



ROI DO BEM-ESTAR '25

SUMÁRIO EXECUTIVO

O bem-estar virou o jogo. Deixou de ser um mimo ou um luxo e se transformou em vantagem competitiva. Com o aumento do estresse e a alta rotatividade, o bem-estar dos colaboradores virou prioridade na mesa dos CEOs. Contudo, convicção apenas não entrega resultado. O que faz diferença é a ação alinhada entre os líderes e suas equipes.

Por isso, o Wellhub foi a fundo para saber o que realmente os executivos pensam sobre bem-estar. Fizemos uma pesquisa com mais de 1.500 CEOs e líderes corporativos em 10 mercados diferentes para entender quais são seus objetivos, preocupações e experiências.

NOSSA CONCLUSÃO?

Os líderes estão apostando todas as fichas no bem-estar. Muitos têm ampliado o investimento nesta área e visto resultados concretos, mas ainda há um abismo entre a visão dos CEOs sobre o bem-estar de suas equipes e a percepção dos próprios colaboradores.

Os CEOs acreditam que o bem-estar é responsabilidade deles, mas os colaboradores não sentem isso na prática.

Em todos os setores e mercados, as lideranças executivas acreditam que o bem-estar vai muito além de um simples benefício. **Para 60% dos CEOs, o bem-estar dos colaboradores é responsabilidade da empresa**, não só uma iniciativa do RH. Metade deles acredita que, para os colaboradores, o bem-estar é tão importante quanto o salário. **74% deles são categóricos e afirmam que os melhores talentos nem batem à porta da empresa** se ela não demonstrar um compromisso visível com o bem-estar.

Apesar de toda essa certeza no topo, a realidade no chão da empresa é outra: o que os CEOs pensam está longe



do que os times sentem. Embora 92% dos executivos digam que as equipes acreditam que o bem-estar é prioridade da liderança, apenas 68% colaboradores têm a mesma opinião. Para os CEOs a conta fecha: 77% acreditam que a saúde mental dos times melhorou. Na prática, apenas 33% dos colaboradores sentem essa melhora.¹

Esse descompasso não é só uma questão de reputação. Ameaça diretamente a confiança, o engajamento e a permanência das pessoas na empresa. Para os líderes de RH, o recado é claro: é hora de criar programas visíveis, acessíveis e alinhados às necessidades reais dos colaboradores, e não às suposições da liderança.

Bem-estar gera ROI real, e os CEOs estão de olho nos números

A empatia pode até colocar o bem-estar na pauta, mas são os dados que de fato convencem. O bem-estar vem ganhando força nas altas lideranças, não apenas por parecer o caminho certo, mas porque tem impacto real nos resultados.

Os CEOs têm visto ROI concreto. Mais de 80% relatam retornos positivos com seus programas de bem-estar, e um em cada três afirma que esse retorno ultrapassa 100%. O impacto é evidente: 97% afirmam que o bem-estar aumenta a produtividade, 67% observam redução no absenteísmo e 73% relatam maior retenção de talentos. Esses números não são nada subjetivos, são resultados que contam no balanço.

A produtividade é a principal motivação. Mais da metade dos CEOs afirmam que essa é a principal

razão para investir em bem-estar. Logo depois, vêm o engajamento, a moral e o combate ao burnout. Diante do impacto crescente do estresse nas equipes, os líderes têm recorrido ao bem-estar como alavanca para o desempenho.

Também é uma estratégia inteligente para atrair talentos. 42% dos CEOs apostam no bem-estar para atrair e reter talentos de ponta, e a vitória é certa. Quase metade dos colaboradores já saiu de uma empresa por falta de incentivo ao bem-estar,² e 89% afirmam que só se candidatariam a vagas em empresas que claramente priorizam o bem-estar. Não há dúvida de que o bem-estar é um fator decisivo em um mercado de trabalho competitivo.

Por fim, a redução de custos também tem um papel importante. Com os custos de saúde em alta e doenças que podem ser evitadas representando três quartos das despesas médicas, 34% dos CEOs afirmam que reduzir os gastos com saúde é uma das principais razões para investir em programas de bem-estar. Para esses líderes, o bem-estar também se reflete na saúde financeira da empresa.

