

PANORAMA DO

BEM-ESTAR CORPORATIVO

2026

S U M Á R I O E X E C U T I V O

wellhub

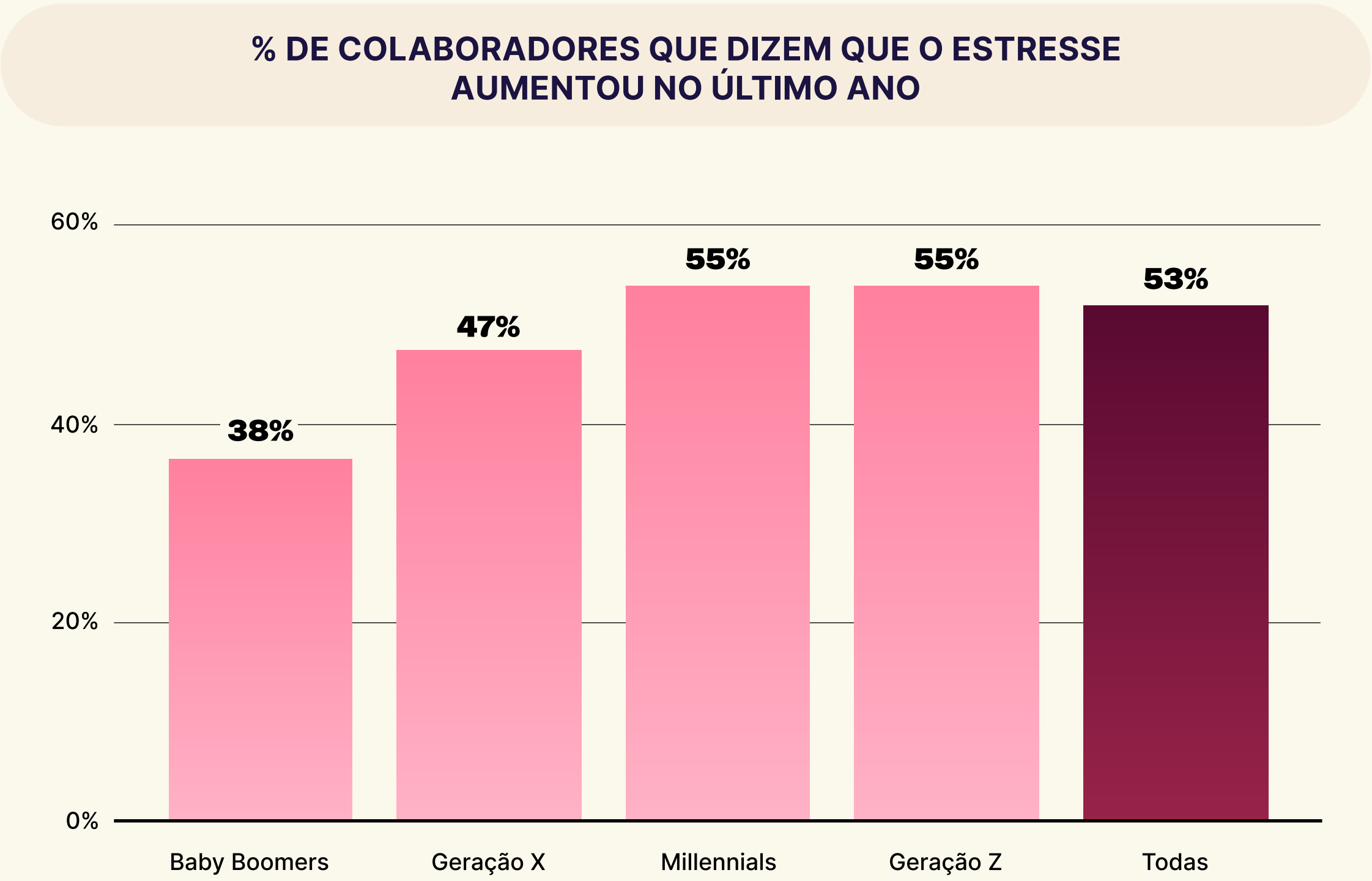
O estudo *Panorama do Bem-Estar Corporativo 2026* revela uma mudança definitiva no estilo de vida dos colaboradores: as pessoas têm abandonado a mentalidade de trabalhar até a exaustão para construir rotinas voltadas ao bem-estar. O estresse, o burnout e a rigidez das políticas de retorno ao trabalho presencial têm impulsionado essa mudança, enquanto academias, estúdios de bem-estar e espaços ao ar livre ganham força como novos “terceiros lugares” para recarregar as energias, conectar-se com outras pessoas e cultivar hábitos saudáveis. O que, antes, era visto apenas como um extra nos pacotes de benefícios, agora se tornou uma expectativa básica que tem moldado a forma com as pessoas vivem, trabalham e avaliam as empresas onde trabalham ou querem trabalhar.



No mundo todo, o recado é direto: **bem-estar não é mais uma regalia, é uma prioridade diária**. Os profissionais esperam cada vez mais que as empresas ofereçam apoio integral aos cinco pilares do bem-estar: atividade física, mindfulness, terapia, nutrição e qualidade do sono. Os gestores de RH que adaptarem seus programas a essa realidade terão uma vantagem clara não somente para atrair e reter talentos, mas também na produtividade e engajamento da força de trabalho. Não se trata de uma expectativa específica de um país ou faixa etária: é uma transformação cultural global que têm redefinido o cenário moderno do trabalho.

AS PRESSÕES QUE COLOCAM BEM-ESTAR EM PRIMEIRO LUGAR

Os trabalhadores, em especial as gerações mais jovens, têm enfrentado níveis recordes de estresse e burnout: mais da metade da Geração Z (55%) e dos Millennials (55%) relatam um aumento no estresse ano a ano, em comparação com 47% da Geração X e 38% dos Baby Boomers.



