir sua própria pesquisa.

Se o aplicativo móvel de um usuário o redireciona para a pesquisa em vez do painel do gerente, há um problema com seus direitos de acesso no Peakon.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Aqui estão alguns exemplos:

- O usuário gerencia um grupo de funcionários ou um segmento no Peakon, no entanto, o grupo de controle de acesso do qual ele faz parte não fornece permissões suficientes para exibir os dados.
- O usuário não gerencia nenhum funcionário ou segmento no Peakon (por exemplo, devido a um problema de sincronização entre o Peakon e o sistema HRIS da organização).

Recomendamos que os usuários que encontrarem esse problema entrem em contato com a equipe de Recursos Humanos (RH) ou equivalente para verificar seus direitos de acesso no Peakon. Se não for possível descobrir o motivo do problema de acesso, recomendamos abrir um caso com o Suporte do Workday.

Perguntas frequentes: Por que o aplicativo móvel diz que o endereço de e-mail não existe?

Os usuários só podem fazer login no aplicativo usando um endereço de e-mail que corresponda ao endereço de e-mail no registro de funcionário da Peakon. Se não houver correspondência bem-sucedida, não será possível prosseguir.

Recomendamos verificar erros comuns. Exemplo: erros de digitação ou domínios de e-mail diferentes que sua organização pode usar.

Se um funcionário não conseguir fazer login usando seu endereço de e-mail comercial válido, recomendamos que ele verifique suas informações de contato com sua equipe de Recursos Humanos (RH) ou equivalente.

relatedlinks
Exemplos
Solução de problemas: problemas comuns de acesso na página 67

Gerenciamento de usuários

Registros de funcionários

Considerações sobre a configuração: Registros de funcionários

Você pode usar este tópico para ajudar a tomar decisões ao planejar a configuração e o uso de [recurso]. Isso explica:

- Por que configurá-lo?
- Como isso se integra ao restante do Workday.
- Impactos a jusante e interações entre produtos.
- Requisitos de segurança e configurações de processos de negócios.
- Questões e limitações a serem consideradas antes da implementação.

Consulte as instruções detalhadas da tarefa para obter informações completas sobre a configuração.

O que é isso?

Cada funcionário que você adiciona ao Peakon tem uma página de registro dedicada que exibe suas informações básicas e dados demográficos. Você pode usar esses dados para direcionar perguntas ou pesquisas e comparar resultados por diferentes atributos demográficos.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Benefícios para a empresa

Manter os registros de funcionários corretos e atualizados no Peakon permite que você realize pesquisas com os funcionários e obtenha insights segmentados.

Casos de uso

- Libere tempo da administração integrando o Peakon ao Workday ou a outro sistema de Recursos Humanos para sincronizar automaticamente os registros de funcionários novos e atualizados com o Peakon.
- Utilize o modelo fornecido para importar manualmente os registros de funcionários usando arquivos do Excel.

Questões a considerar

Perguntas	Considerações
Como você planeja importar os dados dos funcionários?	Você pode sincronizar os registros dos funcionários criando uma integração entre o Peakon e seu sistema de Recursos Humanos. Exemplo: Workday, Personio, BambooHR. Você também pode importar dados de funcionários manualmente usando um arquivo do Excel. Essa opção continua disponível mesmo se você já estiver sincronizando automaticamente os registros de funcionários por meio de uma integração.
Todos os funcionários possuem pelo menos um identificador único?	Cada funcionário deve ter um endereço de e-mail de conta exclusivo e/ou um número de funcionário exclusivo. Os endereços de e-mail das contas não podem ser reutilizados por diferentes funcionários, mesmo que os números de identificação dos funcionários sejam únicos. O registro de cada funcionário deve incluir também o nome e o sobrenome. Os endereços de e-mail pessoais precisam apenas ser endereços de e-mail válidos. A Peakon não valida a unicidade dos endereços de e-mail, portanto, o mesmo endereço pessoal pode ser usado por vários funcionários.
Como você planeja fazer alterações nos registros dos funcionários?	Você pode importar manualmente os dados dos registros dos funcionários quantas vezes forem necessárias. Recomendamos atualizar os registros dos funcionários antes do início da rodada de pesquisas, para garantir que cada segmento contenha as informações mais recentes durante a próxima rodada. Note que, devido à agregação de dados, a alteração dos registros de funcionários não remove retroativamente os funcionários dos painéis existentes se eles já fizeram parte desses grupos de segmento dentro do período de validade dos dados. Se você pretende sincronizar os registros dos funcionários automaticamente, a sincronização atualizará os registros dos funcionários continuamente à medida que você atualizar os funcionários em seu sistema original de Recursos Humanos.
Como você pretende lidar com a saída de funcionários?	Após um funcionário deixar a empresa, ele não receberá mais pesquisas da Peakon a partir da data de desligamento. Você pode atualizar as datas de desligamento com antecedência e o Peakon automaticamente considera o funcionário como desligado após a data ter passado. Se você atualizar a data de desligamento de um funcionário no Peakon depois que ela já tiver passado, o Peakon removerá retroativamente esse funcionário de todas as rodadas

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Perguntas	Considerações
	de pesquisa em que ele participou (ou seja, recebeu um e-mail de pesquisa) após a data de desligamento. Você pode importar manualmente as datas de desligamento dos funcionários quantas vezes forem necessárias ou deixar que uma sincronização automática de funcionários atualize essas informações automaticamente.
Você planeja importar todos os funcionários?	Considere se você planeja importar todos os funcionários ou se deve excluir determinados grupos. Se você importar funcionários manualmente, poderá gerenciar isso usando a planilha do Excel que importa, excluindo as linhas dos funcionários que não deseja importar. Se você estiver usando a integração com o Workday, poderá usar uma configuração personalizada para controlar a elegibilidade dos funcionários e excluir determinados colaboradores da sincronização com o Peakon. Ver Conceito: Elegibilidade do Trabalhador. Também é possível incluir trabalhadores temporários, se necessário.

Recomendações

- Comece exportando um modelo do Peakon, caso precise importar um arquivo com dados de funcionários. O modelo contém o formato correto e um exemplo para cada coluna de atributo.
- Altere os nomes dos atributos e segmentos no Peakon antes de realizar uma importação ou sincronização para evitar a criação de novos segmentos caso não haja uma correspondência exata, ou erros caso não haja nomes de atributos correspondentes.
- Evite incluir mais dados do que o necessário em uma planilha de importação. Exemplo: Importe apenas uma planilha com as colunas necessárias se estiver definindo uma data de validade retroativa para os dados importados.
- Reordene seus atributos em Administração > Atributos, caso precise que eles sejam exibidos em uma ordem diferente no seu arquivo de importação, mapas de calor e registros de funcionários. Não é possível reordenar estes campos padrão: ID do funcionário, Nome, Sobrenome, E-mail, Telefone, Idioma e Fuso horário, que sempre aparecem em primeiro lugar nos arquivos de importação.
- Use a guia "Informações de sincronização" nos registros de funcionários para solucionar problemas ao atualizar funcionários usando uma integração.

Requisitos

- Primeiro, configure a estrutura de seus atributos. Consulte Considerações sobre a configuração: Atributos e segmentos.
- Mapeie seus atributos para valores padrão se você estiver sincronizando automaticamente seus funcionários de um sistema diferente. Consulte Configurar o mapeamento de atributos para benchmarks.
- Cada funcionário deve ter um identificador único (endereço de e-mail ou número de funcionário) no seu sistema de RH.

Limitações

- Não é possível ter integração com 2 sistemas de Recursos Humanos ao mesmo tempo.
- Não é possível retroceder os valores dos segmentos por meio de uma sincronização automática, apenas por meio do upload de um arquivo Excel ou de uma atualização manual no registro do funcionário.
- O envio manual de dados por funcionários através do Excel tem um limite de 20.000 registros por envio.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Configuração do Inquilino

Sem impacto.

Segurança

Um usuário precisa destas permissões para acessar e atualizar os registros de funcionários: *Visualizar funcionários* e *Atualizar funcionários* .

Somente os administradores podem criar a integração entre o seu sistema de Recursos Humanos e o Peakon.

Processos de negócio

Sem impacto.

Relatórios

Sem impacto.

Integrações

Você pode inserir dados de funcionários e seus respectivos segmentos integrando o Peakon ao seu sistema de RH. A Peakon oferece integrações prontas para uso com Workday, BambooHR, bob, Personio e BetterUp. Também é possível criar sua própria integração personalizada usando o SCIM 2.0.

Consulte a seção Considerações sobre a configuração: Integrações para saber mais sobre integrações.

Conexões e Pontos de Contato

A Workday oferece um Kit de Pontos de Contato com recursos para ajudar você a entender as relações de configuração em seu tenant. Saiba mais sobre o Workday Touchpoints Kit na Comunidade Workday.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Gestão de Funcionários na página 90
Considerações sobre a configuração: Integrações na página 190
Conceito: Sincronização de funcionários do Workday na página 213

Adicionar novo funcionário

Antes de Iniciar

Segurança: *visualizar funcionários* e *atualizar funcionários*.

Se o funcionário usar um domínio de e-mail diferente do restante da organização, peça ao Atendimento ao Cliente para adicioná-lo à sua conta Peakon.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Criar funcionários manualmente é uma boa opção para adicionar um pequeno número de funcionários. Para adicionar grupos maiores de funcionários, recomendamos usar o método de upload de dados.

Procedimento

1. Vá para Administração > Funcionários.
2. Ao adicionar o funcionário, certifique-se de preencher os campos Nome, Sobrenome, E-mail/Número do funcionário .
3. Salvar alterações.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

O que Fazer Depois

Se você tiver uma rodada de pesquisa aberta e o funcionário atender a algum requisito de segmentação, você poderá adicioná-lo à rodada na guia Rodadas .

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Gestão de Funcionários na página 90
Gerenciar registros de funcionários usando importação de dados na página 78
Adicionar um funcionário a uma rodada de pesquisa aberta na página 282

Adicionar novo gerente

Antes de Iniciar

Quando os funcionários usam um domínio de e-mail diferente do restante da organização, peça ao Atendimento ao Cliente para adicioná-lo à sua conta Peakon.

Segurança: *visualize funcionários* e *atualize permissões de funcionários* no Workday Peakon Employee Voice (WPEV).

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode ter vários níveis de gerentes no Peakon, quer eles gerenciem relatórios diretos ou grandes segmentos, como países ou entidades. Esta tarefa fornece as etapas para configurar alguém como gerente no Peakon.

Procedimento

1. Adicione o gerente como funcionário.
2. Atribua relatórios diretos ou um segmento para gerenciar. Após essa etapa, o gerente estará no grupo de controle de acesso Gerentes e poderá fazer login no Peakon, se o grupo estiver ativo.
3. (Opcional) Adicione o gerente a outro grupo de controle de acesso, se ele precisar de acesso adicional que o grupo ainda não fornece.
4. Notifique o gerente, seja pelo Controle de Acesso > de Administração ou pela aba Controle de Acesso no registro do funcionário.

Resultados

O gerente agora pode fazer login no Peakon e acessar o painel que você atribuiu a ele. Se você atribuir vários segmentos a eles, eles poderão usar o alternador de contexto para alternar entre os segmentos.

Gerentes com acesso a estatísticas e pelo menos 1 desses conjuntos de perguntas podem visualizar um breve tour introdutório de seus painéis ao fazer login pela primeira vez:

- Diversidade e Inclusão
- Engajamento
- Saúde e Bem-Estar
- Transformação e Mudança

Todos os gerentes podem acessar o tour de integração de gerentes no menu Ajuda em seus painéis.

relatedlinks
Conceitos
Atribuir relatórios diretos a um gerente na página 85
Atribuir acesso de gerenciamento de segmento manualmente na página 86
Alterar o gerente de linha de uma equipe existente na página 87
Exemplo: Retrocedendo uma equipe existente para um novo líder sênior na página 120

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Adicionar novo administrador

Antes de Iniciar

Segurança: *Visualizar funcionários* e *Atualizar funcionários*.

Se o funcionário usar um domínio de e-mail diferente do restante da organização, solicite ao Atendimento ao Cliente que o adicione à sua conta Peakon.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Um administrador possui direitos totais sobre a conta Peakon da organização. Nossa recomendação é manter o número de administradores no mínimo, por motivos de segurança.

Você pode usar os outros grupos *"Todos os funcionários"* para adicionar líderes que precisam de acesso em nível de empresa, mas que não devem ser administradores. Se você tiver administradores locais que precisam de acesso para gerenciar as pesquisas e funcionários em sua própria área, crie um grupo personalizado.

Esta tarefa fornece instruções sobre como adicionar um administrador de sistema à sua conta Peakon.

Procedimento

1. Adicione o administrador como funcionário. Ver Adicionar novo funcionário na página 76.
2. Acesse o Controle de Acesso > Administrativo.
3. Adicione o administrador ao grupo Administradores .

Resultados

O Peakon notifica instantaneamente o administrador sobre o acesso e envia um convite para que ele faça login na conta. Da mesma forma, se você decidir revogar o acesso, eles também receberão uma notificação por e-mail instantaneamente.

Gerenciar registros de funcionários usando importação de dados

Antes de Iniciar

Segurança: *visualizar funcionários* e *atualizar funcionários*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Importar funcionários usando planilhas do Microsoft Excel e arquivos CSV é uma opção que economiza tempo, principalmente ao configurar sua conta pela primeira vez.

Procedimento

1. Baixe registros de funcionários do seu Sistema de Recursos Humanos.
2. Certifique-se de que cada funcionário tenha pelo menos 1 identificador exclusivo (endereço de e-mail ou número de funcionário). O número do funcionário pode ser alfanumérico. Recomendamos usar ambos os identificadores exclusivos para evitar erros humanos ao atualizar registros de funcionários existentes.
3. Certifique-se de que cada funcionário esteja se reportando a um gerente no arquivo de dados. Você pode definir o gerente pelo endereço de e-mail (recomendado), nome e sobrenome e número de funcionário. Se um funcionário não se reportar a ninguém, deixe o valor do Gerente em branco.
4. Se sua empresa usa vários domínios de e-mail, entre em contato com a equipe de Atendimento ao Cliente para adicionar os domínios à conta antes do upload.
5. Baixe o modelo Peakon em Administração > Importação > de Funcionários.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

6. Ao preparar o arquivo, considere estes requisitos de formatação:

Elemento de formatação	Considerações
Cabeçalhos de coluna	Os cabeçalhos de coluna na sua planilha devem corresponder exatamente aos nomes de atributos ou aliases e diferenciar maiúsculas de minúsculas e espaços.
Primeiro e último nome	Colunas obrigatórias. *O primeiro nome* e *o último nome* devem estar em colunas separadas na planilha.
E-mail	A coluna de endereço de e-mail na sua planilha deve ser *Email*.
Gestor	A coluna de gerente do funcionário precisa ser nomeada *Gerente,* a menos que você tenha alterado o nome do atributo no Peakon.
Número de telefone	Se estiver usando o campo de número de telefone, certifique-se de que a coluna na sua planilha seja uma célula do tipo texto. Qualquer outro tipo pode causar falha no upload. Células do tipo número não funcionarão devido à maneira como o Microsoft Excel trata os símbolos +, que são o prefixo de muitos números de telefone.
Caracteres especiais	Evite caracteres especiais em endereços de e-mail. No entanto, caracteres comuns encontrados em endereços de e-mail são aceitáveis.
Datas	As colunas de atributos de data na sua planilha devem conter células do tipo data. Muitas vezes, o Microsoft Excel não armazena datas corretamente, mesmo usando o formato de data, e, portanto, o Peakon não consegue reconhecê-las como data. Se você encontrar esse problema, converta as datas armazenadas como texto em datas. Embora o Peakon aceite formatos de data padrão, recomendamos AAAA-MM-DD, pois é a opção mais abrangente, diminuindo assim a quantidade de problemas potenciais. Se estiver usando um arquivo CSV, você deve usar o formato AAAA-MM-DD.
Várias folhas	A planilha deve conter apenas 1 folha.
Senha	Planilhas do Microsoft Excel protegidas por senha não funcionarão.
Células em branco	Se você tiver uma coluna com células em branco, o upload removerá os valores existentes para os funcionários que têm células em branco para esse atributo. Você pode usar esse método para remover dados em massa para atributos específicos. Se você não precisar atualizar um atributo específico, basta remover essa coluna do arquivo. O Peakon atualiza apenas os dados dos atributos presentes no arquivo.
Fusos horários	Use a coluna Fuso horário se você tiver funcionários em vários fusos horários que devem receber a pesquisa em seus próprios fusos horários. Peakon usa padrões de banco de dados tz. Exemplo: América/Nova_Iorque.
Idioma	Use a coluna Idioma para definir o idioma de cada funcionário, caso você use vários idiomas na programação.

7. Ao importar o arquivo, considere as opções adicionais de importação de arquivo:

Opção de importação	Descrição
Ignorar a criação de colaboradores	Esta opção é útil se você não pretende adicionar novos funcionários e apenas atualizar os funcionários existentes. Esta

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Opção de importação	Descrição
	opção também ajuda a evitar qualquer duplicação de registros de funcionários. Exemplo: se um funcionário alterar um de seus identificadores exclusivos e o arquivo contiver um erro, o Peakon não criará uma duplicata. Em vez disso, o Peakon irá avisá-lo sobre o erro após a importação.
Ativar substituição do número ou e-mail do colaborador	O Peakon ignora atualizações que removem ou alteram identificadores exclusivos existentes, a menos que você marque esta opção. Alterações nesses campos são raras e geralmente indicam uma confusão de números ou e-mails de funcionários. Existem alguns casos em que você deve usar esta opção para ignorar os bloqueadores de segurança: • Você precisa atualizar um número de funcionário incorreto de um funcionário. • Você precisa remover o endereço de e-mail ou o número de funcionário de um funcionário. • O e-mail de um funcionário mudou, seja por causa da mudança do domínio do e-mail ou do sobrenome. Nota: Use com cuidado. Nos casos em que você precisa atualizar um identificador exclusivo, certifique-se de que o funcionário tenha o outro identificador exclusivo presente em seu registro de funcionário. Manter um identificador exclusivo consistente no arquivo de dados evita criação duplicada.
Definir como válido a partir de	Todos os dados que você enviar se tornarão efetivos nos painéis do Peakon a partir da próxima rodada da pesquisa. Os dados que você carrega não substituem os dados históricos do painel. Use esta opção se precisar retroceder informações em registros de funcionários existentes. A retrodatação colocará os resultados existentes da pesquisa de funcionários em diferentes segmentos retroativamente, alterando os painéis anteriores. Ao usar esta opção, você precisa selecionar a data de validade dos dados do funcionário que está importando. Se precisar ser válido para uma determinada rodada de pesquisa, selecione a data anterior ao início dessa rodada.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Opção de importação	Descrição
	O upload retrodatará todas as colunas que estiverem presentes na planilha. Remova quaisquer colunas que não devam ser retroativas. As únicas colunas necessárias são *Nome*, *Sobrenome*, *E-mail/ID do funcionário*e os atributos que você precisa retroceder. Não é possível retroceder atributos de data, pois os valores de data já são a data de validade.

8. Baixe o log de solução de problemas e corrija quaisquer avisos ou erros antes de clicar em Ok, terminei. Após esta etapa, não será possível baixar o log de erros por motivos de segurança.

Resultados

Você verá as alterações importadas da próxima rodada da pesquisa. Os dados históricos permanecerão os mesmos de antes, a menos que você retroceda a importação.

relatedlinks
Conceitos
Referência: Erros e avisos de importação de dados na página 99
Solução de problemas: erro de formato de data no upload de dados na página 121
Solução de problemas: corrigindo uma importação de dados incorreta na página 122

Atualização em massa do fuso horário dos funcionários

Antes de Iniciar

Segurança: *visualizar funcionários* e *atualizar funcionários*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode definir os fusos horários dos funcionários com antecedência para garantir que eles recebam a pesquisa em um horário definido, em seu fuso horário local. Definir fusos horários nos registros de funcionários é benéfico se você tiver funcionários em diferentes regiões.

Procedimento

1. Vá para Administração > Funcionários.
2. Selecione todos os funcionários, selecione manualmente funcionários específicos ou filtre pelos funcionários cujo fuso horário você precisa definir.
3. Clique em Editare defina o fuso horário para o grupo de funcionários.

Resultados

Na próxima rodada da pesquisa, esses funcionários receberão a pesquisa:

- No horário de envio programado. Exemplo: 9h.
- Dentro do fuso horário do registro do funcionário. Exemplo: Londres/Reino Unido.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Horário de Envio da Pesquisa na página 289

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Atualização em massa do idioma do funcionário

Antes de Iniciar

Segurança: *visualizar funcionários* e *atualizar funcionários*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

O Peakon detecta o idioma dos funcionários após a primeira pesquisa com base no idioma do navegador. Você pode definir o idioma do funcionário com antecedência para garantir que suas comunicações estejam corretas desde o início.

A pesquisa só será exibida no idioma do registro do funcionário, se for um idioma que você tenha habilitado nas configurações da pesquisa.

Procedimento

1. Vá para Administração > Funcionários.
2. Selecione todos os funcionários, selecione manualmente funcionários específicos ou filtre pelos funcionários cujo idioma você precisa definir.
3. Clique em Editare defina o idioma para o grupo de funcionários.

Resultados

As próximas comunicações que os funcionários e gerentes receberão estarão no idioma de registro dos funcionários.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Linguagem de Pesquisa na página 287
na página 55

Atualização em massa de registros de funcionários

Antes de Iniciar

Segurança: *visualizar funcionários* e *atualizar funcionários*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode aplicar alterações aos registros de funcionários em massa, para todos os funcionários ou usando filtros para selecionar um conjunto específico de funcionários.

Procedimento

1. Vá para Administração > Funcionários.
2. Selecione todos os funcionários, selecione manualmente funcionários específicos ou filtre pelos funcionários que você precisa editar em massa.
3. Clique em Editare faça as alterações necessárias.

Resultados

As alterações feitas não afetam os dados históricos, a menos que você os tenha retrocedido. As mudanças afetam os dados futuros da pesquisa a partir da próxima rodada.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Quando ocorrem mudanças de funcionários e segmentos na página 92

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Atualização em massa de endereços de e-mail

Antes de Iniciar

Segurança: *Visualizar funcionários* e *Atualizar funcionários*.

Só prossiga com esses passos depois de se certificar de que todos os funcionários preencheram o campo com o número de matrícula.

Remova seu endereço de e-mail do arquivo para evitar que o Peakon desconecte você enquanto o upload ainda estiver em andamento, para que você possa entrar novamente com o novo endereço de e-mail. Altere seu endereço de e-mail separadamente no final.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

O endereço de e-mail e o número de identificação do funcionário são os identificadores únicos nos registros dos funcionários. Ao alterar um identificador único, os demais devem permanecer inalterados. Se você alterar ambos os identificadores exclusivos simultaneamente por meio de um upload, o Peakon criará um novo registro de funcionário. Ao manter um identificador único constante, o sistema pode atualizar o endereço de e-mail do registro de funcionário existente.

Procedimento

1. Certifique-se de que todos os funcionários tenham um número de identificação em seu registro. Você também pode importar IDs de funcionários temporários em massa exportando a lista, adicionando IDs aleatórios à coluna "ID do Funcionário" e reimportando o arquivo.
2. Exporte o arquivo novamente e faça as alterações necessárias no endereço de e-mail. Se você estiver preparando os funcionários para pesquisas de desligamento, também poderá adicionar ou atualizar endereços de e-mail pessoais nesta etapa para garantir que as pesquisas cheguem até eles após a saída.
3. Antes de reimportar o arquivo, marque estas duas caixas: Ignorar a criação de novos funcionários e Permitir a sobrescrita do número ou e-mail do funcionário.
4. Importe o arquivo e baixe o registro de importação para verificar se há erros.

Resultados

A opção "Ignorar a criação de novos funcionários" garante que o processo de importação ignore quaisquer erros que resultariam na criação de funcionários duplicados. A opção "Ativar a sobrescrita do número de funcionário ou do e-mail" remove o bloqueio de segurança que impede a atualização de identificadores únicos.

Após a alteração dos endereços de e-mail, os usuários do painel de controle poderão fazer login com o novo endereço de e-mail, utilizando a senha antiga.

Importar idiomas de registros de funcionários

Antes de Iniciar

Segurança: *visualizar funcionários* e *atualizar funcionários*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Na primeira vez que o Peakon envia uma pesquisa a um funcionário, ele usa o primeiro idioma da sua configuração de agendamento de pesquisa, a menos que o funcionário já tenha um idioma em seu registro de funcionário.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Depois disso, o Peakon detecta o idioma do navegador do funcionário para a próxima pesquisa, se esse idioma estiver disponível nas configurações da programação. Para mais informações sobre idiomas, consulte Conceito: Idiomas Suportados e Detecção de Idiomas na página 53.

Definir manualmente o registro de idioma do funcionário garante que cada funcionário receba sua primeira pesquisa no idioma pretendido. Você deve definir os idiomas de registro dos funcionários no máximo 1 dia antes da abertura da rodada da pesquisa.

Se a intenção é que todos recebam a pesquisa no mesmo idioma, recomendamos restringir a pesquisa somente a esse idioma, diretamente nas configurações da pesquisa.

Você pode usar o método de importação do Excel para atualizar em massa o idioma nos registros de funcionários.

Procedimento

1. Vá para Administração > Funcionários.
2. Vá para Importar e baixe um modelo do arquivo de importação para montar usando seus dados de funcionário, ou vá para Exportar se quiser editar seus dados de funcionário existentes e importá-los novamente.
3. Adicione o código de idioma de cada funcionário na coluna Idioma . Exemplos: *en-US* ou *de*. Ver Referência: Códigos de idioma para importações de registros de funcionários na página 101 para a lista completa.
4. (Opcional) Se você quiser excluir colunas desnecessárias, exclua todas, exceto estas: Nome, Sobrenome, E-mail e/ou ID do funcionário, Fuso horário.
5. Vá para Administração > Funcionários > Importação.
6. Importe o arquivo.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Linguagem de Pesquisa na página 287
Referência
Referência: Códigos de idioma para importações de registros de funcionários na página 101

Importar fusos horários de registros de funcionários

Antes de Iniciar

Segurança: *visualizar funcionários* e *atualizar funcionários*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Definir o fuso horário nos registros dos funcionários garante que a notificação da pesquisa possa ser enviada no horário definido para a pesquisa, no fuso horário local do funcionário, já na primeira rodada da pesquisa. Você deve definir os fusos horários dos registros dos funcionários no máximo 1 dia antes da abertura da rodada da pesquisa.

Ver Atualização em massa do idioma do funcionário na página 82 se você quiser definir fusos horários individualmente ou em massa na interface do usuário.

Se você não definir o fuso horário do funcionário, a pesquisa usará certos fallbacks para se informar sobre quando enviar a notificação. Ver Conceito: Horário de Envio da Pesquisa na página 289 para exemplos sobre os diferentes fallbacks.

Procedimento

1. Vá para Administração > Funcionários.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

2. Vá para Importar e baixe um modelo do arquivo de importação para montar usando seus dados de funcionário, ou vá para Exportar se quiser editar seus dados de funcionário existentes e importá-los novamente.
3. Adicione o nome da região e da cidade de cada funcionário na coluna Fuso horário . Exemplos: *Europa/Londres*, *Ásia/Kuala_Lumpur*ou *América/Kentucky/Louisville*. Ver Referência: Códigos de fuso horário para importações de registros de funcionários na página 103 para a lista completa.
4. (Opcional) Se você quiser excluir colunas desnecessárias, exclua todas, exceto estas: Nome, Sobrenome, E-mail e/ou ID do funcionário, Fuso horário.
5. Vá para Administração > Funcionários > Importação.
6. Importe o arquivo.

Exemplo

Você definiu o horário da pesquisa para 09:00 e deseja que todos os funcionários recebam a notificação às 09:00 no horário local. Você tem funcionários que estão a 1 hora de distância um do outro (Dublin e Copenhague), então você quer definir os fusos horários de registro dos funcionários para ambos os grupos. Todos os registros de funcionários já estão na plataforma.

1. Vá para Administração > Funcionários.
2. Clique em Exportar.
3. Abra o arquivo.
4. Defina a coluna Fuso horário como *Europa/Dublin* para todos os funcionários cujo escritório local é Dublin.
5. Defina a coluna Fuso horário como *Europa/Copenhague* para todos os funcionários cujo escritório local é Copenhague.
6. Vá para Administração > Funcionários > Importação.
7. Importe o arquivo.

O que Fazer Depois

Definir horário de envio da pesquisa na página 272.

relatedlinks

Conceitos

Conceito: Horário de Envio da Pesquisa na página 289

Referência

Referência: Códigos de fuso horário para importações de registros de funcionários na página 103

Atribuir relatórios diretos a um gerente

Antes de Iniciar

Segurança: *visualizar funcionários* e *atualizar funcionários*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

A Peakon cria uma linha de relatório quando um registro de funcionário contém o nome de um gerente em um campo de atributo do tipo de funcionário, como o atributo Gerente padrão. Também é possível retroceder as alterações para alinhar os dados históricos da pesquisa com o novo gerenciador.

Se você precisar criar linhas de relatórios em massa, recomendamos usar um upload de dados. Esta tarefa fornece instruções para atribuir funcionários a gerentes dentro do Peakon manualmente.

Procedimento

1. Crie os registros dos funcionários que se reportam ao gerente.
2. Acesse cada registro de funcionário e selecione o nome do gerente no campo Gerente .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

3. (Opcional) Retroceda os valores, caso a alteração precise ser retroativa. Exemplo: o funcionário começou a se reportar a esse gerente antes do início da pesquisa. Recomendamos que a data de validade reflita o início real da linha de relatórios, por motivos de confidencialidade.
4. Salvar alterações.

Resultados

Esses funcionários agora se reportam diretamente ao gerente. Se os funcionários forem gerentes, o gerente superior agora terá 2 segmentos: *Relatórios diretos* e *Todos os relatórios*.

Atribuir acesso de gerenciamento de segmento manualmente

Antes de Iniciar

Segurança: *visualize funcionários*, *atualize funcionários*, *administre funcionários*e *segmente as configurações de acesso de gerenciamento* na seção Funcionários .

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode atribuir manualmente segmentos já existentes para líderes que não têm uma linha de subordinação e, portanto, um segmento para sua própria equipe.

Procedimento

1. Vá para Administração > Funcionários.
2. Abra o registro de funcionário do líder e vá para a aba Gerenciando .
3. Atribua a eles os segmentos relevantes.

Resultados

Quando você atribui um segmento a um líder, o Peakon adiciona o líder ao grupo de controle de acesso Gerentes . O grupo fornece a eles as permissões necessárias para que possam acessar seu painel.

Na próxima vez que esse líder abrir o painel, ele poderá visualizar o segmento que você atribuiu a ele. Você também pode revogar o segmento a qualquer momento.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Gerentes de Segmento na página 180
Conceito: Importação do Gerenciador de Segmentos na página 181

Remover gerenciadores de segmentos definidos manualmente em massa

Antes de Iniciar

Permissões:

- *Acesso à gestão de segmentos*
- *Gerenciar segmentos* (disponível apenas para todos os funcionários e grupos de acesso de especialistas em toda a empresa)

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode remover gerenciadores de segmentos definidos manualmente em massa. Exemplo: você atribuiu manualmente um grande número de locais de escritórios aos gerentes e agora precisa remover esse acesso porque sua empresa mudou sua estratégia. Você pode remover em massa esses segmentos do acesso de gerente para todo o atributo.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Procedimento

1. Vá para Atributos > de Administração.
2. Abra o atributo que contém os gerenciadores de segmentos que você deseja remover.
3. Clique na reticência vertical e selecione Excluir gerentes.
4. Confirme no pop-up que aparece.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Gerentes de Segmento na página 180

Alterar o gerente de linha de uma equipe existente

Antes de Iniciar

Segurança: *visualizar funcionários* e *atualizar funcionários*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode facilmente atualizar em massa o gerente ou qualquer outro atributo de uma equipe existente usando as opções de filtragem no Peakon.

Procedimento

1. Vá para Administração > Funcionários.
2. Use os filtros do lado esquerdo para exibir os funcionários relevantes. Exemplo: use o filtro Gerente e filtre pelo gerente anterior para exibir seus subordinados diretos.
3. Selecione todos os funcionários, vá para a área de edição e defina o atributo Gerente para o novo gerente.
4. (Opcional) Retroceda os valores, caso a alteração precise ser retroativa. Exemplo: os funcionários começaram a se reportar a esse gerente antes do início da pesquisa. Recomendamos que a data de validade reflita o início real da linha de relatórios, por motivos de confidencialidade.
5. Salvar alterações.

Resultados

Esses funcionários agora se reportam diretamente ao gerente. Se os funcionários forem gerentes, o gerente superior agora terá 2 segmentos: *Relatórios diretos* e *Todos os relatórios*.

relatedlinks
Conceitos
Exemplo: Retrocedendo uma equipe existente para um novo líder sênior na página 120

Painéis do Access Manager usando a exibição de proxy

Antes de Iniciar

Acesso de administrador.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

A visualização de proxy permite que os administradores visualizem as áreas do painel Insights, Análise e Melhoria da perspectiva de um gerente. Isso pode ajudar a verificar as configurações de permissão e solucionar problemas. Para visualizar um segmento para análise, procure o segmento no alternador de contexto.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

A funcionalidade de visualização de proxy fornece acesso somente de visualização aos membros do grupo de controle de acesso Administradores .

A funcionalidade não suporta:

- Painéis compartilhados.
- Gestão de área de foco.
- Interações e gerenciamento de comentários.
- Gestão de ações.
- As áreas Administração e Painel Pessoal .
- Acesso às notificações do gerente.
- Acesso ao perfil do gestor.

Só é possível usar visualizações de proxy em usuários que tenham a permissão *Acesso a estatísticas* ativada em um grupo de controle de acesso ativo.

Em casos raros, os administradores que usam a visualização de proxy podem ver mais dados do que normalmente veriam em uma sessão regular. Exemplo: os administradores podem ver segmentos de atributos restritos se o gerente puder acessá-los, mesmo que o administrador não tenha essa permissão habilitada.

A funcionalidade de visualização de proxy é destinada a fins de solução de problemas. Se os administradores precisarem visualizar um segmento para análise, recomendamos que eles procurem o segmento no alternador de contexto.

Procedimento

1. Abra as configurações do alternador de contexto em qualquer página.
2. Clique em Visualização de proxy.
3. Selecione um gerente.
4. Clique em Exibir painel.

Resultados

O painel do gerente aparece na primeira página que o gerente vê.

O que Fazer Depois

Clique em Alternar visualização para visualizar o painel de outro gerente ou Fechar visualização de proxy para retornar ao seu próprio painel.

Excluir dados históricos da pesquisa

Antes de Iniciar

Acesso *de administrador* .

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Os administradores têm a capacidade de excluir dados históricos de pesquisas, incluindo pontuações de funcionários, comentários ou ambos, para rodadas de pesquisa específicas.

Você pode excluir dados de uma ou mais rodadas de pesquisa e de vários funcionários em uma única ação, com base nas necessidades da organização e em suas políticas internas. Poderemos impor limites com base no número de funcionários e na quantidade de exclusões permitidas por ação.

Procedimento

1. Acesse a seção Funcionários > da Administração.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

2. Procure os funcionários.
3. Selecione a caixa de seleção ao lado do(s) funcionário(s) cujos dados históricos de pesquisa você deseja excluir.
4. Selecione Opções de exclusãoe, em seguida, escolha Dados históricos da pesquisa.
5. Selecione as rodadas da pesquisa para as quais deseja excluir os dados. Escolha se deseja excluir as avaliações e os comentários dos funcionários ou apenas os comentários.
6. Confirme suas escolhas.

Resultados

Os dados históricos selecionados da pesquisa (pontuações e comentários) são excluídos permanentemente para o(s) funcionário(s) e rodadas da pesquisa escolhidos. A exclusão de dados pode levar algum tempo para ser refletida nos painéis. Algumas áreas de foco estarão incorretas e precisarão ser recalculadas, dependendo da quantidade de dados excluídos. As pontuações irão mudar, especialmente se uma grande quantidade de dados for removida.

Os comentários serão removidos, afetando tópicos relacionados, que precisarão ser recalculados. Certifique-se de revisar suas seleções cuidadosamente antes de confirmar para evitar a exclusão acidental de dados.

Exemplo

O que Fazer Depois

Configurar número de telefone Entrar

Antes de Iniciar

Acesso *de administrador* .

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Os administradores podem permitir que os usuários façam login no Peakon usando seu número de telefone. Certifique-se de que os registros dos funcionários incluam números de telefone antes da configuração.

Nota: Crie um ticket de suporte ao cliente para habilitar esse recurso em sua instância do Peakon.

Procedimento

1. Acesse Controle de Dados > da Conta > de Administração.
2. Na seção Login por número de telefone , marque a caixa de seleção Ativar login com número de telefone.
3. Salvar alterações.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Login por número de telefone na página 99

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Conceito: Gestão de Funcionários

Registros de funcionários

Cada registro de funcionário corresponde a um funcionário e exibe seus valores nos campos de atributos contidos em sua conta. Os registros dos funcionários também exibem os segmentos que eles gerenciam, os grupos de acesso aos quais pertencem e as rondas das quais participaram.

Aba	Descrição	Permissões
Informações	Exibe os campos com informações básicas de contato e os valores dos atributos no registro do funcionário. A caixa de seleção "Inclusão na Pesquisa" indica se o funcionário receberá pesquisas.	*Veja os funcionários*.
Gestão	Exibe os segmentos que o líder gerencia. Os segmentos gerenciados podem ser linhas de relatório ou segmentos existentes que você atribui manualmente ao gerente.	Os líderes com permissão *de acesso à gestão de segmentos* podem atribuir segmentos aos gestores, que eles próprios gerem.
Controle de acesso	Exibe os grupos de controle de acesso aos quais um funcionário pertence. Todos os funcionários pertencem ao grupo de controle de acesso de funcionários . Todos os funcionários que gerenciam segmentos também fazem parte do grupo de controle de acesso de Gerentes . Quaisquer outros grupos de controle de acesso dos quais um funcionário faça parte também serão exibidos nesta aba.	*Administrar permissões de funcionários* , que estão disponíveis apenas para grupos do tipo *"Todos os funcionários"* .
Rodadas	Exibe as rodadas da pesquisa das quais o funcionário participou. Esta informação não indica se o funcionário respondeu ao questionário. Ao adicionar um funcionário a uma rodada de pesquisa aberta, um banner será exibido com a opção de adicionar o funcionário à rodada aberta atual. Você também pode reenviar o link da pesquisa, permitindo que o funcionário a conclua ou a reinicie, caso já a tenha concluído.	*Veja os funcionários*.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Aba	Descrição	Permissões
Informações de sincronização	Exibe estas 3 seções: • ID do funcionário: Identificador único do funcionário. • Registros: Registros de erros com carimbos de data/hora e mensagens de erro. • Informação: Informação bruta da integração. Também é possível sincronizar manualmente o funcionário e atualizar as informações exibidas na aba.	Acesso restrito a administradores.

Os líderes com a permissão *"Visualizar funcionários"* podem ver os registros dos funcionários em "Administração > > Funcionários". Os funcionários que um líder consegue ver correspondem ao contexto em que o líder se encontra, e ele não consegue ver funcionários fora de seus segmentos atribuídos.

Administradores e líderes podem usar a barra de pesquisa para encontrar um funcionário por nome, endereço de e-mail, número de funcionário, segmento ou gerente. Utilize os filtros de pesquisa para refinar sua visualização e selecione até 4 colunas ao visualizar os resultados.

Qualquer pessoa com acesso para visualizar os registros dos funcionários também pode exportá-los para um arquivo separado. O arquivo contém automaticamente colunas para todos os campos dos registros de funcionários. Não é possível personalizar a exportação dentro do Peakon.

Identificadores únicos

Cada funcionário deve ter pelo menos 1 identificador único em seu registro de funcionário:

- Endereço de e-mail ou endereço de e-mail pessoal
- Número do funcionário

Os funcionários podem ter os mesmos nomes e outros dados, mas não é possível que vários funcionários usem os mesmos identificadores exclusivos. Para adicionar um funcionário ao Peakon, você deve preencher pelo menos um campo de identificação exclusivo.

Preencha ambos os identificadores únicos no registro do funcionário para evitar a criação de duplicatas ou a sobrescrita de dados existentes devido a erros humanos durante o carregamento de dados. Ter dois identificadores únicos também facilita a alteração de um deles.

Exemplo: Se você precisar atualizar em massa os endereços de e-mail devido a uma aquisição, os números de funcionários existentes ainda encontrarão o registro de funcionário correspondente para a atualização. Caso não haja correspondência, o Peakon cria um novo registro de funcionário.

Domínios de e-mail

Se seus funcionários tiverem vários domínios de e-mail diferentes, a equipe de Atendimento ao Cliente precisará habilitá-los em sua conta Peakon. Após habilitar um domínio de e-mail, você poderá adicionar funcionários com o respectivo domínio de e-mail.

Manutenção dos registros de funcionários

Cada rodada da pesquisa preenche os painéis de controle de cada segmento com novos dados da pesquisa, coletados de funcionários que pertencem a esses segmentos no momento em que a rodada

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

começa. Faça quaisquer alterações significativas nos registros dos funcionários no dia anterior ao início da rodada, para que os painéis possam atribuir os funcionários corretamente à próxima rodada.

Também é possível fazer alterações retroativas durante e após a rodada da pesquisa. Recomendamos atualizar os registros dos funcionários fora de uma rodada de pesquisa e de forma contínua, para evitar mudanças repentinas e em larga escala nos painéis de controle.

Você pode fazer alterações nos registros dos funcionários usando a importação de dados e diretamente no Peakon, tanto em lote quanto individualmente.

Alterações retroativas nos registros de funcionários

As atualizações dos registros dos funcionários serão exibidas no painel correspondente a partir da próxima rodada da pesquisa. As pontuações mais recentes de cada funcionário são transferidas para o novo segmento, mas os comentários e as pontuações anteriores não são transferidos. Você pode fazer alterações retroativas a qualquer momento, para manter comentários e pontuações anteriores. Recomendamos cautela ao retroceder dados e ter em mente as consequências para a confidencialidade.

Configurando usuários que saem

Recomendamos definir a data de desligamento do funcionário assim que souber o seu último dia de trabalho. A data de desligamento é o ponto de referência para o período de visibilidade durante o qual os resultados de um funcionário devem permanecer no painel após sua saída. A remoção gradual protege a confidencialidade do funcionário, evitando que os resultados desapareçam instantaneamente do painel de controle.

O período de visibilidade funciona durante o horário da pesquisa, e não no tempo real, para evitar que os resultados sejam alterados fora das rodadas de pesquisa em andamento. Sempre que uma nova rodada de pesquisa começa, o sistema verifica se há algum funcionário que saiu da empresa e cujas respostas estejam fora do período de visibilidade para ex-funcionários. Assim que uma resposta à pesquisa sai do período de visibilidade durante uma rodada ativa, ela deixa de ser contabilizada na pontuação agregada.

relatedlinks
Tarefas
Adicionar novo funcionário na página 76

Conceito: Quando ocorrem mudanças de funcionários e segmentos

Quando um funcionário muda para um novo segmento, suas pontuações atuais são transferidas para o novo segmento quando a próxima rodada começa. Essa transferência durante uma rodada ao vivo permite que o gerente do novo segmento tenha feedback prático do funcionário sem revelar sua identidade. Os comentários do funcionário não são movidos para o novo segmento, a menos que você retroceda a alteração.

Tipo de resposta	Segmento antigo	Novo Segmento
Últimas pontuações	As últimas pontuações individuais de cada funcionário saem do segmento antigo quando a próxima rodada da pesquisa é lançada.	As últimas pontuações individuais de cada funcionário são transferidas do segmento antigo para o novo quando uma nova rodada é lançada.
Pontuações históricas	As pontuações históricas de cada funcionário residem no segmento antigo. A cada rodada, as pontuações ficam mais próximas de cair fora da janela de visibilidade.	As pontuações históricas não são transferidas para o novo segmento, a menos que você retroceda a alteração. Não recomendamos retroceder a data de um único funcionário

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tipo de resposta	Segmento antigo	Novo Segmento
		para proteger sua identidade ao máximo.
Comentários compartilhados	Os comentários permanecem no segmento em que o funcionário estava durante a rodada de pesquisa relevante.	O novo segmento exibe comentários da primeira rodada que o funcionário contribui para o novo segmento.

Recomendamos atualizar os registros dos funcionários fora das rodadas de pesquisa, porque a Peakon atribui os funcionários aos segmentos em que eles estavam quando a rodada foi aberta.

Se você fizer alterações nos registros dos funcionários sem retroceder, elas serão exibidas nos painéis da pesquisa a partir da próxima rodada.

Funcionários que pedem demissão

Não há necessidade de excluir registros de funcionários ao usar os atributos Data de separação e Motivo da separação. Quando você define a data de desligamento de um funcionário no registro dele, o Peakon marca o funcionário como desistente quando a data de desligamento já passou. Os desistentes não conseguem fazer login, não recebem pesquisas e suas pontuações desaparecem do painel quando estão fora da janela de visibilidade Inclusão de ex-funcionários .

Mudanças na gestão

Quando os gerentes saem ou mudam, você precisa atualizar os funcionários diretos e atribuí-los ao novo gerente. O segmento do antigo gerenciador é exibido no mapa de calor do segmento, desde que contenha pontuações ainda válidas dentro da janela de visibilidade do período de agregação . Se você excluir o antigo gerente, o segmento dele desaparecerá.

Na rodada de pesquisa após a mudança, as pontuações mais recentes de cada funcionário são transferidas para o novo segmento, enquanto o segmento antigo contém apenas as pontuações antigas. Os comentários não são movidos, a menos que você retroceda os dados, o que afeta tanto as pontuações quanto os comentários.

Mudanças Organizacionais

As mudanças organizacionais funcionam da mesma maneira que as mudanças de gerenciamento, porque você atualiza os segmentos da mesma maneira.

Ex-funcionários

Se você excluir um funcionário, as pontuações fornecidas por ele desaparecerão do painel quando ele estiver fora da janela de visibilidade Inclusão de ex-funcionários . Não recomendamos excluir funcionários, porque você não poderá fazer nenhuma alteração após a exclusão.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Retrodatação de dados do segmento de funcionários na página 97

Conceito: Tornar os funcionários inativos

Nota: Este tópico baseia-se nas recomendações da Workday sobre como gerenciar usuários na plataforma. Consulte as políticas e os processos internos da sua empresa para gerenciar usuários no Workday Peakon Employee Voice.

A caixa de seleção "Inclusão na Pesquisa" controla se um funcionário será incluído em pesquisas direcionadas a funcionários ativos.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Selecione a caixa de seleção para incluir o funcionário nas pesquisas.
- Desmarque a caixa de seleção para excluí-los. Exemplo: Quando um funcionário entra em licença de longa duração.

Os funcionários que estiverem excluídos por esta opção ainda poderão entrar no Peakon e acessar seus painéis pessoais ou de gerente.

Para excluir um grupo maior de funcionários, recomendamos gerenciar isso por meio de pesquisas direcionadas, em vez de desmarcar a caixa de seleção para cada funcionário.

Se um funcionário deixou a organização, adicione uma Data de Desligamento para que o Peakon o trate como um funcionário desligado. Você ainda pode pesquisar funcionários que se desligaram da empresa agendando pesquisas com o tipo de agendamento "Saída". A opção de inclusão na pesquisa não será alterada após a definição de uma data de separação no passado.

Área afetada	Considerações
Histórico de dados da pesquisa	Desmarcar a caixa de seleção para inclusão na pesquisa não remove as respostas anteriores de um funcionário das pontuações agregadas. Se um funcionário foi incluído quando uma rodada da pesquisa foi aberta, as respostas dele permanecem fazendo parte dessa rodada mesmo que você desmarque a caixa de seleção posteriormente. As respostas antigas permanecem visíveis nos painéis até que o período de visibilidade expire. Após definir uma Data de Separação anterior, o valor de inclusão na pesquisa não muda automaticamente. Se a caixa de seleção estiver marcada quando o funcionário é ativo, ela permanecerá marcada mesmo após a saída do funcionário. Se a solicitação foi aprovada enquanto o funcionário estava ativo, ela permanece aprovada mesmo após sua saída.
limite de licença do funcionário	Os funcionários que selecionaram a caixa de seleção para inclusão na pesquisa contam para o limite de licenças de funcionários da sua empresa. Eles ainda poderão acessar seus painéis pessoais e de gerente, independentemente do status da caixa de seleção.
E-mails de pesquisa e lembrete	Os funcionários que optarem por não participar, marcando a caixa de seleção, não receberão e-mails de pesquisa ou lembrete. Se você desmarcar a caixa de seleção durante uma rodada ao vivo, todos os links de pesquisa já enviados ao funcionário ficarão inativos.
Resumo para gerentes, baixa participação e próximos e-mails de pesquisa.	Os funcionários que ocupam cargos de gerência continuam recebendo esses e-mails, mesmo que a caixa de seleção para inclusão na pesquisa esteja desmarcada.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Área afetada	Considerações
Acesso ao painel de controle	Os funcionários com acesso a um painel pessoal ou de gestão podem continuar a iniciar sessão, independentemente do seu estatuto de inclusão no inquérito.
Taxa de participação	Se você desmarcar a caixa de seleção durante uma rodada ao vivo, o funcionário ainda será contabilizado na taxa de participação dessa rodada. Eles não serão incluídos na participação em rodadas futuras, a menos que você reative a caixa de seleção.
Lista de destinatários do painel de controle compartilhado	Os funcionários excluídos por meio da caixa de seleção não receberão e-mails do painel de controle compartilhado. Eles ainda poderão acessar o painel de controle se você compartilhar o link fora do Peakon.

Conceito: Demissão de um funcionário

Nota: Este tópico baseia-se nas recomendações da Workday sobre como gerenciar usuários na plataforma. Consulte suas políticas e processos internos para gerenciar usuários no Peakon.

Obter informações de quem se desliga da empresa é fundamental para tentar mitigar os fatores que contribuem para a rotatividade de funcionários. Os atributos de desligamento permitem gerenciar o desligamento de funcionários da organização.

Você pode definir a data de separação como uma data no passado ou no futuro. Se a data for futura, o funcionário poderá continuar recebendo pesquisas e usando seu painel de controle até que a data de desligamento tenha ocorrido. Após a data de desligamento, o funcionário não poderá mais usar o Peakon. O registro do funcionário será excluído de acordo com o prazo definido na configuração de Exclusão automática de ex-funcionários . Até que o registro seja excluído, você pode visualizar o histórico do funcionário que se demitiu usando o filtro "Status de Emprego" em "Administração > de Funcionários".

Agregação de Pontuação

Os funcionários que já se desligaram da empresa não fazem mais parte das pesquisas subsequentes, a menos que você tenha configurado um cronograma de pesquisas para funcionários que saíram. Para proteger a confidencialidade dos alunos que saem, suas notas e participação mais recentes são removidas gradualmente do painel de controle.

Durante cada rodada da pesquisa, o sistema consulta as datas de desligamento dos funcionários e verifica se elas estão dentro do período de inclusão de ex-funcionários . Assim que a data de desligamento estiver fora desse período, o funcionário deixa de contribuir para a pontuação atual do segmento e não fica visível na lista de participantes.

O histórico de pontuações do funcionário que se demite permanece no painel de controle, e os painéis de controle de rodadas de pesquisa anteriores não são alterados quando um funcionário sai da empresa. O processo de agregação de pontuação não afeta os comentários, portanto eles permanecerão na conta até que ela seja excluída.

Os funcionários que você excluir seguem o mesmo processo, usando a data de exclusão em vez da data de desligamento.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Configuração

Você pode atualizar o campo Data de desligamento da mesma forma que qualquer outra informação no registro do funcionário. Você pode atualizar as datas de desligamento diretamente nos registros dos funcionários, por meio de um upload de dados ou por meio de uma sincronização de integração.

Recomendação

Configure as datas de desligamento antes do início de uma rodada da pesquisa, para evitar que os funcionários que se desligam da empresa contribuam para a lista de participantes dessa rodada específica.

Excluir funcionários

É possível excluir funcionários manualmente, bem como automaticamente, definindo um limite para o número de dias após a data de desligamento. Você pode encontrar essa configuração nas configurações da conta , dentro de Administração.

Nota: Existe uma medida de segurança que impede a exclusão imediata de funcionários que tiveram suas atividades alteradas nos últimos 7 dias. Exemplo: Se você definir a data de desligamento de um funcionário para uma data que já ultrapassou o limite de dias para exclusão. Isso dá aos administradores a oportunidade de corrigir quaisquer datas de desligamento atribuídas incorretamente.

Ao excluir funcionários manualmente, você pode excluir um ou mais funcionários e todos os seus dados do Peakon.

Ao excluir perfis de funcionários, não é possível desfazer a exclusão e recuperar os dados apagados.

Se você excluir um funcionário que também é gerente, perderá todos os segmentos e dados de segmento associados a esse gerente. Digite a palavra *EXCLUIR* na caixa de confirmação ao excluir um funcionário. Essa etapa ajuda a evitar a perda de dados de funcionários devido a erros. Essa confirmação é específica para cada idioma. Exemplo: Digite *DELETE* se o idioma selecionado for inglês. Digite *EFFACER* se o idioma selecionado for francês.

Funcionários excluídos da lista de destinatários da pesquisa

Os registros de funcionários excluídos podem ser exibidos na lista de destinatários da pesquisa. Ao clicar no nome do funcionário, você poderá visualizar o registro dele no período em que estava ativo. Não é possível editar o cadastro do funcionário.

Quando os funcionários são desligados, eles se tornam ex-funcionários. A participação deles e os dados agregados, excluindo comentários, seguem a configuração de Inclusão de ex-funcionários . Uma vez excluídos, não é possível remover esses funcionários da lista de destinatários da pesquisa. Por exemplo:

- Se os funcionários forem adicionados a uma rodada por engano e a caixa de seleção "Inclusão na Pesquisa" for desmarcada antes que eles possam responder, seus nomes ainda aparecerão na lista de destinatários da pesquisa.
- Excluir esses funcionários não os remove da lista.

Nesses casos, os nomes dos ex-funcionários são removidos da lista de destinatários da pesquisa assim que o período de agregação para inclusão de ex-funcionários expira e uma nova rodada da pesquisa é iniciada.

Antes de excluir os registros dos funcionários, ajuste as datas de desligamento para que ocorram antes do início do período de contratações. Essa ação impede a inclusão deles na lista de destinatários da pesquisa.

relatedlinks
Conceitos
Exemplo: Reintegrar um funcionário que saiu na página 117

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tarefas

Excluir dados históricos da pesquisa na página 88

Conceito: Retrodatação de dados do segmento de funcionários

Quaisquer alterações feitas nos registros de funcionários serão refletidas nos painéis de segmentos da próxima rodada da pesquisa e não afetarão os dados históricos nos painéis. Se um funcionário for transferido para um novo gerente, suas respostas antigas permanecerão com o antigo gerente, enquanto as pontuações mais recentes serão transferidas para o novo gerente.

Retroceder os valores de segmento de um funcionário aumenta a quantidade de dados históricos que o funcionário contribui para o segmento. Você pode decidir quantos dados retroativos devem ser movidos definindo uma data de validade. Ao mover pontuações e comentários para um novo segmento, você também os retira do segmento original do qual o funcionário fazia parte.

Você pode retroceder funcionários individualmente ou em massa, usando um upload de dados ou diretamente no Peakon.

Considerações

Consideração	Descrição
Precisão dos dados	Evite retroceder o contrato dos funcionários para um momento que não reflita a realidade.
Data de validade	Opte pela opção *Data personalizada* e retroceda o funcionário para o dia anterior a uma data específica de início da pesquisa. Exemplo: se a pesquisa começou em 1º de novembro, retroceda o valor do segmento do funcionário para 31 de outubro. Use *a Data de início* somente para retroceder algo para o início dos tempos.
Confidencialidade	A retrodatação pode ser um risco à confidencialidade, especialmente quando se faz a retrodatação de um pequeno grupo de pessoas ou até mesmo de uma única pessoa.
Frequência da pesquisa	Uma frequência maior de pesquisas reduzirá a necessidade de retroceder se você atualizar seus registros de funcionários com frequência.
Áreas de foco e pontos fortes	A retrodatação não recalcula as áreas de foco e os segmentos de foco existentes. As áreas de foco são calculadas no final de cada rodada de pesquisa.
Configuração de atributos	É sempre possível adicionar mais atributos e retroceder seus valores para preencher os novos segmentos retrospectivamente, como se eles sempre tivessem estado lá.
Movimento histórico	Não é possível desfazer a retrodatação, porque você perde os movimentos históricos de segmentos dos funcionários entre segmentos.

Melhores Práticas

Não recomendamos a retrodatação como prática padrão quando um novo gerente assume uma equipe. O feedback antigo pode não ser relevante ou acionável para o novo gerente e pode conter informações

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

confidenciais destinadas ao gerente anterior. Considere se fornecer acesso a dados históricos está alinhado com as expectativas dos funcionários e sua comunicação sobre o tratamento dos resultados da pesquisa.

Excluir pontuações antigas do painel de um novo gerente também garante que as pontuações que ele pode ver reflitam com precisão seu próprio esforço.

Se o novo gerente precisar do contexto histórico de sua nova equipe, você pode exportar o painel do antigo gerente, o mapa de calor do segmento e os comentários antes da mudança nas linhas gerenciais.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Quando ocorrem mudanças de funcionários e segmentos na página 92
Exemplo: Retrodatação do valor do segmento de um funcionário individual na página 118
Exemplo: Retrodatação de valores de segmentos de funcionários usando importação de dados na página 119
Exemplo: Retrodatação de valores de segmentos de funcionários em massa na página 119
Exemplo: Retrocedendo uma equipe existente para um novo líder sênior na página 120

Conceito: Informações de sincronização de funcionários

Fundo

Na Peakon, cada funcionário possui uma página de registro dedicada que exibe suas informações básicas e dados demográficos. Utilize esses dados para direcionar perguntas ou pesquisas e comparar resultados por diferentes atributos demográficos.

Use a guia "Informações de sincronização" nos registros de funcionários para revisar os registros de eventos e solucionar problemas ao atualizar funcionários usando uma integração (Exemplo: Workday ou BambooHR).

A aba Informações de Sincronização retorna dados somente quando o funcionário possui um ID externo válido (Exemplo: ID do Workday) em seu registro de funcionário no Peakon.

Informações de sincronização

Contexto	Descrição
ID externa	Exibe o ID externo deste funcionário. Não pode ser modificado. O ID externo é o ID do funcionário utilizado no sistema de integração.
Atualizar informações	Atualiza os dados dos funcionários, exibindo as informações mais recentes do sistema.
Funcionário de sincronização	Sincronize o registro individual de um funcionário sem executar uma sincronização completa.
Informações	Exibe os dados sobre este funcionário provenientes do seu sistema de integração. Analise o objeto *mapeadoEmployees* : as seções *atributos*, *funcionários*e *telefones* . Ignore o objeto *rawEmployee* .
Registros	Exibe todos os eventos dos registros de eventos para aquele funcionário específico. Você pode usar os registros de erros para solucionar problemas. Visita Solução de problemas: Erros de sincronização de integração do Workday na página 217 Para obter mais informações sobre como solucionar problemas de integração.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Sincronização de funcionários do Workday na página 213
Conceito: Integração com BambooHR na página 234
Tarefas
Etapas: Configurar a integração do Workday na página 198
Configurar a integração do BambooHR na página 231
Exemplos
Solução de problemas: Erros de sincronização de integração do Workday na página 217

Conceito: Login por número de telefone

Fundo

O login por número de telefone permite que os usuários acessem o Peakon usando seu número de telefone autenticado por SMS em vez de um e-mail e senha. Essa funcionalidade oferece um método de login conveniente, mantendo as medidas de segurança em vigor.

Acesso

Os administradores controlam se os usuários podem fazer login com seus números de telefone. Para ativar esse recurso, os administradores devem Configurar número de telefone Entrar na página 89. Garanta que os registros dos funcionários incluam números de telefone.

Considerações

Os usuários que fizerem login com seu número de telefone terão acesso apenas aos seus dados pessoais de funcionário. Os gerentes não verão o painel de controle do gerente, mas acessarão o painel de controle pessoal.

A Peakon utiliza a Twilio, uma provedora externa popular para entrega de SMS. No entanto, a tecnologia SMS é inerentemente menos confiável do que o e-mail, e as taxas de entrega podem ser afetadas por regulamentações específicas de cada país, operadoras e configurações de assinantes. Para saber mais, visite Conceito: Notificações de Pesquisa por SMS na página 342

relatedlinks
Tarefas
Configurar número de telefone Entrar na página 89

Referência: Erros e avisos de importação de dados

Ao carregar dados de funcionários, é possível receber avisos e erros.

- Erros fazem com que a importação falhe antes de carregar quaisquer dados. Corrija a causa do erro antes de tentar outra importação.
- Avisos permitem que a importação continue. Esses avisos são visíveis no resumo da importação. Recomendamos baixar o log de importação após a conclusão do upload para obter uma lista completa de avisos. Por motivos de segurança, o log de importação não pode mais ser recuperado após sair da página.

Avisos

Aviso	Explicação
Nenhum valor para a coluna X, a linha será ignorada.	Um funcionário não possui um valor em uma coluna obrigatória.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Aviso	Explicação
Nenhum identificador encontrado para linha, pulando.	Certifique-se de que um e-mail ou ID de funcionário esteja presente.
Nenhum campo encontrado para a coluna X, ela será ignorada.	Certifique-se de que esta coluna tenha um nome de atributo correspondente no Peakon.
Nenhuma coluna encontrada para o campo X, nenhum valor será importado para este campo.	Há um atributo (não obrigatório) definido que não corresponde a nenhum cabeçalho de coluna.
Nenhum funcionário encontrado com e-mail, nome ou número de funcionário X para o atributo Gerente.	Não há nenhum registro de funcionário na planilha ou no Peakon que corresponda aos detalhes do gerente fornecidos em um registro de funcionário existente. Adicione um registro de funcionário do gerente à planilha e carregue novamente.
Funcionário com nome X não faz parte do [nome do segmento], pulando.	Para administradores de conta principais: você está carregando o arquivo de dados enquanto define seu painel para um contexto de segmento específico. O arquivo contém funcionários que estão fora desse contexto de segmento. Mude para o contexto principal da empresa e carregue novamente o arquivo. Para administradores locais ou limitados: você está carregando um funcionário que já existe na conta mais ampla, mas não no segmento específico que você gerencia. Eles fazem parte de outro segmento naquele atributo ou o campo de atributo está vazio no registro do funcionário. Peça ao administrador da sua conta principal para adicionar esse funcionário ao segmento exato que você gerencia.
Já existe outro funcionário com o e-mail X.	Os identificadores exclusivos do funcionário já existem no Peakon, mas o upload está tentando criar uma duplicata para esse funcionário. É provável que os identificadores exclusivos existam separadamente em vários registros de funcionários. O upload não pode consolidar registros de funcionários, mesmo se você tentar substituir identificadores exclusivos. Há maneiras de localizar o funcionário e fazer a alteração manualmente. • Tente pesquisar esse funcionário em Peakon pelo endereço de e-mail, tanto entre funcionários atuais quanto entre os que saíram. • Se você não conseguir encontrá-los no Peakon, pesquise o endereço de e-mail no seu arquivo de dados. Consulte o ID do funcionário na linha do funcionário. É provável que o funcionário exista no Peakon com esse ID de funcionário, mas com um endereço de e-mail diferente. Você pode exportar sua lista atual de funcionários (incluindo também os que estão saindo) e localizar o ID do funcionário existente lá.
O e-mail X não corresponde a nenhum dos domínios da empresa X.	Você precisa entrar em contato com o Atendimento ao Cliente para adicionar o domínio como um domínio autorizado à sua conta Peakon.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Erros

Erro	Explicação
Não é possível ler o arquivo do Excel.	Tente abrir e salvar primeiro no Microsoft Excel.
Não é possível abrir a pasta de trabalho. É protegido por senha?	Certifique-se de que sua planilha do Microsoft Excel não esteja protegida por senha.
A planilha contém mais do que a quantidade máxima de linhas (o limite real depende dos atributos).	O erro também pode ser acionado se linhas estranhas não contiverem dados, mas tiverem um formato ou estilo aplicado a elas.
Várias planilhas encontradas na pasta de trabalho. Apenas uma única folha deve estar presente.	Exclua as folhas adicionais.
Nenhuma planilha encontrada.	Certifique-se de criar o arquivo usando o Microsoft Excel.
A planilha deve conter pelo menos uma linha de cabeçalho e uma linha de conteúdo.	Certifique-se de que a planilha não esteja vazia.
A planilha deve conter uma coluna X.	Uma coluna necessária não está presente no arquivo, causando falha na importação.
A planilha deve conter uma das colunas de identificadores "E-mail", "ID do funcionário".	Certifique-se de que uma coluna de identificador exclusivo esteja presente.
Você não pode remover o identificador de um funcionário sem e-mail.	Cada funcionário deve ter pelo menos um identificador exclusivo.

relatedlinks
Conceitos
Gerenciar registros de funcionários usando importação de dados na página 78
Solução de problemas: erro de formato de data no upload de dados na página 121
Solução de problemas: corrigindo uma importação de dados incorreta na página 122

Referência: Códigos de idioma para importações de registros de funcionários

Este tópico contém a lista completa de códigos de idioma para Peakon. Você pode usar esses códigos ao importar idiomas de registros de funcionários em massa. Ver Importar idiomas de registros de funcionários na página 83 para obter instruções.

Idioma	Código
Árabe	ar
Azerbaijano	az

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Idioma	Código
Bengalês	bn
Búlgaro	bg
Birmanês	my
Catalão	ca
Chinês simplificado	zh-CN
Chinês, Tradicional	zh-TW
Croata	hr
Tcheco	cs
Dinamarquês	da
Holandês	nl
Inglês (Reino Unido)	en-GB
Inglês (EUA)	en-US
Estoniano	et
Língua feroesa	para
Finlandês	fi
Flamengo	vls-BE
Francês (CA)	fr-CA
Francês (FR)	fr-FR
Alemão	de
Grego	el
Guzerate	gu-IN
Hebraico	he
Hindi	hi
Húngaro	hu
Islandês	é
indonésio	id
Italiano	isto
Japonês	ja
Canarim	kn
Coreano	ko
Lao	lo
Letão	lv
Lituano	lt
Macedônio	mk

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Idioma	Código
Malaio	ms
Malaiala	ml
Maori	mi
Marata	senhor
Mongol	mn
Norueguês	não
Polonês	pl
Português (BR)	pt-BR
Português (PT)	pt-PT
Punjabi	pa-IN
Romeno	ro
Russo	ru
Sérvio	sr-CS
Eslovaco	sk
Esloveno	sl
Espanhol (ES)	es
Espanhol (LA)	es-LA
Sueco	sv
Tagalog	tl
Tâmil	ta
Telugo	te
Tailandês	º
Turco	tr
Ucraniano	Reino Unido
Urdu	seu
Vietnamita	vi
Xhosa	xh
Zulu	zu

relatedlinks
Tarefas
Importar idiomas de registros de funcionários na página 83

Referência: Códigos de fuso horário para importações de registros de funcionários

Este tópico contém a lista completa de códigos de fuso horário para Peakon. Você pode usar esses códigos ao importar fusos horários de registros de funcionários em massa. Ver Importar fusos horários de registros de funcionários na página 84 para obter instruções.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Códigos de fuso horário
África/Abidjan
África/Acra
Africa/Addis_Ababa
África/Argel
África/Asmara
África/Asmera
África/Bamako
África/Bangui
África/Banjul
África/Bissau
África/Blantyre
África/Brazzaville
África/Bujumbura
África/Cairo
África/Casablanca
África/Ceuta
África/Conacri
África/Dakar
Africa/Dar_es_Salaam
África/Djibuti
África/Duala
Africa/El_Aaiun
África/Freetown
África/Gaborone
África/Harare
África/Joanesburgo
África/Kampala
África/Cartum
África/Kigali
África/Kinshasa
África/Lagos
África/Libreville
África/Lomé
África/Luanda

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Códigos de fuso horário
África/Lubumbashi
África/Lusaka
África/Malabo
África/Maputo
África/Maseru
África/Mbabane
África/Mogadíscio
África/Monróvia
África/Nairóbi
África/Ndjamena
África/Niamey
África/Nouakchott
África/Ouagadougou
África/Porto-Novo
África/São_Tomé
África/Timbuktu
África/Trípoli
África/Túnis
África/Windhoek
América/Adak
América/Anchorage
América/Anchorage
América/Anguila
América/Antígua
América/Araguaína
America/Argentina/Buenos_Aires
América/Argentina/Catamarca
América/Argentina/ComodRivadavia
América/Argentina/Córdoba
América/Argentina/Jujuy
America/Argentina/La_Rioja
América/Argentina/Mendoza
America/Argentina/Rio_Gallegos
América/Argentina/Salta

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Códigos de fuso horário
America/Argentina/San_Juan
America/Argentina/San_Luis
América/Argentina/Tucumán
América/Argentina/Ushuaia
América/Aruba
América/Assunção
America/Atikokan
América/Atka
América/Bahia
América/Barbados
América/Belém
América/Belize
América/Blanc-Sablon
América/Boa_Vista
América/Bogotá
América/Boise
América/Buenos_Aires
América/Cambridge_Bay
America/Campo_Grande
América/Cancún
América/Caracas
América/Catamarca
América/Caiena
América/Cayman
América/Chicago
América/Chicago
América/Chihuahua
América/Coral_Harbour
América/Córdoba
América/Costa Rica
América/Cuiabá
América/Curaçao
América/Danmarkshavn
América/Dawson

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Códigos de fuso horário
America/Dawson_Creek
América/Denver
América/Denver
América/Detroit
América/Dominica
América/Edmonton
América/Eirunepé
America/El_Salvador
America/Ensenada
América/Fort_Wayne
América/Fortaleza
América/Glace_Bay
América/Godthab
America/Goose_Bay
América/Grand_Turk
América/Granada
América/Guadalupe
América/Guatemala
América/Guayaquil
América/Guiana
América/Halifax
América/Havana
América/Hermosillo
América/Indiana/Indianápolis
América/Indiana/Knox
América/Indiana/Marengo
América/Indiana/Petersburgo
América/Indiana/Tell_City
América/Indiana/Vevay
América/Indiana/Vincennes
América/Indiana/Winamac
América/Indianápolis
América/Inuvik
América/Iqaluit

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Códigos de fuso horário
América/Jamaica
América/Jujuy
América/Juneau
América/Kentucky/Louisville
America/Kentucky/Monticello
América/Knox_IN
América/La_Paz
América/Lima
America/Los_Angeles
America/Los_Angeles
América/Louisville
América/Maceió
América/Manágua
América/Manaus
América/Marigot
América/Martinica
América/Matamoros
América/Mazatlán
América/Mendoza
América/Menominee
América/Mérida
América/Cidade_do_México
América/Miquelon
América/Moncton
América/Monterrey
América/Montevidéu
América/Montreal
América/Montserrat
América/Nassau
América/Nova_Iorque
América/Nova_Iorque
América/Nipigon
América/Nome
América/Noronha

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Códigos de fuso horário
América/Dakota do Norte/Centro
America/North_Dakota/New_Salem
América/Ojinaga
América/Panamá
América/Pangnirtung
América/Paramaribo
América/Fênix
América/Fênix
América/Porto_de_Espanha
América/Porto Príncipe
América/Porto_Acre
America/Porto_Velho
América/Porto Rico
América/Porto Rico
América/Rainy_River
América/Rankin_Inlet
América/Recife
América/Regina
América/Resoluto
América/Rio_Branco
América/Rosário
América/Santa_Isabel
América/Santarém
América/Santiago
América/Santo_Domingo
América/São_Paulo
América/Scoresbysund
América/Shiprock
América/São Bartolomeu
America/St_Johns
América/São Cristóvão
América/Santa Lúcia
América/São Tomás
América/São Vicente

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Códigos de fuso horário
América/Swift_Current
América/Tegucigalpa
América/Thule
América/Thunder_Bay
América/Tijuana
América/Toronto
América/Tortola
América/Vancouver
América/Virgem
América/Whitehorse
América/Winnipeg
América/Yakutat
América/Yellowknife
Antártida/Casey
Antártida/Davis
Antarctica/DumontDUrville
Antártida/Macquarie
Antártida/Mawson
Antártida/McMurdo
Antártida/Palmer
Antártida/Rothera
Antártida/Pólo_Sul
Antártida/Syowa
Antártida/Vostok
Ártico/Longyearbyen
Ásia/Áden
Ásia/Almaty
Ásia/Amã
Ásia/Anadyr
Ásia/Aqtau
Ásia/Aqtobe
Ásia/Ashgabat
Ásia/Ashkhabad
Ásia/Bagdá

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Códigos de fuso horário
Ásia/Bahrein
Ásia/Baku
Ásia/Bangkok
Ásia/Beirute
Ásia/Bishkek
Ásia/Brunei
Ásia/Calcutá
Ásia/Choibalsan
Ásia/Chongqing
Ásia/Chungking
Ásia/Colombo
Ásia/Dacca
Ásia/Damasco
Ásia/Dhaka
Ásia/Díli
Ásia/Dubai
Ásia/Dushanbe
Ásia/Gaza
Ásia/Harbin
Asia/Ho_Chi_Minh
Asia/Hong_Kong
Ásia/Hovd
Ásia/Irkutsk
Ásia/Istambul
Ásia/Jacarta
Ásia/Jayapura
Ásia/Jerusalém
Ásia/Cabul
Ásia/Kamchatka
Ásia/Karachi
Ásia/Kashgar
Ásia/Catmandu
Ásia/Katmandu
Ásia/Calcutá

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Códigos de fuso horário
Ásia/Krasnoyarsk
Ásia/Kuala_Lumpur
Ásia/Kuching
Ásia/Kuwait
Ásia/Macau
Ásia/Macau
Ásia/Magadan
Ásia/Makassar
Ásia/Manila
Ásia/Mascate
Ásia/Nicósia
Ásia/Novokuznetsk
Ásia/Novosibirsk
Ásia/Omsk
Ásia/Oral
Ásia/Phnom_Penh
Ásia/Pontianak
Ásia/Pyongyang
Ásia/Catar
Ásia/Qyzylorda
Ásia/Rangoon
Ásia/Riad
Ásia/Saigon
Ásia/Sakhalin
Ásia/Samarcanda
Ásia/Seul
Ásia/Xangai
Ásia/Singapura
Ásia/Taipei
Ásia/Tashkent
Ásia/Tbilisi
Ásia/Teerã
Ásia/Tel_Aviv
Ásia/Thimbu

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Códigos de fuso horário
Ásia/Thimfu
Ásia/Tóquio
Asia/Ujung_Pandang
Ásia/Ulaanbaatar
Ásia/Ulan_Bator
Ásia/Urumqi
Ásia/Vientiane
Ásia/Vladivostok
Ásia/Yakutsk
Ásia/Ecaterimburgo
Ásia/Erevan
Atlântico/Açores
Atlantic/Bermuda
Atlântico/Canárias
Atlantic/Cape_Verde
Atlântico/Faeroe
Atlântico/Faroé
Atlantic/Jan_Mayen
Atlantic/Madeira
Atlântico/Reykjavik
Atlantic/South_Georgia
Atlantic/St_Helena
Atlântico/Stanley
Austrália/ACT
Austrália/Adelaide
Austrália/Brisbane
Austrália/Broken_Hill
Austrália/Camberra
Austrália/Currie
Austrália/Darwin
Austrália/Eucla
Austrália/Hobart
Austrália/LHI
Austrália/Lindeman

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Códigos de fuso horário
Australia/Lord_Howe
Austrália/Melbourne
Austrália/Norte
Austrália/NSW
Austrália/Perth
Austrália/Queensland
Austrália/Sul
Austrália/Sydney
Austrália/Tasmânia
Austrália/Vitória
Austrália/Oeste
Austrália/Yancowinna
Europe/Amsterdam
Europe/Andorra
Europa/Atenas
Europa/Belfast
Europa/Belgrado
Europa/Berlim
Europa/Bratislava
Europa/Bruxelas
Europa/Bucareste
Europa/Budapeste
Europe/Chisinau
Europa/Copenhague
Europa/Dublin
Europa/Gibraltar
Europe/Guernsey
Europe/Helsinki
Europe/Isle_of_Man
Europa/Istambul
Europa/Jersey
Europa/Kaliningrado
Europa/Kiev
Europa/Lisboa

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Códigos de fuso horário
Europe/Ljubljana
Europa/Londres
Europa/Luxemburgo
Europa/Madri
Europe/Malta
Europa/Mariehamn
Europa/Minsk
Europe/Monaco
Europa/Moscou
Europa/Nicósia
Europe/Oslo
Europa/Paris
Europa/Podgorica
Europa/Praga
Europa/Riga
Europa/Roma
Europa/Samara
Europe/San_Marino
Europe/Sarajevo
Europe/Simferopol
Europa/Skopje
Europa/Sófia
Europa/Estocolmo
Europa/Tallinn
Europa/Tirana
Europa/Tiraspol
Europa/Uzhgorod
Europe/Vaduz
Europa/Vaticano
Europe/Vienna
Europa/Vilnius
Europa/Volgograd
Europa/Varsóvia
Europa/Zagreb

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Códigos de fuso horário
Europa/Zaporozhye
Europa/Zurique
Índio/Antananarivo
Índio/Chagos
Indiano/Natal
Índio/Cocos
Índia/Comores
Indiano/Kerguelen
Indiano/Mahe
Índia/Maldivas
Índia/Maurício
Índia/Mayotte
Índio/Reunião
Pacífico/Apia
Pacífico/Auckland
Pacífico/Chatham
Pacífico/Páscoa
Pacífico/Efate
Pacífico/Enderbury
Pacific/Fakaofo
Pacífico/Fiji
Pacífico/Funafuti
Pacífico/Galápagos
Pacífico/Gambier
Pacífico/Guadalcanal
Pacífico/Guam
Pacífico/Honolulu
Pacífico/Honolulu
Pacífico/Johnston
Pacífico/Kiritimati
Pacífico/Kosrae
Pacífico/Kwajalein
Pacífico/Majuro
Pacífico/Marquesas

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Códigos de fuso horário
Pacífico/Midway
Pacífico/Nauru
Pacífico/Niue
Pacífico/Norfolk
Pacífico/Noumea
Pacífico/Pago_Pago
Pacífico/Palau
Pacífico/Pitcairn
Pacífico/Ponape
Pacífico/Porto_Moresby
Pacífico/Rarotonga
Pacífico/Saipán
Pacífico/Samoa
Pacífico/Taiti
Pacífico/Tarawa
Pacífico/Tongatapu
Pacífico/Truk
Pacífico/Wake
Pacífico/Wallis
Pacífico/Yap

relatedlinks
Tarefas
Importar fusos horários de registros de funcionários na página 84

Exemplo: Reintegrar um funcionário que saiu

Este exemplo explica como reintegrar um funcionário que saiu anteriormente, mantendo seus dados históricos e identificadores exclusivos. Você pode reintegrar funcionários cujo registro de funcionário ainda está presente em seus dados de funcionário com um valor no campo de atributo Data de separação . Não é possível reintegrar um funcionário após excluir completamente seu registro de funcionário.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Um funcionário que saiu da sua organização retornou e usará o mesmo número de funcionário e e-mail de antes. O registro de funcionário deles atualmente é classificado como *Deixado* no atributo Data de desligamento , então você precisa reintegrá-los como funcionários atuais.

Procedimento

1. Vá para Administração > Funcionários.
2. Selecione o filtro Status de Emprego .
3. Selecione *Não empregado mais*.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

4. Pesquise o nome do funcionário.
5. Abra o registro do funcionário.
6. Clique no campo Data de separação .
7. Pressione a tecla Backspace para esvaziar o conteúdo do campo.
8. Pressione Salvar alterações.

Resultados

Remover a data de desligamento de um registro de funcionário indica à Peakon que ele é um funcionário atual. Você pode adicionar o funcionário a uma rodada de pesquisa instantaneamente, se houver uma rodada aberta. Se o funcionário tiver um painel pessoal, ele também poderá visualizar suas pontuações históricas e comentários anteriores à separação. O sistema tratará o funcionário como se ele nunca tivesse saído.

Se o funcionário era um gerente e ainda tem funcionários se reportando a ele, seu segmento de linha de subordinação também será restabelecido. O segmento conterá as pontuações históricas e comentários da equipe, mas não as conversas, reconhecimentos e ações que o gerente realizou. Se o gerente estava anteriormente em vários grupos de controle de acesso, adicione-os novamente manualmente.

Exemplo: Retrodatação do valor do segmento de um funcionário individual

Este exemplo contém instruções sobre como retroceder um valor de segmento para um funcionário individual diretamente no Peakon. Observe que a retrodatação de um único funcionário só deve ocorrer se ele estiver no segmento errado por engano. Retroceder a data de um único funcionário pode ser um risco à confidencialidade, pois traz pontuações e comentários históricos apenas para aquele funcionário.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Um funcionário que originalmente trabalhava na França mudou-se recentemente para trabalhar na Alemanha. O local do escritório do funcionário ainda é a França em Peakon, porque a alteração não estava no arquivo de dados que você carregou. Sua organização realizou várias rodadas de pesquisas desde a mudança.

Você precisa mover o segmento "Local do escritório " para a Alemanha com data de validade de 1º de janeiro de 2022 para corrigir o erro deste funcionário.

Procedimento

1. Vá para Administração > Funcionários.
2. Procure o funcionário e abra seu registro de funcionário.
3. Defina a localização do escritório para *Alemanha*.
4. Clique no pequeno ícone de relógio ao lado do atributo Localização do escritório .
5. Selecione a opção *Data personalizada* .
6. Defina para 1º de janeiro de 2022.
7. Clique em Salvar alterações.

Resultados

Todos os dados de pesquisa ou participação do funcionário após 1º de janeiro serão transferidos do segmento França para o segmento Alemanha. Quaisquer dados de pesquisa ou participação antes desta data permanecem no segmento França até saírem da janela de visibilidade.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Retrodatação de dados do segmento de funcionários na página 97

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Exemplo: Retrodatação de valores de segmentos de funcionários usando importação de dados

Este exemplo contém instruções sobre como retroceder os valores de segmento para um grupo de funcionários em massa diretamente no Peakon.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Sua empresa já realizou diversas pesquisas com atributos existentes. Você criou recentemente um novo atributo chamado Região e precisa carregar valores de segmento de funcionários. Deve funcionar como se o atributo Região sempre tivesse existido na ferramenta com dados históricos.

Procedimento

1. Prepare seu arquivo de dados com dados de funcionários nestas colunas: *Nome*, *Sobrenome*, *E-mail*, *ID do funcionário*, *Região*. Se você não tiver *e-mail* e *ID de funcionário*, apenas um será suficiente. Não inclua outras colunas de atributos, ou elas também serão retroativas.
2. Vá para Administração > Funcionários > Importação.
3. Clique em Definir válido a partir de.
4. Selecione a data 1 dia antes da primeira rodada da pesquisa.
5. Clique em Escolher arquivo do Excel... e importe o arquivo.
6. Baixe o log de importação e verifique se há erros ou avisos.

Resultados

Cada funcionário que você importou agora faz parte de um segmento dentro do atributo Região , com efeito retroativo. Após o término da próxima rodada, os segmentos começarão a ter áreas de foco e pontos fortes, e assim por diante.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Retrodatação de dados do segmento de funcionários na página 97

Exemplo: Retrodatação de valores de segmentos de funcionários em massa

Este exemplo contém instruções sobre como retroceder os valores de segmento para um grupo de funcionários em massa diretamente no Peakon.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

O escritório de Londres com sede em King's Cross foi recentemente dividido em dois locais: *King's Cross* e *Canary Wharf*. Você criou um novo segmento de local de escritório para *Canary Wharf* e já transferiu funcionários para ele. Os funcionários que permaneceram no escritório de King's Cross permaneceram no segmento original.

Mais tarde, você decide que precisa comparar dados históricos de ambos os segmentos de localização. O segmento de *Canary Wharf* deve funcionar como se esses funcionários sempre tivessem feito parte daquele segmento.

Procedimento

1. Vá para Administração > Funcionários.
2. Usando os filtros do lado esquerdo, selecione Localização do escritório.
3. Defina como Canary Wharf.
4. Selecione todos os funcionários.
5. Clique em Editar.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

6. Clique no pequeno ícone de relógio ao lado do campo Localização do escritório .
7. Selecione Iniciar.
8. Clique em Retroceder.
9. Clique em Revisar alteraçõese depois em Salvar alterações.

Resultados

O segmento Canary Wharf conterá todos os dados históricos desde o início dos tempos. O segmento King's Cross conterá apenas dados históricos de seus próprios funcionários.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Retrodatação de dados do segmento de funcionários na página 97

Exemplo: Retrocedendo uma equipe existente para um novo líder sênior

Este exemplo explica como retroceder a relação de gestão entre dois líderes de alto nível pode automaticamente colocar uma equipe inteira no acesso do líder mais antigo. Esta ação também move as pontuações e comentários antigos do Gerente Sênior para o segmento de relatórios diretos do Diretor. Para evitar tais preocupações com confidencialidade, você pode definir o Diretor como um gerente de segmento do segmento do Gerente Sênior.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

A equipe de marketing tem um novo diretor. O atual gerente sênior de marketing agora se reporta a eles. O novo diretor precisa de dados históricos sobre sua nova unidade de negócios para que, ao visualizar sua equipe ampliada, ela também contenha rodadas de pesquisas antigas.

A equipe do Gerente Sênior já contém dados históricos. Para trazer esses dados históricos para a visão do novo Diretor, você deve retroceder o valor do segmento Gerente do Gerente Sênior.

Procedimento

1. Vá para Administração > Funcionários.
2. Pesquise e abra o registro de funcionário do Gerente Sênior.
3. Certifique-se de que o atributo Gerente contenha o nome do novo Diretor.
4. Clique no pequeno ícone de relógio no atributo Gerente .
5. Selecione Iniciar.
6. Clique em Retroceder.
7. Clique em Revisar alteraçõese depois em Salvar alterações.

Resultados

A linha de reporte entre o Gerente Sênior e o Diretor agora tem efeito retroativo. O diretor pode visualizar sua equipe estendida como se ela sempre estivesse subordinada a ele.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Retrodatação de dados do segmento de funcionários na página 97

Exemplo: Atualização em massa da inclusão de funcionários na pesquisa

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Este tópico explica como atualizar o status de inclusão na pesquisa de um grupo de funcionários em uma única tarefa.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

A caixa de seleção "Inclusão na pesquisa" determina se um funcionário será incluído nas pesquisas. Para obter mais informações, consulte Conceito: Tornar os funcionários inativos na página 93.

Você pode atualizar em massa o status de inclusão na pesquisa por meio da interface do usuário ou usando um arquivo CSV com a ferramenta Importar do Excel .

Antes de Iniciar

- Segurança: Acesso *de administrador* .
- *Atualizar permissões de controle de acesso dos funcionários* .

Atualização da inclusão na pesquisa por meio da interface do usuário

Procedimento

1. AcesseAdministração > Colaboradores, seja no contexto Empresa ou no segmento que deseja atualizar.
2. Filtre sua pesquisa para o grupo de usuários que você deseja atualizar.
3. Selecione todos os funcionários ou apenas aqueles que precisam de atualização.
4. Selecione Editar no canto superior direito da página.
5. Navegue até o final da página e selecione o campo "Inclusão na Pesquisa" .
6. Selecione ou desmarque a caixa de seleção conforme necessário.
7. Salvar alterações.

Atualizar inclusão na pesquisa por meio da importação do Excel

Procedimento

1. AcesseAdministração > Colaboradores, seja no contexto Empresa ou no segmento que deseja atualizar.
2. Filtre sua pesquisa e selecione o grupo de funcionários que deseja marcar como inativos.
3. Exporte a lista de funcionários.
4. Faça o download do arquivo exportado e abra o arquivo Excel.
5. Exclua todas as colunas, exceto ID do funcionário ou e-mail, nome, sobrenome e participação na pesquisa.
6. Atualize as células da coluna "Inclusão na Pesquisa" de *"Ativado"* para *"Desativado"* e salve as alterações no arquivo.
7. No Peakon, escolha Importare, em seguida, Escolher arquivo do Excel.
8. Após concluir, clique em "Ver resultado" para obter um resumo e um registro de erros.
9. (Opcional) Clique em "Baixar registro" para revisar quaisquer erros com mais detalhes.
10. Clique em "OK, terminei" depois de revisar as alterações para voltar à páginade Funcionários.

Solução de problemas: erro de formato de data no upload de dados

Causa: O Excel armazena datas como o número de dias desde 01/01/1900. Você define o valor para o formato de data, mas o Microsoft Excel o lê como texto e não como um número. O Peakon não consegue converter um valor de texto em um valor de data.

Para testar se o Microsoft Excel armazena um campo como uma data, converta-o para o tipo de dados Geral. Se o valor Amostra na janela de visualização exibir uma data, então é um valor de texto, não um valor numérico.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Solução: Use a função Texto para Colunas no Microsoft Excel.

Procedimento

1. Selecione a coluna afetada, exceto o cabeçalho. Você pode selecionar a primeira data na coluna e clicar em Ctrl + Shift + ↓ no seu teclado.
2. Clique na guia Dados na parte superior do arquivo do Microsoft Excel.
3. Selecione o botão Texto para Colunas, que abrirá o assistente Texto para Colunas.
4. Na página 1 ou 3 do assistente, selecione a opção Delimitado e clique em Avançar.
5. Deixe a página 2 de 3 como está, com a opção Guia selecionada, e clique em Avançar.
6. Na página 3 de 3, selecione a opção Data e, em seguida, selecione o formato atual das datas. Exemplo: se suas datas forem DD-MM-AAAA, selecione DMY.
7. Clique em Concluir.

relatedlinks
Conceitos
Gerenciar registros de funcionários usando importação de dados na página 78
Referência: Erros e avisos de importação de dados na página 99

Solução de problemas: corrigindo uma importação de dados incorreta

Causa: Alguns funcionários no seu arquivo de dados continham o valor de segmento incorreto. Exemplo: O gerente anterior. Você conduziu várias rodadas de pesquisa desde o upload.

Solução: Identifique a data em que você importou esses dados e faça a correção com uma data de validade retroativa usando uma importação de dados. Saber a data exata do upload permite que você valide as informações corretas para uma data anterior às rodadas de pesquisa afetadas.

Procedimento

Segurança: *visualizar funcionários* e *atualizar funcionários*.

1. Prepare seu arquivo com as colunas essenciais (Nome, Sobrenome, E-mail, ID do funcionário) e a coluna Gerente, que você precisa corrigir. Certifique-se de que os dados estão corretos.
2. Vá para Administração > Funcionários > Importação.
3. Clique em Definir válido a partir de.
4. Defina o dia anterior ao upload original como sua data de validade.
5. Importe o arquivo.

relatedlinks
Conceitos
Gerenciar registros de funcionários usando importação de dados na página 78
Referência: Erros e avisos de importação de dados na página 99

Solução de problemas: e-mails de pesquisa devolvidos

Causa: O e-mail da pesquisa será devolvido se for rejeitado pelo servidor de e-mail do destinatário.

Um e-mail devolvido não é o mesmo que um e-mail que foi para a caixa de spam ou que um funcionário cancelou a assinatura dos e-mails da Peakon.

Existem 2 tipos de e-mails devolvidos:

- Salto suave. Exemplo: a caixa de entrada do destinatário estava cheia. Reativar o envio de e-mails para o funcionário normalmente resolverá uma rejeição temporária.
- Salto forte. Exemplo: O endereço de e-mail está incorreto devido a um erro de digitação. Reativar o envio de e-mails não funcionará até que você resolva o problema subjacente.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Solução: A solução depende principalmente do tipo de salto e da sua causa. Para começar, identifique os funcionários com e-mails devolvidos:

Procedimento

Segurança: *Gerenciar funcionários*.

1. Vá para Administração > Funcionários.
2. Selecione o filtro Status do e-mail.
3. Defina o filtro como *Rejeitado*.
4. Abra o registro de um funcionário com um e-mail devolvido. Passe o mouse sobre o botão Reativar próximo ao campo E-mail para exibir a mensagem de erro.

   Observe que não é possível reativar e-mails devolvidos em massa. Se você tiver um grande grupo de e-mails devolvidos, recomendamos verificar uma amostra de funcionários aleatoriamente para se informar sobre as possíveis causas no grupo.
5. Identifique se a mensagem de erro indica um salto suave ou forte e use a solução apropriada.

Tipo	Solução
Salto suave	Clique em Reativar para tentar enviar o e-mail novamente se o endereço de e-mail estiver correto e você não tiver conhecimento de nenhum problema subjacente. O reenvio é instantâneo se houver uma rodada de pesquisa aberta. A mensagem de rejeição persistirá se o e-mail ainda for devolvido.
Salto forte	Verifique se o endereço de e-mail está correto. Verifique: • Erros de digitação. • Novo sobrenome. • Domínio. Exemplo: kinetar.com vs kinetar.co.uk. Se você identificou vários endereços de e-mail com erros de digitação, é possível atualizá-los em massa exportando os funcionários e importando-os novamente com o endereço de e-mail corrigido. Se os endereços de e-mail forem válidos e você tiver uma rodada de pesquisa aberta, o Peakon reenviará automaticamente o e-mail para os novos endereços de e-mail. Ao atualizar endereços de e-mail usando uma importação de dados, certifique-se de que o ID do funcionário permaneça o mesmo para que o sistema atualize os funcionários existentes. Se o endereço de e-mail já estiver correto, trabalhe com sua equipe de TI para resolver o problema exibido na mensagem de erro ao passar o mouse sobre o botão Reativar . Você pode continuar tentando reativar o envio de e-mails depois de resolver o problema para ver se ele persiste.

Permissões do usuário

Considerações sobre a configuração: Controles de acesso

Você pode usar este tópico para ajudar a tomar decisões ao planejar a configuração e o uso do Controle de Acesso. Isso explica:

- Por que configurá-lo?
- Como isso se encaixa no resto de Peakon.
- Impactos a jusante e interações entre produtos.
- Requisitos de segurança e configurações de processos de negócios.
- Questões e limitações a serem consideradas antes da implementação.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Consulte as instruções detalhadas da tarefa para obter informações completas sobre a configuração.

O que é isso?

O controle de acesso permite que os administradores controlem as configurações de grupo, incluindo painéis de controle, registros de funcionários e administração. Os controles de acesso funcionam em conjunto com *os atributos*para formar o escopo completo de atividades que um usuário pode realizar dentro de seus segmentos atribuídos.

Benefícios para a empresa

Configurar cada grupo de controle de acesso com as permissões relevantes garante a segurança dos dados e o nível de acesso apropriado para as partes interessadas.

Você pode criar seus próprios grupos de acesso personalizados para diversificar os níveis de acesso dentro da sua organização. Cada grupo também permite que você notifique ou exporte seus membros em massa.

Casos de uso

Você pode usar grupos de controle de acesso para:

- Controle quais grupos têm acesso ao painel de controle.
- Controle quais grupos podem visualizar os comentários.
- Controle quais grupos têm acesso em nível corporativo.
- Habilitar acesso de nível de administrador local.
- Habilitar acesso especializado para motoristas específicos.
- Habilite painéis de controle pessoais para seus funcionários.

Questões a considerar

Pergunta	Considerações
De quantos administradores você precisa?	Um administrador é o usuário de nível mais alto, com autoridade sobre a conta e acesso automático a todas as configurações. Os administradores podem adicionar e remover outros administradores, bem como excluir a conta inteira. Por motivos de segurança, recomendamos manter o número de administradores ao mínimo, idealmente 2 ou 3 pessoas. Caso outras partes interessadas precisem de acesso em nível corporativo, você pode usar outros grupos *"Todos os funcionários"* , como "Recursos Humanos" ou "Liderança Sênior", ou criar um grupo personalizado. Se estiver trabalhando em parceria com um consultor de outra organização para configurar o Peakon, você pode usar o grupo de controle de acesso *"Administradores Externos"* para conceder a ele acesso.
Quais líderes precisam de acesso ao nível geral da empresa?	Você pode configurar vários grupos para habilitar diferentes tipos de acesso em nível corporativo. Exemplos: acesso ao painel de controle e aos

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Pergunta	Considerações
	comentários, acesso à gestão de funcionários, acesso de especialista com um único condutor, acesso à gestão de perguntas. Utilize um grupo "Todos os funcionários" , seja um grupo padrão ou uma opção personalizada.
Há algum grupo de líderes que você precise excluir do acesso ao painel do Peakon como líder?	Desative o grupo diretamente no painel de edição para desativá-lo e impedir que seus membros usem seus privilégios. Você poderá reativá-lo mais tarde.
Você precisa criar diferentes níveis de acesso às configurações para seus gerentes?	Ter todos os gestores em um mesmo grupo com as mesmas configurações é uma abordagem recomendada. O Peakon adiciona automaticamente os gerentes ao grupo Gerentes se eles gerenciarem funcionários ou segmentos. Você pode usar os grupos padrão já existentes no Peakon para personalizar as configurações de diferentes grupos de controle de acesso ou criar grupos personalizados.
Quais configurações devem ser acessíveis apenas aos administradores?	Se você gerencia sua pesquisa e perguntas de forma centralizada, só deve habilitar essas configurações para administradores. Para restringir determinadas funcionalidades, você deve desativar essas configurações nos grupos de controle de acesso relevantes.
Os administradores locais precisam adicionar e remover líderes dos grupos de controle de acesso?	Vincule grupos de acesso a segmentos, permitindo que administradores locais adicionem ou removam líderes de grupos de controle de acesso.
Até que ponto você deseja restringir os comentários e as informações neles contidas por parte dos líderes?	Essas configurações podem limitar as informações nos comentários: • Acessar comentários em tempo real • Visualizar gestores de comentários • Visualizar comentários por segmento Se você desativar essas configurações para gerentes e ativá-las posteriormente, elas serão aplicadas retroativamente.
Como você deve notificar seus líderes sobre o acesso deles?	Os líderes recebem e-mails com um resumo durante as rodadas de pesquisa ao vivo, caso seu grupo de controle de acesso esteja ativo e com as configurações habilitadas. Você também pode enviar notificações em massa para os líderes diretamente dentro do grupo de controle de acesso.
Você planeja habilitar o painel pessoal para os participantes da pesquisa?	Ative essa configuração no grupo padrão de Funcionários ou crie um grupo personalizado do tipo Individual e ative-a lá.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Pergunta	Considerações
Há alguma funcionalidade que você precise testar com um pequeno grupo antes de disponibilizá-la para todos os líderes ou funcionários?	Crie um novo grupo de controle de acesso com as configurações relevantes e, em seguida, adicione membros de teste ao grupo. Ao concluir os testes, remova o grupo e habilite a funcionalidade no grupo desejado.
Os resultados de todos os conjuntos de perguntas devem estar disponíveis para todos os grupos de controle de acesso?	Ative ou desative os conjuntos de perguntas diretamente em cada grupo.
Que nível de acesso especializado você precisa para sua liderança?	Existem dois tipos de acesso especializado: • Especialista em toda a empresa e, • Segmento especializado específico. Os direitos de acesso especializados para toda a empresa permitem que os administradores forneçam acesso a usuários especializados que precisam de dados corporativos para um determinado motorista (ou combinação de motoristas). Eles podem personalizar a quais motoristas, dentro de um ou vários conjuntos de perguntas, um grupo de controle de acesso terá acesso. Ao criar um novo grupo de controle de acesso especializado deste tipo, você pode definir quais motoristas, em diferentes conjuntos de perguntas, os usuários desse grupo podem visualizar em seus painéis. Exemplo: Habilite o acesso do seu Diretor de Aprendizagem e Desenvolvimento ao direcionador de Crescimento para que ele tenha acesso às metas de aprendizagem e crescimento de toda a empresa. Os direitos de acesso específicos para cada segmento permitem que os administradores forneçam acesso específico a segmentos, possibilitando que você conceda acesso aos usuários a conjuntos de perguntas, direcionadores ou segmentos específicos que tenham relevância direta para suas funções, juntamente com dados de pesquisa de toda a organização. Exemplo: Permita que o gerente regional de Diversidade e Inclusão da França, que também é gestor de uma equipe, visualize o acesso da equipe em um contexto e veja os dados de Diversidade e Inclusão somente da França em um novo contexto de acesso por segmento.

Recomendações

- Mantenha o número de administradores no mínimo.
- Habilitar o acesso aos comentários para todos os gerentes desde o início.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Ative todas as categorias de perguntas para todos os grupos de gerentes.
- Desative as notificações que você não quer que os gerentes recebam.
- Habilitar acesso especializado para usuários que precisam de acesso de nível corporativo para um único motorista.

Requisitos

Sem impacto.

Limitações

Os grupos de controle de acesso *gerenciados por funcionários* administram as configurações que os gerentes podem usar em sua área gerenciada. Para adicionar alguém a esse tipo de grupo, primeiro você precisa torná-lo gerente, seja atribuindo uma linha de reporte ou um segmento gerenciado.

Se um líder faz parte de dois grupos de níveis iguais, as decisões nos dois grupos são igualmente vinculativas. Exemplo: 2 grupos *de funcionários gerenciados* . Ao desativar uma configuração em um desses grupos, mas ativá-la em outro, o Peakon considera a configuração ativada para líderes sobrepostos.

A configuração de comentários sensíveis exibe os comentários relevantes em uma guia adicional, além da área de comentários gerais. Desativar essa configuração não removerá comentários confidenciais da visualização de comentários de um líder.

Desativar o acesso a atributos restritos ocultará os segmentos apenas para líderes que não gerenciam o segmento ou a hierarquia da qual o segmento faz parte.

Se você desativar inicialmente o acesso à visualização de comentários para líderes e, em seguida, ativá-lo posteriormente, os líderes poderão visualizar comentários anteriores caso o painel deles contenha dados históricos da pesquisa.

Os grupos de acesso especializado fornecem automaticamente acesso ao painel de controle da empresa ao motorista habilitado. Habilitar a configuração de comentários abertos para um usuário com acesso especializado significa que ele poderá visualizar todos os comentários abertos, pois eles não estão vinculados a um driver.

As perguntas sobre valores fazem parte do conjunto de perguntas de engajamento, portanto, não é possível conceder acesso geral ou especializado às perguntas sobre valores sem as perguntas de engajamento.

Uma alteração nas permissões não aciona uma notificação para o usuário afetado, exceto se você o adicionar ou remover do grupo principal de Administradores.

Configuração do Inquilino

Acesse a seção Controle de Acesso no menu Administração para visualizar as configurações disponíveis.

Você pode configurar as definições de controle de acesso antes de importar os dados dos funcionários e atualizar essas definições a qualquer momento.

Segurança

Os líderes dos grupos *de funcionários gerenciados* têm acesso apenas às áreas que lhes foram atribuídas. Líderes de *todos os grupos de funcionários* têm acesso em nível corporativo. É importante manter o número desses funcionários no mínimo possível, bem como manter os registros dos funcionários atualizados, principalmente as datas de desligamento. Consequentemente, a Peakon pode remover funcionários desligados do grupo após o desligamento.

Processos de negócio

Sem impacto.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Relatórios

Você pode monitorar os logins nos painéis de controle do Peakon usando as métricas de uso *do comportamento do gerente* . Além disso, cada grupo de controle de acesso exibe a data e hora em que cada administrador esteve ativo. É possível exportar os membros de um grupo filtrando pela data da última atividade.

Integrações

Você pode usar uma integração para adicionar ou remover funcionários em grupos que são preenchidos por meio de segmentos. Assim que a integração preenche o segmento com os funcionários, o Peakon os adiciona automaticamente ao grupo de controle de acesso vinculado. Observe que, se for um grupo *de funcionários gerenciados* , o funcionário deve primeiro ter uma linha de reporte ou um segmento gerenciado.

Conexões e Pontos de Contato

A Workday oferece um Kit de Pontos de Contato com recursos para ajudar você a entender as relações de configuração em seu tenant. Saiba mais sobre o Workday Touchpoints Kit na Comunidade Workday.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Grupos de Controle de Acesso Geral na página 138
Postagem de Novidades: Acesso Peakon por Segmento

Criar um Grupo de Controle de Acesso Geral

Antes de Iniciar

Somente administradores de sistema podem criar e gerenciar grupos de controle de acesso.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode criar grupos de Controle de Acesso personalizados para diversificar o intervalo de níveis de acesso concedidos aos seus líderes. Ver Conceito: Grupos de Controle de Acesso Geral na página 138 para saber mais sobre esse tipo de grupo.

Se você precisar configurar o acesso do usuário a drivers específicos, consulte Conceito: Grupos de Controle de Acesso Especializados na página 141 em vez de. Ver Conceito: Herança de Permissão de Controle de Acesso na página 142 para entender a experiência de usuários que fazem parte de vários grupos.

Procedimento

1. Navegue até Controle de acesso em Administração.
2. Clique em Adicionar grupo.
3. Digite o nome do grupo.
4. Ao definir o nível de acesso, considere:

Opção	Descrição
Colaboradores gerenciados	Fornece a cada membro do grupo acesso aos seus funcionários e segmentos já gerenciados. Para adicionar membros do grupo, primeiro é necessário gerenciar funcionários ou segmentos.
Todos os colaboradores	Fornece acesso em nível de empresa. As configurações habilitadas determinam quais ações os membros do grupo podem executar dentro desse escopo.
Individual	Fornece acesso aos seus próprios dados individuais do painel.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

5. Ao selecionar como adicionar membros ao grupo, considere:

Opção	Descrição
Escolher manualmente	Adicionar ou remover membros do grupo manualmente é a opção mais comumente usada. Devido ao esforço manual, esta opção funciona melhor com grupos menores. Como a área de controle de acesso está disponível apenas para administradores, somente eles podem adicionar ou remover funcionários nesses grupos. Isso é apropriado para grupos que você deseja gerenciar centralmente. Ao selecionar essa configuração, você ainda pode automatizar a adição e a remoção de membros do grupo, usando as opções de segmentação Incluir apenas e Excluindo para vincular o grupo a um segmento. Como resultado, a Peakon preencherá o grupo de acordo com os segmentos-alvo. Você pode remover as opções de segmentação posteriormente, o que é diferente da opção Escolher por segmento .
Escolha por segmento	Gerenciar membros do grupo de acesso por meio de segmentos permite adicionar ou remover membros de um grupo em massa. Esta opção pode ser útil, mas não se limita a, nestes cenários: • Gerentes de uma unidade de negócios específica precisam de permissões diferentes de outros gerentes do mesmo nível. • Divida os gerentes entre aqueles com e sem acesso para visualizar ou interagir com comentários. • Você precisa implementar o Painel Pessoal em fases antes de implementá-lo completamente. • Permita que administradores locais adicionem e removam pessoas de um grupo de controle de acesso com segurança. Ao usar esse método em um grupo do tipo *Funcionários gerenciados* , somente usuários que gerenciam uma linha de relatório ou um segmento podem se tornar membros do grupo.

6. (Opcional) Na seção Conjuntos de perguntas , ative os conjuntos de perguntas que os usuários devem poder acessar.

   A funcionalidade Valores faz parte do conjunto de perguntas de Engajamento, então habilite-a se os usuários quiserem ter acesso aos resultados da pesquisa Valores.
7. Na seção Configurações , ative as permissões que os usuários devem ter. Ver Referência: Configurações de controle de acesso na página 152 para uma explicação de cada configuração.

Exemplo

Você configurou seu grupo Gerentes, que fornece aos seus membros acesso para visualizar dados da pesquisa. Os administradores locais, que gerenciam seus respectivos segmentos de unidades de negócios, precisam de acesso para carregar e manter registros de funcionários em sua área.

Para atender à necessidade, crie um novo grupo de controle de acesso. Selecione o nível de acesso Funcionários gerenciados e Escolha manualmente para adicionar pessoas ao grupo. Nas configurações, ative as mesmas configurações do grupo Gerente e também ative as configurações necessárias da seção Configurações de funcionários .

Agora você pode adicionar manualmente os administradores locais a este grupo. Eles também permanecerão no grupo padrão Gerentes , mas poderão carregar e manter registros de funcionários devido às configurações do novo grupo.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

O que Fazer Depois

Adicionar usuários ao grupo:

- Se você selecionou *Escolher manualmente* na seção Pessoas , consulte Gerenciar usuários de um grupo preenchido manualmente na página 132.
- Se você selecionou *Escolher por segmento* na seção Pessoas , o grupo já deverá estar preenchido com membros de acordo com o segmento selecionado. Ver Gerenciar usuários de um grupo preenchido automaticamente na página 133.

relatedlinks
Referência
Perguntas frequentes: Qual é a diferença entre grupos de controle de acesso geral e especializado? na página 160

Crie um Grupo de Controle de Acesso Especializado para toda a Empresa

Antes de Iniciar

Acesso de administrador.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode habilitar o acesso de usuários selecionados a conjuntos de perguntas e/ou drivers específicos no nível da empresa. Exemplo: seu diretor de instalações precisa ter acesso aos fatores de meio ambiente e bem-estar físico no nível da empresa.

Procedimento

1. Vá para Administração > Controle de acesso.
2. Acesse a aba Acesso de especialista .
3. Clique em Adicionar grupo de especialistas.
4. Dê um nome ao grupo.
5. Na seção Acesso , selecione Especialista - acesso em toda a empresa.
6. Selecione seu conjunto de perguntas e combinações de drivers na área Conjuntos de perguntas .
7. Selecione suas permissões na área Configurações .
8. Clique em Criar grupo.
9. Selecione a aba Membros do grupo no grupo de controle de acesso que você criou.
10. Clique em Adicionar pessoas para selecionar na lista suspensa de funcionários ou usando a barra de pesquisa.
11. Selecione um funcionário que você precisa adicionar e clique em Adicionar.
12. (Opcional) Notifique os funcionários.

relatedlinks
Referência
Perguntas frequentes: Qual é a diferença entre grupos de controle de acesso geral e especializado? na página 160
Exemplos
Exemplo: Criar um Grupo de Controle de Acesso Especializado para toda a Empresa na página 148

Criar um Grupo de Controle de Acesso de Segmento Especialista

Antes de Iniciar

Acesso *de administrador* .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Nota: Se você não vir a opção Especialistas - acesso por segmento na etapa 5, peça para um NSCA enviar um caso de Atendimento ao Cliente na Comunidade e solicitar a ativação do seguinte recurso: *Acesso por segmento*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode habilitar o acesso de usuários selecionados a conjuntos de perguntas e/ou drivers específicos dentro de segmentos específicos que tenham relevância direta para suas funções.

Exemplo: seu gerente de D&I para a França precisa ter acesso a motivadores específicos dos conjuntos de perguntas de D&I e Engajamento para a França em um contexto, enquanto mantém acesso à sua equipe em outro contexto.

Procedimento

1. Vá para Administração > Controle de Acesso.
2. Selecione a aba Acesso de especialista .
3. Clique em Adicionar grupo de especialistas
4. Adicione um nome de grupo.
5. Na seção Acesso , selecione Especialistas - Acesso ao segmento.
6. Selecione suas configurações de acesso e combinações de conjuntos de perguntas e drivers na área Conjuntos de perguntas .
7. Selecione as permissões que os usuários deste grupo devem ter na área Configurações .
8. Clique em Criar grupo.
9. Selecione a aba Membros do grupo no grupo de controle de acesso que você criou.
10. Clique em Adicionar pessoas para selecionar na lista suspensa de funcionários ou usando a barra de pesquisa.
11. Selecione o funcionário que você precisa adicionar e clique em Adicionar.
12. Clique no ícone de adição ao lado do nome do funcionário para abrir o seletor de segmentos.
13. Selecione Adicionar segmento no segmento selecionado.

    Você pode selecionar quantos segmentos por usuário desejar. Quando os usuários já têm segmentos atribuídos, você pode clicar em um segmento para gerenciá-los ou adicionar novos segmentos.

    Os usuários só podem selecionar segmentos restritos quando têm permissão para visualizar atributos restritos.
14. Clique em Fechar.
15. (Opcional) Notifique os funcionários.

Resultados

Os usuários podem usar o contexto do painel para selecionar os contextos aos quais têm acesso, incluindo novos segmentos por meio do acesso por grupos de segmentos.

relatedlinks

Referência

Perguntas frequentes: Qual é a diferença entre grupos de controle de acesso geral e especializado? na página 160

Exemplos

Postagem de Novidades: Acesso Peakon por Segmento

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Adicionar administrador externo

Antes de Iniciar

Segurança: Acesso *de administrador* .

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Para adicionar um administrador externo, adicione os dados dele ao grupo de controle de acesso. Você não precisa adicioná-los como funcionários. Administradores externos podem ajudar você a implementar e configurar o Peakon.

Nota: A configuração *"Permitir todos os domínios"* deve estar ativada na sua instância do Peakon para adicionar um administrador externo. Caso não esteja habilitado, solicite-o através de um chamado de Gerenciamento de Instâncias Peakon com o Atendimento ao Cliente.

Procedimento

1. Acesse o Controle de Acesso > Administrativo.
2. Em Acesso geral, selecione Administrador externo.
3. Selecione Adicionar administrador externo.
4. Adicione os detalhes do consultor no painel deslizante e selecione "Adicionar administrador externo" para salvar as alterações.

Resultados

O administrador externo recebe um convite por e-mail para confirmar seu endereço de e-mail e configurar sua conta no Peakon. Eles são solicitados a configurar uma senha e a autenticação de dois fatores (2FA).

Assim que eles configurarem a senha e a autenticação de dois fatores (2FA), a configuração da conta estará concluída e você receberá um e-mail confirmando a ativação da conta.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Grupos de Controle de Acesso Geral na página 138
Conceito: Administrador Externo na página 142

Gerenciar usuários de um grupo preenchido manualmente

Antes de Iniciar

Acesso de administrador.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

O Peakon preenche os grupos padrão Gerentes e Funcionários automaticamente, mas você pode adicionar e remover usuários de outros grupos manualmente.

Há uma exceção para grupos que você vinculou a segmentos, que você só pode preencher adicionando ou removendo funcionários dos segmentos vinculados. Se for esse o caso, veja Gerenciar usuários de um grupo preenchido automaticamente na página 133.

O Peakon não notifica os usuários automaticamente quando você adiciona ou remove o acesso deles, a menos que você remova alguém do grupo Administradores.

Procedimento

1. Vá para Administração > Controle de Acesso.
2. Abra o grupo no qual você gostaria de adicionar ou remover usuários.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

3. Acesse a aba Membros do Grupo .
4. Para adicionar usuários, clique em Adicionar pessoas, selecione o usuário na lista e clique em Adicionar. Opcionalmente, clique em Notificar ao lado do nome do usuário para enviar a ele um e-mail de login.

   Ao adicionar usuários aos grupos do tipo *Funcionários gerenciados* , eles devem primeiro gerenciar funcionários ou segmentos para ficarem disponíveis para adição.
5. Para remover usuários, clique em Remover [Nome] como membro, ao lado do nome do usuário.

Gerenciar usuários de um grupo preenchido automaticamente

Antes de Iniciar

Segurança: *visualizar funcionários* e *atualizar funcionários*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Se você vinculou um grupo de controle de acesso a um segmento, qualquer pessoa que possa atualizar registros de funcionários poderá adicionar e remover funcionários indiretamente de grupos de controle de acesso. Exemplo: se você tiver um administrador local que gerencia registros de funcionários localmente, ele poderá gerenciar indiretamente os membros do grupo de controle de acesso.

A interface do usuário não indica quais segmentos você vinculou aos grupos de controle de acesso, então você precisa instruir suas partes interessadas sobre quais segmentos usar para os funcionários.

Também é possível atualizar valores de segmento a partir de uma importação de dados, no entanto, os nomes de segmento que você usa na importação devem ser uma correspondência exata aos segmentos existentes no Peakon. Se não forem uma correspondência exata, a importação criará novos segmentos que não terão relevância para o grupo de controle de acesso.

Procedimento

1. Vá para Administração > Funcionários.
2. Abra o registro do funcionário que você precisa adicionar ou remover de um grupo de controle de acesso vinculado ao segmento.
3. Para adicionar o funcionário a um grupo de controle de acesso, clique no atributo que preenche o grupo de acesso e selecione um valor de segmento no menu suspenso exibido.
4. Para remover um funcionário de um grupo de controle de acesso, clique no atributo que preenche o grupo de controle de acesso e esvazie os valores.
5. Salvar alterações.

Resultados

O resultado é efetivo imediatamente. O Peakon não notifica automaticamente os usuários sobre uma alteração em seu acesso.

Exemplo

Você criou 2 grupos de acesso de gerentes: *Gerentes com comentários* e *Gerentes sem comentários*. Além disso, você criou um atributo chamado *Acesso do gerente*. O atributo tem 2 segmentos que correspondem aos 2 nomes de grupos de acesso, e você vinculou os segmentos aos grupos.

Os administradores locais podem adicionar usuários a qualquer um desses grupos selecionando um dos segmentos do atributo *de acesso do gerente* no registro de funcionário de um gerente. Se esse gerente gerencia pessoas ou segmentos, ele se tornará um membro do grupo de acesso que você configurou.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Segmentos de destino em grupos de controle de acesso

Antes de Iniciar

Acesso *de administrador*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode usar a segmentação para incluir ou excluir apenas determinados usuários em grupos de controle de acesso selecionados. Você pode editar essas restrições a qualquer momento. Só é possível definir a segmentação do grupo depois que você já tiver criado o grupo.

Exemplo: você habilitou o acesso a comentários no grupo Gerentes padrão, mas a unidade de negócios Finanças não deseja conceder acesso a comentários aos seus gerentes. Você pode excluir o segmento Finanças do grupo Gerentes e criar um grupo de gerentes personalizado sem comentários, que inclua apenas o segmento Finanças.

Somente gerentes incluídos nos grupos de controle de acesso segmentados recebem as permissões configuradas.

Procedimento

1. Vá para Administração > Controle de acesso.
2. Abra o grupo de controle de acesso que você precisa ter como alvo.
3. Clique em Editar.
4. Defina a segmentação usando as configurações Somente incluindo ou Excluindo .
5. Clique em Salvar alterações.

Notificar usuários do grupo de controle de acesso

Antes de Iniciar

Acesso de administrador.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

O Peakon não notifica os usuários sobre uma alteração em seu acesso, a menos que eles estejam no grupo Administradores. Você pode notificar manualmente ou em massa usuários de todos os outros grupos com um prompt para fazer login. Como alternativa, você pode esperar que eles recebam as notificações do resumo da pesquisa.

Não é possível notificar usuários de tipos de grupos *Individuais* . Exemplo: Funcionários.

A notificação de login usa a mesma detecção de idioma e recursos alternativos de outros e-mails de pesquisa. Ver Conceito: Linguagem de Pesquisa na página 287.

Procedimento

1. Vá para Administração > Controle de acesso.
2. Selecione o grupo que contém os funcionários que você precisa notificar.
3. Acesse a aba Membros do Grupo .
4. Para notificar um funcionário individual, clique em Notificar ao lado do nome dele.
5. Para notificar usuários em massa, clique em Notificação em massa, selecione os filtros relevantes e confirme.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Painéis do Access Manager usando a exibição de proxy

Antes de Iniciar

Acesso de administrador.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

A visualização de proxy permite que os administradores visualizem as áreas do painel Insights, Análise e Melhoria da perspectiva de um gerente. Isso pode ajudar a verificar as configurações de permissão e solucionar problemas. Para visualizar um segmento para análise, procure o segmento no alternador de contexto.

A funcionalidade de visualização de proxy fornece acesso somente de visualização aos membros do grupo de controle de acesso Administradores .

A funcionalidade não suporta:

- Painéis compartilhados.
- Gestão de área de foco.
- Interações e gerenciamento de comentários.
- Gestão de ações.
- As áreas Administração e Painel Pessoal .
- Acesso às notificações do gerente.
- Acesso ao perfil do gestor.

Só é possível usar visualizações de proxy em usuários que tenham a permissão *Acesso a estatísticas* ativada em um grupo de controle de acesso ativo.

Em casos raros, os administradores que usam a visualização de proxy podem ver mais dados do que normalmente veriam em uma sessão regular. Exemplo: os administradores podem ver segmentos de atributos restritos se o gerente puder acessá-los, mesmo que o administrador não tenha essa permissão habilitada.

A funcionalidade de visualização de proxy é destinada a fins de solução de problemas. Se os administradores precisarem visualizar um segmento para análise, recomendamos que eles procurem o segmento no alternador de contexto.

Procedimento

1. Abra as configurações do alternador de contexto em qualquer página.
2. Clique em Visualização de proxy.
3. Selecione um gerente.
4. Clique em Exibir painel.

Resultados

O painel do gerente aparece na primeira página que o gerente vê.

O que Fazer Depois

Clique em Alternar visualização para visualizar o painel de outro gerente ou Fechar visualização de proxy para retornar ao seu próprio painel.

Exportar um Grupo de Controle de Acesso

Antes de Iniciar

Acesso de administrador.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode exportar uma lista de usuários que estão em um grupo de controle de acesso, filtrando-os por visibilidade no painel, última data de notificação ou último login.

Procedimento

1. Vá para Administração > Controle de acesso.
2. Abra o grupo de controle de acesso que você precisa exportar.
3. Acesse a aba Membros do Grupo .
4. Clique em Exportar.
5. (Opcional) Selecione filtros de exportação.
6. Clique em Exportar para baixar o arquivo.

Desativar um Grupo de Controle de Acesso

Antes de Iniciar

Acesso de administrador.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode desativar temporariamente um grupo de controle de acesso e reativá-lo novamente mais tarde. Os membros do grupo não poderão usar seus direitos enquanto o grupo estiver inativo, com efeito imediato.

Desativar e reativar um grupo não notifica seus membros.

Não é possível desativar os grupos padrão Administradores e Funcionários.

Procedimento

1. Vá para Administração > Controle de acesso.
2. Abra o grupo de controle de acesso que você precisa desativar.
3. Clique em Editar.
4. Desative a configuração Grupo de acesso ativo .
5. Clique em Salvar alterações.

Resultados

O grupo fica imediatamente inativo e exibe um ícone de círculo vermelho ao lado do seu nome.

Excluir um Grupo de Controle de Acesso

Antes de Iniciar

Acesso de administrador.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode excluir qualquer grupo de controle de acesso personalizado. Esta é uma ação irreversível, no entanto, você pode recriar um grupo excluído manualmente selecionando as mesmas configurações ao criar o grupo.

Ao excluir um grupo, os membros existentes do grupo correm o risco de perder o acesso de login se ainda não fizerem parte de outro grupo que forneça acesso ao Peakon. A exclusão de um grupo de controle de acesso não notifica seus membros sobre a perda de acesso.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Não é possível excluir os grupos de controle de acesso padrão.

Procedimento

1. Vá para Administração > Controle de acesso.
2. Abra o grupo de controle de acesso que você precisa excluir.
3. Clique em Editar.
4. Clique no ícone de exclusão na barra lateral exibida e, em seguida, clique em Excluir no pop-up para confirmar.

Atribuir acesso de gerenciamento de segmento manualmente

Antes de Iniciar

Segurança: *visualize funcionários*, *atualize funcionários*, *administre funcionários*e *segmente as configurações de acesso de gerenciamento* na seção Funcionários .

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode atribuir manualmente segmentos já existentes para líderes que não têm uma linha de subordinação e, portanto, um segmento para sua própria equipe.

Procedimento

1. Vá para Administração > Funcionários.
2. Abra o registro de funcionário do líder e vá para a aba Gerenciando .
3. Atribua a eles os segmentos relevantes.

Resultados

Quando você atribui um segmento a um líder, o Peakon adiciona o líder ao grupo de controle de acesso Gerentes . O grupo fornece a eles as permissões necessárias para que possam acessar seu painel.

Na próxima vez que esse líder abrir o painel, ele poderá visualizar o segmento que você atribuiu a ele. Você também pode revogar o segmento a qualquer momento.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Gerentes de Segmento na página 180
Conceito: Importação do Gerenciador de Segmentos na página 181

Remover gerenciadores de segmentos definidos manualmente em massa

Antes de Iniciar

Permissões:

- *Acesso à gestão de segmentos*
- *Gerenciar segmentos* (disponível apenas para todos os funcionários e grupos de acesso de especialistas em toda a empresa)

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode remover gerenciadores de segmentos definidos manualmente em massa. Exemplo: você atribuiu manualmente um grande número de locais de escritórios aos gerentes e agora precisa remover esse acesso porque sua empresa mudou sua estratégia. Você pode remover em massa esses segmentos do acesso de gerente para todo o atributo.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Procedimento

1. Vá para Atributos > de Administração.
2. Abra o atributo que contém os gerenciadores de segmentos que você deseja remover.
3. Clique na reticência vertical e selecione Excluir gerentes.
4. Confirme no pop-up que aparece.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Gerentes de Segmento na página 180

Habilitar acesso a ações e microcursos

Antes de Iniciar

Segurança: Acesso de administrador.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode habilitar o acesso do gerente às Ações e Micro Cursos para melhorar o engajamento da equipe.

Procedimento

1. Acesse o painel de administração .
2. Clique no bloco Controle de acesso .
3. Selecione um grupo de controle de acesso. Exemplo: Gerentes.
4. Selecione Ações na grade Configurações .
   Você pode habilitar a permissão Acesso a Ações e Gerenciar Ações .
5. Para habilitar o acesso aos Micro Cursos, selecione Melhorar na grade Configurações .
   Você pode habilitar a permissão de acesso a microcursos .

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Planejamento de Ações na página 590
Conceito: Melhorar o Hub na página 602

Conceito: Grupos de Controle de Acesso Geral

Este tópico explica como funcionam os grupos de controle de acesso geral. Ver Conceito: Grupos de Controle de Acesso Especializados na página 141 Para saber mais sobre acesso especializado e consultar Considerações sobre a configuração: Controles de acesso na página 123 Para aprender sobre a funcionalidade de controle de acesso em um nível mais avançado.

Visão geral

Os grupos de acesso geral representam a maior parte da configuração de acesso.

Todos os usuários da sua instância do Peakon fazem parte do grupo padrão de Funcionários . Qualquer usuário que gerencie funcionários ou segmentos também faz parte do grupo padrão de Gerentes . Você pode adicionar e remover usuários manualmente em qualquer outro grupo padrão, e também pode criar seus próprios grupos personalizados.

Os grupos de acesso geral permitem configurar o acesso do usuário a conjuntos de perguntas (Exemplo: Desativar um conjunto de perguntas que você não usa). No entanto, se você precisar configurar o acesso do usuário a drivers específicos (por exemplo: o diretor de instalações precisa de acesso apenas ao

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

driver de ambiente), recomendamos o uso de Conceito: Grupos de Controle de Acesso Especializados na página 141.

Os controles de acesso funcionam em conjunto com os atributos para formar o escopo completo de atividades que um usuário pode realizar dentro de seus segmentos atribuídos.

Funcionalidade	Descrição
Atributos e segmentos	Um segmento define os funcionários e, portanto, os segmentos aos quais o líder tem acesso. Exemplo: subordinados diretos, uma unidade de negócios ou um segmento de país.
Controle de acesso	O Controle de Acesso define as configurações que o líder pode usar em seus segmentos. Exemplo: visualizar painel de controle, gerenciar registros de funcionários ou gerenciar horários. A exceção são os grupos " Todos os funcionários" , pois eles concedem automaticamente aos seus membros acesso total em nível corporativo. Nesse caso, o grupo de Controle de Acesso ainda determina quais configurações o líder pode usar dentro desse escopo.

Tipos de acesso

Os grupos de acesso geral têm 3 níveis de acesso: *Todos os funcionários*, *Funcionários gerenciados*e *Individual*. As opções de nível de acesso referem-se à extensão dos dados aos quais os membros do grupo podem ter acesso, e não às permissões que podem usar dentro da área que lhes foi atribuída.

Os grupos de Administradores, Administradores Externos, Recursos Humanos e Liderança Sênior proporcionam acesso a todos os funcionários da empresa. O grupo de Gestores proporciona acesso aos funcionários gerenciados, seja por meio de uma linha hierárquica ou de um segmento gerenciado.

Os usuários podem fazer parte de vários grupos ao mesmo tempo. Exemplo: gerentes e administradores também são participantes da pesquisa e, portanto, fazem parte do grupo de Funcionários.

Nível de acesso	Exemplo	Explicação	Adicionando usuários
Todos os colaboradores	Administradores, Administradores Externos, Líderes Seniores, Recursos Humanos	*Todos os grupos de funcionários* fornecem acesso em nível de empresa, independentemente de você ter configurado o grupo para acessar apenas os resultados da pesquisa, gerenciar dados de funcionários ou qualquer outra finalidade. Este tipo de grupo é apropriado para usuários com privilégios de administrador.	Você pode gerenciar usuários diretamente dentro do grupo de acesso.
Colaboradores gerenciados	Gestores	Os grupos de *funcionários gerenciados* fornecem acesso em nível de segmento. Exemplo: A equipe direta de um gerente, uma unidade de	O Peakon adiciona automaticamente todos os gerentes de pessoas e gerentes de segmento ao grupo padrão de Gerentes .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Nível de acesso	Exemplo	Explicação	Adicionando usuários
		negócios ou uma entidade. Este tipo de grupo é adequado para líderes de qualquer nível que necessitem de acesso a uma equipe específica. Um membro deste grupo só pode usar suas configurações dentro de sua própria área.	Você pode gerenciar usuários diretamente dentro do grupo de acesso, mas primeiro precisa atribuir a eles uma linha de reporte ou um segmento gerenciado.
Individual	Colaboradores excluídos	Os grupos de tipos *individuais* fornecem aos usuários seus próprios resultados de pesquisa em painéis pessoais.	O Peakon adiciona automaticamente todos os usuários ao grupo padrão de Funcionários . Para grupos personalizados, você pode gerenciar usuários diretamente dentro do grupo de acesso.

Adicionando usuários a grupos
Ao criar um grupo de acesso personalizado, você deve decidir como o Peakon adicionará novas pessoas ao grupo. O Peakon utiliza a opção "Escolher manualmente" para todos os grupos padrão.

Escolher manualmente	Permite gerenciar manualmente os usuários dentro do grupo. Como a área de controle de acesso está disponível apenas para administradores, somente eles podem adicionar ou remover funcionários desses grupos. Isso é adequado para grupos que você deseja gerenciar centralmente.
Selecione por segmento	Você adiciona usuários ao grupo adicionando-os a um segmento, o que preenche o grupo indiretamente. Essa opção é útil para administradores locais que têm acesso para atualizar registros e segmentos de funcionários. Ao usar essa opção em um grupo de 'Funcionários gerenciados', o Peakon adiciona apenas os líderes que gerenciam funcionários ou segmentos. Essa abordagem elimina a necessidade de mais administradores e proporciona aos administradores locais autonomia para conceder acesso.

Ver Adicionar administrador externo na página 132 Para obter instruções sobre como conceder acesso a administradores externos, se aplicável.

relatedlinks
Tarefas
Criar um Grupo de Controle de Acesso Geral na página 128
Referência
Perguntas frequentes: Qual é a diferença entre grupos de controle de acesso geral e especializado? na página 160

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Conceito: Grupos de Controle de Acesso Especializados

Este tópico explica como funcionam os grupos de controle de acesso especializados. Ver Conceito: Grupos de Controle de Acesso Geral na página 138 para saber mais sobre acesso geral e ver Considerações sobre a configuração: Controles de acesso na página 123 para aprender sobre a funcionalidade de controle de acesso em um nível mais alto.

Visão geral

O acesso de especialista permite que os administradores controlem quais drivers dentro de um conjunto de perguntas um usuário especialista designado pode visualizar e agir em seus painéis do Peakon. Isso proporciona flexibilidade adicional em comparação aos grupos de acesso geral, que só permitem que você configure o acesso no nível do conjunto de perguntas.

Ao fornecer acesso às pessoas certas, você pode garantir que equipes e líderes especializados, que possuem determinadas áreas de experiência dos funcionários, possam ver insights valiosos de toda a empresa ou específicos de segmentos para impulsionar a responsabilidade e o sucesso.

Tipos de acesso

Os grupos de acesso de especialistas têm dois níveis de acesso: acesso a toda a empresa e acesso por segmento. As opções de nível de acesso estão relacionadas à extensão de dados que os membros do grupo podem acessar, não às permissões que eles podem usar dentro de sua área atribuída.

Tipo de acesso	Descrição
Especialistas: acesso em toda a empresa	Os grupos de acesso de especialistas em toda a empresa fornecem acesso a usuários especialistas que precisam de dados de toda a empresa para um motorista específico (ou combinação de motoristas). Exemplo: seu Diretor de Aprendizagem e Desenvolvimento precisa de acesso de toda a empresa ao driver de crescimento. Este tipo de grupo fornece direitos de dados adicionais em toda a empresa para determinados especialistas e não remove os drivers não selecionados dos painéis existentes de um gerente. Exemplo: se um usuário especialista também tiver uma equipe direta, ele não herdará seus direitos de especialista no contexto de sua equipe.
Especialistas: acesso ao segmento	Os grupos de acesso a segmentos especializados fornecem acesso a usuários especialistas que precisam de acesso a um driver específico (ou uma combinação de drivers) dentro de um segmento específico. Exemplo: seu gerente regional de D&I para a França, que também é gerente de linha de uma equipe, precisa ter acesso à equipe em um contexto e aos dados de D&I para a França em um contexto diferente.

Limitações

- As perguntas de Valores atualmente fazem parte do Engajamento. Portanto, não é possível separar o acesso aos conjuntos de perguntas de Engajamento e Valor neste momento, nem é possível dar a um usuário acesso a um subconjunto de Valores.
- Essa funcionalidade não se aplica aos administradores da sua empresa, que sempre terão acesso a todos os conjuntos de perguntas e drivers.
- Só é possível gerenciar manualmente usuários de grupos de acesso de especialistas, portanto, somente administradores podem adicionar e remover usuários de grupos de especialistas. Isso é diferente dos grupos de controle de acesso geral, que você pode vincular a segmentos para permitir que administradores locais adicionem e removam usuários indiretamente.
- Não é possível atribuir segmentos por meio de grupos de acesso especializados em massa.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Tarefas
Crie um Grupo de Controle de Acesso Especializado para toda a Empresa na página 130
Criar um Grupo de Controle de Acesso de Segmento Especialista na página 130
Referência
Perguntas frequentes: Qual é a diferença entre grupos de controle de acesso geral e especializado? na página 160

Conceito: Herança de Permissão de Controle de Acesso

Os usuários podem fazer parte de vários grupos ao mesmo tempo. Exemplo: Todos os gerentes e administradores também são participantes da pesquisa e, portanto, fazem parte do grupo Funcionários (um grupo do tipo *Individual*).

Quando um líder está em dois grupos de acesso do mesmo nível, as configurações dos grupos funcionam juntas. Existem diferenças quando um líder está em 2 grupos de níveis diferentes:

- As configurações ativas em um grupo Todos os funcionários também estão disponíveis quando o líder visualiza segmentos gerenciados por meio do acesso Funcionários gerenciados .
- As configurações ativas em um grupo de funcionários gerenciados não estão disponíveis quando o líder visualiza dados de nível da empresa por meio do acesso Todos os funcionários .

Exemplo

Esta tabela explica as experiências variadas de usuários que estão em dois grupos de acesso geral, onde os comentários estão ativos em um grupo, mas inativos no outro.

Comentários ativos	Comentários inativos	Experiência
Todos os colaboradores	Todos os colaboradores	Os comentários estão ativos.
Todos os colaboradores	Funcionários Gerenciados	Os comentários são ativos no segmento gerenciado e no contexto da empresa.
Colaboradores gerenciados	Todos os colaboradores	Os comentários estão ativos no contexto do segmento gerenciado.
Colaboradores gerenciados	Colaboradores gerenciados	Os comentários estão ativos.

Conceito: Administrador Externo

Este tópico explica o que é o acesso de administrador externo e como funciona o seu grupo de controle de acesso. Visita Conceito: Grupos de Controle de Acesso Geral na página 138 para aprender sobre acesso geral, e Considerações sobre a configuração: Controles de acesso na página 123 Para aprender sobre a funcionalidade de controle de acesso em um nível mais avançado.

Visão geral

O grupo de controle de acesso*de administradores externos* permite que consultores de fora da sua organização configurem e instalem o Peakon. Isso inclui pesquisas, integrações e configurações de atributos.

Os administradores externos precisam configurar a autenticação de dois fatores (2FA) assim que forem adicionados ao seu tenant do Peakon. Você pode revogar o acesso deles ao seu locatário no grupo de controle de acesso.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Embora administradores externos possam configurar pesquisas, eles não podem receber ou participar de pesquisas, incluindo pesquisas de teste.

Visita Adicionar administrador externo na página 132 Para obter informações sobre como configurar o acesso para administradores externos. Observe que não é necessário adicionar esses usuários como funcionários no Peakon.

Nível de acesso

Status	Permissão
Ativada	Administradores externos podem: • Veja as pontuações nos painéis de controle dos gerentes. • Visualizar grupos de controle de acesso. • Interaja com comentários e conversas. • Visualizar, criar e editar registros de funcionários. • Exporte o mapa de calor, o PowerPoint, os comentários e a lista de funcionários. • Atribua usuários a grupos de controle de acesso, exceto para os tipos de grupo *de Administração* . • Receba notificações no Peakon. • Crie painéis de controle compartilhados. • Configure os atributos, incluindo os atributos restritos.
Não ativado	Administradores externos não podem: • Participar de uma rodada de pesquisa, incluindo pesquisas de teste. • Ser nomeado gerente de um funcionário ou gerente de segmento. • Será exibido na lista de funcionários na área *de Administração* . • Atribua usuários ao grupo de controle de acesso de Administradores Externos. • Seja nomeado administrador. • Acessar visualização por proxy. • Receba notificações por e-mail, exceto para eventos relacionados à integração.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Grupos de Controle de Acesso Geral na página 138
Tarefas
Adicionar administrador externo na página 132

Conceito: Acesso ao Conjunto de Questões

Visão geral

Configurar o acesso do usuário a diferentes conjuntos de perguntas permite insights mais personalizados para os líderes quando eles visualizam seus painéis. Por exemplo, o chefe de Diversidade e Inclusão (D&I) pode exigir acesso apenas aos dados da pesquisa do conjunto de perguntas sobre diversidade e inclusão. Da mesma forma, também é possível restringir o acesso de usuários de diferentes conjuntos de perguntas.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Se você desativar o acesso a um conjunto de perguntas dentro de um grupo, as pontuações e o painel do conjunto de perguntas não serão exibidos na área Insights para os membros do grupo. No entanto, eles ainda verão comentários e tópicos se os comentários do conjunto de perguntas contribuíram para os tópicos calculados.

Nota:

Somente conjuntos de perguntas padrão para motoristas têm painéis dedicados. Se um usuário tiver acesso somente a conjuntos de perguntas não padronizadas (exemplo: perguntas da empresa), ele será direcionado para a página Motoristas após fazer login no Peakon.

Opções de configuração

Opção	Descrição
Criar um Grupo de Controle de Acesso Geral na página 128	Você pode ativar e desativar o acesso ao conjunto de perguntas para *todos os grupos do tipo Funcionários* e *Funcionários gerenciados* , exceto o grupo Administradores. Isso é útil se você quiser ocultar os resultados da pesquisa de um conjunto específico de perguntas (Exemplo: Diversidade e Inclusão) de um grupo de usuários. Não é possível fornecer ou remover acesso a drivers individuais.
Crie um Grupo de Controle de Acesso Especializado para toda a Empresa na página 130	Você pode configurar o acesso a conjuntos de perguntas e drivers para resultados em nível de empresa. Isso é útil para usuários responsáveis por elementos específicos na organização. Exemplo: o diretor de instalações precisa ter acesso ao fator Meio Ambiente do conjunto de perguntas Engajamento e ao fator Bem-estar Físico do conjunto de perguntas Saúde e Bem-estar.
Criar um Grupo de Controle de Acesso de Segmento Especialista na página 130	Você pode configurar o acesso a conjuntos de perguntas e drivers para resultados em nível de segmento. Isso é útil para usuários responsáveis por elementos específicos, mas não no nível da empresa. Exemplo: se você tiver diretores regionais de instalações, poderá conceder a eles os motoristas necessários, restritos às regiões especificadas.

Conceito: Visibilidade do painel e do mapa de calor por nível de acesso

Este tópico explica como a visibilidade do painel e do mapa de calor varia no Peakon com base no nível de acesso.

Visão geral

O tipo de acesso de um grupo de controle de acesso determina os dados que seus membros podem visualizar. Os administradores configuram isso ao criar um novo grupo de controle de acesso e não podem ser alterados depois que o grupo de controle de acesso é criado.

Por padrão, todos os gerentes fazem parte do grupo padrão *Gerentes* , enquanto todos os usuários que estão na sua instância Peakon fazem parte do grupo padrão *Funcionários* .

Tipos de acesso

Ao criar um novo grupo de controle de acesso para acesso geral, você pode selecionar entre 3 níveis de acesso:

- Funcionários gerenciados.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Todos os funcionários.
- Individual.

Consulte Criar um Grupo de Controle de Acesso Geral na página 128 para obter mais informações sobre cada tipo de acesso.

Ao criar um grupo de especialistas, você pode selecionar entre 2 níveis de acesso:

- Acesso em toda a empresa.
- Acesso segmentado.

Consulte Conceito: Grupos de Controle de Acesso Especializados na página 141 para mais informações sobre esse tipo de acesso.

Alternador de contexto

Com o alternador de contexto, usuários autorizados podem alternar entre seus painéis.

Os usuários no tipo de grupo de controle de acesso *Funcionários gerenciados* podem visualizar apenas uma lista limitada de segmentos no alternador de contexto, que são os segmentos que eles gerenciam.

Usuários no tipo de grupo de controle de acesso *Todos os funcionários* podem selecionar qualquer segmento dentro da sua instância Peakon, desde que tenham permissão *de Estatísticas de acesso* e, em alguns casos, *Acesso a segmentos restritos*.

Exemplo: Um gerente de área tem acesso ao seu segmento *Todos os Relatórios* e foi adicionado como gerente de segmento do segmento *Dublin* (Escritório). Como eles estão incluídos em um tipo de grupo de controle de acesso *de funcionários gerenciados* , eles só podem alternar contextos e visitar esses dois segmentos: *Todos os relatórios* e *Dublin* (escritório).

Mapa de calor

O mapa de calor fica visível para usuários dos tipos de acesso *Funcionários gerenciados* e *Todos os funcionários* , se eles também tiverem a permissão de controle de acesso *Comparação de segmentos* habilitada.

Por meio da exibição do mapa de calor, um usuário de um grupo de controle de acesso *de funcionários gerenciados* terá acesso parcial aos dados de um segmento se não gerenciar o segmento diretamente ou em sua totalidade.

Se um gerente não tiver acesso a um subsegmento, ele não terá a opção de expandir o segmento para visualizá-lo no mapa de calor.

Exemplo: Um gerente de área incluído em um grupo de acesso *Funcionários gerenciados* tem acesso ao segmento *Dublin* (Escritório). Eles podem ver o segmento *Todos os Relatórios* do seu próprio gerente direto no Mapa de Calor do escritório de Dublin. No entanto, os resultados que o gerente de área vê não abrangem a totalidade do segmento *Todos os Relatórios* do gerente direto, porque seu gerente direto também gerencia usuários localizados fora do segmento *Dublin* (Escritório), aos quais o gerente de área não tem acesso. Ao visualizar os resultados do segmento *Todos os relatórios* do seu próprio gerente por meio do Mapa de Calor, eles só conseguem ver os resultados e as pontuações relacionados aos funcionários aos quais podem acessar.

Por outro lado, usuários dos grupos de controle de acesso *Todos os funcionários* (Exemplo: Administradores) têm acesso à totalidade do segmento quando acessam o mesmo mapa de calor. Esses usuários podem visualizar informações no Mapa de Calor do escritório de Dublin, que fica oculto do grupo de usuários *Funcionários gerenciados* .

Exemplo: Habilitar acesso restrito em nível de empresa

Este exemplo ilustra como fornecer acesso de nível de empresa a um gerente, ao mesmo tempo em que restringe os segmentos que ele não deve acessar.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Seus gerentes de Recursos Humanos precisam de acesso em nível de empresa para trabalhar com o feedback da pesquisa. Eles não devem conseguir visualizar o segmento de Recursos Humanos, porque ele contém as pontuações de sua própria equipe.

Procedimento

1. Acesse Atributos na seção Administração .
2. Abra o atributo Departamento .
3. Localize o segmento Recursos Humanos e clique em Editar ao lado dele.
4. Expanda a seção Avançado .
5. Na seção Pontuações de segmentos , selecione Somente aqueles com acesso a segmentos restritos.
6. Clique em Salvar alterações.
7. Se necessário, repita as etapas 2 a 6 para restringir também o segmento do Gerenciador relevante.
8. Acesse Controle de acesso na seção Administração .
9. Selecione o grupo padrão Recursos Humanos . Como alternativa, crie um grupo personalizado do tipo Todos os funcionários nesta etapa.
10. Abra a aba Membros do Grupo .
11. Clique em Adicionar pessoas.
12. Clique no menu suspenso.
13. Selecione um gerente de Recursos Humanos e clique em Adicionar. Continue repetindo esta etapa para adicionar os gerentes de Recursos Humanos restantes.

Resultados

Os gerentes de Recursos Humanos têm acesso aos dados da empresa. Eles não conseguem visualizar as pontuações do segmento de Recursos Humanos no mapa de calor. Eles também não podem mudar o contexto para o segmento de Recursos Humanos para visualizar suas pontuações.

Exemplo: Configurar acesso ao painel HRBP

Este exemplo explica as etapas sobre como conceder aos Parceiros de Negócios de Recursos Humanos (HRBPs) acesso às suas áreas gerenciadas e como controlar as tarefas que eles podem executar nessas áreas no Peakon.

Nota:

Este exemplo pressupõe que seus HRBPs não tenham funcionários se reportando diretamente a eles.

Se seus HRBPs tiverem subordinados diretos, eles também estarão no grupo de acesso padrão *Gerentes* , que concede permissões para visualizar e interagir com seus segmentos atribuídos. Se as permissões existentes forem suficientes, deixe a configuração de controle de acesso dos HRBPs como está e atribua apenas segmentos adicionais ao acesso deles. Se um usuário estiver em 2 grupos de acesso que fornecem acesso *de funcionários gerenciados* , as permissões de 1 grupo também serão aplicadas ao outro grupo.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você tem vários HRBPs que dão suporte a diferentes unidades de negócios em sua organização. Você gostaria de dar a cada HRBP acesso somente às unidades de negócios que eles dão suporte, com dados históricos. Eles precisam de acesso para visualizar os painéis e interagir com comentários.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Procedimento

1. Vá para Administração > Atributos.
2. Abra o atributo *Unidade de Negócios* ou equivalente.
3. Atribua cada usuário do HRBP aos segmentos que eles gerenciam usando um destes métodos:
   - Clique no ícone de adição ao lado do nome do segmento e defina um HRBP como gerente do segmento.
   - Acesse a aba Gerenciadores de importação e baixe o modelo. Reimporte o arquivo com os endereços de e-mail do HRBP e os nomes dos segmentos que eles precisam acessar.
4. Vá para Administração > Controle de acesso.
5. Clique em Adicionar grupo.
6. Dê um nome ao grupo. Exemplo: *HRBP*.
7. Na seção Acesso , selecione *Funcionários gerenciados*.

   Essa permissão garante que os membros do grupo possam acessar somente os segmentos que você atribuiu a eles.
8. Na seção Pessoas , selecione *Escolher manualmente*.
9. Na seção Conjuntos de perguntas , revise os conjuntos de perguntas que você deseja que seus HRBPs acessem em seus resultados.
10. Na seção Configurações , expanda as áreas Estatísticas de acesso e Comentários e ative as permissões relevantes.
11. Clique em Criar grupo.
12. Acesse a aba Membros do grupo dentro do grupo recém-criado.
13. Clique em Adicionar pessoas.
14. Adicione cada usuário do HRBP separadamente selecionando-os no menu suspenso e clicando em Adicionar.

Resultados

O grupo agora permite que os HRBPs façam login no Peakon como gerentes de seus segmentos atribuídos.

Você pode clicar em Notificação em massa para enviar um e-mail de login instantaneamente ou aguardar o e-mail de resumo na próxima rodada da pesquisa.

Exemplo: Criar um Grupo de Controle de Acesso de Administrador Local

Este exemplo ilustra como configurar um grupo de Controle de Acesso que fornece acesso de administrador local.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Sua organização tem várias entidades que desejam usar a ferramenta separadamente. Um parceiro de Recursos Humanos de cada organização precisa ter acesso a:

- Visualize o painel da entidade que eles gerenciam.
- Importe e gerencie seus registros de funcionários.
- Configure e inicie sua pesquisa.

Procedimento

1. Acesse a seção Controle de Acesso na área Administração .
2. Clique em Adicionar grupo.
3. Dê um nome ao grupo. Exemplo: Líderes locais de RH.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

4. Na seção Acesso , selecione Funcionários gerenciados.
5. Na seção Pessoas , selecione Escolher manualmente.
6. Na seção Conjuntos de perguntas , selecione os conjuntos de perguntas aos quais os administradores locais devem ter acesso.
7. Na seção Configurações , expanda Estatísticas de acesso.
8. Habilite a configuração Estatísticas de acesso e quaisquer outras configurações necessárias.
9. Expanda a seção Funcionários .
10. Habilitar Exibir funcionários, Atualizar funcionários, Retroceder dados de funcionários, Administrar funcionários, Segmentar configurações de acesso de gerenciamento .
11. Expanda a seção Administrar .
12. Ative a configuração Gerenciar agendamentos e Gerenciar configuração de marca , se necessário.
13. Expanda e ative todas as configurações necessárias nas seções Ações, Comentários, Notificaçõese Melhorar .
14. Clique em Criar grupo.

O que Fazer Depois

Atribua a cada administrador local as configurações que ele precisa gerenciar. Adicione os administradores locais ao grupo e notifique-os.

Exemplo: Criar um Grupo de Controle de Acesso Especializado para toda a Empresa

Este exemplo ilustra como configurar um grupo de acesso especializado para toda a empresa, destinado ao acesso de um único motorista.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

O diretor de instalações exige acesso de nível empresarial ao driver ambiental. Eles precisam ver a pontuação e os comentários do motorista.

Antes de Iniciar

O diretor das instalações deve ter um registro de funcionário no Peakon para concluir esta tarefa.

Procedimento

1. Acesse a seção Controle de Acesso na área Administração .
2. Clique na aba Acesso de especialista .
3. Clique no botão Especialista: acesso a toda a empresa.
4. Dê um nome ao grupo. Exemplo: Gerente de Instalações.
5. Na seção Conjuntos de perguntas , selecione o driver Ambiente em Engajamento.
6. Habilite as configurações relevantes nas seções Estatísticas de acesso e Comentários .
7. Clique em Criar grupo.
8. Na aba Membros do grupo , clique em Adicionar pessoas.
9. No menu suspenso, procure o diretor de instalações na lista e selecione-o.
10. Clique em Adicionar para confirmar.

relatedlinks
Conceitos
Gerenciar acesso a conjuntos de perguntas na página 379

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Exemplo: permitir que administradores locais gerenciem membros de grupos de controle de acesso

Este exemplo ilustra como configurar grupos de acesso para que os líderes locais possam gerenciar a associação ao grupo indiretamente.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você tem três níveis de acesso aos gerentes da sua empresa:

- Gerentes (acesso para visualizar o painel)
- Gerentes + (acesso para visualizar o painel e comentários)
- Gerentes ++ (acesso para visualizar o painel e visualizar/responder comentários)

Os administradores locais da sua organização precisam de autonomia para gerenciar seus próprios funcionários da melhor forma possível. Exemplo: conceder acesso a funcionários ou segmentos e adicionar usuários ao grupo de controle de acesso apropriado.

Somente administradores podem adicionar ou remover diretamente membros do grupo de acesso, então você precisa vincular os grupos de acesso aos segmentos relevantes.

Procedimento

1. Vá para a seção Atributos na área Administração .
2. Clique em Adicionar atributo.
3. Nomeie o atributo pela sua função. Exemplo: Acesso de gerente.
4. Defina o tipo de atributo como Opção.
5. Clique na seção Avançado .
6. Expanda a seção Segmentos .
7. Selecione Não criar segmentos automaticamentepara garantir que importações de dados contendo opções escritas de forma diferente dos segmentos existentes não criem novos segmentos.
8. Clique em Salvar alterações.
9. No novo atributo, clique em Adicionar segmento.
10. Escreva o nome do segmento e clique em Adicionar. Repita para todas as 3 opções de segmento necessárias: Gerentes, Gerentes + e Gerentes ++.
11. Navegue até Administração > Controle de acesso.
12. Abra o grupo Gerentes .
13. Clique em Editare defina Somente incluindo para o segmento Gerentes. Clique em Salvar alterações.
14. Habilite as configurações relevantes na seção Estatísticas de acesso e desabilite as configurações na seção Configurações de comentários .
15. Agora repetimos os passos acima enquanto criamos os 2 grupos de controle de acesso adicionais. Clique em Adicionar grupo.
16. Nomeie-o como Gerentes +, selecione Funcionários gerenciadose selecione Escolher por segmentos.
17. Vincule-o ao segmento Gerentes +.
18. Ative as configurações relevantes na seção Estatísticas de acesso e as configurações somente visualização na seção Configurações de comentários .
19. Clique em Criar grupo para confirmar.
20. Repita as etapas 15 a 19 para Gerentes ++, garantindo que a seção Comentários habilite interações de comentários.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Resultados

Agora você tem 3 grupos de controle de acesso: Gerentes, Gerentes + e Gerentes ++. Todos os três grupos têm configurações ligeiramente diferentes ativadas e todos estão vinculados a um segmento respectivo.

O que Fazer Depois

Os registros de funcionários agora têm um campo de atributo Acesso do gerente em seus registros de funcionários. Os administradores locais podem abrir o registro de funcionário de um gerente e definir seu campo Acesso do gerente para uma das opções. O Peakon colocará automaticamente esse gerente no grupo relevante. Se o gerente ainda não gerencia funcionários ou segmentos, o Peakon só os adicionará ao grupo relevante quando você preencher esta condição.

Exemplo: Remover gerentes do grupo de controle de acesso de gerentes padrão

Este exemplo ilustra como remover pessoas e gerentes de segmentos do grupo padrão de Controle de Acesso de Gerentes, usando a segmentação por segmentos.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Desde a primeira rodada da pesquisa, sua organização está fornecendo acesso ao painel a todos os gerentes, exceto aos gerentes na França. Sua organização agendará o treinamento Peakon Employee Voice para a França posteriormente, após o qual os gerentes da França poderão acessar seus painéis.

Antes de Iniciar

Você deve ter um segmento que contenha todos os funcionários da França. Exemplo: atributo Country que contém um segmento França.

Procedimento

1. Navegue até Administração > Controle de acesso.
2. Abra o grupo Gerentes .
3. Clique em Editar.
4. Defina a configuração Excluindo como *França*.
5. Clique em Salvar alterações.

Resultados

O grupo de acesso Gerentes agora exclui todos os gerentes cujo valor para o atributo País é França. Isso significa que eles não podem usar os privilégios deste grupo até que você remova a restrição. Além disso, um gerente recuperará o acesso se você remover o valor França do campo País no registro de funcionário dele.

A exclusão não afeta funcionários da França, que não são gerentes, porque eles nunca fizeram parte do grupo de acesso Gerentes.

O que Fazer Depois

Depois que os gerentes da França receberem o treinamento, você pode seguir os mesmos passos e remover a França como um segmento na etapa 4.

Exemplo: Implementação em fases do Painel Pessoal

Este exemplo ilustra como implementar gradualmente o painel pessoal para seus funcionários.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Sua organização precisa liberar o painel pessoal para um pequeno grupo de testadores antes de liberá-lo para todos os funcionários. Para obter esse resultado, você deve desabilitar o grupo de acesso padrão Funcionários e criar um segundo grupo do tipo Individual .

Procedimento

1. Vá para Administração > Controle de acesso.
2. Abra o grupo de acesso Funcionários .
3. Expanda as configurações do painel pessoal .
4. Certifique-se de que as configurações estejam desativadas. Se não estiverem desativados, desative-os e salve as alterações.
5. Clique em Adicionar grupo.
6. Dê um nome ao grupo. Exemplo: *Testadores do Painel Pessoal*.
7. Definir acesso para *individual*.
8. Defina Pessoas para *Escolher manualmente*.
9. Expanda as configurações do painel pessoal .
10. Habilitar todas as configurações.
11. Clique em Adicionar grupo.
12. Abra a aba Membros do grupo .
13. Clique em Adicionar pessoas.
14. Pesquise cada testador e clique em Adicionar.

Resultados

Os testadores agora têm acesso aos seus próprios painéis pessoais. Se os testadores forem gerentes, eles poderão acessar o painel pessoal por meio do painel do gerente. Se forem funcionários, eles podem acessar o painel pessoal no final da próxima pesquisa ou fazendo login no Peakon.

O que Fazer Depois

Siga as etapas 1 a 4 e ative todas as configurações quando precisar habilitar o painel pessoal para todos os funcionários.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Painel Pessoal na página 577
Habilitar Painel Pessoal na página 574

Exemplo: Ocultar um conjunto de perguntas específico dos grupos-alvo

Este exemplo ilustra como restringir um conjunto específico de perguntas de um grupo de funcionários.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Sua organização reorganizou seu pacote de benefícios para funcionários de tempo integral e você deseja avaliar suas reações às mudanças usando o conjunto de perguntas Transformação e Mudança. No entanto, sua equipe de TI é composta por todos trabalhadores contratados e você deseja excluí-los do conjunto de perguntas da próxima rodada da pesquisa.

Procedimento

1. Navegue até Administração.
2. Selecione Controle de acesso.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

3. Clique no botão Adicionar grupo .
4. Nomeie o grupo *Equipe de TI*.
5. Na aba Acesso , clique no botão Todos os funcionários .
6. Na aba Pessoas , clique no botão Escolher por segmento .
7. Clique no botão Somente incluindo .
8. Selecione o segmento de funcionários de TI para incluí-lo no grupo de controle de acesso.
9. Desmarque a opção do conjunto de perguntas Transformação e Mudança .
10. Navegue até Administração.
11. Selecione Agendamentos.
12. Selecione uma pesquisa agendada.
13. Selecione Alvo.
14. Clique no botão Excluir .
15. Selecione a unidade de negócios de TI.
16. Clique no botão Selecionar 1 segmento .
17. Clique no botão Atualizar agendamento .

Resultados

Os membros do grupo de suporte agora não podem visualizar perguntas do conjunto de perguntas Transformação e Mudança. Eles também não terão a opção de visualizar o painel na área de insights. No entanto, eles ainda verão comentários e possíveis tópicos se os comentários estiverem contribuindo para os tópicos.

Referência: Configurações de controle de acesso

Administrar as configurações de controle de acesso permite que você controle o que seus usuários podem visualizar e executar em suas áreas atribuídas. Saiba mais sobre as configurações de controle de acesso no Peakon.

- Painel Pessoal na página 152
- Estatísticas de acesso na página 153
- Colaboradores excluídos na página 154
- Ações na página 155
- Comentários compartilhados na página 155
- Administrar na página 157
- Notificações na página 158
- Melhorias na página 158

Painel Pessoal

Você pode configurar as definições do painel pessoal em grupos do tipo Individual , como *Funcionários*. Este tipo de grupo controla o que os participantes da pesquisa podem visualizar em seus painéis pessoais no Peakon. Embora os líderes também façam parte de um grupo Individual , essas configurações estão relacionadas à experiência deles como participantes da pesquisa.

Contexto	Descrição
Acessar painel pessoal	Permite que você acesse seu painel pessoal após enviar uma pesquisa ou fazer login no Peakon. Quando desativado, o Peakon exibe um resumo limitado da sua pesquisa.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Contexto	Descrição
	Esta configuração é um pré-requisito para qualquer outra configuração no grupo de configurações do painel pessoal .
Dados da organização	Exibe as pontuações do nível da empresa para comparação com suas próprias pontuações. Permissão pré-requisito: *Acessar painel pessoal*.
Pontuações da equipe do gerente direto	Exibe as pontuações da sua equipe para comparação com as suas próprias pontuações. Permissão pré-requisito: *Acessar painel pessoal*.
Dados para equipes acima do gestor direto	A capacidade de exibir as pontuações de equipes que estão acima do seu gerente direto. Também exibe áreas de foco e ações. Permissões de pré-requisito: *acessar o painel pessoal* e *comparar com as pontuações da equipe*.

Nota: As *pontuações da equipe do gerente direto* e *os dados para equipes acima das permissões do gerente direto* fornecem aos funcionários acesso às pontuações de suas equipes em todos os conjuntos de perguntas. Isso é algo a ser considerado se você não forneceu aos gerentes visibilidade de todos os conjuntos de perguntas.

Estatísticas de acesso

Contexto	Descrição
Acessar estatísticas	Exibe as principais informações estatísticas no painel, como pontuações dos motoristas e taxas de participação. Permite que os gerentes acessem seus painéis contendo os resultados das pesquisas das equipes que eles gerenciam. Esta configuração é um pré-requisito para qualquer outra configuração no grupo de configurações de estatísticas do Access .
Acesso à comparação de segmentos	Permite que os usuários visualizem o mapa de calor do segmento, dividam sua equipe em segmentos menores e comparem suas pontuações.
Acessar lista de colaboradores que receberam a pesquisa	Exibe uma lista de usuários que o Peakon pesquisou em um contexto específico do painel dentro da janela de visibilidade. Quando ativado, os usuários podem visualizar esta lista clicando no link de funcionários pesquisados na caixa de participação.
Acessar atributos restritos	Controla se atributos ou segmentos restritos são acessíveis aos usuários neste grupo.
Acesso às áreas de foco e qualidades	Exibe áreas de foco e segmentos de foco para usuários no painel e no mapa de calor.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Contexto	Descrição
Acesso ao gerenciamento de áreas de foco	Permite que você aceite ou descarte áreas de foco recomendadas e defina suas próprias áreas de foco.
Compartilhar painel com colaboradores	Exibe o ícone de compartilhamento que permite que os gerentes compartilhem seu painel com sua equipe.
Disponibilizar o painel para o público	Permite que usuários com o *painel Compartilhar com permissão de funcionários* estendam o acesso compartilhável a usuários que não estão conectados.
Previsão de atrito	Exibe previsões estatísticas de rotatividade de funcionários no mapa de calor para identificar e abordar riscos de rotatividade.
Pontuações de perguntas	Exibe a página Pontuações das perguntas para visualizar resultados agregados de perguntas individuais.
Visualizar dados de teste	Permite que você alterne entre dados de pesquisa reais e dados de pesquisa de teste por meio das configurações no alternador de contexto.
Impacto	Exibe oPágina de impacto na seção Análise , se configurada pelo administrador.
Percepções selecionadas	Capacidade de ver a aba Insights selecionados na seção Insights . O Curated Insights é ideal para líderes seniores que precisam de uma visão geral de todos os resultados da pesquisa em uma única visualização.

Colaboradores excluídos

Contexto	Descrição
Visualizar colaboradores	Exibe registros de funcionários na área Funcionários e oferece a opção de reenviar a pesquisa para um funcionário individual. O Peakon exibe registros de funcionários de acordo com o contexto que você está visualizando no momento. Esta configuração é um pré-requisito para qualquer outra configuração nas configurações de Funcionários .
Visualizar atributos restritos	Controla se você pode visualizar valores de atributos restritos nos registros de funcionários. Essa permissão permite que os usuários adicionem pessoas de segmentos restritos.
Atualizar colaboradores	Permite que você adicione ou atualize registros de funcionários dentro de sua área atribuída. Recomendamos essa configuração para

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Contexto	Descrição
	administradores locais, que mantêm os registros dos funcionários locais.
Retrodatar dados do colaborador	Permite a retrodatação de dados para fazer alterações retroativas de segmentos ao atualizar campos de registros de funcionários.
Administrar registros de funcionários	Permite adicionar, editar ou excluir registros de funcionários dentro dos segmentos que você gerencia. Mudar de contexto para outro segmento atualiza a lista de funcionários adequadamente.
Acesso à gestão de segmentos	Permite que você conceda a outros líderes acesso aos segmentos que você gerencia. Esta configuração é adequada para administradores locais que administram registros de funcionários e concedem aos gerentes acesso a segmentos específicos.
Códigos de quiosque	Exibe códigos de quiosque para visualizar e baixar para distribuir em pesquisas de quiosque. Recomendamos esta configuração para administradores locais que mantêm registros de funcionários no Peakon.

Ações

Contexto	Descrição
Acesso a ações	Exibe ações que você ou outros líderes criaram para o conjunto de perguntas de engajamento, ao visualizar os painéis relevantes. Esta configuração é um pré-requisito para qualquer outra configuração nas configurações de Ações .
Gerenciar ações	Permite que você crie, edite e arquive ações em qualquer painel ao qual você tenha acesso, para o conjunto de perguntas de engajamento.

Comentários compartilhados

Contexto	Descrição
Acessar comentários sobre motivadores	Permite que você visualize, filtre e exporte comentários de perguntas do motorista. Quando aplicável, o Peakon também pode exibir comentários e tópicos destacados.
Acessar comentários em tempo real	Quando ativado, o Peakon exibe comentários assim que os funcionários enviam suas pesquisas. Quando desabilitado, os membros deste grupo de controle de acesso só poderão visualizar novos comentários após o término da rodada da pesquisa.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Contexto	Descrição
Confirmar recebimento de comentários sobre motivadores	Permite que você reconheça comentários de perguntas de motoristas e veja quantas vezes outros líderes reconheceram um comentário.
Acessar comentários sobre valores	Permite que você visualize, filtre e exporte comentários de perguntas de Valores , quando relevante.
Confirmar recebimento de comentários sobre valores	Permite que você reconheça comentários de perguntas sobre Valores e veja quantas vezes outros líderes reconheceram um comentário.
Acessar comentários abertos	Permite que você visualize, filtre e exporte comentários de perguntas abertas.
Confirmar recebimento de comentários abertos	Permite que você reconheça comentários de perguntas abertas e veja quantas vezes os líderes reconheceram os comentários.
Acesso a conversas	Permite que você responda a comentários e dialoge com o funcionário, enquanto sua identidade permanece protegida. Ele também permite que você participe de notas internas marcando outros líderes e visualize conversas existentes nos comentários na sua visualização gerenciada.
Revisar comentários sensíveis detectados em uma visualização separada	Sinaliza comentários como sensíveis e exibe comentários sensíveis em uma aba separada. Quando desativado, você ainda pode visualizar esses comentários. No entanto, o Peakon não sinalizará o comentário como sensível na sua visualização.
Marcar comentários sensíveis	Permite que você marque e desmarque comentários como sensíveis. Recomendamos habilitar essa configuração junto com a configuração *Exibir comentários confidenciais* , porque ela permite que um gerente resolva detecções de falsos positivos.
Visualizar gestores de comentários	Exibe a hierarquia de gerentes associados ao comentário, começando pelo gerente direto. Esta lista exibe gerentes derivados de atributos de tipo de funcionário. A lista pode não estar sempre completa, com alguns gerentes não aparecendo por motivos de confidencialidade. Exemplo: Um gerente tem apenas 1 subordinado direto, ou o segmento do gerente entra em conflito com outro segmento dentro desse contexto.
Visualizar comentários por segmento	Oferece a opção de filtrar comentários por segmentos específicos.
Pesquisa semântica	Adiciona a aba Busca Semântica, permitindo que você busque comentários pelo significado contextual, em vez de apenas palavras-chave.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Contexto	Descrição
	Essa permissão é exibida depois que você opta pelo processamento de dados da Pesquisa Semântica em Administração > Conta > Controle de dados. Após optar pela Pesquisa Semântica, os membros dos grupos de controle de acesso Administradores e Líderes Sêniores (se puderem acessar os comentários) poderão ver a guia Pesquisa Semântica imediatamente.

Administrar

Os membros do grupo de controle de acesso Administradores e outros grupos do tipo *Todos os funcionários* têm acesso a todas as configurações da seção Administrar .

Os grupos de controle de acesso com acesso a *funcionários gerenciados* terão somente estas configurações disponíveis:

- *Gerenciar agendas*.
- *Gerenciar perguntas*.
- *Excluir comentários*.
- *Ver métricas de uso do gerente*.
- *Gerenciar a marca*.

Contexto	Descrição
Gerenciar segmentos	Capacidade de criar, atualizar e excluir segmentos, bem como adicionar ou remover gerentes em segmentos. Configurações de pré-requisitos: *Exibir funcionários*, *Atualizar funcionários*e *Administrar funcionários*.
Gerenciar atributos	Capacidade de criar, atualizar e excluir atributos. Configurações de pré-requisitos: *Exibir funcionários*, *Atualizar funcionários*, *Administrar funcionários*, *Gerenciar segmentos*.
Gerenciar agendamentos	Capacidade de criar e gerenciar cronogramas para envio de pesquisas. Recomendamos esta configuração para administradores locais, caso eles precisem criar um cronograma de pesquisa personalizado para sua área.
Gerenciar perguntas	Capacidade de criar perguntas personalizadas direcionadas ao contexto que você está visualizando no momento. Esta configuração não permite que você edite perguntas existentes no nível da empresa se você não estiver visualizando o painel do nível da empresa.
Excluir comentários	Capacidade de excluir comentários.
Gerenciar valores da empresa	Capacidade de administrar e editar as perguntas de Valores que o Peakon mede.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Contexto	Descrição
Administrar palavras-chave sensíveis	Capacidade de habilitar ou desabilitar o monitoramento de comentários sensíveis e gerenciar as palavras-chave monitoradas.
Visualizar métricas de uso pelos gestores	Exibe métricas de uso do gerente para as visualizações que você gerencia.
Ver métricas de impacto	Acesso somente para visualização à página Impacto na seção Administração .
Administrar métricas do Impact	Permite que você importe, crie e gerencie métricas de impacto para seus líderes usarem. Exemplo: importe as pontuações de satisfação do cliente da sua organização. Configurações de pré-requisito: *Exibir métricas de impacto*.
Gerenciar identidade visual	Capacidade de criar e gerenciar a marca da pesquisa na seção Administração .

Notificações

Contexto	Descrição
Receber lembrete das próximas pesquisas	Envia um e-mail de lembrete sobre uma próxima rodada de pesquisa.
Receber e-mails de baixa participação	Envia um e-mail de resumo de baixa participação durante a rodada se a participação for baixa para qualquer uma das suas visualizações gerenciadas.
Receber notificações de comentários sensíveis	Envia uma notificação sempre que o Peakon detecta um comentário sensível em suas visualizações gerenciadas. Esta configuração está disponível somente para grupos do tipo *Todos os funcionários* .

Melhorias

Contexto	Descrição
Acessar minicursos	Fornece acesso a microcursos na área Melhorar nos painéis dos motoristas.
Gerenciar recursos da empresa	Permite adicionar e gerenciar recursos personalizados da empresa no painel Administração . Esta configuração está disponível somente para grupos do tipo *Todos os funcionários* .
Gerenciar ações da empresa	Permite adicionar e gerenciar ações personalizadas no painel Administração . Esta configuração está disponível somente para grupos do tipo *Todos os funcionários* .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Grupos de Controle de Acesso Geral na página 138

Referência: Acesso aos Comentários

Os administradores podem habilitar o acesso aos comentários nas configurações de Controle de Acesso .

Configurações de controle de acesso:

Controle de acesso	Descrição
Acesse os comentários do motorista.	Leia os comentários dos funcionários.
Acessar comentários.	Veja os comentários imediatamente, antes do término de uma rodada de pesquisa. Quando não habilitado, os comentários são exibidos durante a rodada da pesquisa sempre que enviados.
Reconheça os comentários do motorista.	Reconheça os comentários do motorista enviando um e-mail ao comentarista.
Comentários sobre o valor do acesso.	Pode ler comentários valiosos.
Reconheça comentários valiosos.	Reconheça comentários valiosos enviando um e-mail ao comentarista.
Acesse comentários abertos.	Leia comentários abertos em todos os conjuntos de perguntas.
Reconheça comentários abertos.	Reconheça comentários abertos enviando um e-mail ao comentarista.
Acessar conversas.	Pode fazer perguntas complementares aos funcionários e visualizar todas as conversas existentes nos comentários.
Ver comentários sensíveis.	Veja comentários sensíveis separadamente de todos os outros comentários.
Marque comentários sensíveis.	Marcar e desmarcar comentários como sensíveis.
Ver gerenciadores de comentários.	Veja a lista de gerentes associados a um comentário.
Ver comentários por segmento.	Filtrar comentários por segmentos.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Comentários da Pesquisa na página 540

Perguntas frequentes: Por que não consigo adicionar um gerente a um grupo de controle de acesso?

Você não pode adicionar um gerente a um grupo de controle de acesso devido a um ou ambos os motivos a seguir:

- O gerente ainda não gerencia ninguém em Peakon.
- O gerente não faz parte do segmento que preenche automaticamente o grupo de acesso com usuários.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Fundo

A maioria dos grupos de controle de acesso destinados a gerentes fornecem acesso a *funcionários gerenciados*, em vez de *Todos os funcionários.*

Se o grupo que você está configurando usar a configuração *Funcionários gerenciados* , os gerentes já deverão gerenciar alguns funcionários ou um segmento para serem membros potenciais qualificados do grupo. O menu suspenso exibido ao adicionar novos gerentes a um grupo contém apenas gerentes qualificados.

Para resolver isso, primeiro atribua ao gerente seus subordinados diretos ou segmento gerenciado e, depois, adicione-os ao grupo. Consulte Atribuir relatórios diretos a um gerente ou Atribuir acesso de gerenciamento de segmento manualmente para ver as etapas.

Se o grupo que você está configurando também usar segmentação por segmento (exemplo: o grupo adiciona automaticamente todos os gerentes do segmento Europa), você só precisa adicionar o gerente ao segmento para que ele esteja no grupo. Consulte Gerenciar usuários de um grupo preenchido automaticamente.

Perguntas frequentes: Qual é a diferença entre grupos de controle de acesso geral e especializado?

Ambos os tipos de grupos de controle de acesso permitem que os administradores configurem:

- Se os membros do grupo têm acesso global ou apenas áreas designadas.
- As ações que os membros do grupo podem executar e as funcionalidades que eles podem acessar.
- Os conjuntos de perguntas disponíveis para os membros do grupo.

Os grupos de controle de acesso de especialistas são mais personalizáveis, permitindo que os administradores forneçam aos usuários acesso a drivers individuais de forma combinada.

relatedlinks
Tarefas
Criar um Grupo de Controle de Acesso de Segmento Especialista na página 130
Criar um Grupo de Controle de Acesso Geral na página 128
Crie um Grupo de Controle de Acesso Especializado para toda a Empresa na página 130

Estrutura da empresa

Considerações de configuração: atributos e segmentos

Você pode usar este tópico para ajudar a tomar decisões ao planejar sua configuração e uso da funcionalidade de atributos e segmentos. Ele explica:

- Por que configurá-lo.
- Como ele se encaixa no restante do Workday.
- Impactos posteriores e interações entre produtos.
- Requisitos de segurança e configurações de processos de negócios.
- Perguntas e limitações a serem consideradas antes da implementação.

Consulte as instruções detalhadas da tarefa para obter detalhes completos da configuração.

O que eles são

A funcionalidade de atributos e segmentos agrupa sua população de funcionários em várias categorias demográficas. Exemplo: País, Gênero, Departamento, Gerente, Cargo, Idade, Faixa Salarial e assim por diante.

Você pode pensar em atributos como categorias e segmentos como opções dentro de cada categoria.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Benefícios para os negócios

Configurar atributos e segmentos permite segmentar as respostas dos funcionários na análise e direcionar segmentos de funcionários para perguntas e pesquisas. Você também pode garantir que os usuários visualizem somente conteúdo apropriado concedendo acesso aos segmentos relevantes.

Casos de uso

Você pode usar atributos e segmentos para:

- Replique os atributos da sua ferramenta de recursos humanos (RH) para permitir a segmentação demográfica para análise de pesquisa. Exemplos: Região, Departamento, Gênero, Posse.
- Segmente a análise da pesquisa por data de desligamento e motivo de desligamento e direcione as perguntas aos funcionários com data de desligamento próxima.
- Descubra problemas de diversidade permitindo que os funcionários consintam com a coleta de dados confidenciais e selecionem atributos em pesquisas para segmentação de resultados. Exemplos: Etnia, Sexualidade, Deficiência.
- Mescle atributos existentes para criar segmentos de intersecção que são atualizados automaticamente e que você pode usar na análise. Exemplos: Localização por país, gênero por departamento, etnia por unidade de negócios e nível de cargo por motivo de desligamento.
- Segmente as perguntas da pesquisa incluindo ou excluindo apenas determinados segmentos. Exemplo: exclua trabalhadores remotos de perguntas relacionadas ao ambiente de escritório.
- Crie pesquisas que incluam ou excluam apenas determinados segmentos. Exemplo: Pesquisa separada para funcionários de colarinho azul usando o modo de pesquisa de quiosque.
- Segmente seus grupos de controle de acesso incluindo ou excluindo apenas determinados segmentos. Exemplo: divida os gerentes entre aqueles que devem ou não ter acesso aos comentários em suas equipes.
- Restrinja o acesso a atributos específicos na análise de pesquisa sem alterar as permissões do usuário.
- Crie hierarquias de atributos mapeando atributos filho para atributos pai, concedendo acesso em cascata aos usuários que gerenciam segmentos dos atributos pai.