¹ Fisher, J., Bhatt, J., & Fields, A. (14 de novembro de 2023). Six leader/worker disconnects affecting workplace well-being. Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/environmental-social-governance/six-leadership-disconnects-affecting-workplace-satisfaction.html>

² Fisher, J., & Silverglate, P. H. (22 de junho de 2022). The C-suite and workplace wellness. Deloitte. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/leadership/employee-wellness-in-the-corporate-workplace.html>

Os CEOs que se destacam são os que investem e vivem o bem-estar na prática

Uma das conclusões mais claras da nossa pesquisa é que o **bem-estar funciona melhor quando começa pelo topo**. Os CEOs que participam ativamente dos programas de bem-estar, e sentem na pele seus benefícios, têm muito mais chances de aumentar os investimentos nessa área. De fato, líderes com altos níveis de bem-estar mental, físico e emocional têm quase o dobro de probabilidade de ampliar os investimentos nesta área, em comparação com os que estão sobrecarregados.

São líderes que não delegam a responsabilidade pelo bem-estar, pois o vivenciam na prática. **Todos os executivos que responderam à pesquisa praticam atividade física regularmente, e quase 90% mantêm hábitos alimentares saudáveis. 84% avaliam seu sono como bom ou excelente e 90% afirmam estar bem mentalmente**, sendo que a grande maioria faz terapia e pratica mindfulness. E os resultados falam por si: quem participa diariamente dos programas de bem-estar da empresa relata ganhos significativos em outras áreas da saúde também.

Mas esse cenário também revela um contraste preocupante. **Enquanto 98% dos executivos afirmam que o bem-estar mental de seus colaboradores melhorou no último ano, apenas 50% dos colaboradores concordam com essa afirmação**.³ Persistem desigualdades quando se trata de sono, bem-estar mental e forma física, muitas vezes por acesso restrito, falta de informação ou jornadas pouco flexíveis. Para o RH, esse cenário é ao mesmo tempo um alerta e uma grande oportunidade: a chance de diminuir essa disparidade e tornar o bem-estar acessível a todos, não só à liderança.



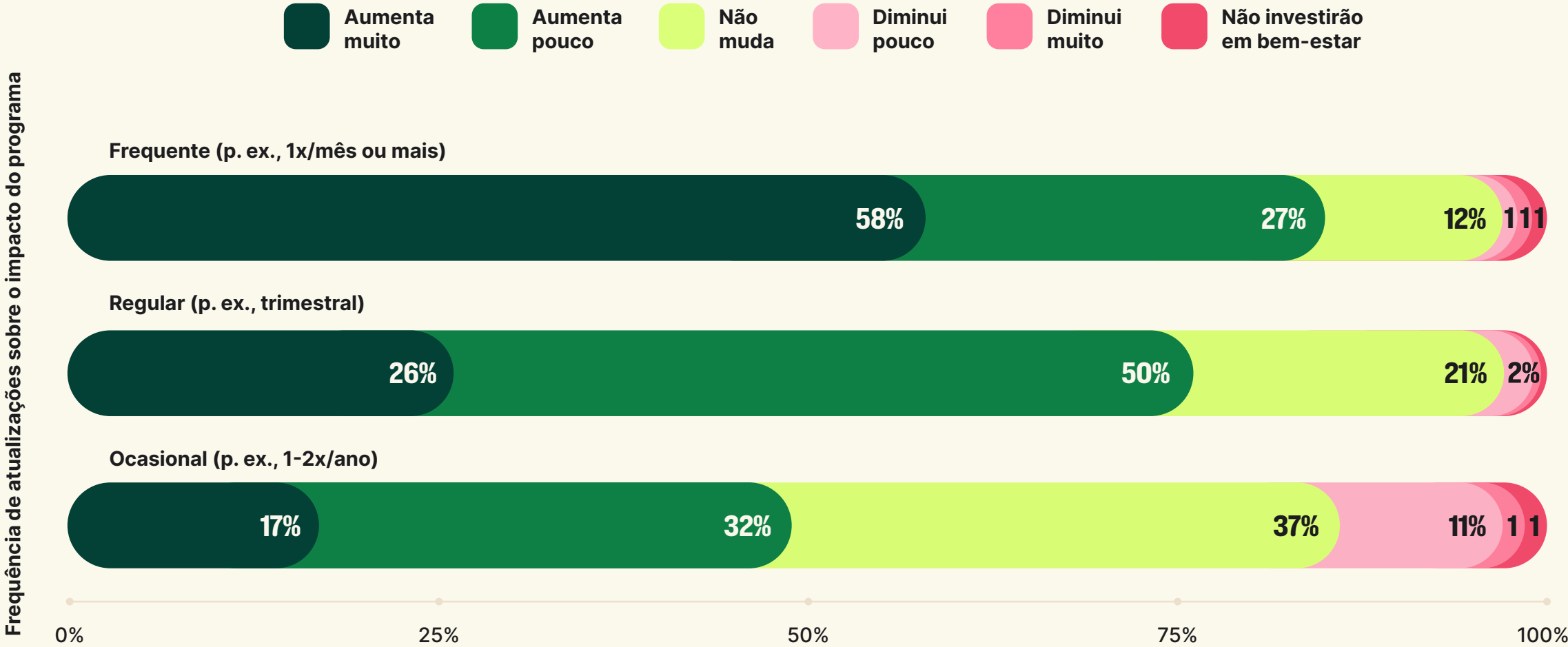
Da convicção ao compromisso: como o RH pode transformar ceticismo em estratégia