De modo geral, 90% dos colaboradores afirmam ter apresentado sintomas de burnout no último ano, sendo que quase 4 em cada 10 (39%) sentem esses sintomas pelo menos uma vez por semana. Aqui, não falamos de um pico temporário de pressões, mas de tensão contínua que ameaça tanto o bem-estar individual quanto o desempenho das empresas.

Contudo, os profissionais deixaram de simplesmente aceitar essa realidade e passaram a reorganizar suas vidas por conta dela: 95% concordam que os aspectos físico, mental, emocional e social do bem-estar estão interligados, e 46% concordam plenamente.

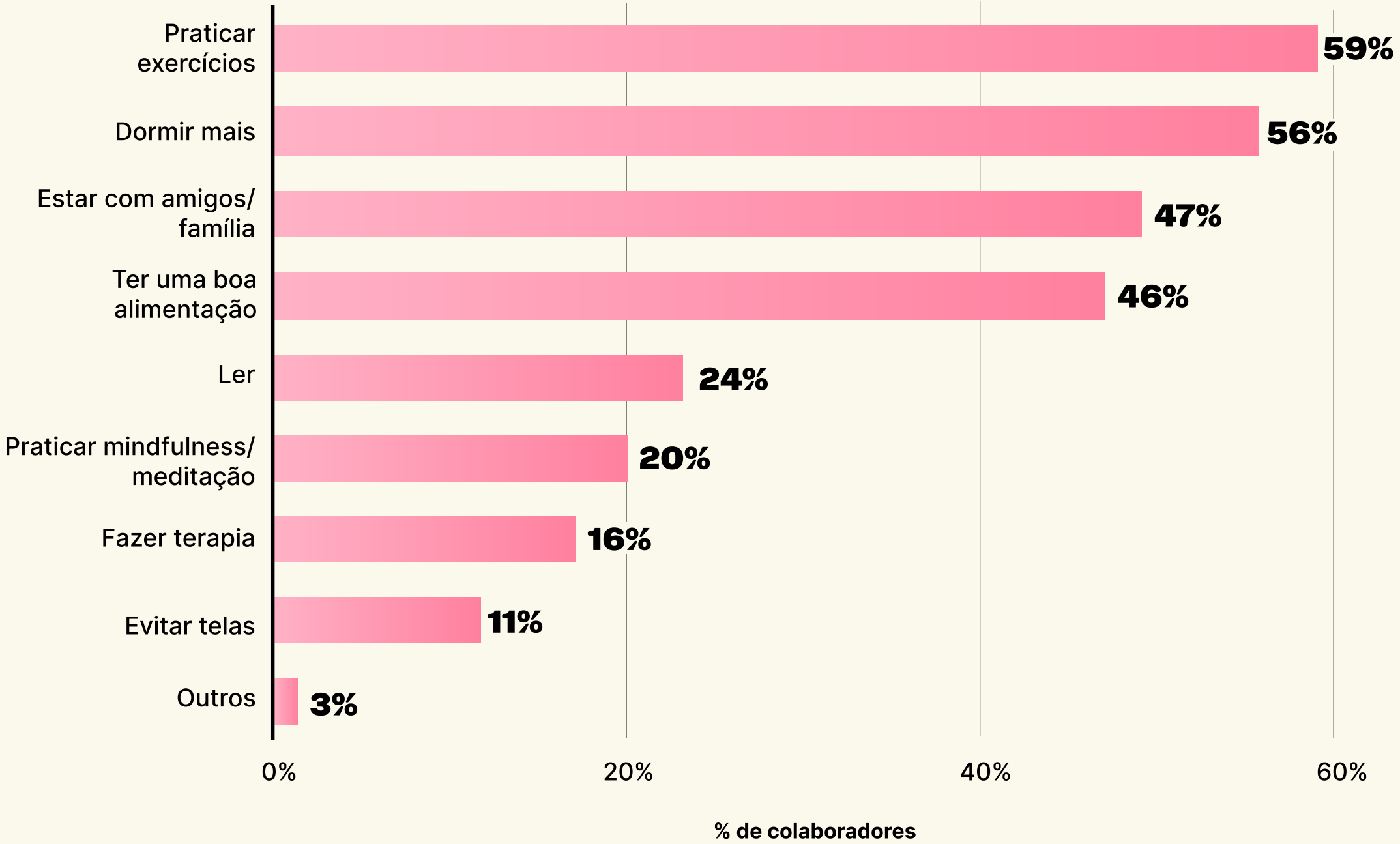
64% afirmam que, hoje, priorizam mais o bem-estar do que há cinco anos. As estratégias adotadas são intencionais e integradas: treinar (59%), dormir mais (56%), passar tempo com a família e os amigos (47%) e comer bem (46%). Esses hábitos deixam claro que o bem-estar não é algo para ser encaixado “quando sobra tempo”, mas sim parte essencial do dia a dia.