Questões a considerar

Pergunta	Consideração
Como você quer segmentar sua população de funcionários em Peakon?	Comece consultando os campos nos registros de funcionários da sua ferramenta de RH e pense em como espelhar isso no Peakon. A maioria dos atributos no Peakon tende a ser do tipo *Opção* . Consulte Referência: Tipos de atributos para saber mais sobre tipos de atributos no Peakon.
Como você planeja importar dados de funcionários para o Peakon?	Você pode: • Configure uma sincronização automatizada de funcionários com o Peakon a partir da sua ferramenta de RH. Exemplo: Workday, BambooHR, Personio. • Importe registros de funcionários usando o Excel. • Adicione manualmente funcionários individuais usando a interface do usuário. Independentemente do método usado, você precisa criar manualmente atributos personalizados no Peakon antes de adicionar funcionários. Importações e integrações criam automaticamente segmentos para atributos existentes. Embora os atributos do Peakon usem mapeamento padrão, você pode adicionar aliases aos atributos quando o nome do atributo na sua ferramenta de RH for diferente, se não quiser alterar seu nome no Peakon. Isso garante que o

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Pergunta	Consideração
	Peakon reconheça o atributo existente, apesar da diferença na convenção de nomenclatura.
O Peakon deve criar segmentos automaticamente a partir de dados importados?	O Peakon cria novos segmentos com os funcionários associados quando você importa ou adiciona dados de funcionários ao Peakon. Você também pode optar por impedir a criação automática de novos segmentos ao importar dados. Isso pode ser útil se você tiver certos atributos que alteram os nomes dos segmentos com frequência, o que pode resultar na criação de segmentos duplicados, caso não haja nenhuma correspondência existente no Peakon. Quando o nome de um segmento mudar na sua ferramenta de RH, renomeie o segmento manualmente no Peakon e só então importe ou sincronize os dados.
Como você planeja estruturar suas hierarquias de atributos?	Você pode configurar hierarquias de atributos para criar relacionamentos pai e filho entre atributos individuais, criando uma cadeia hierárquica do menor atributo filho até o maior atributo pai. Isso permite que você atribua um segmento pai a um gerente (exemplo: o diretor regional que gerencia o segmento de sua região), com o gerente ganhando automaticamente acesso de gerenciamento total aos segmentos filho também. O Peakon cria automaticamente hierarquias entre segmentos dentro do próprio atributo Gerente com base nas linhas de relatório dos dados dos seus funcionários. No entanto, você pode criar uma hierarquia que comece com o atributo Gerente como atributo filho e definir um atributo semelhante ao de departamento como pai. Em seguida, você pode definir uma unidade de negócios ou uma região como pai do atributo do tipo departamento, e assim por diante. Exemplo: Gerente > Departamento > Unidade de Negócios > País > Região. É possível criar várias hierarquias para cada atributo. Exemplo: você pode definir os atributos Departamento e Local como atributos pai para o atributo Gerente. Você pode optar por atualizar as hierarquias manualmente com o clique de um botão ou deixar que o Peakon atualize as hierarquias automaticamente conforme os dados dos funcionários mudam ao longo do tempo. Veja Conceito: Atributos Hierárquicos para mais informações.
Você precisa localizar os nomes e descrições de algum atributo ou segmento?	Você pode localizar nomes de atributos e segmentos se: • Você tem gerentes usando o painel em seu próprio idioma. • Você está realizando coleta de dados de atributos em pesquisas e permite vários idiomas em sua pesquisa. Se você não adicionar localizações para nomes de atributos e segmentos, eles serão exibidos em inglês nos painéis e pesquisas. Você deve importar dados de funcionários usando os nomes de atributos e segmentos no idioma original para evitar a criação de duplicatas.
Quais atributos você deseja mapear para valores padrão para benchmarking?	O Peakon mapeia automaticamente atributos padrão para valores padrão, o que permite que o Peakon use esses atributos para benchmarking externo. Você só precisa configurar o mapeamento se estiver desativando atributos padrão e, em vez disso, criando atributos personalizados para o mesmo propósito. Consulte Configurar mapeamento de atributos para benchmarks para obter instruções.
Como você planeja gerenciar	Você pode configurar atributos confidenciais para serem visíveis para: • Ninguém.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Pergunta	Consideração
seus atributos sensíveis?	• Somente usuários com acesso a atributos restritos, de acordo com seu grupo de controle de acesso. • Todos os usuários (que possuem funcionários nesses segmentos). Segmentos de atributos sensíveis devem ultrapassar limites de visibilidade para ficarem visíveis aos usuários permitidos. Se um usuário gerenciar um segmento que você restringe, ele ainda poderá visualizá-lo. Entretanto, outros usuários não poderão visualizá-lo. Veja Conceito: Restringindo Atributos e Segmentos.
Você deseja combinar atributos existentes para criar segmentos de interseção?	Você pode usar o Peakon para criar e manter automaticamente atributos combinados que usam segmentos de atributos existentes. Exemplo: se você combinar Gênero e Departamento, o Peakon criará e manterá automaticamente segmentos de gênero por departamento com base em valores de segmentos de funcionários sobrepostos. Veja Conceito: Atributos de Combinação para mais informações.
Você quer coletar dados de segmentos por meio de pesquisas?	A coleta de dados de atributos permite que os funcionários selecionem um segmento em um menu suspenso na pesquisa. Se estiver coletando valores de segmentos dessa maneira, você pode adicionar descrições de atributos para explicar nas pesquisas como você usará esses atributos. Veja Etapas: Coletar Dados Demográficos em Pesquisas. Se os dados que você está coletando forem confidenciais (exemplo: deficiência), você pode habilitar a configuração de consentimento para que os funcionários consintam antes de fornecerem suas respostas. Também é possível direcionar a coleta de dados de atributos, permitindo que você colete apenas dados de atributos de determinados grupos de funcionários na pesquisa.
Você quer usar algum dos seus atributos para branding?	Quando você habilita a marca em um atributo, o Peakon usa os nomes e logotipos dos segmentos do atributo em vez do nome e logotipo da empresa em pesquisas para funcionários desses segmentos. Exemplo: sua empresa tem várias subsidiárias com seus próprios nomes e logotipos. Você pode criar um atributo *Subsidiária* e colocar todos os funcionários em vários segmentos dentro do atributo. A marca do atributo subsidiária significa que cada funcionário verá o nome da empresa e o logotipo do segmento *subsidiário* do qual faz parte. Consulte Substituir nome e logotipo da empresa para ver as etapas.
Você deseja usar segmentos para preencher automaticamente grupos de controle de acesso?	Conectar um grupo de controle de acesso a um segmento permite o preenchimento automático do grupo de controle de acesso. Exemplo: você pode criar um grupo de controle de acesso chamado *Acesso de gerente* com 2 segmentos: *Acesso ao painel e comentários* e *Somente acesso ao painel*. Conecte cada segmento a um grupo de controle de acesso diferente para preencher os grupos com usuários que fazem parte desses segmentos. Somente funcionários qualificados se tornarão membros do grupo. Por exemplo, um usuário deve gerenciar funcionários ou segmentos para se tornar membro de um grupo de acesso com permissões de gerente. Você pode usar este método para permitir que administradores locais adicionem ou removam indiretamente gerentes de grupos de acesso, atualizando os valores de segmento do atributo de destino nos registros de funcionários gerentes.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Pergunta	Consideração
	Veja Exemplo: Permitir que administradores locais gerenciem membros de grupos de controle de acesso para obter um exemplo de como configurar esses tipos de grupos.
Você tem usuários que precisam de acesso a determinados segmentos, mas não são gerentes de pessoas?	Atribuir segmentos a usuários sem precisar criar uma linha de relatório é apropriado para fornecer acesso a usuários que não gerenciam funcionários naquele segmento, mas eles ainda precisam acessar os resultados da pesquisa do segmento. Você pode configurar o acesso do gerenciador de segmentos individualmente ou por meio de uma importação de dados. Consulte Atribuir acesso de gerenciamento de segmento manualmente e Conceito: importação do gerenciador de segmentos para saber mais.
Você planeja criar novos segmentos depois que as rodadas da pesquisa já tiverem sido encerradas?	Quando você inicia uma nova rodada de pesquisa, as respostas dos funcionários enviadas durante essa rodada contribuem para os segmentos dos quais os funcionários faziam parte na data do lançamento da pesquisa. Se um funcionário mudar de gerente de linha durante uma rodada de pesquisa, suas respostas daquela rodada ainda contribuirão para o segmento do gerente ao qual ele se reportava quando a rodada de pesquisa foi aberta. Recomendamos fazer alterações no segmento de funcionários antes da abertura das rodadas da pesquisa. No entanto, se necessário, você pode retroceder essas alterações para uma data imediatamente anterior à abertura da rodada da pesquisa. Considere se a retrodatação de valores de segmentos pode representar um risco de confidencialidade para o funcionário. Exemplo: Retroceder de forma que as respostas já existentes desapareçam do painel de um gerente e apareçam no painel de outro gerente.

Recomendações

- Crie hierarquias de atributos simples, começando do atributo mais baixo (Exemplo: Gerente) até o atributo mais alto (Exemplo: Entidade).
- Faça atualizações nos dados dos funcionários (e, portanto, nos segmentos) no máximo 1 dia antes do início da pesquisa.
- Se os nomes dos atributos ou segmentos forem alterados, atualize-os diretamente no Peakon antes da próxima importação ou sincronização de funcionários.

Requisitos

Os nomes dos atributos e segmentos devem ser uma correspondência exata entre o Peakon e seu sistema de RH.

Limitações

- Não é possível restringir segmentos dos usuários que gerenciam esses segmentos.
- Não é possível segmentar por restrição.
- Você só pode combinar segmentos e criar hierarquias de atributos usando atributos do tipo *Opção* .
- Não é possível revogar a configuração que exige consentimento após criar um atributo que exige consentimento.
- Não é possível adicionar o consentimento do funcionário a um atributo que já existe. Você pode recriar o atributo e configurá-lo para exigir consentimento.
- Não é possível carregar a localização de atributos e segmentos por meio de uma importação.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Configuração do inquilino

Nenhum impacto.

Segurança

Somente administradores podem criar, excluir e configurar atributos e segmentos.

Processos de Negócios

Nenhum impacto.

Relatórios

Você pode visualizar atributos e segmentos em:

- O mapa de calor do segmento e a visualização de cartões.
- O relatório de atrito.
- O ciclo de experiência do funcionário.
- As métricas de uso.

Integrações

Você pode preencher dados de funcionários e seus segmentos integrando o Peakon ao seu sistema de RH. A Peakon oferece integrações prontas para uso com Workday, BambooHR, bob, Personio e BetterUp. Também é possível criar sua própria integração personalizada usando o SCIM 2.0.

Conexões e pontos de contato

O Workday oferece um Kit de pontos de contato com recursos para ajudar você a entender os relacionamentos de configuração no seu locatário. Saiba mais sobre o Workday Touchpoints Kit na Comunidade Workday.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Atributos e Segmentos na página 173
Tarefas
Criar um atributo de tipo de opção na página 165
Criar um atributo de tipo de funcionário na página 166
Criar um atributo de tipo de data na página 167
Criar um atributo de tipo numérico na página 167
Criar um atributo de tipo de combinação na página 168
Referência
Referência: Opções de configuração de atributos na página 183
Referência: Opções de configuração de segmento na página 185

Criar um atributo de tipo de opção

Antes de Iniciar

Segurança: *visualizar funcionários*, *atualizar funcionários*, *administrar configurações de funcionários* na seção Funcionários .

Gerenciar segmentos e *gerenciar configurações de atributos* na seção Administrar . A seção Administrar está disponível somente nos tipos de grupo *Todos os funcionários* .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode criar atributos de tipo de opção para configurar listas com vários valores fixos. Exemplo: atributo Unidade de negócios com *Marketing*, *Finanças*e *Engenharia* como opções de segmento.

Procedimento

1. Vá para Atributos > de Administração.
2. Crie um novo atributo do tipo *Opção* .
3. Nomeie o atributo e salve as alterações.

O que Fazer Depois

Você pode adicionar opções de segmento ao atributo manualmente. Cada segmento que você adicionar será exibido como uma opção no campo de atributo nos registros de funcionários.

Também é possível criar segmentos usando um arquivo Excel ao carregar dados de registros de funcionários. O Peakon cria automaticamente um novo segmento para cada novo valor (com distinção entre maiúsculas e minúsculas) na coluna que tem um nome correspondente ao atributo Peakon. Qualquer pessoa com acesso para carregar dados de funcionários pode criar novos segmentos sob atributos existentes. Se você quiser impedir que o Peakon crie segmentos por meio do upload de dados, defina Segmentos de dados importados como *Não criar segmentos automaticamente* nas configurações do atributo.

O nome da coluna e o nome do atributo no Peakon devem ser uma correspondência exata. Se uma correspondência exata não for possível, você pode adicionar um alias nas configurações do atributo ou renomear o atributo no Peakon.

relatedlinks
Referência
Referência: Tipos de Atributos na página 182

Criar um atributo de tipo de funcionário

Antes de Iniciar

Segurança: *visualizar funcionários*, *atualizar funcionários*, *administrar configurações de funcionários* na seção Funcionários .

Gerenciar segmentos e *gerenciar configurações de atributos* na seção Administrar . A seção Administrar está disponível somente nos tipos de grupo *Todos os funcionários* .

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode criar atributos de tipo de funcionário para configurar linhas de relatórios diretos e indiretos. Exemplo: atributo Gerente de Linha com os subordinados diretos e todos os segmentos de relatórios para cada gerente.

Procedimento

1. Vá para Administração > Atributos.
2. Crie um novo atributo de tipo de *funcionário* .
3. Nomeie o atributo e salve as alterações.

Resultados

O Peakon cria um segmento quando um funcionário é vinculado a outro funcionário em um atributo de tipo de funcionário. O segmento contém o nome do gerente, seguido por Relatórios diretos ou Todos os relatórios, dependendo se o relatório direto também é um gerente.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Também é possível criar e preencher segmentos usando um arquivo Excel ao carregar dados de registros de funcionários. Exemplo: para definir o gerente de um funcionário, você deve adicionar o endereço de e-mail do gerente na coluna do atributo employee-type no arquivo de dados. O nome da coluna e o nome do atributo no Peakon devem ser uma correspondência exata. Se uma correspondência exata não for possível, você pode adicionar um alias nas configurações do atributo ou renomear o atributo no Peakon.

Qualquer pessoa com acesso para carregar dados de funcionários pode criar e preencher segmentos sob atributos existentes.

relatedlinks
Referência
Referência: Tipos de Atributos na página 182

Criar um atributo de tipo numérico

Antes de Iniciar

Segurança: *visualizar funcionários*, *atualizar funcionários*, *administrar configurações de funcionários* na seção Funcionários .

Gerenciar segmentos e *gerenciar configurações de atributos* na seção Administrar . A seção Administrar está disponível somente nos tipos de grupo *Todos os funcionários* .

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode criar atributos de tipo numérico para configurar segmentos de intervalo numérico. Exemplo: atributo Salário com *50.000-100.000*, *100.000-150.000*e *150.000+* como opções de segmento.

Procedimento

1. Vá para Administração > Atributos.
2. Crie um novo atributo do tipo *Número* .
3. Nomeie o atributo.
4. (Opcional) Defina as opções de intervalo numérico. Você também pode concluir esta etapa mais tarde.
5. Salvar alterações.

Resultados

Cada intervalo numérico que você adicionar será exibido como uma opção no campo de atributo nos registros de funcionários. Ao carregar dados de funcionários usando um arquivo Excel, o Peakon pega os valores numéricos na coluna do atributo e adiciona funcionários aos respectivos segmentos de intervalo numérico.

relatedlinks
Referência
Referência: Tipos de Atributos na página 182

Criar um atributo de tipo de data

Antes de Iniciar

Segurança: *visualizar funcionários*, *atualizar funcionários*, *administrar configurações de funcionários* na seção Funcionários .

Gerenciar segmentos e *gerenciar configurações de atributos* na seção Administrar . A seção Administrar está disponível somente nos tipos de grupo *Todos os funcionários* .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode criar atributos de tipo de data para configurar segmentos de intervalo de datas. Exemplo: atributo Tenure com *0-3 meses*, *3 meses - 1 ano*e *1-2 anos* como opções de segmento.

Procedimento

1. Vá para Administração > Atributos.
2. Crie um novo atributo do tipo *Data* .
3. Nomeie o atributo.
4. (Opcional) Defina as opções de intervalo de datas. Você também pode concluir esta etapa mais tarde.
5. Salvar alterações.

Resultados

Cada intervalo numérico que você adicionar será exibido como uma opção no campo de atributo nos registros de funcionários. Ao carregar dados de funcionários usando um arquivo Excel, o Peakon pega os valores numéricos na coluna do atributo e adiciona funcionários aos respectivos segmentos de intervalo numérico.

relatedlinks
Referência
Referência: Tipos de Atributos na página 182

Criar um atributo de tipo de combinação

Antes de Iniciar

Segurança: *visualizar funcionários*, *atualizar funcionários*, *administrar configurações de funcionários* na seção Funcionários .

Gerenciar segmentos e *gerenciar configurações de atributos* na seção Administrar . A seção Administrar está disponível somente nos tipos de grupo *Todos os funcionários* .

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode criar atributos do tipo Combinação para combinar 2 atributos do tipo Opção existentes. Exemplo: País x Departamento.

Procedimento

1. Vá para Administração > Atributos.
2. Crie um novo atributo do tipo *Combinação* .
3. Nomeie o atributo.
4. Selecione os 2 atributos que você deseja combinar.
5. Salvar alterações.

Resultados

O Peakon cria segmentos automaticamente com base em onde os dois atributos originais se cruzam. Quaisquer alterações nos segmentos originais também são refletidas nos segmentos combinados.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Atributos de Combinação na página 176

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Referência

Referência: Tipos de Atributos na página 182

Exemplos

Exemplo: Intersecção de resultados para gênero e departamento na página 187

Criar atributos de separação

Antes de Iniciar

Segurança: *visualizar funcionários*, *atualizar funcionários*, *administrar configurações de funcionários* na seção Funcionários .

Gerenciar segmentos e *gerenciar configurações de atributos* na seção Administrar . A seção Administrar está disponível somente nos tipos de grupo *Todos os funcionários* .

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Os atributos de separação permitem que você analise os insights dos desistentes e entenda a rotatividade. Se você excluiu seus atributos de separação ou se for um cliente antigo sem atributos de separação, poderá criá-los manualmente.

Procedimento

1. Navegue até Atributos na área Administração .
2. Crie um atributo do tipo *Data* para Data de separação.
3. Depois de salvar o atributo, abra suas configurações e defina seus intervalos de datas.
4. Crie um novo atributo do tipo *Opção* para o motivo da separação.
5. Depois de salvar o atributo, adicione segmentos para diferentes motivos de separação. Exemplo: voluntário, involuntário.

Resultados

Rotular os atributos *Data de separação* e *Motivo da separação* permite que o Peakon mapeie esses atributos conforme pretendido. Depois de criar os atributos com essa convenção de nomenclatura, você pode renomeá-los e eles continuarão funcionando.

Criar um Atributo Restrito

Antes de Iniciar

Segurança: *gerencie segmentos* e *gerencie configurações de atributos* na seção Administrar . Essas configurações estão disponíveis somente nos tipos de grupo *Todos os funcionários* .

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode criar um atributo que não seja visível para líderes de determinados grupos. Ao criar o atributo, é possível bloquear outras alterações nas configurações de restrição.

Procedimento

1. Vá para Atributos > de Administração.
2. Adicione um novo atributo.
3. Restrinja o acesso aos dados do seu atributo.
4. (Opcional) Defina o atributo para proibir alterações adicionais na configuração de acesso a dados .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Restringindo Atributos e Segmentos na página 174

Restringir um atributo existente

Antes de Iniciar

Segurança: *gerencie segmentos* e *gerencie configurações de atributos* na seção Administrar . Essas configurações estão disponíveis somente nos tipos de grupo *Todos os funcionários* .

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode restringir um atributo para que ele não fique visível para líderes de determinados grupos.

Procedimento

1. Vá para Atributos > de Administração.
2. Acesse Editar configurações de atributo do atributo que você precisa restringir.
3. Restrinja o acesso aos dados do seu atributo.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Restringindo Atributos e Segmentos na página 174

Restringir um segmento

Antes de Iniciar

Segurança: *gerencie segmentos* e *gerencie configurações de atributos* na seção Administrar . Essas configurações estão disponíveis somente nos tipos de grupo *Todos os funcionários* .

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode restringir um segmento de qualquer atributo Opção, Funcionário e Combinação , sem restringir o atributo inteiro.

Procedimento

1. Vá para Atributos > de Administração.
2. Abra o atributo que contém o segmento que você precisa restringir.
3. Vá para Editar configurações do segmento específico.
4. Restrinja o segmento na guia Avançado .

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Restringindo Atributos e Segmentos na página 174

Criar uma hierarquia de atributos

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerencie os segmentos* e as configurações *de atributos* na seção Administrar . Essas configurações estão disponíveis apenas para o tipo de grupo *"Todos os funcionários"* .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Administradores de contas e usuários com acesso para gerenciar atributos e segmentos podem criar, editar e excluir hierarquias. O Peakon detectará automaticamente qualquer relação entre os atributos, tornando a configuração rápida e simples.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Comece por identificar quais atributos você incluirá em uma hierarquia. Normalmente, os atributos com o menor número de segmentos estão no topo da hierarquia, aumentando gradualmente a quantidade de segmentos à medida que se desce na hierarquia.

Procedimento

1. Acesse os atributos > de administração.
2. Abra o atributo filho e comece a criar uma hierarquia.
3. Selecione o segmento principal e deixe o Peakon sugerir relações.
4. (Recomendado) Selecione se a hierarquia deve ser atualizada automaticamente.

Exemplo

Você precisa criar uma hierarquia entre *Unidade de Negócio* e *Departamento*. Deve sempre atualizar automaticamente e permanecer atualizado quando seus segmentos forem atualizados.

Acesse o atributo *Departamento* , inicie uma nova hierarquia e defina *Unidade de Negócio* como o atributo pai. Aguarde até que o Peakon identifique os relacionamentos e ative a opção "Atualizar hierarquias automaticamente" .

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Atributos Hierárquicos na página 177

Mesclar segmentos

Antes de Iniciar

Segurança: *visualizar funcionários*, *atualizar funcionários*, *administrar configurações de funcionários* na seção Funcionários .

Gerenciar segmentos e *gerenciar configurações de atributos* na seção Administrar . A seção Administrar está disponível somente nos tipos de grupo *Todos os funcionários* .

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Mesclar 2 segmentos pode ser útil se:

- Você precisa combinar alguns departamentos, juntamente com seus dados históricos.
- O nome de uma equipe mudou, mas você carregou dados do funcionário com o novo nome da equipe sem renomear o segmento no Peakon. O upload de dados criou um segundo segmento para essa equipe, o que você não percebeu em algumas rodadas de pesquisa.
- O arquivo de dados continha um erro de digitação no nome do segmento, criando um novo segmento para aquela equipe, o que você não percebeu em algumas rodadas de pesquisa.

Procedimento

1. Vá para Administração > Funcionários.
2. Usando os filtros do lado esquerdo, filtre pelos 2 segmentos que você precisa mesclar.
3. Edite em massa todos os funcionários e defina todos eles para o mesmo segmento.
4. Antes de salvar as alterações, retroceda o valor do atributo para ter um efeito retroativo.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Exemplo

Você precisa consolidar os segmentos *Vendas* e Departamento *Comercial* em *Vendas* com efeito retroativo.

Ao filtrar os funcionários, você precisa filtrar por Departamento e definir como *Vendas* e *Comercial*. Selecione todos os funcionários e clique em Editar. Defina o valor do Departamento como *Vendas*. Clique no pequeno ícone de relógio e retroceda a alteração para o início dos tempos.

O que Fazer Depois

Você pode acessar Atributos > de administração e excluir o segmento que você esvaziou, se necessário.

relatedlinks
Exemplos
Exemplo: combinar segmentos manualmente para relatórios especiais na página 188

Atribuir relatórios diretos a um gerente

Antes de Iniciar

Segurança: *visualizar funcionários* e *atualizar funcionários*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

A Peakon cria uma linha de relatório quando um registro de funcionário contém o nome de um gerente em um campo de atributo do tipo de funcionário, como o atributo Gerente padrão. Também é possível retroceder as alterações para alinhar os dados históricos da pesquisa com o novo gerenciador.

Se você precisar criar linhas de relatórios em massa, recomendamos usar um upload de dados. Esta tarefa fornece instruções para atribuir funcionários a gerentes dentro do Peakon manualmente.

Procedimento

1. Crie os registros dos funcionários que se reportam ao gerente.
2. Acesse cada registro de funcionário e selecione o nome do gerente no campo Gerente .
3. (Opcional) Retroceda os valores, caso a alteração precise ser retroativa. Exemplo: o funcionário começou a se reportar a esse gerente antes do início da pesquisa. Recomendamos que a data de validade reflita o início real da linha de relatórios, por motivos de confidencialidade.
4. Salvar alterações.

Resultados

Esses funcionários agora se reportam diretamente ao gerente. Se os funcionários forem gerentes, o gerente superior agora terá 2 segmentos: *Relatórios diretos* e *Todos os relatórios*.

Remover gerenciadores de segmentos definidos manualmente em massa

Antes de Iniciar

Permissões:

- *Acesso à gestão de segmentos*
- *Gerenciar segmentos* (disponível apenas para todos os funcionários e grupos de acesso de especialistas em toda a empresa)

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode remover gerenciadores de segmentos definidos manualmente em massa. Exemplo: você atribuiu manualmente um grande número de locais de escritórios aos gerentes e agora precisa remover

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

esse acesso porque sua empresa mudou sua estratégia. Você pode remover em massa esses segmentos do acesso de gerente para todo o atributo.

Procedimento

1. Vá para Atributos > de Administração.
2. Abra o atributo que contém os gerenciadores de segmentos que você deseja remover.
3. Clique na reticência vertical e selecione Excluir gerentes.
4. Confirme no pop-up que aparece.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Gerentes de Segmento na página 180

Conceito: Atributos e Segmentos

Fundo

Os atributos e seus segmentos permitem criar uma estrutura de funcionários para análises de dados relevantes e gerenciamento de contas. Com atributos e segmentos, você pode:

- Comparar pontuações de segmento.
- Criar hierarquias de segmentos.
- Ative o Peakon para destacar segmentos com diferenças em relação ao benchmark.
- Direcione perguntas, pesquisas e acesse grupos com segmentos.
- Fornecer aos usuários acesso a segmentos específicos.

Você pode pensar em um atributo como a categoria e em um segmento como uma opção dentro da categoria. Exemplo: O atributo Departamento pode conter Finanças, Marketing e Vendas como opções de segmento. Os resultados da pesquisa de um funcionário que tenha o departamento de Marketing listado em seu registro funcional contribuem para o segmento de Marketing.

Os atributos também podem ser úteis para fins mais administrativos e podem ser ocultados da visualização do painel restringindo-os nas configurações. Exemplos:

- *Tipo de contrato* para incluir ou excluir determinados grupos das pesquisas.
- *Método de pesquisa* (e-mail versus quiosque) para enviar o tipo de pesquisa correto para cada funcionário.
- *Tipo de turno* (diurno ou noturno) para direcionar uma pesquisa separada em um horário de turno diferente.
- *O recurso de acesso de gerentes* permite segmentar os gerentes com base nas necessidades de acesso, o que pode ser usado para direcionar grupos de acesso.

Configuração

Somente administradores podem criar, excluir e configurar atributos e segmentos. Clicar em um atributo específico revela seus segmentos. Não é possível excluir um atributo se você o estiver usando para segmentar públicos em uma rodada da pesquisa.

Ao criar ou configurar seus atributos, certifique-se de que o nome do atributo corresponda exatamente (respeitando maiúsculas e minúsculas) ao campo relevante em seu sistema de RH. Você pode editar o nome de um atributo ou adicionar um Alias a ele, para que o sistema possa reconhecê-lo durante uma importação. Não é possível atualizar nomes de segmentos em massa; os administradores só podem editar nomes de segmentos um de cada vez.

Você pode criar cada atributo personalizado manualmente. Você pode adicionar segmentos a um atributo manualmente ou por meio do carregamento de dados do funcionário, após a criação do atributo. Quando o Peakon detecta um novo valor na coluna do atributo, ele cria um novo segmento no sistema.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Para preencher um segmento existente, o nome do segmento no arquivo de dados deve corresponder exatamente (respeitando maiúsculas e minúsculas) ao nome no Peakon.

Limite de Segmento

Uma barra de progresso exibe quantos segmentos você ainda pode adicionar antes de atingir o limite da conta. Recomendamos evitar a criação de um grande número de segmentos para um atributo, por exemplo, evitando o uso de atributos do tipo *Option* para datas de aniversário, pois isso criará um grande número de segmentos sem propósito. Se você criou muitos segmentos ociosos, pode clicar nas reticências verticais ao lado do botão Adicionar segmento e selecionar *Excluir segmentos vazios*.

Por motivos de desempenho, limitamos a exclusão de segmentos vazios a 1000 segmentos por vez.

relatedlinks
Referência
Referência: Tipos de Atributos na página 182

Conceito: Restringindo Atributos e Segmentos

Restringir atributos e segmentos permite que você controle quais grupos de usuários podem acessar pontuações de segmentos restritos ou valores de segmentos em registros de funcionários.

Para começar, recomendamos considerar 3 coisas:

- O que você gostaria de restringir?
- Você gostaria de restringir o acesso ao painel ou ao registro do funcionário, ou ambos?
- Quais grupos de controle de acesso devem ter acesso a atributos restritos?

Casos de uso

Restrinja atributos confidenciais de funcionários coletados por meio de pesquisas, para que somente os funcionários de Recursos Humanos possam acessar as pontuações relevantes das pesquisas ou os dados dos funcionários.

Restrinja o segmento de Recursos Humanos e desative a permissão Acesso restrito a atributos para funcionários de Recursos Humanos, para que eles possam acessar todos os segmentos da empresa sem ver o painel de sua própria equipe.

Restringir a visibilidade da pontuação do segmento de um atributo (Exemplo: usar a opção *Nenhuma* restrição) para fins administrativos, em vez de análise:

- Segmentação de funcionários em quiosque versus e-mail para direcionamento de pesquisas.
- Segmentação de gerentes em gerentes com ou sem acesso a comentários, para direcionamento de grupos de controle de acesso.

Restringindo Atributos

É possível restringir atributos no registro do funcionário e no painel. Cada tipo de restrição tem 3 opções.

Tipo de restrição	Opções
Atributos dos funcionários. Isso se refere ao campo de atributo exibido nos registros de funcionários.	• *Qualquer pessoa que possa acessar os perfis dos funcionários.* • *Somente aqueles com direitos para visualizar dados de atributos restritos.* • *Ninguém.* Não é possível restringir Atributos do Funcionário no atributo Padrão de Posse .
Pontuações de segmentos.	• *Qualquer pessoa que possa visualizar segmentos no painel.* • *Somente aqueles com direitos de acesso aos segmentos restritos.*

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tipo de restrição	Opções
Isso se refere à visualização das pontuações do segmento em mapas de calor.	• *Ninguém.*

Restringindo segmentos

Você pode restringir segmentos de atributos do tipo Opção, Funcionárioe Combinação .

Ao restringir segmentos individuais, só é possível restringir as pontuações dos segmentos no painel. Se você não restringir o atributo, ele exibirá todas as opções de segmento nos registros de funcionários.

Tipo de restrição	Opções
Pontuações de segmentos. Isso se refere à visualização das pontuações do segmento em mapas de calor.	• *Qualquer pessoa que possa visualizar segmentos no painel.* • *Somente aqueles com direitos de acesso aos segmentos restritos.* • *Ninguém.*

Acesso

Essas permissões controlam o acesso a atributos e segmentos restritos:

- A permissão Atributos restritos de acesso na seção Estatísticas de acesso .
- Exibir atributos restritos na seção Funcionários .

Líderes que gerenciam segmentos de atributos restritos ou herdam segmentos filhos restritos ainda podem alternar seu contexto para seus painéis. Esse é o caso mesmo que eles não tenham a permissão de acesso a atributos restritos .

Exemplo: você restringiu o atributo Gerente , porém ele é o atributo filho do atributo Departamento . Um líder sênior é um gerente de segmento do segmento de *Marketing (Departamento)* . Devido à hierarquia que você criou, o líder sênior também pode acessar os segmentos filhos a partir do atributo Gerente .

Nota: Se você selecionar a opção *Ninguém* para um atributo ou segmento restrito, ninguém poderá acessá-lo, incluindo administradores ou aqueles com acesso a atributos restritos. Isso também afeta a integração do Peakon com seu sistema de RH, pois o atributo não será sincronizado se for restrito.

Considerações

Área afetada	Consideração
True Benchmark	Atributos restritos não estão disponíveis para ajustes do True Benchmark.
Pontos fortes e áreas de foco	Segmentos de atributos restritos não se tornarão segmentos de foco. Gerentes com acesso para visualizar atributos restritos ainda podem usá-los para comparação.
Segmentos hierárquicos	Se um líder gerencia um segmento pai de uma hierarquia, ele pode alternar seu contexto para o painel de um segmento restrito.
Integrações de RHIS	Atributos restritos serão sincronizados no Peakon ao usar um HRIS. Entretanto, quando o atributo é restrito, mas desabilitado (a opção *Ninguém* é

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Área afetada	Consideração
	selecionada), ele não será sincronizado com o Peakon.

relatedlinks
Conceitos
Criar um Atributo Restrito na página 169
Restringir um atributo existente na página 170
Restringir um segmento na página 170

Conceito: Atributos de Combinação

Atributos de combinação permitem que organizações combinem dois atributos de tipo de opção para criar segmentos de interseção automaticamente. Você pode se beneficiar de atributos de combinação para gerar relatórios sobre dados demográficos mais detalhados, o que talvez não fosse possível fora do Peakon. Exemplo: *Departamento por região*, *Gênero por unidade de negócios*, *Etnia por gênero*.

Considerações de configuração

Atividade	Considerações
Configurando atributos de combinação entre 2 atributos de tipo de opção.	Você pode usar qualquer atributo de tipo de opção para criar um atributo de combinação.
Configurando atributos de combinação entre um tipo de opção e um atributo de tipo de data/ número/funcionário.	Não é possível usar esses tipos de atributos para atributos de combinação. Você precisa usar uma abordagem manual para criar e manter tal atributo.
Configurando atributos de combinação entre 2 atributos restritos.	O Peakon restringe automaticamente o atributo de combinação resultante.
Configurando atributos de combinação entre 2 atributos que exigem consentimento.	O Peakon restringe automaticamente o atributo de combinação resultante.
Definir um atributo de combinação como o atributo pai em uma hierarquia.	Peakon define o atributo de combinação como o atributo filho dos 2 atributos principais usados. Exemplo: Você criou um atributo de combinação entre *País* e *Escritório local*. O atributo *Office x Local Office* é um atributo filho de *Country* e *Local Office*. Também é possível definir atributos pai para o atributo de combinação, entretanto, o atributo de combinação em si não pode ser um atributo pai em uma hierarquia.

Considerações sobre acesso

Atividade	Considerações
Atribuindo um segmento de um atributo de combinação a um gerente.	Você pode atribuir segmentos de um atributo de combinação aos gerentes.
Visualizando um segmento de um atributo de combinação no mapa de calor.	Segmentos de atributos de combinação são visíveis no mapa de calor para líderes que têm funcionários nesses segmentos. Você pode

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Atividade	Considerações
	restringir o atributo para evitar que ele seja exibido no mapa de calor.

Considerações sobre manutenção

Atividade	
Atualizar automaticamente um atributo de combinação com novas alterações de funcionários.	À medida que você atualiza os dados do funcionário nos 2 atributos originais, o atributo de combinação cria automaticamente segmentos ou atualiza segmentos existentes. Não é possível editar segmentos de atributos de combinação manualmente.
Retrodatar dados de funcionários em um segmento a partir de um atributo de combinação.	A retrodatação de dados nos segmentos originais tem um efeito no segmento relevante no atributo de combinação.

Exemplos

- Um líder financeiro local gerencia a unidade de negócios de finanças na Alemanha, mas não tem nenhuma linha de reporte. Dar a eles acesso aos segmentos *Finanças (Departamento)* ou *Alemanha (País)* exibiria funcionários fora de sua área, então nenhuma das opções é ideal. Você pode configurar um atributo de combinação entre Unidade de Negócios e Países atribuir o segmento *Finanças na Alemanha* ao líder.
- O consultor de diversidade e inclusão quer entender como a experiência de engajamento difere por etnia em diferentes países e departamentos. Você restringiu o atributo Etnia . Você pode configurar 2 atributos de combinação: *Etnia por país*e *Etnia por departamento*. Ao usar um atributo restrito, os atributos de combinação herdam automaticamente as mesmas configurações de acesso a dados. Não é possível desbloquear o atributo de combinação.

relatedlinks
Tarefas
Criar um atributo de tipo de combinação na página 168
Exemplos
Exemplo: Intersecção de resultados para gênero e departamento na página 187

Conceito: Atributos Hierárquicos

Atributos hierárquicos permitem que você conecte vários atributos para ajudar o Peakon a entender a hierarquia da sua organização. Em uma hierarquia de atributos, você define o atributo superior como o atributo pai e um atributo inferior como o atributo filho. Exemplo: *Região* seria o atributo pai do atributo *País* . Qualquer líder que seja gerente de um segmento pai automaticamente terá acesso de gerenciamento total também aos seus segmentos filhos.

O mapa de calor do segmento exibe os segmentos pais com seus segmentos filhos, permitindo que você expanda um nível maior de granularidade ao visualizar seus resultados. Quaisquer alterações em segmentos que fazem parte de uma hierarquia são refletidas automaticamente na seção Segmentos filhos do mapa de calor, também durante rodadas ao vivo.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Fundo

Nível de hierarquia	Descrição
Atributo filho	Um atributo filho é o atributo inferior. Exemplo: se estiver conectando *Região* e *País*, *País* será o atributo filho. Um atributo filho também pode ser um atributo pai em outro relacionamento hierárquico. Exemplo: se estiver conectando *País* e *Departamento*, *País* será o atributo pai.
Atributo principal	Um atributo pai é o atributo superior. Exemplo: se estiver conectando *Região* e *País*, *Região* será o atributo pai. Um atributo pai também pode ser um atributo filho em outro relacionamento hierárquico. Exemplo: se conectar *Entidade* e *Região*, *Região* é o atributo filho.

Exemplo de uma hierarquia típica: Entidade > Região > País > Unidade de negócios > Departamento > Equipe > Gerente.

No relacionamento País > da Entidade , *País* é o atributo filho, mas no relacionamento Unidade de Negócios > do País, *País* é o atributo pai.

Acesso

Um líder com acesso a um segmento pai pode visualizar segmentos filhos dessa hierarquia de duas maneiras.

- Eles podem procurar o segmento filho por meio do alternador de contexto e alternar seu contexto para ele.
- Eles podem adicionar o segmento pai ao mapa de calor e expandir a seta para baixo para revelar seus segmentos filhos. Se uma importação de funcionário fizer alterações em uma hierarquia de atualização automática, o mapa de calor do segmento refletirá as alterações na seção Segmentos filho automaticamente.

Os líderes só podem visualizar os segmentos pai e seus segmentos filho se forem o gerente do segmento pai. Esses segmentos devem atender individualmente aos limites de visibilidade de dados para exibir dados da pesquisa.

Líderes que não gerenciam um segmento pai ainda podem se beneficiar da hierarquia. O mapa de calor exibirá os segmentos pai e filho, com os funcionários que eles gerenciam dentro desses segmentos. Eles não podem alternar seu contexto para os segmentos pai ou filho completos se não forem os gerentes de segmento do segmento pai.

Os segmentos filho que a empresa criou durante ou após a rodada da pesquisa não serão exibidos nas hierarquias até a próxima rodada da pesquisa. Além disso, segmentos vazios não serão exibidos em hierarquias.

Considerações

Atividade	Consideração
Gerenciando hierarquias	Segurança: *gerencie segmentos* e *gerencie configurações de atributos* na seção Administrar .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Atividade	Consideração
	Essas configurações estão disponíveis somente nos tipos de grupo *Todos os funcionários* .
Tipos de atributos	Somente atributos do tipo opção podem criar hierarquias. Cada atributo existe em múltiplas hierarquias.
Sugestão automática de segmentos	Ao configurar uma hierarquia, recomendamos usar os segmentos sugeridos pelo Peakon. Peakon sugere apenas segmentos filhos que contenham mais de 2 funcionários e onde cada funcionário também faça parte do segmento pai. Exemplo: se estiver conectando Departamento e País, a Peakon não definirá Marketing como um segmento filho da França se também houver funcionários de Marketing em outros países. Também é possível conectar segmentos filhos e segmentos pais manualmente. Adicionar manualmente segmentos que não estão na hierarquia pode criar inconsistências e fornecer acesso a segmentos que não deveriam estar disponíveis. Se o Peakon não sugerir um segmento filho que você precisa, verifique se há algum funcionário que não esteja no atributo pai.
Atualização automática de hierarquias	As hierarquias são atualizadas automaticamente quando ocorrem mudanças de funcionários. Ao criar uma nova hierarquia, você pode selecionar se ela deve ser atualizada automaticamente ou manualmente. • Atualização automática de hierarquias: a hierarquia será atualizada automaticamente e não é possível adicionar ou editar a hierarquia manualmente. • Atualização manual de hierarquias: a hierarquia fica desatualizada se os relacionamentos dos segmentos mudam após uma atualização de funcionário. O administrador precisa atualizar a hierarquia para refletir o conjunto de dados mais recente. É sempre possível adicionar segmentos ou editar segmentos em hierarquias manuais manualmente. Recomendamos habilitar o Peakon para atualizar hierarquias automaticamente. Atualizar hierarquias manualmente pode levar a inconsistências e sobrecarga administrativa.
Excluindo hierarquias	Ao excluir e adicionar novamente uma hierarquia, você não perderá nenhum dado, exceto por edições manuais.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Atividade	Consideração
Restringindo segmentos	Um líder que é o gerente de segmento de um segmento pai pode ver seus segmentos filho, mesmo se você restringir o atributo ou segmento. O Peakon pressupõe que os gerentes devem ter acesso aos segmentos que gerenciam, mesmo que você os restrinja ou aos segmentos filhos deles.

relatedlinks
Tarefas
Criar uma hierarquia de atributos na página 170
Referência
FAQ: Por que o Peakon não detectou uma hierarquia entre dois segmentos? na página 186

Conceito: Gerentes de Segmento

Visão geral

Um gerente de segmento é um líder que gerencia um segmento já existente que não é sua própria linha de reporte. Um gerente de segmento também pode gerenciar segmentos além de suas próprias linhas de relatório.

Exemplo: um parceiro de Recursos Humanos precisa ter acesso a um segmento de país, além de sua própria equipe de subordinados diretos. Se o parceiro de Recursos Humanos gerenciar várias visualizações, seu painel exibirá apenas os resultados para o contexto em que ele está atualmente.

Tipos de atributos suportados

- Opção
- Colaborador
- Combinação

Considerações

Depois de atribuir um segmento existente a um gerente:

- O gerente faz parte automaticamente do grupo de controle de acesso Gerentes e pode usar as permissões habilitadas do grupo. Há uma exceção se você atribuir acesso ao segmento por meio de um grupo de acesso especializado, nesse caso eles serão apenas parte do grupo especializado.
- O gerente pode acessar o segmento inteiro, dentro das restrições de permissões do(s) seu(s) grupo(s) de controle de acesso. Exemplo: se o grupo fornecer acesso aos comentários, o gerente poderá ver imediatamente todos os comentários históricos do segmento recém-atribuído.
- Se o segmento atribuído for um segmento pai de uma hierarquia, o gerente também herdará os direitos de gerenciamento dos segmentos filho na hierarquia. Exemplo: se você tiver uma hierarquia entre Região e País, um gerente de segmento de Região também gerencia totalmente os segmentos de País na hierarquia.
- O nome do gerente é exibido ao lado dos segmentos aos quais você atribuiu a ele na área de configuração Atributos em Administração.
- O segmento gerenciado é exibido na guia Gerenciando no registro de funcionário do gerente. Há uma exceção se você atribuir acesso ao segmento por meio de um grupo de acesso especializado. Nesse caso, o segmento gerenciado será exibido ao lado do gerente no grupo de controle de acesso especializado.
- O gerente tem uma visão completa do segmento, incluindo comentários, comparação de segmentos e capacidade de gerar relatórios do PowerPoint. Se o resultado pretendido for compartilhar

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

uma versão resumida do painel, excluindo essas informações, considere remover o acesso do gerenciador de segmentos e Compartilhe seu painel na página 473 em vez de.

- Administradores e usuários com acesso à seção Atributos > de administração podem visualizar a lista de gerentes de segmento na coluna Gerentes , visualizando um atributo por vez.

Configuração

Método	Descrição
Adicione segmentos na guia Gerenciando no registro de funcionário do gerente.	Pré-requisitos: *Exibir funcionários*, *Atualizar funcionários*, *Administrar funcionários*e *Segmentar* permissões *de acesso de* gerenciamento na seção Funcionários do Controle de acesso. Este método permite que você adicione acesso a segmentos individualmente. Administradores locais com acesso para gerenciar registros de funcionários podem atribuir acesso ao segmento dessa maneira. Consulte Atribuir acesso de gerenciamento de segmento manualmente.
Adicione gerentes aos segmentos na área de configuração Atributos em Administração.	Pré-requisitos: • *Exibir funcionários*, *Atualizar funcionários*e *Administrar funcionários* na seção Funcionários do Controle de acesso. • *Gerencie segmentos* e *gerencie configurações de atributos* na seção Administrar do Controle de acesso. Este método permite que você conceda acesso a vários gerentes a segmentos no mesmo atributo, clicando no ícone de adição ao lado de cada segmento. Somente administradores podem fornecer acesso dessa maneira.
Importe gerentes para segmentos na área de configuração Atributos em Administração.	Pré-requisitos: *Exibir funcionários*, *Atualizar funcionários*, *Administrar funcionários*e *Segmentar* permissões *de acesso de* gerenciamento na seção Funcionários do Controle de acesso. Este método permite que você conceda acesso a vários gerentes a segmentos no mesmo atributo em massa. Somente administradores podem fornecer acesso dessa maneira. Ver Conceito: Importação do Gerenciador de Segmentos na página 181.
Adicionar segmentos aos gerenciadores de grupo de acesso especializado no Controle de acesso.	Pré-requisitos: acesso de administrador. Este método permite que você conceda acesso especializado a gerentes no mesmo grupo de controle de acesso especializado. Exemplo: o diretor de instalações francês precisa ter acesso às pontuações das perguntas sobre Meio Ambiente para o segmento França. Ver Conceito: Grupos de Controle de Acesso Especializados na página 141.

relatedlinks
Tarefas
Atribuir acesso de gerenciamento de segmento manualmente na página 86
Remover gerenciadores de segmentos definidos manualmente em massa na página 86

Conceito: Importação do Gerenciador de Segmentos

Visão geral

Você pode usar um arquivo de importação de dados para atribuir segmentos já existentes aos líderes. Também é possível exportar uma lista dos gerentes de segmentos que você já atribuiu manualmente.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Ver Conceito: Gerentes de Segmento na página 180 para obter uma lista de atributos suportados, considerações e outros métodos de concessão de acesso ao segmento.

Importação do Gerenciador de Segmentos

- Use o modelo da guia Gerenciadores de importação no atributo.
- Os nomes dos segmentos no arquivo devem ser uma correspondência exata aos nomes dos segmentos no Peakon.
- Identifique os gerentes pelo nome completo, endereço de e-mail ou número de funcionário.
- Use várias linhas se um gerente precisar acessar vários segmentos do mesmo atributo.
- Marque a caixa de substituição somente se precisar revogar o acesso existente ao gerenciador de segmentos e substituir todas as alterações. Se você não marcar a caixa, o upload adicionará novos gerenciadores de segmentos sem afetar a configuração existente.
- Ao importar gerentes em um atributo do tipo Funcionário , o modelo contém uma coluna Relatórios Diretos com valores aceitos *TRUE* e *FALSE*. Defina o valor como *VERDADEIRO* se precisar atribuir o segmento Relatórios Diretos. Defina o valor como *FALSO* se precisar atribuir o segmento Todos os Relatórios.

Exportação do Gerenciador de Segmentos

Você pode usar a guia Gerenciadores de exportação para exportar manualmente os gerentes que você já atribuiu aos segmentos.

O arquivo não exibe relacionamentos derivados de linhas de relatórios ou hierarquias. Exemplo: quando você exporta gerentes de um atributo do tipo Funcionário , a exportação contém apenas os gerentes que você adicionou manualmente.

Referência: Tipos de Atributos

A escolha dos atributos adequados depende de como você deseja segmentar os resultados da sua pesquisa. A Peakon oferece 5 tipos diferentes de atributos:

Tipo de atributo	Caso de uso	Exemplos
Opção	Configure listas com múltiplos valores fixos. Exemplo: Se você tiver um atributo País com o segmento França, qualquer funcionário com o atributo País definido como França fará parte do segmento França.	• Região • Localização do escritório • Departamento • Gênero • Função • Unidade de Negócios
Data	O Peakon apresenta segmentos para atributos do tipo data como intervalos de tempo. Exemplo: 5 a 10 anos (Data de contratação). Você pode configurar os intervalos de datas nas configurações do atributo. O Peakon detecta a entrada em um atributo do tipo data no registro de um funcionário e coloca as respostas da pesquisa desse funcionário no segmento de intervalo de datas correspondente. Exemplo: Se você definir a data de início de um funcionário para 01/01/2016, esse funcionário fará parte do segmento de *5 a 10 anos (Data de contratação)* .	• Data de nascimento • Data de contratação • Data de separação

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tipo de atributo	Caso de uso	Exemplos
Colaborador	O Peakon detecta as linhas hierárquicas dos funcionários e cria segmentos. Exemplo: Um gerente tem 3 funcionários que se reportam a ele. A Peakon cria um segmento *[Nome do gerente] - Todos os relatórios* , se os 3 funcionários tiverem o campo Gerente definido com esse gerente em seus registros de funcionário. Se os 3 subordinados diretos também gerenciam funcionários, o gerente recebe um segmento *"Todos os subordinados"* e um segmento *"Subordinados diretos"* .	• Gerente de linha • Gestor de projeto • Parceiro de Negócios de Recursos Humanos
Número	O Peakon apresenta segmentos para esse atributo de tipo numérico como intervalos de números. Exemplo: *50.000 - 100.000 (Faixa salarial)*. Você pode configurar os intervalos de números nas configurações do atributo. O Peakon detecta a entrada em um atributo do tipo numérico no registro de um funcionário e coloca as respostas da pesquisa desse funcionário no segmento de intervalo numérico correspondente. Exemplo: Se você definir o valor do salário de um funcionário em 54.000, esse funcionário fará parte do segmento de *50.000 a 100.000 (Faixa salarial)* .	• Salário • Pontuação de avaliação de desempenho
Combinação	Crie atributos que se interseccionem combinando 2 atributos de tipo de opção existentes. O Peakon cria e mantém automaticamente os segmentos com base nas informações dos 2 segmentos originais. O Peakon trata os segmentos criados por esse atributo como segmentos regulares, que você pode usar para comparação e definir como pontos fortes ou áreas de foco. Só é possível combinar 2 atributos de opção.	• País x Departamento • Unidade de negócio x Nível de funcionário • Etnia x Gênero

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Atributos e Segmentos na página 173

Referência: Opções de configuração de atributos

Opção	Caso de uso	Considerações
Status	Você pode desativar atributos que não estão em uso. Esta configuração removerá o atributo dos perfis dos funcionários.	Disponível após a criação do atributo. Segmentos com dados agregados permanecerão no painel e no mapa de calor enquanto a janela de visibilidade permitir.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Opção	Caso de uso	Considerações
Descrição	A descrição ficará visível para os funcionários com atributos editáveis exibidos na pesquisa.	-
Exigir consentimento do colaborador	Recomendamos usar a configuração de consentimento ao coletar dados pessoais confidenciais por meio de atributos editáveis de funcionários. O Peakon então restringe automaticamente o atributo no painel e no registro do funcionário. Os administradores podem conceder acesso a atributos restritos usando grupos de acesso.	Não é possível revogar a configuração que exige consentimento após criar um atributo que exige consentimento, para garantir a proteção dos dados desse atributo. Não é possível adicionar o consentimento do funcionário a um atributo que já existe. Você pode recriar o atributo e configurá-lo para exigir consentimento.
Atributos do funcionário na seção Acesso a dados	Restringir atributos do funcionário controla se um atributo está disponível para edição no registro do funcionário. Ao criar o atributo, você pode bloquear essa configuração, impedindo futuras alterações no status restrito. Esta configuração é relevante para atributos confidenciais, para proteger dados de funcionários.	Usar essa configuração significa que os dados não serão sincronizados com esse atributo do seu sistema de Recursos Humanos.
Pontuações de segmento na seção Acesso a dados	Restringir pontuações de segmentos controla se um atributo está disponível para visualização no mapa de calor. Ao criar o atributo, você pode bloquear essa configuração, impedindo futuras alterações no status restrito. Esta configuração é relevante para atributos confidenciais, para proteger dados de funcionários.	Usuários que não têm acesso para visualizar atributos restritos ainda podem visualizar um segmento de um atributo restrito se: • Eles são os gerentes daquele segmento em Peakon. • O segmento é um segmento filho de um segmento do qual ele é o gerente. Restringir um atributo o exclui dos ajustes do True Benchmark. Ele também não será exibido como um segmento de foco para gerentes que não têm acesso a atributos restritos.
Coleta de dados com segmentos-alvo	A coleta de dados direcionada permite que você use atributos editáveis na mesma programação, garantindo que somente um grupo de funcionários da programação possa concluir os atributos editáveis.	-
Localização de nome e localização de descrição	É possível adicionar traduções manualmente para nomes de atributos em todos os idiomas do painel. Os gerentes que visualizarem seu painel em um idioma específico	Todos os dados de importação de funcionários devem estar no idioma padrão, não no idioma que você usou para localização. O upload de dados

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Opção	Caso de uso	Considerações
	verão uma versão localizada dos nomes dos atributos. Para atributos editáveis do funcionário, também é possível editar a localização da descrição em todos os idiomas da pesquisa, para explicar o atributo ao funcionário. Quando o funcionário abre a pesquisa e vê os atributos editáveis, a descrição do atributo fornece contexto adicional.	de funcionários no idioma traduzido criará novos segmentos. Você só pode adicionar traduções de nomes e descrições de atributos manualmente na página de atributos.
Segmentos de dados importados	É possível criar novos segmentos usando uploads de dados de funcionários. Para evitar a criação de segmentos a partir de uploads, use a configuração Segmentos de dados importados no atributo específico. Ao usar essa configuração, o Peakon falha em uploads que não correspondem ao nome exato de um segmento. Peakon recomenda que você faça alterações na planilha de dados e selecione um dos segmentos existentes.	Disponível após a criação do atributo. Recomendamos essa configuração em atributos que têm como alvo grupos de acesso, caso os administradores locais usem segmentação para conceder acesso aos usuários.
Segmentos com marca	A marca do segmento está disponível no atributo de tipo de opção e substitui o nome e o logotipo da empresa pelo nome e logotipo do segmento. Após a configuração, é possível visualizar a pesquisa como um funcionário do segmento da marca.	Disponível após a criação do atributo. Desabilite esta configuração se você usar a marca da pesquisa.
Aliases	Adicionar um alias a um atributo permitirá que o sistema corresponda atributos no Peakon e no seu arquivo de dados, mesmo quando os nomes não forem os mesmos.	É possível adicionar vários aliases inserindo uma lista separada por vírgulas. Recomendamos renomear o atributo no Peakon. O Alias é útil quando renomear não é uma opção.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Atributos e Segmentos na página 173

Referência: Opções de configuração de segmento

Opção	Caso de uso	Considerações
Nome	Renomear um segmento existente é útil quando uma equipe muda de nome.	O novo nome do segmento ficará visível para todos imediatamente. Os dados da pesquisa não serão afetados se você renomear o segmento

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Opção	Caso de uso	Considerações
		antes do próximo upload de dados. Se você não renomear o segmento antes de um upload de dados, o Peakon criará um novo segmento sem dados históricos.
Localização de nomes	É possível adicionar traduções manualmente para segmentos em todos os idiomas do painel. Os gerentes que visualizarem o painel em um idioma específico verão uma versão localizada dos nomes dos segmentos.	Você precisa importar dados de funcionários no idioma padrão, não no idioma traduzido. O upload de dados de funcionários no idioma traduzido criará novos segmentos. A localização de nomes só é possível para segmentos de tipo de opção. Você pode adicionar traduções manualmente nas configurações do segmento. Não é possível adicionar traduções por meio de uploads de dados.
Pontuações do segmento	Restringir pontuações de segmentos controla se um atributo está disponível para visualização no mapa de calor. Exemplo: a equipe de Recursos Humanos tem acesso no nível da empresa, mas não deve conseguir segmentar os resultados da sua própria equipe. Você pode restringir o segmento Recursos Humanos no atributo Departamento, sem afetar outros segmentos do Departamento.	Usuários que não têm acesso para visualizar atributos restritos ainda podem visualizar um segmento de um atributo restrito se: • Eles são os gerentes daquele segmento em Peakon. • O segmento é um segmento filho de um segmento do qual ele é o gerente.
Logotipo do segmento	Ao usar a marca do segmento, você pode carregar o logotipo do segmento. Os funcionários deste segmento terão este logotipo na pesquisa e nos e-mails relacionados à pesquisa.	Você pode usar essa configuração com a marca da pesquisa.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Atributos e Segmentos na página 173

FAQ: Por que o Peakon não detectou uma hierarquia entre dois segmentos?

Quando um administrador cria uma hierarquia de atributos entre dois segmentos, o Peakon detecta automaticamente as relações entre quaisquer segmentos pai e filho qualificados. Uma relação pai-filho entre dois segmentos só existirá se todos os funcionários do segmento filho também fizerem parte do segmento pai no Peakon. Exemplo: Se todos os funcionários do segmento *França (País)* também fizerem parte do segmento *Europa (Região)* , o Peakon detecta uma relação pai-filho entre os dois segmentos.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Não é possível copiar ou adicionar um relacionamento existente de uma hierarquia diferente para outra hierarquia.

Se você espera que um determinado segmento filho seja exibido abaixo de um segmento pai específico no mapa de calor e isso não está acontecendo, tente identificar os funcionários do segmento filho que não pertencem ao segmento pai. Você pode seguir os passos abaixo para solucionar o problema que impede a França de aparecer na seção Europa do mapa de calor:

1. Acesse a seção Funcionários > da Administração.
2. Utilizando os filtros do lado esquerdo, faça as seguintes seleções:
    - País, é, França
    - Região, não é, Europa
3. Selecione todos os funcionários que aparecem.
4. Clique em Editar.
5. Defina o valor *da região* para *Europa*.
6. (Opcional) Se precisar que esta alteração seja retroativa, selecione uma data de validade anterior.

    Nota: Isso atualizará retroativamente os painéis de controle anteriores para o segmento *da Europa*, importando dados históricos de pesquisas para rodadas de pesquisa já concluídas, referentes aos funcionários atualizados.
7. Salvar alterações.

Todos os funcionários da *França* agora também fazem parte do segmento *Europa* , criando assim uma hierarquia entre os dois segmentos.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Atributos Hierárquicos na página 177

Exemplo: Intersecção de resultados para gênero e departamento

Este exemplo explica como combinar dois atributos existentes para criar segmentos de interseção para relatórios mais detalhados. Ver Conceito: Atributos de Combinação na página 176 para maiores informações.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Sua equipe de Diversidade e Inclusão quer conduzir uma análise detalhada com segmentos de intersecção dos atributos de Gênero e Departamento em relação a todos os conjuntos de perguntas e motivadores. Isso pode ajudar a descobrir mais informações, como se as mulheres na contabilidade têm pontuação mais baixa no fator *Oportunidades justas* em comparação aos homens na contabilidade.

Usuários com acesso a segmentos de alto nível também podem conduzir uma análise de segmento de três vias definindo seu contexto para um segmento específico enquanto exibem os atributos combinados. Exemplo: alternar seu contexto para Europa (Região) como um filtro geral permite que você cruze os atributos Região, Gênero e Departamento.

Sem criar um atributo combinado, só é possível ver resultados por motorista e contexto filtrado para todo o segmento feminino ou para todo o segmento contábil, então você deseja usar a funcionalidade de atributo combinado para estender isso.

Antes de Iniciar
Segurança: Acesso de administrador.

Procedimento

1. Vá para Atributos > de Administração.
2. Clique em Criar atributo.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

3. Dê um nome a ele. Exemplo: Gênero x Departamento.
4. Defina o tipo de atributo como *Combinação*.
5. Defina Gênero como Atributo 1 e Departamento como Atributo 2.
6. (Opcional) Restrinja o acesso aos segmentos do atributo na área Pontuações do segmento ao expandir o Acesso a dados.

   Se um dos atributos originais já tiver uma restrição, o atributo de combinação espelhará essa configuração e não será possível alterá-lo.

   Se você restringir o atributo, somente usuários com a permissão *Atributos restritos de acesso* na área Estatísticas de acesso poderão visualizar seus resultados.

Resultados

O atributo agora está pronto com segmentos de intersecção. Não há necessidade de retroceder os segmentos recém-criados, pois eles refletem os dados históricos dos atributos e segmentos originais, neste caso, Gênero e Departamento.

Só é possível ver os painéis dos segmentos que atendem aos limites de visibilidade.

Os segmentos do atributo de combinação são atualizados automaticamente quando você atualiza segmentos dos 2 atributos originais. Exemplo: Novos funcionários que se tornam parte dos segmentos originais também os tornam parte de segmentos de combinação relevantes.

O que Fazer Depois

Revise as permissões do grupo de controle de acesso se você restringiu o atributo de combinação.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Atributos de Combinação na página 176
Tarefas
Criar um atributo de tipo de combinação na página 168

Exemplo: combinar segmentos manualmente para relatórios especiais

Os administradores podem combinar manualmente vários segmentos já existentes em um novo segmento para análise. Você pode combinar segmentos a qualquer momento, inclusive retroativamente. Combinar segmentos manualmente é diferente de usar atributos de combinação, que combinam automaticamente 2 atributos existentes para criar segmentos de interseção.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Um líder sênior que gerencia quatro equipes diferentes pode vê-las em uma visão combinada e também pode vê-las separadamente:

- Consultores de Sucesso do Cliente
- Consultores de sucesso do cliente comercial
- Consultores de sucesso do cliente empresarial
- Especialistas em Suporte ao Cliente

O líder sênior deseja uma visão adicional que contenha as três equipes de Sucesso do Cliente, sem a equipe de Suporte ao Cliente.

Procedimento

1. Vá para Administração > Atributos.
2. Clique em Adicionar atributo.
3. Dê um nome ao atributo. Exemplo: Relatório personalizado.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

4. Selecione o tipo *de opção* .
5. Clique em Salvar alterações.
6. No atributo, clique em Adicionar segmento. Exemplo: Sucesso do cliente excluindo Suporte.
7. Acesse Administração > Funcionários.
8. No menu de filtro à esquerda, selecione o atributo Equipe.
9. Defina o filtro de atributo Equipe para as 3 equipes de Sucesso do Cliente.
10. Selecione todos os funcionários e clique em Editar.
11. Localize o campo do atributo que você criou (neste caso Relatório Personalizado).
12. Clique no campo de atributo para revelar seu menu suspenso.
13. Selecione o segmento que você criou (Sucesso do Cliente excluindo Suporte).
14. Clique no pequeno ícone de relógio ao lado desse campo.
15. Retroceda a alteração sempre que necessário.
16. Clique em Revisar alteraçõese depois em Salvar alterações.
17. Volte para Administração > Funcionários e abra o registro de funcionário do líder sênior.
18. Acesse a aba Gerenciando no registro do funcionário.
19. Clique em Adicionar segmento.
20. Selecione o segmento Sucesso do Cliente excluindo Suporte.

Resultados

Este segmento agora está visível como uma opção adicional no menu de contexto do líder sênior. Você também precisa manter e atualizar as alterações que acontecem nas 3 equipes originais no segmento personalizado.

relatedlinks
Tarefas
Mesclar segmentos na página 171

Exemplo: Adicionar atributos de classificação de desempenho

Este exemplo ilustra como habilitar grupos de controle de acesso restrito para visualizar pontuações de pesquisas de funcionários com base em classificações de desempenho de trabalho.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você deseja criar atributos que permitam que os gerentes de RH visualizem e gerem relatórios sobre pontuações de pesquisas de acordo com as classificações de desempenho dos funcionários. Você avalia o desempenho dos funcionários com base em uma escala de -5 a 10.

Antes de Iniciar

- Uma pontuação numérica de classificação de desempenho no seu Sistema de Informações de Recursos Humanos (SIRH).
- Segurança: Acesso de administrador.

Procedimento

1. Navegue até Atributos > de administração.
2. Clique em Adicionar atributo .
3. Digite *a Classificação de Desempenho* no campo Nome .
4. Selecione *Número* como o tipo de atributo.
5. Na seção Segmentos , insira *-5* como o início do intervalo numérico.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

6. Selecione outra linha e digite *0*.
7. Selecione outra linha e insira *5*.
8. Selecione outra linha e insira *10* como o valor numérico final para representar as pontuações de desempenho.
9. Na seção Acesso a dados , selecione Não necessário para Exigir consentimento do funcionário.
10. Na seção Atributos do funcionário , selecione Somente aqueles com direitos para revisar dados restritos do funcionário.
11. Na seção Pontuações do segmento , selecione Somente aqueles com direitos para acessar segmentos restritos.
12. Selecione Proibir novas alterações nesta configuração para manter as restrições definidas.
13. Clique em Salvar alterações.

O que Fazer Depois

Para visualizar as pontuações da pesquisa de acordo com as classificações de desempenho, inicie uma integração entre o WPEV e seu HRIS. Você também pode importar os dados dos seus funcionários por meio de planilhas do Microsoft Excel (xlsx) ou arquivos CSV.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Grupos de Controle de Acesso Geral na página 138
Tarefas
Criar um atributo de tipo de combinação na página 168

Integrações

Considerações sobre a configuração: Integrações

Você pode usar este tópico para ajudar a tomar decisões ao planejar a configuração e o uso do provisionamento e das integrações de funcionários. Isso explica:

- Por que configurá-los?
- Como isso se encaixa no resto de Peakon.
- Impactos a jusante e interações entre produtos.
- Requisitos de segurança e configurações de processos de negócios.
- Questões e limitações a serem consideradas antes da implementação.

Consulte as instruções detalhadas da tarefa para obter informações completas sobre a configuração.

O que são eles

O provisionamento e as integrações de funcionários permitem que você preencha seu diretório de funcionários do Peakon e atualize continuamente os registros de seus funcionários.

Benefícios para a empresa

- Minimize o esforço, reduza a complexidade e os erros humanos por meio da importação e gestão automatizadas de dados de funcionários.
- Aumente a eficiência e a segurança criando atributos de identidade de usuário personalizados e exclusivos para cada funcionário. Exemplos: nomes de usuário, funções e perfis.
- Economize tempo e esforço usando permissões de acesso predefinidas por função.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Mantenha os perfis dos funcionários sempre atualizados para garantir que você tenha apenas os registros mais recentes.
- Aumente a segurança restringindo o acesso dos funcionários quando eles deixarem a sua organização.
- Ao usar uma API REST externa fornecida pela Peakon para criar aplicativos e integrações personalizadas para o provisionamento de funcionários, você pode se autenticar enviando uma solicitação HTTP POST para o endpoint */v1/auth/application* .

Casos de uso

Utilize a integração fornecida pela Workday para trocar dados de funcionários entre o Peakon e o Workday. A integração permite sincronizar funcionários por meio de:

- Critérios que sua organização exige.
- Organização supervisora.

Utilize as integrações fornecidas pela Peakon com esses provedores de serviços terceirizados para criar e sincronizar os registros de seus funcionários com a Peakon:

- BambooHR
- HiBob
- Okta
- Personio

Crie aplicativos e integrações personalizados para o provisionamento de seus funcionários usando uma API REST externa fornecida pela Peakon.

Utilize o Simple Cloud Identity Management (SCIM 2.0) para integrar com aplicativos de provisionamento externos, como Sapling e Namely.

Gerencie as credenciais do usuário de forma centralizada por meio de um provedor de identidade (IdP) de terceiros, como o Microsoft Azure Active Directory, para habilitar o Single Sign-On (SSO) para os usuários.

Questões a considerar

Perguntas	Considerações
Como você deseja integrar seu processo de gerenciamento de identidade ou provedor de identidade (IdP) existente com o Peakon?	Ao utilizar um IdP existente que suporte o protocolo SCIM 2.0, você não precisa de uma integração personalizada. Exemplos: Microsoft Azure Active Directory ou Okta. Você pode usar a API Peakon SCIM 2.0 para provisionar e atualizar automaticamente os registros dos funcionários. Você pode configurar o IdP para provisionamento automático para o Peakon como um provedor de serviços SCIM 2.0 padrão. Quando precisar de uma integração personalizada, use o URL SCIM e o token OAuth Bearer.
Que atributos você deseja usar para identificar os funcionários?	A Peakon utiliza 2 identificadores únicos para funcionários quando o provisionamento é feito por meio de provedores de serviços terceirizados: • Endereço de email • Número do funcionário

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Perguntas	Considerações
	A integração com o Workday permite que você use IDs externos exclusivos para identificar funcionários. Utilize ambos os campos de identificação exclusivos para ajudar a reduzir erros humanos durante o carregamento de dados. Você também pode sincronizar endereços de e-mail pessoais para realizar pesquisas com funcionários que se desligaram da empresa. Registre os domínios de e-mail da sua organização com a Peakon antes de habilitar o provisionamento de funcionários.
Qual versão do Active Directory você utiliza?	O provisionamento de usuários via SCIM 2.0 está disponível apenas por meio do Azure Active Directory. Ao usar uma solução de AD local, configure o AD para sincronizar seus dados com o Azure Active Directory usando o Azure AD Connect. Ao configurar o Azure AD para provisionamento, habilite a sincronização de *usuários* e desabilite a *de grupos*.
Como você deseja autenticar os dados transferidos ao conectar o Peakon e o Workday?	Você pode se conectar através do OAuth ou usando um nome de usuário e senha do sistema de integração (ISU). O OAuth permite que os usuários do Workday autorizem clientes terceirizados a acessar seus dados do Workday de forma segura em seu nome. Recomendamos usar o OAuth somente se você utilizar cartões de Experiência do Colaborador para notificar os funcionários sobre pesquisas. Alternativamente, você também pode autenticar os dados transferidos para cartões usando o Alpaca. Ao selecionar uma política de autenticação, considere: • Ambientes Workday para os quais você está criando a política de autenticação. • Redes e endereços IP dos quais você deseja bloquear todos os usuários. • Redes e endereços IP para os quais você deseja habilitar o acesso aos usuários. • Métodos que você deseja exigir que os usuários utilizem para autenticação e se deseja exigir autenticação multifator para os usuários.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Perguntas	Considerações
	• Funcionalidade à qual você deseja restringir os usuários após a autenticação.
Como você deseja autenticar seus aplicativos e integrações personalizados para o provisionamento de funcionários?	Em resposta a uma solicitação de autenticação bem-sucedida: • Retorna um token web JSON. • Todas as solicitações subsequentes à API contêm um cabeçalho de Autorização com o token codificado. Em resposta a uma solicitação de autenticação bem-sucedida, um JSON Web Token é retornado e todas as solicitações subsequentes à API contêm um cabeçalho de Autorização com o token codificado. A separação dos tokens de autenticação e autorização permite implantar o aplicativo em um ambiente onde apenas um desenvolvedor de aplicativos designado ou um administrador da empresa possa acessar o token de autenticação. O Workday atribui e compartilha autorizações com os usuários do aplicativo.
Qual provedor de serviços terceirizado você deseja usar para notificar os funcionários sobre as pesquisas?	Você pode usar o Slack para notificar os funcionários sobre novas pesquisas e enviar lembretes sobre as mesmas. O Slack notifica apenas os funcionários cujos endereços de e-mail da Peakon correspondem aos seus endereços de e-mail do Slack. Somente os administradores do Peakon podem adicionar o aplicativo Peakon ao Slack. Somente o administrador do Slack pode adicionar o aplicativo Peakon ao espaço de trabalho do Slack da sua organização. O Microsoft Teams permite enviar lembretes de pesquisas e possibilita que os funcionários concluam suas pesquisas no aplicativo Teams. O Microsoft Teams notifica apenas os funcionários cujo endereço de e-mail do Peakon corresponde ao seu endereço de e-mail do Microsoft Teams.
Como você deseja controlar o acesso a todos os registros de funcionários?	Somente o seu grupo de acesso de administrador padrão tem acesso às integrações e ao provisionamento de funcionários. Por motivos de segurança, a Workday recomenda que você mantenha o número de usuários com acesso administrativo em todo o sistema no mínimo possível. Você pode configurar um grupo de acesso para Recursos Humanos e Liderança Sênior com acesso a todos os funcionários.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Perguntas	Considerações
Como você deseja gerenciar hierarquias de atributos?	Ao criar hierarquias de atributos que são atualizadas automaticamente, a sincronização automática das informações dos funcionários pode alterar as hierarquias durante as rodadas de pesquisa em tempo real. As atualizações de hierarquia não afetam as pontuações do painel de controle nem a participação. No entanto, as alterações na área de Segmentos Filhos do mapa de calor podem ser exibidas para administradores e gerentes de segmento.

Recomendações

- Adicione estes endereços IP de saída à lista de permissões do seu navegador para a API SCIM e para integrações com o Workday:
    - 176.34.69.237
    - 18.202.158.27
    - 34.253.249.186
    - 54.220.91.27

Requisitos

- Utilize 2 identificadores únicos para cada funcionário para garantir a precisão dos dados ao transferir informações de funcionários entre a Peakon e fornecedores terceirizados. Exemplo: Endereço de e-mail do funcionário e número de identificação do funcionário.

Limitações

- O Peakon não oferece suporte a grupos SCIM nem a grupos conforme definidos no Azure AD.
- Ao usar a integração Workday com Peakon, alterações indiretas nas informações do funcionário, como a mudança de gerente, não são transferidas na sincronização por hora. A Workday recomenda que você execute uma sincronização completa manualmente antes de cada rodada de pesquisa.
- Ao utilizar apenas um identificador único para os funcionários, as integrações automáticas podem criar um registro duplicado quando um funcionário altera o valor desse identificador.
- O recurso de *carregamento automático* de logs de eventos funciona apenas para integrações nativas de sistemas de RH (por exemplo: Workday, bob, BambooHR e Personio) e não está disponível para integrações personalizadas.
- Para todas as integrações de RH, exceto o Workday, não é possível desconectar, desativar ou atualizar as opções de configuração de sincronização enquanto a sincronização estiver em andamento. Os administradores são notificados quando uma sincronização é concluída ou desconectada automaticamente.

Configuração do Inquilino

Sem impacto.

Segurança

- O administrador é o principal grupo de controle de acesso no Peakon para integrações e provisionamento de funcionários.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- O primeiro usuário da conta torna-se automaticamente o administrador. O administrador pode adicionar manualmente novos administradores ao grupo de controle de acesso, conforme necessário.
- Os administradores têm acesso a toda a conta da empresa e a todos os funcionários, com todas as permissões, incluindo as integrações, ativadas por padrão.
- Os administradores também podem atribuir acesso a outros administradores, gerentes e funcionários.

Os domínios para a integração Workday-Peakon incluem:

Domínios	Considerações
Segurança da integração na área funcional de integração.	Permite transferir dados de funcionários do Workday para o Peakon automaticamente por meio de uma integração. Este domínio fornece acesso para criar usuários do sistema e contas do Workday para sistemas de integração.
Configuração de segurança na área funcional do sistema.	Fornece acesso à configuração de segurança, incluindo: • políticas de segurança de processos de negócios • Políticas de segurança de domínio • Áreas funcionais • Grupos de segurança Inclui também relatórios para analisar e revisar a configuração de segurança atual.
Esses domínios na área funcional de Integração: • *Construção de integração* • *Configuração de integração*	Permite acessar a tarefa Criar Sistema de Integração . O domínio *Integration Build* fornece acesso a informações de configuração relacionadas a sistemas de integração e IDs de integração. O domínio *de Configuração de Integração* fornece acesso para configurar sistemas de integração.
Esses domínios na área funcional do Sistema: • *Configuração: Configuração do locatário - Segurança* • *Administração de Segurança*	Permite configurar cartões de Experiência do Usuário para a integração com o Workday.
Dados dos funcionários: Relatórios de funcionários públicos na área funcional de Recursos Humanos.	Garante o acesso seguro ao serviço web *Get_Workers* do Workday. Permite iniciar a integração entre o Workday e o Peakon. Este domínio requer acesso irrestrito para a ISU ou para o usuário.
Dados dos funcionários: Funcionários da área funcional de Recrutamento e Seleção.	Permite recuperar grupos restritos de funcionários ao iniciar a integração Workday-to-Peakon.
Esses domínios na área funcional de Informações de Contato: • *Dados Pessoais: Data de Nascimento* • *Dados da pessoa: Etnia*	Permitir o acesso aos dados pessoais dos funcionários.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Domínios	Considerações
• *Dados da pessoa: Sexo* • *Dados pessoais: E-mail profissional*	
Gerenciar: Localização na área funcional de Organizações e Funções.	Permite o acesso às informações de fuso horário e localização dos funcionários.
Estas são as áreas funcionais de Recrutamento e Seleção: • *Dados dos funcionários: funcionários ativos e desligados* • *Dados do funcionário: Nome da empresa no perfil do funcionário* • *Dados dos funcionários: Informações atuais sobre o quadro de funcionários*	Permite o acesso a informações sobre funcionários atualmente empregados e funcionários demitidos.
Informações sobre vagas na área funcional de Empregos e Cargos.	Permite o acesso aos perfis de trabalho dos funcionários.

Relatórios

No Peakon, você pode gerar registros de auditoria de integração para integrações de terceiros. Os registros de auditoria listam os eventos de integração e quaisquer erros ou falhas nos eventos de integração iniciados.

No Workday, você pode usar esses relatórios para a integração do Workday com o Peakon:

Subordinados	Considerações
Veja a segurança do item protegível	Exibe domínios que protegem tarefas de serviços web.
Sistema de integração de visualização	Exibe detalhes sobre o sistema de integração. Permite analisar um sistema de integração e: • Inicie ou agende um evento de integração. • Execute as ações relacionadas para editar a configuração. • Veja ou edite outras configurações dependendo das suas permissões de segurança.

Integrações

Integração	Consideração
Workday	O serviço web *Get_Workers* permite recuperar dados de funcionários do Workday, além de detectar e transmitir alterações nas informações dos funcionários. Você pode capturar informações relativas a todos os funcionários demitidos, permitindo sincronizar essas informações com o Peakon quando as demissões ocorrerem no mesmo dia da integração.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Integração	Consideração
	A integração também remove todas as contratações de funcionários rescindidas e os contratos de trabalhadores temporários dos registros de funcionários da Peakon.
Personio	Requer um ID de cliente e uma chave secreta do cliente Personio.
BambooHR	A Peakon extrai dados de funcionários do BambooHR e os mapeia para campos compatíveis na plataforma Peakon. A Workday recomenda que você aplique a mesma convenção de nomenclatura do BambooHR aos seus atributos no Peakon, usando os campos padrão do Peakon e do BambooHR. A correspondência exata garante que os valores dos campos sejam mapeados corretamente ao conectar o Peakon e o Workday.
HiBob	Requer um token de API da HiBob. Você pode configurar a sincronização automática usando um webhook do HiBob, que pode ser inserido em Configurações na página de integração do HiBob no Peakon.
muda	Os usuários do Sapling podem ter várias integrações de gerenciamento de desempenho ativadas. O Sapling exibe um menu de Desempenho a partir do qual você pode selecionar o aplicativo que deseja abrir para o usuário.
Okta	Requer um token OAuth Bearer da página de configurações de integração do Peakon.
SCIM 2.0	Você pode configurar integrações com aplicativos e serviços externos de provisionamento de contas usando o formato Simple Cloud Identity Management (SCIM).
SAML 2.0	Você pode usar a Linguagem de Marcação de Asserção de Segurança (SAML) para Autenticação Única (SSO) e Logout Único (SLO) no Peakon.

Conexões e Pontos de Contato

Clientes conjuntos da Workday e da Peakon podem usar cartões de Experiência do Colaborador para enviar links de pesquisa diretamente para as Sugestões Oportunas dos funcionários no Workday.

A Workday oferece um Kit de Pontos de Contato com recursos para ajudar você a entender as relações de configuração em seu tenant. Saiba mais sobre o Workday Touchpoints Kit na Comunidade Workday.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Integrações de sincronização de funcionários na página 232
Conceito: Provisionamento de Funcionários na página 233

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Conceito: Login Único na página 246
Conceito: Integrações de Notificação de Pesquisa na página 259
Conceito: API de exportação de dados brutos na página 251
Conceito: API Peakon na página 249

Tarefas

Configurar o provisionamento de funcionários usando o SCIM 2.0 na página 226
Etapas: criar aplicativos personalizados com API REST na página 248

Integração do Workday

Etapas: Configurar a integração do Workday

Antes de Iniciar

- Crie atributos personalizados, conforme necessário, no Peakon.
- Segurança: Esses domínios nas áreas funcionais de Integração e Sistema:
  - *Segurança de Integração*
  - *Configuração de segurança*

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode criar uma integração para trocar dados entre o Peakon e o Workday.

A integração permite que você sincronize:

- Todos os funcionários.
- Funcionários em organizações de supervisão específicas.
- Funcionários que atendem aos critérios personalizados.

Procedimento

1. Acesse a tarefa Criar usuário do sistema de integração para configurar uma conta do Workday para a integração.
   - Mantenha o valor padrão de Minutos de Tempo Limite da Sessão em zero para evitar a expiração da sessão. Uma sessão expirada pode fazer com que a integração pare antes de ser concluída com sucesso.
   - Marque a caixa de seleção Não permitir sessões de interface do usuário . Esta opção impede que o usuário do sistema de integração faça login no Workday por meio da interface do usuário.
2. (Opcional) Acesse a tarefa Manter regras de senha e adicione o usuário do sistema de integração à lista Usuários do sistema isentos de expiração de senha .
3. Acesse a tarefa Criar grupo de segurança e selecione *Grupo de segurança do sistema de integração (sem restrições)*.

   Consulte: Criar grupos de segurança do sistema de integração.
4. (Opcional) Configure uma política de autenticação.

   Veja: Etapas: Configurar políticas de autenticação

   Adicione uma linha à Lista de Permissões de Autenticação. Ao completar a grade, adicione estes valores:

Regra	Valor
Nome da regra de autenticação	*Peakon*

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Regra	Valor
Grupo de Segurança	Adicione o grupo de segurança que você criou.
Nome da condição de autenticação	*Exceção Peakon*
Condição de Autenticação	Qualquer (Dispositivo gerenciado deve permanecer desmarcado).
Tipos de autenticação permitidos	*Nome de usuário Senha*

5. Ative as alterações pendentes usando a tarefa Ativar todas as alterações pendentes na política de autenticação .
6. Crie permissões de segurança de domínio.
   Ver: Configurar domínios no grupo de segurança para integração com o Workday na página 199.
7. Ativar alterações pendentes na política de segurança.
8. (Opcional) Configure o sistema de integração para atributos personalizados no Peakon. na página 201.
9. (Opcional) Conecte-se ao Workday usando seu nome de usuário e senha da ISU. na página 205
10. (Opcional) Conecte-se ao Workday usando OAuth. na página 208
11. (Opcional) Configurar cartões de experiência de pessoas para pesquisas Peakon usando Alpaca na página 211.
12. Resolva problemas de configuração.
    Ver: Solução de problemas: Erros de sincronização de integração do Workday na página 217 e Solução de problemas: Conversão de trabalhador temporário em funcionário na página 221.

relatedlinks
Conceitos
Etapas: Conceda acesso de integração ou de endpoint externo ao Workday.
Manter permissões de grupo de segurança
Referência
Referência: Atributos padrão para integração com o Workday na página 222

Configurar domínios no grupo de segurança para integração com o Workday

Antes de Iniciar

- Criar grupos de segurança do sistema de integração.
- Segurança: Domínio *de configuração de segurança* nestas áreas funcionais:
  - Sistema
  - Implementação

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode restringir o acesso a campos para a integração do Peakon com o Workday. Você também pode adicionar domínios de segurança adicionais que não estejam listados na tarefa Ativar alterações pendentes na política de segurança para sincronizar campos adicionais com o Peakon. Salvo indicação em contrário, todos os domínios de segurança requerem apenas acesso *de obtenção (Get)* .

Procedimento

1. Acesse a tarefa "Manter permissões para o grupo de segurança" .
2. Selecione seu grupo de segurança.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

3. Ao preencher a grade de Permissões da Política de Segurança do Domínio , considere o seguinte:

Opção	Descrição
Criar e gerenciar pesquisas	Exibe cartões de Experiência do Colaborador para lembrar os funcionários sobre uma nova pesquisa. É necessário ter permissão para *visualizar/ modificar* .
Dados do trabalhador: Relatórios de trabalhadores do setor público (obrigatórios)	Fornece aos usuários de integração acesso à API de serviços web SOAP.
Dados do trabalhador: Trabalhadores (Obrigatório)	Este domínio permite que a integração acesse estes campos do Workday: • Nome • Sobrenome • Escritório • Departamento • Família de Cargos • Nome do Centro de Custos Esses campos só serão sincronizados quando você definir a visibilidade deles como *Pública*: • País de origem • Região de origem • País de trabalho • Região de trabalho • Cidade do Trabalho
Dados pessoais: Integração de endereço de e-mail profissional público (obrigatório)	E-mail
Gerenciar: Localização	Fuso horário Localidade O Peakon fornece (e reserva) os atributos de fuso horário e localidade . Você pode controlar os atributos na página de integração do Workday e não precisa criar atributos personalizados no Peakon. Ver: Conecte-se ao Workday usando seu nome de usuário e senha da ISU. na página 205 e Conecte-se ao Workday usando OAuth. na página 208.
Dados dos funcionários: Informações atuais sobre o quadro de funcionários (Obrigatório)	Número de colaborador Gestor Data de início Data de separação Tipo de trabalhador Data de serviço contínuo Tipo de taxa de pagamento
Dados pessoais: Telefone comercial	Número de telefone comercial

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Opção	Descrição
	O número de telefone é um atributo reservado na página de integração do Workday e você não precisa criar atributos personalizados no Peakon. Ver: Conecte-se ao Workday usando seu nome de usuário e senha da ISU. na página 205 e Conecte-se ao Workday usando OAuth. na página 208.
Dados pessoais: Telefone residencial	Número de telefone residencial O número de telefone é um atributo reservado, controlado na página de integração com o Workday, e você não precisa criar atributos personalizados no Peakon. Ver: Conecte-se ao Workday usando seu nome de usuário e senha da ISU. na página 205 e Conecte-se ao Workday usando OAuth. na página 208.
Dados dos funcionários: funcionários ativos e desligados	Motivo da separação
Dados Pessoais: Data de Nascimento	Data de nascimento
Dados da pessoa: Sexo	Gênero
Dados do funcionário: Nome da empresa no perfil do funcionário	Título
Dados do trabalhador: Informações sobre o perfil profissional atual	Perfil da vaga
Dados dos funcionários: Informações sobre o nível de gestão atual	Nível de gestão
Dados da pessoa: Etnia	Raça/Etnia Hispânico ou latino

4. Acesse a tarefa Ativar alterações pendentes na política de segurança para confirmar as alterações.

Configure o sistema de integração para atributos personalizados no Peakon.

Antes de Iniciar

- Segurança: Estes domínios na área funcional de Integração :
  - *Construção de integração.*
  - *Configuração de integração.*
- Acesso de administrador no Peakon, caso precise criar atributos personalizados.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode especificar substituições de campos para o sistema de integração e criar campos personalizados para mapear aos campos existentes do Worker. As opções de sobreposição permitem transferir dados de funcionários específicos da sua organização.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Procedimento

1. Crie um sistema de integração selecionando *"Core Connector: Worker"* no prompt "Novo usando modelo" .

   Nota: O sistema de integração nunca será iniciado ou executado.
2. Configurar atributos de integração.
   a) Como ação relacionada à sua integração, selecione Sistema de Integração > > Configurar Atributos de Integração.
   b) Na linha Versão , selecione o ícone Adicionar Linha e selecione o número da versão mais recente no campo Valor .

      A escolha do número da versão não afeta a integração, pois trata-se de uma integração do tipo "pull".
3. Vincule o usuário do sistema de integração ao sistema de integração.
   a) No menu de ações relacionadas do sistema de integração, selecione Editar > conta do Workday.
   b) Insira o ISU como a conta do Workday e clique em OK.
4. Configure as substituições de campos de integração para o Sistema de Integração.
   a) Como ação relacionada no conector, selecione Configurar Serviços de Integração > do Sistema.
   b) Adicione uma linha à grade de Serviços de Integração Personalizados .
   c) Selecione um Serviço de Substituição de Campo de Integração no prompt de Serviço de Integração .
   d) Dê um nome ao seu novo serviço de substituição de campo de integração. Em seguida, selecione Trabalhador como o Objeto de Negócio.
   e) Adicione linhas para cada atributo personalizado do Peakon que precise ser substituído, inserindo o nome e a descrição. Exemplo: *Nacionalidade* e *A nacionalidade do trabalhador*.

      - O nome de substituição deve corresponder exatamente, respeitando maiúsculas e minúsculas, ao nome do atributo personalizado no Peakon.
      - Os atributos do tipo de funcionário Peakon precisam de um prefixo "employee:". Exemplo: Se o nome do atributo Peakon for *Parceiro de RH*, o nome de substituição do campo no Workday deverá ser *funcionário:Parceiro de RH*. Ver Referência: Tipos de Atributos na página 182 Para aprender sobre os tipos de atributos do Peakon.
      - Você pode usar a opção de substituição *phoneNumber:Número de telefone* para substituir todas as configurações de telefone existentes e configurar substituições personalizadas para o campo Número de telefone. Se a substituição personalizada não encontrar um valor, a sincronização recorrerá aos mapeamentos padrão com base nas configurações de integração do número de telefone. Se a substituição personalizada estiver definida e retornar um valor, ela ignorará as configurações.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

5. Configure as substituições de campos de integração e teste o acesso de segurança do ISU aos campos.
    a) Como ação relacionada no conector, selecione Configurar substituições de campo de integração > do sistema.
    b) Desça até a grade de Configuração de Campos para o Serviço de Substituição de Campos de Integração.

       A integração não respeita o critério de elegibilidadedo campo padrão.
    c) Para cada campo, selecione um campo de relatório correspondente na opção "Substituir campo externo" .

       Os tipos de campo devem corresponder. Exemplo: Os campos do tipo número no Workday devem corresponder aos atributos do tipo número no Peakon.

       Para atributos do tipo *Funcionário* (substituições com o prefixo *employee*:), selecione um *ID do Workday* como valor de Detalhe do Campo .
    d) Para testar o acesso do usuário aos campos do relatório, selecione Substituir campo de integração > Testar segurança como uma ação relacionada no sistema de integração.

Exemplo

Você pode configurar a elegibilidade do trabalhador para controlar os registros de funcionários que devem ser sincronizados do Workday para o Peakon usando o recurso PEAKON_INCLUDED em combinação com um campo calculado do Workday. Exemplo: Apenas os trabalhadores de sincronização que concluíram com sucesso o período probatório ou os trabalhadores sazonais estão excluídos da sincronização.

Ver Conceito: Elegibilidade do Trabalhador na página 216 Para casos de uso e recomendações.

1. No Peakon, acesse Atributos > de Administração.
2. Clique em Adicionar atributo.
3. Dê o nome de *PEAKON_INCLUDED*. O uso de letras maiúsculas é obrigatório para que a funcionalidade opere.
4. Defina o tipo de atributo como *opção*.
5. Clique em Salvar alterações.
6. No Workday, crie um sistema de integração selecionando *"Core Connector: Worker"* no prompt "Novo usando modelo" .

   Se você já realizou esta etapa como parte da configuração de substituições personalizadas, use o Sistema de Integração existente.

   Nota: Nota: O sistema de integração nunca será iniciado ou executado.
7. Configurar atributos de integração.
    a. Como ação relacionada à sua integração, selecione Sistema de Integração > > Configurar Atributos de Integração.
    b. Na linha Versão , selecione o ícone Adicionar Linha e selecione o número da versão mais recente no campo Valor .

       Nota: A escolha do número da versão não afeta a integração, pois trata-se de uma integração do tipo "pull".
8. Vincule o usuário do sistema de integração ao sistema de integração.
    a. No menu de ações relacionadas do sistema de integração, selecione Editar > conta do Workday.
    b. Insira o ISU como a conta do Workday e clique em OK.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

9. Configure as substituições de campos de integração para o Sistema de Integração.
    a. Como ação relacionada no conector, selecione Configurar Serviços de Integração > do Sistema.
    b. Adicione uma linha à grade de Serviços de Integração Personalizados .
    c. Selecione um Serviço de Substituição de Campo de Integração no prompt de Serviço de Integração .
    d. Dê um nome ao seu novo serviço de substituição de campo de integração. Em seguida, selecione Trabalhador como o Objeto de Negócio.
    e. Adicione uma linha para o atributo personalizado PEAKON_INCLUDED que você criou nas etapas 1 a 5 e insira *PEAKON_INCLUDED* como seu nome.
10. Configure as substituições de campos de integração e teste o acesso de segurança do ISU aos campos.
    a. Como ação relacionada no conector, selecione Configurar substituições de campo de integração > do sistema.
    b. Desça até a grade de Configuração de Campos para o Serviço de Substituição de Campos de Integração.

       Nota: A integração não respeita o critério de elegibilidadedo campo padrão.
    c. Para o campo PEAKON_INCLUDED , o tipo de campo deve ser uma condição Verdadeiro/Falso.
    d. Para testar o acesso do usuário aos campos do relatório, selecione Substituir campo de integração > Testar segurança como uma ação relacionada no sistema de integração.
11. No Peakon, acesse Integrações > de Administração > do Workday.
12. Clique em Sincronizar tudo.

relatedlinks
Tarefas
Executar relatórios do Workday como usuário do sistema de integração Peakon

Sistema de Integração de Alterações para Atributos Personalizados no Peakon

Antes de Iniciar

- Segurança: Esses domínios na área funcional Integração :
    - *Construção de integração.*
    - *Configurar integração.*
- Acesso de administrador do Peakon.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode alterar a configuração de substituições de campo para respeitar uma alteração nos atributos do Peakon. Exemplo: renomear um atributo existente ou criar um novo atributo no Peakon.

Procedimento

1. Acesse a tarefa Editar serviço de substituição de campo de integração no Workday.
2. Selecione o serviço de substituição de campo para a integração do Peakon. Como alternativa, você pode acessar o Serviço de Substituição de Campo de Integração no sistema de integração.
3. Atualize as linhas no serviço de substituição de campo.
    - O nome de substituição deve ser uma correspondência exata, com distinção entre maiúsculas e minúsculas, com o nome do atributo personalizado no Peakon.
    - Os atributos do tipo de funcionário da Peakon precisam de um prefixo "employee:". Exemplo: se o nome do atributo Peakon for *HR Partner*, o nome de substituição do campo no Workday

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

deverá ser *employee:HR Partner*. Ver Referência: Tipos de Atributos na página 182 para aprender sobre os tipos de atributos do Peakon.

4. Salvar alterações.
5. Configure substituições de campos de integração e teste o acesso de segurança do ISU aos campos.
   a) Como uma ação relacionada no conector, selecione Sistema de integração > Configurar substituições de campo de integração.
   b) Role para baixo até a grade Configuração de campo para o Serviço de substituição de campo de integração.

      A integração não respeita o campo padrão Critério de Elegibilidade.
   c) Para cada campo, selecione um campo de relatório correspondente no prompt Substituir campo externo .
   d) Para testar o acesso do usuário aos campos do relatório, selecione Testar segurança > de substituição de campo de integração como uma ação relacionada no sistema de integração.
6. Execute uma sincronização completa no Peakon para ver as alterações.
   a) No Peakon, acesse Administração > Integrações > Workday.
   b) Clique em Sincronizar tudo.

relatedlinks

Conceitos

Conceito: Elegibilidade do Trabalhador na página 216

Tarefas

Executar relatórios do Workday como usuário do sistema de integração Peakon

Conecte-se ao Workday usando seu nome de usuário e senha da ISU.

Antes de Iniciar

No Workday, crie estes itens de integração:

- Usuário do sistema de integração.
- Grupo de segurança do sistema de integração.

Segurança: Acesso *de administrador* no Peakon.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode conectar o Peakon ao Workday e autenticar os dados transferidos usando usuários e senhas do sistema de integração (ISUs).

Nota:

Recomendamos usar essa abordagem em vez do OAuth, pois é mais fácil de configurar e menos propensa a desconexões devido a fatores externos.

Procedimento

1. No Workday, acesse o relatório "Visualizar clientes da API" para identificar o host do serviço web e o nome do locatário.

   O endpoint da API REST do Workday inclui o host do serviço web e o nome do locatário. Exemplo: Quando o endpoint é *https://wd3-services1.myworkday.com/api/v1/tenant_name*, então o host do serviço web é *wd3-services1.myworkday.com*e o ID do locatário é *tenant_name*.
2. No Peakon, acesse Administração > Integrações > Workday.
3. Clique em Conectar.
4. No modo de autenticação, confirme se está definido como *Usuário do Sistema de Integração*.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

5. Insira as informações coletadas na etapa 1 nestes campos: Locatário, Host do serviço web, Nome de usuário do sistema de integração (ISU), Senha do usuário do sistema de integração.

   Suas credenciais da ISU não são as mesmas que suas credenciais pessoais.
6. Clique em Conectar.

   A sincronização já está ativa e será executada automaticamente. Se você precisar impedir que isso aconteça, mas ainda assim conseguir continuar a configuração na Etapa 6, clique em Desativar.
7. Configure as definições que agora são exibidas na página de integração do Workday no Peakon.

   Algumas das opções exigem acesso de segurança de domínio adicional. Ver Configurar domínios no grupo de segurança para integração com o Workday na página 199.

Opção	Descrição
ID do sistema de integração	(Opcional) Preencha este campo se precisar criar substituições de campos para transferir campos personalizados ou usar a funcionalidade PEAKON_INCLUDED .
ID da organização	(Opcional) Preencha este campo para filtrar os funcionários por organização. Para sincronizar funcionários em várias organizações, separe os IDs das organizações por um único espaço. Ao inserir um ID de organização para filtrar, incluímos automaticamente as organizações subordinadas. Recomendamos usar esta opção em vez da funcionalidade PEAKON_INCLUDED ao filtrar por organizações, porque: • Configurar a funcionalidade PEAKON_INCLUDED de forma a espelhar o campo ID da Organização é difícil de alcançar corretamente e, portanto, a sincronização pode não produzir o resultado esperado. • Funciona mais rápido do que a funcionalidade PEAKON_INCLUDED .
Fuso horário	(Opcional) Selecione esta opção para sincronizar os fusos horários locais dos funcionários. A Peakon enviará uma pesquisa aos funcionários em seu fuso horário local.
Localidade	(Opcional) Selecione esta opção para sincronizar os idiomas locais dos funcionários. A Peakon utilizará os idiomas sincronizados nas comunicações da pesquisa com os funcionários, caso esses idiomas estejam habilitados nas configurações da pesquisa da sua organização.
Número de telefone	(Opcional) Selecione esta opção para exibir as opções de sincronização de números de telefone dos funcionários. • Comercial • Residencial • Sincronizar números privados Sincronizar números de telefone é útil se você quiser enviar notificações de pesquisas por SMS. Ao selecionar números de telefone tanto para o trabalho quanto para casa , o número de telefone principal do trabalho terá prioridade.
Incluir funcionários específicos - Com base em critérios personalizados definidos no Workday.	(Opcional) Selecione esta opção para sincronizar apenas determinados grupos de funcionários. Além de ativar essa caixa de seleção, crie uma entrada de substituição de campo PEAKON_INCLUDED no Serviço de

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Opção	Descrição
	Substituição de Campo. A fonte de dados de substituição deve ser um campo calculado booleano que retorne *Verdadeiro* para os funcionários que você deseja incluir.
Incluir funcionários específicos - Trabalhadores temporários	(Opcional) Selecione esta opção para incluir também trabalhadores temporários.
Mapear por ID externo (somente se os dados não contiverem segmentos duplicados)	(Opcional) Selecione esta opção para associar IDs externos a segmentos ao mapear atributos do Workday para o Peakon. Este recurso permite usar mapeamento de atributos mais avançado quando não houver segmentos duplicados. A Workday mapeia os IDs externos de segmento desses atributos para o Peakon: • Departamento • Tipo de emprego • Gênero • Família de Cargos • Nível de gestão • Motivo da Separação O Workday não mapeia o ID externo quando há uma substituição de campo para o atributo. O Workday não cria um novo segmento no Peakon quando o nome de um segmento é alterado no Workday. Exemplo: Quando, no Workday, você altera o nome do segmento "Região EMEA de Benefícios" para "Benefícios Globais", o Peakon atualiza automaticamente o nome do segmento "Região EMEA de Benefícios" existente para "Benefícios Globais". Quando os segmentos contêm nomes duplicados, o Peakon não sincroniza o segmento para os funcionários afetados e, em vez disso, exibe uma mensagem de erro.

O que Fazer Depois

Para realizar uma sincronização completa, clique em Sincronizar tudo em Administração > Integrações > Workday.

Após a sincronização completa inicial, o Peakon sincronizará quaisquer alterações futuras incrementalmente a cada hora; no entanto, é possível iniciar uma sincronização completa manualmente.

Você pode usar o botão Exportar para CSV nas auditorias de integração para exportar os 5.000 registros mais recentes dos logs de auditoria de eventos de integração em formato CSV.

relatedlinks
Conceitos
Etapas: Configurar a integração do Workday na página 198
Tarefas
Executar relatórios do Workday como usuário do sistema de integração Peakon

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Conecte-se ao Workday usando OAuth.

Antes de Iniciar

No Workday, crie estes itens de integração:

- Domínio *de Segurança da Integração* na área funcional de Integração.
- Usuário do sistema de integração.
- Grupo de segurança do sistema de integração.

Segurança: Acesso de administrador no Peakon.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode conectar o Peakon ao Workday e autenticar os dados transferidos usando o OAuth.

Nota:

Recomendamos que você Conecte-se ao Workday usando seu nome de usuário e senha da ISU. na página 205, que é mais fácil de configurar e menos suscetível a desconexões devido a fatores externos.

Procedimento

1. No Workday, acesse a tarefa Editar Configuração do Locatário – Segurança .
2. Selecione a caixa de seleção "Clientes OAuth 2.0 ativados" .
3. Ainda no Workday, acesse a tarefa "Registrar cliente da API" .
4. Insira o nome do cliente e selecione Conceder código de autorização.
5. Selecione "Bearer" como o tipo de token de acesso e insira o URL de redirecionamento.

   O formato da URL de redirecionamento é *https://companyname.peakon.com/workday/complete*. Você deve substituir *companyname.peakon.com* pelo seu subdomínio personalizado.
6. Selecione a caixa de seleção Tokens de atualização que não expiram .
7. Selecione estas áreas funcionais no campo Escopo (Áreas Funcionais) :
   - Informações de contato
   - Implementação
   - Dados pessoais
   - Dados públicos
   - Contratação de pessoal
   - Sistema
8. Clique em OK.
9. Colete os valores de Tenant (Inquilino), Webservice Host (Host do Serviço Web), Client ID (ID do Cliente), Client Secret (Segredo do Cliente) e Auth Host (Host de Autenticação).

   O endpoint da API REST do Workday contém o host do serviço web e o locatário. Exemplo: Quando o endpoint é *https://wd3-services1.myworkday.com/api/v1/tenant_name*, então o host do serviço web é *wd3-services1.myworkday.com* e o locatário é *tenant_name*.

   O endpoint de autorização contém o host de autenticação. Exemplo: Quando o endpoint de autorização é *https://wd3.myworkday.com/tenant_name/authorize*, o host de autenticação é *wd3.myworkday.com*.

   A Workday rotula o ID do Cliente e o Segredo do Cliente de acordo com suas respectivas atribuições.

   Nota: Anote o valor do Segredo do Cliente , pois não será possível recuperá-lo após fechar esta página. É necessário em caso de desconexão.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

10. Abra o Peakon em uma janela anônima para fazer login como usuário do sistema de integração do Peakon (ISU).

    Quando sua empresa usa SSO para fazer login em seus tenants do Workday, use este modelo de URL para fazer login no Workday como o ISU da Peakon: (https://<workdayDomain>/wday/authgwy/<tenant>/login.htmld?redirect=n). <workdayDomain> é o domínio do seu tenant do Workday e <tenant> é o nome do seu tenant do Workday.

    Nota: Fazer login por meio de uma janela anônima garante que a integração não se conecte com credenciais incorretas para o locatário do Workday, o que causaria problemas de sincronização.
11. No Peakon, acesse Integrações > de Administração > do Workday.
12. Selecione OAuth no prompt Modo de autenticação .
13. Insira os valores da Etapa 9 nestes campos:
    - Locatário
    - Host de serviço da Web
    - ID do cliente
    - Segredo do cliente
    - Host de autenticação
14. Clique em Conectar.

    A sincronização já está ativa e será executada automaticamente. Se você precisar impedir que isso aconteça, mas ainda assim conseguir continuar a configuração na Etapa 17, clique em Desativar.
15. (Opcional) Na página de login, faça login como ISU.
16. Clique em Permitir.
17. Configure as definições que agora são exibidas na página de integração do Workday no Peakon.

    Algumas das opções exigem acesso de segurança de domínio adicional. Ver Configurar domínios no grupo de segurança para integração com o Workday na página 199.

Opção	Descrição
ID do sistema de integração	(Opcional) Preencha este campo se precisar criar substituições de campos para transferir campos personalizados ou usar a funcionalidade PEAKON_INCLUDED .
ID da organização	(Opcional) Preencha este campo para filtrar os funcionários por organização. Para sincronizar funcionários em várias organizações, separe os IDs das organizações por um único espaço. Ao inserir um ID de organização para filtrar, incluímos automaticamente as organizações subordinadas. Recomendamos usar esta opção em vez da funcionalidade PEAKON_INCLUDED ao filtrar por organizações, porque: • Configurar a funcionalidade PEAKON_INCLUDED de forma a espelhar o campo ID da Organização é difícil de alcançar corretamente e, portanto, a sincronização pode não produzir o resultado esperado. • Funciona mais rápido do que a funcionalidade PEAKON_INCLUDED .
Fuso horário	(Opcional) Selecione esta opção para sincronizar os fusos horários locais dos funcionários. A Peakon enviará uma pesquisa aos funcionários em seu fuso horário local.
Localidade	(Opcional) Selecione esta opção para sincronizar os idiomas locais dos funcionários. A Peakon utilizará os idiomas sincronizados nas comunicações da pesquisa com os funcionários, caso esses

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Opção	Descrição
	idiomas estejam habilitados nas configurações da pesquisa da sua organização.
Número de telefone	(Opcional) Selecione esta opção para exibir as opções de sincronização de números de telefone dos funcionários. • Comercial • Residencial • Sincronizar números privados Sincronizar números de telefone é útil se você quiser enviar notificações de pesquisas por SMS. Ao selecionar números de telefone tanto para o trabalho quanto para casa , o número de telefone principal do trabalho terá prioridade.
Incluir funcionários específicos - Com base em critérios personalizados definidos no Workday.	(Opcional) Selecione esta opção para sincronizar apenas determinados grupos de funcionários. Além de ativar essa caixa de seleção, crie uma entrada de substituição de campo PEAKON_INCLUDED no Serviço de Substituição de Campo. A fonte de dados de substituição deve ser um campo calculado booleano que retorne *Verdadeiro* para os funcionários que você deseja incluir.
Incluir funcionários específicos - Trabalhadores temporários	(Opcional) Selecione esta opção para incluir também trabalhadores temporários.
Mapear por ID externo (somente se os dados não contiverem segmentos duplicados)	(Opcional) Selecione esta opção para associar IDs externos a segmentos ao mapear atributos do Workday para o Peakon. Este recurso permite usar mapeamento de atributos mais avançado quando não houver segmentos duplicados. A Workday mapeia os IDs externos de segmento desses atributos para o Peakon: • Departamento • Tipo de emprego • Gênero • Família de Cargos • Nível de gestão • Motivo da Separação O Workday não mapeia o ID externo quando há uma substituição de campo para o atributo. O Workday não cria um novo segmento no Peakon quando o nome de um segmento é alterado no Workday. Exemplo: Quando, no Workday, você altera o nome do segmento "Região EMEA de Benefícios" para "Benefícios Globais", o Peakon atualiza automaticamente o nome do segmento "Região EMEA de Benefícios" existente para "Benefícios Globais". Quando os segmentos contêm nomes duplicados, o Peakon não sincroniza o segmento para os funcionários afetados e, em vez disso, exibe uma mensagem de erro.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

O que Fazer Depois

Para realizar uma sincronização completa, clique em Sincronizar tudo em Administração > Integrações > Workday.

Após a sincronização completa inicial, o Peakon sincronizará quaisquer alterações futuras incrementalmente a cada hora; no entanto, é possível iniciar uma sincronização completa manualmente.

Você pode usar o botão Exportar para CSV nas auditorias de integração para exportar os 5.000 registros mais recentes dos logs de auditoria de eventos de integração em formato CSV.

relatedlinks
Conceitos
Etapas: Configurar a integração do Workday na página 198

Configurar cartões de experiência de pessoas para pesquisas Peakon usando Alpaca

Antes de Iniciar

Configure a integração entre o Workday e o Peakon.

Autenticação Alpaca com mapeamento de locatários e host de serviço web concluído.

Configure estes domínios de segurança na área funcional Sistema:

- *Configuração: Configuração do locatário - Segurança*
- *Administração de Segurança*
- *Autoatendimento: Responda a pesquisas*

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode enviar links de pesquisas e lembretes diretamente para as Sugestões Oportunas dos trabalhadores nas páginas iniciais do Workday usando os Cartões de Experiência de Pessoas (PEX). É possível usar cartões PEX em combinação com outros canais de notificação de pesquisa ou como um canal independente desativando notificações por e-mail.

Para habilitar a autenticação Alpaca, entre em contato com o Atendimento ao Cliente e informe o nome do host e do locatário do seu serviço web. Você precisa concluir esta etapa antes de criar sua primeira pesquisa ou após fechar todas as rodadas de pesquisa ativas.

Use o Workday REST API Endpoint no relatório Exibir clientes da API para identificar o host do serviço web e o nome do locatário. Exemplo: quando o ponto de extremidade é *https://wd3-services1.myworkday.com/api/v1/tenant_name*, o host do serviço web é *wd3-services1.myworkday.com*e o ID do locatário é *tenant_name*.

Nota:

Se você já tiver habilitado o recurso API de exportação de dados brutos do Peakon, o recurso PEX Alpaca deverá ser mapeado para o mesmo locatário e ambiente do Workday.

Procedimento

1. Acesse o relatório do Home Card Workspace .
2. Selecione Adicionar cartão.
3. Selecione o cartão Notificação da Pesquisa de Voz dos Funcionários da Peakon .
4. (Opcional) Selecione Editar no cartão Peakon não publicado para revisar a notificação.
5. Selecione Publicar cartão.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Resultados

Os cartões PEX notificarão os funcionários sobre a próxima rodada da pesquisa. Eles geralmente são exibidos dentro de 15 minutos a partir do momento em que a notificação da pesquisa de um funcionário vence.

Os cartões PEX não são acionados durante rodadas de pesquisa ou quando você usa a funcionalidade de *envio de rodada de teste* no Peakon.

relatedlinks
Conceitos
Etapas: Configurar a integração do Workday na página 198
Conceito: Mapeamento de Inquilinos na página 223

Configure cartões de experiência do usuário para pesquisas Peakon usando OAuth.

Antes de Iniciar

Configure a integração entre o Workday e o Peakon.

Conecte-se ao Workday usando OAuth. na página 208.

Configure esses domínios de segurança na área funcional do Sistema:

- *Configuração: Configuração do locatário - Segurança*
- *Administração de Segurança*
- *Autoatendimento: Responda a pesquisas*

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode enviar links de pesquisas e lembretes diretamente para as Sugestões Oportunas dos funcionários nas páginas iniciais do Workday usando os Cartões de Experiência do Usuário (PEX). É possível usar os cartões PEX em conjunto com outros canais de notificação de pesquisas ou como um canal independente, desativando as notificações por e-mail.

Nota: Recomendamos que você Conecte-se ao Workday usando seu nome de usuário e senha da ISU. na página 205 e Configurar cartões de experiência de pessoas para pesquisas Peakon usando Alpaca na página 211. Essa abordagem é mais fácil de configurar e menos propensa a desconexões devido a fatores externos. No entanto, se a sua organização exigir que você se conecte usando OAuth, siga os passos descritos neste tópico para configurar os cartões PEX.

Procedimento

1. Conecte-se ao Workday usando OAuth. na página 208.
2. Certifique-se de que o ISSG tenha acesso ao domínio de segurança "Criar e Gerenciar Pesquisas" listado no Configurar domínios no grupo de segurança para integração com o Workday na página 199.
3. Acesse o relatório do Espaço de Trabalho do Cartão Inicial .
4. Selecione Adicionar Cartão.
5. Selecione o cartão de notificação da Pesquisa de Opinião dos Funcionários da Peakon .
6. (Opcional) Selecione Editar no cartão Peakon não publicado para revisar a notificação.
7. Selecione Publicar Cartão.

Resultados

Os cartões PEX notificarão os funcionários sobre a próxima rodada da pesquisa. Geralmente, elas são exibidas em até 15 minutos após o vencimento da notificação da pesquisa do funcionário.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Os cartões PEX não são acionados durante as rodadas de pesquisa ou quando você usa a funcionalidade *de envio de rodada de teste* no Peakon.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Mapeamento de Inquilinos na página 223
Tarefas
Etapas: Configurar a integração do Workday na página 198

Perguntas frequentes: Por que os cartões de pontuação de engajamento não estão sendo exibidos no Manager Insights Hub?

Com o Manager Insights Hub, os gerentes podem obter visibilidade sobre o progresso da equipe e insights práticos sobre seus subordinados diretos.

Se os cartões de pontuação de engajamento estiverem faltando, certifique-se de que:

1. Você selecionou a caixa de seleção Habilitar engajamento de funcionários no Manager Insights Hub na tarefa Editar configuração de locatário - HCM .
2. Os gerentes têm acesso a:
    - Um painel do Peakon que atende aos limites de visibilidade definidos pela sua organização.
    - O conjunto de perguntas de noivado.
3. Os usuários têm acesso ao domínio Gerenciar: Otimização de Talentos no Manager Insights Hub, pois esse domínio controla os cartões Peakon.
4. Adicione o grupo de segurança *Gerenciador* à política para conceder as permissões necessárias.

Para mais informações, visite Etapas: definir o hub do Manager Insights.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Mapeamento de Inquilinos na página 223

Conceito: Sincronização de funcionários do Workday

Visão geral

Você pode configurar a integração com o Workday para sincronizar automaticamente os dados dos seus funcionários com o Peakon. O serviço web *Get_Workers* permite recuperar dados de funcionários do Workday.

A integração:

- Verifica regularmente se há atualizações nos dados dos funcionários para garantir a consistência das informações em todos os sistemas, incluindo a atualização dos dados dos funcionários desligados no Workday quando o contrato de trabalho termina.
- Remove todas as contratações de funcionários que foram rescindidas.
- Sincroniza ou ignora trabalhadores temporários, dependendo da sua configuração.
- O foco está em quem deve estar na plataforma Peakon, e não em quem deve participar das rodadas de pesquisa. Você pode gerenciar a elegibilidade para as rodadas da pesquisa separadamente.

Após a sincronização completa inicial, o Peakon sincronizará quaisquer alterações futuras incrementalmente várias vezes ao longo da hora; no entanto, é possível iniciar uma sincronização completa manualmente.

Enquanto uma sincronização estiver em andamento, não é possível desconectar, desativar ou atualizar as opções de configuração de sincronização. O Peakon notifica os administradores quando uma sincronização é concluída ou desconectada automaticamente.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Configuração

Somente administradores podem configurar a integração. Ver Etapas: Configurar a integração do Workday na página 198.

A página de integração do Peakon exibe mensagens de erro da sincronização. A coluna de identificador do Workday exibe o ID do Workday (WID) do funcionário com o erro associado. Você pode usar o prefixo *wid*: no Workday para encontrar o trabalhador. A maioria dos erros se deve a discrepâncias nos dados entre as duas plataformas. É possível corrigir a maioria dos problemas em qualquer um dos sistemas. Além disso, as informações de sincronização em cada registro de funcionário permitem solucionar problemas de sincronização para funcionários individuais.

O botão "Exportar para CSV" nas auditorias de integração permite exportar os 5.000 registros mais recentes dos logs de auditoria de eventos de integração em formato CSV.

Alterar tipos

Alterar tipo	Descrição
Mudanças indiretas	Essas alterações não geram um registro de transação no perfil do funcionário no Workday. Geralmente são impulsionadas pelo sistema ou ocorrem por meio de mudanças que afetam o funcionário indiretamente. Exemplo: Atualizações na lógica de um campo calculado, alterações na posição de um gerente dentro da mesma Organização Supervisora. Essas alterações não são capturadas na sincronização horária e só ficam visíveis se o administrador do Peakon executar manualmente uma sincronização completa.
Mudanças diretas	Essas alterações geram um registro de transação no perfil do funcionário no Workday. Elas ocorrem quando há uma atualização direta nos dados do funcionário. Exemplo: A posição ou o perfil profissional de um funcionário muda. Essas alterações são incluídas na sincronização horária.

Tipos de sincronização

Tipo de sincronização	Descrição
Sincronização completa	A sincronização completa transfere todos os dados dos funcionários para o Peakon, exceto os dos funcionários demitidos. A primeira sincronização completa busca apenas os funcionários ativos atuais do tenant do Workday. Qualquer sincronização completa futura verificará se houve alguma alteração no status ativo do funcionário desde a última sincronização. A sincronização completa só recupera a data de rescisão do contrato de um funcionário se esta estiver em vigor no dia da sincronização. Os administradores podem iniciar uma sincronização completa clicando no botão "Sincronizar tudo" em "Integrações > de administração > do Workday" no tenant Peakon. Uma sincronização completa leva de 2 a 5 minutos para cada 500 funcionários no ambiente Workday, sendo a duração total dependente do tamanho do ambiente.
Sincronização incremental	A sincronização incremental é executada em vários momentos ao longo da hora. Ele busca apenas as alterações no Log de Transações desde a última sincronização: • Alterações retroativas que entraram em vigor desde a sincronização anterior.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tipo de sincronização	Descrição
	• Alterações passadas que entram em vigor hoje. Exemplo: A data de rescisão do contrato de um funcionário entra em vigor hoje, mas você a enviou há 30 dias. Uma sincronização incremental pode durar de alguns minutos a algumas horas, dependendo do número de alterações ocorridas desde a sincronização anterior. Um cartão informativo na página de integração exibe o horário agendado para a próxima sincronização. Se uma sincronização for ignorada, o sistema aguardará até a próxima janela agendada para tentar novamente, em vez de tentar sincronizar imediatamente.

Autenticação

Você pode se conectar usando um nome de usuário e senha do sistema de integração (ISU). Ver Conecte-se ao Workday usando seu nome de usuário e senha da ISU. na página 205.

Recomendações

Realize uma sincronização completa manualmente antes de cada rodada da pesquisa para sincronizar quaisquer alterações indiretas nos dados dos trabalhadores.

Execute uma sincronização completa após quaisquer alterações na configuração de integração no Peakon ou Workday.

Defina os critérios de elegibilidade para o maior número possível de trabalhadores e controle a elegibilidade da pesquisa usando segmentação por público-alvo no Peakon. Isso ajudará a evitar problemas decorrentes de uma mudança nos critérios de elegibilidade. Exemplo: Se os critérios de elegibilidade de um funcionário mudarem de Verdadeiro para Falso, o Peakon deixará de atualizar o registro desse funcionário e serão necessárias atualizações manuais. Ver Conceito: Elegibilidade do Trabalhador na página 216 Para obter mais informações.

Ao gerenciar funcionários em licença de longo prazo, evite defini-los como inativos no Peakon. Exemplo: Sincronize o campo "Em Licença" e exclua o segmento das pesquisas para evitar pesquisar funcionários em licença de longo prazo.

Consulte os Registros de Erros do Usuário na página de Integração para obter feedback imediato. Sincronizamos os nomes de usuário do Workday para manter a consistência dos dados e evitar registros duplicados.

Use a guia Informações de Sincronização nos registros dos funcionários para solucionar problemas ao atualizar os registros de funcionários usando a sincronização.

Limitações

- Não é possível retroceder os dados dos funcionários através da sincronização do Workday. Recomendamos retroceder a data manualmente, quando necessário.
- A integração não exclui funcionários do Peakon, exceto em casos de contratações rescindidas.
- A integração não sincroniza as datas de contratação futuras. Na primeira sincronização de cada dia, a integração identifica os novos funcionários que estão efetivos naquele dia e os sincroniza com o Peakon.
- Ao renomear um segmento a partir de campos padrão ou personalizados, renomeie-o tanto no Workday quanto no Peakon para evitar a criação de um novo segmento.
- Alterações indiretas nas informações dos funcionários não são transferidas na sincronização horária, mas você pode remediar isso realizando uma sincronização completa antes de cada rodada de pesquisa.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- A sincronização é pausada durante as janelas de manutenção do Workday e retomada assim que o tenant do Workday estiver disponível novamente. Exemplo: Durante o período de manutenção semanal.
- A sincronização não inclui nenhuma data de término que você tenha adicionado no Workday 30 dias antes da sincronização. Você pode importar esses dados manualmente.

relatedlinks
Tarefas
Etapas: Configurar a integração do Workday na página 198

Conceito: Elegibilidade do Trabalhador

Visão geral

A elegibilidade do trabalhador refere-se ao controle dos registros de funcionários que a sincronização do Workday deve criar no Peakon. Você pode controlar a elegibilidade dos trabalhadores usando a opção personalizada PEAKON_INCLUDED . Exemplo: Excluir trabalhadores de uma entidade recém-adquirida.

O PEAKON_INCLUDED é um campo calculado que instrui o Workday a sincronizar um funcionário com o Peakon se o valor for *True*, ou a ignorar o funcionário durante a sincronização se o valor for *False*.

Os administradores também devem ativar a caixa de seleção "Com base em critérios personalizados definidos no Workday" na página de integração do Workday no Peakon para garantir que essa lógica seja aplicada.

Note que este campo calculado não é o mesmo que o campo de critério de elegibilidade no Workday.

Alteração nos critérios de elegibilidade

É essencial configurar corretamente o campo PEAKON_INCLUDED para evitar que uma alteração nos critérios de elegibilidade não seja sincronizada com as atualizações dos funcionários devido a uma falha na configuração.

Mudar	Perfil do trabalhador na Peakon
Falso para Verdadeiro	Dependendo da existência do perfil do funcionário no Peakon, a sincronização irá criá-lo ou atualizá-lo.
Verdadeiro ou falso	O perfil do funcionário não será mais sincronizado, pois o escopo da integração abrange apenas funcionários elegíveis. Para evitar que isso aconteça, configure os critérios de elegibilidade para abranger o maior número possível de trabalhadores e faça atualizações manuais quando necessário.

Recomendações

Defina os critérios de elegibilidade para o maior número possível de trabalhadores e controle a elegibilidade da pesquisa usando segmentação por público-alvo no Peakon. Isso ajudará a evitar problemas decorrentes de uma mudança nos critérios de elegibilidade. A alteração dos critérios de elegibilidade de um funcionário de *Verdadeiro* para *Falso* significa que o Peakon deixará de atualizar o registro desse funcionário e serão necessárias atualizações manuais. Exemplo: Se você sincronizou estagiários com o Peakon anteriormente e agora deseja excluí-los, adicionar o critério de exclusão " ***Tipo de funcionário*** *diferente de* ***Estagiário*** " não removerá automaticamente os registros deles do Peakon. Esses funcionários continuarão recebendo pesquisas sem necessidade de exclusão manual no Peakon. Você deve excluir manualmente esses registros de funcionários após configurar seus critérios de elegibilidade.

Se você configurou a lógica PEAKON_INCLUDED usando os Campos de Relatório de Classe (CRFs) fornecidos pelo Workday, é necessário testá-la em diversas circunstâncias para garantir que funcione conforme o esperado.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks
Tarefas
Configure o sistema de integração para atributos personalizados no Peakon. na página 201

Conceito: Informações de sincronização de funcionários

Fundo

Na Peakon, cada funcionário possui uma página de registro dedicada que exibe suas informações básicas e dados demográficos. Utilize esses dados para direcionar perguntas ou pesquisas e comparar resultados por diferentes atributos demográficos.

Use a guia "Informações de sincronização" nos registros de funcionários para revisar os registros de eventos e solucionar problemas ao atualizar funcionários usando uma integração (Exemplo: Workday ou BambooHR).

A aba Informações de Sincronização retorna dados somente quando o funcionário possui um ID externo válido (Exemplo: ID do Workday) em seu registro de funcionário no Peakon.

Informações de sincronização

Contexto	Descrição
ID externa	Exibe o ID externo deste funcionário. Não pode ser modificado. O ID externo é o ID do funcionário utilizado no sistema de integração.
Atualizar informações	Atualiza os dados dos funcionários, exibindo as informações mais recentes do sistema.
Funcionário de sincronização	Sincronize o registro individual de um funcionário sem executar uma sincronização completa.
Informações	Exibe os dados sobre este funcionário provenientes do seu sistema de integração. Analise o objeto *mapeadoEmployees* : as seções *atributos*, *funcionários*e *telefones* . Ignore o objeto *rawEmployee* .
Registros	Exibe todos os eventos dos registros de eventos para aquele funcionário específico. Você pode usar os registros de erros para solucionar problemas. Visita Solução de problemas: Erros de sincronização de integração do Workday na página 217 Para obter mais informações sobre como solucionar problemas de integração.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Sincronização de funcionários do Workday na página 213
Conceito: Integração com BambooHR na página 234
Tarefas
Etapas: Configurar a integração do Workday na página 198
Configurar a integração do BambooHR na página 231
Exemplos
Solução de problemas: Erros de sincronização de integração do Workday na página 217

Solução de problemas: Erros de sincronização de integração do Workday

Este tópico fornece estratégias para diagnosticar e resolver estes problemas de sincronização:

- Não é possível usar campos calculados da hierarquia de pesquisa do Workday em substituições de campo do Peakon na página 218

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Registros de funcionários não sincronizam após alteração de endereço de e-mail ou ID do Workday na página 218
- Limite de segmento excedido. na página 218
- Formato de data incorreto na página 219
- Não é possível adicionar gerente por meio da integração na página 219
- Não é possível atualizar o endereço de e-mail do funcionário por meio da integração na página 219
- Funcionários recontratados não sincronizam por meio da integração na página 220

Não é possível usar campos calculados da hierarquia de pesquisa do Workday em substituições de campo do Peakon

Causa: Você notará que os campos calculados da Hierarquia de Pesquisa não são sincronizados com o Peakon por meio do *Serviço de Substituição de Campo CCW*. Esses campos calculados não podem ser sincronizados sem considerações de segurança adicionais.

Exemplos dessas hierarquias são: *Localização*, *Centro de Custo*, *Organização Supervisora*)

Solução: Substitua o campo Hierarquia de pesquisa por um campo calculado Organização de pesquisa usando a tarefa Criar campo calculado .

Segurança: Domínio *Gerenciamento de Campos Personalizados* na área funcional Sistema.

Para sincronizar uma hierarquia (Exemplos: *Localização*, *Centro de Custo*, *Organização de Supervisão*) com o Peakon:

Procedimento

1. Crie uma substituição de campo no Workday e um atributo no WPEV para cada nível da hierarquia.
2. Crie um campo calculado de Organização de Pesquisa para cada nível da hierarquia para uso nos valores de Substituir Campo Externo .

Registros de funcionários não sincronizam após alteração de endereço de e-mail ou ID do Workday

O Peakon suporta apenas 1 endereço de e-mail por registro de funcionário.

Causa: Você encontrará este erro na página Integração do Workday no Peakon: *Erro ao criar ou atualizar um registro: Não é possível substituir externalId por e-mail.*

Causa	Solução
Uso compartilhado de endereço de e-mail.	Segurança: Acesso *de administrador* no Peakon. Corrija o endereço de e-mail no Workday.
Uma alteração no Tipo de Trabalhador gerou um ID de Dia de Trabalho (WID) diferente para o registro de funcionário existente no Peakon.	Segurança: Acesso *de administrador* no Peakon. Remova o externalID anterior por meio de upload manual de registros de trabalhadores com um valor em branco para a coluna externalID.

Limite de segmento excedido.

Causa: Há um limite no número de segmentos que os administradores podem criar para garantir o desempenho ideal. Embora o limite seja generosamente alto, excedê-lo resultará em falhas de sincronização.

Você pode encontrar o contador de segmentos na página Atributos . O erro aparece na página Integração do Workday no Peakon como *Erro ao criar/atualizar: HttpError: 422 Você não pode adicionar mais de 20.000 segmentos* para atributos do tipo Opção e *Falha na solicitação para atualizar funcionário com externalId XXX,*

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

ConnectionResetError: Redefinição de conexão inesperada ou *Erro ao buscar funcionário: ConnectionResetError: Redefinição de conexão inesperada* para limite geral de segmentos atingido.

Segurança: Acesso *de administrador* no Peakon.

1. Vá para Atributos > de Administração.
2. Verifique se o contador de segmentos ao lado do botão Adicionar atributo atingiu seu limite.
3. Revise cada página de atributos e clique em Editar > ícone da lixeira para excluir segmentos obsoletos ou duplicados.

Formato de data incorreto

Garanta que todas as datas dos funcionários no Workday estejam de acordo com o formato ISO 8601, que começa com o ano, seguido pelo mês e depois pelo dia (AAAA/MM/DD). O erro é exibido na página Integração do Workday no Peakon como *Erro ao criar/atualizar: HttpError: 422 Falha ao analisar o valor do atributo com ID xxxx para o funcionário com ID xxxxxx com o erro: 'dd/mm/aaaa' deve ser uma data ISO 8601 válida*.

Acione uma sincronização completa quando as datas estiverem formatadas corretamente.

Garanta que todas as datas dos funcionários no Workday estejam de acordo com o formato ISO 8601, que começa com o ano, seguido pelo mês e depois pelo dia (AAAA/MM/DD).

Não é possível adicionar gerente por meio da integração

Um gerente não pode ser atribuído a um funcionário se não houver registro de funcionário para o gerente no Peakon.

Causa: O erro aparece na página Integração do Workday no Peakon como *Não é possível resolver o gerente com o ID xxxx.*

Solução: Adicione o gerente do funcionário primeiro no Peakon antes de atribuí-lo ao funcionário.

Segurança: Acesso *de administrador* no Peakon.

1. Crie o registro de funcionário do gerente: Visite Adicionar novo funcionário na página 76 para os passos.
2. Atribua o registro de funcionário recém-criado como gerente ao registro de funcionário afetado: Visite Adicionar novo gerente na página 77 para os passos.

Não é possível atualizar o endereço de e-mail do funcionário por meio da integração

Isso acontece quando o registro do funcionário foi configurado manualmente no Peakon antes da configuração da integração. Peakon recupera o registro do funcionário usando o identificador correspondente, mas encontra dois endereços de e-mail conflitantes.

Causa: O erro aparece na página Integração do Workday no Peakon como *Erro ao criar/atualizar: HttpError: 422 Não é possível substituir o e-mail employee@domain.com pelo e-mail employee.surname@domain.com para o funcionário com identificador xxxx.*

Solução: Atualize o endereço de e-mail do funcionário manualmente no Peakon.

Segurança: Acesso *de administração* em Peakon.

1. Vá para Administração > Funcionários.
2. Procure o identificador ou nome do funcionário exibido na mensagem de erro.
3. Clique no nome do funcionário para acessar seu registro.
4. Edite o campo E-mail .
5. Clique em Salvar alterações.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Funcionários recontratados não sincronizam por meio da integração

O erro ocorre quando o administrador atualiza o registro de funcionário já existente do funcionário recontratado em seu perfil do Workday com uma Data de início. Essas informações entram em conflito com a Data de Separação em Peakon e impedem que o registro do funcionário seja atualizado.

Solução: O erro aparece na página Integração do Workday no Peakon como *Erro Criando/atualizando: Httperror: 422 a data de posse não pode ser posterior à data de separação*.

Atualize o perfil do trabalhador no Workday para corrigir esse problema.

Solução: Remova a data de desligamento do perfil do trabalhador no Workday.

relatedlinks
Conceitos
Etapas: Configurar a integração do Workday na página 198
Configure o sistema de integração para atributos personalizados no Peakon. na página 201
Configurar domínios no grupo de segurança para integração com o Workday na página 199
Conecte-se ao Workday usando OAuth. na página 208
Conecte-se ao Workday usando seu nome de usuário e senha da ISU. na página 205

Solução de problemas: desconexões de sincronização

Os administradores recebem uma notificação por e-mail quando uma desconexão é acionada. Este tópico lista as causas e soluções para desconexões de sincronização para métodos de conexão de integração de senha e OAuth entre Peakon e Workday.

Problema	Causa	Solução
A conta do usuário do sistema de integração (ISU) está bloqueada ou desabilitada.	A integração falhará se a conta da ISU estiver bloqueada ou desabilitada.	Segurança: Domínio *de Administração de Segurança* na área funcional Sistema. 1. Selecione Perfil de segurança > Exibir histórico de logon no menu de ações relacionadas do ISU. 2. Reative a conta.
Permissão de segurança não concedida à ISU ou ISSG.	O usuário não tem o acesso de segurança correto no Workday para fazer alterações na configuração de integração.	Segurança: Domínio *de configuração de segurança* nestas áreas funcionais: • *Sistema* • *Implementação* 1. Configurar domínios no grupo de segurança para integração com o Workday na página 199 2. Conceda acesso a estes domínios no Workday para o ISU ou ISSG: • Obter apenas dados do trabalhador: informações atuais sobre pessoal. • Obtenha apenas dados de trabalhadores: integração de endereço de e-mail de trabalho público. • Obter apenas dados de trabalhadores: Relatórios de funcionários públicos. • Obter somente dados de trabalhadores: Trabalhadores.
Senha expirada (somente senha).	O usuário não atualizou a senha do	Mantenha a senha da ISU atualizada. Se as senhas do sistema Workday expirarem, atualize a senha da ISU no Peakon para evitar falhas de autenticação.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Problema	Causa	Solução
	ISU antes que ela expirasse.	Mantenha uma senha estática ou reconecte a integração com a senha atualizada quando ela for atualizada. Para identificar o usuário autorizador, nomeie o usuário do sistema de integração claramente como relacionado ao Peakon. Use a pesquisa global do Workday para *user:peakon* e verifique o histórico de logon para confirmar a autorização da integração. *(Opcional)* Para tornar a senha de uma ISU isenta de expiração: Segurança: Domínio *de Administração de Segurança* na área funcional Sistema. 1. Acesse a tarefa Manter regras de senha . 2. No prompt Usuários do sistema isentos de expiração de senha , selecione o ISU.
Token de atualização expirado (somente OAuth).	O token criado quando você configurou o cliente da API para autenticação OAuth foi alterado.	Segurança: Domínio *de Administração de Segurança* na área funcional Sistema. 1. Acesse a tarefa Registrar cliente de API para integrações . 2. Marque a caixa de seleção Tokens de atualização que não expiram .
Serviço Workday indisponível: falha na atualização do token (somente OAuth). *Não é possível atualizar o token de acesso devido a problemas de comunicação. Reconecte.*	Os servidores do Workday estão enfrentando tráfego acima da média. Como resultado, o Workday sobrecarrega e invalida os tokens Peakon.	Segurança: Esses domínios nas áreas funcionais de Integração e Sistema: • *Segurança de Integração* • *Configuração de segurança* 1. Acesse Administração > Integrações > Workday. 2. Clique em Reconectar. 3. Revise a configuração e digite novamente a senha do ISU. 4. Clique em Conectar.

relatedlinks
Conceitos
Etapas: Configurar a integração do Workday na página 198
Configure o sistema de integração para atributos personalizados no Peakon. na página 201
Configurar domínios no grupo de segurança para integração com o Workday na página 199
Conecte-se ao Workday usando OAuth. na página 208
Conecte-se ao Workday usando seu nome de usuário e senha da ISU. na página 205

Solução de problemas: Conversão de trabalhador temporário em funcionário

Causa: Na Peakon, o endereço de e-mail e o número de funcionário são seus identificadores únicos. O Workday gera um *ID do Workday* (WID) diferente para um *Trabalhador Temporário* (CW) e para um *Funcionário Convertido* (Emp).

Isso resulta em um conflito de identificadores funcionais, já que ambos os registros usam o mesmo endereço de e-mail e número de funcionário.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

O erro aparece na página de integração do Workday no Peakon como: *Erro ao criar/atualizar: HttpError: 422 Não é possível substituir externalId (id) por externalId (id) para o funcionário com email/identificador (email/employeeid*).

Esse conflito também pode ocorrer se o mesmo trabalhador acabar com um identificador único diferente. Exemplo: O funcionário tem o mesmo endereço de e-mail, mas um ID de funcionáriodiferente.

Além disso, o erro: *HttpError: 422 Não é possível substituir os atributos do funcionário* ocorre ao tentar atualizar um identificador, como um ExternalId.

Solução: A solução é atualizar esses registros de funcionários por meio de um upload manual no Peakon.

- Segurança: *Visualizar funcionários* e *Atualizar funcionários*.

Procedimento

1. Acesse a seção Funcionários > da Administração.
2. Nos filtros de pesquisa, selecione todas as 3 opções em Situação do funcionário: Empregado (ainda não começou), Empregado, Não está mais empregado.
3. Clique em Exportar > para exportar todos os dados dos funcionários.
4. No arquivo Excel, remova todas as linhas, exceto a linha de cabeçalho e os funcionários afetados.
5. Exclua todas as colunas, exceto ID do Funcionário, Nome, Sobrenome, E-mail e ID Externo.
6. Remova todos os valores da coluna ID Externo.
7. Salvar arquivo.
8. Na página do funcionário no Peakon, clique em Importar.
9. Após a conclusão da importação, acesse Integrações > de Administração > do Workday.
10. Clique em Sincronizar tudo.

relatedlinks
Conceitos
Etapas: Configurar a integração do Workday na página 198
Configure o sistema de integração para atributos personalizados no Peakon. na página 201
Configurar domínios no grupo de segurança para integração com o Workday na página 199
Conecte-se ao Workday usando OAuth. na página 208
Conecte-se ao Workday usando seu nome de usuário e senha da ISU. na página 205

Referência: Atributos padrão para integração com o Workday

Os atributos padrão são sincronizados automaticamente entre o Workday e o Peakon quando:

- Os nomes dos atributos são idênticos em ambos os sistemas.
- As permissões de segurança estão configuradas corretamente.

Os seguintes atributos são sincronizados automaticamente quando presentes em ambos os sistemas:

Domínio de segurança	Funcionalidade/Campos
Dados do trabalhador: Relatórios de trabalhadores do setor público (obrigatórios)	Fornece ao usuário de integração acesso à API de serviços web SOAP.
Dados dos trabalhadores: Trabalhadores (obrigatório)	• Nome • Sobrenome • Escritório • Departamento • Família de Cargos • Grupo de Família de Cargos

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Domínio de segurança	Funcionalidade/Campos
	• Unidade de Negócios • Nome do Centro de Custos • País de origem (público) • Região de origem (pública) • País de trabalho (público) • Região de trabalho (pública) • Cidade do Trabalho (pública)
Dados pessoais: E-mail profissional (obrigatório)	E-mail
Dados Pessoais: Endereço de E-mail Residencial	E-mail pessoal
Gerenciar: Localização	• Fuso horário (da localização) • Localidade (a partir da localização)
Dados dos funcionários: Informações atuais sobre o quadro de funcionários (obrigatório)	• Número de colaborador • Gestor • Data de início • Tipo de emprego • Data de separação • Tipo de trabalhador • Data de serviço contínuo • Isentar • De licença • Tipo de taxa de pagamento
Dados dos funcionários: funcionários ativos e desligados	• Ativo • Motivo da separação
Dados Pessoais: Data de Nascimento	Data de nascimento
Dados da pessoa: Sexo	Gênero
Dados do funcionário: Nome da empresa no perfil do funcionário	Título
Informações sobre o emprego	Perfil da vaga
Dados dos funcionários: Informações sobre o nível de gestão atual	Nível de gestão
Dados da pessoa: Etnia	Raça/Etnia

Para quaisquer atributos adicionais, certifique-se de que o campo no Workday corresponda ao nome do atributo no Peakon.

relatedlinks
Tarefas
Etapas: Configurar a integração do Workday na página 198

Conceito: Mapeamento de Inquilinos

Os clientes do Workday HCM + Peakon podem configurar o mapeamento de locatários para exibir dados e notificações do Peakon de várias maneiras no Workday. Este tópico aborda o impacto de cada recurso e destaca as funcionalidades relacionadas ao Peakon entregues no Workday.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Fundo

O mapeamento de locatários conecta o Workday ao Peakon e habilita todos os recursos relacionados ao Peakon no Workday. Esses recursos dependem do mapeamento de locatários para funcionar:

- Dados de sentimento dos funcionários no Prism.
- Métricas de pertencimento no Índice VIBE.
- Cartões Peakon no Manager Insights Hub.
- Cartão PEX (Notificações de Gerente e Pesquisa).
- Worklet Peakon.

Envie um caso de suporte ao Atendimento ao Cliente para solicitar o mapeamento de inquilinos. Não se esqueça de incluir o nome do inquilino na sua solicitação.

Considerações

O mapeamento de locatários suporta apenas 1 locatário do Workday por vez. Você deve considerar cuidadosamente a abordagem se usar esses recursos na produção do Workday e quiser testá-los em um ambiente de não produção.

Atualizações temporárias no mapeamento de locatários para testes em um ambiente de não produção são possíveis, mas podem afetar a disponibilidade de recursos na produção.

As atualizações de mapeamento de locatários não são necessárias ao testar recursos em um locatário do Workday Sandbox, exceto para o cartão PEX. Para testar o cartão PEX em um locatário do Sandbox, o host do Webservice deve ser atualizado.

Para todos os recursos, exceto o cartão PEX, somente o nome do locatário precisa ser configurado no Peakon Backoffice. Para o cartão PEX usado para notificações de pesquisa, o host do Webservice também deve ser configurado.

Nota: Atualize o mapeamento de inquilinos somente quando nenhuma rodada de pesquisa estiver ativa, pois isso afeta a exibição do cartão PEX e a exportação de dados para o Pism.

Impacto por Recurso

Esta tabela descreve o impacto de cada recurso quando você atualiza o mapeamento de locatário de produção do Workday para um locatário de não produção.

Recurso	Impacto
Dados de sentimento dos funcionários no Prism	• Os dados exportados anteriormente permanecem disponíveis na produção do Workday. • Nenhum dado novo é exportado para o locatário quando você descontinua o mapeamento de locatários para a produção do Workday. • Os dados da pesquisa não serão exportados para o locatário que não seja de produção se uma nova pesquisa for iniciada enquanto o mapeamento de locatários estiver inativo. • Restaurar o mapeamento de locatários para a produção do Workday retoma a sincronização de dados de acordo com o cronograma configurado. Os dados da pesquisa coletados enquanto desconectado podem ser sincronizados com a produção do Workday após a restauração do mapeamento.
Métricas de pertencimento no Índice VIBE	• A produção do Workday continuará exibindo dados de sentimento de pertencimento. • Os dados do Índice VIBE são atualizados automaticamente na primeira segunda-feira de cada mês. Se o mapeamento de inquilinos para a produção do Workday permanecer desabilitado

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Recurso	Impacto
	naquele dia, os dados não serão atualizados e exibirão os dados de sentimento existentes. • Dados de sentimento de pertencimento podem aparecer e ser atualizados em locatários não produtivos do Workday, dependendo da configuração do tópico Sentimento do Funcionário. • Restaurar o mapeamento de inquilinos para a produção do Workday reativa as atualizações na primeira segunda-feira do mês. Para atualizar mais cedo, os clientes podem remover o tópico Sentimento do Funcionário do People Analytics e reconfigurá-lo.
Cartões Peakon no Manager Insights Hub	• O cartão Peakon permanecerá visível na produção do Workday, mas seus dados não serão mais exibidos. Os dados do Peakon serão preenchidos automaticamente novamente quando o mapeamento de locatários for restaurado.
Cartão PEX para Gestores	• O cartão será exibido de acordo com sua programação definida. • Sem o mapeamento de locatário para a produção do Workday, os usuários verão uma mensagem de erro *"locatário desconhecido do Workday"* ao selecionar o cartão. • Restaurar o mapeamento de inquilinos para a produção do Workday reativará o redirecionamento para o Peakon.
Cartão PEX para notificações de pesquisas	• Os cartões PEX já preenchidos continuarão sendo exibidos na produção do Workday, mesmo depois que os funcionários concluírem a pesquisa. • Se o mapeamento do inquilino for alterado durante uma rodada de pesquisa aberta, o status da rodada e da resposta será transferido para o inquilino que não está produzindo. Dependendo da configuração, o cartão PEX pode ser preenchido no locatário não produtivo quando lembretes de pesquisa são enviados. • Se uma nova pesquisa for iniciada enquanto o mapeamento de inquilinos para a produção do Workday estiver desabilitado, o cartão não será preenchido na produção do Workday para funcionários que não o tiverem mais em sua página inicial. Em vez disso, ele pode ser exibido no locatário que não é de produção, dependendo da configuração. Funcionários com o cartão PEX ainda na página inicial na produção do Workday podem usá-lo para acessar sua nova pesquisa. • Restaurar o mapeamento de inquilinos para a produção do Workday enviará rodadas de pesquisa e status de resposta de volta ao inquilino de produção, permitindo que os cartões PEX sejam preenchidos para novas rodadas de pesquisa. Para rodadas de pesquisa abertas, o cartão PEX pode ser preenchido na produção do Workday quando os lembretes da pesquisa são enviados ou ser removido quando os funcionários concluem a pesquisa.
Worklet Peakon	• O worklet permanecerá visível. • Sem o mapeamento de locatário para a produção do Workday, os usuários verão um erro *de "locatário desconhecido do Workday"* ao selecionar o cartão.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Recurso	Impacto
	• Restaurar o mapeamento de inquilinos para a produção do Workday reativará o redirecionamento para o Peakon.

relatedlinks
Tarefas
Configurar cartões de experiência de pessoas para pesquisas Peakon usando Alpaca na página 211
Configure cartões de experiência do usuário para pesquisas Peakon usando OAuth. na página 212

Provisionamento de colaboradores

Configurar o provisionamento de funcionários usando o SCIM 2.0

Antes de Iniciar

Acesso *de administrador* no Workday Peakon.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode configurar integrações com aplicativos e serviços de provisionamento de contas externas usando o formato Simple Cloud Identity Management (SCIM).

O Provisionamento de Funcionários permite que você adicione e remova trabalhadores contratados e demitidos de pesquisas com aplicativos de terceiros. Exemplo: Azure Active Directory e Personio.

O Peakon suporta estas operações no protocolo SCIM 2.0:

- Criação de usuários (e-mail, nome e sobrenome).
- Atualizando usuários (e-mail, nome e sobrenome).
- Excluindo usuários.
- Ativando e desativando usuários.
- Operações em massa para usuários.

Procedimento

1. Navegue até Administração > Integrações > Provisionamento de funcionários.
2. Clique em Conectar.
3. Use o URL do SCIM e o token do portador do OAuth para configurar seu provedor de identidade do SCIM 2.0 para sincronizar alterações com o Peakon.
4. (Opcional) Para sincronizar dados usando um Active Directory (AD) local, configure o AD local para sincronizar dados com o Azure usando o Azure AD Connect.

   Nota: O Peakon não suporta grupos SCIM. Ao configurar o Azure AD para provisionamento de funcionários, você deve habilitar a sincronização de Usuários e desabilitar Grupos.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Integrações de sincronização de funcionários na página 232

Configurar integração com o Okta

Antes de Iniciar

Acesso *de administrador* no Peakon.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

A integração oferece suporte a estes recursos: Criar usuários, Atualizar atributos de usuárioe Desativar usuários.

A integração sincroniza estes atributos do Okta com o Peakon: E-mail, Nome, Sobrenome, Número do funcionário, Localidadee Fuso horário.

Também é possível configurar sua integração para sincronizar atributos adicionais (Exemplo: Atributos personalizados). Você deve adicionar e mapear cada atributo adicional separadamente.

A integração não oferece suporte a recursos de provisionamento relacionados ao grupo.

Procedimento

1. Habilite o provisionamento de funcionários no Peakon.
    a) No Peakon, acesse Administração > Integrações > Provisionamento de funcionários.
    b) Clique em Conectar.

       A página agora exibirá campos de configuração de provisionamento de funcionários. Você consultará informações desta página na etapa 3.
2. Adicione o aplicativo Peakon aos seus aplicativos SaaS gerenciados no Okta.
    a) No Okta, acesse seus aplicativos e procure por Peakon.
    b) Adicione o aplicativo Peakon à sua instância do Okta.
3. Configure o aplicativo Peakon no Okta.
    a) No aplicativo Peakon no Okta, vá para a aba Provisionamento e clique em Configurar integração de API.
    b) Marque a caixa Habilitar integração de API .
    c) Insira os valores do campo OAuth Bearer Token no Peakon no campo API token no Okta.
    d) Clique em Testar credenciais da API para garantir que a conexão esteja funcionando.
    e) Clique em Salvar.
4. Ative os recursos de provisionamento suportados no Okta.
    a) No Okta, selecione Para aplicativo na lista Configurações .
    b) Clique em Editar.
    c) Habilite as opções Criar usuários, Atualizar atributos do usuário e Desativar usuários .
    d) Clique em Salvar.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

5. (Opcional) Habilite atributos adicionais na sincronização. Estas etapas usam o atributo *Departamento* como exemplo.
    a) Certifique-se de que o atributo *Departamento* já exista no Peakon.

        Nota:

        O Okta não suporta espaços em nomes de atributos. Se o seu atributo no Peakon contiver mais de uma palavra, adicione um alias nas configurações do atributo no Peakon com um caractere especial substituindo o espaço.

        Exemplo: O alias para o atributo *Employed Since* no Peakon poderia ser *Employed_Since*.
    b) No aplicativo Peakon no Okta, clique em Adicionar atributo na guia Provisionamento .
    c) Insira esses detalhes nos campos abaixo, definindo o nome do atributo personalizado como Nome de exibição e Nome da variável.
        - Nome de exibição: *Departamento*
        - Nome da variável: *departamento*
        - Espaço para nome externo: *urn:ietf:params:scim:schemas:extension:peakon:2.0:User*
        - Âmbito: *Dados pessoais do usuário*
    d) Clique em Salvar para adicionar o atributo personalizado ao Okta.
    e) No aplicativo Peakon no Okta, clique em Atributos do mapa.
    f) Selecione a direção de sincronização do Okta para o Peakon .
    g) Use a configuração Aplicar mapeamento na criação e atualização do usuário para mapear o atributo *user.department* do Okta para o atributo *department* do Peakon.
    h) Clique em Salvar mapeamentos.

Resultados

Agora você pode atribuir usuários ao aplicativo, e eles serão sincronizados automaticamente com o Peakon.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Integrações de sincronização de funcionários na página 232

Configurar a integração do Azure Active Directory

Antes de Iniciar

Acesso *de administrador* no Workday Peakon.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode sincronizar dados de trabalhadores entre o WPEV e o Azure AD, permitindo que você:

- Crie um novo funcionário no Peakon ao integrar um funcionário no Azure AD.
- Atualize as informações dos funcionários no Peakon ao alterar os detalhes dos funcionários no Azure AD.
- Marque funcionários como inativos no Peakon ao desativá-los no Azure AD.

Uma vez conectado, o Azure AD executa um processo de sincronização a cada 40 minutos.

Azure AD:

- Consulta o endpoint SCIM do Peakon para usuários e grupos atribuídos.
- Cria ou modifica pontos de extremidade de acordo com os detalhes da atribuição.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Procedimento

1. No Peakon, navegue até Administração > Integrações > Provisionamento de funcionários.
2. No Azure, configure o logon único com o Azure AD por meio da App Gallery
3. Selecione Automático como Modo de Provisionamento.
4. Adicione a URL do SCIM do Peakon como a URL do locatário.
5. No Peakon, copie o OAuth Bearer Token da página de configurações como seu Secret Token.
6. No Azure AD, teste para validar a conexão.
7. No Azure AD, configure mapeamentos de atributos para criar, atualizar e excluir campos Peakon correspondentes.
8. (Opcional) Adicione atributos personalizados.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Integrações de sincronização de funcionários na página 232

Configurar integração do Sapling

Antes de Iniciar

Acesso *de administrador* no Peakon.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode sincronizar dados de trabalhadores entre Peakon e Sapling, permitindo que você:

- Crie um novo funcionário no Peakon ao integrar um funcionário no Sapling.
- Marque funcionários inativos como inativos no Peakon quando eles forem *desligados* no Sapling.

Procedimento

1. No Peakon, navegue até Administração > Integrações > Provisionamento de funcionários.
2. Copie o OAuth Bearer Token do painel Provisionamento Automático de Funcionários .
3. No Sapling, navegue até *Peakon* para adicionar seu token OAuth como seu *token de acesso*.

Resultados

Um menu Desempenho é exibido nos perfis dos membros da equipe Sapling quando os detalhes dos funcionários correspondem entre Sapling e Peakon.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Integrações de sincronização de funcionários na página 232

Configurar a integração com o Personio

Antes de Iniciar

Segurança:

- Acesso *de administrador* no Peakon.
- Acesso *de administrador* no Personio.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode sincronizar os dados dos funcionários entre o Peakon e o Personio, permitindo que você faça automaticamente:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Crie um novo funcionário no Peakon ao integrar um funcionário no Personio.
- Marque os funcionários como inativos no Peakon quando eles forem desligados do Personio.
- Sincronize os atributos definidos do Personio para o Peakon conforme especificado nas configurações do Personio.

Nota: O tenant de produção do Workday Peakon suporta apenas conexões com um ambiente de produção. Ambientes de sandbox não são suportados e retornam um erro. Ao configurar a integração no Peakon, utilize sempre um token de usuário de serviço válido do seu ambiente de produção do Hibob.

Procedimento

1. No Personio, acesse o menu API e selecione os atributos de funcionário permitidos.
2. Gere um ID de cliente e credenciais secretas de cliente.
3. No Peakon, navegue até Integrações > de Administração.
4. Selecione a integração Personio.
5. Insira o ID do cliente Personio e a chave secreta do cliente.
6. Clique em Conectar.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Integrações de sincronização de funcionários na página 232
Tarefas
Gerenciar registros de funcionários usando importação de dados na página 78
Referência
Perguntas frequentes: Integração Personio na página 242
Referência: Campos Padrão para Integração Personio na página 239

Configurar a integração do Bob

Antes de Iniciar

Segurança:

- Acesso *de administrador* no Peakon.
- Acesso necessário em Bob.

Crie o token da API no HiBob com estas permissões:

- Leitura completa do funcionário
- Os campos do funcionário são lidos.
- Atualização para funcionários

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode sincronizar os dados dos funcionários entre o Peakon e o Bob, permitindo que você:

- Crie um novo funcionário no Peakon ao integrar um funcionário no Bob.
- Marque os funcionários como inativos no Peakon quando forem desligados no Bob.

Após configurar a integração, você pode configurar atualizações em tempo real ou iniciar uma sincronização manualmente sempre que necessário. Ao iniciar uma sincronização manualmente, ela pode levar até 30 minutos para ser concluída.

Os funcionários com data de início futura só poderão receber pesquisas após essa data. Funcionários com data de rescisão futura só poderão receber pesquisas até essa data.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

A integração com o Bob atualiza os funcionários por meio de atualizações em massa. Como medida de segurança, o Peakon limita a taxa de envio dessas atualizações em massa do HiBob a 750 solicitações por minuto.

Os campos personalizados em Bob devem corresponder ao nome do atributo em Peakon. O Peakon suporta apenas estes tipos de campos personalizados do Bob:

- Área de texto
- Lista
- Referência de funcionário
- Data
- Texto
- Número

Nota: O tenant de produção do Workday Peakon suporta apenas conexões com um ambiente de produção. Ambientes de sandbox não são suportados e retornam um erro. Ao configurar a integração no Peakon, utilize sempre um token de usuário de serviço válido do seu ambiente de produção do Hibob.

Procedimento

1. No Peakon, navegue até Integrações > de Administração.
2. Selecione Bob.
3. Clique em Conectar.
4. Insira seus valores no campo ID do usuário do serviço .
5. Insira seus valores no campo Token do usuário do serviço .
6. Clique em Conectar usando o usuário do serviço de API para prosseguir para a página de configuração de sincronização.
7. (Opcional) Clique em Sincronizar agora para concluir uma sincronização de dados única.
8. (Opcional) Configure a sincronização automática.
    a) No Bob, crie um novo assinante da API Webhook, habilitando todos os eventos, exceto as opções de entrada de tabela.
    b) Adicione o URL exclusivo da página de integração no Peakon.
    c) No Peakon, insira a API Bob Webhook na caixa de segredo Webhook .
    d) (Opcional) Ative a opção para sincronizar números de telefone.

O que Fazer Depois

Você pode usar o botão Exportar para CSV nas auditorias de integração para exportar os 5.000 registros mais recentes dos logs de auditoria de eventos de integração em formato CSV.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Integrações de sincronização de funcionários na página 232
Referência
Referência: Campos Padrão para Integração Bob na página 240

Configurar a integração do BambooHR

Antes de Iniciar

- Entre em contato com o Atendimento ao Cliente para habilitar a integração com o BambooHR.
- Segurança: Acesso *de administrador* no Peakon.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode sincronizar os dados dos funcionários entre o Peakon e o BambooHR para:

- Crie um novo funcionário no Peakon ao integrar um funcionário no BambooHR.
- Separe-os no Peakon quando você os encerrar no BambooHR.
- Recomendamos que você aplique a mesma convenção de nomenclatura do BambooHR aos atributos do Peakon para garantir que os campos sejam mapeados corretamente.

Consulte os campos padrão para Peakon e BambooHR. Ver: Referência: Campos padrão para integração BambooHR na página 241.

Para obter informações adicionais sobre os campos do Peakon, consulte: Conceito: Integrações de sincronização de funcionários na página 232.

Nota: O tenant de produção do Workday Peakon suporta apenas conexões com um ambiente de produção. Ambientes de sandbox não são suportados e retornam um erro. Ao configurar a integração no Peakon, utilize sempre um token de usuário de serviço válido do seu ambiente de produção do Hibob.

Procedimento

1. No Peakon, selecione Integrações > de Administração.
2. Selecione BambooHR.
3. Clique em Conectar.

   Somente os administradores do BambooHR têm permissão para criar tokens, pois a integração herda as permissões da conta de usuário emissora.

O que Fazer Depois

Para corrigir erros ou fazer alterações de configuração, acesse as Configurações e clique em Sincronizar agora para iniciar uma sincronização completa.

relatedlinks

Conceitos

Conceito: Integrações de sincronização de funcionários na página 232

Tarefas

Atualização em massa do fuso horário dos funcionários na página 81
Atualização em massa do idioma do funcionário na página 82

Referência

Referência: Campos padrão para integração BambooHR na página 241
Perguntas frequentes: Integração BambooHR na página 242

Conceito: Integrações de sincronização de funcionários

O Peakon oferece suporte a integrações com aplicativos e serviços de provisionamento de contas externas usando o formato Simple Cloud Identity Management (SCIM).

Quando conectada, a integração pode adicionar ou remover trabalhadores contratados e demitidos do Peakon. O Peakon notifica os administradores quando suas integrações nativas terminam de sincronizar ou se desconectam. A integração não sincronizará atributos restritos.

Tipos de Integração

Configuração	Considerações
Integrações prontas para conectar	Além do Workday, a Peakon oferece integrações com sistemas de RH externos, fornecendo sua chave de API e as credenciais necessárias: • BambooHR

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Configuração	Considerações
	• HiBob • Personio
Bloco de Provisionamento de Funcionários	Você pode criar uma integração com seu sistema de RHIS ou de provisionamento de contas preferido. Exemplo: Sapling, Okta, SAP, Azure Active Directory.

relatedlinks
Tarefas
Configurar a integração do Azure Active Directory na página 228
Configurar a integração do Bob na página 230
Configurar a integração com o Personio na página 229
Configurar integração do Sapling na página 229
Configurar integração com o Okta na página 226
Configurar a integração do BambooHR na página 231
Referência
Perguntas frequentes: Integração BambooHR na página 242
Referência: Campos Padrão para Integração Bob na página 240
Referência: Campos Padrão para Integração Personio na página 239
Perguntas frequentes: Integração Personio na página 242

Conceito: Provisionamento de Funcionários

O recurso de integração de provisionamento de funcionários no Peakon fornece uma solução para conectar sistemas de informações de RH externos (HRIS) ou aplicativos de provisionamento de contas diretamente ao Peakon. Exemplo: Sapling, Okta, SAP, Microsoft Entra ID.

Os administradores podem configurar essa integração para sincronizar automaticamente novas contratações e remover funcionários demitidos no Peakon.

Algumas dessas integrações são:

Integração	Considerações
Muda	O Sapling conecta usuários ao Peakon com base em seus endereços de e-mail e armazena seu ID Peakon exclusivo. Ele cria um menu de Desempenho na página de perfil de cada usuário no Sapling. Acessar este menu abre uma nova aba, direcionando os usuários ao seu perfil no Peakon. Se os usuários não estiverem conectados, eles serão solicitados a fazer isso primeiro. Os usuários do Sapling podem habilitar diversas integrações de gerenciamento de desempenho. O menu Desempenho permite que você selecione o aplicativo que deseja abrir para cada usuário.
Okta	O Peakon suporta os seguintes atributos do Okta: • E-mail • Nome • Sobrenome • Número de colaborador • Localidade • Fuso horário Você também pode adicionar atributos personalizados ao Okta para sincronizar informações adicionais. Exemplo: Departamento, Gerente, Data de Nascimento.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Integração	Considerações
	O Peakon não oferece suporte a recursos de provisionamento relacionados ao Grupo.
ID da Microsoft Entra (antigo Azure Active Directory)	Você pode configurar o Microsoft Entra ID para provisionar e desprovisionar automaticamente usuários e/ou grupos no Peakon, atualizar suas informações e marcá-los como inativos no Peakon.

Configuração

Os administradores podem usar o URL do SCIM e o token do portador do OAuth fornecidos na página Provisionamento de funcionários para configurar seu provedor de identidade do SCIM 2.0 para sincronizar automaticamente as alterações com o Peakon.

Consulte Conceito: API Peakon SCIM 2.0 na página 237 eConfigurar o provisionamento de funcionários usando o SCIM 2.0 na página 226 para obter instruções e consulte as instruções do seu HRIS externo para concluir a conexão.

Use a guia Sincronizar informações nos registros de funcionários para solucionar problemas ao atualizar funcionários usando uma integração.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Integrações de sincronização de funcionários na página 232

Conceito: Integração com BambooHR

Visão geral

Você pode configurar a integração do BambooHR para sincronizar automaticamente os dados dos seus funcionários com o Peakon. O Peakon recupera os dados dos funcionários do BambooHR e os mapeia para os campos correspondentes no Peakon. Para manter a consistência, a Workday recomenda usar a mesma convenção de nomenclatura para os campos de funcionários em ambos os sistemas.

Configuração

O Peakon sincroniza as alterações do BambooHR em intervalos distribuídos ao longo da hora. A primeira sincronização completa é executada durante a configuração inicial. Você pode acionar manualmente uma sincronização completa selecionando "Sincronizar agora" na página de integração do Peakon. O tempo necessário para uma sincronização completa depende do tamanho dos dados da empresa.

A página de integração do Peakon exibe mensagens de erro da sincronização. Identifique o erro específico e resolva-o manualmente antes de executar uma sincronização manual, pois uma sincronização completa nem sempre resolve o problema.

Após a configuração inicial e a conclusão de uma sincronização completa, a sincronização incremental é executada várias vezes ao longo da hora. Um cartão informativo na página de integração exibe o horário agendado para a próxima sincronização. Se uma sincronização for ignorada, o sistema aguardará até a próxima janela agendada para tentar novamente, em vez de tentar sincronizar imediatamente.

Ao realizar pesquisas com funcionários desligados, certifique-se de incluir os endereços de e-mail pessoais na sincronização.

Recomendações

Assegure-se de que:

- Você precisa fazer login no BambooHR como administrador para gerar a *chave da API*. A integração herda as permissões da conta de administrador.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Os nomes dos campos adicionais no BambooHR, além dos campos padrão, correspondem aos nomes dos campos no Peakon.
- O campo *Idioma* é detectado automaticamente, mas você pode alterá-lo manualmente.

Ao adicionar registros de funcionários no BambooHR com datas de contratação futuras, o Peakon cria os registros, mas não envia as pesquisas até a data de contratação. Se você definir uma data de desligamento no BambooHR, o Peakon adicionará automaticamente os campos *Data de Desligamento* e *Motivo do Desligamento* . Após a data de desligamento, a Peakon para de enviar pesquisas ao funcionário. Como esses campos são atributos padrão, você não precisa criar campos personalizados no BambooHR.

Limitações

Os atributos restritos dos funcionários no Peakon não serão sincronizados com o BambooHR. Você pode atualizar esses atributos manualmente no Peakon ou remover a restrição de atributos.

relatedlinks
Tarefas
Configurar a integração do BambooHR na página 231
Referência
Perguntas frequentes: Integração BambooHR na página 242

Conceito: Integração HiBob

Visão geral

Você pode configurar a integração do HiBob para sincronizar automaticamente os dados dos seus funcionários com o Peakon. A Peakon utiliza um *token de API* da HiBob para recuperar e atualizar os dados dos funcionários. Para manter a consistência, a Workday recomenda usar a mesma convenção de nomenclatura para os campos de funcionários em ambos os sistemas.

Configuração

O Peakon sincroniza as alterações do HiBob a cada hora. A primeira sincronização completa é executada durante a configuração inicial. Você pode acionar manualmente uma sincronização completa para solucionar erros selecionando "Sincronizar agora" na página de integração do Peakon, ou configurar a sincronização automática por meio de um webhook. Uma sincronização completa pode levar até 30 minutos para ser concluída.

A página de integração do Peakon exibe mensagens de erro da sincronização. Caso ocorram erros ou alterações de configuração, execute uma sincronização manual para resolver os problemas.

Recomendações

Assegure-se de que:

- Você precisa fazer login no HiBob como administrador para gerar a *chave da API*. A integração herda as permissões da conta de administrador.
- Os nomes dos campos adicionais no HiBob, além dos campos padrão, correspondem aos nomes dos campos no Peakon.
- Configure o webhook para sincronização automática e mantenha seus dados atualizados em tempo real.
- Execute manualmente uma Sincronização Completa antes de cada rodada de pesquisa para capturar quaisquer atualizações do HiBob nos registros dos funcionários.
- Ao realizar pesquisas com funcionários desligados, certifique-se de incluir os endereços de e-mail pessoais na sincronização.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Limitações

- O Peakon não sincroniza tabelas personalizadas do HiBob.
- Os atributos restritos de funcionários no Peakon não serão sincronizados com o HiBob. Você pode atualizar esses atributos manualmente no Peakon ou remover a restrição de atributos.

relatedlinks
Tarefas
Configurar a integração do Bob na página 230

Conceito: Integração de Personio

Visão geral

Você pode configurar a integração com o Personio para sincronizar automaticamente os dados dos seus funcionários com o Peakon.

Configuração

Peakon sincroniza diariamente as alterações do Personio. A primeira sincronização completa é executada durante a configuração inicial. Você pode acionar manualmente uma sincronização completa para solucionar erros selecionando "Sincronizar agora" na página de integração do Peakon. Uma sincronização completa pode levar até 30 minutos para ser concluída.

Não é possível editar as configurações de conexão da integração com o Personio enquanto a sincronização estiver em andamento. Para alterações de configuração, desconecte a integração, edite os campos necessários, reconecte a integração e inicie uma sincronização completa.

A página de integração do Peakon exibe mensagens de erro da sincronização. Identifique o erro específico e resolva-o manualmente antes de executar uma sincronização manual, pois uma sincronização completa nem sempre resolve o problema.

Recomendações

Assegure-se de que:

- Você precisa fazer login no Personio como administrador para gerar a *chave da API*. A integração herda as permissões da conta de administrador.
- Os nomes dos campos adicionais no Personio, além dos campos padrão, correspondem aos nomes dos campos no Peakon. Defina esses atributos no Personio antes de configurar a integração no Peakon. Você pode defini-los na seção *Atributos Permitidos do Funcionário* do Personio.
- Execute manualmente uma Sincronização Completa antes de cada rodada de pesquisa para capturar quaisquer atualizações do Personio nos registros dos funcionários.
- Ao realizar pesquisas com funcionários desligados, certifique-se de incluir os endereços de e-mail pessoais na sincronização.

Limitações

Os atributos restritos de funcionários no Peakon não serão sincronizados com o Personio. Você pode atualizar esses atributos manualmente no Peakon ou remover a restrição de atributos.

relatedlinks
Tarefas
Configurar a integração com o Personio na página 229
Referência
Perguntas frequentes: Integração Personio na página 242

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Conceito: Informações de sincronização de funcionários

Fundo

Na Peakon, cada funcionário possui uma página de registro dedicada que exibe suas informações básicas e dados demográficos. Utilize esses dados para direcionar perguntas ou pesquisas e comparar resultados por diferentes atributos demográficos.

Use a guia "Informações de sincronização" nos registros de funcionários para revisar os registros de eventos e solucionar problemas ao atualizar funcionários usando uma integração (Exemplo: Workday ou BambooHR).

A aba Informações de Sincronização retorna dados somente quando o funcionário possui um ID externo válido (Exemplo: ID do Workday) em seu registro de funcionário no Peakon.

Informações de sincronização

Contexto	Descrição
ID externa	Exibe o ID externo deste funcionário. Não pode ser modificado. O ID externo é o ID do funcionário utilizado no sistema de integração.
Atualizar informações	Atualiza os dados dos funcionários, exibindo as informações mais recentes do sistema.
Funcionário de sincronização	Sincronize o registro individual de um funcionário sem executar uma sincronização completa.
Informações	Exibe os dados sobre este funcionário provenientes do seu sistema de integração. Analise o objeto *mapeadoEmployees* : as seções *atributos*, *funcionários*e *telefones* . Ignore o objeto *rawEmployee* .
Registros	Exibe todos os eventos dos registros de eventos para aquele funcionário específico. Você pode usar os registros de erros para solucionar problemas. Visita Solução de problemas: Erros de sincronização de integração do Workday na página 217 Para obter mais informações sobre como solucionar problemas de integração.

relatedlinks

Conceitos

Conceito: Sincronização de funcionários do Workday na página 213

Conceito: Integração com BambooHR na página 234

Tarefas

Etapas: Configurar a integração do Workday na página 198

Configurar a integração do BambooHR na página 231

Exemplos

Solução de problemas: Erros de sincronização de integração do Workday na página 217

Conceito: API Peakon SCIM 2.0

A API da Peakon automatiza o provisionamento e o desprovisionamento de funcionários, garantindo que a participação na pesquisa da Peakon esteja alinhada com sistemas que oferecem suporte ao protocolo SCIM 2.0, como Microsoft Azure Active Directory, Okta e OneLogin. Este método permite que vários sistemas atualizem e sincronizem registros de funcionários.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Sobre o SCIM 2.0

O Sistema para Gerenciamento de Identidade entre Domínios (SCIM) 2.0 especifica um protocolo REST padronizado para provisionamento unidirecional de usuários via HTTP. Seu sistema de gerenciamento de identidade existente pode ser configurado para sincronizar automaticamente as alterações feitas em seu banco de dados com um aplicativo de terceiros, como o Peakon. No protocolo SCIM, o sistema central de gerenciamento de identidade é chamado de "provedor de identidade" e o aplicativo de terceiros é chamado de "provedor de serviços". Ao configurar o Peakon como um provedor de serviços com seu sistema de gerenciamento de identidade existente, sua organização poderá aproveitar ao máximo o provisionamento automático de contas.

Para obter instruções sobre como configurá-lo, visite Configurar o provisionamento de funcionários usando o SCIM 2.0 na página 226.

Operações Suportadas

A API Peakon SCIM 2.0 suporta estas operações:

- Criar usuários
- Atualizar usuários
- Excluir usuários
- Ativar/desativar usuários
- Operações em massa para usuários

Extensão de Esquema Empresarial

O Peakon oferece suporte aos seguintes atributos básicos na extensão de esquema do usuário corporativo, conforme definido na especificação SCIM 2.0:

- *employeeNumber*
- *Departamento*
- *Gestor*

O esquema da sua empresa contém o esquema do usuário corporativo e as extensões de esquema Peakon da sua empresa. Para recuperar os esquemas suportados pela sua empresa, incluindo os campos disponíveis, chame o endpoint *Obter esquemas* .

Extensão de esquema Peakon

Além dos campos básicos, o Peakon fornece uma extensão de esquema personalizada para permitir dados de campo para atributos personalizados (por exemplo, *Gerente*, *Data de Nascimento*, *Departamento*, etc.). O formato desta extensão segue o formato especificado na especificação SCIM 2.0.

O tipo de valor dos atributos personalizados depende do tipo de atributo:

Tipo de atributo	Tipo de valor
Atributos do tipo de opção. Exemplo: *Departamento*.	Um valor de sequência de caracteres (máximo de 256 caracteres).
Atributos do tipo de data. Exemplo: *Data de Nascimento*.	Uma sequência *de data e hora* (formato ISO 8601).
Atributos do tipo numérico. Exemplo: *Salário*.	Um valor inteiro.
Atributo de tipo de funcionário. Exemplo: *Gerente*.	Um valor de sequência de caracteres contendo o e-mail do funcionário referenciado. Como os atributos do tipo de funcionário fazem

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tipo de atributo	Tipo de valor
	referência a outros funcionários no sistema, o funcionário referenciado precisa existir no sistema previamente. Você pode fazer isso com um provisionamento em duas etapas, incluindo apenas campos básicos na primeira etapa e campos estendidos na segunda. Atributos personalizados são fornecidos como um subobjeto dos campos de recursos principais. Exemplo: `{ “name” : { “firstName”: “Jane”, “lastName”: “Smith” }, “urn:ietf:params:scim:schemas:extension:peakon { “Business Unit”: “Engineering”, “Department”: “IT” } }` Para recuperar os esquemas suportados pela sua empresa, incluindo os campos disponíveis, chame o endpoint *Obter esquemas* .

Carga útil

Visita Referência: Carga útil da API Peakon SCIM 2.0 na página 241 para maiores informações.

Limitação de taxa

A API SCIM do Peakon tem uma taxa limitada a 25.000 operações/hora. Uma solicitação em massa da API SCIM consome 1 operação por operação no payload da solicitação. Outras solicitações da API SCIM consomem 1 operação. Qualquer integração deve limitar suas chamadas de API para garantir que esse limite não seja excedido.

relatedlinks
Tarefas
Configurar o provisionamento de funcionários usando o SCIM 2.0 na página 226
Referência
Referência: Carga útil da API Peakon SCIM 2.0 na página 241
Configurar o provisionamento de funcionários usando o SCIM 2.0 na página 226
Especificação SCIM
Configuração do ServiceProvider
Esquemas
Usuários

Referência: Campos Padrão para Integração Personio

Campos padrão para Workday Peakon e Personio:

Campo ou Atributo de Peakon	Campo Personio
Nome	Nome

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Campo ou Atributo de Peakon	Campo Personio
Sobrenome	Sobrenome
E-mail	E-mail
ID de colaborador	ID do funcionário na empresa
Gestor	Supervisor
Idade	Aniversário, data de nascimento, data de nascimento, geburtstag e idade.
Gênero	Gênero
Cargo	Posição
Posse	Data de contratação
Escritório	Escritório
Departamento	Departamento
Tipo(Exemplo: *período integral*, *meio período*, *contratado*, *estagiário*)	Tipo de emprego
Data de Separação	Data de rescisão
Motivo da Separação	Tipo de rescisão

Referência: Campos Padrão para Integração Bob

Campos padrão para Workday Peakon Employee Voice (Peakon) e Bob:

Campo ou Atributo de Peakon	Campo HiBob
Nome	Nome
Sobrenome	Sobrenome
E-mail	E-mail
ID de colaborador	ID do funcionário na empresa
Gestor	Relatórios para
Idade	Data de nascimento
Gênero	Gênero
Título	Título
Posse	Data de início
Escritório	Site
Departamento	Departamento
Tipo (Exemplo: *período integral*, *meio período*, *contratado*, *estagiário*)	Status de emprego
Data de separação	Data de rescisão
Motivo da separação	Motivo da rescisão

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Referência: Campos padrão para integração BambooHR

Campos padrão para Workday Peakon Employee Voice e BambooHR:

Campo ou Atributo de Peakon	BambooHR Field
Nome	Nome
Sobrenome	Sobrenome
E-mail	E-mail
ID de colaborador	ID do funcionário na empresa
Gestor	Relatórios para
Idade	Data de nascimento
Gênero	Gênero
Título	Cargo
Posse	Data de contratação
Escritório	Local
Departamento	Departamento
Situação de emprego (exemplo: *período integral*, *meio período*, *contratado*, *estagiário*)	Status de emprego

relatedlinks
Tarefas
Configurar a integração do BambooHR na página 231
Referência
Perguntas frequentes: Integração BambooHR na página 242

Referência: Carga útil da API Peakon SCIM 2.0

Este tópico lista os atributos obrigatórios e opcionais para criar ou atualizar perfis de usuário em sistemas compatíveis com SCIM. Ele descreve os esquemas e atributos, como `userName`, `name`, `locale`, e `timezone`, que você deve definir no nível superior da carga útil. Ele também fornece informações sobre atributos opcionais como `employeeNumber` sob o esquema empresarial e detalhes adicionais específicos do usuário, como `Gender`, `Age`, `Region`, e `Job Title` sob o esquema Peakon.