Mesmo os CEOs mais favoráveis ao bem-estar têm suas dúvidas. Todos os líderes que participaram da pesquisa relataram ao menos uma preocupação antes de aprovar um programa. Alguns temem a falta de engajamento dos colaboradores, outros questionam o ROI ou as prioridades no orçamento. Para o RH, esses pontos não são empecilhos. São convites à ação estratégica.

Os líderes de RH mais eficazes se antecipam às objeções e chegam preparados. Eles mostram o que os colaboradores querem através de dados e depoimentos. Testam iniciativas em pequena escala para comprovar engajamento e conectam o bem-estar a indicadores como produtividade, rotatividade e controle de custos. Além disso, ajudam a liderança a enxergar resultados concretos, com relatórios frequentes focados nos indicadores que realmente importam.

Esses relatórios fazem a diferença. Eles ajudam a transformar intuição em decisão baseada em dados. Não à toa, os CEOs que recebem atualizações mensais sobre bem-estar são os que mais tendem a aumentar o investimento.

RELATÓRIOS FREQUENTES DO IMPACTO LEVAM OS CEOS A INVESTIR MAIS



O futuro: personalizado, consciente e flexível

O futuro do bem-estar começa a tomar forma: é mais inteligente, mais personalizado e está profundamente integrado à forma como as pessoas trabalham.



A saúde mental está à frente dessa transformação. Quase metade dos CEOs têm planos de aumentar os investimentos em bem-estar mental nos próximos cinco anos. A tecnologia está no centro dessa mudança, com ferramentas impulsionadas por IA ajudando a detectar sinais iniciais de burnout, orientar os colaboradores ao apoio necessário e integrar o cuidado à rotina diária.



A personalização deixou de ser um bônus e se tornou uma exigência. 41% dos CEOs acreditam que ofertas de bem-estar personalizadas serão cruciais, e 45% apostam em dados de saúde em tempo real como a próxima grande oportunidade. Os benefícios tradicionais estão cedendo espaço para programas flexíveis e ajustáveis, feitos sob medida para as necessidades individuais.



E a flexibilidade permanece sendo a base do engajamento. Mais da metade dos líderes considera que a flexibilidade de horário é o principal fator para o bem-estar dos colaboradores. Se os colaboradores não tiverem tempo ou autorização, não conseguirão aproveitar os programas de bem-estar e os CEOs já estão percebendo isso.

Bem-estar deve ser algo concreto, mensurável e compartilhado

Nunca houve tanta convicção por parte da liderança executiva em relação ao bem-estar dos colaboradores. Contudo, convicção apenas não entrega resultado. Os líderes de RH têm um papel essencial: mais do que colocar programas em prática, é preciso torná-los parte da realidade dos colaboradores. Isso significa apresentar dados, compartilhar histórias reais e criar iniciativas de bem-estar que cheguem a todos os níveis da organização.