95%

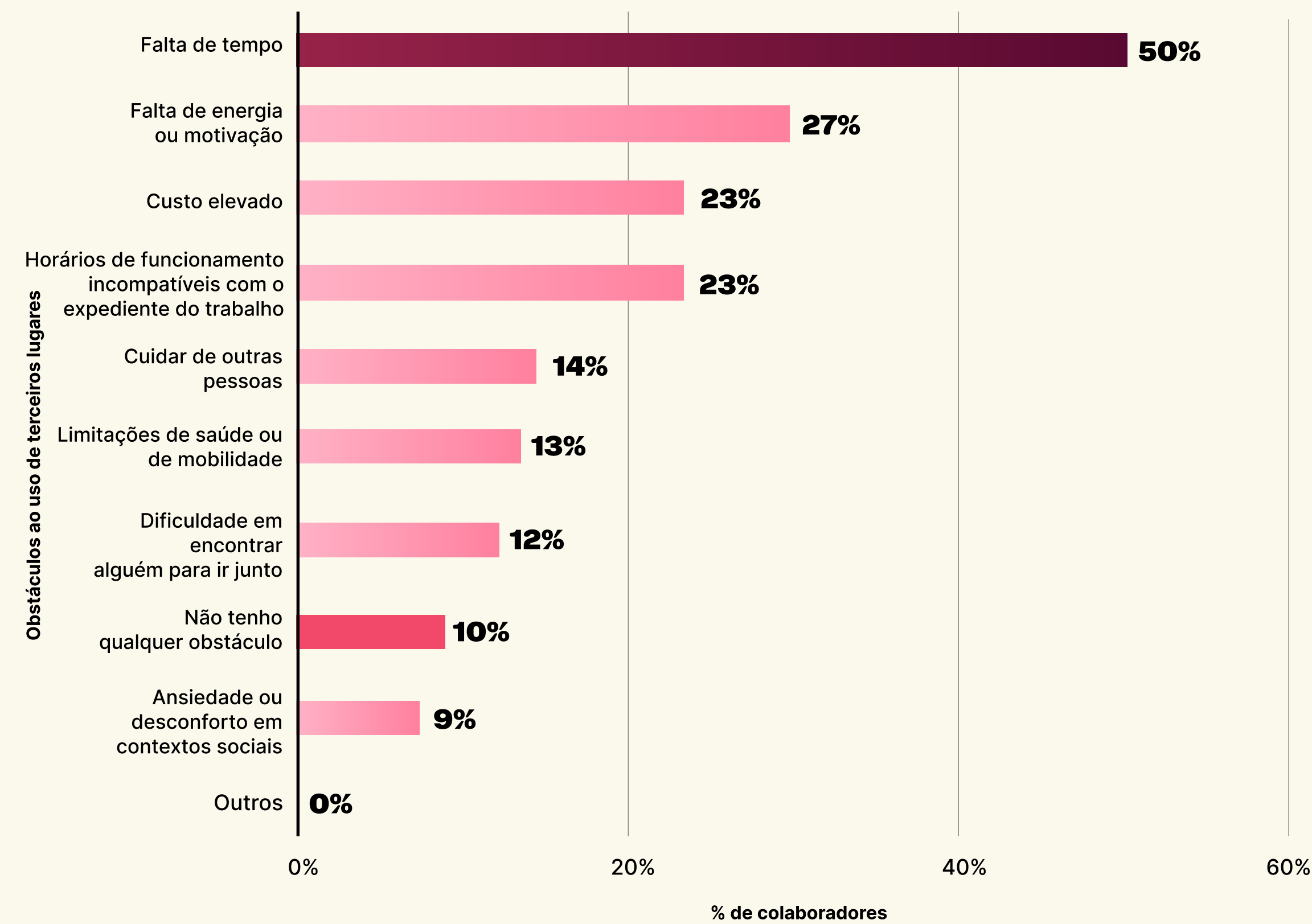
dos colaboradores concordam que melhorar um aspecto do bem-estar melhora os outros

MECANISMOS PARA LIDAR COM O ESTRESSE



O aumento da popularidade de “terceiros lugares” voltados ao bem-estar reforça essa transformação: 91% dos colaboradores afirmam que passar um tempo em academias, estúdios de yoga ou espaços recreativos melhora a capacidade de lidar com o estresse do trabalho. Esses espaços deixaram de ser vistos como luxo e tornaram-se indispensáveis para a rotina das pessoas: três quartos (74%) os visitam pelo menos uma vez por semana, e 21%, diariamente. Eles promovem senso de pertencimento e compromisso: 62% dizem que o apoio de uma comunidade é fundamental para manter hábitos saudáveis, enquanto 83% afirmam que se sentiriam mais motivados a participar de uma iniciativa de bem-estar se ela trouxesse componentes em grupo ou comunitários.