Carga útil	Critérios

`{`
`"schemas": [`
`"urn:ietf:params:scim:schemas:core:2.0:User",`
`"urn:ietf:params:scim:schemas:extension:enterprise:2.0:User",`
`"urn:ietf:params:scim:schemas:extension:peakon:2.0:User"`
`],`
	Obrigatório. Esses são os esquemas que você precisa definir no início da carga útil.

`"userName": "janesmith@kinetar-example.com",`
`"name": {`
`"givenName": "Jane",`
`"familyName": "Smith"`
	Necessário para criação. Opcional para atualização. *Nome de usuário* (e-mail), *nome* (composto de givenName e familyName), *localidade*, *fuso horário*, etc. a serem definidos no nível superior.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Carga útil	Critérios
`},`	

`"urn:ietf:params:scim:schemas:extension:enterprise:2.0:User",`
`{"employeeNumber": "E5697586"`
`},`
	Opcional para criação e atualização (se *userName* estiver presente).
	Incluir *employeeNumber* no esquema `"urn:..:extension:`**`enterprise`**`:2.0:User"`.

`"urn:ietf:`
` params:scim:schemas:extension:peakon:2.0:User",`
` {`
`"Gender": "Male",`
`"Age": "1988-06-22",`
`"Tenure": "2019-05-25",`
`"Region": "EMEA",`
`"Manager": "mcardoza@kinetar-example.com",`
`"Business Unit": "CHRO",`
`"Department": "Benefits",`
`"Job title": "Senior Benefits Analyst",`
`"Separation Date": "2020-06-07"`
`}`
	Opcional para criação e atualização. Incluir quaisquer outros atributos no esquema `"urn:..:extension:`**`peakon`**`:2.0:User"`.

Perguntas frequentes: Integração Personio

O que acontece se eu já tiver funcionários no Peakon e agora quiser conectar o Peakon ao Personio?	Certifique-se de que os atributos no Peakon correspondam aos atributos no Personio. Uma vez conectado, a integração não excluirá funcionários do Peakon fora do Personio. A integração somente excluirá futuros funcionários quando removidos do Personio.
Como faço para remover funcionários adicionados através do Personio?	Depois que você demite o funcionário no Personio, a ação demite o funcionário no Peakon na próxima sincronização diária. Quando você usa os atributos Data de separação e Motivo da separação para gerenciar dados de saída, ele também define os mesmos valores no Peakon.

relatedlinks
Tarefas
Configurar a integração com o Personio na página 229
Referência
Referência: Campos Padrão para Integração Personio na página 239

Perguntas frequentes: Integração BambooHR

O que acontece se eu já tiver funcionários no Peakon e agora quiser me conectar ao BambooHR?	Certifique-se de que os campos no Peakon correspondam aos campos no BambooHR. Quando conectado, a integração não excluirá todos os funcionários do Peakon que não estão no Bamboo HR. A integração somente exclui futuros funcionários conforme você os remove do BambooHR.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Como faço para remover funcionários adicionados usando o BambooHR?	Quando você define funcionários que estão saindo da sua organização no BambooHR, o Peakon exclui automaticamente o funcionário na próxima sincronização horária. A exclusão ocorre a menos que você use os campos Data de separação e Motivo da separação para gerenciar os dados do desistente. Quando excluídos, os valores ocorrem em Peakon.

relatedlinks
Tarefas
Configurar a integração do BambooHR na página 231
Referência
Referência: Campos padrão para integração BambooHR na página 241

Login único (SSO)

Configurar logon único

Antes de Iniciar

Segurança: Acesso *de administrador* no Peakon.

Se seus funcionários tiverem endereços de e-mail de vários domínios, você precisará especificá-los na conta da sua organização para que o logon único (SSO) funcione. Entre em contato com o Atendimento ao Cliente para obter assistência.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode configurar o SSO para que seus funcionários possam fazer login no Peakon usando suas credenciais da sua ferramenta de gerenciamento de identidade. Exemplo: Okta. Ver Conceito: Login Único na página 246 para maiores informações.

Procedimento

1. Habilitar SSO no Peakon.
    a) Acesse Administração > Integrações > Login Único.
    b) Clique em Conectar. A página agora exibirá os campos de configuração do SSO.
2. Digite o URL de login do SSO.
3. Copie os valores de ID da entidade e URL de resposta (ACS) e insira-os na ferramenta que você usará para SSO.
4. (Opcional) Insira o URL de logout do SSO.
5. Carregar certificado.
6. Selecione uma opção no menu suspenso Exigir logon único .
7. (Opcional) Forçar autenticação para exigir que qualquer pessoa que faça login passe pelo SSO, mesmo que tenha uma sessão ativa.
8. Teste SSO:
    a) Saia do Peakon, depois entre novamente usando seu endereço de e-mail de trabalho e continue.
    b) O Peakon deve redirecioná-lo para a página SSO na sua ferramenta de gerenciamento de identidade e depois redirecionar de volta para o Peakon.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Login Único na página 246

Configure o Single Sign-On com o Microsoft Entra (anteriormente Azure AD)

Antes de Iniciar

Segurança:

- Acesso *de administrador* no Peakon.
- Acesso necessário no Microsoft Entra.

Se seus funcionários tiverem endereços de e-mail de vários domínios, você precisará especificá-los na conta da sua organização para que o login único (SSO) funcione. Entre em contato com o Atendimento ao Cliente para obter assistência.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode configurar o SSO para que seus funcionários possam entrar no Peakon usando suas credenciais do Microsoft Entra.

Procedimento

1. Ative o SSO no Peakon.
    a) Acesse Administração > > Integrações > > Autenticação Única (SSO).
    b) Clique em Conectar. A página agora exibirá os campos de configuração do SSO. Você deverá consultar ou adicionar informações a esta página nas etapas 4 a 6.
2. Adicione o Peakon à sua lista de aplicativos SaaS gerenciados na galeria do Microsoft Entra.
3. Na seção Gerenciar do aplicativo Peakon no Microsoft Entra, selecione Usuários e grupos e certifique-se de que a população correta para teste e uso do SSO esteja selecionada.
4. Após adicionar o aplicativo Peakon, selecione Logon único no Microsoft Entra.
5. Selecione SAML como método de SSO no Microsoft Entra, acesse a seção Configuração básica de SAML e insira os seguintes valores:
    - Insira os valores do campo ID de Entrada do Peakon no campo Identificador do Microsoft Entra.
    - Insira os valores do campo URL de resposta (ACS) do Peakon no campo URL de resposta do Microsoft Entra.
6. Selecione Editar no certificado de assinatura do token e certifique-se de que a opção de assinatura esteja definida como Assinar resposta e declaração SAML.
7. Baixe o certificado (Base64) da seção Certificado de Assinatura SAML no Microsoft Entra e insira-o no campo Certificado no Peakon.
8. Na seção Configurar Peakon do Microsoft Entra, insira estes valores no Peakon:
    - Insira o URL de login no campo URL de login SSO no Peakon.
    - Insira o URL de logout no campo URL de logout do SSO (opcional) no Peakon.
9. Teste de SSO:
    a) Saia do Peakon e, em seguida, entre novamente usando seu endereço de e-mail profissional e continue.
    b) O Peakon deve redirecioná-lo para a página de SSO no Microsoft Entra e, em seguida, redirecioná-lo de volta para o Peakon.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Login Único na página 246

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Configurar o logon único com o Okta

Antes de Iniciar

Segurança:

- Acesso *de administrador* no Peakon e Okta.

Se seus funcionários tiverem endereços de e-mail de vários domínios, você precisará especificá-los na conta da sua organização para que o Logon Único (SSO) funcione. Entre em contato com o Atendimento ao Cliente para obter assistência.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode configurar o SSO para que seus funcionários possam fazer login no Peakon usando suas credenciais do Okta.

A integração Okta/Peakon SAML oferece suporte a SSO iniciado por SP e SSO iniciado por IdP.

Procedimento

1. Habilitar SSO no Peakon.
    a) Acesse Administração > Integrações > Login Único.
    b) Clique em Conectar.

    A página agora exibirá os campos de configuração do SSO. Você fará referência ou adicionará informações a esta página nas etapas 3-4.
2. Adicione o aplicativo Peakon aos seus aplicativos SaaS gerenciados no Okta.
    a) No Okta, acesse seus aplicativos e procure por Peakon.
    b) Adicione o aplicativo Peakon à sua instância do Okta.
3. Configure o aplicativo Peakon no Okta.
    a) No aplicativo Peakon no Okta, selecione a aba Sign-On e clique em Editar.
    b) Insira o subdomínio da empresa e a parte do ID da empresa do campo ID de entrada no Peakon nos campos Subdomínio da empresa e ID da empresa no Okta.

    Exemplo: quando o ID de entrada é *https://kinetar.peakon.com/saml/101/metadata*, o subdomínio da empresa é *kinetar* e o ID da empresa é *101*.
4. Conclua a configuração na página de integração no Peakon.
    a) Insira a URL de login do SSO no seu aplicativo Okta Admin.
    b) Baixe o certificado do seu aplicativo Okta Admin e carregue-o no campo Certificado no Peakon.
    c) Clique em Salvar.
5. Teste o logon único.
    a) Saia do Peakon, depois entre novamente usando seu endereço de e-mail de trabalho e continue.
    b) O Peakon deve redirecioná-lo para a página de login único no Okta e depois redirecionar de volta para o Peakon.

O que Fazer Depois

Os usuários agora podem fazer login no Peakon usando o Okta seguindo estas etapas:

1. Acesse o URL do Peakon da sua organização.
2. Digite o endereço de e-mail e pressione Continuar.
3. O Peakon autenticará através do Okta e redirecionará o usuário para o painel do Peakon.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Login Único na página 246

Conceito: Login Único

Fundo

Você pode usar a Security Assertion Markup Language (SAML) para logon único (SSO) no Peakon. Exemplo: usuários com acesso de gerente e painel pessoal podem fazer login com sua identidade empresarial existente sem precisar de credenciais de login separadas para o Peakon.

O Peakon se integra a qualquer sistema externo capaz de atuar como um provedor de identidade SAML 2.0.

SAML é um padrão para troca de dados de autenticação e autorização entre domínios de segurança. Ele permite que os administradores gerenciem as credenciais do usuário centralmente por meio de um provedor de identidade de terceiros (IdP). Exemplo: Okta. Uma vez configurado, os usuários podem acessar o Peakon diretamente do portal de aplicativos central da organização.

Os usuários podem iniciar o login em sites de provedores de serviços e em portais de aplicativos de provedores de identidade.

Serviços populares hospedados com suporte a SAML incluem, mas não estão limitados a:

- G Suite (Google Apps)
- Microsoft ADFS
- Microsoft Entra
- Okta
- OneLogin

Considerações

Os usuários que acessarem seus painéis pela primeira vez usando o link de confirmação por e-mail obterão acesso sem precisar se autenticar usando o SSO somente na primeira vez. Todos os logins subsequentes exigem autenticação via SSO.

Entre em contato com o Atendimento ao Cliente se sua organização usar vários domínios de e-mail para que eles possam ser adicionados como domínios suportados à conta da sua organização.

Os endereços de e-mail dos funcionários devem corresponder exatamente ao endereço de e-mail do provedor de identidade da organização. Considere isso se sua organização usa aliases de e-mail.

Recomendações

- Defina a configuração Exigir logon único como *Todos* se quiser garantir que todos os usuários sejam autenticados somente por meio do SSO.

Limitações

- Somente administradores do Peakon podem acessar a configuração do SSO no Peakon.
- Não é possível adicionar domínios de e-mail comuns na sua conta Peakon para SSO. Exemplo. @gmail.com.
- Não é possível incluir certificados de canto e criptografia nos metadados XML. O Peakon suporta apenas criptografia.
- O Peakon requer um atributo SessionIndex no elemento AuthnStatement da asserção SAML fornecida por um IdP.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Conceito: Link de pesquisa de login único

Fundo

O link da pesquisa de logon único (SSO) é uma URL universal que leva os funcionários diretamente para a pesquisa. Isso melhora a experiência da pesquisa ao fornecer acesso rápido e fácil para todos os funcionários, independentemente de sua localização ou dispositivo.

Quando acessado, o link da pesquisa SSO valida os detalhes do SSO do usuário e o leva diretamente para sua pesquisa exclusiva. Se o usuário não tiver uma sessão SSO ativa, a página da web solicitará que ele faça login para continuar.

O link da pesquisa SSO valida os detalhes do SSO do usuário, o que evita conclusões acidentais de pesquisas na conta Peakon de outro funcionário.

Se o funcionário for atribuído a vários cronogramas de pesquisa, ele poderá concluir ambas as pesquisas por meio do link. O sistema apresentará a primeira pesquisa lançada.

Configuração

Os administradores podem acessar a guia Link da pesquisa no bloco Login único > de integração > de administração .

Se houver funcionários sem endereço de e-mail em sua organização, configure o método de acesso usando a configuração *ID do nome* como Número do funcionário. Se definido como E-mail, os funcionários devem usar seu e-mail para fazer login.

Os administradores podem visualizar e compartilhar o link da pesquisa SSO com os funcionários, conforme necessário.

Funcionários e gerentes não precisam de acesso pessoal ao painel para utilizar este recurso.

Recomendações

- Informe os funcionários antes do lançamento da pesquisa sobre este método de acesso à pesquisa. Informe-os que este é um link universal que eles podem marcar como favorito para fácil acesso.
- Explique nos materiais de treinamento que o link da pesquisa SSO permite que trabalhadores remotos reutilizem o mesmo link da pesquisa.

Limitações

- Este recurso está disponível somente para empresas que habilitaram o subdomínio personalizado.
- Os administradores devem compartilhar o link com os funcionários. O link da pesquisa SSO não é compartilhado automaticamente pelo Peakon.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Login Único na página 246

Solução de problemas: Autenticação única (SSO)

Este tópico fornece estratégias para diagnosticar e resolver problemas de Single Sign-On.

- Certificado expirado. na página 247
- Funcionário não atribuído ao aplicativo Workday Peakon. na página 248

Certificado expirado.

Os usuários recebem este erro ao tentar o login único (SSO):

- *O login SAML está falhando*

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- *Não foi possível processar a resposta SAML.*

Causa: Esse erro é exibido porque o certificado expirou ou os valores não correspondem ao certificado usado na resposta SAML. Utilize um decodificador de certificados para verificar a data de expiração do certificado SSO.

Solução: Recarregue o certificado do seu provedor de identidade no Workday Peakon Employee Voice.

Procedimento

Segurança: Acesso *de administrador* no Peakon e provedor de identidade Single Sign-On.

1. Copie o certificado gerado pelo provedor de identidade.
2. No Peakon, clique em Administração > > Integrações > > Autenticação Única (SSO).
3. Cole o certificado no campo Certificado .
4. Clique em Salvar.

Funcionário não atribuído ao aplicativo Workday Peakon.

Os usuários recebem este erro ao tentar o login único (SSO):

- *O usuário conectado (endereço de e-mail) não está atribuído a uma função para o aplicativo (número de identificação) (Peakon)*
- *AADSTS50105: Seu administrador configurou o aplicativo Peakon para bloquear usuários, a menos que eles tenham acesso específico concedido ("atribuído") ao aplicativo.*

Causa: O usuário conectado está bloqueado porque não é membro direto de um grupo com acesso, seu endereço de e-mail configurado no provedor de SSO difere do seu endereço de e-mail no Peakon ou não teve o acesso atribuído diretamente por um administrador. O usuário deve pertencer a um grupo atribuído ao aplicativo Peakon ou ser atribuído diretamente a ele.

Solução: Certifique-se de que tanto o nome quanto o endereço de e-mail do usuário no provedor de SSO correspondam às informações fornecidas em seu registro de funcionário no Peakon.

Procedimento

Segurança: Acesso *de administrador* no Peakon e provedor de identidade Single Sign-On.

1. No provedor SSO, verifique o acesso do usuário ou grupo de usuários.
2. Edite o acesso ou o endereço de e-mail, se aplicável.
3. No Peakon, acesse Funcionários > da Administração.
4. Procure o registro do funcionário e compare as informações.
5. Edite o registro do funcionário, se aplicável.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Login Único na página 246

Exportação de dados

Etapas: criar aplicativos personalizados com API REST

Antes de Iniciar

Acesso *de administrador* no Peakon

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode usar uma API REST externa fornecida pelo Peakon para criar integrações e aplicativos personalizados para provisionamento de colaboradores e acesso a recursos, que, de outra forma, só seriam expostos com o painel do Peakon.

Revise os recursos na documentação da API. Visite: https://developer.peakon.com/

Procedimento

1. No locatário Peakon, navegue até Administration > Integrations > Custom Apps.
2. Nomeie seu aplicativo e crie permissões.

   Peakon recomenda que você conceda permissões mínimas para seus aplicativos.
3. Copie o token de acesso gerado.

   O token é a única credencial usada pelo aplicativo para acessar recursos remotos no Peakon e é exibido apenas uma vez. Peakon recomenda que você o mantenha seguro e não o compartilhe com outros aplicativos.
4. Chamar o ponto de extremidade POST /v1/auth/application.

   Especifique o token de acesso gerado no corpo da solicitação do ponto de extremidade POST /v1/auth/application. Em resposta a uma solicitação de autenticação bem-sucedida, esse ponto de extremidade retorna um token da Web JSON. Para obter detalhes, consulte o ponto de extremidade do aplicativo Authenticate na Referência de API do Peakon.
5. Incorpore o token JWT no cabeçalho Authorization das solicitações de API subsequentes.

   A separação dos tokens de autenticação e de autorização permite uma implementação em que somente um desenvolvedor de aplicativos ou um administrador da empresa tem acesso ao token de autenticação. Atribuir e compartilhar tokens de autorização com usuários do aplicativo.
6. Envie as solicitações apropriadas da API Peakon do seu novo aplicativo.

   Você pode enviar uma solicitação com parâmetros adicionais. Exemplo: filtre os dados ou especifique um intervalo de tempo. Para obter uma lista de pontos de extremidade de API e seus parâmetros, consulte a Referência de API Peakon.

Conceito: API Peakon

Usar a API Peakon para recuperar dados de engajamento do Peakon. Autenticar com um token de acesso e fazer solicitações GET aos pontos de extremidade para acessar as pontuações de engajamento e as principais métricas.

Autenticação

Depois que um aplicativo personalizado é criado, você recebe um token de acesso gerado. Este token é secreto e exclusivo para seu aplicativo. Faça uma solicitação POST usando o ponto de extremidade /v1/auth/application para trocar seu token de acesso por um token de autorização.

```
curl --location --request POST 'https://SUDBOMAIN.peakon.com/api/v1/auth/
application' \
--header 'Content-Type: application/json' \
--data-raw '{
"token": "Add your token here"
}'
```

O corpo da resposta de uma solicitação de autenticação bem-sucedida conterá um token de autorização JWT a ser usado em todas as solicitações de API subsequentes. Observe que, mesmo que uma aplicação possa ter mais de um token de autorização, os limites de taxa são aplicados por aplicação.

Depois de se autenticar com um token de acesso para obter um JWT, você pode usá-lo para fazer solicitações GET aos pontos de extremidade para acessar pontuações de engajamento e outras métricas

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

importantes. Visita Etapas: criar aplicativos personalizados com API REST na página 248 para obter mais informações sobre como definir essa opção.

Filtragem

Além das rotas contextuais, a filtragem adicional tem suporte para muitas rotas por meio do parâmetro de consulta do filtro. Se uma rota oferecer suporte à filtragem, ela será listada como um parâmetro de consulta na especificação de rota abaixo. Os filtros são organizados com base em seu modelo lógico. Para filtrar pelo driver de pergunta, prefixe o filtro com `question`. Exemplo:

```
GET /v1/engagement/drivers?filter[question.driver]=autonomy
```

Vários operadores têm suporte nos campos correspondentes. Exemplo: para obter pontuações apenas dos motivadores de autonomia e recompensa, você pode fornecer o seguinte filtro:

```
GET /v1/engagement/drivers?filter[question.driver]=autonomy,reward$in
```

Para obter uma lista dos operadores de filtro compatíveis, acesse: Referência: valores de filtragem da API Peakon na página 255.

Formato JSON

Todos os objetos são renderizados usando a API JSON, um método do para modelar um gráfico de objetos usando JSON.

Roteamento

Algumas solicitações podem ser restritas a um segmento arbitrário da empresa. Talvez você tenha interesse em analisar os dados de engajamento de todos os subordinados diretos de um determinado gestor ou o eNPS de um determinado departamento.

Exemplo: a ID do segmento do departamento de vendas é 149. A visão geral Engajamento para este departamento pode ser obtida por meio da seguinte solicitação: `GET v1/engagement/context/149/overview`

Para obter a ID do segmento, use o seletor de contexto para alterar o contexto da Empresa para o próprio segmento. O seletor de contexto está localizado no canto superior esquerdo da página. Pesquise o nome do segmento e selecione-o para acessá-lo. A ID do segmento aparece no URL após o(a) `segment/` parâmetro Para obter mais informações sobre o comutador de contexto, visite Conceito: contextos do painel na página 478.

Limite de taxa

Peakon é um serviço multilocatário. Os limites de taxa são usados para evitar que clientes individuais usem uma quantidade desproporcional de recursos. Cada inscrição registrada está, por padrão, sujeita aos seguintes limites de taxa:

- Até 5.000 solicitações por hora.
- Até 12 minutos de tempo de processamento para 5 minutos de marcação de ponto.

Se seu aplicativo ultrapassa um dos limites, a API retornará um `429 Too Many Requests` resposta Os limites de taxa por padrão são revisados e atualizados periodicamente.

relatedlinks
Tarefas
Etapas: criar aplicativos personalizados com API REST na página 248
Referência
Referência: valores de filtragem da API Peakon na página 255
API Peakon - Autenticação

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

API Peakon - Engajamento
API Peakon - Colaboradores
API Peakon - Segmentos
API Peakon - Ações
API Peakon - Auditorias
API Peakon - Pontuações
API Peakon - Respostas

Conceito: API de exportação de dados brutos

A funcionalidade Exportação de dados permite que sua organização exporte respostas de pesquisa não agregadas do Peakon para uma ferramenta de terceiros. Exemplo: Workday Prism, Workday People Analytics (ViBE Index) ou sua própria ferramenta de Business Intelligence (BI).

Você pode usar a API de exportação de dados brutos para criar sua própria análise personalizada.

A exportação de dados brutos permite que você descubra a história por trás das métricas e use insights significativos para orientar as pessoas a tomarem melhores decisões para melhorar sua organização.

Você pode usar a API agregada quando quiser recuperar os mesmos dados (pontuações, participação, referências) que vê no painel. Os dados respeitam as configurações de confidencialidade e são possíveis decompor por segmentos, e assim por diante.

Exportação de dados

Com a exportação de dados, você pode extrair pontuações e respostas de pesquisas de todos os conjuntos de perguntas, além de identificar e-mail ou ID do colaborador. Permite que clientes novos e existentes exportem dados para a ferramenta de BI e criem visualizações de dados personalizadas com dados de pontuação não agregados.

A exportação de dados é:

- Concebido para empresas com as proteções adequadas e equipes de People Analytics que desejam ter acesso aos dados brutos de pesquisa.
- Concebido para que analistas de dados e desenvolvedores insiram dados automaticamente do Peakon em ferramentas de terceiros.
- Disponível apenas no nível Empresa. Não é possível habilitar a exportação para ser aplicada apenas a um subconjunto de colaboradores.
- Disponível sob solicitação para todos os clientes.

Quando você habilita a funcionalidade, pode personalizar as mensagens de privacidade nas páginas de destino da pesquisa para os colaboradores. Isso fornece clareza e transparência aos participantes da pesquisa sobre como suas informações são gerenciadas e protegidas. Quando você não personaliza as mensagens de privacidade, as mensagens padrão são exibidas.

Se você ainda não fez alterações na mensagem personalizada, o valor por padrão fornecido pela Workday será apresentado. Você pode ajustar o texto personalizável na página de destino da pesquisa que pode ser incluído por organizações para fornecer mais informações aos colaboradores antes de iniciarem a pesquisa. Instruções sobre como atualizar essa mensagem estão disponíveis em Personalizar aviso de isenção de responsabilidade da pesquisa na página 253.

Casos de uso

Você pode usar a exportação de dados para analisar a relação entre as pontuações da pesquisa e outras métricas. Alguns exemplos incluem:

- O aumento da remuneração leva a um maior engajamento?
- A progressão de carreira e a participação em programas de talentos levam a pontuações mais altas da pesquisa?

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Um aumento nas pontuações de crescimento leva à menor rotatividade de colaboradores?
- Os colaboradores com pontuações mais altas de bem-estar têm menos incidentes de primeiros auxílios?
- Um maior engajamento está relacionado a melhores pontuações de atendimento ao cliente?
- Os colaboradores com pontuação mais alta em pertencimento também recebem mais promoções?

Considerações

- Considere o impacto potencial da exportação de dados na participação de pesquisas, respostas e qualquer outra atividade de engajamento em que você esteja trabalhando.
- Só é possível exportar as respostas da pesquisa recebidas após a habilitação da funcionalidade de exportação de dados. Respostas anteriores a esta data não podem ser exportadas.
- O recálculo de pontuações brutas em pontuações agregadas pode não levar a uma correspondência exata das pontuações no Peakon, porque as ferramentas de BI não podem aplicar a mesma agregação de dados. O objetivo da funcionalidade de exportação de dados é usar as pontuações brutas para compreender os relacionamentos com outras métricas. Se você também precisa exportar pontuações agregadas para sua ferramenta de BI, recomendamos o uso de uma das APIs agregadas do.

Informações iniciais

Para habilitar a funcionalidade, abra um caso para o Workday Customer Care. Em seguida, siga este processo:

1. Converse com os principais stakeholders e as equipes internas relevantes, como Jurídico e Privacidade, para garantir o alinhamento com a habilitação dessa funcionalidade.
2. Forneça documentação à equipe de desenvolvimento para garantir que você inclua as respostas da pesquisa em sua ferramenta de análise preferencial.

   Consulte: Documentação da API.
3. Defina uma data para habilitar a funcionalidade de exportação de dados. Peakon recomenda que você não habilite a funcionalidade enquanto houver rodadas ativas, pois a experiência dos colaboradores pesquisados será alterada. Quando você ativa a funcionalidade no meio de uma rodada de pesquisa, alguns resultados da pesquisa são exibidos na exportação. Outros resultados da pesquisa, dentro da mesma rodada, mas enviados antes da data de habilitação, não são exibidos.
4. Incentivamos você a comunicar a atualização nos comunicados de pré-lançamento aos colaboradores e a explicar por que está analisando os resultados do projeto. Exemplo: forneça informações sobre as respostas individuais da pesquisa e a transição de dados de engajamento para a inteligência de negócios interna. Informar os stakeholders que o objetivo da transição é melhorar a experiência do colaborador e fornecer insights para impulsionar o engajamento.
5. Quando você decide a data de inicialização, o Customer Care pode ativar esse recurso na data de sua preferência.
6. Atualize o texto personalizável na página de destino da pesquisa, conforme necessário.

Definir integração com o Workday Prism ou o Workday People Analytics

A autenticação Alpaca garante uma transferência segura dos dados do Workday Peakon Employee Voice para o Workday Prism Analytics ou o Workday People Analytics. Habilitamos a autenticação inserindo um mapeamento de locatário após a habilitação da funcionalidade de API de exportação de dados.

Entre em contato com o Atendimento ao cliente para habilitar a funcionalidade e solicitar o mapeamento de locatário para concluir a integração.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Definir integração com uma ferramenta de terceiros

Entre em contato com o atendimento ao cliente para habilitar a API de exportação de dados. Uma vez habilitado, você pode criar um aplicativo personalizado para permitir uma exportação segura dos dados para uma ferramenta de análise de terceiros usando um token de acesso.

Você pode definir sua API e solicitar um token em Administração > Integrações > Aplicativos personalizados. Selecione a opção *Resposta* no menu suspenso Permissões . A opção *Resposta* é exibida apenas quando o Peakon habilita a funcionalidade. Recomendamos que você faça uma cópia do token de acesso e o armazene em um local seguro e secreto.

O Peakon exibe a integração recém-criada na visão geral e você pode clicar em Remove para revogar a permissão de acesso.

Autenticação com a API Peakon

Conforme mencionado na documentação de autenticação da API, você pode usar o token de acesso para obter um token de autorização JWT. Você pode então usar o token para consultar os pontos de extremidade GET na API Peakon. Exemplo: para recuperar as pontuações na conta de usuário de que você pode fazer uma chamada GET para https://api. Peakon.com/v1/engagement/overview.

Consulte: Autenticação e Conceito: API Peakon na página 249.

Chamada do ponto de extremidade

Depois de adquirir um token de autorização JWT, o cliente pode chamar o ponto de extremidade de exportação de resposta com uma solicitação GET para: https://api. Peakon.com/v1/answers/export.

Ajuste do tamanho da página

Você pode ajustar o número de respostas retornadas usando o parâmetro per_page. Example: https://api.peakon.com/v1/answers/export?per_page=50.

O número máximo de registros que você pode retornar é 20.000 em uma única solicitação.

relatedlinks
Referência
Perguntas frequentes: API Peakon na página 256

Personalizar aviso de isenção de responsabilidade da pesquisa

Antes de Iniciar

Nenhuma Todos os clientes podem fornecer um texto personalizado a ser exibido na página de destino da pesquisa.

Segurança: *gerenciar programações.*

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

O Workday oferece esse campo personalizável para permitir que as organizações apresentem informações aos colaboradores sobre como eles usam as informações da pesquisa.

O aviso de isenção de responsabilidade da pesquisa ajuda a manter o objetivo de transparência. Esse recurso pode ser especialmente relevante para organizações que usam a API de exportação de dados para exportar dados de resposta da pesquisa do Workday Peakon Employee Voice para outro sistema.

A API de exportação de dados permite que as organizações exportem respostas da pesquisa não agregadas, incluindo dados identificáveis. Quando você usa a função de exportação de dados, pode determinar que quer que seus colaboradores vejam um aviso de isenção de confidencialidade personalizado na página de destino da pesquisa.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Leia mais em Conceito: API de exportação de dados brutos na página 251.

Procedimento

1. Vá para Administração > Programações.
2. Selecione uma programação pressionando a opção Visualizar.
3. Vá para a guia E-mail .
4. Insira sua mensagem personalizada no campo Personalize o aviso de confidencialidade .
   Se necessário, você pode usar estas opções de formatação de sintaxe de marcação para baixo:
   - #título 1
   - ##título 2
   - ** negrito **
   - *itálico*
   - [link](https://www.url.com)
   - - item da lista
5. (Opcional) Adicione traduções, se estiver usando vários idiomas de pesquisa.
6. Salve as configurações.

Resultados

A mensagem de privacidade personalizada fica disponível imediatamente.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: API de exportação de dados brutos na página 251
Referência
Referência: Campos da API de Exportação de Dados na página 254

Referência: Campos da API de Exportação de Dados

Nome do campo	Descrição
accountEmail	O e-mail do funcionário.
respostaComente	O comentário para esta resposta da pesquisa (se disponível).
answerId	Um id exclusivo para esta resposta.
answerLocale	A linguagem usada pelo funcionário.
answerScore	A nota que o funcionário deu à pergunta.
answerSkipReason	Se o funcionário pulou a pergunta, o motivo pelo qual ele a selecionou.
categoryGroup	O tipo de categoria do conjunto de perguntas.
categoryId	Um ID exclusivo para a categoria.
categoryStandard	Se esta pergunta for uma pergunta padrão, este será um identificador para esse padrão.
companyId	Uma identidade única para a empresa.
employeeExternalId	Um ID personalizado que vincula a um funcionário.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Nome do campo	Descrição
employeeId	Um ID interno exclusivo para o funcionário.
employeeIdentifier	Número exclusivo de funcionário atribuído pela organização.
questionId	Um id exclusivo para a pergunta.
questionText	O texto da pergunta que o usuário viu.
questionType	Pode ser: • Escala • Texto • Valor
responseId	Um id exclusivo para a resposta. Uma resposta de pesquisa é o conjunto de respostas que um funcionário enviou em uma determinada rodada de pesquisa. Cada funcionário pode fazer 1 resposta por rodada.
roundEnd	Data em que a rodada termina.
roundId	Uma identificação única para a rodada.
roundOpensAt	A data de abertura da rodada.
roundType	Pode ser *Automático* ou *Teste*.
scheduleContextName	O nome do cronograma.
scheduleId	Uma identificação única para o cronograma.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: API de exportação de dados brutos na página 251
Tarefas
Personalizar aviso de isenção de responsabilidade da pesquisa na página 253

Referência: valores de filtragem da API Peakon

Para campos de valor único:

- `$eq`
- `$ne`
- `$gt`
- `$gte`
- `$lt`
- `$lte`
- `$like`
- `$notLike`
- `$iLike`
- `$notILike`

Para campos de valor de matriz:

- `$in`
- `$notIn`
- `$between`

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- `$notBetween`
- `$contains`
- `$notContains`

Observe que podem existir algumas restrições quanto aos operadores com suporte por campo.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: API Peakon na página 249

Perguntas frequentes: API Peakon

Este tópico contém perguntas frequentes sobre a exportação de dados não agregados que permite que organizações exportem dados brutos para suas ferramentas de inteligência empresarial (BI).

Veja mais em Conceito: API de exportação de dados brutos na página 251.

Geral

Podemos usar essa API para fazer o offboard da nossa empresa da Peakon?	A API para dados brutos só permite que você exporte dados após a data em que o recurso foi habilitado. Após habilitar a exportação de dados brutos, a pesquisa exibe um aviso aos funcionários para que eles fiquem cientes desse recurso no futuro. No entanto, nossa equipe de ciência de dados pode fornecer uma solicitação paga para uma exportação de dados brutos históricos.
Quanto tempo demora para criarmos a API depois de habilitar a exportação de dados brutos?	Você pode criar a API a qualquer momento após habilitar a exportação de dados brutos, mesmo depois de executar várias rodadas de pesquisa. Habilitar a exportação de dados brutos antecipadamente é benéfico para novos clientes que desejam usar a exportação no futuro, mas não têm largura de banda para criar a API antes da primeira rodada de pesquisa. Depois de criar a API, você pode exportar dados a partir da data em que habilitou a exportação de dados brutos.
Todos os administradores têm acesso aos dados brutos?	A exportação da API alimenta a ferramenta de BI da organização. Na maioria das organizações, normalmente os analistas de dados têm acesso às ferramentas de BI, e os administradores do Peakon não obtêm acesso automático aos dados brutos.
O download ou acesso aos dados é rastreado?	Isso depende do sistema de auditoria da sua ferramenta de BI.
É possível automatizar um relatório de dados para participação por rodada por segmento?	Não. Os dados de participação estão disponíveis na exportação de API agregada padrão. Só é possível exportar taxas agregadas de participação no painel que levam em consideração a janela de validade.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

É possível baixar os dados brutos em um arquivo CSV ou Excel?	Não é possível baixar dados brutos da interface de usuário do Peakon. É necessária uma integração para exportar dados brutos do Peakon no formato JSON. Depois que os dados estiverem na sua ferramenta de BI, poderá ser possível baixá-los para o Excel, mas isso depende da ferramenta que você usa. No entanto, o objetivo da API de exportação de dados brutos não é gerar uma visão geral com respostas exatas da pesquisa, mas sim criar análises nas quais você pode agregar os dados novamente.
É possível criar regras na integração? Exemplo: crie automaticamente um caso com o departamento de TI se um funcionário pontuar 0 na pergunta sobre Equipamentos.	No lado do Peakon, não é possível criar regras para a exportação de dados brutos.
É possível exportar dados apenas para um país ou entidade específica?	Não é possível exportar apenas dados brutos de um segmento específico. A exportação abrange toda a instância do Peakon.
É possível exportar a lista de funcionários que participaram de uma pesquisa dentro de um período específico com a API?	Não, isso não é possível no momento. O ponto de extremidade Obter funcionários pode ser usado para retornar todos os funcionários, mas não pode ser usado para extrair uma lista de funcionários em uma rodada de pesquisa específica. No momento, não temos nenhum endpoint público para retornar essas informações.

Análise do Workday Prism

Habilitamos a exportação de dados brutos para o Prism Analytics com um cronograma de exportação mensal; os novos dados substituem ou acrescentam?	Novos dados serão anexados.
Definir uma rodada de pesquisa anterior como uma rodada de teste terá algum efeito nos dados já exportados?	O Prism Analytics oferece suporte à exportação de dados de pesquisa de teste, e o campo de tipo de rodada indica se os dados vêm de uma rodada de teste. O Peakon não atualiza automaticamente o campo de tipo redondo de dados já exportados. Se você quiser atualizar o tipo de rodada de dados já exportados, será necessário sincronizar os dados.
Se um funcionário remover as respostas da pesquisa, o que acontecerá com os dados já exportados?	O Prism Analytics anulará os valores de dados para as linhas relevantes.
Se excluirmos um comentário na interface do usuário do Peakon, ele ainda estará visível no Prism Analytics?	O comentário excluído ficará disponível no Prism Analytics até a próxima sincronização.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Se um funcionário não concluir uma pesquisa, o que será exibido no Prism?	O Prism capturará apenas respostas de pesquisas concluídas, como o Peakon. Quando um funcionário não responde a uma pesquisa, não haverá nenhuma pontuação para esse entrevistado.
Que ação o Prism toma sobre dados com mais de 5 anos quando o período de retenção do Peakon expira?	Após o período de retenção de 5 anos do Peakon, o Prism anulará os dados com mais de 5 anos, mantendo os dados mais recentes.

Análise de Pessoas do Workday (Índice VIBE)

Se desativarmos uma pergunta no Peakon, ela removerá os dados exportados do People Analytics?	Quando você desativa uma pergunta na interface do usuário do Peakon, ela se torna inativa no People Analytics e novas pontuações para essa pergunta não são mais incluídas no relatório. O relatório Configurar People Analytics indica se uma pergunta anteriormente ativa agora está inativa.
Quais métricas estão disponíveis no Índice VIBE?	Os dados brutos da Peakon contribuem para a métrica de pertencimento no Índice VIBE. Se a pontuação de um funcionário exceder 8 em uma escala de 0 a 10, consideramos que seu senso de pertencimento está acima do limite para sentimento positivo.
Podemos usar perguntas personalizadas?	Você só pode selecionar perguntas padrão do Peakon dos conjuntos de perguntas de Engajamento e Diversidade e Inclusão. Se você mapear mais de uma pergunta para o campo Pertencimento no pipeline Sentimento do Funcionário, a pontuação resultante será a média das pontuações mais recentes por funcionário dos últimos 12 meses.
Com que frequência o Índice VIBE é atualizado?	Para cada atualização recorrente do People Analytics, o Workday usa as pontuações de funcionários mais recentes disponíveis.
Existe um limite mínimo de dados para calcular a pontuação do resultado de pertencimento no Índice VIBE?	Para evitar relatórios sobre uma população de trabalhadores não representativa, o Workday mede a pontuação do resultado de pertencimento para organizações onde ambas as condições são verdadeiras: • Pelo menos 20% dos trabalhadores participaram das pesquisas Employee Voice do Workday Peakon nos últimos 12 meses. • Há pelo menos 10 desses trabalhadores. Exemplo: Uma organização com 100 funcionários precisa de pelo menos 20 participantes para medir a pontuação do resultado de Pertencimento.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Entretanto, mesmo que uma organização com 40 funcionários atinja o limite de participação de 20% (8 funcionários), ela ainda estará abaixo do limite de 10 respondentes, então não é possível medir a pontuação.

Se sua organização não atender a essas condições, a coluna não será exibida no Índice VIBE.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: API de exportação de dados brutos na página 251

Notificações de Pesquisa

Conceito: Integrações de Notificação de Pesquisa

Os administradores podem integrar o Slack e o Microsoft (MS) Teams para notificar os funcionários sobre novas pesquisas e enviar lembretes de pesquisas.

Essas notificações são acionadas ao mesmo tempo que as notificações por e-mail e o texto da notificação não pode ser personalizado.

Os usuários podem gerenciar suas assinaturas de notificações diretamente em seu perfil Peakon. Para mais informações, visite #unique_232.

Slack

A integração com o Slack permite que você notifique os funcionários sobre novas pesquisas e envie lembretes de pesquisas. O Slack só notifica funcionários com endereços de e-mail no Peakon que correspondem aos seus endereços de e-mail no Slack.

O bot do Slack usa a mesma linguagem usada no perfil de cada funcionário. Para funcionários sem acesso a uma conta, a Peakon usa os idiomas selecionados quando o funcionário respondeu à pesquisa. O Peakon também usa o idioma detectado no navegador do funcionário.

Os administradores precisam das permissões corretas no Slack para adicionar aplicativos e da aprovação do seu administrador do Slack.

Microsoft Teams

A integração com o Microsoft Teams permite que você notifique os funcionários sobre novas pesquisas e envie lembretes de pesquisas por meio do aplicativo Peakon Microsoft Teams.

O Microsoft Teams notificará somente os funcionários cujo endereço de e-mail Peakon corresponda ao endereço de e-mail do Microsoft Teams.

A janela de bate-papo do Microsoft Teams exibe um cartão de notificação do Peakon que inclui:

- Frequência da pesquisa (se houver)
- Número de perguntas
- Data de término

Quando os usuários clicam em Iniciar pesquisa, a pesquisa é iniciada em um formato iFrame para o usuário concluir no aplicativo.

O Microsoft Teams usa o formato de data MM/DD/AAAA em suas notificações.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

BetterUp

A integração BetterUp notifica os gerentes quando uma rodada de pesquisa é encerrada.

A BetterUp oferece treinamento para funcionários, insights práticos para gerentes e planos de desenvolvimento para funcionários.

Configurar integração com o Slack

Antes de Iniciar

- Acesso *de administrador* no Peakon e no Slack.
- Verifique se você tem as permissões necessárias do Slack para adicionar aplicativos e se sua instância do Slack aprovou o aplicativo Peakon.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode conectar a conta Peakon da sua organização à sua instância do Slack para enviar pesquisas e notificações de lembretes aos funcionários, além de resumos diários de sugestões da equipe aos gerentes. O Slack notificará todos os usuários cujos endereços de e-mail correspondem aos dois sistemas.

Você pode habilitar um tipo de notificação do Slack sem precisar habilitar o outro. Exemplo: usar o Slack somente para notificações de sugestões da equipe de gerentes.

Para notificações de pesquisas, é possível usar o Slack como um canal de notificação complementar ou desativar o e-mail como método de envio e confiar totalmente no Slack, se necessário.

Procedimento

1. No Peakon, acesse Administração > Integrações > Slack.
2. Clique em Conectar.
3. Autorize o acesso do Slack ao Peakon.
4. (Opcional) Ative notificações de pesquisa e lembrete.
5. (Opcional) Ative as notificações de sugestões da equipe.

Resultados

As notificações de pesquisa são acionadas ao mesmo tempo que as notificações de pesquisa e lembrete de outros canais, como e-mail.

Peakon envia resumos de sugestões da equipe de segunda a sexta-feira, às 9h, no fuso horário local do gerente. A notificação do Slack é direcionada ao gerente de linha de cada segmento e a quaisquer gerentes definidos manualmente para o segmento.

O aplicativo só é exibido no seu cliente Slack depois de enviar uma mensagem pela primeira vez.

Os usuários podem gerenciar suas notificações do Peakon Slack diretamente de seu perfil do Peakon.

O que Fazer Depois

Você pode testar a integração enviando para si mesmo uma pesquisa de teste.

1. Vá para Horários > de Administração.
2. Clique em Exibir na pesquisa que você precisa testar.
3. Clique em Enviar rodada de teste.
4. Para enviar a pesquisa de teste apenas para você, clique em Enviar perguntas de teste sem adicionar funcionários ou segmentos. Como alternativa, adicione participantes da pesquisa de teste e clique em Enviar perguntas de teste.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Configurar a integração com o Microsoft Teams

Antes de Iniciar

Acesso *de administrador* no Peakon e no Microsoft Teams (Administração Global do Sistema).

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode conectar a conta Peakon da sua organização à sua instância do Teams para enviar notificações de pesquisas e lembretes aos funcionários. Os funcionários podem abrir e concluir a pesquisa diretamente no Teams.

A equipe notificará todos os funcionários cujos endereços de e-mail coincidirem nos dois sistemas. É possível usar o Teams como um canal de notificação complementar ou desativar o e-mail como método de envio e depender exclusivamente do Teams, se necessário. Certifique-se de que os funcionários tenham seus endereços de e-mail configurados em seus perfis no Peakon para receberem notificações de pesquisas pelo MS Teams.

A integração está atualmente indisponível para clientes Peakon hospedados no data center dos EUA.

O conteúdo da notificação não é personalizável.

Procedimento

1. No Peakon, acesse Administração **>** > Integrações **>** > Microsoft Teams.
2. Clique em Conectar.
3. Aguarde o carregamento do modelo de login da Microsoft e clique em Autorizar para permitir que o Peakon use o Teams.
4. Ative as notificações conforme necessário.

Resultados

Após a conexão, os administradores podem ativar ou desativar o envio de notificações de pesquisa via Teams diretamente na área de configuração do Teams no Peakon. Essa opção está desativada por padrão.

As notificações automatizadas são acionadas ao mesmo tempo que as notificações de pesquisas e lembretes de outros canais, como o e-mail.

O Teams não fixa automaticamente o aplicativo para os usuários, mas é possível configurar isso nas configurações do Teams.

O aplicativo só será exibido no seu cliente Teams depois de enviar a primeira mensagem.

Os usuários podem definir sua preferência de idioma no MS Teams e, em seguida, as mensagens genéricas do Teams serão exibidas no idioma selecionado. O idioma utiliza o inglês como alternativa.

Os usuários podem gerenciar suas notificações do Peakon no Microsoft Teams diretamente de seu perfil no Peakon.

O que Fazer Depois

Você pode testar a integração enviando um questionário de teste para si mesmo.

1. Acesse os horários **>** da administração.
2. Clique em "Visualizar" na pesquisa que você deseja testar.
3. Clique em Enviar rodada de teste.
4. Para enviar a pesquisa de teste apenas para você, clique em "Enviar perguntas de teste sem adicionar funcionários ou segmentos". Como alternativa, adicione participantes para a pesquisa de teste e clique em Enviar perguntas de teste.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Conceito: Integração BetterUp

Visão geral

Você pode configurar essa integração para sincronizar dados de agendamento de pesquisas com o BetterUp e habilitar notificações de pesquisas em tempo real.

Uma vez configurado, o Peakon envia automaticamente os dados do cronograma da pesquisa para o BetterUp por meio de um Webhook.

Essa integração fornece à BetterUp atualizações precisas e oportunas sobre o encerramento definitivo da pesquisa, para que planos de treinamento sejam criados para os gerentes.

Configuração

Para habilitar essa integração, use as credenciais fornecidas pela BetterUp. Para referência, visite Configurar integração BetterUp na página 262.

Sync

Quando a integração é conectada, o Peakon identifica os funcionários na rodada de pesquisa, recupera a lista de gerentes e filtra os gerentes ativos que atendem ao limite de visibilidade.

Em seguida, enviamos a lista final de gerentes para a BetterUp para notificações de pesquisa.

Experiência do Gerente

A BetterUp notifica ativamente os gerentes por e-mail quando uma rodada de pesquisa é encerrada definitivamente. Isso dá aos gerentes a opção de agendar uma sessão de coaching ou entrar em contato com seu coach por meio da plataforma.

Gerentes que não atenderem aos requisitos de limite de visibilidade ou não tiverem um endereço de e-mail válido no Peakon não serão notificados.

Os endereços de e-mail dos gerentes devem corresponder em ambas as plataformas.

relatedlinks
Tarefas
Configurar integração BetterUp na página 262

Configurar integração BetterUp

Antes de Iniciar

- Acesso *de administrador* no Peakon.
- Acesso *de administrador* no BetterUp.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

A integração do Peakon com o BetterUp permite que você:

- Notifique os gerentes no BetterUp sempre que uma pesquisa começar e terminar.
- Sincronize automaticamente os resultados da pesquisa Peakon com o BetterUp, eliminando a necessidade de uploads manuais.

Procedimento

1. No BetterUp, navegue até Configurações > Integrações.
2. No cartão de integração Peakon , escolha Configurar integração.
3. Um pop-up será exibido para confirmar sua escolha. Clique em Habilitar.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

4. Após a confirmação, suas credenciais serão geradas. Copie a URL do Webhook, a chave da API e a chave secreta fornecidas.

Nota: Copie sua *chave secreta* e *chave de API* e salve-as em um local seguro. As credenciais serão exibidas apenas uma vez e serão ocultadas por motivos de segurança.

5. No Peakon, navegue até Integrações > de administração.
6. Selecione o bloco BetterUp .
7. Clique em Conectar.
8. Insira o URL do Webhook e a chave da API.
9. Salvar alterações.

Resultados

A integração agora está conectada. Os gerentes receberão notificações automatizadas no BetterUp no início e no final de cada pesquisa, além de planos de treinamento personalizados com base nos resultados da pesquisa.

Pesquisas respondidas

Configuração da pesquisa

Etapas: Iniciar a pesquisa

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar agendamentos*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

A maioria das configurações em um cronograma de pesquisa são opcionais, permitindo que você personalize sua pesquisa conforme necessário.

Procedimento

1. Abra um cronograma de pesquisa existente em Cronogramas > Administrativos ou Crie um novo cronograma de pesquisa.
2. Defina a frequência da pesquisa.
3. Selecione os conjuntos de perguntas que deseja incluir em sua pesquisa. Consulte a seção Ativar perguntas na pesquisa para obter instruções.
4. Defina a frequência de perguntas ao motorista e a frequência de perguntas abertas. Se você selecionou a frequência *Manual* na etapa 2, pode ignorar esta etapa, pois a pesquisa fará todas as perguntas ativas dos conjuntos de perguntas que você habilitou na etapa 3.
5. (Opcional) Revisar ou definir o público-alvo da pesquisa. Se você utiliza vários horários de trabalho, certifique-se de que os funcionários não trabalhem em horários sobrepostos, a menos que seja intencional.
6. (Opcional) Configure pesquisas de saída na página 267 e/ou Configure pesquisas de integração na página 268, e Defina os tempos das perguntas na página 383. Para obter mais informações, visite Conceito: Perguntas de integração e desligamento na página 391 e Conceito: Pesquisa com funcionários desligados na página 291 .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

7. Personalize o e-mail da pesquisa ou deixe os campos em branco para usar todas as mensagens padrão com as traduções existentes. Se você deixar o campo "Remetente da pesquisa" em branco, o remetente da pesquisa será o nome do primeiro administrador da lista.
8. Defina a frequência de envio do e-mail de resumo.
9. (Opcional) Defina o horário e o fuso horário de envio da pesquisa . O fuso horário da programação serve como alternativa para funcionários que não possuem um fuso horário cadastrado em seu registro.
10. (Opcional) Defina o idioma da pesquisa para restringir a pesquisa apenas aos idiomas selecionados. Use o idioma padrão da empresa como a primeira opção da lista. Os funcionários que não tiverem um idioma detectado receberão seu primeiro e-mail nesse idioma.
11. (Opcional) Adicione atributos de pesquisa, caso precise coletar dados de segmentação. Consulte as etapas: Coletar dados demográficos em pesquisas.
12. (Opcional) Ative as notificações de pesquisa por SMS.
13. (Opcional) Ativar o Modo Quiosque.
14. (Opcional) Substitua o nome e o logotipo da empresa se desejar usar nomes e logotipos de segmentos específicos em vez do nome e logotipo da empresa, caso sua empresa possua entidades separadas.
15. (Opcional) Substitua o nome e o logotipo da pesquisa, caso deseje definir um nome e um logotipo para a pesquisa. Exemplo: Sua voz.
16. Inicie uma pesquisa de teste para verificar se tudo funciona conforme o esperado.
17. Defina a data de início da pesquisa e agende sua pesquisa.

Resultados

A pesquisa será iniciada automaticamente na data que você selecionou. Você pode fazer alterações na pesquisa até o dia anterior ao lançamento, para que as alterações entrem em vigor a tempo do lançamento.

Se você selecionou uma frequência diferente de *Manual*, o programa continuará a iniciar automaticamente com base nas configurações de frequência.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Frequência de Pesquisa na página 286
Conceito: Frequência da Pergunta na página 400
Conceito: Algoritmo de Rotação de Questões na página 401
Conceito: Segmentação de Pesquisas na página 296
Conceito: Vários Cronogramas de Levantamento na página 297
Conceito: Horário de Envio da Pesquisa na página 289
Conceito: Linguagem de Pesquisa na página 287
Conceito: Coleta de dados por atributo em pesquisas na página 458
Conceito: Canais de Pesquisa na página 331
Conceito: Pesquisa e Segmentação de Marca na página 362
Conceito: Pesquisas de teste na página 293
Conceito: Entrega de e-mails na página 23
Referência
Referência: Opções de configuração de pesquisa na página 303

Criar um novo cronograma de pesquisa

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar agendas*.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Um cronograma de pesquisa é o mecanismo que permite configurar e enviar pesquisas aos funcionários. Você pode criar novos cronogramas de pesquisa usando diferentes segmentações de segmentos. É possível criar 1 cronograma de pesquisa por população-alvo.

O contexto do painel em que você está, ao criar o cronograma da pesquisa, desempenha um papel na segmentação do cronograma. Você pode configurar sua seleção de contexto no canto superior esquerdo da interface do usuário do Peakon. Ver Conceito: contextos do painel na página 478.

Se você for um administrador de sistema com acesso ao contexto geral da empresa, poderá criar um cronograma de pesquisa para qualquer segmento.

Se você for um gerente de segmento (exemplo: um departamento, uma região específica ou um segmento de entidade), poderá criar um cronograma de pesquisa para o segmento que você gerencia. Se sua organização tiver criado uma hierarquia de atributos, você também poderá criar agendamentos para os segmentos filhos do seu segmento gerenciado.

O cronograma de pesquisa que você criar definirá automaticamente o segmento do seu contexto como a população-alvo. Exemplo: se o seu contexto estiver definido como EMEA (Região), a população-alvo do cronograma criado será o segmento EMEA (Região). Isso também se aplica aos administradores de sistema quando seu alternador de contexto está definido para um segmento.

Se estiver usando perguntas de integração e saída, considere criar um cronograma separado. Perguntas de integração e saída com horários de perguntas só se aplicam ao cronograma da pesquisa quando a frequência da pesquisa é definida como semanal. Se você habilitá-los e alterar a frequência, essas perguntas serão desabilitadas na sua agenda.

Procedimento

1. Vá para Horários > de Administração.
2. Clique em Adicionar agendamento.
3. Definir população alvo. Se você estiver visualizando sua conta no contexto de um segmento específico, a população-alvo já estará definida para o contexto do segmento em que você está, e você pulará automaticamente esta etapa.
4. (Opcional) Defina segmentação adicional nos campos Incluindo somente e Excluindo .
5. Clique em Criar agendamento.

Resultados

Agora você criou o cronograma, mas ele permanecerá inativo até que você defina a data de início da pesquisa e habilite a coleta de dados.

Definir data de início da pesquisa

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar agendas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Ao definir uma data de início da pesquisa e habilitar a coleta de dados, a rodada da pesquisa será aberta automaticamente na data de início selecionada, às 00:30 no fuso horário definido na programação da pesquisa.

Quando chegar o horário de envio especificado, os funcionários receberão notificações da pesquisa. No entanto, os funcionários já podem responder à pesquisa fazendo login a qualquer momento após a rodada ser aberta.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Se a sua pesquisa já tiver uma data de início que você gostaria de editar, consulte Alterar data de início da pesquisa na página 275.

Procedimento

1. Vá para Horários > de Administração.
2. Clique em Exibir na pesquisa que você precisa configurar.
3. Na página principal da pesquisa, defina a Data de início.
4. (Opcional) Defina a Duração. A duração padrão é de 1 semana se você tiver frequência semanal, ou 2 semanas em todas as outras frequências. Como alternativa, você pode definir a Data de término .
5. Clique em Agendar pesquisa.

Resultados

A pesquisa começará na data selecionada. Você ainda pode fazer alterações em todos os aspectos do cronograma da pesquisa até o dia anterior à data de lançamento. Ver Referência: Opções de configuração de pesquisa na página 303 para maiores informações.

Definir frequência da pesquisa

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar agendas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

A configuração de frequência da pesquisa permite que você selecione se sua pesquisa deve ocorrer automaticamente e, nesse caso, os intervalos que a cadência deve usar.

- Pesquisas recorrentes automáticas permitem que você também defina frequências de perguntas, que determinam com que frequência cada funcionário deve receber perguntas de cada conjunto de perguntas.
- Pesquisas manuais fazem todas as perguntas ativas a todos os funcionários.

Você pode definir a frequência da sua pesquisa e alterá-la para uma frequência diferente posteriormente, se necessário. Isso afetará o número de perguntas nas rodadas subsequentes. A barra lateral da guia Frequência exibe o número aproximado de perguntas que você pode esperar com base na configuração de frequência.

Procedimento

1. Vá para Horários > de Administração.
2. Clique em Exibir na pesquisa que você precisa configurar.
3. Vá para a aba Frequência .
4. Selecione a frequência da pesquisa e clique em Salvar alterações.

Resultados

A nova frequência da pesquisa entrará em vigor a partir da próxima rodada da pesquisa.

O que Fazer Depois

- Se você optou por uma cadência de pesquisa recorrente automática, agora você precisa definir a frequência das perguntas. Ver Definir frequência de perguntas do motorista na página 374 e Definir frequência de perguntas abertas na página 375.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- Se você estiver usando intervalos de perguntas, certifique-se de que a frequência da pesquisa esteja definida como Semanal. Consulte Conceito: Cronograma das perguntas de integração e de saída na página 395.
- Independentemente da frequência selecionada, revise as perguntas que você precisa incluir na pesquisa. Ver Habilitar perguntas na pesquisa na página 378.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Frequência de Pesquisa na página 286
Desmistificando o algoritmo de rotação de perguntas Peakon
Referência
FAQ: Pesquisa e frequência de perguntas na página 309

Configure pesquisas de saída

Antes de Iniciar

- Acesso *de administrador* no Peakon.
- Permissão: *Gerenciar perguntas.*

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

As pesquisas de desligamento permitem que as organizações coletem feedback pouco antes e depois da saída de um funcionário, garantindo que as perguntas sejam feitas nos momentos mais relevantes. Antes de configurar o cronograma da pesquisa, certifique-se de ter adicionado os endereços de e-mail pessoais aos registros dos funcionários.

Você deve decidir quais perguntas de desligamento devem ser aplicadas somente antes da data de desligamento do funcionário, quais devem ser aplicadas somente após o desligamento e quais devem ser aplicadas tanto antes quanto depois.

Antes de configurar as pesquisas de desligamento, revise os segmentos de Data de Desligamento em Atributos > de Administração e quais funcionários desligados você deseja pesquisar na página Funcionários > da Administração .

Nota: Recomendamos o uso de perguntas baseadas em regras (tempo entre as perguntas) ao entrevistar candidatos que deixaram a empresa. O modo manual e o algoritmo também são possíveis, mas apresentam desvantagens. O algoritmo pode resultar em funcionários desligados recebendo perguntas múltiplas ou repetidas, enquanto o modo manual cria uma sobrecarga significativa para rastrear e gerenciar esses funcionários em pesquisas.

Você só pode configurar o intervalo de tempo entre as perguntas de saída ao usar um cronograma de pesquisa semanal. Ao configurar as regras, o Peakon adiciona automaticamente sugestões de tempos ideais para cada pergunta. No entanto, você pode personalizar os horários para que se adaptem aos processos da sua organização.

Para realizar pesquisas com funcionários desligados, certifique-se de ter configurado um método para inserir os e-mails pessoais dos funcionários (manualmente ou por meio de sincronização). As perguntas são enviadas para seus endereços de e-mail pessoais somente depois que eles deixam a organização.

Procedimento

1. Configure o conjunto de perguntas de saída:
    a) Acesse a seção de Perguntas > Administrativas.
    b) Selecione Sair.
    c) Clique em Configurar.
    d) Ative as perguntas que deseja incluir.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

2. Defina os tempos de resposta das perguntas:
    a) Escolha as regras (antes da separação, depois da separaçãoou ambas).
    b) Selecione "Adicionar tempo à pergunta".
    c) Atualizar.
3. Criar um cronograma de pesquisa para a saída:
    a) Acesse a Agenda > Administrativa.
    b) Crie um novo cronograma e selecione o Status de Emprego: Empregado para funcionários ativos ou Desligado para funcionários desligados.
    c) Selecione a aba Frequência .
    d) Clique na categoria Conjunto de perguntas de saída .
    e) Salvar alterações.

Resultados

Você já configurou as perguntas de saída. Os resultados da pesquisa de saída incluem as pontuações das perguntas e dos fatores determinantes, bem como o mapa de calor. As pontuações agregadas incluem respostas de acordo com a configuração de Inclusão de ex-funcionários.

Exemplo

O que Fazer Depois

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Pesquisa com funcionários desligados na página 291
Conceito: Perguntas do Motorista na página 384
Momentos que Importam: Conjuntos de Perguntas de Integração e Encerramento do Peakon
Conceito: Cronograma das perguntas de integração e de saída na página 395
Conceito: Perguntas de integração e desligamento na página 391
Referência
Perguntas frequentes: Pesquisa com funcionários desligados na página 313
FAQ: Posso controlar o número de perguntas da pesquisa? na página 439

Configure pesquisas de integração

Antes de Iniciar

- Acesso *de administrador* no Peakon.
- Permissão: *Gerenciar perguntas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode configurar perguntas de integração definindo tempos limite para cada pergunta ou estabelecendo uma meta para segmentos específicos de tempo de permanência no emprego.

Nota: Recomendamos o uso de perguntas baseadas em regras (tempo entre as perguntas) ao entrevistar candidatos que deixaram a empresa. O modo manual e o algoritmo também são possíveis, mas apresentam desvantagens. O algoritmo pode resultar em funcionários desligados recebendo perguntas múltiplas ou repetidas, enquanto o modo manual cria uma sobrecarga significativa para rastrear e gerenciar esses funcionários em pesquisas.

Você só pode configurar o intervalo entre as perguntas (perguntas baseadas em regras) para o conjunto de perguntas de integração ao usar um cronograma de pesquisa semanal. Ao configurar o tempo de

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

cada pergunta, o Peakon adiciona automaticamente sugestões de tempo ideal para cada uma delas. No entanto, você pode personalizar os horários para que se adaptem aos processos da sua organização.

Procedimento

1. Configure os conjuntos de perguntas de integração e de desligamento:
    a) Acesse a seção de Perguntas > Administrativas.
    b) Selecione Integração.
    c) Clique em Configurar.
    d) Ative as perguntas que deseja usar em suas pesquisas.
2. Ative o conjunto de perguntas de integração em uma pesquisa específica:
    a) Acesse a Agenda > Administrativa.
    b) Adicione um novo horário ou visualize um horário existente.
    c) Selecione a aba Frequência .
    d) Clique no conjunto de perguntas de integração .
    e) Selecione as opções de frequência desejadas.
    f) Salvar alterações.
3. Configurar o tempo das perguntas:
    a) Acesse a seção de Perguntas > Administrativas.
    b) Selecione o conjunto de perguntas de integração .
    c) Selecione Adicionar tempo para a pergunta.
    d) Selecione "Adicionar tempo à pergunta" novamente para confirmar suas escolhas.
    e) (Opcional) Selecione "Editar tempo da pergunta" ao lado de uma pergunta para editar um tempo específico.
    f) (Opcional) Atualizar.

Resultados
Você já configurou as perguntas de integração. As informações da pesquisa de integração estão disponíveis nas pontuações das perguntas e dos fatores determinantes, bem como no mapa de calor.
relatedlinks
Conceitos
Conceito: Perguntas do Motorista na página 384
Momentos que Importam: Conjuntos de Perguntas de Integração e Encerramento do Peakon
Conceito: Cronograma das perguntas de integração e de saída na página 395
Conceito: Perguntas de integração e desligamento na página 391
Referência
FAQ: Posso controlar o número de perguntas da pesquisa? na página 439

Defina o direcionamento da pesquisa

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar agendamentos*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

A programação padrão da empresa já tem a população-alvo definida como sendo a empresa. As configurações "Somente incluindo" e "Somente excluindo" permitem refinar ainda mais o direcionamento da pesquisa.

Exemplo: Público-alvo: Empresa, excluindo o Departamento Financeiro.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Você pode definir a população-alvo da pesquisa para um segmento específico ao criar um novo cronograma de pesquisa. Só é possível ter um cronograma de pesquisa por população-alvo.

Você pode editar as configurações "Somente incluir" e "Somente excluir" durante e após a criação do cronograma da pesquisa. É possível segmentar manualmente o mesmo segmento nos campos "Incluir somente" e "Excluir somente" de vários planos de pesquisa. Quando os funcionários estão em mais de um horário ativo, a guia "Destino" exibe um aviso sobre horários sobrepostos.

Certifique-se de finalizar a segmentação pelo menos 1 dia antes do início da rodada da pesquisa.

Ver Conceito: Segmentação de Pesquisas na página 296 Para obter mais informações e recomendações.

Nota:

As configurações "Incluir somente" e "Excluir somente" são mutuamente exclusivas. Exemplo: Se você configurar a pesquisa para incluir apenas os departamentos de Marketing e Dinamarca, ela incluirá todos os funcionários do departamento de Marketing e todos os funcionários da Dinamarca.

Para segmentação dupla, Criar um novo cronograma de pesquisa na página 264 com um segmento específico no campo População-alvo e os campos restantes para refinamento adicional. Alternativamente, você pode usar atributos combinados para criar segmentos que se cruzam e que podem ser alvos específicos. Ver Criar um atributo de tipo de combinação na página 168.

Não é possível alterar os campos População-alvo e Situação profissional após a criação do cronograma da pesquisa.

Procedimento

1. Acesse os horários > da administração.
2. Clique em "Visualizar " na pesquisa que você precisa configurar.
3. Acesse a aba Destino .
4. Defina "Incluindo" ou "Excluindo" apenas os segmentos que você deseja segmentar.
5. Clique em Atualizar agendamento.

Resultados

O direcionamento está pronto para a próxima rodada da pesquisa.

Se você fez essas alterações durante uma rodada ao vivo, o efeito varia dependendo da alteração.

- Segmentos adicionados: A página Funcionários na Administração exibirá um banner que permite confirmar se você precisa adicionar os funcionários recém-incluídos à rodada de pesquisa já em andamento.
- Segmentos incluídos removidos ou segmentos excluídos adicionados: Se os funcionários recém-excluídos já tiverem o link da pesquisa, eles ainda poderão participar dessa rodada, mas não das rodadas futuras.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Segmentação de Pesquisas na página 296

Definir ilustrações de pesquisa

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar agendas*.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

A maioria das perguntas de pesquisa padrão nos conjuntos de perguntas de Engajamento, Diversidade e Inclusão e Saúde e Bem-estar inclui uma ilustração da pesquisa. Não é possível fazer upload de ilustrações personalizadas, nem aplicar ilustrações existentes ou personalizadas a perguntas personalizadas.

Procedimento

1. Vá para Horários > de Administração.
2. Clique em Exibir na pesquisa que você precisa configurar.
3. Acesse a aba Configurações da pesquisa .
4. Ativar ou desativar ilustrações.
5. Clique em Salvar.

Resultados

Quando as ilustrações estão habilitadas, clicar no botão Ir para a pesquisa leva você para a página inicial, enquanto clicar na ilustração leva você para a primeira pergunta.

Esta ação afeta a rodada aberta atual, para funcionários que ainda não responderam à pesquisa. Funcionários que já abriram o link, sem responder, podem precisar limpar o cache para ver as alterações.

Definir resumo de engajamento da pesquisa

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar agendas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

O resumo do engajamento da pesquisa aparece no final das pesquisas com funcionários. Pode exibir:

- Um resumo pessoal dos motivadores de engajamento com os quais você está mais e menos satisfeito, com base nas pontuações dos motivadores que têm a maior diferença positiva e negativa em relação ao benchmark (pontuação da empresa). O cálculo usa as pontuações mais recentes de cada motorista dentro do período de visibilidade de dados da empresa.
- Foco e ações da equipe.
- A próxima data da pesquisa, se definida.
- Um link para seu painel pessoal, se habilitado.

Se você ativar o resumo de engajamento da pesquisa, a página no final da primeira pesquisa que cada funcionário concluir exibirá uma introdução ao Peakon. Pesquisas subsequentes exibirão o resumo do engajamento do funcionário.

Para uma melhor experiência, também recomendamos habilitar o painel pessoal. Ver Habilitar Painel Pessoal na página 574.

A tabela descreve o nível de visibilidade que os funcionários verão dependendo se você habilitou o resumo da pesquisa e o painel pessoal.

Recursos habilitados	Tela de Pesquisa Final
Nem resumo da pesquisa nem painel pessoal	Uma mensagem de agradecimento por concluir a pesquisa.
Apenas painel pessoal	Um botão de chamada para ação para ativar ou acessar o painel pessoal.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Recursos habilitados	Tela de Pesquisa Final
Apenas resumo da pesquisa	• Os motoristas com os quais o funcionário está mais e menos satisfeito, em comparação ao padrão da empresa. • Foco e ações da equipe. • A próxima data da pesquisa, se a próxima rodada estiver habilitada.
Resumo da pesquisa e painel pessoal	• Os motoristas com os quais o funcionário está mais e menos satisfeito, em comparação ao padrão da empresa. • Foco e ações da equipe. • A próxima data da pesquisa, se a próxima rodada estiver habilitada. • Um botão de chamada para ação para ativar ou acessar o painel pessoal.

Procedimento

1. Vá para Horários > de Administração.
2. Clique em Exibir na pesquisa que você precisa configurar.
3. Clique na aba Configurações da pesquisa .
4. Ative ou desative o resumo da pesquisa.
5. Clique em Salvar.

Resultados

Você pode Visualizar a pesquisa na página 274. O banner na parte inferior da tela permite que você pule para o final da pesquisa para exibir o resumo do engajamento da pesquisa com base nas configurações da sua empresa.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Resumo do Engajamento na Pesquisa na página 292

Definir horário de envio da pesquisa

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar agendas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Cada agendamento de pesquisa permite que você defina o horário e o fuso horário da pesquisa. Você pode configurar o horário e o fuso horário da pesquisa no máximo 1 dia antes do início da pesquisa. Depois disso, você não poderá editar o horário de envio da pesquisa.

Contexto	Descrição
Hora de envio da pesquisa	O horário da pesquisa determina quando o cronograma da pesquisa deve enviar notificações de pesquisa aos funcionários para todos os canais de pesquisa, exceto o modo quiosque. Se você não definir o horário da pesquisa, o fallback será 09:00.
Fuso horário da pesquisa	O fuso horário programado determina o fuso horário em que a rodada da pesquisa deve abrir (às 00h30) e atua como um fallback para notificações de pesquisa quando o fuso horário do registro do funcionário estiver ausente. Se você não definir um fuso horário para a pesquisa, o fuso horário alternativo será o da empresa, seguido pelo UTC.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Contexto	Descrição
	O fuso horário nos registros dos funcionários tem precedência sobre o fuso horário programado, para que os funcionários possam receber a pesquisa em seu fuso horário local, caso tenham um fuso horário em seus registros. Ao configurar uma pesquisa para funcionários em vários fusos horários, defina o fuso horário da pesquisa para o fuso horário mais próximo da Páscoa. Para saber mais sobre como configurar pesquisas em vários fusos horários e opções de fallback de fuso horário, consulte Conceito: Horário de Envio da Pesquisa na página 289.

Procedimento

1. Vá para Horários > de Administração.
2. Clique em Exibir na pesquisa que você precisa configurar.
3. Acesse a aba Configurações da pesquisa .
4. Definir hora da pesquisa.
5. Definir fuso horário.
6. Clique em Salvar.

O que Fazer Depois

(Opcional) Defina fusos horários de registro de funcionários.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Horário de Envio da Pesquisa na página 289

Definir idiomas da pesquisa

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar agendamentos*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

A pesquisa está disponível em todos os idiomas suportados. Ver na página 55. Os funcionários podem selecionar qualquer idioma da lista, mesmo que você tenha definido o idioma no registro do funcionário.

Você pode selecionar idiomas nas configurações da sua agenda para restringir a lista somente aos idiomas selecionados.

Para ler mais sobre a configuração do idioma da pesquisa e opções de fallback, consulte Conceito: Linguagem de Pesquisa na página 287.

Procedimento

1. Vá para Horários > de Administração.
2. Clique em Exibir na programação que você precisa configurar.
3. Acesse a aba Configurações da pesquisa .
4. Adicione seus idiomas ao campo Idioma da pesquisa .

   A ordem em que você adiciona idiomas determina a ordem em que os idiomas serão exibidos no menu suspenso de idiomas na pesquisa. Os funcionários que não têm um idioma definido em seu registro de funcionário receberão suas primeiras comunicações no primeiro idioma da pesquisa.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Resultados

Adicionar ou remover idiomas da pesquisa tem efeito imediato.

O que Fazer Depois

Adicione traduções nos idiomas selecionados para perguntas personalizadas, e-mails de pesquisa personalizados e mensagens de pesquisa personalizadas para coleta de atributos, quando relevante.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Linguagem de Pesquisa na página 287
Referência
Referência: Idiomas suportados para pesquisas na página 307

Visualizar a pesquisa

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar agendas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode visualizar a pesquisa para ter uma ideia de como será a experiência para os participantes.

Procedimento

1. Vá para Horários > de Administração.
2. Clique em Exibir na pesquisa que você precisa visualizar.
3. Clique em Visualizar pesquisa no canto superior direito.
4. Ao selecionar a opção de visualização, considere:

Opção	Descrição
Pré-visualizar pesquisa	Você visualiza a pesquisa como você mesmo.
Visualização personalizada	Você pode visualizar a pesquisa como um funcionário de um segmento diferente, atribuir e usar a configuração de tempo para perguntas baseadas em regras. Para a opção de visualização personalizada, considere: • Atributo • Segmento • Configuração de tempo (se estiver usando perguntas baseadas em regras para perguntas de integração ou saída)

Iniciar uma pesquisa de teste

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar agendas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Recomendamos enviar uma pesquisa de teste a um grupo de funcionários para garantir que tudo funcione conforme o esperado.

Antes de testar a pesquisa, trabalhe com seu departamento de TI para garantir que eles tenham seguido as etapas em Conceito: Entrega de e-mail e Referência: Hosts e protocolos. Essas etapas garantirão que

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

seu provedor de e-mail não marque os e-mails do Peakon como spam e que os funcionários possam usar totalmente o site do Peakon na rede da sua empresa.

Procedimento

1. Vá para Horários > de Administração.
2. Clique em Exibir na pesquisa que você precisa testar.
3. Clique em Enviar rodada de teste.
4. Selecione seu grupo de teste clicando em Adicionar funcionário ou Adicionar segmento. É possível escolher vários segmentos e funcionários, e você pode combinar as duas opções conforme necessário.
5. Clique em Enviar perguntas do teste.

Resultados

O grupo de teste receberá a pesquisa de teste imediatamente. A experiência da pesquisa de teste é a mesma da pesquisa real, exceto que as respostas da pesquisa se aplicam somente ao painel de teste.

O que Fazer Depois

Depois que sua pesquisa de teste atender aos requisitos de visibilidade definidos, o painel da pesquisa de teste exibirá alguns dados da pesquisa de teste. Você pode alternar entre o painel real e o painel de teste a qualquer momento, mesmo depois de iniciar uma pesquisa real.

1. Clique no seletor de contexto no canto superior esquerdo.
2. Selecione Configurações.
3. Clique em Somente dados de teste.
4. O painel agora está no modo de pesquisa de teste, com um banner no topo da página indicando isso. Para retornar aos resultados normais da pesquisa, clique em Mostrar dados da empresa no banner.

Você também pode acessar sua atividade de rodada de teste acessando Administração > Agendamentos > Atividade > Incluir rodadas de teste.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Pesquisas de teste na página 293

Alterar data de início da pesquisa

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar agendas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Este tópico fornece etapas sobre como alterar a data de início da pesquisa se você já agendou o lançamento da próxima pesquisa para uma data específica. Se a sua pesquisa ainda não tiver uma data de início, consulte Definir data de início da pesquisa na página 265.

Você pode editar a data de início da pesquisa até 1 dia antes do seu lançamento original. Se a data de início original da pesquisa for hoje, a rodada da pesquisa já terá sido aberta durante a noite e não será mais possível alterar a data de início. O mesmo se aplica ao horário de envio da pesquisa.

Se a rodada da pesquisa foi aberta e você deseja cancelá-la, será necessário encontrar uma solução alternativa. Ver Solução de problemas: Feche a rodada de pesquisa no dia do lançamento na página 320.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Você pode alterar a data de início da próxima rodada da pesquisa enquanto a sua pesquisa atual ainda estiver ativa. Se você alterar a data de início dessa rodada sem alterar o dia da semana, a rodada subsequente (2 rodadas após a pesquisa atual) reverterá para o dia da semana original.

Nota: Alterar a data de início da próxima rodada para um cronograma com frequência de pesquisa não manual pode adicionar até 4 perguntas extras para cada funcionário, pois o algoritmo de rotação de perguntas considera esta rodada atrasada.

Procedimento

1. Vá para Horários > de Administração.
2. Clique em Exibir na pesquisa que você precisa configurar.
3. Na aba principal do cronograma, encontre a seção Próxima rodada .
4. Clique em Alterar data abaixo da data de início original.
5. Clique no ícone do calendário e selecione uma nova data de início. A data final também será ajustada adequadamente, mas você pode ajustá-la manualmente, se necessário.
6. Clique em Salvar.

Resultados

A próxima rodada da pesquisa será aberta automaticamente às 00:30 da data selecionada e enviará notificações quando chegar o momento de envio da pesquisa.

Alterar data de término da pesquisa

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar agendas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode estender a pesquisa alterando sua data de término enquanto ela estiver aberta ou antes de ser lançada.

Não é possível estender (ou reabrir) a pesquisa quando ela estiver na janela de fechamento suave, quando a data de término original já estiver no passado. Durante o período de fechamento suave, o painel já calculou áreas de foco e segmentos destacados. No entanto, os funcionários podem continuar respondendo à pesquisa se tiverem recebido um link para essa rodada da pesquisa.

Nota: Alterar a data de término da pesquisa altera a janela de validade e recalcula as pontuações e a participação de todos os segmentos incluídos na rodada da pesquisa. O Peakon agrega respostas da data de encerramento menos o período de validade (geralmente 12 meses). Dê tempo para que essas mudanças entrem em vigor.

Procedimento

1. Vá para Horários > de Administração.
2. Clique em Exibir na pesquisa que você precisa configurar.
3. Na página principal da programação, clique em Alterar data.
4. Defina uma nova data de término.
5. Clique em Salvar.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Definir data de lembrete da pesquisa

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar agendas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

A primeira notificação de lembrete ocorre na metade da rodada, e os lembretes subsequentes ocorrem a cada 4 dias até o final da rodada.

Exemplo: se você tiver uma pesquisa de 2 semanas começando em uma segunda-feira, o primeiro lembrete será na segunda-feira seguinte, e o segundo lembrete será na sexta-feira. Como a pesquisa termina no domingo à noite, não há mais lembretes.

Definir ou alterar a cadência do lembrete só é possível depois que a rodada da pesquisa já tiver começado.

Se você configurou sua pesquisa de forma que os lembretes caiam em um dia de fim de semana, o lembrete será enviado na segunda-feira seguinte. Você pode definir manualmente um lembrete para sair em um dia de fim de semana, se necessário.

Para enviar um lembrete instantâneo, clique em Enviar lembrete (no máximo a cada 3 dias). Isso não substituirá a cadência original do e-mail de lembrete.

Procedimento

1. Vá para Horários > de Administração.
2. Clique em Exibir na pesquisa que você precisa configurar.
3. Na seção Lembretes na página principal, clique em Alterar data.
4. Defina uma nova data de lembrete ou desative os lembretes para o restante da rodada da pesquisa (visível somente se outros lembretes estiverem agendados).
5. Clique em Salvar.

Resultados

O próximo lembrete da pesquisa será enviado na data selecionada e a cada 4 dias úteis depois disso.

Quaisquer alterações nas configurações de lembrete se aplicam somente à rodada atual da pesquisa.

Embora as notificações sejam enviadas em grupo, quando se trata de uma grande quantidade de notificações, elas podem ser escalonadas em um curto período de tempo. Além disso, funcionários em diferentes fusos horários receberão notificações em horários diferentes durante o dia.

relatedlinks
Referência
Referência: E-mails enviados aos participantes da pesquisa na página 63

Fechar manualmente uma rodada de pesquisa

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar agendas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Quando a rodada da pesquisa é encerrada pela primeira vez, há um período de encerramento suave de duas semanas, durante o qual os funcionários podem contribuir com envios atrasados sem influenciar as áreas de foco e os pontos fortes do cálculo já concluído.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Isso proporciona um período de estabilidade em que o planejamento de ações com base nos insights de fechamento da rodada já pode estar bem encaminhado, permitindo simultaneamente que funcionários que estavam ausentes forneçam uma resposta.

Após o período de 2 semanas, a rodada da pesquisa será encerrada automaticamente. No entanto, é possível encerrar manualmente a rodada da pesquisa, se você não quiser receber envios atrasados.

Ver Conceito: Cronograma da Pesquisa na página 284 para maiores informações.

Procedimento

1. Vá para Horários > de Administração.
2. Vá para a aba Atividade .
3. Clique no botão Fechar rodada ao lado da rodada da pesquisa que você precisa fechar. Esta opção só aparece depois que a rodada da pesquisa já tiver sido encerrada, normalmente por volta ou depois das 02:00 UTC do dia seguinte à data de encerramento da pesquisa.
4. Confirme o fechamento definitivo no pop-up que é exibido.

Resultados

A rodada da pesquisa é encerrada instantaneamente, e os funcionários não podem mais fazer envios atrasados.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Cronograma da Pesquisa na página 284

Alterar rodadas regulares de pesquisa para rodadas de teste

Antes de Iniciar

Permissão: *Gerenciar agendamentos*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Alterar uma rodada de pesquisa regular para uma rodada de teste oferece flexibilidade caso você precise remover os resultados de uma rodada de pesquisa do painel.

Exemplo: você planejou adiar uma pesquisa recorrente, mas esqueceu de atualizá-la a tempo, então a pesquisa foi iniciada na data prevista. Agora, ele recebeu algumas respostas da pesquisa e mudou a janela de visibilidade do painel para a frente. Ao marcá-la como uma rodada de teste, você pode limpar essa rodada de pesquisa do seu painel. Para ver as etapas para este cenário específico, consulte Solução de problemas: Feche a rodada de pesquisa no dia do lançamento na página 320.

Você pode alterar o tipo de rodada da pesquisa atual e das rodadas anteriores. Também é possível transformar uma rodada de teste em uma rodada regular. Você pode alterar o tipo de pesquisa para cada rodada uma vez por hora. Só é possível alterar o tipo de rodada da pesquisa para pesquisas encerradas nos últimos 12 meses.

A tabela descreve as consequências de cada cenário possível.

Cenário	Conseqüência
Rodada aberta regular para rodada de teste	• Fechamento suave imediato e irreversível da rodada. • Pontuações e comentários da rodada regular são movidos para o painel de dados de teste. • Os funcionários ainda podem responder, mas suas respostas contribuem para o painel de dados de teste.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Cenário	Conseqüência
Rodada regular de fechamento suave para rodada de teste	• Pontuações e comentários da rodada regular são movidos para o painel de dados de teste. • É possível fechar manualmente a rodada. • As pontuações se afastam das áreas de foco já identificadas e dos segmentos destacados no painel regular. Exemplo: uma área de foco que estava anteriormente abaixo do benchmark pode ficar bem acima do benchmark após essa alteração, no entanto, ela será exibida como prioridade até o próximo recálculo após a próxima rodada da pesquisa.
Rodada regular fechada para rodada de teste	• Pontuações e comentários da rodada regular são movidos para o painel de dados de teste. • As pontuações se afastam das áreas de foco já identificadas e dos segmentos destacados no painel regular. Exemplo: uma área de foco que estava anteriormente abaixo do benchmark pode ficar bem acima do benchmark após essa alteração, no entanto, ela será exibida como prioridade até o próximo recálculo após a próxima rodada da pesquisa.
Rodada regular, agora marcada como teste, para rodada regular novamente	• Pontuações e comentários da rodada de testes são movidos para o painel regular. • As pontuações se afastam das áreas de foco já identificadas e dos segmentos destacados no painel regular. Exemplo: uma área de foco que estava anteriormente abaixo do benchmark pode ficar bem acima do benchmark após essa alteração, no entanto, ela será exibida como prioridade até o próximo recálculo após a próxima rodada da pesquisa.
Rodada de teste para rodada regular	• Pontuações e comentários da rodada de testes são movidos para o painel regular. • Sem recálculo de áreas de foco e segmentos destacados.

Procedimento

1. Vá para Horários > de Administração.
2. Clique na aba Atividade .
3. Encontre a linha da rodada da pesquisa que você precisa marcar como um teste e expanda-a clicando na seta.
4. Clique em Marcar como teste.
5. Confirme o pop-up exibido.

Resultados

Pode levar um momento para o sistema processar e recalcular os painéis, dependendo do tamanho da empresa.

Uma vez concluída, a rodada da pesquisa não será mais exibida no painel principal. A janela de visibilidade do seu painel voltou a ser como era antes, sem exibir nenhum dado ou registro de data e hora da rodada de pesquisa que você alterou para uma rodada de teste.

Se os funcionários responderam a quaisquer perguntas da pesquisa antes de transformá-la em uma pesquisa de teste, o algoritmo de perguntas continua a considerar essas perguntas como respondidas para aqueles funcionários.

Você também pode usar estas etapas para marcar a rodada de teste como uma rodada regular novamente, se necessário. Para exibir rodadas de teste na guia Atividade , ative a opção Incluir rodadas de teste . Não recomendamos fazer isso de um lado para o outro, a menos que seja absolutamente necessário.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Pesquisas de teste na página 293

Desativar uma programação de pesquisa

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar agendas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Quando em cadência automatizada, o cronograma de pesquisa continuará lançando pesquisas de acordo com sua frequência de pesquisa. É possível pausar temporária ou permanentemente a cadência automatizada a qualquer momento. Exemplo: o que pode ser útil durante períodos prolongados de férias.

Estas etapas explicam como desativar futuras rodadas de pesquisa para que não ocorram em uma programação específica.

Se você quiser interromper uma pesquisa que já está ativa, consulte Solução de problemas: Feche a rodada de pesquisa no dia do lançamento na página 320.

Procedimento

1. Vá para Horários > de Administração.
2. Clique em Exibir na pesquisa que você precisa desativar.
3. Na página principal da sua agenda, encontre a seção Próxima rodada .
4. Clique em Desativar coleta de dados.
5. Valide sua escolha no pop-up de confirmação clicando em Desativar.

Resultados

Você impediu que a pesquisa fosse iniciada automaticamente na data especificada. Ele permanecerá nesse estado até que você defina uma nova data de início e agende a próxima rodada de pesquisa.

Você também pode excluir a programação, se necessário. Ver Excluir uma programação de pesquisa na página 280.

Excluir uma programação de pesquisa

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar agendas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Excluir uma programação pode ser útil quando você não precisa mais de uma programação personalizada que criou.

Você pode recriar uma programação excluída no futuro escolhendo a mesma segmentação, mas precisará configurar suas configurações novamente.

Quando você exclui uma programação de pesquisa, as pontuações e os comentários que os funcionários enviaram dessas pesquisas permanecem no seu painel e não são afetados.

Não é possível excluir a programação da empresa e não é possível excluir uma programação personalizada que atualmente tenha uma rodada de pesquisa ao vivo. Em vez disso, exclua o cronograma quando a rodada de pesquisa for encerrada.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Se você precisar apenas desativar temporariamente uma programação de pesquisa e manter suas configurações personalizadas, consulte Desativar uma programação de pesquisa na página 280.

Procedimento

1. Vá para Horários > de Administração.
2. Clique em Exibir na pesquisa que você precisa configurar.
3. Vá para a aba Destino .
4. Clique em Excluir agendamento.
5. Valide sua escolha no pop-up de confirmação clicando em Excluir.

Resultados

O cronograma da pesquisa desaparece instantaneamente da página Cronogramas . O registro de pesquisas anteriores do cronograma de pesquisas ainda permanece na guia Atividade na página Cronogramas .

Habilitar modo quiosque

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar agendas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode habilitar o modo quiosque como um canal de pesquisa para funcionários que não têm um endereço de e-mail em seus registros de funcionários. É possível ter 1 agendamento com vários canais de pesquisa. Exemplo: e-mail, modo quiosque, SMS. Você também pode desabilitar e-mail e SMS para ter uma pesquisa somente no quiosque.

Ver Conceito: Pesquisas em quiosques na página 338 para mais informações e consulte Etapas: Iniciar a pesquisa na página 263 para um guia completo de configuração de pesquisa.

Procedimento

1. Vá para Horários > de Administração.
2. Clique em Exibir na pesquisa que você precisa configurar.
3. Acesse a aba Quiosque .
4. Ao selecionar o tipo de quiosque, considere:

Tipo de quiosque	Consideração
Códigos de quiosque reutilizáveis	Os códigos de quiosque reutilizáveis não mudam de uma rodada para outra, de modo que os funcionários podem continuar usando seu código exclusivo continuamente. Você também pode regenerar o código reutilizável para um funcionário, se necessário. Os códigos ficam disponíveis para exportação após selecionar códigos reutilizáveis como o tipo de quiosque na programação. Você pode usar esta exportação para distribuir códigos. Exemplo: Pelo correio ou por meio de gerentes de linha de frente. Para exportar os códigos, acesse Administração > Funcionários > Exportar > Exportar. Somente usuários de grupos de controle de acesso com permissão *de códigos de quiosque* podem exportar códigos.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tipo de quiosque	Consideração
Códigos de quiosque únicos	Cada funcionário pode usar um código único e de uso único que é regenerado para cada nova rodada de pesquisa. Para exportar os códigos, vá em Administração > Agendamentos > Exibir > Quiosque > Exportar tudo na agenda. Nota: O botão Exportar tudo conforme agendado só é exibido após a rodada da pesquisa ser aberta.
Número do funcionário e nome	Os funcionários acessam a pesquisa informando seu primeiro nome e número de funcionário. O número do funcionário e o primeiro nome devem corresponder às informações no registro do funcionário. Embora esse método exija o mínimo de administração, ele frequentemente causa confusão em relação a caracteres especiais e casos de múltiplos nomes. Comunique suas políticas sobre como proceder ou solucionar problemas comuns de acesso. Exemplo: se você padronizou a prática para o campo Nome para incluir todos os nomes, exceto o sobrenome, peça aos funcionários para inserirem todos os seus nomes, exceto o sobrenome.

5. Crie um URL de quiosque.
6. Definir privacidade do dispositivo Kiosk.

Resultados

Se você habilitar o modo quiosque durante uma rodada aberta, os funcionários poderão usar o URL do quiosque e o método de autenticação imediatamente. Quaisquer alterações subsequentes nas configurações do quiosque entram em vigor imediatamente.

Se você estiver usando vários canais de pesquisa, todos os funcionários poderão usar o modo quiosque. Funcionários sem endereço de e-mail só podem usar o modo quiosque.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Pesquisas em quiosques na página 338

Adicionar um funcionário a uma rodada de pesquisa aberta

Antes de Iniciar

Permissões:

- *Gerenciar agendamentos*
- *Visualizar colaboradores*

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode adicionar um funcionário a uma rodada de pesquisa aberta se estas condições forem verdadeiras:

- A rodada ainda está aberta, nem suavemente fechada nem duramente fechada.
- O funcionário não tem uma data de desligamento anterior no Peakon.
- O funcionário não tem uma data de início futura no Peakon.
- Qualquer segmentação que você estiver usando nas configurações de Agendamento não exclui o funcionário.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Se você precisar adicionar um grupo grande de funcionários à pesquisa, use o botão Adicionar agora no banner Administração > de funcionários .

Você pode usar o botão Ver todos os funcionários nas páginas de funcionários da sua empresa para visualizar e selecionar quaisquer novos funcionários que você adicionou para inclusão na sua rodada de pesquisa.

Procedimento

1. Vá para Administração > Funcionários.
2. Abra o registro do funcionário do indivíduo que precisa que o link da pesquisa seja reenviado.
3. Vá para a aba Rodadas e adicione-as à pesquisa.

Resultados

O funcionário receberá instantaneamente o link da pesquisa.

relatedlinks
Exemplos
Solução de problemas: Não é possível adicionar funcionário à rodada da pesquisa na página 319

Conceito: Pesquisas de opinião de funcionários do Workday Peakon

O Workday Peakon permite que você inicie quantas pesquisas precisar, seja para executar pesquisas de pulso automatizadas ou uma pesquisa única. Basta habilitar a coleta de dados e selecionar uma frequência para iniciar a recorrência automática da pesquisa.

Essa abordagem de pesquisa flexível permite que você execute vários cronogramas e frequências de pesquisa ao mesmo tempo, atendendo a diferentes necessidades comerciais. Exemplo: pesquisar os novos funcionários com mais frequência do que o restante da organização para fornecer mais informações sobre o processo de integração.

Você também pode ativar e desativar conjuntos de perguntas em agendamentos de pesquisas selecionados, permitindo que você execute pesquisas independentes direcionadas a segmentos específicos do seu negócio ou execute suas perguntas em cadências diferentes para atender às suas necessidades. Exemplo: você pode agendar conjuntos de perguntas de engajamento, H&W e D&I mensalmente e agendar rodadas separadas de pesquisas de T&C trimestrais direcionadas somente ao seu departamento de contabilidade.

Personalização

Os funcionários podem enviar suas pesquisas por vários canais:

- E-mail.
- SMS.
- Modo quiosque.
- Folga.
- Microsoft Teams.
- Aplicativo móvel.

Você pode adicionar vários conjuntos de perguntas ao mesmo cronograma de pesquisa:

- Noivado.
- Saúde e bem-estar.
- Diversidade e inclusão.
- Transformação e Mudança.
- COVID-19.
- Perguntas da empresa.
- Perguntas abertas.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

A pesquisa oferece uma variedade de opções adicionais de personalização:

- Perguntas personalizadas.
- Pesquisa e branding de e-mail
- Pesquisa e direcionamento de perguntas.
- Coleção de atributos editáveis.
- Coleta de atributos confidenciais com consentimento.

Informações adicionais

A área Cronogramas em Administração é o centro para configurar suas pesquisas Peakon. Você pode administrar o acesso à configuração da pesquisa no Controle de Acesso.

O cronograma padrão *da empresa* inclui todos os funcionários, e também é possível criar seus próprios cronogramas de pesquisas direcionadas. Somente administradores podem visualizar e gerenciar a agenda *da empresa* .

Quando você cria um novo cronograma, a população da pesquisa se torna o segmento ao qual seu contexto é definido. Os administradores locais só podem criar e gerenciar programações para os segmentos que eles gerenciam.

O número de funcionários exibido em cada cronograma indica quantas pessoas atualmente correspondem à meta.

Ao visualizar a página Atividade na área Cronogramas , os números ao lado das pesquisas anteriores exibem o número de pessoas pesquisadas no momento.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Canais de Pesquisa na página 331
Conceito: Segmentação de Pesquisas na página 296
Desmistificando o algoritmo de rotação de perguntas Peakon
Referência
Referência: Conjuntos de perguntas na página 404

Conceito: Cronograma da Pesquisa

As pesquisas abertas passam por 3 estágios diferentes, com eventos diferentes em cada estágio.

Status	Hora	Notificações	Dados do painel
Pesquisa aberta	Na data de lançamento da pesquisa, ela será aberta oficialmente às 00:30 no fuso horário programado. Se não houver nenhum fuso horário agendado, haverá uma ordem de fallback. • Fuso horário da empresa nas configurações da conta . • Fuso horário UTC. Os funcionários já podem concluir a pesquisa antes	Os funcionários recebem uma notificação quando o horário de envio começa. O horário padrão de envio é 09:00, mas você pode definir um horário diferente nas configurações de agendamento. O fuso horário priorizado é aquele no registro do funcionário. Se não houver fuso horário de registro de funcionário presente, haverá uma ordem de fallback. • Agendar fuso horário.	Novos comentários de pesquisas entram nos painéis continuamente, à medida que os funcionários respondem às pesquisas. Atualização das pontuações dos pilotos durante a rodada. A seleção de áreas de foco da última rodada permanece até que as áreas de foco sejam recalculadas no fechamento da rodada. Novos comentários são exibidos imediatamente. Você pode configurar seu controle de acesso para que

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Status	Hora	Notificações	Dados do painel
	de receber a notificação da pesquisa, usando o aplicativo móvel, o painel pessoal e o link genérico do quiosque. Recomendamos finalizar todas as configurações da pesquisa um dia antes do seu lançamento. Ver Referência: Opções de configuração de pesquisa na página 303.	• Fuso horário da empresa. • Fuso horário UTC. O primeiro lembrete da pesquisa ocorre na metade da rodada, e o segundo ocorre 4 dias depois. Se qualquer uma dessas datas cair em um fim de semana, o lembrete será acionado na segunda-feira seguinte.	determinados grupos vejam os comentários somente após o encerramento da rodada.
Fechamento suave	Na data de encerramento da pesquisa, a rodada será encerrada às 23:59 UTC. O fechamento da pesquisa estimula o cálculo de áreas de foco, tópicos e segmentos destacados. O cálculo acontece cerca de uma hora após o encerramento da pesquisa, aproximadamente às 02:00 UTC do dia seguinte. A pesquisa será encerrada 2 semanas depois. Você pode fechar a pesquisa manualmente mais cedo. O botão Fechar com força fica disponível logo após o recálculo do painel em Atividade > de agendamentos > de administração.	Os links de e-mail antigos da rodada atual ainda estão funcionais. Os funcionários não receberão mais e-mails de lembrete neste momento. Não é possível adicionar novos funcionários à pesquisa durante o período de encerramento suave.	Após o painel ser recalculado, ele exibe as áreas de foco e os pontos fortes mais recentes, tópicos de comentários e segmentos destacados. Os funcionários ainda podem responder à pesquisa, permitindo que funcionários que estavam ausentes do trabalho participem. Novos dados não influenciam a seleção de áreas de foco, pontos fortes e tópicos. Novas pontuações contribuem para os painéis atuais, mas elas só influenciam os recálculos após o término da próxima rodada. Essa abordagem proporciona um período de estabilidade em que o planejamento de ações já pode estar em andamento. Dada a porcentagem relativamente pequena de participantes atrasados, as pontuações não mudam significativamente durante o fechamento suave.
Fechamento brusco	Duas semanas após o fechamento suave, a rodada fecha definitivamente, caso você ainda não tenha fechado definitivamente a rodada de pesquisa.	Os links antigos da pesquisa para a última rodada não estão mais funcionais. Os funcionários não podem receber lembretes e você não pode adicionar novos funcionários à rodada.	Não é possível enviar novos dados de pesquisa além deste ponto.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Horário de Envio da Pesquisa na página 289
Tarefas
Atualização em massa do fuso horário dos funcionários na página 81

Conceito: Frequência de Pesquisa

Fundo

A frequência de pesquisas e perguntas permite controlar com que frequência os funcionários recebem pesquisas e como as perguntas são distribuídas. Veja também Conceito: Frequência da Pergunta na página 400.

Cada opção de frequência padrão corresponde a um número específico de semanas. Exemplo: A frequência mensal é exatamente a cada 4 semanas até o final da pesquisa, e a frequência trimestral é exatamente a cada 12 semanas. Isso garante que a pesquisa sempre comece no mesmo dia da semana ao usar uma cadência automatizada.

Você pode interromper ou reconfigurar a cadência automática quando necessário. Essas alterações podem afetar a distribuição de perguntas na rodada seguinte, enquanto o algoritmo processa as perguntas atrasadas.

Ao configurar a frequência, a programação exibe o número aproximado de perguntas que um funcionário pode esperar em sua primeira e nas pesquisas subsequentes. Essa estimativa não inclui segmentação personalizada, pontuações extremas, rodadas de pesquisa perdidas e outros fatores que influenciam a distribuição das perguntas.

Você pode ativar ou desativar conjuntos de perguntas ao definir a frequência das pesquisas agendadas. Isso significa que você pode executar pesquisas independentes direcionadas a segmentos específicos da sua empresa ou apresentar suas perguntas em diferentes intervalos para atender às suas necessidades.

As perguntas com horários definidos só se aplicam ao cronograma da pesquisa quando a frequência da pesquisa está definida como semanal.

Tipos de frequência de pesquisa

Recomendação

Tipo	Descrição
Automático	A Peakon adapta o número de perguntas com base nas respostas anteriores de cada funcionário, enviando um conjunto direcionado em um cronograma predefinido, em vez de todas as perguntas de uma só vez. Você pode escolher entre diversas opções de frequência: semanal, quinzenal, mensal, trimestral ou intervalos personalizados (Exemplo: a cada 3 semanas). A próxima rodada de pesquisas é enviada automaticamente, portanto, você não precisará acioná-la manualmente. Se uma rodada da pesquisa não receber respostas (0% de participação) por 3 rodadas consecutivas, o agendamento será automaticamente desativado.
Manual	A Peakon envia aos funcionários todas as perguntas ativas na data e hora escolhidas. Após o encerramento definitivo da rodada de pesquisas, não enviaremos outra pesquisa até que você selecione uma nova data.

Recomendamos uma abordagem de escuta contínua, que oferece múltiplos benefícios.

- Relevância: A escuta contínua permite descobrir tendências e agir com maior rapidez. Uma frequência regular também é essencial para entender se suas ações estão surtindo efeito.
- Amostragem de perguntas: Menos perguntas por rodada reduzem o cansaço do respondente.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- Envolvimento da liderança: Os líderes se envolvem mais com as pontuações do painel de controle quando confiam que as respostas refletem melhor a realidade atual.
- Maior precisão: Quando um funcionário pula uma pesquisa, ele recebe perguntas adicionais na próxima rodada para que o algoritmo possa acompanhar. Uma frequência menor pode significar períodos de tempo mais longos antes que seja possível obter novas informações de um funcionário ausente.

Se você executar várias pesquisas simultaneamente, tente alinhar as datas de término de cada uma para consolidar os recálculos do painel.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Frequência da Pergunta na página 400
Conceito: Algoritmo de Rotação de Questões na página 401
Desmistificando o algoritmo de rotação de perguntas Peakon
Referência
FAQ: Pesquisa e frequência de perguntas na página 309

Conceito: Linguagem de Pesquisa

A pesquisa determina o idioma para cada funcionário em uma ordem de precedência, com base na disponibilidade de informações.

1. O idioma que você define manualmente no registro do funcionário.
2. O idioma detectado pelo funcionário, com base no idioma do navegador na rodada anterior.
3. O idioma que você definiu no cronograma da pesquisa.
4. Inglês.

Para controlar o idioma da pesquisa, recomendamos definir os idiomas dos registros dos funcionários ou o idioma da programação da pesquisa no mínimo.

Área de configuração	Descrição
Registros de funcionários	Você pode definir o idioma nos registros de funcionários individualmente ou em massa. Exemplo: você pode selecionar todos os funcionários cujo atributo País corresponda à França e definir o idioma deles como francês, em massa. O idioma no registro do funcionário deve ser um idioma permitido pela sua organização nas configurações de pesquisa. Se você não definir um idioma manualmente, a pesquisa detectará o idioma de cada funcionário. Quando um funcionário abre sua primeira pesquisa, ela usa o idioma do navegador ou a localização do endereço IP como alternativa. Em futuras rodadas de pesquisa, esses funcionários receberão comunicação no idioma detectado. A detecção só funciona se o idioma detectado fizer parte dos idiomas permitidos pela sua organização nas configurações da pesquisa. Caso contrário, o sistema usará o primeiro idioma dentre os idiomas permitidos na pesquisa.
Cronogramas de pesquisa	Você pode selecionar vários idiomas para a pesquisa ou restringir sua pesquisa a apenas 1 idioma. Um menu suspenso na primeira página da pesquisa exibe os idiomas que você ativou na pesquisa, espelhando a ordem dos idiomas nas configurações da pesquisa. Se um funcionário selecionar um idioma de pesquisa no menu suspenso, sua seleção substituirá o idioma em seu registro de funcionário (seja manual ou detectado).

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Área de configuração	Descrição
	Se você não configurar o idioma da programação, todos os idiomas suportados estarão disponíveis no menu suspenso de idiomas na pesquisa.

Exemplos

Idioma do registro do funcionário	Idioma do cronograma	Primeira Rodada	Rodadas subsequentes
Não definido.	Não definido. Todos os idiomas da pesquisa estão disponíveis.	Inglês. A pesquisa usa a opção de fallback final, quando o idioma do registro e da programação do funcionário não estão disponíveis: inglês.	Pesquisa detecta idiomas dos funcionários da última vez. Se os idiomas detectados forem idiomas de pesquisa suportados no Peakon, as rodadas subsequentes usarão esses idiomas.
Não definido.	Francês, inglês, italiano.	Francês. A pesquisa usa a primeira linguagem de cronograma como opção de reserva.	Pesquisa detecta idiomas dos funcionários da última vez. Se os idiomas detectados estiverem entre os idiomas selecionados na sua programação (francês, inglês, italiano), as rodadas subsequentes usarão esses idiomas.
Italiano.	Não definido.	Italiano.	Italiano.
Italiano.	Francês.	Francês. Embora o idioma do registro do funcionário tenha precedência, a pesquisa não pode usar esse idioma, porque você restringiu sua pesquisa somente ao francês.	Francês.

relatedlinks

Tarefas

Definir idiomas da pesquisa na página 273
Atualização em massa do idioma do funcionário na página 82

Referência

Referência: Idiomas suportados para pesquisas na página 307

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Conceito: Horário de Envio da Pesquisa

Fundo

Se você agendar a pesquisa para o mesmo dia e habilitar a coleta de dados, isso fará com que as notificações da pesquisa sejam enviadas imediatamente, independentemente dos fusos horários da pesquisa e dos funcionários.

Se você selecionar uma data de início futura e ativar a coleta de dados, a pesquisa será iniciada na data definida e enviará notificações no horário configurado.

Alternativamente, os funcionários podem responder à pesquisa após o início da rodada, antes de receberem uma notificação, acessando a pesquisa por meio do aplicativo móvel, painel pessoal ou modo quiosque.

Se você não definir um horário de envio para as notificações da pesquisa, o horário de envio alternativo será 09:00. O fuso horário do registro do funcionário, juntamente com o horário de envio, determina quando cada funcionário deve receber a notificação.

Você pode definir manualmente o fuso horário do registro do funcionário. Caso não haja fuso horário cadastrado no registro do funcionário, será aplicada uma ordem alternativa para cada funcionário individualmente:

- Fuso horário do cronograma da pesquisa.
- Fuso horário da empresa.
- Fuso horário UTC.

Para as rodadas de pesquisa subsequentes, a Peakon seguirá a ordem de fallback caso o fuso horário do funcionário não esteja definido. Recomendamos configurar os fusos horários dos registros dos funcionários, especialmente se você estiver usando ferramentas de VPN que afetam a localização dos endereços IP dos funcionários.

Exemplos de configuração

Fuso horário do registro de funcionários	Horário do fuso horário	Fuso horário da empresa	Tempo de pesquisa	Primeira rodada	Rodadas subsequentes
Não configurado ou detectado.	Não definido.	Não definido.	Não definido.	09:00 UTC. A pesquisa utiliza o horário e o fuso horário padrão como alternativa.	09:00 UTC.
Não configurado ou detectado.	Não definido.	Copenhague, Dinamarca.	10:00.	10:00 Copenhagen, Denmark. A pesquisa utiliza a opção de fuso horário alternativo da empresa.	10:00 Copenhagen, Denmark.
Não configurado ou detectado.	Lisbon, Portugal.	Copenhague, Dinamarca.	10:00.	10:00 Lisbon, Portugal. A pesquisa utiliza a primeira opção alternativa:	10:00 Lisbon, Portugal.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Fuso horário do registro de funcionários	Horário do fuso horário	Fuso horário da empresa	Tempo de pesquisa	Primeira rodada	Rodadas subsequentes
				fuso horário do programa.	
Paris, França.	Não definido.	Copenhague, Dinamarca.	Não definido.	09:00 Paris, França. A pesquisa utiliza o horário padrão de envio das 09:00, visto que não há horário disponível para pesquisa.	09:00 Paris, França.
Paris, França.	Não definido.	Copenhague, Dinamarca.	10:00.	10h00 Paris, França.	10h00 Paris, França.
Paris, França.	Lisbon, Portugal.	Copenhague, Dinamarca.	10:00.	10h00 Paris, França.	10h00 Paris, França.
Não configurado ou detectado.	Lisbon, Portugal.	Copenhague, Dinamarca.	Não definido.	09:00 Lisbon, Portugal. A pesquisa utiliza a primeira opção alternativa: fuso horário do programa. Também utiliza o horário padrão de envio das 09:00, já que o horário da pesquisa não está disponível.	09:00 Lisbon, Portugal.

Vários fusos horários

Se você tem funcionários geograficamente dispersos, recomendamos:

- Configurar os fusos horários no cadastro do funcionário.
- Ao pesquisar funcionários geograficamente dispersos no mesmo cronograma de pesquisa, defina o fuso horário do cronograma da pesquisa para o fuso horário mais a leste do seu grupo de funcionários. Dessa forma, o sistema pode notificar todos os funcionários no horário de envio selecionado, em seu fuso horário local. Exemplo: Se o fuso horário da pesquisa for Londres, a rodada da pesquisa começa às 00h30 em Londres, o que já são 11h30 da manhã em Auckland. Se você definir o horário de envio para 09:00, o horário de abertura da pesquisa já terá passado desse horário e, em vez disso, notificará imediatamente os funcionários de Auckland às 11:30, no horário local deles. Você pode resolver isso definindo o fuso horário da programação para o fuso horário mais a leste (Auckland), para que a pesquisa possa notificar todos às 09:00.

Horário de envio do e-mail

Essas notificações por e-mail levam em consideração o fuso horário:

- Notificações de pesquisa.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- E-mails de lembrete.

Essas notificações por e-mail são enviadas em um horário predefinido:

- E-mails diários com resumos: 06:00 UTC.
- E-mails com baixa participação: 03:00 AM UTC.
- E-mails de lembrete de agendamento: 03:00 AM UTC.
- E-mail de notificação de comentários confidenciais: Instantâneo ou incluído no resumo diário.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Cronograma da Pesquisa na página 284
Tarefas
Atualização em massa do fuso horário dos funcionários na página 81

Conceito: Pesquisa com funcionários desligados

Fundo

Realizar pesquisas com funcionários desligados permite que as organizações coletem feedback após a saída, oferecendo uma visão mais completa da experiência de desligamento. Você pode fazer perguntas antes de sair, depois de sair ou em ambos os momentos. Considere quais perguntas de saída oferecem maior valor em cada etapa. Nossa recomendação para a realização de pesquisas com funcionários que deixaram a organização é de 3 dias após a saída.

Os funcionários desligados não têm acesso aos painéis pessoais e aos resumos das pesquisas. Se cancelarem a inscrição nas pesquisas, deixarão de receber convites para pesquisas e e-mails relacionados a elas.

Casos de uso

Você pode aproveitar essa funcionalidade para resolver os seguintes problemas:

- Prazos de aviso prévio variáveis entre departamentos ou países.
- Saídas de trabalhadores temporários ou de campo com curto prazo de aviso prévio.
- Problemas de cronograma podem ocorrer, com feedback limitado antes da partida devido à pressão da transferência de informações e da carga de trabalho.

Configuração

Você pode encontrar as instruções sobre como configurar pesquisas para funcionários desligados em Configure pesquisas de saída na página 267.

Para realizar pesquisas com funcionários desligados, é necessário coletar endereços de e-mail pessoais. Certifique-se de ter as aprovações internas necessárias para gerenciar esses dados de acordo com as diretrizes de privacidade da sua organização.

Você pode adicionar endereços de e-mail pessoais usando uma sincronização automática do seu sistema de RH, marcando a caixa de seleção para ativar a sincronização de e-mails pessoais nas configurações de integração do Workday, ou fazendo o upload manualmente. Para instruções manuais, visite Atualização em massa de endereços de e-mail na página 83.

Ao utilizar a integração com um sistema de RH, certifique-se de que *as datas* e *os motivos de desligamento* sejam sincronizados antecipadamente para que as regras possam ser aplicadas corretamente. Analise o seu conjunto de perguntas de saída e decida quais perguntas fazer. Em seguida, aplique as regras em lote ou individualmente em Perguntas > de Administração - > Saída.

Para realizar a pesquisa com os funcionários após a sua saída, selecione o tipo de agendamento "Pesquisa de Saída" . Por padrão, inclui apenas as perguntas de saída e, se você selecionar um segmento de destino, incluirá automaticamente apenas os funcionários que já deixaram a organização.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Para realizar a pesquisa com os funcionários antes de sua saída, selecione o tipo de cronograma "Pesquisa com Funcionários" . Teste a configuração para confirmar se as regras e a temporização funcionam conforme o esperado.

Ao configurar as pesquisas de desligamento, verifique também por quanto tempo os ex-funcionários permanecem no Peakon e como suas pontuações são armazenadas:

- Exclusão de ex-funcionários: Por padrão, os funcionários são removidos após 90 dias.
- Inclusão de ex-funcionários: Define por quanto tempo suas pontuações contribuem para os resultados agregados. O prazo padrão é de 3 meses. Recomendamos definir para 1 ano se estiver realizando pesquisas de saída.

Opcionalmente, você pode habilitar novos segmentos de Data de Desligamento para segmentar funcionários antes e depois de sua saída.

- Antes da separação: por exemplo, *<3 meses, 3-6 meses, 6-9 meses*ou até 2 anos antes da separação.
- Após a separação: *<1 mês, 1-3 meses, 3-6 meses ou >6 meses* após a separação.

Por padrão, todos os funcionários que deixaram o emprego são agrupados no segmento " *< 3 meses antes da separação"* . A ativação dos novos segmentos permite uma segmentação mais precisa. Ao habilitá-los, as pontuações são recalculadas e os funcionários são realocados para os novos segmentos. Se você não os habilitar, os funcionários permanecerão no segmento " *mais de 3 meses antes da separação"* .

Recomendação para organizações sediadas nos EUA

Nos Estados Unidos, a maioria dos funcionários avisa com menos de duas semanas de antecedência, e as datas de desligamento costumam ser registradas com atraso. Por isso, priorize as regras pós-separação ou uma abordagem que considere o antes e o depois . Evite confiar apenas nas regras anteriores à separação, pois o curto período de aviso prévio limita as oportunidades de resposta.

relatedlinks
Referência
Perguntas frequentes: Pesquisa com funcionários desligados na página 313

Conceito: Resumo do Engajamento na Pesquisa

O resumo da pesquisa oferece aos participantes uma visão geral de seus comentários e como eles se comparam aos da organização.

Você pode ativar o resumo de engajamento da pesquisa na guia Configurações da pesquisa, dentro da sua programação.

A Peakon fornece um resumo do engajamento somente após o início da segunda rodada da pesquisa, quando novos dados estão disponíveis para comparação. O resumo inclui apenas as pontuações dentro do período de validade ou de rodadas de teste anteriores, refletindo dados de pesquisas atuais e passadas.

Opções de resumo da pesquisa

O nível de visibilidade e a aparência geral do resumo de engajamento variam dependendo se você ativou o resumo da pesquisa e o painel pessoal.

Resumo da pesquisa	Painel pessoal	Resultado
Desabilitado.	Desabilitado.	Uma mensagem de agradecimento por ter respondido à pesquisa.
Habilitado.	Desabilitado.	• Foco e ações da equipe. • Os fatores que mais e menos satisfazem

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Resumo da pesquisa	Painel pessoal	Resultado
		o funcionário, em comparação com o padrão da empresa. • A próxima data da pesquisa, caso você esteja usando cadência automatizada.
Habilitado.	Habilitado.	• Os fatores que mais e menos satisfazem o funcionário, em comparação com o padrão da empresa. • Foco e ações da equipe. • A próxima data da pesquisa, caso você esteja usando cadência automatizada. • Um botão de chamada à ação para ativar ou acessar o painel pessoal.
Desabilitado.	Habilitado.	Um botão de chamada à ação para ativar ou acessar o painel pessoal.

Conceito: Pesquisas de teste

Enviar uma rodada de testes da pesquisa permite verificar se o processo de pesquisa funciona conforme o esperado.

- A aplicação do questionário foi bem-sucedida.
- Os funcionários podem acessar o link na rede da empresa.
- A identidade visual é exibida corretamente em dispositivos móveis e computadores.
- A seleção das perguntas está correta para cada grupo-alvo.
- As traduções estão corretas para perguntas personalizadas.
- Os fusos horários dos funcionários estão corretos.

Envolva a equipe de TI nesse processo para resolver quaisquer problemas que possam afetar a entrega de e-mails ou o acesso à pesquisa na rede da sua empresa. Ver Conceito: Entrega de e-mails na página 23 e Referência: Hosts e Protocolos na página 28.

Atualmente, o Peakon não oferece um ambiente de teste que reflita o seu ambiente real.

Configuração

Consideração	Descrição
Duração da pesquisa	Cada rodada de testes fica aberta por 1 dia antes de ser encerrada gradualmente. Os participantes da fase de teste da pesquisa podem continuar respondendo ao questionário por 2 semanas antes do encerramento definitivo.
Limite da pesquisa de teste	É possível criar várias rodadas de teste no mesmo dia, e os funcionários podem participar de várias rodadas de teste simultaneamente.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Consideração	Descrição
Limite de participantes	Ao adicionar funcionários individualmente a uma pesquisa de teste, você pode adicionar até 25 funcionários. Se precisar incluir mais pessoas, crie um segmento ou envie pesquisas de teste em lotes.
Segmentação por segmento	Não é possível usar a segmentação por segmento ao enviar uma pesquisa de teste. Exemplo: Sua pesquisa real tem como público-alvo a França, mas exclui o Marketing dentro da França. Se você enviar a pesquisa de teste para a França dentro do mesmo cronograma, ela incluirá toda a França, inclusive a área de Marketing.
Canais suportados	Todos os canais de pesquisa, incluindo o modo quiosque, suportam pesquisas de teste.

Painéis de teste de pesquisa

Segurança: *Visualize os dados de teste* nas configurações de estatísticas de acesso de cada grupo.

Você pode visualizar o painel de controle da pesquisa de teste selecionando "Somente dados de teste" na área de configurações do seu seletor de contexto. Para voltar ao painel de controle normal, selecione "Mostrar dados da empresa" no banner do painel de teste.

O modo de painel de teste exibe dados para:

- Painéis de conjuntos de perguntas
- Comentários compartilhados
- Tópicos
- Visualização de mapa de calor e cartões de segmento
- Previsão de atrito
- Painéis de controle de pontuação de motoristas e perguntas
- Ciclo de experiência do funcionário

Os dados da pesquisa de teste estão em conformidade com os requisitos de agregação e confidencialidade, portanto, certifique-se de que seu grupo de teste tenha participantes suficientes para preencher o painel de teste.

É possível restringir o acesso aos dados da pesquisa de teste no Controle de Acesso. Os usuários que têm acesso aos painéis de controle das pesquisas de teste só podem visualizar os dados das pesquisas de teste da área que gerenciam.

Nota: Ao configurar seu painel para exibir apenas pesquisas de teste, quaisquer alterações feitas na Administração também serão aplicadas no modo de pesquisa real. Exemplo: Excluir um funcionário durante o modo de pesquisa de teste exclui o funcionário da conta.

Informações adicionais

- A notificação da pesquisa de teste é idêntica à notificação da pesquisa real, com a diferença de que as respostas não afetam o painel da pesquisa real.
- Os questionários de teste não geram e-mails de resumo, lembretes e notificações de comentários confidenciais.
- Não é possível enviar uma rodada de teste contendo os tempos de resposta para as perguntas de integração e de encerramento.
- Os painéis pessoais dos participantes da pesquisa não exibem os dados da pesquisa de teste.
- Caso um usuário não tenha concluído a pesquisa de teste, a notificação de pesquisa pendente permanecerá em seu aplicativo móvel e painel pessoal até que a rodada da pesquisa de teste seja encerrada definitivamente. É importante ter isso em mente, caso o período de encerramento preliminar da pesquisa de teste coincida com o lançamento da pesquisa oficial.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

- Ao configurar a coleta de dados de atributos em seu cronograma de pesquisa, uma pesquisa de teste coleta e atualiza esses dados nos registros de funcionários dos usuários participantes.
- A pesquisa de teste utiliza as informações do registro individual de cada funcionário para determinar as perguntas e a identidade visual exibidas na pesquisa, mesmo que se trate de um questionário com perguntas específicas e um cronograma direcionado.
- Para ver como uma pesquisa será exibida para um grupo-alvo específico, você pode se adicionar a esse grupo, enviar a pesquisa de teste para alguém que já faça parte desse grupo ou visualizar a pesquisa usando a opção *"Visualização personalizada"* .
- Você pode marcar uma rodada de pesquisa real como uma rodada de teste e vice-versa, se necessário. Ver Alterar rodadas regulares de pesquisa para rodadas de teste na página 278. Não é possível mover a resposta de um funcionário individual para o painel de controle da pesquisa de teste, e vice-versa.
- Os resumos de comentários são apagados quando uma rodada da pesquisa é marcada como teste.
- Você pode visualizar os registros de pesquisas de teste anteriores na guia Atividade em Agendamentos , clicando em Incluir rodadas de teste.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Entrega de e-mails na página 23
Conceito: Prévia da Pesquisa na página 295
Tarefas
Alterar rodadas regulares de pesquisa para rodadas de teste na página 278
Etapas: Iniciar a pesquisa na página 263
Iniciar uma pesquisa de teste na página 274
Referência
Referência: Hosts e Protocolos na página 28

Conceito: Prévia da Pesquisa

Visão geral

A pré-visualização da pesquisa permite simular e verificar como a pesquisa será exibida aos funcionários. Os administradores podem pré-visualizar o questionário em 2 modos:

- Visualizar Pesquisa: Mostra a pesquisa da forma como você a verá.
- Pré-visualização personalizada: Visualize a pesquisa como um funcionário de um segmento ou atributo específico, incluindo perguntas baseadas em regras. A visualização personalizada oferece suporte a regras para perguntas de desligamento, tanto antes quanto depois da saída de um funcionário, permitindo analisar a experiência do funcionário em diferentes momentos do seu processo de desligamento.

As respostas da pesquisa e os dados de pesquisas visualizadas não são armazenados. Para obter mais informações sobre como visualizar pesquisas, visite Visualizar a pesquisa na página 274.

Visualização personalizada

Opção	Configuração
Atributo e *Segmento*	Selecione o atributo (Exemplo: Departamento, Tempo de Serviço ou Localização) e, em seguida, o segmento (Exemplo: *Contabilidade* e *> 3 meses após o início*). O segmento determina quais perguntas aparecem com base no registro do funcionário e no momento em que a pergunta é feita. Os segmentos de data de desligamento permitem visualizar pesquisas enviadas a funcionários desligados.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Opção	Configuração
Configuração de tempo	Ao usar perguntas baseadas em regras para conjuntos de perguntas de integração e desligamento, a configuração de tempo controla quais perguntas são selecionadas e vinculadas à regra. Para as perguntas de saída, você pode visualizar as regras que se aplicam antes da separação, depois da separação ou em ambos os casos. Selecione uma configuração baseada em tempo para exibir as perguntas associadas à regra. Certifique-se de que suas regras baseadas em tempo estejam configuradas corretamente para exibir perguntas aos funcionários que atendem aos critérios (Exemplo: *3 semanas após o início*).

Considerações

- Ao usar a Visualização Personalizada, não é possível visualizar vários segmentos do mesmo atributo. Exemplo: Se você selecionar o segmento *"> 3 meses após o início"* no atributo "Tempo de serviço", não poderá visualizar *o período de 3 a 6 meses após o início* simultaneamente. Isso garante que a pré-visualização permaneça focada e reflita as condições reais de segmentação.
- Você deve selecionar pelo menos 1 segmento antes de aplicar qualquer pergunta baseada em regras. O sistema exibe apenas as regras que correspondem ao segmento selecionado. Exemplo: Se selecionar *"> 3 meses após o início"*, verá apenas as regras que se aplicam aos funcionários dentro desse período (até 12 semanas).
- Os segmentos funcionam de forma aditiva. Se você selecionar *Londres* e *Contabilidade*, a pré-visualização incluirá perguntas relevantes para ambos os segmentos. Isso é útil quando você está testando a lógica de inclusão ou exclusão vinculada a vários atributos. O Peakon avisa se o segmento selecionado não corresponder a nenhuma pergunta.
- O Peakon informa se o segmento selecionado não corresponde a nenhuma pergunta.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Pesquisas de teste na página 293

Conceito: Segmentação de Pesquisas

O horário de trabalho padrão da empresa inclui funcionários que atendem a todos os seguintes critérios:

- A caixa de seleção "Inclusão na Pesquisa" está marcada.
- A data de início não está no futuro.

O direcionamento permite que você crie condições para determinar quem deve receber uma pesquisa. Você pode incluir ou excluir segmentos tanto na programação padrão da empresa quanto em qualquer programação personalizada.

Com o status de Emprego, agora você pode criar horários específicos para:

- Funcionários ativos (para pesquisas em andamento).
- Pessoas que deixaram a empresa (utilizando a opção "Deixou o emprego" no questionário).

Só é possível ter um cronograma de pesquisa por segmento-alvo.

O número de funcionários exibido na página de visão geral da escala reflete quantos funcionários atualmente atendem aos critérios definidos. Ao visualizar pesquisas anteriores na página de Atividade, o número exibido reflete quantas pessoas realmente receberam a pesquisa naquele momento.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Configuração

Ao utilizar vários segmentos-alvo, a pesquisa incluirá ou excluirá funcionários que correspondam a qualquer um desses segmentos, em vez de uma combinação de todos os segmentos. Se você precisar atingir uma combinação de segmentos, poderá criar uma nova programação com o segmento principal como alvo. Use somente as opções de inclusão ou exclusão para segmentar ainda mais.

Exemplo: Você precisa de uma pesquisa separada para funcionários na Alemanha, mas excluindo os recém-contratados, que já possuem sua própria pesquisa. Crie um novo cronograma com a Alemanha no campo Destino e, em seguida, defina o segmento do novo participante no campo Excluindo . Assegure-se de que a Alemanha seja um segmento excluído do cronograma da empresa e de quaisquer outros cronogramas que possam se sobrepor.

Recomendação

Recomendamos manter todos os funcionários no mesmo horário, tanto quanto possível, pois isso diminui o tempo administrativo e mantém a consistência. Em alguns casos, é necessário um cronograma separado.

Direcione os segmentos de forma a evitar que os funcionários recebam pesquisas em vários horários diferentes. Quando os funcionários estão em mais de um horário ativo, o Peakon exibe um aviso sobre horários sobrepostos.

relatedlinks
Tarefas
Defina o direcionamento da pesquisa na página 269

Conceito: Vários Cronogramas de Levantamento

Normalmente, todos os funcionários seguem o horário padrão da empresa . Você pode usar a segmentação por segmentos para realizar várias pesquisas simultaneamente, atendendo às demandas das diferentes áreas da sua organização. Isso pode ser útil quando diferentes áreas da empresa precisam de comunicações, frequências e outras configurações diferentes.

Devido às opções de personalização da pesquisa, recomendamos que você revise seu caso de uso atual para decidir se um cronograma separado é necessário e alinhar as datas de término da pesquisa caso realize várias pesquisas simultaneamente.

Observe que, se você tiver vários casos de uso que se sobrepõem, será necessário criar um cronograma de pesquisa separado caso pelo menos um dos casos de uso o exija.

Caso de uso	É necessário um novo horário?
Um segmento de funcionários precisa estar sujeito a uma frequência de pesquisa diferente da programação padrão da empresa.	Sim. Crie um novo cronograma de pesquisa, defina a frequência da pesquisa e direcione a pesquisa para esse departamento específico.
O objetivo é direcionar as perguntas a momentos-chave específicos da experiência do funcionário (integração ou desligamento).	Sim. Crie um novo cronograma de pesquisa com o Status de Emprego apropriado (Empregado ou Demitido) e configure os intervalos entre as perguntas.
Você tem funcionários em vários fusos horários e eles precisam receber a pesquisa às 9h da manhã em seu fuso horário local.	Não. Em vez disso, defina o fuso horário da pesquisa para o fuso horário mais a leste da sua empresa, para que o envio possa começar cedo o suficiente para o primeiro fuso horário. Além disso, configure os fusos horários de registro dos funcionários, para que cada um receba a pesquisa em seu fuso horário local.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Caso de uso	É necessário um novo horário?
Um grupo de funcionários precisa de perguntas adicionais e direcionadas, ou você precisa excluí-los de perguntas específicas.	Não. Em vez disso, use perguntas direcionadas.
Um grupo de funcionários precisa de conteúdo diferente para os e-mails de pesquisa. Exemplo: Você precisa adicionar um link para uma política interna que se aplica apenas a uma área específica da organização.	Sim.
Uma empresa subsidiária precisa de seu próprio logotipo e nome para a pesquisa. Exemplo: Sua voz.	Sim. Crie um novo cronograma de pesquisa e substitua o nome e o logotipo da pesquisa.
Sua organização possui várias subsidiárias ou marcas que precisam substituir o nome e o logotipo da empresa matriz pelos seus próprios.	Não. Você pode manter todas as subsidiárias no mesmo cronograma de pesquisas e ainda assim substituir o nome e o logotipo da empresa.

Resultados do painel

Se um segmento específico contiver funcionários que fazem parte de diferentes cronogramas de pesquisa, as pontuações do segmento serão atualizadas sempre que houver uma pesquisa ativa. Durante cada rodada da pesquisa, a janela de visibilidade do segmento avança.

Exemplo: A pesquisa principal é realizada trimestralmente e a pesquisa com novos funcionários é realizada mensalmente. A janela de visibilidade para segmentos que contêm um novo funcionário iniciante avança a cada mês.

O painel de controle do segmento recalcula adicionalmente as áreas de foco, os pontos fortes e os tópicos se uma das seguintes condições for verdadeira:

- 30% dos funcionários do segmento estão participando da rodada de pesquisa.
- A participação agregada é 25% maior desde o último recálculo.

Bom saber

Você precisa configurar essas definições de pesquisa separadamente para cada agendamento de pesquisa:

- Modo quiosque.
- Atributos de pesquisa para coleta de dados demográficos.
- Identidade visual da pesquisa.

Quando os funcionários são adicionados a duas pesquisas sobrepostas e o mesmo conjunto de perguntas está ativo em ambas, uma das pesquisas terá um número menor de perguntas, pois não receberá perguntas repetidas, com exceção das pesquisas manuais, que acionam todas as perguntas ativas dos conjuntos de perguntas que você habilitar. Ver Conceito: Algoritmo de Rotação de Questões na página 401 Para obter mais informações.

Recomendação

Recomendamos alinhar as datas de término da pesquisa, porque:

- Os recursos de comparação de dados utilizam as datas de término da pesquisa.
- Cada pesquisa corresponde a um ponto no tempo nos gráficos de pontuação ao longo do tempo . Se você tiver várias pesquisas terminando no mesmo dia, elas serão exibidas com a mesma data de término, facilitando a comparação de dados de diferentes rodadas.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- No caso de várias pesquisas que terminam na mesma semana, a função "Ver pontuações anteriores" exibe a data de término da última pesquisa da semana. O painel de controle contém os dados agregados da pesquisa até aquele momento.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Horário de Envio da Pesquisa na página 289
Conceito: Pesquisa e Segmentação de Marca na página 362
Desmistificando o algoritmo de rotação de perguntas Peakon

Conceito: Tempo aproximado de conclusão da pesquisa

Visão geral

Em toda a base de clientes da Peakon:

- O tempo médio por pergunta é de aproximadamente 15 segundos.
- O tempo por pergunta permanece o mesmo, não importa quantas perguntas sejam exibidas na pesquisa.

Multiplicamos o tempo médio por pergunta pelo número de perguntas para calcular o tempo aproximado para concluir a pesquisa completa. O número exibido na interface do usuário é arredondado para o minuto inteiro mais próximo.

Exemplo: se você tiver aproximadamente 31 perguntas na pesquisa, o tempo aproximado para concluí-la seria de 7,75 minutos, arredondado para 8 minutos na interface do usuário.

Observe que o tempo aproximado de conclusão da pesquisa não leva em consideração os fatores individuais que podem influenciar o número real de perguntas que cada funcionário receberá:

- Seja a primeira rodada de pesquisa de um funcionário ou as subsequentes.
- Segmentação de perguntas.
- Pontuações extremas.
- Rodadas de pesquisa ignoradas.

Configuração

Não é possível definir manualmente um horário específico para a conclusão da pesquisa, mas você pode alterá-lo indiretamente de duas maneiras:

- Altere as frequências das perguntas. Exemplo: se você tiver uma pesquisa mensal com frequência de perguntas mensais, diminuir a frequência das perguntas para "Trimestral" ou a cada 8 semanas resultará em uma redução no tempo de conclusão da pesquisa.
- Desative conjuntos de perguntas ou perguntas individuais. Se você tiver perguntas menos relevantes em sua biblioteca de perguntas, poderá desativá-las e elas não farão parte da pesquisa. Você também pode desativar conjuntos inteiros de perguntas diretamente no cronograma da pesquisa. Esta opção também é aplicável se você tiver definido a frequência da sua pesquisa como *Manual*, que faz todas as perguntas ativas.

Se você fizer qualquer uma dessas alterações, o tempo de conclusão da pesquisa será atualizado instantaneamente.

Não é possível remover os detalhes do tempo estimado da pesquisa das pesquisas.

Conceito: Situação de emprego

Ao criar um novo cronograma de pesquisa, você deve definir o status de emprego. A configuração de "Situação de emprego" define se as pesquisas serão enviadas aos funcionários que estão trabalhando atualmente ou àqueles que já deixaram a empresa. Depois de criar o cronograma, você não poderá alterar essa seleção.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Empregado: Destina-se a funcionários ativos. Isso inclui novas contratações, bem como funcionários que se demitiram, mas ainda estão trabalhando durante o período de aviso prévio.
- À esquerda: Alvos: ex-funcionários. Essas pessoas já deixaram a empresa, mas ainda podem receber pesquisas por meio de seus endereços de e-mail pessoais ou números de telefone celular. Recomendado para pesquisas semanais para evitar perguntas repetidas no modo manual.

Tanto o Status de Emprego quanto a População Alvo não podem ser alterados depois que um cronograma de pesquisa já tiver sido criado.

Nota: Os questionários para ex-funcionários podem ser enviados para o endereço de e-mail pessoal ou para o número de telefone celular principal deles. A Peakon suporta apenas um campo para número de celular; portanto, se um número de telefone comercial for sincronizado em vez de um número pessoal, o funcionário poderá não receber a pesquisa.

Considerações

- Os funcionários devem atender aos critérios de elegibilidade das regras para receberem as perguntas.
- A configuração "Inclusão de ex-funcionários" controla por quanto tempo as respostas dos ex-funcionários permanecem nas pontuações agregadas. O padrão é de 3 meses. Recomendamos definir o período para 1 ano ao realizar pesquisas com ex-funcionários.
- A configuração "Exclusão de ex-funcionários" remove os funcionários após um período definido (padrão: 90 dias).
- O número estimado de destinatários pode aparecer como 0 ao configurar um cronograma se nenhum funcionário atender aos requisitos de status de emprego ou aos critérios de tempo de resposta.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Pesquisa com funcionários desligados na página 291
Tarefas
Configure pesquisas de saída na página 267

Conceito: Responder a pesquisas

A cada nova rodada de pesquisa, cada funcionário participante recebe um código de acesso único. Quando o horário de envio da pesquisa começa, os funcionários recebem uma notificação que os direciona para o link exclusivo da pesquisa, utilizando o token atribuído. É possível responder à pesquisa antes de receber qualquer notificação, fazendo login no aplicativo para celular ou acessando seu painel pessoal.

Se você começar a responder à pesquisa e, em seguida, sair da página, as respostas serão salvas no cache do seu navegador no dispositivo específico (sujeito às configurações do navegador). Antes de enviar a pesquisa, você pode voltar às perguntas já respondidas para revisar suas respostas.

Entrega de pesquisas

Caso um funcionário entrevistado não tenha recebido o questionário:

- Peça ao funcionário para verificar a pasta de spam.
- Verifique com o departamento de TI se você autorizou os endereços de e-mail dos remetentes relevantes.
- Verifique o filtro de status de e-mail na página de funcionários.

Se um funcionário não recebeu a pesquisa porque não faz parte dela:

- Verifique se a caixa de seleção "Inclusão na Pesquisa" está marcada no registro do funcionário. Essa opção está selecionada por padrão e deve ser desmarcada caso o funcionário não deva ser incluído na pesquisa.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Verifique se eles não têm uma data de início futura ou uma data de separação anterior.
- Compare os segmentos selecionados da programação com os registros do funcionário.

É importante que os funcionários não compartilhem os links da pesquisa com seus colegas. Isso pode levar um funcionário a preencher uma pesquisa em nome de um colega.

Elegibilidade para perguntas baseadas em regras

Somente os funcionários que atenderem aos critérios de elegibilidade para perguntas específicas e com prazos definidos receberão as pesquisas. As perguntas baseadas em regras permitem que os administradores acionem perguntas de integração e desligamento em pontos precisos da jornada do funcionário.

- Perguntas de integração: Os funcionários receberão perguntas de integração se forem elegíveis, normalmente após um período predefinido de trabalho na empresa. Exemplo: *2 semanas após o início*. O sistema garante que apenas os funcionários que atenderem aos critérios de tempo de resposta na data da rodada da pesquisa receberão essas perguntas. Os funcionários que não atingiram esse nível não serão incluídos na pesquisa.
- Perguntas de desligamento: As perguntas de desligamento são enviadas aos funcionários cuja data de desligamento coincide com o período em que as perguntas são enviadas. Você pode optar por pesquisar os funcionários antes do último dia de trabalho deles (exemplo: 2 semanas antes da rescisão) ou depois que eles saírem (exemplo: 2 dias após a rescisão), ou usar regras de "antes e depois" para maximizar as taxas de resposta. Essa flexibilidade ajuda a coletar feedback de todos os funcionários que estão saindo, incluindo aqueles com prazos de aviso prévio curtos ou disponibilidade limitada antes da saída. Observe que é necessário incluir o endereço de e-mail pessoal dos funcionários para realizar a pesquisa com os funcionários que se desligaram da empresa.

Quando uma questão possui regras de separação tanto antes quanto depois:

- O funcionário é adicionado a uma rodada de pesquisa quando se torna elegível de acordo com a regra "antes".
- Caso não respondam e a data de separação ocorra no meio da rodada, eles são removidos dessa rodada.
- Como não enviaram uma resposta, tornam-se elegíveis para a regra posterior na próxima rodada de pesquisa aplicável.

Nota: Isto pressupõe que as perguntas antes e depois da separação sejam idênticas. Caso as perguntas sejam diferentes, o funcionário poderá ser incluído nas duas rodadas da pesquisa.

Quiosque

Se um funcionário que utiliza o modo quiosque não conseguir acessar a pesquisa:

- Verifique se eles fazem parte da pesquisa.
- Certifique-se de que eles estejam usando a versão correta do primeiro nome e do número de identificação do funcionário. Muitas vezes, os funcionários têm dificuldade em acessar o quiosque por terem vários nomes e não saberem quais deles a empresa colocou no campo "Nome" . Além disso, se você estiver usando prefixos para IDs de funcionários nos registros de funcionários, o funcionário deverá inserir o mesmo ID.

Os questionários em quiosques expiram após 5 minutos ou 4 horas de inatividade (dependendo da configuração), caso não haja interação. Antes do término da sessão, a pesquisa indica que redirecionará o usuário após 10 segundos, oferecendo a opção de continuar a pesquisa.

Reiniciando

Só é possível redefinir toda a pesquisa, e não editar apenas algumas perguntas. Os funcionários podem reiniciar a pesquisa, desde que a rodada da pesquisa não tenha sido encerrada definitivamente. É

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

possível redefinir a pesquisa abrindo o mesmo link da pesquisa novamente e confirmando que deseja redefini-la.

Também é possível reenviar a pesquisa na aba "Rodadas " do registro do funcionário. Se o funcionário já respondeu à pesquisa, terá a opção de redefinir sua resposta ao receber o e-mail.

Localização

O menu suspenso de idiomas exibe os idiomas habilitados nas configurações de agendamento. Se você não especificar nenhum idioma nas configurações de agendamento, o menu suspenso exibirá todos os idiomas de pesquisa existentes. Selecionar uma preferência de idioma em sua pesquisa a definirá também para pesquisas futuras.

Cancelar a inscrição

Os funcionários podem cancelar a inscrição e se inscrever novamente no rodapé do e-mail da pesquisa. Cancelar a inscrição para receber e-mails de pesquisa não cancela sua inscrição para receber outros tipos de e-mail. Exemplo: Confirmações ou respostas a comentários, que possuem sua própria opção de cancelamento de inscrição.

Os funcionários que utilizam o painel pessoal podem gerenciar suas preferências de assinatura nas configurações do perfil.

Para proteger ao máximo a confidencialidade, os administradores não têm acesso à lista de funcionários que cancelaram a assinatura. É possível reinscrever em massa os funcionários para receberem e-mails de pesquisa na aba "E-mail" da programação.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Guia do Funcionário para Peakon na página 19

Conceito: Redefinindo suas próprias respostas da pesquisa

Um participante da pesquisa pode redefinir suas respostas se a rodada da pesquisa ainda estiver aberta. A redefinição remove instantaneamente as pontuações e comentários daquela rodada do Peakon, e eles podem participar novamente.

Não é possível redefinir a pesquisa em nome de outra pessoa, por motivos de confidencialidade. Administradores e gerentes não conseguem ver se um funcionário redefine sua pesquisa.

Método de reinicialização	Descrição
Usando a opção de redefinição na parte inferior do e-mail da pesquisa	O funcionário deve usar o e-mail que continha o link da pesquisa para que o token corresponda à pesquisa concluída. Se o funcionário não conseguir mais encontrar o e-mail, o administrador poderá reenviá-lo. Role até o final do e-mail e clique em Limpar suas respostas e repita aqui para prosseguir.
Acessando o link da pesquisa novamente e usando a opção de redefinição	O funcionário deve abrir o link exato que usou ao concluir a pesquisa para que o token corresponda à pesquisa concluída. Se o funcionário não conseguir mais encontrar o link, o administrador poderá reenviar o e-mail. A página que se abre indicará que a pesquisa foi concluída. Clique em Excluir suas respostas existentes e reenvie a pesquisa para prosseguir.
Autenticação através do link do quiosque original e uso da opção de redefinição	Se o funcionário respondeu à pesquisa usando o quiosque por não ter um endereço de e-mail comercial, ele poderá acessar o mesmo

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Método de reinicialização	Descrição
	link novamente. Ao abrir o link, o funcionário deve se autenticar usando o método original. A página que se abre indicará que a pesquisa foi concluída. Clique em Excluir suas respostas existentes e reenvie a pesquisa para prosseguir.

relatedlinks
Tarefas
Reenviar pesquisa para um funcionário individual na página 326

Referência: Opções de configuração de pesquisa

Há uma ampla variedade de configurações que permitem personalizar a experiência da pesquisa. Em geral, recomendamos finalizar todas as configurações antes do lançamento da pesquisa.

Configuração	Descrição	Efeito
Prorrogação da data de encerramento da pesquisa.	Você pode estender a data de encerramento da pesquisa antes que ela seja aberta e também enquanto ela estiver ativa. Após a pesquisa entrar em encerramento suave, não será mais possível estender a data de encerramento. Os drivers e segmentos destacados são calculados assim que a pesquisa entra em fechamento suave, e é por isso que não é possível alterar a data de fechamento neste momento.	Esta ação afeta a rodada de pesquisa aberta.
Substituir ou desabilitar a data de envio do lembrete.	Essas configurações afetam os lembretes para todos os funcionários que ainda não participaram do ponto de envio. Se você substituir a próxima data de lembrete, os e-mails de lembrete subsequentes também serão atrasados ou adiantados pelo mesmo número de dias. Se você acionar um lembrete manualmente, isso não afetará a programação de lembretes subsequentes.	Esta ação afeta a rodada de pesquisa aberta.
Desabilitando uma rodada de pesquisa.	Quando em uma cadência automatizada, uma nova pesquisa começa de acordo com sua frequência de pesquisa. É possível parar a cadência automatizada a qualquer momento. Exemplo: pausar a pesquisa pode ser útil durante períodos de férias.	Esta ação impede que a próxima rodada se repita até que você reative a coleta de dados. Não fecha uma rodada já aberta.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Configuração	Descrição	Efeito
Alterando a frequência da pesquisa.	Alterar a frequência da pesquisa pode afetar a distribuição das perguntas na próxima rodada. Exemplo: definir a frequência de mensal para trimestral significa que mais perguntas serão respondidas na próxima rodada da pesquisa.	Esta ação afeta a próxima rodada.
Alterando a frequência das perguntas.	Alterar a frequência da pesquisa afeta a distribuição de perguntas nas rodadas de pesquisa aberta e seguinte. Exemplo: aumentar a frequência de perguntas durante uma rodada aberta diminui o número de perguntas nessa rodada.	Esta ação afeta a rodada aberta atual, para funcionários que ainda não responderam à pesquisa. Funcionários que já abriram o link, sem responder, podem precisar limpar o cache para ver as alterações.
Habilitar ou desabilitar perguntas ou conjuntos de perguntas específicos.	Desde que o conjunto de perguntas esteja ativo em sua agenda, quaisquer alterações nas perguntas daquele conjunto entrarão em vigor imediatamente.	Esta ação afeta a rodada aberta atual, para funcionários que ainda não responderam à pesquisa. Funcionários que já abriram o link, sem responder, podem precisar limpar o cache para ver as alterações.
Adicionando um novo segmento de destino incluído.	Você pode alterar a segmentação adicionando um segmento ao campo Somente incluindo .	A página Funcionários exibirá um banner perguntando se os funcionários recém-qualificados devem participar da pesquisa. Se essa segmentação excluir funcionários que já tenham o link da pesquisa, eles ainda poderão participar dessa rodada, mas não de rodadas futuras.
Excluindo um segmento já segmentado.	Você pode alterar a segmentação adicionando um segmento ao campo Excluindo .	Se você excluir um segmento durante uma rodada ao vivo, os funcionários ainda poderão usar o link para responder à pesquisa daquela rodada. Os funcionários excluídos não participarão de rodadas futuras enquanto a restrição permanecer.
Excluindo um cronograma de pesquisa.	É possível excluir qualquer agendamento de pesquisa personalizado que não tenha uma rodada aberta no momento. Não é possível excluir o cronograma da empresa.	Esta ação entra em vigor imediatamente.
Habilitar ou desabilitar o envio de e-mails.	Desabilitar o envio de e-mails não retira e-mails já enviados.	Esta configuração será efetiva para a próxima rodada.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Configuração	Descrição	Efeito
	Habilitar o envio de e-mails depois que os e-mails iniciais deveriam ter sido enviados não os acionará. Recomendamos definir o envio de e-mail antes do início da rodada da pesquisa.	
Editar conteúdo ou linha de assunto do e-mail da pesquisa.	Você pode editar o e-mail e fornecer traduções para ele.	O conteúdo do e-mail é gerado no envio. Para e-mails que ainda não foram enviados, quaisquer alterações serão refletidas na mesma rodada.
Alterando a preferência de e-mail de resumo.	Você pode definir o resumo como *Fim da rodada* mesmo que inicialmente tenha definido como *Automático* e vice-versa. Se definido como *Automático*, os usuários receberão e-mails de resumo no dia seguinte, caso haja novos comentários não lidos.	Esta ação entra em vigor imediatamente.
Alterando o remetente da pesquisa.	Defina o remetente da pesquisa como o nome de uma pessoa (exemplo: CEO, líder de RH, líder de experiência do funcionário) ou o nome da pesquisa. Nota: Remetentes de pesquisas personalizadas não são exibidos em e-mails de lembrete, onde o remetente da pesquisa é o produto Peakon. Se o remetente do lembrete for uma pessoa específica ou uma equipe, isso poderá causar problemas de confidencialidade.	O conteúdo do e-mail é gerado no envio. Para e-mails que ainda não foram enviados, quaisquer alterações serão refletidas na mesma rodada.
Habilitar ou desabilitar ilustrações.	Controle se as ilustrações são exibidas na pesquisa.	Quando as ilustrações estão habilitadas, clicar no botão Ir para a pesquisa leva você para a página inicial, enquanto clicar na ilustração leva você para a primeira pergunta. Esta ação afeta a rodada aberta atual, para funcionários que ainda não responderam à pesquisa. Funcionários que já abriram o link, sem responder, podem precisar limpar o cache para ver as alterações. As ilustrações da pesquisa estão disponíveis apenas para perguntas dos conjuntos de perguntas

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Configuração	Descrição	Efeito
		Engajamento, Diversidade e Inclusão e Saúde e Bem-estar.
Habilitar ou desabilitar o resumo de engajamento da pesquisa.	É possível permitir que os funcionários visualizem um resumo de seu próprio engajamento ao longo do tempo.	Esta ação entra em vigor imediatamente se você ativá-la durante uma rodada ao vivo. Ela fica visível para os funcionários que respondem à pesquisa depois que você habilita essa configuração.
Alterar o horário de envio da pesquisa ou o fuso horário.	Ajuste o horário de envio da pesquisa e o fuso horário no máximo um dia antes do lançamento da pesquisa.	O Peakon enfileira os e-mails de acordo com as configurações de horário de envio assim que a rodada é aberta. Se você fizer alterações nessas configurações antes do dia do lançamento da pesquisa, elas entrarão em vigor para o primeiro e-mail da próxima rodada. Se você alterar essas configurações após a abertura da rodada (00:30 no fuso horário programado), elas entrarão em vigor apenas para os e-mails subsequentes.
Adicionar ou remover idiomas.	É possível restringir os idiomas da pesquisa. A ordem que você definir será a ordem que será exibida na pesquisa. O primeiro idioma se torna o idioma automático para funcionários que ainda não têm um idioma detectado.	Esta ação entra em vigor imediatamente se você ativá-la durante uma rodada ao vivo. Funcionários que já abriram o link, sem responder, podem precisar limpar o cache para ver os idiomas atualizados.
Adicionando atributos editáveis.	Você pode permitir que os funcionários preencham seus próprios dados de segmento em atributos especificados.	Esta ação entra em vigor imediatamente se você ativá-la durante uma rodada ao vivo. Os funcionários que já abriram o link, sem responder, podem precisar limpar o cache para ver as alterações atualizadas.
Adicionar, remover ou editar uma mensagem personalizada para atributos editáveis.	Você pode adicionar uma mensagem para explicar por que está coletando informações do segmento e adicionar traduções a elas.	Esta ação entra em vigor imediatamente se você ativá-la durante uma rodada ao vivo. Os funcionários que já abriram o link, sem responder, podem precisar limpar o cache para ver as alterações atualizadas.
Habilitando SMS para envio de pesquisas.	Se você habilitar o envio de SMS, somente funcionários com um número de telefone válido receberão a pesquisa por SMS.	Esta ação entra em vigor imediatamente. As notificações por SMS são acionadas ao mesmo tempo que o envio de e-mails.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Configuração	Descrição	Efeito
Habilitando o modo quiosque.	Você pode ativar ou desativar o modo quiosque a qualquer momento.	Todos os funcionários podem usar imediatamente a URL do quiosque para se autenticar na pesquisa, desde que tenham os detalhes necessários.
Alterando o método do modo quiosque.	Não recomendamos alterar o método do quiosque durante uma rodada ao vivo. Comunique as instruções e os códigos do quiosque antes do início da rodada de pesquisa.	Esta ação entra em vigor imediatamente.
Alterando a URL do modo quiosque.	Não recomendamos alterar o URL do quiosque durante uma rodada ao vivo. Comunique as instruções e os códigos do quiosque antes do início da rodada de pesquisa.	Esta ação entra em vigor imediatamente.
Alterando a configuração de privacidade do dispositivo para o modo quiosque.	Recomendamos definir a privacidade do dispositivo antes de iniciar a pesquisa.	Esta ação entra em vigor imediatamente.
Adicionar pesquisa ou marca de segmento.	Recomendamos definir a marca antes do lançamento da pesquisa para garantir que os funcionários vejam os nomes e logotipos corretos da empresa.	Esta ação entra em vigor imediatamente se você ativá-la durante uma rodada ao vivo. Os funcionários que já abriram o link, sem responder, podem precisar limpar o cache para ver as alterações atualizadas.

relatedlinks
Tarefas
Etapas: Iniciar a pesquisa na página 263

Referência: Idiomas suportados para pesquisas

O Workday Peakon Employee Voice oferece suporte aos seguintes idiomas para pesquisas:

Nota: Embora todos os idiomas listados sejam suportados para pesquisas, alguns idiomas podem não estar disponíveis para painéis de funcionários e gerentes.

- Árabe
- Azerbaijano
- Bengalês
- Búlgaro
- Birmanês
- Catalão
- Chinês (Simplificado)
- Chinês (tradicional)
- Croata
- Tcheco
- Dinamarquês
- Holandês

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Inglês (Reino Unido)
- Inglês (EUA)
- Estoniano
- Língua feroesa
- Finlandês
- Flamengo
- Francês (FR)
- Francês (CA)
- Alemão
- Grego
- Guzerate
- Hebraico
- Hindi
- Húngaro
- Islandês
- indonésio
- Italiano
- Japonês
- Canarim
- Coreano
- Lao
- Letão
- Lituano
- Macedônio
- Malaiala
- malaio
- Maori
- Marata
- Mongol
- Norueguês
- Polonês
- Português (PT)
- Português (BR)
- Punjabi
- Romeno
- Russo
- Sérvio
- Eslovaco
- Esloveno
- Espanhol (ES)
- Espanhol (LA)
- Sueco
- Tagalog
- Tâmil
- Telugo
- Tailandês
- Turco
- Ucraniano
- Urdu
- Vietnamita

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Xhosa
- Zulu

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Linguagem de Pesquisa na página 287
Tarefas
Definir idiomas da pesquisa na página 273

FAQ: Pesquisa e frequência de perguntas

Geral

Existe um período específico em que a Peakon garante que todos os funcionários receberam todas as perguntas ao usar frequências automáticas?	Não há um prazo padrão para que possamos esperar que todas as perguntas cheguem a todos os funcionários. A quantidade de pesquisas necessárias para que todos os funcionários respondam a todas as perguntas dependerá destes fatores combinados: • Frequência da pesquisa • Frequências de driver e subdriver • O número de perguntas sobre cada driver e subdriver Normalmente, a frequência mais baixa entre as frequências de perguntas pode ser um indicador aproximado do tempo que levará para todos os funcionários receberem todas as perguntas. Exemplo: se a frequência do seu subdriver for anual e as outras frequências forem trimestrais, pode levar cerca de um ano para que todas as perguntas cheguem a todos os funcionários. No entanto, se você tiver adicionado perguntas personalizadas sobre motoristas padrão ou tiver motoristas da empresa com várias perguntas sobre cada motorista, o processo levará mais tempo. Exemplo: a frequência do seu subdriver é anual e você tem um subdriver com 2 perguntas (1 padrão e 1 personalizada), então pode levar 2 anos para que todos os funcionários recebam as duas perguntas daquele subdriver específico. A melhor prática é ter 1 pergunta por motorista ou submotorista.
Quando podemos confiar nos resultados com base em nossas configurações de frequência?	Apenas um número relativamente pequeno de resultados é necessário para obter estimativas de alta qualidade, semelhantes às pesquisas eleitorais, e a precisão e a estabilidade das pontuações dos segmentos se estabilizam rapidamente à medida que os funcionários concluem novas rodadas.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Se implementarmos uma mudança significativa, em quanto tempo poderemos ver seu impacto com base em nossas configurações de frequência?	Quanto maior a frequência, mais cedo você verá o impacto de suas iniciativas.
Qual é a frequência de pesquisa recomendada?	Não existe uma solução única para cada cliente. Recomendamos pensar em quão receptivos seus funcionários serão a uma abordagem de escuta ativa. Se não tiver certeza, você pode começar com uma frequência mais baixa e passar para uma frequência mais alta mais tarde. Mais de 50% dos clientes que usam o Peakon há mais de 2 anos fazem pesquisas com frequência trimestral ou mais regular.
Se a frequência de um grupo de perguntas for mais regular do que a frequência da pesquisa, a pesquisa fará mais perguntas a esse grupo de perguntas?	Sim.
Por que há uma diferença no número aproximado de perguntas entre a frequência manual e a frequência trimestral, com todas as perguntas também definidas como trimestrais?	Frequência manual significa fazer todas as perguntas ativas. A frequência trimestral depende das condições de frequência das perguntas e pode ser diferente do modo manual devido a certas perguntas não serem devidas no momento da pesquisa. Exemplo: A frequência do motorista se refere a qualquer pergunta do motorista, incluindo seus submotoristas. Isso significa que se a pesquisa fizer uma pergunta sobre um submotorista, ela terá atendido à condição de frequência do motorista e pode não necessariamente fazer a pergunta do motorista na mesma rodada. O modo manual faria ambas as perguntas na pesquisa, independentemente.
Qual é exatamente a duração de cada frequência?	• 1 mês é igual a 4 semanas. • 3 meses equivalem a 12 semanas. • 6 meses equivalem a 26 semanas. • 1 ano equivale a 52 semanas.
Como podemos garantir que a pesquisa faça uma pergunta específica na próxima vez sem alterar outras frequências de perguntas e sem definir a pesquisa para o modo manual?	Você pode definir a frequência do grupo de perguntas como *Sempre* e ativar apenas as perguntas que deseja fazer. Após o encerramento da rodada da pesquisa, defina a frequência do grupo de perguntas de volta para a configuração anterior e reative quaisquer perguntas que você tenha desativado temporariamente.
Podemos decidir quais perguntas devem ser feitas na primeira pesquisa para estabelecer uma linha de base?	Você pode desativar as perguntas que não deseja que a pesquisa faça. No entanto, se você quiser fazer todas as perguntas ativas em uma rodada de pesquisa, defina também a pesquisa para o modo de frequência *Manual* .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Por que temos uma taxa de resposta tão baixa em perguntas personalizadas?	As frequências das perguntas determinam com que frequência cada funcionário deve receber uma pergunta de um motorista ou submotorista. Se você tiver várias perguntas sobre o mesmo motorista ou submotorista, levará mais tempo para que cada funcionário receba cada pergunta. Você pode selecionar a opção Frequência *sempre* para a categoria de pergunta como uma solução alternativa, se apropriado.
Como podemos garantir que todas as quatro perguntas de engajamento sejam feitas?	Defina todas as frequências de perguntas como *Sempre* ou use a frequência de pesquisa *Manual* .
Por que o valor das perguntas muda quando altero a frequência das perguntas do motorista de sempre para trimestral?	Isso pode acontecer se você tiver adicionado uma pergunta personalizada a um driver padrão ou a um subdriver, ou se tiver adicionado várias perguntas a um driver personalizado. Ao usar uma frequência de pesquisa automatizada, levará mais tempo para que todas as perguntas do motorista ou submotorista cheguem a todos os funcionários, enquanto a frequência *Sempre* simplesmente faz todas as perguntas ativas.
Quantas perguntas adicionais a Peakon fará se um funcionário perder várias pesquisas?	O limite de perguntas de "recuperação" quando um funcionário perde várias pesquisas pode ser de até 25% do número total de perguntas, com um máximo de 4.
Qual grupo de perguntas cada configuração de frequência de perguntas abrange no cronograma da pesquisa?	Aqui estão alguns exemplos do tipo de perguntas que cada grupo de perguntas abrange para o conjunto de perguntas de engajamento. Você pode aplicar a mesma lógica aos outros conjuntos de perguntas. • Frequência da pergunta principal: A pergunta principal do eNPS. • Frequência do motorista: Todas as perguntas do motorista Autonomia, incluindo as perguntas do submotorista Flexibilidade e Trabalho Remoto. • Frequência do subdriver: As questões do subdriver Flexibilidade e Trabalho Remoto dentro do driver Autonomia.
A configuração de frequência do driver inclui a frequência do subdriver?	Sim. Portanto, a frequência do subdriver não pode ser mais regular que a frequência do driver, porque a frequência do driver já inclui perguntas do subdriver.
Por que você pode definir a frequência das perguntas para ser mais regular do que a frequência da pesquisa?	Isso aumenta o número de perguntas que a pesquisa fará. Exemplo: se sua pesquisa for trimestral e a frequência das perguntas for mensal, o algoritmo fará mais perguntas na pesquisa trimestral. No entanto, esse não é um resultado

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	garantido, pois o algoritmo prioriza perguntas com base em vários fatores.
Se nosso período de agregação for de 3 meses, quanto tempo devemos esperar entre as pesquisas para garantir que cada uma mostre dados independentes, sem nenhuma agregação?	Para garantir que as pontuações de várias pesquisas não caiam na mesma janela de agregação de 3 meses, é necessário ter pelo menos 12 semanas entre as datas de encerramento suave da pesquisa. Exemplo: se sua pesquisa for encerrada gradualmente na segunda-feira, 30 de setembro de 2024, você precisará contar exatamente 12 semanas e garantir que a próxima pesquisa seja encerrada gradualmente após essa data. Neste caso, exatamente 12 semanas são segunda-feira, 23 de dezembro de 2024. Se a próxima pesquisa for encerrada na terça-feira, 24 de dezembro de 2024 ou depois, ela não estará dentro do mesmo período de agregação de 3 meses da pesquisa anterior. Se o fechamento for suave em 23 de dezembro de 2024 ou antes, os dados da pesquisa serão agregados à pesquisa anterior, encerrada em 30 de setembro de 2024.
Nossa pesquisa é realizada trimestralmente, e queremos fazer todas as quatro perguntas de engajamento e todas as perguntas principais sobre os motivadores em cada rodada da pesquisa, ao mesmo tempo em que distribuímos as perguntas secundárias ao longo do ano. Como devemos configurar nossas frequências para conseguir isso?	Você pode usar a mistura de frequências abaixo para conseguir isso. • Frequência da pergunta principal: Sempre. • Frequência do driver: Sempre. • Frequência do subdriver: Anual. Observe que se você tiver subdrivers com mais de 1 pergunta (1 pergunta padrão e 1 pergunta personalizada), levará 2 anos para que ambas as perguntas daquele subdriver cheguem a todos os funcionários. Em vez disso, recomendamos desativar uma das perguntas do subdriver ou adicionar sua pergunta personalizada como seu próprio driver na área de perguntas da empresa.

Configurações de frequência 'Sempre' e 'Uma vez'

Podemos alternar todas as frequências de perguntas para ***Sempre*** em uma pesquisa em vez de usar o modo Manual?	Qualquer configuração deve produzir o mesmo resultado, mas usar o modo *Manual* é mais fácil de configurar.
O que acontece se eu usar ***Always*** para a frequência da pergunta principal?	Essa configuração garante que os funcionários receberão a pergunta principal em cada rodada da pesquisa.
O que acontece se definimos uma pergunta como ***Uma vez*** e agora voltamos para automático?	Cada funcionário receberá a pergunta novamente quando for o momento certo, com base na nova frequência selecionada.
A opção de frequência da pergunta ***Uma vez*** funciona de forma contínua?	Sim. Definir uma pergunta como *Uma vez* significa que todos os funcionários receberão a pergunta na primeira rodada da pesquisa e nunca mais.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	Se você mantiver essa configuração, os novos funcionários continuarão recebendo a pergunta durante a primeira rodada da pesquisa de forma contínua.
Definir a frequência de uma pergunta aberta como ***Sempre*** substitui o algoritmo?	Sim, a Peakon adicionará isso ao orçamento de perguntas existente para cada rodada.
Se eu definir a frequência do driver do meu conjunto de perguntas da empresa como ***Sempre***, a pesquisa fará todas as perguntas da empresa em cada rodada?	Sim, mas somente se cada pergunta tiver seu próprio motivador.
Se uma pergunta estava na frequência automática e agora a definimos como ***Uma vez***, os funcionários a receberão novamente?	A configuração de frequência *única* funciona como uma configuração vitalícia para cada funcionário. Se alguém já recebeu esta pergunta, não a receberá novamente após alterar sua frequência. O algoritmo já atendeu à condição de fazer a pergunta uma vez para aquele funcionário. Definir como *Sempre* garantirá que a pesquisa faça a pergunta na próxima rodada, independentemente da distribuição anterior de perguntas.

relatedlinks

Conceitos

Conceito: Frequência de Pesquisa na página 286
Conceito: Frequência da Pergunta na página 400
Conceito: Algoritmo de Rotação de Questões na página 401

Tarefas

Definir frequência de perguntas do motorista na página 374
Definir frequência de perguntas abertas na página 375

Perguntas frequentes: Pesquisa com funcionários desligados

Como essa funcionalidade funciona com minha configuração atual de sincronização e sobreposição personalizada?	Essa funcionalidade opera em conjunto com a sincronização existente do seu sistema de RH e com as configurações personalizadas. Para realizar pesquisas com funcionários após sua saída, é necessário coletar e sincronizar endereços de e-mail pessoais (ou números de telefone, se compatíveis). As configurações personalizadas continuarão sendo respeitadas. Você pode ativar a sincronização de e-mails pessoais nas configurações de integração com o Workday ou fazer o upload manualmente. Após a sincronização, as datas e os motivos da separação também devem estar atualizados para que as regras sejam aplicadas corretamente. Se houver configurações de substituição em vigor, confirme se você criou um cronograma de pesquisa Left .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

	Certifique-se de ter um acordo interno antes de sincronizar dados pessoais, em conformidade com as diretrizes de privacidade da sua organização.
Quando as futuras datas e motivos de desligamento serão sincronizados do Workday para o Peakon?	A sincronização que busca dados futuros de encerramento de contrato é executada uma vez por dia, por volta das 4h da manhã, horário da Europa Central. Apenas uma sincronização pode ser executada por vez. Quando uma sincronização estiver em andamento, quaisquer outras sincronizações serão ignoradas até que a primeira seja concluída. Existem considerações de desempenho para essa sincronização; quanto mais olharmos para o futuro, mais tempo a sincronização levará. 3 meses atende à maioria dos casos de uso.
Essa sincronização será exibida nos registros de integração?	Sim, essa sincronização fornece mensagens de registro exclusivas, para que você possa identificar quando a sincronização foi iniciada/concluída.
Como posso direcionar perguntas a ex-funcionários após eles terem saído da empresa? E como faço para analisar e gerenciar os funcionários desligados antes da pesquisa?	Na configuração do cronograma da pesquisa, selecione a opção "Agendamento de pesquisa à esquerda" para pesquisar apenas os funcionários que já saíram da empresa. Observe que somente os funcionários com um e-mail pessoal válido (ou número de telefone atualizado) serão elegíveis para as pesquisas de desligamento. Você pode consultar os funcionários desligados na página Funcionários > da Administração usando o filtro de pesquisa Status de emprego > : Não está mais empregado e também pela contagem de funcionários no atributo Data de desligamento > dos Atributos > da Administração . Você também pode filtrar por "E-mail pessoal > configurado" para visualizar os funcionários que possuem um endereço de e-mail pessoal cadastrado.
Onde posso visualizar as informações de saída após as perguntas terem sido feitas?	As informações da pesquisa de saída estão disponíveis nas pontuações das Perguntas e dos Motoristas, bem como no Mapa de Calor. As pontuações agregadas incluem respostas de acordo com a configuração "Inclusão de ex-funcionários" e "Exclusão automática de funcionários" no Controle de Dados > da Conta.
Quais são os novos tipos de horário (Situação de Emprego) e como eles funcionam?	• Empregados: Direciona-se a funcionários que ainda não deixaram a organização. • À esquerda: Tem como alvo funcionários que já deixaram a empresa, utilizando dados de contato pessoais. O sistema considera a data de separação para determinar a população da pesquisa.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Posso ter um único cronograma de pesquisa com perguntas antes e depois da saída?	Não. Você decide como configurar o cronograma da pesquisa, se ela será direcionada para Empregados ou para Demitidos. Para realizar a pesquisa com os funcionários antes de sua saída, selecione o tipo de cronograma "Pesquisa com Funcionários" . Para realizar a pesquisa com funcionários que se desligaram da empresa, selecione o tipo de cronograma "Pesquisa de Saída" . Não é possível selecionar os dois tipos de agendamento para um único agendamento de pesquisa.
Posso ver uma prévia de como as regras de saída funcionarão para os funcionários?	Sim. Você pode visualizar e testar a configuração da sua pesquisa de saída para ver como as regras serão aplicadas, selecionando o atributo, o segmento e a configuração de tempo. Para isso, selecione "Visualizar pesquisa" e "Enviar rodada de teste" ao visualizar o cronograma da pesquisa em Administração.
Como as regras são aplicadas quando tenho regras "antes" e "depois" em uma mesma questão?	Se um funcionário responder a uma pesquisa antes de sair da empresa, a mesma pergunta não será feita novamente após sua saída. Caso não respondam antes de sair, continuam elegíveis para a pergunta quando a regra "após" se aplicar, desde que o endereço de e-mail pessoal tenha sido inserido. Se a data de separação deles ocorrer no meio da rodada, eles serão removidos da rodada, mas ainda contribuirão para a participação. As regras são aplicadas em lote ou individualmente em Perguntas > de Administração > > Sair.
Que considerações devo ter ao elaborar pesquisas para funcionários desligados da empresa?	• Garantir que os endereços de e-mail pessoais sejam coletados e sincronizados. Observe que você precisa obter aprovações internas para coletar esses dados. • Confirme *se as datas* e *os motivos da rescisão* contratual foram adicionados aos registros dos funcionários, seja manualmente ou por meio da sincronização com o sistema de RH. Decida quais perguntas são mais valiosas antes da saída, depois da saída ou em ambos os momentos. Adicione os tempos (regras) para cada questão.
Como se aplica a participação de funcionários desligados?	A participação dos funcionários desligados é monitorada com base no cronograma de desligamento; as respostas dos funcionários elegíveis são incluídas na contagem de participação. Se um funcionário for removido durante uma rodada, ele ainda será incluído nas métricas de participação.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Pesquisa com funcionários desligados na página 291

Perguntas frequentes: Posso remover um funcionário da participação na pesquisa?

Fundo

Se você tiver funcionários que não devem participar de uma rodada de pesquisa, certifique-se de excluí-los antes do início da rodada.

Se você acidentalmente incluiu um funcionário em uma rodada de pesquisa, você só poderá removê-lo da rodada se ele ainda não tiver respondido à pesquisa naquela rodada específica.

Essa medida de confidencialidade evita a possibilidade de inferir as respostas do funcionário. Mesmo que você precise remover um grande grupo de funcionários de uma rodada, esses funcionários farão parte de segmentos menores, onde a dedução poderia ser possível.

Os funcionários podem remover suas pontuações e comentários da pesquisa atual redefinindo sua própria pesquisa por meio do autoatendimento, a qualquer momento antes do encerramento definitivo da rodada da pesquisa.

Soluções Possíveis

Ação	Resultado	Consideração
Os funcionários podem redefinir sua pesquisa por meio de autoatendimento enquanto a rodada ainda estiver aberta. Veja o conceito: Redefinindo suas próprias respostas da pesquisa.	Quando um funcionário zera sua pesquisa, suas pontuações e comentários da rodada atual desaparecem completamente do Peakon. Eles ainda são exibidos como pesquisados na rodada atual e podem refazer a pesquisa. Os administradores podem usar uma das outras soluções para removê-los ainda mais da rodada, se necessário.	Por motivos de confidencialidade, os administradores não podem redefinir a pesquisa em nome de um funcionário.
Os administradores podem remover o funcionário do segmento e retroceder os valores vazios.	O funcionário não está mais na lista de participação naquele segmento, a partir da data retroativa.	O funcionário ainda pode ser exibido na lista de participação agregada no segmento se ele fazia parte do segmento antes da data que você selecionou ao retroceder os valores vazios. Isso ocorre porque a lista de participação agregada é baseada na sua janela de visibilidade. Exemplo: 1 ano. Não recomendamos retroceder os valores vazios para o início dos tempos, se isso não refletir a realidade. Este método não remove o funcionário da lista de

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Ação	Resultado	Consideração
		participação no nível da empresa.
Os administradores podem marcar o funcionário como inativo enquanto a rodada ainda estiver aberta.	O funcionário permanece na rodada atual da pesquisa, independentemente de ter respondido à pesquisa ou não. O link da pesquisa que o funcionário recebeu no início da rodada não está mais funcionando, e ele não poderá participar se ainda não o tiver feito. A participação e as respostas dos funcionários de rodadas anteriores ainda permanecem na taxa de participação agregada, se ainda estiverem dentro da janela de visibilidade.	Recomendamos esta solução porque ela exclui o funcionário da rodada da pesquisa sem revelar se ele já participou.
Os administradores podem definir a data de separação para uma data anterior ou posterior à rodada da pesquisa, enquanto a rodada ainda estiver aberta.	Se o funcionário não tiver respondido à pesquisa naquela rodada, ele desaparecerá dos funcionários pesquisados daquela rodada e não poderá mais responder à pesquisa. Se o funcionário respondeu à pesquisa, suas respostas permanecerão para evitar riscos de confidencialidade ao inferir suas respostas. A participação e as respostas dos funcionários de rodadas anteriores ainda permanecem na taxa de participação agregada, se ainda estiverem dentro da janela de visibilidade.	Essa solução é apropriada para quem realmente está saindo e acontece ocasionalmente durante rodadas de pesquisas. Como alternativa, você pode remover a data de desligamento posteriormente, caso o funcionário não tenha saído. Se o funcionário respondeu à pesquisa, sua participação, pontuações e comentários permanecem.
Os administradores podem excluir o funcionário enquanto a rodada ainda estiver aberta.	O funcionário permanece na rodada atual da pesquisa, independentemente de ter respondido à pesquisa ou não. O link da pesquisa que o funcionário recebeu no início da rodada não está mais funcionando, e ele não poderá participar se ainda não o tiver feito. As pontuações de participação e pesquisa de um funcionário excluído permanecem no painel atual, desde que sua janela de	A exclusão é uma ação irreversível. Recomendamos excluir funcionários apenas em circunstâncias excepcionais.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Ação	Resultado	Consideração
	visibilidade para desistentes permita. O painel verifica a janela de visibilidade durante cada rodada da pesquisa para determinar se as respostas de um funcionário excluído ainda devem ser válidas na pontuação agregada. A data de referência é a data de exclusão ou a data de separação do funcionário (se aplicada antes da exclusão), o que ocorrer primeiro.	

Perguntas frequentes: Posso enviar uma pesquisa de pulso para um pequeno grupo de funcionários?

Você pode criar vários agendamentos de pesquisa e usar a segmentação para incluir ou excluir segmentos de funcionários, conforme necessário.

Recomendamos alinhar as datas de término da pesquisa ao executar várias pesquisas ao mesmo tempo. Ver Conceito: Vários Cronogramas de Levantamento na página 297.

Os dados da pesquisa de pequeno porte também são agregados aos resultados da empresa. As pontuações no painel do nível da empresa serão atualizadas durante pequenas rodadas de pesquisa de pulso, mas elas podem não necessariamente fazer com que o painel da empresa seja recalculado. O mesmo acontecerá com segmentos que contêm funcionários da população da pesquisa de pulso. Como regra, os painéis só recalculam áreas de foco, pontos fortes e tópicos se uma destas condições for verdadeira:

- 30% dos colaboradores do segmento estão na rodada de pesquisa.
- A participação agregada é 25% maior desde o recálculo anterior.

Para configuração, siga Etapas: Iniciar a pesquisa na página 263. Certifique-se de excluir adicionalmente a população da pesquisa de pulso dos outros cronogramas de pesquisa, se necessário.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Vários Cronogramas de Levantamento na página 297

Perguntas frequentes: O que acontece quando uma rodada de pesquisa é encerrada?

A rodada da pesquisa termina às 23:59 UTC na data de encerramento da pesquisa. Pouco depois, por volta das 02:00 UTC, o painel recalcula e exibe:

- Áreas de foco recomendadas.
- Motoristas que estão tendo um bom desempenho.
- Tópicos de comentários.

Após a data de encerramento, há um período de duas semanas chamado de encerramento suave, durante o qual os funcionários ainda podem responder à pesquisa. O fechamento suave permite que funcionários que estavam ausentes do trabalho participem.

Os dados da pesquisa do período de fechamento suave não influenciam o cálculo das áreas de foco, pontos fortes e tópicos, até que o painel seja recalculado no final da próxima rodada da pesquisa.

Isso proporciona um período de estabilidade em que o planejamento de ações com base nos insights de fechamento da rodada já pode estar bem encaminhado.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Dada a pequena porcentagem de pessoas que respondem após a data de encerramento, há muito pouca chance de que as áreas de foco recomendadas mudem. Você pode ver pequenas alterações nas pontuações médias de motoristas e segmentos devido a envios tardios. Além disso, novos comentários podem aparecer.

Usuários com acesso para gerenciar agendamentos de pesquisas podem Fechar manualmente uma rodada de pesquisa na página 277, se necessário.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Cronograma da Pesquisa na página 284

Solução de problemas: Não é possível adicionar funcionário à rodada da pesquisa

Causa: Você pode adicionar funcionários novos ou existentes a uma rodada de pesquisa aberta na aba "Rodadas" do registro do funcionário. Por vezes, esta opção não é possível se o funcionário não cumprir integralmente os critérios da pesquisa.

Solução: Existem diversas situações que podem estar impedindo você de adicionar um funcionário à rodada da pesquisa.

Causa	Solução
A caixa de seleção "Inclusão na Pesquisa"está desmarcada no registro do funcionário.	Selecione a caixa de seleção para incluir o funcionário nas pesquisas.
O funcionário tem uma data de início futura.	Altere os valores para a data correta ou deixe como está, caso já estejam corretos. O funcionário participará da primeira pesquisa após a data de início do seu contrato.
O funcionário já se desligou da empresa há algum tempo.	Os funcionários que se desligam da empresa não têm direito a receber pesquisas após a data de desligamento. Altere os valores para a data correta ou deixe como está, caso já estejam corretos.
A pesquisa exclui o funcionário com base nos segmentos aos quais ele pertence.	Abra a pesquisa de segmentação e o registro do funcionário lado a lado e verifique se há algum conflito. Remova o funcionário dos segmentos excluídos, se necessário.

