



ROI DO BEM-ESTAR '25

A nova aposta
dos CEOs

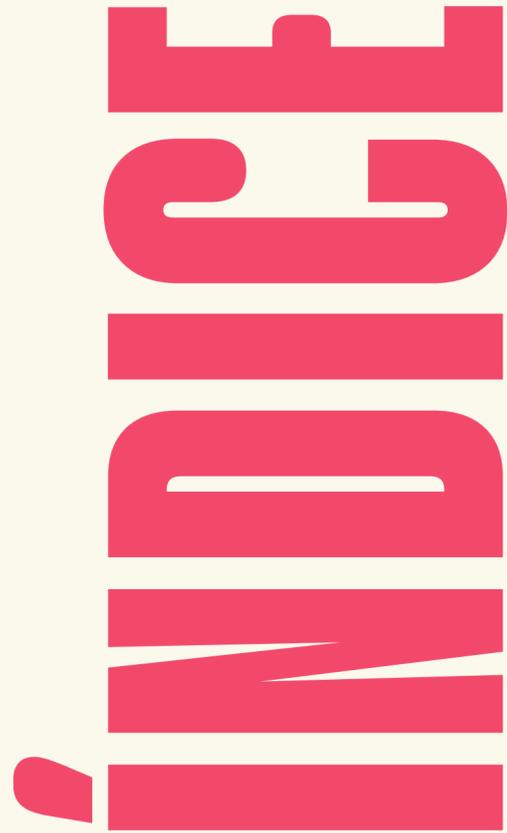


wellhub

Em parceria com

wellz
by wellhub

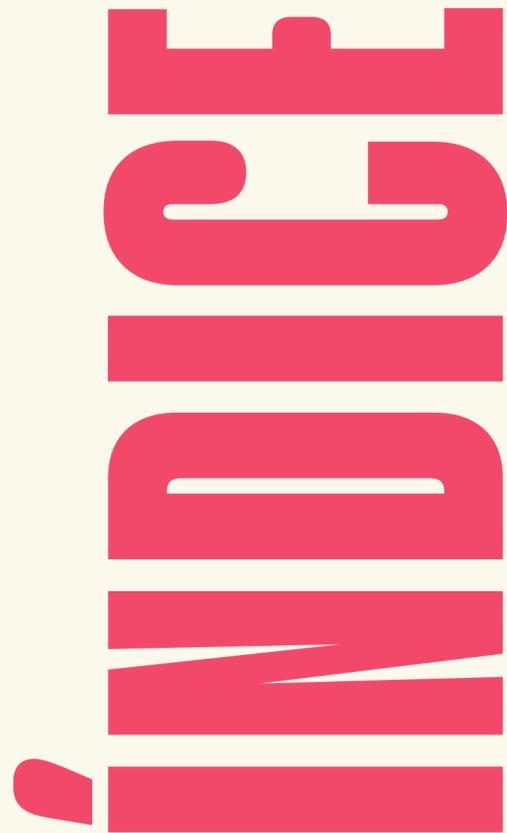
pluxee



0 1	Introdução	05
1.1	Prefácio	05
1.2	Uma perspectiva independente	06
1.3	Principais achados	08
0 2	Percepções dos CEOs sobre bem-estar	11
2.1	O que os CEOs realmente pensam sobre o bem-estar dos colaboradores	11
2.2	O que os CEOs realmente pensam sobre os programas de bem-estar	15
2.3	Quais programas de bem-estar estão em alta entre os CEOs	28
2.4	Principais objeções dos CEOs aos programas de bem-estar (e como contorná-las)	34
0 3	A equação do ROI: como os CEOs avaliam o bem-estar	40
3.1	O que os CEOs mais valorizam em um programa de bem-estar	40
3.2	Como os CEOs mensuram o desempenho dos programas	47
3.3	O que leva os CEOs a investir mais em bem-estar	60



0 4	O papel do CEO na promoção do bem-estar	76
4.1	Como anda o bem-estar dos CEOs	76
4.2	Liderança pelo exemplo	90
0 5	O futuro do bem-estar corporativo	95
5.1	O futuro do bem-estar corporativo é saúde mental	97
5.2	Personalização, prevenção e inovação digital no bem-estar	97
5.3	Longevidade e saúde integral ganham protagonismo	99
5.4	O futuro é flexível, apesar da resistência de alguns	100
0 6	Como vencer as barreiras à adoção de iniciativas de bem-estar	102
6.1	Objeção 1: nossos colaboradores não vão usar um programa de bem-estar	103
6.2	Objeção 2: temos outras prioridades no orçamento	105
6.3	Objeção 3: já promovemos o bem-estar dos nossos colaboradores	107
6.4	Objeção 4: estes programas não melhoram de fato o bem-estar dos colaboradores	109
6.5	Objeção 5: é difícil administrar um programa de bem-estar	111



07	O Efeito Wellhub	114
7.1	Liderança como motor da cultura de bem-estar	114
7.2	A saúde dos CEOs e seu impacto no bem-estar organizacional	116
7.3	O ROI do bem-estar: mais desempenho e lucro com o Wellhub	118
08	Conclusão	121
09	Bem-estar no mundo	123
10	Sobre o Wellhub	133
11	Anexos	135
11.1	Metodologia	136
11.2	Perguntas da pesquisa	136
11.3	Bibliografia	140

1 Introdução

1.1 Prefácio

Inovação não é só uma questão de tecnologia, também envolve pessoas. Os colaboradores valorizam o bem-estar, e as empresas que ignoram este fato ficarão para trás. Bem-estar não é mero benefício: é uma necessidade estratégica.

Pela minha própria experiência, sei como é fácil perder de vista esta verdade universal. Tendo crescido no Brasil, sempre tive acesso muito fácil ao bem-estar. Com o clima tropical, parques por toda parte e a cultura de atividade física, cuidar da saúde era uma parte natural do dia a dia.

No início da minha carreira, tudo isso mudou drasticamente. Como analista, consultor e, mais tarde, executivo, cuidar do bem-estar se tornou um desafio. Com a falta de tempo, a pressão do trabalho e uma quantidade infinita de



prioridades simultâneas, era difícil manter os hábitos do passado. E isso começou a afetar minha saúde, meu foco e os meus relacionamentos. Ficou insustentável e eu sabia que minha dificuldade era, na verdade, uma realidade compartilhada por muitos.

Esta foi a inspiração por trás do Wellhub: resgatar o que havia sido perdido — acesso fácil e natural ao bem-estar, mesmo para as pessoas que vivem na correria da vida moderna, com o apoio de suas empresas.

Minha trajetória traz uma lição importante para outros CEOs e líderes corporativos: se já oferecemos plano de saúde, previdência e seguro de vida, a evolução natural é

investir no bem-estar dos colaboradores para apoiar a força de trabalho de hoje em dia. A forma como lideramos determina o sucesso, ou o fracasso, do bem-estar na empresa.

Nesta terceira edição do estudo do Wellhub, o *ROI do Bem-Estar*, mostramos como o bem-estar pessoal de um CEO é um indicativo claro da força do programa de bem-estar da empresa como um todo. Nossa pesquisa com mais de 1.500 CEOs e líderes corporativos de todo o mundo revela que, **quanto mais a liderança executiva participa do programa de bem-estar de sua organização, melhor se sente e maior a probabilidade de aprovar (e até aumentar) o orçamento destinado a essas iniciativas.** Ter líderes comprometidos com o bem-estar é uma imensa vantagem competitiva em um cenário no qual uma força de trabalho saudável é sinônimo de maior produtividade, menor rotatividade e melhores resultados financeiros.