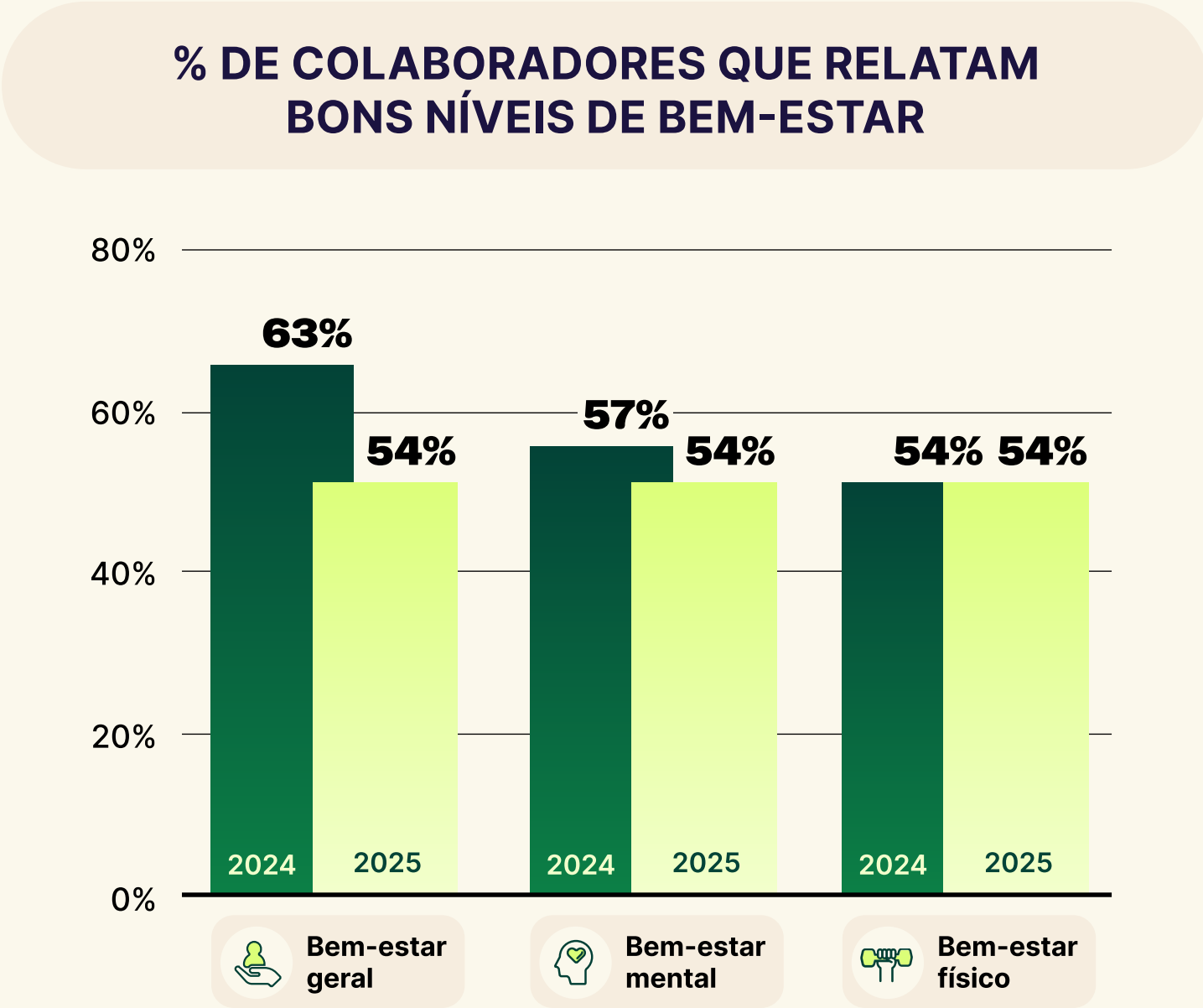
No entanto, ainda existem barreiras: metade dos colaboradores citam a falta de tempo, 27% apontam a falta de motivação e 23%, o custo. Essas dificuldades aumentam a pressão sobre as empresas, já que quase metade (47%) dos colaboradores declara esperar mais apoio ao bem-estar no trabalho em relação ao ano passado.



Além do aspecto físico, esses terceiros lugares têm se consolidado como referências culturais. São locais onde as pessoas se conectam, fortalecem laços de comunidade e recarregam a energia para lidar com os desafios profissionais e pessoais. Eles também têm papel importante no combate à solidão e ao isolamento, que ainda afetam amplamente a força de trabalho global. Quando as pessoas se encontram nesses espaços, além de cuidar da saúde física e mental, criam vínculos sociais que se convertem em colaboração e resiliência no ambiente profissional.

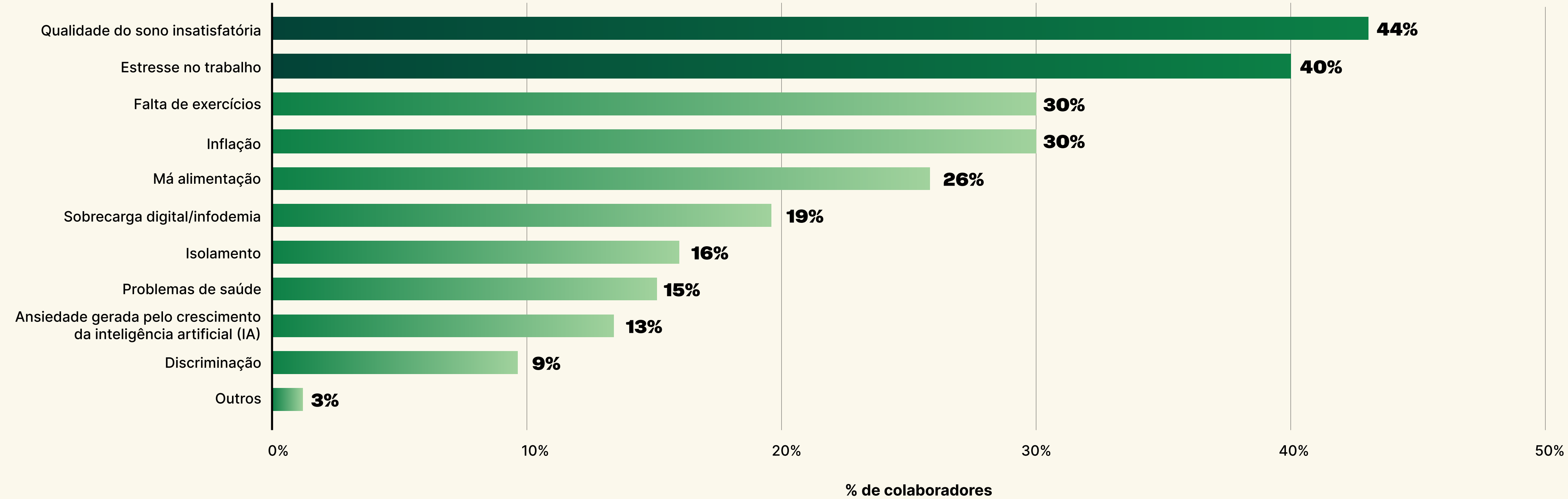
COMO ANDA O BEM-ESTAR DOS COLABORADORES

Apesar dessas mudanças no estilo de vida, o bem-estar dos trabalhadores como um todo continua em declínio. Em 2025, apenas 54% avaliaram seu bem-estar como bom ou ótimo, uma queda em relação aos 63% de 2024. Essa piora não vem de uma causa isolada, mas da junção de longas jornadas de trabalho, falta de descanso e pouco apoio das empresas.