Procedimento

Segurança: *Gerenciar agendamentos*.

1. Abra o registro do funcionário.
2. Analise o histórico do funcionário em relação às três primeiras causas. Caso nenhuma das opções se aplique, abra as configurações de agendamento em uma segunda janela e compare com o registro do funcionário.
3. Após identificar o responsável, faça a alteração necessária no registro do funcionário.
4. Acesse a aba "Rodadas" do funcionário e adicione-o à rodada da pesquisa. Se o botão não estiver presente, ainda há algo impedindo o funcionário de participar da rodada da pesquisa. Retorne às causas e avalie o histórico do funcionário.

relatedlinks
Tarefas
Adicionar um funcionário a uma rodada de pesquisa aberta na página 282

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Solução de problemas: Feche a rodada de pesquisa no dia do lançamento

Causa: Você pode fechar manualmente uma rodada de pesquisa que começou hoje, primeiro alterando a rodada para uma rodada de teste e, em seguida, fechando definitivamente a rodada de pesquisa instantaneamente. Ambas as ações são necessárias para concluir a tarefa com sucesso.

Alterar a rodada da pesquisa para uma rodada de teste move a rodada da pesquisa e todos os dados já coletados para a área do painel de teste, removendo-os completamente dos painéis regulares para todos os usuários sem afetar a janela de visibilidade.

O encerramento definitivo da rodada de pesquisa fornece duas funções:

- Impede o envio de mais notificações de pesquisa.
- Invalida tokens de pesquisa já enviados, garantindo que os funcionários não possam fornecer mais respostas.

Não é possível retirar nenhuma notificação de pesquisa que a Peakon já tenha enviado aos funcionários, mas concluir essas etapas as invalidará.

Solução:

Passos

Procedimento

1. Marque a pesquisa como um teste.
    a) Vá para Horários > de Administração.
    b) Clique na aba Atividade .
    c) Encontre a linha da rodada da pesquisa que você precisa marcar como um teste e expanda-a clicando na seta.
    d) Clique em Marcar como teste.
    e) Confirme o pop-up exibido.
2. Imediatamente depois, feche a rodada de pesquisa.
    a) Vá para Administração > Agendamentos > Atividade.
    b) Clique em Incluir rodadas de teste.
    c) Clique em Fechar rodada ao lado da pesquisa que você acabou de marcar como um teste.
    d) Confirme o pop-up exibido.

relatedlinks
Tarefas
Etapas: Iniciar a pesquisa na página 263

Comunicações de Pesquisa

Considerações sobre a configuração: Notificações de pesquisa

Você pode usar este tópico para ajudar a tomar decisões ao planejar a configuração e o uso de notificações de pesquisa. Isso explica:

- Por que configurá-lo?
- Como isso se integra ao restante do Workday.
- Impactos a jusante e interações entre produtos.
- Requisitos de segurança e configurações de processos de negócios.
- Questões e limitações a serem consideradas antes da implementação.

Consulte as instruções detalhadas da tarefa para obter informações completas sobre a configuração.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

O que são eles

As notificações de pesquisa permitem que você informe os funcionários sobre novas pesquisas do Workday Peakon Employee Voice (Peakon), lembre-os dos prazos de entrega das pesquisas e reconheça o feedback deles.

Benefícios para a empresa

Com as notificações de pesquisa, você pode:

- Configure maneiras rápidas e convenientes para permitir que os funcionários recebam notificações sobre novas pesquisas e lembretes sobre os prazos de entrega das mesmas.
- Promova maior participação e engajamento da sua força de trabalho por meio de comunicações regulares que demonstrem o compromisso da sua organização em coletar dados úteis sobre o sentimento dos funcionários e agir de acordo com o feedback.
- Incentive o preenchimento oportuno dos questionários.
- Selecione os métodos de notificação de pesquisas que melhor se adaptem às necessidades da sua organização.
- Alcance todos os seus funcionários, incluindo aqueles que não possuem um endereço de e-mail comercial.
- O Peakon define automaticamente o idioma selecionado pelo funcionário na notificação por e-mail da pesquisa como o idioma padrão para todas as pesquisas subsequentes, ajudando você a garantir a inclusão de todos os seus funcionários.

Casos de uso

Você pode:

- Utilize integrações com o Slack ou o Microsoft Teams, permitindo o envio de notificações push aos funcionários em seus espaços de trabalho.
- Utilize mensagens SMS ou notificações do aplicativo Workday Peakon Mobile para entrar em contato com funcionários fora de seus locais de trabalho.
- Entre em contato com todos os funcionários, inclusive aqueles que não possuem endereços de e-mail corporativos.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Questões a considerar

Perguntas	Considerações
Como você deseja enviar as notificações da pesquisa para os espaços de trabalho dos seus funcionários?	O e-mail é o método padrão de distribuição de pesquisas da Peakon. Os endereços de e-mail dos funcionários registrados em seus cadastros recebem uma notificação por e-mail sobre uma pesquisa quando você habilita a opção no cronograma. Você pode ativar ou desativar as notificações por e-mail para cada agendamento. Os funcionários podem cancelar a assinatura dos e-mails clicando no link de cancelamento de assinatura localizado na parte inferior do e-mail. Ao cancelar a inscrição, o usuário deixa de receber notificações e lembretes de pesquisas. Você pode usar a integração com o Slack para notificar os funcionários sobre novas pesquisas e enviar lembretes sobre as mesmas. O Slack notifica apenas os funcionários cujos endereços de e-mail da Peakon correspondem aos seus endereços de e-mail do Slack. Somente os administradores do Peakon podem adicionar o aplicativo Peakon ao Slack. Somente o administrador do Slack pode adicionar o aplicativo Peakon ao seu espaço de trabalho do Slack. O Microsoft Teams também permite enviar notificações e lembretes de pesquisas para os espaços de trabalho dos funcionários no Teams. O Microsoft Teams notifica apenas os funcionários cujo endereço de e-mail do Peakon corresponde ao seu endereço de e-mail do Microsoft Teams. Você também pode enviar a pesquisa por SMS de acordo com uma programação específica, além de outros canais de notificação. As notificações por SMS são acionadas simultaneamente ao envio do e-mail.
Como você deseja configurar as traduções para as notificações?	As configurações de idioma da sua pesquisa determinam as traduções disponíveis para as notificações da pesquisa. Todo o conteúdo das notificações, incluindo e-mails, mensagens SMS e pesquisas futuras, será entregue no idioma selecionado.
Como você deseja notificar os funcionários que não possuem endereços de e-mail corporativos ou que não estão conectados digitalmente à sua organização?	O modo Kiosk do Peakon permite que você informe esses funcionários sobre uma pesquisa futura, à qual eles podem acessar usando um link e um código de pesquisa no Kiosk, que você pode comunicar aos seus trabalhadores. O Kiosk permite enviar notificações por SMS para funcionários que não têm acesso a e-mails corporativos.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Perguntas	Considerações
Como você deseja enviar notificações de pesquisa aos funcionários fora de seus locais de trabalho?	Você pode configurar notificações e lembretes para os funcionários por meio de mensagens SMS em seus dispositivos pessoais iOS e Android. Os funcionários recebem um link para a pesquisa por SMS, juntamente com a notificação regular por e-mail. Eles também podem receber um SMS para visualizar seus painéis de controle de funcionários, receber um lembrete para concluir a pesquisa na metade do período da pesquisa e a cada 4 dias até que a rodada seja concluída.
Como você deseja usar o aplicativo móvel Workday Peakon para notificar os funcionários?	Você também pode usar o aplicativo Workday Peakon Mobile, disponível na Apple App Store e no Google Play, para complementar outros canais e enviar notificações push aos participantes da pesquisa. Após o download, você pode ativar as notificações push dentro do aplicativo para receber alertas e lembretes sobre novas pesquisas.
Como você deseja comunicar aos funcionários que sua organização reconhece os comentários deles na pesquisa?	Os funcionários que fornecem feedback podem receber uma notificação por e-mail quando os gerentes reconhecem seus comentários.
Como você deseja notificar os funcionários em seu ambiente Workday?	Com a integração do Workday, você pode usar os cartões de Experiência do Usuário (PEX) como um canal de pesquisa para notificar os funcionários por meio do Workday de que eles têm uma nova pesquisa para preencher. O cartão inclui o link pessoal do funcionário para a pesquisa, que o direciona diretamente para o questionário. Os cartões não lembram os funcionários sobre as pesquisas que eles ainda precisam concluir. Os cartões exibem a mensagem " Nova pesquisa Peakon disponível" e continuam sendo exibidos até que o funcionário conclua a última pesquisa que lhe foi compartilhada.
Como você deseja proteger seus e-mails de notificação?	Você pode usar certificados de e-mail (certificados SMIME) para assinar e criptografar mensagens de e-mail. Ao criptografar um e-mail usando um certificado de e-mail, somente o destinatário poderá descriptografá-lo e lê-lo. O certificado garante aos destinatários que o e-mail é autêntico e provém de uma fonte confiável.

Recomendações

- Use o relatório "Manter opções de ativação de recursos" para testar e ativar os cartões de experiência do usuário no Workday.
- Configure os e-mails antes da abertura da rodada da pesquisa. Não é possível cancelar o envio de um e-mail reenviando-o.
- Teste a entrega de e-mails enviando rodadas de teste para um pequeno grupo de funcionários.
- Verifique se seus servidores de e-mail não irão interferir na entrega de pesquisas a partir de determinados endereços de e-mail em sua organização.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Configure os fusos horários de registro dos funcionários para garantir que eles recebam as pesquisas em seus respectivos fusos horários.

Requisitos

Ative a autenticação Alpaca antes de configurar os cartões de Experiência do Usuário no Workday para receber notificações de pesquisas do Peakon.

Limitações

Os funcionários não podem responder a confirmações de comentários, embora possam responder quando um gerente inicia uma conversa.

Não é possível personalizar os e-mails de lembrete ou de reativação.

Somente funcionários com endereços de e-mail corporativos podem receber notificações sobre conversas.

Configuração do Inquilino

Sem impacto.

Segurança

Domínios	Considerações
Administração de segurança na área funcional de sistemas.	Fornece acesso às tarefas de administração de segurança no Workday ao configurar cartões de experiência do usuário. Exemplos: Manter regras de senha ou nome de usuário.
Criar e gerenciar pesquisas na área funcional do sistema.	Fornece acesso no Workday para criar, editar, copiar, visualizar, iniciar, fechar e cancelar pesquisas ao configurar cartões PEX. O grupo de segurança Peakon requer acesso de Visualização e Modificação a este domínio ao configurar placas PEX.

Processos de negócio

Sem impacto.

Relatórios

Você pode usar o relatório Home Cards Workspace para adicionar cartões de Experiência do Usuário (PEX) e enviar notificações aos funcionários no Workday.

Integrações

Integração	Consideração
Workday	Permite usar os cartões de Experiência do Usuário como método de notificação de pesquisas.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Integração	Consideração
Slack	Você pode baixar o Slack para Peakon no diretório de aplicativos do Slack. O Slack notifica apenas os funcionários cujos endereços de e-mail da Peakon correspondem aos seus endereços de e-mail do Slack. Somente os administradores do Peakon podem adicionar o aplicativo Peakon ao Slack. Somente o administrador do Slack pode adicionar o aplicativo Peakon ao espaço de trabalho do Slack da sua organização. O aplicativo Slack usa um link para redirecionar os usuários para a página da pesquisa. Os funcionários recebem os convites e lembretes para as pesquisas no Slack ao mesmo tempo que recebem as notificações por e-mail. O Slack utiliza o idioma que os funcionários configuraram em seus perfis do Peakon.
Microsoft Teams	A integração com o Microsoft Teams permite que os funcionários: • Receba notificações de novas pesquisas. • Responda às perguntas da pesquisa diretamente no aplicativo Teams. • Receba notificações de lembrete. Os funcionários recebem os convites para as pesquisas do Teams e os cartões de lembrete simultaneamente por e-mail ou por outros canais de notificação. Os funcionários podem definir sua preferência de idioma no Teams. Somente usuários do grupo de controle de acesso de administradores no Peakon e com acesso de Administração Global do Sistema no Teams podem configurar a integração. Somente os funcionários com endereços de e-mail da Peakon que correspondam aos seus endereços de e-mail do Teams receberão cartões do Teams.

Conexões e Pontos de Contato

A Workday oferece um Kit de Pontos de Contato com recursos para ajudar você a entender as relações de configuração em seu tenant. Saiba mais sobre o Workday Touchpoints Kit na Comunidade Workday.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Pesquisas de opinião de funcionários do Workday Peakon na página 283

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Reenviar pesquisa para um funcionário individual

Antes de Iniciar

Segurança: *Ver funcionários*.

O funcionário deve participar de uma rodada de pesquisa aberta.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Administradores e gerentes com acesso aos registros de funcionários podem reenviar a pesquisa aos funcionários se a rodada ainda estiver aberta ou encerrada temporariamente.

Você pode reenviar a pesquisa uma vez a cada 12 horas. Não é possível reenviar a pesquisa após o encerramento definitivo da rodada.

Reenviar um link de pesquisa invalida automaticamente o link de pesquisa original que o funcionário recebeu.

Se você quiser reenviar a pesquisa em um idioma específico, certifique-se primeiro de definir esse idioma no registro de funcionário do usuário receptor. O idioma deve ser um idioma permitido pela sua organização nas configurações do cronograma da pesquisa.

Procedimento

1. Vá para Administração > Funcionários.
2. Abra o registro do funcionário do indivíduo que precisa que o link da pesquisa seja reenviado.
3. Vá para a aba Rodadas .
4. Clique em Reenviar pesquisa.

   Se a opção de reenvio estiver ausente, o funcionário não participará da rodada da pesquisa. Consulte Solução de problemas: Não é possível adicionar funcionário à rodada da pesquisa na página 319 para causas e soluções.

Resultados

O funcionário receberá o link da pesquisa por meio do método de notificação da pesquisa original. Exemplo: e-mail e/ou Slack.

Se eles já tiverem concluído a pesquisa, o link que receberem exibirá uma opção para redefinir as respostas da pesquisa para aquela rodada específica. Não fica visível para a pessoa que reenvia a pesquisa se o funcionário concluiu a pesquisa.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Redefinindo suas próprias respostas da pesquisa na página 302
Exemplos
Solução de problemas: Não é possível adicionar funcionário à rodada da pesquisa na página 319

Personalize e-mails de pesquisa e lembrete

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar agendas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Personalizar o e-mail da pesquisa e os e-mails de lembrete pode ser útil para comunicar como você usará o feedback da pesquisa, links para quaisquer políticas, quem terá acesso para ver os dados da pesquisa e muito mais. Personalizar o e-mail da pesquisa não aciona o envio de e-mails.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

O conteúdo do e-mail é gerado no envio. Se você personalizar as configurações de e-mail durante uma rodada de pesquisa ao vivo, os funcionários que ainda não receberam a notificação da pesquisa receberão a versão atualizada quando chegar a hora de enviar o e-mail.

Só é possível personalizar o e-mail que é a primeira notificação da rodada de pesquisa. E-mails de reativação e lembretes não são personalizáveis.

Opção de personalização	Descrição
Remetente da pesquisa	Definir um remetente de pesquisa reconhecível pode ajudar a impulsionar a participação. Na ausência de um remetente para a pesquisa, o Peakon define o remetente como a primeira pessoa da lista de administradores. O remetente da pesquisa sempre é exibido como Peakon em e-mails de lembrete, para reiterar que é um lembrete automatizado do produto, não da pessoa ou equipe por trás do remetente da pesquisa. Se você estiver usando o nome de um líder sênior (exemplo: o CEO), alinhe-se com seu departamento de TI para garantir que os e-mails da Peakon ignorem quaisquer filtros de spam que possam bloquear e-mails em massa. Não é possível configurar traduções para o remetente da pesquisa.
Linha de assunto do e-mail	O assunto padrão do e-mail vem com uma tradução em todos os idiomas suportados. Se você estiver personalizando a linha de assunto e executando a pesquisa em vários idiomas, precisará adicionar traduções à nova versão.
Texto do e-mail	O texto padrão do e-mail vem com uma tradução em todos os idiomas suportados. Você pode usar esta seção para comunicar como sua empresa usará o feedback da pesquisa e qualquer informação adicional que possa gerenciar expectativas e impulsionar a participação. Você pode usar a sintaxe de formatação markdown abaixo: • #título 1 • ##título 2 • **audacioso** • *itálico* • [link](https://www.url.com) • - item da lista Se você estiver personalizando o texto do e-mail e executando a pesquisa em vários idiomas, precisará adicionar traduções à nova versão.
Traduções	O assunto padrão do e-mail e o conteúdo do texto têm traduções em todos os idiomas suportados. Você pode atualizar a tradução em 1 idioma sem afetar a tradução em outros idiomas. Personalizar a linha de assunto padrão ou o texto do e-mail remove as traduções padrão, e você pode adicionar as suas próprias.

Procedimento

1. Vá para Horários > de Administração.
2. Clique em Exibir na pesquisa que você precisa configurar.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

3. Acesse a aba E-mail .
4. (Opcional) Marque a caixa Personalizar assunto e adicione seu assunto de e-mail personalizado.
5. (Opcional) Clique em Adicionar traduções para adicionar versões localizadas para o assunto do seu e-mail personalizado.
6. (Opcional) Clique em Personalizar caixa de texto de e-mail e adicione seu texto de e-mail personalizado.
7. (Opcional) Clique em Personalizar caixa de e-mail de lembrete e adicione seu texto de e-mail de lembrete personalizado.
8. (Opcional) Clique em Adicionar traduções para adicionar versões localizadas para o texto do seu e-mail personalizado.
9. (Opcional) Vá para a aba Configurações da pesquisa e defina o Remetente da pesquisa. Exemplo: Nome do CEO ou da Equipe de Experiência do Funcionário.
10. Clique em Salvar.
11. (Opcional) Adicione o logotipo da pesquisa e o prefixo do assunto do e-mail definindo a marca da pesquisa. Ver Substituir nome e logotipo da pesquisa na página 357.

O que Fazer Depois

Você pode visualizar o e-mail da pesquisa na aba E-mail .

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Canal de Pesquisa por E-mail na página 334

Definir frequência de e-mail de resumo

Antes de Iniciar

Permissão: *Gerenciar agendas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

O e-mail de resumo exibe notificações devidas e resume as atualizações do painel. Os e-mails de resumo podem abranger vários segmentos para usuários que são gerentes de segmentos de mais de uma área na ferramenta.

Você pode definir a frequência do e-mail de resumo como automática (ou seja, diariamente durante a semana, quando há notificações devidas) ou no final da rodada da pesquisa. Você precisa definir a frequência do e-mail de resumo separadamente em cada agendamento de pesquisa.

Ver Conceito: Notificações por e-mail resumidas na página 344 para maiores informações.

Procedimento

1. Vá para Horários > de Administração.
2. Clique em Exibir na pesquisa que você precisa configurar.
3. Acesse a aba E-mail .
4. Ao definir sua preferência de e-mail do Digest , considere:

Opção	Descrição
Automático	Envia um e-mail de resumo diário aos gerentes acima do limite de visibilidade, se seus painéis tiverem notificações devidas.
Fim da rodada	Envia um e-mail de resumo aos gerentes acima do limite de visibilidade no final da rodada da pesquisa.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Opção	Descrição
	Nota: Se houver uma atualização nas áreas de foco durante a rodada de pesquisa (exemplo: um líder sênior define ou descarta uma área de foco em nome de um gerente), o gerente de segmento receberá um e-mail de resumo no próximo dia útil.

5. Clique em Salvar.

Resultados

Quaisquer alterações nesta configuração durante uma rodada ao vivo entram em vigor imediatamente. Exemplo: se você alternar para o resumo automático, os gerentes qualificados começarão a recebê-los diariamente às 06:00 UTC. Se você alternar para o resumo do fim da rodada, os resumos diários cessarão.

Ver Perguntas frequentes: Por que não recebi um e-mail de resumo? na página 356 sobre os motivos pelos quais alguém pode não ter recebido um e-mail de resumo.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Notificações por e-mail resumidas na página 344
Referência
Perguntas frequentes: Por que não recebi um e-mail de resumo? na página 356

Habilitar notificações de pesquisa por SMS

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerencie agendas.*

O Atendimento ao Cliente precisa habilitar o complemento SMS na sua conta se a aba SMS não estiver disponível na sua programação de pesquisa.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode usar notificações por SMS para complementar outros canais de notificação de pesquisa (exemplo: modo quiosque) ou usar SMS como a única maneira de notificar seus funcionários.

Somente funcionários com um número de celular válido podem receber a pesquisa por SMS. Atualizar o número de telefone celular de um funcionário durante uma rodada de pesquisa ao vivo aciona uma notificação por SMS para o novo número, caso ele ainda não tenha participado da rodada atual da pesquisa.

As notificações por SMS seguem o mesmo horário de envio de outros canais de pesquisa. Ver Conceito: Horário de Envio da Pesquisa na página 289 para maiores informações.

Procedimento

1. Vá para Horários > de Administração.
2. Clique em Exibir na pesquisa que você precisa configurar.
3. Selecione a aba SMS .
4. Habilitar notificações por SMS.

Resultados
Esta ação entra em vigor imediatamente e as notificações por SMS serão acionadas no próximo envio de pesquisa ou lembrete.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Notificações de Pesquisa por SMS na página 342
Referência
Referência: Locais com suporte para notificações por SMS na página 351

Habilitar modo quiosque

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar agendas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode habilitar o modo quiosque como um canal de pesquisa para funcionários que não têm um endereço de e-mail em seus registros de funcionários. É possível ter 1 agendamento com vários canais de pesquisa. Exemplo: e-mail, modo quiosque, SMS. Você também pode desabilitar e-mail e SMS para ter uma pesquisa somente no quiosque.

Ver Conceito: Pesquisas em quiosques na página 338 para mais informações e consulte Etapas: Iniciar a pesquisa na página 263 para um guia completo de configuração de pesquisa.

Procedimento

1. Vá para Horários > de Administração.
2. Clique em Exibir na pesquisa que você precisa configurar.
3. Acesse a aba Quiosque .
4. Ao selecionar o tipo de quiosque, considere:

Tipo de quiosque	Consideração
Códigos de quiosque reutilizáveis	Os códigos de quiosque reutilizáveis não mudam de uma rodada para outra, de modo que os funcionários podem continuar usando seu código exclusivo continuamente. Você também pode regenerar o código reutilizável para um funcionário, se necessário. Os códigos ficam disponíveis para exportação após selecionar códigos reutilizáveis como o tipo de quiosque na programação. Você pode usar esta exportação para distribuir códigos. Exemplo: Pelo correio ou por meio de gerentes de linha de frente. Para exportar os códigos, acesse Administração > Funcionários > Exportar > Exportar. Somente usuários de grupos de controle de acesso com permissão *de códigos de quiosque* podem exportar códigos.
Códigos de quiosque únicos	Cada funcionário pode usar um código único e de uso único que é regenerado para cada nova rodada de pesquisa. Para exportar os códigos, vá em Administração > Agendamentos > Exibir > Quiosque > Exportar tudo na agenda. Nota: O botão Exportar tudo conforme agendado só é exibido após a rodada da pesquisa ser aberta.
Número do funcionário e nome	Os funcionários acessam a pesquisa informando seu primeiro nome e número de funcionário. O número do funcionário e o primeiro nome devem corresponder às informações no registro do funcionário.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tipo de quiosque	Consideração
	Embora esse método exija o mínimo de administração, ele frequentemente causa confusão em relação a caracteres especiais e casos de múltiplos nomes. Comunique suas políticas sobre como proceder ou solucionar problemas comuns de acesso. Exemplo: se você padronizou a prática para o campo Nome para incluir todos os nomes, exceto o sobrenome, peça aos funcionários para inserirem todos os seus nomes, exceto o sobrenome.

5. Crie um URL de quiosque.
6. Definir privacidade do dispositivo Kiosk.

Resultados

Se você habilitar o modo quiosque durante uma rodada aberta, os funcionários poderão usar o URL do quiosque e o método de autenticação imediatamente. Quaisquer alterações subsequentes nas configurações do quiosque entram em vigor imediatamente.

Se você estiver usando vários canais de pesquisa, todos os funcionários poderão usar o modo quiosque. Funcionários sem endereço de e-mail só podem usar o modo quiosque.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Pesquisas em quiosques na página 338

Conceito: Canais de Pesquisa

Os funcionários podem receber e responder à pesquisa por meio de vários canais, dependendo do que for mais apropriado na sua organização. Cada funcionário tem um token de pesquisa exclusivo e todos os canais de pesquisa levam os funcionários à sua própria pesquisa atribuída. Se um funcionário puder acessar a pesquisa por meio de vários canais, ele ainda poderá enviar suas respostas para a rodada atual da pesquisa apenas uma vez. Exemplo: um funcionário responde à pesquisa no aplicativo e depois abre a pesquisa no e-mail. A página de destino informará que a pesquisa foi concluída e oferecerá uma opção de redefinição.

O e-mail é o método padrão de distribuição de pesquisas. Qualquer funcionário que tenha um endereço de e-mail em seu registro de funcionário receberá um e-mail de pesquisa se você habilitar a opção na programação.

Embora as notificações para funcionários no mesmo fuso horário sejam disparadas simultaneamente, a pesquisa escalona o envio para que os funcionários possam recebê-las com pequenas diferenças entre si. Funcionários em diferentes fusos horários recebem suas notificações no horário correto em seu fuso horário específico, dependendo das condições que você definiu.

Resumo do canal de pesquisa

Canal de pesquisa	Notificação de pesquisa	Notificação de lembrete de pesquisa	Notificação de interação de comentários	Considerações
E-mail	Sim	Sim	Sim	Você pode habilitar ou desabilitar o envio de e-mails em cada agendamento

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Canal de pesquisa	Notificação de pesquisa	Notificação de lembrete de pesquisa	Notificação de interação de comentários	Considerações
				separadamente, mesmo para funcionários com um endereço de e-mail. Os funcionários podem cancelar a assinatura de e-mails clicando no link de cancelamento na parte inferior do e-mail. Ao cancelar a inscrição, você deixa de receber notificações de pesquisas e lembretes daquele momento em diante.
SMS	Sim	Sim	Não	É necessário um smartphone para abrir a pesquisa a partir de uma notificação por SMS. As taxas de entrega de SMS podem variar. O SMS está disponível sem custo adicional para sua organização.
Quiosque	Não. Os funcionários devem acessar a pesquisa usando o link da pesquisa e o método de autenticação selecionado.	Não	Não	O modo quiosque é melhor para pesquisar funcionários que não têm um endereço de e-mail ou número de telefone em seus registros de funcionários. Os funcionários podem abrir a pesquisa Peakon em um tablet ou computador comum usando um código ou um

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Canal de pesquisa	Notificação de pesquisa	Notificação de lembrete de pesquisa	Notificação de interação de comentários	Considerações
				login exclusivo para eles.
Link para pesquisa de login único	Não	Não	Não	O link de pesquisa de logon único fornece aos funcionários acesso direto às suas pesquisas de qualquer local ou dispositivo.
Slack	Sim	Sim	Não	O Slack notifica somente os funcionários cujo endereço de e-mail do Slack corresponde ao endereço de e-mail do Workday Peakon Employee Voice.
Equipes MS	Sim	Sim	Não	O MS Teams notifica somente os funcionários cujo endereço de e-mail do MS Teams corresponde ao endereço de e-mail do Workday Peakon Employee Voice.
Cartões PEX	Sim	Nenhum lembrete automático. Os cartões permanecem na página inicial até você responder à pesquisa ou até a rodada terminar.	Não	-
Aplicativo móvel iOS e Android	Sim	Sim, se as notificações push estiverem ativadas.	Sim	Ao abrir o link da pesquisa no seu dispositivo, ele será redirecionado para o aplicativo. Para fazer login no aplicativo, o funcionário deve usar o mesmo endereço de e-

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Canal de pesquisa	Notificação de pesquisa	Notificação de lembrete de pesquisa	Notificação de interação de comentários	Considerações
				mail que consta em seu registro de funcionário.

relatedlinks
Referência
Workday Everywhere: Peakon para Microsoft Teams e Peakon para Slack - Visão geral e demonstração
Workday Everywhere: Peakon para Microsoft Teams e Slack: configuração, teste e adoção

Conceito: Canal de Pesquisa por E-mail

E-mail da pesquisa

O e-mail é a maneira mais comum e benéfica de enviar a pesquisa aos seus funcionários. Você pode controlar se deseja usar o e-mail como um canal de pesquisa na guia E-mail do Cronograma.

Cada funcionário recebe um link de pesquisa exclusivo conectado ao seu token de pesquisa. O token se conecta ao registro de funcionários e à segmentação. O uso de tokens de pesquisa exclusivos permite que a Peakon envie lembretes aos funcionários que ainda não responderam à pesquisa. Os funcionários devem preencher seu próprio link de pesquisa atribuído e evitar encaminhar seu link de pesquisa pessoal para outros funcionários.

Ao abrir o link de uma pesquisa que você concluiu, ele indicará que ela foi concluída e oferecerá uma opção de redefinição.

É essencial configurar os detalhes técnicos e testar a entrega de e-mails antes do lançamento da pesquisa.

Habilitar ou desabilitar o envio de e-mails na programação da pesquisa não afeta outros tipos de notificação por e-mail.

Se sua empresa usa o Single Sign-On, você pode compartilhar o link universal da pesquisa com outros funcionários. O link redireciona cada usuário para sua pesquisa exclusiva. Para mais detalhes, visite: Conceito: Link de pesquisa de login único na página 247

Lembretes de pesquisa

O cronograma da pesquisa exibirá a próxima data de lembrete após o lançamento da pesquisa. Os lembretes são enviados aos funcionários que, no momento em que o lembrete é acionado, ainda não responderam à pesquisa. O primeiro lembrete é enviado no meio da pesquisa, e os lembretes subsequentes são enviados a cada 4 dias. Exemplo: você começa sua pesquisa em uma segunda-feira e ela dura 2 semanas. O primeiro lembrete é na segunda-feira da segunda semana, e o último lembrete é na sexta-feira da segunda semana. Se um lembrete agendado cair em um fim de semana, ele será enviado no próximo dia útil.

Você pode desabilitar ou substituir o envio de lembretes na programação após o início da rodada. Substituir o primeiro e-mail de lembrete também adiará ou retrocederá o e-mail de lembrete subsequente pelo mesmo número de dias. Também é possível enviar um lembrete ad hoc imediato clicando em Enviar lembrete. O envio de um lembrete não afeta os lembretes agendados.

Configuração

Você pode personalizar o texto e o assunto do e-mail na guia E-mail de um cronograma de pesquisa. Você pode usar o texto do e-mail para comunicar como usará o feedback e fornecer informações que podem ajudar os funcionários a gerenciar suas expectativas. Exemplo: se os gerentes puderem visualizar

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

os comentários, você poderá informar os funcionários sobre isso com antecedência. Não é possível personalizar e-mails de lembrete ou reativação.

Navegue até a aba Configurações da pesquisa para definir o remetente da pesquisa. Recomendamos usar um nome que os funcionários reconheçam para ajudar a impulsionar a participação. Exemplo: o nome da campanha para a pesquisa ou o nome de um líder sênior. Verifique com seu departamento de TI se há filtros de spam que possam bloquear e-mails em massa contendo o nome de um líder sênior. Na ausência de um remetente de pesquisa selecionado manualmente, o fallback é o primeiro nome no grupo de controle de acesso Administradores .

Localização

O primeiro e-mail que um funcionário recebe é no idioma registrado em seu registro de funcionário, se você habilitar esse idioma nas configurações da pesquisa. Se não houver idioma no registro do funcionário, o fallback será o primeiro idioma do cronograma. A pesquisa detectará o idioma do funcionário a partir do navegador ou endereço IP para comunicações futuras, desde que seja um dos idiomas da sua agenda.

O texto e o assunto padrão do e-mail já contêm traduções em todos os idiomas disponíveis. Se você habilitar vários idiomas nas configurações da sua pesquisa, os funcionários verão a tradução relevante ao selecionar qualquer idioma.

Personalizar o texto e o assunto do e-mail remove as traduções automáticas. Se você habilitar vários idiomas nas configurações da sua pesquisa, certifique-se de fornecer traduções para quaisquer personalizações feitas.

Cancelar inscrição

Você pode ver quantas pessoas cancelaram a assinatura na aba E-mail da programação. Ao cancelar a assinatura do e-mail da pesquisa, você não participa da pesquisa e dos lembretes, mas não de outros tipos de e-mail. Funcionários com painel de gerente ou pessoal podem gerenciar suas preferências de assinatura nas configurações de seu perfil.

Não é possível que gerentes ou administradores visualizem os nomes de funcionários cancelados ou gerenciá-los individualmente. É possível que os administradores de pesquisas reinscrevam em massa os funcionários nas notificações da pesquisa.

Domínios de e-mail

Se sua empresa usa vários domínios de e-mail, entre em contato com a equipe de Atendimento ao Cliente para habilitá-los em sua conta e evitar erros de upload de dados.

Solução de problemas

Problema	Solução
Um funcionário tem um erro de digitação no endereço de e-mail, então o e-mail foi devolvido.	Corrija o endereço de e-mail o mais rápido possível. Se houver uma rodada ao vivo, o funcionário receberá o link no novo endereço de e-mail, caso ainda não tenha respondido.
Um funcionário não possui um endereço de e-mail.	Adicione o endereço de e-mail do funcionário afetado. Eles receberão automaticamente o link da pesquisa se houver uma rodada ao vivo e eles ainda não tiverem respondido.
Vários funcionários não têm endereço de e-mail.	Você pode usar o filtro E-mail e selecionar *Não definido* para visualizar uma lista de funcionários sem e-mail.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Problema	Solução
	Adicione os endereços de e-mail dos funcionários afetados. Eles receberão automaticamente o link da pesquisa se houver uma rodada ao vivo e eles ainda não tiverem respondido.
O e-mail de um funcionário foi devolvido.	Acesse o registro de funcionário deles. Passe o mouse sobre a opção Reativar no campo E-mail para ver o motivo da rejeição. Alguns motivos de rejeição são temporários e exigem o reenvio da pesquisa, enquanto outros persistem devido à configuração do e-mail. Você pode tentar reativar o e-mail imediatamente caso seja uma rejeição temporária. Se o motivo original da rejeição ainda estiver presente, ela retornará após alguns minutos. Se esse for o caso, resolva primeiro a causa raiz da rejeição e depois reative-a.
Vários e-mails de funcionários foram devolvidos.	Você pode verificar a lista completa de e-mails devolvidos usando o filtro Status de e-mail e selecionando devolução. Repasse a lista ao seu departamento de TI para que eles possam investigar a causa raiz. Depois de resolver a causa raiz da rejeição, você pode contar com o lembrete para notificar os funcionários. Não é possível reenviar o e-mail da pesquisa original em massa.
Os e-mails não foram devolvidos, mas os funcionários não os receberam.	Peça aos funcionários para verificarem o filtro de spam e à equipe de TI para verificar se alguma configuração de e-mail pode estar impedindo a entrega. Recomendamos enviar algumas pesquisas de teste antes de uma rodada de pesquisa para detectar possíveis problemas com a entrega de e-mails.
Um funcionário encaminhou sua pesquisa para outro funcionário, que a respondeu em seu nome.	Reenvie o link da pesquisa para os 2 funcionários. O funcionário que encaminhou a pesquisa poderá redefini-la e respondê-la ele mesmo. As respostas da pesquisa não são transferíveis. Redefinir a pesquisa garante que as pontuações sejam precisas e evita problemas de confidencialidade por comentários que não foram feitos.

Conceito: Entrega de e-mails

Este tópico fornece detalhes sobre como garantir que os funcionários recebam e-mails do Workday Peakon Employee Voice.

A Peakon envia e-mails usando a Amazon Web Services (AWS), especificamente o Simple Email Service (AWS SES).

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Segurança

Os e-mails da Peakon possuem registros SPF e DKIM apropriados. Usamos DMARC para rastrear a entrega e enviar e-mails via TLS, caso seu servidor de e-mail seja compatível.

Endereços IP

Enviamos e-mails a partir destes endereços IP:

Opção de hospedagem	Endereços IP
EU	• 54.240.54.100 • 54.240.54.101 • 54.240.54.102 • 54.240.54.103
NÓS	• 54.240.115.242 • 54.240.115.243 • 54.240.115.244 • 54.240.115.245

Esses endereços IP devem permanecer os mesmos. A Peakon poderá adicionar endereços IP adicionais no futuro.

Endereços de e-mail

Todos os e-mails da Peakon são enviados do endereço de e-mail app@peakon.com, que não aceita respostas.

Caminho de retorno

Monitoramos os retornos de e-mail usando o caminho de retorno <example>@bounce.peakon.com para tenants hospedados na UE e o caminho de retorno <example>@bounce-us1.peakon.com para tenants hospedados nos EUA, o que nos permite fornecer alertas sobre retornos de e-mail para que você possa corrigir e-mails inválidos.

E-mails para permitir

Região anfitriã	E-mails
EU	• *@bounce.peakon.com • app@peakon.com
NÓS	• *@bounce-us1.peakon.com • app@peakon.com

Para o Office 365 Advanced Threat Protection, configure regras de fluxo de emails para permitir que o Office 365 ignore links seguros ao analisar emails da Peakon:

1. Regras > de fluxo do Go Mail. Criar uma nova regra.
2. Na seção Aplicar esta regra se…, selecione Mais opções > O endereço IP do remetente está no intervalo….
3. Adicione os endereços IP.
4. Na seção " Faça o seguinte…" , selecione "Definir o cabeçalho da mensagem para este valor…".
5. Defina o cabeçalho da mensagem como: X-MS-Exchange-Organization-SkipSafeLinksProcessing e defina o valor como 1.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Manuseio de quique

Quando os e-mails retornam um erro temporário (soft-bounce), o Peakon continua tentando enviá-los, aumentando o intervalo entre cada tentativa. Os e-mails podem retornar erro temporário (soft bounce) devido a problemas de conectividade com a internet, problemas no servidor de e-mail de destino ou outros problemas temporários, portanto, você não precisa tomar nenhuma providência.

Quando um e-mail retorna erro permanente (hard bounce), o Peakon para de enviar e-mails para esse endereço e o sinaliza como um endereço de e-mail devolvido. Erros de digitação em endereços de e-mail, endereços de e-mail de ex-funcionários ou rejeições incorretas de spam podem causar rejeições permanentes. Se o endereço de e-mail for válido, você poderá remover a sinalização da lista de funcionários.

Testando

Recomendamos que você teste o envio de e-mails enviando mensagens de teste para um pequeno grupo de funcionários. Isso permite que você solucione problemas caso encontre alguma dificuldade.

Filtros de e-mail

O Peakon permite que você selecione um remetente para os e-mails de pesquisa. Recomendamos que você revise seus filtros de e-mail para garantir que eles não interfiram no recebimento de e-mails de pesquisa de endereços específicos. Exemplo: Uma organização configura os filtros do seu servidor de e-mail para identificar e-mails em massa provenientes de um único endereço como spam. Os filtros bloqueiam os e-mails de pesquisa da organização enviados pelo CEO.

Considere rever outras configurações de e-mail que possam estar interferindo na entrega de mensagens.

Certificações de e-mail

O Peakon permite adicionar certificados a e-mails. Ver: Referência: Configurações da conta da empresa na página 31.

relatedlinks
Referência
Referência: Hosts e Protocolos na página 28

Conceito: Pesquisas em quiosques

O modo quiosque é um canal de pesquisa para funcionários que não têm endereços de e-mail comerciais. Os funcionários podem acessar a pesquisa em um dispositivo comunitário ou pessoal usando um código ou um login exclusivo para eles.

Você pode habilitar o modo quiosque por programação. Funcionários com endereços de e-mail de trabalho também podem usar o modo quiosque, porém a gama de funcionalidades que eles podem acessar é maior para funcionários que usam somente o quiosque.

Visão geral

O modo quiosque permite que você pesquise funcionários sem endereços de e-mail. Os funcionários podem acessar a pesquisa em um dispositivo comunitário ou pessoal usando um código ou login exclusivo para eles. O token exclusivo de cada funcionário limita-os a 1 envio de pesquisa por rodada e garante que suas respostas contribuam para os segmentos corretos.

Empresas em setores com forças de trabalho não conectadas digitalmente à sua organização podem usar o modo quiosque para oferecer a mesma experiência de pesquisa digital aos funcionários e coletar feedback significativo.

Você pode usar o modo quiosque sozinho ou habilitá-lo em conjunto com outros canais de pesquisa (exemplo: e-mail) para manter toda a sua força de trabalho no mesmo cronograma de pesquisa, reduzindo o trabalho administrativo. Funcionários com acesso a vários canais de pesquisa podem respondê-la

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

usando qualquer um dos métodos disponíveis. Se um funcionário já tiver concluído a pesquisa e tentar acessá-la novamente usando outro canal, ela será exibida como concluída, com a opção de redefinir suas respostas.

As empresas com Single Sign-On habilitado podem usar o Conceito: Link de pesquisa de login único na página 247 funcionalidade para compartilhar um link de pesquisa exclusivo com todos os funcionários, que os leva para sua pesquisa exclusiva. O link valida os detalhes do SSO do usuário e o leva para sua pesquisa exclusiva. Se não estiverem logados, os usuários serão solicitados a fazer login antes de continuar. Esse processo impede a conclusão da pesquisa na conta Peakon de outro funcionário. Os administradores podem então compartilhar esse link por meio do Quiosque ou de qualquer canal de comunicação preferido.

É possível usar o Conceito: Notificações de Pesquisa por SMS na página 342 para notificar os funcionários sobre suas credenciais de login no quiosque e link da pesquisa. Não importa quais canais de pesquisa adicionais você habilitou, se você habilitar notificações por SMS em uma programação de pesquisa com modo quiosque, as notificações por SMS conterão informações do quiosque.

Funcionalidades suportadas

- Enviar respostas da pesquisa durante a rodada da pesquisa ou a fase de encerramento suave.
- Redefinindo respostas da pesquisa por meio de autoatendimento durante a fase de abertura ou fechamento suave.
- Contribuir com respostas para atributos de pesquisa (Exemplo: *Preferência de turno)* ou atributos de pesquisa sensíveis (Exemplo: *Etnia)*, se habilitado pelo Workday.
- As respostas da pesquisa do modo quiosque obedecem às configurações de limite de confidencialidade e visibilidade de dados da organização. Não é possível inferir se uma pontuação ou um comentário veio de uma pesquisa de quiosque.
- Duração de redefinição da sessão de pesquisa configurável devido à inatividade. Exemplo: Ao selecionar Dispositivo compartilhado, as sessões são reiniciadas após 5 minutos de inatividade.
- Suporte a vários idiomas, com base na configuração de idioma no cronograma da pesquisa.
- Pesquisa e direcionamento de perguntas, iguais aos da pesquisa regular.
- Rodadas de teste.

Configuração

Você precisa configurar o modo quiosque em cada agendamento de pesquisa separadamente. Depois de configurar o modo quiosque, você pode visualizá-lo clicando em Visualizar quiosque na seção URL do quiosque . Ver Habilitar modo quiosque na página 281 para obter instruções.

Ao habilitar o modo quiosque, você precisa:

- Selecione o tipo de pesquisa de quiosque.
- Crie uma URL de pesquisa de quiosque.
- Selecione se os funcionários usarão dispositivos pessoais ou compartilhados. Exemplo: tablete comunitário.

Tipo de quiosque	Descrição
Códigos de quiosque reutilizáveis	Os códigos de quiosque reutilizáveis não mudam de uma rodada para outra, de modo que os funcionários podem continuar usando seu código exclusivo continuamente. Você também pode regenerar o código reutilizável para um funcionário, se necessário. Os códigos ficam disponíveis para exportação após selecionar códigos reutilizáveis como o tipo de quiosque na programação. Você pode usar esta exportação para distribuir códigos. Exemplo: Pelo correio ou por meio de gerentes de linha de frente.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tipo de quiosque	Descrição
	Para exportar os códigos, acesse Administração > Funcionários > Exportar > Exportar. Somente usuários de grupos de controle de acesso com permissão *de códigos de quiosque* podem exportar códigos.
Códigos de quiosque únicos	Cada funcionário pode usar um código único e de uso único que é regenerado para cada nova rodada de pesquisa. Para exportar os códigos, vá em Administração > Agendamentos > Exibir > Quiosque > Exportar tudo na agenda. Nota: O botão Exportar tudo conforme agendado só é exibido após a rodada da pesquisa ser aberta.
Número do funcionário e nome	Os funcionários acessam a pesquisa informando seu primeiro nome e número de funcionário. O número do funcionário e o primeiro nome devem corresponder às informações no registro do funcionário. Embora esse método exija o mínimo de administração, ele frequentemente causa confusão em relação a caracteres especiais e casos de múltiplos nomes. Comunique suas políticas sobre como proceder ou solucionar problemas comuns de acesso. Exemplo: se você padronizou a prática para o campo Nome para incluir todos os nomes, exceto o sobrenome, peça aos funcionários para inserirem todos os seus nomes, exceto o sobrenome.

Experiência do participante da pesquisa

Quando um funcionário abre a URL da pesquisa do quiosque da sua organização, ele deve primeiro se autenticar usando o método selecionado pela organização. Se o Peakon identificar o funcionário com base em uma correspondência no sistema, a página o direcionará para a pesquisa. A pesquisa deles exibe as perguntas que você habilitou e que devem ser respondidas pelo funcionário, com base na última vez que ele respondeu.

Os funcionários também podem usar o link da pesquisa SSO compartilhado por seus administradores para acessar sua pesquisa. O SSO Survey Link é um link universal que leva os funcionários diretamente para sua pesquisa exclusiva.

Se você tiver habilitado vários idiomas na pesquisa, ela será exibida no primeiro idioma selecionado na guia Configurações da pesquisa da sua programação. Os funcionários podem alterar o idioma usando o menu suspenso de idiomas.

Os funcionários podem redefinir a pesquisa abrindo o link do quiosque e inserindo seus dados novamente. Exemplo: se sua empresa usa o código reutilizável como método de quiosque, os funcionários podem acessar novamente a pesquisa inserindo novamente o código reutilizável no link do quiosque. O link não exibirá as respostas (o mesmo acontece em pesquisas regulares), mas exibirá uma opção para redefinir a pesquisa se a rodada ainda estiver aberta ou no período de encerramento suave.

Recomendações

- Comunique-se cedo e regularmente para gerenciar as expectativas.
- Garanta que os funcionários tenham tempo para responder à pesquisa durante seu horário de trabalho.
- Quando aplicável, interaja com os sindicatos o quanto antes para ajudar a mitigar atrasos imprevistos e aumentar a adesão das partes interessadas.
- Use um gerador de código QR on-line para criar um código QR exclusivo com link para a pesquisa do quiosque. Os funcionários podem escanear o código QR com a câmera do dispositivo móvel e abrir o URL associado.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

- Imprima instruções sobre como fazer login, deixar comentários ou pular perguntas. Inclua também os detalhes de contato dos administradores, caso os funcionários precisem verificar seus detalhes de autenticação.
- Salve a página de login da pesquisa no desktop ou no navegador ao usar um dispositivo comum.
- Integre o Peakon à integração de novos funcionários com informações sobre a pesquisa, detalhes de autenticação, frequência da pesquisa e o que esperar.
- Envolva os gerentes do local para impulsionar a participação e o comprometimento, dando aos funcionários tempo para participar. Os gerentes do site também são um ponto de contato quando os resultados da pesquisa estão prontos para serem compartilhados.
- Um pequeno vídeo da liderança sênior explicando a importância de fornecer feedback pode ajudar a impulsionar a participação.
- Comunicar os resultados da pesquisa aos funcionários de colarinho azul exige consideração adicional. Exemplos: reuniões municipais, cartazes, entregas de armários e boletins informativos.

Limitações

- Funcionários sem endereços de e-mail não podem receber notificações. Exemplo: links de pesquisas, lembretes, respostas de comentários e reconhecimentos.
- Para proteger a confidencialidade dos funcionários, as pontuações e os comentários das pesquisas de quiosque não indicam que vieram de uma pesquisa de quiosque. No entanto, se alguém responder a um comentário de um funcionário sem um endereço de e-mail, o funcionário não receberá uma notificação nem poderá responder.
- Se você tiver habilitado os painéis pessoais, os funcionários que usarem o modo quiosque não poderão fazer login no painel pessoal ao final da pesquisa ou responder aos comentários do painel pessoal. Isso ocorre porque o painel pessoal só oferece suporte à autenticação por meio de um endereço de e-mail correspondente. Atualmente, temos um programa de acesso antecipado para acessar o aplicativo móvel (e, portanto, o painel pessoal) usando SMS. Ver FAQ: É possível fazer login usando um número de telefone em vez de um e-mail? na página 72.
- As respostas da pesquisa não serão salvas se um funcionário sair sem concluir a pesquisa. Para resolver isso, um prompt pergunta ao funcionário se ele deseja sair.
- Para proteger a confidencialidade dos funcionários, o resumo do trabalho não está disponível no quiosque.
- Os funcionários que podem responder à pesquisa por e-mail e pelo modo quiosque têm acesso a funcionalidades adicionais, em comparação aos funcionários que usam somente o modo quiosque. Exemplo: Painel pessoal e visibilidade de respostas de comentários.
- A Peakon não oferece relatórios sobre o método que cada funcionário usou para acessar sua pesquisa. No entanto, você pode usar a segmentação para distinguir entre funcionários de e-mail e de quiosque.

Conceito: Link de pesquisa de login único

Fundo

O link da pesquisa de logon único (SSO) é uma URL universal que leva os funcionários diretamente para a pesquisa. Isso melhora a experiência da pesquisa ao fornecer acesso rápido e fácil para todos os funcionários, independentemente de sua localização ou dispositivo.

Quando acessado, o link da pesquisa SSO valida os detalhes do SSO do usuário e o leva diretamente para sua pesquisa exclusiva. Se o usuário não tiver uma sessão SSO ativa, a página da web solicitará que ele faça login para continuar.

O link da pesquisa SSO valida os detalhes do SSO do usuário, o que evita conclusões acidentais de pesquisas na conta Peakon de outro funcionário.

Se o funcionário for atribuído a vários cronogramas de pesquisa, ele poderá concluir ambas as pesquisas por meio do link. O sistema apresentará a primeira pesquisa lançada.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Configuração

Os administradores podem acessar a guia Link da pesquisa no bloco Login único > de integração > de administração .

Se houver funcionários sem endereço de e-mail em sua organização, configure o método de acesso usando a configuração *ID do nome* como Número do funcionário. Se definido como E-mail, os funcionários devem usar seu e-mail para fazer login.

Os administradores podem visualizar e compartilhar o link da pesquisa SSO com os funcionários, conforme necessário.

Funcionários e gerentes não precisam de acesso pessoal ao painel para utilizar este recurso.

Recomendações

- Informe os funcionários antes do lançamento da pesquisa sobre este método de acesso à pesquisa. Informe-os que este é um link universal que eles podem marcar como favorito para fácil acesso.
- Explique nos materiais de treinamento que o link da pesquisa SSO permite que trabalhadores remotos reutilizem o mesmo link da pesquisa.

Limitações

- Este recurso está disponível somente para empresas que habilitaram o subdomínio personalizado.
- Os administradores devem compartilhar o link com os funcionários. O link da pesquisa SSO não é compartilhado automaticamente pelo Peakon.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Login Único na página 246

Conceito: Notificações de Pesquisa por SMS

Você pode habilitar o SMS como um canal de pesquisa diretamente na aba SMS na programação. Quando ativado, os funcionários com um número de telefone em seu registro de funcionário receberão a pesquisa por SMS. Eles também receberão um SMS de lembrete no meio da rodada da pesquisa e a cada 4 dias depois, caso não tenham respondido. Este recurso está disponível sem custos adicionais para sua organização.

Um funcionário pode receber a pesquisa por meio de vários canais de pesquisa, mas só pode responder à mesma rodada de pesquisa uma vez.

Detecção de linguagem

A configuração de idioma para mensagens SMS usa a mesma lógica e ordem de fallback das notificações por e-mail.

1. Primeira língua na programação.
2. Linguagem de registro de funcionários.
3. Idioma do navegador do funcionário no último login.
4. Inglês como última alternativa.

Cancelar a assinatura de SMS

Envie STOP ou START para cancelar ou assinar novamente mensagens SMS.

- Estados Unidos: +1 (415) 341-9369
- Reino Unido: +44 7862133788
- Canadá: +1 (778) 400-2438
- Austrália: +61 480090894

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Dinamarca: +45 81827126
- Suécia: +46 701926936
- Finlândia: +358 454948601

Taxas de entrega de SMS

A Peakon utiliza o Twilio, um provedor externo popular para entrega de SMS.

Restrições regulatórias específicas do país da Twilio podem impedir que os participantes optem por não receber notificações da pesquisa por SMS.

Normalmente, o envio da sua pesquisa de engajamento por SMS funciona bem para celulares na maioria dos países. No entanto, a tecnologia SMS é inerentemente menos confiável que o e-mail, e as taxas de entrega podem ser afetadas por regulamentações específicas do país, operadoras e configurações de assinantes. Como resultado, um funcionário pode não receber sua pesquisa de engajamento via SMS como esperado.

Observe que não podemos garantir a entrega de SMS para todos os participantes da pesquisa. Algumas redes implementaram medidas de filtragem rigorosas que podem bloquear mensagens de IDs de remetente numéricos, mensagens com conteúdo questionável e mensagens com URLs. Além disso, algumas operadoras podem bloquear mensagens com conteúdo idêntico a uma mensagem recente.

Se um funcionário não receber sua pesquisa de engajamento por SMS, entre em contato com o Suporte do Workday para que possamos investigar o problema e, se necessário, reenviar o SMS. No entanto, há situações em que a entrega do SMS está além do nosso controle.

Para garantir a melhor taxa de entrega da sua pesquisa de engajamento via SMS, sempre envie uma pesquisa de teste para pelo menos um funcionário em cada país onde os funcionários receberão a pesquisa de engajamento geral.

Carregando números de telefone

Recomendamos baixar o modelo de importação e referenciar o formato do número de telefone presente no arquivo. Certifique-se de que a coluna de números de telefone indique *Telefone* para que a importação o reconheça. Os números de telefone precisam incluir um código de área. Para que a importação funcione, o formato do número de telefone deve ser texto.

Se você adicionar ou editar o número de telefone durante as rodadas ao vivo, os funcionários que ainda não responderam receberão a pesquisa por SMS. É o mesmo link de pesquisa que eles podem já ter de outro canal de pesquisa.

Remetente da Pesquisa

As mensagens SMS são enviadas de um número de telefone local com base na rede da operadora e na localização do destinatário. Se o seu serviço não incluir um número de telefone para o país do destinatário, primeiro tentaremos usar um número dos EUA habilitado para SMS antes de selecionar outro número para entregar a mensagem.

Modelos de Notificação

- Nova pesquisa: *<Remetente> gostaria da sua ajuda para tornar a <Empresa> o melhor ambiente de trabalho possível, respondendo a algumas perguntas: <Link da pesquisa individual> Para cancelar o recebimento de todas as notificações por SMS, responda STOP*
- Lembrete: *reserve alguns minutos para responder a algumas perguntas e nos ajude a tornar a <Empresa> o melhor ambiente de trabalho possível: <Link da pesquisa individual> Para cancelar o recebimento de todas as notificações por SMS, responda STOP*
- Nova pesquisa de quiosque: *<Remetente> gostaria da sua ajuda para tornar a <Empresa> o melhor local de trabalho possível. Basta usar seu código pessoal <Código> para responder a algumas perguntas: <Link da pesquisa do quiosque> Para cancelar o recebimento de todas as notificações por SMS, responda STOP*

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Lembrete da pesquisa do quiosque: *Responda a algumas perguntas usando seu código pessoal <Código> e nos ajude a tornar a <Empresa> o melhor local de trabalho possível: <Link da pesquisa do quiosque> Para cancelar o recebimento de todas as notificações por SMS, responda PARAR*

relatedlinks
Referência
Referência: Locais com suporte para notificações por SMS na página 351

Conceito: Notificações por e-mail resumidas

Fundo

O e-mail de resumo é um painel de controle que os líderes recebem por e-mail.

Existem várias notificações que acionam o envio de e-mails de resumo. As organizações podem selecionar se seus líderes devem receber o e-mail de resumo automaticamente (acionado por notificações de vencimento) ou se preferem que o e-mail seja enviado somente ao final da rodada da pesquisa.

Os e-mails de resumo contêm sumários de vários painéis para usuários que gerenciam mais de uma área no Peakon. No máximo, cada gestor qualificado receberá um e-mail com um resumo das informações por dia.

Pré-requisitos

Todos os líderes com acesso ao painel de controle têm direito a receber e-mails com um resumo dos acontecimentos, desde que atendam a todas as 3 condições:

- O líder possui as permissões necessárias para acessar seu painel de controle no momento do envio do e-mail de resumo.
- O painel de controle deles atendeu aos limites de visibilidade de dados da organização.
- O painel de controle deles exibe notificações importantes, caso você tenha selecionado a opção *Automática* .

Não é possível desativar o e-mail de resumo, porém você pode usar as permissões de acesso para controlar quem o recebe. Exemplo: Desative os grupos de controle de acesso dos usuários que não devem receber um e-mail de resumo.

Estas são as permissões necessárias para receber e-mails com o resumo do conteúdo:

- Estatísticas de acesso.
- Acessar comentários [...] (Exemplo: Acessar comentários do driver).
- Acesse os comentários em tempo real (ao usar a frequência de resumo *automático*).

Nota:

Os gestores não precisam participar da pesquisa para receber os e-mails com um resumo do resultado. O objetivo do e-mail de resumo é notificar os gerentes sobre as atualizações nos painéis que eles gerenciam.

Exemplo: Se você realizar uma pesquisa piloto com funcionários selecionados, os gerentes desses funcionários poderão receber um e-mail com um resumo caso o painel de controle deles seja recalculado como resultado da pesquisa piloto. Veja as condições que acionam um recálculo do painel em Conceito: Pontos fortes e áreas de foco na página 479.

Horário de envio

O horário de envio dos e-mails de resumo é 06:00 UTC.

A Peakon realiza uma segunda verificação às 14:00 UTC para recolher quaisquer emails de resumo pendentes. Exemplo: Houve problemas no envio do primeiro lote.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

A Peakon também pode enviar e-mails de resumo entre as rodadas da pesquisa, caso haja alguma atualização na área de foco exibida no painel. Exemplo: Um gerente sênior definiu uma área de foco para você.

Conteúdo do e-mail

O e-mail de resumo contém vários componentes e o conteúdo do e-mail recebido depende do tipo de notificação, das configurações da pesquisa e das permissões de acesso do administrador.

Embora existam diversas variações do e-mail de resumo, ele sempre contém um panorama das notificações pendentes, um link para o painel de controle e links para a documentação de suporte relevante. Além disso, os e-mails de resumo podem conter a pontuação principal de cada conjunto de perguntas, métricas de participação e sugestões de microcursos, quando relevantes.

Essas notificações acionam e-mails de resumo:

- Novos comentários.
- A Peakon identificou uma nova área de força ou foco.
- A Peakon removeu uma área de foco recomendada.
- Alguém aceitou ou definiu manualmente uma nova área de foco.
- Alguém descartou uma área de foco recomendada.
- Alguém removeu uma área de foco.
- A Peakon identificou um novo segmento em destaque.
- O nível de engajamento ou a pontuação eNPS aumentou ou diminuiu desde a rodada anterior.
- A apresentação em PowerPoint agora inclui dados da sua última pesquisa.
- A Peakon detectou um comentário potencialmente sensível.
- Alguém definiu uma ação no seu painel de controle.

Se você gerencia vários segmentos, o e-mail de resumo que você recebe conterá uma seção para cada painel que você gerencia, desde que eles atendam aos limites de visibilidade da sua organização.

Não é possível pré-visualizar ou personalizar o conteúdo dos e-mails de resumo.

Nota:

Os e-mails de resumo seguem as permissões de controle de acesso de cada gerente para evitar que eles recebam notificações de resumo que não exijam ação.

Exemplo: Se os gerentes da sua organização não tiverem acesso aos comentários e você tiver configurado os e-mails de resumo como *Automáticos*, é provável que eles não recebam muitos (ou nenhum) e-mail de resumo durante a rodada. Isso ocorre porque a notificação de novo comentário é o gatilho de resumo mais frequente durante as rodadas da pesquisa. Os gestores receberão um resumo no final da rodada, mas este não conterá uma seção para comentários.

Configuração

Em cada cronograma de pesquisa, você pode definir a frequência de envio do e-mail de resumo para automática ou para o final da rodada da pesquisa. Ver Definir frequência de e-mail de resumo na página 328 para obter instruções.

Opção	Descrição
Automático	Envia um e-mail diário com um resumo aos gerentes que estão acima do limite de visibilidade, caso seus painéis de controle tenham notificações pendentes.
Fim da rodada	Envia um e-mail de resumo aos gerentes acima do limite de visibilidade ao final da rodada da pesquisa. Nota: Caso haja alguma atualização nas áreas de foco durante a rodada da pesquisa (por exemplo, um líder sênior aceita ou rejeita uma área de

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Opção	Descrição
	foco em nome de um gerente), o gerente do segmento receberá um e-mail com um resumo no próximo dia útil.

Você também pode alterar a frequência de envio do resumo por e-mail durante a rodada da pesquisa, e as alterações entrarão em vigor imediatamente. Exemplo: Se você optar por receber e-mails de resumo automáticos, os gerentes elegíveis começarão a recebê-los a partir do dia seguinte, caso tenham notificações pendentes. Se você optar pela configuração de resumo de fim de rodada, os resumos diários serão interrompidos.

Se você desativar o envio de e-mails em uma pesquisa programada (por exemplo, para uma pesquisa em um quiosque), isso não desativará o envio de e-mails de resumo.

Os destinatários podem gerenciar suas assinaturas de e-mail individualmente e cancelar a assinatura dos e-mails de resumo, se desejarem. Cancelar a assinatura do e-mail de resumo não afeta outros e-mails. Os destinatários podem se reinscrever configurando as opções de notificação em sua conta Peakon.

Limitações

- Não é possível visualizar uma prévia dos e-mails de resumo na interface do usuário do Peakon. Os e-mails de resumo variam para cada usuário, dependendo do tipo de notificação, das configurações da pesquisa e das permissões de acesso.
- Não é possível alterar o remetente, o assunto ou o conteúdo dos e-mails de resumo.
- Não é possível reenviar e-mails de resumo nem acionar manualmente o envio de um e-mail de resumo. Se você desativar o acesso do administrador durante e após a pesquisa, não será possível reativar as notificações por e-mail com o resumo da pesquisa quando você ativar o acesso posteriormente. Como solução alternativa, você pode notificar em massa os gerentes com um convite para o painel de controle por meio do grupo de controle de acesso. Os gestores poderão acessar as informações que estariam no resumo através do painel de controle, na aba de notificações.
- Não é possível reinscrever os gerentes para que eles leiam os e-mails em seu nome.
- Se um funcionário enviar um comentário, mas depois redefinir a pesquisa, esse comentário não será mais exibido nos painéis. No entanto, se o funcionário concluir essa ação depois que seu gerente já tiver recebido o resumo diário, um trecho do comentário poderá ser exibido nesse e-mail e, portanto, ficar visível para o gerente.

relatedlinks
Tarefas
Definir frequência de e-mail de resumo na página 328
Referência
Perguntas frequentes: Por que não recebi um e-mail de resumo? na página 356

Referência: E-mails enviados aos participantes da pesquisa

A Peakon envia todos os e-mails a partir do endereço app@peakon.com . Consulte Conceito: Entrega de e-mails na página 23 Para obter informações sobre como permitir o recebimento de e-mails deste remetente.

Você pode gerenciar suas assinaturas de e-mail nas configurações do seu perfil ou através dos links de assinatura presentes nos e-mails. Ver Gerenciar assinaturas de notificação na página 59.

Tipo de e-mail	Descrição	Horário de envio	Configuração
E-mail de pesquisa	Um link para sua pesquisa pessoal. O primeiro e-mail da pesquisa exibe o texto	09:00 UTC, a menos que você tenha personalizado o horário de envio na	É possível: • Ativar ou desativar o envio de e-mails.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tipo de e-mail	Descrição	Horário de envio	Configuração
	da pesquisa seguido da primeira pergunta. Os e-mails de pesquisa subsequentes começam com a pergunta, seguida pelo texto da pesquisa. O primeiro e os subsequentes e-mails de instruções são enviados individualmente para cada funcionário.	programação ou adicionado fusos horários aos registros dos funcionários. Para atualizar manualmente o fuso horário dos seus funcionários, consulte Importar fusos horários de registros de funcionários na página 84.	• Personalize o assunto e o texto do e-mail. • Personalize as localizações. • Adicione um prefixo personalizado antes da linha de assunto em "Personalização > da Administração". • Visualize o e-mail da pesquisa em Administração > Agendamentos > Visualizar > E-mail > Visualizar e-mail.
Lembrete da pesquisa	Segue o link para o seu questionário pessoal, caso ainda não tenha respondido à pesquisa atual.	O horário de envio do e-mail de lembrete coincide com o horário de envio da pesquisa. • O primeiro e-mail chega na metade da rodada da pesquisa. • Os próximos e-mails serão enviados a cada 4 dias. Os e-mails de lembrete são enviados apenas em dias úteis, a menos que o administrador os acione manualmente. Os lembretes manuais por e-mail não afetam a programação dos lembretes automáticos.	Os administradores podem acionar manualmente um lembrete instantâneo, ou Definir data de lembrete da pesquisa na página 277. Os e-mails de lembrete acionados manualmente não afetam a programação dos lembretes automáticos. É possível visualizar este e-mail: 1. Acesse avisualização > de agendamentos > administrativos. 2. Clique em Visualizar ao lado da opção Enviar lembrete . 3. Selecione "Visualizar e-mail de lembrete".
Reativação	Os e-mails de reativação substituem o e-mail da pesquisa	Reflete a frequência de envio de pesquisas e e-mails de lembrete.	É possível pré-visualizar este e-mail em Agendamentos >

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tipo de e-mail	Descrição	Horário de envio	Configuração
	e o e-mail de lembrete quando um funcionário falta a 3 rodadas consecutivas da pesquisa. A iniciativa busca incentivar os funcionários, fornecendo a métrica de participação atual. Após 3 tentativas de reativação, a pesquisa volta a ser enviada por e-mail ao funcionário normalmente. Os e-mails de reativação serão acionados novamente se o funcionário faltar a 3 rodadas consecutivas de pesquisa.		Administrativos > > Visualizar > E-mail > > Pré-visualizar e-mails de reativação.
Agradecimento pelo comentário	Alguém reconheceu um comentário que você enviou.	Quase instantâneo, com um pequeno atraso aleatório por motivos de confidencialidade.	N/A.
Resposta ao comentário	Alguém respondeu a um comentário que você enviou. Você pode responder clicando no link presente no e-mail. Se a sua organização utiliza o painel de controle pessoal, o link irá direcioná-lo para que faça login primeiro.	Quase instantâneo, com um pequeno atraso aleatório por motivos de confidencialidade.	Os administradores podem desativar a pré-visualização de comentários nos e-mails de resposta a comentários nas configurações de Dados > de administração > > Conteúdo do e-mail da conversade comentários.
Nova área de foco	Um gestor definiu uma área de foco no painel de controlo da sua equipa. Você pode enviar sugestões confidenciais da equipe sobre como melhorar a pontuação da área em foco.	Instantâneo.	N/A.
Painel compartilhado	Alguém compartilhou o painel de controle de um segmento do qual você faz parte.	Instantâneo.	O gerente que está compartilhando o painel pode:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tipo de e-mail	Descrição	Horário de envio	Configuração
	O e-mail indica o nome do gerente que compartilhou o painel e o nome do painel.		• Selecione se o link compartilhável deve ser privado ou exigir login. • Compartilhe o painel de controle com todos os funcionários do segmento. • Gere um link compartilhável sem precisar enviá-lo por e-mail aos funcionários. • Revogar o link compartilhável. Os administradores podem acessar Administração > Configurações de dados > Compartilhamentopara visualizar os painéis compartilhados atuais, alterar seu status de privacidade e revogar o acesso.
Ativação do painel pessoal	Você ativou seu painel pessoal clicando no link de ativação ou abrindo o painel pessoal pela primeira vez.	Instantâneo.	N/A.
Esqueceu sua senha	Confirmação para recuperar sua senha.	Instantâneo.	N/A.
Alteração de senha	Confirmação de que você alterou sua senha.	Instantâneo.	N/A.
Link mágico	Você selecionou a opção de link mágico ao fazer login no aplicativo.	Instantâneo.	N/A.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

			• •
	• • •		
	• • • •	• •	1. 2. 3.
	• • • •	• •	
	• •		

relatedlinks
Referência
Perguntas frequentes: Quais são os critérios para e-mails de baixa participação? na página 355

Referência: Assinaturas de Notificação

Este artigo contém os tipos de notificação exibidos nos perfis de usuários pessoais do Peakon, permitindo que os usuários Gerenciar assinaturas de notificação na página 59 para essas notificações.

Não é possível cancelar ou assinar novamente em nome de outra pessoa. Alguns tipos de e-mail podem ser desativados nas configurações de pesquisa e controle de acesso.

Visão geral das notificações por e-mail

Categoria	Notificação por e-mail
Geral	• Você foi convidado para o Peakon como administrador • Você foi removido do Peakon como administrador • Você recebeu novas sugestões da equipe (resumo diário)
Eventos relacionados à pesquisa	Gestores: • Uma nova rodada de pesquisa está prestes a começar • Um comentário sensível foi detectado • Alguém adicionou uma observação em uma conversa

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Categoria	Notificação por e-mail
	• Você tem ações expiradas ou prestes a expirar • Um resumo do que aconteceu no Workday Peakon Employee Voice recentemente está pronto, incluindo pontuações atualizadas, áreas de foco e comentários • A taxa de participação na pesquisa está baixa Participantes da pesquisa: • Uma nova pesquisa está disponível • Uma nova rodada de pesquisa está prestes a terminar • Alguém confirmou o recebimento do seu comentário • Alguém comentou ou respondeu a um comentário • Faz tempo que você não responde a uma pesquisa • Um gestor se compromete a trabalhar em uma área de foco de sua equipe
Eventos relacionados à integração	• Uma integração foi desconectada de forma automática devido a um erro • Uma sincronização acionada de forma manual foi concluída

Visão geral das notificações do Slack

Categoria	Notificação do Slack
Geral	• Você recebeu novas sugestões da equipe (resumo diário)
Eventos relacionados à pesquisa	• Uma nova pesquisa está disponível • Uma nova rodada de pesquisa está prestes a terminar

Visão geral das notificações do Microsoft Teams

Categoria	Notificação do Microsoft Teams
Eventos relacionados à pesquisa	• Uma nova pesquisa está disponível • Uma nova rodada de pesquisa está prestes a terminar

Referência: Locais com suporte para notificações por SMS

Permissão geográfica	Código
Samoa Americana	(+1684)
Andorra	(+376)
Anguilla	(+1264)
Antígua e Barbuda	(+1268)
Aruba	(+297)
Ascensão	(+247)
Austrália/Cocos/Ilha Christmas	(+61)
Áustria	(+43)
Bahamas	(+1242)

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Permissão geográfica	Código
Bahrein	(+973)
Barbados	(+1246)
Bielorrússia	(+375)
Bélgica	(+32)
Belize	(+501)
Bermuda	(+1441)
Bósnia e Herzegovina	(+387)
Botsuana	(+267)
Brasil	(+55)
Ilhas Virgens Britânicas	(+1284)
Bulgária	(+359)
Canadá	(+1)
Ilhas Canárias	(+3491)
Ilhas Cayman	(+1345)
Chile	(+56)
China	(+86)
Colômbia	(+57)
Ilhas Cook	(+682)
Costa Rica	(+506)
Croácia	(+385)
Cuba	(+53)
Curaçao e Países Baixos Caribenhos (Bonaire, Sint Eustatius, Sint Maarten, Saba)	(+599)
Chipre	(+357)
República Tcheca	(+420)
Dinamarca	(+45)
Dominica	(+1767)
República Dominicana	(+1809)
República Dominicana	(+1809201)
República Dominicana	(+1849)
República Dominicana	(+1829)
El Salvador	(+503)
Estônia	(+372)
Ilhas Faroé	(+298)
Fiji	(+679)

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Permissão geográfica	Código
Finlândia/Ilhas Aland	(+358)
França	(+33)
Polinésia Francesa	(+689)
Alemanha	(+49)
Gibraltar	(+350)
Grécia	(+30)
Groenlândia	(+299)
Grenada	(+1473)
Guadeloupe	(+590)
Guam	(+1671)
Guatemala	(+502)
Haiti	(+509)
Honduras	(+504)
Hungria	(+36)
Islândia	(+354)
Índia	(+91)
Irlanda	(+353)
Itália	(+39)
Jamaica	(+1876)
Japão	(+81)
Kiribati	(+686)
Kosovo	(+383)
Letônia	(+371)
Liechtenstein	(+423)
Lituânia	(+370)
Luxemburgo	(+352)
Malásia	(+60)
Malta	(+356)
Ilhas Marshall	(+692)
Martinica	(+596)
Maurício	(+230)
México	(+52)
Micronésia	(+691)
Moldávia	(+373)

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Permissão geográfica	Código
Monaco	(+377)
Montenegro	(+382)
Montserrat	(+1664)
Myanmar	(+95)
Holanda	(+31)
Nova Caledônia	(+687)
Nova Zelândia	(+64)
Nicarágua	(+505)
Niue	(+683)
Ilha Norfolk	(+672)
Ilhas Marianas do Norte	(+1670)
Noruega	(+47)
Oman	(+968)
Paquistão	(+92)
Palau	(+680)
Panamá	(+507)
Papua Nova Guiné	(+675)
Polônia	(+48)
Portugal	(+351)
Puerto Rico	(+1787)
Catar	(+974)
República da Coreia	(+82)
República da Macedônia do Norte	(+389)
Romênia	(+40)
Rússia/Cazaquistão	(+7)
Samoa	(+685)
San Marino	(+378)
Arábia Saudita	(+966)
Sérvia	(+381)
Cingapura	(+65)
Eslováquia	(+421)
Eslovênia	(+386)
Ilhas Salomão	(+677)
África do Sul	(+27)

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Permissão geográfica	Código
Espanha	(+34)
São Cristóvão e Nevis	(+1869)
Santa Lúcia	(+1758)
São Pedro e Miquelon	(+508)
São Vicente e Granadinas	(+1784)
Suécia	(+46)
Suíça	(+41)
Tailândia	(+66)
Tonga	(+676)
Trinidad e Tobago	(+1868)
Ilhas Turcas e Caicos	(+1649)
Tuvalu	(+688)
Ilhas Virgens Americanas	(+1340)
Emirados Árabes Unidos	(+971)
Reino Unido	(+44)
Estados Unidos	(+1)
Vanuatu	(+678)
Cidade do Vaticano	(+379)
Wallis e Futuna	(+681)
Zâmbia	(+260)
Zimbábue	(+263)

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Notificações de Pesquisa por SMS na página 342

Perguntas frequentes: Quais são os critérios para e-mails de baixa participação?

Você pode receber um e-mail de baixa participação se atender a todas estas condições:

- A permissão Receber e-mails de baixa participação está ativa no grupo de controle de acesso em que você está.
- Você gerencia um segmento, vários segmentos ou até mesmo a visão em nível de empresa.
- Uma das visualizações que você gerencia atingiu o limite baixo de participação e está acima do limite de visibilidade. Consulte Referência: E-mails de contato de gerentes e administradores para obter mais informações sobre limites de e-mail de baixa participação.

Cada contexto que você gerencia receberá um e-mail separado de baixa participação, se atingir o limite de baixa participação durante uma rodada de pesquisa.

O e-mail de baixa participação informa a qual contexto ele se refere, o que é útil observar se você gerencia várias áreas. Exemplo: você gerencia sua própria equipe, mas também tem acesso aos resultados da empresa. O e-mail também informa a participação naquela rodada específica da pesquisa

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

no momento do envio. Essas informações não são as mesmas que a participação agregada, que se refere à participação durante toda a sua janela de visibilidade.

relatedlinks

Perguntas frequentes: Por que não recebi um e-mail de resumo?

As organizações podem escolher se seus líderes devem receber e-mails de resumo diariamente quando tiverem notificações devidas ou como um resumo do painel no final da rodada. Ver Conceito: Notificações por e-mail resumidas na página 344 para maiores informações.

E-mail de resumo automático

Você receberá o e-mail de resumo diário se todas as condições forem verdadeiras às 06:00 UTC quando o e-mail for disparado.

- Você está em um grupo de controle de acesso ativo.
- O grupo de controle de acesso em que você está tem acesso ao painel habilitado.
- Seu painel atende ao limite de visibilidade de dados.
- Você tem notificações devidas.

E-mail com o resumo do fim da rodada

Você receberá o e-mail com o resumo do final da rodada se todas as condições forem verdadeiras às 06:00 UTC quando o e-mail for acionado.

- Você está em um grupo de controle de acesso ativo.
- O grupo de controle de acesso em que você está tem acesso ao painel habilitado.
- Seu painel atende ao limite de visibilidade de dados.
- Seu painel passou pelo processo de recálculo de pontos fortes e áreas de foco.

Solução de problemas: e-mails de pesquisa devolvidos

Causa: O e-mail da pesquisa será devolvido se for rejeitado pelo servidor de e-mail do destinatário.

Um e-mail devolvido não é o mesmo que um e-mail que foi para a caixa de spam ou que um funcionário cancelou a assinatura dos e-mails da Peakon.

Existem 2 tipos de e-mails devolvidos:

- Salto suave. Exemplo: a caixa de entrada do destinatário estava cheia. Reativar o envio de e-mails para o funcionário normalmente resolverá uma rejeição temporária.
- Salto forte. Exemplo: O endereço de e-mail está incorreto devido a um erro de digitação. Reativar o envio de e-mails não funcionará até que você resolva o problema subjacente.

Solução: A solução depende principalmente do tipo de salto e da sua causa. Para começar, identifique os funcionários com e-mails devolvidos:

Procedimento

Segurança: *Gerenciar funcionários*.

1. Vá para Administração > Funcionários.
2. Selecione o filtro Status do e-mail.
3. Defina o filtro como *Rejeitado*.
4. Abra o registro de um funcionário com um e-mail devolvido. Passe o mouse sobre o botão Reativar próximo ao campo E-mail para exibir a mensagem de erro.

   Observe que não é possível reativar e-mails devolvidos em massa. Se você tiver um grande grupo de e-mails devolvidos, recomendamos verificar uma amostra de funcionários aleatoriamente para se informar sobre as possíveis causas no grupo.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

5. Identifique se a mensagem de erro indica um salto suave ou forte e use a solução apropriada.

Tipo	Solução
Salto suave	Clique em Reativar para tentar enviar o e-mail novamente se o endereço de e-mail estiver correto e você não tiver conhecimento de nenhum problema subjacente. O reenvio é instantâneo se houver uma rodada de pesquisa aberta. A mensagem de rejeição persistirá se o e-mail ainda for devolvido.
Salto forte	Verifique se o endereço de e-mail está correto. Verifique: • Erros de digitação. • Novo sobrenome. • Domínio. Exemplo: kinetar.com vs kinetar.co.uk. Se você identificou vários endereços de e-mail com erros de digitação, é possível atualizá-los em massa exportando os funcionários e importando-os novamente com o endereço de e-mail corrigido. Se os endereços de e-mail forem válidos e você tiver uma rodada de pesquisa aberta, o Peakon reenviará automaticamente o e-mail para os novos endereços de e-mail. Ao atualizar endereços de e-mail usando uma importação de dados, certifique-se de que o ID do funcionário permaneça o mesmo para que o sistema atualize os funcionários existentes. Se o endereço de e-mail já estiver correto, trabalhe com sua equipe de TI para resolver o problema exibido na mensagem de erro ao passar o mouse sobre o botão Reativar . Você pode continuar tentando reativar o envio de e-mails depois de resolver o problema para ver se ele persiste.

Solução de problemas: endereço de e-mail incorreto do funcionário

Causa: Se um funcionário tiver adicionado o e-mail errado, ele não receberá a pesquisa e, se isso for devido a um erro de digitação, o e-mail provavelmente também será marcado como devolvido.

Solução: Corrija o endereço de e-mail do funcionário o mais rápido possível. Se você atualizar registros de funcionários por meio de uma integração, faça a correção no seu sistema de Recursos Humanos. Se você atualizar registros de funcionários usando importações manuais de dados, faça a alteração no Peakon seguindo as etapas abaixo. Quando você atualiza endereços de e-mail durante uma rodada ao vivo, o Peakon reenvia instantaneamente o link da pesquisa para os funcionários que ainda não responderam. Isso ocorre independentemente de o e-mail ter sido enviado originalmente ou ter sido devolvido.

Procedimento

Segurança: *Gerenciar funcionários*.

1. Vá para Administração > Funcionários.
2. Abra o registro de funcionário do indivíduo com o endereço de e-mail incorreto.
3. Atualize o endereço de e-mail e salve as alterações.

Identidade visual na pesquisa

Substituir nome e logotipo da pesquisa

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar a marca*.

(Opcional) Segurança: *Gerencie segmentos*, caso também precise adicionar um logotipo de segmento.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

A marca da pesquisa inclui:

- Substituir o nome da pesquisa no prefixo do e-mail e em qualquer menção de Peakon como nome da pesquisa. Para tipos de e-mail suportados, consulte Conceito: Pesquisa e Segmentação de Marca na página 362.
- Adicionar um logotipo da pesquisa (além do logotipo da empresa).
- (Opcional) Substituir o nome e o logotipo da empresa pelo nome e logotipo de um segmento.

Cada item de marca que você cria corresponde ao cronograma equivalente usando o mesmo alvo. Se você tiver várias programações que precisam de uma marca diferente, crie um item de marca que corresponda à segmentação de cada programação.

Se estiver usando apenas o cronograma de pesquisa padrão da empresa, você poderá usar o item de marca padrão da empresa.

Procedimento

1. Vá para Administração > Branding.
2. Abra o item Marca da empresa para configurar a marca para a programação padrão da empresa ou crie um novo item de marca que corresponda à segmentação da sua programação personalizada.
3. (Opcional) Se estiver trabalhando em um item de marca de segmento segmentado, você pode selecionar Marca da empresa ou Marca do alvo na guia Marca . Esta aba não aparece no item padrão de marca da empresa.

   A marca alvo substituirá o nome e o logotipo da empresa pelo nome e logotipo do segmento. Ver Adicionar logotipos de segmento na página 360 para obter instruções.
4. Acesse a aba Engajar .
5. Selecione Substituir nomee digite o nome da pesquisa. Exemplo: *YourVoice*.
6. (Opcional) Clique em Adicionar traduções para localizar o nome da sua pesquisa.
7. Adicione o logotipo *YourVoice* à seção Branding da pesquisa .

   Você pode carregar o logotipo da sua pesquisa como um arquivo PNG ou JPG. Use uma proporção de 16:9 para obter melhores resultados.
8. Clique em Atualizar marca.

Resultados

O resultado é efetivo imediatamente.

Se você tiver habilitado a marca Target na guia Branding e o segmento de destino não contiver um logotipo, o logotipo exibido no e-mail da pesquisa será uma abreviação gerada automaticamente do nome do segmento.

O que Fazer Depois

Certifique-se de que as opções de alternância de marca do segmento estejam inativas em todos os atributos nas configurações avançadas . Essas opções ficam inativas por padrão, mas é importante verificar se você testou essas configurações.

relatedlinks

Conceitos

Conceito: Pesquisa e Segmentação de Marca na página 362

Tarefas

Visualizar a marca do e-mail na página 361

Pesquisa de pré-visualização da marca na página 360

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Exemplos

Exemplo: substituir o nome da pesquisa e adicionar o logotipo da pesquisa para o cronograma padrão da empresa na página 364

Exemplo: substituir o nome e o logotipo da pesquisa para uma pesquisa de empresa subsidiária na página 365

Substituir nome e logotipo da empresa

Antes de Iniciar

Segurança:

- *Visualizar funcionários*, *Atualizar funcionários*, *Administrar permissões de funcionários* na seção Funcionários do Controle de acesso.
- *Gerenciar segmentos* e *gerenciar permissões de atributos* na seção Administrar do Controle de acesso. A seção Administrar está disponível somente para os tipos de grupo *Todos os funcionários* .

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Se você habilitar a marca em um atributo, os funcionários de segmentos desse atributo verão o nome e o logotipo do segmento no lugar do nome e do logotipo da empresa nas comunicações.

Exemplo: se você tiver um atributo chamado Entidade com segmentos chamados ACME Corp e Kinetar, os funcionários de cada segmento verão o nome e o logotipo da ACME Corp ou Kinetar na pesquisa e no e-mail da pesquisa, dependendo do segmento do qual fazem parte.

Ao habilitar a marca em um atributo, todos os segmentos do atributo usarão a marca na pesquisa. Se você tiver habilitado a marca em vários atributos, a marca da pesquisa será segmentada a partir do atributo que você marcou primeiro.

Nota: Se você precisar substituir o nome e o logotipo da empresa *e* fornecer um nome e um logotipo para a pesquisa, siga as etapas aqui: Substituir nome e logotipo da pesquisa .

Procedimento

1. Vá para Atributos > de Administração.
2. Abra o atributo que precisa de marca. Exemplo: Entidade.
3. Clique em Editar atributo.
4. Vá para a seção Avançado .
5. Expandir segmentos.
6. Ative a alternância em Segmentos de marca.
7. Clique em Salvar alterações.
8. Adicionar logotipos de segmento na página 360 para todos os segmentos do atributo da marca.

Resultados

O resultado é efetivo imediatamente.

Se você tiver habilitado a marca em um atributo que contém segmentos sem logotipo, o logotipo exibido no e-mail da pesquisa será uma abreviação gerada automaticamente do nome do segmento.

Qualquer funcionário com valores vazios no atributo de marca verá a marca da empresa.

relatedlinks

Conceitos

Conceito: Pesquisa e Segmentação de Marca na página 362

Tarefas

Visualizar a marca do e-mail na página 361

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Exemplos

Exemplo: substituir o nome e o logotipo da empresa em qualquer cronograma de pesquisa na página 363

Adicionar logotipos de segmento

Antes de Iniciar

Segurança:

- *Visualizar funcionários*, *Atualizar funcionários*, *Administrar permissões de funcionários* na seção Funcionários do Controle de acesso.
- *Gerenciar segmentos* e *gerenciar permissões de atributos* na seção Administrar do Controle de acesso. A seção Administrar está disponível somente para os tipos de grupo *Todos os funcionários* .

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Se você tiver habilitado a marca em um atributo, os funcionários de todos os segmentos associados verão o nome e o logotipo do segmento no lugar do nome e do logotipo da empresa nas comunicações. Portanto, recomendamos adicionar um logotipo a todos os segmentos do atributo da marca.

Se você tiver habilitado a definição de marca alvo em uma programação de pesquisa direcionada a um segmento específico, será suficiente adicionar um logotipo somente nesse segmento.

Procedimento

1. Vá para Atributos > de Administração.
2. Abra o atributo que precisa de marca. Exemplo: Entidade.
3. Clique em Editar ao lado do primeiro segmento.
4. Expanda a seção Avançado .
5. Adicione o logotipo do segmento.
6. Clique em Salvar alterações.
7. Se você marcou o atributo inteiro, faça o mesmo para todos os outros segmentos do atributo.

Resultados

O resultado é efetivo imediatamente.

Se você tiver habilitado a marca em um atributo que contém segmentos sem logotipo, o logotipo exibido no e-mail da pesquisa será uma abreviação gerada automaticamente do nome do segmento.

relatedlinks
Conceitos

Conceito: Pesquisa e Segmentação de Marca na página 362

Pesquisa de pré-visualização da marca

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar agendas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode visualizar a pesquisa para ter uma ideia de como será a experiência de marca para os participantes.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Procedimento

1. Vá para Horários > de Administração.
2. Clique em Exibir na pesquisa que você precisa visualizar.
3. Clique em Visualizar pesquisa no canto superior direito.

   Opção 1: Se você definir a marca da pesquisa para um cronograma de pesquisa de destino em Administração > da marca, clique em Visualizar pesquisa.

   Opção 2: Se você definir a marca do segmento para todos os segmentos de um atributo somente em Atributos > de administração, clique em Visualização personalizada e selecione um segmento do atributo de marca.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Pesquisa e Segmentação de Marca na página 362
Tarefas
Substituir nome e logotipo da pesquisa na página 357

Visualizar a marca do e-mail

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar agendas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode visualizar o e-mail da pesquisa para ter uma ideia de como será a experiência de marca para os participantes da pesquisa.

Procedimento

1. Vá para Horários > de Administração.
2. Clique em Exibir na pesquisa que você precisa visualizar.
3. Acesse a aba E-mail .
4. Vá até Visualização da pesquisa e clique em Visualizar e-mail.

Resultados

Se você definir a marca da pesquisa para um cronograma de pesquisa de destino em Administração > de Marca, a visualização do e-mail exibirá a marca do segmento de destino.

Se você definir a marca do segmento para todos os segmentos de um atributo somente em Atributos > de administração, a visualização do e-mail aplicará o segmento de marca do qual você faz parte, independentemente do cronograma da pesquisa.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Pesquisa e Segmentação de Marca na página 362
Tarefas
Substituir nome e logotipo da pesquisa na página 357
Substituir nome e logotipo da empresa na página 359

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Conceito: Pesquisa e Segmentação de Marca

Fundo

A personalização da marca garante que cada funcionário receba uma pesquisa com a identidade visual da empresa que ele reconhece como sua empregadora, em vez de uma pesquisa de uma empresa matriz desconhecida ou de um produto de terceiros.

O branding permite que você:

- Substitua o nome e o logotipo da empresa pelos nomes e logotipos dos segmentos de um atributo específico. Exemplo: Você pode criar um atributo de Entidade com um segmento nomeado de acordo com cada entidade em sua organização.
- Substitua o nome da pesquisa no e-mail, adicionando um prefixo à linha de assunto para torná-la mais fácil de reconhecer para os funcionários. Exemplo: Se você deu à sua pesquisa o nome "Sua Voz", o assunto do e-mail será: "Sua Voz: [texto da linha de assunto]".
- Adicione um logotipo para a pesquisa, além do logotipo da empresa. Exemplo: Se você criou um logotipo para sua pesquisa de marketing interna, pode definir esse logotipo como o logotipo da sua pesquisa. Nesse caso, o logotipo da pesquisa é exibido no lugar do logotipo da empresa, e o logotipo da empresa é exibido no canto superior direito da pesquisa.

Configuração

Você pode aplicar a marca a todos os cronogramas de pesquisa ou apenas a cronogramas de pesquisa selecionados.

É possível aplicar o branding de duas maneiras diferentes:

- Habilitar a personalização da marca por segmento em um atributo inteiro substitui o nome e o logotipo da empresa pelos nomes e logotipos dos segmentos em todas as pesquisas. Você pode configurar a identidade visual do segmento em cada atributo em Atributos > de Administração. Se você habilitou a personalização de marca em vários atributos, a pesquisa personalizará apenas os segmentos do atributo que você personalizou primeiro.
- Criar um item de marca para um cronograma de pesquisa permite que você substitua o nome da pesquisa, adicione um logotipo para a pesquisa e substitua o nome e o logotipo da empresa pelo nome e logotipo do segmento-alvo. Você deve criar um item de marca para cada cronograma de pesquisa que deseja personalizar na seção "Marca > da Administração". Só é possível ter 1 item de marca por agendamento.

Se você habilitou a personalização de marca em vários atributos, a pesquisa personalizará apenas os segmentos do atributo que você personalizou primeiro.

E-mails suportados

- E-mail de pesquisa.
- E-mail de lembrete.
- Baixa participação por e-mail.
- E-mail de resumo.

Todos os outros e-mails utilizam a identidade visual geral da empresa.

Recursos suportados

- Enquete.
- Perguntas e comentários nos painéis de controle do gestor e nos painéis de controle pessoais.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Recomendação

Recomendamos o uso de segmentação de marca apenas se sua organização tiver marcas ou subsidiárias distintas. Considere sempre a identidade visual da marca com a qual os funcionários mais se identifiquem e reconheçam.

Se você já possui um nome e um logotipo para a pesquisa, além de subsidiárias distintas, recomendamos o uso de uma identidade visual própria para a pesquisa.

Recomendamos usar apenas um atributo para segmentação de marca. Não é recomendável usar vários atributos para segmentar a marca, pois isso pode levar a resultados inesperados ou inconsistentes.

Lógica de Contingência

A construção de uma marca pode frequentemente ser uma combinação de múltiplos elementos, dependendo do resultado desejado. O Peakon utiliza lógica alternativa quando certas informações estão ausentes da sua configuração de marca.

- Se você criar um item de marca para um agendamento de pesquisa e deixar as configurações de Nome de substituição e Logotipo da pesquisa em branco, o nome e o logotipo da pesquisa do item de marca da empresa serão usados como alternativa, se disponíveis.
- Se você ativar a personalização da marca Target em "Personalização" > na Administração, sem adicionar logotipos aos segmentos personalizados, o sistema usará o nome e o logotipo da empresa como alternativa.
- Se você ativar a personalização da marca do segmento em Atributos > de Administração sem adicionar logotipos aos segmentos personalizados, o logotipo será uma abreviação do nome do segmento.

relatedlinks
Tarefas
Substituir nome e logotipo da pesquisa na página 357
Substituir nome e logotipo da empresa na página 359

Exemplo: substituir o nome e o logotipo da empresa em qualquer cronograma de pesquisa

Este exemplo ilustra como garantir que os funcionários vejam a marca de sua própria subsidiária, independentemente da pesquisa da qual participem.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

A Kinetar adquiriu recentemente uma empresa chamada Oscorp, que continuará operando com esse nome.

Os funcionários da Oscorp precisam ver o nome e o logotipo de sua própria empresa na pesquisa e nos e-mails de pesquisa.

Para substituir o nome e o logotipo da empresa por um nome de segmento ou logotipo, o administrador já criou um atributo Entidade, que contém os segmentos Oscorp e Kinetar.

Procedimento

1. Vá para Atributos > de Administração.
2. Abra o atributo Entidade e clique em Editar atributo.
3. Vá para a aba Avançado e expanda a seção Segmentos .
4. Habilitar a marca do segmento.
5. Clique em Salvar alterações para sair do painel de edição.
6. Localize o segmento Oscorp e clique em Editar.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

7. Expanda a guia Avançado .
8. Carregue um logotipo na área de logotipo do Segment .
9. Repita as etapas 6 a 8 para o segmento Kinetar.

   Observe que se você tiver o segmento Kinetar em um atributo de marca e não carregar um logotipo, a pesquisa usará uma abreviação do nome do segmento como solução alternativa de logotipo. Como alternativa, você pode excluir o segmento Kinetar se não precisar dele para comparação, e os funcionários da Kinetar terão a marca padrão da empresa.
10. Clique em Salvar alterações.

Resultados

O resultado é efetivo imediatamente.

Os funcionários da Oscorp verão a marca da sua própria empresa, independentemente de estarem no cronograma padrão da empresa ou em qualquer outro cronograma específico no futuro. Os funcionários da Kinetar continuarão a ver a marca da sua própria empresa.

Exemplo: substituir o nome da pesquisa e adicionar o logotipo da pesquisa para o cronograma padrão da empresa

Este exemplo ilustra como alterar o nome da pesquisa e adicionar um logotipo para a programação padrão da empresa.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Uma empresa chamada Kinetar criou um logotipo de pesquisa personalizado e deu à sua pesquisa o nome *YourVoice*. O administrador deseja que o nome da pesquisa *YourVoice* substitua as ocorrências de Peakon e que *YourVoice* seja exibido como prefixo na linha de assunto do e-mail.

Procedimento

1. Vá para Administração > Branding.
2. Abra o item Marca da empresa .
3. Acesse a aba Engajar .
4. Selecione Substituir nomee digite *YourVoice*.
5. (Opcional) Clique em Adicionar traduções para localizar o nome da sua pesquisa.
6. Adicione o logotipo *YourVoice* à seção Branding da pesquisa .

   Você pode carregar o logotipo da sua pesquisa como um arquivo PNG ou JPG. Use uma proporção de 16:9 para obter melhores resultados.
7. Clique em Atualizar marca.

Resultados

O resultado é efetivo imediatamente.

Se você tiver habilitado a marca Target na guia Branding e o segmento de destino não contiver um logotipo, o logotipo exibido no e-mail da pesquisa será uma abreviação gerada automaticamente do nome do segmento.

O que Fazer Depois

Certifique-se de que as opções de alternância de marca do segmento estejam inativas em todos os atributos nas configurações avançadas . Essas opções ficam inativas por padrão, mas é importante verificar se você testou essas configurações.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Exemplo: substituir o nome e o logotipo da pesquisa para uma pesquisa de empresa subsidiária

Este exemplo ilustra como alterar o nome da pesquisa e adicionar um logotipo para a pesquisa de uma subsidiária.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Uma empresa chamada Kinetar já usa um nome e logotipo de pesquisa personalizados: *YourVoice*.

A unidade de negócios Tecnologia e Inovação funciona separadamente do restante da empresa. Estes são os requisitos de marca que a Tecnologia e Inovação solicitou:

- Nome e logotipo personalizados da pesquisa: *Dê sua opinião*.
- Nome e logotipo da empresa Kinetar.

Para adicionar um nome de pesquisa personalizado e um logotipo, é necessário ter um cronograma de pesquisa separado.

Procedimento

1. Criar um novo cronograma de pesquisa na página 264 que tem como alvo o segmento de Tecnologia & Inovação, e exclui o segmento da grade da Empresa .
2. Vá para Administração > Branding.
3. Clique em Adicionar marca.
4. Defina a população-alvo para o segmento Tecnologia e Inovação.
5. Certifique-se de que a configuração selecionada na guia Branding seja Branding da empresa.

   Se você selecionar Marca alvo, a pesquisa substituirá as ocorrências do nome e logotipo da empresa pelo nome e logotipo do segmento. Se você selecionou a marca Target sem fornecer um logotipo do segmento, o logotipo reserva será uma abreviação do nome do segmento.
6. Acesse a aba Engajar .
7. Selecione Substituir nomee digite *Dê sua opinião*.
8. (Opcional) Clique em Adicionar traduções para localizar o nome da sua pesquisa.
9. Adicione o logotipo *Have Your Say* à seção Branding da pesquisa .

   Você pode carregar o logotipo da sua pesquisa como um arquivo PNG ou JPG. Use uma proporção de 16:9 para obter melhores resultados.
10. Clique em Atualizar marca.

Resultados

O resultado é efetivo imediatamente.

A pesquisa de Tecnologia e Inovação e o e-mail da pesquisa exibirão o logotipo da empresa Kinetar e o logotipo da pesquisa *Have Your Say* . A linha de assunto do e-mail da pesquisa exibirá o prefixo *Have Your Say* e substituirá as ocorrências de *Peakon* por *Have Your Say*.

Os funcionários do cronograma padrão de pesquisa da empresa continuarão vendo a empresa enfrentando a marca. Ambos os cronogramas de pesquisa podem ser executados ao mesmo tempo.

Perguntas da pesquisa

Considerações sobre a configuração: Perguntas

Você pode usar este tópico para ajudar a tomar decisões ao planejar a configuração e o uso de perguntas em sua pesquisa. Isso explica:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Por que configurá-lo?
- Como isso se integra ao restante do Workday.
- Impactos a jusante e interações entre produtos.
- Requisitos de segurança e configurações de processos de negócios.
- Questões e limitações a serem consideradas antes da implementação.

Consulte as instruções detalhadas da tarefa para obter informações completas sobre a configuração.

O que são eles

As perguntas do Workday Peakon permitem coletar feedback sobre diferentes aspectos da sua organização. Oferecemos 9 conjuntos de perguntas, 4 dos quais seguem padrões da indústria, e você pode incorporar suas próprias perguntas juntamente com as perguntas padrão. As perguntas dos motoristas medem fatores específicos que influenciam as percepções dos funcionários e ajudam a priorizar áreas para melhoria.

Benefícios para a empresa

Com as perguntas do Workday Peakon, você pode:

- Obtenha informações práticas sobre o sentimento dos funcionários, que o Peakon transforma automaticamente em tendências nos painéis de controle dos líderes.
- Utilize o benchmarking para comparar os resultados da sua organização com os padrões de referência do setor por meio de perguntas direcionadoras.
- Retenha funcionários e desenvolva talentos por meio de insights baseados em dados.
- Capacite os gestores para promoverem melhorias através de recursos pós-pesquisa, incluindo conteúdo interno e externo selecionado..

Casos de uso

- Avalie a satisfação dos funcionários e acompanhe os níveis de engajamento em todas as áreas da sua organização.
- Obtenha informações sobre o sentimento dos funcionários em relação à sua experiência no trabalho e se isso está alinhado aos valores da sua empresa.
- Compreender e avaliar a percepção dos funcionários sobre os esforços da empresa para manter uma força de trabalho diversificada e criar um ambiente inclusivo.
- Recolha feedback sobre tópicos específicos através da criação de perguntas abertas.
- Elabore perguntas que abordem preocupações específicas com perguntas personalizadas para motoristas.
- Elabore perguntas amplas ou específicas para conhecer as opiniões de um grupo seleto. grupo de funcionários. Exemplo: Envie uma pergunta personalizada ao escritório de Dublin para coletar feedback sobre um evento presencial.
- Realizar pesquisas com trabalhadores em momentos-chave de seu ciclo de vida na empresa. Exemplo: Utilize os conjuntos de perguntas de integração e desligamento.

Questões a considerar

Perguntas	Considerações
Que tipo de perguntas você gostaria de fazer aos seus funcionários?	Você pode usar questões dos conjuntos de questões padrão, que incluem traduções e referências. Esses conjuntos de questões padrão estão alinhados com as referências do setor: • Engajamento • Saúde e bem-estar • Diversidade e Inclusão • Transformação e Mudança

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Perguntas	Considerações
	Esses conjuntos de perguntas permitem coletar feedback sobre momentos específicos do ciclo de vida do colaborador: • Integração • Saída A Peakon oferece estes Conjuntos de perguntas complementares para obter feedback adicional da empresa, como iniciativas estratégicas e panoramas gerais: • Covid-19 • Perguntas da empresa • Perguntas abertas Também oferecemos perguntas sobre valores, que permitem acompanhar se os seus funcionários sentem que a sua experiência no trabalho está alinhada com os valores da sua empresa.
Como você deseja direcionar suas perguntas para cada público?	Por padrão, todos os conjuntos de perguntas são direcionados a todos os funcionários da sua empresa. Use as opções de segmentação *"Incluindo apenas"* ou *"Excluindo"* para fazer uma pergunta a um segmento específico de funcionários. Traduções das perguntas padrão estão disponíveis em todos os idiomas suportados.
Como você deseja configurar a frequência das perguntas ao motorista?	Além da frequência de envio da pesquisa, você pode definir com que frequência cada funcionário deve receber uma pergunta de cada grupo de perguntas. Quando você define o Caso a frequência de entrevistas com motoristas ou submotoristas seja maior que a frequência de pesquisas, o Workday Peakon fará mais perguntas aos motoristas ou submotoristas, respectivamente.
Com que frequência você deseja incluir uma pergunta em cada rodada da pesquisa?	Nosso algoritmo de rotação de perguntas permite que você mantenha as pesquisas curtas e frequentes. Ao utilizar uma cadência de pesquisa automatizada, o Peakon verifica a última vez que cada funcionário recebeu cada pergunta para determinar se já está na hora de respondê-las novamente. Você controla quais perguntas serão feitas em cada rodada da pesquisa ativando ou desativando a opção: • Um conjunto completo de perguntas sobre o cronograma da pesquisa pode ser configurado a qualquer momento. • Para perguntas específicas, consulte a página de Perguntas .
Como você gostaria de formular perguntas baseadas em eventos?	O Workday Peakon oferece conjuntos de perguntas baseadas em pesquisa para eventos no ciclo de vida do funcionário, como as fases de integração e desligamento.

Recomendações

- Ative todas as perguntas aos motoristas e realize pesquisas frequentes para garantir que todas as perguntas sejam abordadas de forma contínua.
- Adicione perguntas personalizadas à seção de perguntas da empresa, em vez dos conjuntos de perguntas padrão, para garantir que a pesquisa distribua todas as perguntas sobre motoristas e submotoristas com a frequência selecionada.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- Certifique-se de que as perguntas sejam relevantes para todas as áreas da sua organização. Exemplo: Exclua o segmento de funcionários presenciais (operários) da questão sobre motoristas *que trabalham remotamente* .

Requisitos

Configure os firewalls e proxies necessários e adicione todos os endereços IP necessários à lista de permissões da sua empresa.

Limitações

- Não é possível adicionar mais de 5 perguntas personalizadas a um motorista ou submotorista padrão.
- Não é possível adicionar mais de 15 perguntas por motorista no conjunto de perguntas da empresa.
- Os questionários de integração e desligamento não possuem parâmetros de comparação externos, visto que esses processos não são padronizados entre empresas, setores e funções.
- Não é possível desativar os comentários nas perguntas. A Workday Peakon considera os comentários um recurso essencial para coletar informações e permitir uma compreensão mais profunda das perspectivas e experiências dos funcionários.

Configuração do Inquilino

Sem impacto.

Segurança

- Permitir ou restringir o acesso de cada grupo de controle de acesso a conjuntos de perguntas específicos. Você também pode criar um grupo de controle de acesso especializado com acesso para toda a empresa ou para um segmento específico. Por padrão, o sistema adiciona todos os usuários ao grupo de controle de acesso *"Funcionários"* .
- Ativar ou desativar conjuntos de perguntas no nível do grupo de controle de acesso. Somente usuários com a permissão de controle de acesso *"Gerenciar perguntas"* podem adicionar e editar perguntas da pesquisa em suas áreas designadas. Exemplo: Os administradores têm acesso em toda a empresa e podem editar as perguntas da pesquisa para toda a organização. Os gestores de segmento com a permissão de controlo de acesso "Gerir perguntas" só podem editar perguntas relativas aos segmentos que gerem.

Processos de negócio

Sem impacto.

Relatórios

Você pode visualizar e filtrar. Os resultados da pesquisa em tempo real são exibidos nos painéis de controle dos gestores. Além disso, você pode:

- Compare suas pontuações e acompanhe as principais mudanças., e identificar áreas de intervenção na página de Insights Selecionados .
- Obtenha uma visão completa do ciclo de vida do colaborador analisando os dados da pesquisa na página Ciclo da Experiência do Colaborador .
- Configure as métricas de impacto e compare como os fatores influenciam os resultados na página de Impactos .

Conexões e Pontos de Contato

A Workday oferece um Kit de Pontos de Contato com recursos para ajudar você a entender as relações de configuração em seu tenant. Saiba mais sobre o Workday Touchpoints Kit na Comunidade Workday.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Conceito: Perguntas do Motorista na página 384
Conceito: Perguntas da Empresa na página 387
Conceito: Perguntas de integração e desligamento na página 391
Conceito: Questões de Valores na página 388
Definir frequência de perguntas do motorista na página 374
Definir direcionamento de perguntas na página 373

Criar uma nova pergunta para o motorista

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar perguntas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

As perguntas dos motoristas pedem que os funcionários respondam usando uma escala de classificação de 0 a 10, bem como um comentário opcional.

Em qualquer driver ou subdriver padrão, é possível adicionar até 5 perguntas personalizadas. É possível adicionar 15 perguntas por motorista no conjunto de perguntas da empresa.

Adicionar uma nova pergunta durante uma rodada ao vivo a adiciona imediatamente à pesquisa, se a pergunta estiver ativa e fizer parte de um conjunto de perguntas habilitado.

Ao adicionar uma nova pergunta ao motorista, ela contribuirá para a pontuação geral agregada do motorista, que é comparada a um setor externo.

Nota: Ter várias perguntas ativas sobre um único driver ou subdriver afetará a participação nessa pergunta. Exemplo: uma pesquisa mensal com frequência trimestral de subdriver significa que a pesquisa deve fazer 1 pergunta de cada subdriver por trimestre. Se um submotorista tiver 2 perguntas, levará 2 trimestres para que cada funcionário receba todas as perguntas desse submotorista.

Procedimento

1. Vá para Perguntas > de Administração.
2. Abra o conjunto de perguntas ao qual você precisa adicionar uma nova pergunta.
3. Certifique-se de que sua seleção de contexto esteja correta. Se você estiver em um contexto de segmento, a nova pergunta usará esse segmento como alvo geral.
4. Adicione a nova pergunta.

   Consulte nosso guia de melhores práticas para obter conselhos sobre como formular perguntas.

   Ver Conceito: Melhores práticas para perguntas personalizadas ao motorista na página 390.
5. Selecione o driver do qual a pergunta deve fazer parte.
6. (Opcional) Inclua o espaço reservado %s sempre que a pergunta deva usar o nome da empresa ou o nome de um segmento de marca.
7. (Opcional) Adicione quaisquer traduções relevantes. Sem uma tradução em um idioma de pesquisa disponível, a pergunta será exibida no idioma original em pesquisas em que não houver tradução.
8. (Opcional) Defina segmentos de destino para os grupos de funcionários que devem receber esta pergunta.

Resultados

Se você fizer alterações nas perguntas durante uma rodada ao vivo, as alterações serão refletidas imediatamente para os funcionários que ainda não responderam à pesquisa.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

A nova pergunta fica disponível imediatamente após você defini-la como ativa. Se você adicionar perguntas ativas durante uma rodada ao vivo, os funcionários que já abriram a pesquisa sem concluí-la ainda poderão ver a versão antiga devido ao cache do navegador.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Perguntas do Motorista na página 384
Conceito: Melhores práticas para perguntas personalizadas ao motorista na página 390

Crie uma nova pergunta aberta

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar perguntas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode criar uma pergunta aberta para tópicos ad hoc que não exijam análise de longo prazo. Exemplo: Feedback sobre uma empresa externa.

Procedimento

1. Vá para Perguntas > de Administração.
2. Vá para Perguntas abertas.
3. Certifique-se de que sua seleção de contexto esteja correta. Se você estiver em um contexto de segmento, a nova pergunta usará esse segmento como alvo geral.
4. Adicione a nova pergunta.
5. Defina a frequência das perguntas.
6. (Opcional) Inclua o espaço reservado %s onde a pergunta deve usar o nome da empresa ou o nome de um segmento de marca.
7. (Opcional) Adicione quaisquer traduções relevantes. Sem uma tradução em um idioma de pesquisa disponível, a pergunta será exibida no idioma original em pesquisas em que não houver tradução.
8. (Opcional) Defina segmentos de destino para os grupos de funcionários que devem receber esta pergunta.

Resultados

Se você fizer alterações nas perguntas durante uma rodada ao vivo, as alterações serão refletidas imediatamente para os funcionários que ainda não responderam à pesquisa.

A nova pergunta fica disponível imediatamente após você ativá-la. Se você adicionar perguntas ativas durante uma rodada ao vivo, os funcionários que já abriram a pesquisa sem concluí-la ainda poderão ver a versão antiga devido ao cache do navegador.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Perguntas abertas na página 386

Crie uma nova pergunta de valores

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerencie os valores da empresa*. Esta permissão só está disponível em grupos com acesso a *Todos os funcionários*.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

As perguntas sobre valores estão em uma escala de 0 a 10 e permitem que você avalie até que ponto os funcionários se sentem alinhados a cada um dos valores da sua empresa.

Procedimento

1. Vá para Valores > de Administração.
2. Clique em Adicionar valor.
3. Adicione o nome e a descrição do valor. Exemplo: *Inovação - nós nos esforçamos para inovar em cada etapa do caminho*.
4. (Opcional) Adicione quaisquer traduções relevantes. Sem uma tradução em um idioma de pesquisa disponível, a pergunta será exibida no idioma original em pesquisas em que não houver tradução.
5. (Opcional) Adicione segmentos de destino na seção Avançado .

Resultados

Depois de adicionada, a pergunta sobre valores aparecerá na próxima rodada da pesquisa, com insights aparecendo no painel em tempo real conforme os funcionários começam a responder.

O que Fazer Depois

Defina a frequência das perguntas de Valores dentro de cada cronograma separadamente.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Questões de Valores na página 388

Crie um driver para perguntas da empresa

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar perguntas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Ao criar um driver personalizado e adicionar perguntas personalizadas, você pode se beneficiar da análise sem distorcer o modelo de engajamento e os benchmarks padronizados.

É possível criar até 100 drivers personalizados.

Procedimento

1. Vá para Perguntas > de Administração.
2. Selecione *perguntas sobre [Nome da empresa]*.
3. Clique em Criar driver personalizado.
4. Digite o nome do seu motorista. Exemplo: *Trabalho Ágil*.

O que Fazer Depois

Criar uma nova pergunta para o motorista na página 369.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Perguntas da Empresa na página 387

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Editar perguntas existentes

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar perguntas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Para editar uma pergunta, você precisa fazer a edição no idioma específico que ela deve abordar. A Peakon usará então essa versão editada da pergunta em pesquisas e painéis para usuários que selecionarem o idioma que contém a edição.

Os conjuntos de perguntas que utilizam benchmarking externo continuam a avaliar questões alteradas. Ao editar uma pergunta padrão, certifique-se de manter o significado e o tom da pergunta para preservar a precisão da avaliação comparativa externa e evitar impactos na forma como os funcionários interpretam e respondem à pergunta. Ver Conceito: Melhores práticas para perguntas personalizadas ao motorista na página 390 Para obter conselhos sobre como formular perguntas.

Usuários com acesso global à empresa podem editar todas as perguntas. Os gestores de segmento que administram perguntas só podem editar perguntas cujo público-alvo principal seja o segmento que gerenciam.

Não é possível desativar os comentários nas perguntas. A Peakon considera os comentários um recurso fundamental para coletar informações e permitir uma compreensão mais profunda das perspectivas e experiências dos funcionários.

Procedimento

1. Acesse a seção de Perguntas > Administrativas.
2. Selecione o conjunto de perguntas que contém a pergunta que você precisa editar. Exemplo: Engajamento.
3. Clique em Editar na pergunta que você precisa editar.
4. Na seção Localização , faça as edições necessárias nos idiomas que você habilitou na pesquisa.
5. (Opcional) Inclua o marcador de posição % onde a pergunta deve usar o nome da empresa ou o nome de um segmento de mercado.

Resultados

A nova versão da pergunta entra em vigor imediatamente. Se você fizer uma alteração durante uma rodada em andamento, os funcionários que já abriram a pesquisa sem concluí-la ainda poderão ver a versão antiga devido ao cache do navegador.

Todos os comentários existentes e o painel de controle da pergunta exibirão a nova redação. A alteração não afetará os resultados históricos da pesquisa, pois a redação continuará sendo exibida como se sempre tivesse estado presente.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Melhores práticas para perguntas personalizadas ao motorista na página 390

Adicionar traduções de perguntas

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar perguntas*.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

As perguntas padrão já têm localizações disponíveis em todos os idiomas suportados. Você pode editar as localizações para alterar a maneira como a pergunta é exibida na pesquisa e no painel ao usar o idioma específico.

Você precisa criar suas próprias localizações para qualquer pergunta personalizada que criar. Se você restringir suas pesquisas a idiomas específicos, precisará criar apenas traduções de perguntas para esses idiomas. Se um funcionário selecionar um idioma de pesquisa que não tenha uma tradução para uma pergunta personalizada, a pergunta será exibida em seu formato original.

Nota: Se não houver tradução para inglês (EUA) e francês (CA), eles usarão as traduções para inglês (Reino Unido) e francês (FR) (quando selecionadas em pesquisas), respectivamente. Para evitar isso, adicione traduções também nos campos inglês (EUA) e francês (CA).

Procedimento

1. Vá para Perguntas > de Administração.
2. Selecione o conjunto de perguntas que contém, ou conterá, a pergunta que você deseja traduzir.
3. Adicione uma nova pergunta ou clique em Editar em uma pergunta existente.
4. Expanda a subseção Localização .
5. Selecione o idioma no qual você deseja traduzir a pergunta.

Resultados

As versões traduzidas da pergunta entram em vigor imediatamente. Se você fizer uma edição durante uma rodada ao vivo, os funcionários que já abriram a pesquisa sem concluí-la ainda poderão ver a versão antiga devido ao cache do navegador.

relatedlinks

Definir direcionamento de perguntas

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar perguntas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Normalmente, o alvo padrão de todas as perguntas é a empresa, ou seja, todos os funcionários podem receber todas as perguntas. Quando necessário, você pode direcionar perguntas para Incluir somente ou Excluir determinados segmentos.

Ao incluir e excluir vários segmentos, a exclusão funciona usando a lógica "ou", de modo que a segmentação se aplica a qualquer funcionário que atenda a qualquer uma das metas definidas.

Também é possível definir uma meta geral para a pergunta ao criá-la (em vez de usar as opções Incluir apenas ou Excluir). Definir a meta geral para um segmento permite que você defina uma meta dupla usando as opções de segmentação adicionais.

Exemplo: O alvo é Marketing (Departamento), Excluindo Paris (Localização do escritório), enviaria a pergunta a todos os funcionários de Marketing, exceto funcionários em Paris.

Não é possível alterar a meta geral depois de defini-la, no entanto, sempre é possível alterar as metas Incluir somente e Excluir .

Embora não seja possível desativar a pergunta principal de cada conjunto de perguntas (exemplo: a pergunta do NPS), você pode direcionar a pergunta para um segmento vazio como solução alternativa. Os funcionários não receberão a pergunta enquanto a segmentação permanecer. Observe que se a

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

pontuação principal não tiver nenhuma resposta válida dentro da janela de visibilidade da sua empresa, não será possível exportar o PowerPoint para esse conjunto de perguntas.

Procedimento

1. Vá para Perguntas > de Administração.
2. Selecione o conjunto de perguntas.
3. Adicione uma nova pergunta ou clique na pergunta que deseja editar.
4. Defina a meta na seção Avançado .

Resultados

A segmentação entra em vigor imediatamente. Se você fizer essa alteração durante uma rodada ao vivo, os funcionários que já abriram a pesquisa sem concluí-la ainda poderão ver a versão antiga devido ao cache do navegador.

Editar os tempos de integração e perguntas de saída

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar perguntas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

A Peakon sugere o horário mais relevante para cada funcionário ao usar nossos horários sugeridos. Para editar o tempo de uma pergunta, certifique-se de que o novo tempo definido seja relevante para o funcionário.

Procedimento

1. Vá para Perguntas > de Administração.
2. Selecione o conjunto de perguntas que contém o tempo da pergunta que você precisa editar. Exemplo: Integração ou Saída.
3. Clique em Editar na pergunta que você precisa editar.
4. Selecione um número e uma unidade de tempo.
5. Atualizar alterações.
6. (Opcional) Você pode atualizar em massa os tempos das perguntas para todas as perguntas de um driver. Clique em Editar tempos para este driver no driver que você precisa editar.
7. Selecione um número e uma unidade de tempo.
8. Atualizar alterações.

Resultados

O novo horário para perguntas entra em vigor imediatamente.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Cronograma das perguntas de integração e de saída na página 395

Definir frequência de perguntas do motorista

Antes de Iniciar

Segurança: Gerencie agendas.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Ao usar uma frequência de pesquisa recorrente automática (em vez da frequência Manual), você pode controlar com que frequência cada funcionário deve receber uma pergunta de driver de cada grupo de perguntas.

As configurações de frequência das perguntas funcionam por funcionário, permitindo que a pesquisa use as configurações de frequência para decidir quando determinadas perguntas devem ser respondidas novamente, para cada funcionário.

Observe que se você definir a frequência do motorista ou submotorista como mais frequente do que a frequência da pesquisa, a pesquisa interpretará isso como uma instrução para fazer mais perguntas aos motoristas ou submotoristas, respectivamente.

Você pode ativar ou desativar conjuntos de perguntas ao definir a frequência das pesquisas agendadas. Isso significa que você pode executar pesquisas independentes direcionadas a segmentos específicos do seu negócio ou executar perguntas em cadências diferentes para atender às suas necessidades.

Procedimento

1. Vá para Horários > de Administração.
2. Abra uma programação clicando em Exibir ou crie uma nova programação.
3. Vá para a aba Frequência .
4. Expandir um conjunto de perguntas. Exemplo: Saúde e bem-estar.
5. Defina a frequência para a pergunta principal, drivers e subdrivers. Exemplo: trimestral, mensal e trimestral. À medida que você configura as frequências das perguntas, a barra lateral ajusta o número médio de perguntas na pesquisa e fornece uma recomendação com base na frequência da sua pesquisa.
6. Clique em Salvar alterações.

Resultados

Se você fizer alterações nas perguntas durante uma rodada ao vivo, as alterações serão refletidas imediatamente para os funcionários que ainda não responderam à pesquisa.

Se você selecionar *Sempre*, as perguntas do grupo de perguntas serão exibidas para todos os funcionários qualificados na próxima (ou atual) pesquisa e nas pesquisas subsequentes, até que você desative a pergunta ou altere sua frequência. Observe que se você tiver várias perguntas sobre um único motorista (exemplo: você criou um motorista em Perguntas da empresa com 10 perguntas), definir a frequência como *Sempre* significa que todas as perguntas do motorista aparecerão em cada pesquisa.

Para pesquisas recorrentes automáticas, o momento em que a pergunta é exibida pode variar de um funcionário para outro, dependendo de quando o funcionário respondeu à pergunta pela última vez.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Perguntas do Motorista na página 384
FAQ: Posso controlar o número de perguntas da pesquisa? na página 439
Desmistificando o algoritmo de rotação de perguntas Peakon

Definir frequência de perguntas abertas

Antes de Iniciar

Segurança: Gerenciar perguntas.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Ao usar uma frequência de pesquisa recorrente automática (em vez da frequência manual), você pode controlar com que frequência cada funcionário deve receber cada pergunta aberta.

Observe que se você definir a frequência de perguntas abertas como mais frequente do que a frequência da pesquisa, a pesquisa interpretará isso como uma instrução para fazer mais perguntas abertas, respectivamente.

As configurações de frequência das perguntas funcionam por funcionário, permitindo que a pesquisa use as configurações de frequência para decidir quando determinadas perguntas devem ser respondidas novamente, para cada funcionário.

Procedimento

1. Vá para Perguntas **>** de Administração.
2. Selecione Perguntas abertas.
3. Clique em Editar na pergunta que você precisa configurar. Exemplo: *O que você está pensando agora que gostaria de nos contar?*
4. Selecione uma frequência no campo Frequência . Exemplo: *Trimestral*.
5. Clique em Atualizar.

Resultados

Se você fizer alterações nas perguntas durante uma rodada ao vivo, as alterações serão refletidas imediatamente para os funcionários que ainda não responderam à pesquisa.

Se você selecionar *Sempre*, a pergunta será exibida para todos os funcionários qualificados na próxima (ou atual) pesquisa e nas pesquisas subsequentes, até que você desative a pergunta ou altere sua frequência.

Se você selecionar *Uma vez*, a pergunta será exibida para todos os funcionários qualificados na próxima (ou atual) pesquisa, mas nunca mais. Os funcionários que já receberam essa pergunta em uma pesquisa anterior não a receberão se você defini-la como *Uma vez* agora, porque a pergunta já atendeu a essa condição para esse funcionário.

Para pesquisas recorrentes automáticas, o momento em que a pergunta é exibida pode variar de um funcionário para outro, dependendo de quando o funcionário respondeu à pergunta pela última vez.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Perguntas abertas na página 386
FAQ: Posso controlar o número de perguntas da pesquisa? na página 439
Desmistificando o algoritmo de rotação de perguntas Peakon

Desativar uma pergunta

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar perguntas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode desativar uma pergunta individual para impedir que ela seja exibida em pesquisas até que você a ative novamente. Desativar perguntas individuais é benéfico quando você não deseja desativar todo o conjunto de perguntas em uma programação.

Desativar uma pergunta não remove seus dados históricos, que continuarão ativos durante todo o período de visibilidade selecionado. À medida que a janela de visibilidade avança a cada rodada, as pontuações

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

antigas gradualmente saem do painel atual da pergunta inativa. O mesmo processo acontece se você excluir a pergunta. Não é possível excluir ou ocultar pontuações de uma pergunta desativada ou excluída.

Os gerentes de segmento que têm acesso à configuração de perguntas só podem editar ou desativar perguntas direcionadas ao segmento que eles gerenciam.

Não é possível desativar a pergunta principal de cada conjunto de perguntas. No entanto, como solução alternativa, você pode direcioná-lo para um segmento vazio. Ver Definir direcionamento de perguntas na página 373 para obter instruções. Observe que se a pontuação principal não tiver nenhuma resposta válida dentro da janela de visibilidade da sua empresa, não será possível exportar o PowerPoint para esse conjunto de perguntas.

Procedimento

1. Vá para Perguntas > de Administração.
2. Selecione o conjunto de perguntas que contém a pergunta que você precisa desativar. Exemplo: Engajamento.
3. Selecione Editar na pergunta que você deseja desativar.
4. Desmarque a caixa de seleção Ativar pergunta .
5. Atualizar.

Resultados

Se você fizer alterações nas perguntas durante uma rodada ao vivo, as alterações serão refletidas imediatamente para os funcionários que ainda não responderam à pesquisa. Funcionários que já abriram a pesquisa sem concluí-la ainda podem ver a versão antiga devido ao cache do navegador.

Perguntas sobre exportação

Antes de Iniciar

Segurança: Gerenciar perguntas.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Administradores e usuários com permissão para gerenciar perguntas podem exportar a lista de perguntas de cada conjunto de perguntas no painel de Administração. Não é possível exportar perguntas de vários conjuntos de perguntas em uma mesma exportação.

Ao exportar perguntas, você pode especificar o idioma e se deseja exportar apenas perguntas ativas ou inativas.

Exportar perguntas da Administração não é o mesmo que exportar perguntas de pesquisa com suas respectivas pontuações. Em vez disso, consulte Conceito: Exportação do Painel na página 510.

O tempo de duração de cada questão também está incluído na exportação das mesmas.

Procedimento

1. Acesse a seção de Perguntas > Administrativas.
2. Abra o conjunto de perguntas que deseja exportar. Exemplo: Engajamento.
3. Clique em Exportar.
4. Ajuste os filtros e prossiga.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Habilitar perguntas na pesquisa

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar agendas* e *Gerenciar perguntas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode configurar quais perguntas deseja incluir no processo de rotação de perguntas em pesquisas.

Alternar os conjuntos de perguntas em uma rodada de pesquisa também permite que você execute pesquisas independentes direcionadas a segmentos específicos do seu negócio ou execute suas perguntas em cadências diferentes para atender às suas necessidades. Exemplo: você pode agendar conjuntos de perguntas de engajamento, H&W e D&I mensalmente e agendar rodadas separadas de pesquisas de T&C trimestrais direcionadas somente ao seu departamento de contabilidade.

Para que uma pergunta seja exibida em uma pesquisa, ela deve ser:

- Definir como ativo na área de configuração da pergunta.
- Parte de um conjunto de perguntas habilitadas dentro do cronograma da pesquisa (exceto para grupos de Valores ou Perguntas abertas, onde as perguntas devem estar ativas somente para participar de uma pesquisa).

Procedimento

1. Vá para Perguntas > de Administração.
2. Abra um conjunto de perguntas. Exemplo: Engajamento.
3. Certifique-se de que as perguntas que você precisa usar nas pesquisas estejam ativas.
4. (Opcional) Crie e ative novas perguntas, se necessário.
    - Criar uma nova pergunta para o motorista na página 369
    - Crie uma nova pergunta aberta na página 370
    - Crie uma nova pergunta de valores na página 370
5. Vá para Horários > de Administração.
6. Abra uma programação clicando em Exibir ou crie uma nova programação.
7. Habilite o conjunto de perguntas específico e suas frequências na aba Frequência .
8. Ative o conjunto de perguntas em cada agenda que deve usar essas perguntas.

Resultados

Se você fizer alterações nas perguntas durante uma rodada ao vivo, as alterações serão refletidas imediatamente para os funcionários que ainda não responderam à pesquisa.

Para pesquisas recorrentes automáticas, o momento em que a pergunta é exibida pode variar de um funcionário para outro, dependendo de quando o funcionário respondeu à pergunta pela última vez.

Nota: Habilitar novas perguntas dentro de um cronograma existente fará com que o algoritmo de rotação de perguntas as priorize na próxima rodada, já que elas não foram feitas aos funcionários antes.

O que Fazer Depois

Revise o direcionamento das perguntas antes de uma rodada de pesquisa, pois isso pode funcionar como outra camada para determinar se determinados funcionários, ou um cronograma inteiro de pesquisa, receberão perguntas específicas.

relatedlinks
Conceitos
Desmistificando o algoritmo de rotação de perguntas Peakon

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Gerenciar acesso a conjuntos de perguntas

Antes de Iniciar

Segurança: Acesso de administrador.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode habilitar ou restringir o acesso a conjuntos de perguntas específicos para cada grupo de controle de acesso. As alterações na configuração de acesso entram em vigor imediatamente.

Procedimento

1. Vá para Administração > Controle de Acesso.
2. Abra o grupo de acesso, que deve ter acesso personalizado às perguntas.
3. Ative ou desative os conjuntos de perguntas que o grupo deve poder acessar.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Grupos de Controle de Acesso Geral na página 138

Mover perguntas personalizadas para diferentes drivers ou conjuntos de perguntas

Antes de Iniciar

Permissões:

- *Acessar estatísticas*
- *Gerenciar perguntas*

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

As empresas podem mover perguntas personalizadas para motoristas entre diferentes conjuntos de perguntas e motoristas. Quando você move uma pergunta com dados históricos, seus dados são movidos retroativamente. A alteração nas pontuações entra em vigor imediatamente, mas pode levar alguns minutos para ser atualizada nos painéis.

Se você mover uma pergunta personalizada para um conjunto de perguntas padrão, ele recalculará todo o conjunto de perguntas receptoras, adicionando pontos de dados para as rodadas de pesquisa das quais a pergunta fazia parte. No entanto, se você movê-lo para fora do conjunto de perguntas padrão, o ponto de dados permanecerá no painel do conjunto de perguntas.

Exemplo: anteriormente você não tinha nenhuma pesquisa com perguntas de Saúde e Bem-Estar (H&W) em maio, no entanto, você está movendo uma pergunta que estava em uma pesquisa em maio para o conjunto de perguntas H&W. Esta ação adicionará uma rodada de pesquisa de maio ao gráfico de pontuação ao longo do tempo no painel H&W. Se você mover a pergunta personalizada H&W de volta para seu conjunto de perguntas original, o ponto de dados de maio permanecerá no painel do conjunto de perguntas H&W.

Só é possível mover as perguntas que têm como alvo o contexto que você está exibindo usando a configuração de alvo principal da pergunta. Exemplo: se você estiver no contexto da empresa, poderá mover todas as perguntas personalizadas. Se você estiver em um contexto específico (exemplo: uma unidade de negócios específica), você só poderá mover perguntas que tenham o objetivo geral definido para o segmento da unidade de negócios. Observe que, se você estiver segmentando usando a configuração Somente incluindo e o alvo geral for Empresa, somente usuários com acesso de nível de empresa poderão mover a pergunta.

Você pode mover cada pergunta personalizada uma vez por hora.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Procedimento

1. Vá para Perguntas > de Administração.
2. Abra o conjunto de perguntas que contém a pergunta que você precisa mover.
3. Defina o conjunto de perguntas e o driver conforme necessário.
4. Clique em Atualizar.

relatedlinks
Conceitos
Artigo da comunidade: Configuração de perguntas em modo de autosserviço no Peakon

Atualizar conjunto de perguntas com atualização de perguntas

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar perguntas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Introduzimos a capacidade para os administradores atualizarem os conjuntos de perguntas de Engajamento e Saúde e Bem-estar para a versão mais recente da sua instância do Peakon. Todas as perguntas reformuladas vêm com traduções reformuladas.

Nota: Recomendamos que você atualize suas perguntas fora de uma rodada de pesquisa ao vivo para reduzir interrupções.

Depois de atualizar suas perguntas:

- A versão antiga de cada pergunta continuará sendo exibida nos painéis do gerente, compartilhados e pessoais até que os dados da pesquisa estejam fora da janela de visibilidade (3, 6 ou 12 meses no período da pesquisa, dependendo das suas configurações). Quando os dados da pesquisa estiverem fora da janela de validade selecionada, as perguntas antigas só ficarão visíveis ao exibir dados históricos da pesquisa.
- Se a janela de validade permitir, os usuários verão ambas as versões de cada pergunta nas páginas do painel, do motorista e de pontuação das perguntas, ao clicar no ícone ? para exibir as perguntas que contribuem para a pontuação. Cada versão terá seu próprio painel e gráfico de pontuação ao longo do tempo.
- A pontuação de cada motorista e submotorista será o agregado das respostas para ambas as versões da pergunta. No entanto, depois que você atualizar suas perguntas, a pesquisa não perguntará mais a versão antiga de cada pergunta.
- Os dados históricos ainda estarão visíveis para cada motorista e submotorista.
- Os comentários exibirão a versão da pergunta que estava em uso quando o comentário foi feito.
- A atualização não afetará nenhuma pergunta personalizada que você tenha adicionado.
- A atualização não ativará nenhuma pergunta que você tenha desativado. A versão antiga de cada pergunta não estará mais disponível em Perguntas > de administração. Uma exceção ocorrerá se você tiver editado a pergunta antiga, tiver alguma tradução personalizada ou segmentação. Nesse caso, ambas as versões da pergunta serão exibidas em Perguntas > de administração. Você pode configurar manualmente quaisquer traduções necessárias ou segmentar a segmentação para a nova versão da pergunta antes de excluir a pergunta antiga.

Procedimento

1. Vá para Perguntas > de Administração.
2. Abra o conjunto de perguntas que você precisa atualizar.
3. No banner azul, clique em Atualizar perguntas.
4. Clique em Confirmar.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Resultados

As novas perguntas serão refletidas imediatamente na página de configuração do conjunto de perguntas. A versão antiga de cada pergunta continuará sendo exibida nos painéis do gerente, compartilhados e pessoais até que os dados da pesquisa estejam fora da janela de visibilidade.

relatedlinks
Conceitos
Artigo da comunidade: Atualização de perguntas do Peakon
Referência
FAQ: Atualização das perguntas da pesquisa na página 450

Configure pesquisas de integração

Antes de Iniciar

- Acesso *de administrador* no Peakon.
- Permissão: *Gerenciar perguntas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode configurar perguntas de integração definindo tempos limite para cada pergunta ou estabelecendo uma meta para segmentos específicos de tempo de permanência no emprego.

Nota: Recomendamos o uso de perguntas baseadas em regras (tempo entre as perguntas) ao entrevistar candidatos que deixaram a empresa. O modo manual e o algoritmo também são possíveis, mas apresentam desvantagens. O algoritmo pode resultar em funcionários desligados recebendo perguntas múltiplas ou repetidas, enquanto o modo manual cria uma sobrecarga significativa para rastrear e gerenciar esses funcionários em pesquisas.

Você só pode configurar o intervalo entre as perguntas (perguntas baseadas em regras) para o conjunto de perguntas de integração ao usar um cronograma de pesquisa semanal. Ao configurar o tempo de cada pergunta, o Peakon adiciona automaticamente sugestões de tempo ideal para cada uma delas. No entanto, você pode personalizar os horários para que se adaptem aos processos da sua organização.

Procedimento

1. Configure os conjuntos de perguntas de integração e de desligamento:
    a) Acesse a seção de Perguntas > Administrativas.
    b) Selecione Integração.
    c) Clique em Configurar.
    d) Ative as perguntas que deseja usar em suas pesquisas.
2. Ative o conjunto de perguntas de integração em uma pesquisa específica:
    a) Acesse a Agenda > Administrativa.
    b) Adicione um novo horário ou visualize um horário existente.
    c) Selecione a aba Frequência .
    d) Clique no conjunto de perguntas de integração .
    e) Selecione as opções de frequência desejadas.
    f) Salvar alterações.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

3. Configurar o tempo das perguntas:
    a) Acesse a seção de Perguntas > Administrativas.
    b) Selecione o conjunto de perguntas de integração .
    c) Selecione Adicionar tempo para a pergunta.
    d) Selecione "Adicionar tempo à pergunta" novamente para confirmar suas escolhas.
    e) (Opcional) Selecione "Editar tempo da pergunta" ao lado de uma pergunta para editar um tempo específico.
    f) (Opcional) Atualizar.

Resultados
Você já configurou as perguntas de integração. As informações da pesquisa de integração estão disponíveis nas pontuações das perguntas e dos fatores determinantes, bem como no mapa de calor.
relatedlinks
Conceitos
Conceito: Perguntas do Motorista na página 384
Momentos que Importam: Conjuntos de Perguntas de Integração e Encerramento do Peakon
Conceito: Cronograma das perguntas de integração e de saída na página 395
Conceito: Perguntas de integração e desligamento na página 391
Referência
FAQ: Posso controlar o número de perguntas da pesquisa? na página 439

Configure pesquisas de saída

Antes de Iniciar

- Acesso *de administrador* no Peakon.
- Permissão: *Gerenciar perguntas.*

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

As pesquisas de desligamento permitem que as organizações coletem feedback pouco antes e depois da saída de um funcionário, garantindo que as perguntas sejam feitas nos momentos mais relevantes. Antes de configurar o cronograma da pesquisa, certifique-se de ter adicionado os endereços de e-mail pessoais aos registros dos funcionários.

Você deve decidir quais perguntas de desligamento devem ser aplicadas somente antes da data de desligamento do funcionário, quais devem ser aplicadas somente após o desligamento e quais devem ser aplicadas tanto antes quanto depois.

Antes de configurar as pesquisas de desligamento, revise os segmentos de Data de Desligamento em Atributos > de Administração e quais funcionários desligados você deseja pesquisar na página Funcionários > da Administração .

Nota: Recomendamos o uso de perguntas baseadas em regras (tempo entre as perguntas) ao entrevistar candidatos que deixaram a empresa. O modo manual e o algoritmo também são possíveis, mas apresentam desvantagens. O algoritmo pode resultar em funcionários desligados recebendo perguntas múltiplas ou repetidas, enquanto o modo manual cria uma sobrecarga significativa para rastrear e gerenciar esses funcionários em pesquisas.

Você só pode configurar o intervalo de tempo entre as perguntas de saída ao usar um cronograma de pesquisa semanal. Ao configurar as regras, o Peakon adiciona automaticamente sugestões de tempos ideais para cada pergunta. No entanto, você pode personalizar os horários para que se adaptem aos processos da sua organização.

Para realizar pesquisas com funcionários desligados, certifique-se de ter configurado um método para inserir os e-mails pessoais dos funcionários (manualmente ou por meio de sincronização). As perguntas são enviadas para seus endereços de e-mail pessoais somente depois que eles deixam a organização.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Procedimento

1. Configure o conjunto de perguntas de saída:
    a) Acesse a seção de Perguntas > Administrativas.
    b) Selecione Sair.
    c) Clique em Configurar.
    d) Ative as perguntas que deseja incluir.
2. Defina os tempos de resposta das perguntas:
    a) Escolha as regras (antes da separação, depois da separaçãoou ambas).
    b) Selecione "Adicionar tempo à pergunta".
    c) Atualizar.
3. Criar um cronograma de pesquisa para a saída:
    a) Acesse a Agenda > Administrativa.
    b) Crie um novo cronograma e selecione o Status de Emprego: Empregado para funcionários ativos ou Desligado para funcionários desligados.
    c) Selecione a aba Frequência .
    d) Clique na categoria Conjunto de perguntas de saída .
    e) Salvar alterações.

Resultados

Você já configurou as perguntas de saída. Os resultados da pesquisa de saída incluem as pontuações das perguntas e dos fatores determinantes, bem como o mapa de calor. As pontuações agregadas incluem respostas de acordo com a configuração de Inclusão de ex-funcionários.

Exemplo

O que Fazer Depois

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Pesquisa com funcionários desligados na página 291
Conceito: Perguntas do Motorista na página 384
Momentos que Importam: Conjuntos de Perguntas de Integração e Encerramento do Peakon
Conceito: Cronograma das perguntas de integração e de saída na página 395
Conceito: Perguntas de integração e desligamento na página 391
Referência
Perguntas frequentes: Pesquisa com funcionários desligados na página 313
FAQ: Posso controlar o número de perguntas da pesquisa? na página 439

Defina os tempos das perguntas

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar perguntas* e *gerenciar agendamentos*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Com as perguntas baseadas em regras, você pode configurar o intervalo de tempo entre as perguntas dos conjuntos de perguntas *de integração* e *de saída* ao usar um cronograma de pesquisa semanal.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Ao configurar o tempo de cada pergunta, o Peakon adiciona automaticamente sugestões de tempo ideal para cada uma delas. No entanto, você pode personalizar os horários para que se adaptem aos processos da sua organização.

Procedimento

Nota: Você pode habilitar perguntas em massa tanto para o processo de integração quanto para o processo de desligamento. Para o processo de integração, você só pode editar em massa o tempo das perguntas no nível do motorista. Todas as perguntas devem ter pelo menos uma regra, mas agora você pode excluir regras para perguntas de saída. Para perguntas personalizadas, defina manualmente o tempo da pergunta na seção "Editar > configuração de tempo da pergunta ".

1. Acesse a seção de Perguntas > Administrativas.
2. Abra o conjunto de perguntas de integração ou o de desligamento .
3. Selecione Adicionar tempo para a pergunta.
4. Uma janela de confirmação será exibida para confirmar sua escolha. Selecione Adicionar tempo para a pergunta.
5. (Opcional) Selecione "Editar tempo da pergunta" ao lado de uma pergunta para modificar um tempo específico.
6. (Opcional) Atualizar.

Resultados

Você configurou o tempo de duração das perguntas para os conjuntos de perguntas *de integração* ou *de saída* .

Ao visualizar a aba Frequência na página de configuração do cronograma da pesquisa, as opções para configurar as frequências do motorista ou submotorista para Momentos Importantes agora aparecem como *Cronometragem do funcionário*.

relatedlinks

Conceitos

Conceito: Perguntas do Motorista na página 384

Momentos que Importam: Conjuntos de Perguntas de Integração e Encerramento do Peakon

Conceito: Cronograma das perguntas de integração e de saída na página 395

Conceito: Perguntas de integração e desligamento na página 391

Referência

FAQ: Posso controlar o número de perguntas da pesquisa? na página 439

Conceito: Perguntas do Motorista

A biblioteca de perguntas Peakon contém mais de 80 perguntas padrão em diversos conjuntos de perguntas, em todos os idiomas suportados. Todas as perguntas padrão feitas aos motoristas contribuem para a comparação com outros setores.

Conjuntos de perguntas

Cada conjunto de perguntas avalia um tema relacionado ao ambiente de trabalho. Exemplo: O conjunto de perguntas sobre Engajamento mede o quão engajados os funcionários se sentem em seu ambiente de trabalho.

A biblioteca de perguntas Peakon contém os seguintes conjuntos de perguntas:

- Engajamento
- Saúde e bem-estar
- Diversidade e Inclusão
- Transformação e Mudança

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Integração
- Saída
- Covid-19
- Perguntas da empresa

Os conjuntos de perguntas padrão contêm 1 pergunta principal e até 3 perguntas adicionais que avaliam o tema em um nível geral. Essas questões de alto nível constituem a pontuação principal do conjunto de questões associado. Exemplo: A pontuação principal de Engajamento consiste na pergunta central do eNPS e nas perguntas de Lealdade, Satisfação e Crença. Cada conjunto de perguntas inclui diversos fatores determinantes para auxiliar na sua análise.

Motivadores

Os fatores determinantes em cada conjunto de perguntas são aqueles que influenciam a percepção geral dos funcionários em cada conjunto de perguntas. São aspectos da experiência de trabalho dos funcionários que comprovadamente afetam a percepção geral das atitudes. Exemplo: Melhorar a percepção dos funcionários em relação ao fator de crescimento provavelmente aumentará o engajamento geral dos funcionários. Cada motorista tem sua própria pontuação, baseada em suas próprias perguntas, e pode fornecer orientações sobre o que priorizar dentro do tema.

O painel de controle da Peakon fornece uma indicação de quanta influência cada fator está exercendo sobre as percepções gerais, dentro de cada organização ou segmento específico, usando os círculos de impacto. Exemplo: Se os círculos de impacto no fator de Crescimento se sobrepuserem, você pode presumir que, com base nos dados da pesquisa da sua organização, o aumento das pontuações de Crescimento também poderá aumentar as pontuações de Engajamento.

Perguntas do motorista e do submotorista

Cada motorista tem 1 pergunta principal e até 4 perguntas secundárias que compõem a pontuação do motorista. Exemplo: O fator de crescimento contém a pergunta principal e as perguntas dos subfatores Trajetória de Carreira, Aprendizagem e Mentoria. Essas 4 perguntas têm o mesmo peso na pontuação do fator de crescimento.

A pontuação de cada piloto, seja em nível de equipe ou empresa, é a média da pontuação geral de cada funcionário para aquele piloto. O sistema calcula a pontuação geral de cada funcionário usando a pontuação mais recente obtida em cada pergunta daquele motorista (desde que as pontuações estejam dentro do período de visibilidade).

Os funcionários podem responder às perguntas dos motoristas com uma pontuação em uma escala de 0 a 10. Também é possível adicionar um comentário ou responder usando apenas um comentário.

Algoritmo

A pesquisa inclui todas as perguntas ativas dos conjuntos de perguntas que você ativar na programação da pesquisa, exceto as perguntas que utilizam limites de tempo.

Definir a frequência das perguntas determina com que frequência cada funcionário deve receber uma pergunta de cada conjunto de perguntas. Ao usar uma cadência de pesquisa automatizada, a pesquisa faz todas as perguntas em cada rodada, mas não para todos os funcionários ao mesmo tempo. O algoritmo verifica a última vez que cada funcionário recebeu cada pergunta, para determinar se é hora de respondê-las novamente, no caso específico daquele funcionário.

Quando uma pesquisa é iniciada, a janela de visibilidade muda e todas as pontuações dos motoristas são atualizadas, com novas pontuações chegando e as antigas saindo dos painéis. Se você desativar uma pergunta do motorista, as pontuações existentes serão removidas da pontuação atual a cada nova rodada da pesquisa, sem que novas pontuações sejam inseridas.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Recomendação

Ative todas as perguntas e realize pesquisas frequentes para garantir que todas as perguntas sejam respondidas de forma contínua.

Certifique-se de que as perguntas sejam relevantes para todas as áreas da sua organização. Exemplo: Se você tiver funcionários operários, poderá excluir esse segmento da pergunta sobre trabalho remoto.

Para garantir que a pesquisa distribua todas as perguntas sobre motoristas e submotoristas com a frequência selecionada, recomendamos adicionar quaisquer perguntas personalizadas à seção de perguntas da empresa, em vez de conjuntos de perguntas padrão. Ver Conceito: Perguntas personalizadas em conjuntos de perguntas padrão na página 389.

Utilize os tempos sugeridos para as perguntas de integração e de encerramento. Para obter mais informações, visite Conceito: Cronograma das perguntas de integração e de saída na página 395.

Ao usar perguntas personalizadas para motoristas, consulte Conceito: Melhores práticas para perguntas personalizadas ao motorista na página 390 Para obter conselhos sobre como formular perguntas.

Limitações

- Não é possível editar ou desativar a pergunta principal de cada conjunto de perguntas padrão.
- Não é possível definir a frequência para cada pergunta individualmente, mas sim para um grupo de perguntas. Exemplo: Frequência do submotor para o conjunto de perguntas sobre engajamento.
- Não é possível adicionar drivers ou subdrivers personalizados a conjuntos de perguntas padrão. Em vez disso, use as Perguntas da Empresa para criar drivers personalizados.
- O conjunto de perguntas sobre Transformação e Mudança ainda não oferece suporte a benchmarks externos, áreas de foco e pontos fortes, microcursos e artigos.
- Os conjuntos de perguntas "Perguntas da Empresa" e "Perguntas sobre a COVID-19" não suportam a criação de subdrivers.
- Excluir uma pergunta não exclui os dados históricos dessa pergunta. Os dados históricos desaparecem gradualmente do painel atual, à medida que mais pontuações deixam de ser visíveis durante cada rodada da pesquisa.
- Não é possível adicionar mais de 5 perguntas personalizadas a um motorista ou submotorista padrão.
- Não é possível adicionar mais de 15 perguntas a um motorista personalizado.
- Adicionar perguntas personalizadas a motoristas ou submotoristas padrão ao usar o modo de pesquisa recorrente pode fazer com que demore mais para que todos os funcionários recebam todas as perguntas daquele motorista ou submotorista específico.
- O Peakon não suporta perguntas de múltipla escolha.

Conceito: Perguntas abertas

Fundo

Perguntas abertas permitem que você colete feedback e ideias quando elas não precisam se enquadrar em uma escala de 0 a 10.

Só é possível responder a perguntas abertas com comentários, então você pode adicionar e remover perguntas da rotação sem afetar suas pontuações no futuro.

Perguntas abertas são exibidas no final de uma pesquisa, depois de todas as perguntas baseadas em pontuação.

Você pode ativar e desativar perguntas abertas, juntamente com o conjunto de perguntas de engajamento e valores, em cronogramas de pesquisa, permitindo que você execute pesquisas independentes direcionadas a segmentos específicos do seu negócio ou execute suas perguntas em cadências diferentes para atender às suas necessidades.

Alguns casos de uso para perguntas abertas podem incluir:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Perguntas sobre integração e desligamento, direcionadas ao segmento de novos funcionários, com frequência definida como Uma vez. Exemplo: *Qual foi sua coisa favorita durante sua integração?*
- Coleta de perguntas antes de uma sessão de perguntas e respostas da empresa. Exemplo: *O que você gostaria de perguntar ao [nome do CEO] na próxima reunião geral da empresa?*
- Feedback sobre um evento externo da empresa. Exemplo: *O que você achou da nossa nova estrutura para o offsite?*
- Pergunta sobre uma iniciativa em um país específico, direcionada ao segmento do país. Exemplo: *Você tem alguma pergunta para nossa sessão sobre a nova Lei de Feriados Dinamarquesa?*
- Feedback geral da empresa. Exemplo: *O que você está pensando agora que gostaria de nos contar?*

Frequência

Cada pergunta aberta atua como um item independente, portanto você pode definir a frequência de cada pergunta. Exemplo: *Trimestral*, *Mensal*, *Uma vez*ou *Sempre*.

Se você precisar garantir que uma pergunta específica seja exibida na próxima pesquisa, defina sua frequência como *Sempre*. Altere a frequência ou desative a pergunta antes da próxima rodada da pesquisa, conforme necessário.

Recomendação

Evite usar muitas perguntas abertas. Em vez disso, concentre-se em perguntas que agregarão valor. Exemplo: Ter as perguntas *"Qual foi a melhor coisa que aconteceu com você neste mês?"* e *"O que você está pensando agora que gostaria de nos contar?"* na mesma pesquisa pode parecer muito repetitivo.

Como perguntas abertas permitem respostas em texto livre, concentre-se em formular perguntas de uma forma que aceite feedback qualitativo.

Recomendamos formular a pergunta de uma forma que incentive respostas de sim/não, ou pedir aos funcionários que comentem um número em uma escala que você definir no texto da pergunta. É incomum que tais abordagens forneçam conjuntos de dados limpos devido à natureza dos comentários em texto livre.

Limitações

- Não é possível controlar a ordem das perguntas abertas. Elas são exibidas no final da pesquisa, mas você não pode garantir que uma pergunta aberta específica seja exibida depois de outra.
- Embora você possa configurar o acesso do gerente a perguntas abertas, não é possível fazer isso para cada pergunta.
- Perguntas abertas não têm uma configuração de limite de visibilidade dedicada que controle quantos funcionários devem responder a cada pergunta aberta antes que a resposta fique visível. No entanto, perguntas abertas estão em conformidade com as configurações gerais *de limite de visibilidade de comentários* , que controlam quantos funcionários devem responder à pesquisa antes de publicar comentários.

Conceito: Perguntas da Empresa

Fundo

Você pode criar drivers personalizados no grupo Perguntas da empresa (que é exibido como Perguntas da [Nome da empresa] na sua conta). A criação de drivers personalizados permite que você agrupe perguntas personalizadas em temas.

Ao criar um driver personalizado e adicionar perguntas personalizadas, você pode se beneficiar da análise sem distorcer o modelo de engajamento e os benchmarks padronizados. O conjunto de perguntas da empresa também permite que você continue usando as perguntas que sua organização já vem usando fora da ferramenta.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Você pode criar até 100 drivers personalizados. É possível adicionar até 15 perguntas personalizadas por motorista personalizado. Cada driver personalizado tem sua própria pontuação agregada.

Assim como acontece com todas as perguntas dos motoristas, os funcionários podem responder com uma pontuação e/ou um comentário, ou pular a pergunta completamente.

Relatórios

Você pode visualizar os resultados das perguntas da empresa nestas páginas:

- Mapa de calor do segmento
- Página de motoristas
- Página de pontuação das perguntas
- Comentários compartilhados

Recomendação

O conjunto de perguntas da empresa é para escuta contínua sobre tópicos que se beneficiam de medição contínua. É melhor para perguntas estrategicamente importantes para o negócio, em vez de pesquisas ad hoc. Recomendamos que você execute perguntas da empresa junto com outros conjuntos de perguntas na mesma pesquisa.

Sempre que possível, recomendamos usar o conjunto de perguntas da empresa em vez de conjuntos de perguntas padrão para perguntas personalizadas, para garantir que a comparação externa para perguntas padrão permaneça precisa.

Recomendamos consultar Conceito: Melhores práticas para perguntas personalizadas ao motorista na página 390 para obter conselhos sobre como formular perguntas.

Considerações

- Como as perguntas da empresa são exclusivas da empresa, elas oferecem suporte apenas para benchmarking interno de segmentos.
- Você pode gerenciar o acesso às perguntas da empresa para cada grupo de controle de acesso separadamente. Também é possível definir acesso especializado para um único motorista da empresa.
- Definir a frequência das perguntas da empresa como *Sempre* significa que todas as perguntas de cada motorista da empresa estarão em todas as pesquisas. Exemplo: se você criar um novo driver com 10 perguntas e definir a Frequência da empresa como *Sempre*, os funcionários receberão todas as 10 perguntas em todas as pesquisas enquanto você estiver usando essa opção de frequência.
- Se você precisar excluir um driver personalizado do conjunto de perguntas da sua empresa, primeiro exclua as perguntas associadas ao driver.

Limitações

- Não é possível criar subdrivers no conjunto de perguntas da empresa.
- As perguntas da empresa não permitem o compartilhamento de painéis nem focam áreas e pontos fortes.
- Ter várias perguntas sobre um único driver pode levar a uma distribuição mais lenta das perguntas para cada funcionário.
- O Peakon não suporta perguntas de múltipla escolha.

Conceito: Questões de Valores

Fundo

Perguntas sobre valores permitem que você monitore se seus funcionários sentem que sua experiência no trabalho está alinhada aos valores da sua empresa.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

As perguntas sobre valores usam uma escala de 0 a 10 e são exibidas na pesquisa com uma pergunta padrão: [Nome do valor] - sua experiência diária de trabalho aqui parece alinhada a esse valor?

Em pesquisas, as perguntas sobre valores são exibidas depois das perguntas do motorista e antes das perguntas abertas. Os funcionários também podem responder com um comentário (independentemente de terem enviado uma pontuação ou não) ou pular a pergunta completamente.

As pontuações das perguntas de Valores são exibidas no painel de Engajamento e no mapa de calor do segmento. Comentários de perguntas sobre Valores são exibidos na página Comentários.

Você pode executar pesquisas de Valores autônomas desativando os outros conjuntos de perguntas na guia Frequência da sua pesquisa. Habilite o conjunto de perguntas de engajamento em grupos de acesso relevantes para garantir que os usuários possam exibir insights para as perguntas de valores.

Limitações

- Não é possível personalizar a pergunta padrão. Você só pode personalizar o nome e a descrição do valor.
- Não é possível desativar o acesso às pontuações de Valores, no entanto, você pode gerenciar o acesso aos comentários no conjunto de perguntas de Valores por grupo de controle de acesso.
- Se um usuário não tiver acesso ao conjunto de perguntas de engajamento em seu grupo de controle de acesso, ele também não poderá acessar as respostas da pergunta de valores.
- Só é possível exportar pontuações de perguntas de Valores no mapa de calor do segmento.

Conceito: Perguntas personalizadas em conjuntos de perguntas padrão

Este tópico discute as considerações sobre a adição de perguntas personalizadas nos drivers e subdrivers dos conjuntos de perguntas padrão do Peakon. Exemplo: O impulsionador de crescimento no conjunto de perguntas de engajamento.

Visão geral

Ter perguntas personalizadas sobre motoristas padrão afeta a frequência das perguntas, o algoritmo e a participação. Essas considerações não são aplicáveis ao usar a frequência da pesquisa *Manual* , que faz todas as perguntas ativas.

Nossa recomendação é usar a área de configuração de perguntas da empresa para criar perguntas personalizadas sobre motoristas personalizados da empresa. Isso proporcionaria os seguintes benefícios:

- A avaliação comparativa externa dos conjuntos de perguntas padrão continua precisa.
- Os funcionários podem receber perguntas personalizadas com mais frequência.

Ver Conceito: Perguntas da Empresa na página 387 para maiores informações.

Frequência das perguntas

A frequência do motorista e do submotorista nos horários pressupõe que cada motorista e submotorista tenha apenas 1 pergunta, conforme os conjuntos de perguntas padrão.

Definir a frequência das perguntas do motorista e do submotorista permite que você escolha com que frequência cada funcionário deve receber uma pergunta de cada motorista ou submotorista. Se um motorista ou submotorista tiver perguntas personalizadas além da pergunta padrão do Peakon, serão necessárias mais rodadas de pesquisa para que os funcionários recebam todas as perguntas do motorista ou submotorista específico.

Ao usar uma frequência de pesquisa recorrente (exemplo: trimestral), a única maneira de garantir que cada funcionário receba todas as perguntas de um motorista ou submotorista em cada pesquisa é definir a frequência do motorista ou submotorista como *Sempre*.

Definir a frequência correta das perguntas é particularmente importante quando você habilita os conjuntos de perguntas de integração e saída na sua programação de pesquisa.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Impacto no Algoritmo

Durante cada rodada de pesquisa, para cada funcionário, o algoritmo avalia probabilisticamente quais perguntas são devidas com base em:

- Frequência de perguntas para o motorista ou submotorista.
- Número de perguntas sobre o subdriver do driver.
- Tempo desde a última vez que a pesquisa fez a mesma pergunta.

Geralmente, quanto mais perguntas houver sobre cada motorista e submotorista, mais o algoritmo os empurra para baixo na fila, tornando menos provável que estejam na seleção final. Consequentemente, isso pode prolongar o tempo que leva para que todas as perguntas de um motorista ou submotorista cheguem a todos os funcionários.

Motoristas ou submotoristas que fazem apenas perguntas padrão provavelmente alcançarão todos os funcionários ao longo do tempo e, portanto, terão mais respostas em comparação àqueles que contêm perguntas padrão e várias perguntas personalizadas.

Conceito: Melhores práticas para perguntas personalizadas ao motorista

Tenha cuidado ao fazer alterações em perguntas padrão ou adicionar perguntas personalizadas aos drivers padrão. Ao usar o modo de pesquisa automatizada, adicionar perguntas personalizadas a conjuntos de perguntas padrão pode fazer com que demore mais para os funcionários receberem todas as perguntas desses motoristas ou submotoristas. Ver Conceito: Perguntas personalizadas em conjuntos de perguntas padrão na página 389.

Além disso, mesmo pequenas mudanças podem levar os indivíduos a responder de forma diferente e distorcer os resultados existentes e a comparação de referência.

Exemplos

Responda a esta pergunta: "*Sinto que meus colegas de trabalho confiam que farei um bom trabalho.*"

Os funcionários respondem a essa pergunta com uma nota mais próxima de 10 se concordam com ela, e mais próxima de zero se discordam. Editar esta pergunta pode ter um grande efeito na forma como os funcionários a respondem.

Revisão	Considerações
Sinto que meus colegas de trabalho não confiam que eu farei um bom trabalho.	Esta revisão inverteria a escala de zero a 10.
Meus colegas de trabalho deveriam ter mais confiança em mim para fazer um bom trabalho.	Esta revisão inverteria a escala de zero a 10.
Esta é a equipe mais confiante em que já trabalhei.	Em vez de avaliar o quanto sua equipe confia, essa questão é totalmente relativa. Os funcionários basearão suas respostas em suas experiências profissionais anteriores.
Temos um nível de confiança de nível mundial entre os funcionários.	Estabelecer padrões tão elevados pode causar dois problemas: • É um padrão mais alto do que a escala das outras questões. • Não é realista que os funcionários saibam o que é um padrão de confiança verdadeiramente de classe mundial.
A confiança em nossa equipe aumentou desde nosso último evento de formação de equipe.	Não recomendamos perguntas com tempo limitado se você for perguntar novamente para entender se as pontuações estão melhorando.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Revisão	Considerações
	Com o passar do tempo, as lembranças dos funcionários sobre o evento e suas consequências vão desaparecendo e se tornando diferentes, afetando negativamente a confiabilidade de suas respostas.
A confiança é essencial para o trabalho em equipe. Acredito que temos uma equipe confiante.	A formulação desta questão não é neutra. Ele insiste que os funcionários concordem com a premissa antes de emitir seu julgamento.
Sinto que meus colegas de trabalho confiam que eu farei um bom trabalho, e eu confio que eles farão um bom trabalho.	Formular uma pergunta que basicamente faz duas perguntas pode ser confuso para o participante da pesquisa, porque ele pode querer adicionar uma pontuação alta à primeira parte da pergunta e uma pontuação baixa à segunda parte da pergunta.

Além disso, tenha cuidado ao editar uma pergunta para ser mais específico. Exemplo: *Estou satisfeito com o processo de avaliação de desempenho em nossa organização*.

Revisão	Considerações
Estou satisfeito com nosso processo de execução de OKRs.	Os funcionários podem usar seu próprio conhecimento sobre como as empresas devem praticar os OKRs e, em vez disso, avaliar como a empresa implementou os OKRs, em vez de sua satisfação com a gestão de desempenho. A versão específica também não é à prova do futuro caso você altere sua metodologia de gestão de desempenho. Você provavelmente terá duas análises completamente separadas e não relacionadas na mesma linha de tendência.

Conceito: Perguntas de integração e desligamento

Você pode configurar perguntas de integração e desligamento por meio dos conjuntos de perguntas dedicados a essas finalidades ou por meio de perguntas abertas disponíveis no Peakon.

As perguntas de integração focam nas expectativas do funcionário em relação à descrição do cargo e aos recursos disponíveis para que ele seja eficaz em sua função, enquanto as perguntas de desligamento focam nos motivos pelos quais o funcionário está deixando a empresa. Em conjunto, elas fornecem informações adicionais sobre o que sua organização pode melhorar para evitar futuras perdas de funcionários e eliminar a necessidade de pesquisas de desligamento.

Visão geral dos conjuntos de perguntas

A Peakon oferece dois conjuntos de perguntas específicos para integração e desligamento.

Tanto o processo de integração quanto o de desligamento são estruturados em uma estrutura de direcionador/subdirecionador, organizada em etapas cronológicas e motivos de saída.

Para o processo de integração, oferecemos 5 motoristas com 5 submotoristas por motorista:

- Orientação
- Alinhamento
- Integração
- Prosperar

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Contribuição

Para a Exit, oferecemos 7 motoristas, com 1 ou 2 submotoristas por motorista:

- Cultura
- Desenvolvimento
- Experiência
- Liderança
- Reconhecimento e Recompensa
- Função
- Bem-estar

Análise

Existem diferenças importantes entre os conjuntos de perguntas de integração e de desligamento em relação aos conjuntos de perguntas principais, com base na nova estrutura dos conjuntos de perguntas.

Recurso	Diferença	Justificativa
Painel de controle do conjunto de perguntas	Os conjuntos de perguntas de integração e desligamento não possuem um painel de controle. Analise seus resultados no mapa de calor, nas pontuações das perguntas e nas pontuações dos motoristas.	Os conjuntos de perguntas de integração e desligamento não incluem perguntas de resultado; portanto, não é possível gerar um painel de controle com esses conjuntos de perguntas.
Resultado e questão principal	O processo de integração e desligamento não possui uma pergunta de resultado ou uma pergunta principal. Visualize as etapas de integração por meio das pontuações dos direcionadores, com pontuações específicas para cada subdirecionador em cada elemento.	Os processos de integração e desligamento são operacionais, não conceitos psicológicos como o engajamento. Esses processos variam em diferentes etapas, sendo impraticável medir resultados específicos. Em vez disso, é crucial entender como o processo funciona em diferentes pontos.
Benchmarks	O processo de integração e desligamento não possui parâmetros de comparação externos. Você pode visualizar os indicadores de desempenho da empresa (internamente) ao comparar as pontuações dos segmentos.	Os processos de integração e desligamento variam entre empresas, setores e funções. Para alguns, o processo de integração levará apenas alguns dias, para outros, de 6 a 9 meses. Por esse motivo, não fornecemos benchmarks externos.
Informações selecionadas	Os insights selecionados não mostrarão uma visão geral das perguntas de integração e desligamento. Veja a principal mudança observada em todos os conjuntos de perguntas,	O processo de integração e desligamento não possui uma pergunta principal. Os conjuntos de perguntas que possuem uma questão principal ou uma questão de resultado aparecem de forma consistente no painel de conjuntos de perguntas.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Recurso	Diferença	Justificativa
	incluindo integração e desligamento.	
Melhorias	O Improve não incluirá conteúdo de integração e desligamento como parte do lançamento do novo conjunto de perguntas.	Os processos de integração e desligamento variam entre empresas, setores e funções. Para alguns, o processo de integração levará apenas alguns dias, para outros, de 6 a 9 meses. Tentar unificar o conteúdo para abranger essa variedade de abordagens diferentes não é útil para as organizações.
Tópicos semânticos	Ainda não existem tópicos semânticos para Integração e Saída.	Os tópicos semânticos exigem tempo de desenvolvimento e investimento. Esses exercícios estão sendo elaborados em paralelo com os conjuntos de perguntas. Eles precisam ser preparados e finalizados, e então codificados no produto.

Considerações

Atividade	Considerações

Algoritmo de rotação de perguntas	• O algoritmo se aplica a conjuntos de perguntas, exceto quando se utilizam tempos de resposta das perguntas.
	• Avalie a frequência adequada de levantamentos e perguntas.
	  • Com a frequência de perguntas, todas as perguntas ativas serão sempre incluídas na pesquisa.
	  • A frequência adequada da pesquisa depende do público-alvo.

Estratégia de pesquisa	• Inclua os conjuntos de perguntas no cronograma existente ou crie um cronograma separado.
	  • Recomendamos que você estabeleça um cronograma separado.
	• Faça todas as perguntas de uma vez ou faça-as em etapas.
	  • Especialmente relevante para o processo de integração de novos funcionários.
	  • Se você tiver dúvidas complexas, considere direcioná-las adequadamente.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Atividade	Considerações
Pesquisa e perguntas direcionadas	• Considere como você deseja direcionar a pesquisa e as perguntas. Os dados necessários já estão disponíveis no Peakon? • Tenha cuidado ao personalizar os intervalos dos atributos de data de *contratação* e *desligamento* . Isso pode impactar o verdadeiro benchmark, a rotatividade de pessoal e o ciclo de experiência do funcionário.
Perguntas baseadas em regras	• Ao utilizar o tempo limite para as perguntas nos conjuntos de perguntas de integração e de saída, o algoritmo de rotação de perguntas não se aplica a essas perguntas. • Você só pode definir o intervalo entre as perguntas ao usar um cronograma de pesquisa semanal. Para pesquisas de desligamento, você pode configurar perguntas para antes da separação, depois da separação ou para ambos os períodos. Em questionários de integração, as perguntas só podem ser usadas após um determinado período (Exemplo: 2 semanas após o início do trabalho). • É necessário incluir os endereços de e-mail pessoais dos funcionários para realizar pesquisas com ex-funcionários.

Analisar dados da pesquisa	• Aplicam-se limites de visibilidade e agregação de pontuação.
	  • Os gestores nunca podem ultrapassar os limites.
	• Considere quem deve ter permissão para analisar as respostas da pesquisa. Exemplo:
	  • Líderes seniores
	  • Recursos humanos
	  • Gerentes de programa

Configuração

As perguntas de integração e de saída podem ser configuradas na página Administração > Perguntas e podem ser ativadas na guia Frequência da página de configuração do agendamento da pesquisa, em Administração > Agendamentos.

O Peakon sugere automaticamente os momentos ideais para cada pergunta ser feita. Alternativamente, você também pode definir seus próprios tempos de resposta para as perguntas. Para obter mais informações, visite Conceito: Cronograma das perguntas de integração e de saída na página 395 e Defina os tempos das perguntas na página 383.

Ao configurar os conjuntos de perguntas, considere:

- Analise os marcos: *Orientação*, *Alinhamento*, *Integração*, *Desenvolvimento* e *Contribuição* são os aspectos centrais do nosso modelo de integração. O modelo foi concebido desta forma para

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

que cada aspecto funcione como um marco ou ponto no tempo, mas é adaptável a diferentes processos de integração. Certifique-se de revisar esses itens e ativar ou desativar quaisquer marcos importantes. Seu processo pode ser mais longo ou mais curto, e sua organização pode ter atividades diferentes durante esse processo. Para pesquisas de desligamento: O modelo é organizado em torno dos motivos de desligamento, garantindo que as perguntas capturem o feedback mais relevante com base nas razões pelas quais os funcionários estão saindo. Você pode configurar quais motivos incluir e decidir se as perguntas devem ser feitas antes da separação, depois da separação ou em ambos os momentos.

- Verifique a adequação ao propósito: Analise as perguntas para garantir que elas sejam representativas das perguntas que você deseja fazer à sua organização.
- Adicione suas próprias perguntas: Você tem a possibilidade de adicionar suas próprias perguntas, se for o caso. Essas perguntas podem ser adicionadas para o motorista ou o submotorista.
- Cronograma ou segmentação de perguntas: Utilize nossos cronogramas de perguntas ou, alternativamente, selecione os segmentos que deseja segmentar e o período de permanência que reflita as novas contratações e desligamentos da sua organização.

Perguntas abertas

As perguntas abertas incluem questões de integração e de desligamento, com traduções disponíveis em todos os idiomas suportados. Diferentemente dos conjuntos de perguntas de integração e desligamento, estas perguntas permitem apenas a coleta de comentários, sem atribuição de notas. As organizações também podem adicionar suas próprias perguntas personalizadas e direcioná-las ao segmento relevante para tempo de serviço e data de desligamento. Nossa recomendação é utilizar nossos conjuntos de perguntas específicos.

Não é possível definir o tempo limite para perguntas abertas.

Estas perguntas abertas padrão para integração já estão disponíveis:

- Como alguém que ingressou recentemente na [nome da empresa], quais aspectos do nosso processo de integração funcionaram bem e o que poderíamos melhorar?
- Com base em suas experiências recentes, você tem algum feedback que possa melhorar nosso processo de recrutamento na [nome da empresa]?
- Considerando as expectativas que você tinha sobre sua função e sobre a [nome da empresa] antes de começar, como você acha que elas foram atendidas até agora?

Estas perguntas abertas padrão para desligamento de funcionários já estão disponíveis:

- Você acha que as responsabilidades da sua função mudaram desde que foi contratado?
- Você tinha à sua disposição os recursos adequados para fazer o seu trabalho da melhor maneira possível?

Conceito: Cronograma das perguntas de integração e de saída

Contexto

As perguntas baseadas em regras permitem que os administradores agendem perguntas de integração e desligamento em pontos específicos da jornada do funcionário.

Você pode configurar o intervalo de tempo entre as perguntas de integração e desligamento para garantir que elas sejam feitas aos funcionários nos momentos mais relevantes.

Configuração

Configure os intervalos de tempo para os conjuntos de perguntas de integração e de saída para definir quando as perguntas devem ser feitas.

O momento da pergunta aciona cada pergunta específica com base nos seguintes critérios de configuração:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- *Data de início* do funcionário para fins de integração e *data de desligamento* para fins de saída.
- A próxima data da rodada de pesquisas.
- O conjunto de tempo da pergunta

Adicione em massa os tempos de resposta às suas perguntas de integração e de encerramento para habilitá-los. O sistema define automaticamente o momento adequado para que os funcionários recebam as perguntas de integração e desligamento. As regras podem ser solicitadas em dias ou semanas.

Se os horários sugeridos não estiverem alinhados com os processos de integração ou desligamento da sua empresa, você pode definir um horário personalizado. Para obter mais informações, visite Editar os tempos de integração e perguntas de saída na página 374.

Configure a frequência das pesquisas para uma coleta semanal, tanto para as pesquisas de integração quanto para as de desligamento. O controle de tempo das perguntas não será aplicado se a frequência não estiver definida como semanal.

Definir uma frequência de pesquisa semanal não garante que todos os funcionários receberão perguntas com tempo determinado todas as semanas. No horário agendado para a pesquisa, o sistema verificará se os funcionários são elegíveis para responder a alguma pergunta naquela semana, de acordo com as regras. Caso não haja nenhuma, elas não serão adicionadas à rodada semanal da pesquisa.

Período de Carência

Para garantir a pontualidade e a relevância, existe um prazo máximo de 6 dias entre a aplicação da regra e o momento em que o funcionário recebe as perguntas de integração ou desligamento com as regras aplicadas. A regra é aplicada no dia em que o funcionário se torna elegível para receber a pergunta.

O período de tolerância também impede que as mesmas perguntas sejam enviadas aos funcionários em rodadas subsequentes da pesquisa. A Peakon garante que, uma vez que os funcionários recebam as perguntas, não poderão recebê-las novamente, pois elas deixarão de ser relevantes.

Este período de tolerância de 6 dias aplica-se a todas as questões baseadas em regras. Exemplo: Para uma regra *de 2 semanas antes da separação* . O período de tolerância não pode ser alterado para garantir que eles não sejam adicionados a várias rodadas da pesquisa.

Rotação de perguntas

Ao definir os intervalos de tempo para as perguntas em um cronograma de pesquisa semanal, o algoritmo de rotação de perguntas não se aplica a essas perguntas. A Peakon segue os tempos de resposta definidos e avalia a elegibilidade dos funcionários com base nos critérios de configuração. Se um funcionário atender aos critérios relativos aos horários definidos, o sistema incluirá automaticamente as perguntas em seus questionários.

Considerações sobre a saída

- Para realizar pesquisas com funcionários após o desligamento, o endereço de e-mail pessoal deles deve estar incluído no perfil do funcionário. Você pode sincronizar esses dados do seu sistema de RH (ativando o campo de e-mail pessoal) ou adicioná-los manualmente. Para instruções manuais, acesse Atualização em massa de endereços de e-mail.
- Os questionários de desligamento exigem 2 formulários: Para perguntas pré-desligamento, use o formulário do tipo "Empregado". Use a opção "Esquerda" para perguntas pós-saída.
- As perguntas para funcionários desligados são feitas apenas uma vez por funcionário e não serão repetidas em rodadas futuras da pesquisa. Se um funcionário atender a vários critérios de saída, ele poderá receber mais de um conjunto de perguntas, mas nenhuma regra se repetirá em rodadas futuras da pesquisa.
- Ao usar a sincronização do sistema de RH, certifique-se de que as datas e os motivos da rescisão sejam fornecidos com antecedência para que as regras sejam aplicadas corretamente. Analise também as configurações de Inclusão de ex-funcionários e Exclusão de ex-funcionários, pois elas

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

controlam por quanto tempo os funcionários desligados permanecem disponíveis para as regras da pesquisa e agregação de dados.

Para obter mais informações, visite Conceito: Pesquisa com funcionários desligados na página 291.

Conceito: Recebendo perguntas baseadas em regras

Contexto

As perguntas baseadas em regras garantem que as perguntas certas sejam feitas no momento certo e sejam relevantes para o funcionário. O momento em que essas perguntas são feitas depende das rodadas de pesquisa semanais, que avaliam e aplicam essas regras a todos os seus funcionários.

Para garantir a pontualidade e a relevância, os funcionários recebem perguntas baseadas em regras dentro de 6 dias após se tornarem elegíveis. O período de carência garante que eles sejam incluídos na rodada da pesquisa que começa depois que se tornam elegíveis, e apenas em uma única rodada. O período de carência é fixo e não pode ser alterado.

Cenários de integração

Colaborador	Configuração da pesquisa	Aplicação de perguntas e regras	Resultado	Próxima rodada de pesquisa
Emma ingressou na Kinetar Company no dia 4 de março.	Cronograma de pesquisa semanal todas as segundas-feiras com todas as perguntas de integração ativas. Datas de início das rodadas a cada semana: 1, 8, 15 e 22 de março.	*Orientação* e *alinhamento:* Integração de novos motoristas solicitada *2 semanas após o início do trabalho*.	Emma não recebe as perguntas durante as primeiras 3 semanas. Emma preenche os critérios para receber as perguntas na semana 3, porém, como estamos no meio da rodada de pesquisas, ela não recebe o questionário.	Semana 4 (Data de início da rodada: 22): O período de carência de 7 dias é acionado na semana anterior, quando ela se tornou elegível (dia 18), e permite que ela receba as perguntas. Emma está na empresa há 18 dias, cumprindo a regra das 2 semanas. Emma também recebe apenas as perguntas *de Orientação* e *Alinhamento* , que são adaptadas à sua experiência.
Tom ingressou na Kinetar Company em 16 de março, e sua *data de início* foi retroativa a 1º de março.	Cronograma de pesquisas semanais todas as segundas-feiras. Datas das rodadas da pesquisa a cada semana: 1º, 8, 15 e 22.	Perguntas *de integração* e *alinhamento,* com a regra de ser realizada *2 semanas após o início das atividades*.	Durante as primeiras 3 semanas, Tom não recebe as perguntas.	Semana 4 (Data de início da rodada: 22): Tom não receberá perguntas de Orientação e Alinhamento, pois perdeu o período de tolerância das regras e

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Colaborador	Configuração da pesquisa	Aplicação de perguntas e regras	Resultado	Próxima rodada de pesquisa
				não atende mais aos critérios estabelecidos.