Os CEOs não estão apenas cumprindo protocolo. Eles realmente se importam. 60% deles acreditam plenamente que sua empresa tem a responsabilidade de promover o bem-estar dos colaboradores. Mais da metade, **58%, concorda plenamente que o bem-estar é fundamental para o sucesso financeiro da empresa.** Isso porque, quando os colaboradores usam o programa de bem-estar, o retorno é mensurável, com redução nos custos de saúde e aumento de produtividade. Para os CEOs, fazer o certo vai além da ética: uma força de trabalho em plena forma é um diferencial estratégico.

É aqui que os líderes de RH têm um papel vital. Muito mais do que gerenciar programas, eles fazem a ponte entre a visão estratégica da liderança e a vivência real dos colaboradores. Com dados, insights e estratégias, eles transformam os resultados do bem-estar em realidade. E quando CEOs e RH se unem, o impacto é inegável. É muito mais provável que aqueles CEOs que recebem atualizações estratégicas sobre o impacto de seus programas de bem-estar aprovelem orçamentos maiores para estas iniciativas: ano passado, 58% dos que recebem atualizações mensais sobre o programa aumentaram a verba destinada ao bem-estar. A principal razão é que esses relatórios frequentes ressaltam o retorno financeiro que os CEOs esperam dos programas de bem-estar: menor absenteísmo, maior produtividade, moral mais alto, rotatividade reduzida e economia em saúde. Cabe a vocês, líderes de RH, demonstrar à equipe executiva que o bem-estar é um investimento, não um gasto. Graças a vocês, **82% dos CEOs percebem um retorno positivo sobre o investimento nos programas de bem-estar.**

Para nós aqui do Wellhub, bem-estar não é um agrado: deve estar no DNA de toda empresa. Não uma palavra em alta no mundo corporativo. Não mera formalidade a ser cumprida. Mas uma estratégia essencial que gera resultados reais: maior retenção, produtividade mais alta e uma cultura vibrante.

Meu maior motivo para seguir em frente é ver que a adesão ao Wellhub é sempre muito superior à média do setor. Por trás desses números, estão pessoas reais que encontram caminhos para ter mais saúde e felicidade. Quando os colaboradores se

comprometem com seu próprio bem-estar, todo mundo ganha: a pessoa, sua família e também a empresa.

Ao longo deste relatório, pretendemos abordar as principais preocupações que ouço de outros CEOs sobre os programas de bem-estar. Eu já estive nessa posição e entendo essa hesitação. Mas também vi, na prática, que investir do jeito certo em bem-estar pode transformar os resultados financeiros de uma empresa.

Por isso, mostramos aqui como derrubar as principais objeções dos CEOs em relação a essas iniciativas para que você transforme a sua empresa por meio do bem-estar.

O futuro pertence às empresas que reconhecem que seus colaboradores são seu patrimônio mais valioso, e sabem investir neles. Essa transformação começa com a liderança. **Começa por nós.**



Cesar Carvalho

Cesar Carvalho
CEO e cofundador do Wellhub





Luciano Santos

Executivo, Escritor, Mentor de Carreiras e LinkedIn Top Voice. Autor do best-seller “Seja Egoísta com sua Carreira”, Luciano compartilha insights diários em suas redes sobre educação corporativa e o mundo do trabalho. Com mais de 23 anos de experiência executiva, ele acumula passagens por empresas renomadas, como Google, UOL e Facebook.

1.2 Uma perspectiva independente

BEM-ESTAR: UM INVESTIMENTO QUE DÁ RESULTADO

Eu trabalhei em duas big techs e ambas tinham algo em comum: um esforço enorme em garantir o máximo de consciência e ferramentas possíveis para que todos cuidassem e investissem em seu bem-estar, não importava se você era um estagiário recém-contratado ou um VP.

Eu mesmo, por grande parte dos 17 anos que passei nas duas empresas, me beneficieei das aulas de yoga que aconteciam no escritório às 7h da manhã. Lembro que acordava cedo para ir para a aula e, depois de um banho rápido, me sentia incrivelmente bem para começar o meu dia cheio dos mais variados desafios que todas as empresas colocam em nossa frente.

Além das aulas de yoga, eu ia para a academia, fazia terapia e nunca perdia o check-up anual oferecido pela empresa.

Foi durante esses anos que tive um grande insight sobre o tema: empresas que investem no bem-estar de seus colaboradores são mais produtivas, criativas, felizes e, sim, lucrativas. E não

precisa ser um cientista da Nasa para entender, quando estamos nos sentindo bem, emocional ou fisicamente, isso impacta diretamente no nosso trabalho. Estar em nossa melhor potência faz toda a diferença.

Por isso, não me surpreendeu o relatório mostrar que 82% dos CEOs já veem retorno positivo nos investimentos em bem-estar. Algumas empresas já entenderam isso há tempos e saíram na frente. Agora muita gente está correndo atrás.

Mas o dado mais valioso do estudo talvez seja o mais desconfortável: 77% dos líderes acham que a saúde mental de seus times melhorou, mas só 33% dos funcionários concordam. Existe um abismo entre o que está sendo feito e a percepção de quem está recebendo.

E isso revela duas oportunidades claras. A primeira é a de fazer mais, e quero que você entenda o “fazer mais” como investir mais. Bem-estar é um investimento, um dos mais importantes que podemos fazer e que está diretamente conectado com o resultado.

A segunda eu vou explicar com um ditado: “a palavra convence, mas o exemplo arrasta”. A alta liderança precisa não apenas pregar sobre os programas de bem-estar, mas mostrar que também está engajada. Assim, pode não apenas calibrar suas percepções, mas ver a mágica acontecer no mundo real.

1.3 Principais achados

1.3.1 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, sendo esta a objeção mais comum à implementação dos programas.

1.3.2 Principais insights

- 1** Os CEOs reconhecem o valor do bem-estar como um ativo estratégico, mas superestimam o bem-estar de sua força de trabalho, correndo o risco de investir menos do que o necessário.
- 2** Para os CEOs, as taxas de engajamento são a principal medida para calcular o ROI dos programas de bem-estar.
- 3** Os CEOs acreditam que o bem-estar potencializa a produtividade e a retenção de colaboradores, trazendo retornos financeiros mais positivos.
- 4** Os CEOs precisam de indicadores claros de ROI que justifiquem o investimento em bem-estar.
- 5** Os CEOs que recebem relatórios constantes sobre os impactos do bem-estar têm mais chances de aprovar aumentos no orçamento destinado a essas iniciativas.
- 6** Os CEOs tendem a aprovar recursos quando o bem-estar é apresentado como um investimento estratégico e não como luxo.
- 7** 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.



1.3.3 Ações recomendadas



Demonstre com frequência o impacto do programa de bem-estar

Apresente indicadores claros do ROI do bem-estar à liderança, pelo menos uma vez por mês.



Planeje o orçamento para o bem-estar como cuidado preventivo

Integre o investimento em bem-estar ao orçamento destinado à saúde para garantir recursos contínuos e maximizar o impacto no longo prazo.