O estresse no trabalho e sono de má qualidade são os principais fatores de desgaste: 44% relatam que dormir pouco prejudica seu bem-estar, enquanto 40% dizem que é o estresse do trabalho. Olhando mais de perto, quase metade (47%) afirma que perde o sono por conta da ansiedade ou do estresse, comprometendo a recuperação necessária para manter a produtividade.

FATORES QUE PREJUDICAM A SAÚDE MENTAL

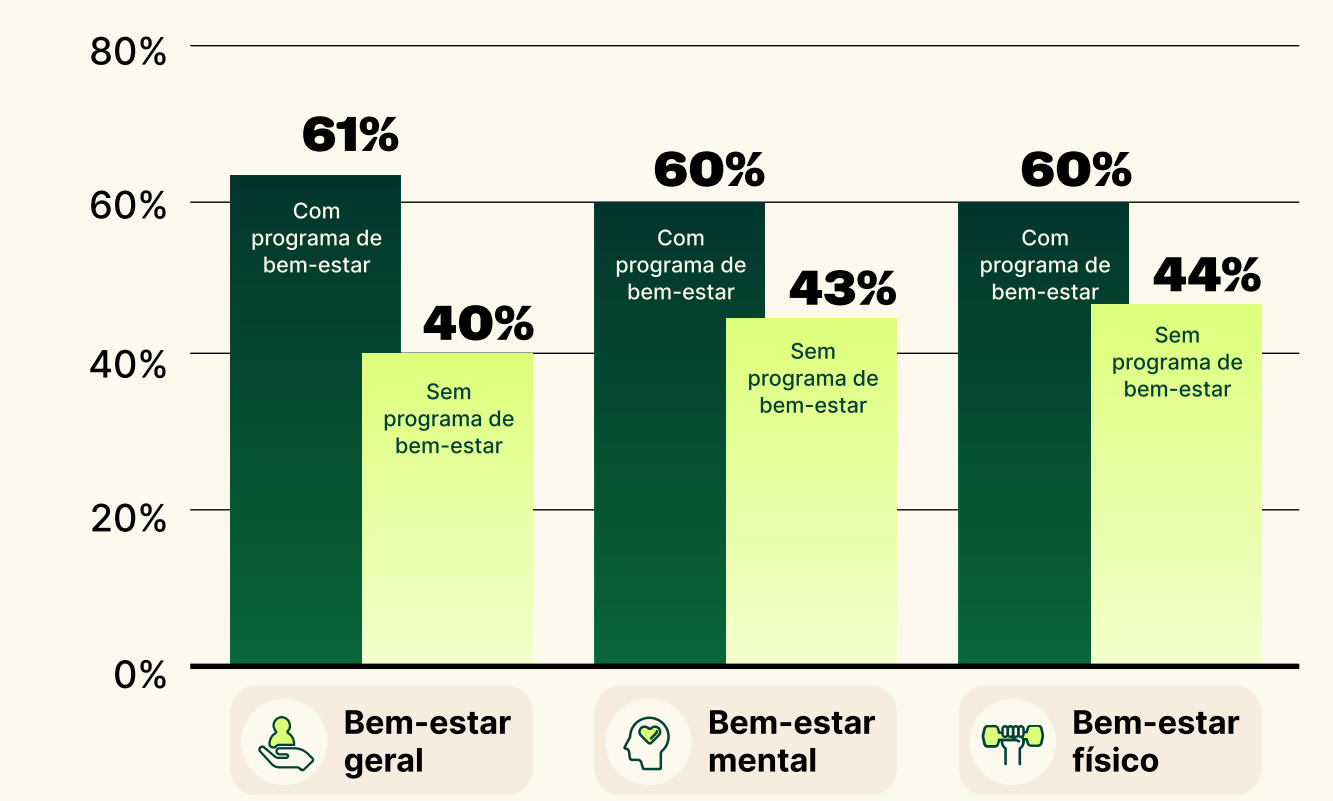


Embora 57% reconheçam a importância do mindfulness, a prática ainda é irregular: apenas 22% o fazem diariamente. Essa inconsistência evidencia um descompasso entre o saber e o agir e, para muitos, aponta a necessidade de um suporte mais estruturado. Assim como o mindfulness, a terapia tem ganhado destaque como uma via essencial de cuidado, e as gerações mais jovens recorrem cada vez mais a esse recurso: 68% da Geração Z e 59% dos Millennials consideram a terapia fundamental para o seu bem-estar, contra 45% da Geração X e 33% dos Baby Boomers.

A saúde física também sofre os impactos: 51% relatam que a falta de tempo impede a prática de exercícios, já 26% citam a falta de motivação. Quando praticam, os colaboradores buscam atividades acessíveis e estimulantes: 32% escolhem a corrida e 23%, a musculação. Essas escolhas revelam a vontade de se movimentar, mas também a dificuldade de integrar os exercícios à rotina atribulada. O efeito cumulativo dessa barreira é uma equipe consciente das próprias necessidades, mas limitada quando se trata de manter a constância.