Cenários de Saída

Colaborador	Configuração da pesquisa	Aplicação de perguntas e regras	Resultado	Próxima rodada de pesquisa
Ana está deixando a Kinetar e a data de sua demissão está marcada para 26 de março.	Cronograma de pesquisas semanais todas as segundas-feiras. Datas de início da rodada de pesquisa: 1, 8, 15 e 22 de março.	Todas as perguntas de saída devem ser feitas com a regra de 2 semanas antes da separação.	Ana não recebe perguntas durante as duas primeiras semanas de março. No dia 12, ela se qualifica para a regra, mas como já estamos no meio da rodada de pesquisa, nada acontece. O período de tolerância começa.	Semana 3 (Data de início da rodada: dia 15): Ana está a 11 dias da separação, cumprindo a regra das 2 semanas. Nesta rodada, ela recebe as perguntas de saída.
Elisa deixou a empresa Kinetar no dia 10 de junho.	Está ativo um questionário semanal da Left, programado para ser executado todas as segundas-feiras, contendo apenas perguntas de saída. Datas de início das rodadas a cada semana: 3, 10, 17 e 24 de junho. As regras de perguntas de saída estão configuradas para serem acionadas 2 semanas após a Data de Rescisão. O endereço de e-mail pessoal de Elisa está disponível através da sincronização do sistema de RH.	Todas as perguntas de saída. O questionário de saída está agendado para ser enviado no dia 24 de junho (duas semanas após a saída de Elisa). No entanto, a data de início (dia 24) não coincide com a rodada atual da pesquisa, que começa no dia 17. Por esse motivo, Elisa não recebeu o questionário na rodada de 17 de junho. Em vez disso, o sistema aplica o período de carência, mantendo a elegibilidade para	Na rodada de pesquisas que começa em 24 de junho, Elisa receberá as perguntas de saída em seu endereço de e-mail pessoal. A pesquisa se concentra apenas no conjunto de perguntas sobre a saída, garantindo que as perguntas sejam relevantes para a experiência de saída dela.	Elisa não será incluída nas próximas rodadas.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Colaborador	Configuração da pesquisa	Aplicação de perguntas e regras	Resultado	Próxima rodada de pesquisa
		a próxima rodada (24ª).		
Louis está deixando a empresa Kinetar e a data de sua rescisão contratual está marcada para 20 de julho.	Pesquisa semanal Left, realizada todas as segundas-feiras, contendo apenas perguntas de saída. Datas de início das rodadas: 8, 15, 22 e 29 de julho. Regras para a pergunta de saída: 2 semanas antes da separação e 3 dias após a separação. O endereço de e-mail pessoal de Louis foi fornecido.	No dia 6 de julho, Louis se qualifica para a regra das “duas semanas antes”. Semana 2 (Data de início da rodada: 8): Louis é adicionado a esta rodada e recebe as perguntas de saída antes de sair. Semana 4 (Data de início da rodada: 29): Louis se classifica no dia 23 pela regra dos "3 dias seguintes", mas como já é meio da rodada, nada acontece. Ele é adicionado à rodada seguinte e recebe as perguntas de saída pós-separação.	Louis recebe perguntas diferentes antes e depois de sair, garantindo cobertura em ambos os momentos.	Louis não será incluído nas próximas rodadas.
James apresenta o aviso prévio na sexta-feira, 12 de setembro. Seu empresário insere a data de separação na segunda-feira, 15 de setembro. Seu último dia está marcado para 26 de setembro.	Cronograma de pesquisa semanal, todas as segundas-feiras, com apenas perguntas de saída. Datas de início das rodadas: 1, 8, 15 e 22 de setembro. A regra foi estabelecida para 2 semanas antes da separação.	Como o gerente atrasa a inserção da data de desligamento, o sistema reconhece a elegibilidade de James somente no dia 15. Nessa altura, faltam 11 dias para a sua partida, pelo que já não cumpre o requisito das 2 semanas.	James não recebe um questionário de saída antes de partir.	James não será incluído nas próximas rodadas.

Recomendação

Pesquisas de desligamento realizadas duas semanas antes da rescisão do contrato de trabalho frequentemente deixam de fora os funcionários americanos, pois os prazos de aviso prévio costumam

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

ser mais curtos. Mesmo com aviso prévio de 2 semanas, os gestores podem inserir a data de rescisão tardiamente no Workday, o que ainda pode excluir os funcionários da pesquisa.

Para garantir a cobertura:

- Estabeleça regras para antes e depois da separação. Isso garante que você capture o feedback mesmo que os funcionários saiam rapidamente ou percam o período anterior à saída.
- Sincronize os dados dos funcionários regularmente. A sincronização diária que atualiza os dados de encerramento futuros é executada uma vez por dia, por volta das 4h da manhã CET, portanto, a sincronização frequente reduz o risco de perda de respostas.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Cronograma das perguntas de integração e de saída na página 395
Tarefas
Editar os tempos de integração e perguntas de saída na página 374
Referência
Perguntas frequentes: Questões baseadas em regras na página 443

Conceito: Frequência da Pergunta

Fundo

A frequência de perguntas recorrentes permite que você controle com que frequência cada funcionário recebe diferentes tipos de perguntas e o tipo de perguntas que cobrirão a maior parte da pesquisa.

Uma pesquisa pode incluir uma mistura de todos os conjuntos de perguntas, com uma frequência separada para cada conjunto de perguntas.

Ao configurar frequências de perguntas, você seleciona uma opção de frequência para a pergunta principal, perguntas do driver e perguntas do subdriver, para cada conjunto de perguntas. Ver Definir frequência de perguntas do motorista na página 374 para etapas de configuração.

A frequência das perguntas abertas é calculada por pergunta e não para a categoria inteira. Ver Definir frequência de perguntas abertas na página 375.

Bom saber

As frequências das perguntas funcionam por funcionário. Durante cada rodada da pesquisa, o algoritmo determina se a pergunta precisa ser respondida novamente, por funcionário, com base na última vez que cada funcionário recebeu cada pergunta. Exemplo: Uma pergunta com frequência trimestral só é devida para funcionários que não a receberam por exatamente 12 semanas, no dia do lançamento da sua pesquisa.

Cada opção de frequência padrão corresponde a um número específico de semanas. Exemplo: a frequência mensal é exatamente 4 semanas e a frequência trimestral é exatamente 12 semanas.

Você pode parar ou reconfigurar a cadência automatizada quando necessário. Essas mudanças podem impactar a distribuição das perguntas na rodada subsequente, enquanto o algoritmo atualiza as perguntas devidas.

Observe que se você tiver várias perguntas sobre um único motorista (exemplo: você criou um motorista em Perguntas da empresa com 10 perguntas), definir a frequência como *Sempre* significa que todas as perguntas do motorista aparecerão em cada pesquisa.

Para ler mais sobre a distribuição de perguntas, consulte Conceito: Algoritmo de Rotação de Questões na página 401.

Exemplo

- Frequência geral da pesquisa: mensal

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Frequência da pergunta principal: mensal
- Frequência de perguntas do motorista: mensal
- Frequência do subdriver: trimestral

Essa configuração garante que cada funcionário receba uma pergunta do motorista da categoria principal e uma pergunta de cada motorista, todo mês. Todo mês não significa necessariamente toda rodada de pesquisa. Se um funcionário responder a duas pesquisas em menos de quatro semanas (uma com atraso e outra com antecedência), o algoritmo terá atendido ao seu requisito mensal para muitas das perguntas. Essas perguntas só devem ser feitas quando o funcionário não as recebe há 4 semanas ou mais. A Peakon realiza essas verificações a cada rodada de pesquisa, por funcionário.

Várias perguntas sobre o mesmo driver ou subdriver

Ao definir a frequência de uma categoria de pergunta, o Peakon garante que uma pergunta dessa categoria será feita na frequência selecionada. Se você adicionar perguntas personalizadas a um driver ou subdriver, o Peakon levará mais tempo para analisar o driver ou subdriver completamente. Leia mais em Conceito: Perguntas personalizadas em conjuntos de perguntas padrão na página 389.

Conceito: Ordem das perguntas em pesquisas

Os conjuntos de perguntas do Peakon são exibidos na mesma ordem, tanto em pesquisas recorrentes quanto manuais:

1. Perguntas de noivado
2. Questões sobre diversidade e inclusão
3. Perguntas sobre saúde e bem-estar
4. Perguntas sobre a COVID-19
5. Transformação e Mudança
6. Perguntas da empresa
7. Questões de valores
8. Perguntas abertas

Peakon randomiza as perguntas individuais dentro desses conjuntos de perguntas, exceto a pergunta principal de cada conjunto de perguntas, que sempre vai primeiro. Exemplo: No conjunto de perguntas de engajamento, a pergunta NPS é sempre a primeira.

Não é possível personalizar a ordem das perguntas ou conjuntos de perguntas em pesquisas.

Considerações

Em pesquisas recorrentes, se um respondente pontua uma pergunta com uma pontuação extrema (zero ou 10), a pesquisa prossegue com uma pergunta secundária adicional, se disponível. Essas perguntas são exibidas no final do conjunto de perguntas relevantes. Exemplo: se o funcionário adicionar uma pontuação extrema a uma pergunta de engajamento, a pergunta de acompanhamento virá no final do conjunto de perguntas de engajamento original.

Perguntas direcionadas que têm como alvo apenas alguns grupos de funcionários são exibidas como parte das perguntas aleatórias dentro de cada conjunto de perguntas.

relatedlinks
Conceitos
Desmistificando o algoritmo de rotação de perguntas Peakon

Conceito: Algoritmo de Rotação de Questões

O algoritmo de rotação de perguntas fornece um fluxo constante de dados para todos os seus motoristas de forma contínua.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Rotação de perguntas

Definir uma frequência de perguntas determina com que frequência cada funcionário deve receber uma pergunta de cada conjunto de perguntas. Ao usar uma cadência de pesquisa automatizada, a pesquisa faz todas as perguntas ativas em cada rodada, mas não a todos os funcionários ao mesmo tempo. O algoritmo verifica a última vez que cada funcionário recebeu cada pergunta para determinar se elas devem ser respondidas novamente para aquele funcionário específico.

A exceção é a frequência da pesquisa manual, que aciona todas as perguntas ativas dos conjuntos de perguntas que você habilitar. Ao usar a frequência manual, a pesquisa é executada uma vez e não é possível definir a frequência das perguntas. A ordem das perguntas é a mesma, independentemente da amostragem manual ou automática das perguntas.

Como o algoritmo prioriza perguntas

Para cada funcionário, o algoritmo prioriza perguntas e avalia sua importância com base em:

- A última vez que a pergunta foi feita foi na pesquisa dos funcionários.
- Configurações de frequência de perguntas da organização.
- Número de perguntas por motorista e submotorista.

Exemplo: as perguntas do subdriver têm frequência mensal. A última vez que o funcionário recebeu a pergunta padrão do subdriver do equipamento foi há 10 semanas. O algoritmo atribuirá maior importância à questão, pois ela já está pronta há muito tempo, de acordo com as configurações de frequência.

O algoritmo atribuirá menor importância às perguntas de um motorista ou submotorista e empurrará suas perguntas para o final da fila se pelo menos uma destas condições for verdadeira:

- O driver ou subdriver contém perguntas personalizadas adicionais.
- O funcionário recebeu perguntas recentemente do motorista ou submotorista.

Após atribuir importância às perguntas, o algoritmo seleciona probabilisticamente as perguntas devidas do topo da fila.

A pergunta do driver principal tem precedência sobre as perguntas do subdriver caso o funcionário não a tenha recebido.

Se um funcionário enviar uma pontuação que esteja 2 desvios-padrão distante do valor de referência para aquela questão, o algoritmo prossegue com perguntas de subdriver para descobrir mais informações.

Janela de Visibilidade

A janela de visibilidade determina quando as respostas anteriores não contribuem mais para as pontuações gerais. Isso não afeta diretamente o algoritmo de rotação de perguntas.

Quando uma pesquisa é lançada, a janela de visibilidade (exemplo: 1 ano) avança, permitindo que novas pontuações entrem no mix e que pontuações antigas saiam do painel agregado. Observe que, mesmo quando determinadas pontuações ficam fora da janela de visibilidade, você ainda pode acessar painéis que as incluem ao visualizar dados históricos.

Se você desativar uma pergunta do motorista, as pontuações existentes serão desconsideradas da pontuação atual a cada nova rodada da pesquisa, sem que novas pontuações sejam inseridas.

Por que a Peakon cobre todos os drivers de uma só vez

- Menor risco de perder de vista as principais questões que podem estar influenciando o engajamento dos seus funcionários. Ao cobrir todos os fatores, a Peakon ajuda a revelar os temas que podem ser mais importantes para sua organização de forma mais rápida e objetiva.
- Acesso mais rápido às tendências. Se você cobrisse apenas um quarto dos fatores determinantes em cada trimestre comercial, levaria anos (em vez de meses) para entender se está indo na direção certa.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

O algoritmo de rotação de perguntas ajuda a coletar feedback sobre todos os aspectos da cultura da sua empresa e a apresentar tendências para você o mais rápido possível. Não fazer todas as perguntas a todos os funcionários ao mesmo tempo permite que você mantenha as pesquisas curtas e fornece feedback de alta qualidade, evitando a fadiga da pesquisa.

Tamanhos de amostra e significância estatística

A Peakon distribui perguntas aos motoristas por amostragem aleatória para garantir que os resultados do painel sejam imparciais. Podemos então usar as propriedades estatísticas das pontuações observadas para avaliar quando os segmentos são significativamente diferentes do benchmark. Nós somente atribuímos áreas de foco e pontos fortes quando eles passam por um teste estatístico que comprova que os resultados são significativos.

Apenas um número relativamente pequeno de resultados é necessário para obter estimativas de alta qualidade, e a precisão e a estabilidade das pontuações dos segmentos se estabilizam rapidamente à medida que os funcionários concluem novas rodadas.

Em segmentos extremamente pequenos, recomendamos esperar até que a maioria dos funcionários tenha respondido antes de realizar qualquer comparação. Em segmentos maiores, essa restrição pode ser relaxada e, em segmentos muito grandes, até mesmo uma pequena proporção de respostas pode fornecer um resultado altamente preciso.

Não há problema de validade estatística com comentários ou tópicos, que podem fornecer insights instantâneos sobre problemas em andamento.

Conceito: Reformulação da pergunta e manutenção do benchmark

Contexto

No Peakon, os administradores geralmente modificam as perguntas padrão do Peakon para alinhá-las ao contexto da organização. No entanto, manter a integridade dos benchmarks é crucial para manter dados confiáveis. Recomendamos usar as perguntas validadas da plataforma, pois elas são desenvolvidas e testadas usando padrões profissionais e técnicas estatísticas. Os dados coletados a partir dessas perguntas contribuem para um conjunto de referência com mais de 1 bilhão de pontos de dados.

Certas mudanças de reformulação podem afetar significativamente a qualidade, confiabilidade e estabilidade dos benchmarks da Peakon, o que pode impactar as comparações de benchmarks.

Reformulação apropriada

Para manter a integridade das comparações de benchmark e preservar a confiabilidade do benchmark, evite alterações que possam afetar sua validade.

- Adapte-se à linguagem da empresa: você pode modificar uma pergunta para adaptá-la à terminologia da sua organização sem afetar a validade do benchmark. Essas podem ser referências comuns. Exemplo: gerente, equipe, organização.

Pergunta de Peakon	Revisão
*Meu **gerente** me incentiva a expressar minhas opiniões.*	*Meu **supervisor** me incentiva a expressar minhas opiniões.*
*Vejo um caminho para avançar na minha carreira em nossa **organização**.*	*Vejo um caminho para avançar na minha carreira em nossa **empresa**.*
*Meus **colegas** estão dispostos a ajudar uns aos outros com o trabalho, se necessário.*	*Meus **colegas de trabalho** estão dispostos a ajudar uns aos outros com o trabalho, se necessário.*

- Uso de sinônimos: A mudança é aceitável se o novo termo for interpretado de forma semelhante ao original.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Pergunta de Peakon	Revisão
*Tenho os materiais e ferramentas **certos** para concluir meu trabalho.*	*Tenho os materiais e ferramentas **adequados** para concluir meu trabalho.*
*Se eu fizer um **ótimo** trabalho, sei que ele será reconhecido.*	*Se eu fizer um trabalho **excelente** , sei que ele será reconhecido.*

- Manter o assunto: modifique a pergunta para manter a forma como as pessoas respondem e preservar sua intenção original.

Pergunta de Peakon	Revisão
Estou inspirado pelo propósito e missão da nossa organização.	*A equipe executiva [da empresa] comunicou uma visão que me inspira.*
Sinto um senso de pertencimento na [Empresa].	*Sinto que pertenço a esta organização.*
O meu gestor dá o apoio de que necessito para realizar o meu trabalho.	*Meu supervisor imediato me dá o suporte que preciso para ter sucesso.*

- Remoção de parênteses: você pode remover termos entre parênteses se eles forem universalmente compreendidos em sua organização. No entanto, considere as diferenças culturais e as definições organizacionais antes de fazer essas mudanças, especialmente para questões de Diversidade e Inclusão. Com base em como sua organização define o "termo X", considere se remover ou manter os parênteses afetaria a maneira como cada funcionário o interpreta.

Nota: Para questões de Diversidade e Inclusão, exemplos entre parênteses foram incluídos, especialmente para idiomas onde não há tradução direta do termo “diverso/diversidade” neste contexto.

Reformulação inválida

- Alteração do assunto: modificar o assunto de uma pergunta muda a forma como os usuários respondem a uma pergunta e afeta a validade do benchmark.

Pergunta de Peakon	Revisão
Tenho liberdade suficiente para decidir como fazer o meu trabalho.	*Meu gerente me dá autoridade para tomar decisões relacionadas ao meu trabalho.*
Recebo feedback suficiente para saber se estou fazendo bem o meu trabalho.	*Meu gerente me dá feedback construtivo sobre meu desempenho.*

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Melhores práticas para perguntas personalizadas ao motorista na página 390

Referência: Conjuntos de perguntas

Você pode habilitar todos os conjuntos de perguntas para serem executados na mesma pesquisa. A maneira como os funcionários podem responder a uma pergunta depende do seu conjunto de perguntas.

Escala de 0 a 10 e comentários

- Engajamento
- Saúde e Bem-Estar
- Diversidade e Inclusão
- Integração
- Saída

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- Transformação e Mudança
- Covid-19
- Perguntas da empresa

Somente comentários

Perguntas abertas.

Referência: Biblioteca de perguntas de engajamento e referências teóricas

A biblioteca de perguntas de engajamento do Workday Peakon Employee Voice (WPEV) abrange diferentes elementos da psicologia organizacional. Este tópico lista as perguntas de engajamento e fornece um resumo da teoria e da pesquisa por trás das perguntas.

Perguntas Padrão

A biblioteca de perguntas de engajamento padrão do WPEV inclui:

- 1 pergunta principal de engajamento.
- 3 perguntas sobre resultados de engajamento.
- 14 perguntas para motoristas.
- 27 perguntas sobre subdrivers.

Biblioteca de perguntas

Categoria	Nome	Pergunta	Consideração
Pergunta principal	Engajamento	Qual a probabilidade de você recomendar a [Empresa] como um lugar para trabalhar?	Mede o nível de engajamento e comprometimento dos funcionários com a organização.
Pergunta de resultado	Confiança	Qual a probabilidade de você recomendar produtos ou serviços da [Empresa] a amigos e familiares?	Você pode ativar esta pergunta adicional. Mede se os funcionários estão dispostos a defender os produtos ou serviços da organização.
Pergunta de resultado	Lealdade	Qual é a probabilidade de você permanecer na [empresa] se lhe oferecessem o mesmo emprego em outra organização?	Você pode ativar esta pergunta adicional. Mede o comprometimento dos funcionários em permanecer na organização.
Pergunta de resultado	Satisfação	No geral, quão satisfeito você está trabalhando na [Empresa]?	Você pode ativar esta pergunta adicional. Mede se os funcionários gostam de vir trabalhar e avalia positivamente suas experiências como funcionários.
Motivador	Realização	Tenho regularmente uma sensação de realização com aquilo que faço.	Mede se os funcionários sentem uma sensação de realização no dia a dia.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Categoria	Nome	Pergunta	Consideração
Subdriver	Desafios	Tenho regularmente a oportunidade de assumir tarefas desafiadoras no meu trabalho.	Mede se os funcionários sentem que conseguem realizar um trabalho desafiador.
Motivador	Autonomia	Tenho liberdade suficiente para decidir como fazer o meu trabalho.	Mede se os funcionários sentem que podem concluir seu trabalho como bem entenderem, sem serem prejudicados pela microgestão.
Subdriver	Flexibilidade	Estou satisfeito com a flexibilidade que tenho na minha agenda de trabalho.	Mede se os funcionários acham que seu horário de trabalho é flexível o suficiente.
Subdriver	Trabalho remoto	Estou satisfeito(a) com as oportunidades de trabalhar remotamente.	Indica se os funcionários sentem que podem decidir quando trabalhar remotamente.
Motivador	Ambiente	Estou satisfeito(a) com os ambientes físicos onde exerço meu trabalho.	Mede se os funcionários acreditam que seu ambiente de trabalho físico tem um efeito positivo em seu trabalho.
Subdriver	Espaço de colaboração	No meu trabalho, há espaços adequados para conversar e colaborar com outras pessoas.	Mede se os funcionários sentem que seu ambiente de trabalho tem espaço suficiente para colaborar com outras pessoas.
Subdriver	Equipamento	Tenho as ferramentas e os materiais certos para fazer o meu trabalho.	Mede se os funcionários sentem que a organização fornece a eles o equipamento necessário para fazer seu trabalho.
Subdriver	Espaço informal	Há espaços no meu trabalho onde os colegas podem interagir de modo informal e relaxar.	Mede se os funcionários sentem que seu ambiente de trabalho oferece espaços informais onde eles podem relaxar e se conectar com outras pessoas.
Motivador	Liberdade de opinião	Sinto que minhas opiniões são levadas em consideração no trabalho.	Mede se os funcionários se sentem confortáveis em compartilhar suas opiniões e se os outros valorizam e respeitam suas opiniões.
Subdriver	Gestor	Meu gestor me incentiva a expressar minhas opiniões.	Mede se os funcionários sentem que podem compartilhar suas opiniões com seu gerente.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Categoria	Nome	Pergunta	Consideração
Subdriver	Equipe	Os meus colegas de trabalho aceitam opiniões diferentes das deles.	Mede se os funcionários sentem que podem compartilhar suas opiniões com sua equipe.
Motivador	Definição de objetivos	No trabalho, sei qual contribuição é esperada de mim.	Mede se os funcionários têm uma noção clara de expectativas em relação à sua função.
Subdriver	Alinhamento	Compreendo como meu trabalho apoia os objetivos da minha equipe.	Mede se os funcionários sentem que seu trabalho está alinhado com os objetivos da equipe.
Motivador	Crescimento	Sinto que estou evoluindo profissionalmente.	Mede se os funcionários sentem que sua função lhes permite crescer profissionalmente.
Subdriver	Plano de carreira	Vejo um caminho para avançar na minha carreira em nossa organização.	Mede as percepções dos funcionários sobre as oportunidades de avanço na carreira disponíveis para eles em sua organização.
Subdriver	Aprendizagem	Meu trabalho me permite aprender e desenvolver novas habilidades.	Mede se os funcionários sentem que sua função oferece oportunidades para que eles aprendam e desenvolvam novas habilidades.
Subdriver	Mentoria	Meu gestor ou mentor apoia ativamente meu desenvolvimento.	Mede se os funcionários se sentem apoiados em suas metas de desenvolvimento de carreira por gerentes ou mentores.
Motivador	Suporte da gerência	O meu gestor dá o apoio de que necessito para realizar o meu trabalho.	Mede se os funcionários sentem que recebem apoio suficiente de seus gerentes para fazer seu trabalho.
Subdriver	Empatia	Meu gestor se importa comigo como indivíduo.	Mede a qualidade dos relacionamentos que os funcionários têm com seus gerentes.
Subdriver	Abertura	O meu gestor se comunica comigo de forma aberta e honesta.	Indica se os funcionários sentem que seus gerentes são abertos e honestos com eles.
Motivador	Trabalho significativo	O trabalho que faço tem significado para mim.	Mede se os funcionários consideram seu trabalho valioso.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Categoria	Nome	Pergunta	Consideração
Subdriver	Afinidade	Meu trabalho atual permite que eu use melhor meus pontos fortes.	Mede se os funcionários sentem que suas habilidades são adequadas à sua função.
Subdriver	Importância	Percebo como o meu trabalho ajuda a gerar resultados positivos para outras pessoas (por exemplo, clientes ou colegas).	Mede se os funcionários observam que seu trabalho é valioso e significativo para os outros.
Motivador	Adequação Organizacional	Os valores da [empresa] são pessoalmente relevantes para mim.	Mede se os funcionários sentem que os valores da organização estão alinhados com os seus.
Subdriver	Igualdade	Pessoas de todas as origens são tratadas de forma justa na [Empresa].	Mede se os funcionários sentem que a organização trata todos com igualdade.
Subdriver	Saúde	Trabalhando aqui, sinto que posso levar um estilo de vida fisicamente saudável.	Mede se os funcionários sentem que a organização os capacita a manter um estilo de vida fisicamente saudável.
Subdriver	Resposta	Se eu presenciasse uma conduta imprópria grave no trabalho, tenho certeza de que seriam tomadas medidas apropriadas.	Mede o nível de confiança que os funcionários têm na organização para lidar adequadamente com má conduta grave.
Subdriver	Suporte	[A empresa] realmente se importa com meu bem-estar mental.	Mede as percepções dos funcionários sobre os esforços da organização para apoiar o bem-estar mental.
Motivador	Relação com colegas	Meus colegas estão dispostos a ajudar uns aos outros com o trabalho, caso seja necessário.	Indica se os funcionários têm relacionamentos fortes e de apoio com seus colegas de trabalho.
Subdriver	Amizades	Vejo a [Empresa] como o tipo de lugar onde posso fazer amigos.	Mede se os funcionários sentem que compartilham valores com outras pessoas na organização e se veem desenvolvendo amizades.
Subdriver	Qualidade	Meus colegas colaboram bem para entregar resultados de qualidade.	Mede se os funcionários sentem que seus colegas se importam em fazer um trabalho de qualidade.
Motivador	Reconhecimento	Se eu fizer um ótimo trabalho, sei que ele será reconhecido.	Mede se os funcionários sentem que a organização valoriza seu trabalho com base no feedback e elogios que recebem.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Categoria	Nome	Pergunta	Consideração
Subdriver	Desempenho	Recebo feedback suficiente para saber se estou fazendo bem o meu trabalho.	Mede se os funcionários sentem que recebem feedback suficiente para entender se estão sendo eficazes em seu trabalho.
Motivador	Recompensa	Sou recompensado de forma justa (por exemplo, salário, promoção, benefícios) pelas minhas contribuições à [Empresa].	Mede o grau de satisfação dos funcionários com sua remuneração total.
Subdriver	Negociação	Consigo ter conversas construtivas sobre remuneração com meu gestor.	Mede o quão confortáveis e confiantes os funcionários se sentem ao discutir o pagamento com seu gerente.
Subdriver	Processo	Os processos para determinar salários em nossa organização parecem justos e imparciais.	Mede se os funcionários acham que os processos da organização para definir remuneração financeira são justos e imparciais.
Motivador	Estratégia	As metas e estratégias gerais de negócios definidas pela alta liderança estão levando [a empresa] na direção certa.	Mede se os funcionários concordam com a estratégia geral da organização.
Subdriver	Comunicação	Nossa organização faz um bom trabalho ao comunicar as metas e estratégias definidas pela liderança sênior.	Mede as percepções dos funcionários sobre o esforço da organização para comunicar metas e estratégias.
Subdriver	Missão	Estou inspirado pelo propósito e missão da nossa organização.	Mede o quanto os funcionários acreditam e se relacionam com o propósito e a missão da organização.
Motivador	Carga de trabalho	Consigo lidar com as demandas da minha carga de trabalho.	Mede se os funcionários sentem que são responsáveis por uma quantidade razoável de trabalho.

Biblioteca de Teoria

Nome	Teoria
Engajamento	O engajamento dos funcionários é um resultado do relacionamento entre uma organização e seus funcionários. Um funcionário engajado está totalmente absorvido e entusiasmado com seu trabalho. Eles estão altamente comprometidos com a empresa e seus objetivos. A questão do engajamento segue a metodologia do eNPS (employee Net Promoter Score). Ela estimula os funcionários a considerar fatores que influenciam o engajamento, como satisfação com a cultura da organização,

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Nome	Teoria
	ambiente de trabalho, perspectivas de carreira e marca, e aplicá-los a um processo simples de tomada de decisão.
Resultado do engajamento Lealdade Satisfação Confiança	As perguntas sobre resultados de engajamento destacam os comportamentos que os funcionários provavelmente demonstrarão se estiverem engajados. Elas podem servir como motivadores poderosos para líderes e gerentes no caminho para construir equipes altamente engajadas. Dados mostram que funcionários desengajados (detratores na escala eNPS) têm 6 vezes mais probabilidade de deixar sua organização do que funcionários engajados (promotores na escala eNPS). Funcionários desmotivados têm maior probabilidade de pensar ativamente ou procurar outros empregos antes de pedir demissão. Funcionários engajados são mais propensos a recomendar os produtos da organização e menos propensos a reclamar dela para amigos, familiares, rede de contatos ou colegas de trabalho.
Realização Desafios	Essas perguntas indicam se os funcionários sentem uma sensação diária de realização em seu trabalho. Realização, também conhecida como competência, é uma das principais necessidades motivacionais dos funcionários. De acordo com a Teoria da Autodeterminação (Ryan & Deci), as 3 necessidades motivacionais são: competência, relacionamento e autonomia. Perceber-se como incompetente em uma atividade prejudica a motivação intrínseca do funcionário. Ryan e Deci descobriram que dar às pessoas um feedback positivo inesperado sobre uma tarefa aumenta sua motivação intrínseca para realizá-la. O feedback positivo atende à necessidade de competência das pessoas.
Autonomia Flexibilidade Trabalho remoto	Autonomia está relacionada à capacidade dos funcionários de concluir seu trabalho como acharem adequado, sem serem impedidos pela microgestão. A autonomia é fundamental para muitas teorias sobre motivação e engajamento, incluindo a Teoria da Autodeterminação (Ryan e Deci), o Modelo de Características do Trabalho (Hackman e Oldham) e o Engajamento dos Funcionários (Kahn). A Teoria da Autodeterminação mostra que o comportamento controlador pode minar a motivação intrínseca, resultando em motivação extrínseca (a atividade pode continuar com base em recompensas e coerção) ou desmotivação.
Ambiente Espaço de colaboração Espaço informal Equipamento	Essas perguntas indicam se os funcionários acreditam que seu ambiente físico tem um efeito positivo em seu trabalho. Um estudo do governo britânico (Cabe, 2005) descreve a profunda ligação entre o design do escritório e o desempenho dos funcionários, destacando a necessidade de espaços informais e não estruturados para facilitar a colaboração. Rashid (2015) também enfatiza os espaços informais como um fator-chave para melhorar o trabalho em equipe e permitir que os funcionários se beneficiem da colocation.
Liberdade de opinião Gestor Equipe	Essas perguntas indicam se os funcionários sentem que podem expressar opiniões sem medo de retaliação. Para sentir que têm liberdade de opinião, os funcionários precisam se sentir psicologicamente seguros. Exemplo: Você se sente confortável sendo você mesmo no trabalho, sem medo de intimidação mental ou emocional. A liberdade de opinião é conceitualmente semelhante à autonomia e ao relacionamento: os funcionários precisam se sentir conectados aos outros e ter um senso de pertencimento. As pessoas não se sentem pertencentes a um grupo se não conseguem ser elas mesmas.
Definição de metas Alinhamento	Os funcionários podem se dedicar totalmente ao trabalho quando se sentem capazes de atender às necessidades atuais e futuras e entendem

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Nome	Teoria
	as expectativas. Quando os funcionários não têm meios de entender seu desempenho, eles se sentem ansiosos sobre como os gerentes e colegas os percebem, prejudicando sua capacidade de autoexpressão (Brown & Leigh, 1996). Metas bem formuladas ajudam a atender às necessidades dos funcionários por competência e relacionamento. As metas devem cultivar um propósito compartilhado na equipe, em vez de criar competição entre colegas.
Crescimento Plano de carreira Aprendizagem Mentoria	As perguntas sobre crescimento são sobre as oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional que os funcionários percebem que têm na sua organização. O crescimento está presente em quase todas as teorias sobre motivação e engajamento, incluindo a Teoria dos Dois Fatores (Herzberg), a Teoria ERG (Alderfer) e o Engajamento dos Funcionários (Kahn). A necessidade de crescimento descreve o grau em que uma pessoa tem necessidades de ordem superior, como autoestima e autorrealização. Isso inclui desejos de ser criativo e produtivo e de concluir tarefas significativas. De acordo com a Teoria ERG, a necessidade de crescimento pode variar dependendo do estágio da carreira ou das preferências individuais. Exemplo: Alguns funcionários veem seu trabalho apenas como uma forma de pagar suas contas.
Suporte da gerência Empatia Abertura	Embora os relacionamentos com os gerentes possam desempenhar um papel importante na forma como os funcionários respondem a todas as perguntas do WPEV, as perguntas de suporte à gestão se concentram especificamente na qualidade dos relacionamentos que os funcionários têm com seus gerentes diretos. O apoio do gerente ou supervisor está presente em quase todas as teorias sobre engajamento e motivação, desde Herzberg em diante. Os funcionários veem os relacionamentos com os gerentes como indicativos de suporte organizacional (Rhoades & Eisenberger 2002). O apoio cognitivo e emocional que os funcionários recebem dos gerentes está conectado à quantidade de energia e comprometimento que os funcionários estão dispostos a investir em sua função (Saks 2006).
Trabalho significativo Afinidade Importância	O trabalho é significativo para os funcionários quando eles o consideram valioso para si mesmos, para a empresa e, potencialmente, para a sociedade. A Teoria das Características do Trabalho (Hackman e Oldham) explora a significância, mas a Teoria do Engajamento do Funcionário de Kahn conceitua formalmente a significância como o sentimento de que o trabalho de alguém vale a pena, é útil e valioso, e a sensação de que os funcionários fazem a diferença e não são considerados garantidos. As pessoas se sentem significativas quando percebem que tanto dão quanto recebem no trabalho.
Adequação Organizacional Suporte Saúde Igualdade Resposta	Adequação organizacional refere-se à sensação dos funcionários de que a cultura e os valores da organização estão alinhados com os seus. A ideia de adequação organizacional se tornou popular na década de 1980 como parte da Teoria de Adequação Pessoa-Ambiente (French, Caplan e Harrison). A adequação pessoa-organização (Ajuste PO) é a área de adequação pessoa-ambiente mais amplamente estudada. Kristof (1996) define como a compatibilidade entre pessoas e organizações que ocorre quando pelo menos uma entidade fornece o que a outra precisa, elas compartilham características fundamentais semelhantes, ou ambos. A congruência de alto valor é uma grande faceta da adequação pessoa-organização, o que implica uma cultura forte e valores compartilhados entre colegas de trabalho.
Relações entre pares	Essas perguntas estão relacionadas à saúde dos relacionamentos dos funcionários com outras pessoas na organização. Relacionamentos fortes entre

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Nome	Teoria
Amizades Qualidade	pares promovem um ambiente de confiança. Funcionários que se importam uns com os outros tendem a compartilhar valores e cuidar uns dos outros. Eles são mais inclinados a se esforçar mais e trabalhar em equipe. Equipes com relacionamentos fortes se comunicam mais abertamente. Muitas vezes, relacionamentos fortes entre colegas resultam em aumento de produtividade porque os funcionários têm menos medo de correr riscos e tomar decisões.
Reconhecimento Desempenho	Essas perguntas avaliam se os funcionários sentem que a organização valoriza seu trabalho, o que está intimamente ligado ao feedback e aos elogios que recebem. O reconhecimento, ou feedback, é um componente principal da Teoria da Autodeterminação (Ryan e Deci) e do Modelo de Características do Trabalho (Hackman e Oldham). Feedback se refere ao quanto as pessoas aprendem sobre sua eficácia no trabalho. O feedback no trabalho pode vir de outras pessoas, como supervisores, colegas, subordinados e clientes, ou do próprio trabalho. Exemplo: quando um vendedor faz uma apresentação a clientes em potencial, mas não sabe qual foi a decisão final de compra do cliente, ele tem um baixo grau de feedback. Quando um vendedor sabe o que o cliente decide, ele tem um alto grau de feedback do trabalho em si.
Recompensa Processo Negociação	As perguntas sobre recompensas estão relacionadas ao grau de satisfação dos funcionários com sua remuneração total. A teoria da equidade afirma que os funcionários são motivados quando suas contribuições (esforço, conhecimento, habilidade, lealdade) e os resultados (remuneração, bônus, benefícios, reconhecimento) correspondem. O alinhamento entre contribuições e resultados cria um senso de equidade ou justiça. Quando os funcionários se sentem mal recompensados, eles podem restaurar a equidade percebida reduzindo sua contribuição (se esforçando menos), tentando reduzir a contribuição de seus colegas de trabalho (convencendo os outros a trabalhar menos), buscando melhores resultados (solicitando maior remuneração) ou tentando reduzir os resultados dos colegas de trabalho (solicitando que os salários sejam padronizados).
Estratégia Comunicação Missão	As perguntas estratégicas avaliam se os funcionários concordam com a estratégia geral da organização. Muitas teorias, desde Herzberg em diante, consideram como os funcionários percebem a eficácia da alta gerência, sendo a estratégia o maior componente. Uma estratégia que considera as necessidades, os valores e as habilidades dos funcionários cria vínculos (Deci & Ryan 1985) e aumenta o senso de propósito dos funcionários (Kahn 1990).
Carga de trabalho	Cargas de trabalho incontroláveis podem levar ao esgotamento. Esta questão avalia se os funcionários sentem que são responsáveis por uma quantidade razoável de trabalho ou se sua carga de trabalho é uma fonte de estresse. Conforme definido pelos psicólogos Leiter, Schaufeli e Maslach (2001), o burnout é uma resposta prolongada a estressores emocionais e interpessoais crônicos no trabalho, caracterizada por exaustão, cinismo e ineficácia. Eles citam o engajamento como a antítese positiva do esgotamento.

Referência: Biblioteca de perguntas sobre saúde e bem-estar e referências teóricas

As organizações percebem muitos benefícios quando priorizam a saúde e o bem-estar dos funcionários, desde maior produtividade e engajamento até redução do absenteísmo e doenças relacionadas ao trabalho. Os empregadores podem adotar uma abordagem proativa e preventiva à saúde e ao bem-estar dos funcionários, considerando como o design do local de trabalho, os relacionamentos no trabalho e

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

as iniciativas e o apoio à saúde e ao bem-estar afetam a experiência cotidiana dos funcionários. Este artigo resume a teoria por trás da biblioteca de perguntas sobre saúde e bem-estar e lista as perguntas motivadoras e secundárias.

Perguntas Padrão

A biblioteca padrão de perguntas sobre saúde e bem-estar inclui:

- 1 pergunta principal sobre saúde e bem-estar.
- 2 perguntas sobre resultados de saúde e bem-estar.
- 4 perguntas do motorista.
- 11 perguntas sobre subdrivers.

Biblioteca de perguntas

Categoria	Nome	Pergunta	Consideração
Pergunta principal	Saúde e Bem-Estar	A saúde e o bem-estar dos funcionários são uma prioridade na [Empresa].	Mede as percepções dos funcionários sobre os esforços da sua organização para priorizar o bem-estar físico, mental e social dos funcionários.
Pergunta de resultado	Produtividade	A [Nome da empresa] fornece suporte suficiente para meu bem-estar mental e físico para que eu possa realizar meu trabalho.	Você pode ativar esta pergunta adicional sobre saúde e bem-estar. Mede se os funcionários sentem que têm apoio suficiente para sua saúde mental e física para serem produtivos no trabalho.
Pergunta de resultado	Equilíbrio	Estou satisfeito(a) com o equilíbrio entre minha vida pessoal e profissional.	Você pode ativar esta pergunta adicional sobre saúde e bem-estar. Mede se os funcionários sentem que conseguem equilibrar efetivamente sua vida privada e as demandas do trabalho.
Motivador	Bem-estar mental	[A empresa] apoia os funcionários no cuidado de sua saúde mental.	Mede as percepções dos funcionários sobre os esforços da sua organização para dar suporte aos funcionários no cuidado de seu bem-estar mental.
Subdriver	Exigências conflitantes	As exigências conflitantes associadas à minha função são fáceis de gerenciar.	Mede se os funcionários sentem que podem gerenciar efetivamente as demandas conflitantes em suas funções. Muitas demandas conflitantes podem fazer com que os funcionários experimentem conflitos de funções e levar à redução da eficácia no trabalho.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Categoria	Nome	Pergunta	Consideração
Subdriver	Envolvimento	Estou satisfeito(a) com o meu nível de envolvimento nas decisões que me afetam.	Mede se os funcionários sentem que estão envolvidos nas decisões que os afetam. Permitir que as pessoas escolham como atender às demandas de seu trabalho lhes dá uma sensação de controle e justiça que pode reduzir o estresse.
Subdriver	Estresse relacionado à função	O estresse associado à minha função é fácil de gerenciar.	Mede o quão bem os funcionários sentem que conseguem gerenciar o estresse relacionado à função.
Motivador	Suporte Organizacional	[A empresa] me fornece informações e suporte para gerenciar minha saúde e bem-estar.	Mede se os funcionários sentem que a organização faz esforços formais e informais para apoiar seu bem-estar.
Subdriver	Benefícios	Estou satisfeito com os benefícios de saúde e bem-estar fornecidos pela [Empresa].	Mede se os funcionários estão satisfeitos com os benefícios de saúde e bem-estar oferecidos pela organização.
Subdriver	Apoio financeiro	[A empresa] me daria suporte para administrar minhas finanças pessoais, se eu precisasse.	Mede se os funcionários se sentem confiantes ao usar os benefícios de suporte financeiro.
Subdriver	Modelo de comportamento	Os líderes seniores da [Empresa] mostram que o bem-estar dos funcionários é importante para eles.	Mede se os funcionários percebem que o bem-estar é importante para a liderança sênior. A modelagem de comportamentos saudáveis aumenta os comportamentos saudáveis nos funcionários.
Motivador	Bem-estar físico	[A empresa] se preocupa com minha saúde física.	Mede as percepções dos funcionários sobre os esforços da sua organização para promover a saúde física.
Subdriver	Ambiente físico	O meu ambiente de trabalho físico me ajuda a manter a saúde em dia.	Mede se os funcionários sentem que seu ambiente de trabalho favorece sua saúde e é livre de riscos. Exemplos: ruídos altos, temperaturas extremas, riscos químicos ou biológicos ou lesões musculoesqueléticas causadas por más condições ergonômicas.
Subdriver	Licença médica	Sinto que posso me ausentar do trabalho quando não me sinto bem.	Mede se os funcionários acham que a cultura e as políticas da sua organização sobre licença médica permitem que eles tirem

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Categoria	Nome	Pergunta	Consideração
			uma folga quando não estão bem.
Motivador	Bem-estar social	Mantenho relações de apoio mútuo com meus colegas de trabalho.	Refere-se às interações sociais e conexões que os funcionários têm com outras pessoas no trabalho, incluindo a profundidade dos relacionamentos e a disponibilidade de apoio social. O bem-estar social ajuda a reduzir o estresse dos funcionários.
Subdriver	Apoio frente a mudanças	Sinto que posso falar com o meu gestor sobre qualquer mudança no trabalho.	Mede se os funcionários se sentem confortáveis em falar com seus gerentes sobre quaisquer mudanças que estejam vivenciando no trabalho.
Subdriver	Apoio dos colegas	Sempre que preciso, recebo o apoio pessoal dos meus colegas.	Mede se os funcionários sentem que podem buscar apoio pessoal de seus colegas de trabalho.
Subdriver	Apoio pessoal	Sinto que posso falar com meu gestor sobre dificuldades encontradas fora do trabalho.	Mede se os funcionários sentem que os gerentes demonstram empatia e cuidado ao estender apoio social para problemas fora do trabalho.

Biblioteca de Teoria

Nome	Teoria
Saúde e Bem-Estar	Saúde e bem-estar estão intimamente ligados: estudos indicam que o bem-estar promove a saúde (Howell et al., 2007). A Organização Mundial da Saúde define saúde como "um estado de completo bem-estar físico, mental e social e não apenas a ausência de doença ou enfermidade". No local de trabalho, bem-estar são as "características positivas e sustentáveis que permitem que indivíduos e organizações prosperem e floresçam" (Instituto de Bem-Estar da Universidade de Cambridge).
Resultado de saúde e bem-estar Produtividade Equilíbrio	A saúde e o bem-estar impactam diretamente a produtividade e o desempenho no trabalho (Miller 2016; Nielsen et al., 2017). Má saúde mental e física pode levar ao absenteísmo. Em organizações onde os funcionários se sentem obrigados a trabalhar apesar de não se sentirem bem, eles geralmente são menos produtivos. No entanto, quando os funcionários sentem que sua organização se preocupa com seu bem-estar, eles tendem a aumentar seus esforços no trabalho, refletindo as normas de reciprocidade (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). A saúde e o bem-estar também melhoram a produtividade ao aumentar a motivação intrínseca dos funcionários, ou a motivação para fazer algo porque é gratificante. As pessoas tendem a ser intrinsecamente motivadas quando se sentem autônomas, competentes e conectadas aos seus colegas de trabalho. Um ambiente de

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Nome	Teoria
	trabalho que apoia a saúde e o bem-estar naturalmente ajuda a satisfazer essas necessidades, aumentando a motivação intrínseca (Demerouti et al. 2001). Em última análise, o bem-estar fortalece a relação entre engajamento e desempenho (Robertson & Cooper 2010). Pessoas com maior bem-estar são menos propensas a responder negativamente a mudanças em seu trabalho ou vida pessoal. É mais provável que se sintam eficazes no trabalho e que consigam manter um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). O bem-estar melhorado permite que as pessoas lidem com as demandas do trabalho e de suas vidas pessoais, reduzindo o conflito entre vida profissional e pessoal (Eisenberger & Stinglhamber, 2011).
Bem-estar mental Exigências conflitantes Estresse relacionado à função Envolvimento	O bem-estar mental no trabalho avalia a qualidade psicológica e emocional da vida de um indivíduo em relação ao seu trabalho, incluindo sua capacidade de lidar com o estresse relacionado ao trabalho, cuidar de sua saúde mental e realizar todo seu potencial e produtividade. As organizações podem apoiar o bem-estar mental dos funcionários mantendo um clima psicológico saudável no trabalho (Shuck & Reio, 2014). Um desequilíbrio entre as demandas do trabalho e os recursos fornecidos pela organização pode levar ao estresse relacionado à função. De acordo com a teoria das Demandas e Recursos do Trabalho (Demerouti et al., 2001), os funcionários ficam estressados quando estão sobrecarregados pelas demandas do trabalho ou não têm recursos suficientes para gerenciar as demandas. Exemplo: Eles têm uma grande carga de trabalho e tempo insuficiente para concluir seu trabalho. Durante um período prolongado, o estresse relacionado à função pode causar esgotamento. Os sintomas de esgotamento incluem exaustão, comportamento de abstinência e até depressão. Bakker e outros. (2003) observa que as exigências do trabalho impactam mais a exaustão dos funcionários quando os recursos do trabalho são baixos. Quando os funcionários lidam com demandas conflitantes, eles podem vivenciar conflitos de funções. Exemplo: um funcionário trabalha em várias equipes e tem prazos sobrepostos para cada uma delas. Expectativas conflitantes sobre funções causam estresse ao reduzir a sensação de eficácia do indivíduo em sua função. O conflito de papéis pode levar à tensão mental (O'Driscoll & Beehr 1994). Os funcionários também podem vivenciar ambiguidade de função quando estão inseguros ou não têm informações sobre responsabilidades e desempenho esperados. De acordo com o modelo Demandas de Trabalho-Recursos, o conflito de papéis e a ambiguidade de papéis podem levar ao esgotamento, principalmente quando os recursos são baixos (Demerouti et al. 2001). Você pode evitar que as demandas se tornem esmagadoras envolvendo as pessoas nas decisões que as afetam (Karasek, 1979). Quando você dá aos funcionários liberdade de decisão, ou a capacidade de decidir como atender às demandas de sua função, eles ganham uma sensação de controle e justiça, o que pode reduzir o estresse (Karasek, 1979). Quando as pessoas percebem que os processos de tomada de decisão e distribuição de recursos carecem de justiça processual, isso pode impactar negativamente a saúde (Kivimäki et al., 2003).
Suporte Organizacional	O apoio organizacional mede se os funcionários sentem que a organização faz esforços formais e informais para apoiar seu bem-estar. Pesquisas mostram que, além dos recursos individuais fornecidos por uma organização,

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Nome	Teoria
Modelo de comportamento Benefícios Apoio financeiro	os recursos organizacionais têm um impacto significativo no bem-estar (Nielsen et al. 2017). O suporte organizacional está positivamente correlacionado ao suporte organizacional percebido (POS), a percepção de um funcionário sobre o quanto a organização valoriza sua contribuição e se preocupa com seu bem-estar (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Pesquisas relacionam alto POS a resultados positivos, como maior engajamento e desempenho dos funcionários e maiores níveis autorrelatados de bem-estar (Baran et al. 2012; Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Líderes seniores em uma organização desempenham um papel importante no fortalecimento do POS. Eles podem ser um recurso para combater o estresse e ajudar a melhorar o bem-estar dos funcionários, fornecendo informações, oferecendo suporte e mostrando comportamentos positivos, como capacitação e feedback (Skakon et al., 2010). Os líderes também podem ajudar a promover a confiança dos funcionários de que a organização realmente apoia o bem-estar, modelando comportamentos saudáveis (Eisenberger & Stinglhamber, 2011). Exemplo: usar benefícios de saúde e bem-estar e mostrar que valorizam manter o equilíbrio entre vida pessoal e profissional. A modelagem de papéis aumenta os comportamentos saudáveis nos funcionários. Quando os funcionários percebem que os líderes estão estressados, eles podem ficar mais estressados (Skakon et al., 2010). As organizações podem apoiar os funcionários com benefícios como acesso a programas de saúde mental, auxílio financeiro ou suporte de mentores qualificados. Os benefícios de saúde e bem-estar podem melhorar a saúde, a satisfação no trabalho e a produtividade dos funcionários, além de reduzir o absenteísmo (Grawitch et al., 2006). É importante alinhar as ofertas de benefícios com as necessidades dos funcionários, garantindo que eles se sintam satisfeitos com as ofertas e capazes e motivados a usá-las (Grawitch et al., 2006). Preocupações financeiras podem afetar a saúde mental e física dos funcionários (Selenko & Batinic 2011; Brüggen et al. 2017; Chou et al. 2016). As organizações podem oferecer benefícios como consultoria previdenciária e aconselhamento sobre dívidas para apoiar o bem-estar financeiro dos funcionários (CIPD 2017). Eles podem reduzir o estresse ajudando os funcionários a tomar decisões financeiras informadas e garantindo que eles se sintam recompensados de forma justa por suas contribuições.
Bem-estar físico Licença médica Ambiente físico	O bem-estar físico diz respeito à capacidade de um indivíduo de realizar atividades diárias sem limitações físicas e se ele tem energia suficiente para um desempenho ideal. Programas de promoção da saúde podem afetar diretamente o bem-estar dos funcionários, e o ambiente de trabalho pode impactar indiretamente o bem-estar. O ambiente de trabalho inclui tanto o ambiente físico quanto a cultura e as políticas da organização em relação a tópicos como licença médica. Um local de trabalho saudável é livre de riscos e permite que os funcionários prosperem. Um ambiente de trabalho perigoso pode impactar negativamente a saúde dos funcionários quando a organização não gerencia os riscos adequadamente. Exemplo: riscos de queda, ruídos altos, temperaturas extremas, riscos químicos, riscos ergonômicos. Lesões musculoesqueléticas, como distensão no pescoço e nas costas, estão entre as causas mais comuns de doenças de curto e longo prazo. Um estudo mostrou que distúrbios musculoesqueléticos são responsáveis por 29% de todos os dias úteis perdidos devido a problemas de saúde relacionados ao trabalho (HSE, 2019). Existem pesquisas extensas sobre o impacto dos riscos no local de trabalho na saúde e na ocorrência

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Nome	Teoria
	de doenças ocupacionais. Pesquisas mostram que expor funcionários a vários riscos simultaneamente tem um impacto geral maior do que o impacto cumulativo de riscos individuais. A cultura de uma organização também afeta o bem-estar físico de um funcionário. Presenteísmo, ou quando os funcionários vão trabalhar apesar de se sentirem doentes, resulta em maior perda de produtividade ao longo do tempo do que as ausências dos funcionários (Johns, 2010). O presenteísmo também pode piorar alguns problemas de saúde e levar a tempos de recuperação mais longos. Também diminui a satisfação dos funcionários e as percepções dos funcionários sobre sua própria eficácia (Johns, 2010). Em um estudo com trabalhadores com problemas de saúde crônicos em uma empresa química dos EUA, pesquisadores descobriram que os custos do presenteísmo excediam os custos combinados de ausência dos funcionários e tratamento médico (Collins et al., 2005). Isso ressalta a importância de programas eficazes de reabilitação para funcionários após doenças ou lesões, incluindo quaisquer ajustes apropriados à função do funcionário e foco em suas necessidades. As organizações podem promover o bem-estar físico com políticas saudáveis sobre licenças médicas e incentivar os funcionários a cuidar de sua saúde física por meio de programas de promoção da saúde no local de trabalho. Esses programas são projetados para influenciar as práticas de saúde dos funcionários e melhorar indicadores de saúde, como peso, pressão arterial e doenças cardiovasculares. Embora os programas variem entre as organizações, pesquisas mostram que eles têm um impacto positivo geral nos resultados de saúde (Hutchinson & Wilson, 2012; Conn et al., 2009; Shröer et al., 2014).
Bem-estar social Apoio frente a mudanças Apoio dos colegas Apoio pessoal	O bem-estar social está relacionado às interações e conexões sociais que os funcionários têm com outras pessoas no trabalho, incluindo a profundidade dos relacionamentos e a disponibilidade de apoio social. De acordo com a teoria das Demandas-Recursos do Trabalho, o apoio social de supervisores e colegas de trabalho pode melhorar o bem-estar ao reduzir o estresse (Demerouti et al. 2001). Relacionamentos ruins no trabalho aumentam o estresse dos funcionários, e o bullying e o abuso estão associados ao esgotamento e à diminuição do bem-estar (Yagil, 2006; Hackney & Perrewé, 2018). Evidências mostram que certos estilos de liderança, como a liderança transformacional, podem melhorar o bem-estar dos funcionários. Líderes transformacionais demonstram apoio social, capacitam seus funcionários e são atenciosos às necessidades dos funcionários (Skakon et al. 2010). Os líderes podem estender apoio social para problemas fora do trabalho demonstrando empatia e cuidado. O apoio social de gerentes e líderes pode reduzir o estresse quando os funcionários enfrentam incertezas ou muitas demandas (Viswesvaran et al., 1999; Karasek, 1982). Também pode reduzir o estresse associado à mudança organizacional (Mackay et al. 2004). Pesquisas mostram que a maneira como os gerentes coordenam as mudanças organizacionais tem um impacto significativo na experiência e nas percepções dos funcionários. Os gerentes podem ajudar os funcionários a se adaptarem, garantindo que eles entendam os motivos e as implicações das mudanças e dando a eles a oportunidade de fazer perguntas.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Referência: Biblioteca de Questões sobre Diversidade e Inclusão e Referências Teóricas

O conjunto de perguntas sobre diversidade e inclusão do Workday Peakon consiste em motivadores e submotivadores, semelhantes ao conjunto de perguntas do Engage. Ele permite que você avalie as percepções dos funcionários sobre os esforços da sua organização para manter uma força de trabalho diversificada e criar um ambiente inclusivo.

Evidências mostram que indivíduos, equipes e organizações se beneficiam da diversidade. Funcionários em organizações diversas vivenciam maior engajamento e confiança (Downey et al 2015), relatam maior satisfação no trabalho (Hofhuis et al, 2016) e menos incidências de assédio (Kabat-Farr e Cortina, 2014) e são menos propensos a deixar suas organizações (Ali et al, 2015; Buttner e Lowe, 2017).

Equipes diversas demonstram maior desempenho (Shoreibah et al, 2019), criatividade e inovação (Lorenzo et al, 2017). A diversidade melhora o compartilhamento de conhecimento (Hofhuis et al, 2016) e a tomada de decisões dentro das equipes (Galinsky et al 2015).

Embora a diversidade beneficie a reputação geral de uma organização, ela também permite que as organizações tenham um melhor desempenho em medidas financeiras como retornos, fluxo de caixa, EPS, EBIT, margens, desempenho de investimentos, valor de mercado, ROA, ROE, receita e crescimento de vendas (consulte: Catalyst, Why Diversity and Inclusion Matter: Financial Performance, 2018).

Perguntas Padrão

A biblioteca de perguntas padrão sobre diversidade e inclusão inclui 10 perguntas:

- 1 pergunta principal sobre diversidade e inclusão
- 3 perguntas do motorista
- 6 perguntas sobre subdrivers

Biblioteca de perguntas

Categoria	Nome	Pergunta	Consideração
Pergunta principal	Diversidade e Inclusão	Estou satisfeito com os esforços da [Empresa] para apoiar a diversidade e a inclusão (por exemplo, em termos de gênero, etnia, deficiência, status socioeconômico).	Mede as percepções dos funcionários sobre os esforços de uma organização para manter uma força de trabalho diversificada e criar um ambiente inclusivo.
Motivador	Diversidade	Uma força de trabalho diversificada é uma prioridade clara na [Empresa] (por exemplo, em termos de gênero, etnia, deficiência, status socioeconômico).	Mede como os funcionários percebem as opiniões da organização sobre diversidade e os esforços que ela faz para atrair e reter uma força de trabalho diversificada. Essa percepção normalmente se baseia nas estratégias de recrutamento da organização, no processo usado para selecionar funcionários para treinamento e promoção e no comportamento considerado aceitável dentro da organização.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Categoria	Nome	Pergunta	Consideração
Subdriver	Recrutamento de Diversidade	Os processos de recrutamento na [Empresa] atraem e selecionam uma força de trabalho diversificada (por exemplo, em termos de gênero, etnia, deficiência, status socioeconômico).	Mede as percepções dos funcionários sobre os esforços da organização para recrutar uma força de trabalho diversificada.
Subdriver	Diversidade da força de trabalho	Acredito que [a empresa] é um local de trabalho diverso (por exemplo, em termos de gênero, etnia, deficiência, status socioeconômico).	Mede se o funcionário sente que a força de trabalho da organização é diversificada.
Motivador	Inclusão	Na [Empresa], pessoas de todas as origens são aceitas como elas são.	O senso de pertencimento dos funcionários à organização e à equipe é fundamental em suas percepções da inclusão da organização. Isso significa que os funcionários sentem que podem ser eles mesmos e que são valorizados por seus talentos ou características únicas.
Subdriver	Pertencimento	Sinto um senso de pertencimento na [Empresa].	Mede a sensação dos funcionários de que são membros aceitos de um grupo ou equipe.
Subdriver	Sentindo-se valorizado	Sinto que sou valorizado como pessoa na [Empresa].	Mede a crença dos funcionários de que suas características ou talentos únicos são importantes e benéficos para a equipe ou organização.
Motivador	Não Discriminação	Estou confiante de que não serei discriminado na [Empresa].	Em um ambiente inclusivo, os funcionários sentem que podem ser eles mesmos sem medo de discriminação. As maneiras pelas quais uma organização responde a casos de discriminação, assédio ou comportamento inadequado têm um forte impacto na sensação de segurança dos funcionários e em sua disposição de apresentar quem realmente são. Sem essa sensação de segurança, os funcionários muitas vezes evitam aproveitar ao máximo seus pontos fortes.
Subdriver	Igualdade de oportunidades	Pessoas de todas as origens têm as mesmas oportunidades na [Empresa].	Mede a sensação dos funcionários de que todos na organização recebem

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Categoria	Nome	Pergunta	Consideração
			as mesmas oportunidades, independentemente da origem.
Subdriver	Reação	Acredito que a [Empresa] responderia adequadamente a casos de discriminação.	Mede a crença dos funcionários de que a organização responde adequadamente a incidentes de discriminação.

Biblioteca de Teoria

Nome	Teoria
Inclusão Pertencimento Valorização	Os indivíduos querem se sentir aceitos em um grupo e ao mesmo tempo sentir que podem ser eles mesmos. Na Teoria da Distinção Ótima, Brewer (1991) propõe que as pessoas busquem equilibrar a necessidade de pertencimento com a necessidade de sentir que suas características individuais — nossa singularidade — são valorizadas. De acordo com Shore et al. (2011), quando outros encorajam ativamente um indivíduo a expressar sua individualidade, eles formam uma identidade social que abrange tanto um senso de pertencimento quanto um senso de singularidade. Isso ajuda a fazer com que os indivíduos se sintam incluídos.
Diversidade Diversidade no recrutamento Diversidade da força de trabalho	O senso de inclusão de um funcionário é fortemente influenciado pelo fato de ele sentir que a organização valoriza os funcionários como indivíduos. Os funcionários julgam isso pelas atitudes e comportamentos da organização em relação à criação e manutenção de uma força de trabalho diversificada. Você pode observar essas atitudes e comportamentos em: • Interações intergrupais e cultura e estrutura organizacional (Cox, 1990). • Políticas e processos usados para recrutar novos funcionários e conceder promoções ou oportunidades de desenvolvimento. • Como gestores e líderes se comportam e se comunicam.
Não Discriminação Reação Igualdade de oportunidades	Não é de surpreender que sofrer discriminação, tanto como vítima quanto ao testemunhar seu impacto sobre os outros, tenha um impacto profundo nas percepções dos funcionários sobre o quão inclusiva sua organização é. Ensher e outros. (2001) descobriram que a satisfação no trabalho, o comprometimento organizacional e a disposição dos funcionários de ir além são afetados negativamente pelas percepções dos funcionários de que sofreram discriminação de um colega de trabalho, supervisor ou da organização.

Melhores Práticas

A Workday recomenda que você adicione o conjunto de perguntas sobre Diversidade e Inclusão junto com o conjunto de perguntas sobre Engajamento e meça os resultados continuamente.

Você pode usar atributos editáveis para coletar atributos confidenciais para que você possa segmentar pontuações de diversidade e inclusão por diferentes grupos de funcionários. Isso permite que você atue nos grupos que se sentem menos incluídos e têm maior probabilidade de deixar a organização.

Considerações

O cenário em evolução da diversidade, equidade e inclusão (DEI) levantou questões sobre como abordar programas de escuta de funcionários.

Com o Workday Peakon Employee Voice, os clientes podem controlar totalmente como configuram e implementam seus programas de escuta de funcionários. Isso inclui a capacidade de ativar ou desativar

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

conjuntos de perguntas, ajustar perguntas individuais ou modificá-las para se adequarem ao contexto organizacional.

Embora cada programa de escuta de funcionários seja único, recomendamos que as organizações sigam suas melhores práticas internas de programa e governança, incluindo:

- Alinhe-se com a estratégia, cultura e políticas internas para garantir que o feedback dos funcionários reflita as prioridades organizacionais.
- Colaborar com equipes jurídicas e de conformidade internas para avaliar considerações regulatórias que podem impactar a maneira como os insights relacionados à DEI são coletados, armazenados e aplicados.
- Aproveite a funcionalidade flexível do Peakon para personalizar conjuntos de perguntas, segmentação, redação e visualização de dados para atender a necessidades específicas.

Embora os cenários social, governamental, industrial e regulatório possam evoluir, continuamos comprometidos em fornecer às organizações ferramentas para obter insights significativos, mantendo a flexibilidade na implementação de suas estratégias de escuta.

relatedlinks
Referência
Perguntas Frequentes: Conjunto de Perguntas sobre Diversidade e Inclusão na página 446

Referência: Biblioteca de perguntas de integração e referências teóricas

O conjunto de perguntas de integração da Peakon permite que gerentes e líderes de pessoas monitorem o impacto da transformação e da mudança no engajamento dos funcionários.

As perguntas do nosso modelo de integração são baseadas em uma ampla pesquisa e foram elaboradas para fornecer uma visão geral abrangente dos principais eventos que ocorrem durante um processo típico de integração. De acordo com a metodologia Peakon existente, todas as perguntas são apoiadas com a opção de deixar respostas em texto aberto para mais insights.

Para ler mais sobre perguntas do motorista em geral, consulte Conceito: Perguntas do Motorista na página 384.

Biblioteca de perguntas

A questão de integração inclui:

- 5 perguntas para motoristas
- 5 submotoristas por motorista

Categoria	Nome	Pergunta
Motivador	Orientação	Na minha primeira semana, recebi ajuda e suporte suficientes dos meus colegas ou mentores para que eu começasse a me sentir conectado(a).
Subdriver	Comunicação no primeiro dia	Estou satisfeito(a) com as comunicações que recebi sobre meu primeiro dia de trabalho, como por exemplo, hora de início, local, opções de viagem e quem me recepcionaria.
Subdriver	Disponibilidade de ferramentas	Estou satisfeito(a) com o processo e o tempo destinados ao fornecimento de ferramentas ou equipamentos relevantes, por exemplo, computador, área de trabalho, crachá ou passe, uniforme, telefone, ferramentas de segurança.
Subdriver	Tempo com o gestor	Até agora, em minha função, tive boas oportunidades de conhecer meu gestor.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Categoria	Nome	Pergunta
Subdriver	Informações sobre a integração	Recebi informações suficientes sobre o processo de integração para a organização e para minha nova função.
Subdriver	Discussão sobre tarefas	Tive uma conversa detalhada com meu gestor sobre as tarefas e responsabilidades que ele espera de mim.
Motivador	Alinhamento	Consegui entrar em detalhes com meu gestor sobre os objetivos e as prioridades da minha função para o futuro.
Subdriver	Compreensão de valores	Consegui acessar informações claras e úteis sobre os valores da organização.
Subdriver	Insights sobre a missão	Recebi informações valiosas e relevantes sobre a missão e a visão da organização para o futuro.
Subdriver	Treinamento para a função	Estou recebendo treinamento útil relacionado à minha função.
Subdriver	Objetivos claros	Tenho uma ideia bastante clara dos objetivos com os quais estarei contribuindo nos próximos meses.
Subdriver	Estrutura da equipe	Tive acesso a informações úteis sobre onde minha equipe está inserida na organização e como ela se relaciona com outras equipes/funções/divisões.
Motivador	Integração	Tive conversas úteis com meu gestor sobre como minha função contribui para o sucesso da equipe.
Subdriver	Treinamento relevante	O treinamento que recebi foi útil e relevante para a minha função.
Subdriver	Suporte do gestor	Estou recebendo suporte individualizado suficiente do meu gestor.
Subdriver	Objetivos de desempenho	Conversei com meu gestor e definimos meu primeiro conjunto de objetivos de desempenho.
Subdriver	Senso de autonomia	Estou satisfeito(a) com o grau de autonomia que tenho em minha nova função.
Subdriver	Trabalho significativo	Nas minhas primeiras semanas de trabalho, pude começar a realizar atividades significativas e interessantes.
Motivador	Contribuição	Nos meus primeiros meses de trabalho, consegui contribuir visivelmente com as atividades da minha equipe.
Subdriver	Feedbacks sobre desempenho	Estou recebendo feedbacks regulares do meu gestor para me ajudar a melhorar meu desempenho.
Subdriver	Reconhecimento	Sinto que, até agora, meu trabalho bem feito tem sido valorizado e reconhecido por outras pessoas.
Subdriver	Uso de habilidades	O trabalho que estou executando no momento usa minhas competências e habilidades da melhor forma possível.
Subdriver	Acesso a ferramentas	Tenho acesso às ferramentas e aos equipamentos apropriados para realizar meu trabalho.
Subdriver	Trabalho gratificante	Estou achando meu trabalho interessante e desafiador.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Categoria	Nome	Pergunta
Motivador	Prosperar	Minha função me dá regularmente uma sensação de realização.
Subdriver	Direção da equipe	Tive a oportunidade de ajudar a moldar a direção que minha equipe está tomando e a forma em que fazemos as coisas.
Subdriver	Reuniões com o gestor	Estou satisfeito(a) com o número de reuniões individuais que tive com meu gestor.
Subdriver	Senso de pertencimento	Tenho um forte senso de pertencimento à [Nome da empresa].
Subdriver	Desenvolvimento futuro	Tive a oportunidade de desenvolver um plano claro para meu desenvolvimento e crescimento futuros.
Subdriver	Trabalho significativo e contínuo	Sinto que minha função me permite realizar um trabalho significativo e de valor.

Referências teóricas

A base inicial do nosso modelo foi o conhecido conceito “4C” de onboarding (*Bauer, 2010*)* abrangendo: *Conformidade*; *Esclarecimento*; *Cultura*e *Conexão*.

Pesquisas posteriores indicaram que a autoeficácia também era importante (*Bauer, 2011*; *Jungert, et al, 2013*)*. A partir disso e da nossa experiência com a Psicologia do Engajamento dos Funcionários, criamos um modelo expandido e mais completo, acrescentando um senso de valor/contribuição pessoal, crescimento e desenvolvimento, na transição de um funcionário para um trabalhador feliz, engajado e de alto desempenho.

Nosso novo modelo, portanto, inclui perguntas baseadas em 6 conceitos:

- *Administração e conformidade* (processo legal e administrativo)
- *Função e responsabilidades* (entender função, objetivos, expectativas)
- *Alinhamento organizacional* (entender normas, valores, visão, estrutura)
- *Conexões e suporte* (construir relacionamentos com colegas/líderes)
- *Contribuição e reconhecimento* (faça um trabalho significativo e seja reconhecido)
- *Crescimento e desenvolvimento* (desenvolver habilidades, treinamento, transição para o engajamento)

Com os conceitos de perguntas desenvolvidos, era lógico enquadrar as perguntas em estágios cronológicos, a serem implantadas em períodos de tempo específicos (por exemplo, semana 2, 4, 8, 12, 20) para dar suporte aos processos típicos de integração. Isso levou à criação do modelo de 5 estágios que aparece em Peakon como: *Orientação*, *Alinhamento*, *Integração*, *Contribuição* e *Prosperidade*.

*Bauer, T.N. & Erdogan, B. (2011). Socialização organizacional: a integração eficaz de novos funcionários.

*Bauer, T. N. (2010). Integração de novos funcionários: maximizando o sucesso. Fundação SHRM.

*Jungert, T. et al (2013). Distinguindo Fonte de Apoio à Autonomia em Relação à Motivação e Autoeficácia dos Trabalhadores.

relatedlinks
Conceitos
Momentos que Importam: Conjuntos de Perguntas de Integração e Encerramento do Peakon

Referência: Biblioteca de perguntas de saída e referências teóricas

As perguntas sobre saída foram enquadradas como as experiências mais comuns que impactam fortemente a decisão de um funcionário de sair. Este artigo contém a biblioteca de perguntas de saída padrão da Peakon.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Para ler mais sobre perguntas do motorista em geral, consulte Conceito: Perguntas do Motorista na página 384.

Biblioteca de perguntas

O conjunto de perguntas de saída inclui:

- 7 perguntas do motorista
- 1 ou 2 submotoristas por motorista

Categoria	Nome	Pergunta
Motivador	Cultura e valores	Acredito que os valores da organização se ajustam bem aos meus valores pessoais.
Subdriver	Senso de pertencimento	Senti um forte senso de pertencimento e me senti incluído durante meu tempo na [Nome da empresa].
Motivador	Desenvolvimento	Fiquei satisfeito com as oportunidades de desenvolvimento de carreira que tive durante meu tempo na [Nome da empresa].
Subdriver	Oportunidade de aprendizado	Sinto que consegui aprender e crescer significativamente por meio do meu trabalho na [Nome da empresa].
Motivador	Experiência	As expectativas que eu tinha sobre ingressar na [Nome da empresa] foram atendidas durante minha experiência de trabalho lá.
Motivador	Liderança	Acredito que a equipe de liderança da [Nome da empresa] está levando a organização na direção certa para o futuro.
Subdriver	Orientação dos gestores	Sinto que tive apoio e orientação suficientes do meu gerente durante meu tempo na [Nome da empresa].
Motivador	Reconhecimento e Recompensa	Sinto que fui devidamente valorizado e reconhecido em minha função na [Nome da empresa].
Subdriver	Remuneração justa	Acredito que a remuneração e os benefícios que recebi foram justos e adequados às contribuições que fiz para a organização.
Motivador	Função	No geral, na [nome da empresa], achei meu papel interessante e desafiador.
Subdriver	Responsabilidades claras	Sinto que meu papel e minhas responsabilidades na [Nome da empresa] eram muito claros.
Subdriver	Controle do ambiente de trabalho	Enquanto estava na [Nome da empresa], sinto que tinha controle suficiente sobre como fazer meu trabalho.
Motivador	Bem-estar	Durante meu tempo na [nome da empresa], sinto que fui capaz de manter um alto nível de bem-estar mental.
Subdriver	Carga de trabalho gerenciável	Sinto que minha carga de trabalho na [Empresa] era justa e administrável.

Referências teóricas

O desenvolvimento do conjunto de perguntas de saída foi baseado em uma extensa pesquisa externa, bem como em tendências de dados vistas no conjunto de dados de engajamento global de funcionários da Peakon. A partir desse conjunto de dados, entendemos alguns dos principais preditores de rotatividade de funcionários, que também se alinham com pesquisas acadêmicas e do setor significativas*.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Essas percepções indicam que há uma série de experiências comuns mais fortemente implicadas na decisão de deixar o emprego, muitas das quais estão potencialmente sob o controle da organização.

Com base nisso, apresentamos as novas perguntas de saída a serem implantadas automaticamente com base em um atributo relevante no seu RHIS (por exemplo, duas semanas antes da data final). Nosso modelo inclui os seguintes conceitos e áreas de perguntas:

- *Cultura e valores, alinhamento e senso de pertencimento*
- *Apoio à liderança e gestão*
- *Desenvolvimento de carreira e crescimento pessoal*
- *Recompensa e senso de reconhecimento*
- *Autonomia, clareza de papéis e desafio/interesse*
- *Carga de trabalho e bem-estar no trabalho*

Assim como na integração, as respostas permitem insights sobre essa experiência essencial, comparações entre segmentos da empresa e a tomada de ações estratégicas de RH.

* Employment Hero - Guia do empregador para reduzir a rotatividade de funcionários

* Oracle Netsuite 10 causas de rotatividade de funcionários e como preveni-las

* Harvard Business Review - Por que os funcionários permanecem

* Indeed - 9 causas da alta rotatividade de funcionários e como preveni-la

relatedlinks
Conceitos
Momentos que Importam: Conjuntos de Perguntas de Integração e Encerramento do Peakon

Referência: Biblioteca de Questões de Transformação e Mudança e Referências Teóricas

O conjunto de perguntas sobre transformação e mudança do Workday Peakon Employee Voice (WPEV) permite que gerentes e líderes de pessoas monitorem o impacto da transformação e da mudança no engajamento dos funcionários.

O conjunto de perguntas permite que você:

- Promova mudanças e desempenho eficazes obtendo feedback em tempo real sobre como suas iniciativas e estratégias de mudança e transformação afetam os funcionários em todos os níveis da organização.
- Capacite seus líderes de pessoas com feedback e insights oportunos para que eles possam entender como fornecer o nível certo de suporte para suas equipes, tomar medidas preventivas e avaliar o impacto de suas ações.
- Monitore e meça o impacto da transformação e da mudança no engajamento e outras métricas importantes de pessoas, garantindo que os funcionários se sintam apoiados durante a mudança.

Perguntas Padrão

A biblioteca de perguntas padrão sobre transformação e mudança inclui 9 perguntas padrão:

- 1 pergunta de resultado principal que aborda percepções sobre o quão bem os gestores da sua organização mudam.
- 8 drivers opcionais.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Biblioteca de perguntas

Categoria	Nome	Pergunta	Consideração
Pergunta principal	Transformação e mudança	A transformação e a mudança organizacional são bem gerenciadas na [Empresa].	Mede as percepções dos funcionários sobre como a organização gerencia as mudanças. Quando as pessoas acreditam que sua organização está gerenciando bem as mudanças e as transformações, elas estão mais propensas a apoiá-las, aumentando as chances de resultados bem-sucedidos.
Motivador	Crença na mudança	Acredito que a transformação e a mudança planejadas na [Empresa] geralmente contribuem para o sucesso futuro da organização.	Mede o nível de confiança das pessoas de que as atividades e programas planejados de transformação e mudança são benéficos e ajudam a garantir o sucesso futuro da organização.
Motivador	Comunicação da mudança	Sou mantido informado sobre o status das atividades de transformação e mudança organizacional.	Comunicar transformação e mudança de forma eficaz promove um engajamento mais profundo. Esta pergunta pode estar relacionada a um programa específico de mudança ou a mudanças mais gerais.
Motivador	Considere os riscos	Quando transformações ou mudanças são planejadas, estou convencido de que os impactos e os riscos são devidamente considerados.	Mede se as pessoas sentem que a organização considerou adequadamente os impactos e riscos das atividades de transformação, especialmente durante os estágios de planejamento.
Motivador	Impacto na função	Sou mantido informado sobre como a transformação ou mudança organizacional afetará minha função ou trabalho.	Mede o quão bem informadas as pessoas se sentem sobre quaisquer mudanças planejadas ou atuais que possam afetá-las em sua vida pessoal ou profissional.
Motivador	Opinião pessoal	Sinto-me encorajado a compartilhar minhas opiniões sobre quaisquer mudanças ou atividades transformadoras que aconteçam na organização.	Mede se as pessoas se sentem encorajadas e apoiadas ao compartilhar suas opiniões sobre mudanças planejadas ou em andamento ou atividades de transformação.
Motivador	Liderança na mudança	Estou confiante de que nossos líderes tomam as decisões certas para que a transformação e a mudança	Mede quanta confiança as pessoas depositam em seus líderes para tomar as decisões certas.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Categoria	Nome	Pergunta	Consideração
		organizacional sejam bem-sucedidas.	
Motivador	Lógica por trás da mudança	As razões para a transformação e mudança organizacional são bem comunicadas.	Mede o quão bem sua organização comunica o motivo pelo qual mudanças específicas ou atividades de transformação estão ocorrendo.
Motivador	Recursos e apoio	Minha equipe tem os recursos e o suporte certos para nos ajudar durante a transformação e mudança organizacional em andamento.	Mede se as pessoas sentem que a organização fornece à sua equipe recursos e suporte suficientes para realizar seu trabalho durante períodos de transformação e mudança organizacional. Exemplo: materiais, tempo, orientação.

Biblioteca de Teoria

Nome	Teoria
Transformação e mudança	Todas as organizações devem se adaptar e crescer em resposta a um mundo em mudança. A mudança ocorre natural e gradualmente, enquanto a transformação é mais específica e aguda. Ambos têm impacto nas experiências individuais das pessoas no trabalho. Quando as pessoas acreditam que sua organização está gerenciando bem as mudanças e as transformações, elas estão mais propensas a apoiá-las, aumentando as chances de resultados bem-sucedidos.
Crença na mudança	Para que as pessoas apoiem totalmente as atividades de transformação e mudança, é importante que elas sintam que as mudanças realmente serão benéficas (Weiner, 2009). Isso significa sentir que as mudanças provavelmente serão positivas para a organização como um todo, bem como para eles próprios em nível individual. Também é importante que as pessoas sintam que as mudanças são benéficas a médio e longo prazo, e não são apenas vitórias imediatas ou rápidas.
Comunicação da mudança	As comunicações sobre mudanças atuais e planejadas são cruciais para garantir o apoio e a adesão dos funcionários, o que aumenta a probabilidade de sucesso dos esforços de mudança (Elving, 2005). Os funcionários se beneficiam ao receber atualizações sobre atividades de mudança, incluindo status, cronogramas, progresso, riscos ou barreiras. É mais difícil para os funcionários apoiarem transformações se não tiverem informações sobre elas.
Avaliação de riscos	Para que as pessoas tenham fé em atividades de transformação e mudança, especialmente aquelas grandes ou disruptivas, elas precisam sentir que a organização considerou adequadamente os riscos e as consequências (Apostolopoulos et al, 2016). Isso significa não apressar as mudanças, reunir informações apropriadas, consultar as pessoas certas e implementar medidas para reduzir os riscos. Quando os funcionários sentem que sua organização não tomou essas medidas, é muito menos provável que eles apoiem ou sejam positivos em relação aos planos de mudança e aos resultados da mudança.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Nome	Teoria
Impacto na função Opinião pessoal Liderança na mudança	As comunicações sobre mudanças atuais e planejadas são cruciais para garantir o apoio e a adesão dos funcionários, o que aumenta a probabilidade de sucesso dos esforços de mudança (Elving, 2005). Os funcionários se beneficiam ao receber atualizações sobre atividades de mudança, incluindo status, cronogramas, progresso, riscos ou barreiras. É mais difícil para os funcionários apoiarem transformações se não tiverem informações sobre elas.
Lógica por trás da mudança	A confiança na liderança é vital, especialmente durante períodos de incerteza ou mudança (Hao & Yazdanifard, 2015). Isso significa confiar que os líderes tomarão as decisões certas, nos momentos certos e pelos motivos certos. Os líderes podem ajudar a inspirar confiança explicando os motivos por trás das decisões, principalmente se os funcionários perceberem que elas têm um impacto negativo sobre eles.
Recursos e apoio	É importante que os funcionários sintam que a organização está fornecendo os recursos adequados, não apenas para que eles possam entregar resultados durante períodos de mudança e incerteza, mas também depois que o período de mudança terminar. De acordo com Weiner (2009), se as pessoas não se sentirem apoiadas, é improvável que se sintam positivas ou apoiem as mudanças — tornando menos provável que as atividades de mudança de uma organização tenham sucesso.

relatedlinks
Conceitos
FAQ: Conjunto de perguntas sobre transformação e mudança na página 445

Referência: Biblioteca de perguntas sobre COVID-19

A pandemia da COVID-19 afetou a todos e remodelou para sempre o mundo do trabalho. Este tópico lista as perguntas na biblioteca de perguntas sobre a COVID-19, que você pode encontrar no Workday Peakon Employee Voice (WPEV), juntamente com as traduções relevantes.

As perguntas do WPEV sobre COVID-19 são comparadas ao setor. Você pode editar, configurar ou adicionar suas próprias perguntas à biblioteca de perguntas sobre COVID-19.

Entre em contato com sua equipe de suporte caso não tenha respondido a alguma pergunta sobre a COVID-19.

Perguntas essenciais sobre a COVID-19

O conjunto principal de perguntas sobre a COVID-19 abrange resposta imediata à pandemia, família e bem-estar.

Tópico	Pergunta
Resposta à COVID-19	[A empresa] está respondendo adequadamente à pandemia da COVID-19.
Comunicações pandêmicas	Tenho recebido comunicação regular e útil da [Empresa] em relação à pandemia de COVID-19.
Impacto na produtividade	[A empresa] entende como a pandemia da COVID-19 pode afetar minha produtividade.
Obrigações familiares	[A empresa] me apoia nos cuidados com meus entes queridos durante a pandemia da COVID-19.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tópico	Pergunta
Equipamentos para trabalho remoto	Tenho o equipamento e a tecnologia necessários para trabalhar de casa por um longo período de tempo.
Precauções de segurança	[A empresa] implementou precauções adequadas para me manter seguro durante a pandemia de COVID-19.

Perguntas sobre o retorno ao local de trabalho da COVID-19

O conjunto de perguntas sobre retorno ao local de trabalho da COVID-19 aborda o retorno seguro ao trabalho durante ou após a pandemia.

Tópico	Pergunta
Orientação de retorno ao trabalho	[A empresa] está fornecendo orientação adequada para o retorno aos locais de trabalho fechados pelo bloqueio da COVID-19.
Objetivos claros	Minha equipe está focada nos objetivos certos neste período de transição para sair do isolamento social relacionado à Covid-19.
Bem-estar durante a pandemia	Sinto que as decisões sobre onde trabalharemos priorizam nosso bem-estar.
Segurança no trajeto	Tenho a flexibilidade de decidir quando é seguro fazer o trajeto de ida e volta do trabalho.

Referência: Biblioteca de Questões Ambientais, Sociais e de Governança e Referências Teóricas

O conjunto de perguntas sobre fatores ambientais, sociais e de governança (ESG) ajuda os líderes a coletar o feedback dos funcionários sobre o impacto ambiental, a responsabilidade social e as práticas de governança da organização. Isso permite medir e compreender diretamente como os funcionários percebem essas áreas-chave.

Visão geral

A biblioteca de perguntas ESG inclui:

- 5 motoristas.
- 25 perguntas (5 perguntas por motorista).

Motivador	Consideração
Ética	Perguntas que avaliam o nível de confiança das pessoas de que os líderes mantêm altos padrões éticos de comportamento e servem como bons exemplos para os outros, e de que as relações da empresa com todas as partes interessadas são justas e pautadas pela integridade.
Conformidade financeira e risco	Perguntas que avaliam até que ponto os colaboradores recebem treinamento adequado em conformidade financeira e procedimentos de risco, têm conhecimento sobre como relatar problemas e confiam na forma como a empresa responde a esses incidentes.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Motivador	Consideração
Responsabilidade social	Perguntas que avaliam as percepções dos colaboradores sobre como a empresa apoia e investe em iniciativas que têm impacto positivo nas comunidades onde atua.
Sustentabilidade	Perguntas que avaliam as percepções dos colaboradores sobre como a empresa apoia e investe em iniciativas para promover práticas de trabalho sustentáveis.
Segurança no ambiente de trabalho	Questões que avaliam em que medida os funcionários possuem treinamento adequado em segurança no trabalho, conhecimento sobre como relatar problemas e sua confiança em como a empresa responderá a tais incidentes.

Biblioteca de perguntas

Motivador	Categoria	Pergunta	Consideração
Ética	Atendimento ao cliente	*A [Empresa] trata seus clientes com justiça e respeito.*	Avalia a percepção geral de como a organização trata seus clientes.
	Fazer o que é certo	*Os funcionários da [Empresa] são incentivados a agir com integridade, mesmo que isso entre em conflito com as metas ou objetivos de trabalho.*	Avalia em que medida os funcionários se sentem encorajados a agir com integridade, mesmo em situações em que a conquista de metas possa ser comprometida.
	Abordagem ética	*Acredito que a [Empresa] opera de forma ética.*	Avalia a percepção geral sobre se a organização conduz seus negócios de forma ética.
	Servir de modelo em ética	*Os líderes seniores são modelos de valores e padrões éticos.*	Avalia em que medida os líderes seniores são vistos como modelos a seguir na defesa de valores e padrões éticos.
	Tratamento do fornecedor	*A [Empresa] trata seus fornecedores e/ou parceiros com justiça e respeito.*	Avalia a percepção geral de como a organização trata seus fornecedores.
Conformidade Financeira e Riscos	Gerenciamento de riscos	*A [Empresa] possui processos e políticas adequados para gerenciar riscos e conformidade financeira.*	Avalia a percepção dos funcionários sobre os processos e políticas organizacionais para gerenciar riscos e conformidade financeira.
	Relatório de risco	*Os funcionários são fortemente encorajados a relatar preocupações ou incidentes relacionados à gestão de riscos ou à conformidade financeira.*	Avalia em que medida os funcionários se sentem encorajados a relatar problemas relacionados a riscos e conformidade financeira.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Motivador	Categoria	Pergunta	Consideração
	Políticas de risco	*Sou mantido(a) informado(a) sobre as mais recentes informações internas relacionadas às políticas de conformidade financeira e de gestão de riscos.*	Avalia em que medida os funcionários consideram ter as informações necessárias sobre riscos e conformidade financeira para desempenharem suas funções de forma eficaz.
	Resposta ao risco	*Se eu levantasse uma preocupação sobre risco ou conformidade financeira, tenho certeza de que ela seria devidamente analisada ou investigada.*	Avalia a confiança do funcionário na capacidade da organização de lidar adequadamente com questões relacionadas a riscos e conformidade financeira.
	Treinamento de risco	*Recebi treinamento adequado em gestão de riscos e conformidade financeira.*	Avalia em que medida os funcionários consideram ter recebido treinamento adequado relacionado a riscos e conformidade financeira no trabalho.
Responsabilidade social	Impacto na comunidade	*A [Empresa] contribui positivamente para a comunidade local.*	Avalia a percepção dos funcionários sobre o impacto da organização nas comunidades em que atua.
	Criação de empregos	*Os empregos criados pela [Empresa] oferecem oportunidades para impactar positivamente o futuro das pessoas.*	Avalia se os empregos criados pela organização são vistos como boas oportunidades para impactar o futuro das pessoas.
	causas sociais	*[Empresa] apoia e investe em causas sociais.*	Avalia o apoio e o investimento percebidos da organização em causas sociais.
	Impacto social	*Acredito que os produtos e serviços da [Empresa] contribuem positivamente para a sociedade.*	Avalia a crença de que os produtos e serviços da organização têm um impacto positivo na sociedade.
	Marca confiável	*Acredito que [Empresa] goza de uma reputação de confiança em nosso setor.*	Avalia o nível de confiança e a reputação que a organização possui em seu setor.
Sustentabilidade	Impacto ambiental	*A [Empresa] toma medidas para gerir o seu impacto no ambiente.*	Avalia em que medida a organização é percebida como atuante na gestão do seu impacto no meio ambiente.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Motivador	Categoria	Pergunta	Consideração
	Reciclagem	*A [Empresa] incentiva a reciclagem no local de trabalho.*	Avalia a percepção dos funcionários sobre os esforços da organização para promover a reciclagem no local de trabalho.
	Reduzir o desperdício	*A [Empresa] empenha-se em minimizar o uso desnecessário de energia, recursos e materiais no trabalho.*	Avalia se a organização está demonstrando esforços para reduzir o desperdício desnecessário no trabalho.
	Treinamento em sustentabilidade	*A [Empresa] fornece informações úteis sobre como os funcionários podem trabalhar de forma mais sustentável em termos ambientais.*	Avalia em que medida os funcionários possuem informações úteis relacionadas à sustentabilidade ambiental no local de trabalho.
	Descarte de resíduos	*A [Empresa] descarta seus resíduos de forma segura e adequada.*	Avalia se a organização é percebida como responsável pelo descarte seguro e adequado de seus resíduos.
Segurança no ambiente de trabalho	Abordar questões de segurança	*Se eu apontasse uma questão de segurança, tenho certeza de que ela seria devidamente abordada.*	Avalia a confiança dos funcionários na capacidade da organização de lidar adequadamente com questões relacionadas à segurança no trabalho.
	Relatar preocupações com a segurança	*Os colaboradores são fortemente incentivados a relatar problemas de segurança, independentemente da gravidade.*	Avalia o nível de incentivo que os funcionários sentem para relatar problemas de segurança no trabalho.
	Compromisso com a segurança	*Os gestores locais estão comprometidos com altos padrões de segurança.*	Avalia a percepção dos funcionários sobre o comprometimento dos líderes locais com os padrões de segurança.
	Equipamentos de segurança	*Tenho à minha disposição recursos e equipamentos adequados para garantir minha segurança pessoal durante o trabalho.*	Avalia em que medida os funcionários consideram ter recursos adequados para garantir sua segurança pessoal no trabalho.
	Treinamento de segurança	*Os funcionários recebem treinamento adequado em procedimentos de segurança na [Empresa].*	Avalia a percepção dos funcionários sobre o treinamento adequado em procedimentos de segurança no trabalho.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Referências teóricas

O conjunto de perguntas ESG consiste em 5 categorias principais: Ética, Conformidade Financeira e Risco, Responsabilidade Social, Sustentabilidade e Segurança no Trabalho. Este conteúdo foi desenvolvido em conformidade com as normas da Organização Internacional de Normalização (ISO) 26000, que fornecem orientações sobre responsabilidade corporativa e foram estabelecidas pela primeira vez em 2011.

Considerações

- O ESG não possui um fator principal determinante nas perguntas sobre resultados, portanto, não possui um painel de controle com o conjunto de perguntas.
- Os usuários podem acessar os dados ESG por meio do mapa de calor, das pontuações dos direcionadores e das páginas de pontuações das perguntas.
- ESG não aparece na página de Insights Selecionados.
- O Peakon não sugere áreas de foco ou ações para ESG, mas você pode defini-las manualmente.
- O ESG não inclui recursos na seção de Melhorias.
- A plataforma não suporta recursos empresariais para ESG.
- ESG não inclui os segmentos destacados.
- A ESG não inclui ilustrações de pesquisas.
- ESG não oferece parâmetros de referência.

relatedlinks
Referência
Perguntas frequentes: Conjunto de perguntas sobre questões ambientais, sociais e de governança (ESG) na página 449

Exemplo: Ocultar um conjunto de perguntas específico dos grupos-alvo

Este exemplo ilustra como restringir um conjunto específico de perguntas de um grupo de funcionários.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Sua organização reorganizou seu pacote de benefícios para funcionários de tempo integral e você deseja avaliar suas reações às mudanças usando o conjunto de perguntas Transformação e Mudança. No entanto, sua equipe de TI é composta por todos trabalhadores contratados e você deseja excluí-los do conjunto de perguntas da próxima rodada da pesquisa.

Procedimento

1. Navegue até Administração.
2. Selecione Controle de acesso.
3. Clique no botão Adicionar grupo .
4. Nomeie o grupo *Equipe de TI*.
5. Na aba Acesso , clique no botão Todos os funcionários .
6. Na aba Pessoas , clique no botão Escolher por segmento .
7. Clique no botão Somente incluindo .
8. Selecione o segmento de funcionários de TI para incluí-lo no grupo de controle de acesso.
9. Desmarque a opção do conjunto de perguntas Transformação e Mudança .
10. Navegue até Administração.
11. Selecione Agendamentos.
12. Selecione uma pesquisa agendada.
13. Selecione Alvo.
14. Clique no botão Excluir .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

15. Selecione a unidade de negócios de TI.
16. Clique no botão Selecionar 1 segmento .
17. Clique no botão Atualizar agendamento .

Resultados

Os membros do grupo de suporte agora não podem visualizar perguntas do conjunto de perguntas Transformação e Mudança. Eles também não terão a opção de visualizar o painel na área de insights. No entanto, eles ainda verão comentários e possíveis tópicos se os comentários estiverem contribuindo para os tópicos.

FAQ: Pesquisa e frequência de perguntas

Geral

Existe um período específico em que a Peakon garante que todos os funcionários receberam todas as perguntas ao usar frequências automáticas?	Não há um prazo padrão para que possamos esperar que todas as perguntas cheguem a todos os funcionários. A quantidade de pesquisas necessárias para que todos os funcionários respondam a todas as perguntas dependerá destes fatores combinados: • Frequência da pesquisa • Frequências de driver e subdriver • O número de perguntas sobre cada driver e subdriver Normalmente, a frequência mais baixa entre as frequências de perguntas pode ser um indicador aproximado do tempo que levará para todos os funcionários receberem todas as perguntas. Exemplo: se a frequência do seu subdriver for anual e as outras frequências forem trimestrais, pode levar cerca de um ano para que todas as perguntas cheguem a todos os funcionários. No entanto, se você tiver adicionado perguntas personalizadas sobre motoristas padrão ou tiver motoristas da empresa com várias perguntas sobre cada motorista, o processo levará mais tempo. Exemplo: a frequência do seu subdriver é anual e você tem um subdriver com 2 perguntas (1 padrão e 1 personalizada), então pode levar 2 anos para que todos os funcionários recebam as duas perguntas daquele subdriver específico. A melhor prática é ter 1 pergunta por motorista ou submotorista.
Quando podemos confiar nos resultados com base em nossas configurações de frequência?	Apenas um número relativamente pequeno de resultados é necessário para obter estimativas de alta qualidade, semelhantes às pesquisas eleitorais, e a precisão e a estabilidade das pontuações dos segmentos se estabilizam rapidamente à medida que os funcionários concluem novas rodadas.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Se implementarmos uma mudança significativa, em quanto tempo poderemos ver seu impacto com base em nossas configurações de frequência?	Quanto maior a frequência, mais cedo você verá o impacto de suas iniciativas.
Qual é a frequência de pesquisa recomendada?	Não existe uma solução única para cada cliente. Recomendamos pensar em quão receptivos seus funcionários serão a uma abordagem de escuta ativa. Se não tiver certeza, você pode começar com uma frequência mais baixa e passar para uma frequência mais alta mais tarde. Mais de 50% dos clientes que usam o Peakon há mais de 2 anos fazem pesquisas com frequência trimestral ou mais regular.
Se a frequência de um grupo de perguntas for mais regular do que a frequência da pesquisa, a pesquisa fará mais perguntas a esse grupo de perguntas?	Sim.
Por que há uma diferença no número aproximado de perguntas entre a frequência manual e a frequência trimestral, com todas as perguntas também definidas como trimestrais?	Frequência manual significa fazer todas as perguntas ativas. A frequência trimestral depende das condições de frequência das perguntas e pode ser diferente do modo manual devido a certas perguntas não serem devidas no momento da pesquisa. Exemplo: A frequência do motorista se refere a qualquer pergunta do motorista, incluindo seus submotoristas. Isso significa que se a pesquisa fizer uma pergunta sobre um submotorista, ela terá atendido à condição de frequência do motorista e pode não necessariamente fazer a pergunta do motorista na mesma rodada. O modo manual faria ambas as perguntas na pesquisa, independentemente.
Qual é exatamente a duração de cada frequência?	• 1 mês é igual a 4 semanas. • 3 meses equivalem a 12 semanas. • 6 meses equivalem a 26 semanas. • 1 ano equivale a 52 semanas.
Como podemos garantir que a pesquisa faça uma pergunta específica na próxima vez sem alterar outras frequências de perguntas e sem definir a pesquisa para o modo manual?	Você pode definir a frequência do grupo de perguntas como *Sempre* e ativar apenas as perguntas que deseja fazer. Após o encerramento da rodada da pesquisa, defina a frequência do grupo de perguntas de volta para a configuração anterior e reative quaisquer perguntas que você tenha desativado temporariamente.
Podemos decidir quais perguntas devem ser feitas na primeira pesquisa para estabelecer uma linha de base?	Você pode desativar as perguntas que não deseja que a pesquisa faça. No entanto, se você quiser fazer todas as perguntas ativas em uma rodada de pesquisa, defina também a pesquisa para o modo de frequência *Manual* .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Por que temos uma taxa de resposta tão baixa em perguntas personalizadas?	As frequências das perguntas determinam com que frequência cada funcionário deve receber uma pergunta de um motorista ou submotorista. Se você tiver várias perguntas sobre o mesmo motorista ou submotorista, levará mais tempo para que cada funcionário receba cada pergunta. Você pode selecionar a opção Frequência *sempre* para a categoria de pergunta como uma solução alternativa, se apropriado.
Como podemos garantir que todas as quatro perguntas de engajamento sejam feitas?	Defina todas as frequências de perguntas como *Sempre* ou use a frequência de pesquisa *Manual* .
Por que o valor das perguntas muda quando altero a frequência das perguntas do motorista de sempre para trimestral?	Isso pode acontecer se você tiver adicionado uma pergunta personalizada a um driver padrão ou a um subdriver, ou se tiver adicionado várias perguntas a um driver personalizado. Ao usar uma frequência de pesquisa automatizada, levará mais tempo para que todas as perguntas do motorista ou submotorista cheguem a todos os funcionários, enquanto a frequência *Sempre* simplesmente faz todas as perguntas ativas.
Quantas perguntas adicionais a Peakon fará se um funcionário perder várias pesquisas?	O limite de perguntas de "recuperação" quando um funcionário perde várias pesquisas pode ser de até 25% do número total de perguntas, com um máximo de 4.
Qual grupo de perguntas cada configuração de frequência de perguntas abrange no cronograma da pesquisa?	Aqui estão alguns exemplos do tipo de perguntas que cada grupo de perguntas abrange para o conjunto de perguntas de engajamento. Você pode aplicar a mesma lógica aos outros conjuntos de perguntas. • Frequência da pergunta principal: A pergunta principal do eNPS. • Frequência do motorista: Todas as perguntas do motorista Autonomia, incluindo as perguntas do submotorista Flexibilidade e Trabalho Remoto. • Frequência do subdriver: As questões do subdriver Flexibilidade e Trabalho Remoto dentro do driver Autonomia.
A configuração de frequência do driver inclui a frequência do subdriver?	Sim. Portanto, a frequência do subdriver não pode ser mais regular que a frequência do driver, porque a frequência do driver já inclui perguntas do subdriver.
Por que você pode definir a frequência das perguntas para ser mais regular do que a frequência da pesquisa?	Isso aumenta o número de perguntas que a pesquisa fará. Exemplo: se sua pesquisa for trimestral e a frequência das perguntas for mensal, o algoritmo fará mais perguntas na pesquisa trimestral. No entanto, esse não é um resultado

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	garantido, pois o algoritmo prioriza perguntas com base em vários fatores.
Se nosso período de agregação for de 3 meses, quanto tempo devemos esperar entre as pesquisas para garantir que cada uma mostre dados independentes, sem nenhuma agregação?	Para garantir que as pontuações de várias pesquisas não caiam na mesma janela de agregação de 3 meses, é necessário ter pelo menos 12 semanas entre as datas de encerramento suave da pesquisa. Exemplo: se sua pesquisa for encerrada gradualmente na segunda-feira, 30 de setembro de 2024, você precisará contar exatamente 12 semanas e garantir que a próxima pesquisa seja encerrada gradualmente após essa data. Neste caso, exatamente 12 semanas são segunda-feira, 23 de dezembro de 2024. Se a próxima pesquisa for encerrada na terça-feira, 24 de dezembro de 2024 ou depois, ela não estará dentro do mesmo período de agregação de 3 meses da pesquisa anterior. Se o fechamento for suave em 23 de dezembro de 2024 ou antes, os dados da pesquisa serão agregados à pesquisa anterior, encerrada em 30 de setembro de 2024.
Nossa pesquisa é realizada trimestralmente, e queremos fazer todas as quatro perguntas de engajamento e todas as perguntas principais sobre os motivadores em cada rodada da pesquisa, ao mesmo tempo em que distribuímos as perguntas secundárias ao longo do ano. Como devemos configurar nossas frequências para conseguir isso?	Você pode usar a mistura de frequências abaixo para conseguir isso. • Frequência da pergunta principal: Sempre. • Frequência do driver: Sempre. • Frequência do subdriver: Anual. Observe que se você tiver subdrivers com mais de 1 pergunta (1 pergunta padrão e 1 pergunta personalizada), levará 2 anos para que ambas as perguntas daquele subdriver cheguem a todos os funcionários. Em vez disso, recomendamos desativar uma das perguntas do subdriver ou adicionar sua pergunta personalizada como seu próprio driver na área de perguntas da empresa.

Configurações de frequência 'Sempre' e 'Uma vez'

Podemos alternar todas as frequências de perguntas para ***Sempre*** em uma pesquisa em vez de usar o modo Manual?	Qualquer configuração deve produzir o mesmo resultado, mas usar o modo *Manual* é mais fácil de configurar.
O que acontece se eu usar ***Always*** para a frequência da pergunta principal?	Essa configuração garante que os funcionários receberão a pergunta principal em cada rodada da pesquisa.
O que acontece se definimos uma pergunta como ***Uma vez*** e agora voltamos para automático?	Cada funcionário receberá a pergunta novamente quando for o momento certo, com base na nova frequência selecionada.
A opção de frequência da pergunta ***Uma vez*** funciona de forma contínua?	Sim. Definir uma pergunta como *Uma vez* significa que todos os funcionários receberão a pergunta na primeira rodada da pesquisa e nunca mais.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	Se você mantiver essa configuração, os novos funcionários continuarão recebendo a pergunta durante a primeira rodada da pesquisa de forma contínua.
Definir a frequência de uma pergunta aberta como ***Sempre*** substitui o algoritmo?	Sim, a Peakon adicionará isso ao orçamento de perguntas existente para cada rodada.
Se eu definir a frequência do driver do meu conjunto de perguntas da empresa como ***Sempre***, a pesquisa fará todas as perguntas da empresa em cada rodada?	Sim, mas somente se cada pergunta tiver seu próprio motivador.
Se uma pergunta estava na frequência automática e agora a definimos como ***Uma vez***, os funcionários a receberão novamente?	A configuração de frequência *única* funciona como uma configuração vitalícia para cada funcionário. Se alguém já recebeu esta pergunta, não a receberá novamente após alterar sua frequência. O algoritmo já atendeu à condição de fazer a pergunta uma vez para aquele funcionário. Definir como *Sempre* garantirá que a pesquisa faça a pergunta na próxima rodada, independentemente da distribuição anterior de perguntas.

relatedlinks

Conceitos

Conceito: Frequência de Pesquisa na página 286
Conceito: Frequência da Pergunta na página 400
Conceito: Algoritmo de Rotação de Questões na página 401

Tarefas

Definir frequência de perguntas do motorista na página 374
Definir frequência de perguntas abertas na página 375

FAQ: Posso controlar o número de perguntas da pesquisa?

Ao configurar sua pesquisa, a guia Frequência em seu cronograma de pesquisa exibe o número médio de perguntas que cada funcionário receberá na pesquisa.

Frequência Automatizada

Pesquisas com frequência automatizada (Exemplo: trimestral) distribuem perguntas das perguntas ativas e adaptam a distribuição de forma flexível às circunstâncias de cada funcionário.

Você não pode controlar o número exato de perguntas, no entanto, você saberá o número médio de perguntas com base na maneira como você configura as frequências das perguntas.

Esses fatores podem influenciar o número de perguntas que cada funcionário recebe:

- Rodada de pesquisa: Mais perguntas serão incluídas na primeira pesquisa de um funcionário para coletar feedback inicial detalhado. Pesquisas subsequentes serão mais curtas.
- Segmentação de perguntas: se os conjuntos de perguntas estão habilitados e direcionados ao segmento do qual o funcionário faz parte.
- Pontuações extremas: perguntas de acompanhamento serão acionadas se um funcionário fornecer pontuações muito altas ou baixas para obter insights mais profundos.
- Rodadas ignoradas: perguntas não respondidas de pesquisas anteriores serão incluídas na próxima pesquisa do funcionário.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Frequência manual

Pesquisas de frequência manuais fazem todas as perguntas ativas a todos os funcionários na mesma rodada de pesquisa, portanto, você controla o número de perguntas por design.

Observe que, se você estiver usando a segmentação de perguntas para incluir ou excluir determinados segmentos, o número de perguntas para funcionários desses segmentos será diferente.

FAQ: Posso controlar quais perguntas estão em cada pesquisa?

É possível controlar quais perguntas você deseja fazer em cada rodada da pesquisa ativando ou desativando perguntas.

Você pode fazer isso para perguntas individuais na seção Perguntas na área de configuração Administração e para conjuntos inteiros de perguntas na guia Frequência de cada agendamento de pesquisa.

Pesquisas Manuais

Ao usar o modo de frequência de pesquisa Manual, o Peakon faz todas as perguntas ativas na próxima rodada da pesquisa.

Para controlar quais perguntas aparecem em pesquisas manuais:

- Na seção Perguntas na área de configuração Administração , ative apenas as perguntas que deseja fazer. Observe que esta ação entra em vigor imediatamente e afetará outras rodadas de pesquisas ao vivo. Use o direcionamento de perguntas como uma solução alternativa, se necessário.
- Na aba Frequência do seu cronograma de pesquisa, ative apenas os conjuntos de perguntas que contêm as perguntas que você deseja fazer.

Pesquisas Automáticas

Ao usar o modo de pesquisa automatizada (Exemplo: Mensal), o Peakon distribui perguntas aos funcionários a partir do conjunto de perguntas ativas. Ver Conceito: Algoritmo de Rotação de Questões na página 401 para mais informações sobre como o Peakon distribui perguntas.

Para controlar quais perguntas aparecem em pesquisas automáticas:

- Na seção Perguntas na área de configuração Administração , ative apenas as perguntas que deseja fazer. Observe que esta ação entra em vigor imediatamente e afetará outras rodadas de pesquisas ao vivo. Use o direcionamento de perguntas como uma solução alternativa, se necessário.
- Na aba Frequência do seu cronograma de pesquisa, ative apenas os conjuntos de perguntas que contêm as perguntas que você deseja fazer.
- Defina todos os conjuntos de perguntas na guia Frequência como *Sempre*para garantir que a pesquisa fará todas as perguntas ativas dos conjuntos de perguntas habilitados na próxima rodada da pesquisa.

Limitações

- Prepare-se para a próxima rodada somente quando a rodada anterior tiver sido encerrada. A ativação ou desativação de perguntas e conjuntos de perguntas durante uma rodada ao vivo (também no período de encerramento suave) entrará em vigor imediatamente.
- Como o Peakon não foi criado para esse tipo de abordagem de pesquisa, não é possível verificar as perguntas que você fez em rodadas históricas na plataforma. Isso ocorre porque, ao usar o algoritmo automatizado, todas as perguntas são feitas em cada rodada, mas não para todos os funcionários ao mesmo tempo. Como solução alternativa, você pode exportar as perguntas ativadas de cada conjunto de perguntas em Perguntas > de administração durante cada rodada, para manter um registro disso manualmente. Além disso, os carimbos de data nos comentários podem ajudar a informá-lo sobre a rodada de pesquisa da qual a pergunta fazia parte.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Se você executar várias programações de pesquisa ao mesmo tempo, use a segmentação de perguntas em vez de desativá-las completamente.

relatedlinks
Conceitos
Desmistificando o algoritmo de rotação de perguntas Peakon

FAQ: É possível criar um novo conjunto de perguntas?

Não é possível criar um conjunto de perguntas personalizado.

No entanto, é possível criar um motorista personalizado na área Perguntas da empresa e adicionar perguntas personalizadas a ele. O mapa de calor exibe uma pontuação geral para o driver personalizado e as pontuações das perguntas individuais, quando expandido. Também é possível abrir o painel do motorista personalizado na página Motoristas . O painel exibe a pontuação geral do motorista, bem como todos os comentários dele.

Consulte Criar um driver para perguntas da empresa para obter instruções.

FAQ: Por que um funcionário não recebeu a pergunta principal de engajamento?

Isso geralmente ocorre porque o funcionário já respondeu à pergunta dentro do prazo selecionado, então a pergunta não deveria ser respondida novamente por aquele funcionário específico.

Exemplo

Você definiu sua pesquisa e a frequência das perguntas principais nesta configuração:

- Frequência da pesquisa: Mensal.
- Frequência da pergunta principal: Mensal.

Essa configuração significa que uma nova pesquisa é lançada a cada 4 semanas e que a pergunta principal é exibida para todos os funcionários que não responderam à pergunta nas últimas 4 semanas.

Suas últimas pesquisas mensais foram nestas datas:

- Pesquisa 1: terça-feira, 6 de junho de 2023 - terça-feira, 20 de junho de 2023.
- Pesquisa 2: terça-feira, 4 de julho de 2023 - terça-feira, 18 de julho de 2023.

O funcionário Mark Smith respondeu à Pesquisa 1 em 16 de junho e à Pesquisa 2 em 5 de julho. Mark respondeu à pergunta sobre engajamento na Pesquisa 1, então, quando a Pesquisa 2 foi lançada apenas 2,5 semanas depois, a pergunta ainda não tinha vencimento.

Explicações alternativas

- Você atualizou as configurações de frequência das perguntas recentemente, então as condições de frequência foram alteradas em um momento que impactou certos funcionários que receberam a pergunta principal.
- O funcionário faz parte de vários cronogramas de pesquisa (exemplo: a pesquisa da empresa e uma pesquisa para novos funcionários) e já respondeu à pergunta sobre engajamento na outra pesquisa, dentro do prazo selecionado.

Recomendação

Se necessário, você pode garantir que a pergunta de engajamento seja exibida para todos os funcionários usando uma destas opções de configuração:

- Você está na frequência de pesquisa Manual , onde a pesquisa faz todas as perguntas ativas.
- Você definiu a frequência da pergunta principal como Sempre.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Conceitos
Desmistificando o algoritmo de rotação de perguntas Peakon

Perguntas frequentes: Conjuntos de perguntas de integração e desligamento

Como gerenciar os direitos de acesso para integração e desligamento de funcionários?	Os administradores podem gerenciar os direitos de acesso para integração e saída nas opções de configuração de perguntas em cada grupo de controle de acesso respectivo. Certifique-se de ativar o conjunto de perguntas para o grupo relevante. O acesso específico por segmento permite conceder acesso a segmentos específicos a usuários específicos, como, por exemplo, dar a um parceiro de RH de Londres acesso ao conjunto de perguntas de integração para o escritório de Londres.
Em que aspectos o processo de integração e desligamento se diferenciam dos conjuntos de perguntas principais?	Os processos de integração e desligamento apresentam as seguintes diferenças em relação aos conjuntos de perguntas principais: • Painel de visão geral sem perguntas definidas. • Não há questão de resultado. • Sem parâmetros de comparação externos. • Não há resumo do conjunto de perguntas em Insights selecionados. • Não mostrado em Melhorar. • Atualmente não há tópicos semânticos (Em andamento).
O que acontece quando altero um segmento referente à data de permanência ou desligamento?	Ao alterar um segmento, isso afeta a forma como esse segmento aparece em todo o produto. Após a realização de uma nova rodada de pesquisa direcionada ao segmento atualizado, os dados históricos também refletirão os novos intervalos do segmento. Essa alteração afeta outros recursos de relatório, como os relatórios de Benchmarking Real, Rotatividade e Ciclo de Experiência do Funcionário, alterando suas pontuações de acordo.
Podemos direcionar as perguntas de desligamento para funcionários que já deixaram a empresa?	Atualmente isso não é possível. Estamos analisando as implicações legais, de dados e de produto dessa funcionalidade, mas, por enquanto, a Peakon não oferece suporte ao direcionamento de perguntas de desligamento para ex-funcionários.
Para quem foi desenvolvido este recurso?	Os conjuntos de perguntas de integração e desligamento são elaborados para líderes empresariais seniores e parceiros de RH, especialmente aqueles que supervisionam os processos. Esse feedback tem maior impacto em um nível macro, onde pode gerar mudanças significativas. É improvável que os gestores vejam um número suficiente de demissões e admissões

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	para que os dados sejam significativos e permitam tomar medidas práticas. Em vez disso, geralmente é necessário que toda a empresa tome decisões a respeito das informações obtidas com esse recurso.
Como posso garantir que os funcionários sincronizados pelo Workday recebam perguntas relevantes para a fase atual em que se encontram?	Você pode conseguir isso utilizando campos calculados no Workday para determinar a fase atual de cada funcionário. Esses cálculos são então sincronizados com atributos personalizados no Peakon. Você pode usar esses atributos personalizados para direcionar perguntas específicas, bem como gerenciar pesquisas de integração e desligamento. Consulte as instruções no PDF anexado a esta página da Comunidade.
Como faço para enviar perguntas de saída aos funcionários sincronizados por meio da integração com o Workday?	Para facilitar a elaboração de relatórios, importe as datas de separação com antecedência. Se a sua organização depende exclusivamente da integração com o Workday para sincronizar dados, configure campos calculados para sincronizar as datas e os motivos de rescisão futuros com o Peakon. Consulte Set Up Calculated Fields for Future Separation Data Para obter instruções detalhadas.
Por que não existe nenhum método de avaliação comparativa associado a esses conjuntos de perguntas?	Não haverá nenhuma avaliação comparativa externa para esses novos conjuntos de perguntas, pois cada organização tem abordagens únicas para a integração de novos funcionários, com processos que variam dependendo das funções que estão sendo integradas. Para alguns, o processo de integração pode ser breve, durando uma semana, enquanto para outros pode se estender por mais de 6 meses, o que dificulta o estabelecimento de parâmetros de comparação válidos. Além disso, o onboarding é um processo, e não um conceito psicológico como o engajamento, portanto não há um resultado monitorado ao longo do tempo, e cada pergunta tem a mesma importância.

relatedlinks
Conceitos
Momentos que Importam: Conjuntos de Perguntas de Integração e Encerramento do Peakon

Perguntas frequentes: Questões baseadas em regras

Posso fazer perguntas baseadas em regras e usar o conjunto de perguntas de integração ou de saída com o algoritmo de rotação de perguntas?	Não. Você deve escolher como deseja que as perguntas sejam feitas, e você tem três opções: perguntas baseadas em regras (recomendadas pela relevância), frequência do algoritmo ou manual. Nota: Observação: Se você não usar perguntas baseadas em regras, os funcionários poderão receber perguntas em momentos inconsistentes, perguntas repetidas ou nem todos os funcionários

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	poderão receber as perguntas. Para obter informações mais detalhadas, ative as perguntas baseadas em regras.
Posso adicionar limites de tempo apenas a algumas das questões?	Não. Você deve aplicar pelo menos uma regra a cada questão do conjunto para garantir a consistência. Para pesquisas de desligamento, você pode escolher entre dois tipos de regras: antes da separação e depois da separação. Não é possível adicionar em massa tempos de resposta para a pergunta "Saída" no nível do motorista, mas você pode fazer isso no nível do conjunto de perguntas. Cada questão deve ter uma dessas regras aplicadas, mas você pode decidir quais questões usarão ambas as regras e quais usarão apenas uma. Isso permite controlar se perguntas específicas serão feitas antes da saída, depois da saída ou em ambos os casos.
Posso adicionar tempos de resposta a outros conjuntos de perguntas?	Não. As perguntas baseadas em regras funcionam apenas para os conjuntos de perguntas de integração e de desligamento. Aplicamos regras a eventos importantes para os funcionários, nos quais faça sentido fazer essas perguntas ao longo do tempo. Portanto, estão limitados a eventos do ciclo de vida do funcionário.
Podemos direcionar as perguntas de desligamento para funcionários que já deixaram a empresa?	Sim. Você pode segmentar funcionários que já deixaram a empresa criando um cronograma de pesquisas com o status de emprego "Deixou a empresa". As perguntas de saída podem ser configuradas com regras para serem acionadas antes da separação, depois da separação ou em ambos os momentos. Para realizar pesquisas com funcionários que estão se desligando da empresa, certifique-se de que a data de desligamento esteja sincronizada com antecedência e que um endereço de e-mail pessoal ou número de telefone celular válido esteja disponível. Para obter mais informações, visite Conceito: Pesquisa com funcionários desligados na página 291
Preciso usar atributos padrão?	Sim, as perguntas baseadas em regras dependem de atributos padrão ativos e preenchidos: *Tempo de serviço* e *Data de desligamento*. Você pode alterar esses nomes de atributos para se adequarem às necessidades do seu negócio.
Especificamente em relação às perguntas sobre desligamento, a regra das 2 semanas anteriores à rescisão abrangerá os funcionários com demissão prevista para as próximas duas semanas no momento do lançamento da pesquisa? Ou será que se destina apenas a funcionários que estejam exatamente a duas semanas da data de rescisão do contrato no momento do lançamento?	A elegibilidade para responder às perguntas é baseada na data de início da rodada. Se você iniciar uma nova rodada de pesquisas amanhã, o funcionário com data de desligamento em cinco dias não responderá às perguntas de desligamento.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Em relação à ordem das perguntas, está correto afirmar que a ordem das perguntas dentro do mesmo conjunto de perguntas pode não ser a mesma que a listada na página da pergunta?	Sim, está correto. A ordem em que as perguntas aparecem na pesquisa pode não corresponder à ordem listada na página do conjunto de perguntas. No entanto, a funcionalidade opera conforme o esperado e as perguntas corretas serão feitas.

relatedlinks

Conceitos

Momentos que Importam: Conjuntos de Perguntas de Integração e Encerramento do Peakon

Conceito: Cronograma das perguntas de integração e de saída na página 395

Tarefas

Editar os tempos de integração e perguntas de saída na página 374

FAQ: Conjunto de perguntas sobre transformação e mudança

Quanto custa o conjunto de questões?	O conjunto de perguntas está disponível sem custo adicional para todos os clientes do Workday Peakon Employee Voice.
As perguntas ajudam a medir mudanças planejadas ou não planejadas na minha organização?	O Workday Peakon Employee Voice desenvolveu perguntas padrão para refletir ambos os tipos de mudança. Como muitos clientes provavelmente usarão as perguntas padrão para ambos os tipos, a distinção vem dos comentários abertos que acompanham a resposta. Entretanto, se sua organização deseja entender uma mudança específica e de curto prazo (exemplo: *fusão com a empresa X*), temos uma redação mais apropriada para programas específicos.
Este conjunto de perguntas requer uso com perguntas de engajamento ou é independente como o módulo I&D?	É independente. Embora a transformação bem-sucedida provavelmente beneficie o engajamento, não a consideramos um impulsionador do engajamento.
Quando seria melhor implementar essas perguntas? Elas devem ser usadas em um processo de mudança claramente definido ou devem fazer parte de um conjunto de perguntas regulares?	A mudança é constante em qualquer organização. Cabe a cada organização decidir quando fazer as perguntas. Exemplo 1: Você faz a pesquisa apenas duas vezes por ano. Você pode querer fazer as perguntas completas, junto com outros conjuntos de perguntas. Exemplo 2: Você quer introduzir as perguntas dentro do conjunto normal de perguntas, ou fazê-las todas de uma vez, como uma única pergunta, ou sobre um evento específico.
Podemos emitir o conjunto de perguntas para departamentos específicos ou para equipes multifuncionais (matriz)?	Sim, você tem controle sobre a quem e quando fazer as perguntas.
O banco de dados também é composto por uma variedade de setores para comparação?	Quando tivermos mais clientes usando o novo conjunto de perguntas, poderemos coletar dados sobre setores para desenvolver referências para você.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Podemos optar por participar do conjunto de perguntas, mas depois optar por usá-las mais tarde?	Sim. Você pode simplesmente selecionar quais deseja adicionar ou adicionar algumas e removê-las mais tarde do conjunto de perguntas.
Podemos prescrever e emitir um plano de ação com base nos resultados de um líder individual? Podemos personalizar o plano depois de enviado?	Atualmente, as empresas podem sugerir ações aos líderes para Engajamento.
Se tivermos uma transformação específica (exemplo: fusões e aquisições), podemos ajustar o texto de cada pergunta para chamá-la de Fusões e Aquisições em vez de Transformação e Mudança?	Sim. Criamos perguntas para ajudar você em tipos gerais ou específicos de transformação e mudança. Como a pesquisa está disponível em vários idiomas, você precisará fazer alterações em cada idioma usado pela sua empresa. Quando um funcionário concluir sua pesquisa naquele idioma específico, ele verá a versão editada da pergunta. Devido à avaliação comparativa externa, qualquer edição não deve alterar o significado ou o sentimento da pergunta.
Você consegue gerenciar as perguntas para um projeto ou programa de mudança específico? Se possível, é possível direcionar essas perguntas a destinatários específicos daquele projeto ou programa?	Também temos um conjunto de perguntas que você pode usar para projetos de mudança específicos. Você pode direcionar essas perguntas para segmentos específicos depois de configurar seus cronogramas de pesquisa. Direcionar perguntas para incluir ou excluir grupos específicos de funcionários permite que você inclua todos os funcionários no mesmo cronograma. A segmentação também fornece a diferentes grupos um conjunto de perguntas ligeiramente diferente, dependendo de suas necessidades.
Podemos ter perguntas diferentes para públicos diferentes? Exemplo: o Departamento A está passando por uma mudança de liderança, enquanto o Departamento B está passando por uma grande implantação de software.	Dependendo das suas circunstâncias, você pode criar perguntas personalizadas com base nas perguntas padrão de Transformação e Mudança para ajudar você a atingir segmentos específicos.
Posso adicionar subperguntas personalizadas?	É possível adicionar até 5 perguntas personalizadas por motorista. Tenha cuidado, pois isso afetará a participação nesta questão, pois levará mais tempo para que todas as perguntas cheguem a cada funcionário.

Perguntas Frequentes: Conjunto de Perguntas sobre Diversidade e Inclusão

A Peakon atualizará ou removerá o conjunto de perguntas sobre Diversidade e Inclusão (“D&I”)?	Atualmente, não há planos para atualizar ou remover os conjuntos de perguntas de D&I. No entanto, o Workday revisa e valida periodicamente seus conjuntos de perguntas com base em pesquisas e notificará os clientes sobre qualquer remoção ou alteração significativa em seus conjuntos de perguntas.
Os clientes poderão alterar o nome do conjunto de perguntas de D&I?	No momento, os clientes não podem alterar o nome dos motoristas, submotoristas ou conjuntos de perguntas entregues pelo Workday. Se a convenção de nomenclatura dos drivers for

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	motivo de preocupação, recomenda-se que os clientes usem a seção de perguntas "Perguntas personalizadas" para criar seu próprio conjunto de perguntas com sua própria convenção de nomenclatura para drivers personalizados.
Os clientes podem limitar o acesso às respostas ao conjunto de perguntas de D&I?	Sim, os clientes podem controlar o acesso às respostas da pesquisa por meio de controles de acesso, incluindo a limitação do acesso às respostas existentes.
Os clientes podem alterar o texto das perguntas de D&I e, nesse caso, o texto atualizado aparecerá na visualização do painel de D&I?	Sim, os clientes podem alterar a formulação das perguntas de D&I. Encontre mais informações aqui. No entanto, as alterações devem ser reduzidas ao mínimo devido ao potencial impacto na validade da comparação de referência do cliente. Para saber mais sobre isso, veja a próxima pergunta. Observe que quando os clientes fazem alterações nas perguntas de D&I em um idioma, essas alterações não são refletidas automaticamente nas perguntas de outros idiomas. Por exemplo, se os clientes alterarem apenas o texto das perguntas para o idioma inglês do Reino Unido, os usuários com outros idiomas preferidos (por exemplo, inglês dos EUA) não verão essas alterações e ainda verão o texto original da pergunta em seus painéis e/ou pesquisas. Os clientes precisariam editar a pergunta em cada um desses idiomas para garantir a consistência na formulação da pergunta em todos os idiomas. Para evitar ter que alterar a formulação da pergunta para cada idioma, recomenda-se que os clientes usem a formulação original das perguntas de D&I, mas implementem o direcionamento das perguntas para omitir determinados grupos populacionais dessas perguntas e criem perguntas personalizadas com sua formulação preferida para esses grupos omitidos.
As alterações feitas pelo cliente na formulação das perguntas de D&I afetarão sua capacidade de comparar suas pontuações de D&I com os benchmarks da Peakon?	Sim, algumas mudanças de redação podem ter um impacto mais severo do que outras na qualidade, confiabilidade e estabilidade dos benchmarks da Peakon, o que pode, por sua vez, impactar o uso da comparação de benchmarks pelo cliente. Para garantir que o uso da comparação de benchmark pelo cliente não seja afetado por alterações na formulação da pergunta, aqui estão exemplos de alterações que ajudariam a manter a validade da comparação de benchmark: • Combine com a linguagem do negócio. Modificar um termo em uma pergunta para torná-lo mais específico à linguagem ou contexto organizacional provavelmente não afetará a comparação com o benchmark.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Essas podem ser referências comuns. Exemplo:

- ***Meu gerente*** *me incentiva a expressar minhas opiniões* / ***Meu supervisor*** *me incentiva a expressar minhas opiniões*.
- *Vejo um caminho para avançar em minha carreira em nossa* ***organização.*** */ Vejo um caminho para avançar em minha carreira em nossa* ***empresa*** .
- ***Meus colegas*** *estão dispostos a ajudar uns aos outros com o trabalho, se necessário.* / ***Meus colegas de trabalho*** *estão dispostos a ajudar uns aos outros com o trabalho, se necessário.* / ***Minha equipe*** *está disposta a ajudar uns aos outros com o trabalho, se necessário*.

- Usando sinônimos. Se a substituição da palavra provavelmente for interpretada de forma semelhante, a alteração provavelmente não afetará a comparação com o benchmark.
  - *Tenho os materiais e ferramentas* ***adequados*** *para concluir meu trabalho.* */ Tenho os materiais e ferramentas* ***adequados*** *para concluir meu trabalho*.
  - *Se eu fizer um* ***ótimo*** *trabalho, sei que ele será reconhecido.* */ Se eu fizer um trabalho* ***excelente*** *, sei que ele será reconhecido*.
- Mantendo o assunto. Modificar uma pergunta que retenha a maneira como as pessoas respondem; já que isso não altera o conceito subjacente nem a intenção da pergunta, provavelmente não afetará a comparação com o benchmark.
  - *Estou inspirado pelo propósito e pela missão da* ***nossa organização*** *. / A equipe executiva****da [Nome da empresa]*** *comunicou uma visão que me inspira*.
  - *Sinto um senso de pertencimento à* ***[Nome da empresa]*** *. / Sinto que pertenço a* ***esta organização*** *.*
- Removendo parênteses. Remover completamente os exemplos entre parênteses em uma pergunta para torná-la universal ou apropriada entre culturas provavelmente não afetará a comparação com o benchmark, se você estiver confiante de que o(s) termo(s), que são explicados pelos exemplos entre parênteses, são amplamente compreendidos e interpretados

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

da mesma forma em seu contexto organizacional por todos.

- *Com base em como sua organização define "termo X", todos os funcionários saberiam como interpretar isso se você removesse os parênteses?*
- Observe que, especificamente para questões de D&I, exemplos entre parênteses foram incluídos, especialmente para idiomas onde não há tradução direta do termo "diverso/diversidade" neste contexto.

Estes são exemplos de alterações que NÃO ajudam a manter a validade da comparação de referência:

- Alterando o assunto. Modificar uma pergunta muda a maneira como as pessoas respondem; muda o conceito subjacente e a intenção da pergunta e afeta a comparação com o benchmark.
  - *Tenho liberdade suficiente para decidir como fazer meu trabalho. / Meu gerente me dá poder para tomar decisões sobre meu trabalho.*
  - *Recebo feedback suficiente para entender se estou fazendo bem meu trabalho. / Meu gerente me fornece feedback construtivo sobre meu desempenho.*

Os clientes podem excluir dados coletados por meio de pesquisas e/ou perguntas de D&I caso decidam não armazenar mais esses dados no Peakon?	Sim, os clientes podem abrir um chamado de suporte ao cliente para tal solicitação.
É possível excluir segmentos específicos de funcionários de perguntas de D&I?	Sim, os clientes podem excluir segmentos de funcionários de perguntas específicas. Clique aqui para mais informações. Os conjuntos de perguntas também podem ser excluídos integralmente de um cronograma de pesquisa por meio da guia "Frequência" nas configurações do cronograma.

relatedlinks
Referência
Referência: Biblioteca de Questões sobre Diversidade e Inclusão e Referências Teóricas na página 419

Perguntas frequentes: Conjunto de perguntas sobre questões ambientais, sociais e de governança (ESG)

relatedlinks
Referência
Referência: Biblioteca de Questões Ambientais, Sociais e de Governança e Referências Teóricas na página 430

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

FAQ: Atualização das perguntas da pesquisa

Este tópico está relacionado à atualização de dezembro de 2023, na qual reformulamos 23 perguntas padrão nos conjuntos de perguntas de Engajamento e Saúde e Bem-estar.

A quais conjuntos de perguntas a atualização se aplica?	Esta opção estará disponível para os conjuntos de perguntas de Engajamento e Saúde e Bem-Estar . Reformulamos apenas as perguntas padrão. A atualização não afetará suas perguntas personalizadas para motoristas, perguntas abertas ou quaisquer perguntas personalizadas que você tenha criado nos conjuntos de perguntas principais.
Como posso atualizar para as perguntas mais recentes?	Siga as etapas descritas em Atualizar conjunto de perguntas com atualização de perguntas.
As novas perguntas mantêm os mesmos dados de referência das iterações anteriores?	Sim. As novas perguntas são versões reformuladas da mesma pergunta e mantêm os mesmos dados de referência.
Gostaria de manter algumas das perguntas antigas. Elas ainda terão o benchmark?	Sim, se você não atualizar as perguntas, as perguntas anteriores ainda terão um benchmark. A Peakon não atualiza perguntas que tenham uma tradução personalizada ou uma segmentação adicional. Se você deseja atualizar apenas algumas das perguntas, edite as perguntas que deseja manter com uma tradução personalizada ou um destino antes de clicar em Atualizar perguntas.
Como posso manter uma pergunta antiga sem editar seu conteúdo?	Se não quiser atualizar uma tradução personalizada ou adicionar um alvo específico a uma pergunta para impedir que ela seja atualizada, você pode fazer uma edição simples. Exemplo: remova um ponto final de uma tradução personalizada de um idioma que você não usa. O Peakon identificará que esta pergunta tem uma tradução personalizada e impedirá sua atualização.
Ao atualizar as perguntas, haverá algum impacto nos resultados de pesquisas anteriores?	Não haverá impacto nos resultados históricos. Depois que as perguntas forem atualizadas, ambas as versões da pergunta poderão ser visualizadas em painéis e mapas de calor dentro da janela de validade. Fora do período de validade, os resultados históricos ficarão visíveis em mapas de calor ao visualizar rodadas anteriores.
Por que ainda consigo visualizar as perguntas anteriores no meu painel mesmo depois de atualizar as perguntas?	A versão antiga de cada pergunta continuará sendo exibida nos painéis do gerente, compartilhados e pessoais até que os dados da pesquisa estejam fora da janela de visibilidade (3, 6 ou 12 meses no período da pesquisa, dependendo das suas configurações). A partir daí, as perguntas antigas só ficarão visíveis ao exibir dados históricos da pesquisa.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Qual o impacto dessa atualização nas perguntas desativadas?	A atualização não ativará nenhuma pergunta que você tenha desativado.
Quando as perguntas forem atualizadas, elas aparecerão no mapa de calor?	As novas perguntas têm uma linha de tendência separada: cada versão terá seu próprio painel e gráfico de pontuação ao longo do tempo. Os resultados das novas perguntas podem levar mais tempo para aparecer no mapa de calor se não houver dados agregados suficientes, principalmente se sua organização tiver uma cadência baixa.
É possível visualizar a versão traduzida das novas perguntas antes da atualização?	Você pode solicitar um ambiente de demonstração com as perguntas atualizadas e visualizar a nova versão de cada pergunta e suas traduções. Não é possível visualizar as perguntas atualizadas no seu locatário de produção se você não quiser continuar com a atualização das perguntas.

relatedlinks
Conceitos
Artigo da comunidade: Atualização de perguntas do Peakon
Tarefas
Atualizar conjunto de perguntas com atualização de perguntas na página 380

Coleta de Dados de Atributos

Etapas: Coletar dados demográficos em pesquisas

Antes de Iniciar

Segurança:

- Permissão *para gerenciar agendamentos* na seção Administrar do Controle de Acesso.
- *Visualizar funcionários*, *Atualizar funcionários*, *Administrar permissões de funcionários* na seção Funcionários do Controle de acesso.
- *Gerenciar segmentos* e *gerenciar permissões de atributos* na seção Administrar do Controle de acesso.

A seção Administrar está disponível somente para os tipos de grupo *Todos os funcionários* .

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode coletar e validar dados demográficos usando a pesquisa, permitindo que os funcionários selecionem uma opção entre os atributos fornecidos por você. Ver Conceito: Coleta de dados por atributo em pesquisas na página 458 para maiores informações.

Se você estiver planejando coletar dados de atributos confidenciais, consulte Conceito: Aviso de Consentimento para Coleta de Dados de Atributos Sensíveis na página 459.

Procedimento

1. Criar um atributo para coleta de dados em pesquisas na página 452 e/ou Crie um atributo sensível para coleta de dados em pesquisas na página 453.
2. (Opcional) Definir segmentação para coleta de dados de atributos na página 455.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

3. (Opcional se você estiver usando atributos confidenciais) Personalize a mensagem de consentimento para coleta de dados de atributos confidenciais na página 454.
4. Habilitar coleta de dados de atributos em pesquisas na página 456.

O que Fazer Depois

Parar coleta de dados de atributos na página 457 quando você não deseja mais que a coleta de dados de atributos seja exibida na pesquisa.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Coleta de dados por atributo em pesquisas na página 458
Conceito: Aviso de Consentimento para Coleta de Dados de Atributos Sensíveis na página 459

Criar um atributo para coleta de dados em pesquisas

Antes de Iniciar

Segurança:

- *Visualizar funcionários*, *Atualizar funcionários*, *Administrar permissões de funcionários* na seção Funcionários do Controle de acesso.
- *Gerenciar segmentos* e *gerenciar permissões de atributos* na seção Administrar do Controle de acesso.

A seção Administrar está disponível somente para os tipos de grupo *Todos os funcionários* .

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode usar a coleta de dados de atributos para permitir que os funcionários selecionem uma opção de segmento em suas pesquisas e que suas respostas subsequentes atribuam a esse segmento. Exemplo: você pode criar um atributo chamado Preferência de trabalho e fornecer diferentes opções de segmento para coletar dados sobre a preferência de trabalho dos funcionários e como isso reflete no engajamento deles.

Procedimento

1. Vá para Atributos > de Administração.
2. Clique em Adicionar atributo.
3. Defina o nome. Exemplo: *Preferência de trabalho*.
4. Defina o tipo de atributo. Exemplo: *Opção*. Ver Referência: Tipos de Atributos na página 182 para uma explicação sobre cada tipo de atributo.
5. (Opcional) Defina uma descrição para o atributo, para ser exibida como uma explicação ao lado do atributo na pesquisa. A descrição deve ajudar os funcionários a entender o significado do atributo. Exemplo: *Selecione se você prefere trabalhar no escritório ou em casa.*

   Se você quiser explicar como usará as informações em um nível mais alto ou falar sobre vários atributos, use o campo Mensagem geral na guia Atributos do seu cronograma de pesquisa. Ver Habilitar coleta de dados de atributos em pesquisas na página 456.
6. (Opcional) Defina a segmentação na seção Coleta de dados segmentada .
7. (Opcional) Adicione a localização do nome no campo Avançado .
8. (Opcional) Adicione a localização da descrição no campo Avançado .
9. Clique em Salvar alterações.
10. Adicione segmentos ao atributo. Elas serão exibidas como opções suspensas na pesquisa em ordem alfabética.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Resultados

O atributo está pronto, mas permanecerá inativo até que você o adicione a uma programação de pesquisa e os funcionários comecem a selecionar suas opções de segmento.

Você pode continuar adicionando opções de segmento ao atributo continuamente.

O que Fazer Depois

Habilitar coleta de dados de atributos em pesquisas na página 456.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Coleta de dados por atributo em pesquisas na página 458

Crie um atributo sensível para coleta de dados em pesquisas

Antes de Iniciar

Segurança:

- *Visualizar funcionários*, *Atualizar funcionários*, *Administrar permissões de funcionários* na seção Funcionários do Controle de acesso.
- *Gerenciar segmentos* e *gerenciar permissões de atributos* na seção Administrar do Controle de acesso.

A seção Administrar está disponível somente para os tipos de grupo *Todos os funcionários* .

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Um atributo sensível (que exige consentimento) permite que os funcionários selecionem seus dados demográficos em uma lista de opções de segmentos fornecidas na pesquisa e consintam com a coleta de dados demográficos. Ela é diferente da coleta típica de dados de atributos, que não exige consentimento do funcionário. Ver Conceito: Aviso de Consentimento para Coleta de Dados de Atributos Sensíveis na página 459 para maiores informações.

Recomendamos usar atributos que exigem consentimento para quaisquer atributos confidenciais. Exemplo: Etnia.

Não é possível exigir consentimento de um atributo já existente e não é possível remover o requisito de consentimento de um novo atributo após a criação.

Quando você cria um atributo que exige consentimento, ele é automaticamente restrito no perfil do funcionário e no painel, para evitar que dados confidenciais sejam exibidos nos painéis do gerente. Opcionalmente, você pode bloquear as restrições para evitar alterações futuras.

Os administradores podem gerenciar o acesso de grupos de usuários a atributos restritos no Controle de Acesso.

Procedimento

1. Vá para Atributos > de Administração.
2. Clique em Adicionar atributo.
3. Defina o nome. Exemplo: *Etnia*.
4. Defina o tipo de atributo. Exemplo: *Opção*. Ver Referência: Tipos de Atributos na página 182 para uma explicação sobre cada tipo de atributo.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

5. (Opcional) Defina uma descrição para o atributo, para ser exibida como uma explicação ao lado do atributo na pesquisa. A descrição deve ajudar os funcionários a entender o significado do atributo. Exemplo: *Selecione a etnia com a qual você se identifica.*

   Se você quiser explicar como usará as informações em um nível mais alto ou falar sobre vários atributos, use o campo Mensagem geral na guia Atributos do seu cronograma de pesquisa. Ver Habilitar coleta de dados de atributos em pesquisas na página 456.
6. Expanda a seção Acesso a dados .
7. Defina Exigir consentimento do funcionário como Obrigatório.
8. Defina a preferência de restrição de atributos de funcionários e pontuações de segmentos .
9. (Opcional) Selecione Proibir novas alterações nesta configuração.
10. (Opcional) Defina a segmentação na seção Coleta de dados segmentada .
11. (Opcional) Adicione a localização do nome no campo Avançado .
12. (Opcional) Adicione a localização da descrição no campo Avançado .
13. Clique em Salvar alterações.
14. Adicione segmentos ao atributo. Elas serão exibidas como opções suspensas na pesquisa em ordem alfabética.

Resultados

O atributo está pronto, mas permanecerá inativo até que você o adicione a uma programação de pesquisa e os funcionários comecem a selecionar suas opções de segmento.

Você pode continuar adicionando opções de segmento ao atributo continuamente.

O que Fazer Depois

Habilitar coleta de dados de atributos em pesquisas na página 456 e Personalize a mensagem de consentimento para coleta de dados de atributos confidenciais na página 454 (Opcional).

Também recomendamos revisar as permissões do seu grupo de usuários no Controle de Acesso. As permissões que fornecem acesso a atributos restritos são:

- Estatísticas de acesso > Atributos restritos de acesso. Essa permissão se refere à capacidade de acessar pontuações de pesquisas segmentadas de atributos que são restritos.
- Funcionários > Exibir atributos restritos. Essa permissão se refere à capacidade de ver o atributo restrito e a resposta autoselecionada nos registros dos funcionários.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Aviso de Consentimento para Coleta de Dados de Atributos Sensíveis na página 459

Personalize a mensagem de consentimento para coleta de dados de atributos confidenciais

Antes de Iniciar

Segurança:

- Acesso *de administrador*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Se você estiver coletando dados demográficos usando atributos que exigem consentimento, a pesquisa exibirá uma mensagem de consentimento com a qual os funcionários precisam concordar antes de prosseguir para as perguntas regulares da pesquisa. Ver Conceito: Aviso de Consentimento para Coleta de Dados de Atributos Sensíveis na página 459 para maiores informações.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Você pode usar a mensagem de consentimento padrão que vem automaticamente com traduções em todos os idiomas da pesquisa. Ele é exibido na pré-visualização da pesquisa, após habilitar os atributos que exigem consentimento na guia Atributos da sua programação de pesquisa.

Também é possível definir sua própria mensagem de consentimento, com uma URL externa e localizações. Isso permite que sua mensagem personalizada reflita a cultura do local de trabalho da sua organização, ao mesmo tempo em que ajuda você a cumprir suas metas de conformidade, o Regulamento Geral de Proteção de Dados e a legislação local.

A mensagem de consentimento está no nível da empresa, portanto, todas as programações que coletam dados sobre atributos que exigem consentimento usarão sua mensagem de consentimento personalizada.

Procedimento

1. Acesse Conta > de administração.
2. Acesse a aba Solicitação de consentimento .
3. Clique no botão Personalização desativada para começar.
4. Pressione Continuar no pop-up que aparece.
5. Adicione sua mensagem de consentimento no campo Solicitação de consentimento .
6. (Opcional) Adicione um URL, se quiser fornecer mais informações. Exemplo: como você lida com os dados atribuídos dentro da organização, quem tem acesso aos dados e links de comunicação interna.
7. (Opcional) Adicione traduções para sua mensagem de consentimento personalizada, se sua organização estiver usando vários idiomas de pesquisa.

   Se uma tradução não estiver disponível no idioma da pesquisa que você habilitou, os funcionários que usam esse idioma verão a versão original da sua mensagem de consentimento personalizada.
8. (Opcional) Visualize a solicitação de consentimento personalizada.

Nota: Você só pode visualizar a solicitação de consentimento personalizada na seção Conta de > administração . A ferramenta de visualização dentro do cronograma da pesquisa ainda exibirá a mensagem de consentimento padrão, no entanto, as pesquisas de teste e reais conterão a mensagem de consentimento personalizada.

9. Clique em Publicar solicitação de consentimento.

Resultados

A solicitação de consentimento personalizada fica disponível imediatamente nas programações de pesquisas que coletam dados sobre atributos que exigem consentimento.

relatedlinks

Conceitos

Conceito: Aviso de Consentimento para Coleta de Dados de Atributos Sensíveis na página 459

Definir segmentação para coleta de dados de atributos

Antes de Iniciar

Segurança:

- *Visualizar funcionários*, *Atualizar funcionários*, *Administrar permissões de funcionários* na seção Funcionários do Controle de acesso.
- *Gerenciar segmentos* e *gerenciar permissões de atributos* na seção Administrar do Controle de acesso.

A seção Administrar está disponível somente para os tipos de grupo *Todos os funcionários* .

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode definir os grupos de funcionários que devem poder contribuir para a coleta de dados de atributos, seja no mesmo cronograma de pesquisa ou em vários cronogramas.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Isso permite que os administradores personalizem sua coleta de dados demográficos com base na legislação local e nas normas culturais dos países em que operam.

Procedimento

1. Vá para Atributos > de Administração.
2. Abra o atributo que você usará para coleta de dados de atributo.
3. Clique em Editar atributo.
4. Expandir Coleta de dados direcionada.
5. Use os campos Somente incluindo e Excluindo para direcionar o atributo.
6. Salvar alterações.

O que Fazer Depois

Habilitar coleta de dados de atributos em pesquisas na página 456.

relatedlinks
Exemplos
Exemplo: Coleta de dados de atributos de destino em pesquisas na página 462

Habilitar coleta de dados de atributos em pesquisas

Antes de Iniciar

Segurança: *gerencie as configurações de agendamentos* na seção Administrar .

Crie os atributos e segmentos que deseja usar na pesquisa. Se você planeja coletar atributos sensíveis, Personalize a mensagem de consentimento para coleta de dados de atributos confidenciais na página 454.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode usar pesquisas para coletar e validar dados demográficos, permitindo que os funcionários selecionem uma opção de segmento na lista de cada atributo que você habilitou na pesquisa. Depois que um funcionário seleciona um segmento, as respostas que ele fornece posteriormente preencherão o segmento selecionado, tornando-se uma maneira eficaz de coletar dados demográficos e poder analisar imediatamente as respostas agregadas da pesquisa do segmento.

Para configurar isso, primeiro você precisa criar o atributo e suas opções de segmento e, depois, habilitá-lo na pesquisa da qual ele deve fazer parte.

A coleta de dados de atributos funciona por agendamento, então você precisa habilitá-los em cada agendamento de pesquisa do qual eles devem fazer parte. No entanto, você pode direcionar sua coleção de atributos para incluir ou excluir determinados segmentos.

Procedimento

1. Acesse Administração > Agendamentos.
2. Clique em Exibir na pesquisa que você precisa configurar.
3. Vá para a aba Atributos .
4. Adicione seus atributos na área Selecionar atributos .
5. Escolha se cada atributo deve ser Opcional ou Obrigatório.
6. (Opcional) Adicione uma mensagem no campo Mensagem .
7. (Opcional) Adicione traduções à sua mensagem, se estiver usando vários idiomas de pesquisa.
8. (Opcional) Visualizar a pesquisa na página 274.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Resultados

Os atributos serão exibidos no início da pesquisa. Se você os definiu como Obrigatórios, os funcionários devem selecionar uma opção antes de poderem responder às perguntas regulares da pesquisa.

Se você habilitar vários atributos para coleta de dados, a ordem deles na pesquisa refletirá a ordem em que eles são exibidos em Atributos > de administração. Você pode arrastar e soltar atributos para alterar a ordem. As opções de segmento dentro de cada atributo são exibidas em ordem alfabética.

relatedlinks
Tarefas
Criar um atributo de tipo de opção na página 165
Criar um atributo de tipo de funcionário na página 166
Criar um atributo de tipo de data na página 167
Criar um atributo de tipo numérico na página 167

Parar coleta de dados de atributos

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar agendas*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode interromper a coleta de dados de atributos da pesquisa a qualquer momento, com efeito imediato. Se desejar retomar a coleta de dados, você pode adicionar novamente o atributo ao cronograma da pesquisa a qualquer momento.

Procedimento

1. Vá para Horários > de Administração.
2. Clique em Exibir na pesquisa que você precisa configurar.
3. Vá para a aba Atributos .
4. Clique no ícone de lixeira ao lado dos atributos que você deseja excluir da área Selecionar atributos .

Resultados

As opções de coleta de dados de atributos não serão mais exibidas no início da pesquisa. Se você digitou uma mensagem personalizada, ela não aparecerá mais.

Os dados coletados usando a coleta de dados de atributos permanecerão no painel e continuarão aderindo às configurações de visibilidade de dados.

Se você precisar garantir que ninguém (incluindo o administrador) possa visualizar os dados coletados nos registros de funcionários, marque o atributo como inativo acessando Administração > Atributos > Editar atributo e alternando-o para inativo.

Excluir dados de atributos restritos

Antes de Iniciar

Acesso *de administrador* .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode excluir um ou mais valores para atributos sensíveis e restritos. Os administradores podem excluir dados de atributos restritos sem afetar as informações de outros funcionários. Você só pode selecionar atributos do tipo *Opção* e *Número* .

Procedimento

1. Acesse a seção Funcionários > da Administração.
2. Procure o(s) registro(s) do(s) funcionário(s).
3. Selecione o(s) funcionário(s) cujos dados de atributos você deseja excluir.
4. Selecione o botão Opções de Exclusão e, em seguida, selecione Dados do atributo.
5. Analise os atributos sensíveis que deseja excluir para o(s) funcionário(s) selecionado(s).
6. Confirme sua seleção.

Resultados

Os dados sensíveis serão excluídos permanentemente para o(s) funcionário(s) selecionado(s). Após a exclusão, você não poderá mais visualizar esses atributos no mapa de calor, nos painéis ou nos registros dos funcionários. Revise os atributos selecionados antes de confirmar para evitar a remoção de dados críticos, pois essa ação é irreversível.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Coleta de dados por atributo em pesquisas na página 458

Conceito: Coleta de dados por atributo em pesquisas

Fundo

Você pode usar a coleta de dados por atributos para coletar ou validar dados demográficos, permitindo que os funcionários selecionem valores predefinidos em uma lista no início da pesquisa, atualizando automaticamente o registro do funcionário.

Assim que os segmentos da coleta de dados de atributos atenderem aos requisitos de visibilidade da sua organização, seus painéis exibirão os dados da mesma forma que todos os outros segmentos.

Se você também estiver direcionando perguntas para segmentos que utiliza para a coleta de dados de atributos, os funcionários poderão receber essas perguntas na mesma pesquisa, após selecionarem uma opção por conta própria.

Se você deseja coletar dados sobre atributos sensíveis, recomendamos usar a configuração de requisito de consentimento com uma explicação sobre o motivo pelo qual está solicitando esses dados e como os utilizará. Essa configuração também restringe os atributos para garantir que os dados estejam disponíveis apenas para grupos de usuários com acesso a atributos restritos. Os administradores podem gerenciar o acesso de grupos de usuários a atributos restritos no Controle de Acesso.

O modo quiosque não suporta a coleta de dados de atributos sensíveis (isso pode ser alterado mediante solicitação), nem quaisquer atributos de tipo de funcionário (Exemplo: Gerente, Parceiro de Recursos Humanos), por motivos de segurança.

Benefícios

As organizações podem se beneficiar da coleta de dados de atributos ao reunir dados de segmentação que ainda não possuem em seu sistema de Recursos Humanos. Exemplo: Tipo de deslocamento, Preferência de trabalho (escritório ou remoto) ou atributos sensíveis (que exigem consentimento), como etnia ou identidade de gênero.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Isso pode proporcionar uma análise ainda mais detalhada e identificar áreas de melhoria. Você pode usar a coleta de dados de atributos para criar segmentos que se cruzam, combinando-os com outro atributo já existente. Consulte Conceito: Atributos de Combinação na página 176.

Exemplos de casos de uso

- Você coleta dados de Etnia usando atributos que exigem consentimento e os combina com seu atributo País existente após a pesquisa. Os segmentos do atributo Etnia x País podem ajudar a observar como as pontuações dos motoristas diferem de forma interseccional. Como o atributo Etnia seria restrito, o atributo de combinação resultante também seria restrito.
- Você pode coletar informações sobre as preferências de trabalho para entender como as pontuações dos fatores Relacionamento com os Colegas e Apoio da Gestão podem variar para funcionários que preferem trabalhar no escritório em vez de em casa.

Experiência dos participantes da pesquisa

A coleta de dados de atributos é exibida no início de cada pesquisa, desde que o atributo editável ainda esteja ativo dentro do cronograma da pesquisa.

Se você marcou o atributo como Obrigatório, os funcionários não poderão prosseguir para a pesquisa sem selecionar uma opção desse atributo. Consulte Conceito: Aviso de Consentimento para Coleta de Dados de Atributos Sensíveis na página 459 Para entender como isso difere para atributos sensíveis.

Alternativamente, um funcionário pode selecionar e enviar uma opção do atributo sem optar por concluir a pesquisa. A seleção deles continua válida, mesmo que não tenham respondido a nenhuma das perguntas regulares da pesquisa. A taxa de participação no painel de controle do segmento selecionado incluirá apenas esse funcionário no número total.

Se você mantiver a mesma coleta de dados de atributos em várias rodadas de pesquisa, os funcionários que já selecionaram um segmento em uma pesquisa anterior verão sua seleção anterior ao abrir a pesquisa. Isso permite que os funcionários alterem suas escolhas, desde que você continue coletando dados dos mesmos atributos.

Excluir dados de atributo

Os administradores podem excluir dados de atributos restritos coletados após a pesquisa, sem afetar outras informações dos funcionários.

Uma vez que os dados são apagados, eles são removidos permanentemente do sistema e não podem ser recuperados. A exclusão de dados de atributos restritos remove esses atributos dos perfis dos funcionários, dos painéis de controle dos gerentes e do mapa de calor.

Consulte Excluir dados de atributos restritos na página 457 para etapas.

relatedlinks
Tarefas
Criar um atributo para coleta de dados em pesquisas na página 452
Excluir dados de atributos restritos na página 457
Exemplos
Exemplo: Coletar preferências de trabalho usando coleta de dados de atributos na página 461

Conceito: Aviso de Consentimento para Coleta de Dados de Atributos Sensíveis

Fundo

A configuração de consentimento permite que você colete dados demográficos confidenciais em pesquisas, em apoio às suas obrigações de conformidade com o GDPR. Ele gera um aviso de consentimento para que os funcionários concordem com o processamento de seus dados para fins de pesquisa e análise de dados.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

A configuração de consentimento não é necessária se você importar dados confidenciais usando seu sistema HRIS e a coleta de dados tiver sido feita fora da plataforma Peakon.

Para evitar o uso indevido dos dados confidenciais que você coletou usando a coleta de dados de atributos, qualquer atributo que você definir como exigindo consentimento também será restrito e não poderá ser liberado novamente posteriormente. Você pode gerenciar o acesso do grupo de usuários a atributos restritos no Controle de Acesso.

O aviso de consentimento é exibido sempre que um funcionário fornece dados para um atributo sensível ou altera sua resposta existente para um atributo sensível. Isso permite que os funcionários optem por não participar e remover seus dados de atributos confidenciais do Peakon) ou alterar seus dados sempre que interagirem com uma pesquisa do Peakon.

Conforme especificado no aviso de consentimento legal, os funcionários podem retirar o consentimento entre as rodadas da pesquisa entrando em contato com o administrador do Peakon (normalmente a equipe de RH/Pessoas), que pode concluir a solicitação com o Suporte do Workday.

Experiência do participante da pesquisa

Os atributos que você habilitou para coleta de dados serão exibidos no início da pesquisa. O pop-up de consentimento só é exibido se um funcionário responder a um atributo sensível. Você pode Personalize a mensagem de consentimento para coleta de dados de atributos confidenciais na página 454.

- Se você marcou o atributo que exige consentimento como Opcional, os funcionários poderão prosseguir para as perguntas regulares da pesquisa sem precisar selecionar uma resposta. Se um funcionário responder a um atributo sensível, mas não quiser aceitar o aviso de consentimento, ele precisará remover seus dados antes de poder continuar com as perguntas regulares da pesquisa.
- Se você marcou o atributo que exige consentimento como Obrigatório, os funcionários deverão selecionar uma resposta e consentir com a coleta de dados para prosseguir com as perguntas regulares da pesquisa. Observação: esta configuração pode afetar as taxas gerais de participação na pesquisa.

Considerações

Por motivos de segurança, a configuração de consentimento vem com algumas restrições para evitar uso indevido.

Consideração	Descrição
A configuração de consentimento em atributos existentes	Não é possível alterar um atributo existente para exigir consentimento. Em vez disso, crie um novo atributo. Também não é possível remover o requisito de consentimento para um atributo existente.
A configuração de consentimento em atributos de combinação	Não é possível exigir consentimento para um atributo de combinação.
Atributos de combinação de atributos sensíveis	Você pode combinar 2 atributos de tipo de opção para criar segmentos de interseção. Se qualquer um dos atributos originais exigir consentimento, o atributo de combinação se tornará um atributo restrito.
Importando dados para atributos sensíveis	Se você carregar dados para o atributo que exige consentimento que está ativo em uma pesquisa, os funcionários verão a opção pré-selecionada e poderão alterá-la. Se eles alterarem a opção, o pop-up de consentimento será exibido e eles só poderão prosseguir após a confirmação. Resumindo, a coleta de dados de atributos só requer consentimento se os funcionários autoselecionarem dados confidenciais durante a pesquisa.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Consideração	Descrição
Modo de quiosque	Não é possível usar atributos que exigem consentimento no modo quiosque, por motivos de segurança. No entanto, você pode solicitar uma alteração nisso.

relatedlinks
Tarefas
Crie um atributo sensível para coleta de dados em pesquisas na página 453
Personalize a mensagem de consentimento para coleta de dados de atributos confidenciais na página 454
Exemplos
Exemplo: Coleta de dados de atributos de destino em pesquisas na página 462

Exemplo: Coletar preferências de trabalho usando coleta de dados de atributos

Este exemplo ilustra como coletar dados sobre as preferências de padrões de trabalho dos seus funcionários. Você pode usar esses dados para planejar as necessidades de espaço do escritório.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Ao planejar as necessidades de espaço de escritório em sua organização, você deseja coletar dados sobre a semana de trabalho atual de seus funcionários. Você identificou 4 padrões:

- Semana inteira no escritório
- 3 dias no escritório, 2 dias em casa
- 2 dias no escritório, 3 dias em casa
- Semana inteira remota

Procedimento

1. Navegue até Atributos na área Administração .
2. Clique em Adicionar atributo.
3. Insira *a semana típica de trabalho*.
4. Defina o tipo de atributo como *Opção*.
5. Clique em Salvar alterações.
6. No novo atributo, clique em Adicionar segmento.
    a) Digite *Semana completa no escritório* e clique em Adicionar.
    b) Insira *3 dias no escritório, 2 dias em casa* e clique em Adicionar.
    c) Insira *2 dias no escritório, 3 dias em casa* e clique em Adicionar.
    d) Digite *Semana inteira remota* e clique em Adicionar.
7. Navegue até Agendamentos na seção Administração .
8. Clique em Exibir na sua agenda de pesquisa.
9. Selecione a aba Atributos .
10. Na seção Selecionar atributos , selecione o atributo *Semana de trabalho típica* que você criou nas etapas 2 a 5.
11. Defina a resposta do funcionário como *Opcional* ou *Obrigatório*.
12. Clique em Adicionar atributo.
13. (Opcional) Adicionar uma mensagem personalizada: *Ajude-nos a planejar as necessidades de espaço para escritório informando sua preferência típica de semana de trabalho*. Adicione quaisquer traduções necessárias na seção Mensagem .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Resultados

Os funcionários podem selecionar sua preferência típica de semana de trabalho antes de concluir a pesquisa.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Coleta de dados por atributo em pesquisas na página 458

Exemplo: Coleta de dados de atributos de destino em pesquisas

Este exemplo ilustra como você pode coletar dados de segmentação direcionados usando a coleta de dados de atributos.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você precisa coletar dados étnicos por meio da coleta de dados de atributos. As especificações necessárias são:

- A resposta do funcionário a esse atributo é opcional.
- Os funcionários devem consentir com a coleta de dados, caso enviem uma resposta.
- Funcionários na Alemanha não devem fazer parte da coleta de dados de atributos, mas devem permanecer como parte da pesquisa.
- Todos os funcionários participam da mesma pesquisa.

Procedimento

1. Navegue até Atributos > de administração.
2. Clique em Adicionar atributo.
3. Digite o nome do atributo. Exemplo: *Etnia*.
4. Defina o tipo de atributo como *Opção*.
5. Expanda Acesso a dadose defina Exigir consentimento do funcionário como *Obrigatório*.
6. Expandir Coleta de dados direcionada.
7. Clique em Excluire selecione *Alemanha*.
8. Clique em Salvar alterações.
9. No novo atributo, clique em Adicionar segmento.
10. Digite um nome de segmento e clique em Adicionar. Exemplo: *Branco/Caucasiano*. Repita até que o atributo esteja completo.
11. Navegue até Agendamentos > de Administração.
12. Clique em Exibir na sua agenda de pesquisa.
13. Selecione a aba Atributos .
14. Na seção Selecionar atributos , selecione o atributo Etnia que você criou nas etapas 2 a 8.
15. Defina a resposta do funcionário como *Opcional*.
16. Clique em Adicionar atributo.
17. Opcional: adicione uma mensagem personalizada e suas traduções na seção Mensagem .

Resultados

Após clicar em Iniciar pesquisa, um funcionário pode fornecer uma resposta ao atributo Etnia selecionando uma opção de segmento que você criou nas etapas 9 e 10. A resposta do funcionário é opcional, então ele pode prosseguir sem selecionar uma opção. Se um funcionário responder ao atributo Etnia, ele deverá fornecer consentimento antes de prosseguir.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

O que Fazer Depois

- Se você precisar incluir a Alemanha na coleta de dados de Etnia, remova a Alemanha como um segmento excluído de Etnia.
- Se você precisar desabilitar a coleta de dados de atributos para Etnia em geral, remova o atributo da programação.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Aviso de Consentimento para Coleta de Dados de Atributos Sensíveis na página 459

Respondendo a pesquisas

Conceito: Guia do Funcionário para Peakon

A Peakon é uma plataforma que transforma o feedback dos funcionários em insights que os líderes podem usar para criar ambientes de trabalho mais receptivos, gratificantes e produtivos. Isso permite que você, como funcionário, compartilhe instantaneamente e de forma confidencial seus pensamentos, preocupações e ideias com a liderança da sua organização regularmente.

A plataforma coleta seu feedback em tempo real, o analisa e fornece aos gestores as informações necessárias para que tomem medidas imediatas e melhorem o negócio.

Sua experiência com a pesquisa

Você receberá uma ampla seleção de perguntas que abrangem como você se sente em relação à cultura da sua empresa, à forma como você é gerenciado e à direção da empresa como um todo. Você terá a oportunidade de atribuir uma nota (de 0 a 10) e um comentário a cada pergunta. Recomendamos adicionar comentários sempre que possível, pois eles fornecem ao seu líder mais informações sobre como melhorar.

Com seu feedback, a Peakon ajudará a gestão a identificar as principais áreas que irão melhorar a cultura geral da sua empresa e o engajamento de cada equipe, com base nas pontuações e em quaisquer comentários adicionais fornecidos. Dependendo da frequência escolhida pela sua organização, você poderá receber uma pesquisa semanalmente, mensalmente, trimestralmente ou anualmente. Algumas pesquisas podem ter mais perguntas do que outras, dependendo da frequência das perguntas, da frequência da pesquisa e de como você pontua determinadas perguntas. A Peakon pode fazer perguntas adicionais individualmente para coletar mais informações, por exemplo, quando você dá uma pontuação muito baixa a uma pergunta específica.

Ocasionalmente, você receberá uma pergunta que já lhe foi feita antes. Responder à mesma pergunta novamente é a maneira mais precisa de demonstrar se sua experiência no trabalho está melhorando com o tempo.

Alguns exemplos:

- Qual a probabilidade de você recomendar [Nome da Empresa] como um bom lugar para trabalhar?
- Tenho os materiais e equipamentos de que necessito para fazer bem o meu trabalho.
- Vejo um caminho para progredir na minha carreira dentro da nossa organização.
- [Nome da Empresa] realmente se preocupa com o meu bem-estar mental.
- Sou devidamente recompensado(a) (por exemplo, salário, promoção, treinamento) pelas minhas contribuições para [Nome da Empresa].

Agradecimentos aos comentários

Sempre que você deixa um comentário, o departamento de Recursos Humanos ou os líderes que têm acesso ao seu feedback podem enviar uma confirmação rápida por e-mail. Os reconhecimentos que os líderes podem escolher são:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Ótima ideia.
- Obrigado por compartilhar.
- Concordo.
- Estou trabalhando nisso.
- Adoraria conversar pessoalmente.

Suas informações continuam confidenciais e somente o sistema conhece seus dados pessoais de contato para que você possa receber atualizações automáticas por e-mail.

Conversas nos comentários

Seu gerente pode iniciar uma conversa com você a partir de um comentário que você escreveu na pesquisa para pedir esclarecimentos, oferecer assistência ou obter mais informações.

Sempre que você responder a uma conversa, suas respostas serão confidenciais.

E-mails e lembretes de pesquisas

A Peakon usa seu nome nos e-mails enviados a você para mostrar que cada link de pesquisa é pessoal e direcionado ao funcionário. Isso serve para garantir que os funcionários não encaminhem o link da pesquisa para outro funcionário. Os e-mails são gerados automaticamente com base no seu cadastro de funcionário no Peakon.

A Peakon monitora o status de resposta de cada indivíduo a uma pesquisa para saber se eles devem ser lembrados sobre perguntas não respondidas, mas essas informações não são visíveis para ninguém em sua empresa.

Como abordamos a confidencialidade

As respostas e comentários que você fornecer às perguntas da Peakon são confidenciais para incentivar a honestidade e a transparência e desencorajar o favoritismo. Nem seus colegas de trabalho, seu gerente, nem ninguém mais na organização pode ver quem forneceu determinada resposta ou feedback. As respostas são sempre agregadas, independentemente do tamanho da equipe, portanto os indivíduos não podem ser identificados. O feedback que você fornece fica visível instantaneamente para a gerência nos painéis do Peakon. Seu feedback permanece visível nos painéis de controle do Peakon da sua gerência pelo período definido pela sua empresa, que pode ser de 3 meses, 6 meses ou 1 ano.

Conceito: Responder a pesquisas

A cada nova rodada de pesquisa, cada funcionário participante recebe um código de acesso único. Quando o horário de envio da pesquisa começa, os funcionários recebem uma notificação que os direciona para o link exclusivo da pesquisa, utilizando o token atribuído. É possível responder à pesquisa antes de receber qualquer notificação, fazendo login no aplicativo para celular ou acessando seu painel pessoal.

Se você começar a responder à pesquisa e, em seguida, sair da página, as respostas serão salvas no cache do seu navegador no dispositivo específico (sujeito às configurações do navegador). Antes de enviar a pesquisa, você pode voltar às perguntas já respondidas para revisar suas respostas.

Entrega de pesquisas

Caso um funcionário entrevistado não tenha recebido o questionário:

- Peça ao funcionário para verificar a pasta de spam.
- Verifique com o departamento de TI se você autorizou os endereços de e-mail dos remetentes relevantes.
- Verifique o filtro de status de e-mail na página de funcionários.

Se um funcionário não recebeu a pesquisa porque não faz parte dela:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Verifique se a caixa de seleção "Inclusão na Pesquisa" está marcada no registro do funcionário. Essa opção está selecionada por padrão e deve ser desmarcada caso o funcionário não deva ser incluído na pesquisa.
- Verifique se eles não têm uma data de início futura ou uma data de separação anterior.
- Compare os segmentos selecionados da programação com os registros do funcionário.

É importante que os funcionários não compartilhem os links da pesquisa com seus colegas. Isso pode levar um funcionário a preencher uma pesquisa em nome de um colega.

Elegibilidade para perguntas baseadas em regras

Somente os funcionários que atenderem aos critérios de elegibilidade para perguntas específicas e com prazos definidos receberão as pesquisas. As perguntas baseadas em regras permitem que os administradores acionem perguntas de integração e desligamento em pontos precisos da jornada do funcionário.

- Perguntas de integração: Os funcionários receberão perguntas de integração se forem elegíveis, normalmente após um período predefinido de trabalho na empresa. Exemplo: *2 semanas após o início*. O sistema garante que apenas os funcionários que atenderem aos critérios de tempo de resposta na data da rodada da pesquisa receberão essas perguntas. Os funcionários que não atingiram esse nível não serão incluídos na pesquisa.
- Perguntas de desligamento: As perguntas de desligamento são enviadas aos funcionários cuja data de desligamento coincide com o período em que as perguntas são enviadas. Você pode optar por pesquisar os funcionários antes do último dia de trabalho deles (exemplo: 2 semanas antes da rescisão) ou depois que eles saírem (exemplo: 2 dias após a rescisão), ou usar regras de "antes e depois" para maximizar as taxas de resposta. Essa flexibilidade ajuda a coletar feedback de todos os funcionários que estão saindo, incluindo aqueles com prazos de aviso prévio curtos ou disponibilidade limitada antes da saída. Observe que é necessário incluir o endereço de e-mail pessoal dos funcionários para realizar a pesquisa com os funcionários que se desligaram da empresa.

Quando uma questão possui regras de separação tanto antes quanto depois:

- O funcionário é adicionado a uma rodada de pesquisa quando se torna elegível de acordo com a regra "antes".
- Caso não respondam e a data de separação ocorra no meio da rodada, eles são removidos dessa rodada.
- Como não enviaram uma resposta, tornam-se elegíveis para a regra posterior na próxima rodada de pesquisa aplicável.

Nota: Isto pressupõe que as perguntas antes e depois da separação sejam idênticas. Caso as perguntas sejam diferentes, o funcionário poderá ser incluído nas duas rodadas da pesquisa.

Quiosque

Se um funcionário que utiliza o modo quiosque não conseguir acessar a pesquisa:

- Verifique se eles fazem parte da pesquisa.
- Certifique-se de que eles estejam usando a versão correta do primeiro nome e do número de identificação do funcionário. Muitas vezes, os funcionários têm dificuldade em acessar o quiosque por terem vários nomes e não saberem quais deles a empresa colocou no campo "Nome" . Além disso, se você estiver usando prefixos para IDs de funcionários nos registros de funcionários, o funcionário deverá inserir o mesmo ID.

Os questionários em quiosques expiram após 5 minutos ou 4 horas de inatividade (dependendo da configuração), caso não haja interação. Antes do término da sessão, a pesquisa indica que redirecionará o usuário após 10 segundos, oferecendo a opção de continuar a pesquisa.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Reiniciando

Só é possível redefinir toda a pesquisa, e não editar apenas algumas perguntas. Os funcionários podem reiniciar a pesquisa, desde que a rodada da pesquisa não tenha sido encerrada definitivamente. É possível redefinir a pesquisa abrindo o mesmo link da pesquisa novamente e confirmando que deseja redefini-la.

Também é possível reenviar a pesquisa na aba "Rodadas " do registro do funcionário. Se o funcionário já respondeu à pesquisa, terá a opção de redefinir sua resposta ao receber o e-mail.

Localização

O menu suspenso de idiomas exibe os idiomas habilitados nas configurações de agendamento. Se você não especificar nenhum idioma nas configurações de agendamento, o menu suspenso exibirá todos os idiomas de pesquisa existentes. Selecionar uma preferência de idioma em sua pesquisa a definirá também para pesquisas futuras.

Cancelar a inscrição

Os funcionários podem cancelar a inscrição e se inscrever novamente no rodapé do e-mail da pesquisa. Cancelar a inscrição para receber e-mails de pesquisa não cancela sua inscrição para receber outros tipos de e-mail. Exemplo: Confirmações ou respostas a comentários, que possuem sua própria opção de cancelamento de inscrição.

Os funcionários que utilizam o painel pessoal podem gerenciar suas preferências de assinatura nas configurações do perfil.

Para proteger ao máximo a confidencialidade, os administradores não têm acesso à lista de funcionários que cancelaram a assinatura. É possível reinscrever em massa os funcionários para receberem e-mails de pesquisa na aba "E-mail" da programação.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Guia do Funcionário para Peakon na página 19

Conceito: Redefinindo suas próprias respostas da pesquisa

Um participante da pesquisa pode redefinir suas respostas se a rodada da pesquisa ainda estiver aberta. A redefinição remove instantaneamente as pontuações e comentários daquela rodada do Peakon, e eles podem participar novamente.

Não é possível redefinir a pesquisa em nome de outra pessoa, por motivos de confidencialidade. Administradores e gerentes não conseguem ver se um funcionário redefine sua pesquisa.

Método de reinicialização	Descrição
Usando a opção de redefinição na parte inferior do e-mail da pesquisa	O funcionário deve usar o e-mail que continha o link da pesquisa para que o token corresponda à pesquisa concluída. Se o funcionário não conseguir mais encontrar o e-mail, o administrador poderá reenviá-lo. Role até o final do e-mail e clique em Limpar suas respostas e repita aqui para prosseguir.
Acessando o link da pesquisa novamente e usando a opção de redefinição	O funcionário deve abrir o link exato que usou ao concluir a pesquisa para que o token corresponda à pesquisa concluída. Se o funcionário não conseguir mais encontrar o link, o administrador poderá reenviar o e-mail. A página que se abre indicará que a pesquisa foi concluída. Clique em Excluir suas respostas existentes e reenvie a pesquisa para prosseguir.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Método de reinicialização	Descrição
Autenticação através do link do quiosque original e uso da opção de redefinição	Se o funcionário respondeu à pesquisa usando o quiosque por não ter um endereço de e-mail comercial, ele poderá acessar o mesmo link novamente. Ao abrir o link, o funcionário deve se autenticar usando o método original. A página que se abre indicará que a pesquisa foi concluída. Clique em Excluir suas respostas existentes e reenvie a pesquisa para prosseguir.

relatedlinks
Tarefas
Reenviar pesquisa para um funcionário individual na página 326

Enviar sugestões da equipe sobre áreas de foco

Antes de Iniciar

Você pode enviar sugestões de equipe se:

- Seu painel pessoal exibe as áreas de foco de sua equipe ou liderança, ou
- Seu gerente ou alguém de sua liderança notificou você sobre uma nova área de foco por e-mail, independentemente de você ter um painel pessoal.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Após o encerramento de uma rodada de pesquisa, Peakon sugere vários pilotos como áreas de foco com base nos resultados da pesquisa de cada equipe. Os gerentes podem aceitar áreas de foco recomendadas ou definir suas próprias áreas de foco.

Quando seu gerente ou um líder sênior define uma área de foco em seu painel (exemplo: o driver de reconhecimento), ele pode incentivar sua equipe a enviar ideias de melhoria confidencialmente enviando uma notificação com uma nota personalizada. No entanto, se você for um usuário de painel pessoal, poderá adicionar sugestões proativamente a quaisquer áreas de foco que seu gerente tiver definido. Não é possível adicionar sugestões aos drivers que se tornaram áreas de foco antes do lançamento desta funcionalidade.

Fornecer sugestões confidenciais ajuda o gerente a obter mais insights sobre o que seus funcionários gostariam que acontecesse, especialmente quando não há feedback qualitativo suficiente. Também ajuda a envolver a equipe no planejamento de ações sem a pressão de revelar a identidade.

Você pode adicionar 1 sugestão por área de foco. Não é possível editar sua sugestão após o envio. Após o envio, você poderá visualizar sua própria sugestão, mas não poderá ver as sugestões enviadas por seus colegas.

A sugestão de equipe que você enviar pertence ao painel do gerente que definiu a área de foco. Exemplo: se o diretor do seu departamento (não seu gerente de linha) tiver definido uma área de foco, a sugestão que você enviou nessa área de foco estará disponível somente para esse diretor.

Procedimento

1. Clique em Adicionar sugestão confidencial no e-mail que você recebeu ou encontre a área de foco na aba Áreas de foco no seu painel pessoal.
2. Digite sua sugestão na caixa Sua sugestão confidencial .
3. Clique em Enviar.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Resultados

Quando você adiciona uma sugestão, ela é exibida instantaneamente no painel do seu gerente. O idioma que você usou para escrever sua sugestão permanece, da mesma forma que quando você envia comentários na pesquisa.

Exemplo

Seu gerente definiu o driver de crescimento como uma área de foco e enviou uma notificação por e-mail com a seguinte mensagem personalizada: *Olá, equipe, observei uma queda nas pontuações de crescimento e gostaria de receber algum feedback sobre o que podemos fazer para melhorá-las.*

Você pode clicar em Adicionar sugestão confidenciale adicionar sua sugestão confidencialmente. Exemplo: *Inclua descrições detalhadas do cargo para delinear o escopo da função de um funcionário. Também seria ótimo esclarecer as diferenças entre todos os níveis de trabalho.*

FAQ: Por que não recebi a pesquisa?

Pode haver vários motivos pelos quais você não recebeu a pesquisa:

- O endereço de e-mail no seu registro de funcionário da Peakon está incorreto.
- O link da pesquisa foi parar na sua pasta de spam.
- Você não está no grupo-alvo da pesquisa, conforme a configuração Peakon da sua empresa.
- Sua empresa não permitiu o Peakon como remetente de e-mail.
- Há um erro na data de início ou término do seu emprego no Peakon.
- Seu registro de funcionário da Peakon é exibido como inativo.
- Você cancelou a assinatura das comunicações da Peakon.