Prepare-se para o futuro

Invista em modelos de trabalho flexíveis, auxílio à saúde mental e soluções tecnológicas que promovam todas as dimensões do bem-estar.



Posicione o bem-estar como um ativo para a empresa

Associe-o a produtividade, redução de custos e retenção de talentos.



Aproxime a percepção do CEO à dos colaboradores

Use o feedback das equipes para mostrar que o bem-estar pessoal dos líderes não é um indicativo do bem-estar dos colaboradores.

2 Percepções dos CEOs sobre bem-estar

2.1 O que os CEOs realmente pensam sobre o bem-estar dos colaboradores

PRINCIPAIS ACHADOS

Os CEOs têm apostado tudo no bem-estar dos colaboradores: 60% afirmam com convicção que é responsabilidade da empresa, e metade (50%) acredita que, para os colaboradores, o bem-estar é tão importante quanto o salário. Eles também reconhecem o impacto nos negócios: 58% concordam que o bem-estar é fundamental para o sucesso financeiro.

Infelizmente, essa energia positiva ainda não se reflete na força de trabalho. Embora 92% dos executivos pensem que os colaboradores acreditam que a liderança prioriza o bem-estar, apenas 68% dos colaboradores concordam com isso (Fisher et al., novembro de 2023). Apenas metade (50%) acredita que a equipe executiva realmente se importa com seu bem-estar, e quase metade (47%) afirma que o estresse no trabalho tem prejudicando sua saúde mental (Fisher et al., novembro de 2023; Wellhub, Panorama do Bem-estar Corporativo, 2024).

No entanto, os CEOs acreditam que seus colaboradores reconhecem seu compromisso com o bem-estar. Embora 77% dos executivos acreditem que o bem-estar mental dos colaboradores tenha melhorado no ano passado, apenas 33% dos próprios colaboradores têm a mesma percepção. Este desencontro também é marcante em relação ao bem-estar físico (80% vs. 36%) e financeiro (76% vs. 30%). Os CEOs acreditam estar dando o exemplo (72% afirmam que dividem suas experiências de bem-estar com os colaboradores), mas apenas 16% dos colaboradores percebem (Fisher et al., junho de 2023).

Essa diferença de percepção não é só um problema de imagem. É um risco para os negócios. E os vilões são a desconexão, a rotatividade e a queda na produtividade. Quem está à frente do RH precisa questionar pressuposições e lutar por mudanças reais, visíveis, para tirar proveito de todo o potencial que os CEOs enxergam no bem-estar.

EM DETALHES

O bem-estar deixou de ser um tema secundário na liderança. Agora, é um verdadeiro mantra entre os CEOs. 60% acreditam plenamente que sua empresa

é responsável por cuidar do bem-estar dos colaboradores. (Impressionantes 97% concordam, ao menos em parte, que é uma responsabilidade de suas empresas.) Eles realmente acreditam que, para os trabalhadores, o bem-estar é tão importante quanto o salário. 50% concordam plenamente com essa afirmação.

Para contratar? As apostas são igualmente altas: 74% dos CEOs concordam ou concordam *plenamente* que as pessoas em busca de emprego nem pensariam em trabalhar para suas empresas se não ficasse claro que o bem-estar é uma prioridade. E não para por aí: 66% concordam ou concordam *plenamente* que os colaboradores sairiam da empresa se o bem-estar não fosse prioridade. Nossa pesquisa também revela que, não importa se as pessoas trabalham sentadas ou em pé, os CEOs têm expectativas muito altas sobre como suas empresas devem priorizar o bem-estar da força de trabalho.

Os colaboradores concordam: Impressionantes 85% afirmam que suas empresas têm um papel a desempenhar em seu bem-estar; 88% dizem que o bem-estar é tão importante quanto o salário, e 83% afirmam que sairiam da empresa caso ela não priorizasse o bem-estar (Wellhub, Panorama do Bem-estar Corporativo, 2024). Parece um sonho: empresas e colaboradores alinhados! Todo mundo quer priorizar a saúde e o bem-estar.

Onde está o problema, então? Os colaboradores não acreditam que seus líderes realmente se importam. Apenas metade acredita que a equipe executiva coloca o bem-estar dos trabalhadores em primeiro lugar (Fisher et al., novembro de 2023).

E o ceticismo só aumenta: mais da metade (52%), agora, acha que as iniciativas da empresa em relação ao bem-estar são apenas fachada, um aumento em relação aos 46% de dois anos atrás (Hemmerdinger, 2023).

É um choque de realidade brutal para os executivos que se veem como paladinos do bem-estar no ambiente de trabalho.

E os colaboradores não se sentem só ignorados, eles se sentem esgotados. Quase metade (47%) afirma que o estresse no trabalho tem prejudicado sua saúde mental, e esta é a principal causa de desgaste emocional. E o mais alarmante: apenas um em cada três colaboradores acredita que seu trabalho contribui positivamente para seu bem-estar físico, mental e social (Wellhub, Panorama do Bem-estar Corporativo, 2024).

A discrepância não para por aí. Os CEOs acreditam que suas estratégias de bem-estar fazem a diferença, mas os colaboradores não têm a mesma opinião. Embora 77% dos executivos afirmem que o bem-estar mental de seus colaboradores melhorou no último ano, apenas 33% dos colaboradores concordam (Fisher et al., junho de 2023).

A diferença é igualmente grande quando se trata do bem-estar físico: 80% dos executivos afirmam que o cenário é melhor, mas novamente, apenas 36% dos colaboradores têm a mesma percepção. E o bem-estar financeiro? A situação

é ainda pior. 76% dos executivos acreditam que os colaboradores estão em uma posição financeira melhor, mas apenas 30% dos trabalhadores compartilham da mesma opinião (Fisher et al., junho de 2023).

A maioria dos CEOs acredita que dá o exemplo: 72% deles afirmam que “sempre” ou “frequentemente” compartilham suas experiências pessoais de bem-estar. Os colaboradores, no entanto, não percebem: apenas 16% afirmam que seus líderes compartilham sua jornada de bem-estar (Fisher et al., novembro de 2023).