Programas de bem-estar estruturados ajudam a suprir essa falta. Os colaboradores que têm acesso a essas iniciativas relatam melhores índices de bem-estar em todos os quesitos: 61% avaliam bem sua saúde mental, contra só 40% dos que não têm acesso. Esses programas contribuem para amenizar os efeitos do estresse, da privação de sono e da falta de atividade física, convertendo boas intenções em melhorias reais e sustentáveis.

% DE COLABORADORES QUE RELATAM BONS NÍVEIS DE BEM-ESTAR

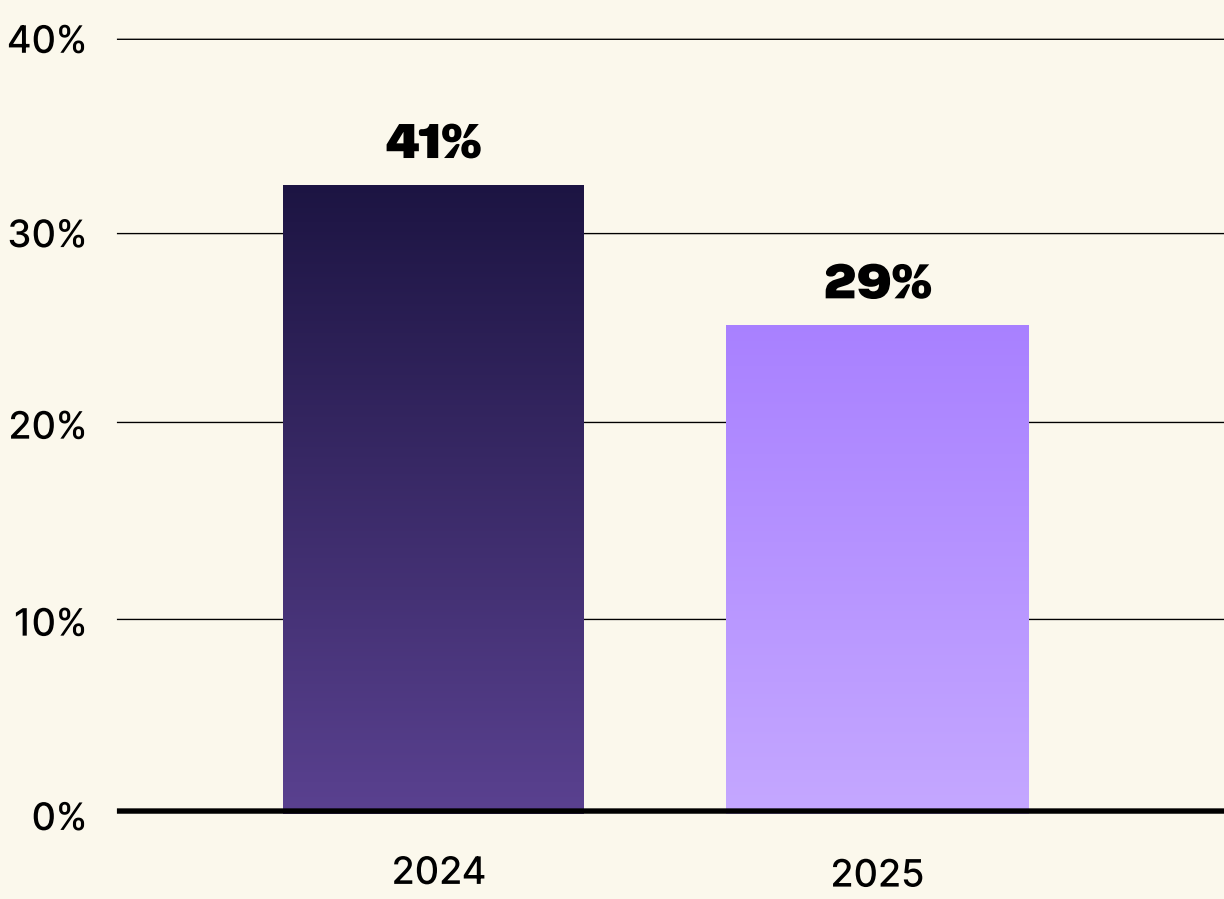


Isso evidencia o papel fundamental das empresas: sem apoio organizacional, essas práticas têm menos chances de se firmar e virar hábito.