Recomendamos baixar o aplicativo móvel Peakon para que você possa receber notificações quando houver uma nova pesquisa. O aplicativo notificará você mesmo se o e-mail da pesquisa tiver caído na sua pasta de spam ou se você nunca o recebeu devido às configurações da lista de permissões. Se você tem o aplicativo móvel e não recebe notificações de pesquisa quando há uma rodada de pesquisa aberta, isso significa que você não faz parte da rodada de pesquisa.

Entre em contato com seu gerente ou com os administradores da Peakon (geralmente o departamento de Recursos Humanos) se você não tiver recebido o link da pesquisa para que eles possam reenviá-lo ou ajudar a resolver o problema.

FAQ: Que perguntas o Peakon faz?

Você receberá uma ampla seleção de perguntas que abordam como você se sente em relação à cultura da sua empresa, como sua empresa gerencia funcionários e a direção da empresa como um todo. Todos esses fatores afetam a forma como nos sentimos no trabalho e, portanto, ajudam a gerência a identificar as principais áreas de melhoria.

As perguntas padrão de Peakon se enquadram nestas categorias de conjuntos de perguntas:

- Noivado.
- Saúde e bem-estar.
- Diversidade e inclusão.
- Transformação e Mudança.
- Integração.
- Saída.
- COVID-19.

Sua empresa pode selecionar quais perguntas individuais ou conjuntos de perguntas usar em pesquisas, e também é possível criar perguntas personalizadas.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

FAQ: Por que às vezes recebo a mesma pergunta novamente?

Medir as respostas dos funcionários às mesmas perguntas ao longo do tempo fornece a consistência necessária para criar tendências e permite que sua empresa avalie a eficácia de suas ações.

Sua empresa pode configurar com que frequência você deve receber perguntas diferentes. As empresas que lançam uma pesquisa de 1 a 4 vezes por ano normalmente fazem todas as perguntas em cada rodada da pesquisa. Enquanto isso, empresas que lançam pesquisas com mais frequência (exemplo: mensalmente) tendem a distribuir as perguntas em várias rodadas de pesquisa.

Perguntas frequentes: Como devo interpretar a escala de classificação ao responder a uma pesquisa?

Metodologia

A Peakon usa a metodologia NPS para ajudar a analisar e interpretar as pontuações, sendo zero a pontuação mais baixa e 10 a mais alta.

A escala NPS divide as pontuações em 3 grupos: 0-6 são detratores, 7-8 são passivos e 9-10 são promotores. Esses grupos não são uma estrutura ou mesmo um guia sobre como responder a pesquisas, mas sim uma maneira de analisar as pontuações de pesquisas já coletadas em nível de segmento ou empresa.

A pesquisa do NPS demonstra que, embora algumas pessoas tendam a dar notas mais baixas e outras a dar notas mais altas, essas tendências se equilibram no grupo todo.

Grupos de escala NPS podem prever diferenças no comportamento dos funcionários. Peakon conduziu um estudo usando dados agregados, que validou a relação academicamente comprovada entre engajamento e rotatividade. O estudo sugeriu que os detratores (funcionários com pontuação de 0 a 6) têm 6 vezes mais probabilidade de pedir demissão do que os promotores (funcionários com pontuação de 9 a 10).

Como todos os clientes da Peakon usam a mesma metodologia, o benchmarking fornece um contexto significativo para as pontuações da sua pesquisa. Exemplo: Observamos que o motorista que realiza a Recompensa normalmente tem pontuações mais baixas do que o que realiza a Definição de Metas, portanto, se a pontuação de um motorista é boa depende do parâmetro de comparação.

Recomendação

- Tenha em mente que o objetivo da sua empresa é obter dados significativos e práticos que possam ser usados para melhorar o engajamento dos funcionários.
- Dê uma nota apenas para as perguntas sobre as quais você tem uma opinião e clique em Pular pergunta para aquelas que você não consegue responder. Exemplo: se você começou seu trabalho recentemente e não teve discussões sobre crescimento e desenvolvimento, você pode pular a pergunta e respondê-la em uma pesquisa futura.
- Evite pontuar uma pergunta com zero ou 5 se você não tem uma opinião sobre ela. Pontuações baixas reduzirão a pontuação geral da equipe e podem identificar o piloto específico como uma área de foco para a equipe.
- Não use os grupos do NPS como estrutura para responder perguntas da pesquisa. Em vez disso, responda da maneira que parecer certa para você.

FAQ: Posso pular certas perguntas?

Basta clicar em Pular pergunta em qualquer pergunta que você não saiba responder. Exemplo: Se você não tem uma opinião sobre o assunto.

Recomendamos fortemente pular perguntas em vez de fornecer uma pontuação arbitrária, o que pode dar uma falsa impressão de como sua equipe se sente sobre o assunto. É por isso que é possível pular qualquer questão, e não há limite para quantas questões você pode pular.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Ao pular uma questão, Peakon pergunta o motivo da pulo. A Peakon usa essas informações para identificar quaisquer perguntas padrão que possam precisar de reformulação. Os motivos para omissão não estão disponíveis nos painéis da sua empresa.

Se mudar de ideia, você pode retornar à pergunta e clicar em Cancelar pular.

FAQ: Posso deixar um comentário sem uma pontuação?

Todas as perguntas do Peakon são opcionais, e você pode decidir com flexibilidade se quer responder a cada pergunta com uma pontuação, um comentário, ambos ou nenhum.

Para deixar um comentário sem selecionar uma pontuação em uma pergunta do motorista, clique no ícone Adicionar comentário ao lado da escala de 0 a 10.

O comentário exibirá um traço em vez de uma pontuação e não influenciará as pontuações do painel da equipe de forma alguma.

relatedlinks
Referência
FAQ: Posso pular certas perguntas? na página 469

Perguntas frequentes: Posso retornar à pesquisa mais tarde?

Quando você fecha a página da pesquisa sem enviar suas respostas, as respostas podem persistir quando você reabrir a página, mas isso depende do método que você está usando para responder à pesquisa.

Método	Descrição
Você recebeu um link de pesquisa exclusivo e abriu o link em um navegador. Exemplo: do Slack, MS Teams ou de e-mail.	Quando você abre sua pesquisa incompleta no mesmo navegador e no mesmo dispositivo, os navegadores normalmente salvam suas respostas no cache, caso você ainda não tenha enviado sua pesquisa. Embora esse seja um comportamento esperado, nem sempre é garantido, por isso recomendamos que você deixe a pesquisa aberta.
Você abriu sua pesquisa no aplicativo móvel Peakon.	Quando você fecha a pesquisa no aplicativo móvel, suas respostas não estarão disponíveis quando você abrir a pesquisa novamente. Ao tentar fechar a pesquisa no aplicativo, ele solicitará que você confirme se tem certeza de que deseja fechá-la. Quando você fechar o aplicativo, suas respostas não estarão disponíveis quando você abrir o aplicativo e a pesquisa novamente.
Você tinha que entrar na pesquisa usando o modo quiosque, usando seu primeiro nome e ID de funcionário, um código de uso único ou um código reutilizável fornecido pela sua empresa.	Quando sua empresa configura o modo quiosque, ela pode decidir se a pesquisa deve expirar após 5 minutos ou 4 horas de inatividade. Exemplo: Ao usar dispositivos compartilhados, recomendamos definir isso para 5 minutos. Pouco antes do tempo limite da pesquisa, sua tela exibirá uma mensagem com a opção de impedir que a pesquisa redirecione de volta para a página de destino.

Perguntas frequentes: Posso editar ou remover minhas respostas?

Ao concluir sua pesquisa, você pode usar a barra de progresso ou as setas do teclado para navegar até as perguntas que você já respondeu ou pulou, e revisar ou até mesmo remover sua resposta.

Se você já enviou sua pesquisa, mas a rodada ainda estiver aberta, você pode redefini-la para remover suas respostas. Ao redefinir sua pesquisa, todas as suas respostas daquela rodada desaparecem instantaneamente, então só recomendamos fazer isso se você realmente quiser remover suas respostas.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Depois de redefinir sua pesquisa, você pode concluí-la novamente ou deixá-la como está. Somente você pode redefinir e editar suas próprias respostas da pesquisa; não é possível que um administrador faça isso em nome de um funcionário.

Não é possível redefinir uma pesquisa depois que sua empresa tiver encerrado definitivamente a rodada da pesquisa. Para mais informações, visite Conceito: Redefinindo suas próprias respostas da pesquisa na página 302 para diferentes maneiras de redefinir sua pesquisa.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Redefinindo suas próprias respostas da pesquisa na página 302

Perguntas frequentes: Como altero o idioma da minha pesquisa?

Se sua empresa tiver habilitado a pesquisa apenas em 1 idioma, não será possível alterar o idioma da pesquisa.

No entanto, se sua empresa tiver habilitado todos ou vários idiomas, um menu suspenso de idiomas será exibido na página inicial da pesquisa. A seleção de um idioma para a pesquisa tem efeito imediato.

A pesquisa lembrará sua preferência de idioma no futuro, a menos que sua empresa a substitua. Exemplo: eles atualizam em massa todas as preferências de idioma dos funcionários para o idioma do país em que estão baseados.

Nota: O Peakon oferece aos gerentes a capacidade de traduzir comentários para o idioma do seu painel. O idioma de origem de cada comentário é o idioma da pesquisa de cada funcionário e ele é exibido no comentário. Exemplo: se você selecionar espanhol como idioma da pesquisa, mesmo que digite seu comentário em inglês, a opção *Traduzir de: espanhol* será exibida no comentário.

Perguntas frequentes: como cancelar ou assinar novamente as notificações de pesquisas?

E-mail

Você pode cancelar a assinatura dos e-mails de pesquisa clicando na opção Cancelar assinatura no e-mail. Cancelar a assinatura de e-mails de pesquisa não cancela automaticamente sua assinatura de outros tipos de e-mail. Exemplo: Respostas de comentários.

Você pode assinar novamente acessando as configurações do seu perfil, em Notificações por e-mail.

Se você não tiver acesso ao painel pessoal e desejar assinar novamente o e-mail da pesquisa, entre em contato com o administrador do Peakon. Eles podem reinscrever os participantes da pesquisa por meio da página de configuração da programação. O administrador não pode reinscrever um usuário específico; em vez disso, ele pode reativar a notificação da pesquisa para os funcionários incluídos no cronograma da pesquisa.

SMS

Para cancelar ou assinar novamente o recebimento de mensagens SMS da Peakon, os funcionários podem responder ou enviar um SMS com a palavra STOPou START, respectivamente, para um dos números abaixo:

- Estados Unidos: +1 (415) 341-9369
- Reino Unido: +44 7862133788
- Canadá: +1 (778) 400-2438
- Austrália: +61 480090894
- Dinamarca: +45 81827126
- Suécia: +46 701926936
- Finlândia: +358 454948601

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Integrações

Não é possível cancelar a assinatura de notificações de pesquisas nos cartões PEX do Slack, Microsoft Teams e Workday.

Perguntas frequentes: Minhas respostas são confidenciais?

As respostas que você fornece nas pesquisas são confidenciais. Acreditamos que a confidencialidade é essencial para ouvir todos os comentários em pé de igualdade e garantir que os funcionários se sintam confortáveis em levantar questões sobre as quais têm opiniões fortes.

Suas pontuações são exibidas em um formato agregado nos painéis do gerente e estão sujeitas aos limites de visibilidade de dados definidos pela sua organização. Exemplo: sua organização deve selecionar um limite para o número de funcionários que devem responder antes que o painel de pontuações agregadas da equipe fique visível. A opção mínima para isso é 3 respondentes.

Os comentários são exibidos nos painéis exatamente como você os escreveu e não contêm o nome do respondente nem nenhuma informação de identificação. Se um gerente responder ao seu comentário e você responder, sua resposta será exibida como uma resposta anônima. A visibilidade dos comentários também está sujeita às configurações de limite que sua organização deve definir.

Nota: O Peakon oferece aos gerentes a capacidade de traduzir comentários para o idioma do seu painel. O idioma de origem de cada comentário é o idioma da pesquisa de cada funcionário e ele é exibido no comentário. Exemplo: se você selecionar espanhol como idioma da pesquisa, mesmo que digite seu comentário em inglês, a opção *Traduzir de: espanhol* será exibida no comentário.

Perguntas frequentes: quando minhas respostas ficam visíveis para minha empresa?

Durante as rodadas de pesquisa ao vivo, as pontuações agregadas são atualizadas em tempo real em qualquer painel (exemplo: o painel da sua equipe) que tenha atingido os limites de visibilidade definidos pela sua empresa. Embora suas pontuações fiquem disponíveis imediatamente, elas nunca são exibidas em um formato isolado.

Os comentários são exibidos imediatamente, em ordem aleatória, nos painéis que atendem aos limites de visibilidade de comentários definidos pela sua empresa.

Perguntas frequentes: Se for confidencial, como recebo lembretes da pesquisa?

A pesquisa de cada funcionário tem um token exclusivo durante cada rodada da pesquisa, o que permite que a Peakon rastreie o status de resposta de cada funcionário e os lembre automaticamente de concluir a pesquisa.

Essas informações não são visíveis na interface do usuário da ferramenta e, portanto, não estão disponíveis para seus gerentes.

FAQ: Se for confidencial, como recebo respostas de comentários?

Se permitido pela sua organização, gerentes e líderes seniores podem responder aos comentários dos funcionários e ter conversas com eles enquanto eles permanecem confidenciais.

Cada comentário tem um ID de comentário exclusivo que se vincula ao token de pesquisa do funcionário, o que permite que a Peakon envie a resposta do comentário ao funcionário correto. O Peakon envia e-mails de confirmação ou resposta de comentários com um atraso aleatório.

Quando um funcionário recebe uma resposta de comentário, o e-mail reitera que a resposta é confidencial durante toda a conversa. As respostas dos funcionários em uma conversa são exibidas como anônimas nos painéis do Peakon.

Quando um funcionário responde a uma conversa iniciada pelo gerente, sua resposta é exibida exatamente como ele a escreveu. Recomendamos ter isso em mente ao considerar como responder a um comentário. Exemplo: Tente evitar qualquer jargão específico seu.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Perguntas frequentes: Por que a Peakon usa nomes de funcionários em pesquisas?

A Peakon usa nomes de funcionários em e-mails de pesquisa para mostrar que os links da pesquisa são pessoais e para tentar impedir que os funcionários encaminhem seus links de pesquisa, o que poderia fazer com que outra pessoa concluísse a pesquisa em seu nome.

Embora a Peakon use nomes de funcionários em e-mails de pesquisa, seu nome não é exibido em suas pontuações ou comentários na interface do usuário para proteger sua identidade.

Perguntas frequentes: Como posso acessar a pesquisa sem um endereço de e-mail comercial?

Sua empresa pode enviar a pesquisa via SMS ou usar o modo quiosque, que permite que os funcionários acessem a pesquisa usando suas credenciais exclusivas.

Se sua empresa estiver usando o modo quiosque, eles comunicarão o link genérico da pesquisa e o método que os funcionários devem usar para acessar a pesquisa. Exemplo: Um código exclusivo ou seu ID de funcionário e primeiro nome.

Ao responder à pesquisa usando o modo quiosque, suas pontuações e comentários permanecem confidenciais, como de costume. Só é possível responder a cada rodada da pesquisa uma vez, no entanto, você pode redefinir suas respostas acessando a pesquisa novamente usando suas credenciais.

Perguntas frequentes: Como posso acessar minhas respostas de pesquisas anteriores?

Se sua empresa tiver habilitado a funcionalidade do painel pessoal, você terá a opção de fazer login no final de cada pesquisa para ver suas pontuações e comentários. Após a ativação, também é possível acessar seu painel pessoal fora de uma rodada de pesquisa, tanto no seu navegador quanto no aplicativo móvel. Ver Conceito: Acesso ao Painel Pessoal na página 581 para maiores informações.

No seu painel pessoal, você pode:

- Acesse seus dados pessoais.
- Responder às respostas dos comentários
- Acesse as pontuações da sua equipe, áreas de foco e ações, se habilitado.
- Envie sugestões de ação sobre as áreas de foco do seu gerente, se habilitado.

Só é possível usar o painel pessoal se você tiver um endereço de e-mail comercial. Se sua empresa não tiver habilitado o recurso de painel pessoal, não será possível acessar suas próprias pontuações e comentários.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Painel Pessoal na página 577
Conceito: Acesso ao Painel Pessoal na página 581

Insights

Painéis do gerente

Compartilhe seu painel

Antes de Iniciar

Segurança: *compartilhe o painel com os funcionários*.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode gerar um link de painel compartilhável para compartilhar com sua equipe. É possível enviá-lo diretamente do seu painel ou copiar o link gerado e enviá-lo manualmente.

Só é possível compartilhar o painel de um segmento completo, não de um segmento dentro de outra visualização de segmento.

Procedimento

1. Abra seu painel e clique em Opções de compartilhamento.
2. Selecione se o painel deve ser público ou estar disponível somente após o login.
3. Habilite os elementos que você deseja exibir no painel compartilhado. Exemplo: conjuntos de perguntas sobre engajamento e saúde e bem-estar, e motivadores e ações como conteúdo.
4. Clique em Salvar seleção.
5. Envie o link para sua equipe ou copie-o para uso externo.

relatedlinks

Defina uma área de foco para sua equipe

Antes de Iniciar

Permissões:

- *Acessar estatísticas*
- *Acesso a pontos fortes e áreas de foco*
- *Acesso ao gerenciamento de áreas de foco*

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Após o encerramento de uma rodada de pesquisa, Peakon sugere vários pilotos como áreas de foco com base nos resultados da pesquisa de cada equipe. Você pode aceitar áreas de foco recomendadas ou definir suas próprias áreas de foco. Gerentes com acesso a painéis de outros gerentes podem aceitar, definir e descartar áreas de foco em nome de outros. Os drivers que você define como áreas de foco são exibidos em painéis pessoais e compartilhados para funcionários.

Os funcionários podem contribuir com sugestões confidenciais sobre os motivadores que você definiu como áreas de foco. As sugestões da equipe podem ajudar a obter mais informações sobre os motoristas que não têm comentários suficientes para entender os problemas subjacentes.

Ao definir uma área de foco, você pode adicionar uma mensagem personalizada, que fica visível na guia Áreas de foco nos painéis pessoais e na notificação opcional aos funcionários. Quando você adiciona uma mensagem personalizada, a área de foco é exibida como um cartão expandido em painéis pessoais, incentivando os funcionários a fornecer sugestões.

Os funcionários podem enviar sugestões para suas áreas de foco se uma destas condições for verdadeira:

- Sua organização ativou painéis pessoais de funcionários, permitindo que eles enviem sugestões de equipe de forma ad hoc ou em resposta a uma notificação de área de foco.
- Você notificou os funcionários ao definir a área de foco, permitindo que eles fornecessem sugestões à equipe por meio de um token exclusivo no e-mail ou em painéis pessoais.

Para aumentar a quantidade e a qualidade das sugestões da equipe, recomendamos adicionar uma mensagem personalizada e notificar os funcionários.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Procedimento

1. Localize o driver que você precisa definir como área de foco.
    - Se Peakon tiver recomendado a área de foco, clique em Definir como área de foco no motorista no seu painel principal ou diretamente no painel do próprio motorista.
    - Se você estiver definindo uma área de foco personalizada, clique em Ver todos os motoristas no seu painel principal e abra o painel do motorista. Clique em Definir como área de foco.
2. Selecione se deseja notificar os funcionários.
3. (Opcional) Adicione uma mensagem personalizada na área Sugestões da equipe .
4. Clique em Definir como área de foco para finalizar.

Resultados

Você receberá notificações no produto quando receber novas sugestões e um resumo diário por e-mail com quaisquer novas sugestões da equipe.

Todas as sugestões serão exibidas na aba Sugestões da equipe do piloto que você definiu como área de foco, com as sugestões não lidas no topo.

O que Fazer Depois

Você pode remover o driver como área de foco quando necessário, porém não será mais possível acessar as sugestões recebidas ou sua mensagem personalizada.

relatedlinks

Conceitos

Conceito: Pontos fortes e áreas de foco na página 479

Conceito: Sugestões da equipe sobre áreas de foco na página 481

Referência

Perguntas frequentes: O que posso fazer se tiver uma área de foco que não posso influenciar? na página 497

Remover uma área de foco

Antes de Iniciar

Essas permissões são necessárias para gerenciar áreas de foco personalizadas:

- Acesso a pontos fortes e áreas de foco
- Gerenciar áreas de foco

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Se você não quiser mais que um driver seja exibido como área de foco, você pode removê-lo manualmente.

Nota: Se a área de foco tiver sugestões de equipe, elas não estarão disponíveis depois que você remover a área de foco. Definir o piloto como área de foco novamente não trará de volta as sugestões anteriores da equipe.

Procedimento

1. Clique na área de foco na página Visão geral para abrir seu painel.
2. Na seção de pontuação e participação, clique em Remover área de foco.

Resultados

A área de foco agora removida não será mais exibida nos painéis pessoais e compartilhados.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Pontos fortes e áreas de foco na página 479

Recalcular painéis

Antes de Iniciar

Acesso de administrador.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Os painéis são recalculados automaticamente ao final de cada rodada de pesquisa. Um recálculo atualiza todas as áreas de foco e pontos fortes, segmentos destacados e tópicos de comentários com base nos dados agregados no momento. O recálculo dos painéis também aciona novos e-mails de resumo com os insights atualizados.

Os administradores podem recalcular manualmente os painéis quando necessário. Exemplo: você já realizou algumas pesquisas, mas criou um novo segmento e o retrocedeu para que ele contenha dados históricos. Você deseja recalcular o segmento para que ele exiba as áreas que aparecem apenas para segmentos que fizeram parte de rodadas de pesquisa.

Você pode optar por recalcular apenas áreas de foco, pontos fortes e segmentos destacados, ou apenas tópicos de comentários, ou ambos. Observe que há certos critérios que os resultados da sua pesquisa devem atender para que o recálculo exiba resultados. Ver Conceito: Pontos fortes e áreas de foco na página 479, Conceito: Segmentos em destaque na página 484, e Conceito: Tópicos de palavras-chave para comentários na página 549.

Você pode recalcular 3 segmentos por hora, para cada uma das 2 opções.

Não é possível recalcular o painel de nível de empresa e não é possível recalcular vários segmentos em uma única ação. Segmentos sem dados de pesquisa não serão recalculados.

Não recomendamos recalcular os painéis durante rodadas ao vivo, mas sim esperar que a rodada da pesquisa seja encerrada e recalcular automaticamente.

Procedimento

1. Vá para Administração > Configurações de dados > Recálculo.
2. Para recalcular áreas de foco, selecione o segmento que você precisa recalcular na seção Áreas de foco e clique em Recalcular áreas de foco.

   Se você recalcular as áreas de foco, os segmentos destacados também serão recalculados.
3. Para recalcular tópicos de comentários, selecione o segmento que você precisa recalcular na seção Tópicos e clique em Recalcular tópicos.

Resultados

Aguarde alguns minutos para que o recálculo seja concluído. Painéis maiores podem levar mais tempo para recalcular. Se o recálculo não tiver alterado nada no painel, verifique se os resultados do painel atendem aos critérios necessários para áreas de foco e tópicos.

Os gerentes de painéis que geraram novas áreas de foco como resultado de um recálculo receberão um e-mail de resumo, mesmo se houver uma rodada de pesquisa ao vivo.

Conceito: Guia do Gerente para Peakon

Seu painel interativo Peakon é exclusivo para você como líder e apresenta os insights mais relevantes sobre os funcionários que você lidera. O painel permite que você visualize tendências de alto nível, faça comparações entre grupos de funcionários e se aprofunde em áreas de interesse.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Este guia apresenta 3 etapas de cinco minutos para revisar seu painel em apenas 15 minutos, usando um modelo simples que chamamos de *Your Peakon 15*.

1. Análise
2. Responder
3. Ação

Foi comprovado que passar 15 minutos no Peakon revisando seus insights, interagindo com comentários e definindo ações ajuda a impulsionar o engajamento da sua equipe, enquanto você aprende sobre o que realmente motiva sua equipe e como ela se sente. Essas três etapas permitirão que você entenda suas pontuações, tendências e segmentação mais recentes; revise e responda aos comentários dos funcionários; defina ações e compartilhe-as com sua equipe.

Etapa 1: Revisão

Para coletar e exibir dados no seu painel, o Peakon faz vários tipos de perguntas, incluindo perguntas do motorista e perguntas abertas. Sua organização também pode fazer perguntas relacionadas a outros tópicos. Exemplo: a saúde e o bem-estar dos seus funcionários ou os esforços da sua organização para criar um local de trabalho mais diverso e inclusivo.

Você pode ler a página inicial do seu painel de cima para baixo, começando pela sua pontuação geral de engajamento. O Peakon usa pontuações médias e eNPS para calcular pontuações. Ver Conceito: Pontuação de Engajamento na página 505 e Conceito: Pontuação eNPS na página 506. Depois de algumas rodadas de pesquisa, você poderá ver a tendência das pontuações e quais fatores têm o maior impacto no engajamento. Para contextualizar sua pontuação, a pontuação da sua equipe é comparada à pontuação média da sua empresa. Para se adaptar a diferentes dados demográficos, um verdadeiro benchmark pode fazer os ajustes necessários na sua pontuação. Ver Conceito: Benchmarking na página 51 e Conceito: Referência Verdadeira na página 570.

Etapa 2: Responder

Nossos dados indicam que interagir com comentários no Peakon leva a maiores taxas de participação. Deixar os funcionários saberem que você ouviu as preocupações deles garante participação contínua e feedback de maior qualidade. Use uma das opções de reconhecimento ou responda com uma conversa para fechar o ciclo de feedback e ajudar a orientar seu planejamento de ações. Ver Conceito: Agradecimentos aos comentários na página 542 e Conceito: Conversas de Comentários na página 540.

Etapa 3: Ação

A definição de ações em Peakon demonstrou ter um impacto significativo nas pontuações dos motoristas ao longo do tempo. Com base nos dados e no feedback que você analisou, agora você pode definir áreas de foco, criar um plano de ação direcionado para melhorar essas pontuações de motoristas e atribuir prazos. Ao definir ações, você pode criar suas próprias ações personalizadas, usar ações recomendadas existentes ou se inspirar nas sugestões da sua equipe sobre suas áreas de foco. Ver Conceito: Sugestões da equipe sobre áreas de foco na página 481. Recomendamos considerar algumas vitórias rápidas que você pode obter a cada mês, bem como ações de longo prazo para trabalhar durante um período de tempo mais longo.

Compartilhar o painel fornece uma versão simplificada dele para sua equipe e é uma boa maneira de comunicar diretamente à equipe no que você está trabalhando. Ver Compartilhe seu painel na página 473. Como alternativa, se sua equipe usa painéis pessoais, eles podem acessar suas áreas de foco e planos de ação (se habilitados pela sua organização), então recomendamos mantê-los atualizados. Ver Conceito: Painéis Pessoais da Perspectiva do Gerente na página 580.

Também oferecemos microcursos e artigos selecionados para cada motorista, o que pode ajudar você a lidar com as pontuações dos motoristas. Ver Conceito: Melhorar o Hub na página 602

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Conceito: contextos do painel

Plano de fundo

Cada segmento da conta da sua organização tem seu próprio painel. O seletor de contexto permite que usuários autorizados alternem o contexto entre os painéis aos quais eles têm acesso.

As linhas de relatório controlam os contextos de painel que os não administradores podem acessar. As permissões de controle de acesso controlam as funcionalidades e os conjuntos de perguntas que eles acessam dentro de suas áreas atribuídas.

Dois usuários que exibem o mesmo contexto de painel podem ter uma experiência diferente, com base em seus níveis de acesso e permissões. Exemplo: o líder regional da França pode ver os resultados da pesquisa no contexto da França, enquanto o administrador também pode gerenciar pesquisas e colaboradores na França.

O contexto do painel funciona como um filtro para:

- Resultados da pesquisa
- Comentários e tópicos
- Ações
- Relatórios
- Definição de pesquisa e pergunta
- Configuração do colaborador.

Acesso

Os administradores globais podem mudar o contexto de painel para todos os segmentos da empresa.

Normalmente, os gestores só podem alternar o contexto entre os segmentos de subordinados diretos e de todos os relatórios.

Se você atribui segmentos adicionais a um gestor na guia Gestão no registro do colaborador, ele também pode mudar o contexto para esses segmentos.

Os gestores não podem mudar o contexto para um segmento que não é exibido na guia Gestão ou que não é um segmento filho de um segmento principal que eles gerenciam. Exemplo: um gerente de vendas pode mudar o contexto para visualizar segmentos de seus subordinados diretos e os painéis de todos os gestores da equipe de vendas. No entanto, elas não podem alterar o contexto no segmento *Masculino* , a menos que gerenciem todos os homens da empresa.

Os administradores também podem conceder aos usuários selecionados acesso a conjuntos de perguntas, drivers ou segmentos específicos que tenham relevância direta para as funções deles, juntamente com dados de pesquisa em toda a organização. Exemplo: o gestor regional de D&I da França, que também é gestor de linha em uma equipe, verá o acesso à sua equipe em um contexto e verá os dados de D&I da França em um novo contexto de acesso por segmento.

Considerações

Só é possível mudar para um contexto por vez. Como solução alternativa, você pode selecionar vários segmentos no mapa de correspondência para exibir as pontuações em uma única visualização.

Quando um usuário tem acesso a vários contextos, a lista de segmentos exibida no seletor de contexto está em ordem decrescente.

Os contextos que você pesquisou e para os quais mudou permanecerão no seletor de contexto enquanto a guia continuar aberta.

relatedlinks
Conceitos
Próximo nível: Compreendendo a agregação de pontuação

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Conceito: Pontos fortes e áreas de foco

Após o término de cada rodada, a Peakon determina quais pilotos representam pontos fortes para sua equipe e recomenda pilotos que precisam ser aprimorados.

Para cada conjunto de perguntas, você pode visualizar uma lista completa de motoristas na sua página de Motoristas ou áreas de foco na Visão Geraldo seu painel.

Acesso

Essas duas permissões determinam o acesso às áreas de foco e aos pontos fortes:

Permissão	Descrição
Acesso a pontos fortes e áreas de foco	Capacidade de identificar áreas de foco e pontos fortes.
Gerenciar áreas de foco	Possibilidade de definir novas áreas de foco, descartar áreas de foco recomendadas e remover áreas de foco existentes.

Gerenciando áreas de foco

A Peakon recomenda as áreas de foco de maior impacto com base no feedback da equipe, permitindo que os líderes decidam sobre essas áreas, dando-lhes o controle.

Você pode aceitar ou rejeitar áreas de foco recomendadas em conjuntos de perguntas compatíveis e gerenciar áreas de foco personalizadas em todos os conjuntos de perguntas.

Ao aceitar uma área de foco recomendada ou definir suas próprias áreas de foco:

- Você pode escolher se deseja notificar os funcionários por e-mail.
- Você pode escolher se deseja adicionar uma mensagem personalizada que será exibida no e-mail e nos painéis pessoais.
- Os funcionários podem enviar sugestões confidenciais, seja por meio de uma página específica a partir do token de e-mail ou em seu painel pessoal.
- As áreas de foco são exibidas nos painéis pessoais dos seus funcionários e no painel compartilhável.
- A Peakon recomenda ações e conteúdo de treinamento para ajudá-lo a criar um plano de ação.
- Você pode visualizar o aumento ou a diminuição das pontuações após cada rodada da pesquisa.
- O Peakon notifica você quando você obtém sucesso na melhoria das pontuações das áreas de foco, recomendando que você direcione seu foco para novas áreas.

Conjuntos de perguntas suportados

A Peakon recomenda pontos fortes e áreas de foco a partir destes conjuntos de perguntas padrão:

- Engajamento
- Saúde e bem-estar
- Diversidade e Inclusão
- Transformação e Mudança

Também é possível definir suas próprias áreas de foco em todos os conjuntos de perguntas para motoristas.

Recálculo do painel de controle

Os painéis de controle acionam um recálculo dos pontos fortes e das áreas de foco após uma rodada de pesquisa individual em cada segmento. Para que um recálculo ocorra, o segmento deve atender a todos esses requisitos:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Este segmento não é um segmento *de subordinados diretos* .
- O segmento atende aos requisitos de visibilidade.
- A participação agregada é superior a 25%.
- Pelo menos 30% dos funcionários do segmento estão participando da pesquisa.
- O segmento não representa mais de 90% dos funcionários da empresa, para evitar múltiplos conjuntos de áreas de foco para conjuntos de dados muito semelhantes.

Esses requisitos se aplicam a cada contexto de segmento e garantem que pequenas pesquisas não afetem os pontos fortes e as áreas de foco em nível corporativo.

Seleção de áreas de foco e pontos fortes

Um motorista ou um submotorista pode se tornar uma área de foco por uma combinação de dois motivos:

- O desempenho do motorista é baixo (medido em relação ao 75º percentil do padrão de referência).
- O impacto do condutor na pontuação geral é elevado. O alinhamento próximo dos círculos de impacto indica que um motorista tem um alto impacto indireto na pontuação geral.

Para determinar os pontos fortes e as áreas de foco, a Peakon:

1. Atribui a cada motorista uma pontuação de priorização usando este cálculo: *pontuação = desempenho x impacto*.
2. Classifica todos os motoristas de acordo com sua pontuação de priorização.
3. Define os fatores de maior e menor classificação como pontos fortes e áreas de foco, respectivamente.

Em casos raros, é possível que uma área de foco esteja acima da meta e que um ponto forte esteja abaixo da meta.

Embora o Peakon recomende áreas de foco, você pode ignorar as recomendações e definir suas próprias áreas de foco.

A Peakon recomenda um máximo de 3 áreas de foco para Engajamento, 2 para Saúde e Bem-estar e 1 para Diversidade e Inclusão.

Nota:

75º percentil do índice de referência: Quando você exibe seu painel de controle no nível da empresa, o 75º percentil corresponde ao índice de referência do setor. Em nível de empresa, é possível visualizar os percentis de referência para um determinado fator ao passar o cursor sobre este texto. no painel do motorista: *Entre os melhores [%] do [Setor]*. Esses percentis de referência usam arredondamento e têm ajustes de Referência Verdadeira, portanto, nem sempre corresponderão exatamente ao 75º percentil usado no cálculo.

Ao exibir seu painel de controle em nível de segmento, o 75º percentil representa as pontuações da empresa. Os painéis de segmentação não exibem percentis de referência na interface do usuário.

Considerações

A maioria das áreas de foco apresenta uma forte diferença negativa em relação ao benchmark e um alto impacto na pontuação geral; no entanto, um fator pode se tornar uma área de foco mesmo que atenda a apenas um dos critérios. Exemplo: Encontrar impactos estatisticamente significativos dos fatores determinantes em segmentos com menos de 30 pessoas é mais difícil. A diferença em relação ao índice de referência torna-se, então, a principal forma de determinar os pontos fortes e as áreas de foco, sem que os círculos de impacto sejam exibidos.

Por vezes, os pilotos que apresentam desempenho acima da média tornam-se áreas de foco. Para ser considerado uma área prioritária, o motorista precisa estar entre os 75% melhores.

É possível que um motorista esteja acima da média no modo Médio , mas abaixo da média no modo NPS , devido a diferenças metodológicas.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

O cálculo da área de foco e da força sempre utiliza a pontuação média, independentemente do modo de pontuação selecionado nas configurações de dados da sua empresa. Isso também se aplica ao cálculo dos segmentos destacados.

Notificações

Os funcionários recebem notificações por e-mail sobre as áreas de foco que seus gerentes diretos ou indiretos optaram por informar.

As notificações do painel de controle e os e-mails de resumo ao final da rodada incluem atualizações sobre pontos fortes e áreas de foco.

Os gestores não recebem notificações sobre atualizações de pontos fortes e áreas de foco nos segmentos de seus subordinados diretos, ou em segmentos que representam mais de 95% dos funcionários da empresa.

Quando os gestores têm acesso a múltiplos contextos, também recebem notificações sobre quaisquer atualizações relativas às suas competências e áreas de foco.

Conceito: Sugestões da equipe sobre áreas de foco

Visão geral

A funcionalidade de sugestões de equipe permite que os funcionários enviem sugestões confidenciais para o plano de ação de seus gerentes em áreas de foco. É uma maneira de envolver a equipe no processo de planejamento de ações e coletar insights orientados para soluções quando não há comentários suficientes para entender os problemas subjacentes.

Essa funcionalidade está disponível para todos os líderes da hierarquia, nos segmentos *de Relatórios Diretos* e *Todos os Relatórios* .

Os gestores podem:

- Defina os motoristas como áreas de foco.
- Adicione mensagens personalizadas em suas áreas de foco para fornecer contexto adicional e facilitar as sugestões da equipe.
- Selecione se deseja notificar os funcionários.

Os funcionários podem:

- Forneça sugestões sobre áreas de foco nos e-mails que os gerentes enviam, seja por meio de seu painel pessoal ou por meio de uma página independente.
- Forneça sugestões ad hoc sobre áreas de foco por meio de painéis pessoais.

Acesso

Esses tipos de acesso e permissões controlam a capacidade de adicionar e acessar sugestões de equipe.

Usuário	Acesso	Descrição
Gestor	Acesso ao painel com estas permissões: • *Acessar estatísticas* • *Acesso às áreas de foco e qualidades* • *Acesso ao gerenciamento de áreas de foco*	Capacidade de definir motoristas como áreas de foco e adicionar uma mensagem personalizada ao notificar funcionários. A guia Sugestões da equipe é exibida no painel da área de foco também para gerentes que não têm a permissão *Gerenciar áreas de foco* . No entanto, eles não podem definir ou remover áreas de foco.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Usuário	Acesso	Descrição
Colaborador	Sem acesso ao painel pessoal	Se um gerente direto ou indireto notificar os funcionários sobre áreas de foco, os funcionários poderão enviar sugestões por meio de uma página independente vinculada no e-mail.
Colaborador	Acesso ao painel pessoal com esta permissão: • *Acesso ao painel pessoal*	Capacidade de exibir e adicionar sugestões nas áreas de foco do gerente direto. Se um gerente direto notificar os funcionários sobre áreas de foco, os funcionários poderão abrir o painel no e-mail para enviar sugestões. Se um gerente indireto notificar os funcionários de sua equipe estendida sobre áreas de foco, os funcionários poderão enviar sugestões por meio de uma página independente vinculada no e-mail.
Colaborador	Acesso ao painel pessoal com estas permissões: • *Acesso ao painel pessoal* • *Dados para equipes acima do gestor direto*	Acesso para exibir e adicionar sugestões sobre áreas de foco do gerente direto e de gerentes que estão acima dele. Se um gerente direto ou indireto notificar os funcionários sobre áreas de foco, os funcionários poderão abrir o painel no e-mail para enviar sugestões.

Interface do usuário

Os painéis do gerente exibem uma guia Sugestões de equipe no painel de cada motorista. Os gerentes podem acessar sugestões novas e existentes nesta guia, se o driver for atualmente uma área de foco. As sugestões não lidas são exibidas na parte superior e é possível marcá-las todas como lidas. Após remover um driver como área de foco, não é mais possível acessar suas sugestões.

Os funcionários podem fornecer sugestões na guia Áreas de foco do seu painel pessoal. As áreas de foco com uma mensagem personalizada do gerente são exibidas como cartões expandidos, mas os funcionários também podem fornecer sugestões sobre áreas de foco sem mensagens personalizadas. Esta aba também exibe a pontuação e os comentários do funcionário para a área de foco e a mensagem personalizada do gerente, quando disponível.

Para obter instruções sobre como usar esta funcionalidade, consulte Defina uma área de foco para sua equipe na página 474 e Enviar sugestões da equipe sobre áreas de foco na página 467.

Confidencialidade

As sugestões adicionadas pelos funcionários são confidenciais e separadas das pontuações e comentários das pesquisas.

As sugestões da equipe são independentes de qualquer lógica ou configuração de comentários, portanto, não há um requisito mínimo de resposta antes que as sugestões fiquem disponíveis para os gerentes.

Notificações

Os gerentes podem optar por notificar os funcionários sobre novas áreas de foco por e-mail. O token de e-mail para usuários do painel não pessoal é válido por 8 semanas ou até que o gerente remova o motorista como área de foco, o que ocorrer primeiro.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Quando há novas sugestões de equipe disponíveis, os painéis dos gerentes indicam isso na área de notificações e nos cartões dos pilotos no painel principal. Gerentes diretos e gerentes de segmento também recebem um resumo diário de novas sugestões de equipe.

Se sua organização estiver usando a integração do Slack para o Peakon, os administradores também poderão permitir que os gerentes recebam o resumo diário das sugestões da equipe pelo Slack.

Considerações

É possível que cada funcionário adicione 1 sugestão por área de foco. Cada sugestão pode ter no máximo 2000 caracteres.

A caixa de mensagem personalizada exibe o nome do gerente que definiu a área de foco, mesmo que ele a tenha definido em nome de outro gerente.

Os funcionários podem fornecer sugestões sobre áreas de foco, mesmo que ainda não tenham respondido à pergunta em uma pesquisa.

Os funcionários também podem contribuir com sugestões sobre áreas de foco, mesmo que o gerente não os tenha notificado ou não tenha adicionado uma mensagem personalizada.

Se um gerente não tiver a permissão *Gerenciar áreas de foco* e outra pessoa (exemplo: seu líder sênior) definir uma área de foco em seu nome, o gerente poderá acessar as sugestões de sua equipe no painel.

Recomendações

- Ao habilitar o acesso ao painel pessoal, habilite a permissão *Dados para equipes acima do gerente direto* . Isso permite que os funcionários adicionem sugestões diretamente em seu painel pessoal para gerentes diretos e indiretos, proporcionando uma experiência consistente.
- Adicionar uma mensagem personalizada ao definir áreas de foco pode aumentar muito a quantidade e a qualidade das sugestões. Recomendamos que os gerentes comuniquem por que estão definindo o driver como uma área de foco e forneçam sua perspectiva sobre isso.
- Incentive os gerentes a notificar os funcionários ao definir áreas de foco, para estimular a participação nas sugestões da equipe.

Limitações

- Não é possível adicionar sugestões de equipe sobre pilotos que os gerentes definiram como áreas de foco antes do lançamento da funcionalidade de sugestões de equipe. Se necessário, remova a área de foco e defina-a como área de foco novamente.
- Após o gerente remover o piloto como área de foco, não será mais possível acessar as sugestões da equipe e a mensagem personalizada. Definir o motorista como área de foco novamente não recuperará sugestões anteriores nem mensagens personalizadas.
- Não é possível que os funcionários editem suas sugestões após o envio.
- Não é possível enviar sugestões sobre drivers que não são áreas de foco, então a funcionalidade depende dos gerentes definirem áreas de foco.
- Não é possível fornecer sugestões sobre áreas de foco definidas no nível da empresa. A funcionalidade serve para facilitar o planejamento de ações em equipes.
- Não é possível desativar sugestões de equipe.
- Somente o atributo Gerente padrão oferece suporte à funcionalidade de sugestões de equipe.
- A funcionalidade não oferece suporte a traduções, então os comentários são exibidos no idioma em que os funcionários os escreveram.
- A funcionalidade não está disponível no painel pessoal do aplicativo móvel. No entanto, você pode abrir a página de sugestões de equipe independente na sua notificação por e-mail sobre uma nova área de foco.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Tarefas
Defina uma área de foco para sua equipe na página 474
Enviar sugestões da equipe sobre áreas de foco na página 467

Conceito: Segmentos em destaque

A seção "Segmentos em destaque" no seu painel principal exibe os segmentos em que a pontuação está significativamente acima ou abaixo da meta da empresa.

O cálculo considera o tamanho de cada segmento, proporcionalmente ao tamanho total do segmento que você gerencia. Exemplo: Se você tivesse 1000 funcionários subordinados a você, o painel não recomendaria um segmento de 5 funcionários desmotivados como um segmento destacado. Em vez disso, isso poderia se tornar um segmento destacado para um gerente em um nível hierárquico inferior.

O cálculo é realizado após o término de cada rodada da pesquisa. Não é possível definir manualmente os segmentos destacados, nem remover segmentos destacados.

Cálculo

1. O cálculo identifica os segmentos onde os resultados são significativamente diferentes (em termos estatísticos) dos valores de referência. Segmentos com baixa precisão de pontuação têm menor probabilidade de apresentar diferenças significativas.
2. O cálculo leva em consideração o tamanho dos segmentos, ponderando a diferença em relação ao valor de referência pelo tamanho do segmento. Esta etapa remove segmentos que representam a maior parte do contexto geral.
3. No caso de dois segmentos semelhantes, divide-se a intersecção (número de funcionários em comum) pela união (número total de funcionários). Se o resultado for ≥ 80%, os 2 segmentos são muito semelhantes para serem destacados simultaneamente. Dos dois segmentos, apenas aquele com a maior diferença em relação ao valor de referência poderá ser destacado.
4. O cálculo seleciona os segmentos superior e inferior como áreas e pontos fortes destacados. Para contextos muito amplos, pode haver ≤ 10 áreas e pontos fortes destacados, para contextos pequenos, pode ser ≤ 3. Também é possível não ter segmentos destacados, caso nenhum segmento atenda aos critérios.
5. O cálculo do segmento destacado utiliza sempre a pontuação média, independentemente do modo de pontuação selecionado nas configurações de dados da sua empresa.

relatedlinks
Referência
Perguntas frequentes: Por que o nome de um gerente é exibido como um segmento destacado? na página 497

Conceito: Pontuações do Motorista e da Pergunta

Os Drivers são conjuntos de perguntas que permitem analisar o sentimento da força de trabalho, fornecendo um vocabulário comum para descrever uma boa liderança e uma cultura de trabalho saudável. As pontuações dos motoristas permitem analisar o feedback, identificar áreas de foco e obter ideias práticas para melhorar o engajamento da equipe.

A biblioteca de perguntas Workday Peakon Employee Voice (Peakon) inclui fatores motivacionais destes conjuntos de perguntas:

- Covid-19
- Drivers personalizados
- Diversidade e Inclusão
- Engajamento
- Saúde e bem-estar
- Integração

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Saída
- Transformação e Mudança

Como o Peakon calcula as pontuações

A Peakon atualiza as pontuações agregadas durante cada rodada de pesquisa concluída. A pontuação atual de cada motorista é sempre a soma da contribuição mais recente de cada funcionário para esse motorista, desde que esteja dentro do período de visibilidade.

Cada vez que um funcionário responde a uma nova pesquisa, suas pontuações mais recentes para cada fator determinante substituem as pontuações anteriores que contribuem para a pontuação atual. No entanto, você ainda pode visualizar os resultados históricos das rodadas anteriores.

Cada fator, incluindo o fator principal de engajamento, contém seu próprio conjunto de perguntas. As pontuações dos motoristas são a média da pontuação geral de cada funcionário como motorista, e não a média das pontuações das perguntas relacionadas ao motorista.

Exemplo de cálculo de pontuação

Este exemplo explica como o Peakon calcula a pontuação geral do condutor autônomo no conjunto de perguntas de engajamento. Imagine que sua janela de visibilidade seja de 1 ano.

1. Durante cada rodada da pesquisa, a Peakon identifica a pontuação mais recente de cada funcionário para cada uma das 3 perguntas sobre Autonomia (1 pergunta principal e 2 perguntas secundárias).
2. A partir dessas pontuações, a Peakon mantém apenas as pontuações enviadas pelos funcionários no último ano (exatamente 52 semanas).
3. A Peakon calcula a média das 3 pontuações de cada funcionário para obter todas as pontuações de nível de motorista autônomo.
4. A Peakon calcula a média de todas as pontuações de autonomia dos funcionários em nível de motorista para obter a pontuação de autonomia em nível de equipe ou empresa, dependendo do segmento.

Agora, imagine que você adicione uma pergunta personalizada ao subdriver Flexibilidade do Autonomia, de forma que haja duas perguntas de Flexibilidade. Nesse caso, a pontuação do subfator Flexibilidade de cada funcionário é a média das duas perguntas. A pontuação geral de Autonomia por funcionário continua sendo a média do 1 motorista principal e dos 2 submotoristas.

Painéis de controle do motorista

Os painéis de controle dos motoristas permitem obter mais informações sobre a pontuação principal do motorista, comentários e como as pontuações variam entre os segmentos.

Cada aba de categoria de pergunta na página Motoristas contém seu próprio conjunto de motoristas. Para exibir os subdrivers, clique no ícone de expansão ou clique em "Mostrar subdrivers" abaixo de cada driver. Clicar em um driver ou subdriver abre seus respectivos painéis de controle.

No painel de controle do motorista, você pode visualizar:

- Comentários compartilhados
- Detalhes sobre o principal critério de pontuação
- Tópicos em destaque
- Participação
- Pontuações por segmento

Você também pode visualizar ações recomendadas e outros recursos para melhorar a pontuação do motorista na guia "Aprimorar" em cada painel de controle do motorista.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Painéis de Conjuntos de Perguntas na página 486

Conceito: Cores da Pontuação

relatedlinks
Referência
FAQ: Cores de pontuação na página 502

Conceito: Painéis de Conjuntos de Perguntas

Gerentes e administradores podem acessar resumos do painel com os resultados da pesquisa para os conjuntos de perguntas padrão do Peakon.

Usuários com vários segmentos de funcionários disponíveis no menu de contexto do segmento podem visualizar visões gerais de conjuntos de perguntas personalizados por segmento.

Este tópico descreve as seções exibidas nos painéis de conjuntos de perguntas.

Principais pontuações

A pontuação principal de cada conjunto de perguntas é exibida na parte superior de cada painel. É possível exibir suas pontuações no modo Média ou NPS .

Normalmente, de 1 a 4 perguntas contribuem para a pontuação principal de cada conjunto de perguntas. Para ver as perguntas contribuintes, clique no ícone ? ao lado da partitura principal.

Sua organização pode definir parâmetros de visibilidade para 3 meses, 6 meses ou 1 ano. A pontuação principal atual para cada conjunto de perguntas inclui as respostas mais recentes de funcionários dentro dos parâmetros de visibilidade selecionados da sua organização, permitindo que tendências surjam ao longo do tempo. Ver Perguntas frequentes: Como o Peakon calcula a pontuação de engajamento da minha equipe? na página 492.

Durante cada rodada da pesquisa, a janela de visibilidade avança, atualizando assim a pontuação principal atual para cada conjunto de perguntas.

O Peakon exibe distribuições de eNPS sob as pontuações principais e coloca os funcionários em uma categoria de NPS com base. Exemplo: quando um funcionário responde às principais perguntas de engajamento de forma que sua pontuação geral de engajamento seja 8, a metodologia NPS o considera *Passivo*.

Benchmarks

Os resultados no nível da sua empresa usam benchmarking externo do setor, enquanto os segmentos geralmente são comparados com a pontuação principal da empresa, para cada conjunto de perguntas. A diferença em relação ao benchmark é exibida no painel de cada conjunto de perguntas.

Quando você visualiza subsegmentos (um segmento dentro do contexto de outro segmento), o Peakon compara o subsegmento com o segmento principal. Ver Conceito: Benchmarking na página 51.

O True Benchmark ajuda a contabilizar diferenças demográficas entre segmentos e áreas de referência. Ver Conceito: Referência Verdadeira na página 570.

Pontuação ao longo do tempo

O gráfico Pontuação ao longo do tempo permite que você visualize como as pontuações agregadas mudam. Os gráficos sempre comparam a última rodada da pesquisa (pesquisas encerradas e em andamento) com a rodada anterior.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Quando não há rodadas de pesquisa anteriores disponíveis no seu período de visibilidade, o gráfico não exibe nenhuma rodada. O gráfico exibe apenas as rodadas da pesquisa que contêm perguntas do conjunto de perguntas que você está visualizando.

A exibição padrão exibe as rodadas de pesquisa que estão dentro do período de visibilidade. Você pode visualizar mais pontuações históricas usando o botão Expandir , permitindo que você:

- Defina parâmetros de tempo.
- Para o conjunto de perguntas de engajamento, você pode adicionar as perguntas de resultados de engajamento e visualizar como a distribuição do eNPS muda ao longo do tempo.

O benchmark é exibido em incrementos trimestrais, com base em quando a Peakon atualiza seus dados de benchmarking.

Participação

Você pode visualizar a participação geral mais recente e agregada da pesquisa no painel de cada conjunto de perguntas. A participação agregada é a porcentagem de funcionários únicos que responderam a uma pesquisa dentro da janela de visibilidade.

Também é possível ver o número de funcionários que receberam a(s) pergunta(s) principal(is) do conjunto de perguntas e quantos desses funcionários contribuíram para a pontuação principal dentro da janela de visibilidade.

Os administradores podem definir o período de visibilidade para funcionários atuais e demissionários. Exemplo: As pontuações dos que saem devem permanecer na pontuação principal por 3 meses após o desligamento.

Ver Conceito: Relatório de Participação em Pesquisas na página 563.

Áreas de Foco

Cada motivador dentro de cada conjunto de perguntas representa um elemento diferente da psicologia organizacional e tem seu próprio conjunto distinto de perguntas. Exemplo: Os motivadores da diversidade e da inclusão representam elementos diferentes dos seus esforços para manter uma força de trabalho diversificada e têm seu próprio conjunto distinto de perguntas.

Quando cada rodada de pesquisa termina, Peakon determina os motivadores que representam os pontos fortes das equipes e sugere motivadores para melhorias. Ver Conceito: Pontos fortes e áreas de foco na página 479.

Embora as pontuações dos motivadores de engajamento não contribuam diretamente para a pontuação principal do conjunto de perguntas, alguns motivadores podem ter um impacto maior na pontuação principal do que outros. Ver Perguntas frequentes: Círculos de impacto em motoristas na página 493.

Segmentos de foco

Após cada rodada de pesquisa, a Peakon determina os segmentos que estão significativamente acima e abaixo do benchmark. Ver Conceito: Segmentos em destaque na página 484.

Valores

O painel do conjunto de perguntas de engajamento exibe respostas agregadas para as perguntas de valores da sua organização, fornecendo uma visão geral da eficácia do valor. Ver Conceito: Questões de Valores na página 388.

Tópicos destacados

Os comentários da pesquisa do grupo de tópicos são divididos em temas, fornecendo um extrato do comentário e uma pontuação média para o tema do comentário. Se o Peakon destacar algum dos tópicos

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

de comentários, eles serão exibidos na seção Tópicos em Destaque do painel. Ver Conceito: Tópicos de palavras-chave para comentários na página 549.

Comentários em destaque

Peakon destaca os comentários mais importantes com base em quão relevantes e acionáveis eles são. Ver Conceito: Comentários em Destaque na página 542.

Conceito: Dados Históricos

Os dados históricos permanecem no painel, mas podem não fazer mais parte da pontuação atual, dependendo das configurações de visibilidade de dados da sua empresa, à medida que novas pesquisas são implementadas.

Você pode alternar para uma rodada anterior da pesquisa ou comparar as pontuações atuais com as pontuações de rodadas anteriores. As configurações de agregação de pontuação se aplicam a dados históricos, mas o período de visibilidade começa em um ponto diferente no tempo.

Os administradores também têm a capacidade de excluir dados históricos de pesquisas, incluindo pontuações e comentários de funcionários, para rodadas de pesquisa específicas. Visita Excluir dados históricos da pesquisa na página 88 para etapas.

Método	Descrição	Considerações
Visualizando uma rodada anterior	Se o seu painel contiver várias rodadas da pesquisa, você poderá alternar para uma rodada anterior. 1. Abra o seletor de contexto. 2. Expanda as Configurações e selecione Exibir rodada anterior. 3. Selecione uma rodada da pesquisa.	A funcionalidade "Ver rodada anterior" não é compatível com estes recursos e páginas: • Áreas de foco e pontos fortes. • Segmentos de foco. • Painel de controle compartilhado. • Informações selecionadas. • Planejamento de ações. • Melhorar seção. • Seção administrativa. • Exportar para PowerPoint. • Recurso de impacto. Se você tiver várias rodadas de pesquisa terminando na mesma semana, o seletor de rodadas histórico exibirá a rodada mais recente da semana. A rodada selecionada contém dados agregados até a data final da rodada selecionada. Neste contexto, uma semana vai de segunda a domingo. Caso a rodada selecionada se sobreponha, em alguma medida, a outra rodada da pesquisa, os dados da outra pesquisa não serão considerados para a rodada selecionada se a data de encerramento parcial da outra rodada for posterior à data de encerramento parcial da rodada selecionada. Exemplo: Filtrar por rodada de pesquisa no contexto da empresa quando uma unidade de negócios específica realizou uma pesquisa independente direcionada que foi encerrada dias após a rodada de pesquisa selecionada.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Método	Descrição	Considerações
		Na análise de mapas de calor para cada conjunto de perguntas, você pode visualizar informações no menu suspenso "Fim da rodada" , que permite verificar se o conjunto de perguntas selecionado foi incluído na rodada da pesquisa. Na data de término da rodada, você também pode visualizar quando selecionou uma rodada de pesquisa anterior que não continha o conjunto de perguntas selecionado.
Gráfico de pontuação ao longo do tempo	Se o seu painel contiver várias rodadas de pesquisa, você pode expandir o gráfico de Pontuação ao longo do tempo para exibir: • Pontuação agregada. • Referência. • Distribuição de NPS.	O índice de referência é exibido em incrementos trimestrais, com base na data em que a Peakon atualiza seus dados de referência. O gráfico exibe apenas as rodadas da pesquisa que contêm perguntas do conjunto de perguntas que você está visualizando.
Comparação com uma rodada de pesquisa histórica	Você pode configurar seu mapa de calor para exibir uma comparação de pontuação para seus subsegmentos. 1. Acesse o mapa de calor > da análise. 2. Clique em Exibire, em seguida, *em Diferença para arredondar*. 3. Selecione uma rodada da pesquisa para comparação.	Se não houver comparação de pontuação disponível para um segmento, é possível que: • O segmento não fazia parte do seu painel no momento selecionado. • O segmento apresentava um conflito de confidencialidade no momento selecionado.

Exclusão de dados

Os administradores podem excluir permanentemente dados históricos de pesquisas para funcionários específicos e pesquisas específicas, incluindo pontuações e comentários dos funcionários. Você pode excluir dados de uma ou mais rodadas de pesquisa e de vários funcionários de uma só vez. Para obter instruções passo a passo, visite Excluir dados históricos da pesquisa na página 88.

Após excluir os dados históricos, aguarde alguns instantes para que os painéis reflitam essas alterações. Se uma grande quantidade de dados for excluída, as áreas de foco podem inicialmente parecer incorretas e precisarão ser recalculadas. É provável que as pontuações mudem, especialmente se um grande volume de dados for removido, embora pequenas exclusões (por exemplo, 1 ou 2 pontos de dados) não tenham muito impacto. Além disso, a remoção de comentários afetará tópicos relacionados, o que também exigirá um novo recálculo. Nossa recomendação é que você revise suas seleções para evitar exclusões não intencionais, pois esse processo pode levar a alterações em seus dados e exigir o recálculo de vários elementos em sua análise.

relatedlinks
Tarefas
Excluir dados históricos da pesquisa na página 88

Conceito: Painel Compartilhável

Um painel compartilhável é uma versão resumida do painel, sem conteúdo sensível, como comentários e comparação de segmentos.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Normalmente, os gerentes compartilham o painel com sua equipe ou o exibem em uma tela de monitor no local de trabalho. Também recomendamos apresentar o painel em reuniões de equipe, para aumentar a participação e criar um plano de ação em conjunto.

Configurações de compartilhamento

Você pode definir o painel como privado (disponível somente após o login) ou público (disponível para qualquer pessoa com o link). Você pode selecionar quais conjuntos de perguntas incluir no painel compartilhado. Cada conjunto de perguntas é exibido como uma guia separada dentro do painel compartilhado.

A pontuação geral, a comparação com o benchmark e a participação ao longo do tempo estão sempre visíveis no painel compartilhado. Você também pode habilitar:

- Pontuações do motorista.
- Pontos fortes e áreas de foco.
- Ações (somente as ações que você marcou como visíveis).
- Valores (Pré-requisito: conjunto de perguntas de engajamento.

Uma área de foco só é exibida no painel pessoal se o gerente a aceitar. Uma ação só é exibida em um painel compartilhado se o gerente a definir como uma ação compartilhada e ela estiver vinculada a uma área de foco.

Você pode compartilhar o painel de qualquer segmento que você gerencia. Não é possível compartilhar um segmento dentro de outra visualização de segmento.

Só é possível compartilhar 1 painel por contexto de segmento. As configurações de compartilhamento que você configura em um painel de conjunto de perguntas são aplicadas a outros painéis de conjuntos de perguntas do mesmo contexto de segmento.

O painel compartilhado é atualizado automaticamente para refletir o painel do gerente. Se você compartilhar o link uma vez, os funcionários poderão continuar acessá-lo, a menos que você revogue o acesso ao painel e o link se torne inválido. Atualizar as configurações de compartilhamento em um painel já compartilhado tem efeito imediato.

Considerações sobre o painel privado

Quando você compartilha um painel privado, oferecemos aos funcionários a opção de fazer login ou criar uma senha, caso ainda não tenham feito isso.

Você também pode ir para Administração > Configurações de Dados > Compartilhamento para marcar painéis públicos:

- Que você compartilhou anteriormente como privado.
- Individualmente ou em grandes quantidades.

Você também pode abrir o painel compartilhado para atualizar suas configurações de compartilhamento.

Quando você compartilha um painel privado:

- No Peakon, solicitamos aos usuários que não usam SSO que façam login quando acessam o painel. Se o usuário não tiver criado uma senha, solicitamos que ele crie uma.
- Fora do Peakon, solicitamos aos usuários que não usam SSO que façam login usando suas credenciais existentes. Se um usuário ainda não tiver criado uma senha, ele deverá clicar no link Esqueceu a senha para criar uma.

Exemplo: você copia o link para o painel privado para sua área de transferência e o envia em uma sequência de e-mail para um funcionário que não criou uma senha. Quando o trabalhador tenta acessar o painel, ele deve clicar no link Esqueceu a senha para criar uma senha e configurar sua conta.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Acesso

Você pode habilitar a permissão *Compartilhar painel com funcionários* por grupo de acesso.

Obtenha uma visão geral de todos os painéis compartilhados em Administração > Configurações de dados > Compartilhamento. Aqui também é possível revogar painéis compartilhados.

Os gerentes também podem revogar seu painel compartilhado ou atualizar as configurações de compartilhamento a qualquer momento. Após revogar um painel compartilhado, a URL exibe uma mensagem 404.

Localização

Quando você abre um painel compartilhado, o painel usa o idioma do seu navegador, se for um idioma de painel compatível. Você também pode alterar o idioma usando o menu suspenso. Não é possível restringir o painel compartilhado a um idioma específico para todos.

relatedlinks

Referência: Idiomas suportados para painéis

O Workday Peakon Employee Voice oferece suporte aos seguintes idiomas para painéis de gerentes e pessoais:

- Árabe
- Chinês (Simplificado)
- Chinês (tradicional)
- Tcheco
- Dinamarquês
- Holandês
- Inglês (Reino Unido)
- Inglês (EUA)
- Estoniano
- Finlandês
- Francês (FR)
- Francês (CA)
- Alemão
- Hindi
- Húngaro
- Italiano
- Japonês
- Coreano
- Letão
- Lituano
- Norueguês
- Polonês
- Português (BR)
- Português (PT)
- Romeno
- Russo
- Espanhol (ES)
- Espanhol (LA)
- Sueco
- Tailandês
- Turco

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Perguntas frequentes: Como o Peakon calcula a pontuação de engajamento da minha equipe?

A pontuação de engajamento consiste nestas 4 perguntas:

- Qual a probabilidade de você recomendar a [Empresa] como um lugar para trabalhar?
- Qual a probabilidade de você recomendar os serviços da [Empresa] a amigos e familiares?
- Se lhe oferecessem o mesmo emprego em outra organização, qual a probabilidade de você permanecer na [Empresa]?
- No geral, quão satisfeito você está trabalhando na [Empresa]?

As pontuações das perguntas dos funcionários precisam estar dentro da janela de visibilidade da sua organização para serem qualificadas. As opções que sua organização pode selecionar são 3 meses, 6 meses ou 1 ano, em termos de tempo de pesquisa.

Se sua organização tiver desativado qualquer uma dessas perguntas durante o período de visibilidade, a(s) pergunta(s) não contribuirão para a pontuação de engajamento atual.

A Peakon primeiro identifica a pontuação mais recente de cada funcionário em cada uma das quatro perguntas para calcular a pontuação média de engajamento do funcionário. Se o funcionário não tiver respondido a uma ou mais das quatro perguntas dentro da janela de visibilidade, isso simplesmente não contribui para a pontuação média de engajamento do funcionário.

Por fim, a pontuação de engajamento no nível da equipe é a média da pontuação de engajamento de cada funcionário.

Nota: É possível que a pontuação de engajamento de um funcionário consista em menos de 4 perguntas, se algumas de suas pontuações estiverem fora da janela de visibilidade ou se ele não tiver respondido a algumas ou a todas as 4 perguntas. É por isso que a média de 4 perguntas no nível da equipe não necessariamente refletirá a pontuação de engajamento no nível da equipe.

Perguntas frequentes: Por que minha pontuação geral não é a média de todas as pontuações dos motoristas?

Este tópico explica por que a pontuação geral (Exemplo: Pontuação geral de engajamento) não inclui pontuações de outros motoristas. Exemplo: impulsionadores de crescimento ou autonomia.

Você pode pensar na pontuação geral como seu próprio "Driver". Usando a pontuação de engajamento como exemplo, ela é composta por estas 4 perguntas, embora sua organização possa não usar todas as 4:

- Qual a probabilidade de você recomendar a [Empresa] como um lugar para trabalhar?
- Qual a probabilidade de você recomendar os serviços da [Empresa] a amigos e familiares?
- Se lhe oferecessem o mesmo emprego em outra organização, qual a probabilidade de você permanecer na [Empresa]?
- No geral, quão satisfeito você está trabalhando na [Empresa]?

A pontuação geral de engajamento é a média da pontuação de engajamento de cada funcionário, que, por sua vez, é a média das respostas mais recentes para cada uma dessas 4 perguntas, desde que essas pontuações estejam dentro do período de visibilidade da sua empresa (as opções são 3 meses, 6 meses ou 1 ano).

A pontuação de engajamento não é uma média de todas as outras perguntas do motorista. Dito isto, pode haver uma correlação entre o engajamento e alguns outros motivadores. Exemplo: se um funcionário tiver uma atitude positiva em relação ao crescimento na sua empresa, ele também poderá se envolver mais no geral e sentir mais lealdade para com a empresa. No entanto, em termos de cálculo, a pontuação de engajamento é composta puramente por suas próprias perguntas, assim como todas as outras pontuações do motorista.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Perguntas frequentes: Por que as pontuações flutuam?

Além do fluxo de novas respostas durante rodadas de pesquisas abertas, as pontuações do painel também podem variar devido à janela de visibilidade de dados da sua organização. Esta configuração controla a maior duração de tempo em que as respostas farão parte da pontuação agregada contínua.

Exemplo: se sua organização selecionou 12 meses como período de agregação, todas as pontuações dos motoristas conterão a resposta mais recente de cada funcionário para cada pergunta dos últimos 12 meses. Assim que um funcionário responde à mesma pergunta novamente, sua resposta anterior àquela pergunta específica não contribui mais para a pontuação atual da pergunta.

Além disso, cada organização tem uma janela de visibilidade separada para respostas de desistentes. Essa janela normalmente é menor que a janela de visibilidade geral, reduzindo assim o tempo em que as respostas dos desistentes contribuem para a pontuação agregada contínua. Exemplo: 3 meses.

Também é possível que os funcionários retirem ou alterem suas respostas durante uma rodada de pesquisa aberta até que a rodada seja encerrada definitivamente (até 2 semanas após o encerramento suave).

Perguntas frequentes: Círculos de impacto em motoristas

Este tópico contém perguntas frequentes sobre os círculos de impacto exibidos nos cartões do motorista no painel principal.

Os círculos de impacto não são o mesmo recurso que o relatório de métricas de impacto, que permite que você carregue métricas externas para comparação com as pontuações das perguntas do Peakon. Ver Conceito: Métricas de Impacto na página 523 para mais.

Perguntas gerais

O que são os círculos de impacto?	Cada driver tem algum impacto na pontuação principal do conjunto de perguntas associado. Círculos de impacto são exibidos em conjuntos de perguntas padrão. Exemplo: Os círculos de impacto no fator Não Discriminação referem-se ao impacto do fator na pontuação geral de Diversidade e Inclusão. Os círculos de impacto têm três classificações: baixo, médio e alto, e são exibidos como um diagrama de Venn. Exemplo: Uma alta sobreposição dos círculos indica alto impacto. Essas classificações são em relação a outros motoristas dentro do mesmo conjunto de perguntas. Recomendamos focar na melhoria de áreas de foco com alto impacto, quando disponíveis.
Como a Peakon calcula o impacto do motorista?	Para cada organização e segmento, usamos modelagem estatística para tirar inferências sobre todos os motivadores e submotivadores, extraindo os motivadores e submotivadores que têm mais influência na pontuação principal.
Como podemos avaliar se nossas ações afetaram o impacto do motorista? É possível melhorar o impacto do motorista?	O impacto do motorista não é algo que você deve almejar ou tentar melhorar, pois ele mudará naturalmente ao longo do tempo. Melhorar a

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	pontuação de um motorista não reduzirá seu impacto na pontuação principal, pois o impacto no motorista não ocorre após uma diminuição ou aumento nas pontuações. Tanto a área de foco quanto os fatores de força podem ter impacto na pontuação principal. Em vez disso, recomendamos avaliar o efeito das ações nas melhorias nas pontuações e nas áreas de foco que estão sendo removidas.
É possível ver os círculos de impacto ao longo do tempo?	Não exibimos classificações históricas de círculos de impacto na interface do usuário, no entanto, isso pode ser fornecido como um serviço pago por nossa equipe de ciência de dados.
Quão sensíveis são os círculos de impacto a pequenas mudanças no feedback dos funcionários?	É possível que os círculos de impacto sejam atualizados sem uma mudança perceptível nas pontuações dos motoristas. Isso pode ser devido a uma mudança significativa no padrão de pontuações (a estrutura de correlação entre motoristas) que afeta o impacto do motorista, mas não a pontuação média.
Por que os círculos de impacto mudariam no painel geral quando uma pesquisa menor fosse realizada?	Os círculos de impacto só serão recalculados se ambas as condições forem verdadeiras: • A taxa de participação agregada do painel é superior a 25% desde a última atualização de pontos fortes e áreas de foco. • Pelo menos 30% dos funcionários do segmento foram entrevistados desde a última atualização de pontos fortes e áreas de foco.
Os resultados da pesquisa de pequenos segmentos contribuem para cálculos de impacto em outros lugares?	Sim. Embora a Peakon não calcule o impacto do motorista para segmentos com menos de 30 funcionários, os padrões de pontuação desses funcionários ainda contribuem para os cálculos de impacto nos segmentos maiores dos quais eles fazem parte e no nível geral da empresa.
Por que os círculos de impacto às vezes não aparecem na página Drivers?	Se todos os drivers tiverem baixo impacto, os círculos de impacto não serão exibidos para o conjunto de perguntas específico na página Drivers. Em segmentos com mais de 30 funcionários, os círculos de impacto exibem: • Nos cartões do motorista no painel principal para cada conjunto de perguntas, independentemente das classificações de impacto. • Na página Drivers de cada conjunto de perguntas, se há drivers com níveis de impacto diferentes de baixo.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Vocês fornecem os dados brutos por trás dos círculos de impacto ou é possível exportá-los por meio da API?	Não exibimos os números atrás dos círculos de impacto e não é possível exportá-los usando a API. Se, por exemplo, você tiver 3 áreas de foco com alto impacto, elas devem ser consideradas igualmente impactantes.
Existe alguma combinação de drivers que tenha mais impacto?	Exemplo: altas pontuações em Autonomia e Reconhecimento levam a um maior engajamento geral do que altas pontuações em Estratégia e Suporte de Gestão? Não vemos nenhuma combinação de motoristas que tenha um impacto maior (e estatisticamente significativo) nas pontuações principais - isso varia de acordo com a empresa e o segmento.

Perguntas situacionais

É normal que não haja muita diversidade em nossos níveis de impacto? Todos os drivers têm impacto baixo ou médio.	É comum que as organizações tenham apenas 2 níveis de impacto para motoristas.
Como os círculos de impacto podem causar uma grande mudança sem nenhuma iniciativa importante da empresa?	A estrutura de correlação entre os drivers no modelo pode mudar com base nas mudanças nos padrões de pontuação dos funcionários, sem nenhuma grande mudança aparente nas pontuações.
Como dois motoristas podem ter a mesma diferença de referência e impacto, mas apenas um é uma área de foco?	Exemplo: 2 motoristas (sejam eles do mesmo conjunto de perguntas ou de conjuntos diferentes) estão 0,2 acima do benchmark e ambos têm alto impacto. Apenas 1 desses fatores é uma área de foco. Os círculos de impacto e a diferença em relação ao benchmark usam arredondamentos na interface do usuário, porém o cálculo de priorização usa dados brutos. Referindo-se ao exemplo, é provável que 1 dos 2 motoristas tenha tido uma diferença não arredondada maior em relação ao benchmark ou um impacto maior em comparação ao outro motorista.
Como dois cartões de motorista podem ter uma classificação de impacto diferente se estão usando a mesma pergunta?	Exemplo: Uma organização desativou a questão principal do trabalho significativo, mas ativou a questão da significância, que é um subimpulsionador do trabalho significativo. A pontuação é a mesma nos dois cartões de motorista porque eles têm a mesma pergunta, mas o impacto é diferente. Em situações em que apenas uma pergunta sobre submotorista está ativa e a pontuação do submotorista e do motorista geral são equivalentes,

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

o cálculo de impacto se aplica somente ao motorista.

Acreditamos que cada driver e subdriver tem algum impacto na pontuação principal. Portanto, tomamos uma decisão de design para exibir uma classificação de baixo impacto no subdriver neste caso extremo, mesmo que o subdriver não fizesse parte do cálculo de impacto.

Perguntas frequentes: Como funciona a opção "Exibir como este segmento"?

O botão Exibir como este segmento é exibido em segmentos que o usuário pode acessar totalmente, de acordo com a combinação de suas permissões, segmentos atribuídos e hierarquias existentes dentro dos segmentos atribuídos.

Fundo

O alternador de contexto permite que os gerentes alternem seu painel para um segmento que eles gerenciam totalmente. A capacidade de exibir um segmento completamente é diferente de ver uma parte do segmento no mapa de calor. O mapa de calor exibe segmentos que contêm funcionários do painel do gerente, mas esses segmentos também podem conter funcionários de áreas totalmente diferentes, por isso não são exibidos completamente.

Você só pode alternar o contexto para um segmento se qualquer uma destas condições for verdadeira:

- O segmento faz parte da sua linha de relatórios, como seu segmento *Minha equipe* ou *Minha equipe (todos os relatórios)* .
- Você foi designado como gerente de segmento daquele segmento, em vez de uma linha de subordinação. O nome do segmento é exibido na guia Gerenciando do seu registro de funcionário do Peakon, quando visualizado por um administrador.
- Você herdou o status de gerente de um segmento filho por meio do gerenciamento de um segmento pai que tem uma hierarquia de atributos. Uma hierarquia não acontece automaticamente no Peakon; em vez disso, o administrador deve mapear manualmente uma hierarquia de atributos. Além disso, essa condição depende de todos os funcionários do segmento filho também fazerem parte do segmento pai na Peakon. Se você for um gerente de segmento do segmento pai, o nome do segmento será exibido na guia Gerenciando do seu registro de funcionário do Peakon (quando visualizado por um administrador), e o botão Exibir como este segmento será exibido nos painéis do segmento filho. Por padrão, você não verá os nomes dos segmentos filhos no seu alternador de contexto, mas eles serão exibidos quando você os pesquisar.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Gerentes de Segmento na página 180
Conceito: Atributos Hierárquicos na página 177

Perguntas frequentes: Por que não há pontos fortes ou áreas de foco?

Aqui estão os motivos pelos quais você pode não ter pontos fortes ou áreas de foco no seu painel de segmentos:

- A rodada da pesquisa ainda está aberta, então o cálculo ainda não foi feito.
- Você não tem as permissões necessárias para exibir pontos fortes e áreas de foco.
- Seu segmento não atendeu aos requisitos de visibilidade.
- Seu segmento é um segmento de Relatórios Diretos.
- A participação agregada é inferior a 25%.
- Menos de 30% dos funcionários do seu segmento estavam na última rodada da pesquisa.
- O segmento representa mais de 90% dos colaboradores da empresa.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Nenhum dos seus drivers foi significativamente diferente do benchmark ou teve impacto na pontuação principal do conjunto de perguntas.
- Você ou sua empresa criaram e retrodataram o segmento depois que a pesquisa já havia sido encerrada, então o painel não foi recalculado.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Pontos fortes e áreas de foco na página 479
tsr1665407842796.dita

Perguntas frequentes: O que posso fazer se tiver uma área de foco que não posso influenciar?

Se Peakon recomendar uma área de foco na qual você não pode agir ou não quer se concentrar nela agora, você pode descartar a recomendação. Exemplo: você é um líder de equipe e o motorista da Recompensa está pontuando abaixo do padrão da sua equipe. Entretanto, sua empresa limita as decisões de remuneração à alta liderança, então você não pode influenciar essa área.

Gerentes com a permissão Gerenciar áreas de foco podem definir suas próprias áreas de foco. Ver Defina uma área de foco para sua equipe na página 474.

Recomendamos consultar a página Drivers na guia Análise para identificar se há outros drivers que você queira priorizar. Exemplo: Você gostaria de se concentrar no fator determinante dos relacionamentos entre colegas porque percebeu que seus funcionários não estão se sentindo conectados à equipe por meio de conversas fora do Peakon.

Seus funcionários recebem uma notificação quando você define um driver como área de foco e eles podem enviar sugestões confidenciais sobre quais ações gostariam de ver para melhorar o driver. Ao definir uma área de foco, você pode adicionar uma mensagem personalizada para incentivar sua equipe a enviar sugestões. Isso pode ajudar a diminuir a diferença quando há motoristas com pontuação baixa e sem comentários.

Perguntas frequentes: Por que o nome de um gerente é exibido como um segmento destacado?

Um segmento que contém o nome de um gerente no título se refere ao grupo de funcionários que se reportam (direta ou indiretamente) ao gerente.

Após cada rodada de pesquisa, o Peakon recalcula os segmentos exibidos na seção de segmentos destacados do painel. A pontuação principal desses segmentos está significativamente acima ou abaixo do benchmark, então eles estão indo muito bem ou precisam melhorar.

O segmento não contém as pontuações do próprio gerente, porque eles não podem relatar sobre o Peakon. As pontuações do próprio gerente farão parte do segmento do gerente ao qual ele se reporta.

Fundo

Um dos atributos que as organizações normalmente usam é Gerente, que é um atributo do tipo funcionário, então você pode usá-lo para criar linhas de relatório. Outros exemplos de atributos de tipo de funcionário podem incluir gerente de linha, gerente de projeto, parceiro de negócios de recursos humanos.

O atributo usa nomes de gerentes para reunir funcionários em grupos por linhas de relatórios de gerentes.

Como resultado, cada funcionário tem um menu suspenso Gerente em seu registro de funcionário, contendo uma lista de todos os nomes de gerentes. Funcionários que têm o mesmo gerente pertencem ao mesmo segmento de gerentes.

A Peakon usa esta convenção de nomenclatura para segmentos de gerenciadores:

- Nome Sobrenome (Subordinados Diretos).
- Nome Sobrenome (Todos os relatórios).

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks

Perguntas frequentes: Por que aparece a mensagem "Ainda não há dados" quando exibo um painel?

Quando você atribui alguns funcionários a um segmento, o segmento começa a ser preenchido com novos dados da pesquisa da próxima rodada. Configure os dados dos seus funcionários antes da abertura de uma rodada de pesquisa (no máximo no dia anterior) para garantir que seus painéis de segmento sejam associados aos funcionários corretos durante a rodada de pesquisa.

Quando você vê a mensagem: Nenhum dado ainda... no meio de um painel em branco, isso pode significar:

- O segmento possui funcionários associados na Administração.
- Os funcionários não faziam parte do segmento antes do início da última rodada da pesquisa. Exemplo: Você os atribuiu ao segmento depois que a última rodada já havia começado ou até mesmo terminado.

Você pode ver esta mensagem independentemente de o segmento ter ou não dados anteriormente. Exemplo: você moveu alguns funcionários durante um upload de dados e não retrocedeu os valores dos segmentos deles após corrigir as informações.

Esta mensagem não indica necessariamente que o segmento está abaixo de um limite de participação. Os funcionários podem continuar respondendo à pesquisa, independentemente de fazerem ou não parte do painel de um segmento específico.

Solução

Existem 2 soluções possíveis:

- Aguarde a próxima rodada da pesquisa, da qual o painel começará a coletar dados. Esta solução é apropriada se o acesso a dados históricos neste segmento não for necessário e a atribuição de funcionários ao segmento estiver correlacionada com o tempo real.
- Retroceder os valores dos segmentos para esses funcionários. Para que os funcionários façam parte do painel após uma rodada específica de pesquisa, retroceda os valores deles para uma data anterior ao início da rodada.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Retrodatação de dados do segmento de funcionários na página 97

Perguntas frequentes: O que acontece quando ninguém responde à pesquisa?

Painéis com 0 novas respostas de pesquisa continuam exibindo a rodada de pesquisa mais recente (onde pelo menos 1 funcionário respondeu), mesmo que esteja fora da janela de agregação de dados. Esse comportamento impede que dados de outros segmentos ou conjuntos de perguntas enviem inadvertidamente dados antigos da pesquisa para fora da janela de agregação.

Se pelo menos 1 funcionário tiver respondido na última rodada dentro da janela de agregação, a janela de agregação do painel será alterada. O painel exibe as pontuações atuais ou a mensagem "Dados insuficientes", dependendo se o painel atingiu o limite de visibilidade.

Perguntas frequentes: O que acontece com os dados históricos da minha equipe quando realizamos uma nova rodada de pesquisa?

As pontuações históricas da sua equipe não desaparecem do segmento dela, mas elas podem não contribuir mais para as pontuações atuais exibidas no seu painel, dependendo da janela de visibilidade. As configurações da janela de visibilidade não afetam a visibilidade dos comentários.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Fundo

A pontuação atual, para qualquer driver ou pergunta, é a pontuação média calculada pela última resposta de cada funcionário, dentro da janela de visibilidade.

A janela de visibilidade funciona como um filtro baseado em tempo e pode ser de 3 meses, 6 meses ou 1 ano. Cada organização deve selecionar 1 opção, e sua seleção se aplica a todo o seu locatário do Peakon. A janela de visibilidade conta regressivamente a partir da data de encerramento da última rodada de pesquisa que está no painel da sua equipe.

Quando uma nova rodada de pesquisa é aberta, a janela avança, o que significa que algumas pontuações mais antigas não contribuem mais para a pontuação atual de cada motorista e da pergunta principal. Para visualizar dados de tendência, expanda o gráfico Pontuação ao longo do tempo .

Se necessário, você pode acessar os resultados históricos selecionando a data de término de uma rodada de pesquisa anterior. Ver Conceito: Dados Históricos na página 488. Ao visualizar uma rodada anterior, seu painel exibe as pontuações atuais daquele momento, com a janela de visibilidade contando regressivamente a partir da data final da pesquisa selecionada.

relatedlinks
Conceitos
Próximo nível: Compreendendo a agregação de pontuação
wak1657786959209.dita

Perguntas frequentes: O que acontece quando um funcionário muda para uma equipe diferente?

Os dados da pesquisa de cada funcionário contribuem para o segmento em que ele está no momento do lançamento da pesquisa.

Quaisquer alterações que ocorrerem como resultado da mudança de um funcionário para uma equipe diferente ocorrerão somente durante a próxima rodada completa da pesquisa. Por exemplo, se você alterar o gerente do funcionário durante uma rodada ativa de pesquisa, as pontuações e os comentários enviados nessa rodada ainda contribuirão para o painel do gerente anterior.

Quando a próxima rodada de pesquisa começa, Peakon considera que o funcionário está se reportando ao novo gerente. A pontuação mais recente do funcionário para cada motorista é transferida para o painel do novo gerente e sai do painel do gerente anterior. Se as pontuações mais recentes do funcionário estiverem fora da janela de validade (exemplo: 1 ano) em relação à data de encerramento da nova rodada da pesquisa, essas pontuações não serão transferidas para o painel do novo gerente. As pontuações históricas (anteriores às pontuações mais recentes) do funcionário permanecerão no painel do gerente anterior.

Como resultado da mudança, ambos os painéis podem observar uma alteração nas pontuações atuais quando a próxima pesquisa começar. Esse é um comportamento típico durante uma pesquisa ativa devido à combinação de novas pontuações que entram no painel e a janela de visibilidade avança, removendo assim as pontuações antigas. A combinação dos dois eventos integra de forma transparente e confidencial as pontuações do funcionário ao painel do novo gerente. Não haverá alterações nas pontuações históricas em nenhum dos painéis.

Os comentários antigos do funcionário permanecem no painel do gerente anterior.

A transferência das pontuações contribuirá para a taxa de participação agregada do painel do novo gerente. O funcionário só contribuirá para a taxa de participação por rodada quando responder a uma pesquisa no novo segmento.

Exceção: Retrodatação

É possível retroceder o valor do gerente de um funcionário que está mudando de equipe, movendo retroativamente suas pontuações e comentários para o painel do novo gerente. Nesse caso, o painel do novo gerente receberá as pontuações e os comentários do funcionário da primeira rodada completa da

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

pesquisa após a data de validade selecionada ao retroceder a alteração. Essas pontuações e comentários também desaparecerão do painel do gerente anterior.

Exemplo: Você teve 2 pesquisas de 1 a 15 de junho e de 16 a 30 de junho. Você retrocedeu o novo gerente do funcionário para 10 de junho, então somente as pontuações e comentários do funcionário da pesquisa de 16 a 30 de junho serão transferidos para o novo gerente.

Mover retroativamente as pontuações e comentários de um funcionário para um painel estabelecido pode causar o risco de expor o funcionário por meio de dedução ou comparação. Recomendamos consultar as políticas e os processos internos da sua organização para gerenciar usuários no Peakon.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Agregação de Pontuação na página 40

Perguntas frequentes: O que acontece quando um gerente assume uma equipe existente?

Nota: Este tópico explica o que acontece quando um gerente assume uma equipe existente, tornando-se seu gerente por meio de uma linha de subordinação. Isso não é o mesmo que atribuir um segmento existente por meio da guia Gerenciando no registro de funcionário do gerente, o que permite que o gerente acesse o segmento existente sem gerenciar seus funcionários.

As pontuações e comentários de cada funcionário contribuem para o segmento em que ele está no momento do lançamento da pesquisa.

Quando você atribui funcionários com dados de pesquisa existentes a um gerente diferente, não há efeito imediato até a próxima rodada completa da pesquisa. Por exemplo, se você alterar o gerente dos funcionários durante uma rodada ativa de pesquisa, as pontuações e comentários enviados naquela rodada ainda contribuirão para o painel do gerente anterior. O painel do novo gerente permanecerá vazio ou com os dados da equipe anterior durante a rodada da pesquisa.

Quando a próxima rodada de pesquisa começa, Peakon considera os funcionários como subordinados ao novo gerente. A pontuação mais recente de cada funcionário para cada motorista é transferida para o painel do novo gerente e sai do painel do gerente anterior. Se alguma das pontuações mais recentes estiver fora da janela de validade (exemplo: 1 ano) em relação à data de encerramento da nova rodada da pesquisa, essas pontuações não serão transferidas para o painel do novo gerente. As pontuações históricas dos funcionários (anteriores às pontuações mais recentes) permanecerão no painel do gerente anterior. Se o novo gerente tinha anteriormente uma equipe diferente que agora se reporta a outra pessoa, o mesmo processo acontece com as pontuações desses funcionários.

Após a transferência das pontuações, o painel do gerente anterior conterá apenas as pontuações históricas. Ele ainda estará visível para outros no mapa de calor do segmento enquanto as pontuações permanecerem válidas dentro da janela de visibilidade. O gerente anterior também pode continuar acessando seu painel histórico. Se o gerente anterior sair da empresa ou não gerenciar mais nenhum funcionário, o painel não estará mais acessível a ninguém.

A transferência das pontuações contribuirá para a taxa de participação agregada do painel do novo gerente. A taxa de participação por rodada do novo painel só será atualizada quando os funcionários começarem a responder à pesquisa em seu novo segmento.

Exceção: Retrodatação

É possível retroceder o valor do gerente de funcionários que estão mudando de equipe, movendo retroativamente suas pontuações e comentários para o painel do novo gerente. Nesse caso, o painel do novo gerente receberá pontuações e comentários dos funcionários da primeira rodada completa da pesquisa após a data de validade selecionada ao retroceder a alteração. Essas pontuações e comentários também desaparecerão do painel do gerente anterior.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Exemplo: Você teve 2 pesquisas de 1 a 15 de junho e de 16 a 30 de junho. Você retrocedeu a data da pesquisa do novo gerente para 10 de junho, então somente as pontuações e comentários da pesquisa de 16 a 30 de junho serão transferidos para o novo gerente.

Independentemente de os funcionários responderem à pesquisa na primeira rodada completa após a retrodatação, suas pontuações mais recentes (e quaisquer pontuações históricas, dependendo da data retrodatada) serão transferidas para o segmento do novo gerente.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Agregação de Pontuação na página 40

Perguntas frequentes: Por que as pontuações mudaram fora de uma rodada de pesquisa?

Após o encerramento de uma rodada de pesquisa, os dados da pesquisa normalmente permanecem congelados no tempo, sem nenhuma outra alteração na pontuação.

Entretanto, em alguns casos, você pode notar que as pontuações mudaram. Exemplo: você recebe um e-mail de resumo após o encerramento da pesquisa, que registra a pontuação principal como 7,6, mas a pontuação principal é, na verdade, 7,7 quando você abre seu painel.

As pontuações das rodadas de pesquisas históricas podem mudar pelos seguintes motivos:

- Os funcionários enviam respostas tardias durante o período de fechamento suave de 2 semanas após o término de uma rodada de pesquisa.
- Sua empresa retrocede os dados dos funcionários, o que os move retroativamente para dentro ou para fora de segmentos específicos, juntamente com algumas de suas pontuações históricas. Exemplo: uma mudança de departamento retroativa.
- Sua empresa aplicou datas de rescisão retroativas aos funcionários, o que fez com que algumas das respostas desses funcionários ficassem fora do prazo de validade.

Perguntas frequentes: Drivers desativados podem contribuir para a seleção da área de força e foco?

O cálculo da área de força e foco segue o processo de agregação de pontuação. No final de cada rodada da pesquisa, o cálculo leva em consideração os dados agregados dentro da janela de validade selecionada nas configurações de agregação de dados.

Exemplo: se sua janela de validade for de 6 meses, a pontuação mais recente de cada funcionário nos últimos 6 meses contribuirá para as pontuações do motorista e do submotorista. As pontuações agregadas resultantes expõem a diferença em relação ao benchmark para cada motorista e submotorista. A diferença em relação ao benchmark é um fator-chave na seleção de áreas de foco e pontos fortes.

Se você desativar perguntas e não quiser que suas pontuações contribuam para a força e o foco na seleção de áreas, você pode reduzir sua janela de visibilidade. Reduzir sua janela de visibilidade afetará as pontuações e a participação em todos os painéis, por isso recomendamos fazer isso somente se for absolutamente necessário e se for improvável que você aumente a configuração novamente mais tarde.

Gerentes e administradores com a permissão *Gerenciar áreas de foco* podem remover uma área de foco e também selecionar suas próprias áreas de foco, se necessário.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Pontos fortes e áreas de foco na página 479
Conceito: Agregação de Pontuação na página 40
Definir janela de visibilidade da pontuação na página 37

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

FAQ: O que acontece se minha empresa desativar uma pergunta?

- A pergunta ou o motorista ainda podem ser exibidos nos painéis se sua pontuação atual tiver respostas dentro da janela de visibilidade. Exemplo: 1 ano.
- Se sua empresa desativar uma pergunta sobre o driver principal (Exemplo: Autonomia), mas ainda fizer perguntas sobre o subdriver (Exemplo: Flexibilidade e Trabalho Remoto), o driver principal ainda será exibido nos painéis e páginas do driver. Tanto o driver quanto os subdrivers podem se tornar pontos fortes ou áreas de foco. A pontuação no nível do motorista é uma média de todas as pontuações associadas ao motorista nas perguntas principais e secundárias.
- A cada nova rodada de levantamento, a janela de visibilidade avança. Assim que a pergunta desativada não tiver respostas na janela de visibilidade, ela para de ser exibida nos painéis.
- A pergunta desativada será exibida em todas as rodadas históricas em que suas respostas foram válidas dentro da janela de visibilidade.

Perguntas frequentes: Como posso ver quem está na minha equipe?

Para confirmar a lista de funcionários que se reportam a você no Peakon, entre em contato com o administrador do Peakon (geralmente na equipe de Recursos Humanos ou similar).

Se o administrador do Peakon tiver habilitado a *lista de acesso de funcionários que receberam a permissão da pesquisa* para você, você poderá clicar no link X de Y funcionários no seu painel principal. Isso exibe os nomes dos funcionários que receberam a pesquisa enquanto se reportavam a você, dentro da janela de visibilidade que sua organização está usando para painéis. Exemplo: 1 ano para funcionários atuais e 3 meses para os que estão saindo.

Esta lista pode não sempre corresponder à sua linha de relatório atual na área de administração, porque ela obedece às configurações de agregação que sua organização selecionou.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Relatório de Participação em Pesquisas na página 563
Referência
Perguntas frequentes: Por que minha lista de participação não corresponde à estrutura da minha equipe? na página 568

FAQ: Cores de pontuação

Este tópico contém perguntas frequentes sobre cores de pontuação nos painéis do gerente.

As cores da pontuação Peakon representam e interpretam visualmente as pontuações dos motoristas usando cores de fonte variáveis exclusivas: verde, cinza e vermelho.

Perguntas gerais

O que as cores primárias do display indicam?	As cores primárias do display usam tons de verde para representar valores mais altos, onde o verde indica desempenho positivo. À medida que as pontuações diminuem, o verde se torna menos saturado para evitar conotações negativas, e o vermelho não é usado para pontuações mais baixas. No modo Deuteranopia , a cor verde é substituída por azul para acomodar indivíduos com esse tipo de daltonismo.
O que acontece quando passo o mouse sobre uma partitura?	Ao passar o mouse sobre uma pontuação, ela exibe a distribuição clássica de cores vermelho, cinza e verde, dividindo o Net Promoter Score

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

(NPS) em verde para promotores, cinza para passivos e vermelho para detratores.

relatedlinks

Relatórios

Selecionar segmentos do mapa de calor

Antes de Iniciar

Segurança: *Comparação de acesso a segmentos*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode adicionar subsegmentos ao seu mapa de calor para comparação de segmentos. Um subsegmento está disponível no mapa de calor se atender a ambas as condições:

- O subsegmento contém funcionários do contexto geral em que você está inserido. Exemplo: Você está no contexto de Marketing e tem funcionários na França. O mapa de calor exibirá o subsegmento da França.
- O subsegmento atendeu aos requisitos de visibilidade dentro do contexto geral em que você está inserido. Exemplo: Se a sua organização utiliza um limite de visibilidade de 5, o subsegmento da França do exemplo acima só será exibido se mais de 5 pessoas tiverem respondido à pesquisa durante o período de visibilidade.

Procedimento

1. Acesse o mapa de calor > da análise.
2. Selecione o menu suspenso "Segmentos selecionados" .
3. Selecione os segmentos que deseja visualizar:

Vista desejada	Método
Todos os segmentos dentro de um único atributo	Clique em Selecionar tudo ao lado do nome desse atributo. Exemplo: Para adicionar todos os segmentos de departamento ao mapa de calor, clique em Selecionar tudo ao lado do atributo Departamento . Após confirmar sua seleção, também é possível adicionar segmentos individuais usando o próximo método.
Segmentos específicos em vários atributos	Clique na seta ao lado de um atributo para abri-lo e, em seguida, selecione os segmentos que deseja visualizar. Você pode: • Confirme os segmentos selecionados para adicioná-los ao mapa de calor. • Volte ao menu superior para adicionar mais segmentos individuais e, em seguida, confirme a seleção. Clique em Selecionar tudo ao lado de um atributo para apagar a seleção.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Vista desejada	Método
	Você também pode remover um segmento limpando a seleção.

Exemplo

Você precisa adicionar esses segmentos ao seu mapa de calor de segmentos:

- Londres (Escritório Local)
- Paris (Escritório Local)
- Estocolmo (Escritório Local)
- EMEA (Região)
- Finanças (Departamento)

Siga estes passos:

1. Acesse o mapa de calor > da análise.
2. Selecione o menu suspenso "Segmentos selecionados" .
3. Clique na seta ao lado do atributo *Escritório Local* .
4. Selecione os trechos *de Londres*, *Paris*e *Estocolmo* .
5. Clique na seta na parte superior do menu suspenso "Segmentos selecionados" para retornar à seleção de atributos.
6. Clique na seta ao lado do atributo *Região* .
7. Selecione *EMEA*.
8. Clique na seta na parte superior do menu suspenso "Segmentos selecionados" para retornar à seleção de atributos.
9. Clique na seta ao lado do atributo *Departamento* .
10. Selecione *Finanças*.
11. Clique em Selecionar 5 segmentos para confirmar e adicione segmentos ao seu mapa de calor.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Mapas de Calor na página 511

Exportar o Mapa de Calor

Antes de Iniciar

Segurança: *Comparação de acesso de segmentos*.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

É possível exportar sua visualização do mapa de calor para o Microsoft Excel.

Procedimento

1. Vá para Análise > Mapa de calor.
2. Adicione os segmentos que você precisa exportar.
3. Clique em Exportar.
4. Selecione se deseja incluir hierarquias, se solicitado.
5. Quando a exportação estiver pronta, clique em Download.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Mapas de Calor na página 511

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Métricas de Impacto de Importação

Antes de Iniciar

Segurança: *administre as métricas de impacto* na seção Administrar dos grupos de acesso do tipo *Todos os funcionários* .

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode importar uma métrica da sua organização para compará-la com qualquer pontuação de motorista. Ao importar as métricas, os valores precisam corresponder aos segmentos existentes na sua conta. Você pode importar métricas para todos os segmentos, exceto o segmento Gerente. Os valores podem ser uma porcentagem, porcentagem de aumento/diminuição ou um valor bruto positivo/negativo.

Exemplo: importe os valores de atrito (%) para cada país. O gráfico exibe um gráfico de dispersão e uma linha de tendência entre a rotatividade e as pontuações dos motoristas, por segmento de país.

Procedimento

1. Vá para Administração > Impacto.
2. Ao criar uma nova métrica, selecione o atributo pai dos segmentos que você gostaria de carregar.
3. Baixe o modelo e preencha os campos.
4. Importe o arquivo.

Resultados

Qualquer pessoa com acesso ao Impact agora pode visualizar os valores importados, caso tenha funcionários nos segmentos especificados.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Métricas de Impacto na página 523

Conceito: Pontuação de Engajamento

A pontuação de engajamento consiste em 4 perguntas padrão.

- *Qual a probabilidade de você recomendar a [Nome da empresa] como um lugar para trabalhar?*
- *Qual é a probabilidade de você permanecer na [Nome da empresa] se lhe oferecessem o mesmo emprego em outra organização?*
- *No geral, qual é o seu nível de satisfação trabalhando na [Nome da empresa]?*
- *Qual a probabilidade de você recomendar produtos ou serviços da [Nome da empresa] a amigos e familiares?*

Se você estiver usando perguntas personalizadas sobre o motivador e os submotivadores de engajamento, elas também farão parte da pontuação de engajamento. Recomendamos usar perguntas padrão para maior precisão no benchmarking.

Cálculo da pontuação de engajamento

Nota: Esta seção explica o cálculo da pontuação de engajamento no modo Média . Você pode aplicar a mesma explicação a todas as outras pontuações dos motoristas (no modo Média), independentemente do conjunto de perguntas.

A pontuação de engajamento é a média da pontuação de engajamento de cada funcionário, e não uma média das quatro perguntas independentes.

1. O cálculo identifica a pontuação mais recente de cada funcionário para cada uma das quatro perguntas de engajamento. As pontuações devem estar dentro da janela de visibilidade.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

2. O cálculo faz a média dessas pontuações para obter uma pontuação de engajamento por funcionário.
3. A pontuação de engajamento de cada funcionário contribui para a pontuação média de engajamento do painel fornecido.

Se um funcionário responder às perguntas de engajamento várias vezes dentro da janela de visibilidade, suas pontuações serão calculadas como média e não acumuladas. Por exemplo, se eles fornecerem respostas três vezes em um período de três meses, o cálculo fará a média de suas pontuações para determinar sua contribuição para a pontuação geral de engajamento.

Exemplo

Pergunta	Funcionário 1	Funcionário 2	Funcionário 3
Pergunta central de engajamento	10	7	6
Pergunta sobre o subdriver da crença	6	7	5
Pergunta sobre subdriver de satisfação	9	8	-
Pergunta sobre o subdriver de lealdade	9	5	4
Pontuação geral de engajamento	8,5	6,8 (arredondado para cima de 6,75)	5

Agora, fazemos a média das 3 pontuações gerais e concluímos que a pontuação de engajamento desta equipe é 6,8 (arredondada de 6,75).

Usando as 3 pontuações dos funcionários, também podemos determinar as pontuações das perguntas independentes, no nível da equipe.

- Pergunta central de engajamento: 7.7.
- Pergunta do subdriver de crença: 6.
- Pergunta do subdriver de satisfação: 8.5.
- Pergunta do subdriver de lealdade: 6.

relatedlinks
Conceitos
Próximo nível: Compreendendo a agregação de pontuação

Conceito: Pontuação eNPS

O Net Promoter Score se tornou o padrão ouro de fidelidade do cliente por sua capacidade de prever comportamentos. Consequentemente, o Net Promoter Score (eNPS) do funcionário se tornou a medida de engajamento mais amplamente adotada nas organizações.

A ubiquidade do NPS pode facilitar a introdução da plataforma em todos os níveis de gestão. O eNPS provavelmente exibirá pontuações significativamente mais baixas do que o NPS do cliente, porque as pessoas geralmente exigem de seu local de trabalho um padrão mais alto do que os serviços que compram.

As pontuações no modo NPS flutuam mais do que as pontuações médias, permitindo que você obtenha insights sobre suas iniciativas rapidamente.

A questão do eNPS faz com que as pessoas considerem muitos fatores que influenciam o engajamento e os apliquem a um processo de tomada de decisão muito simples.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

A principal pergunta do eNPS é: *Qual a probabilidade de você recomendar [Nome da empresa] como um local de trabalho?*. Há também 3 perguntas sobre resultados de engajamento que contribuem para a pontuação geral.

- *Qual é a probabilidade de você permanecer na [Nome da empresa] se lhe oferecessem o mesmo emprego em outra organização?*
- *No geral, qual é o seu nível de satisfação trabalhando na [Nome da empresa]?*
- *Qual a probabilidade de você recomendar produtos ou serviços da [Nome da empresa] a amigos e familiares?*

Os funcionários respondem a essas perguntas em uma escala de zero a 10. A pontuação coloca o funcionário em um agrupamento NPS, por pergunta e com base no fator de engajamento geral.

Agrupamento	Comportamento
Detratores (0-6)	Esses funcionários têm grandes reservas sobre seu papel na organização e se afastam ativamente de seu trabalho. O desligamento reduz muito o desempenho, corrói o moral dos outros e, muitas vezes, cria uma imagem pouco atraente da empresa para o público.
Passivas (7-8)	Embora não estejam ativamente desligados, esses funcionários ainda se abstêm de se dedicar integralmente ao trabalho. Analisar o feedback de engajamento dos passivos geralmente revela preocupações ('É um ótimo lugar para trabalhar, mas...') e demonstra por que, embora 7-8 possa ser positivo, melhorias podem ser necessárias. Funcionários passivos geralmente não têm desempenho abaixo da média, mas geralmente são profissionais tranquilos. Negligenciar problemas por um longo período pode fazer com que pessoas passivas se tornem detratores, pois perdem o contato com a organização.
Promotores (9-10)	Os promotores estão altamente envolvidos com a organização e sua função. Eles encaram o trabalho com energia, entusiasmo e resiliência. Os promotores assumem a responsabilidade de ir além das expectativas e melhorar as coisas continuamente. Embaixadores internos dos objetivos do negócio, eles aumentam o moral dos outros e também espalham uma mensagem positiva externamente. Dados de funcionários mostram que os promotores têm três vezes mais probabilidade de permanecer em uma empresa nos próximos três meses do que os detratores.

Cálculo da pontuação eNPS

Nota: Esta seção explica o cálculo da pontuação de engajamento no modo NPS . Você pode aplicar a mesma explicação a todas as outras pontuações do motorista (no modo NPS), independentemente do conjunto de perguntas.

Para obter a pontuação eNPS, subtraia a % de Detratores da % de Promotores. A escala NPS varia de -100 a 100. O cálculo usa a porcentagem bruta para precisão, enquanto a porcentagem visível no painel usa arredondamento.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

1. O cálculo identifica a pontuação mais recente de cada funcionário para cada uma das quatro perguntas de engajamento. As pontuações devem estar dentro da janela de visibilidade.
2. O cálculo faz a média dessas pontuações para obter uma pontuação de engajamento por funcionário.
3. A pontuação de engajamento de cada funcionário é convertida em um agrupamento NPS. Exemplo: se a média de um funcionário nas 4 perguntas for 7, o funcionário contribui para a % de Passivos.
4. Subtraia a % de Detratores da % de Promotores para obter a pontuação final do eNPS. Exemplo: 40% Promotores - 17% Detratores = 23.

Considerações

Embora a escala do modo médio seja de zero a 10 e a escala NPS seja de -100 a 100, não é possível converter uma pontuação na outra. Os cálculos do NPS desconsideram pontuações passivas (7-8) e usam apenas as porcentagens para calcular a pontuação. Devido à diferença nas metodologias, um motorista pode estar abaixo do benchmark no modo NPS e acima do benchmark no modo médio, ou vice-versa. O painel determina as áreas de foco no modo selecionado em Configurações de dados.

A força do eNPS é sua forte previsão de comportamentos. Evite focar na metodologia nas comunicações, para evitar que os funcionários avaliem as perguntas de acordo com as definições, em vez de seus verdadeiros sentimentos. O NPS tem como objetivo explicar os resultados já obtidos e não deve ditar o comportamento de pontuação dos funcionários. Melhorar falsamente a pontuação invalida a utilidade dos dados. Em vez disso, concentre-se em melhorar as áreas de foco para cada gerente ou equipe.

Conceito: Percentagem de Favorabilidade

A porcentagem de favorabilidade é uma métrica que mostra a porcentagem de respostas com pontuação de 7 a 10 em uma escala de 0 a 10. Essa porcentagem é exibida por padrão nos painéis quando configurada.

Essa visualização ajuda as equipes a avaliar quantas respostas são favoráveis, ao mesmo tempo que oferece visibilidade da distribuição completa da pontuação.

Distribuição de Pontuação

A pontuação é baseada na distribuição de respostas em 3 categorias:

Agrupamento	Comportamento
Desfavorável (0-3)	Os funcionários deste grupo relatam pontuações baixas. Eles podem estar desmotivados, insatisfeitos ou enfrentando desafios que impactam negativamente sua experiência. O feedback deles frequentemente destaca questões críticas.
Neutro (4-6)	Esses funcionários atribuem notas medianas. Eles podem se sentir indiferentes ou inseguros, com comentários que sinalizam cautela ou falta de um sentimento forte. Suas opiniões podem mudar positiva ou negativamente, dependendo das mudanças no ambiente.
Favorável (7-10)	Esses funcionários relatam pontuações altas. Eles geralmente se mostram satisfeitos e têm uma experiência positiva. O feedback que recebem frequentemente reforça os pontos fortes e as áreas que necessitam de investimento contínuo.

Configuração

Os administradores podem definir este modo como a forma de pontuação padrão no Administração > Configurações de dados > Painel na seção Visualização de Pontuação.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Após a configuração, os gestores podem alternar entre as visualizações de Percentagem de Favorabilidade e Média nos seus painéis de controlo.

Cálculo

Nota: Esta seção explica como é calculado o percentual de favorabilidade. O mesmo método se aplica a todas as pontuações dos pilotos quando este modo de pontuação está ativado.

Para calcular a pontuação:

- O sistema identifica a pontuação mais recente de cada funcionário para cada pergunta relevante, dentro do período de visibilidade.
- A pontuação agrupa cada resposta em desfavorável, neutra ou favorável.
- A porcentagem de respostas favoráveis (7-10) é então calculada em todo o segmento e exibida como a porcentagem de favorabilidade.

Exemplo: Se 65 das 100 respostas estiverem na faixa de 7 a 10, a porcentagem de aprovação será de 65%.

Considerações

- Esta visualização de pontuação arredonda as porcentagens individuais para cada grupo. Consequentemente, a soma das porcentagens de distribuição de favorabilidade pode ultrapassar 100%.
- O índice de referência do setor para a porcentagem de aprovação só será exibido após o encerramento de uma rodada da pesquisa.
- O TrueBenchmark não é suportado atualmente.

Conceito: Arredondamento na interface do usuário do painel

Todos os cálculos de segundo plano no Workday Peakon Employee Voice (Peakon) usam pontuações brutas para determinar o resultado. No entanto, o WPEV usa arredondamento ao exibir pontuações e porcentagens no painel.

Exemplo: se a pontuação bruta for 7,5632, o painel exibirá 7,6. Se a pontuação bruta for 7,5432, o painel exibirá 7,5.

Você pode usar a API para exportar pontuações não arredondadas, se necessário. Pontuações ou porcentagens não arredondadas também estão disponíveis em ferramentas para desenvolvedores.

Este tópico explica vários casos extremos que você pode enfrentar devido ao arredondamento na interface do usuário.

Cenário	Explicação
Sua pontuação principal é 9,0. O percentil de referência dos 5% superiores também é 9,0 ou superior. No entanto, o painel indica que sua pontuação está no percentil de referência de 10%.	Sua pontuação de engajamento não arredondada está abaixo do limite necessário ditado pelo percentil de referência dos 5% superiores não arredondados. Exemplo: sua pontuação principal é 8,96123864, enquanto a faixa dos 5% superiores é 8,97363652. Ambos os números são arredondados para 9,0 no painel, porém sua pontuação está, na verdade, 0,01239788 abaixo do limite do percentil superior de 5%.
Você está usando a opção Diferença para visualização de benchmark no mapa de calor do segmento.	Embora o mapa de calor mostre uma diferença de 0,0 por pergunta do motorista, a diferença real pode variar de -0,05 a 0,0499.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Cenário	Explicação
Você expandiu o driver de engajamento para exibir a diferença de referência por pontuação individual de motorista/submotorista, bem como a diferença geral para o driver de engajamento. Todas as pontuações individuais de driver e subdriver de engajamento exibem uma diferença de 0,0, mas o driver de engajamento geral exibe uma diferença de 0,1.	A diferença geral de 0,1 entre motoristas de engajamento também usa arredondamento e pode variar de 0,05 a 0,1499, com base nas pontuações individuais de motoristas/submotoristas.
Você calculou a porcentagem bruta de funcionários em cada categoria do NPS. A porcentagem total exibida no Peakon soma 100%, no entanto, se usar regras de arredondamento padrão, deve ser 101%. Uma ponderação diferente se aplica a cada categoria do NPS ao arredondar para cima ou para baixo?	Peakon arredonda porcentagens para o número inteiro mais próximo. As porcentagens arredondadas das 3 categorias do NPS devem somar 100%. Se a primeira casa decimal de uma porcentagem for 5 ou mais, ela deverá ser arredondada para cima. Exemplo: 48,6% se torna 49%. Entretanto, se esse for o caso para todas as três categorias do NPS, o total se torna 101%. Para atenuar esse caso extremo, Peakon identifica a categoria NPS onde o primeiro ponto decimal é o mais baixo e o arredonda para baixo, em vez de para cima.
Você tem 6 perguntas ativas em sua agenda de pesquisa, e o tempo aproximado para concluir a pesquisa é exibido como 2 minutos. Antes de iniciar a pesquisa, você ativa 2 perguntas adicionais, então o total agora é 8. No entanto, o tempo aproximado para concluir a pesquisa ainda é exibido como 2 minutos.	Dados de clientes da Peakon indicam que o tempo médio para responder a cada pergunta é de cerca de 0,25 minutos. Multiplicamos o número de perguntas por 0,25 minutos para calcular o tempo aproximado de conclusão da pesquisa. Para a estimativa da pesquisa, sempre arredondamos para o número inteiro mais próximo. Usando o cálculo acima, 6 perguntas levam 1,5 minuto para serem respondidas e 8 perguntas levam 2 minutos para serem respondidas. Ambas as versões são exibidas como aproximadamente 2 minutos nos e-mails de programação e pesquisa.

Conceito: Exportação do Painel

Você pode exportar os resultados do painel para o formato de apresentação do Microsoft PowerPoint clicando no botão Exportar como PowerPoint na visão geral do painel. A exportação exibe resultados do painel do conjunto de perguntas que você está visualizando.

É possível exportar um PowerPoint para estes conjuntos de perguntas:

- Noivado.
- Diversidade e inclusão.
- Saúde e bem-estar.

Ao exportar o painel de um conjunto de perguntas, você precisa escolher se deseja exportar a versão completa ou a versão personalizada, onde você pode selecionar quais seções incluir na exportação.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Os resultados exportados exibem os dados agregados mais recentes, correspondentes ao contexto do painel que você visualiza.

A participação exibida na exportação se refere à participação agregada da pesquisa em geral, e não à participação agregada do conjunto de perguntas exibida no painel.

Só é possível exportar o painel de um segmento se você tiver definido o contexto para o segmento. Os segmentos que você pode exportar são exibidos como itens permanentes no seu alternador de contexto ou nos resultados da pesquisa do seu alternador de contexto.

Não é possível exportar a visualização de um segmento dentro de outro segmento. Exemplo: Feminino [Gênero] na minha equipe [Gerente].

Não é possível exportar o painel de um conjunto de perguntas se sua janela de visibilidade não tiver nenhum dado de pesquisa para a pontuação principal do conjunto de perguntas.

relatedlinks
Conceitos
Referência: Relatórios na página 526
Referência
Perguntas frequentes: Por que não consigo exportar meu painel? na página 529

Conceito: Mapas de Calor

O mapa de calor permite segmentar os resultados da pesquisa, identificar áreas de melhoria, padrões e correlações em toda a organização.

Interface do usuário

A linha superior do mapa de calor exibe a pontuação geral do seu contexto, permitindo que você veja como seus subsegmentos se comparam às pontuações dos mesmos motoristas em sua área geral. Exemplo: Se você estiver no contexto de Marketing, o mapa de calor exibirá as pontuações de Marketing na linha superior e seus subsegmentos abaixo.

O gradiente de cores do mapa de calor ajuda a visualizar os resultados dos seus dados. A escala de cores depende do tema do seu painel:

- O tema *padrão* exibe as cores verde, branca e vermelha.
- O tema *Deuteranopia* exibe as cores azul, branca e laranja.

A pontuação exata determina a intensidade da cor dentro de cada intervalo. Exemplo: 8,1 é verde pastel, enquanto 10 é verde opaco. As gamas de cores abaixo aplicam-se a ambos os temas de cores do painel de controlo.

Modo	Pontuações	Diferença entre arredondar e usar como referência.
Média	• Vermelho: 0 a 6,9 • Branco: 7,0 a 8,0 • Verde: 8,1 a 10	• Vermelho: -10 a -0,3 • Branco: -0,2 a 0,2 • Verde: 0,3 a 10
NPS	• Vermelho: -100 a -21 • Branco: -20 a 29 • Verde: 30 a 100	• Vermelho: -200 a -5 • Branco: -4 a 4 • Verde: 5 a 200
Favorabilidade	• Vermelho: 0% a 49% • Branco: 50% a 54% • Verde: 55% a 100%	• Vermelho: -100 a -3 • Branco: -2 a 2 • Verde: 3 a 100

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Seleção de Segmentos

As pontuações no mapa de calor são atualizadas em tempo real durante as pesquisas. Os segmentos exibidos dependem do acesso de cada usuário e se os segmentos atendem aos requisitos de visibilidade dentro das visualizações acessíveis de cada usuário.

Um subsegmento fica disponível no mapa de calor se atender a ambas as condições:

- O subsegmento contém funcionários do contexto geral em que você está inserido. Exemplo: Você está no contexto de Marketing e tem funcionários na França. O mapa de calor exibirá o subsegmento da França.
- O subsegmento atendeu aos requisitos de visibilidade dentro do contexto geral em que você está inserido. Exemplo: Se a sua organização utiliza um limite de visibilidade de 5, o subsegmento da França do exemplo acima só será exibido se mais de 5 pessoas tiverem respondido à pesquisa durante o período de visibilidade.

Os segmentos exibidos no mapa de calor permanecem fixos durante toda a duração da pesquisa. Excepcionalmente, se a importação de um funcionário fizer alterações em uma hierarquia que é atualizada automaticamente, o mapa de calor do segmento refletirá automaticamente as alterações na seção de segmentos filhos.

Personalização

Opção de visualização	Descrição
Visualizar	Usando o menu suspenso Exibir , você pode alternar entre estas visualizações: • Pontuação • Dif. em relação ao valor de referência • Dif. da rodada Nota: Ao usar a opção de visualização "Diferença em relação à rodada", um menu suspenso "Fim da rodada" permite selecionar uma rodada da pesquisa para comparação. Você só pode selecionar as rodadas da pesquisa que incluíram perguntas do conjunto de perguntas que você selecionou no menu suspenso "Conjuntos de perguntas" . Exemplo: Se sua organização incluiu apenas o conjunto de perguntas sobre Diversidade e Inclusão em uma rodada específica da pesquisa, essa rodada aparecerá em cinza para todos os outros conjuntos de perguntas. Na análise de mapas de calor para cada conjunto de perguntas, ao selecionar "Diferença para arredondar" no menu suspenso, você pode visualizar se o conjunto de perguntas selecionado foi incluído na rodada da pesquisa.
Conjuntos de perguntas	Utilizando o menu suspenso "Conjuntos de perguntas" , você pode alternar entre esses conjuntos de perguntas (quando disponíveis): • Engajamento • Diversidade e Inclusão • Saúde e bem-estar • Transformação e Mudança • Integração • Saída • Covid-19 • Ambiental, social e de governança • Perguntas da empresa • Questões de Valores

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Opção de visualização	Descrição
	Cada conjunto de perguntas exibe suas pontuações mais recentes, caso ainda estejam dentro do período de visibilidade selecionado pela sua organização. Isso pode significar que você está exibindo pontuações de perguntas que não apareceram na pesquisa mais recente, mas que ainda são recentes o suficiente para serem consideradas válidas.
Mostrar participação	A coluna Participação exibe: • Participação agregada (%): número de funcionários que contribuíram com uma resposta à pesquisa durante o período de visibilidade da pesquisa. • Participação mais recente (%): número de funcionários que responderam à pesquisa na última rodada de pesquisa da empresa. Nota: O ícone de pessoa ao lado de cada nome de segmento é o equivalente numérico da coluna de participação agregada (%), que se refere à conclusão geral da pesquisa. Esse valor não é o mesmo que a pontuação de engajamento/participação no painel principal.
Expandir tudo	Permite expandir o conjunto de perguntas e a visualização: • Pontuações do Subpiloto • Pontuações individuais das questões A visualização recolhida exibe as pontuações gerais dos motoristas.
NPS ou Modo Médio	Você pode alternar entre o modo NPS e o modo médio. A seleção padrão é aquela que sua empresa escolheu nas configurações gerais do painel de controle.

relatedlinks

Conceito: Pontuações do Motorista e da Pergunta

Os Drivers são conjuntos de perguntas que permitem analisar o sentimento da força de trabalho, fornecendo um vocabulário comum para descrever uma boa liderança e uma cultura de trabalho saudável. As pontuações dos motoristas permitem analisar o feedback, identificar áreas de foco e obter ideias práticas para melhorar o engajamento da equipe.

A biblioteca de perguntas Workday Peakon Employee Voice (Peakon) inclui fatores motivacionais destes conjuntos de perguntas:

- Covid-19
- Drivers personalizados
- Diversidade e Inclusão
- Engajamento
- Saúde e bem-estar
- Integração
- Saída
- Transformação e Mudança

Como o Peakon calcula as pontuações

A Peakon atualiza as pontuações agregadas durante cada rodada de pesquisa concluída. A pontuação atual de cada motorista é sempre a soma da contribuição mais recente de cada funcionário para esse motorista, desde que esteja dentro do período de visibilidade.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Cada vez que um funcionário responde a uma nova pesquisa, suas pontuações mais recentes para cada fator determinante substituem as pontuações anteriores que contribuem para a pontuação atual. No entanto, você ainda pode visualizar os resultados históricos das rodadas anteriores.

Cada fator, incluindo o fator principal de engajamento, contém seu próprio conjunto de perguntas. As pontuações dos motoristas são a média da pontuação geral de cada funcionário como motorista, e não a média das pontuações das perguntas relacionadas ao motorista.

Exemplo de cálculo de pontuação

Este exemplo explica como o Peakon calcula a pontuação geral do condutor autônomo no conjunto de perguntas de engajamento. Imagine que sua janela de visibilidade seja de 1 ano.

1. Durante cada rodada da pesquisa, a Peakon identifica a pontuação mais recente de cada funcionário para cada uma das 3 perguntas sobre Autonomia (1 pergunta principal e 2 perguntas secundárias).
2. A partir dessas pontuações, a Peakon mantém apenas as pontuações enviadas pelos funcionários no último ano (exatamente 52 semanas).
3. A Peakon calcula a média das 3 pontuações de cada funcionário para obter todas as pontuações de nível de motorista autônomo.
4. A Peakon calcula a média de todas as pontuações de autonomia dos funcionários em nível de motorista para obter a pontuação de autonomia em nível de equipe ou empresa, dependendo do segmento.

Agora, imagine que você adicione uma pergunta personalizada ao subdriver Flexibilidade do Autonomia, de forma que haja duas perguntas de Flexibilidade. Nesse caso, a pontuação do subfator Flexibilidade de cada funcionário é a média das duas perguntas. A pontuação geral de Autonomia por funcionário continua sendo a média do 1 motorista principal e dos 2 submotoristas.

Painéis de controle do motorista

Os painéis de controle dos motoristas permitem obter mais informações sobre a pontuação principal do motorista, comentários e como as pontuações variam entre os segmentos.

Cada aba de categoria de pergunta na página Motoristas contém seu próprio conjunto de motoristas. Para exibir os subdrivers, clique no ícone de expansão ou clique em "Mostrar subdrivers" abaixo de cada driver. Clicar em um driver ou subdriver abre seus respectivos painéis de controle.

No painel de controle do motorista, você pode visualizar:

- Comentários compartilhados
- Detalhes sobre o principal critério de pontuação
- Tópicos em destaque
- Participação
- Pontuações por segmento

Você também pode visualizar ações recomendadas e outros recursos para melhorar a pontuação do motorista na guia "Aprimorar" em cada painel de controle do motorista.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Painéis de Conjuntos de Perguntas na página 486

Conceito: Relatório de Previsão de Atrito

A Previsão de Atrito pode ajudar você a identificar o risco de atrito nos segmentos da sua organização. Para saber mais sobre como o Peakon calcula o risco de atrito, consulte Conceito: Metodologia de Previsão de Atrito na página 518.

Modelo de previsão de atrito de Peakon:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Pode ajudar a prever uma rotatividade dispendiosa antes que ela aconteça e fornece insights sobre os possíveis motivos.
- Estima o risco de rotatividade para suas populações de funcionários em tempo real, mantendo-se atualizado ao recalcular toda vez que um funcionário envia feedback.
- É exibido como uma visão agregada em nível de segmento, mantendo alta a precisão de suas previsões e, ao mesmo tempo, protegendo a identidade individual dos funcionários.
- Pode ajudar você a otimizar sua estratégia de engajamento e evitar perdas lamentáveis.

Navegação

O mapa de calor de atrito está disponível nas áreas abaixo para usuários do grupo de acesso Administradores . Os administradores também podem habilitá-lo para outros grupos de acesso usando a permissão *Previsão de atrito* . Como o mapa de calor de atrito exibe subsegmentos do contexto que você está visualizando, ele é mais útil para líderes seniores.

Área	Descrição
Painel principal	O painel principal exibe o risco de atrito na área Segmentos de foco para todos os segmentos, exceto *Data de separação* e *Motivo da separação*. Normalmente, os segmentos de foco são exibidos em painéis com um grande grupo de funcionários.
A área de segmentos	Você pode encontrar o relatório completo de atrito em Análise > Segmentos > Atrito. O relatório exibe uma coluna para cada um dos cinco principais fatores que influenciam a rotatividade, bem como a coluna Demitido, para contexto.

Interpretação

O nível de risco exibido em cada segmento no relatório de atrito está relacionado ao risco de atrito do segmento em relação ao risco médio de atrito da organização como um todo.

Exemplo: O segmento *de Marketing* está entre os 25% com maior risco de rotatividade na sua empresa.

Este exemplo indica que quando a Peakon compara o risco de rotatividade de todos os segmentos da sua empresa, o segmento *de Marketing* está no grupo dos 25% melhores. Isso não significa que o segmento *de Marketing* tenha 25% de chance de um funcionário sair, ou que 25% dos funcionários do segmento sairão (o risco de rotatividade é exibido no nível do segmento).

Os níveis de risco que se aplicam a cada segmento indicam a probabilidade prevista de um funcionário sair nos próximos 6 meses. No entanto, observamos que os que saem começam a apresentar sinais de alerta cerca de 9 meses antes de pedir demissão.

Recomendações

Se um segmento tem alto risco de rotatividade, isso não significa necessariamente que esses funcionários sairão. Isso significa simplesmente que, em comparação com o resto da organização, há um risco (muito) maior de rotatividade. Ao demonstrar ainda mais diligência a esse segmento, você pode contribuir para reduzir o risco.

Independentemente dos fatores que causam o risco de atrito, recomendamos usar uma abordagem holística:

- Identifique as áreas de foco e tente entender o "porquê" analisando os comentários.
- Revise as ações e os recursos recomendados e crie um plano de ação claro para comunicar à equipe. Exemplo: usar a estrutura SMART pode ajudar você a especificar as metas. Garanta que as ações sejam visíveis em painéis compartilhados e pessoais. Nas comunicações, conecte todos os marcos e resultados às ações que você realizou, fechando o ciclo de feedback.
- Tenha uma comunicação aberta e transparente com os funcionários para garantir que eles entendam como você está levando o feedback deles em consideração.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- Deixe claro quem pode ver o feedback, como o Peakon agrega pontuações e como os comentários funcionam, para ajudar a aliviar preocupações com confidencialidade. Os funcionários podem não fornecer feedback significativo ou participar de forma alguma se não tiverem compreensão e visibilidade de como o sistema protege sua confidencialidade.
- Incentive os Parceiros de Negócios de Recursos Humanos a ajudar os gerentes a discutir os resultados da pesquisa em reuniões de equipe e compartilhar seus painéis de equipe.
- Ative o painel pessoal para sua organização, para que os funcionários possam monitorar os resultados de suas próprias pesquisas e compará-los com as pontuações da equipe e da organização. VerHabilitar Painel Pessoal na página 574 para etapas.
- Para segmentos maiores, tente usar atributos de combinação para ajudar a identificar as áreas onde você deve priorizar esforços. Exemplo: Combinar um atributo de ciclo de vida de funcionário criado manualmente com o atributo de local ou nível de trabalho. Ver Criar um atributo de tipo de combinação na página 168 para etapas.
- Para segmentos com um grande número de novos ingressantes ou funcionários com baixa estabilidade, este é um momento crítico para mostrar que sua organização aceita feedback e age de forma transparente.

Exemplos

Exemplo 1

Exemplo 2

Exemplo 3

Exemplo 4

Para saber mais sobre os fatores que contribuem para o cálculo do risco de atrito, consulte Conceito: Metodologia de Previsão de Atrito na página 518. Observe que esses exemplos excluem a coluna *Resignado* , porque o relatório só a exibe para contexto.

Nota: Consulte seu consultor jurídico para determinar se sua configuração de segmentos e, portanto, o risco de atrito por segmento, atende aos requisitos de conformidade da sua organização. Os clientes podem configurar e fornecer instruções à sua força de trabalho sobre o uso desse recurso para garantir que ele não cause, direta ou indiretamente, discriminação ou resultados discriminatórios, sejam eles intencionais ou não. Os clientes são responsáveis por entender e cumprir quaisquer obrigações legais decorrentes do uso do modelo de Previsão de Atrito e riscos de atrito, incluindo qualquer avaliação, teste ou documentação que possa ser exigida pelas leis antidiscriminação.

Segmento	Nível de risco	Posse	Participação	Diferença de referência
Tóquio	Baixa	• Integração: 6%. • Desenvolvimento inicial: 38%. • Desenvolvimento e retenção contínuos: 56%.	• Agregado: 88%. • Último: 50%.	• Engajamento: +1,0. • Lealdade: +1,0. • Crescimento: +0,4.

As pontuações dos motoristas contribuintes estão bem acima do padrão, então esse grupo de funcionários está nos dizendo que eles recomendariam a organização como um lugar para trabalhar, permaneceriam leais e veriam oportunidades de crescimento.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Embora o nível de risco seja baixo, ele não é "mínimo". Isso provavelmente ocorre porque uma grande proporção de funcionários está em uma das duas primeiras fases de gestão, que normalmente têm uma chance maior de saída. O segmento também teve uma baixa taxa de participação na última rodada, o que pode ser preocupante se ela continuar diminuindo. Funcionários desinteressados não estão interessados em fornecer feedback ou não acreditam que seu feedback seja importante.

Segmento	Nível de risco	Posse	Participação	Diferença de referência
Nova Iorque	Acima da média	• Integração: 11%. • Desenvolvimento inicial: 11%. • Desenvolvimento e retenção contínuos: 78%.	• Agregado: 89%. • Último: 67%.	• Engajamento: +0,1. • Lealdade: +0,1. • Crescimento: +0,4.

A maioria dos funcionários tem alta estabilidade na empresa, então eles estão mais acomodados. No entanto, as pontuações dos motoristas contribuintes estão apenas um pouco acima do padrão e apenas 2 terços do segmento concluíram a pesquisa mais recente.

É possível que, embora funcionários com mais de dois anos de experiência tenham menos risco de rotatividade, neste segmento eles podem estar simplesmente muito confortáveis para procurar ativamente por um novo emprego e não estão necessariamente engajados.

Segmento	Nível de risco	Posse	Participação	Diferença de referência
Auckland	Alta	• Integração: 30%. • Desenvolvimento inicial: 15%. • Desenvolvimento e retenção contínuos: 55%.	• Agregado: 75%. • Último: 55%.	• Engajamento: +1,1. • Lealdade: +0,9. • Crescimento: +0,7.

Este exemplo pode parecer semelhante ao Exemplo 1 à primeira vista, no entanto a distribuição de mandato deste exemplo o afeta mais. No geral, esse segmento tem dois potenciais fatores de risco de rotatividade: estabilidade e participação.

Um terço do segmento está na fase de integração, o que normalmente representa maior risco de rotatividade. Sabemos que os funcionários nessa fase geralmente apresentam maiores sinais de engajamento, que tendem a cair após 3 meses. No geral, quase metade do segmento está nos dois primeiros grupos de mandato, o que certamente impacta o risco de rotatividade.

Além disso, o segmento tem taxas de participação mais baixas, sugerindo que uma parcela significativa desse segmento não sente que seu feedback importa ou não se importa o suficiente para contribuir para melhorar o ambiente de trabalho. O segmento tem uma diferença muito positiva em relação ao benchmark para os funcionários que participam. Isso pode vir de novos membros engajados ou de veteranos satisfeitos e leais.

Segmento	Nível de risco	Posse	Participação	Diferença de referência
Paris	Grave	• Integração: 7%.	• Agregado: 91%.	• Engajamento: -1,9.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Segmento	Nível de risco	Posse	Participação	Diferença de referência
		• Desenvolvimento inicial: 30%. • Desenvolvimento e retenção contínuos: 63%.	• Último: 62%.	• Lealdade: -2,0. • Crescimento: -1,2.

Os 3 drivers relevantes têm uma forte diferença negativa em relação ao benchmark. Esse grupo de funcionários está comunicando claramente que não recomendaria a empresa como um lugar para trabalhar, não permaneceria leal e não vê oportunidades de crescimento.

O segmento tem mais de um terço de seus funcionários nos dois primeiros grupos de estabilidade, o que também contribui negativamente para o risco de rotatividade. No geral, esse grupo de funcionários ainda não está estabelecido e está pontuando os principais motivadores bem abaixo do padrão.

Conceito: Metodologia de Previsão de Atrito

A Previsão de Atrito usa sua pesquisa e dados de funcionários para atribuir nível de risco de atrito aos segmentos da sua empresa. Para saber mais sobre como usar e interpretar resultados, consulte Conceito: Relatório de Previsão de Atrito na página 514.

Cálculo

A Previsão de Atrito usa um modelo estatístico treinado no comportamento de saída em milhões de pontos de dados de pesquisa no banco de dados Peakon. Para determinar o risco de atrito por segmento, o modelo usa 5 fatores principais e segue esta ordem:

1. O modelo calcula o risco de rotatividade por funcionário.
2. O modelo então usa o risco de rotatividade no nível do funcionário para calcular o risco médio de rotatividade para cada segmento, bem como para toda a empresa.
3. O modelo compara o risco médio de cada segmento com o risco médio da empresa, para atribuir um nível de risco de atrito. Exemplo: O risco de rotatividade no segmento de Marketing está entre os 10% principais da sua organização.

Fatores-chave

Fator	Descrição
Pontuação de engajamento	Diferença em relação ao benchmark para a questão eNPS: *Qual a probabilidade de você recomendar [sua organização] como um lugar para trabalhar?* Observamos que os funcionários que pontuam de 0 a 6 na nossa pergunta eNPS têm mais de 3 vezes mais probabilidade de pedir demissão do que aqueles que pontuam de 9 a 10 na pergunta. Os funcionários geralmente são mais engajados quando começam um novo emprego. Em média, o engajamento diminui em até 1 ponto durante os primeiros 2 anos de emprego, independentemente de o funcionário ter ou não intenção de sair. Isso é esperado e o declínio geralmente se estabiliza após 1 ano de mandato.
Pontuação de lealdade	Diferença em relação ao benchmark para a questão de lealdade: *Qual a probabilidade de você permanecer na [organização] se lhe oferecessem o mesmo emprego em outra organização?* A pontuação média de lealdade dos funcionários que permanecem em uma empresa é 20% maior do que a pontuação média de lealdade dos funcionários que estão saindo.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Fator	Descrição
Pontuação de crescimento	Diferença em relação ao benchmark para a questão de crescimento: *Sinto que estou crescendo profissionalmente*. Esta questão está relacionada às oportunidades percebidas pelo funcionário para melhorar seu crescimento pessoal e profissional.
Participação	Taxa de participação agregada e mais recente da rodada de pesquisa. A taxa de resposta dos funcionários que pedem demissão é 15% menor em comparação aos funcionários que permanecem. Nossa análise das respostas da pesquisa indica que os funcionários que perdem o interesse em responder à pesquisa também perdem o interesse em tentar melhorar seu local de trabalho e, portanto, correm maior risco de deixar a organização.
Posse	Tempo gasto na organização, conforme o atributo Tenure (ou equivalente). Em geral, os funcionários têm maior probabilidade de sair nos primeiros 2 anos do que depois. Logo após 3 meses de mandato também é quando ocorre a maior queda no engajamento. Isso apresenta um paradoxo, pois, superficialmente, você tem um funcionário mais engajado em relação a outros grupos de funcionários, mas eles também são mais propensos a sair. Levar em consideração a duração do mandato no cálculo apresenta uma indicação mais precisa do risco de rotatividade. Embora o recurso Previsão de Atrito exiba 3 intervalos de mandato na interface do usuário, o modelo de previsão mapeia seus segmentos de mandato em relação a estes intervalos de mandato: • 0 a 3 meses • 3-12 meses • 12-24 meses • 24-60 meses • 60-120 meses • 120-180 meses Para que o modelo de atrito mapeie segmentos para um intervalo de mandato, certifique-se de que qualquer personalização dos intervalos de mandato ainda esteja dentro dos intervalos acima.

O mapa de calor da Previsão de Atrito também exibe uma coluna com demissões anteriores para contexto, embora não contribua para o cálculo do risco de atrito. A coluna Resignado exibe dados do segmento *Resignado* dentro do atributo Motivo da Separação .

Níveis de Risco de Atrito

Em resumo, o modelo de atrito responde a esta pergunta: "Como o risco de atrito de cada segmento se compara ao risco médio de atrito na sua organização?". Para interpretação e recomendações, consulte Conceito: Relatório de Previsão de Atrito na página 514.

Nível de risco	Risco de atrito por segmento
Grave	O risco de rotatividade neste segmento está nos 10% melhores da sua organização.
Alta	O risco de rotatividade neste segmento está nos 25% melhores da sua organização.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Nível de risco	Risco de atrito por segmento
Acima da média	O risco de rotatividade neste segmento está nos 50% melhores da sua organização.
Abaixo da média	O risco de rotatividade neste segmento está nos 50% inferiores da sua organização.
Baixa	O risco de rotatividade neste segmento está nos 25% inferiores da sua organização. O engajamento neste segmento é alto.
Mínimo	O risco de rotatividade neste segmento está nos 10% inferiores da sua organização. O engajamento neste segmento é alto.

Nota: Consulte seu consultor jurídico para determinar se sua configuração de segmentos e, portanto, o risco de atrito por segmento, atende aos requisitos de conformidade da sua organização. Os clientes podem configurar e fornecer instruções à sua força de trabalho sobre o uso desse recurso para garantir que ele não cause, direta ou indiretamente, discriminação ou resultados discriminatórios, sejam eles intencionais ou não. Os clientes são responsáveis por entender e cumprir quaisquer obrigações legais decorrentes do uso do modelo de Previsão de Atrito e riscos de atrito, incluindo qualquer avaliação, teste ou documentação que possa ser exigida pelas leis antidiscriminação.

Melhorando a precisão da previsão

O modelo de risco de atrito da Peakon funciona com mais precisão quando você:

- Aumente a participação ativa na pesquisa e, ao mesmo tempo, coloque em prática o feedback.
- Aumente a frequência das pesquisas para identificar tendências e riscos mais cedo. Quanto mais recentes as respostas, mais precisa a previsão do risco atual.
- Habilite as perguntas padrão de Lealdade e Crescimento.
- Use intervalos de mandato padrão ou garanta que intervalos personalizados ainda se encaixem nos intervalos usados pelo modelo de Previsão de Atrito. Exemplo: se você alterar os segmentos que estavam originalmente no intervalo de 3 a 12 meses para 3 a 6 meses e 6 a 12 meses, ambos os segmentos ainda caberão no intervalo. No entanto, se você alterar o intervalo para 3 a 13 meses, o modelo de atrito não poderá mapear o segmento para nenhum intervalo aplicável.

O Peakon não exige que os pontos acima não sejam necessários para que o recurso Risco de Atrito funcione, no entanto, eles melhorarão a precisão da pontuação e contribuirão para o conjunto de dados usado no modelo.

Conceito: Painel de Insights Curados

O painel Curated Insights permite que os líderes monitorem as maiores mudanças nos principais conjuntos de perguntas, ao longo de um determinado período. O painel compara as pontuações atuais com as pontuações do início do período selecionado. Você deve ter respostas de pelo menos duas rodadas de pesquisa para que o painel Insights com curadoria exiba dados.

Os administradores podem ativar o Curated Insights no controle de acesso por grupo.

Características

O painel contém:

- Data da rodada de pesquisa mais recente.
- Participação na pesquisa ao longo do tempo.
- Pontuação geral, detalhamento do NPS, diferença de pontuação dentro do período selecionado e diferença em relação à referência para conjuntos de perguntas principais.
- Diferença na participação ou pontuação dentro do período selecionado.
- Maiores mudanças de driver em conjuntos de perguntas principais.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Áreas de foco que você define manualmente.

Você pode filtrar o painel por:

- Prazo.
- Modo NPS ou Médio.

Maiores mudanças de driver

Quando um líder sênior está no contexto Todos os relatórios, ele pode expandir a visualização das maiores mudanças de driver para incluir as equipes de gerentes que se reportam a ele. Essa visão pode ajudar os líderes seniores a identificar equipes que podem precisar de suporte.

Exemplo: As pontuações de reconhecimento de motoristas diminuíram no departamento de um líder sênior. O líder sênior pode expandir as equipes em Reconhecimento para verificar se há equipes específicas que estão causando a diminuição da pontuação de Reconhecimento no nível de departamento e, portanto, podem exigir atenção.

Conceito: Ciclo de Experiência do Funcionário

As informações da pesquisa podem ajudar você a dar suporte ao desenvolvimento e à retenção de funcionários.

A Peakon fornece relatórios detalhados, contendo dados de segmentos e desempenho de áreas de foco, juntamente com uma previsão de risco de rotatividade de funcionários.

O Ciclo de Experiência do Funcionário

Você pode visualizar relatórios do Ciclo de Experiência do Funcionário na guia Análise.

O ciclo de experiência do funcionário tem 4 fases distintas. Cada fase contém segmentos que se enquadram no período de tempo da fase. Atualizar os intervalos de tempo do seu segmento de mandato pode mudar os segmentos de uma fase para outra. Não é possível alterar os intervalos de tempo das fases do ciclo de experiência.

Fase	Descrição
Integração (0-3 meses)	Os insights desta fase ajudam você a examinar suas iniciativas de integração para saber o que funciona bem e o que precisa ser melhorado.
Desenvolvimento Inicial (3-24 meses)	Os funcionários geralmente apresentam maior engajamento durante os primeiros 2 anos. Os insights desta fase ajudam você a entender quais fatores têm mais impacto no engajamento dos funcionários durante esse período inicial de desenvolvimento.
Desenvolvimento e retenção contínuos (mais de 24 meses)	Os insights desta fase ajudam você a entender quais fatores prolongarão a fase de desenvolvimento dos funcionários. As áreas de foco ajudam a identificar lacunas e garantir engajamento contínuo, alto desempenho e comprometimento com a organização.
Separação (0-3 meses antes da separação)	A fase de separação captura as respostas da pesquisa dos funcionários durante o período final de seu emprego. Fundamentalmente, esta fase fornece insights sobre quais fatores foram mais influentes nas

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Fase	Descrição
	decisões dos funcionários de sair. Abordar proativamente essas áreas de foco pode ajudar a reduzir a rotatividade futura.

O modelo de previsão de atrito do WPEV ajuda você a entender o atrito potencial em cada fase.

Relatórios do Ciclo de Experiência do Funcionário

Cada relatório de ciclo de experiência contém:

- Resumo.
- Pontuação de engajamento e distribuição do NPS: a pontuação de engajamento e a distribuição do NPS para cada fase é a pontuação média de todos os funcionários individuais na fase.
- Diferença em relação ao benchmark: diferença na pontuação de engajamento no nível da empresa ou na pontuação de engajamento no nível do segmento, dependendo do contexto em que você está.
- Número de funcionários na fase.
- Participação: exibe o número de funcionários que contribuíram com uma pontuação dentro da janela de visibilidade. Observe que o início ou o fim da janela de visibilidade do contexto em que você está pode ser diferente daquele dos segmentos individuais dentro da fase.
- Áreas de foco: Drivers que estão acima ou abaixo do benchmark, permitindo que os gerentes se concentrem em melhorar os drivers que estão abaixo do benchmark. Esses motivadores não são os mesmos que as áreas de foco e os pontos fortes no painel.
- Segmentos na fase: você pode abrir segmentos incluídos em cada fase para abrir a visualização do painel do segmento. Você pode clicar em Exibir como segmento para acessar uma visão mais detalhada do segmento, juntamente com seus comentários, tópicos e áreas de foco.

Todos os usuários com acesso aos painéis de suas equipes podem visualizar relatórios do ciclo de experiência. Os relatórios só contêm informações quando há dados suficientes para exibir. Os relatórios incluem as configurações de agregação de pontuação e atributos definidos pelo administrador da conta.

Analisando as Fases dos Funcionários

Você pode obter insights adicionais sobre a experiência de integração e desligamento de funcionários usando perguntas direcionadas para novos funcionários e funcionários que estão saindo. Você pode usar o relatório da fase de integração para entender se seus novos contratados se sentem bem-vindos e se o processo de integração está funcionando como deveria.

Considerações

- Para que o Ciclo de Experiência do Funcionário mapeie segmentos aplicáveis a um intervalo de tempo de serviço, certifique-se de que qualquer personalização dos intervalos de tempo de serviço ainda esteja dentro dos intervalos acima. Exemplo: se você alterar os segmentos originalmente dentro do intervalo de 3 a 24 meses para 3 a 6 meses, 6 a 12 meses e 12 a 24 meses, todos os segmentos ainda se ajustarão ao intervalo. No entanto, se você alterar o último segmento para 18 a 36 meses, o Ciclo de Experiência do Funcionário não poderá mapear o segmento para nenhum intervalo aplicável. Ao alterar os intervalos de mandato, recomendamos também considerar o impacto que isso terá no modelo de previsão de atrito.
- O Ciclo de experiência do funcionário exibirá um estado vazio se você restringir os atributos de data de posse e desligamento. Gerentes e administradores com acesso a atributos restritos podem visualizar o relatório com dados restritos.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Conceito: Métricas de Impacto

As métricas de impacto permitem que você examine o retorno do investimento em engajamento, comparando as pontuações dos motoristas com métricas externas. Você pode importar suas métricas e compará-las com as pontuações dos motoristas de qualquer pergunta.

Estes exemplos são alguns casos de uso do Impact:

- Taxa de atrito %
- Absenteeism
- % de conclusão do projeto
- Crescimento de vendas %
- % de retenção de clientes
- Outras pontuações de motoristas
- % de satisfação do cliente
- % de realização de vendas
- Pontuações de Mystery Shop

Como funciona

A regressão linear permite que as métricas de impacto estimem as relações entre preditores e resultados ajustando a melhor relação linear (linha reta). A regressão produz estas medidas:

Medir	Descrição
O valor do impacto	O valor de impacto é o coeficiente de regressão que informa a direção e o efeito entre sua variável preditora e de resultado. Ele exibe a mudança esperada na sua métrica com uma mudança de um ponto na sua pontuação de motorista Peakon. O tipo de métrica com a qual você está regredindo determina se o valor do seu impacto é um resultado positivo ou negativo. Exemplo: Uma pontuação negativa ao examinar a relação entre rotatividade e engajamento é um resultado positivo, pois funcionários mais engajados têm menos probabilidade de sair.
O poder explicativo	O poder explicativo (valor de R-quadrado em estatística) avalia o quão bem o modelo de regressão se ajusta aos dados do mundo real que você importou. Ela explica até que ponto a variância da primeira variável explica a variância da segunda variável. Pesquisas acadêmicas sugerem que um valor ≤12% indica baixo, valores de 13% a 25% indicam médio e valores ≥ 26% indicam alto ajuste do modelo. Quanto maior o poder explicativo, melhor o modelo explica as mudanças na sua variável de resultado. Esses limites podem parecer baixos, mas o engajamento dos funcionários geralmente é um dos muitos fatores que contribuem para o sucesso de uma métrica.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Análise

Depois de importar suas métricas, o gráfico exibe um gráfico de dispersão com uma linha de tendência, a pontuação de impacto e o poder explicativo.

Você pode visualizar o relatório de impacto na seção Análise do seu painel. As informações no gráfico são contextuais e adaptam o relacionamento dependendo do contexto do segmento que você está visualizando. É possível exportar sua análise de impacto para o Microsoft Excel.

Ao utilizar os filtros disponíveis, o gráfico retorna à visualização padrão após sair da página.

Acesso

Você pode habilitar a permissão *Impacto* na seção Estatísticas de acesso em Controle de acesso.

Recomendações

Conduza a análise com uma pergunta de pesquisa para orientar a narrativa da sua investigação. Exemplos:

- Existe uma ligação entre o aumento do bem-estar dos funcionários e a redução da média de dias de ausência por funcionário?
- As equipes com pontuações mais altas de carga de trabalho também apresentam melhor desempenho em métricas de produtividade?
- Locais com maiores pontuações de engajamento também apresentam menores incidentes de primeiros socorros?
- Equipes mais engajadas estão oferecendo melhor atendimento ao cliente?
- Departamentos com pontuações de crescimento mais baixas têm maior probabilidade de ter maior rotatividade de funcionários?

Forneça dados granulares de um número maior (>30) de unidades menores.

Certifique-se de que os dados dos funcionários que cada segmento contém sejam independentes e não se sobreponham.

Replique a análise com frequência para melhorar a validade das descobertas. Encontrar as mesmas tendências e efeitos em diferentes períodos de tempo é uma indicação de que as descobertas são robustas e não coincidentes.

relatedlinks

Conceito: Métricas de Uso

Fundo

O relatório Métricas de Uso no Analysis fornece dados sobre o gerente:

- Logins
- Planos de ação
- Interações em comentários

O relatório ajuda você a reconhecer um bom comportamento de liderança e identificar qualquer pessoa que precise de orientação adicional para dar suporte às suas equipes.

Para os relatórios de login e plano de ação, a atividade ao lado de cada gerente é a dele próprio, e não a atividade nos segmentos que ele gerencia. Se o gerente se movimenta pela organização, sua atividade se movimenta junto com ele.

No relatório de interação de comentários, a atividade ao lado de cada gerente é do segmento dele, o que pode incluir atividades de outros gerentes. Exemplo: O segmento *Todos os relatórios* do CEO exibe interações de outros gerentes em equipes que estão na hierarquia do CEO.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Interface do usuário

O relatório exibe gerentes que:

- Tenha acesso a um segmento ou a um painel da empresa.
- Estão acima do limite de visibilidade de dados. Também é possível filtrar por todos os gerentes.
- São funcionários do contexto do segmento que você está visualizando. Exemplo: se você definir seu contexto como *França (Localização do escritório)*, o relatório exibirá gerentes cujo valor de Localização do escritório em seu próprio registro de funcionário é *França*.

Clique no título do cartão para ver mais informações sobre cada tipo de atividade. Você pode filtrar o relatório por um atributo específico, período de tempo e visibilidade do painel.

Tipos de atividade

As informações exibidas no relatório sempre se referem ao período selecionado. O ponto final para as opções de prazo é hoje. Exemplo: se você selecionar o mês passado, serão exibidas métricas contando 1 mês a partir de hoje, independentemente de qualquer atividade de pesquisa durante esse período.

Tipo de atividade	Descrição
Logins	• Porcentagem de gerentes que efetuaram login pelo menos uma vez. • Segmentos que contêm gerentes com mais e menos logins. • Número de dias ativos. • Data da última atividade.
Planos de ação	Oferece a capacidade de alternar entre ações planejadas e concluídas e exibe: • Porcentagem de gestores com ações planejadas ou concluídas. • Segmentos que contêm gerentes com mais e menos ações planejadas ou concluídas. • Número de ações planejadas e concluídas. • Data da última ação planejada ou concluída. Também é possível exportar o conteúdo dos planos de ação deste relatório. Ver Planos de Ação para Exportação na página 585. Se um gerente excluir uma ação que ele criou, ela ainda contribuirá para sua atividade no relatório de métricas de uso. Nota: O relatório não exibe ações criadas por outros usuários no segmento do gerente. Exemplo: se você criar uma ação no segmento de um gerente, a ação será exibida ao lado do seu nome no relatório.
Interações em comentários	Oferece a capacidade de alternar entre todas as interações de comentários, conversas iniciadas e confirmações de comentários. O relatório exibe: • Porcentagem de comentários com interações. • Segmentos com mais e menos interações de comentários. • Total de interações por segmento do gerente. • Distribuição do NPS a partir de comentários que possuem interações, por segmento do gerente. O número de comentários disponíveis neste relatório são de pesquisas realizadas durante o período selecionado. O relatório permite que você alterne entre o formato de porcentagem e número, e entre relatórios diretos do gerente e todos os segmentos de relatórios.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tipo de atividade	Descrição
	Uma conversa de ida e volta sobre um único comentário conta como 1 resposta. Se outros gerentes participarem da conversa, o relatório exibirá 1 resposta para cada gerente. Notas internas não contam como interações neste relatório. A funcionalidade de exportação inclui uma guia adicional com informações da funcionalidade de exportação legada, com interações de comentários por gerente individual.

Exportar

Você pode exportar cada tipo de atividade para o Microsoft Excel abrindo o cartão da atividade e clicando em Exportar.

Se você exportar o relatório de Planos de Ação , a segunda guia do arquivo também conterá as ações que cada gerente criou. Ver Planos de Ação para Exportação na página 585 para maiores informações.

Acesso

Você pode configurar o acesso às Métricas de Uso na seção Administrar de cada grupo no Controle de Acesso.

relatedlinks
Referência
Perguntas frequentes: Por que determinadas ações não são exibidas nas métricas de uso? na página 596

Referência: Relatórios

Nome do relatório ou painel	Descrição
Painel principal	Um resumo dos seus resultados agregados, que contém: • Pontuação principal do conjunto de questões. • Análise do NPS. • Diferença em relação ao benchmark. • Pontuação ao longo do tempo. • Participação. • Áreas de foco e pontos fortes. • Segmentos de foco. • Comentários destacados. • Tópicos em destaque.
Resumo do painel em PowerPoint	O relatório do PowerPoint contém os itens de resumo do painel e as pontuações das perguntas. A exportação está disponível para conjuntos de perguntas de Engajamento, Diversidade e Inclusão e Saúde e Bem-estar.
Percepções selecionadas	O relatório Curated Insights fornece aos líderes seniores: • Participação geral na pesquisa ao longo do tempo.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Nome do relatório ou painel	Descrição
	• Pontuações ao longo do tempo, em vários conjuntos de perguntas principais. • As maiores mudanças de motorista. • A capacidade de expandir as maiores mudanças de piloto, exibindo a pontuação de piloto relevante para subequipes.
Mapa de calor do segmento	O mapa de calor do segmento permite que você compare segmentos em uma visualização por: • Pontuação. • Diferença em relação ao benchmark. • Diferença em relação à rodada anterior. Você também pode exportar este relatório no formato Excel.
Cartões de segmento	A visualização de cartões permite uma comparação de segmentos mais visual com: • Todas as pontuações dos pilotos. • Pontuação de engajamento ao longo do tempo. • Diferença em relação ao benchmark. • Participação.
Relatório de atrito	O relatório de atrito exibe o risco de atrito previsto por segmento com base em dados de pesquisa.
Página de pontuações do motorista	Você pode visualizar as pontuações dos motoristas em 1 página.
Página de pontuação das perguntas	Você pode visualizar as pontuações das perguntas individuais em uma página.
Ciclo de experiência do colaborador	O ciclo de experiência do funcionário contém 4 relatórios: • Integração (0-1 mês após o início). • Desenvolvimento inicial (3-24 meses após o início). • Desenvolvimento e retenção contínuos (mais de 24 meses após o início). • Separação (até 3 meses antes da saída).
Métricas de uso	As métricas de uso exibem dados sobre: • Planos de ação. • Interações de comentários. • Atividade do painel. Use o relatório para entender como seus gerentes estão usando a ferramenta.
Métricas de impacto	Importe métricas externas para comparar dados com as pontuações da pesquisa da sua empresa. Exemplo: Impacto da pontuação do motorista recompensador na satisfação do cliente em %.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Referência: Visualização da Pontuação

Os administradores podem controlar como as pontuações gerais e as distribuições de pontuação aparecem nos painéis. Cada modo de visualização de pontuação oferece um método diferente de calcular e exibir as pontuações.

Opções de visualização da pontuação

Visualização da pontuação	Pontuação exibida	Tipo de distribuição	Cálculo	Caso de uso
Pontuação média com distribuição NPS *(Padrão)*.	Pontuação média, com opção para visualizar também como pontuação NPS.	NPS (0-6 Detratores, 7-8 Neutros, 9-10 Promotores)	Calcula a média das pontuações mais recentes de cada funcionário para as 4 perguntas de engajamento. A média de cada funcionário é usada para calcular a média da equipe. A pontuação média é exibida juntamente com um detalhamento da quantidade de respostas em cada categoria do NPS.	Use esta ferramenta quando desejar acompanhar a evolução precisa da pontuação e exibir o agrupamento do NPS para interpretar os comportamentos de engajamento.
Pontuação média com distribuição de favorabilidade.	Pontuação média, com opção para visualizar em percentagem de aprovação.	Favorabilidade (0-3 Desfavorável, 4-6 Neutro, 7-10 Favorável)	Igual ao anterior. A média é exibida juntamente com uma discriminação das respostas em categorias de favorabilidade.	Utilize esta opção quando preferir pontuações médias, mas também se beneficiar de uma interpretação familiar das faixas de pontuação.
Pontuação NPS com distribuição NPS.	Pontuação NPS (intervalo: -100 a 100), com opção para visualizar como pontuação média.	NPS (0-6 Detratores, 7-8 Neutros, 9-10 Promotores)	Identifica a pontuação média de cada funcionário nas 4 perguntas sobre engajamento. Cada pontuação é associada a um grupo NPS. A pontuação NPS é calculada subtraindo-se a porcentagem de detratores da porcentagem de promotores. As notas passivas são excluídas da pontuação final.	Use esta métrica quando quiser comparar o desempenho do engajamento com a métrica eNPS, amplamente reconhecida.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Visualização da pontuação	Pontuação exibida	Tipo de distribuição	Cálculo	Caso de uso
Percentual de favorabilidade com distribuição de favorabilidade.	Percentual de aprovação (respostas com pontuação de 7 a 10), com opção para visualizar como pontuação média.	Favorabilidade (0-3 Desfavorável, 4-6 Neutro, 7-10 Favorável)	Calcula a porcentagem de respostas individuais (não médias) que se enquadram na faixa de 7 a 10. O resultado é apresentado como a porcentagem de favorabilidade. A distribuição mostra como todas as respostas se enquadram nas categorias desfavorável, neutra ou favorável.	Utilize esta ferramenta quando as partes interessadas estiverem familiarizadas com escalas de 5 pontos ou relatórios de favorabilidade. Ideal para gerar relatórios com base na porcentagem de sentimento positivo.

Considerações

- A porcentagem de favorabilidade e as distribuições arredondam as porcentagens. Consequentemente, a soma das porcentagens Desfavoráveis, Neutras e Favoráveis pode ultrapassar 100%.
- O modo NPS exclui os Passivos (7–8) do cálculo da pontuação. Isso pode levar a diferenças de interpretação quando comparado às avaliações Média ou Favorabilidade.
- As pontuações médias e NPS são calculadas usando metodologias diferentes. A alternância entre eles pode alterar quais drivers aparecem acima ou abaixo do nível de referência.

Perguntas frequentes: Por que não consigo exportar meu painel?

O Peakon permite que você exporte o painel do seu segmento para o PowerPoint. Você pode exportar um segmento que você gerencia diretamente ou um segmento filho de um segmento pai que você gerencia. Em outras palavras, para exportar os resultados do painel de um segmento, você precisa gerenciá-lo explicitamente, em vez de apenas vê-lo no mapa de calor do segmento.

Os segmentos que você gerencia são exibidos como itens permanentes no seu alternador de contexto ou nos resultados da pesquisa do seu alternador de contexto. Ao selecionar esses segmentos, você pode ver as respostas da pesquisa de todo o grupo de funcionários do segmento selecionado.

Para ser gerente de um segmento, uma destas condições deve ser verdadeira:

- Um administrador define você como gerente do segmento.
- Um administrador cria uma hierarquia entre dois atributos e atribui a você o cargo de gerente de um segmento pai, concedendo também acesso de gerenciamento total a quaisquer segmentos filho. Exemplo: O atributo Unidade de Negócios é o atributo pai do atributo Departamento. Se você gerencia um segmento do atributo Unidade de Negócios, também gerencia quaisquer segmentos de Departamento em que 100% dos funcionários também estejam no segmento pai.

Não é possível exportar o painel de um segmento dentro de outra visualização de segmento. Exemplo: você gerencia o segmento Minha equipe [Gerente] e abre um subsegmento da sua equipe no mapa de calor do segmento. Entretanto, se você for o gerente do subsegmento que abriu, um botão Exibir

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

como este segmento será exibido. Clicar neste botão mudará o contexto do seu painel para o segmento gerenciado, de onde você poderá exportá-lo.

Se o botão Exibir como este segmento não for exibido, isso significa que você não está definido como o gerente de segmento do subsegmento que você abriu no mapa de calor.

relatedlinks

Perguntas frequentes: Por que meu mapa de calor exibe o segmento deste gerente?

Os segmentos exibidos no mapa de calor de segmentos dependem do contexto. Em outras palavras, eles obedecem ao segmento definido no seu contexto, no canto superior esquerdo do seu painel.

O mapa de calor exibe os segmentos que contêm funcionários que também estão no contexto do painel selecionado.

Às vezes, você pode ver o segmento de um líder acima de você na hierarquia. O segmento que você vê não é o segmento completo, mas sim a parte do segmento que também contém os funcionários que fazem parte do contexto do painel selecionado.

Caso Extremo: Segmento de CEOs

Em casos raros, o segmento do CEO (ou equivalente) pode aparecer no mapa de calor do segmento dos gerentes.

Isso normalmente acontece quando sua organização tem alguns funcionários que não têm um valor definido para o atributo de gerente, então o campo de gerente fica vazio no registro de funcionário deles.

O sistema só pode determinar o CEO quando você configura todos os funcionários (exceto o próprio CEO) para estarem na hierarquia ascendente que leva ao CEO. Sem essa hierarquia natural, o sistema exibirá uma parte do segmento do CEO nos mapas de calor dos gerentes, assim como qualquer outro segmento.

De qualquer forma, os gerentes não terão acesso ao segmento completo. Eles só podem exibir a parte à qual têm acesso, com base no contexto do segmento selecionado.

relatedlinks

Comentários compartilhados

Considerações de configuração: comentários

Você pode usar este tópico para ajudar a tomar decisões ao planejar sua configuração e uso de Comentários no Workday Peakon Employee Voice (WPEV). Ele explica:

- Por que configurá-lo.
- Como ele se encaixa no restante do Workday.
- Impactos posteriores e interações entre produtos.
- Requisitos de segurança e configurações de processos de negócios.
- Perguntas e limitações a serem consideradas antes da implementação.

Consulte as instruções detalhadas da tarefa para obter detalhes completos da configuração.

O que é isso

Os comentários são confidenciais, feedback escrito e ideias dos participantes da pesquisa sobre seus processos, produtos e cultura.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Benefícios para os negócios

- Permita que sua liderança entre em um diálogo construtivo com seus funcionários em resposta aos comentários deles.
- Permita que os funcionários forneçam contexto sobre suas pontuações de pesquisa.
- Permita que gerentes e líderes de pessoas reconheçam o feedback e tomem medidas para melhorar o engajamento da equipe.
- Ajude os líderes a monitorar e abordar rapidamente possíveis condutas impróprias no seu local de trabalho.
- Permita que seus gerentes analisem comentários de funcionários e identifiquem temas importantes e sentimentos gerais relacionados a questões que importam às pessoas em sua organização.
- Agregamos grandes volumes de comentários em temas comuns (Tópicos) que ajudam você a entender o sentimento em torno desses temas, tomar medidas para resolver problemas e melhorar o engajamento.
- Promova a participação na pesquisa interagindo com os funcionários por meio de reconhecimentos e respostas de comentários.
- Ajude a reduzir a rotatividade de funcionários por meio de um melhor engajamento com sua força de trabalho.
- Use comentários destacados para visualizar os problemas mais importantes dos funcionários com base na relevância e na capacidade de ação.
- Os gerentes podem adicionar notas internas para levar comentários à atenção dos colegas de liderança para ajudar a resolver problemas dos funcionários ou responder perguntas.

Casos de uso

- Os participantes da pesquisa podem deixar comentários sobre cada pergunta da pesquisa.
- Os gerentes podem reconhecer comentários.
- Os gerentes podem criar ações para resolver problemas levantados nos comentários.
- A liderança pode analisar comentários dos funcionários e identificar temas importantes e sentimentos gerais relacionados a questões que importam às pessoas na sua organização.
- Os gerentes podem iniciar conversas para abordar problemas dos funcionários ou ideias para melhorar seus processos organizacionais.

Questões a considerar

Perguntas	Considerações
Como você deseja identificar temas e questões relacionadas ao sentimento dos funcionários?	O WPEV usa algoritmos de aprendizado de máquina para analisar comentários e identificar temas e questões importantes, agrupando-os em Tópicos. Tópicos e comentários destacados ajudam você a gerenciar altos volumes de comentários e agir com base no feedback.
Como você deseja controlar quem pode acessar os comentários dos participantes da pesquisa?	Você pode criar grupos de controle de acesso personalizados. O WPEV fornece grupos de segurança para administradores, liderança de recursos humanos e líderes seniores com acesso a todos os funcionários da empresa, incluindo seus comentários. O grupo de controle de acesso Gerentes tem acesso aos comentários dos funcionários que eles gerenciam por meio de uma linha de relatórios ou de um segmento gerenciado.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Perguntas	Considerações
	Você também pode configurar o acesso especializado para acesso de nível empresarial a apenas 1 motorista. Exemplo: Um gerente de instalações que precisa acessar os comentários sobre perguntas no driver de ambiente .
Como você deseja gerenciar comentários enviados em um idioma diferente do idioma preferencial definido pelo gerente?	Você pode traduzir comentários para o idioma preferido dos gerentes da sua organização. Exemplo: quando os gerentes usam o WPEV em inglês e recebem comentários em francês, o gerente pode traduzir o comentário. A WPEV usa o Google LLC como subprocessador para traduzir comentários.
Como você quer ajudar a garantir que os gerentes não consigam identificar os funcionários pelos seus comentários?	Os limites de visibilidade de comentários permitem que você defina o número mínimo de funcionários em um segmento necessário antes que seus gerentes possam visualizar os comentários. Os limites de visibilidade ajudam a manter a confidencialidade dos funcionários, garantindo que os gerentes não consigam deduzir qual funcionário fez o comentário. Definir um limite mais baixo pode facilitar adivinhar quem deixou um comentário, mas pode ser necessário para equipes menores. Você também pode definir o número de respostas da pesquisa a serem recebidas em uma rodada antes que seus gerentes possam visualizar os comentários.
Como você quer gerenciar grandes volumes de comentários?	Você pode visualizar comentários de acordo com pontos fortes e áreas de foco. Destacamos comentários que são particularmente úteis porque contêm: • Cerca de 140 caracteres. • Conselho direto. • Pontuações extremas. Exemplo: Pontuações de zero. Você pode usar a pesquisa semântica para pesquisar e visualizar comentários classificados por sua relevância semântica para os termos de pesquisa. Você também pode usar opções gerais de pesquisa e filtragem em motoristas específicos, categoria NPS e interações.
Como você quer ajudar seus gerentes a lidar com comentários não construtivos?	Você pode permitir que seus gerentes filtrem comentários por categoria NPS, incluindo pontuações filtradas por: • Detrator • Neutro • Promotor

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Perguntas	Considerações
	Use comentários destacados para classificar os feedbacks mais impactantes. Você também pode fornecer materiais de treinamento e suporte aos gerentes sobre como responder a comentários não construtivos.
Como você deseja gerenciar comentários sensíveis?	O WPEV sinaliza comentários como sensíveis quando eles contêm palavras de uma lista de palavras monitorada e personalizável. Comentários sinalizados permitem que você tome medidas em casos em que os comentários incluam casos de discriminação ou má conduta. Você pode usar grupos de controle de acesso para permitir que os gerentes marquem ou desmarquem comentários como confidenciais.

Recomendações

- Desabilite o acesso a comentários em tempo real para gerentes de grupos menores ou equipes em diferentes fusos horários usando as configurações de controle de acesso . Essa configuração garante que gerentes de equipes pequenas não consigam deduzir quem fez os comentários com base no momento em que os receberam.
- Para ajudar a reduzir o número de comentários não construtivos que você recebe, recomendamos que você:
    - Tenha cuidado com a formulação usada em perguntas personalizadas e não padronizadas para maximizar o feedback construtivo. Exemplo: Não use linguagem agressiva ao formular uma pergunta, como *"A confiança é essencial para o trabalho em equipe" e "Temos uma equipe confiável"*.
    - Use as perguntas padrão do WPEV disponíveis para obter respostas úteis e práticas.

Requisitos

Nenhum impacto.

Limitações

Grupos de acesso de especialistas fornecem automaticamente acesso ao painel de nível da empresa com o driver habilitado. Habilitar a configuração de comentários abertos para um usuário com acesso de especialista significa que ele pode visualizar todos os comentários abertos.

Configuração do inquilino

Nenhum impacto.

Segurança

Líderes de grupos *de funcionários gerenciados* só têm acesso aos comentários de funcionários em suas áreas atribuídas. Líderes de *todos os grupos de funcionários* têm acesso em nível de empresa.

Processos de Negócios

Nenhum impacto.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Relatórios

Subordinados	Considerações
Métricas de uso do View Manager	Veja métricas de uso sobre como cada líder de equipe cria ações a partir do feedback dos funcionários. O relatório inclui agradecimentos e respostas de cada gerente aos comentários.
Uso de interação de comentários	Destaca como os gerentes usam os recursos de confirmação e conversação. O relatório contém dados sobre: • Número de confirmações enviadas. • Número de respostas exclusivas a comentários em uma conversa. • Total de interações de comentários, consistindo na soma de reconhecimentos e conversas.

Integrações

Você pode configurar uma integração direta entre o Slack e o WPEV para permitir que os funcionários recebam notificações de pesquisas e notifiquem os gerentes sobre comentários que aguardam sua atenção.

Conexões e pontos de contato

O Workday oferece um Kit de pontos de contato com recursos para ajudar você a entender os relacionamentos de configuração no seu locatário. Saiba mais sobre o Workday Touchpoints Kit na Comunidade Workday.

relatedlinks
Conceitos
O Próximo Nível: O Valor dos Comentários

Configurar monitoramento de comentários confidenciais

Antes de Iniciar

Acesso de administrador.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode configurar painéis para monitorar feedback sensível de funcionários e criar alertas para pessoas designadas. O monitoramento permite que você tome medidas em casos de discriminação ou má conduta.

Os nomes dos conceitos padrão não são editáveis, no entanto você pode adicionar ou remover as palavras monitoradas em cada conceito.

Após habilitar o monitoramento de comentários confidenciais, os comentários antigos serão exibidos como destacados, mas os administradores não receberão um alerta sobre eles.

Procedimento

1. Navegue até Administração.
2. Selecione Configurações de dados.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

3. Clique no ícone Comentários sensíveis ativados .
4. (Opcional) Para adicionar palavras-chave, variações e sinônimos a conceitos existentes:
    a. Selecione Configurações de dados.
    b. Selecione a aba Comentários Sensíveis .
    c. Clique na seta suspensa do conceito de comentário sensível para visualizar palavras e frases monitoradas.
    d. Role até o final da lista, selecione um idioma de destino e adicione a palavra monitorada ao conceito.

    Nota: O Workday Peakon Employee Voice (WPEV) detecta palavras-chave e variações ou sinônimos de palavras-chave em comentários. Ao adicionar palavras monitoradas a conceitos existentes, a WPEV recomenda que você adicione a palavra-tronco como a palavra monitorada. Exemplo: adicionar a palavra *harass* garante que o WPEV detecte comentários contendo as palavras *harassment* e *harassed*. Quando não tiver certeza da origem de uma palavra-chave sensível, você pode adicionar outras versões da palavra-chave para garantir a detecção pelo Peakon.
5. (Opcional) Para adicionar conceitos personalizados e palavras monitoradas:
    a. Selecione Configurações de dados.
    b. Selecione a aba Comentários Sensíveis .
    c. Clique em Adicionar conceito personalizado.
    d. Adicione um nome de conceito. Exemplo: lavagem de dinheiro.
    e. Adicione palavras monitoradas.
    f. Selecione um idioma na lista suspensa Idioma de destino . Adicione uma palavra monitorada separada para cada idioma em que os funcionários respondem à pesquisa.

O que Fazer Depois

Revise estas permissões de comentários confidenciais em grupos de controle de acesso de nível de gerente:

- Ver comentários sensíveis
- Marcar comentários sensíveis

Observe que a permissão Exibir comentários confidenciais não proíbe o acesso a comentários confidenciais. Sem essa permissão, os gerentes com acesso a comentários ainda verão comentários sensíveis, mas eles não serão explicitamente exibidos como sensíveis.

Revise estas permissões de comentários confidenciais em grupos de controle de acesso em nível de empresa:

- Receber notificações de comentários sensíveis
- Modificar comentários sensíveis

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Comentários Sensíveis na página 547
FAQ: Comentários Sensíveis na página 555
Referência
Referência: Idiomas suportados para comentários confidenciais na página 553

Remover um tópico de palavra-chave

Antes de Iniciar

Acesso aos comentários.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Em alguns casos, certos tópicos podem não ser úteis para entender os temas dos comentários dos funcionários. Remover um tópico do painel impede que a palavra gere tópicos no futuro. Você também pode fornecer feedback sobre o motivo pelo qual está removendo um determinado tópico, para ajudar o algoritmo a aprender a gerar tópicos mais significativos no futuro.

Se um administrador remover um tópico, ele o removerá de todos os contextos e visualizações do gerente.

Se um gerente remove um tópico, ele o remove apenas de sua própria visão, proporcionando flexibilidade para se concentrar em tópicos que o ajudem a interpretar os comentários de seus funcionários.

A remoção de tópicos funciona em todos os idiomas. Exemplo: se você remover a palavra *Feedback* em inglês, mas ela também for exibida como um tópico em francês, você removerá ambas as versões. Esse processo só é válido para palavras exatas em diferentes idiomas.

Não é possível remover um tópico de tópicos semânticos, porque o Peakon predefine os temas disponíveis para tópicos semânticos.

Procedimento

1. Acesse a página Tópicos na barra lateral esquerda da aba Insights .
2. Abra o painel do tópico e clique no ícone da lixeira ou passe o mouse sobre o extrato do tópico na página principal de tópicos e clique no ícone da lixeira.
3. Clique em Sim, remover para confirmar.

Resultados

Excluir um tópico também impede que seu tema e trecho sejam exibidos na página Tópicos .

Uma seção Tópicos excluídos é exibida na parte inferior da página principal Tópicos , caso você tenha removido algum tópico.

É possível desfazer a exclusão de um tópico, porém isso não regenerará tópicos para a rodada existente. Remover um tópico excluído permite que o WPEV o gere como um tópico novamente em futuras rodadas de pesquisa, se ele atender aos critérios necessários.

Para desfazer uma exclusão de tópico, clique em Editar tópicos excluídose, em seguida, clique em Remover ao lado de um tópico excluído.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Tópicos de palavras-chave para comentários na página 549
Conceito: Análise de Tópicos de Palavras-chave na página 550

Habilitar pesquisa semântica para comentários

Antes de Iniciar

Acesso de administrador.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

A Pesquisa Semântica permite que os líderes pesquisem comentários com base em seu significado e classifique os resultados por sua relevância semântica para a frase de pesquisa.

A Pesquisa Semântica usa uma ferramenta de terceiros para processar comentários. Para habilitar o recurso, você precisa confirmar o acordo sobre o uso de um subprocessador.

A Pesquisa Semântica é alimentada por um modelo global de incorporação de texto, que converte texto de comentários tokenizados e texto de consulta de pesquisa em incorporações. As incorporações e

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

IDs associadas aos comentários (sem o texto do comentário) são persistidas em um banco de dados hospedado pelo subprocessador do Workday como dados pseudonimizados, que são então consultados com a versão de incorporação da consulta de pesquisa quando o usuário final realiza uma pesquisa de comentário. O subprocessador não consegue identificar os funcionários e empresas por trás dos comentários.

Procedimento

1. Acesse Administração > Controle de Dados > da Conta.
2. Em Processamento de dados, marque a caixa Pesquisa semântica .
3. Concorde com o processamento de dados no pop-up exibido.

Resultados

Após habilitar a Pesquisa Semântica, os membros dos grupos de controle de acesso de Administradores e Líderes Sêniores (se puderem acessar os comentários) poderão ver a guia Pesquisa Semântica imediatamente. Você pode habilitar a permissão *Pesquisar comentários usando Pesquisa Semântica* para outros grupos de controle de acesso, quando relevante.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Busca Semântica de Comentários na página 552
Workday Peakon Employee Voice Busca Semântica

Definir limites de visibilidade de comentários

Antes de Iniciar

Segurança: somente membros do grupo *Administradores* podem definir configurações de limite.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Os comentários geralmente são a parte mais prática do feedback dos funcionários. Você pode visualizar comentários no nível da empresa, bem como os segmentos dos quais os funcionários fazem parte, se esses segmentos atenderem aos limites de visibilidade. Usuários que não são administradores só podem visualizar e responder aos comentários dos segmentos que gerenciam, desde que tenham acesso a essas ações.

Comunique aos funcionários como você configurou as configurações de confidencialidade dos comentários para permitir que eles tomem uma decisão informada ao fornecer comentários.

O processo de visibilidade dos comentários tem como objetivo exibir o maior número possível de comentários, preservando a confidencialidade de cada funcionário.

As configurações de visibilidade não se relacionam nem exigem que os funcionários enviem comentários; em vez disso, elas permitem que você controle quantos funcionários devem responder à pesquisa antes que os comentários se tornem visíveis no segmento.