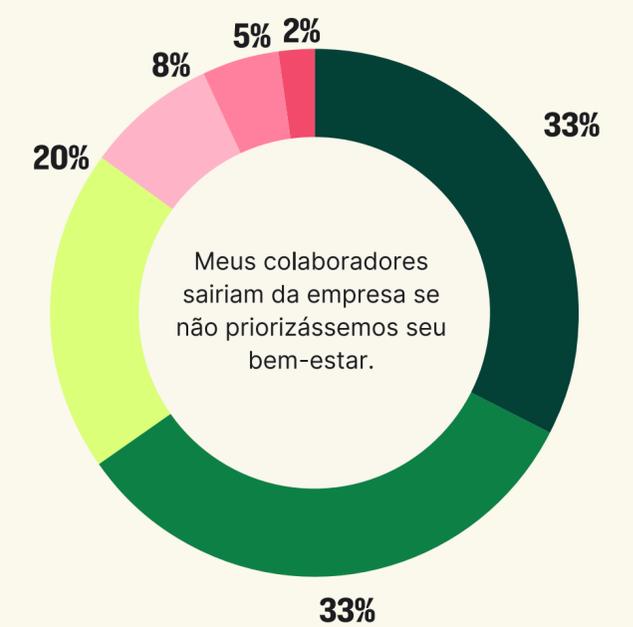
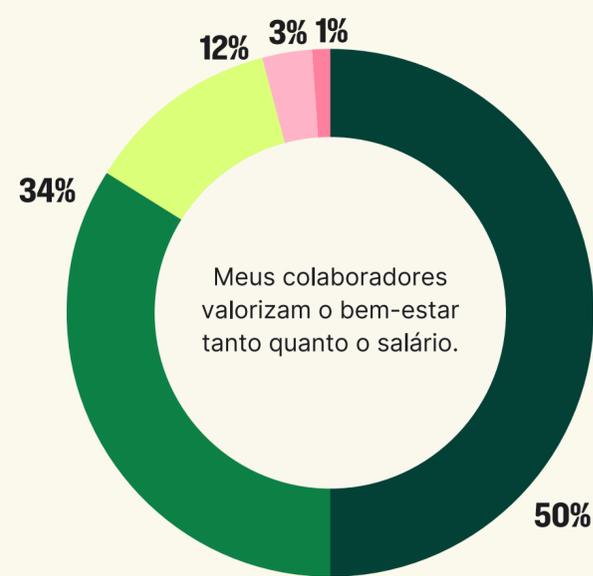
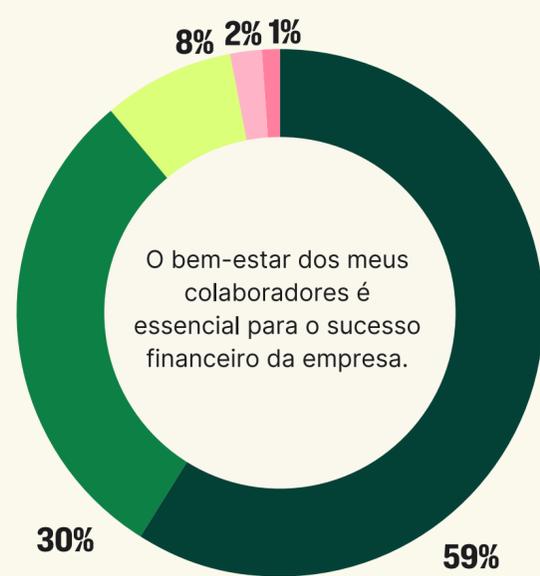
A solução é ação real, não só discurso da boca para fora. Quando os CEOs fazem o que dizem, os colaboradores sentem: 7 em cada 10 afirmam que um maior comprometimento de seus líderes com o bem-estar das equipes teria um impacto positivo no engajamento, na satisfação, na produtividade e em sua permanência na empresa. É mais do que duas vezes mais provável que colaboradores engajados, que confiam em seus líderes, afirmem que sua empresa tem feito avanços concretos em relação ao bem-estar, em comparação com aqueles que não confiam na liderança. (Fisher et al., 2024).

Por outro lado, se notam que o discurso sobre bem-estar é vazio, tudo desmorona. Eles logo percebem quando as empresas apenas encenam uma preocupação com o bem-estar, mas não fazem nada para combater o burnout, por exemplo (Hedrick et al., 2024). E, quando a confiança se perde, o engajamento cai, a motivação desaparece e o desempenho sofre.



A boa notícia, para os líderes de RH, é que é exatamente nesse ponto que entram os programas de bem-estar abrangentes. Eles evidenciam e demonstram, na prática, o comprometimento da empresa.

PARA OS CEOs, O BEM-ESTAR DA FORÇA DE TRABALHO É UMA MÉTRICA FUNDAMENTAL



2.2 O que os CEOs realmente pensam sobre os programas de bem-estar

PRINCIPAIS ACHADOS

Os CEOs têm apostado todas as fichas nos programas de bem-estar, e não é à toa. Eles reconhecem os benefícios diretos para sua força de trabalho: melhora na saúde, redução dos custos de saúde e menos licenças médicas. Mas os impactos vão além: uma estratégia eficaz de bem-estar fortalece a empresa, melhorando a reputação da marca e a resiliência dos colaboradores.

Mas ainda há uma desconexão. Os líderes de RH, que vivenciam o impacto de perto, relatam benefícios ainda maiores do que os CEOs imaginam. E, embora um número crescente de executivos estejam começando a enxergar o bem-estar como uma vantagem competitiva, muitos ainda subestimam o real potencial dessa estratégia.

EM DETALHES

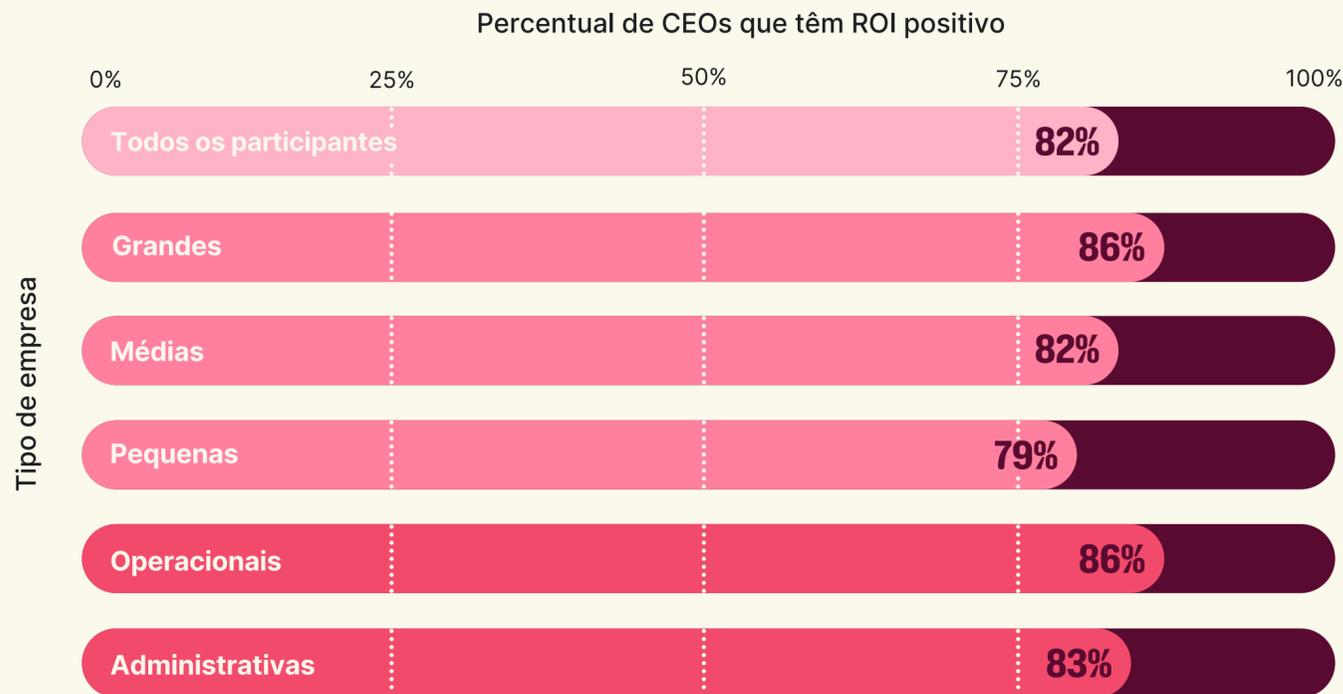
Melhor desempenho financeiro

Os CEOs não só percebem o retorno dos programas de bem-estar, como contam com eles. Os números não mentem: 82% afirmam que as iniciativas de bem-estar de suas empresas geram um retorno positivo sobre o investimento, seja qual

for o porte da empresa. A recompensa vem para todos: 86% das grandes empresas (>5.001 colaboradores), 82% das médias (501-5.000 colaboradores) e 79% das pequenas (100-500 colaboradores) relatam benefícios financeiros evidentes. Além disso, quando analisamos os ambientes de trabalho, os CEOs tanto de empresas com equipes de campo quanto das mais administrativas relatam taxas semelhantes de ROI positivo (86% contra 83%).