Quando CEOs vivenciam os benefícios do bem-estar, eles tendem a investir mais. Quando os colaboradores sentem esse cuidado, a resposta chega com mais comprometimento, melhores resultados e maior permanência na empresa.

As organizações que promoverem o bem-estar como um valor comum a todos os níveis serão as que terão sucesso no longo prazo. Não apenas porque se importam, mas porque conseguiram mostrar, com dados, que isso faz sentido para os negócios.



Principais achados globais

Principais dados

58%

dos CEOs concordam plenamente que o bem-estar é fundamental para o sucesso financeiro.

94%

dos CEOs têm a palavra final quando se trata do orçamento para o bem-estar.

58%

dos CEOs que recebem atualizações sobre o impacto de seus programas de bem-estar pelo menos uma vez ao mês elevaram significativamente o orçamento para essas iniciativas no ano passado.

50%

dos CEOs concordam plenamente que, para os colaboradores, o bem-estar é tão importante quanto o salário.

56%

dos CEOs investem em programas de bem-estar para aumentar a produtividade e o desempenho dos colaboradores.

63%

dos CEOs que participam ativamente de seus programas de bem-estar todos os dias aumentaram significativamente o orçamento para o programa no ano passado.

82%

dos CEOs têm ROI positivo de seu programa de bem-estar.

47%

dizem que a produtividade no trabalho é extremamente afetada pelo programa de bem-estar da empresa.

30%

dos CEOs destacam as taxas de engajamento dos colaboradores nos programas de bem-estar como sua maior preocupação, o que a torna a objeção mais comum à implementação dessas iniciativas.

Principais insights

- 01** Os CEOs reconhecem o valor do bem-estar como um recurso estratégico, mas superestimam o bem-estar de sua força de trabalho, correndo o risco de investir menos do que o necessário.
- 02** Para os CEOs, as taxas de engajamento são o principal indicador do ROI dos programas de bem-estar.
- 03** Os CEOs acreditam que o bem-estar é um catalisador da produtividade e da retenção de colaboradores, trazendo retornos financeiros mais positivos.
- 04** Os CEOs precisam de métricas claras de ROI para justificar os gastos com bem-estar.
- 05** Os CEOs que recebem relatórios constantes sobre os impactos do bem-estar têm mais chances de aprovar aumentos no orçamento destinado a essas iniciativas.
- 06** Os CEOs tendem a aprovar recursos quando o bem-estar é apresentado como um investimento estratégico e não apenas como um benefício adicional.
- 07** O engajamento dos CEOs com o bem-estar influencia positivamente a cultura de bem-estar na empresa e o aumento de recursos para esses programas.



Principais achados para o Brasil

70%

dos CEOs concordam plenamente que o bem-estar é fundamental para o sucesso financeiro.

97%

dos CEOs têm a palavra final quando se trata do orçamento para o bem-estar.

66%

dos CEOs que recebem atualizações sobre o impacto de seus programas de bem-estar pelo menos uma vez ao mês elevaram significativamente o orçamento para essas iniciativas no ano passado.

65%

dos CEOs concordam plenamente que, para os colaboradores, o bem-estar é tão importante quanto o salário.

77%

dos CEOs investem em programas de bem-estar para aumentar a produtividade e o desempenho dos colaboradores.

52%

dos CEOs que participam ativamente de seus programas de bem-estar todos os dias aumentaram significativamente o orçamento para o programa no ano passado.

94%

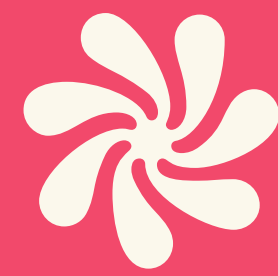
dos CEOs têm ROI positivo de seu programa de bem-estar.

67%

dizem que a produtividade no trabalho é extremamente afetada pelo programa de bem-estar da empresa.

28%

dos CEOs destacam as taxas de engajamento dos colaboradores nos programas de bem-estar como sua maior preocupação, o que a torna a objeção mais comum à implementação dessas iniciativas.



Quer ver o real retorno do bem-estar da sua equipe?

Acesse nosso estudo e confira dicas
valiosas de especialistas.

Baixe o estudo na íntegra