O IDEAL E O REAL

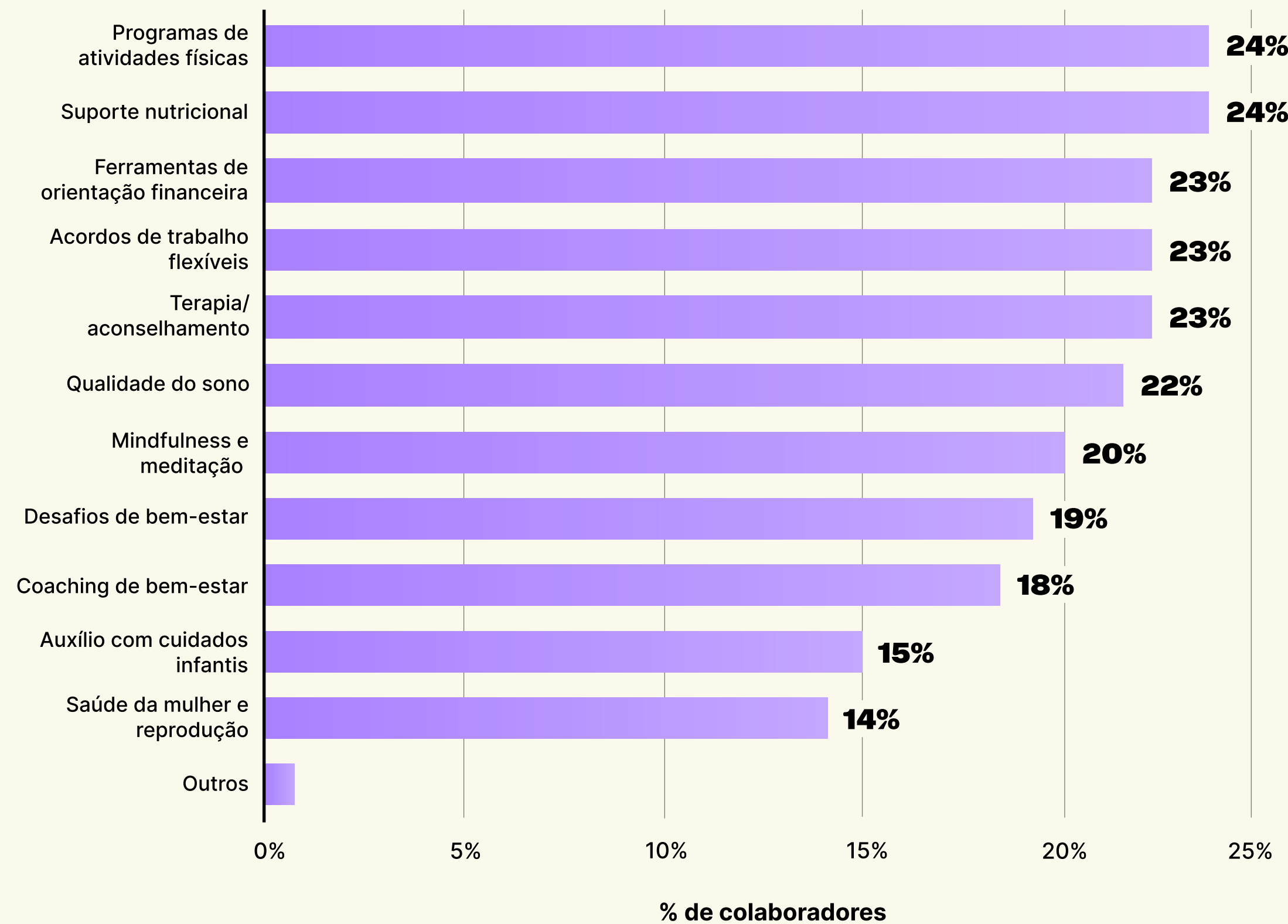
A discrepância entre o que os colaboradores precisam e o que as empresas oferecem é cada vez maior. A satisfação com os programas corporativos de bem-estar caiu para 29% em 2025, em comparação aos 41% de 2024, e apenas 44% afirmam que o bem-estar está de fato incorporado à cultura da empresa. Essa disparidade não é só uma questão de expectativas frustradas: mostra uma falta de confiança dos colaboradores em relação às empresas.

% DE COLABORADORES SATISFEITOS COM O PROGRAMA DE BEM-ESTAR DA EMPRESA



Os colaboradores buscam apoio integrado e completo que reflita a natureza interconectada da saúde física, mental e social. Entre as soluções mais requisitadas estão atividades físicas (24%), nutrição (24%), bem-estar financeiro (23%), acordos de trabalho flexíveis (23%), terapia (23%) e recursos para melhorar a qualidade do sono (22%).

BENEFÍCIOS DE BEM-ESTAR MAIS UTILIZADOS



Não é uma demanda por benefícios isolados, mas por um ecossistema que atenda a diversas necessidades. Na ausência disso, os colaboradores sentem que suas empresas falham, o que prejudica tanto o engajamento quanto a fidelidade. Essa insatisfação tem efeitos práticos: queda do moral, menor produtividade e aumento da rotatividade.

Essa diferença entre o ideal e o real revela uma mudança rápida nas expectativas dos colaboradores. Antes, um desconto na mensalidade de uma academia ou uma feira anual sobre bem-estar poderia ser o suficiente. Hoje em dia, as pessoas esperam ter acesso diário a recursos que as ajudam a controlar o estresse, manter a energia e cuidar da família. Elas querem programas flexíveis, digitais e inclusivos.

BEM-ESTAR É PRÉ-REQUISITO PARA OS MELHORES TALENTOS

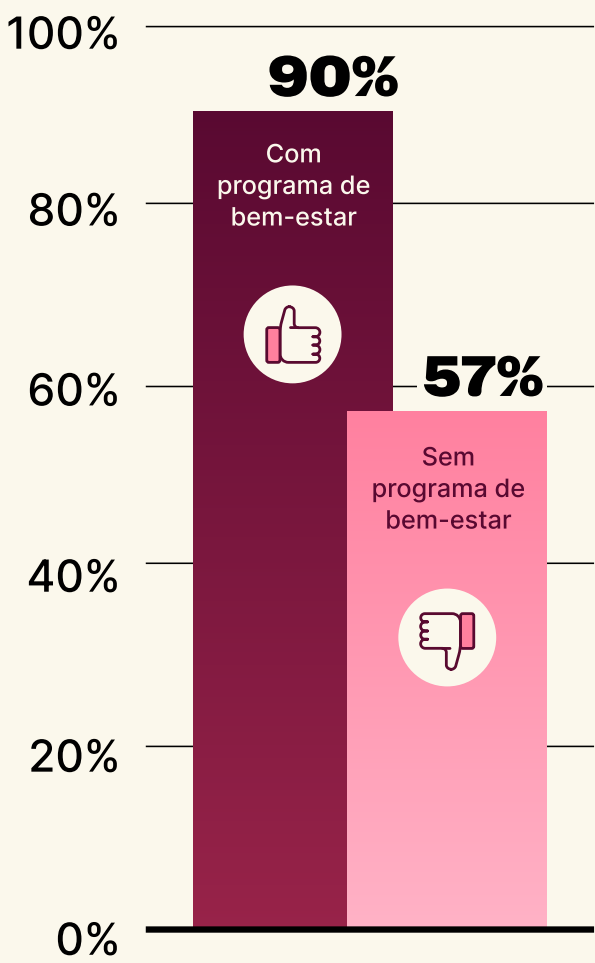
O bem-estar tornou-se um fator decisivo nas decisões de carreira: 86% dos colaboradores afirmam que levarão em conta apenas empresas que priorizam o bem-estar ao procurar seu próximo emprego. Quase a mesma quantidade de pessoas (88%) afirmam que valorizam o bem-estar no trabalho tanto quanto o salário, destacando como o bem-estar tornou-se uma parte essencial da remuneração. Esses números mostram que o bem-estar agora é um componente chave da proposta de valor da empresa.