1. Um determinado segmento retém apenas respostas de seus funcionários.
2. Se o número de funcionários que responderam durante a janela de visibilidade selecionada (a partir da última data da pesquisa) estiver abaixo do limite de visibilidade, os comentários não ficarão visíveis.
3. Os comentários só são exibidos em rodadas de pesquisa em que o número de funcionários pesquisados e o número de funcionários que responderam estão acima dos limites de visibilidade dos comentários.
4. Os comentários só são exibidos em rodadas de pesquisa em que o segmento não entra em conflito com outro segmento.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Procedimento

1. Vá para Administração > Configurações de dados > Comentários.
2. Defina as configurações de Segmentos e Respostas .

Contexto	Descrição
Segmentos	Controla o número necessário de respostas para exibir comentários em um segmento. Esta configuração é o limite para a configuração Número de respostas e funciona por pesquisa.
Respostas	Controla quantos desses funcionários devem responder a uma pesquisa em uma rodada para exibir comentários para aquela rodada específica. A combinação das duas configurações pode aliviar o risco de confidencialidade durante períodos de menor participação, como férias de verão. Essa configuração funciona por pesquisa e não pode ser maior que o limite de visibilidade de comentários dos segmentos.

Exemplo

Sua janela de visibilidade é de 1 ano. Se você definir o limite de visibilidade de comentários dos segmentos como 6, os comentários ficarão visíveis nos segmentos em que 6 ou mais funcionários responderam à pesquisa no último ano.

Além disso, você define o limite de visibilidade dos comentários das respostas como 3. Os segmentos exibem comentários se pelo menos 6 funcionários responderam no último ano e pelo menos 3 desses funcionários responderam à pesquisa naquela rodada.

Configurar traduções de comentários

Antes de Iniciar

Segurança: Acesso *de administrador* .

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Os administradores podem permitir que os comentários sejam traduzidos automaticamente para o idioma preferido dos gerentes e líderes da sua organização.

Procedimento

1. Acesse Administração > Controle de Dados > da Conta.
2. Na seção Traduções de comentários , marque a caixa de seleção Habilitar configuração de traduções de comentários .
3. Salvar alterações.

Resultados

Gerentes e líderes podem visualizar todos os comentários traduzidos automaticamente para o idioma definido em seu painel pessoal.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Traduções de comentários por IA na página 543
Tarefas
Definir preferência de tradução de comentários na página 539

Definir preferência de tradução de comentários

Antes de Iniciar

Segurança:

- Acesso a um painel de gerenciamento no Peakon.
- Permissão de acesso *aos comentários do driver* .

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode selecionar se o Peakon deve traduzir automaticamente todos os comentários da pesquisa para o idioma do seu painel ou se eles devem ser exibidos em seu formato original com uma opção para traduzir comentários individuais manualmente.

Procedimento

1. Clique na sua foto de perfil ou nas suas iniciais no canto superior direito do seu painel.
2. Selecione Perfil no menu suspenso.
3. Selecione sua preferência na seção Traduções de comentários .

Opção	Descrição
Traduzir manualmente os comentários individuais	Exibe comentários no idioma de origem, com um botão Traduzir para [idioma do painel] (Exemplo: Traduzir para inglês) para cada comentário.
Traduzir comentários automaticamente para o inglês (padrão)	Exibe automaticamente todos os comentários no idioma do seu painel, com um botão Mostrar original para cada comentário.

4. Salvar alterações.

Configurar resumo de comentários

Antes de Iniciar

Segurança: Acesso *de administrador* .

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Os administradores podem gerar um resumo conciso de um grande número de comentários em qualquer contexto do painel e visualização filtrada.

Procedimento

1. Acesse Administração > Controle de Dados > da Conta.
2. Na seção Traduções de comentários , marque a caixa de seleção Habilitar configuração de resumos de comentários .
3. Salvar alterações.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Resumo de comentários por IA na página 544

Conceito: Comentários da Pesquisa

Os comentários permitem que seus funcionários forneçam feedback valioso, enquanto os reconhecimentos permitem que os gerentes demonstrem reconhecimento pelo feedback.

Coletando Comentários

Os funcionários podem deixar um feedback por escrito para cada pergunta da pesquisa, o que lhes permite fornecer mais informações sobre as pontuações que deram. Os funcionários podem enviar até 10.000 caracteres de feedback escrito para cada pergunta.

A Peakon coleta comentários para cada pergunta específica respondida por rodada de pesquisa, o que ajuda a gerar tópicos.

Líderes de pessoas com acesso para visualizar comentários podem acessar a página Comentários e visualizar comentários de suas equipes.

Acesso

Cada líder só pode exibir comentários que façam parte do segmento que ele está visualizando.

É possível que os administradores desabilitem o acesso à visualização de comentários para determinados grupos no Controle de Acesso.

Traduzindo Comentários

Os gerentes podem traduzir comentários usando a opção Traduzir para: Idioma em cada comentário exibido em um idioma diferente do idioma definido no painel do gerente.

Observe que esta opção traduz apenas o comentário original e não traduz uma conversa. O botão de tradução só está disponível para idiomas suportados pelo Peakon e só traduz dentro do seu painel. Qualquer feedback exportado estará no idioma original.

Exportar comentários

Você pode exportar comentários usando o botão Exportar para Excel .

Não é possível incluir confirmações ou conversas na exportação para o Excel.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Comentários em Destaque na página 542
Conceito: Gerenciar altos volumes de comentários na página 545
Referência: Acesso aos Comentários na página 159
O Próximo Nível: O Valor dos Comentários
Referência
FAQ: Comentários na página 555
Perguntas frequentes: Por que um gerente não consegue visualizar os comentários de sua equipe? na página 557
Perguntas frequentes: Como a lista do Gerenciador de comentários é preenchida? na página 558

Conceito: Conversas de Comentários

Os gerentes podem visualizar e interagir com comentários de respostas de pesquisas iniciando conversas. Os gerentes também podem adicionar notas internas diretamente dos comentários dos funcionários.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Essas conversas permitem que os gerentes obtenham insights sobre o sentimento dos funcionários fazendo perguntas complementares ou deixando respostas.

Conversas Diretas

Quando os gerentes iniciam conversas a partir de um comentário, a identidade do funcionário permanece protegida durante toda a conversa.

Os funcionários recebem um e-mail contendo:

- Texto do comentário.
- Data do comentário.
- Resposta do gerente.
- Nome do gerente.

O e-mail aos funcionários também enfatiza que suas identidades permanecem protegidas.

Os gerentes podem clicar no ícone de conversa nos comentários para iniciar conversas e depois clicar nas opções Responder ou Nota .

Notas Internas

Os gerentes podem usar notas internas para chamar a atenção de outros líderes para os comentários usando uma tag @menção. Exemplo: *Você pode criar uma ação para abordar @melissa.smith?*

Só é possível @mencionar gerentes ou líderes que já tenham acesso à funcionalidade de comentários e conversas. Você também pode mencionar diferentes usuários se eles tiverem acesso necessário. Exemplo: parceiros de RH ou administrador de instalações.

Hierarquia de gerentes

Você pode clicar no ícone de olho no comentário para exibir os nomes dos gerentes com acesso ao comentário.

A lista de hierarquia do gerente funciona de acordo com as configurações de confidencialidade. Se um segmento de gerente estiver oculto devido a segmentos sobrepostos ou o limite mínimo de participantes da pesquisa não for atingido, a lista não exibirá a hierarquia completa de gerentes ou ignorará um gerente.

Um gerente deve visualizar o comentário no contexto exato do segmento em que o comentário reside para visualizar a lista completa da hierarquia do gerente.

Visão do gerente

Os gerentes podem visualizar:

- Listas de gestores com acesso ao comentário, filtradas por proximidade de relatórios com os funcionários. Exemplo: Gerente de linha do funcionário, seguido pelo gerente departamental.
- O tópico completo da conversa sobre cada comentário, incluindo respostas de outros gerentes.
- Respostas de funcionários sem nome associado.

Acesso

A permissão Acessar conversas permite que um grupo de controle de acesso responda aos comentários. A permissão também permite que eles vejam conversas existentes sobre comentários aos quais eles têm acesso.

Métricas

É possível ver estatísticas sobre confirmações nas Métricas de uso do gerente.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Referência
faq--why-can-t-i-tag-another-manager-in-an-internal-note-.dita
FAQ: Por que não consigo marcar outro gerente em uma nota interna? na página 560

Conceito: Agradecimentos aos comentários

Reconhecer o feedback dos funcionários é um fator importante para a participação nas rodadas de pesquisa. Constatamos que a qualidade do feedback enviado pelos funcionários melhora quando os reconhecimentos demonstram que a liderança está atenta ao feedback.

Quando os comentários são exibidos nos painéis ou na seção Comentários , os gerentes podem responder clicando em Confirmar e selecionando uma das 5 respostas padrão:

- Ótima ideia.
- Obrigado por compartilhar.
- Concordo.
- Estou trabalhando nisso.
- Adoraria conversar pessoalmente.

Quando as rodadas da pesquisa são encerradas, os gerentes com acesso ainda podem reconhecer, responder a comentários e interagir com comentários de rodadas anteriores.

Os funcionários que recebem confirmações sobre seus comentários recebem um resumo diário automático por e-mail com essas confirmações. Os agradecimentos também são exibidos nos painéis pessoais.

Os gerentes não podem cancelar um comentário já confirmado.

Os funcionários não podem responder a uma confirmação.

Os gerentes ainda podem reconhecer os comentários dos funcionários que concluírem a pesquisa pelo terminal de autoatendimento e que não tiverem um endereço de e-mail cadastrado. No entanto, esses funcionários não podem receber notificações por e-mail sobre os reconhecimentos.

Filtrar comentários reconhecidos

Os gestores podem visualizar os comentários reconhecidos na página de Comentários e filtrar por:

- Apenas os comentários que eu respondi.
- Apenas comentários que eu não respondi.
- Comentários com agradecimentos
- Comentários sem agradecimentos

Ao filtrar pelos comentários que foram reconhecidos, os gestores podem visualizar o número total de reconhecimentos para cada comentário.

Acesso

As permissões Reconhecer comentários do driver, Reconhecer comentários de valore Reconhecer comentários abertos permitem que um grupo de controle de acesso reconheça comentários.

Métricas

É possível visualizar estatísticas sobre confirmações em Métricas de Uso do Gerenciador.

Conceito: Comentários em Destaque

O algoritmo Workday Peakon Employee Voice (Peakon) destaca os comentários mais importantes com base na relevância e na capacidade de ação. Comentários destacados permitem que os gerentes trabalhem com um grande volume de comentários com mais facilidade.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Algoritmo de Comentários Destacados

Os algoritmos Peakon aumentam a classificação do feedback acionável para cada gerente usando:

- Pontuações muito baixas ou altas na questão associada ao comentário.
- Conselhos diretos ou comentários prescritivos (somente em inglês). Exemplo: Comentários contendo as palavras *should* e *could* têm classificação mais alta porque sugerem um comentário voltado para uma solução.
- Comentários contendo cerca de 140 caracteres. Comentários muito curtos e muito longos registram uma classificação mais baixa porque não tendem a se concentrar em soluções.
- O Peakon trata comentários mais antigos como menos relevantes que comentários mais recentes.

Você pode ver os motivos dos comentários destacados passando o mouse sobre o ícone Destacado .

Conceito: Traduções de comentários por IA

Visão geral

O recurso de Traduções por IA utiliza inteligência artificial generativa (GenAI) para traduzir automaticamente todos os comentários para o idioma do painel do usuário. Isso também permite que os usuários leiam resumos de IA em seu idioma preferido e usem Tópicos Semânticos e Busca Semântica em idiomas diferentes do inglês. Visita Referência: Idiomas suportados para painéis na página 491 para a lista de idiomas.

A função Traduções por IA é compatível com todos os idiomas disponíveis no painel de controle e detecta automaticamente o idioma do painel do usuário para usar nas traduções. Apenas o texto do comentário em si (sem quaisquer dados adicionais relacionados ao comentário) é processado para gerar as traduções. Para saber mais sobre traduções com IA, consulte a Ficha Informativa sobre IA.

Tópicos semânticos

A tradução automática de comentários por IA traduz todos os comentários que não estejam em inglês, permitindo que o Semantic Topics categorize comentários de todos os idiomas nas mesmas categorias predefinidas.

Pesquisa semântica

A Tradução de Comentários por IA permite que os usuários pesquisem e visualizem comentários em todos os idiomas nos resultados da Busca Semântica. Os usuários também podem pesquisar no idioma de sua preferência.

Resumo de comentários por IA

A tradução automática de comentários por IA permite que os resumos dos comentários sejam traduzidos automaticamente para o idioma preferido do usuário. Sem traduções de comentários, o resumo utiliza apenas comentários em inglês. Visita Conceito: Resumo de comentários por IA na página 544 Para obter mais informações sobre este recurso.

Tradução manual

Os usuários do painel podem definir sua preferência para traduzir os comentários automaticamente ou traduzir cada comentário manualmente para o idioma do painel. VisitaDefinir preferência de tradução de comentários na página 539 Para obter mais informações.

Limitações

- Neste momento, a exportação de comentários em Excel contém apenas os comentários originais e as traduções para inglês.
- A tradução automática de comentários não suporta a tradução de conversas.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Resumo de comentários por IA na página 544
Conceito: Busca Semântica de Comentários na página 552
Tarefas
Definir preferência de tradução de comentários na página 539
Configurar traduções de comentários na página 538

Conceito: Resumo de comentários por IA

Fundo

A sumarização de comentários por IA no Peakon utiliza inteligência artificial generativa (GenAI) para gerar resumos concisos de grandes volumes de comentários, quando há 10 ou mais comentários disponíveis. Esses resumos estão disponíveis para todos os usuários com acesso aos comentários e destacam os principais temas nos comentários para que os gerentes possam analisar o feedback. Existem 2 tipos de resumos de IA:

Tipo de resumo	Consideração
Resumo dos comentários por grupo de pontuação	Disponível na página *de resumo de IA* .
Resumo de comentários sob demanda	Disponível na página *Todos os Comentários* .

O recurso de resumo de comentários por IA está acessível a todos os gerentes que têm acesso aos comentários.

Para saber mais sobre o Resumo de Comentários por IA, consulte a Ficha Informativa sobre IA.

Resumo por Grupo de Pontuação

Ao final de uma rodada de pesquisa, o Peakon gera automaticamente 3 resumos a partir de comentários em inglês recém-enviados, incluindo as pontuações, quando há 10 ou mais comentários dentro do período de agregação e um número suficiente de novas respostas que atendam aos requisitos de visibilidade da rodada de pesquisa. Os comentários são agrupados em três categorias de pontuação:

- Detratores (0-6)
- Passivas (7-8)
- Promotores (9-10)

Cada grupo de avaliação pode receber até 3 parágrafos em tópicos resumindo os principais temas nos comentários. Os resumos por grupos de pontuação utilizam apenas comentários de motoristas que contêm pontuações.

Os resumos são gerados com base em:

- Comentários em inglês da janela de agregação atual (definida em Administração > Configurações de dados > Pontuações > Período de agregação).
- A pergunta da pesquisa à qual cada comentário responde.
- O grupo de pontuação do NPS (detrator, neutro ou promotor).

Os resumos seguem as diretrizes de formatação, conteúdo e priorização de temas do Workday e são gerados apenas para os contextos *Todos os relatórios*, *Subordinados diretos*e Empresa.

Os gestores só podem ver resumos baseados nos comentários a que têm acesso no final de uma ronda do inquérito, conforme definido pelo administrador.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

O sistema exclui os resumos quando uma rodada da pesquisa é marcada como teste. Não é possível gerar resumos para rodadas de teste.

Resumo sob demanda

A sumarização sob demanda permite que os gerentes gerem resumos na página *"Todos os comentários"* para qualquer segmento selecionado. Essa funcionalidade é útil ao analisar grandes volumes de comentários em vários segmentos.

Os resumos são gerados com base em:

- Grupos de perguntas ou condutores específicos.
- Comentários de rodadas específicas da pesquisa.

O botão *"Resumir comentários"* gera um resumo com base nos filtros selecionados. O resumo aparece em uma janela deslizante e reflete os filtros aplicados, as configurações de pesquisa e os critérios de classificação.

Os resumos são gerados com base em:

- Comentários em inglês filtrados pelo usuário.
- A pergunta da pesquisa à qual cada comentário responde.

Traduções de comentários por IA

Se ativada, a Tradução de Comentários por IA é aplicada a ambos os tipos de Resumo de Comentários por IA: Resumos por IA e Resumos sob demanda. Sem as traduções ativadas, você só poderá ler resumos em inglês.

Limitações

- Os resumos são gerados em inglês e resumem apenas comentários em inglês, a menos que estejam sendo usados. Conceito: Traduções de comentários por IA na página 543. Isso garante que todos os comentários, independentemente do idioma, sejam incluídos no resumo, que é então traduzido para o idioma do painel selecionado pelo usuário.
- A sumarização sob demanda requer um mínimo de 10 comentários filtrados para gerar um resumo.
- A sumarização por grupo de pontuação requer um mínimo de 10 comentários com pontuações para gerar um resumo dentro de cada grupo de pontuação.
- A opção *"Gerar resumo"* não está disponível nas páginas de Comentários Confidenciais ou de Busca Semântica.
- A visualização por proxy não suporta a geração de resumos.
- Resumos anteriores não são salvos. Os usuários devem copiar os resumos usando a opção *"Copiar resumo"* .
- Os resumos de comentários são apagados quando uma rodada da pesquisa é marcada como teste.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Traduções de comentários por IA na página 543
Conceito: Gerenciar altos volumes de comentários na página 545
Tarefas
Configurar resumo de comentários na página 539

Conceito: Gerenciar altos volumes de comentários

Os comentários fornecem contexto às pontuações dos motoristas e ajudam você a descobrir problemas subjacentes, o que pode ajudar a informar seu planejamento de ações.

Para organizações e equipes maiores, gerenciar grandes volumes de comentários pode ser desafiador. Este tópico fornece sugestões sobre como gerenciar um alto volume de comentários de forma eficaz.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Entenda as tendências usando tópicos de comentários

O Peakon gera tópicos quando você coleta 200 ou mais comentários em um idioma específico nos últimos 3 meses.

Os tópicos categorizam seus comentários em temas comuns que o Peakon identifica a partir dos seus comentários, permitindo que você processe grandes volumes de comentários explorando tópicos identificados.

O Peakon gera tópicos com base em comentários recentes para que os temas dos tópicos permaneçam relevantes e ajudem a informar seus esforços de planejamento de ações.

Ver comentários por área de foco

Abordar as áreas de foco é uma parte fundamental para melhorar o engajamento da equipe. Para entender os problemas subjacentes por trás de uma área de foco, o Workday Peakon Employee Voice (Peakon) recomenda que você:

1. Clique em uma área de foco no seu painel.
2. Role para baixo para ver os comentários destacados associados ao motorista selecionado.
3. Clique no link de comentários abaixo dos comentários destacados para abrir uma página filtrada exibindo todos os comentários daquele driver específico.
4. Adicione ações para resolver quaisquer problemas levantados.

Revisar comentários destacados

Peakon identifica esses comentários como úteis porque eles:

- São conselhos diretos, contendo palavras como *"poderia"* ou *"deveria"*.
- Contém pontuações extremas para a pergunta associada ao comentário.
- Contém cerca de 140 caracteres, o que normalmente torna o comentário mais útil.
- São particularmente úteis ao lidar com grandes volumes de comentários. Exemplo: Um gerente ou administrador com acesso a todos os dados do segmento ou a grandes segmentos de funcionários.

Opções de filtragem e classificação

As opções de filtragem, classificação e pesquisa permitem que você agrupe comentários de uma forma que pode ajudar a gerenciar grandes volumes de comentários.

Você pode filtrar por:

- Conjunto de perguntas
- Categoria do NPS
- Interações
- Agradecimentos
- Data de término da rodada

Você também pode classificar por pontuação, data e comentários destacados.

Delegando comentários por acesso especializado

Delegar acesso ao conjunto de perguntas ou ao driver para usuários especialistas pode ajudar a distribuir a responsabilidade no gerenciamento de comentários e garantir que eles cheguem aos especialistas relevantes na empresa.

Exemplos podem incluir:

- O diretor de instalações com acesso ao driver de meio ambiente dentro do conjunto de perguntas de engajamento.
- O consultor de diversidade e inclusão com acesso ao conjunto de perguntas sobre diversidade e inclusão.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

.

Conceito: Comentários Sensíveis

O Workday Peakon Employee Voice (Peakon) sinaliza comentários como sensíveis quando eles contêm qualquer palavra da lista de palavras monitorada. Monitorar comentários sensíveis permite que você aja rapidamente em casos em que funcionários compartilham feedback sobre casos de discriminação ou má conduta.

Uma vez detectados, alertas por e-mail e no aplicativo levam os problemas mais sérios à atenção de pessoas designadas na sua organização.

Usando a funcionalidade de notas privadas no Peakon, os líderes de pessoas podem usar @menções para colaborar e responder a problemas críticos da maneira correta.

Detecção de comentários sensíveis

Comentários sensíveis detectam feedback crítico e os classificam em 1 destas categorias:

- Comportamento criminoso violento
- Segurança e bem-estar
- Integridade e Ética
- Comportamento censurável
- Conceitos e palavras personalizados

Cada categoria contém uma lista de conceitos. A lista de conceitos contém uma lista de palavras monitoradas que também podem ser variações e sinônimos relacionados a um conceito.

O Peakon fornece uma lista das palavras monitoradas mais comuns e apropriadas e permite que você adicione até 2.500 palavras personalizadas por conceito para sua organização monitorar.

Ao adicionar suas próprias palavras monitoradas, você precisa adicionar uma palavra para cada idioma que usará na pesquisa.

As palavras monitoradas são exibidas em vermelho ao lado do nome do conceito. A Peakon considera qualquer feedback contendo palavras monitoradas como comentários sensíveis.

Visualizando comentários sensíveis

Segurança: Revise os comentários confidenciais detectados em uma permissão de visualização separada .

Os líderes de equipe podem visualizar comentários confidenciais na área de comentários no painel do Peakon.

Comentários sensíveis são exibidos acima dos seus Comentários Destacados. Assim como em todas as categorias de comentários, você também pode filtrar para exibir apenas os comentários marcados como sensíveis.

Habilitar a permissão Revisar comentários sensíveis detectados em uma exibição separada cria uma exibição separada para comentários sensíveis, mas não remove os comentários em si. Quando a permissão estiver desabilitada, os gerentes ainda verão os comentários na página "*Todos os comentários*".

Derivação e falsos positivos

O Peakon detecta todas as palavras monitoradas na lista, mas não leva em consideração o contexto.

Peakon também leva em consideração palavras-chave. Exemplo: A palavra *matar* é uma palavra monitorada. O Peakon detecta e sinaliza todos os comentários que contêm a palavra-chave *kill*.

Portanto, é provável que o Peakon também detecte falsos positivos. Pessoas com acesso à permissão para Marcar comentários sensíveis podem determinar se as palavras são realmente de natureza sensível com base no contexto. Exemplo: Quando um funcionário comenta: *Estamos arrasando na equipe de*

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

vendas, esse comentário é sinalizado como um comentário sensível. Nesses casos, você pode marcar o comentário como Não sensível clicando na seta suspensa no comentário.

Notificações

Você pode habilitar a permissão Receber notificações de comentários confidenciais nos grupos do tipo Todos os funcionários . Exemplo: Administradores.

Quando você ativa notificações para comentários sensíveis e o Peakon detecta um comentário sensível, os membros dos grupos qualificados recebem:

- Uma notificação imediata no painel para comentários sensíveis detectados.
- Uma notificação no e-mail de resumo (durante rodadas abertas), contendo um link para comentários confidenciais e informações sobre a palavra-chave detectada.

relatedlinks

Conceitos

FAQ: Comentários Sensíveis na página 555

Tarefas

Configurar monitoramento de comentários confidenciais na página 534

Referência

Referência: Idiomas suportados para comentários confidenciais na página 553

Conceito: Tópicos Semânticos para Comentários

Os tópicos semânticos da Peakon analisam comentários de funcionários usando Processamento de Linguagem Natural (PLN) para identificar temas importantes e sentimentos gerais.

Diferente Conceito: Tópicos de palavras-chave para comentários na página 549, tópicos semânticos agrupam comentários em temas com base em seu significado.

Considerações

- Rótulos de tópicos predefinidos que são contextuais, mais longos e mais significativos do que tópicos de palavras-chave.
- Tópicos semânticos abrangem vários motivadores e podem fazer parte de um tema mais amplo.
- Não há um número mínimo obrigatório de comentários.
- Não há um número mínimo obrigatório de perguntas habilitadas.
- Tópicos semânticos são gerados em tempo real.
- Tópicos semânticos usam comentários de todos os tempos.
- Não há subprocessamento de terceiros nem opt-ins adicionais envolvidos. O recurso de tópicos semânticos é totalmente interno.
- Embora não haja um número mínimo necessário de comentários para agrupar comentários em tópicos semânticos, o painel deve atender aos requisitos de confidencialidade definidos pela sua organização.

Como funciona

Usando uma combinação de PNL e aprendizado de máquina, Peakon agrupa comentários com significados semelhantes para formar tópicos. Esses grupos de comentários são exibidos sob temas gerais, ajudando os usuários a identificar possíveis áreas de foco.

Isso requer que a Peakon defina os tópicos para classificação antecipadamente, em vez de gerar temas de tópicos automaticamente, conforme Conceito: Tópicos de palavras-chave para comentários na página 549.

Não é possível remover temas de tópicos semânticos.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Conceito: Tópicos de palavras-chave para comentários

O Workday Peakon Employee Voice (Peakon) usa algoritmos de aprendizado de máquina para analisar comentários e identificar temas e questões importantes, agrupando-os em tópicos. Os tópicos ajudam você a gerenciar altos volumes de comentários e agir com base no feedback, independentemente do tamanho da sua organização.

Os tópicos são:

- Acionável e em contexto. Exemplo: Um tópico *de Treinamento Adicional* do driver Realização pode exigir uma ação diferente em comparação ao mesmo tópico do driver Relacionamento com Colegas .
- Suportado por traduções em vários idiomas.
- Insightful. A Peakon usa análise de texto para extrair significado real dos comentários. Exemplo: Baixa prioridade para palavras comuns com pouco ou nenhum significado em respostas e perguntas. O Peakon só gera tópicos em que as palavras têm significado no contexto do driver.
- Resumido exibindo as linhas mais representativas de um ou vários comentários para fornecer uma visão geral do significado do tópico.
- Destacado com base na capacidade de ação, permitindo que os líderes se concentrem no que é mais importante para suas equipes.

Visualizando tópicos

A página Tópicos está disponível no menu Insights para todos os gerentes com acesso aos comentários. Para ser elegível para tópicos, um segmento deve ter mais de 200 comentários em 1 idioma em todos os tipos de conjuntos de perguntas nos últimos 3 meses.

Cada tópico disponível na página Tópicos inclui:

- Tema do tópico: quando as mesmas palavras são exibidas em tópicos, o Peakon agrupa os tópicos em temas. Exemplo: *Desenvolvimento Pessoal*. Cada driver pode ter no máximo 3 temas. Se a análise gerar mais de 3 temas em um único driver, esses temas serão exibidos como tópicos únicos.
- Extrato do tópico: parágrafo com as frases mais indicativas de todos os comentários que compõem um tópico. Exemplo: *Sinto que meu desenvolvimento pessoal estagnou nos últimos meses... Parece que o desenvolvimento pessoal e a carreira de certas pessoas são favorecidos.* O extrato lhe dá uma visão geral de uma conversa ampla.
- Pontuação do tópico: A pontuação de cada tópico é a média de todas as pontuações dos comentários naquele tópico. As pontuações fornecem uma indicação do sentimento geral em relação a esse tópico.

Peakon destaca certos tópicos para ajudar a focar sua atenção.

Categoria de Tópico Destacado	Descrição
Pontuação alta	O tópico com maior pontuação média informa os gestores sobre os aspectos do trabalho com os quais os funcionários estão mais satisfeitos.
Pontuação baixa	O tópico com a menor pontuação média informa os gestores sobre os aspectos do trabalho com os quais os funcionários estão menos satisfeitos.
A maioria dos comentários	O tópico com o maior número de comentários, informando os gerentes sobre os temas que estão na mente dos funcionários ou sobre as palavras/ linguagem mais frequentes nos comentários dos funcionários.
Comentários consistentes	O tópico foi composto por comentários repetidos em diferentes rodadas de pesquisa ao longo

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Categoria de Tópico Destacado	Descrição
	do tempo, informando os gerentes sobre temas consistentes surgidos por meio de comentários dos funcionários ao longo do tempo.
Pico de comentários	O tópico foi composto por um grande número de comentários em um curto período de tempo, informando os gerentes sobre temas emergentes de um evento ou pergunta única.

relatedlinks
Tarefas
Remover um tópico de palavra-chave na página 535
Recalcular painéis na página 476

Conceito: Análise de Tópicos de Palavras-chave

Os comentários dos funcionários fornecem uma rica fonte de insights e acrescentam contexto às respostas quantitativas. A análise de tópicos usa o Processamento de Linguagem Natural (PLN), um campo de aprendizado de máquina, para analisar comentários de funcionários e identificar temas e sentimentos importantes.

Análise de Texto

O algoritmo pode revelar tópicos de experiência de funcionários de todo o setor e tópicos específicos que dependem da equipe e do tempo.

Você não precisa usar termos predefinidos ou adicionar manualmente suas próprias palavras-chave. Peakon resume um tópico combinando as frases mais representativas de vários comentários para fornecer uma visão geral significativa.

O Peakon calcula os tópicos de comentários assim que a rodada da pesquisa termina à 1h UTC do dia seguinte.

Novos tópicos são gerados após:

- Perguntas de 2 perguntas de driver principais ativas. Exemplo: Um motivador do conjunto de perguntas de engajamento e um motivador do conjunto de perguntas da empresa.
- 200 ou mais comentários em todos os tipos de conjuntos de perguntas nos últimos 3 meses para 1 idioma.

Líderes de pessoas mais abaixo na hierarquia terão menos tópicos do que líderes mais acima na hierarquia, que têm acesso a mais resultados de pesquisas e comentários.

Comentários mais antigos (com mais de 3 meses) podem contribuir para novos tópicos relacionados. Entretanto, eles não podem gerar novos temas.

O Peakon tentará preencher os 50 principais tópicos e, então, colocá-los sob o respectivo driver. Você pode ter alguns drivers sem tópicos, apesar de haver mais de 300 comentários.

Análise de Sentimentos

A análise de sentimento consiste em um algoritmo que processa comentários de texto e atribui um valor numérico de probabilidade de positivo ou negativo. Exemplo: Pontuações entre -1 e +1, sendo zero neutro.

Quanto maior o número de palavras positivas contidas em uma frase (exemplo: ótimo, amigável, conhecedor), mais sentimento positivo ela terá. No entanto, ideias e opiniões são complexas. A Peakon contorna as potenciais imprecisões na análise de sentimentos usando as pontuações dadas pelos funcionários.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Essa pontuação é mais confiável, pois vem diretamente de um funcionário em relação a uma pergunta específica do motorista que define um contexto. Como a Peakon pede feedback após cada pergunta, nossos comentários geralmente são curtos, simples e focados, e raramente expressam sentimentos conflitantes.

Temas Relevantes

O algoritmo Peakon encontra tópicos em respostas de texto curto contendo as mesmas palavras, mas usadas em contextos diferentes.

Exemplo 1. Respondendo a uma pergunta sobre crescimento (*Sinto que estou crescendo profissionalmente*), um funcionário pode comentar: *Definitivamente, estou crescendo em uma direção que é mais interessante para mim, graças ao plano de desenvolvimento que meu gerente criou*.

Exemplo 2. Respondendo a uma pergunta aberta (*Se você tivesse uma varinha mágica, o que mudaria na Kinetar?*), um funcionário poderia comentar: *Eu realmente gostaria que oferecêssemos mais treinamento para gerentes de linha, isso seria muito útil*.

No exemplo 1, a palavra *gerente* se refere à interação de um funcionário com o gerente. No exemplo 2, refere-se a um gerente que solicita mais treinamento.

Usando os exemplos 1 e 2, descobriremos que a palavra *gerente* é importante porque ela aparece duas vezes. Entretanto, sem contexto para agir, não obtemos informações práticas interessantes sobre por que a palavra é importante.

Usando análise contextual, o algoritmo Peakon torna os tópicos mais acionáveis e interessantes por:

- Anexar tópicos aos drivers, o que adiciona contexto aos tópicos. Usando o Exemplo 1, o algoritmo pode encontrar *o plano de desenvolvimento* como um tópico se for uma combinação de palavras usadas em relação ao crescimento.
- Encontrando tópicos com várias palavras: No exemplo 1, a resposta incluiu o *plano de desenvolvimento*de combinação de palavras. Quando essa combinação de palavras aparece em muitas respostas, Peakon destaca o tópico como *plano de desenvolvimento* e não *desenvolvimento*. No Exemplo 2, o tópico pode ser *treinamento de gerente de linha*, *treinamento de gerente*ou *treinamento*, dependendo da frequência com que as palavras ocorrem.
- Removendo palavras da formulação da pergunta. As pessoas têm uma tendência a repetir as palavras da pergunta na resposta. No Exemplo 1, a resposta inclui a palavra *growing*, que também estava na pergunta. Não é útil encontrar essa palavra como tópico, pois já sabemos que estamos perguntando sobre crescimento. Portanto, o Peakon remove automaticamente as palavras da formulação da pergunta.
- Reduzir a prioridade em palavras que ocorrem com frequência. O algoritmo reduz a prioridade de palavras sem significado específico que aparecem em todas as respostas da pesquisa. *O gerenciador* só é exibido como um tópico se tiver um significado específico no contexto do driver, fornecendo tópicos específicos para o driver. Exemplo: *Escritório* ou *Sala* para o motorista do meio ambiente ou *Aumento salarial* para a recompensa do motorista. Se não rebaixássemos a prioridade das palavras mais comuns, encontraríamos *gerente* como um tópico para todos os motoristas.
- Entregando um extrato do tópico. O algoritmo gera um parágrafo a partir das frases mais indicativas de todos os comentários que compõem um tópico. Este parágrafo lhe dá uma visão de uma conversa ampla.
- Garantir que seus tópicos mudem ao longo do tempo. Peakon também usa comentários mais antigos que também sejam relevantes ao tópico. No entanto, o tópico dependerá dos comentários feitos nos últimos 3 meses.

relatedlinks
Tarefas
Recalcular painéis na página 476

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Conceito: Busca Semântica de Comentários

Todos os gerentes com acesso aos comentários podem inserir um termo de pesquisa para exibir comentários contendo a palavra-chave pesquisada.

No entanto, a Pesquisa Semântica entende o significado contextual de uma frase, bem como as relações entre as palavras, sem que elas sejam explicitamente mencionadas no comentário. Filtragens mais avançadas ajudam a acelerar investigações e refinar resultados.

A Pesquisa Semântica usa Processamento de Linguagem Natural (PLN) para ajudar você a exibir os comentários mais esclarecedores e relevantes relacionados a uma consulta de pesquisa. Ele permite que você descubra o que é importante para seus funcionários nas próprias palavras deles. Exemplo: Ao pesquisar pela palavra *aquisição*, a Pesquisa Semântica retornaria comentários incluindo também as palavras *compra*, *venda*, *compra*e assim por diante.

A Pesquisa Semântica usa uma ferramenta de terceiros para processar comentários. Para habilitar o recurso, você precisa confirmar o acordo sobre o uso de um subprocessador.

A Pesquisa Semântica é alimentada por um modelo global de incorporação de texto, que converte texto de comentários tokenizados e texto de consulta de pesquisa em incorporações. As incorporações e IDs associadas aos comentários (sem o texto do comentário) são persistidas em um banco de dados hospedado pelo subprocessador do Workday como dados pseudonimizados, que são então consultados com a versão de incorporação da consulta de pesquisa quando o usuário final realiza uma pesquisa de comentário. O subprocessador não consegue identificar os funcionários e empresas por trás dos comentários.

Considerações

O recurso fornece melhores resultados com frases e sentenças de pesquisa mais longas. A tecnologia semântica pode retornar correspondências específicas se fornecida com o máximo de contexto. Exemplo: Buscar *esforços para apoiar a diversidade e uma força de trabalho diversificada*produz melhores resultados do que buscar apenas *diversidade*.

A Pesquisa Semântica não classifica os comentários com base no sentimento que eles têm quando correspondem à consulta de pesquisa. Exemplo: se você pesquisar *Eu amo meu trabalho*, então *Eu odeio meu trabalho* será exibido próximo ao topo dos resultados. Filtre os resultados com base no NPS para levar em conta o sentimento e encontrar comentários positivos ou negativos associados a uma pesquisa.

A Pesquisa Semântica ordena todos os comentários disponíveis do mais relevante para o menos relevante, com base no significado contextual da sua consulta de pesquisa. Independentemente de sua pesquisa usar filtragem, os comentários exibidos se tornam menos relevantes à medida que você rola pelos resultados.

A exportação de pesquisa semântica permite que você baixe os primeiros 10.000 resultados das classificações de comentários, classificados por relevância para a consulta de pesquisa.

A Pesquisa Semântica inclui comentários escritos em todos os idiomas suportados.

relatedlinks
Conceitos
Workday Peakon Employee Voice Busca Semântica
Conceito: Traduções de comentários por IA na página 543
Tarefas
Habilitar pesquisa semântica para comentários na página 536

Referência: Acesso aos Comentários

Os administradores podem habilitar o acesso aos comentários nas configurações de Controle de Acesso .

Configurações de controle de acesso:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Controle de acesso	Descrição
Acesse os comentários do motorista.	Leia os comentários dos funcionários.
Acessar comentários.	Veja os comentários imediatamente, antes do término de uma rodada de pesquisa. Quando não habilitado, os comentários são exibidos durante a rodada da pesquisa sempre que enviados.
Reconheça os comentários do motorista.	Reconheça os comentários do motorista enviando um e-mail ao comentarista.
Comentários sobre o valor do acesso.	Pode ler comentários valiosos.
Reconheça comentários valiosos.	Reconheça comentários valiosos enviando um e-mail ao comentarista.
Acesse comentários abertos.	Leia comentários abertos em todos os conjuntos de perguntas.
Reconheça comentários abertos.	Reconheça comentários abertos enviando um e-mail ao comentarista.
Acessar conversas.	Pode fazer perguntas complementares aos funcionários e visualizar todas as conversas existentes nos comentários.
Ver comentários sensíveis.	Veja comentários sensíveis separadamente de todos os outros comentários.
Marque comentários sensíveis.	Marcar e desmarcar comentários como sensíveis.
Ver gerenciadores de comentários.	Veja a lista de gerentes associados a um comentário.
Ver comentários por segmento.	Filtrar comentários por segmentos.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Comentários da Pesquisa na página 540

Referência: Idiomas suportados para comentários confidenciais

O Workday Peakon Employee Voice monitora palavras-chave sensíveis de comentários nestes idiomas:

- Árabe
- Búlgaro
- Croata
- Tcheco
- Dinamarquês
- Holandês
- Inglês
- Estoniano
- Finlandês
- Francês
- Alemão
- Grego
- Húngaro
- indonésio
- Italiano

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Japonês
- Coreano
- Letão
- Lituano
- Norueguês
- Polonês
- Português
- Romeno
- Russo
- Eslovaco
- Esloveno
- Espanhol
- Sueco
- Tailandês
- Turco

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Comentários Sensíveis na página 547
FAQ: Comentários Sensíveis na página 555
Tarefas
Configurar monitoramento de comentários confidenciais na página 534

Referência: Idiomas suportados para tópicos de palavras-chave

Cada tópico contém comentários em 1 idioma. O filtro de idioma na página de visão geral dos tópicos permite que você visualize tópicos gerados a partir de comentários em um idioma específico.

- Árabe
- Búlgaro
- Tcheco
- Inglês
- Grego
- Estoniano
- Finlandês
- Dinamarquês
- Alemão
- Croata
- Húngaro
- Letão
- Holandês
- Norueguês
- Polonês
- Espanhol
- Francês
- Italiano
- Português
- Russo
- Sueco
- Turco
- Romeno
- Tailandês

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Análise de Tópicos de Palavras-chave na página 550

FAQ: Comentários

Como posso encontrar os temas principais entre muitos comentários de feedback?	Para equipes maiores com um mínimo de 200 comentários por pergunta, o Peakon gera tópicos que agregam muitos comentários em temas comuns. Temas comuns ajudam você a entender o sentimento em torno dos temas. Também é possível filtrar comentários por categoria NPS (Detrator, Passivo e Promotor).
Por que um funcionário não recebeu uma notificação sobre a resposta ao seu comentário?	Para receber uma notificação de resposta de comentário, o funcionário deve ter um endereço de e-mail em seu registro de funcionário. Não é possível receber notificações de resposta a comentários se o funcionário só puder acessar a pesquisa usando o modo quiosque ou por SMS.
Por que a lista do gerenciador de comentários parece diferente para cada gerenciador?	A lista de gerentes de comentários exibe apenas gerentes dentro da linha de relatórios se eles tiverem acesso ao comentário. Além disso, o segmento do gerente deve atender aos limites de visibilidade dentro do contexto em que você está. Veja a lista completa de critérios aqui: FAQ: Como a lista do Gerenciador de comentários é preenchida?.
Por que não consigo visualizar os comentários durante a rodada da pesquisa?	Os administradores permitem o acesso aos comentários do Controle de Acesso. Você pode visualizar os comentários antes do término de uma rodada de pesquisa quando o administrador inclui você no grupo de controle de acesso Comentários de acesso . Além disso, os gerentes só podem visualizar comentários que façam parte do segmento que estão visualizando.
Posso filtrar comentários que tenham respostas de funcionários?	Não é possível filtrar por comentários que tenham respostas de funcionários.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Comentários da Pesquisa na página 540

FAQ: Comentários Sensíveis

Como habilito o monitoramento da plataforma de comentários confidenciais?	Os administradores podem ativar ou desativar a capacidade de ver se um comentário é sensível ou não na plataforma. 1. Navegue até Administração. 2. Selecione Configurações de dados. 3. Selecione a aba Comentários Sensíveis .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

4. Clique no ícone Comentários sensíveis ativados

Como concedo acesso a comentários sensíveis?	As permissões definidas em grupos de controle de acesso afetam o destaque de comentários confidenciais nos painéis do gerente. Essa permissão não proíbe o acesso a comentários sensíveis, mas se refere à capacidade dos grupos de controle de acesso de ver esses comentários como marcados como sensíveis. Com essa permissão desativada, os gerentes ainda poderão visualizar comentários com conteúdo sensível, mas eles serão exibidos como todos os outros comentários. Para conceder acesso: 1. Navegue até Administração. 2. Selecione Controle de acesso. 3. Para conceder acesso para visualizar comentários confidenciais, clique em Comentários e selecione uma destas opções: • Ler comentários sensíveis: destaca comentários sensíveis. Quando desativados, os comentários ainda são exibidos no painel, mas não são destacados como confidenciais. • Marcar comentários sensíveis: Capacidade de marcar ou desmarcar comentários como sensíveis. 4. (Opcional) Para permitir que usuários (para grupos com acesso para visualizar Todos os funcionários) modifiquem palavras-chave confidenciais: a. Navegue até Administração. b. Selecione Modificar comentários sensíveis. 5. (Opcional) Para permitir que usuários (somente para grupos com acesso para visualizar Todos os funcionários) recebam notificações de novos comentários confidenciais: a. Navegue até Notificações. b. Selecione Receber notificações de comentários confidenciais.
Como adiciono ou edito palavras monitoradas?	Os nomes dos conceitos não são editáveis. No entanto, você pode adicionar ou remover palavras monitoradas em cada conceito editando cada tradução. 1. Navegue até Administração. 2. Clique em Configurações de dados. 3. Clique em Comentários sensíveis.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

4. Clique na seta suspensa no conceito para editá-lo, permitindo que você adicione palavras-chave, variações e sinônimos.
5. (Opcional) Clique no ícone ao lado das palavras monitoradas padrão para remover uma palavra.
6. (Opcional) Crie uma nova palavra na caixa Palavras monitoradas e selecione o idioma de destino na lista suspensa Idioma de destino .

Ao adicionar palavras monitoradas a um conceito existente, o WPEV recomenda adicionar a palavra-tronco como a palavra monitorada, já que o WPEV detecta automaticamente variações da palavra. A WPEV recomenda que você adicione outras versões de palavras-chave para garantir a detecção caso não tenha certeza de termos de palavras-chave sensíveis.

Como adiciono conceitos personalizados e palavras monitoradas?	1. Navegue até Administração. 2. Clique em Configurações de dados. 3. Clique em Comentários sensíveis. 4. Adicione um nome de conceito. Exemplo *de lavagem de dinheiro*. 5. Adicione palavras monitoradas à caixa Palavras monitoradas . 6. Selecione um idioma de destino na lista suspensa Idioma de destino para cada palavra adicionada.
Como posso filtrar comentários com base no sentimento?	Navegue até a seção Comentários . Você pode filtrar comentários por categoria NPS, que inclui pontuações de detratores, passivos e promotores. Além do comentário, você também pode visualizar a pontuação associada ao comentário específico.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Comentários Sensíveis na página 547
Tarefas
Configurar monitoramento de comentários confidenciais na página 534

Perguntas frequentes: Por que um gerente não consegue visualizar os comentários de sua equipe?

- O gerente não tem acesso aos comentários porque a permissão não está ativa no grupo de controle de acesso dele.
- O gerente não tem acesso ao conjunto de perguntas que contém o driver que o funcionário comentou.
- O gerente não tem acesso aos comentários em tempo real se não puder acessar os comentários da rodada de pesquisa ao vivo.
- O gerente não atinge o limite de visibilidade para comentários definido pela organização.
- O gerente não gerenciou o funcionário na data de início da rodada da pesquisa em que o funcionário enviou o comentário.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Os comentários fazem parte de um segmento que entra em conflito com outro segmento que o gerente também pode acessar, e o número de funcionários exclusivos entre os dois segmentos está abaixo do limite selecionado pela sua empresa. Exemplo: o segmento de Relatórios Diretos do gerente (*Minha Equipe*, quando visualizado da perspectiva do gerente) é muito semelhante ao segmento de sua equipe mais ampla, conforme a configuraçãoFuncionários únicos em 2 segmentos, então eles não podem acessar dados do segmento de Relatórios Diretos. O gerente ainda pode acessar esses comentários no segmento Todos os relatórios, mas o painel não diferencia quais comentários vêm de seus subordinados diretos e quais vêm de sua equipe mais ampla.

Perguntas frequentes: Como a lista do Gerenciador de comentários é preenchida?

Fundo

Cada comentário exibe uma lista de gerentes. Gerentes e administradores podem visualizar esta lista se tiverem a permissão Exibir gerentes de comentários .

A lista do gerenciador de comentários exibe os gerentes na ordem de proximidade com o funcionário, de acordo com os atributos do tipo de funcionário. Exemplo: Gerente.

No caso de vários atributos de tipo de funcionário, a lista exibe nomes de gerentes de ambos os atributos.

A lista não exibe nomes de gerentes que são gerentes de segmento do segmento em que o comentário é exibido. Exemplo: atributos do tipo opção, como Unidade de Negócios.

Critérios

A lista de gerentes de comentários mostra a hierarquia de gerentes acima do autor do comentário. Além disso, os gestores só aparecem nesta lista se atenderem a estes critérios:

- Eles têm acesso aos comentários graças às configurações de controle de acesso.
- Eles têm acesso ao conjunto de perguntas ao qual o comentário se refere.
- O segmento deles atingiu os limites de visibilidade definidos pela sua organização, incluindo a configuração Funcionários exclusivos em dois segmentos.
- Eles foram atribuídos como gerentes do comentarista antes do início da pesquisa na qual o comentário foi escrito. Se eles só se tornaram gerentes do comentarista no Peakon depois do início da pesquisa, essa alteração foi configurada com uma data de validade retroativa anterior à data de início da pesquisa.

Casos extremos

Situação	Explicação
A lista não exibe nenhum gerente.	Esta situação pode significar: • O funcionário não tinha um gerente direto no momento em que a rodada da pesquisa foi aberta. • Os gerentes dessa lista não atenderam aos requisitos de visibilidade.
O mesmo comentário exibe inconsistências na lista de gerentes por meio de diferentes segmentos.	A lista de gerenciadores de comentários exibe os gerenciadores cujos segmentos atendem ao limite de visibilidade no contexto que você está visualizando. Essa situação significa que você não pode exibir o segmento do gerente no contexto em que está. O nome deles não é exibido nos comentários nesse contexto de segmento para garantir consistência e confidencialidade.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Situação	Explicação
A lista exibe um gerente cujos segmentos atribuídos não contêm o comentário.	O comentário vem de um segmento que é um segmento filho de um segmento que eles gerenciam. Embora o segmento não seja exibido na guia Gerenciando do gerente, ele pode alternar o contexto para esse segmento e visualizar o comentário.
Um gerente pode visualizar o comentário, mas seu nome não é exibido na lista do comentário.	O segmento do gerente não atendeu aos requisitos de visibilidade naquele contexto de segmento. Isso não significa necessariamente que o gerente não possa visualizar o comentário no contexto do segmento que está usando. Exemplo: No contexto que você está visualizando, o segmento do gerente é muito semelhante a outro segmento disponível, por isso não está visível. No entanto, quando o gerente visualiza seu segmento independente, ele ainda pode visualizá-lo porque não tem o mesmo conflito de segmento.
A lista não exibe o nome de um determinado treinador, embora o comentário definitivamente venha da equipe dele.	O segmento do gerente não atendeu aos requisitos de visibilidade naquele contexto de segmento.
O comentário não é exibido no segmento Relatórios Diretos do primeiro gerente na lista, mas somente no segmento Todos os relatórios.	O comentário vem de um funcionário da equipe mais ampla, porém o gerente direto do funcionário não atendeu aos requisitos de visibilidade. Exemplo: o número de funcionários exclusivos entre os segmentos Relatórios Diretos e Todos os Relatórios do gerente está abaixo do limite para essa configuração, portanto, o segmento Relatórios Diretos não fica visível. A lista de gerenciadores de comentários começa com o primeiro gerenciador que atende aos requisitos de visibilidade.

Perguntas frequentes: Por que a mesma lista do gerenciador de comentários muda entre dois painéis?

Um comentário pode ter pequenas diferenças nos nomes dos gerentes exibidos em sua lista de gerentes. Essa diferença se deve ao fato de alguns dos gestores listados não atenderem aos limites de confidencialidade em um dos dois painéis.

Visão geral

A lista não exibirá os nomes dos gerentes cujos segmentos não atenderam às configurações de confidencialidade definidas pela sua organização. Isso pode mudar de um segmento para outro. Geralmente, há 2 cenários baseados em confidencialidade:

- Poucas respostas: o segmento do gerente não atingiu o limite de visibilidade no painel em que você está, porque poucos funcionários forneceram uma resposta.
- Muito semelhante a outro segmento: o segmento do gerente é muito semelhante a outro segmento que você pode acessar, com poucos funcionários exclusivos nos dois segmentos semelhantes. Nesses casos, 1 dos 2 segmentos semelhantes (exemplo: o segmento do gerente) não estará visível no seu painel para evitar a dedução de alguns funcionários exclusivos.

Em ambos os cenários baseados em confidencialidade, o nome do gerente não fica visível nos comentários de seus subordinados diretos quando você os exibe. Se o segmento do gerente não atender aos limites de confidencialidade em um painel, isso não significa necessariamente que ele não tenha atendido a esses limites em outro painel.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

FAQ: Por que um segmento exibe um número diferente de comentários?

O mesmo segmento pode exibir um número diferente de comentários para diferentes gerentes se os gerentes tiverem permissões diferentes, por exemplo:

- Alguns comentários são de um conjunto de perguntas às quais um dos gerentes não tem acesso.
- 1 dos gerentes não tem acesso aos comentários em tempo real e só pode acessar novos comentários após o encerramento da rodada da pesquisa.

Perguntas frequentes: Por que o gerente direto está faltando na lista de gerentes de um comentário?

Isso pode acontecer por qualquer um desses motivos.

- O gerente não tem acesso aos comentários com base em seu grupo de controle de acesso.
- O gerente não tem acesso ao conjunto de perguntas que contém o driver que o funcionário comentou.
- O gerente não atende ao limite de visibilidade para comentários em geral ou no contexto do segmento em que você está.
- O gerente não gerenciou o funcionário na data de início da rodada da pesquisa em que o funcionário enviou o comentário.
- O comentário faz parte de um segmento que entra em conflito com outro segmento ao qual você tem acesso, e o número de funcionários exclusivos entre os dois segmentos está abaixo do limite selecionado pela sua empresa. Exemplo: o segmento do gerente direto é muito semelhante ao segmento de sua própria equipe, conforme a configuração Funcionários exclusivos em 2 segmentos , então você não pode acessar dados do segmento de subordinados diretos dele. Você ainda pode acessar esses comentários no segmento Todos os Relatórios, mas o painel não diferencia quais comentários vêm de seus subordinados diretos e quais vêm de sua equipe mais ampla.

Perguntas frequentes: Por que a alta gerência pode ver comentários de sua equipe mais ampla?

Quando a alta liderança acessa comentários do segmento Todos os Relatórios, ela só pode acessar comentários de funcionários de sua hierarquia.

Este grupo ainda está sujeito aos requisitos de limite de visibilidade e contém apenas funcionários que estão em sua equipe mais ampla, de acordo com os dados que as organizações carregam no Peakon.

Ter acesso aos comentários de toda a equipe pode ajudar a fornecer contexto para definir áreas de foco e ações em todo o departamento. Receber respostas e reconhecimentos da liderança sênior pode ajudar a facilitar a participação futura em pesquisas.

A alta liderança também pode mudar seu contexto para comentários somente de seus subordinados diretos.

Não é possível desativar o acesso aos comentários de toda a equipe sem também desativar o acesso aos comentários de seus subordinados diretos.

FAQ: Por que não consigo marcar outro gerente em uma nota interna?

Não é possível marcar um gerente em uma resposta de comentário ou nota interna se o gerente:

- Não tem acesso ao recurso de conversas.
- Não tem permissão para acessar comentários em tempo real, caso você esteja tentando @mencioná-los durante uma rodada de pesquisa ao vivo.
- Não tem permissão para acessar o conjunto de perguntas ao qual o comentário pertence.
- Não gerenciou o funcionário no início da rodada da pesquisa que contém o comentário.
- Não é possível visualizar o comentário porque o segmento não atende aos vários limites de visibilidade.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks

Perguntas frequentes: Por que os tópicos de palavras-chave não foram gerados no nível da empresa?

Fundo

Os tópicos de palavras-chave agrupam comentários em temas com base em palavras-chave comuns, permitindo que as organizações analisem grandes grupos de comentários.

Um painel deve atender a ambas as condições para que os tópicos sejam gerados:

- Perguntas de 2 motoristas ativos. Exemplo: a pergunta do driver de crescimento e uma pergunta do driver personalizado das perguntas da empresa.
- Pelo menos 200 comentários em todos os tipos de conjuntos de perguntas nos últimos 3 meses para 1 idioma.

Considerações

Mesmo que um painel atenda à segunda condição, ele não atenderá à primeira condição se a pesquisa usar perguntas de 1 motorista e 1 submotorista em vez de 2 motoristas.

Se você executar uma pesquisa de pulso com perguntas do conjunto de perguntas da empresa, os tópicos só serão gerados se você dividir as perguntas entre dois ou mais motoristas.

Para fins de tópicos de palavras-chave, a pergunta principal sobre engajamento funciona como um direcionador e as perguntas sobre resultados funcionam como subdirecionadores.

O algoritmo do tópico inclui apenas os comentários mais recentes dos últimos 3 meses.

Exemplos

Esta tabela contém vários cenários de pesquisa com diferentes perguntas e números de comentários.

Cenário	Resultado
1 pergunta sobre subdriver de trabalho remoto. 2 perguntas de motoristas da empresa. 1 pergunta aberta. Mais de 1000 comentários em inglês.	Os tópicos serão gerados porque a pesquisa usou 2 perguntas do motorista (motorista da empresa) e tem mais de 200 comentários em 1 idioma.
1 Pergunta sobre autonomia do motorista. 1 Pergunta motivadora sobre relacionamentos entre pares. Mais de 300 comentários em espanhol.	Os tópicos serão gerados porque a pesquisa usou duas perguntas principais (Autonomia e Relacionamentos com colegas) e tem mais de 200 comentários em um idioma.
1 pergunta de motorista da empresa. Nenhuma rodada de pesquisa anterior nos últimos 3 meses. Mais de 2000 comentários em inglês.	Os tópicos não serão gerados porque a pesquisa usou apenas 1 pergunta do motorista (motorista da empresa). Se a empresa tiver duas perguntas personalizadas sobre o motorista da empresa, ela poderá dividi-las em dois motoristas como solução alternativa. Nesse caso, os tópicos serão gerados.
4 perguntas sobre subdrivers em vários drivers. 3 perguntas abertas.	Os tópicos não serão gerados porque a pesquisa usou apenas 1 pergunta do motorista (motorista

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Cenário	Resultado
1 pergunta de motorista da empresa. Mais de 5000 comentários em alemão.	da empresa). Todas as outras perguntas são subdiretórios ou perguntas abertas.
Pergunta principal de engajamento. 1 pergunta de motorista da empresa. Mais de 300 comentários em francês.	Os tópicos serão gerados porque a pesquisa usou duas perguntas do direcionador (pergunta principal de engajamento e motivador da empresa).

relatedlinks

FAQ: Posso deixar um comentário sem uma pontuação?

Todas as perguntas do Peakon são opcionais, e você pode decidir com flexibilidade se quer responder a cada pergunta com uma pontuação, um comentário, ambos ou nenhum.

Para deixar um comentário sem selecionar uma pontuação em uma pergunta do motorista, clique no ícone Adicionar comentário ao lado da escala de 0 a 10.

O comentário exibirá um traço em vez de uma pontuação e não influenciará as pontuações do painel da equipe de forma alguma.

relatedlinks
Referência
FAQ: Posso pular certas perguntas? na página 469

FAQ: Podemos excluir comentários?

Os administradores podem excluir comentários individuais clicando nas reticências verticais ao lado do comentário e selecionando Excluir.

Não é possível excluir comentários em massa, e os gerentes não podem excluir comentários.

FAQ: Podemos excluir respostas de comentários?

Os gerentes não podem excluir ou editar uma resposta já enviada a um comentário. Quando você envia uma resposta, a Peakon envia um e-mail ao funcionário que enviou o comentário junto com sua resposta. O Peakon envia o e-mail com um atraso gerado aleatoriamente para proteger a identidade do funcionário.

Da mesma forma, não é possível que os funcionários retirem suas respostas nas conversas.

Perguntas frequentes: O que acontece com os comentários de funcionários que saem?

Os comentários de quem sai permanecem nos painéis para proteger sua privacidade e evitar que os gerentes consigam deduzir quem deixou o comentário, caso consigam ver que o comentarista era um desistente. Finalmente, 5 anos após o envio do comentário, Peakon o exclui.

Participação

Ver participação por segmento

Antes de Iniciar

Segurança: *Comparação de acesso de segmentos.*

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Se você tiver acesso para visualizar subsegmentos no seu mapa de calor de segmentos, será possível exibir a participação mais recente e agregada por segmento.

Durante uma rodada de pesquisa ao vivo, a coluna Mais recentes exibe as taxas de participação da rodada atual. Ver Conceito: Relatório de Participação em Pesquisas na página 563 para saber mais sobre métricas de participação no mapa de calor.

Procedimento

1. No seu painel, acesse a aba Análise .
2. Selecionar segmentos do mapa de calor na página 503 que deve ser exibido no mapa de calor.
3. Clique em Mostrar participação para exibir as colunas Últimas e Agregadas .

Conceito: Relatório de Participação em Pesquisas

Este tópico fornece uma explicação para cada estatística de participação disponível em seu conjunto de dados.

- Painel principal na página 563
  - Participação por rodada da pesquisa
  - Participação agregada
  - Valor de referência
  - Participação média
  - Precisão da pontuação
  - Pergunta principal: pontuação e participação
  - Participação na exportação do PowerPoint
- Mapa de calor na página 565
  - Participação agregada por conjunto de perguntas, ao lado de cada segmento (ícone humano).
  - Participação agregada na coluna
  - Última participação na coluna
- Pesquisa na página 566
  - Participação na aba Atividades em Horários
  - Conclusão da pesquisa por plataforma
  - Participação em e-mails de reativação de funcionários

Nota: Para proteger a confidencialidade dos funcionários, não é possível visualizar quais funcionários responderam à pesquisa.

Painel principal

Métrica de participação	Descrição
Participação por rodada da pesquisa	A métrica "Última rodada" exibe a porcentagem de funcionários que responderam à pesquisa na última rodada, dentro do contexto do painel que você está visualizando. Clique em Última rodada para exibir a participação por rodada, além das opções opcionais de Benchmark (interno) e Participação média . Não existe um parâmetro externo de referência para a métrica de participação por rodada. A participação na rodada mais recente é independente de qualquer conjunto de perguntas e, portanto, é exibida com a mesma taxa em todos os painéis de conjuntos de perguntas dentro do mesmo contexto de painel.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Métrica de participação	Descrição
	A data de término da pesquisa é o ponto de referência para esta estatística. Alinhar as datas de término da pesquisa para consolidar a participação não agregada em vários cronogramas. Nota: A participação por rodada pode ser muito menor do que a participação agregada. Exemplo: Participação agregada de 100% em 2 pesquisas, mas apenas 50% de participação em cada rodada da pesquisa. Esse cenário pode ocorrer quando funcionários completamente diferentes (do mesmo segmento) respondem à pesquisa em cada rodada da mesma.
Participação agregada	A participação agregada exibe a porcentagem de funcionários únicos que responderam a uma pesquisa dentro do período de visualização selecionado. Clique em "Agregado" para exibir a participação agregada em todas as rodadas da pesquisa, além das opções opcionais "Referência" e "Participação média" . A taxa de participação agregada na pesquisa é independente de qualquer conjunto de perguntas e, portanto, é exibida com o mesmo número em todos os painéis de conjuntos de perguntas dentro do mesmo contexto de painel. As organizações podem definir seu período de visibilidade global usando a configuração "Período de agregação" para 3, 6 ou 12 meses. O período de visibilidade é contado retroativamente a partir da data de encerramento da última rodada de pesquisa. Exemplo: Se o período de visibilidade da sua organização for de 12 meses, o número de respondentes únicos refere-se às 52 semanas anteriores à data de encerramento da sua última pesquisa. Nota: A data de participação agregada na pesquisa difere da participação na pergunta principal, porque nem todos os funcionários que respondem a uma pesquisa podem ter respondido à pergunta principal do painel que você está visualizando.
Valor de referência	O parâmetro de referência para participação é exibido como uma opção ao clicar na métrica de participação agregada . O valor de referência é independente do conjunto de perguntas que você está exibindo e, portanto, é apresentado com o mesmo número em todos os painéis de conjuntos de perguntas dentro do mesmo contexto de painel. Ao visualizar o painel de controle da empresa, o parâmetro de referência é externo. Ao visualizar os painéis de segmentos, o parâmetro de referência é a taxa de participação em nível de empresa, a menos que você tenha configurado um parâmetro de referência específico para o segmento. Normalmente, quando um gestor inicia sessão no Peakon e visualiza o painel de controlo da sua equipa, a taxa de participação é comparada com a taxa de participação da organização.
Participação média	A taxa média de participação é exibida como uma opção no gráfico, que pode ser aberto clicando em "Última rodada" e "Métricas de participação agregadas ".
Precisão da pontuação	A precisão da pontuação indica a exatidão das pontuações em relação à taxa de participação agregada. Essa estatística é específica para cada conjunto

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Métrica de participação	Descrição
	de perguntas e, portanto, pode apresentar diferentes níveis de precisão nos diversos painéis de controle de conjuntos de perguntas. É possível ter baixa participação com alta precisão de pontuação em segmentos maiores, onde um pequeno número de respostas pode fornecer uma pontuação precisa, semelhante às pesquisas eleitorais.
Pergunta principal: pontuação e participação (Exemplo: 320/400 funcionários entrevistados)	A participação na pontuação da questão principal exibe o número de funcionários que contribuíram para a pontuação principal em comparação com o número de funcionários que receberam a pesquisa, dentro do período de validade. Se um funcionário respondeu a pelo menos uma pergunta da categoria principal, ele contribui para a pontuação principal e, portanto, para a métrica de participação. Exemplo: No painel de Engajamento, a pontuação principal normalmente consiste na pergunta eNPS e em 3 perguntas de apoio. Note que um funcionário pode responder à pesquisa (e contribuir para a participação agregada) enquanto, simultaneamente, omite ou não recebe as perguntas da categoria principal. Exemplo: Sua taxa de participação agregada é de 100%, enquanto a participação na pergunta principal aparece como 360 de 400. O número de funcionários que receberam a pesquisa é o mesmo em diferentes conjuntos de perguntas dentro do mesmo contexto de painel. Ao clicar na estatística, você poderá visualizar uma lista dos funcionários que responderam à pesquisa. Para proteger a confidencialidade dos funcionários, o painel de controle não revela quais funcionários responderam à pesquisa. A lista de funcionários pesquisados respeita o período de visibilidade. Exemplo: Se o período de visibilidade da sua organização for de 3 meses, o número de funcionários pesquisados refere-se às 12 semanas anteriores à data de encerramento da sua última pesquisa. Somente usuários com acesso à lista de funcionários que receberam permissão para participar da pesquisa podem acessar esta lista.
Participação na exportação do PowerPoint	A participação exibida na exportação refere-se à participação geral agregada na pesquisa, e não à participação agregada no conjunto de perguntas exibido no painel. É independente de qualquer conjunto de perguntas.

Mapa de calor

Quaisquer dados de participação exibidos no mapa de calor são relevantes para o segmento específico dentro do contexto que você está visualizando. O mesmo segmento em outro contexto pode apresentar índices de participação diferentes, caso o número de funcionários varie nessa perspectiva. O mapa de calor mede a participação para cada conjunto de perguntas, não a participação global. Por esse motivo, podem existir diferenças entre os números apresentados aqui e os dos painéis principais de perguntas.

Métrica de participação	Descrição
Participação agregada por conjunto de perguntas, ao lado de	Ao lado de cada segmento no mapa de calor, você pode visualizar o número de funcionários únicos que responderam a pelo menos uma pesquisa dentro do período de visibilidade selecionado. Esse número é o mesmo que a taxa

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Métrica de participação	Descrição
cada segmento (ícone humano).	de participação agregada (%) no painel principal, exibida como um número inteiro.
Participação agregada na coluna	Clique em "Mostrar participação" para exibir essa métrica. A coluna "Agregado" exibe a porcentagem de funcionários que responderam a pelo menos uma pesquisa dentro do seu período de visibilidade. Essa métrica é específica para cada conjunto de perguntas.
Última participação na coluna	Clique em "Mostrar participação" para exibir essa métrica. A coluna "Mais recentes " exibe a porcentagem de funcionários que responderam à pesquisa no último período divulgado pela empresa. Essa métrica é específica para cada conjunto de perguntas. Se um segmento que você está visualizando não fez parte da pesquisa mais recente da empresa, a coluna exibirá um traço ao lado do segmento.

Pesquisa

Métrica de participação	Descrição
Participação na aba Atividades em Horários	Ao visualizar a página de Atividades na área de Agendamentos , os números ao lado das pesquisas anteriores mostram o número de pessoas pesquisadas naquele momento.
Conclusão da pesquisa por plataforma	Expanda uma rodada da pesquisa na página Atividades , na área Cronogramas , para ver a participação por plataforma de pesquisa. O relatório exibe estas plataformas de preenchimento de questionários: • Web • Modo de quiosque • Aplicativo para dispositivos móveis A categoria web inclui a conclusão de pesquisas tanto em computadores quanto em dispositivos móveis, bem como em janelas pop-up no Microsoft Teams e em pesquisas abertas a partir de links do Slack. A categoria "modo quiosque" inclui a conclusão de pesquisas a partir de qualquer dispositivo, desde que os funcionários tenham utilizado o modo quiosque. Exemplo: Concluir a pesquisa na web móvel usando o modo quiosque contribui para a métrica do modo quiosque.
Participação em e-mails de reativação de funcionários	A segunda tentativa de reativação por e-mail exibe a participação na rodada atual da pesquisa.

Perguntas frequentes: Quantos funcionários responderam à última pesquisa?

Você pode encontrar essas informações clicando em Última rodada no cartão de Participação no seu painel principal. Acesse a visualização *de Tabela* para ver o número de funcionários que concluíram a pesquisa, por rodada. Ao visualizar o relatório da rodada mais recente no formato *de gráfico* , você pode passar o mouse sobre os pontos de dados para exibir a participação por rodada.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Perguntas frequentes: Como funciona a coluna de participação mais recente no mapa de calor?

A coluna Participação mais recente identifica a pesquisa mais recente dentro do contexto do painel em que você está e exibe o número de funcionários (por segmento) que responderam àquela pesquisa específica.

A rodada de pesquisa à qual a coluna se refere pode mudar dependendo da sua seleção de contexto. Portanto, o número de funcionários exibidos na coluna Participação mais recente pode ser diferente para o mesmo segmento, dependendo do contexto em que você está.

Exemplo

- A empresa realiza pesquisas anuais, excluindo os segmentos de Finanças e Marketing. A última pesquisa da empresa foi há 5 meses.
- O segmento de Marketing realiza pesquisas mensais, e a última pesquisa foi há 3 semanas.
- O segmento Financeiro realiza pesquisas semanais, e a pesquisa foi realizada há 3 dias e, portanto, é a mais recente da empresa.

Contexto do painel	Descrição
Empresa	A coluna Participação mais recente se refere à pesquisa de Finanças, porque essa é a pesquisa mais recente no contexto da empresa. Os segmentos que fizeram parte desta pesquisa exibem a participação na coluna Última participação. Os segmentos que não fizeram parte da pesquisa de finanças exibem um traço na coluna Última participação.
Segmento financeiro	A coluna Participação mais recente se refere à pesquisa de Finanças, porque essa é a pesquisa mais recente no contexto de Finanças.
Segmento de marketing	A coluna Participação mais recente se refere à pesquisa de marketing, porque essa é a pesquisa mais recente no contexto de marketing.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Mapas de Calor na página 511

Perguntas frequentes: Por que os que saem ainda aparecem na lista de participantes?

Resumindo, isso ocorre porque suas respostas ainda são válidas de acordo com a janela de visibilidade de dados da sua organização.

A janela de visibilidade que sua empresa selecionou para funcionários atuais, bem como para aqueles que saíram, atua como um filtro para os dados agregados que contribuem para os resultados do seu painel. Durante cada rodada de pesquisa, o painel avança no tempo e obedece às configurações da janela de visibilidade.

Isso significa que as pontuações e a participação dos que saem continuam contribuindo para o painel da sua equipe por um período de tempo após eles saírem. Exemplo: sua empresa definiu a janela de visibilidade para demissões em 3 meses. Como resultado, as respostas da pesquisa de um funcionário ainda fazem parte da sua pontuação atual por 3 meses (exatamente 12 semanas) após a data de desligamento. Quando a próxima pesquisa começar, se 12 semanas tiverem se passado desde a data de saída do funcionário, a resposta dele deixará de contribuir para a pontuação atual.

A janela de visibilidade só avança durante as rodadas de pesquisa, validando automaticamente as respostas conforme a rodada avança.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Perguntas frequentes: Por que minha lista de participação não corresponde à estrutura da minha equipe?

A lista de participação exibe os funcionários pesquisados na janela de visibilidade selecionada pela sua organização. Esses são os funcionários que podem ter contribuído para os resultados da sua pesquisa dentro do período. Exemplo: se sua janela de visibilidade for de 1 ano para funcionários atuais e de 3 meses para os que estão saindo, a lista conterá funcionários que fizeram parte do seu painel durante esse período.

A participação só é atualizada durante rodadas de pesquisa ao vivo, a menos que você faça alterações retroativas no segmento.

Se os funcionários mudarem para outro segmento, suas pontuações mais recentes serão levadas junto. Suas pontuações antigas permanecem no segmento anterior, garantindo que os dados históricos não sejam afetados.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Agregação de Pontuação na página 40
Conceito: Quando ocorrem mudanças de funcionários e segmentos na página 92

Benchmarking

Conceito: Benchmarking

Os benchmarks globais do setor permitem que você ancore seus dados às expectativas do mundo real. Os resultados em nível de empresa têm uma referência externa do setor que consiste em pontuações de todas as empresas que realizam a pesquisa. Todos os segmentos dentro de cada organização estão usando as pontuações do nível da empresa como referência interna.

Você pode selecionar a fonte do seu benchmark externo. Também é possível definir o percentual de referência dentro do seu benchmark externo selecionado. Exemplo: *20% melhores* no setor *de tecnologia* .

Benchmark externo	Descrição
Automático	O benchmark externo faz referência ao setor que você selecionou em Setor > da conta de > administração. O benchmark consiste na pontuação média de engajamento de todas as organizações no setor específico. Se ainda não houver um benchmark para esse setor, a opção alternativa é o benchmark Peakon .
Peakon	O benchmark consiste na pontuação média de engajamento de todas as organizações que usam o Workday Peakon Employee Voice.
Setor	O benchmark consiste na pontuação média de engajamento de todas as organizações no setor específico. Se o setor selecionado não tiver pontos de dados suficientes, a opção de fallback será o benchmark Peakon , até que o setor tenha pontos de dados suficientes. Adicionamos novos pontos de dados aos benchmarks trimestralmente.

Como os benchmarks mudam com base no contexto

A seleção de contexto funciona como um filtro para o conjunto de dados da pesquisa. À medida que você altera suas visualizações de contexto, a seleção de benchmark se adapta. Diferentes gerentes e administradores podem visualizar diferentes fontes de benchmark ao exibir o mesmo segmento, dependendo da seleção de contexto.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Seleção de Contexto	Seleção de benchmark
Painel de nível de empresa.	Referência externa.
Painel de segmentos. Exemplo: painel do segmento *Marketing (Departamento)* .	Benchmark interno: pontuação da empresa. Exemplo: a pontuação do driver de crescimento em *Marketing (Departamento)* usa a pontuação do driver de crescimento no nível da empresa como referência.
Visualizando um subsegmento dentro de um painel de segmentos. Exemplo: Visualizando o segmento *Feminino (Gênero)* no painel do segmento *Marketing (Departamento)* .	Benchmark interno: pontuação do segmento de contexto. Exemplo: a pontuação do impulsionador de crescimento para *Feminino (Gênero)* em *Marketing (Departamento)* usa a pontuação do impulsionador de crescimento *de Marketing (Departamento)* como referência.

Uma exceção ocorre se você usar benchmarks específicos de segmento, que permitem comparar segmentos específicos com benchmarks externos ou internos selecionados manualmente. Os benchmarks específicos do segmento substituem as regras de benchmarking padrão.

Percentis de referência

Todas as pontuações e percentis usam arredondamento. Ao determinar em qual percentil de referência uma pontuação de engajamento se encontra, o painel compara a pontuação de engajamento não arredondada com os intervalos de percentis não arredondados.

Exemplo de percentis de referência

Considere uma pontuação de engajamento de *8.96123864*, que é exibida como 9.0 no painel. Neste exemplo, o percentil de referência de 5% superior é *8,97363652*, também exibido como 9,0 no painel.

A pontuação de engajamento não arredondada *de 8,96123864* está abaixo do limite para o percentil superior de 5% de *8,97363652*, embora ambos os números sejam exibidos como 9,0 no painel. Em vez disso, a pontuação está no percentil 10% superior.

Percentil	Pontuação	Faixa
5% melhores	9.0	≥ 9,0
10% melhores	8.8	8,8 - 8,9
25% melhores	8,5	8,5 a 8,7
Intermediário	8.1	7,7 - 8,4
25% inferiores	7.6	7,4 a 7,6
10% inferiores	7.3	7.1 a 7.3
5% inferiores	7.0	≤ 7,0

relatedlinks
Conceitos
Definir benchmark externo na página 48
Habilitar benchmark verdadeiro na página 49
Habilitar benchmarks específicos do segmento na página 50
Entendendo o Benchmarking e o Benchmark Verdadeiro

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Referência

Perguntas frequentes: Benchmarking na página 571

Conceito: Referência Verdadeira

Tendências demográficas e ocupacionais podem afetar o engajamento além da influência de gerentes ou empresas individuais. A padronização dos dados em relação aos atributos demográficos permite calcular as variações típicas nas pontuações dos motoristas.

O True Benchmark ajusta o benchmark com base em 2 critérios.

- A intensidade do efeito do atributo. Diferentes níveis de tempo de serviço resultam em uma grande diferença nas pontuações médias para a maioria dos motoristas, enquanto o gênero não costuma ter um grande efeito. O tempo de serviço geralmente leva a ajustes mais significativos no verdadeiro índice de referência em comparação com o gênero.
- A distribuição demográfica da empresa ou segmento, comparada à do índice de referência. Se sua empresa tiver muito menos funcionários com pouco tempo de casa do que a média do setor, os ajustes do True Benchmark serão maiores. Se a distribuição do tempo de serviço na sua empresa for minimamente representativa da média, os ajustes serão menores ou não terão impacto.

O True Benchmark parte da pontuação média de engajamento do setor e aplica os critérios de decisão para adicionar os ajustes necessários. Na prática, a maioria dos benchmarks não costuma variar mais do que 0,2 em qualquer direção.

Para visualizar os ajustes, clique em "Realizar Benchmark" no painel principal. Na aba deslizante, você pode expandir a composição do benchmark e os detalhes dos ajustes.

O True Benchmark só se aplica às perguntas do conjunto de perguntas de Engajamento.

Atributos de referência verdadeiros

O True Benchmark oferece ajustes em 6 atributos padrão. Se você estiver usando atributos personalizados, um consultor da Workday deverá mapear os atributos para as opções de mapeamento padrão.

Atributo padrão	Observações
Estabilidade	O tempo de serviço pode gerar variações substanciais na pontuação. As pontuações nos primeiros 6 meses de trabalho tendem a ser quase 2 pontos superiores às pontuações dos funcionários com 3 a 5 anos de casa.
Idade	Diferentes fatores afetam os funcionários em diferentes fases de suas vidas e carreiras. Exemplo: Os fatores que afetam um funcionário de 20 anos que trabalha no varejo podem ser diferentes dos fatores que afetam um gerente sênior de 40 anos na sede da empresa.
Nível de emprego	Esta categoria diferencia entre funcionário, gerente, gerente sênior, executivo e diretor. As equipes de liderança geralmente superam o índice de referência do direcionador estratégico, porque são elas que constroem a estratégia dentro da empresa. No entanto, o índice de referência contém principalmente pontuações dos trabalhadores operacionais.
Gênero	Na maioria dos casos, o gênero apresenta pouca variação na pontuação, mas pode fornecer

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Atributo padrão	Observações
	informações sobre áreas como crescimento na carreira e recompensas.
Departamento	Devido às diferentes habilidades e experiências, alguns departamentos podem estar mais ou menos engajados do que outros.
Escritório local	Este ajuste leva em consideração as diferenças de pontuação entre diferentes regiões, com base na forma como os funcionários de diferentes países respondem às pesquisas da Peakon. Exemplo: Diferenças culturais, como a variação na abertura para fornecer feedback, podem levar a variações nas pontuações entre regiões.

relatedlinks
Conceitos
Definir benchmark externo na página 48
Habilitar benchmark verdadeiro na página 49
Entendendo o Benchmarking e o Benchmark Verdadeiro
Tarefas
Configurar mapeamento de atributos para benchmarks na página 49
Referência
Perguntas frequentes: Por que o benchmark verdadeiro mudou após o encerramento da rodada da pesquisa? na página 574

Conceito: Atualizações de Benchmark

Realizamos atualizações periódicas de benchmarks do setor e do True Benchmark para garantir que você esteja sempre trabalhando com as comparações de benchmark mais atualizadas. Nossas equipes de engenharia e ciência de dados fornecem as atualizações automaticamente.

Alterações nos benchmarks do setor afetam apenas os painéis com benchmarking externo. Como a maioria dos painéis de segmentos usa o benchmark interno (pontuação de engajamento da empresa), não há impacto devido às atualizações do benchmark.

Na maioria dos casos, as atualizações são pequenas e terão efeito mínimo nos seus benchmarks. As atualizações de benchmark são retroativas em painéis históricos, mas não afetam cálculos anteriores com base na diferença em relação ao benchmark. Às vezes, criamos novas opções de setores ou subsetores quando surgem pontos de dados suficientes.

relatedlinks
Conceitos
Relatórios de Benchmarking Global da Workday Peakon Employee Voice

Perguntas frequentes: Benchmarking

Qual é a diferença entre um benchmark e um True Benchmark?	O benchmark simplesmente mostra a pontuação média do setor ao exibir pontuações no nível da empresa e a pontuação média da empresa no nível do segmento para comparações de benchmark. O True Benchmark vai um passo além ao fazer pequenos ajustes no benchmark (a pontuação do setor ou da empresa) para levar em conta quaisquer discrepâncias demográficas que

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	possam afetar as pontuações da sua empresa ou segmento. Dessa forma, os benchmarks com os quais você compara sua empresa ou segmentos são mais personalizados. Exemplo: se um departamento tiver muitos novos funcionários, a pontuação de engajamento pode ter um pico positivo repentino após a integração, enquanto a pontuação da empresa (a referência) pode não seguir essa tendência. O True Benchmark compara a composição demográfica do departamento com a empresa como um todo (o benchmark). Em seguida, ele faz um pequeno ajuste de referência para melhor alinhamento com os dados demográficos do departamento.
É possível escolher empresas e/ou países para comparação?	Não é possível selecionar empresas ou países específicos para comparação. Cada benchmark do setor contém empresas daquele setor, de vários países. Recomendamos sempre usar o True Benchmark para garantir que seu benchmark se ajuste às diferenças demográficas.
Por que o True Benchmark não oferece suporte aos conjuntos de perguntas sobre Diversidade e Inclusão e Saúde e Bem-Estar?	O True Benchmark consiste em remover diferenças entre grupos com base em suas características individuais, o que poderia fazer com que eles respondessem de forma diferente. No entanto, o objetivo dos conjuntos de perguntas sobre Diversidade e Inclusão e Saúde e Bem-Estar é descobrir potenciais diferenças ou injustiças entre diferentes grupos ou necessidades. Por esse motivo, não aplicamos ajustes do True Benchmark a esses conjuntos de perguntas. Exemplo: Funcionários de um gênero ou faixa etária enfrentam problemas de diversidade ou sentem que o bem-estar é tratado de forma diferente. O True Benchmark pode potencialmente minimizar os problemas que você está tentando detectar e resolver.
Por que há uma discrepância no percentual de referência entre um driver e seus subdrivers?	Exemplo: todas as 4 perguntas de engajamento individualmente têm Médio como classificação de referência, mas a pontuação geral de engajamento tem Inferior 25% como classificação de referência. Isso ocorre porque a pontuação geral não é a média das 4 perguntas de engajamento no nível da equipe ou da empresa, mas a média da pontuação geral de cada funcionário (independentemente de ele ter respondido a todas as 4 perguntas ou não).
Por que uma pontuação de motorista teria a classificação percentual de referência errada?	Exemplo: Os *5% principais* estão em 9,0, mas minha pontuação de engajamento de 9,0 está apenas nos *10% principais*.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

	A Peakon usa arredondamento ao apresentar pontuações na interface do usuário, porque os percentis de referência e todas as pontuações dos motoristas têm várias casas decimais. Entretanto, todos os cálculos usam dados não arredondados para maior precisão. Usando o exemplo fornecido, imagine que sua pontuação de engajamento não arredondada é 8,96123864, enquanto o intervalo *dos 5% principais* não arredondados é 8,97363652. Ambos os números são arredondados para 9,0 no painel, porém sua pontuação está, na verdade, 0,01239788 abaixo do limite do percentil *5% superior* . Atualmente não é possível exibir as pontuações não arredondadas na interface do usuário.
Você usa aprendizado de máquina ou IA para calcular benchmarks?	Para garantir uma versão estável dos benchmarks, simplesmente agregamos as pontuações dos funcionários de diferentes empresas e as dividimos por motivadores e setores.
Qual é a idade das pontuações da pesquisa dentro do benchmark?	A cada trimestre, a Peakon atualiza seus benchmarks do setor com base nos últimos 12 meses. O benchmark interno usa as pontuações da empresa, que se alinham à janela de visibilidade que você está usando (1 ano, 6 meses ou 3 meses).
Quais outras empresas estão no meu setor?	Não fornecemos nomes de clientes devido a acordos contratuais.
Como você define indústrias?	Usamos a taxonomia da Clearbit.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Benchmarking na página 51
Entendendo o Benchmarking e o Benchmark Verdadeiro

Perguntas frequentes: De onde vem meu benchmark?

Os resultados em nível de empresa usam benchmarking externo comparando pontuações com as pontuações médias no banco de dados de clientes da Peakon. As empresas podem escolher se desejam fazer benchmarking com todas as empresas ou apenas com empresas de um setor específico.

Todos os segmentos da empresa usam benchmarking interno comparando pontuações com as pontuações globais da empresa. Exemplo: se o driver de reconhecimento do seu segmento estiver 0,2 acima do benchmark, isso significa que sua equipe pontuou 0,2 a mais que a média da empresa para o driver de reconhecimento.

Em casos extremos, é possível que as empresas configurem um segmento para comparação com outro segmento específico ou um setor. Exemplo: se sua empresa tiver várias entidades, seus administradores poderão comparar segmentos relevantes com as pontuações do segmento da entidade, em vez das pontuações da empresa-mãe global.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Se sua empresa usa o True Benchmark, você pode clicar nos detalhes do True Benchmark para ver qual benchmark seu painel está usando. Se sua empresa não usa o True Benchmark, seu painel já indica a fonte do benchmark por padrão.

relatedlinks
Conceitos
Entendendo o Benchmarking e o Benchmark Verdadeiro

Perguntas frequentes: Por que o benchmark verdadeiro mudou após o encerramento da rodada da pesquisa?

O True Benchmark só pode mudar se os registros dos funcionários forem atualizados com alterações retroativas ou se forem feitas alterações em determinados atributos, como *Data de Nascimento* ou *Tempo de Serviço*. Essas atualizações afetam os ajustes do True Benchmark, pois impactam retroativamente a maneira como os funcionários são categorizados.

Além disso, alterações na *Data de Separação* podem mover funcionários para dentro ou para fora da janela de participação da pesquisa, afetando os números de participação e potencialmente alterando a pontuação geral.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Referência Verdadeira na página 570

Painéis pessoais

Habilitar Painel Pessoal

Antes de Iniciar

Acesso de administrador.

Certifique-se de que você esteja usando o atributo *Manager* padrão para acesso de gerente e que ele use o mapeamento de benchmark padrão.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Os administradores globais podem habilitar o painel pessoal para os participantes da pesquisa. Você pode escolher se deseja habilitar o painel para todo o grupo de acesso Funcionários ou apenas para alguns funcionários. Se você quiser testar o painel pessoal com um pequeno grupo de funcionários antes de uma implementação completa, consulte Exemplo: Implementação em fases do Painel Pessoal na página 150
.

Os painéis pessoais fornecem aos participantes da pesquisa acesso às suas próprias pontuações e comentários, bem como às pontuações da equipe, áreas de foco e ações. Quando os gerentes definem áreas de foco, os funcionários podem fornecer sugestões confidenciais diretamente em painéis pessoais.

Procedimento

1. Navegue até Controle de acesso > de administração.
2. Abra o grupo de acesso Funcionários ou crie um novo grupo do tipo *Individual* .
3. Expanda a seção Permissões do Painel Pessoal.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

4. Ao habilitar permissões, considere:

Nome da permissão	Descrição
Acessar painel pessoal	Permite que você acesse seu painel pessoal após enviar uma pesquisa ou fazer login no Peakon. Quando desativado, o Peakon exibe um resumo limitado da sua pesquisa. Esta configuração é um pré-requisito para qualquer outra configuração no grupo de configurações do painel pessoal .
Dados da organização	Exibe as pontuações do nível da empresa para comparação com suas próprias pontuações. Permissão pré-requisito: *Acessar painel pessoal*.
Pontuações da equipe do gerente direto	Exibe as pontuações da sua equipe para comparação com as suas próprias pontuações e oferece a capacidade de enviar sugestões confidenciais sobre áreas de foco. Permissão pré-requisito: *Acessar painel pessoal*.
Dados para equipes acima do gestor direto	A capacidade de exibir as pontuações de equipes que estão acima do seu gerente direto. Também exibe áreas de foco e ações, e oferece a capacidade de enviar sugestões confidenciais sobre áreas de foco. Permissões de pré-requisito: *acessar o painel pessoal* e *comparar com as pontuações da equipe*.

   Nota: As *pontuações da equipe do gerente direto* e *os dados para equipes acima das permissões do gerente direto* fornecem aos funcionários acesso às pontuações de suas equipes em todos os conjuntos de perguntas. Isso é algo a ser considerado se você não forneceu aos gerentes visibilidade de todos os conjuntos de perguntas.
5. Clique em Salvar grupo.

Resultados

Depois de habilitar o painel pessoal para sua organização, os funcionários podem ativá-lo no final da pesquisa e acessá-lo posteriormente a qualquer momento. A autenticação é possível por meio de uma senha ou Single Sign-On, quando habilitado pela sua organização. Os funcionários também podem ativar seu painel pessoal fora de uma rodada de pesquisa, usando o URL de login genérico do painel.

O que Fazer Depois

Recomendamos fornecer essas permissões aos gerentes para que os funcionários façam uso total de seus painéis pessoais.

- Estatísticas de acesso.
- Acesso a pontos fortes e áreas de foco.
- Gerenciar áreas de foco.
- Acesso às ações.
- Gerenciar ações.

Enviar sugestões da equipe sobre áreas de foco

Antes de Iniciar

Você pode enviar sugestões de equipe se:

- Seu painel pessoal exibe as áreas de foco de sua equipe ou liderança, ou

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Seu gerente ou alguém de sua liderança notificou você sobre uma nova área de foco por e-mail, independentemente de você ter um painel pessoal.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Após o encerramento de uma rodada de pesquisa, Peakon sugere vários pilotos como áreas de foco com base nos resultados da pesquisa de cada equipe. Os gerentes podem aceitar áreas de foco recomendadas ou definir suas próprias áreas de foco.

Quando seu gerente ou um líder sênior define uma área de foco em seu painel (exemplo: o driver de reconhecimento), ele pode incentivar sua equipe a enviar ideias de melhoria confidencialmente enviando uma notificação com uma nota personalizada. No entanto, se você for um usuário de painel pessoal, poderá adicionar sugestões proativamente a quaisquer áreas de foco que seu gerente tiver definido. Não é possível adicionar sugestões aos drivers que se tornaram áreas de foco antes do lançamento desta funcionalidade.

Fornecer sugestões confidenciais ajuda o gerente a obter mais insights sobre o que seus funcionários gostariam que acontecesse, especialmente quando não há feedback qualitativo suficiente. Também ajuda a envolver a equipe no planejamento de ações sem a pressão de revelar a identidade.

Você pode adicionar 1 sugestão por área de foco. Não é possível editar sua sugestão após o envio. Após o envio, você poderá visualizar sua própria sugestão, mas não poderá ver as sugestões enviadas por seus colegas.

A sugestão de equipe que você enviar pertence ao painel do gerente que definiu a área de foco. Exemplo: se o diretor do seu departamento (não seu gerente de linha) tiver definido uma área de foco, a sugestão que você enviou nessa área de foco estará disponível somente para esse diretor.

Procedimento

1. Clique em Adicionar sugestão confidencial no e-mail que você recebeu ou encontre a área de foco na aba Áreas de foco no seu painel pessoal.
2. Digite sua sugestão na caixa Sua sugestão confidencial .
3. Clique em Enviar.

Resultados

Quando você adiciona uma sugestão, ela é exibida instantaneamente no painel do seu gerente. O idioma que você usou para escrever sua sugestão permanece, da mesma forma que quando você envia comentários na pesquisa.

Exemplo

Seu gerente definiu o driver de crescimento como uma área de foco e enviou uma notificação por e-mail com a seguinte mensagem personalizada: *Olá, equipe, observei uma queda nas pontuações de crescimento e gostaria de receber algum feedback sobre o que podemos fazer para melhorá-las.*

Você pode clicar em Adicionar sugestão confidenciale adicionar sua sugestão confidencialmente. Exemplo: *Inclua descrições detalhadas do cargo para delinear o escopo da função de um funcionário. Também seria ótimo esclarecer as diferenças entre todos os níveis de trabalho.*

Exemplo: Implementação em fases do Painel Pessoal

Este exemplo ilustra como implementar gradualmente o painel pessoal para seus funcionários.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Sua organização precisa liberar o painel pessoal para um pequeno grupo de testadores antes de liberá-lo para todos os funcionários. Para obter esse resultado, você deve desabilitar o grupo de acesso padrão Funcionários e criar um segundo grupo do tipo Individual .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Procedimento

1. Vá para Administração > Controle de acesso.
2. Abra o grupo de acesso Funcionários .
3. Expanda as configurações do painel pessoal .
4. Certifique-se de que as configurações estejam desativadas. Se não estiverem desativados, desative-os e salve as alterações.
5. Clique em Adicionar grupo.
6. Dê um nome ao grupo. Exemplo: *Testadores do Painel Pessoal*.
7. Definir acesso para *individual*.
8. Defina Pessoas para *Escolher manualmente*.
9. Expanda as configurações do painel pessoal .
10. Habilitar todas as configurações.
11. Clique em Adicionar grupo.
12. Abra a aba Membros do grupo .
13. Clique em Adicionar pessoas.
14. Pesquise cada testador e clique em Adicionar.

Resultados

Os testadores agora têm acesso aos seus próprios painéis pessoais. Se os testadores forem gerentes, eles poderão acessar o painel pessoal por meio do painel do gerente. Se forem funcionários, eles podem acessar o painel pessoal no final da próxima pesquisa ou fazendo login no Peakon.

O que Fazer Depois

Siga as etapas 1 a 4 e ative todas as configurações quando precisar habilitar o painel pessoal para todos os funcionários.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Painel Pessoal na página 577
Habilitar Painel Pessoal na página 574

Conceito: Painel Pessoal

Fundo

O painel de controle pessoal capacita os funcionários a impulsionar as mudanças que desejam ver em sua organização. Os administradores podem habilitar a funcionalidade do painel pessoal e suas permissões no grupo de controle de acesso "Funcionários" de sua organização.

Com o painel de controle pessoal, você pode:

- Veja suas pontuações atuais na pesquisa.
- Veja suas próprias pontuações ao longo do tempo.
- Veja seus comentários, os agradecimentos e as conversas.
- Responder às respostas aos comentários.
- Acompanhe as áreas de foco e as ações definidas por seus líderes.
- Envie sugestões confidenciais sobre áreas prioritárias.
- (Opcional, se ativado) Compare suas pontuações com as de outras equipes e/ou da empresa.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Navegação

Aba	Descrição
Visão geral	A página de visão geral exibe um resumo do seu painel pessoal: • Cartões temáticos com perguntas que se conectam a cada tema respondido, proporcionando uma visão geral fácil de todos os conjuntos de perguntas. • (Opcional, se ativado) A seção "Equipes" que exibe as áreas de foco definidas pelos seus líderes em todos os conjuntos de perguntas. • Seção de estatísticas da pesquisa que exibe suas estatísticas de participação e comentários.
Resultados da sua pesquisa	Suas pontuações nas pesquisas ficam visíveis desde a primeira pesquisa em que você participa, para todos os conjuntos de perguntas que sua empresa utiliza. Os menus suspensos na parte superior permitem selecionar o tema da pesquisa (Exemplo: Engajamento) e classificações adicionais para comparação (Exemplo: Sua equipe direta ou sua organização). Ao selecionar uma equipe para comparação, o painel de controle dessa equipe deve atender aos requisitos de confidencialidade da sua organização. Caso contrário, você não verá suas pontuações. A configuração "Funcionários únicos em dois segmentos" oculta as pontuações quando muitos funcionários pertencem tanto à equipe selecionada quanto ao seu próprio segmento, impedindo a identificação de respostas individuais. O gráfico de pontuação ao longo do tempo exibe as últimas 4 pesquisas que você respondeu. As pontuações dos pilotos são exibidas nessas categorias, em relação à equipe que você selecionou no menu suspenso "Classificações" : • Áreas com melhor classificação • Áreas com classificação mais baixa • Áreas com pontuações semelhantes A pontuação geral e as pontuações de todos os pilotos estão sujeitas à agregação de pontuações e utilizam os mesmos cálculos que no painel de controle do gerente. A pontuação de cada condutor, incluindo a pontuação principal, utiliza apenas as pontuações das questões que fazem parte desse condutor. Você pode ver as perguntas relacionadas a cada motorista, incluindo a data da sua última resposta a cada pergunta. Você também pode clicar em qualquer piloto para acessar o painel de controle e obter mais informações. Se o motorista for uma área de foco, você pode enviar sugestões confidenciais para melhorar a pontuação. Ver Enviar sugestões da equipe sobre áreas de foco na página 467.
Seus comentários	Se você recebeu uma resposta a um comentário, pode respondê-la diretamente do seu painel pessoal. O gerente que recebe a mensagem pode continuar a conversa a partir do painel de controle do gerente. Durante a conversa, sua identidade permanece confidencial. Você também pode iniciar suas próprias conversas nos comentários a partir do painel pessoal (atualmente disponível apenas no aplicativo

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Aba	Descrição
	móvel), caso seu gerente direto tenha permissão para responder aos comentários. Se o seu comentário recebeu uma confirmação, você pode clicar no ícone de confirmação abaixo do comentário para exibir mais informações. Abrir uma conversa ou um e-mail de confirmação irá redirecioná-lo para o seu painel pessoal.
Áreas de foco	Esta aba exibe as áreas de foco definidas pelo seu gerente direto e pela liderança, dando-lhe acesso ao que eles estão trabalhando com base no feedback das pesquisas. As áreas de destaque que contêm uma anotação personalizada do gerente são exibidas de forma expandida, incentivando os funcionários a fornecer sugestões. No entanto, você também pode expandir as áreas de foco que não possuem uma nota personalizada para adicionar sugestões. Excepcionalmente, não é possível adicionar sugestões sobre pilotos que se tornaram áreas de foco antes do lançamento da funcionalidade de sugestões de equipe do Peakon, e estas são exibidas na parte inferior da seção de cada gerente. Os funcionários só podem visualizar as sugestões que eles mesmos enviaram. Também não é possível adicionar sugestões às áreas de foco da empresa. A visibilidade da pontuação principal e a capacidade do gestor de definir áreas de foco e ações dependem de o painel de controlo cumprir os requisitos de visibilidade.
Ações do gestor	Esta aba exibe os planos de ação do seu gerente direto e da liderança. Você pode clicar em cada ação para visualizar sua descrição, lista de verificação e prazo. Quando seu gerente marca uma ação como concluída, ela fica visível na aba "Concluídas" por 4 semanas antes de desaparecer.

Segurança

O painel de controle pessoal é privado e restrito ao funcionário, não sendo acessível a outros usuários. Ter um painel de controle pessoal não compromete a confidencialidade de pesquisas passadas ou futuras. Somente você pode acessar seu painel pessoal, fazendo login com suas credenciais.

A autenticação só estará disponível se o endereço de e-mail inserido na página de login do painel pessoal corresponder ao endereço de e-mail cadastrado em seu registro de funcionário. Ao usar o login único, o endereço de e-mail do seu provedor de identidade deve corresponder ao endereço de e-mail cadastrado no seu registro de funcionário no Peakon.

Também é possível configurar a autenticação de dois fatores. Ver Configurar autenticação de dois fatores (2FA) na página 59.

Ativação

Após o administrador habilitar o painel pessoal, os participantes da pesquisa poderão ativá-lo:

- Ao final da próxima pesquisa.
- Ao fazer login em sua conta Peakon, seja definindo uma senha ou usando o login único da sua organização. Ver Conceito: Acesso ao Painel Pessoal na página 581.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

É possível acessar seu painel pessoal tanto pelo computador quanto pelo aplicativo para dispositivos móveis iOS e Android. Ver Referência: Recursos do aplicativo móvel na página 70 Para obter mais informações.

Localização

O painel de controle pessoal está disponível em todos os idiomas disponíveis. Você pode definir sua preferência de idioma através das configurações do seu perfil. Ver Referência: Idiomas suportados para painéis na página 491 e Referência: Configurações de perfil pessoal na página 66 Para obter mais informações.

relatedlinks
Conceitos
Habilitar Painel Pessoal na página 574
Exemplo: Implementação em fases do Painel Pessoal na página 150

Conceito: Painéis Pessoais da Perspectiva do Gerente

Este tópico orienta os líderes sobre os recursos do painel do gerente que também são exibidos nos painéis pessoais dos funcionários.

Fundo

Os painéis pessoais fornecem aos participantes da pesquisa informações sobre suas próprias pontuações e comentários. O painel pessoal também exibe as pontuações, áreas de foco e ações do gerente direto do funcionário e dos gerentes acima dele dentro da mesma hierarquia. Os funcionários podem enviar sugestões confidenciais sobre os fatores que você definiu como áreas de foco. Veja mais em Defina uma área de foco para sua equipe na página 474.

Os administradores podem configurar o acesso dos funcionários aos painéis pessoais e o nível de insights disponíveis.

Para que as pontuações da equipe fiquem visíveis nos painéis pessoais, o painel da equipe deve atender aos requisitos de visibilidade definidos pelo administrador.

Visibilidade das Áreas de Foco e Ações

Os painéis pessoais dos participantes da pesquisa exibem:

- Todas as áreas de foco que você aceita ou define no seu painel. Não exibirá áreas de foco recomendadas.
- A caixa de sugestões da equipe sobre os pilotos que você definiu como áreas de foco e sua mensagem personalizada, se você tiver fornecido uma.
- Somente as ações que você definiu como Compartilhadas com todos nas Configurações de compartilhamento, ao criar a ação.

Compartilhar as áreas de foco e ações nas quais você está trabalhando pode promover um maior senso de transparência e uma cultura de feedback mais forte com sua equipe. Incentivar sua equipe a enviar sugestões confidenciais pode ajudar você a coletar insights voltados para soluções quando não houver comentários suficientes para entender os problemas subjacentes.

Cada sugestão da equipe fica visível somente para o funcionário que a enviou, e somente o gerente pode visualizar todas as sugestões da equipe.

Se você tiver apenas subordinados diretos, suas áreas de foco ou ações serão exibidas nos painéis pessoais dos funcionários que se reportam diretamente a você.

Se você também tiver uma equipe maior (exemplo: seus subordinados diretos também têm funcionários que se reportam a eles), quaisquer ações ou áreas de foco que você definir no painel da sua equipe maior só serão exibidas quando os funcionários filtrarem pela sua equipe maior em seu painel pessoal.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Recomendações

- Defina áreas de foco e ações que sejam relevantes para o painel em que você está. Exemplo: ao exibir o painel de toda a sua equipe, não defina áreas de foco ou ações que se relacionem apenas aos seus subordinados diretos e vice-versa.
- Adicione uma mensagem personalizada ao definir áreas de foco e notifique os funcionários, o que pode aumentar muito a quantidade e a qualidade das sugestões. Recomendamos que os gerentes comuniquem por que estão definindo o driver como uma área de foco e forneçam sua perspectiva sobre isso. As áreas de foco sem uma nota personalizada são exibidas como cartões recolhidos em painéis pessoais; no entanto, os funcionários ainda podem expandi-los e fornecer uma sugestão.
- Adicione detalhes às ações que você pode criar para fornecer mais contexto aos funcionários quando eles abrirem as ações em seus painéis pessoais. Utilize os campos de descrição, prazo e lista de verificação, quando relevante.
- Se quiser criar uma ação que não deve ser exibida em painéis pessoais, selecione Não compartilhado em painéis pessoais e compartilhados nas Configurações de compartilhamentoda ação.
- Você não precisa mudar suas áreas de foco e ações de uma rodada de pesquisa para outra, especialmente se forem metas de longo prazo.
- Quando Peakon recomendar áreas de foco, aceite-as ou descarte-as. As áreas de foco recomendadas não são exibidas nos painéis pessoais, a menos que você as aceite.

Alternar entre painéis

Normalmente, os gerentes também são participantes da pesquisa. Os gerentes podem acessar seus próprios painéis pessoais na mesma interface do painel do gerente.

Você pode clicar no link Painel Pessoal na sua barra de navegação. As guias que você pode acessar no painel do seu gerente permanecem acessíveis enquanto você navega no seu painel pessoal, permitindo que você retorne a qualquer momento.

Você pode alternar entre o gerenciador e o painel pessoal no aplicativo móvel no menu do lado esquerdo.

Conceito: Acesso ao Painel Pessoal

O painel pessoal fornece pontuação pessoal e visibilidade de comentários para os participantes da pesquisa. Os participantes da pesquisa que também são gerentes podem alternar entre o painel de gerente e o painel pessoal.

Pré-requisitos

- O administrador da sua empresa deve habilitar o painel pessoal para sua organização.
- Você deve ter um endereço de e-mail em seu registro de funcionário da Peakon. Os funcionários que acessam suas pesquisas pelo modo quiosque (exemplo: nome/ID do funcionário ou um código único/reutilizável) não podem acessar seu painel pessoal por motivos de segurança, a menos que também tenham um endereço de e-mail no Peakon.
- O endereço de e-mail que você usa para fazer login deve corresponder ao endereço de e-mail que sua empresa tem em seu registro de funcionário da Peakon. Se você precisar atualizar seu endereço de e-mail no Peakon, entre em contato com o administrador do Peakon (geralmente, é a equipe de Recursos Humanos).

Acesso

Uma vez habilitado, os participantes da pesquisa podem ativar seu painel pessoal usando o prompt no final da pesquisa. Também é possível ativar o painel pessoal fora de uma rodada de pesquisa, fazendo login no aplicativo Peakon para desktop ou celular.

O URL do aplicativo Peakon no desktop é [nome da empresa].peakon.com.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Os participantes da pesquisa precisam redefinir suas senhas ao ativar o painel pessoal na versão desktop do Peakon.

No entanto, se sua organização integrou o Peakon com seu provedor de identidade de logon único (SSO) (exemplo: Okta) e atribuiu a você o bloco Peakon, você poderá fazer login com suas credenciais de SSO existentes.

Para uso futuro, o painel pessoal permanecerá disponível no aplicativo para desktop ou celular do Peakon, assim como o prompt no final de cada pesquisa.

Referência: Idiomas suportados para painéis

O Workday Peakon Employee Voice oferece suporte aos seguintes idiomas para painéis de gerentes e pessoais:

- Árabe
- Chinês (Simplificado)
- Chinês (tradicional)
- Tcheco
- Dinamarquês
- Holandês
- Inglês (Reino Unido)
- Inglês (EUA)
- Estoniano
- Finlandês
- Francês (FR)
- Francês (CA)
- Alemão
- Hindi
- Húngaro
- Italiano
- Japonês
- Coreano
- Letão
- Lituano
- Norueguês
- Polonês
- Português (BR)
- Português (PT)
- Romeno
- Russo
- Espanhol (ES)
- Espanhol (LA)
- Sueco
- Tailandês
- Turco

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Agindo com base no feedback

Planejamento de Ações

Criar uma ação

Antes de Iniciar

Segurança:

- Acesso a ações
- Gerenciar ações

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Criar um plano de ação pode ajudar você a agir com base no seu feedback e abordar temas comuns. Ao criar uma ação, ela se torna parte do contexto do segmento em que você estava quando criou a ação.

É possível criar ações em outros segmentos aos quais você tem acesso. Quando alguém cria uma ação para outro segmento, ela ainda é atribuída às suas próprias métricas de uso em Métricas de Uso do Gerenciador.

Você pode criar uma ação vinculada a um driver específico ou uma ação autônoma e mais geral. Você pode adicionar ações recomendadas existentes ou criar suas próprias ações personalizadas. Este tópico se concentra em ações personalizadas.

Procedimento

1. Acesse a página Plano de ação e clique em Adicionar ação. Como alternativa, clique em Criar ação em uma área de foco para vincular sua ação ao motorista.
2. Dê um nome à sua ação.
3. (Opcional) Adicione uma descrição.
4. (Opcional) Adicione um prazo. Ao definir um prazo, você receberá um lembrete de ações na segunda-feira da semana em que o prazo vence.
5. Selecione o conjunto de perguntas e o driver para associar a ação. Esta etapa já estará concluída se você criou a ação diretamente em um driver.
6. Ao definir as configurações de compartilhamento, considere:

Configuração de compartilhamento	Descrição
Compartilhado com todos	Os membros da equipe poderão ver essa ação no painel pessoal ou no seu painel compartilhado.
Não compartilhado em painéis pessoais e compartilhados	Somente os gerentes deste contexto poderão visualizar esta ação.

7. (Opcional) Adicione uma lista de verificação.

O que Fazer Depois

Depois de criar a ação, você pode:

- Marque como concluído.
- Edite, exclua ou arquive.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Editar uma ação existente

Antes de Iniciar

Segurança:

- Acesso a ações
- Gerenciar ações

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode editar o conteúdo e o prazo da sua ação, mas não é possível alterar o driver ao qual você vinculou a ação.

Procedimento

1. Acesse a página Plano de ação na aba Insights .
2. Encontre a ação que você precisa editar e clique na própria ação ou clique nas reticências verticais na ação e depois clique em Editar.
3. Faça as edições necessárias e clique em Atualizar ação.

Marcar uma ação como concluída

Antes de Iniciar

Segurança:

- Acesso a ações
- Gerenciar ações

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Marcar uma ação como concluída pode indicar que você terminou de trabalhar nela ou que não quer mais que ela faça parte do seu plano de ação. É possível Restaurar uma ação concluída ou arquivada na página 585 se necessário mais tarde.

Qualquer gerente que possa acessar o painel pode marcar suas ações como concluídas, mesmo que outro gerente tenha criado as ações. Exemplo: seu líder sênior pode marcar suas ações como feitas em seu nome.

Procedimento

1. Acesse a página Plano de ação na aba Insights .
2. Encontre a ação que você precisa marcar como concluída.
3. Clique em Marcar como concluído.

Resultados

A ação não será mais exibida no seu plano de ação, em nenhum painel compartilhado ou em painéis pessoais de funcionários, se habilitado pela sua organização. Você pode encontrar a ação usando o filtro Concluído na página do seu plano de ação.

Arquivar uma ação

Antes de Iniciar

Segurança:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Acesso a ações
- Gerenciar ações

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Arquivar ações permite que você as remova do seu plano de ação sem marcá-las como concluídas ou excluí-las completamente. É possível Restaurar uma ação concluída ou arquivada na página 585 se necessário mais tarde.

Qualquer gerente que possa acessar o painel pode arquivar suas ações, mesmo que outro gerente tenha criado as ações. Exemplo: seu líder sênior pode arquivar suas ações como se fossem feitas em seu nome.

Procedimento

1. Acesse a página Plano de ação na aba Insights .
2. Arquive a ação usando qualquer uma destas etapas:
    - Clique na ação e depois no ícone de arquivo no canto superior direito.
    - Clique na reticência vertical na ação e depois clique em Arquivar.

Resultados

Você pode encontrar a ação usando o filtro Arquivado na página Plano de ação .

Restaurar uma ação concluída ou arquivada

Antes de Iniciar

Segurança:

- Acesso a ações
- Gerenciar ações

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Restaurar uma ação concluída ou arquivada a move de volta ao seu status anterior. Se você arquivou a ação da seção Planejado , a restauração a retornará para lá. Se você primeiro marcou a ação como concluída e depois a arquivou, restaurá-la a moverá de volta para a seção Concluídas .

Qualquer gerente que tenha acesso ao painel pode restabelecer suas ações concluídas ou arquivadas. Exemplo: seu líder sênior pode restaurar suas ações em seu nome.

Procedimento

1. Acesse a página Plano de ação na aba Insights .
2. Nas opções de filtragem, defina o filtro como Concluído ou Arquivado, dependendo do status da sua ação.
3. Encontre a ação que você precisa restaurar e restaure-a:
    - Se a ação estiver na aba Concluída , clique no ícone Reabrir .
    - Se a ação estiver na aba Arquivado , clique em Desarquivar.

Planos de Ação para Exportação

Antes de Iniciar

Segurança: visualize as métricas de uso do gerente.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode exportar planos de ação do gerente do relatório Métricas de Uso .

A exportação exibe:

- O nome, ID e e-mail dos gerentes.
- O título e a descrição da ação.
- O contexto ou segmento ao qual as ações pertencem.
- Conjunto de perguntas e driver.
- Data de criação, vencimento, conclusão e arquivamento.

Você só pode exportar planos de ação para os gerentes cujos segmentos você tem acesso total e, portanto, pode alternar o contexto. Exemplo: se você não puder alternar seu contexto para um segmento de gerente que esteja no seu mapa de calor, não poderá acessar as ações disponíveis nesse segmento. Portanto, embora o relatório de uso exiba as estatísticas de ações desse gerente, ele não inclui o conteúdo das ações na exportação.

O relatório exibe gerentes que, como funcionários, fazem parte do contexto que você está visualizando. Exemplo: Ao visualizar métricas de uso dentro do contexto da empresa, ele contém todos os gerentes da empresa. Ao visualizar métricas de uso no contexto Finanças (Departamento), ele contém apenas gerentes cujo valor de atributo Departamento é *Finanças*.

Se o gerente excluir sua ação, a ação não ficará visível na exportação, porém a ação excluída ainda contribuirá para as estatísticas de ações do gerente.

Procedimento

1. Acesse o Análise > Métricas de uso pelos gestores > Planos de ação.
2. (Opcional) Defina sua seleção de contexto para o contexto que você precisa.
3. (Opcional) Defina os filtros necessários no relatório de uso.
4. Exporte o relatório. A primeira aba do arquivo contém o uso da ação do gerente, e a segunda aba contém o conteúdo da ação e informações relevantes.

Atribuir ações a outros gerentes

Antes de Iniciar

Segurança:

- Acesso a ações
- Gerenciar ações

Acesso total ao painel de outro gerente.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Você pode atribuir ações aos segmentos de gerentes que se reportam a você. A ação será exibida no contexto do painel do gerente, e ele receberá uma notificação quando você adicioná-la.

Ao clicar na ação, será exibido o nome do gerente que a criou e a data em que ele a criou. Além disso, no relatório Métricas de Uso , a ação será atribuída ao gerente que a criou.

Procedimento

1. Acesse a página Ações da minha equipe na barra lateral esquerda.
2. Encontre o gerente que deve executar essa ação e clique em Adicionar ação ao lado do segmento dele.
3. Dê um nome à ação.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

4. (Opcional) Adicione uma descrição.
5. (Opcional) Adicione um prazo. Ao definir um prazo, o gerente do segmento receberá um lembrete de ações na segunda-feira da semana em que o prazo vence.
6. Selecione o conjunto de perguntas e o driver para associar a ação. Esta etapa já estará concluída se você criou a ação diretamente em um driver.
7. Ao definir as configurações de compartilhamento, considere:

Configuração de compartilhamento	Descrição
Compartilhado com todos	Os membros da equipe poderão ver essa ação no painel pessoal ou no seu painel compartilhado, se o gerente vincular a ação a uma área de foco.
Não compartilhado em painéis pessoais e compartilhados	Somente os gerentes deste contexto poderão visualizar esta ação.

8. (Opcional) Adicione uma lista de verificação.

O que Fazer Depois

Após criar a ação, o gerente do segmento pode:

- Marque como concluído.
- Edite, exclua ou arquive.

Veja os planos de ação dos gerentes que se reportam a você

Antes de Iniciar

Segurança: *Acesso às ações*.

Acesso total ao painel de outro gerente por meio do painel Minha equipe .

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Se você for um líder sênior com subordinados diretos que são gerentes de pessoas, poderá acessar os planos de ação deles no seu painel.

Só é possível visualizar ações de outros gerentes se você estiver gerenciando um segmento Minha equipe , devido às hierarquias para outros segmentos de gerentes. Essas hierarquias fornecem a você acesso total indireto aos seus segmentos.

Somente as ações que um gerente definiu no painel *Todos os relatórios* serão exibidas na área Ações da minha equipe , apresentada nas etapas deste artigo. No entanto, se o gerente também tiver um painel *de Relatórios Diretos* , você poderá alternar para ele no seu alternador de contexto e ir para a área Plano de ação .

Procedimento

1. No alternador de contexto, certifique-se de que você esteja exibindo o painel Minha equipe , em vez do painel Minha equipe - Somente relatórios diretos , caso tenha ambos.
2. Na aba Insights , acesse a área Ações da minha equipe no menu à esquerda.

Resultados

Se os gerentes que se reportam a você criaram ações, elas serão exibidas lá. Se você tiver acesso para gerenciar ações, você pode Atribuir ações a outros gerentes na página 586 de lá.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Defina uma área de foco para sua equipe

Antes de Iniciar

Permissões:

- *Acessar estatísticas*
- *Acesso a pontos fortes e áreas de foco*
- *Acesso ao gerenciamento de áreas de foco*

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Após o encerramento de uma rodada de pesquisa, Peakon sugere vários pilotos como áreas de foco com base nos resultados da pesquisa de cada equipe. Você pode aceitar áreas de foco recomendadas ou definir suas próprias áreas de foco. Gerentes com acesso a painéis de outros gerentes podem aceitar, definir e descartar áreas de foco em nome de outros. Os drivers que você define como áreas de foco são exibidos em painéis pessoais e compartilhados para funcionários.

Os funcionários podem contribuir com sugestões confidenciais sobre os motivadores que você definiu como áreas de foco. As sugestões da equipe podem ajudar a obter mais informações sobre os motoristas que não têm comentários suficientes para entender os problemas subjacentes.

Ao definir uma área de foco, você pode adicionar uma mensagem personalizada, que fica visível na guia Áreas de foco nos painéis pessoais e na notificação opcional aos funcionários. Quando você adiciona uma mensagem personalizada, a área de foco é exibida como um cartão expandido em painéis pessoais, incentivando os funcionários a fornecer sugestões.

Os funcionários podem enviar sugestões para suas áreas de foco se uma destas condições for verdadeira:

- Sua organização ativou painéis pessoais de funcionários, permitindo que eles enviem sugestões de equipe de forma ad hoc ou em resposta a uma notificação de área de foco.
- Você notificou os funcionários ao definir a área de foco, permitindo que eles fornecessem sugestões à equipe por meio de um token exclusivo no e-mail ou em painéis pessoais.

Para aumentar a quantidade e a qualidade das sugestões da equipe, recomendamos adicionar uma mensagem personalizada e notificar os funcionários.

Procedimento

1. Localize o driver que você precisa definir como área de foco.
    - Se Peakon tiver recomendado a área de foco, clique em Definir como área de foco no motorista no seu painel principal ou diretamente no painel do próprio motorista.
    - Se você estiver definindo uma área de foco personalizada, clique em Ver todos os motoristas no seu painel principal e abra o painel do motorista. Clique em Definir como área de foco.
2. Selecione se deseja notificar os funcionários.
3. (Opcional) Adicione uma mensagem personalizada na área Sugestões da equipe .
4. Clique em Definir como área de foco para finalizar.

Resultados

Você receberá notificações no produto quando receber novas sugestões e um resumo diário por e-mail com quaisquer novas sugestões da equipe.

Todas as sugestões serão exibidas na aba Sugestões da equipe do piloto que você definiu como área de foco, com as sugestões não lidas no topo.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

O que Fazer Depois
Você pode remover o driver como área de foco quando necessário, porém não será mais possível acessar as sugestões recebidas ou sua mensagem personalizada.
relatedlinks
Conceitos
Conceito: Pontos fortes e áreas de foco na página 479
Conceito: Sugestões da equipe sobre áreas de foco na página 481
Referência
Perguntas frequentes: O que posso fazer se tiver uma área de foco que não posso influenciar? na página 497

Remover uma área de foco

Antes de Iniciar

Essas permissões são necessárias para gerenciar áreas de foco personalizadas:

- Acesso a pontos fortes e áreas de foco
- Gerenciar áreas de foco

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Se você não quiser mais que um driver seja exibido como área de foco, você pode removê-lo manualmente.

Nota: Se a área de foco tiver sugestões de equipe, elas não estarão disponíveis depois que você remover a área de foco. Definir o piloto como área de foco novamente não trará de volta as sugestões anteriores da equipe.

Procedimento

1. Clique na área de foco na página Visão geral para abrir seu painel.
2. Na seção de pontuação e participação, clique em Remover área de foco.

Resultados
A área de foco agora removida não será mais exibida nos painéis pessoais e compartilhados.
relatedlinks
Conceitos
Conceito: Pontos fortes e áreas de foco na página 479

Enviar sugestões da equipe sobre áreas de foco

Antes de Iniciar

Você pode enviar sugestões de equipe se:

- Seu painel pessoal exibe as áreas de foco de sua equipe ou liderança, ou
- Seu gerente ou alguém de sua liderança notificou você sobre uma nova área de foco por e-mail, independentemente de você ter um painel pessoal.

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Após o encerramento de uma rodada de pesquisa, Peakon sugere vários pilotos como áreas de foco com base nos resultados da pesquisa de cada equipe. Os gerentes podem aceitar áreas de foco recomendadas ou definir suas próprias áreas de foco.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Quando seu gerente ou um líder sênior define uma área de foco em seu painel (exemplo: o driver de reconhecimento), ele pode incentivar sua equipe a enviar ideias de melhoria confidencialmente enviando uma notificação com uma nota personalizada. No entanto, se você for um usuário de painel pessoal, poderá adicionar sugestões proativamente a quaisquer áreas de foco que seu gerente tiver definido. Não é possível adicionar sugestões aos drivers que se tornaram áreas de foco antes do lançamento desta funcionalidade.

Fornecer sugestões confidenciais ajuda o gerente a obter mais insights sobre o que seus funcionários gostariam que acontecesse, especialmente quando não há feedback qualitativo suficiente. Também ajuda a envolver a equipe no planejamento de ações sem a pressão de revelar a identidade.

Você pode adicionar 1 sugestão por área de foco. Não é possível editar sua sugestão após o envio. Após o envio, você poderá visualizar sua própria sugestão, mas não poderá ver as sugestões enviadas por seus colegas.

A sugestão de equipe que você enviar pertence ao painel do gerente que definiu a área de foco. Exemplo: se o diretor do seu departamento (não seu gerente de linha) tiver definido uma área de foco, a sugestão que você enviou nessa área de foco estará disponível somente para esse diretor.

Procedimento

1. Clique em Adicionar sugestão confidencial no e-mail que você recebeu ou encontre a área de foco na aba Áreas de foco no seu painel pessoal.
2. Digite sua sugestão na caixa Sua sugestão confidencial .
3. Clique em Enviar.

Resultados

Quando você adiciona uma sugestão, ela é exibida instantaneamente no painel do seu gerente. O idioma que você usou para escrever sua sugestão permanece, da mesma forma que quando você envia comentários na pesquisa.

Exemplo

Seu gerente definiu o driver de crescimento como uma área de foco e enviou uma notificação por e-mail com a seguinte mensagem personalizada: *Olá, equipe, observei uma queda nas pontuações de crescimento e gostaria de receber algum feedback sobre o que podemos fazer para melhorá-las.*

Você pode clicar em Adicionar sugestão confidenciale adicionar sua sugestão confidencialmente. Exemplo: *Inclua descrições detalhadas do cargo para delinear o escopo da função de um funcionário. Também seria ótimo esclarecer as diferenças entre todos os níveis de trabalho.*

Conceito: Planejamento de Ações

O feedback comum dos funcionários é que eles acham que suas respostas à pesquisa não farão diferença. A funcionalidade de planejamento de ações do Peakon permite que os líderes criem planos de melhoria com base nas pontuações do painel e compartilhem suas ações com suas equipes.

Para ajudar os líderes no planejamento de ações, é possível criar ações usando uma infinidade de fontes:

- Ações recomendadas pela Peakon.
- Ações recomendadas criadas pela sua organização.
- Ações derivadas de sugestões confidenciais da equipe ao definir uma nova área de foco.
- Ações personalizadas criadas pelo próprio líder.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

Fundo

A Peakon fornece uma biblioteca de ações recomendadas que são exibidas na aba Melhorar de cada motorista ou quando você faz um microcurso relacionado a um motorista específico. Os líderes podem usar ações recomendadas e personalizá-las adequadamente, ou criar suas próprias ações.

Também é possível que os funcionários participem de brainstormings confidenciais, fornecendo sugestões sobre as áreas de foco da equipe. Sugestões de equipe podem ajudar a preencher a lacuna entre ter pontuações baixas e não ter comentários suficientes para entender o problema. Ver Defina uma área de foco para sua equipe na página 474 e Conceito: Sugestões da equipe sobre áreas de foco na página 481.

Embora seja mais comum vincular planos de ação a áreas de foco, os líderes podem criar ações em qualquer motivador ou submotivador.

Cada ação é exibida no painel do contexto do segmento em que você a criou. Exemplo: se um gerente cria uma ação no segmento *Marketing [Departamento]*, é aí que a ação pertence.

Qualquer ação criada por um gerente é contabilizada em suas próprias estatísticas no relatório Métricas de Uso , mesmo que ele tenha criado a ação em nome de outra pessoa.

Acesso

Os administradores podem configurar o acesso do gerente à funcionalidade de planejamento de ações usando estas permissões no controle de acesso:

- Acesso às ações - capacidade de ver planos de ação.
- Gerenciar ações - a capacidade de criar, editar e excluir ações.

Ambas as permissões fornecem acesso de planejamento de ações aos painéis que cada líder gerencia, incluindo segmentos que eles gerenciam por meio da configuração de atributos hierárquicos da sua empresa. Exemplo: se um líder sênior gerencia funcionários que são gerentes de linha, ele tem acesso total ao painel do gerente de linha e pode ver e gerenciar seu plano de ação.

Os usuários só poderão acessar os planos de ação de outros painéis se puderem pesquisar e selecionar o segmento no alternador de contexto e se o segmento exibir a opção Exibir como este segmento quando forem abertos no mapa de calor.

Visibilidade do Plano de Ação

Quando um gerente cria um plano de ação, ele fica visível em:

- Painéis compartilhados, se o gerente definiu a ação como compartilhada e gerou um link compartilhável.
- Painéis pessoais dos funcionários, se o gerente definiu a ação como compartilhada e sua organização habilitou o acesso ao painel pessoal para os funcionários.
- O painel deles, quando visualizado diretamente por outros gerentes com acesso total.
- A guia Ações da minha equipe nas páginas do Plano de Ação dos seus líderes, se a ação estiver no segmento principal *Minha Equipe* do gerente.

Embora os gerentes possam escolher se desejam compartilhar seus planos de ação com os funcionários, não é possível ocultá-los completamente para que não fiquem visíveis para a alta liderança, caso tenham as permissões apropriadas.

Notificações

A Peakon envia aos gerentes lembretes sobre os próximos planos de ação todas as segundas-feiras, caso eles tenham ações a serem realizadas naquela semana. O e-mail de lembrete abrange todas as ações exibidas nos segmentos que o gerente gerencia diretamente, seja por meio de linhas de relatórios ou por meio do acesso de gerenciamento de segmentos.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Os gerentes podem cancelar a assinatura desta notificação por e-mail, mas os administradores não podem fazer isso em seu nome. Ver Gerenciar assinaturas de notificação na página 59 para etapas.

Relatórios

O relatório Métricas de Uso exibe o número de ações que cada gerente criou e concluiu. De lá, também é possível exportar todas as ações, incluindo os segmentos em que elas foram criadas. Ver Conceito: Métricas de Uso na página 524 e Planos de Ação para Exportação na página 585 para maiores informações.

Recomendações

- Comunique planos de ação às suas equipes para que elas saibam que o feedback delas tem impacto e mantenha seus planos de ação atualizados.
- Use as ações recomendadas do Peakon.
- Incentive seus funcionários a fornecer sugestões confidenciais definindo áreas de foco. Ver Defina uma área de foco para sua equipe na página 474 e Conceito: Sugestões da equipe sobre áreas de foco na página 481.

Limitações

- Não é possível transferir ações de um líder ou segmento para outro.
- Não é possível cascatear ações para sua hierarquia.
- Não é possível criar uma ação sem vinculá-la a um conjunto de perguntas.
- Quando você exclui um segmento, as ações que pertencem a esse segmento também desaparecem.
- Quando você exclui um gerente, todas as ações que ele criou também desaparecem.

Conceito: Sugestões da equipe sobre áreas de foco

Visão geral

A funcionalidade de sugestões de equipe permite que os funcionários enviem sugestões confidenciais para o plano de ação de seus gerentes em áreas de foco. É uma maneira de envolver a equipe no processo de planejamento de ações e coletar insights orientados para soluções quando não há comentários suficientes para entender os problemas subjacentes.

Essa funcionalidade está disponível para todos os líderes da hierarquia, nos segmentos *de Relatórios Diretos* e *Todos os Relatórios* .

Os gestores podem:

- Defina os motoristas como áreas de foco.
- Adicione mensagens personalizadas em suas áreas de foco para fornecer contexto adicional e facilitar as sugestões da equipe.
- Selecione se deseja notificar os funcionários.

Os funcionários podem:

- Forneça sugestões sobre áreas de foco nos e-mails que os gerentes enviam, seja por meio de seu painel pessoal ou por meio de uma página independente.
- Forneça sugestões ad hoc sobre áreas de foco por meio de painéis pessoais.

Acesso

Esses tipos de acesso e permissões controlam a capacidade de adicionar e acessar sugestões de equipe.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Usuário	Acesso	Descrição
Gestor	Acesso ao painel com estas permissões: • *Acessar estatísticas* • *Acesso às áreas de foco e qualidades* • *Acesso ao gerenciamento de áreas de foco*	Capacidade de definir motoristas como áreas de foco e adicionar uma mensagem personalizada ao notificar funcionários. A guia Sugestões da equipe é exibida no painel da área de foco também para gerentes que não têm a permissão *Gerenciar áreas de foco* . No entanto, eles não podem definir ou remover áreas de foco.
Colaborador	Sem acesso ao painel pessoal	Se um gerente direto ou indireto notificar os funcionários sobre áreas de foco, os funcionários poderão enviar sugestões por meio de uma página independente vinculada no e-mail.
Colaborador	Acesso ao painel pessoal com esta permissão: • *Acesso ao painel pessoal*	Capacidade de exibir e adicionar sugestões nas áreas de foco do gerente direto. Se um gerente direto notificar os funcionários sobre áreas de foco, os funcionários poderão abrir o painel no e-mail para enviar sugestões. Se um gerente indireto notificar os funcionários de sua equipe estendida sobre áreas de foco, os funcionários poderão enviar sugestões por meio de uma página independente vinculada no e-mail.
Colaborador	Acesso ao painel pessoal com estas permissões: • *Acesso ao painel pessoal* • *Dados para equipes acima do gestor direto*	Acesso para exibir e adicionar sugestões sobre áreas de foco do gerente direto e de gerentes que estão acima dele. Se um gerente direto ou indireto notificar os funcionários sobre áreas de foco, os funcionários poderão abrir o painel no e-mail para enviar sugestões.

Interface do usuário

Os painéis do gerente exibem uma guia Sugestões de equipe no painel de cada motorista. Os gerentes podem acessar sugestões novas e existentes nesta guia, se o driver for atualmente uma área de foco. As sugestões não lidas são exibidas na parte superior e é possível marcá-las todas como lidas. Após remover um driver como área de foco, não é mais possível acessar suas sugestões.

Os funcionários podem fornecer sugestões na guia Áreas de foco do seu painel pessoal. As áreas de foco com uma mensagem personalizada do gerente são exibidas como cartões expandidos, mas os funcionários também podem fornecer sugestões sobre áreas de foco sem mensagens personalizadas. Esta aba também exibe a pontuação e os comentários do funcionário para a área de foco e a mensagem personalizada do gerente, quando disponível.

Para obter instruções sobre como usar esta funcionalidade, consulte Defina uma área de foco para sua equipe na página 474 e Enviar sugestões da equipe sobre áreas de foco na página 467.

Confidencialidade

As sugestões adicionadas pelos funcionários são confidenciais e separadas das pontuações e comentários das pesquisas.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

As sugestões da equipe são independentes de qualquer lógica ou configuração de comentários, portanto, não há um requisito mínimo de resposta antes que as sugestões fiquem disponíveis para os gerentes.

Notificações

Os gerentes podem optar por notificar os funcionários sobre novas áreas de foco por e-mail. O token de e-mail para usuários do painel não pessoal é válido por 8 semanas ou até que o gerente remova o motorista como área de foco, o que ocorrer primeiro.

Quando há novas sugestões de equipe disponíveis, os painéis dos gerentes indicam isso na área de notificações e nos cartões dos pilotos no painel principal. Gerentes diretos e gerentes de segmento também recebem um resumo diário de novas sugestões de equipe.

Se sua organização estiver usando a integração do Slack para o Peakon, os administradores também poderão permitir que os gerentes recebam o resumo diário das sugestões da equipe pelo Slack.

Considerações

É possível que cada funcionário adicione 1 sugestão por área de foco. Cada sugestão pode ter no máximo 2000 caracteres.

A caixa de mensagem personalizada exibe o nome do gerente que definiu a área de foco, mesmo que ele a tenha definido em nome de outro gerente.

Os funcionários podem fornecer sugestões sobre áreas de foco, mesmo que ainda não tenham respondido à pergunta em uma pesquisa.

Os funcionários também podem contribuir com sugestões sobre áreas de foco, mesmo que o gerente não os tenha notificado ou não tenha adicionado uma mensagem personalizada.

Se um gerente não tiver a permissão *Gerenciar áreas de foco* e outra pessoa (exemplo: seu líder sênior) definir uma área de foco em seu nome, o gerente poderá acessar as sugestões de sua equipe no painel.

Recomendações

- Ao habilitar o acesso ao painel pessoal, habilite a permissão *Dados para equipes acima do gerente direto* . Isso permite que os funcionários adicionem sugestões diretamente em seu painel pessoal para gerentes diretos e indiretos, proporcionando uma experiência consistente.
- Adicionar uma mensagem personalizada ao definir áreas de foco pode aumentar muito a quantidade e a qualidade das sugestões. Recomendamos que os gerentes comuniquem por que estão definindo o driver como uma área de foco e forneçam sua perspectiva sobre isso.
- Incentive os gerentes a notificar os funcionários ao definir áreas de foco, para estimular a participação nas sugestões da equipe.

Limitações

- Não é possível adicionar sugestões de equipe sobre pilotos que os gerentes definiram como áreas de foco antes do lançamento da funcionalidade de sugestões de equipe. Se necessário, remova a área de foco e defina-a como área de foco novamente.
- Após o gerente remover o piloto como área de foco, não será mais possível acessar as sugestões da equipe e a mensagem personalizada. Definir o motorista como área de foco novamente não recuperará sugestões anteriores nem mensagens personalizadas.
- Não é possível que os funcionários editem suas sugestões após o envio.
- Não é possível enviar sugestões sobre drivers que não são áreas de foco, então a funcionalidade depende dos gerentes definirem áreas de foco.
- Não é possível fornecer sugestões sobre áreas de foco definidas no nível da empresa. A funcionalidade serve para facilitar o planejamento de ações em equipes.
- Não é possível desativar sugestões de equipe.
- Somente o atributo Gerente padrão oferece suporte à funcionalidade de sugestões de equipe.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

- A funcionalidade não oferece suporte a traduções, então os comentários são exibidos no idioma em que os funcionários os escreveram.
- A funcionalidade não está disponível no painel pessoal do aplicativo móvel. No entanto, você pode abrir a página de sugestões de equipe independente na sua notificação por e-mail sobre uma nova área de foco.

relatedlinks
Tarefas
Defina uma área de foco para sua equipe na página 474
Enviar sugestões da equipe sobre áreas de foco na página 467

Perguntas frequentes: Como posso monitorar as ações do meu gerente?

Este tópico explica como os funcionários podem monitorar as ações de seus gerentes em sua equipe. Ver Veja os planos de ação dos gerentes que se reportam a você na página 587 se você é um gerente com outros gerentes se reportando a você.

Quando os gerentes criam ações, eles podem decidir entre mantê-las privadas ou defini-las como compartilhadas.

Se eles forem definidos como compartilhados, eles serão exibidos nos painéis pessoais dos funcionários e nos painéis compartilhados da equipe. Sua organização deve habilitar a funcionalidade de painéis pessoais para que os funcionários possam acessá-la.

Você pode acessar ações na aba Ações do gerente nos painéis pessoais. Veja mais em Conceito: Painel Pessoal na página 577.

Perguntas frequentes: Por que não consigo visualizar os planos de ação dos gerentes que se reportam a mim?

Você pode Veja os planos de ação dos gerentes que se reportam a você na página 587 se estas condições forem verdadeiras:

- Você é um gerente de pessoas com acesso ao seu painel Minha equipe .
- Você está em um grupo de controle de acesso ativo, com a permissão *Acesso a ações* habilitada.
- O painel do gerente que se reporta a você atende aos limites de confidencialidade, incluindo não ser muito semelhante a outro segmento que você pode acessar.
- Você pode visualizar os resultados do painel do gerente alternando para ele por meio do alternador de contexto e clicando em Exibir como este segmento no mapa de calor.

Perguntas frequentes: O que posso fazer se tiver uma área de foco que não posso influenciar?

Se Peakon recomendar uma área de foco na qual você não pode agir ou não quer se concentrar nela agora, você pode descartar a recomendação. Exemplo: você é um líder de equipe e o motorista da Recompensa está pontuando abaixo do padrão da sua equipe. Entretanto, sua empresa limita as decisões de remuneração à alta liderança, então você não pode influenciar essa área.

Gerentes com a permissão Gerenciar áreas de foco podem definir suas próprias áreas de foco. Ver Defina uma área de foco para sua equipe na página 474.

Recomendamos consultar a página Drivers na guia Análise para identificar se há outros drivers que você queira priorizar. Exemplo: Você gostaria de se concentrar no fator determinante dos relacionamentos entre colegas porque percebeu que seus funcionários não estão se sentindo conectados à equipe por meio de conversas fora do Peakon.

Seus funcionários recebem uma notificação quando você define um driver como área de foco e eles podem enviar sugestões confidenciais sobre quais ações gostariam de ver para melhorar o driver. Ao definir uma área de foco, você pode adicionar uma mensagem personalizada para incentivar sua equipe

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

a enviar sugestões. Isso pode ajudar a diminuir a diferença quando há motoristas com pontuação baixa e sem comentários.

Perguntas frequentes: O que posso fazer quando não há comentários suficientes?

Pode ser difícil responder ao feedback quando não há comentários suficientes para entender os problemas, especialmente em equipes pequenas. Recomendamos:

- Identifique os drivers que estão pontuando abaixo do benchmark, na página Drivers , na guia Análise .
- Confira as ações recomendadas pela Peakon para esses motoristas.
- Incentive sua equipe a enviar sugestões confidenciais sobre quais ações eles gostariam de ver nos drivers que você definiu como áreas de foco. Isso pode ajudar a preencher a lacuna entre ter motoristas com pontuação baixa e nenhum comentário para fornecer contexto. Ver Defina uma área de foco para sua equipe na página 474 para mais informações sobre áreas de foco e sugestões de equipe.
- Discuta os resultados em reuniões de equipe. Exemplo: explique o que você planeja fazer nas áreas de foco da sua equipe e demonstre como certos motivadores melhoraram após a implementação de uma mudança.

Perguntas frequentes: Como posso comunicar planos de ação com minhas equipes?

Os gerentes podem compartilhar seus planos de ação e incentivar os funcionários a enviar sugestões confidenciais da equipe para o planejamento de ações.

Compartilhando Planos de Ação

Ao criar seu plano de ação, defina suas Configurações de compartilhamento como Compartilhado com todos. Isso tornará o plano de ação disponível nos painéis pessoais dos funcionários (se habilitado pela sua empresa) e nos painéis compartilhados.

Se sua empresa não tiver habilitado painéis pessoais, recomendamos que você gere um link de painel compartilhável para seus funcionários, onde eles possam acessar o painel da equipe e os planos de ação.

Recebendo sugestões da equipe

O Peakon notifica seus funcionários quando você define uma área de foco para sua equipe. Exemplo: O driver de reconhecimento. Recomendamos que você adicione uma mensagem personalizada na notificação para incentivar os funcionários a enviar sugestões confidenciais de planejamento de ações na área de foco. Ver Defina uma área de foco para sua equipe na página 474 e Enviar sugestões da equipe sobre áreas de foco na página 467 para saber mais.

Perguntas frequentes: Por que determinadas ações não são exibidas nas métricas de uso?

O relatório Métricas de Uso na guia Análise exibe métricas sobre as ações que cada gerente criou. Em termos de métricas do relatório, quaisquer ações criadas são contabilizadas para o usuário que criou a ação, não para o usuário que gerencia o painel que contém a ação. Exemplo: se um líder sênior cria uma ação em nome de outra pessoa, ela é contabilizada para as métricas do líder sênior no relatório. Esse é o motivo mais comum para ações não serem atribuídas a um gerente no relatório de métricas de uso. No entanto, pode haver outros motivos pelos quais a ação de um gerente não será exibida no relatório de métricas de uso:

- Alguém excluiu a ação do gerente.
- Os funcionários do gerente foram transferidos para uma equipe diferente, e você retrocedeu a alteração para antes da data de criação da ação.
- O gerente se tornou um funcionário e seu painel não existe mais.
- O gerente saiu da empresa e seu painel não existe mais.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Perguntas frequentes: Quando o Peakon exclui ações?

Quando você cria um plano de ação no Peakon, ele se torna parte do segmento em que você o criou. Se o segmento não existir mais no futuro, todas as ações associadas desaparecerão.

Isso normalmente acontece com segmentos de gerentes, quando o gerente não tem mais funcionários se reportando a ele ou quando ele sai da empresa.

Não é possível restabelecer as ações de um segmento excluído.

Respondendo a comentários

Conceito: Agradecimentos aos comentários

Reconhecer o feedback dos funcionários é um fator importante para a participação nas rodadas de pesquisa. Constatamos que a qualidade do feedback enviado pelos funcionários melhora quando os reconhecimentos demonstram que a liderança está atenta ao feedback.

Quando os comentários são exibidos nos painéis ou na seção Comentários , os gerentes podem responder clicando em Confirmar e selecionando uma das 5 respostas padrão:

- Ótima ideia.
- Obrigado por compartilhar.
- Concordo.
- Estou trabalhando nisso.
- Adoraria conversar pessoalmente.

Quando as rodadas da pesquisa são encerradas, os gerentes com acesso ainda podem reconhecer, responder a comentários e interagir com comentários de rodadas anteriores.

Os funcionários que recebem confirmações sobre seus comentários recebem um resumo diário automático por e-mail com essas confirmações. Os agradecimentos também são exibidos nos painéis pessoais.

Os gerentes não podem cancelar um comentário já confirmado.

Os funcionários não podem responder a uma confirmação.

Os gerentes ainda podem reconhecer os comentários dos funcionários que concluírem a pesquisa pelo terminal de autoatendimento e que não tiverem um endereço de e-mail cadastrado. No entanto, esses funcionários não podem receber notificações por e-mail sobre os reconhecimentos.

Filtrar comentários reconhecidos

Os gestores podem visualizar os comentários reconhecidos na página de Comentários e filtrar por:

- Apenas os comentários que eu respondi.
- Apenas comentários que eu não respondi.
- Comentários com agradecimentos
- Comentários sem agradecimentos

Ao filtrar pelos comentários que foram reconhecidos, os gestores podem visualizar o número total de reconhecimentos para cada comentário.

Acesso

As permissões Reconhecer comentários do driver, Reconhecer comentários de valore Reconhecer comentários abertos permitem que um grupo de controle de acesso reconheça comentários.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Métricas

É possível visualizar estatísticas sobre confirmações em Métricas de Uso do Gerenciador.

Conceito: Conversas de Comentários

Os gerentes podem visualizar e interagir com comentários de respostas de pesquisas iniciando conversas. Os gerentes também podem adicionar notas internas diretamente dos comentários dos funcionários. Essas conversas permitem que os gerentes obtenham insights sobre o sentimento dos funcionários fazendo perguntas complementares ou deixando respostas.

Conversas Diretas

Quando os gerentes iniciam conversas a partir de um comentário, a identidade do funcionário permanece protegida durante toda a conversa.

Os funcionários recebem um e-mail contendo:

- Texto do comentário.
- Data do comentário.
- Resposta do gerente.
- Nome do gerente.

O e-mail aos funcionários também enfatiza que suas identidades permanecem protegidas.

Os gerentes podem clicar no ícone de conversa nos comentários para iniciar conversas e depois clicar nas opções Responder ou Nota .

Notas Internas

Os gerentes podem usar notas internas para chamar a atenção de outros líderes para os comentários usando uma tag @menção. Exemplo: *Você pode criar uma ação para abordar @melissa.smith?*

Só é possível @mencionar gerentes ou líderes que já tenham acesso à funcionalidade de comentários e conversas. Você também pode mencionar diferentes usuários se eles tiverem acesso necessário. Exemplo: parceiros de RH ou administrador de instalações.

Hierarquia de gerentes

Você pode clicar no ícone de olho no comentário para exibir os nomes dos gerentes com acesso ao comentário.

A lista de hierarquia do gerente funciona de acordo com as configurações de confidencialidade. Se um segmento de gerente estiver oculto devido a segmentos sobrepostos ou o limite mínimo de participantes da pesquisa não for atingido, a lista não exibirá a hierarquia completa de gerentes ou ignorará um gerente.

Um gerente deve visualizar o comentário no contexto exato do segmento em que o comentário reside para visualizar a lista completa da hierarquia do gerente.

Visão do gerente

Os gerentes podem visualizar:

- Listas de gestores com acesso ao comentário, filtradas por proximidade de relatórios com os funcionários. Exemplo: Gerente de linha do funcionário, seguido pelo gerente departamental.
- O tópico completo da conversa sobre cada comentário, incluindo respostas de outros gerentes.
- Respostas de funcionários sem nome associado.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Acesso

A permissão Acessar conversas permite que um grupo de controle de acesso responda aos comentários. A permissão também permite que eles vejam conversas existentes sobre comentários aos quais eles têm acesso.

Métricas

É possível ver estatísticas sobre confirmações nas Métricas de uso do gerente.

relatedlinks
Referência
faq--why-can-t-i-tag-another-manager-in-an-internal-note-.dita
FAQ: Por que não consigo marcar outro gerente em uma nota interna? na página 560

Conceito: Comentários da Pesquisa

Os comentários permitem que seus funcionários forneçam feedback valioso, enquanto os reconhecimentos permitem que os gerentes demonstrem reconhecimento pelo feedback.

Coletando Comentários

Os funcionários podem deixar um feedback por escrito para cada pergunta da pesquisa, o que lhes permite fornecer mais informações sobre as pontuações que deram. Os funcionários podem enviar até 10.000 caracteres de feedback escrito para cada pergunta.

A Peakon coleta comentários para cada pergunta específica respondida por rodada de pesquisa, o que ajuda a gerar tópicos.

Líderes de pessoas com acesso para visualizar comentários podem acessar a página Comentários e visualizar comentários de suas equipes.

Acesso

Cada líder só pode exibir comentários que façam parte do segmento que ele está visualizando.

É possível que os administradores desabilitem o acesso à visualização de comentários para determinados grupos no Controle de Acesso.

Traduzindo Comentários

Os gerentes podem traduzir comentários usando a opção Traduzir para: Idioma em cada comentário exibido em um idioma diferente do idioma definido no painel do gerente.

Observe que esta opção traduz apenas o comentário original e não traduz uma conversa. O botão de tradução só está disponível para idiomas suportados pelo Peakon e só traduz dentro do seu painel. Qualquer feedback exportado estará no idioma original.

Exportar comentários

Você pode exportar comentários usando o botão Exportar para Excel .

Não é possível incluir confirmações ou conversas na exportação para o Excel.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Comentários em Destaque na página 542
Conceito: Gerenciar altos volumes de comentários na página 545
Referência: Acesso aos Comentários na página 159
O Próximo Nível: O Valor dos Comentários

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Referência

FAQ: Comentários na página 555
Perguntas frequentes: Por que um gerente não consegue visualizar os comentários de sua equipe? na página 557
Perguntas frequentes: Como a lista do Gerenciador de comentários é preenchida? na página 558

Conceito: Gerenciar altos volumes de comentários

Os comentários fornecem contexto às pontuações dos motoristas e ajudam você a descobrir problemas subjacentes, o que pode ajudar a informar seu planejamento de ações.

Para organizações e equipes maiores, gerenciar grandes volumes de comentários pode ser desafiador. Este tópico fornece sugestões sobre como gerenciar um alto volume de comentários de forma eficaz.

Entenda as tendências usando tópicos de comentários

O Peakon gera tópicos quando você coleta 200 ou mais comentários em um idioma específico nos últimos 3 meses.

Os tópicos categorizam seus comentários em temas comuns que o Peakon identifica a partir dos seus comentários, permitindo que você processe grandes volumes de comentários explorando tópicos identificados.

O Peakon gera tópicos com base em comentários recentes para que os temas dos tópicos permaneçam relevantes e ajudem a informar seus esforços de planejamento de ações.

Ver comentários por área de foco

Abordar as áreas de foco é uma parte fundamental para melhorar o engajamento da equipe. Para entender os problemas subjacentes por trás de uma área de foco, o Workday Peakon Employee Voice (Peakon) recomenda que você:

1. Clique em uma área de foco no seu painel.
2. Role para baixo para ver os comentários destacados associados ao motorista selecionado.
3. Clique no link de comentários abaixo dos comentários destacados para abrir uma página filtrada exibindo todos os comentários daquele driver específico.
4. Adicione ações para resolver quaisquer problemas levantados.

Revisar comentários destacados

Peakon identifica esses comentários como úteis porque eles:

- São conselhos diretos, contendo palavras como *"poderia"* ou *"deveria"*.
- Contém pontuações extremas para a pergunta associada ao comentário.
- Contém cerca de 140 caracteres, o que normalmente torna o comentário mais útil.
- São particularmente úteis ao lidar com grandes volumes de comentários. Exemplo: Um gerente ou administrador com acesso a todos os dados do segmento ou a grandes segmentos de funcionários.

Opções de filtragem e classificação

As opções de filtragem, classificação e pesquisa permitem que você agrupe comentários de uma forma que pode ajudar a gerenciar grandes volumes de comentários.

Você pode filtrar por:

- Conjunto de perguntas
- Categoria do NPS
- Interações
- Agradecimentos

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Data de término da rodada

Você também pode classificar por pontuação, data e comentários destacados.

Delegando comentários por acesso especializado

Delegar acesso ao conjunto de perguntas ou ao driver para usuários especialistas pode ajudar a distribuir a responsabilidade no gerenciamento de comentários e garantir que eles cheguem aos especialistas relevantes na empresa.

Exemplos podem incluir:

- O diretor de instalações com acesso ao driver de meio ambiente dentro do conjunto de perguntas de engajamento.
- O consultor de diversidade e inclusão com acesso ao conjunto de perguntas sobre diversidade e inclusão.

.

FAQ: Podemos excluir respostas de comentários?

Os gerentes não podem excluir ou editar uma resposta já enviada a um comentário. Quando você envia uma resposta, a Peakon envia um e-mail ao funcionário que enviou o comentário junto com sua resposta. O Peakon envia o e-mail com um atraso gerado aleatoriamente para proteger a identidade do funcionário.

Da mesma forma, não é possível que os funcionários retirem suas respostas nas conversas.

Melhore o Hub

Crie ações recomendadas para gerentes

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerenciar ações da empresa*.

Esta permissão está disponível somente para grupos de controle de acesso do tipo Todos os funcionários (Exemplo: Administradores, Recursos Humanos).

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Os administradores podem criar ações personalizadas que são exibidas como ações recomendadas pela [Nome da empresa] na guia Melhorar dos painéis de drivers associados.

É possível criar ações recomendadas para todos os conjuntos de perguntas. Não é possível criar ações recomendadas em perguntas de resultados (Exemplo: a pergunta principal de engajamento e suas 3 perguntas de resultados) em cada conjunto de perguntas, pois elas não são diretamente acionáveis da mesma forma que as perguntas do motivador.

Você deve escolher um conjunto de perguntas e um driver ao criar uma ação recomendada personalizada. Os gerentes podem editar o conteúdo das ações recomendadas pela empresa e adicionar listas de verificação para melhor atender às suas necessidades.

Criar uma ação recomendada pela empresa não a adiciona automaticamente aos planos de ação do gerente. Os gerentes devem adicionar a ação ao seu plano manualmente.

Procedimento

1. Vá para Ações > de Administração.
2. Clique em Criar ação.
3. Defina o título.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

4. Adicione uma descrição.
5. Selecione o conjunto de perguntas e o driver.
6. (Opcional) Defina uma duração recomendada.
7. (Opcional) Adicione traduções.
8. Clique em Salvar e publicar.

Resultados
A ação personalizada agora está disponível para todos os gerentes que têm a permissão *Acesso a ações* e acesso ao conjunto de perguntas e driver relevantes em seu grupo de controle de acesso.
relatedlinks
Conceitos
Conceito: Planejamento de Ações na página 590
Conceito: Recursos e Ações Personalizadas da Empresa na página 604

Crie recursos da empresa para gerentes

Antes de Iniciar

Segurança: *Gerencie os recursos da empresa*.

Esta permissão está disponível somente para grupos de controle de acesso do tipo Todos os funcionários (Exemplo: Administradores, Recursos Humanos).

Por Que e Quando Desempenhar Esta Tarefa

Os administradores podem adicionar links para vídeos e recursos que são exibidos na seção Recursos da [Nome da empresa] na guia Melhorar dos painéis dos motoristas associados. Exemplo: vídeos de treinamento interno ou artigos externos relevantes.

Só é possível criar recursos para o conjunto de perguntas de engajamento , e você pode adicionar até 25 recursos personalizados por motorista. Não é possível adicionar recursos da empresa ao resultado do Engajamento em si, pois ele não é diretamente acionável.

Procedimento

1. Acesse Recursos > de Administração.
2. Clique em Adicionar recurso.
3. Selecione o Driver.
4. Defina o título.
5. Adicione uma descrição.
6. (Opcional) Adicione uma miniatura.
7. Adicione o link Recurso e defina o Tipo de recurso.
8. Clique em Salvar e publicar.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Recursos e Ações Personalizadas da Empresa na página 604

Conceito: Melhorar o Hub

O centro Workday Peakon Improve oferece treinamento e consultoria personalizados aos líderes, com base nas respostas da pesquisa.

No hub Improve, os líderes podem:

- Crie planos de ação.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- Veja os recursos recomendados.
- Microcursos completos.
- Saiba mais sobre como fatores específicos influenciam o engajamento.

Os filtros no hub Melhorar permitem que você veja recursos por conjunto de perguntas (e o driver específico, se selecionado) ou tipo de recurso. Os líderes só podem acessar recursos para os conjuntos de perguntas que podem acessar em seu painel. Cada painel do motorista também tem sua própria aba Melhorar, com recursos contextuais.

Tipos de recursos

Tipo de recurso	Descrição
Micro Cursos	Uma biblioteca de lições de liderança em pequenos pedaços, desenvolvidas pela nossa equipe de Ciência do Desenvolvimento Organizacional (ODS). Apoiados por décadas de pesquisa científica, esses cursos de treinamento de curta duração fornecem aos líderes as habilidades necessárias para agir imediatamente e liderar uma equipe produtiva e engajada. Cada lição interativa e compatível com dispositivos móveis está alinhada à metodologia do Workday Peakon, garantindo que as ações sejam claras e específicas às necessidades de cada líder. As aulas terminam com uma ação recomendada para incentivar os líderes de equipe a fazer melhorias, usando seus novos conhecimentos. Microcursos estão disponíveis para os conjuntos de perguntas sobre Engajamento e Diversidade e Inclusão.
Ações recomendadas	O Workday Peakon fornece ações recomendadas para ajudar os líderes a lidar com o feedback, facilitando a implementação de mudanças impactantes após cada rodada de pesquisa. Os dados do cliente mostram uma forte correlação entre o uso de ações recomendadas e melhorias na pontuação do motorista. As Ações Recomendadas também ficam visíveis ao revisar áreas de foco no painel e no final de cada microcurso. Os líderes podem clicar em uma ação recomendada para personalizar o título e a descrição, quando relevante.
Recursos (artigo/link ou vídeo)	O Workday Peakon fornece artigos e vídeos sobre uma ampla variedade de tópicos de gestão. Nossa equipe do ODS seleciona e mantém os recursos atualizados. Os recursos combinam conteúdo interno personalizado e assuntos cuidadosamente

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Tipo de recurso	Descrição
	selecionados de editoras confiáveis. Exemplos: Harvard Business Review (HBR) e TED. Vários recursos vinculados têm limites no número de artigos que podem ser acessados por mês gratuitamente e exigem uma assinatura externa para acesso ilimitado. Recursos padrão (artigos e vídeos) estão disponíveis em todos os conjuntos de perguntas padrão. Você também pode carregar seus próprios recursos personalizados.

Conceito: Recursos e Ações Personalizadas da Empresa

Para expandir o banco de dados existente de ações e recursos recomendados, você pode adicionar material personalizado ao hub Improve :

- Ações recomendadas.
- Artigos/links.
- Vídeos.

É possível adicionar 25 recursos personalizados por driver. Você pode adicionar recursos personalizados para o conjunto de perguntas de engajamento e ações recomendadas personalizadas para todos os conjuntos de perguntas. Não é possível adicionar recursos da empresa e ações recomendadas ao resultado do engajamento em si, pois não é diretamente acionável. As percepções dos funcionários sobre os motoristas afetam seus níveis de engajamento, e os motoristas são diretamente acionáveis. Exemplo: focar em melhorar a pontuação do motorista autônomo também pode melhorar indiretamente a disposição dos funcionários de recomendar a empresa como um bom lugar para trabalhar.

Somente usuários com as permissões Gerenciar Recursos da Empresa e Gerenciar Ações da Empresa podem adicionar e gerenciar materiais personalizados. Essas permissões estão disponíveis para todos os grupos do tipo Funcionários . Exemplo: Administradores.

Adicionar recursos e ações personalizados da empresa permite que você:

- Vincule o treinamento às suas plataformas internas de aprendizagem e desenvolvimento.
- Recomendar ações e aprendizados em toda a empresa para motoristas selecionados.
- Combine conteúdo interno e externo para uma experiência de aprendizado mais eficaz.

Os gerentes podem visualizar ações personalizadas se tiverem a permissão Acesso a ações ativada. Recursos personalizados (artigos/links e vídeos) não exigem permissões adicionais.

relatedlinks
Conceitos
Conceito: Planejamento de Ações na página 590

Referência: Idiomas suportados para micro cursos

O Workday Peakon Employee Voice oferece suporte a estes idiomas para microcursos para o conjunto de perguntas do Engage nos painéis do gerente:

- Árabe
- Dinamarquês
- Holandês
- Inglês (Reino Unido)
- Inglês (EUA)

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Francês (FR)
- Alemão
- Polonês
- Português (BR)
- Espanhol
- Sueco

Microcursos para o conjunto de questões sobre Diversidade e Inclusão estão disponíveis somente em inglês (Reino Unido).

Atualizações de produtos

Conceito: Sobre as notas de lançamento do Peakon

Em junho e julho de 2024, a Workday deixou de publicar notas de versão no Relatório de Novidades, e a Central de Ajuda da Peakon mudou para o site doc.workday.com.

Usuários com acesso ao Workday Community podem encontrar notas de versão do Peakon junto com as de outros produtos Workday no centro de versões. Usuários sem acesso de login na Comunidade Workday podem encontrar notas de versão na seção Atualizações de produtos da Central de ajuda do Peakon. Consulte a seção relevante neste artigo para saber mais.

Além disso, temos uma seção dedicada na seção Atualizações de produtos da Central de ajuda do Peakon para notas de versões históricas, anteriores às duas principais mudanças em 2024.

Agradecemos qualquer feedback enquanto nos adaptamos a esse novo processo.

Usuários sem acesso de login da comunidade Workday

Exemplos: administradores locais, líderes seniores, gerentes, funcionários.

Publicamos notas de versão na seção Atualizações de produtos da Central de ajuda do Peakon, o que não exige acesso de login. Isso significa que usuários não administradores podem continuar aprendendo sobre as atualizações do Peakon de forma independente.

Publicamos o conteúdo das notas de lançamento a cada duas semanas, nas semanas pares. Exemplo: Publicaremos atualizações na semana 32, mas não na semana 33. Isso significa que a cada 2 semanas você pode acessar novas notas de versão do Peakon, caso tenha havido atualizações durante esse período.

Não é possível assinar alertas por e-mail nesta seção, por isso recomendamos que você adicione esta página aos favoritos e verifique novamente a cada 2 semanas.

Usuários com acesso de login na comunidade do Workday

Exemplos: Contatos de suporte nomeados (NSCs) e administradores globais que o NSC ou um CSM do Workday adicionou à Comunidade do Workday.

A Workday publica notas de versão para seus produtos às quartas e sextas-feiras no Release Center no site Workday Doc. Usuários conectados podem acessar notas de versão a qualquer momento e assinar notificações por e-mail.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Ação	Passos
Acessando as notas de lançamento do Peakon	1. Clique em NOVO - Central de versões no cabeçalho do site doc.workday.com. 2. Clique em Todas as notas de versão desta semana no cartão O que mudou esta semana . 3. Selecione *Workday Peakon Employee Voice* na seção Produto na barra lateral esquerda. Nota: Se *o Workday Peakon Employee Voice* não for exibido como uma opção na seção Produto , isso significa que não há notas de versão no período filtrado. Para acessar notas de versão mais antigas, você pode expandir o período padrão na seção Última atualização na parte superior da barra lateral.
Assinando as notas de lançamento do Peakon	1. Clique no ícone da foto do perfil no canto superior direito do site doc.workday.com. 2. Vá para Assinaturas. 3. Clique em Ir para Adicionar assinatura. 4. Selecione *Nota de versão* no menu suspenso Tag de tipo de conteúdo . 5. Selecione *Workday Peakon Employee Voice* no menu suspenso Product Tag . Embora existam outras opções de subprodutos (exemplo: *Peakon Listening*), publicamos todas as notas de versão com a tag de produto *Workday Peakon Employee Voice* . 6. Selecione sua opção preferida no menu suspenso Frequência de e-mail . 7. Clique em Inscrever-se.

Notas de Lançamento

2025

Janeiro
Quarta-feira, 15 de janeiro

Melhorias na tradução para o português brasileiro

Estamos aprimorando as traduções para o português brasileiro no Workday Peakon para melhorar a clareza da pesquisa e a experiência do usuário. Essas atualizações serão implementadas entre 10 e 14 de fevereiro.

Implementamos as seguintes melhorias de tradução na interface do usuário (IU) da pesquisa: alteramos a tradução de "De modo algum" para "Nem um pouco" em português brasileiro, e a tradução de "Com certeza" para "Totalmente".

Tokens de e-mail de conversação

Com esta versão, reduzimos ainda mais o risco de segurança dos tokens de conversação nos e-mails que os funcionários recebem quando um gerente responde aos seus comentários.

Cada e-mail de conversa que um funcionário recebe tem um link com um token exclusivo que leva o funcionário a uma página independente, que exibe seu comentário e quaisquer respostas de comentários que ele possa ter recebido.

Esta atualização é relevante apenas para organizações que não usam painéis pessoais e, portanto, seus funcionários respondem aos comentários abrindo o tópico de conversa no link de conversa independente. Se sua organização usa painéis pessoais, o link dos e-mails de conversa direciona os funcionários a responder de dentro de seus painéis pessoais.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Lançaremos esta atualização gradualmente até 24 de janeiro.

Benefícios para os negócios

Reduzir a validade do token para 24 horas diminui o risco de uso indevido em conversas.

Mudanças

Anteriormente, o token em e-mails de conversa expirava após 8 semanas, mas agora reduzimos a expiração do token para 24 horas.

Se o funcionário tentar acessar o link após 24 horas, ele poderá solicitar um novo token, que a Peakon enviará instantaneamente para seu endereço de e-mail. O funcionário continuará recebendo automaticamente um novo e-mail com um novo token sempre que um gerente adicionar uma resposta na mesma conversa. Todos os tokens de conversação expirarão após 24 horas, incluindo quaisquer novos tokens solicitados pelo funcionário.

Esta atualização também afeta links já gerados.

Sexta-feira, 24 de janeiro

Melhorias na tradução para japonês

Estamos aprimorando as traduções para o japonês no Workday Peakon para melhorar a clareza da pesquisa e a experiência do usuário. Essas atualizações serão implementadas entre 24 e 28 de março.

Essas melhorias incluem, entre outras, alterações nas traduções de:

- Nomes dos motoristas
- Perguntas da pesquisa

Quarta-feira, 29 de janeiro

Traduções de IA e sumarização de comentários de IA

Fornecemos estes aprimoramentos de comentários com tecnologia de inteligência artificial generativa (GenAI):

- AI Translations - Traduções de comentários para a linguagem do painel
- Resumo de comentários de IA - Resumo de comentários de todos os comentários e por grupos de pontuação

Lançaremos gradualmente as traduções de IA a partir de 26 de fevereiro ao longo de 5 dias úteis, seguido por um lançamento gradual de 5 dias úteis do resumo de comentários de IA até 11 de março.

Traduções de IA

O novo recurso AI Translations aprimora a funcionalidade de tradução de comentários existente, permitindo que os usuários definam suas preferências para traduzir comentários automaticamente ou traduzir manualmente cada comentário para o idioma do painel do usuário.

O AI Translations oferece suporte a todos os idiomas de painel disponíveis e detecta automaticamente o idioma do painel do usuário para usar nas traduções.

Somente o texto do comentário em si (sem quaisquer dados adicionais relacionados ao comentário) é processado para gerar as traduções.

Resumo de comentários de IA

O Resumo de Comentários de IA permite que os usuários gerem um resumo de comentários ad hoc em qualquer contexto de painel e visualização filtrada, onde 10 ou mais comentários estão disponíveis. Esta funcionalidade de resumo de comentários está disponível para todos os usuários com acesso aos comentários.

Além disso, o AI Comment Summarization gera um resumo de comentários para cada grupo de pontuação (0-6, 7-8 e 9-10) no final de cada rodada de pesquisa, quando 10 ou mais comentários estão presentes

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

dentro do período de agregação e há respostas novas suficientes que atendem aos requisitos de visibilidade na rodada da pesquisa.

Cada grupo de pontuação pode receber até 3 parágrafos resumindo os principais temas nos comentários. Resumos por grupos de pontuação usam apenas comentários de motoristas que contêm pontuações.

Resumos de comentários por grupo de pontuação estão disponíveis para todos os usuários com acesso a comentários, em segmentos gerenciados (todos os relatórios e segmentos de relatórios diretos) e no contexto principal da empresa.

O AI Comment Summarization só pode processar comentários em inglês e gerar resumos em inglês. Ao habilitar as traduções de IA, a Peakon traduz todos os comentários para o inglês (aumentando assim o subconjunto de comentários que contribuem para os resumos) e exibe os resumos resultantes no idioma do painel do usuário.

Benefícios para os negócios

O recurso de traduções de IA permite que líderes empresariais e gerentes em organizações globais leiam, entendam e interajam com os comentários de todos os funcionários, independentemente do idioma de origem.

Habilitar as traduções de IA também aumenta o subconjunto de resultados relevantes para tópicos semânticos, pesquisa semântica e resumo de comentários de IA, traduzindo todos os comentários para o inglês (independentemente do idioma do painel do usuário), aumentando assim o número de comentários que contribuem para esses recursos, já que atualmente eles oferecem suporte apenas a comentários em inglês.

Os recursos de sumarização de comentários da IA auxiliam na análise de comentários ao trabalhar com um grande volume de comentários. A capacidade de gerar resumos de comentários de segmentos de interesse, usando filtros disponíveis para refinar ainda mais os resultados, permite que os líderes extraiam rapidamente insights importantes de dados qualitativos.

Mudanças

Os comentários da pesquisa agora são traduzidos automaticamente para o idioma do painel do usuário. Os usuários podem escolher entre as opções Traduzir comentários automaticamente (padrão) e Traduzir comentários individuais manualmente nas configurações do seu perfil pessoal.

A opção Traduzir comentários automaticamente traduz todos os comentários, com um botão Mostrar original para cada comentário. A opção Traduzir manualmente comentários individuais exibe os comentários no idioma de origem, com um botão Traduzir para [idioma do painel] (Exemplo: Traduzir para inglês) para cada comentário.

No momento, a exportação de comentários do Excel contém apenas os comentários de origem e as traduções em inglês.

A página Todos os comentários agora exibe um botão Resumir comentários , que permite aos usuários gerar resumos de comentários ad hoc em contextos do painel e/ou visualizações filtradas. Clicar no botão exibe um painel deslizante com o resumo dos comentários e detalhes do contexto do painel selecionado (Exemplo: Marketing [Departamento] e qualquer visualização filtrada (Exemplo: Categoria NPS - Detratores e Conjunto de perguntas - Saúde e bem-estar). Você pode clicar na opção Copiar resumo e salvar uma cópia fora do Peakon, pois esses resumos não são armazenados no Peakon e não podem ser recuperados.

Por fim, adicionamos uma página de resumo de IA na barra lateral esquerda, na seção Comentários , que contém os resumos dos grupos de pontuação com uma opção Copiar resumo abaixo de cada resumo. Os resumos dos grupos de pontuação serão gerados após a próxima rodada da pesquisa.

O que preciso fazer?

A funcionalidade de traduções de IA é habilitada automaticamente para todos os clientes. Você pode cancelar navegando até Administração > Conta > Controle de Dados > Comentários Traduções.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved
Workday Proprietary and Confidential

A funcionalidade de Resumo de Comentários de IA é habilitada automaticamente para todos os clientes. Você também pode optar por não participar das funcionalidades de resumo de comentários acessando Administração > Controle de dados > da conta > Resumos de comentários.

Informações de sincronização de funcionários

Com esta versão, facilitamos para os administradores a solução de problemas de sincronização de funcionários ao atualizar registros de funcionários usando uma integração de provisionamento de funcionários (Exemplos: Workday e BambooHR).

Adicionamos uma aba Sincronizar Informações nos registros de funcionários, que exibe estas 3 seções:

- ID do funcionário: Identificador exclusivo do funcionário.
- Logs: Logs de erros com registros de data e hora e mensagens de erro.
- Informações: Informações brutas da integração.

Também é possível sincronizar manualmente o funcionário e atualizar as informações exibidas na guia.

Esta atualização está disponível automaticamente para todas as empresas que usam uma integração de sincronização de funcionários.

Redesenho do e-mail da pesquisa Peakon

Atualizamos o design do e-mail de convite da pesquisa Peakon para melhorar a experiência do usuário com um layout mais claro e menos links, tornando menos provável que os mecanismos de detecção de phishing classifiquem o e-mail como phishing ou suspeito.

Esta atualização será lançada no final de janeiro de 2025. O e-mail da pesquisa atualizado aparecerá automaticamente.

Você notará:

- Um novo design para o e-mail de convite da pesquisa.
- Um número reduzido de links.
- A escala de classificação de 0 a 10 foi removida.

O que preciso fazer?

Atualize seus materiais de treinamento para que os funcionários fiquem cientes das mudanças.

relatedlinks
Exemplos
Ficha informativa sobre IA: Tradução de comentários de voz de funcionários do Workday Peakon (é necessário acesso à Comunidade Workday)
Ficha informativa sobre IA: Resumo dos comentários de funcionários do Workday Peakon (é necessário acesso à Comunidade Workday)
Demonstração em vídeo: Traduções de IA e Resumo de Comentários de IA (é necessário acesso à Comunidade Workday)

Sexta-feira, 31 de janeiro

Hospedagem nos EUA para novos inquilinos de Peakon

Apresentaremos um data center nos EUA à nossa infraestrutura de hospedagem, a partir de 15 de março. Novos clientes da Peakon podem escolher sua região de hospedagem (EUA ou UE) durante a integração.

Observe que a transferência de dados e inquilinos entre regiões não é suportada. Ambientes hospedados nos EUA estão disponíveis somente para novos clientes que ainda não tenham um locatário Peakon.

Benefícios para os negócios

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

O Peakon agora está disponível para clientes em potencial com requisitos de residência de dados nos Estados Unidos.

Mudanças

O ambiente de hospedagem dos EUA da Peakon utiliza a infraestrutura da Amazon Web Services (AWS) na região dos EUA. A interface do usuário permanece a mesma para todos os clientes, independentemente da região de hospedagem.

O que preciso fazer?

Nada. O Atendimento ao Cliente seleciona a região de hospedagem no momento da criação da conta.

Fevereiro
Quarta-feira, 12 de fevereiro

Momentos que importam: ordem cronológica do motorista para integração

Agora exibimos os dados de integração do motorista em ordem cronológica em várias páginas no Peakon. Isso ajuda líderes e administradores a rastrear e navegar facilmente pelas perguntas de integração com uma progressão clara e simplificada.

Os dados de integração agora são exibidos em ordem cronológica de driver (Orientação, Alinhamento, Integração, Contribuição e Prosperidade) nas principais páginas, menus suspensos e filtros. As páginas principais incluem Comentários (Todos os comentários, Comentários sensíveis, Tópicos), Ações, Administração (Ações, Controle de acesso), Painel pessoal e páginas de perguntas.

Referências Peakon

Atualizamos os benchmarks do setor no Workday Peakon Employee Voice com os dados mais recentes do quarto trimestre de 2024. Você pode acessar nossos recursos de benchmarking aqui: https://community-content.workday.com/en-us/reference/products/workday-peakon-employee-voice/design-toolkit/benchmarking-resources-for-workday-peakon-employee-voice.html.

Pode haver pequenas alterações nos benchmarks externos no painel da sua empresa.

Melhorias na tradução para o português brasileiro

Agora, entregamos esse recurso ao seu locatário do Peakon e atualizamos o Tipo de Nota de Lançamento de Em breve para Recurso.

Quarta-feira, 26 de fevereiro

Traduções de IA e sumarização de comentários de IA

Fornecemos estes aprimoramentos de comentários com tecnologia de inteligência artificial generativa (GenAI):

AI Translations - Traduções de comentários para a linguagem do painel

Resumo de comentários de IA - Resumo de comentários de todos os comentários e por grupos de pontuação

Lançaremos gradualmente as traduções de IA a partir de 26 de fevereiro ao longo de 5 dias úteis, seguido por um lançamento gradual de 5 dias úteis do resumo de comentários de IA até 11 de março.

Traduções de IA

O novo recurso AI Translations aprimora a funcionalidade de tradução de comentários existente, permitindo que os usuários definam suas preferências para traduzir comentários automaticamente ou traduzir manualmente cada comentário para o idioma do painel do usuário.

O AI Translations oferece suporte a todos os idiomas de painel disponíveis e detecta automaticamente o idioma do painel do usuário para usar nas traduções.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Somente o texto do comentário em si (sem quaisquer dados adicionais relacionados ao comentário) é processado para gerar as traduções. Para saber mais sobre traduções de IA, consulte a Ficha informativa sobre IA.

Resumo de comentários de IA

O Resumo de Comentários de IA permite que os usuários gerem um resumo de comentários ad hoc em qualquer contexto de painel e visualização filtrada, onde 10 ou mais comentários estão disponíveis. Esta funcionalidade de resumo de comentários está disponível para todos os usuários com acesso aos comentários.

Além disso, o AI Comment Summarization gera um resumo de comentários para cada grupo de pontuação (0-6, 7-8 e 9-10) no final de cada rodada de pesquisa, quando 10 ou mais comentários estão presentes dentro do período de agregação e há respostas novas suficientes que atendem aos requisitos de visibilidade na rodada da pesquisa.

Cada grupo de pontuação pode receber até 3 parágrafos resumindo os principais temas nos comentários. Resumos por grupos de pontuação usam apenas comentários de motoristas que contêm pontuações.

Resumos de comentários por grupo de pontuação estão disponíveis para todos os usuários com acesso a comentários, em segmentos gerenciados (todos os relatórios e segmentos de relatórios diretos) e no contexto principal da empresa.

O AI Comment Summarization só pode processar comentários em inglês e gerar resumos em inglês. Ao habilitar as traduções de IA, a Peakon traduz todos os comentários para o inglês (aumentando assim o subconjunto de comentários que contribuem para os resumos) e exibe os resumos resultantes no idioma do painel do usuário.

Para saber mais sobre o Resumo de Comentários de IA, consulte a Ficha Informativa de IA.

Os comentários da pesquisa agora são traduzidos automaticamente para o idioma do painel do usuário. Os usuários podem escolher entre as opções Traduzir comentários automaticamente (padrão) e Traduzir comentários individuais manualmente nas configurações do seu perfil pessoal.

A opção Traduzir comentários automaticamente traduz todos os comentários, com um botão Mostrar original para cada comentário. A opção Traduzir manualmente comentários individuais exibe os comentários no idioma de origem, com um botão Traduzir para [idioma do painel] (Exemplo: Traduzir para inglês) para cada comentário.

No momento, a exportação de comentários do Excel contém apenas os comentários de origem e as traduções em inglês.

A página Todos os comentários agora exibe um botão Resumir comentários , que permite aos usuários gerar resumos de comentários ad hoc em contextos do painel e/ou visualizações filtradas. Clicar no botão exibe um painel deslizante com o resumo dos comentários e detalhes do contexto do painel selecionado (Exemplo: Marketing [Departamento]) e qualquer visualização filtrada (Exemplo: Categoria NPS - Detratores e conjunto de perguntas - Saúde e bem-estar). Você pode clicar na opção Copiar resumo e salvar uma cópia fora do Peakon, pois esses resumos não são armazenados no Peakon e não podem ser recuperados.

Por fim, adicionamos uma página de resumo de IA na barra lateral esquerda, na seção Comentários , que contém os resumos dos grupos de pontuação com uma opção Copiar resumo abaixo de cada resumo. Os resumos dos grupos de pontuação serão gerados após a próxima rodada da pesquisa.

Aprimoramento de acessibilidade modal de confirmação

Melhoramos a acessibilidade e a usabilidade do conteúdo do modal de confirmação de resposta do Peakon quando ampliado para 400%.

Agora, usuários com baixa visão podem interagir perfeitamente com o conteúdo da página, garantindo que possam interagir totalmente com a página em níveis de zoom maiores.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

O modal de confirmação para envio de respostas da pesquisa foi atualizado para um ajuste suave entre tamanhos de tela e níveis de zoom, além de garantir que o conteúdo permaneça totalmente funcional e acessível em qualquer nível de zoom.

Personalizar e-mails de lembrete

Com esta versão, permitimos que os configuradores de pesquisas personalizem e-mails de lembrete, proporcionando mais flexibilidade.