PARA OS CEOs DE EMPRESAS DE TODOS OS SETORES E PORTES, O PROGRAMA DE BEM-ESTAR TRAZ RETORNO POSITIVO



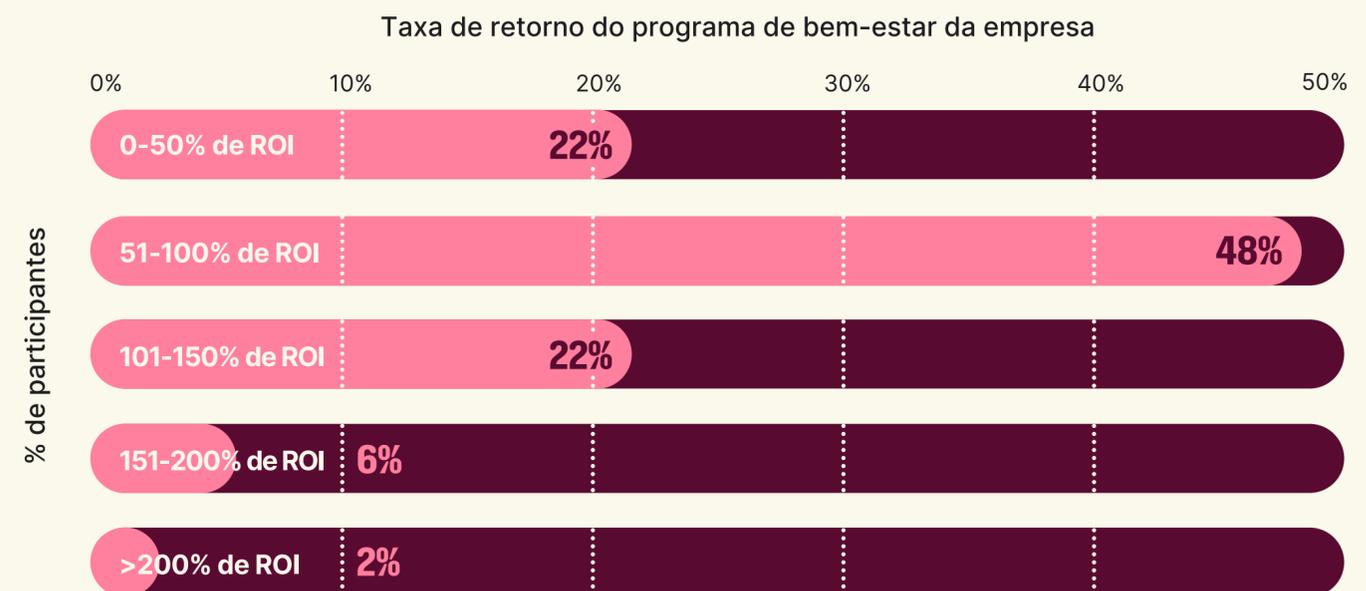
E não estamos falando de retornos modestos: para 78% das empresas, o retorno superou 50%. E mais: 30% veem retorno superior a 100% — R\$ 2 de retorno para cada R\$ 1 investido no programa de bem-estar.

E esses números ainda podem estar aquém do impacto real. Os líderes de RH, responsáveis por monitorar os dados de perto, afirmam que 95% dos programas

de bem-estar geram retorno positivo (em comparação com 82% dos CEOs) (Wellhub, ROI do Bem-Estar, 2024).

Outras pesquisas confirmam: investir no bem-estar dos colaboradores não é bom apenas para as pessoas, é bom para os negócios. Os melhores programas de bem-estar vão muito além de economia em saúde: eles elevam o moral das equipes, aumentam a retenção e geram muito mais engajamento.

OS CEOs RELATAM RETORNO SÓLIDO DO INVESTIMENTO EM BEM-ESTAR



Qual é o diferencial desses programas? A combinação de orientação personalizada, apoio real da liderança e uma cultura na qual os colaboradores se sentem valorizados. Quando os colaboradores prosperam, o mesmo acontece com a empresa. Eles têm um desempenho melhor, permanecem por mais tempo e contribuem mais (Kaul et al., 2024).

E esse efeito cascata não para por aí: um estudo feito pelo Glassdoor ao longo de 10 anos mostrou que, a cada aumento de uma estrela na avaliação de uma empresa pelos colaboradores, há um salto de mais de 2 pontos na satisfação dos clientes, em uma escala que vai até 100 (Glassdoor, 2019). Colaboradores felizes criam experiências melhores, fidelizam mais os clientes e fortalecem a reputação da marca da empresa.

Quando o bem-estar dos colaboradores melhora, o desempenho financeiro da empresa acompanha. As empresas que priorizam esse aspecto têm retorno muito maior nas ações e nos lucros. Um bom exemplo é o índice Wellbeing 100, da Indeed, que reúne empresas de capital aberto com as melhores notas em bem-estar dos colaboradores. Desde 2021, essas empresas vêm superando o S&P 500 e o Nasdaq, ano após ano (Indeed, 2024).

O impacto financeiro é claro: um estudo global intensivo, que analisou 49 setores diferentes, mostrou que colaboradores com alto nível de bem-estar, medido por satisfação no trabalho e baixos índices de burnout, entregam mais produtividade, mais lucratividade e maior satisfação do cliente.

WORK WELLBEING 100 E DESEMPENHO DAS AÇÕES



Fonte: Indeed, 2024

E tudo isso com menos rotatividade nas equipes (Krekel et al., 2019).

Por outro lado, negligenciar o bem-estar dos colaboradores é abrir caminho para problemas sérios no futuro. O burnout de hoje resulta em perda de talentos amanhã, e uma força de trabalho debilitada deixa as empresas vulneráveis quando as condições do mercado mudam. O custo global? Cerca de US\$ 322 bilhões em perda

de produtividade, a cada ano. Isso sem contar o impacto direto no bolso: a saída voluntária de um colaborador pode custar até 20% do seu salário anual. Priorizar o bem-estar não é só questão de manter os colaboradores satisfeitos, é questão de manter a força das empresas (Gallup, s.d.).

O veredito é claro: os CEOs que ainda veem o bem-estar como luxo e um agrado deixam de enxergar o macro. Empresas que lideram seus mercados garantem seu sucesso no longo prazo através de investimentos pesados no bem-estar.

Ganhos de produtividade

Os CEOs sabem que uma equipe feliz e saudável é uma equipe mais produtiva. Por isso, 56% afirmam que a principal razão para investir no bem-estar dos colaboradores é aumentar o desempenho, superando até o engajamento (52%) e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional (48%). E eles veem os resultados que buscam: 47% dizem que seus programas de bem-estar têm um impacto significativo na produtividade da força de trabalho. (Um total de 97% afirma que seus programas de bem-estar melhoram pelo menos um pouco a produtividade.)