O bem-estar também influencia percepções sobre liderança e confiança: 90% dos colaboradores que têm acesso a programas de bem-estar se sentem adequadamente remunerados, contra apenas 57% dos que não têm. 77% daqueles cujas empresas oferecem programas de bem-estar dizem que o RH se importa com seu bem-estar, contra apenas 38% daqueles cujas empresas não oferecem.

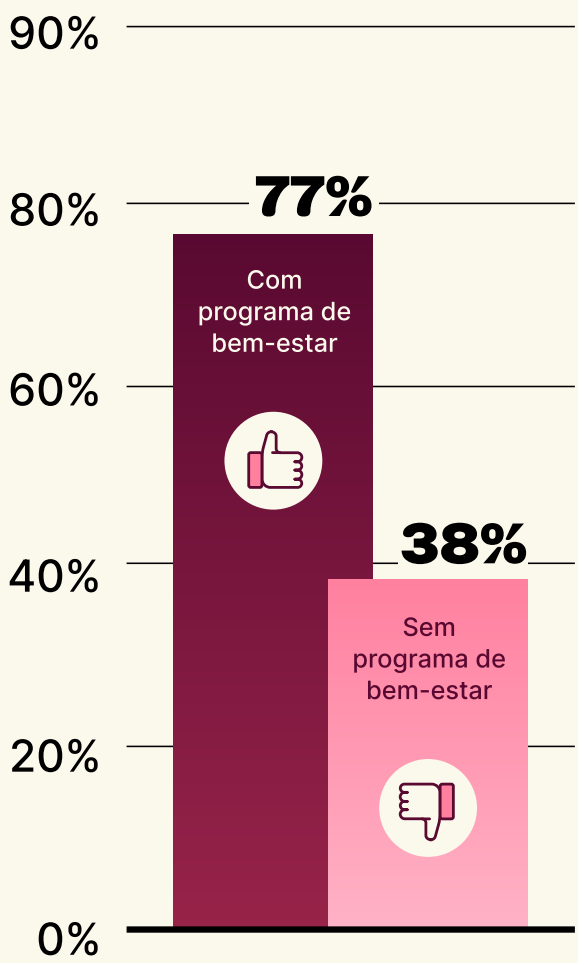


Essas diferenças mostram que os programas de bem-estar vão além da saúde; eles fortalecem a cultura, geram fidelidade e criam condições para o engajamento. Eles transformam a percepção dos colaboradores quanto a serem valorizados ou não pelas lideranças.

% DE COLABORADORES QUE SE SENTEM ADEQUADAMENTE REMUNERADOS



% DE COLABORADORES QUE AFIRMAM QUE O RH SE PREOCUPA DE VERDADE COM SEU BEM-ESTAR



Quando as empresas negligenciam o bem-estar, as consequências são imediatas: 85% dos colaboradores afirmam que sairiam de uma empresa que não prioriza o bem-estar. Os Millennials e a Geração Z, que agora compõem a maioria da força de trabalho, são particularmente propensos a agir de acordo com essa convicção, o que agrava a urgência para as empresas agirem. O risco não é abstrato e se reflete em taxas de rotatividade, dificuldade para recrutar e enfraquecimento das marcas das empresas.

A conclusão para os líderes de RH

A forma como os profissionais vivem, trabalham e decidem as próximas etapas de suas carreiras tem se redefinido em torno do bem-estar. Para manter a competitividade, as empresas precisam:



Combater o estresse e o burnout com apoio integral aos cinco pilares do bem-estar.



Promover acesso a “terceiros lugares” e às ferramentas digitais que os colaboradores já usam para recarregar, interagir e criar hábitos saudáveis.



Diminuir o descompasso de benefícios e alinhar o que oferecem às expectativas dos colaboradores, com ecossistemas de apoio integral e holístico.



Enxergar o bem-estar como uma estratégia para atrair talentos e integrá-lo à cultura, às práticas da liderança e à rotina diária da empresa.

As empresas que saírem na frente na promoção do bem-estar também estarão em primeiro lugar na mente dos melhores talentos. Diante da evolução no atual cenário do trabalho, **o bem-estar não é opcional, é um pré-requisito para todas as empresas**. Investir em bem-estar não é apenas uma questão de ter colaboradores mais saudáveis, mas de criar culturas mais fortes, gerar mais confiança e construir organizações resilientes, preparadas para prosperar no futuro. As empresas que reconhecerem e abraçarem essas mudanças, se posicionam não apenas como a primeira escolha de quem busca um emprego, mas como promotoras de uma vida mais saudável e sustentável.



ACESSE O ESTUDO NA ÍNTEGRA
E CONFIRA TODOS OS INSIGHTS
E RECOMENDAÇÕES
DE ESPECIALISTAS.

Baixe o estudo na íntegra ↴