Adicionamos uma seção Personalizar e-mail de lembrete na guia E-mail de cada agendamento de pesquisa, permitindo que você personalize a linha de assunto do e-mail, o texto do e-mail e as traduções relevantes. Esta seção reflete a seção e a funcionalidade existentes Personalizar e-mail de pesquisa inicial , incluindo a capacidade de adicionar sintaxe de redução.

Ativar uma pergunta em Peakon

Simplificamos o processo de inclusão de perguntas. Em vez de usar uma alternância, agora você pode habilitar conjuntos de perguntas diretamente no menu Editar .

Transferimos a funcionalidade para habilitar e desabilitar perguntas da pesquisa para o painel de edição.

Para ativar uma pergunta, vá em Editar na pergunta específica, marque a caixa de seleção Ativar pergunta e salve suas alterações.

Melhorias na tradução para holandês e polonês

Na semana de 24 e 28 de março, entregaremos melhorias nas traduções para holandês e polonês nos painéis e pesquisas do Peakon.

Mudamos a tradução holandesa da pergunta aberta “Como alguém que ingressou recentemente na {Empresa}, quais aspectos do nosso processo de integração funcionaram bem e o que poderíamos fazer melhor?”.

Tradução antiga: Se a onlangs bij {Company} for gekomen, quais aspectos de onze onboarding werken foram e o que podemos saber?

Nova tradução: Se os onlangs bij {Company} forem gekomen, quais aspectos de onze inwerkperiode werken werken goed and what kunnen we vereteren?

Também alteramos a tradução polonesa da página inicial da pesquisa “{Empresa} se importa com sua opinião”.

Tradução antiga: Firmie {Empresa} zależy na Twojej opinii

Nova tradução: {Empresa} dba o Twoją opinię

Para a pergunta de engajamento "{Empresa} realmente se importa com meu bem-estar."

Tradução antiga: Firma {Empresa} naprawdę troszczy się o moje dobro.

Nova tradução: {Empresa} naprawdę troszczy się o moje dobro.

E por último, para a pergunta de engajamento "{Empresa} realmente se importa com meu bem-estar mental".

Tradução antiga: Firma {Empresa} troszczy się o moje dobre samopoczucie psychozne.

Nova tradução: {Empresa} troszczy się o moje dobre samopoczucie psychozne.

Comentários sensíveis em japonês e coreano

Com esta versão, expandimos o suporte de idiomas para a funcionalidade de comentários confidenciais.

Agora oferecemos suporte a comentários sensíveis em japonês e coreano.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Marchar
Quarta-feira, 5 de março

Melhorias na tradução

Agora, entregamos esse recurso ao seu locatário de produção Peakon e atualizamos o Tipo de Nota de Lançamento de Em breve para Recurso.

Estamos aprimorando as traduções no Workday Peakon em vários idiomas para melhorar a clareza da pesquisa e a experiência do usuário. Atualizaremos esta nota de versão com uma lista de alterações no início de fevereiro, com produção prevista para o início de março.

As melhorias na tradução serão aplicadas a:

- Perguntas da pesquisa
- Interface do usuário (IU) da pesquisa
- Comunicações do usuário
- Áreas do painel onde aplicável

Idiomas afetados:

- Árabe
- francês canadense
- Espanhol latino-americano
- Chinês tradicional
- Sueco

Sexta-feira, 7 de março

Melhorias na tradução para chinês simplificado

Na semana de 24 e 28 de março, melhoraremos as traduções no Workday Peakon para chinês simplificado.

Implementamos as seguintes alterações de tradução na escala da pesquisa para chinês simplificado:

- “De jeito nenhum” em chinês simplificado de “完全不满意” para “绝对不”, e a tradução de “Absolutamente” de “完全满意” para “绝对”.
- “Escolha um número entre 0 e 10, onde 0 significa nada e 10 significa absolutamente”, de “请选择一个 0 到 10 之间的数字，其中 0 表示完全不，10 表示完全是” até “请选择一个 0 到 10 之间的数字，其中 0 表示绝对不，10 表示绝对”.
- "Pontuação {pontuação} de {total}. De jeito nenhum." de "评分为 {pontuação} ，总分为 {total} 。完全不满意。" para "评分为 {pontuação}，总分为 {total}。绝对不。"
- "Pontuação {pontuação} de {total}. Com certeza." de "评分为 {pontuação} ，总分为 {total} 。完全满意。" para "评分为 {pontuação}，总分为 {total}。绝对。"

Quarta-feira, 12 de março

Hospedagem nos EUA para novos inquilinos de Peakon

Apresentaremos um data center nos EUA à nossa infraestrutura de hospedagem, a partir de 15 de março. Novos clientes da Peakon podem escolher sua região de hospedagem (EUA ou UE) durante a integração.

Observe que a transferência de dados e inquilinos entre regiões não é suportada. Ambientes hospedados nos EUA estão disponíveis somente para novos clientes que ainda não tenham um locatário Peakon.

O ambiente de hospedagem dos EUA da Peakon utiliza a infraestrutura da Amazon Web Services (AWS) na região dos EUA. A interface do usuário permanece a mesma para todos os clientes, independentemente da região de hospedagem.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Sexta-feira, 14 de março

Hospedagem nos EUA para novos inquilinos de Peakon

Apresentaremos um data center nos EUA à nossa infraestrutura de hospedagem, a partir de 15 de março. Novos clientes da Peakon podem escolher sua região de hospedagem (EUA ou UE) durante a integração. Observe que a transferência de dados e inquilinos entre regiões não é suportada. Ambientes hospedados nos EUA estão disponíveis somente para novos clientes que ainda não tenham um locatário Peakon.

O ambiente de hospedagem dos EUA da Peakon utiliza a infraestrutura da Amazon Web Services (AWS) na região dos EUA. A interface do usuário permanece a mesma para todos os clientes, independentemente da região de hospedagem.

Quarta-feira, 19 de março

Momentos que Importam: Perguntas Baseadas em Regras

Apresentamos o próximo recurso para Momentos que Importam, com o lançamento de Perguntas Baseadas em Regras. As perguntas baseadas em regras dão suporte ao tempo das perguntas, permitindo que os clientes pesquisem os funcionários no contexto de eventos específicos para integração e saída nos momentos certos, garantindo que as perguntas sejam relevantes e oportunas para a experiência.

A Peakon tem recomendações sobre quando cada pergunta deve ser feita, de acordo com experiências típicas de integração e saída. Por exemplo: no conjunto de perguntas de integração, as perguntas do driver Orientação focam nas primeiras experiências (orientação em uma nova função, ambiente de trabalho e organização), então recomendamos enviá-las 2 semanas após o início do funcionário. Perguntas relacionadas ao driver de integração, que abordam o suporte do gerente e os objetivos de desempenho, são mais adequadas para 4 semanas após a data de início.

Os tempos das perguntas são adaptáveis tanto no nível do driver quanto da pergunta, para se adequar e refletir o processo de integração ou saída específico de uma empresa.

Apresentaremos a capacidade de adicionar tempos de perguntas às suas perguntas de integração e saída para alinhá-las às experiências dos seus funcionários. Os tempos das perguntas podem ser definidos em dias ou semanas. Para perguntas baseadas em regras, uma regra é avaliada observando três elementos principais: a data do atributo, a regra e a data de início da próxima rodada.

- Data de início do atributo: para o conjunto de perguntas de integração, o tempo será baseado no atributo mapeado para o atributo padrão Data de contratação. Para as perguntas de Saída, o tempo será baseado no atributo mapeado para o atributo padrão Data de separação.
- Regras: Para o conjunto de perguntas de integração, as regras são escritas como “depois”. Exemplo: após 2 semanas, para o período posterior à entrada do funcionário. Para o conjunto de perguntas de saída, as regras são escritas como “antes”, por exemplo: antes de 2 semanas, para o período antes de um funcionário deixar a empresa.
- Data de início da próxima rodada: em cada data de início da rodada, as regras são avaliadas comparando esta data com a data de início do atributo e com a regra, para ver se a regra é aplicada e se as perguntas são feitas naquela rodada da pesquisa.

Um período de carência de 7 dias garante que os funcionários qualificados sejam questionados no máximo 7 dias após atender aos critérios da regra. Se um funcionário atender aos critérios fora desse período, ele não receberá as perguntas. Ao habilitar as perguntas baseadas em regras, você só poderá fazer perguntas de integração e saída usando regras; não poderá fazê-las manualmente ou por meio do algoritmo. As regras são avaliadas automaticamente e, se um funcionário for elegível, ele receberá uma pesquisa. Para que sejam ativadas, as perguntas baseadas em regras devem ser feitas em uma rodada de pesquisa semanal ; elas não podem ser feitas de nenhuma outra forma.

Quarta-feira, 26 de março

Notificações da interface do usuário Peakon

Atualizamos as notificações no aplicativo para melhorar a acessibilidade.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

As notificações no aplicativo agora permanecem abertas até que o usuário clique manualmente no botão Fechar (x) ou navegue para outra página.

Essa mudança garante que todos, incluindo usuários idosos, pessoas com dislexia, limitações cognitivas ou visão limitada, possam acessar facilmente mensagens importantes.

As notificações não serão mais descartadas automaticamente. Os usuários agora devem clicar manualmente no botão Fechar (x) ou navegar para outra página para descartá-los.

Sexta-feira, 28 de março

Melhorias na tradução para chinês simplificado

Implementamos as seguintes alterações de tradução na escala da pesquisa para chinês simplificado como parte de uma próxima versão:

- “De jeito nenhum” em chinês simplificado de “完全不满意” para “绝对不”, e a tradução de “Absolutamente” de “完全满意” para “绝对”.
- “Escolha um número entre 0 e 10, onde 0 significa nada e 10 significa absolutamente”, de “请选择一个 0 到 10 之间的数字，其中 0 表示完全不，10 表示完全是” até “请选择一个 0 到 10 之间的数字，其中 0 表示绝对不，10 表示绝对”.
- "Pontuação {pontuação} de {total}. De jeito nenhum." de "评分为 {pontuação} ，总分为 {total} 。完全不满意。" para "评分为 {pontuação}，总分为 {total}。绝对不。"
- "Pontuação {pontuação} de {total}. Com certeza." de "评分为 {pontuação} ，总分为 {total} 。完全满意。" para "评分为 {pontuação}，总分为 {total}。绝对。"

Agora entregamos esse recurso e atualizamos o Tipo de Nota de Lançamento de Em breve para Recurso.

Melhorias na tradução para holandês e polonês

Mudamos a tradução holandesa da pergunta aberta “Como alguém que ingressou recentemente na {Empresa}, quais aspectos do nosso processo de integração funcionaram bem e o que poderíamos fazer melhor?”.

Tradução antiga: Se a onlangs bij {Company} for gekomen, quais aspectos de onze onboarding werken foram e o que podemos saber?

Nova tradução: Als iemand die onlangs bij {Empresa} é gekomen, welke aspecton van onze inwerkperiode werken goed en wat kunnen we verbeteren?Também alteramos a tradução em polonês da página de destino da pesquisa “{Empresa} se preocupa com sua opinião”.

Tradução antiga: Firmie {Empresa} zależy na Twojej opinii

Nova tradução: {Empresa} dba o Twoją opinięPara a pergunta de engajamento "{Empresa} realmente se importa com meu bem-estar."

Tradução antiga: Firma {Empresa} naprawdę troszczy się o moje dobro.

Nova tradução: {Empresa} naprawdę troszczy się o moje dobro. E por último, para a pergunta de engajamento "{Empresa} realmente se importa com meu bem-estar mental".

Tradução antiga: Firma {Empresa} troszczy się o moje dobre samopoczucie psychozne.

Nova tradução: {Empresa} troszczy się o moje dobre samopoczucie psychozne.

Agora entregamos esse recurso e atualizamos o Tipo de Nota de Lançamento de Em breve para Recurso.

Momentos que Importam: Perguntas Baseadas em Regras

Apresentamos o próximo recurso para Momentos que Importam, com o lançamento de Perguntas Baseadas em Regras. As perguntas baseadas em regras dão suporte ao tempo das perguntas, permitindo que os clientes pesquisem os funcionários no contexto de eventos específicos para integração e saída nos momentos certos, garantindo que as perguntas sejam relevantes e oportunas para a experiência.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

A Peakon tem recomendações sobre quando cada pergunta deve ser feita, de acordo com experiências típicas de integração e saída. Por exemplo: no conjunto de perguntas de integração, as perguntas do driver Orientação focam nas primeiras experiências (orientação em uma nova função, ambiente de trabalho e organização), então recomendamos enviá-las 2 semanas após o início do funcionário. Perguntas relacionadas ao driver de integração, que abordam o suporte do gerente e os objetivos de desempenho, são mais adequadas para 4 semanas após a data de início.

Os tempos das perguntas são adaptáveis tanto no nível do driver quanto da pergunta, para se adequar e refletir o processo de integração ou saída específico de uma empresa.

Atualizamos a seção "O que preciso fazer" com etapas detalhadas de configuração. Agora, entregamos esse recurso ao seu locatário e atualizamos o Tipo de Nota de Lançamento de Em breve para Recurso.

Notificações da interface do usuário Peakon

Removemos esta nota porque esta funcionalidade não está disponível.

abril
Quarta-feira, 9 de abril

Informações de hospedagem de dados

Apresentamos o campo *Região de hospedagem de dados* na seção Informações da área Conta de > administração .

Adicionamos uma seção informativa não editável na área Conta, em Administração, que exibe a região de hospedagem de dados do seu locatário Peakon.

Quarta-feira, 16 de abril

Webhooks de integração Hibob

Melhoramos o processamento de dados ao não exigir mais o evento *Funcionário em Licença* para o webhook de integração do Hibob.

Não precisamos mais do evento Funcionário em Licença do webhook Hibob. Atualize seu webhook Peakon para enviar apenas estes eventos de funcionários:

- Funcionário criado
- Funcionário atualizado
- Funcionário Excluído
- Funcionário ingressou
- Funcionário saiu

Edite suas configurações de conexão Hibob na plataforma Hibob para excluir o evento *Funcionário em Licença* .

Atributos padrão para integração Personio

Aplicamos diversas alterações que melhoram a integração do Personio com o Workday Peakon.

Agora oferecemos suporte ao tipo inteiro para o campo *ID do funcionário* para a integração Personio. Agora também oferecemos suporte não apenas aos campos *Aniversário*, mas também *Data de nascimento*, *Data de nascimento* e *Idade* Personio para o atributo *Aniversário* .

Referências Peakon

Adicionamos um anexo à nota de lançamento.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Quarta-feira, 23 de abril

Áreas de foco em insights selecionados

Com esta versão, você pode visualizar e configurar áreas de foco por meio do recurso Insights Selecionados para os conjuntos de perguntas principais: Diversidade e Inclusão, Saúde e Bem-estar e Transformação e Mudança.

Adicionamos o menu suspenso "Ver suas áreas de foco escolhidas" para os conjuntos de perguntas Diversidade e Inclusão, Saúde e Bem-estar e Transformação e Mudança na página de Insights Selecionados. Caso não tenha definido nenhuma área de foco, agora você pode configurar uma diretamente na página de Insights Selecionados.

Os processos de integração, desligamento, informações sobre a COVID-19 e os conjuntos de perguntas personalizadas não serão afetados por essa alteração.

Webhooks de integração Hibob

Aprimoramos o processamento de dados ao não exigir mais o evento "Funcionário em Licença" para o webhook de integração do Hibob.

Não precisamos mais do evento "Funcionário em Licença" do webhook do Hibob. Atualize seu webhook do Peakon para enviar apenas estes eventos de funcionários:

- Criado pelo funcionário
- Funcionário atualizado
- Funcionário excluído
- Funcionário ingressou
- Funcionário saiu

Atualizamos as notas de lançamento de "Em breve" para "Recurso".

Sexta-feira, 25 de abril

Administrador externo

Apresentamos um novo grupo de controle de acesso projetado especificamente para administradores externos.

Adicionamos o grupo de controle de acesso Administradores Externos , em *Acesso Geral*. Este grupo foi criado especificamente para clientes que utilizam consultores externos para auxiliar na implementação do Peakon.

Não é mais necessário adicionar administradores externos como funcionários no Peakon, caso você esteja utilizando um.

Os consultores devem escolher uma senha forte e configurar a autenticação de dois fatores (2FA) no momento da integração.

Poderia
Sexta-feira, 9 de maio

Indicadores de desempenho Peakon

Atualizamos os indicadores de desempenho do setor sobre o Workday Peakon Employee Voice com os dados mais recentes do primeiro trimestre de 2025. Você pode acessar nossos recursos de benchmarking aqui: https://community-content.workday.com/en-us/reference/products/workday-peakon-employee-voice/design-toolkit/benchmarking-resources-for-workday-peakon-employee-voice.html.

Podem ocorrer pequenas alterações nos indicadores externos exibidos no painel de controle da sua empresa.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

A frequência de atualização dos benchmarks será alterada de trimestral para semestral ainda este ano.

Também iremos adiar a data de início da produção do terceiro trimestre de 2025 de 12 de novembro para meados de outubro.

Os parâmetros de referência do setor costumam mudar a cada trimestre, dificultando que os usuários se baseiem em um ponto de referência estável. Um cronograma de atualizações semestrais mantém os benchmarks estáveis por mais tempo.

As atualizações trimestrais continuarão até 2025, com o lançamento final em meados de outubro de 2025. A primeira atualização semestral será lançada em meados de abril de 2026.

Quarta-feira, 28 de maio

Lista de permissões de domínio flexível

Atualizamos o funcionamento dos domínios de e-mail com o Peakon. Agora você pode solicitar a inclusão de qualquer domínio de e-mail na sua lista de permissões, permitindo que várias empresas compartilhem com segurança os mesmos domínios de e-mail para seus funcionários. Mantemos uma segurança robusta, garantindo que os usuários acessem apenas a instância Peakon de sua empresa por meio de subdomínios exclusivos e dedicados.

Agora você pode adicionar qualquer domínio de e-mail à sua lista de permissões. Os domínios de e-mail não estão mais limitados a um único locatário da Peakon.

Substituição de imagens de exportação do PowerPoint

O Workday Peakon substitui imagens na exportação do PowerPoint.

Atualizamos a exportação do PowerPoint do Peakon, substituindo as imagens atuais pelas imagens utilizadas na pesquisa do Peakon.

Sexta-feira, 30 de maio

Novas opções de filtro para agradecimentos em comentários

Apresentamos duas opções adicionais de filtro para confirmação de comentários.

Aprimoramos a lógica de filtragem para incluir comentários reconhecidos por qualquer usuário, não apenas pelo gerente atual. No filtro de Agradecimentos da página de Comentários, adicionamos 2 novas opções de filtragem:

- Comentários com agradecimentos
- Comentários sem agradecimentos

Junho
Quarta-feira, 11 de junho

Melhoria da usabilidade da administração de perguntas

Atualizamos a página de administração de perguntas para melhorar a usabilidade. Agora, cada pergunta aparece em sua própria linha dedicada, separada do motorista ao qual está associada. Essa alteração se aplica a todos os conjuntos de perguntas.

Na página de Perguntas , cada pergunta da pesquisa agora tem sua própria linha.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Atualização da cor do ícone do conjunto de perguntas sobre a COVID-19

Atualizamos a cor do ícone para o conjunto de perguntas sobre COVID-19 no Workday Peakon.

Atualizamos a cor do ícone usado no conjunto de perguntas sobre a COVID-19. O conteúdo do conjunto de perguntas sobre a COVID-19 permanece inalterado.

Quarta-feira, 18 de junho

Melhorias na tradução para alemão

Aprimoramos a tradução para o alemão da seção "Fonte de Dados e Acesso" da página " Workday Peakon Employee Voice: Como Funciona" .

Implementamos uma alteração na tradução alemã do parágrafo:

“Os dados do Workday Peakon Employee Voice são provenientes da sua organização e das respostas às pesquisas. Você tem o direito de solicitar acesso, retificação e eliminação de dados pessoais. Para obter mais ajuda e suporte, entre em contato com o representante de RH responsável em sua organização. Para alterar suas respostas à pesquisa, você pode excluir as respostas existentes e reenviar a pesquisa usando o link no e-mail de convite da pesquisa.

Tradução anterior: “Die Daten in Workday Peakon Employee Voice stammen aus deiner Organization und den Antworten aus den Befragungen. Du hast das Recht, Zugriff auf deine personenbezogenen Daten sowie die Berichtigung ou Löschung der Daten zu verlangen. Tritt mit der Person aus der HR-Abteilung in Kontakt, die in deiner Organization für weitere Hilfestellungen und Unterstützung verantwortlich ist. Um deine Antworten in der Befragung zu ändern, kannst du deine bisherigen Antworten löschen über den link in der Einladungs-E-Mail erneut an der Befragung teilnehmen.”

Nova tradução: “Die Daten in Workday Peakon Employee Voice stammen aus deiner Organization und den Antworten aus den Befragungen. Du hast das Recht, Auskunft über die verarbeiteten personenbezogenen Daten sowie die Berichtigung und Löschung der Daten zu verlangen. Tritt mit der Person aus der HR-Abteilung in Kontakt, die in deiner Organization für weitere Hilfestellungen und Unterstützung verantwortlich ist. Um deine Antworten in der Befragung zu ändern, kannst du deine bisherigen Antworten löschen über den link in der Einladungs-E-Mail erneut an der Befragung teilnehmen.”

Agora disponibilizamos esse recurso para seu tenant do Peakon e atualizamos a nota de lançamento de "Em breve" para "Recurso".

Sexta-feira, 20 de junho

Melhorias na tradução para alemão

Aprimoramos a tradução para o alemão da seção "Fonte de Dados e Acesso" da página " Workday Peakon Employee Voice: Como Funciona" .

Implementamos uma alteração na tradução alemã do parágrafo: “Os dados do Workday Peakon Employee Voice são provenientes da sua organização e das respostas às pesquisas. Você tem o direito de solicitar acesso, retificação e eliminação de dados pessoais. Para obter mais ajuda e suporte, entre em contato com o representante de RH responsável em sua organização. Para alterar suas respostas à pesquisa, você pode excluir as respostas existentes e reenviar a pesquisa usando o link no e-mail de convite da pesquisa.

Tradução anterior: “Die Daten in Workday Peakon Employee Voice stammen aus deiner Organization und den Antworten aus den Befragungen. Du hast das Recht, Zugriff auf deine personenbezogenen Daten sowie die Berichtigung ou Löschung der Daten zu verlangen. Tritt mit der Person aus der HR-Abteilung in Kontakt, die in deiner Organization für weitere Hilfestellungen und Unterstützung verantwortlich ist. Um deine Antworten in der Befragung zu ändern, kannst du deine bisherigen Antworten löschen über den link in der Einladungs-E-Mail erneut an der Befragung teilnehmen.”

Nova tradução: “Die Daten in Workday Peakon Employee Voice stammen aus deiner Organization und den Antworten aus den Befragungen. Du hast das Recht, Auskunft über die verarbeiteten personenbezogenen Daten sowie die Berichtigung und Löschung der Daten zu verlangen. Tritt mit

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

der Person aus der HR-Abteilung in Kontakt, die in deiner Organization für weitere Hilfestellungen und Unterstützung verantwortlich ist. Um deine Antworten in der Befragung zu ändern, kannst du deine bisherigen Antworten löschen über den link in der Einladungs-E-Mail erneut an der Befragung teilnehmen.”

Agora disponibilizamos esse recurso para seu tenant do Peakon e atualizamos a nota de lançamento de "Em breve" para "Recurso".

Julho
Quarta-feira, 2 de julho

Posicionamento do botão Excluir pergunta

Movemos o botão "Excluir pergunta" para melhorar a usabilidade e reduzir o risco de exclusão acidental ao editar ou adicionar perguntas.

O botão "Excluir pergunta" agora está localizado na parte inferior do painel deslizante "Editar pergunta" , dentro da seção de exclusão de perguntas.

A nova posição separa-o do botão de fechar (x), tornando a interface mais intuitiva e fácil de usar.

Localização da pergunta

Alteramos o rótulo do campo de localização para deixar mais claro para os clientes a que localização ele se refere.

Renomeamos o rótulo do campo de Localização para Localização da pergunta no painel deslizante Editar pergunta .

Quarta-feira, 9 de julho

Melhorias na interface do usuário multiplataforma para administração de perguntas

Lançamos uma série de melhorias na interface do usuário do Workday Peakon para aprimorar a administração de perguntas tanto para desktop quanto para dispositivos móveis.

Nesta versão, atualizamos o layout do painel de edição de perguntas no Workday Peakon para priorizar ações importantes e melhorar a visibilidade:

- Introduza um novo componente de design para a forma como exibimos um condutor inativo ou um conjunto de perguntas na vista deslizante.
- Mova o alerta de localização para a parte superior do menu deslizante para perguntas padrão.
- Reordenar campos: a caixa de seleção Ativar pergunta agora aparece antes das listas suspensas *Conjunto de perguntas* e *Motorista* .

Atualizamos também a etiqueta da pergunta Inativa :

- Agora aparece abaixo da pergunta para melhor legibilidade.
- Alteramos a cor da etiqueta de âmbar para vermelho.
- Um novo ícone de *"bloqueado"* foi adicionado para indicar claramente o status de inativo.

Além disso, aprimoramos a experiência em dispositivos móveis:

- O botão Editar na página de administração de perguntas agora está alinhado à direita de cada pergunta, substituindo o layout empilhado anterior para melhor usabilidade em telas menores.

Momentos que Importam (Tradução Coreana)

Atualizamos a tradução coreana de "Momentos que Importam" no Workday Peakon para aprimorar a localização e a compreensão do usuário.

Alteramos a tradução coreana de “conjuntos de perguntas Moments that Matter” de “Moments that Matter 질문 세트” para “주요 마일스톤 질문 세트” no Workday Peakon.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Opções de pré-visualização de e-mails de lembrete e baixa participação

Atualizamos a interface do usuário na página de configuração do agendamento da pesquisa para separar as opções de visualização dos e-mails de lembrete e de baixa participação.

Substituímos o menu suspenso único de Pré-visualização por dois botões separados: Pré-visualização do e-mail de lembrete e Pré-visualização do e-mail de baixa participação. Essas opções agora aparecem diretamente na área de Agendamentos , dentro da página de configuração da pesquisa.

Quarta-feira, 16 de julho

Melhorias na interface do usuário multiplataforma para administração de perguntas

Lançamos uma série de melhorias na interface do usuário do Workday Peakon para aprimorar a administração de perguntas tanto para desktop quanto para dispositivos móveis.

Atualizamos o campo "Alterações" para documentar uma nova alteração no painel deslizante de edição da pergunta.

Nesta versão, atualizamos o layout do painel deslizante de edição de perguntas no Workday Peakon para priorizar ações importantes e melhorar a visibilidade:

- Introduza um novo componente de design para a forma como exibimos um condutor inativo ou um conjunto de perguntas na vista deslizante.
- Mova o alerta de localização para a parte superior do menu deslizante para perguntas padrão.
- Remova o texto da caixa de entrada de pergunta *"Adicione uma pergunta relacionada ao motorista acima"*.
- Reordenar campos: a caixa de seleção Ativar pergunta agora aparece antes das listas suspensas *Conjunto de perguntas* e *Motorista* .

Atualizamos também a etiqueta da pergunta Inativa :

- Agora aparece abaixo da pergunta para melhor legibilidade.
- Alteramos a cor da etiqueta de âmbar para vermelho.
- Um novo ícone de *"bloqueado"* foi adicionado para indicar claramente o status de inativo.

Além disso, aprimoramos a experiência em dispositivos móveis:

- O botão Editar na página de administração de perguntas agora está alinhado à direita de cada pergunta, substituindo o layout empilhado anterior para melhor usabilidade em telas menores.

Sexta-feira, 18 de julho

Resumos claros de IA quando a pesquisa é marcada como teste.

Garantimos que seus resumos de comentários de IA incluam apenas dados de produção.

Com esta atualização, os resumos de comentários de IA para essa rodada são removidos automaticamente dos painéis quando uma rodada da pesquisa é marcada como teste. Isso se aplica tanto às rodadas de teste existentes quanto às recém-criadas. Também introduzimos um alerta pop-up que notifica os administradores de que quaisquer resumos vinculados aos comentários daquela rodada serão removidos permanentemente.

Melhorias na interface do usuário multiplataforma para administração de perguntas

Lançamos uma série de melhorias na interface do usuário do Workday Peakon para aprimorar a administração de perguntas tanto para desktop quanto para dispositivos móveis.

Atualizamos o campo "Alterações" para documentar uma nova alteração no painel deslizante de edição da pergunta.

Nesta versão, atualizamos o layout do painel deslizante de edição de perguntas no Workday Peakon para priorizar ações importantes e melhorar a visibilidade:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Introduza um novo componente de design para a forma como exibimos um condutor inativo ou um conjunto de perguntas na vista deslizante.
- Mova o alerta de localização para a parte superior do menu deslizante para perguntas padrão.
- Remova o texto da caixa de entrada de pergunta *"Adicione uma pergunta relacionada ao motorista acima"*.
- Reordenar campos: a caixa de seleção Ativar pergunta agora aparece antes das listas suspensas *Conjunto de perguntas* e *Motorista* .

Atualizamos também a etiqueta da pergunta Inativa :

- Agora aparece abaixo da pergunta para melhor legibilidade.
- Alteramos a cor da etiqueta de âmbar para vermelho.
- Um novo ícone de *"bloqueado"* foi adicionado para indicar claramente o status de inativo.

Além disso, aprimoramos a experiência em dispositivos móveis:

- O botão Editar na página de administração de perguntas agora está alinhado à direita de cada pergunta, substituindo o layout empilhado anterior para melhor usabilidade em telas menores.

Quarta-feira, 23 de julho

Login com número de telefone

O Workday Peakon agora oferece suporte ao login por número de telefone, proporcionando uma maneira mais flexível e acessível para os usuários acessarem o sistema.

Os funcionários podem acessar suas contas com segurança sem precisar de um endereço de e-mail ou senha, o que é ideal para equipes que atuam na linha de frente.

Com esta atualização, os usuários agora podem fazer login usando seu número de telefone com um código SMS único. Os usuários que fizerem login com um número de telefone terão acesso apenas ao seu painel de controle pessoal.

A entrega de SMS é feita pela Twilio, e a confiabilidade pode variar dependendo de fatores regionais e específicos da operadora.

Os administradores podem habilitar o login por número de telefone criando um ticket de suporte ao cliente . Assim que seu chamado for resolvido, ative o recurso em Administração > Conta > Controle de Dados .

Garanta que os registros dos funcionários incluam números de telefone.

Conjunto de perguntas sobre questões ambientais, sociais e de governança (ESG)

Planejamos disponibilizar o conjunto de perguntas ESG, contendo 25 questões para ajudar as organizações a coletar feedback significativo dos funcionários sobre ética, sustentabilidade e responsabilidade no local de trabalho.

Iremos disponibilizar o conjunto de perguntas ESG com 25 itens validados em 5 dimensões:

- Ética
- Responsabilidade social
- Sustentabilidade
- Conformidade Financeira e Riscos
- Segurança no ambiente de trabalho

Os líderes poderão acompanhar as percepções sobre ESG, identificar lacunas e definir planos de ação específicos.

Revise e atualize as permissões de controle de acesso para conceder acesso aos conjuntos de perguntas assim que o recurso for lançado. Avalie os conjuntos de perguntas e atualize-os conforme necessário.

O conjunto de perguntas será o seguinte:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

- Ativo para o grupo de controle de acesso Administradores .
- Visível para administradores na área Administração > Perguntas .
- Desativado nos seus horários de pesquisa. Essa informação ficará visível na aba "Frequência" da configuração do cronograma da pesquisa e poderá ser incluída em cronogramas de pesquisa já existentes.

Fonte Workday Peakon Employee Voice Numbers

Melhoramos o espaçamento entre letras e adicionamos símbolos à tipografia da fonte Workday Peakon Employee Voice. Agora também carregamos corretamente a animação quando você carrega uma página.

Quarta-feira, 30 de julho

Melhorias na interface do usuário de administração de perguntas

Implementamos uma série de melhorias na interface de administração de perguntas.

Agora, os usuários podem abrir os painéis Editar Pergunta e Configurar Driver clicando apenas nos botões Editar ou Configurar , em vez de clicar na própria pergunta ou no próprio driver. Também movemos a recomendação para definir os tempos das perguntas, juntamente com o botão "Editar tempos para este piloto" , para baixo do cabeçalho do piloto.

Agosto

Quarta-feira, 6 de agosto

Momentos que Importam (Tradução Coreana)

Atualizamos a tradução coreana de "Momentos que Importam" no Workday Peakon para aprimorar a localização e a compreensão do usuário.

Alteramos a tradução coreana de “conjuntos de perguntas Moments that Matter” de “Moments that Matter 질문 세트” para “주요 마일스톤 질문 세트” no Workday Peakon.

Agora, disponibilizamos esse recurso para seu ambiente de produção do Peakon e atualizamos o tipo de nota de versão de "Em breve" para "Recurso".

Indicadores de desempenho Peakon

Atualizamos os indicadores de desempenho do setor sobre o Workday Peakon Employee Voice com os dados mais recentes do segundo trimestre de 2025. Você pode acessar nossos recursos de benchmarking aqui: https://community-content.workday.com/en-us/reference/products/workday-peakon-employee-voice/design-toolkit/benchmarking-resources-for-workday-peakon-employee-voice.html.

Podem ocorrer pequenas alterações nos indicadores externos exibidos no painel de controle da sua empresa.

Sexta-feira, 8 de agosto

Filtro de pontuação de resposta para comentários

Agora você pode filtrar os comentários por pontuação de resposta diretamente na página de Comentários. Isso permite visualizar e analisar o feedback escrito com base na pontuação atribuída pelos respondentes à pergunta.

Aprimoramos a lógica de filtragem adicionando um novo filtro de Pontuação de Resposta à página de Comentários. As opções de filtro incluem:

- Sem pontuação
- 0-10 (valores de pontuação individual)

Você pode aplicar o filtro para isolar rapidamente comentários relacionados a pontuações de resposta específicas.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Quarta-feira, 13 de agosto

Modo de Pontuação Favorável em Porcentagem

Apresentamos um novo modo de visualização de pontuação para ajudar os clientes na transição das escalas de classificação antigas e a se alinharem melhor com métricas familiares.

Agora você pode definir a porcentagem de respostas favoráveis como a visualização padrão de pontuação no Peakon. Este novo modo de pontuação mostra a porcentagem de respostas e divide todas as respostas em 3 categorias claras:

- 0-3: Desfavorável
- 4-6: Neutro
- 7-10: Favorável

Os administradores podem aplicar 2 novos modos diferentes em todos os painéis de controle do gerenciador diretamente do painel Configurações de Dados:

- Pontuação média com distribuição de favorabilidade
- Percentual de favorabilidade com distribuição de favorabilidade

Os gestores poderão então visualizar, por padrão, a pontuação favorável e sua distribuição completa, facilitando a interpretação dos resultados.

Este é um novo modo de pontuação opcional. Para configurar, acesse Administração > Configurações de Dados > Painel e selecione uma das novas opções:

- Percentual de avaliações favoráveis com distribuição de favorabilidade
- Pontuação média com distribuição de favorabilidade

Sexta-feira, 15 de agosto

Momentos que Importam: Pesquisa com Funcionários Desligados

Vamos apresentar a Pesquisa com Funcionários Desligados, a próxima melhoria em nossa jornada "Momentos que Importam". Este recurso se baseia no conjunto de perguntas de desligamento e em perguntas baseadas em regras para capturar feedback relevante no momento certo. Realizar pesquisas com ex-funcionários permite obter feedback em momentos específicos após a saída de um funcionário da organização, sobre a experiência de desligamento.

Essa nova funcionalidade permite que você pergunte sobre regras a funcionários que se desligaram da empresa e estará disponível apenas para o conjunto de perguntas de desligamento. Você pode configurar novas regras para enviar pesquisas aos funcionários antes de eles saírem da empresa, depois que saírem ou em ambos os momentos. Além disso, novos segmentos estão sendo adicionados ao atributo Data de Desligamento para dar suporte a esse recurso. A Peakon tem recomendações sobre quando os funcionários desligados devem ser questionados, para maximizar a participação e o feedback. Com base em uma experiência típica de desligamento, recomenda-se que essas perguntas sejam feitas 3 dias após a saída do funcionário.

Adicionaremos novas funcionalidades ao Workday Peakon para dar suporte à pesquisa com funcionários desligados. Essas alterações são um acréscimo às funcionalidades existentes do Moments that Matters (conjunto de perguntas de saída e perguntas baseadas em regras). Você poderá:

- Configure novas regras *posteriores* para o conjunto de perguntas de saída com novas opções de tempo de envio de perguntas para enviar pesquisas aos funcionários após a data de desligamento.
- Crie uma escala de trabalho com uma nova opção de status do funcionário para diferenciar as escalas de trabalho dos funcionários que ainda trabalham e dos que já se desligaram da empresa.
- Sincronize endereços de e-mail pessoais como parte da sua sincronização regular do Workday ou por meio de um upload manual, necessário para realizar pesquisas com funcionários desligados.
- Acesse novos segmentos para o atributo de data de desligamento: *0-1 mês após a saída*, *1-2 meses após a saída*e *2-3 meses após a saída*.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Caso decida utilizar este recurso e comece a coletar e-mails pessoais, certifique-se de ter concluído todas as discussões internas necessárias sobre a empresa e obtido as aprovações sobre como gerenciar e lidar com esses dados. Isso é importante porque envolve seus processos internos de privacidade de dados e conformidade. Depois de incluir os endereços de e-mail pessoais dos funcionários que se desligam da empresa:

- Revise e configure as regras do conjunto de perguntas de desligamento: decida quais perguntas de desligamento devem ser aplicadas somente após a data de desligamento do funcionário, quais devem ser aplicadas antes e depois, e quais devem ser aplicadas somente antes do desligamento.
- Criar o cronograma de saída: Selecione o status de funcionário "Saiu" ao criar o cronograma da pesquisa de saída para concentrar a população na pesquisa de funcionários que deixaram a organização.
- Ative o cronograma de desligamento: certifique-se de que ele inclua todos os funcionários que foram desligados.
- Atualize seus materiais de treinamento: Certifique-se de que os funcionários estejam informados sobre as mudanças no processo de pesquisa de desligamento.

Quarta-feira, 20 de agosto

Aprimoramentos nas Ilustrações da Pesquisa

Atualizamos as ilustrações nas páginas de erros da pesquisa para proporcionar uma melhor experiência ao usuário. As ilustrações variam dependendo da mensagem de erro específica para fornecer mais contexto. A Workday Peakon continuará a usar as ilustrações existentes para as perguntas regulares da pesquisa.

Atualizamos as ilustrações nas seguintes páginas do Workday Peakon:

- Página inicial exibida quando não há perguntas disponíveis em uma pesquisa.
- Página inicial do questionário concluído.
- Páginas de erro relacionadas a problemas de conectividade (Exemplo: "Não foi possível carregar a página", "Não foi possível comunicar com o serviço...").

Esta atualização afeta apenas as páginas de erro da pesquisa; as perguntas regulares da pesquisa manterão suas ilustrações atuais.

E-mail de Confirmação de Comentários Consolidados

Com esta atualização, o Workday Peakon agora envia um único e-mail diário aos funcionários, que resume todos os reconhecimentos recebidos sobre seus comentários, substituindo o método anterior de envio de um e-mail individual para cada reconhecimento. Estamos implementando essa mudança em fases, e ela estará disponível para todos os clientes nas próximas semanas.

Substituímos o e-mail de confirmação de comentários existente por um novo e-mail que resume todas as confirmações recebidas sobre os comentários de um funcionário em uma única mensagem diária.

O novo e-mail é enviado uma vez por dia e somente quando as confirmações de comentários forem recebidas no dia anterior. Se o funcionário tiver o Painel Pessoal ativado, o e-mail incluirá um link para a página de comentários. Caso o Painel Pessoal esteja desativado, o e-mail conterá o conteúdo dos comentários e as confirmações dos respectivos gestores.

Sexta-feira, 22 de agosto

Aprimoramentos da interface do usuário de atributos

Aprimoramos a interface do usuário da página de Atributos no Workday Peakon para melhorar a usabilidade e a clareza. Agora agrupamos as restrições de pesquisa e as configurações de coleta de dados direcionadas em cartões claramente definidos.

Implementamos essas alterações na página de Atributos:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Movemos as restrições da pesquisa para um novo cartão, que agora está posicionado diretamente abaixo do título do atributo.
- Agora agrupamos as configurações de coleta de dados direcionadas, incluindo e excluindo segmentos, em um cartão específico.

Setembro
Sexta-feira, 5 de setembro

Conjunto de perguntas sobre questões ambientais, sociais e de governança (ESG)

Agora disponibilizamos esse recurso para seu tenant do Peakon e atualizamos o tipo de nota de versão de "Em breve" para "Recurso".

Fornecemos o conjunto de perguntas ESG, contendo 25 questões para ajudar as organizações a coletar feedback significativo dos funcionários sobre ética, sustentabilidade e responsabilidade no local de trabalho. Como parte do nosso investimento em escuta flexível, o ESG é o primeiro conjunto de perguntas apresentado em nosso modelo simplificado de questionamento. Oferecemos títulos de perguntas claros para as perguntas e agrupamentos de perguntas, permitindo maior clareza nas informações apresentadas.

Fornecemos o conjunto de perguntas ESG com 25 itens validados em 5 dimensões:

- Ética
- Responsabilidade social
- Sustentabilidade
- Conformidade Financeira e Riscos
- Segurança no ambiente de trabalho

Os líderes conseguem monitorar as percepções sobre ESG, identificar lacunas e definir planos de ação específicos. Os administradores também podem criar títulos para suas perguntas personalizadas sobre ESG.

Sexta-feira, 12 de setembro

Momentos que Importam: Pesquisa com Funcionários Desligados

Apresentamos a Pesquisa com Funcionários Desligados, a próxima melhoria em nossa jornada "Momentos que Importam".

Essa funcionalidade se baseia no conjunto de perguntas de desligamento e nas perguntas baseadas em regras para coletar feedback relevante sobre o desligamento em momentos específicos: você pode pesquisar os funcionários antes que eles saiam, depois que eles saírem ou em ambos os momentos.

A Peakon tem recomendações sobre quando os funcionários desligados devem ser questionados, para maximizar a participação e o feedback. Com base em uma experiência típica de desligamento, recomenda-se que essas perguntas sejam feitas 3 dias após a saída do funcionário.

A pesquisa com funcionários desligados da empresa se baseia nos recursos existentes do Momentos Importantes (conjunto de perguntas de desligamento e perguntas baseadas em regras). Você é capaz de:

- Sincronize endereços de e-mail pessoais como parte da sua sincronização regular do Workday, outras sincronizações ou por meio de um upload manual, necessário para realizar pesquisas com funcionários desligados.
- Sincronize a data e o motivo da separação com antecedência, até 3 meses antes da data da separação.
- Acesse novos segmentos para o atributo de data de desligamento: 0-1 mês após a saída, 1-3 meses após o desligamento, 3-6 meses após o desligamento e >6 meses após o desligamento.
- Utilize a opção "Status de emprego" na página de agendamento da pesquisa, que permite pesquisar funcionários que já se desligaram da empresa.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Configure novas regras posteriores para o conjunto de perguntas de saída com novas opções de tempo de envio de perguntas para enviar pesquisas aos funcionários após a data de desligamento. Isso funcionará como parte da funcionalidade de perguntas baseadas em regras já existente.

O que preciso fazer? Caso decida utilizar este recurso e comece a coletar e-mails pessoais, certifique-se de ter concluído todas as discussões internas necessárias sobre a empresa e obtido as aprovações sobre como gerenciar e lidar com esses dados. Isso é importante porque envolve seus processos internos de privacidade de dados e conformidade.

Depois de incluir os endereços de e-mail pessoais dos alunos que saíram:

- Atualize seus materiais de treinamento: Certifique-se de que os funcionários estejam informados sobre as mudanças no processo de pesquisa de desligamento.
- Ajuste a configuração de sincronização: Garanta a captura regular e consistente da data e do motivo da rescisão contratual em sua organização e selecione a opção para incluir o e-mail pessoal na sincronização.
- Decida quem incluir na pesquisa: Analise se deseja pesquisar todos os funcionários que deixaram a empresa ou apenas um subconjunto deles, gerenciando a inclusão na pesquisa.
- Revise e configure as regras do conjunto de perguntas de desligamento: Decida quais perguntas de desligamento devem ser aplicadas somente após a data de desligamento do funcionário, quais devem ser aplicadas antes e depois, e quais devem ser aplicadas somente antes do desligamento.
- Crie o cronograma de desligamento: Selecione o status de funcionário "Saiu" ao criar o cronograma da pesquisa de desligamento para concentrar a população na pesquisa de funcionários que deixaram a organização.
- Ative o cronograma de desligamento: certifique-se de que ele inclua todos os funcionários que serão desligados.

O que acontece se eu não fizer nada? Você não notará nenhuma mudança na forma como as perguntas são feitas. Se você já utiliza perguntas baseadas em regras, tudo continuará normalmente.

Você pode decidir se deseja usar regras posteriores para o conjunto de perguntas de saída e, para isso, precisará ativar as regras na página de perguntas de saída e, em seguida, definir uma programação de saída ativa.

Se você não fizer nada, isso não afetará nenhum cronograma existente nem o programa de escuta dos seus funcionários.

Análise dos segmentos de data de desligamento para funcionários que deixam a empresa

Adicionamos segmentos opcionais ao atributo Data de Desligamento para ajudar você a obter informações mais detalhadas em suas pesquisas com funcionários desligados.

Esses novos segmentos permitem analisar o feedback de funcionários que saíram recentemente e compará-lo com o feedback daqueles que saíram meses atrás.

Adicionamos a opção de incluir os seguintes quatro novos segmentos ao atributo Data de Separação:

- < 1 mês após a separação
- 1 a 3 meses após a separação
- 3 a 6 meses após a separação
- 6 meses após a separação

Quando essa mudança for implementada, os funcionários desligados serão realocados para seus respectivos novos segmentos, e suas pontuações e comentários serão redistribuídos.

Isso pode alterar os painéis de controle de Data de Separação existentes. Observe que esta ação não pode ser desfeita.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Configuração de inclusão da pesquisa

Substituímos a opção de ativação/desativação do Status de Engajamento no Workday Peakon pela caixa de seleção de Inclusão na Pesquisa. Essa mudança facilita o controle de quem recebe as pesquisas e permite um suporte claro para a realização de pesquisas com funcionários desligados, por meio de cronogramas de pesquisa específicos.

A opção "Status de Engajamento" foi atualizada para a caixa de seleção "Inclusão na Pesquisa" .

Opção de agregação de pontuação para inclusão de ex-funcionários

Apresentamos uma nova opção de agregação de pontuações para ajudá-lo a obter mais informações de ex-funcionários.

Agora você pode estender o período em que as pontuações de um ex-funcionário são incluídas nos resultados agregados da pesquisa, utilizando a nova opção de 1 ano .

Adicionamos a opção de 1 ano para a configuração de Inclusão de ex-funcionários, que define o período durante o qual as pontuações dos ex-funcionários são incluídas nos resultados agregados.

Melhorias na sincronização e integração de encerramentos futuros

Lançamos uma série de atualizações para melhorar a integração do Peakon com o Workday e sistemas de RH de terceiros.

Com este lançamento:

- Movemos a opção Configurações de Integração para um painel deslizante na página de Integração.
- Cada opção "Incluir na Sincronização" agora vem com ajuda contextual.
- O e-mail pessoal agora está disponível como uma opção de sincronização em todas as integrações de RH e SCIM.
- Apresentamos a sincronização incremental de Rescisões Futuras , que sincroniza os dados de rescisão até 3 meses antes da data de término do contrato do funcionário.

Quarta-feira, 17 de setembro

Conjunto de perguntas sobre excelência em enfermagem Magnet da ANCC

Em breve

Estamos integrando o conjunto de perguntas ANCC Magnet Nursing Excellence à plataforma Peakon. Este conjunto de perguntas foi desenvolvido especificamente para nossos clientes da área da saúde e permite que você inclua em suas pesquisas com funcionários perguntas alinhadas aos 7 componentes dos princípios do Modelo Magnet da ANCC. Este conjunto de perguntas ajudará você a avaliar e obter informações sobre áreas críticas como liderança em enfermagem, desenvolvimento profissional e ambiente de trabalho para sua equipe de enfermagem.

Vamos apresentar o conjunto de perguntas do ANCC Magnet Nursing Excellence. Esta atualização fornecerá um conjunto específico de 21 perguntas alinhadas aos 7 componentes do Modelo Magnet da ANCC.

Os administradores podem solicitar o conjunto de perguntas ANCC criando um ticket de suporte ao cliente. Após a resolução do seu chamado, revise e atualize as permissões de controle de acesso para conceder acesso ao conjunto de perguntas assim que o recurso for lançado. Avalie os conjuntos de perguntas e atualize-os conforme necessário. Após solicitado e ativado, o conjunto de perguntas será o seguinte:

- Ativo para o grupo de controle de acesso Administradores.
- Visível para administradores na área de Perguntas > da Administração .
- Desativado nos seus horários de pesquisa. Essa informação ficará visível na aba "Frequência" da configuração do cronograma da pesquisa e poderá ser incluída em cronogramas de pesquisa já existentes.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Se você não fizer nada, não terá acesso ao conjunto de perguntas.

Khmer (Camboja) - Estudo sobre a língua

Em breve

Adicionaremos o khmer (Camboja) como uma nova opção de idioma para pesquisas no Workday Peakon.

Os funcionários poderão selecionar Khmer (Camboja) como idioma da pesquisa no menu suspenso de idioma da pesquisa. Os administradores também podem definir o khmer como uma opção disponível durante a configuração da pesquisa.

Sexta-feira, 26 de setembro

Aplicativo móvel Peakon

Planejamos desativar o aplicativo móvel Peakon para iOS e Android em 31 de março de 2026.

Não existe um substituto direto para essa funcionalidade. Planejamos lançar a integração do MyTask no aplicativo Workday Mobile antes da conclusão da desativação, permitindo que os usuários concluam pesquisas da Peakon no aplicativo Workday. Além disso, os usuários poderão continuar usando o navegador da web móvel para acesso mais avançado a painéis e pesquisas. Exemplos: Safari e Google Chrome. Isso permite que clientes que não utilizam o Workday continuem usando o Peakon em seus dispositivos móveis.

Planejamos focar nos recursos de Experiências Conectadas (Workday Mobile) e continuar apoiando os trabalhadores da linha de frente, atendendo melhor nossos clientes onde eles estão, nos canais que já utilizam e totalmente integrados ao Workday. A simplificação da comunicação interna permitirá que os clientes direcionem os usuários para um único aplicativo (o aplicativo Workday), em vez de dois aplicativos separados, o que, por sua vez, aumentará a participação em pesquisas.

Recomendamos que informe as partes interessadas e comunique aos gestores e funcionários que eles podem continuar a aceder aos painéis de controlo e aos inquéritos da Peakon através do navegador web dos seus dispositivos móveis. Recomendamos também que os clientes da Workday considerem uma estratégia de implementação do aplicativo móvel da Workday como um canal de pesquisa da Peakon.

Aprimoramento de resumos de IA

Atualizamos a forma como o Workday Peakon exibe a data da última atualização para resumos de IA. A data exibida agora reflete quando o resumo foi criado ou regenerado pela última vez, proporcionando uma visão mais precisa e atualizada das informações. Anteriormente, a data exibida estava vinculada à data de encerramento da rodada.

- A data no resumo de IA agora reflete quando o resumo foi criado ou regenerado pela última vez.
- A data é atualizada automaticamente após o encerramento de uma rodada ou quando o resumo é regenerado.

outubro
Quarta-feira, 1 de outubro

Idioma da pesquisa cazaque (cirílico)

Em breve

Planejamos adicionar o cazaque (cirílico) como uma nova opção de idioma para pesquisas no Workday Peakon.

Os funcionários poderão selecionar o cazaque (cirílico) como idioma da pesquisa no menu suspenso de idioma da pesquisa. Os administradores também podem definir o cazaque como uma opção de idioma disponível para a pesquisa durante a configuração da mesma.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Aplicativo móvel Peakon

Atualizamos esta seção de Aposentadoria para dar suporte ao novo campo "Status da Aposentadoria" na seção "Detalhes da Entrega".

Corrigimos esta nota para esclarecer a seção de Alterações. Atualizamos também a data prevista para a aposentadoria de 30/09/2025 para 31/03/2026.

Planejamos descontinuar o aplicativo móvel Peakon para iOS e Android.

Não existe um substituto direto para essa funcionalidade. Recomendamos que utilize os questionários Peakon com cartões PEX.

Além disso, os usuários poderão continuar usando o navegador da web móvel para acesso mais avançado a painéis e pesquisas. Exemplos: Safari e Google Chrome. Isso permite que clientes que não utilizam o Workday continuem usando o Peakon em seus dispositivos móveis.

2024

Agosto
Sexta-feira, 2 de agosto

Referências do conjunto de perguntas sobre COVID-19

Planejamos aposentar os benchmarks para o conjunto de perguntas Peakon sobre COVID-19 em 14 de agosto. Os parâmetros para este conjunto de perguntas não são mais usados ativamente.

Quarta-feira, 14 de agosto

Referências Peakon

Atualizamos os benchmarks do setor no Workday Peakon Employee Voice com os dados mais recentes do segundo trimestre de 2024. Essas atualizações entrarão em produção em 14 de agosto.

Aposentadoria do fuso horário inferido de Peakon

Agora, descontinuamos os fusos horários inferidos no Workday Peakon.

Recomendamos que você atualize os registros de funcionários no Peakon para incluir o fuso horário do funcionário. Se você integrar dados do Workday, poderá preencher automaticamente o fuso horário de um funcionário marcando a caixa de seleção Fuso horário na página Integração do Workday no Peakon.

Também recomendamos que você use os fusos horários corretos quando essa funcionalidade for desativada antes de iniciar pesquisas.

Se você não atualizar o fuso horário do funcionário no registro dele, o Peakon determinará quando enviar a notificação da pesquisa usando esta ordem de prioridade:

- Fuso horário no cronograma da pesquisa.
- Fuso horário da empresa nas configurações da conta.
- UTC.

Quarta-feira, 21 de agosto

Domínios Legacy da Peakon

Originalmente comunicamos essa aposentadoria a você em 08/09/2023 com um período de aposentadoria de 12 meses. Agora, descontinuamos completamente essa funcionalidade.

Retiramos estes domínios genéricos:

- app.peakon.com
- survey.peakon.com

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- api.peakon.com

Substituímos os itens descontinuados por subdomínios que incluem o nome da sua empresa. Exemplo: Uma empresa chamada ABC tem estes subdomínios:

- abc.peakon.com
- abc.peakon.com/survey
- abc.peakon.com/api

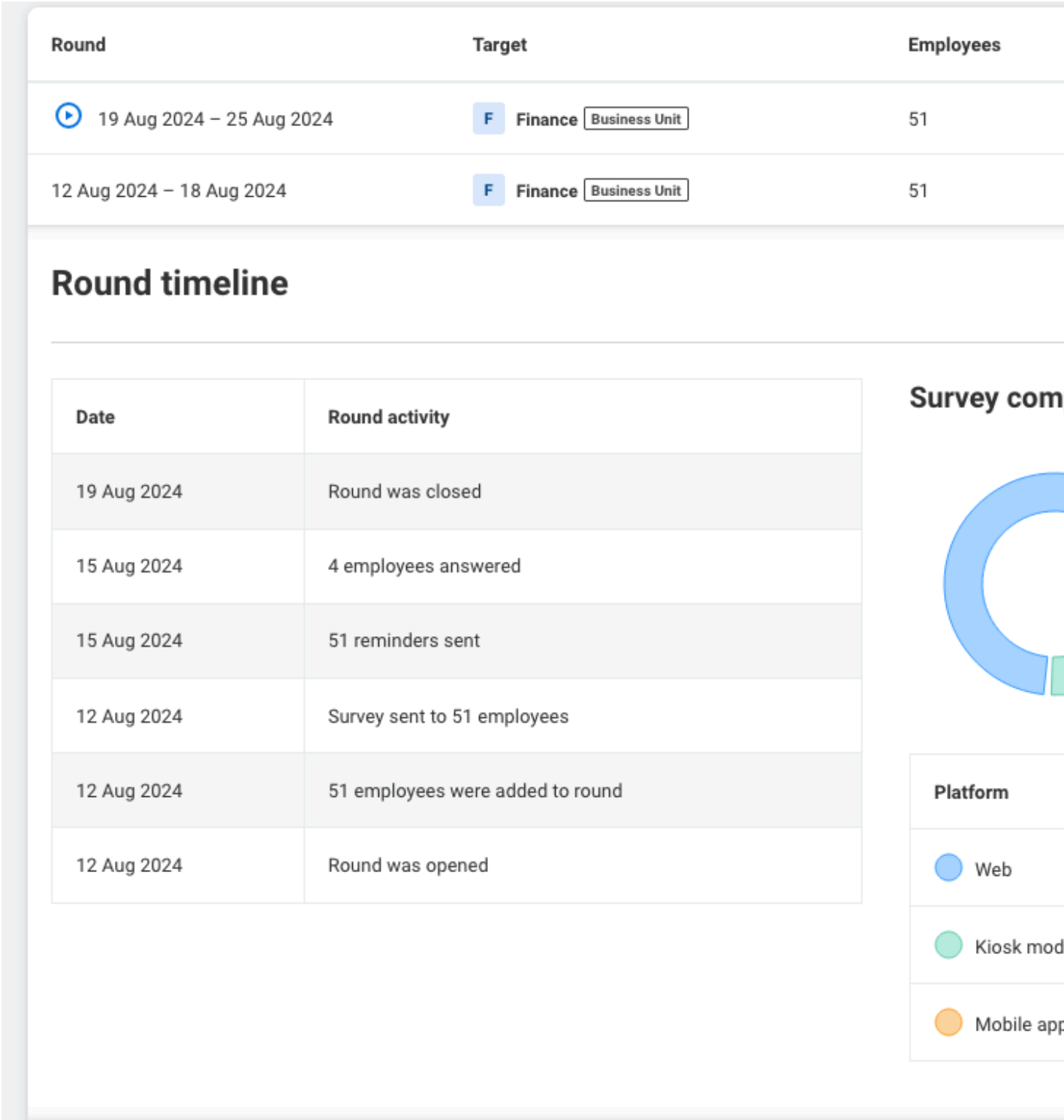
Setembro
Quarta-feira, 4 de setembro

Conclusão da pesquisa por plataforma

Com esta versão, fornecemos um novo relatório que permite que as organizações vejam a conclusão da pesquisa por plataforma. Exemplo: aplicativo web ou móvel. Lançaremos esta atualização gradualmente ao longo de uma semana.

O relatório agora está visível para cada rodada de pesquisa na guia Atividade , incluindo pesquisas históricas. Você deve clicar na seta para baixo para expandir os detalhes da rodada da pesquisa.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved



O relatório exibe estas plataformas de conclusão de pesquisa:

- Web
- Modo de quiosque
- Aplicativo para dispositivos móveis
- Desconhecido

A categoria da web inclui a conclusão de pesquisas no desktop e na web para dispositivos móveis, bem como o pop-up no Microsoft Teams e pesquisas abertas em links do Slack.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

A categoria modo quiosque inclui a conclusão de pesquisas de qualquer dispositivo, desde que os funcionários tenham usado o modo quiosque. Exemplo: Concluir a pesquisa na web móvel usando o modo quiosque contribui para a métrica do modo quiosque.

O relatório fica automaticamente disponível para todos que podem acessar a área Agendamentos em Administração.

Texto padrão para coleta de dados de atributos (em breve)

Com esta versão, melhoramos a experiência de pesquisa para organizações que usam coleta de dados de atributos em pesquisas. Este lançamento entrará em produção entre o final de setembro e o início de outubro.

Removemos a mensagem padrão exibida acima das opções de coleta de dados de atributos em pesquisas: *Ajude-nos fornecendo alguns dados. O sistema usa essas informações para classificar as pontuações em diferentes segmentos. Isso dá à sua organização uma melhor compreensão de onde se concentrar para fazer melhorias. Suas respostas à pesquisa permanecem confidenciais."*

O texto editável agora é a única mensagem exibida antes das opções de coleta de dados na pesquisa e agora é exibido com um fundo branco, em vez de uma caixa cinza.

Essa mudança proporciona mais flexibilidade para as organizações explicarem aos funcionários como a coleta de dados de atributos funciona sem precisar considerar o texto padrão.

Melhorias na tradução para sueco e tailandês (em breve)

Fizemos melhorias nas traduções das perguntas da pesquisa em sueco e tailandês no Peakon. Essas alterações entrarão em produção durante a semana de 30 de setembro a 4 de outubro.

Alteramos a tradução sueca da pergunta: “Meu trabalho atual faz o melhor uso dos meus pontos fortes”. de "Mitt nuvarande arbete utnyttjar mina starka sidor på bästa sätt." para "Mitt nuvarande arbete nyttjar mina starka sidor på bästa sätt.".

Também alteramos a tradução em tailandês da pergunta: "A saúde e o bem-estar dos funcionários são prioridade em %s." de "สุขภาพและความเป็นอยู่ท Mais %s ต้องให้ความสำคัญ" para "สุขภาพและความเป็นอยู่ท Mais %s ให้ความสำคัญ".

Widget da Central de Ajuda

Com esta versão, atualizamos a funcionalidade de ajuda disponível nos painéis do Peakon para gerentes e funcionários após a migração do Peakon Help Center.

Removemos o widget de ajuda do painel e atualizamos o link da Central de Ajuda no menu de ajuda do cabeçalho do painel.

Sexta-feira, 13 de setembro

Momentos que Importam Tradução (Correção)

Quando você traduziu os nomes dos motoristas e as perguntas da pesquisa do Moments that Matter para o lituano, exibimos incorretamente as traduções em letão.

Agora exibimos corretamente as traduções para o lituano.

outubro
Quarta-feira, 2 de outubro

Aplicativo móvel Peakon

Planejamos descontinuar o aplicativo móvel Peakon para iOS e Android.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Em vez disso, planejamos nos concentrar nos recursos de Experiências Conectadas (Workday Mobile) e continuar a dar suporte aos trabalhadores da linha de frente, atendendo melhor nossos clientes onde eles estão, nos canais que eles já usam e totalmente integrados ao Workday. A simplificação da comunicação interna permitirá que os clientes direcionem os usuários para um único aplicativo (The Workday App), em vez de dois aplicativos separados, o que, por sua vez, aumentará a participação em pesquisas.

Não há uma substituição direta desta funcionalidade.

Planejamos lançar a integração MyTask no aplicativo Workday Mobile antes da conclusão da aposentadoria, permitindo que os usuários respondam às pesquisas Peakon no aplicativo Workday.

Além disso, os usuários poderão continuar usando o navegador da web móvel para acesso mais avançado a painéis e pesquisas. Exemplos: Safari e Google Chrome. Isso permite que clientes que não sejam do Workday continuem usando o Peakon em seus dispositivos móveis.

Recomendamos que você informe as partes interessadas e comunique aos gerentes e funcionários que eles podem continuar acessando os painéis e pesquisas do Peakon por meio de seus navegadores móveis.

Também recomendamos que os clientes do Workday considerem uma estratégia de implementação do aplicativo móvel Workday como um canal de pesquisa da Peakon.

Melhorias na tradução para o português brasileiro

Mudamos a forma como o termo de origem "diverso" é traduzido para o português brasileiro em todo o produto Peakon.

Essa mudança remove a ambiguidade e melhora a clareza para usuários que falam português brasileiro.

As atualizações de tradução incluem terminologia no painel, perguntas da pesquisa, comunicações do usuário e definições do motorista. Aviso: melhorias adicionais nas traduções serão implementadas conforme necessário.

Comunique as alterações às partes interessadas, porque esta atualização afetará as rodadas de pesquisas abertas que incluem as perguntas afetadas.

Sexta-feira, 4 de outubro

Melhorias na tradução para sueco e tailandês

Agora entregamos esta versão, comunicada originalmente nesta nota de versão: Quarta-feira, 4 de setembro.

Notificação da nova versão do Peakon

Com este lançamento, mudamos a maneira como nos comunicamos quando há uma nova versão do Peakon disponível.

Não exibimos mais um pop-up indicando que uma nova versão está disponível. Em vez disso, agora atualizamos a página na próxima vez que o usuário do painel navegar para outra página no Peakon, carregando automaticamente a nova versão.

Continuamos exibindo a barra na parte inferior da página para indicar que uma nova versão está disponível.

Isso proporciona uma experiência menos perturbadora para os usuários do painel, sem vários pop-ups por dia, e garante que todos os usuários estejam usando a versão mais recente do Peakon.

Lançaremos esta atualização gradualmente entre 7 e 18 de outubro.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Sexta-feira, 11 de outubro

Texto padrão para coleta de dados de atributos

Agora entregamos esta versão, comunicada originalmente nesta nota de versão: Quarta-feira, 4 de setembro.

Opções de exportação do PowerPoint

Com esta versão, apresentamos opções de exportação do PowerPoint para painéis do Peakon, permitindo que você exporte versões mais curtas e focadas da apresentação. Entregaremos esta versão gradualmente até meados de novembro.

Adicionamos um painel deslizante que permite que você selecione a versão completa ou a versão personalizada.

Se você selecionar Versão personalizada, poderá selecionar quais seções incluir na exportação:

- Visão geral dos resultados
- Resultados detalhados da pesquisa
- Pontos fortes e áreas de foco

A versão padrão para download agora é o modelo de visão geral de resultados , que atua como um resumo focado para o usuário que está baixando a apresentação.

Isso proporciona mais flexibilidade aos usuários que precisam apenas de determinadas seções em sua exportação.

Sexta-feira, 18 de outubro

Integração Peakon BetterUp

Com este lançamento, apresentamos uma nova integração com o BetterUp, que permite que os gerentes recebam notificações sobre rodadas de pesquisas em sua plataforma. A BetterUp oferece treinamento para funcionários, insights práticos para gerentes e planos de desenvolvimento para funcionários. A integração estará disponível para ser configurada a partir de segunda-feira, 7 de outubro, em todos os locatários do Peakon.

No bloco Integração > de administração > do BetterUp , os administradores agora podem sincronizar sua conta Peakon com o BetterUp. Essa integração notifica a BetterUp quando uma rodada de pesquisa começa ou termina e alerta os gerentes que são elegíveis para relatórios pós-pesquisa.

Quarta-feira, 30 de outubro

Preferências de notificação por canal

Com esta versão, expandimos a seção de preferências de notificação no seu Perfil para incluir novas opções para gerenciar notificações do Peakon para Slack e MS Teams.

Agora você pode definir suas preferências de notificação para o Slack e o MS Teams juntamente com suas opções de notificação por e-mail existentes.

Entregamos 2 novas seções para preferências de notificação do Slack e do MS Teams, disponíveis na aba *Notificações* na página Perfil.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

novembro
Sexta-feira, 1º de novembro

Listas de hierarquia do gerente em comentários

Com esta versão, melhoramos a maneira como exibimos o painel deslizante do gerenciador de comentários. Esta funcionalidade é exibida para usuários do painel que têm a permissão de controle de acesso *Exibir gerentes de comentários* .

Agora exibimos todos os gerentes na hierarquia de relatórios ao abrir o painel deslizante do gerente em um comentário de pesquisa, independentemente do contexto do segmento.

Anteriormente, ao visualizar comentários por meio do contexto de um segmento específico, a lista do gerenciador de comentários exibia apenas os gerenciadores que estavam disponíveis naquele contexto de segmento. Além disso, ao abrir o mesmo comentário em uma página independente, a lista exibia todos os gerentes na linha de relatórios. Este novo lançamento torna as duas versões desta lista mais consistentes, reduzindo confusão.

A lista de gerentes de comentários ainda segue os limites de visibilidade e continua exibindo apenas gerentes que atendem aos critérios necessários.

Também adicionamos uma guia de hierarquia de gerentes ao painel deslizante de gerentes, que explica a funcionalidade e os critérios para um gerente ser exibido nesta lista.

A consolidação das duas versões da lista do gerenciador de comentários visa fornecer mais consistência e reduzir confusão. Além disso, o texto de ajuda pode ajudar a reduzir as perguntas dos gerentes aos administradores da empresa e os casos de suporte subsequentes.

Quarta-feira, 6 de novembro

Melhorias na tradução para o português brasileiro

Aprimoramos nossas traduções para o português brasileiro para aprimorar a terminologia-chave para Comentários Sensíveis.

De 9 a 13 de dezembro, atualizaremos o termo 'Comentário delicado' para 'Comentário sensível' e a terminologia relacionada em todas as áreas relevantes, incluindo o painel e as comunicações do usuário.

Aviso: melhorias adicionais nas traduções serão implementadas conforme necessário.

Sexta-feira, 8 de novembro

Melhorias na tradução para o sueco

Lançaremos melhorias de tradução nos painéis do Peakon entre 18 e 22 de novembro.

Mudamos a tradução sueca de "subprocessador" de "personuppgiftsbiträde" para "underbiträde" em todo o Peakon.

Gerenciador de Consentimento de Cookies Peakon e Pesquisas Intercept

A partir de 15 de novembro, apresentaremos pesquisas de feedback de produtos do Workday para usuários conectados nos painéis do gerente e do funcionário.

Essas pesquisas de interceptação são projetadas para coletar feedback sobre a facilidade de uso de um recurso específico ou do aplicativo como um todo. Este feedback será usado para melhorar a usabilidade do Peakon. Exemplo: depois que um usuário conclui uma tarefa, uma pesquisa é exibida pedindo que ele classifique a dificuldade da tarefa ou identifique quaisquer desafios que tenha enfrentado.

As pesquisas do Intercept exigem a coleta de cookies analíticos, portanto, com esta versão, também adicionamos um gerenciador de consentimento de cookies que permite aos usuários definir e atualizar suas preferências de cookies.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Apresentamos pesquisas de interceptação somente aos usuários que aceitaram os cookies opcionais, caso suas empresas não tenham desativado a funcionalidade. Também não enviamos pesquisas de interceptação para usuários que usam bloqueadores de anúncios, independentemente de suas preferências de cookies. A conclusão de pesquisas de interceptação é totalmente opcional e os usuários podem ignorar o pop-up da pesquisa, se desejarem.

Benefícios para os negócios

As pesquisas do Intercept fornecem à equipe de produtos da Peakon feedback imediato e específico da tarefa, o que é crucial para identificar problemas de usabilidade e melhorar o produto para os clientes.

Mudanças

Apresentamos um pop-up do gerenciador de consentimento de cookies com estas opções:

- Aceitar tudo
- Recusar tudo
- Configurações

O gerenciador de consentimento de cookies observa o uso de cookies essenciais (obrigatórios) e solicita que o usuário especifique sua preferência por cookies analíticos (opcionais). Se um usuário selecionar Recusar tudo, somente cookies essenciais serão usados.

Os usuários podem atualizar seu consentimento de cookies a qualquer momento selecionando a opção Configurações de cookies no menu de ajuda (o ícone ?) ao lado do ícone do perfil no painel.

Observe que a Peakon coletou anteriormente feedback do painel de usuários que aceitaram cookies opcionais. No final de 2023, descontinuamos a ferramenta que usávamos anteriormente para interceptar pesquisas e também removemos a guia de preferências de cookies da página Perfil , pois não coletamos mais cookies opcionais. Portanto, com esta versão, reintroduzimos o gerenciador de consentimento de cookies que agora fica no menu de ajuda. Sempre coletamos cookies essenciais que não exigem aceitação.

O que preciso fazer?

Nada, esta atualização está disponível automaticamente.

Para cancelar o recebimento de pesquisas de interceptação pelos usuários finais da sua empresa, um administrador de contato de suporte nomeado deve abrir o seguinte caso de Atendimento ao Cliente na Comunidade do Workday: Atendimento ao Cliente > Gerenciamento de Instância Peakon > Habilitar Recurso de Instância Peakon. Não é possível excluir apenas usuários específicos, pois essa é uma configuração de toda a empresa.

Observe que o gerenciador de consentimento de cookies exibe todas as opções da nossa política de cookies para usuários de todas as empresas. No entanto, não enviamos pesquisas de interceptação se sua empresa tiver optado por não participar.

Quarta-feira, 13 de novembro

Referências Peakon

Atualizamos os benchmarks do setor no Workday Peakon Employee Voice com os dados mais recentes do terceiro trimestre de 2024.

Quarta-feira, 20 de novembro

Melhoria de desempenho de sincronização incremental

Atualizamos o tempo de sincronizações incrementais para melhorar o desempenho do sistema para integrações Workday e BambooHR da Peakon.

Com este lançamento:

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- A sincronização para integrações do Workday e BambooHR não é mais executada exclusivamente no HH:15. Agora ele é distribuído ao longo da hora, em intervalos como HH:15, HH:30 ou HH:45. Se uma sincronização for ignorada, ela aguardará até a próxima janela agendada para tentar novamente, em vez de tentar imediatamente. Os usuários podem esperar uma conclusão de sincronização mais rápida.
- Introduzimos um cartão de informações na página Integração no Peakon para exibir os tempos de sincronização.

Quarta-feira, 27 de novembro

Contas de demonstração e teste gratuito de pré-aquisição da Peakon

Com esta versão, realizamos o seguinte:

- Encerre as contas de teste gratuitas que criamos antes da aquisição do Workday.
- Atualizar nossas diretrizes para instâncias que os clientes usam para testes.

A partir de 27 de novembro de 2024, começaremos a fechar todas as contas de teste gratuitas restantes anteriores à aquisição do Workday. Sua conta de teste antiga não estará mais disponível após seu encerramento.

Além disso, atualizamos as diretrizes para todos os clientes que têm uma conta de demonstração (Exemplo: Do processo de aquisição); não sincronize ou envie dados de clientes e/ou testes para esse ambiente, pois ele não é adequado para dados de clientes. Se precisar de uma instância separada para fins de teste, entre em contato com o Atendimento ao Cliente para solicitar uma conta de implementação.

dezembro
Sexta-feira, 6 de dezembro

Atualização do Processo de Tradução

Atualizamos o processo de implementação das principais alterações de tradução no Peakon.

As principais alterações na tradução incluem perguntas da pesquisa, a interface do usuário da pesquisa, nomes de drivers, nomes de recursos ou termos usados com frequência. Implementamos o novo processo a partir do 25R1 para garantir que as principais alterações na tradução sejam aplicadas até o 25R2.

Alinhamos as principais mudanças de tradução com os dois principais lançamentos anuais do Workday. Publicamos uma visão geral das principais mudanças de tradução na Comunidade aproximadamente 1 mês antes de cada data de lançamento.

Esta atualização se aplica somente às principais alterações de tradução que não são acionadas por atualizações na cópia de origem em inglês. As alterações na cópia original em inglês continuarão atualizando as traduções ao longo do ano. Atualizações de traduções não-chave continuarão sem comunicação dedicada.

Redesenho do e-mail da pesquisa Peakon

Atualizaremos o design do e-mail de convite da pesquisa Peakon para melhorar a experiência do usuário com um layout mais claro e menos links, tornando menos provável que os mecanismos de detecção de phishing classifiquem o e-mail como phishing ou suspeito. Esta atualização será lançada no final de janeiro de 2025.

Você notará:

- Um novo design para o e-mail de convite da pesquisa.
- Um número reduzido de links.
- A escala de classificação de 0 a 10 foi removida.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Quarta-feira, 11 de dezembro

Melhorias na tradução para o português brasileiro

Aprimoramos nossas traduções para o português brasileiro para aprimorar a terminologia-chave para Comentários Sensíveis.

Atualizamos o termo 'Comentário delicado' para 'Comentário sensível' e terminologia relacionada em todas as áreas relevantes, incluindo o painel e as comunicações do usuário.

Aviso: melhorias adicionais nas traduções serão implementadas conforme necessário.

Melhorias na tradução

Melhoramos as traduções no Workday Peakon em vários idiomas para aumentar a clareza da pesquisa e a experiência do usuário.

As melhorias na tradução serão aplicadas a:

- Perguntas da pesquisa
- Interface do usuário (IU) da pesquisa
- Comunicações do usuário
- Áreas do painel onde aplicável

Idiomas afetados:

- Árabe
- francês canadense
- Espanhol latino-americano
- Chinês tradicional
- Sueco

Aprimoramento da tradução global

Introduzimos diversas alterações de tradução em todo o produto Peakon.

Em outubro, atualizamos vários idiomas na plataforma para melhorar a redação e a consistência:

- Turco (tr)
- Macedônio (mk)
- Esloveno (sl)
- Húngaro (hu)
- Marathi (senhor)
- Lituano (lt)
- Islandês (é)
- Bengali (bn)
- Xhosa (xh)
- Feroês (fo)
- Flamengo Ocidental (vls-BE)
- holandês (nl)
- Malaio (ms)
- Gujarati (gu-IN)
- Japonês (ja)
- Alemão (de)
- Russo (ru)
- Polonês (pl)
- Ucraniano (Reino Unido)
- Finlandês (fi)

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Tâmil (ta)
- Urdu (ur)
- Chinês (zh-CN)
- Eslovaco (sk)
- Malaiala (ml)
- Azerbaijani (az)
- Português (pt)
- Birmanês (meu)
- Português (variante de Portugal, pt-PT)
- Italiano (it)
- Croata (hr) Tagalo (tl)
- Zulu (zu)
- Estoniano (et)
- Punjabi (variante da Índia, pa-IN)
- Kannada (kn)
- Francês (variante do Canadá, fr-CA)
- Francês (fr)
- Grego (el)
- Búlgaro (bg)
- Romeno (ro)
- Hindi (olá)

Os usuários podem esperar ver mudanças em painéis, pesquisas, notificações, perguntas e definições de motoristas.

Melhorias na tradução para o coreano

Lançaremos melhorias de tradução nos painéis do Peakon entre 9 e 13 de dezembro.

Alteramos a tradução coreana de "Exit" de "종료" para "퇴사" quando aplicável.

Quarta-feira, 18 de dezembro

Encontre funcionários que denunciaram e-mails da Peakon como spam

Com esta versão, apresentamos o status de e-mail Relatado como spam para registros individuais de funcionários e como uma opção de filtro de pesquisa na página Funcionários. Agora, você pode resolver problemas de entrega de e-mail distinguindo entre usuários que denunciaram e-mails do Peakon como spam e e-mails devolvidos.

Apresentamos:

- Novo *e-mail para este endereço marcado como status de e-mail spam* , que aparece diretamente abaixo do campo Endereço de e-mail em registros individuais de funcionários.
- Nova opção de filtro de pesquisa *Denunciado como spam* ao pesquisar registros de funcionários. Encontre a opção de filtro de pesquisa na página Funcionários > da Administração , na seção de filtro Status do E-mail > de Contato .

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Notas de lançamento históricas (antes de agosto de 2024)

2022

Notas de lançamento de agosto de 2022

Benchmarks do setor no segundo trimestre

Com este lançamento, atualizamos os benchmarks externos para incluir os dados mais recentes do setor de 2022. Isso pode ajudar você a entender o comportamento dos seus funcionários e também o desempenho da sua organização em relação à concorrência.

Atualizamos o Relatório de Referência Global do Workday Peakon Employee Voice com os dados mais recentes do segundo trimestre de 2022. Isso pode ajudar você a entender o impacto de eventos recentes ao redor do mundo no comportamento dos seus funcionários e no desempenho da sua organização.

Ações sugeridas na opção de controle de acesso

Com esta versão, agora permitimos que você crie suas próprias ações personalizadas sugeridas pela empresa em todos os seus conjuntos de perguntas, ajudando você a se concentrar melhor em suas prioridades para impulsionar e gerenciar mudanças em sua organização. Agora também adicionamos ações sugeridas criadas pela Peakon em todos os conjuntos de perguntas para ajudar seus gerentes a lidar com o feedback de forma eficiente e eficaz, ao mesmo tempo em que melhoram o engajamento dos funcionários.

Agora você pode selecionar Administração > Melhorar > Ações para controlar quais grupos têm acesso às ações personalizadas sugeridas pela sua empresa e às ações sugeridas pela Peakon na opção Controle de acesso na seção Empresa na guia Administração.

Conjunto de perguntas sobre transformação e mudança

Com este lançamento, oferecemos um novo conjunto de perguntas básicas sobre Transformação e Mudança da Voz dos Funcionários do Workday Peakon. Isso permite que você monitore e meça o impacto da transformação e da mudança no engajamento dos funcionários, capacite seus líderes com feedback e insights oportunos, crie confiança em momentos de incerteza para os funcionários e desbloqueie os principais impulsionadores da transformação e da mudança bem-sucedidas.

Adicionamos um novo conjunto de perguntas básicas sobre Transformação e Mudança que você pode usar para ajudar a entender a resiliência à mudança e à interrupção na sua força de trabalho. Também adicionamos novos drivers opcionais para ajudar a fornecer uma compreensão mais detalhada do impacto da transformação e da mudança no engajamento geral dos funcionários.

Marcar painéis públicos como privados

Com esta versão, adicionamos uma nova opção para melhorar a forma como você pode proteger o acesso a painéis compartilháveis. Quando você compartilha um painel, agora oferecemos aos funcionários a opção de fazer login ou criar uma senha, caso ainda não o tenham feito.

Ao compartilhar um painel, agora você pode optar por compartilhá-lo com:

- Somente funcionários que estejam conectados.
- Alguém com o link para o painel.

Agora você também pode ir para Administração > Configurações de dados > Compartilhamento para marcar painéis públicos:

- Que você compartilhou anteriormente como privado.
- Individualmente ou em grandes quantidades.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Você também pode abrir o painel compartilhado para atualizar suas configurações de compartilhamento.

Acesso ao painel para usuários não SSO

Com esta versão, adicionamos uma nova opção para melhorar a forma como você pode proteger o acesso a painéis compartilháveis. Quando você compartilha um painel, agora oferecemos aos funcionários a opção de fazer login ou criar uma senha, caso ainda não o tenham feito.

Com esta atualização, quando você compartilha um painel privado:

- No Peakon, agora solicitamos que os usuários que não usam SSO façam login quando acessam o painel. Se o usuário não tiver criado uma senha, solicitamos que ele crie uma.
- Fora do Peakon, solicitamos aos usuários que não usam SSO que façam login usando suas credenciais existentes. Se um usuário ainda não tiver criado uma senha, ele deverá clicar no link Esqueceu a senha para criar uma.

Exemplo: você copia o link para o painel privado para sua área de transferência e o envia em uma sequência de e-mail para um funcionário que não criou uma senha. Quando o trabalhador tenta acessar o painel, ele deve clicar no link Esqueceu a senha para criar uma senha e configurar sua conta.

Notas de lançamento de setembro de 2022

Exportações do Microsoft PowerPoint

Com esta versão, melhoramos a maneira como você exporta os resultados da sua pesquisa como um Microsoft PowerPoint, facilitando o compartilhamento de insights, facilitando discussões e criando apresentações.

Ao exportar seus dados do Workday Peakon Employee Voice como um arquivo do Microsoft PowerPoint, agora você pode visualizar informações sobre:

- Um resumo executivo, fornecendo uma visão geral dos seus resultados.
- Fatores de engajamento, adicionando contexto aos seus dados.
- O ciclo de experiência do funcionário, ajudando você a entender informações sobre trabalhadores em diferentes fases de gestão na sua organização.

Também adicionamos a marca Workday e melhorias visuais ao arquivo que você exporta, permitindo que você se concentre na narrativa com seus dados.

Exportações de dados de impacto

Com esta versão, agora você pode exportar suas métricas de impacto de engajamento para o Microsoft Excel. Isso permite que você crie seus próprios gráficos personalizados com seus dados.

Adicionamos um novo botão Exportar na opção Impacto na seção Relatórios na guia Análise, permitindo que você exporte sua análise de impacto de engajamento como um arquivo do Microsoft Excel.

Aplicativo móvel Peakon para iPhone - Atualizações diversas

Continuamos aprimorando a experiência do usuário do Workday Peakon Employee Voice no iPhone, facilitando a interação dos gerentes por meio de comentários. Também melhoramos sua capacidade de melhorar o engajamento dos funcionários exibindo ações sugeridas em seus principais conjuntos de perguntas.

Novo título de funcionalidade	Descrição
Redirecionar usuários após o login	Com esta atualização, quando seus usuários precisarem fazer login no aplicativo móvel Workday Peakon Employee Voice após abrirem uma notificação push ou link, agora os redirecionaremos para o destino vinculado após o login.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Novo título de funcionalidade	Descrição
Respostas para conversas	Para reduzir o esforço manual, agora exibimos respostas padrão quando você inicia uma conversa em um comentário. Você pode usar uma resposta padrão como resposta ou como ponto de partida para uma conversa mais aprofundada.
Visibilidade de Reconhecimento	No Painel Pessoal, agora exibimos o nome do gerente que reconhece um comentário com sua confirmação. Isso aumenta a transparência para seus funcionários.
Ações sugeridas para conjuntos de perguntas	Com esta atualização, agora incluímos estes conjuntos de perguntas em nossas ações sugeridas: • Diversidade e Inclusão • Saúde e bem-estar • Transformação e Mudança Incluímos descrições e listas de verificação sobre as ações sugeridas, facilitando a criação de ações rápidas no seu dispositivo.
Ações para conjuntos de perguntas suplementares	Para reduzir o esforço manual, os gerentes agora podem criar ações rápidas para estes conjuntos de perguntas suplementares: • Perguntas da empresa • Covid-19
Widget de pontuação de motoristas para iPhone	Com esta atualização, melhoramos o widget do iPhone para o aplicativo móvel Workday Peakon Employee Voice, agora com suporte a pontuações de motoristas individuais. Agora você pode selecionar um motorista dentre esses conjuntos de perguntas: • Engajamento • Diversidade e Inclusão • Saúde e bem-estar • Transformação e Mudança

Mapas de calor de segmentos

Com esta versão, continuamos aprimorando a funcionalidade do mapa de calor para ajudar sua organização a identificar as principais áreas de melhoria, tendências e correlações, para que você obtenha uma compreensão e um insight melhores e mais profundos sobre o sentimento e o engajamento dos funcionários.

Novo título de funcionalidade	Descrição
Pontuações do driver do mapa de calor	Agora, permitimos que os líderes de pessoas façam uma análise detalhada para exibir pontuações de perguntas individuais sobre drivers e subdrivers do mapa de calor. Isso melhora sua capacidade de analisar fatores que contribuem para as pontuações de engajamento dos funcionários.
Pontuações principais do mapa de calor	Com esta atualização, agora sempre exibimos a pontuação do resultado principal quando você visualiza e detalha os drivers e subdrivers no seu mapa de calor. Isso permite que você faça conexões perspicazes entre os detalhes do envolvimento dos funcionários e o panorama geral da sua organização.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Ações sugeridas no aplicativo móvel Peakon Android

Adicionamos uma lista de ações sugeridas na guia Ações de cada página do motorista, para conjuntos de perguntas padrão. Incluímos descrições e listas de verificação sobre as ações sugeridas, eliminando o esforço manual na criação de ações em tempo real.

Limites de segmento

Com esta versão, introduzimos um limite para o número de segmentos que você pode criar em seus atributos. Isso evita que você crie um número excessivo de segmentos que podem afetar o desempenho e garante que seus sistemas funcionem com eficiência.

Adicionamos uma barra de progresso na seção Atributos na guia Administração que você pode usar para ver o quão perto você está de atingir seu limite de segmento.

Observação: se você atingir 110% do seu limite de segmentos, não poderá mais adicionar novos segmentos até excluir os segmentos atuais.

Atributos do mapa por ID externo para integração do Peakon Workday

Com esta versão, agora você pode corresponder IDs externos para segmentos ao mapear atributos do Workday para o Workday Peakon Employee Voice. Isso permite que você use mapeamento de atributos mais avançado quando não tiver segmentos duplicados.

Você mapeia atributos como departamento, tipo de emprego e gênero usando a integração.

Fornecemos essa nova alternância na página Importação Automática de Funcionários na integração que você pode habilitar para sincronizar seus dados de funcionários com o Workday: Mapear por ID externa (somente se os dados não contiverem segmentos duplicados). Isso permite que você use mapeamento avançado.

Observação: você só poderá usar a nova alternância se seus dados não contiverem segmentos duplicados.

Notas de lançamento de outubro de 2022

Conversas no aplicativo móvel Android

Novo título de funcionalidade	Nova funcionalidade
Respostas para conversas	Para reduzir o esforço manual, agora exibimos respostas padrão quando você inicia uma conversa em um comentário. Você pode usar uma resposta padrão como resposta ou como ponto de partida para uma conversa mais aprofundada.
Visibilidade de Reconhecimento	Atualizamos os painéis pessoais dos trabalhadores exibindo agora o nome do gerente que reconhece um comentário. Isso aumenta a transparência para seus funcionários.

Criar ações a partir de micro cursos

Adicionamos ações sugeridas aos microcursos, reduzindo o esforço manual necessário para criar ações em uma aba separada. Isso permite que você crie planos de ação conceituais com base no conteúdo do curso concluído.

Notas de lançamento de novembro de 2022

Funcionários iniciam conversas sobre comentários para aplicativo móvel

Com esta atualização, seus funcionários agora podem iniciar conversas sobre seus comentários em seus painéis pessoais no Workday Peakon Employee Voice para dispositivos móveis, tanto iOS quanto Android. Quando um funcionário inicia uma conversa, também notificamos seu gerente direto.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Referências Peakon

Com este lançamento, atualizamos os benchmarks externos para incluir os dados mais recentes do setor de 2022. Isso pode ajudar você a entender o comportamento dos seus funcionários e também o desempenho da sua organização em relação à concorrência.

Atualizamos os benchmarks do setor no Workday Peakon Employee Voice com os dados mais recentes do terceiro trimestre de 2022.

Também apresentamos estas opções de referência do setor para o conjunto de perguntas sobre Transformação e Mudança:

- Peakon.
- Tecnologia.
- Tecnologia – Software e Serviços.

Índice VIBE para Peakon no Workday People Analytics

Para ajudar seus líderes a tomar decisões empresariais mais informadas, apresentamos um novo tópico de interesse, Sentimento dos Funcionários, no relatório Configurar Análise de Pessoas, que ajuda você a medir o Pertencimento no Índice VIBE.

Você pode selecionar quais perguntas do Peakon usar para medir o Pertencimento no processo de instalação. Em seguida, usamos os dados confidenciais, em tempo real e contínuos das respostas dos seus funcionários para calcular o resultado de Pertencimento que contribui para a pontuação geral do VIBE. Além disso, sua matriz de paridade do VIBE agora exibe dados de pertencimento para cada interseção que você inclui no cálculo do VIBE.

Nota: Antes de configurar o novo tópico de interesse, abra um tíquete de Atendimento ao Cliente para habilitar a API de Exportação de Dados na sua conta Peakon.

Interface do usuário

Atualizamos nossa interface de usuário para alinhá-la melhor com a marca Workday. Isso proporciona mais consistência em todos os produtos Workday.

Atualizamos os ícones de blocos no painel Administração para corresponder aos ícones de outros produtos Workday. Também fornecemos um traço de ícone mais pesado para melhorar a legibilidade.

Fonte de dados de voz dos funcionários do Workday Peakon

Apresentamos a Peakon Employee Voice Analytic Data Source, permitindo que você crie relatórios personalizados de engajamento de funcionários para o Workday Prism Analytics.

Novo título de funcionalidade	Descrição da nova funcionalidade
Domínio de fonte de dados analíticos de respostas Peakon	Fornecemos um novo domínio de fonte de dados analíticos do Peakon Responses que você pode usar para gerenciar o acesso a relatórios na fonte de dados analíticos do Peakon Employee Voice.
Conjunto de dados brutos de voz de funcionário Peakon	Quando você instala a fonte de dados analítica do Peakon Employee Voice, o Workday também cria e adiciona um conjunto de dados do Prism Analytics no Catálogo de Dados contendo dados de respostas do Peakon. Os dados no conjunto de dados brutos do Peakon Employee Voice são os mesmos que os dados na fonte de dados analíticos. Você pode usar o Prism Analytics para unir esse conjunto de dados com outros dados, como dados de funcionários ou externos, aprimorando ainda mais seus recursos de geração de relatórios e análises no Discovery Boards e no Report Writer.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Novo título de funcionalidade	Descrição da nova funcionalidade
Fonte de dados analíticos de voz dos funcionários da Peakon	Fornecemos uma nova fonte de dados analíticos do Peakon Employee Voice (protegida no domínio da Fonte de Dados Analíticos do Peakon Responses) que você pode configurar na tarefa Configuração do Locatário para Fonte de Dados Analíticos. A fonte de dados analíticos do Peakon Employee Voice extrai respostas não agregadas do sistema Peakon, permitindo que você analise seus dados Peakon com mais detalhes. Esta fonte de dados analíticos inclui pontuações e comentários de todos os conjuntos de perguntas que você mede na sua pesquisa Peakon Employee Voice: • Todas as perguntas específicas da empresa. • COVID-19. • Diversidade e inclusão. • Noivado. • Saúde e bem-estar. Considere a natureza sensível dos dados das pontuações do Peakon ao interagir com esta fonte de dados analíticos e seu conjunto de dados subjacente. Todas as pontuações e comentários são anexados a um ID de funcionário, tornando possível identificar as pontuações e comentários individuais deixados por um funcionário em sua pesquisa de engajamento. Esta fonte de dados analíticos foi projetada para empresas com as salvaguardas adequadas. Para instalar esta fonte de dados analíticos, certifique-se de: • O recurso de API de exportação de dados da Peakon está habilitado. • O nome do locatário do Workday é mapeado no Peakon.

Painel compartilhável para todos os conjuntos de perguntas

Com esta versão, melhoramos a experiência do usuário, permitindo que os gerentes incluam resultados de todos os conjuntos de perguntas do motorista em seu painel compartilhável. Isso pode ajudar a proporcionar aos funcionários uma experiência mais envolvente, permitindo que eles acessem todos os resultados da equipe no painel compartilhável.

Agora você pode selecionar quais conjuntos de perguntas devem fazer parte do painel compartilhável que você gerar. Também adicionamos um botão Editar configurações, permitindo que você adicione conjuntos de perguntas a painéis já compartilhados. Cada conjunto de perguntas aparece como uma aba separada.

Exemplo: se você incluiu recentemente perguntas sobre Diversidade e Inclusão em sua pesquisa, os gerentes podem querer habilitar o conjunto de perguntas sobre Diversidade e Inclusão no painel compartilhável de sua equipe.

Exportação do PowerPoint para todos os conjuntos de perguntas

Com esta versão, expandimos os conjuntos de perguntas dos quais você pode exportar os resultados da sua pesquisa para o Microsoft PowerPoint. Isso torna mais fácil compartilhar insights, facilitar discussões e criar apresentações. Se você incluiu recentemente perguntas sobre Diversidade e Inclusão na sua rodada de pesquisa, agora você pode exportar uma apresentação separada do PowerPoint sobre Diversidade e Inclusão diretamente do seu painel.

Adicionamos um botão Exportar nos painéis de perguntas sobre Diversidade e Inclusão, fornecendo a você um resumo de dados conceituais para apresentar aos seus executivos.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Mensagem de consentimento personalizada para atributos sensíveis

Com esta versão, ampliamos a funcionalidade disponível para coletar atributos que exigem consentimento usando pesquisas do Workday Peakon Employee Voice. Permitimos que você personalize sua mensagem de consentimento, proporcionando maior flexibilidade para controlar a mensagem em uma linguagem compatível e fácil de entender.

Adicionamos uma aba Solicitação de consentimento nas Configurações da conta em Administração, permitindo que você escolha entre mensagem de consentimento padrão ou personalizada ao coletar atributos confidenciais. Isso permite que você crie uma mensagem de consentimento personalizada em um idioma que reflita a cultura da sua empresa, em conformidade com o GDPR e as normas legislativas locais. É possível adicionar localizações e um URL à sua mensagem de consentimento personalizada, proporcionando mais flexibilidade e transparência.

relatedlinks
Conceitos
Relatórios de referência global do Workday Peakon Employee Voice

Notas de lançamento de dezembro de 2022

Interface do usuário e acessibilidade

Com esta atualização, fazemos melhorias na interface do usuário e na acessibilidade da página Atributos no painel do Administrador. Esta atualização pode ajudar a melhorar a experiência do usuário para administradores ao configurar atributos e segmentos para sua organização.

Melhoramos o comportamento de rolagem, a funcionalidade de arrastar e soltar e a interface de configuração de hierarquia, tudo na página Atributos em Administração:

- Agora você pode rolar pelas listas de atributos e segmentos de forma independente, sem perder mais a lista de atributos ao rolar pelos seus segmentos.
- Os cabeçalhos acima da lista de segmentos agora ficam fixos no lugar enquanto você rola pelos segmentos.
- Os ícones de arrastar e soltar em cada atributo estão sempre visíveis, então você não precisa mais passar o mouse sobre um atributo para revelar o ícone.
- É possível usar a funcionalidade de arrastar e soltar com o seu teclado, tornando-o mais acessível.
- Os botões no painel de configuração da hierarquia agora estão em uma linha separada da barra que expande cada hierarquia, simplificando a interface do usuário.

Exportar logs de auditoria de eventos de integração

Com esta atualização, agora você pode exportar logs de auditoria de eventos de integração no formato CSV ao executar integrações entre o Peakon e o Workday ou integrações de provisionamento de funcionários de terceiros.

Isso permite que você filtre, classifique e pesquise notificações de log de eventos, economizando tempo e melhorando a eficiência.

Busca Semântica para Comentários

Melhoramos a funcionalidade de pesquisa de comentários, permitindo que você visualize resultados classificados por relevância semântica para um termo de pesquisa. Isso pode ajudar você a descobrir o que é importante para seus funcionários nas próprias palavras deles, para informar novas iniciativas, orientar as decisões das pessoas e melhorar o engajamento de todos.

Adicionamos uma aba de Pesquisa Semântica na página de comentários, permitindo que você exiba comentários relacionados a um assunto específico, mesmo que eles não contenham uma correspondência exata. Também adicionamos filtros para restringir os resultados por conjunto de perguntas, intervalo de datas, categoria NPS e interações de comentários. Isso permite que você acelere as investigações e restrinja os resultados com filtragem inteligente avançada.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Microcursos para o Conjunto de Questões sobre Diversidade e Inclusão

Atualizamos nossa biblioteca de recursos do Improve Hub adicionando 3 microcursos para o conjunto de perguntas sobre Diversidade e Inclusão:

- O que significa ser um líder inclusivo.
- Diversidade e inclusão nas práticas de recrutamento.
- Privilégio e discriminação no local de trabalho.

Isso pode ajudar líderes e defensores da Diversidade e Inclusão a agir com base no feedback e obter insights para melhorar as pontuações da pesquisa.

Você pode usar microcursos para aprender mais sobre questões de diversidade e inclusão no local de trabalho e usar os itens de melhoria recomendados para agir com base no feedback dos funcionários.

2023

Notas de lançamento de janeiro de 2023

Melhorias na experiência do usuário da integração do Peakon Workday

Com esta atualização, melhoramos a experiência do usuário na integração do Workday com o Peakon. Reduzimos a necessidade de rescisões manuais de funcionários e rescisões de contratações e permitimos que você sincronize melhor todas as novas contratações, mudanças de emprego, trabalhadores ativos, retroativos e demitidos, conforme necessário. Isso melhora a qualidade dos dados que você transfere ao executar integrações completas e verificações de dados incrementais por hora, economizando tempo e esforço.

Novo título de funcionalidade	Nova funcionalidade
Sincronizar trabalhadores na data de rescisão	Ao executar a integração completa do Workday com o Peakon e a verificação incremental de dados por hora, agora capturamos informações relacionadas a todos os trabalhadores demitidos, permitindo que você sincronize informações quando as demissões ocorrerem no mesmo dia da integração.
Sincronizar trabalhadores com ID da organização	Com esta atualização, agora você pode sincronizar informações de funcionários demitidos e de trabalhadores temporários com contratos expirados usando seus IDs de organização.
Contratações de funcionários rescindidos e contingentes	A integração do Peakon Workday agora captura todas as contratações rescindidas de funcionários e contratos de trabalhadores temporários, removendo automaticamente futuras contratações rescindidas dos seus registros de funcionários do Peakon.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Novo título de funcionalidade	Nova funcionalidade
Melhorias na experiência do usuário da integração do Peakon Workday	Com esta atualização, melhoramos a experiência do usuário na integração do Workday com o Peakon. Reduzimos a necessidade de rescisões manuais de funcionários e rescisões de contratações e permitimos que você sincronize melhor todas as novas contratações, mudanças de emprego, trabalhadores ativos, retroativos e demitidos, conforme necessário. Isso melhora a qualidade dos dados que você transfere ao executar integrações completas e verificações de dados incrementais por hora, economizando tempo e esforço. Ao executar a integração completa do Workday com o Peakon e a verificação incremental de dados por hora, agora capturamos informações relacionadas a todos os trabalhadores demitidos, permitindo que você sincronize informações quando as demissões ocorrerem no mesmo dia da integração. Agora você pode sincronizar informações de funcionários demitidos e de trabalhadores temporários com contratos expirados usando seus IDs de organização. A integração do Peakon Workday agora captura todas as contratações rescindidas de funcionários e contratos de trabalhadores temporários, removendo automaticamente futuras contratações rescindidas dos seus registros de funcionários do Peakon.

Notas de lançamento de fevereiro de 2023

Comentários no aplicativo móvel

Com esta versão, otimizamos a aba de comentários em nosso aplicativo móvel para iPhone e Android, proporcionando aos gerentes uma experiência mais fluida ao ler e interagir com os comentários da pesquisa.

Novo título de funcionalidade	Nova funcionalidade
Cartões de comentários	Cada comentário, na aba de comentários e nas páginas dos motoristas, é exibido como um cartão. A nova visualização de cartão permite que você mantenha pressionado um cartão de comentário para exibir suas opções de reconhecimento e resposta, ou clique no cartão para abrir a página de conversa do comentário. Isso proporciona uma experiência de usuário mais integrada e organizada ao trabalhar com comentários.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Novo título de funcionalidade	Nova funcionalidade
Interface do usuário da guia Comentários	Apresentamos uma barra de pesquisa na parte superior da aba de comentários, permitindo que você exiba comentários contendo palavras-chave específicas. A barra de pesquisa contém filtros, incluindo categorias de palavras-chave sensíveis, permitindo que você restrinja ainda mais sua pesquisa. Também melhoramos a interface do usuário em páginas de conversas de comentários individuais com estas alterações: • Exibimos uma lista expandida de opções de reconhecimento, ajudando você a selecionar rapidamente um reconhecimento. • Trazemos à tona ícones correspondentes aos nomes dos gerentes que podem interagir com o comentário, fornecendo contexto sobre quem você pode @mencionar na sua interação. Também é possível clicar nos ícones para exibir os nomes completos. • Adicionamos um campo de texto abaixo do comentário, permitindo que você comece a digitar sua resposta imediatamente. Se você estiver digitando sua primeira resposta ao comentário, as respostas sugeridas serão exibidas, fornecendo um modelo opcional para sua resposta. • Movemos a opção de adicionar uma nota interna atrás do ícone + de opções adicionais, dando mais foco ao modo de resposta pública. • Adicionamos uma mensagem de aviso quando você @menciona alguém no modo de resposta pública, permitindo que você prossiga ou converta o texto em uma nota interna, reduzindo o erro humano. • Apresentamos o cache de resposta a comentários para que você não perca mais as respostas digitadas como rascunhos, caso deixe o comentário ou o aplicativo antes de enviar a resposta. Cada rascunho será exibido na página de conversa do comentário relacionado na próxima vez que você abri-lo.

Painel de Insights Selecionados

Com esta versão, apresentamos o painel Curated Insights, que resume os resultados da pesquisa em conjuntos de perguntas principais em uma única visualização. Este painel permite que os líderes seniores sejam mais autossuficientes em seus painéis, obtendo uma visão geral de seus resultados rapidamente, reduzindo a necessidade de depender de Parceiros de Negócios de Recursos Humanos para fornecer resumos dos painéis.

Adicionamos uma nova aba na área Insights para o painel Insights selecionados. Os administradores podem habilitar o painel no Controle de Acesso por grupo.

No painel, fornecemos:

- Um filtro para selecionar o período dos resultados, fornecendo uma janela para pontuações e participação ao longo do tempo.
- Uma lista expansível de prioridades selecionadas para o conjunto de perguntas de engajamento.
- Uma seção exibindo as maiores mudanças de driver durante o período selecionado, reduzindo a necessidade de análise manual.
- A capacidade de expandir as maiores alterações de driver para exibir subequipes do líder sênior, permitindo que você identifique rapidamente as equipes que precisam de suporte.

Reconhecimentos de comentários em painéis pessoais

Com esta atualização, melhoramos a experiência do painel pessoal para funcionários, exibindo os nomes dos gerentes que reconheceram seus comentários. Esta atualização oferece aos funcionários

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

uma experiência de pesquisa e painel pessoal mais unificada, eliminando a necessidade de depender principalmente de notificações por e-mail de confirmação.

Adicionamos ícones de reconhecimento abaixo dos comentários no painel pessoal, permitindo que os funcionários cliquem para exibir um painel deslizante com a lista de reconhecimentos.

Validação de conexão de integração do Peakon Workday

Com esta atualização, melhoramos a experiência do usuário na integração do Workday com o Peakon. Adicionamos validações à conexão do Peakon com o Workday para ajudar a evitar erros de entrada do usuário, economizando tempo e esforço.

No Peakon, adicionamos validações na página de conexão do Peakon com o Workday para alertar os usuários quando eles inserem:

- Nomes de usuários ou senhas incorretos.
- Nomes de inquilinos inválidos.
- Endereços de host de serviço web inválidos.

Interface do usuário na página de comentários

Atualizamos a interface do usuário da dica de ferramenta de comentários do gerente (encontrada em cada comentário) para se alinhar melhor aos requisitos de acessibilidade do teclado. Isso melhora a experiência para usuários que dependem de um teclado para navegar no painel.

Transformamos a dica de ferramenta de comentário do gerente em um link clicável, revelando um painel deslizante com uma lista de nomes de gerentes. Ao sair da lista do gerenciador, os usuários do teclado não precisam mais clicar fora da dica de ferramenta, atendendo ao critério de sucesso de acessibilidade de conteúdo que pode ser descartado pelo teclado sem mover o cursor ou o foco do teclado.

relatedlinks
Conceitos
Novidades: Painel de Insights Selecionados no Workday Peakon Employee Voice

Notas de lançamento de março de 2023

Apresentações em PowerPoint sobre saúde e bem-estar

Com esta versão, expandimos os conjuntos de perguntas dos quais você pode exportar os resultados da sua pesquisa para o Microsoft PowerPoint. Agora você pode obter uma visão geral exportável dos insights, ações e recursos que pode usar para dar suporte à saúde e ao bem-estar.

Adicionamos um botão Exportar nos painéis de perguntas sobre saúde e bem-estar, fornecendo a você um resumo de dados conceituais para apresentar aos seus executivos.

Referências Peakon

Com este lançamento, atualizamos os benchmarks externos para incluir os dados mais recentes do setor de 2022. Isso pode ajudar você a entender o comportamento dos seus funcionários e também o desempenho da sua organização em relação à concorrência.

Atualizamos os benchmarks do setor no Workday Peakon Employee Voice com os dados mais recentes do quarto trimestre de 2022.

Apresentamos o setor de referência de Hospitalidade (Hotéis, Restaurantes e Lazer). Também adicionamos benchmarks de Transformação e Mudança para o setor de consumo.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Notificação de falha de sincronização da integração do Peakon Workday

Com esta atualização, agora notificamos os administradores do Peakon quando as sincronizações de dados de integração falham, melhorando a experiência do usuário na integração e economizando tempo e esforço.

Adicionamos uma notificação nos logs de eventos de integração do Peakon para informar os administradores que:

- Uma falha técnica impediu a conclusão da integração.
- Alguns registros ainda podem estar sincronizados.

Registros de dias úteis corrigidos sincronizados com Peakon

Com esta atualização, aprimoramos ainda mais a experiência do usuário ao transferir dados de funcionários do Workday para o Peakon usando a integração, economizando tempo e esforço.

Agora atualizamos o Peakon para refletir os eventos de correção de contratação de pessoal criados no Workday quando você transfere dados do Workday para o Peakon por meio da integração. Exemplo: Um evento de correção de contratação no Workday para uma data futura para um funcionário existente em Peakon resultará na remoção do funcionário de Peakon.

Tour de integração do gerente Peakon

Com esta atualização, oferecemos aos novos gerentes uma visão geral dos principais recursos e benefícios dos painéis de gerenciamento do Peakon. O tour de integração fornece insights sobre o uso do Peakon para avaliar o sentimento da equipe, converter feedback em ações e melhorar o engajamento dos funcionários.

Novo título de funcionalidade	Nova funcionalidade
Tour do produto de integração de gerentes	Para gerentes com acesso a estatísticas e pelo menos 1 desses conjuntos de perguntas, adicionamos um breve tour introdutório de seus painéis do Peakon que eles podem visualizar quando fizerem login pela primeira vez: • Diversidade e Inclusão • Engajamento • Saúde e Bem-Estar • Transformação e Mudança
Menu de ajuda Link para o tour de integração	Agora, permitimos que todos os gerentes acessem o tour de integração de novos gerentes no menu Ajuda nos painéis dos gerentes.

Notas de versão de abril de 2023

Painéis pessoais

Com esta versão, melhoramos o painel pessoal atualizando sua interface de usuário e habilitando pontuações de todos os conjuntos de perguntas do motorista na página Resultados da sua pesquisa. Esta atualização permite que os funcionários explorem os resultados de suas próprias pesquisas além do conjunto de perguntas de engajamento, fornecendo a eles uma visão completa dos resultados da pesquisa. Exemplo: se sua organização usa o conjunto de perguntas Diversidade e Inclusão, isso agora é exibido como uma opção no menu suspenso Tema da pesquisa, permitindo que os funcionários acessem suas pontuações para esse conjunto de perguntas.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Novo título de funcionalidade	Nova funcionalidade
Pontuações da pesquisa para todos os conjuntos de perguntas no painel pessoal Interface de usuário do painel pessoal	Adicionamos um menu suspenso intitulado Tema da pesquisa, permitindo que os funcionários selecionem o conjunto de perguntas que desejam exibir. Cada funcionário pode selecionar uma lista de conjuntos de perguntas para as quais contribuiu com pelo menos 1 resposta. Atualizamos a interface do usuário da página de pontuações no painel pessoal para melhorar a experiência dos funcionários com estas alterações: • A página Suas pontuações agora se chama Resultados da sua pesquisa, em conformidade com o suporte para vários conjuntos de perguntas. • A comparação de pontuações agora é exibida como um menu suspenso, fornecendo uma interface de usuário mais organizada. • Perguntas relacionadas são exibidas no painel de cada motorista ou submotorista, fornecendo contexto com as perguntas que contribuem para a pontuação. • Um painel deslizante exibe informações sobre o piloto quando você clica em "O que é isto?" abaixo do nome do piloto, permitindo que você saiba mais sobre as pontuações que está visualizando. • A ordem das comparações de pontuação dos motoristas agora começa com os motoristas com as melhores avaliações, para ajudar você a se concentrar nos resultados positivos ao visualizar as pontuações da pesquisa.

Interface do usuário do plano de ação no aplicativo móvel Peakon

Com esta versão, melhoramos a interface do usuário no aplicativo móvel Peakon, introduzindo um recurso de acesso rápido para planos de ação do gerente.

Agora você pode pressionar longamente um cartão de ação para revelar um menu de opções, permitindo que você exiba essas opções mais rapidamente.

Navegação no painel pessoal nos painéis do gerente

Atualizamos o ícone do Painel Pessoal na barra de navegação dos painéis do gerente para um link que inclui o nome do recurso, aumentando a visibilidade do painel pessoal para gerentes e administradores.

Notas de lançamento de maio de 2023

Interface do usuário para comentários no aplicativo Peakon Mobile para iPhone

Com esta atualização, aprimoramos o aplicativo móvel para iPhone para simplificar a experiência do usuário na página de comentários.

Adicionamos um cabeçalho fixo com uma barra de pesquisa e filtros na página de comentários para gerentes. Isso elimina a necessidade de os gerentes rolarem até o topo da guia para acessar as opções de pesquisa e filtro.

Validações na integração do Peakon Workday

Com esta atualização, adicionamos novas validações quando você se conecta e inicia a integração do Peakon com o Workday, economizando tempo e esforço e ajudando a prevenir erros.

Novo título de funcionalidade	Descrição da nova funcionalidade
Validações na conexão do WPEV com o Workday.	Adicionamos validações para IDs de sistema de integração e organização incorretos ou inválidos

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Novo título de funcionalidade	Descrição da nova funcionalidade
	na integração do WPEV com o Workday quando você seleciona Salvar ou Sincronizar tudo, ajudando a evitar erros de entrada.

Referências históricas da indústria de Peakon

Com esta versão, atualizamos os dados de benchmarking disponíveis na interface do usuário, melhorando sua precisão no contexto de pontuações históricas de pesquisas.

O gráfico Pontuação ao longo do tempo nos painéis do gerente agora exibe benchmarks históricos com suas datas associadas, ao exibir pontuações de rodadas de pesquisa anteriores. Isso garante que a diferença em relação às pontuações históricas de referência permaneça como era no momento em que a Peakon atualiza os dados de referência.

Referências Peakon

Com este lançamento, atualizamos os benchmarks externos para incluir os dados mais recentes do setor de 2023. Isso pode ajudar você a entender o comportamento dos seus funcionários e também o desempenho da sua organização em relação à concorrência. Atualizamos os benchmarks do setor no Peakon com os dados mais recentes do primeiro trimestre de 2023.

Removemos o benchmark do setor de bens de consumo discricionários.

Melhorias diversas - Experiência do administrador Peakon

Com esta atualização, melhoramos a experiência do usuário para administradores do Workday Peakon Employee Voice.

Novo título de funcionalidade	Descrição da nova funcionalidade
Veja todos os novos funcionários na rodada de pesquisa.	Adicionamos um botão *Ver todos os funcionários* nas páginas de funcionários da sua empresa, permitindo que você visualize e selecione quaisquer novos funcionários adicionados para inclusão na sua rodada de pesquisa.
Aviso de validação para campo de remetente de pesquisa em branco.	Adicionamos uma validação para avisar os administradores que, quando eles agendam uma pesquisa, mas deixam o campo *Remetente da pesquisa* em branco, o Peakon seleciona o primeiro administrador da lista de administradores da sua organização como o remetente da pesquisa, ajudando você a evitar erros nas pesquisas.
Personalize a ordem da lista do grupo de acesso arrastando e soltando.	Agora você pode personalizar a ordem em que deseja que seus grupos de controle de acesso apareçam na lista de grupos de acesso na página de controle de acesso usando um ícone de arrastar e soltar, permitindo maior controle sobre seus grupos de controle de acesso.

Rótulos de nome de usuário e senha do sistema de integração Peakon

Com esta atualização, continuamos a melhorar a experiência do usuário na integração Workday/Peakon, ajudando a evitar erros de conexão ao sincronizar dados de funcionários.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Para maior clareza, alteramos o rótulo *Nome de usuário* na página do conector Workday no Peakon para *Nome de usuário do sistema de integração (ISU) (obrigatório)* para ajudar a evitar erros de entrada ao conectar a integração.

Também alteramos o rótulo *da Senha* para*Senha do usuário do sistema de integração (obrigatório)*.

ID do sistema de integração Peakon e campos de sincronização incluídos

Com esta atualização, melhoramos ainda mais a experiência do usuário na integração Workday/Peakon.

Adicionamos uma mensagem de validação de erro na integração do Workday no Peakon quando você:

- Selecione a opção *Sincronizar somente funcionários incluídos* e selecione *Salvar*, mas não insira também o *ID do sistema de integração*.
- Selecione *Sincronizar tudo* para executar manualmente uma sincronização completa com a opção *Sincronizar somente funcionários incluídos* selecionada, mas sem inserir sua *ID do sistema de integração*.

Também adicionamos mensagens de erro ao relatório de log de erros em integrações incrementais quando sua configuração inclui a opção *Sincronizar somente funcionários incluídos*, mas sem uma *ID do sistema de integração*.

Interface do painel Peakon em tablets de paisagem

Com esta versão, atualizamos a interface do usuário em tablets horizontais para permitir que o painel seja exibido em sua largura total.

Movemos os itens do menu de navegação do painel para um menu de barra lateral expansível para usuários de tablets com tela horizontal.

Pressione e segure os cartões de comentários no aplicativo móvel Peakon iOS

Os usuários do painel pessoal do aplicativo móvel agora podem pressionar longamente um cartão de comentário para responder ou ir até o motorista associado.

Datas de pontuação de perguntas nos painéis pessoais do Peakon

Agora exibimos a data em que você enviou a pontuação mais recente para cada pergunta relacionada, quando você está no painel do motorista associado no painel pessoal.

Notas de lançamento de junho de 2023

Melhorias na integração do Peakon

Com esta atualização, continuamos aprimorando a experiência do usuário para administradores quando você se conecta e inicia integrações do Peakon, economizando tempo e esforço e ajudando a prevenir erros.

Novo título de funcionalidade	Descrição da nova funcionalidade
Altere os interruptores de sincronização para caixas de seleção.	Para uma experiência mais consistente e amigável, agora organizamos as opções de atributos que você pode sincronizar entre o Peakon e o Workday nessas categorias e alteramos o método de seleção de interruptores para caixas de seleção: • Incluir em sincronização • Incluir funcionários específicos • Outras opções
Sincronizar notificação de eventos na fila.	Adicionamos uma nova notificação de evento de integração para informar aos administradores que, quando você seleciona uma

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Novo título de funcionalidade	Descrição da nova funcionalidade
	sincronização completa em qualquer página de integração do Peakon HRIS, a sincronização foi iniciada e colocada na fila para começar a sincronização.
Sincronizar notificações de progresso.	Adicionamos um novo log de eventos de integração que exibe o número de funcionários sincronizados até o momento entre o Peakon e o Workday de forma incremental para cada 5.000 funcionários, permitindo que você visualize o progresso das integrações completas e incrementais.

Prioridades do motorista da Peakon

Agora você pode aceitar ou rejeitar as prioridades sugeridas para esses conjuntos de perguntas sem envolvimento:

- Saúde e bem-estar.
- Diversidade e inclusão.

Agora você também pode definir suas próprias prioridades para qualquer fator em todos os conjuntos de perguntas, incluindo Valores.

Interface de usuário do aplicativo móvel Peakon

Agora exibimos recursos sugeridos para prioridades do motorista na aba Melhorar no aplicativo móvel.

Interface do usuário do painel do gerente

O nome do motorista nos cartões de motorista agora é clicável, permitindo que você acesse facilmente os painéis do motorista. O hover com perguntas de contribuição agora é um painel deslizante, que você pode selecionar na reticência vertical no lado direito dos cartões de motorista.

Aprimoramento do conjunto de perguntas sobre valores

Definimos o limite de caracteres que você pode usar em descrições e descrições traduzidas de Valores para 4.096 caracteres para melhor alinhamento com os limites de caracteres de descrição no Peakon.

Notificações da Pesquisa Peakon no MS Teams

Com esta atualização, continuamos investindo no dimensionamento do nosso aplicativo para dar suporte às necessidades dos clientes empresariais. Essas mudanças ajudam a melhorar a entrega bem-sucedida de pesquisas no Microsoft Teams.

Novo título de funcionalidade	Descrição da nova funcionalidade
Rodada de pesquisa encerrada com cartão.	Não exibimos mais o cartão *Rodada de pesquisa encerrada* . Agora, exibimos essas informações no modal da pesquisa após o encerramento da rodada, para usuários que não concluíram a pesquisa.
Notificação de lembrete de pesquisa.	Agora enviamos uma notificação de lembrete de pesquisa separada, em vez de atualizar a notificação de pesquisa inicial em um lembrete.

Página de Visão Geral do Painel Pessoal

Com esta atualização, continuamos aprimorando os insights da pesquisa nos painéis pessoais dos funcionários.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Adicionamos estas melhorias à página Visão geral nos painéis pessoais dos funcionários:

- Um cartão para cada tema de pergunta que o funcionário respondeu, fornecendo uma visão geral fácil de todos os conjuntos de perguntas.
- Uma seção Sua Equipe que exibe as prioridades definidas pelo seu gerente em todos os conjuntos de perguntas.
- Uma caixa que exibe suas estatísticas de pesquisa e comentários.
- Informações sobre como a privacidade é tratada.

Notas de versão de julho de 2023

Acesso por Segmento

Com esta atualização, apresentamos o Acesso por Segmento, permitindo que você forneça direitos de acesso separados para diferentes segmentos. Isso permite que você conceda acesso a usuários selecionados a conjuntos de perguntas, motivadores ou segmentos específicos que tenham relevância direta para suas funções, juntamente com dados de pesquisas de toda a organização. Ele oferece aos usuários maior flexibilidade e autossuficiência, além de acesso a insights novos e direcionados sobre o engajamento da equipe, ao mesmo tempo em que economiza tempo e esforço dos administradores.

Exemplo: seu gerente regional de D&I francês, que também é gerente de linha de uma equipe, verá o acesso da equipe em um contexto e verá os dados de D&I da França em um novo contexto de acesso por segmento.

No Controle de Acesso, adicionamos um novo tipo de grupo Especialista: Acesso Específico ao Segmento no acesso Especialista, permitindo que os usuários agora selecionem entre acesso a toda a empresa e acesso ao segmento especialista. Os administradores agora podem criar grupos de acesso específicos por segmento e adicionar usuários aos grupos. Você pode então selecionar e atribuir segmentos que os usuários podem visualizar e aplicar os direitos de acesso, conjunto de perguntas e acesso de motorista a todos os membros do grupo. Esses segmentos aparecem no seletor de contexto, onde os usuários podem acessar suas novas visualizações em seus painéis.

Novos idiomas do painel

Com esta atualização, continuamos expandindo nossos recursos de idioma adicionando novos idiomas ao painel do gerente e aprimorando as traduções de pesquisas existentes, tanto nos aplicativos da web quanto nos aplicativos móveis do Peakon.

Novo título de funcionalidade	Descrição da nova funcionalidade
Painel do gerente turco e francês (Canadá).	Habilitamos os idiomas turco e francês (Canadá) no painel do gerente.
Atualizações de idiomas existentes.	Nós aprimoramos as traduções existentes em turco e francês (Canadá) em todas as áreas de Peakon.

Painéis pessoais no aplicativo móvel

Com esta versão, melhoramos o painel pessoal no aplicativo móvel Peakon para participantes da pesquisa.

Novo título de funcionalidade	Descrição da nova funcionalidade
Pontuações da pesquisa para todos os conjuntos de perguntas.	Agora exibimos um cartão para cada conjunto de perguntas que sua organização usa na pesquisa na nova guia Resultados. Você pode clicar no cartão para abrir um painel com suas pontuações de pesquisa para o conjunto de perguntas.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Novo título de funcionalidade	Descrição da nova funcionalidade
Guia de resultados.	Combinamos as guias Visão geral e Pontuações em uma nova guia Resultados, facilitando a visualização de um resumo dos resultados da sua pesquisa em uma única visualização.

Prioridades do motorista no aplicativo móvel para iPhone

Agora você pode aceitar ou rejeitar as prioridades sugeridas no aplicativo móvel para estes conjuntos de perguntas não relacionadas ao engajamento:

- Saúde e bem-estar.
- Diversidade e inclusão.

Agora você também pode definir suas próprias prioridades para qualquer fator em todos os conjuntos de perguntas, incluindo Valores.

Planejamento de Ações

Com esta atualização, fazemos estas alterações nos itens da lista de verificação do planejamento de ações:

- Cada item agora tem um botão de salvar dentro do campo de entrada, substituindo a capacidade de salvar o item clicando fora do campo.
- Não é mais possível cancelar um item sem nenhuma entrada clicando fora do campo.
- O ícone de exclusão não é mais exibido no modo de edição; em vez disso, o item não é salvo se não houver entrada.
- Cada item contém um rótulo 'Item da lista de verificação' associado acima do campo de entrada, permitindo que os leitores de tela identifiquem facilmente a finalidade do campo de entrada.
- Cada item contém um ícone de edição e não é mais possível editar um item da lista de verificação clicando no texto.
- Agora é possível alternar um item da lista de verificação clicando no texto, sem precisar mais alternar o item da lista de verificação para o modo de edição.

Essas mudanças melhoram a interface do usuário, tornando-a mais intuitiva e alinhada ao comportamento padrão.

Política de Privacidade Personalizável

Com esta atualização, agora permitimos que você crie e personalize a declaração de confidencialidade e privacidade da pesquisa para atender às necessidades da sua organização. Isso ajuda você a atingir suas metas de conformidade com a privacidade de dados, melhorando a transparência e ajudando a tranquilizar os participantes da sua pesquisa em relação à privacidade e confidencialidade.

Removemos o texto da mensagem original na página inicial da pesquisa, acima do botão Iniciar pesquisa, e entregamos um texto de mensagem padrão de privacidade e confidencialidade abaixo do botão Iniciar pesquisa. Você pode personalizar o texto abaixo do botão Iniciar pesquisa para incluir a mensagem da sua organização inserindo sua mensagem na caixa de texto na seção Isenção de responsabilidade de confidencialidade na guia E-mail da programação da pesquisa.

Logs de eventos de integração

Redesenhamos o layout das tabelas de log de eventos de integração para fornecer mais espaço para exibir suas mensagens de log acionáveis, permitindo maior clareza e usabilidade aprimorada.

Também adicionamos uma nova coluna Status nas tabelas de log de eventos de integração que exibe:

- Mensagens de erro.
- Informações relacionadas a cada evento de log.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Avisos.

Agora também especificamos o fuso horário como UTC na coluna Hora nas tabelas de log de eventos de integração, permitindo que você visualize rapidamente o fuso horário do evento de integração para cada sincronização executada.

Painéis pessoais no aplicativo móvel para Android

Adicionamos uma aba Ajuda que contém perguntas frequentes no painel pessoal, permitindo que os funcionários obtenham rapidamente respostas para perguntas comuns diretamente no aplicativo móvel.

Prioridades do motorista no aplicativo móvel para Android

Agora você pode aceitar ou rejeitar prioridades sugeridas no painel do gerente para estes conjuntos de perguntas não relacionadas ao engajamento:

- Saúde e bem-estar.
- Diversidade e inclusão.

Agora você também pode definir suas próprias prioridades para qualquer fator em todos os conjuntos de perguntas, incluindo Valores.

Notas de lançamento de agosto de 2023

Tópicos semânticos

Com esta versão, melhoramos os recursos de análise de comentários para gerentes e administradores usando aprendizado de máquina, especificamente processamento de linguagem natural (PLN). Isso pode ajudar a reduzir a carga de líderes seniores e administradores para entender e analisar grandes grupos de comentários.

Adicionamos uma aba Tópicos Semânticos à área Tópicos dentro de Comentários. Com os Tópicos Semânticos, agrupamos os comentários em temas com base em seu significado, em vez de palavras-chave. Esse recurso será lançado gradualmente na próxima semana.

Subdomínios da empresa

Com esta versão, iniciamos o período de aviso de aposentadoria de 12 meses para os domínios legados app.peakon.com, survey.peakon.com e api.peakon.com, e habilitamos um subdomínio exclusivo para cada cliente. Ter um subdomínio por cliente é um passo para permitir que os clientes escolham onde os dados são armazenados e processados.

Nós movemos clientes dos domínios legados para seus próprios subdomínios exclusivos. Exemplo: se o nome da sua empresa for Kinetar, seu subdomínio será kinetar.peakon.com.

Durante o período de aviso prévio de 12 meses, continuamos mantendo a compatibilidade com versões anteriores dos domínios legados e redirecionando links antigos para os novos links de subdomínio.

Notificações por e-mail

Agora enviamos notificações por e-mail aos participantes da pesquisa quando seu gerente adiciona uma nova prioridade, que fica visível no painel de seus subordinados diretos. O modal exibido ao definir uma prioridade agora contém uma cópia sobre a notificação por e-mail. Também adicionamos a notificação prioritária por e-mail às opções de assinatura nos perfis pessoais dos usuários.

Esse recurso será lançado gradualmente nas próximas 2 semanas.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Exportações de comentários

Removemos a coluna que exibe o idioma da pesquisa associado a cada comentário na exportação de comentários. Isso pode ajudar a reduzir o risco de confidencialidade de comentários escritos por funcionários em diferentes idiomas.

Exemplo: se um funcionário mudar a pesquisa para seu idioma nativo e deixar um comentário (seja em seu idioma nativo ou no idioma da empresa), a coluna com o idioma da pesquisa não será mais exibida.

Interface do usuário do painel

Com esta versão, continuamos fazendo melhorias na interface do usuário nos painéis do Peakon para uma experiência do usuário mais eficiente e intuitiva.

Fazemos estas atualizações na interface do usuário:

- Nas páginas de pontuação de perguntas e cartões de comentários, clicar no nome de um motorista direciona você para o painel do motorista.
- Na página Visão geral e nas páginas de driver, clicar em "Por que isso é sugerido" e "?" (ao lado de "Este driver é uma prioridade sugerida para [Nome da empresa]") nos drivers de prioridade sugerida abre uma barra lateral deslizante em vez de um foco.
- Na guia Melhorar e nos slides de ação, as ações personalizadas da empresa, quando disponíveis, são exibidas acima das ações sugeridas pelo Peakon.
- Nas páginas do motorista no gerenciador e nos painéis compartilhados, clicar em "?" ao lado de "Pontuação do [nome do motorista]" exibe as perguntas listadas em uma barra lateral deslizante em vez de passar o mouse sobre elas.
- Em painéis compartilhados, clicar nos nomes das perguntas de resultados leva você para a página da pergunta em vez de exibir uma mensagem ao passar o mouse.

Aprimoramento do Log de Eventos de Integração

Com esta atualização, alteramos a ordem em que as datas e horas aparecem nos logs de eventos de integração exportados de HH:MM:SS, AAAA-MM-DD para AAAA-MM-DD, HH:MM:SS, permitindo que você classifique melhor por data e hora em planilhas do Excel ao exportar logs de eventos.

Referências Peakon

Atualizamos os benchmarks do setor no Workday Peakon Employee Voice com os dados mais recentes do segundo trimestre de 2023. Isso pode ajudar você a entender o comportamento dos seus funcionários e também o desempenho da sua organização em relação à concorrência.

Reformule a pergunta de recompensa no conjunto de perguntas de engajamento

Com esta atualização, reformulamos a pergunta Recompensa no conjunto de perguntas Engajamento, onde %s se refere à sua organização, para ler: Sou recompensado de forma justa (por exemplo, pagamento, promoção, treinamento) por minhas contribuições para %s.

Exportação de Pesquisa Semântica

Com esta atualização, expandimos os relatórios da Pesquisa Semântica, permitindo que gerentes e administradores conduzam análises mais aprofundadas.

Adicionamos um botão Exportar na página Pesquisa Semântica, permitindo que você exporte os primeiros 10.000 resultados das classificações de comentários, classificados por relevância para a consulta de pesquisa.

Fluxo de redefinição de senha nativa

Trazemos o fluxo de redefinição de senha que antes era exibido em uma visualização pop-up da web para dentro do aplicativo, criando uma experiência de usuário mais integrada. Agora, ao redefinir sua senha

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

no aplicativo Android, você não precisa mais digitar seu endereço de e-mail novamente ao retornar ao aplicativo após redefinir sua senha.

relatedlinks
Conceitos
Novidades: Tópicos Semânticos no Peakon
Artigo da Comunidade Workday: Aposentadoria do Domínio Workday Peakon Legacy

Notas de lançamento de setembro de 2023

Aposentadoria dos Painéis de Demonstração

Com esta versão, fornecemos uma atualização do painel removendo um recurso com baixo uso e alto esforço de manutenção. Ao descontinuar esse recurso, podemos continuar nos concentrando em criar e melhorar recursos que agregam valor.

Removemos a opção 'Exibir painel de demonstração' do alternador de contexto nos painéis do Peakon.

Habilitar substituições personalizadas do Peakon para números de telefone

Com esta atualização, aprimoramos sua capacidade de sincronizar dados telefônicos de funcionários entre o Workday e o Peakon, permitindo maior flexibilidade e precisão.

Agora você pode configurar substituições personalizadas para o campo Número de telefone usando o prefixo *phoneNumber* para substituir todas as configurações de telefone existentes ao mapear dados de funcionários entre o Workday e o Peakon. Se a substituição personalizada não encontrar um valor, a sincronização recorrerá a mapeamentos padrão com base nas configurações de integração do número de telefone. Se a substituição personalizada for definida e retornar um valor, ela ignorará as definições de configuração.

Nomes clicáveis em cartões de segmento e valores

Tornamos os nomes dos cartões de segmentos e valores clicáveis, permitindo que você acesse facilmente os painéis de perguntas de segmentos e valores. Esta atualização é uma continuação de nossos esforços anteriores de acessibilidade em cartões de motorista, proporcionando uma experiência de usuário mais consistente. O foco do teclado agora está apenas no título do cartão, permitindo que os assistentes de voz tenham um desempenho melhor para usuários de teclado.

Flexibilidade da Pesquisa e Melhorias na Participação

Com esta atualização, agora você pode ativar e desativar o Engajamento, as Perguntas abertas e os Valores em agendamentos de pesquisas selecionados, dando a você a flexibilidade de executar pesquisas independentes direcionadas a segmentos específicos do seu negócio ou executar suas perguntas em cadências diferentes para atender às suas necessidades. Isso proporciona maior foco em conjuntos de perguntas específicos, permite mais flexibilidade no tempo e no direcionamento das rodadas de pesquisa e melhora a relevância e a precisão dos dados coletados, evitando o recálculo de seus painéis e pontuações que podem conter outros conjuntos de perguntas ativos.

Exemplo: você pode agendar conjuntos de perguntas de engajamento, H&W e D&I mensalmente e agendar rodadas separadas de pesquisas de T&C trimestrais direcionadas somente ao seu departamento de contabilidade.

Novo título de funcionalidade	Nova funcionalidade
Configure engajamento, perguntas abertas e valores.	Agora permitimos que você ative ou desative o Engajamento, as Perguntas abertas e os Valores ao definir a Frequência das pesquisas agendadas. Ao concluir uma rodada e navegar até o painel de um conjunto de perguntas, o cabeçalho principal do conjunto de perguntas selecionado agora exibe cálculos de pontuação com base apenas no conjunto de perguntas selecionado.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Novo título de funcionalidade	Nova funcionalidade
Veja pontuações e taxas de participação.	Junto com a taxa de participação agregada em todos os conjuntos de perguntas nos painéis, agora você também pode visualizar: • Pontuação ao longo do tempo, excluindo as rodadas em que o conjunto de perguntas selecionado não foi feito. • Respostas dos funcionários, incluindo o número total de participantes na pesquisa que contém o conjunto de perguntas selecionado. • Precisão da pontuação agregada, com base nas respostas dos funcionários para o conjunto de perguntas selecionado. • Data de encerramento da última rodada, incluindo perguntas do painel de perguntas visualizadas no momento. • Data da última resposta da pesquisa, incluindo perguntas do painel de perguntas visualizadas no momento.
Conjuntos de perguntas incluídos no final da rodada.	Na análise de mapas de calor para cada conjunto de perguntas, ao selecionar Diferença para arredondar no menu suspenso Exibir, agora você pode ver se o conjunto de perguntas selecionado foi incluído como parte da rodada da pesquisa. Também adicionamos uma validação na data de término da rodada que informa quando você seleciona uma rodada de pesquisa anterior que não continha o conjunto de perguntas selecionado.
Validação para conjunto de perguntas desativada, mas habilitada na programação.	Adicionamos um aviso de validação exigindo que você ative perguntas individuais quando elas estiverem desativadas na página Configurações de perguntas antes de poder adicionar esses conjuntos de perguntas a uma pesquisa agendada: • Empresa • Open-ended • Valores

Ver valores na página de pontuações das perguntas

Continuamos aprimorando a experiência do usuário quando você visualiza as pontuações da pesquisa, permitindo maior visibilidade para os dados da sua pesquisa.

Com esta atualização, agora você pode visualizar Valores nas páginas de pontuação de Perguntas, bem como na página inicial de Engajamento.

Tour de integração de prioridades

Com esta versão, continuamos aprimorando a experiência do usuário nos painéis dos gerentes, incentivando os líderes a gerenciar as prioridades dos motoristas para suas equipes.

Adicionamos estas melhorias ao tour do produto para gerentes que têm a permissão "Acesso para gerenciar prioridades" habilitada:

- Cópia atualizada do slide do tour do produto que destaca o cartão de um motorista prioritário no painel principal. A atualização será exibida para novos usuários do painel ou usuários existentes se eles acionarem o tour do produto no menu de ajuda.
- Novo slide do tour do produto nos painéis de motoristas prioritários sugeridos que destaca a capacidade de aceitar ou rejeitar a sugestão. A atualização será exibida apenas uma vez para usuários novos e existentes do painel se o cartão do motorista tiver uma chamada para ação.

O texto em ambos os slides destaca o fato de que definir uma prioridade a fixará no seu painel e a tornará visível para sua equipe em painéis compartilhados e pessoais.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

relatedlinks
Conceitos
Novidades: Flexibilidade e melhorias na participação na pesquisa Peakon

Notas de lançamento de outubro de 2023

Melhore a sincronização do telefone na integração do Peakon Workday

Com esta atualização, melhoramos a usabilidade, esclarecemos a lógica e aumentamos a flexibilidade e o controle sobre os dados que você importa ao sincronizar números de telefone entre o Workday e o Peakon.

Novo título de funcionalidade	Nova funcionalidade
Opções de sincronização de número de telefone	Na página de sincronização do Workday, substituímos as opções de sincronização de caixa de seleção de número de telefone existentes por uma única caixa de seleção de telefone. Ao marcar a caixa de seleção Telefone, agora você pode selecionar entre estas opções de sincronização: • Residencial • Sincronizar números privados • Comercial
Precedência de números de telefone residencial e comercial	Quando você marca as caixas de seleção de número de telefone comercial e residencial, o número de telefone comercial principal tem precedência ao sincronizar dados do telefone entre o Workday e o Peakon.
Sincronização de números privados	Agora, você pode excluir com mais facilidade números de telefone particulares de funcionários ao selecionar também números comerciais ou residenciais.

Interface de usuário do motorista prioritário nos painéis

Substituímos a cópia no botão exibido ao lado dos drivers prioritários sugeridos de 'Rejeitar sugestão' para 'Descartar'. O objetivo da alteração é fazer com que a cópia reflita melhor a funcionalidade, permitindo que você descarte a sugestão temporariamente (você ainda pode definir o driver como prioridade posteriormente).

Notificações prioritárias para motoristas

Com esta versão, permitimos que os líderes decidam se enviarão ou não uma notificação aos funcionários sobre as prioridades que estão definindo. Isso proporciona aos líderes mais controle sobre como eles gerenciam seu painel Peakon e se comunicam com sua equipe.

Novo título de funcionalidade	Nova funcionalidade
Painel deslizante de configuração de prioridade	Movemos o pop-up de configuração de prioridade do driver para um painel deslizante para dar suporte ao nosso trabalho futuro de melhoria dos recursos de feedback. Esta também é uma continuação dos nossos esforços anteriores de acessibilidade de mover pop-ups e hovers para painéis deslizantes, proporcionando uma experiência consistente ao usuário.
Configuração de notificação de driver prioritário	No painel deslizante exibido quando você define uma prioridade, adicionamos a opção de selecionar se deseja enviar uma notificação em segmentos de relatórios diretos. Isso pode ajudar a aliviar a fadiga de notificação ao definir múltiplas prioridades de motoristas em segmentos com um grande número de funcionários.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Login no aplicativo móvel Peakon

Com este lançamento, damos os primeiros passos para estender o aplicativo móvel Peakon aos funcionários que não trabalham em mesa.

Adicionamos um botão "Fazer login com número de telefone" na tela de login do aplicativo móvel. O botão será exibido para todos os usuários que não fizeram login no aplicativo. No entanto, apenas funcionários de clientes no programa de acesso antecipado poderão se autenticar usando seu número de telefone até que liberemos essa funcionalidade para acesso geral.

Resultados da pesquisa sobre painéis pessoais

Com esta versão, continuamos aprimorando a experiência do painel pessoal para participantes da pesquisa, exibindo pontuações, ações e prioridades da pesquisa em todos os segmentos dos quais eles fazem parte na hierarquia de relatórios. Isso ajudará a gerar mais transparência e fornecerá insights de equipe mais significativos para funcionários cujas equipes diretas estão abaixo do limite de visibilidade.

Novo título de funcionalidade	Nova funcionalidade
Resultados da pesquisa de equipes acima do gerente direto	Exibimos os resultados das equipes que estão acima do gerente direto de um funcionário e de toda a empresa na seção Suas equipes na guia Visão geral. Exemplo: a equipe mais ampla do gerente regional da qual o participante da pesquisa faz parte. O cartão de um gerente será exibido se ele tiver definido pelo menos uma prioridade de motorista. As ações das equipes adicionais serão exibidas nas páginas dos pilotos associados. Os segmentos da equipe obedecerão às configurações de confidencialidade definidas pela sua organização. Também adicionamos essas equipes como opções de filtro no menu suspenso Classificações na guia Resultados da sua pesquisa. Isso permite que os participantes da pesquisa comparem suas próprias pontuações com as de sua equipe e organização. Além disso, separamos a comparação direta entre equipe e organização que antes estava disponível em uma única visualização, para acomodar as diversas opções de equipe.
Permissão de controle de acesso	Adicionamos uma nova permissão de controle de acesso 'Dados para equipes acima do gerente direto' nas permissões do Painel Pessoal dentro de grupos de controle de acesso do tipo 'Individual'. Esta permissão permite que você controle se deseja exibir informações adicionais nos painéis pessoais dos participantes da pesquisa. Também substituímos a permissão existente "Comparar com as pontuações da empresa" por "Dados da organização" e a permissão "Comparar com as pontuações da equipe" por "Pontuações da equipe do gerente direto" para maior clareza.

Prioridades do motorista para acesso sem engajamento

Desacoplamos a permissão "Acesso para gerenciar prioridades" do conjunto de perguntas de engajamento. Isso significa que os administradores não receberão mais um erro ao tentar habilitar essa permissão para grupos de acesso sem o conjunto de perguntas de engajamento.

Páginas de informações de Peakon

Atualizamos a página O que é Peakon para alinhá-la com as informações disponíveis em nossa Documentação.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Notas de lançamento de novembro de 2023

Idiomas em painéis e pesquisas

Com esta atualização, continuamos expandindo nossos recursos de idioma adicionando novos idiomas ao painel do gerente e aprimorando as traduções de pesquisas existentes.

Novo título de funcionalidade	Nova funcionalidade
Painéis da Letônia, Lituânia e Estônia	Habilitamos os idiomas letão, lituano e estoniano nos painéis pessoais e de gerenciamento.
Atualizações de tradução existentes para letão, lituano e estoniano	Nós aprimoramos as traduções existentes em letão, lituano e estoniano em todas as áreas do Peakon.
Atualização de tradução existente para coreano	Mudamos o termo "Gerente" em coreano de "상사" para "매니저" em resposta ao feedback dos clientes.
Atualização de tradução existente para holandês	Mudamos a pergunta "O que faz você se sentir assim?" de "Waarom heb je dat gevoel?" para "Wat maakt dat je er zo over denkt?" em resposta ao feedback do cliente.
Atualização de tradução existente para o tcheco	Removemos qualquer menção aos primeiros nomes dos destinatários na saudação dos e-mails de notificação de pesquisa e mensagens de notificação de pesquisa do Slack em resposta ao feedback do cliente. Exemplo: 'Dobrý den, {primeiro nome}! ' agora é 'Dobrý den!'.
Atualização de tradução existente para o francês	Mudamos o 'Obrigado pelo seu feedback e por nos ajudar a tornar a {{company}} um lugar melhor para trabalhar. Você pode fechar esta janela agora. mensagem no final das pesquisas de 'Merci de nous avoir aidé à faire de {{empresa}} un meilleur lieu de travail. Vous pouvez maintenant fermer cette fenêtre.' para 'Merci de votre feedback qui nous aidera à faire de {{company}} um melhor lugar de trabalho. Vous pouvez maintenant fermer cette fenêtre.' em resposta ao feedback do cliente.
Atualização de tradução existente para o sueco	Mudamos o termo "deficiência" no conjunto de perguntas sobre Diversidade e Inclusão para perguntas suecas de "Funktionshinder" para "Funktionsnedsättning".

Aplicativo Peakon Mobile - Atualizações diversas

Com esta versão, melhoramos o aplicativo móvel adicionando suporte a novos idiomas e aprimoramos a experiência de notificação nos painéis do gerente.

Novo título de funcionalidade	Nova funcionalidade
Painéis da Letônia, Lituânia e Estônia	Habilitamos os idiomas letão, lituano e estoniano nos painéis pessoais e de gerenciamento do aplicativo móvel.
Notificações push de comentários	Adicionamos notificações push para novos comentários nos painéis dos gerentes, permitindo que eles respondam a novos comentários mais rapidamente.
Aba Notificações	Adicionamos uma aba de notificações ao aplicativo móvel Android e atualizamos a interface do usuário da aba de notificações existente no aplicativo móvel iOS.

Mensagem de aviso em cronogramas de pesquisa

Com esta versão, melhoramos a área de agendamento de pesquisas para administradores, alertando-os proativamente para que verifiquem se as permissões de acesso de sua organização estão alinhadas com sua configuração de agendamento de pesquisas.

Adicionamos uma mensagem de aviso se você selecionar o conjunto de perguntas Valores em um cronograma de pesquisa sem também selecionar o conjunto de perguntas Engajamento. Isso ocorre porque os resultados das perguntas de Valores só serão exibidos nos painéis do gerente e nas páginas de

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

pontuação das perguntas se eles também tiverem acesso ao conjunto de perguntas de Engajamento. O aviso não é bloqueador e sua finalidade é solicitar que os administradores verifiquem se a liderança tem acesso aos resultados do conjunto de perguntas de engajamento.

Referências Peakon

Atualizamos os benchmarks do setor no Workday Peakon Employee Voice com os dados mais recentes do terceiro trimestre de 2023.

Atributos da interface do usuário

Exibimos um painel deslizante com opções de configuração em vez de um campo vazio quando você adiciona um novo segmento dentro de um atributo existente. Isso permite que você adicione o segmento, defina sua localização e configurações avançadas (exemplo: restringir o segmento ou adicionar um logotipo de segmento) em uma única visualização, consistente com o painel deslizante ao editar segmentos existentes.

Também exibimos um painel deslizante quando você cria uma nova hierarquia ou edita uma hierarquia existente, para uma experiência do usuário melhorada e mais consistente.

Notificações em todos os painéis de relatórios

O painel deslizante exibido ao definir uma prioridade agora oferece a opção de notificar os funcionários sobre os painéis do segmento Todos os Relatórios. A notificação por e-mail agora é enviada a todos os funcionários do segmento, independentemente de eles terem ou não um painel pessoal. Para funcionários que usam o painel pessoal, clicar na notificação agora os redireciona para a página de detalhes da categoria no painel pessoal.

Interface do usuário de cronogramas de pesquisa

Deixamos o botão Salvar alterações inativo na página Frequência dos agendamentos de pesquisas inativos quando você habilita um conjunto de perguntas que não tem perguntas ativas.

A área Resumo da programação na página Frequência também informa que não há perguntas a serem respondidas.

Isso impede que os administradores enviem uma pesquisa sem nenhuma pergunta. A atualização se aplica aos seguintes conjuntos de perguntas:

- Perguntas da empresa.
- Perguntas sobre a COVID-19.
- Questões de valores.
- Perguntas abertas.

Exportações de Mapas de Calor

Com esta versão, continuamos aprimorando os recursos de relatórios do Peakon para administradores e gerentes, aprimorando a aparência da exportação do mapa de calor com estas alterações:

- As células de cabeçalho são exibidas em negrito.
- O tipo de fonte agora é Arial.
- As cores das células se alinham mais àquelas da interface do produto.
- Sem bordas de células.
- Fonte e tamanho de célula maiores para melhorar a legibilidade da exportação.
- O nome do atributo é exibido abaixo do nome do segmento.

relatedlinks
Conceitos
Artigo da comunidade Workday: Melhorias na tradução para letão, lituano e estoniano

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Notas de lançamento de dezembro de 2023

Insights sobre participação na pesquisa

Novo título de funcionalidade	Nova funcionalidade
Modal de informação de participação	Adicionamos um novo modal de informações que é exibido quando você clica no ícone de informações. No modal, fizemos estas atualizações: • O gráfico de participação por rodada (anteriormente disponível clicando em "Expandir") agora tem barras mais limpas e fáceis de acompanhar. • O benchmark de participação está disponível na alternância e é exibido por rodada da pesquisa. • Uma nova métrica de participação média está disponível para alternar, para dar aos usuários uma melhor compreensão das tendências ao longo do tempo e servir como uma maneira de preencher a lacuna entre a participação mais recente e agregada. • Uma nova visualização de tabela é exibida em uma guia separada para aumentar a acessibilidade e permitir análises mais aprofundadas.
Cartão de página inicial de participação	Alteramos o layout do cartão da página inicial de participação para dar maior destaque às métricas numéricas exibidas. Como parte desta atualização, fazemos estas alterações: • A participação da rodada mais recente agora é exibida na página inicial, para distinguir visualmente entre a participação agregada e por rodada. • O benchmark de participação e informações adicionais (anteriormente disponíveis ao passar o mouse) agora são exibidos no novo modal de informações, para simplificar a interface do usuário e melhorar a acessibilidade.

Sincronização de funcionários recontratados para a integração do Peakon Workday

Com esta versão, melhoramos a sincronização de funcionários do Workday com o Peakon, removendo um problema que anteriormente causava o erro 422 ("A data de posse não pode ser posterior à data de desligamento") ao sincronizar funcionários recontratados.

A integração agora sincroniza funcionários recontratados com o Peakon, removendo a data de desligamento anterior durante a sincronização. Essa melhoria elimina a necessidade de soluções alternativas para garantir que os funcionários recontratados sejam sincronizados com sucesso no Peakon.

Recursos de aprendizagem do gerente

Novo título de funcionalidade	Nova funcionalidade
Atualização de recursos existentes	Adicionamos um novo modal de informações que é exibido quando você clica no ícone de informações. No modal, fizemos estas atualizações: Atualizamos os recursos de artigos e vídeos existentes na aba Melhorar para conjuntos de perguntas de Engajamento, Saúde e Bem-Estar e Diversidade e Inclusão, para garantir que estejam atualizados e relevantes.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Novo título de funcionalidade	Nova funcionalidade
Ações sugeridas para o conjunto de perguntas sobre Transformação e Mudança	Alteramos o layout do cartão da página inicial de participação para dar maior destaque às métricas numéricas exibidas. Como parte desta atualização, fazemos estas alterações: Apresentamos 19 ações sugeridas para o conjunto de perguntas sobre Transformação e Mudança.

Interface do usuário das páginas do driver

Nas páginas dos motoristas da Peakon, removemos a aba "Saiba mais sobre [nome do motorista]", que duplicava a maior parte do conteúdo do slide-in de informações ao clicar em "?" ao lado do nome do motorista. Também movemos a seção Teoria da aba para o slide-in de informações.

Atualização das perguntas da pesquisa Peakon

Atualizamos a redação de 23 perguntas nos conjuntos de perguntas de Engajamento e Saúde e Bem-Estar.
relatedlinks
Conceitos
Artigo da Comunidade Workday: Atualização da pergunta sobre a voz dos funcionários do Workday Peakon

2024

Notas de versão de janeiro de 2024

Melhorias na tradução para o coreano

Nós aprimoramos as traduções coreanas existentes em diversas áreas do Peakon. Exemplos: Agora traduzimos consistentemente o termo Transformação e Mudança como 변혁과 변화, e agora traduzimos a questão de Valores como 일상의 근무 경험이 아래의 가치에 부합한다고 생각하십니까?.

Texto da interface do usuário do painel

Fazemos estas alterações no texto da interface do usuário em inglês (Reino Unido):

- As prioridades agora são áreas de foco.
- Ações sugeridas agora são ações recomendadas.

Lançaremos essas alterações em todos os outros idiomas suportados, incluindo inglês (EUA), durante a semana que começa em 5 de fevereiro.

OBSERVAÇÃO: Ambas as fases desta atualização serão adiadas por uma semana. (Atualizado em 24 de janeiro)

Melhorias na configuração de subdomínios personalizados para logon único

Com esta versão, apresentamos atualizações de configuração para clientes existentes que precisam atualizar sua integração de logon único com o Okta após migrarem para um subdomínio exclusivo.

Novo título de funcionalidade	Nova funcionalidade
Forçar domínio legado para logon único	Habilitamos a opção de forçar o domínio legado mesmo depois de você ativar seu subdomínio personalizado. Isso proporciona uma adoção mais fácil de subdomínios para clientes que usam Okta ou outros provedores de login único que não permitem vários URLs de retorno de chamada.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Novo título de funcionalidade	Nova funcionalidade
Aplicação Peakon Okta	Lançamos uma nova versão da integração do Peakon Okta na Okta Integration Network, que permite que você especifique um subdomínio personalizado da empresa.

Melhorias na integração do Bob

Com esta versão, introduzimos uma atualização na página de integração do Bob para dar suporte à descontinuação do método da API do Token de Acesso para conectar a integração.

Adicionamos o método Adicionar usuário de serviço para criar a conexão na página de integração do Bob no Peakon. Exibimos Adicionar usuário de serviço como Método 1 e Token de acesso como método 2. Descontinuaremos o Método 2 a partir de março de 2024, quando todas as conexões com Bob deverão ser feitas por meio de um usuário do serviço de API, e quaisquer conexões existentes que ainda estiverem usando o Método 2 serão desconectadas.

Configuração de atualização de perguntas Peakon

Agora é possível excluir perguntas antigas que tinham traduções e/ou segmentação quando você atualizou suas perguntas durante a atualização das perguntas.

Também é possível fechar o banner e exibi-lo novamente usando o ícone de informações.

Notas de versão de fevereiro de 2024

Melhorias na linguagem

Com esta atualização, continuamos expandindo nossos recursos de idioma adicionando novos idiomas ao painel do gerente e aprimorando as traduções de pesquisas existentes.

Novo título de funcionalidade	Nova funcionalidade
Pesquisa de idioma punjabi	Adicionamos o punjabi como idioma de pesquisa com suporte.
Idiomas do painel em espanhol (LA) e português (PT)	Habilitamos os idiomas espanhol (LA) e português (PT) nos painéis pessoais e de gerentes.
Micro cursos de sueco e holandês	Habilitamos sueco e holandês como idiomas suportados para os microcursos Peakon para o conjunto de perguntas de engajamento.
Motorista italiano para trabalho remoto	Alteramos o nome do driver de Trabalho Remoto de Telelavoro para Lavoro da remoto em resposta ao feedback do cliente.
Termos-chave e nome do recurso em japonês	Nós aprimoramos as traduções japonesas existentes em diversas áreas do Peakon. Exemplos: Termos-chave como Gerente e o nome do recurso Insights curados.

Insights sobre Tópicos Semânticos

Com esta versão, introduzimos insights para tópicos semânticos. Essa funcionalidade permite que gerentes e administradores identifiquem rapidamente os tópicos mais importantes em uma organização, bem como as tendências nesses tópicos ao longo do tempo. Você também pode usar o Insights on Topics para monitorar o impacto de suas iniciativas no sentimento e no engajamento dos funcionários.

Agora há um relatório na página de categoria de cada tópico semântico, que exibe:

- O número de comentários associados atualmente e ao longo do tempo.
- Distribuição da pontuação do NPS.
- A pontuação média atual e ao longo do tempo.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

- Drivers relacionados.

Interface do usuário para Peakon Workday Sync

Agora é possível recarregar a tabela de eventos na página de integração do Workday no Peakon sem precisar atualizar a página inteira no navegador, permitindo que você acesse eventos atualizados mais rápido do que antes.

Requisitos de senha

Além dos requisitos existentes, sua senha não deve conter seu ID de usuário e a palavra "Workday". Além disso, sua senha não deve ser adivinhada em menos de 10.000.000.000 de tentativas. Não aplicamos esses requisitos aos clientes existentes, a menos que eles redefinam ou alterem suas senhas.

Referências Peakon

Atualizamos os benchmarks do setor no Workday Peakon Employee Voice com os dados mais recentes do quarto trimestre de 2023.

E-mails de confirmação

Esclarecemos a cópia da assinatura de e-mail nos e-mails de confirmação do usuário para indicar que os usuários estão optando por receber e-mails relacionados aos resultados da pesquisa. As traduções em outros idiomas além do inglês (Reino Unido) estarão disponíveis em meados de março.

relatedlinks
Conceitos
Comunidade Workday: Sugestões da Equipe Peakon

Notas de lançamento de março de 2024

Sugestões de equipe

Com esta versão, permitimos que os funcionários participem de brainstormings confidenciais sobre as áreas de foco do painel do gerente. Isso fornece uma maneira de envolver a equipe no processo de planejamento de ações e coletar insights orientados para soluções quando um gerente não tem comentários suficientes para entender os problemas subjacentes.

Observação: este é um lançamento gradual. Esperamos que todos os clientes tenham essa funcionalidade até 15 de março.

Novo título de funcionalidade	Nova funcionalidade
Sugestões de equipe em painéis pessoais	Os painéis das áreas de foco agora exibem uma área de sugestões, onde os funcionários podem ler a nota personalizada opcional do seu gerente e enviar sugestões confidenciais. A área de sugestões confidenciais só é exibida nos painéis dos pilotos que o gerente definiu como áreas de foco da equipe.
Guia de sugestões de equipe nos painéis do gerente	Os painéis dos motoristas agora exibem uma aba Sugestões da equipe, onde os gerentes podem acessar sugestões da equipe ou definir o motorista como uma área de foco para começar a coletar sugestões da equipe. Se o gerente tiver adicionado uma mensagem personalizada, ela será exibida aqui. As sugestões de equipe desaparecem desta aba depois que o gerente remove o piloto como área de foco.
Mensagens personalizadas em notificações por e-mail da área de foco	Quando um gerente decide notificar sua equipe sobre uma nova área de foco, ele agora pode adicionar uma mensagem personalizada para incentivar os funcionários a adicionar sugestões. Exemplo: "Olá, equipe. Notei uma queda nas pontuações de estresse relacionadas à função e gostaria de ouvir algum feedback sobre como podemos melhorar nossas pontuações".

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Notificações por e-mail de integração

Com esta versão, continuamos aprimorando a experiência do usuário administrador em relação às integrações de provisionamento de usuários padrão da Peakon. Exemplos: Workday, BambooHR e Personio. Agora enviamos uma notificação por e-mail aos administradores se:

- A integração de provisionamento de usuários foi desconectada automaticamente. O e-mail contém etapas de solução de problemas sugeridas, ajudando os administradores a reconectar a integração imediatamente.
- Uma sincronização acionada manualmente foi concluída. Se ocorrerem erros ou avisos durante a sincronização, eles continuarão a ser exibidos na área Integrações no Peakon.

Essas notificações não se aplicam a integrações personalizadas de provisionamento de usuários. É possível cancelar a assinatura desses e-mails como de costume.

Registros duplicados em logs de erros na integração do Workday

Introduzimos uma restrição que proíbe a criação ou atualização de um registro de funcionário se já existir outro registro com o mesmo nome de usuário do Workday. Isso geralmente ocorre durante o processo de conversão de Trabalhador Contingente para Funcionário no Workday.

O log de erros na página de integração no Peakon agora avisa os usuários quando a sincronização está tentando criar um registro de funcionário duplicado.

Branding em painéis pessoais

Os painéis pessoais dos funcionários agora oferecem suporte à marca nas perguntas, criando uma experiência mais consistente e familiar para funcionários de entidades com diferentes marcas de uma organização.

Notas de versão de abril de 2024

Interface do usuário das páginas de integração

Apresentamos um alerta pop-up contendo texto de ajuda para informar aos administradores que o botão Desconectar exclui todas as configurações salvas, enquanto o botão Desativar impede que novas sincronizações sejam agendadas, mantendo suas configurações.

Também reorganizamos a ordem dos botões e atualizamos as cores para diferenciar melhor os dois resultados.

Sugestões de equipe

Aumentamos o limite de caracteres para sugestões de equipe de 1.000 para 2.000.

Idiomas Peakon

Implementamos atualizações de tradução para 37 idiomas em todas as áreas do Peakon, incluindo:

- Texto geral na interface do usuário
- Conteúdo do e-mail
- Nomes dos recursos
- Terminologia chave
- Perguntas da pesquisa

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Aplicativo móvel Peakon para iPhone

Novo título de funcionalidade	Nova funcionalidade
Interface de usuário do painel do gerente	Apresentamos estas melhorias na interface do usuário nos painéis do gerente: • O seletor de conjunto de perguntas agora está mais visível com um fundo escuro. • As métricas de eNPS e participação agora estão visíveis em seus próprios cartões, não sendo mais exibidas como um carrossel. • As prioridades agora são áreas de foco. • As páginas do driver não têm mais o sinalizador de configuração de prioridade no canto superior direito.
Interface do usuário da área de menu e notificações	Tornamos mais clara a possibilidade de alternar entre os painéis do gerente e os painéis pessoais, introduzindo uma alternância em ambas as opções. As opções nas páginas de menu e notificações agora também são exibidas como cartões separados.
Painel de recrutamento móvel	A pesquisa agora exibe um pop-up após a conclusão, convidando funcionários de clientes que optaram por participar de nossos painéis de recrutamento a participarem de nosso painel de pesquisa.

Link de pesquisa única

Com este lançamento, consolidamos os links por trás de cada pontuação na escala de classificação em um único link que leva os usuários à primeira pergunta da pesquisa, simplificando a experiência do usuário. Essa alteração garante uma entrega de e-mail mais tranquila para pesquisas com um grande número de destinatários.

relatedlinks
Conceitos
Artigo da Comunidade Workday: Workday Peakon Employee Voice - Melhorias na tradução em vários idiomas

Notas de versão de maio de 2024

Temas de Tópicos Semânticos

Com esta versão, adicionamos 10 temas focados no impacto do gerente à funcionalidade de tópicos semânticos, usando aprendizado de máquina para identificar o significado por trás dos comentários e agrupá-los em tópicos.

Métricas de uso

Com esta versão, atualizamos a aparência e a funcionalidade do relatório de métricas de uso, melhorando a experiência do administrador ao coletar insights sobre a atividade do gerente.

Lançaremos esta atualização gradualmente durante todo o mês de maio.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Novo título de funcionalidade	Nova funcionalidade
Melhorias na interface do usuário	Fazemos estas atualizações visuais no relatório de métricas de uso: • O Manager Usage Metrics agora é Usage Metrics. • Os 3 tipos de atividade são exibidos como cartões separados e clicáveis. • Os resumos dos cartões de atividades exibem a porcentagem de gerentes que realizaram a atividade e os segmentos com mais e menos atividade. • Os cartões de interações de ações e comentários permitem que você alterne entre as subatividades clicando nas reticências verticais. • Os relatórios expandidos de ações e interações de comentários permitem que você alterne o tipo de subatividade usando as guias na parte superior de cada relatório.
Métricas de interações de comentários	O relatório de interações de comentários agora exibe a porcentagem relativa de interações de comentários dos comentários disponíveis de cada gerente e interações de comentários por distribuição de NPS. Esta atualização permite que os administradores entendam melhor a taxa e o padrão de interação, filtrados por todos os relatórios do gerente ou segmentos de relatórios diretos. Também é possível exibir as porcentagens como números. Diferentemente do restante do relatório de métricas de uso, as métricas de interações de comentários agora exibem métricas com base no segmento de cada gerente, incluindo interações feitas por outros gerentes. Exemplo: O segmento Todos os relatórios do CEO exibe interações de outros gerentes em equipes que estão na hierarquia do CEO.
Permissões de controle de acesso	Movemos a permissão de métricas de uso da seção Administrar para a seção Estatísticas de acesso nos grupos de Controle de acesso, porque a nova versão também torna o relatório relevante para gerentes e líderes seniores.

Números de telefone no Workday Peakon Sync

Agora aceitamos valores nulos em substituições personalizadas para números de telefone. Isso permite que os usuários removam números de telefone, não precisando mais reverter para o mapeamento padrão quando o valor do número de telefone retorna como nulo.

Referências Peakon

Atualizamos os benchmarks do setor no Workday Peakon Employee Voice com os dados mais recentes do primeiro trimestre de 2024.

Traduções suecas das perguntas de Peakon

Revertemos a tradução sueca da pergunta "A saúde e o bem-estar dos funcionários são uma prioridade em %s" de "Hälsa och välbefinnande har högsta prioritet på %s." para "Medarbetarnas hälsa e välbefinnande är mycket viktigt for %s." A tradução anterior é um erro de uma atualização anterior.

Visualizações de proxy do gerenciador para administradores

Com esta atualização, os administradores agora podem visualizar qualquer painel do gerente do ponto de vista do gerente, permitindo que eles respondam melhor às perguntas e solucionem possíveis problemas levantados pelos gerentes.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Adicionamos a configuração de visualização Proxy no alternador de contexto para usuários administradores globais. Nos painéis de exibição de proxy, exibimos as configurações Alternar exibição e Fechar exibição de proxy em um cabeçalho superior fixo, permitindo que os administradores alternem para outro gerenciador ou retornem ao seu próprio painel.

Autoatendimento de pesquisa de teste

Apresentamos o botão "Marcar como teste" na guia Atividade programada ao expandir uma rodada de pesquisa, oferecendo a capacidade de alterar rodadas regulares de pesquisa para pesquisas de teste e mover as respostas da pesquisa para o painel de dados de teste.

Exemplo: você planejou adiar uma pesquisa recorrente, mas se esqueceu de atualizá-la a tempo e ela foi lançada na data prevista. Ao marcá-la retroativamente como uma rodada de teste, você pode limpar as respostas dessa rodada de pesquisa do seu painel.

As rodadas de teste agora também têm o botão "Marcar como regular" ao expandir a rodada de pesquisa na guia Atividade programada.

Gerenciamento de Segmentos Self-Service

Apresentamos a capacidade de excluir em massa todos os gerentes definidos manualmente dos segmentos de atributos de opção, funcionário e tipo de combinação. Exemplo: você atribuiu manualmente um grande número de locais de escritórios aos gerentes e agora precisa remover esse acesso porque sua empresa mudou sua estratégia. Agora você pode remover em massa esses segmentos do acesso de gerente com menos cliques.

Áreas de foco e ações em painéis pessoais

As áreas de foco e ações da equipe agora são exibidas em guias separadas, permitindo que os funcionários vejam facilmente no que seus gerentes estão trabalhando e se suas sugestões confidenciais se tornaram ações do gerente. As áreas de foco que contêm uma nota personalizada do gerente são exibidas expandidas, incentivando os funcionários a fornecer sugestões. Os funcionários podem expandir quaisquer áreas de foco e adicionar sugestões, desde que elas se tornem áreas de foco após a divulgação das sugestões da equipe.

Os funcionários com a permissão "Dados para equipes acima do gerente direto" agora também podem acessar as ações e áreas de foco de sua liderança na mesma página que as de seu gerente direto, não exigindo mais que os funcionários acessem as páginas do driver do painel do gerente para acessar essas informações.

Atualmente, lançamos esta atualização apenas em inglês (Reino Unido), com traduções previstas para as primeiras semanas de junho.

Configuração de perguntas de autoatendimento

Novo título de funcionalidade	Nova funcionalidade
Mover perguntas personalizadas	Apresentamos um conjunto de perguntas e um menu suspenso para motoristas na barra lateral de edição para perguntas personalizadas em todos os conjuntos de perguntas para motoristas, permitindo que os administradores movam perguntas personalizadas.
Editar perguntas principais	Agora é possível configurar a pergunta principal de cada conjunto de perguntas (Exemplo: a pergunta principal do NPS) diretamente na interface do usuário, sem a ajuda de um consultor do Workday. Agora você pode: • Edite as traduções da pergunta principal de cada conjunto de perguntas. • Defina a pergunta para incluir ou excluir apenas segmentos específicos.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

E-mails da pesquisa Peakon

Estamos temporariamente revertendo para a versão anterior do e-mail da pesquisa com links de pontuação clicáveis, devido a problemas relatados pelos clientes. Clientes com ilustrações desativadas agora terão links clicáveis imediatamente.

Logs de eventos de integração

Apresentamos o recurso "Carregamento automático", aprimorando o monitoramento de log de eventos em todas as integrações de RHIS.

Com esse recurso habilitado, os logs de eventos de integração recebem atualizações automáticas e em tempo real, garantindo que permaneçam sempre precisos e relevantes.

Os administradores têm a opção de ativar ou desativar esse recurso diretamente na interface do usuário.

Desempenho de sincronização de integração do Workday

Reduzimos o tempo total de conclusão da sincronização para a integração do Workday. Essa melhoria aumenta a eficiência ao mesmo tempo em que mantém a integridade completa dos dados.

relatedlinks
Conceitos
Novidades: Autoatendimento de pesquisa de teste no Peakon
Novidades: Áreas de foco e ações nos painéis pessoais do Peakon
Novidades: Autoatendimento de configuração de perguntas do Peakon

Notas de lançamento de junho de 2024

Traduções de Peakon em japonês

Atualizamos as traduções para o japonês dos nomes dos motoristas e das perguntas da pesquisa.

Notificações por e-mail de sugestões de equipe

Agora enviamos uma notificação diária por e-mail aos gerentes quando há novas sugestões de equipe em seus segmentos, de segunda a sexta-feira, às 9h no fuso horário local do gerente. O e-mail é direcionado ao gerente de linha de cada segmento e a quaisquer gerentes definidos manualmente para o segmento. Inicialmente, lançamos esta atualização em inglês (Reino Unido), com traduções previstas para o início de julho.

Sincronizar dados de compensação do Workday com o Peakon

Apresentamos a caixa de seleção "Compensação" na página de integração do Workday no Peakon. Quando ativado, esse recurso buscará e sincronizará ativamente os dados de remuneração do Workday, desde que a configuração de segurança necessária esteja em vigor.

Quando desativado, aumentará ligeiramente o desempenho da sincronização e interromperá a sincronização dos dados de compensação do Workday, independentemente da configuração de segurança.

relatedlinks
Conceitos
Comunidade Workday: Melhorias na tradução para japonês - Workday Peakon Employee Voice

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

Notas de versão de julho de 2024

Editar conexão na integração Workday da Peakon

Com o recurso *Editar configurações de conexão* na página de integração do Workday da Peakon, agora você pode revisar os detalhes salvos do locatário e editar suas configurações, mantendo a conexão de integração.

Com esta funcionalidade, você pode:

- Revise as configurações de conexão inseridas anteriormente.
- Atualize os detalhes do locatário, garantindo o fluxo contínuo de dados e evitando desconexões.

Agora você pode editar:

1. Nome do inquilino
2. Host de serviço da Web
3. Modo de autenticação
4. Para conexões OAuth:
    a. ID do cliente
    b. Segredo do cliente
    c. Host de autenticação
5. Para conexões de senha:
    a. Nome de usuário da ISU
    b. Senha da ISU

O botão *Editar configurações de conexão* está disponível nas opções *Desativar* e *Desconectar* .

Autoatendimento de Mapeamento de Benchmark

Adicionamos uma aba de mapeamento de Benchmark na página de cada atributo na seção Atributos > de administração . A guia agora contém um menu suspenso com valores padrão disponíveis para o atributo com base em seu tipo. Exemplo: atributos de tipo de data contêm apenas valores de mapeamento relacionados a datas. Agora você também pode selecionar os valores de mapeamento para cada segmento de tipo de opção clicando em Editar ao lado do nome do segmento ou importando mapeamentos de segmentos usando o Excel na guia Mapeamento de benchmark .

Esta versão permite que os clientes sejam autossuficientes ao mapear seus atributos e segmentos para valores padrão para ajustes do True Benchmark, integrações, previsão de rotatividade e relatórios de ciclo de experiência do funcionário.

Exemplo: você excluiu o atributo padrão Escritório Local e criou seu próprio atributo para a mesma finalidade. Você pode mapeá-lo para o mapeamento de benchmark de localização para garantir que a funcionalidade True Benchmark faça ajustes com base nesse atributo personalizado.

Recomendamos que você revise e atualize seus mapeamentos, se necessário. Se você atualizar seus mapeamentos, a diferença em relação ao benchmark poderá mudar devido a alterações nos ajustes do True Benchmark.

Banners de sugestões de equipe

Substituímos o banner existente nas páginas dos pilotos por um banner de sugestões de equipe, permitindo que os gerentes definam o piloto como uma área de foco e leiam a documentação relacionada.

O banner só é exibido nos painéis Todos os Relatórios e Relatórios Diretos para gerentes que têm acesso para gerenciar prioridades e continua sendo exibido até que o gerente o feche.

Este banner incentiva os gerentes a definir os motoristas como áreas de foco e adicionar uma nota personalizada para incentivar sugestões da equipe de seus funcionários.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved Workday Proprietary and Confidential

PEAKON_INCLUDED Tratamento de Trabalhadores

Melhoramos a integração do Workday com o Peakon para lidar melhor com trabalhadores inativos e dispensados.

Anteriormente, todos os trabalhadores tinham que ser avaliados como *Verdadeiro* pelo cálculo PEAKON_INCLUDED para serem incluídos nas atualizações. Isso causou problemas quando os campos usados no cálculo foram alterados depois que um trabalhador ficou inativo, fazendo com que muitos trabalhadores demitidos não fossem incluídos nas atualizações. A única solução alternativa era adicionar camadas extras aos campos de cálculo, o que era trabalhoso e ineficaz para trabalhadores demitidos.

Para resolver isso, tornamos as fases inativas PEAKON_INCLUDED agnósticas. Essa mudança aumenta a probabilidade de inclusão de trabalhadores, independentemente de sua situação atual.

Esse aprimoramento garante atualizações de dados mais abrangentes ao incluir trabalhadores inativos e dispensados, reduzindo a necessidade de soluções alternativas de cálculo complexas. Você obterá relatórios mais precisos.

Melhorias na tradução sueca em Peakon

Mudamos a tradução sueca de "transformação" de "omställning" para "transformação", inclusive em nomes de motoristas e perguntas de pesquisas.

Melhorias na tradução do norueguês em Peakon

Com este lançamento, resolvemos um problema que impedia que um conjunto revisado de traduções em norueguês fosse lançado em produção em abril.

As atualizações de tradução incluem terminologia no painel, perguntas da pesquisa, comunicações do usuário, nomes de recursos e outra terminologia central.

Exportações de Métricas de Uso

Com esta versão, fazemos melhorias na funcionalidade de exportação de métricas de uso. Lançaremos esta atualização gradualmente para todos os clientes até meados de agosto.

Toda a funcionalidade de exportação agora:

- Corresponde os números gerais do gerente aos números no relatório de métricas de uso, corrigindo uma discrepância de uma versão anterior.
- Adere aos parâmetros que você selecionou no relatório. Exemplo: Período de tempo.
- Contém uma nova aba que exibe todos os parâmetros selecionados.
- Contém uma nova guia que exibe porcentagens gerais no nível do segmento, incluindo a diferença em relação ao benchmark.

A funcionalidade de exportação de comentários agora:

- Exibe as novas métricas conforme mostrado no próprio recurso.
- Adere à alternância selecionada Todos os relatórios ou Relatórios diretos e à opção Mostrar porcentagens como números .

A exportação de comentários continua incluindo uma guia que contém as métricas que o relatório costumava exibir, com interações de comentários por gerente.

A funcionalidade de exportação de ações continua incluindo uma guia que contém planos de ação do gerente.

Esta versão torna a exportação mais consistente com os relatórios exibidos na interface do usuário, mantendo algumas das informações herdadas da versão original do relatório.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved

Notificações do Slack para sugestões de equipe

Agora enviamos uma notificação diária do Slack aos gerentes quando há novas sugestões de equipe em seus segmentos, de segunda a sexta-feira, às 9h no fuso horário local do gerente. A notificação do Slack é direcionada ao gerente de linha de cada segmento e a quaisquer gerentes definidos manualmente para o segmento.

A notificação é ativada automaticamente para todos os clientes que usam a integração com o Slack. Você pode desativar a notificação em Administração > Integrações > Slack, se necessário.

Lançaremos esta atualização gradualmente para todos os clientes até o final de julho.

Autoatendimento de Recálculo do Painel

Adicionamos uma aba Recálculo na área Configurações de Dados em Administração. É possível calcular apenas áreas de foco e segmentos destacados, apenas tópicos ou ambos. Esta aba está disponível somente para administradores.

Os administradores não precisam mais obter suporte do Workday para recalcular painéis.

Exemplo: sua organização criou um grupo de projeto especial de funcionários existentes, então você criou um novo segmento no Peakon. Você retrocedeu o novo segmento porque quer que o painel tenha dados retroativos. A próxima pesquisa será em 6 meses, e o novo painel não tem nenhuma área de foco, segmentos destacados ou tópicos de comentários. Agora você pode recalcular manualmente esse segmento para conduzir retroativamente essas análises com dados de pesquisa existentes, sem precisar esperar pela próxima rodada da pesquisa.

Link da pesquisa SSO

Com esta versão, aprimoramos a experiência de pesquisa introduzindo um link de pesquisa universal exclusivo para usuários de logon único (SSO).

Este recurso:

- Permite acesso rápido e fácil à pesquisa para todos os funcionários, independentemente de sua localização ou dispositivo.
- Reduz o risco de conclusão acidental da pesquisa em nome de outro participante.
- Permite que os administradores compartilhem o mesmo link da pesquisa com os funcionários.
- Permite que trabalhadores remotos acessem rapidamente suas pesquisas. Isso garante que eles possam participar sem a necessidade de logins repetidos, melhorando as taxas de participação e a precisão da pesquisa.

No bloco Integrações > Login Único , adicionamos a abaLink de Pesquisa . Nesta guia, os administradores podem visualizar e compartilhar o URL da pesquisa do SSO. O link da pesquisa SSO é um link universal que valida os detalhes do SSO do usuário e o leva diretamente para sua pesquisa exclusiva. Se o usuário não tiver uma sessão SSO ativa, ele será solicitado a efetuar login para continuar.

©2025 Workday, Inc. All rights reserved