Os líderes de RH corroboram essa visão: incríveis 91% afirmam que essas iniciativas aumentam ou aumentam significativamente a produtividade (Wellhub, ROI do Bem-Estar, 2024). E os colaboradores também sentem esse impacto: 60% afirmam que o bem-estar emocional tem uma influência muito ou extremamente forte sobre sua produtividade (e 95% reconhecem que têm algum tipo de impacto); 54% dos

colaboradores dizem o mesmo sobre a saúde física (Wellhub, Panorama do Bem-Estar Corporativo, 2024).

Quando os colaboradores estão bem, eles entregam o seu melhor, com mais energia, foco e resultados. Empresas que investem em programas de bem-estar registram um aumento de 20% na produtividade (Wellable, 120 Employee Wellness Statistics for 2025; s.d.).

Empresas que enxergam esse potencial colhem resultados concretos. A Aetna, por exemplo, atribui às aulas de yoga e meditação um ganho de 62 minutos de produtividade por semana, o que representa um valor estimado de US\$ 3.000 por colaborador ao ano (Gelles, 2015). E não é preciso ser uma gigante para alcançar resultados expressivos: um estudo de três anos em uma lavanderia industrial no meio-oeste dos Estados Unidos apontou que o programa de bem-estar da empresa elevou a produtividade em 5%, o equivalente a um dia extra de trabalho produtivo por colaborador a cada mês (Nightingale, 2017).

Mesmo com a relação clara entre bem-estar e produtividade, muitos líderes de RH ainda enfrentam dificuldades para demonstrar os ganhos financeiros que suas empresas obtêm. Mais de um terço admite não se sentir confiante para comunicar claramente o ROI à equipe executiva (Lattice, 2023). Por sorte, a equação é bem simples: colaboradores mais saudáveis se empenham mais no trabalho e geram resultados melhores. Cada hora investida em bem-estar retorna em múltiplas horas de alto desempenho. Os CEOs que entendem isso não só cuidam do bem-estar de suas equipes, mas fortalecem suas empresas de dentro para fora.

Redução do absenteísmo

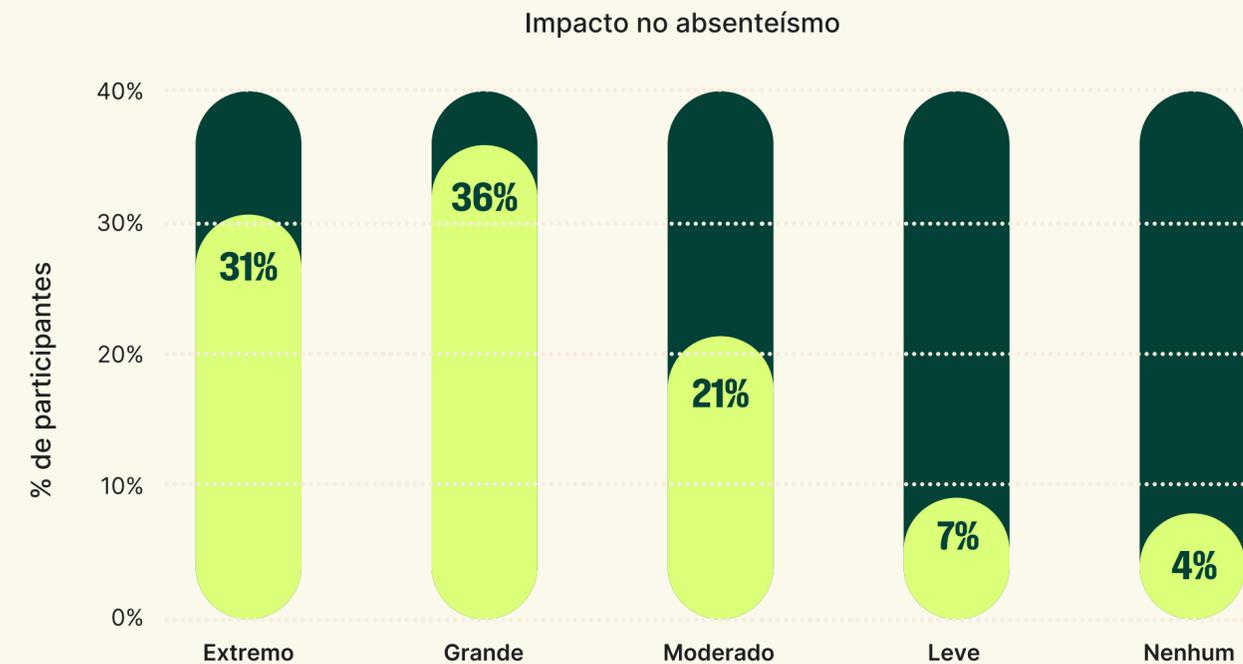
O absenteísmo é muito mais do que um simples transtorno operacional: é um dreno silencioso da produtividade, da moral e do orçamento. Cada ausência inesperada obriga as equipes a redistribuir tarefas, atrasa projetos e pode até levar ao burnout de quem precisa cobrir a demanda.

Programas de bem-estar vêm mostrando resultados concretos: colaboradores mais saudáveis, engajados e presentes no trabalho. Prova disso é que 67% dos CEOs relatam uma queda significativa no absenteísmo graças às suas iniciativas. Os líderes de RH, que acompanham de perto esses efeitos, são ainda mais assertivos: 89% afirmam que seus programas contribuem diretamente para a redução de afastamentos por motivos de saúde. Em algumas empresas, o impacto é transformador: 13% dos líderes de RH relatam ter reduzido em pelo menos cinco dias por ano a média de faltas por motivos de saúde por colaborador, o equivalente a recuperar uma semana inteira de trabalho por pessoa, todos os anos (Wellhub, ROI do Bem-Estar, 2024).

Não é só uma história agradável: os números comprovam. Uma análise de 2022 constatou que empresas que oferecem programas de bem-estar reduziram o absenteísmo em média de 14% a 19%. (McCain, 2022). Por exemplo, a multinacional americana do setor químico DuPont lançou um programa de bem-estar que reduziu em 14% o número de dias de afastamento por doença ao longo de dois anos, em 41 unidades fabris. Já nas unidades controle, sem o programa, a queda foi de apenas 5,8%. No total, foram evitados 11.726 dias

de afastamento por motivos de saúde nas unidades que contavam com o programa. E o melhor: os benefícios financeiros vieram rápido. Já no primeiro ano, o programa se pagou e, no segundo, a empresa obteve um retorno de US\$ 2,05 para cada dólar investido (Bertera, 1990, pp. 1101–1105). No geral, estima-se que os programas de bem-estar economizem US\$ 2,73 em custos com absenteísmo para cada US\$ 1 investido (Baicker et al., 2010).

CEOs RELATAM QUE SEUS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR REDUZEM O ABSENTEÍSMO



Atração e retenção de grandes talentos

Atrair e manter os melhores talentos nunca foi tão desafiador. Hoje, os colaboradores querem mais do que apenas um salário; eles querem trabalhar em empresas que realmente se importam com seu bem-estar. E quando essa preocupação não é evidente? Eles não pensam duas vezes antes de buscar novas oportunidades.

Nada menos que 89% dos colaboradores afirmam que só levarão em conta empresas que priorizam o bem-estar na busca pelo próximo emprego (Wellhub, Panorama do Bem-Estar Corporativo, 2024). Ou seja, não se trata mais de um diferencial, virou critério eliminatório. E o impacto vai além do momento da contratação: o bem-estar continua sendo um fator decisivo na permanência. 62% dizem que tendem a ficar mais tempo na empresa quando há bons programas de bem-estar. E quase metade (48%) já pediu demissão por conta do impacto negativo de um trabalho em sua saúde física ou emocional (Fisher & Silverglate, 2022).

Os CEOs estão atentos: 80% enxergam os programas de bem-estar como ferramentas altamente eficazes para atrair talentos, e 42% vão além, dizendo que eles têm “extremo impacto”. E não é só para atrair: 73% dos CEOs acreditam que essas iniciativas também ajudam a manter os colaboradores por mais tempo.



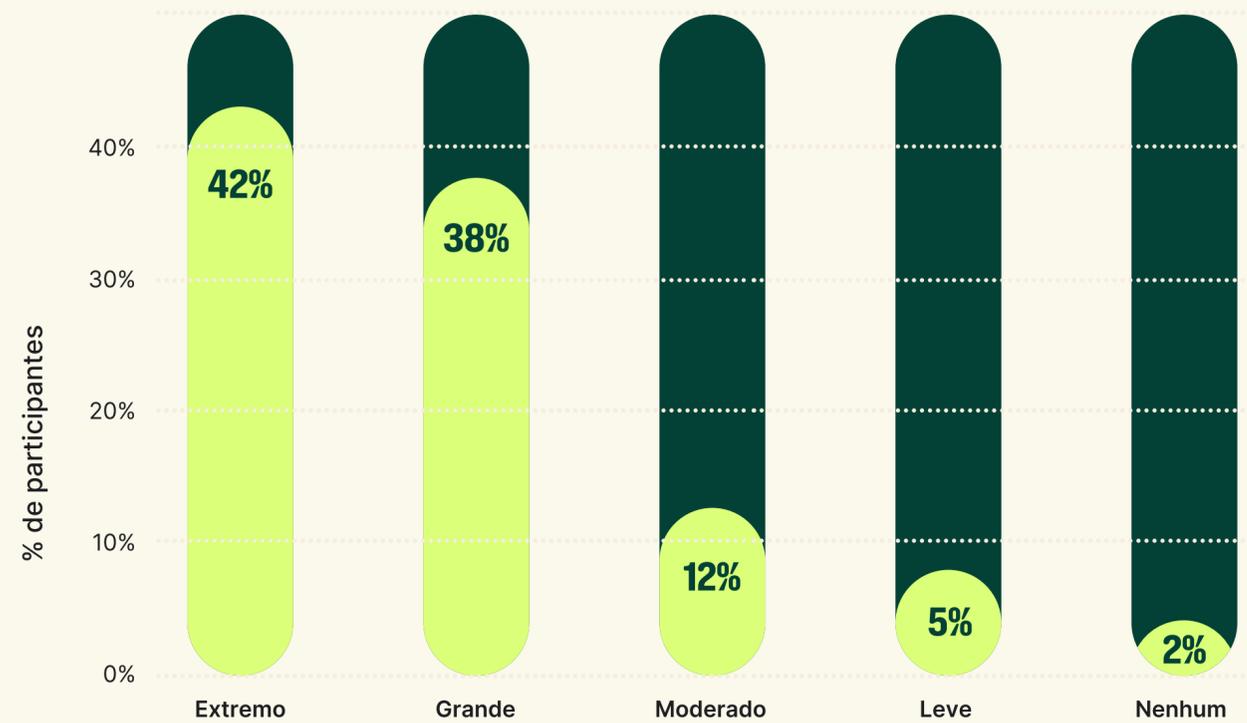
Dois terços (66%) dos CEOs concordam ou concordam plenamente que seus colaboradores sairiam da empresa se o bem-estar não fosse prioridade. Esse sentimento é mais forte nas empresas de pequeno porte: 67% afirmam que

concordam ou concordam plenamente que os colaboradores sairiam se o bem-estar não fosse uma prioridade, enquanto esse número é de 63% nas médias e 59% nas grandes empresas.

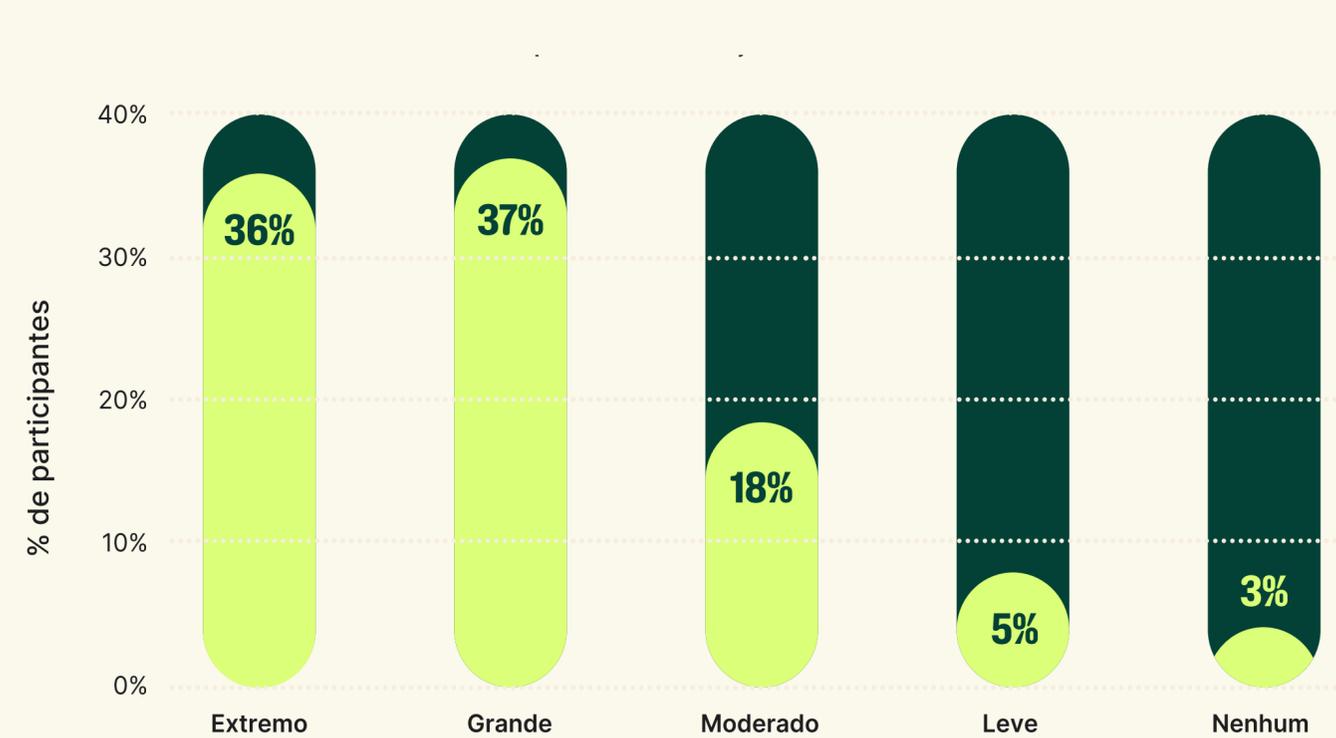
OS CEOs DIZEM QUE O PROGRAMA DE BEM-ESTAR MELHORA A AQUISIÇÃO DE TALENTOS

PARA OS CEOs, OS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR MELHORAM A RETENÇÃO

Impacto na aquisição de talentos

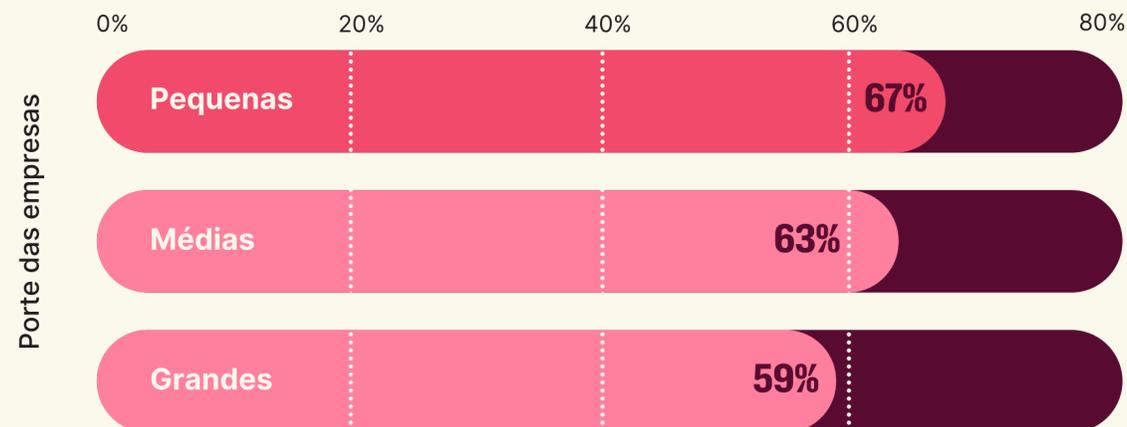


Impacto na retenção de talentos



QUANTO MENOR A EMPRESA, MAIS IMPORTANTE É O BEM-ESTAR PARA A RETENÇÃO

% de participantes que concordam ou concordam plenamente que os colaboradores sairiam se bem-estar não fosse prioridade



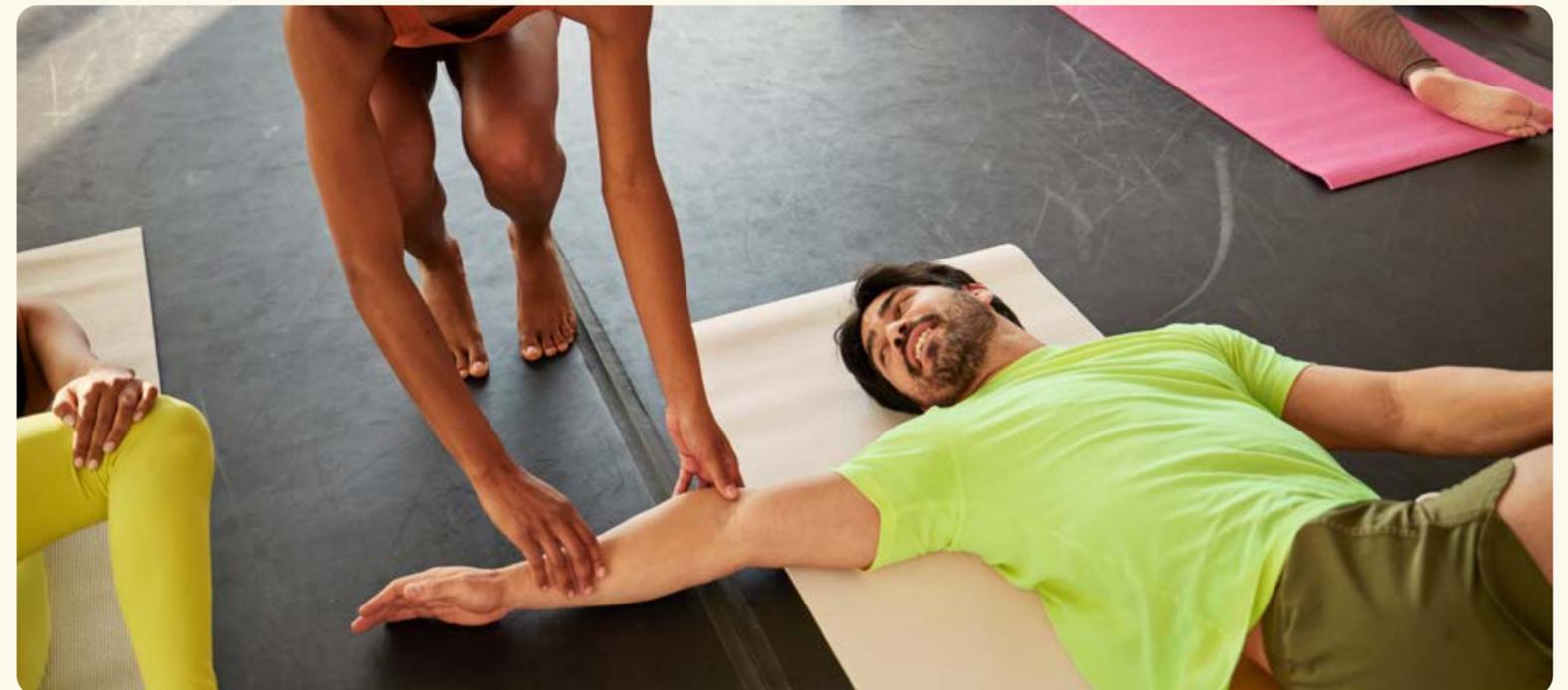
No entanto, os líderes de RH percebem um impacto ainda maior do que a equipe executiva reconhece: 83% afirmam que seus programas de bem-estar são “muito” ou “extremamente” importantes para atrair os melhores talentos.

Em setores como hospitalidade, varejo, saúde e manufatura, nos quais a rotatividade de colaboradores costuma ser alta, os resultados são ainda mais visíveis. Um exemplo é uma rede hoteleira que priorizou o bem-estar de seus colaboradores. Ao investir em engajamento, monitorar a satisfação e oferecer recursos de bem-estar, eles conseguiram reduzir a taxa de rotatividade anual para apenas 18%, bem abaixo

da média do setor, que é de 74%. O segredo? Criar uma cultura de bem-estar que fez com que os colaboradores quisessem ficar (Deloitte, 2024).

E isso não se resume a uma única história de sucesso. Organizações de diferentes setores que oferecem Wellhub, por exemplo, apresentam uma rotatividade 40% menor quando comparadas àquelas que não contam com iniciativas de bem-estar estruturadas.

A conclusão é clara: investir em bem-estar pode virar o jogo da retenção de talentos. No mercado de trabalho competitivo da atualidade, as empresas que priorizam o bem-estar não só atraem e retêm colaboradores, mas os melhores colaboradores.



Melhor reputação da marca e no mercado

Programas de bem-estar para colaboradores vão além de apoiar a equipe; eles moldam a marca e a reputação da empresa. Na verdade, 76% dos CEOs afirmam que suas iniciativas de bem-estar influenciam *significativamente* a percepção da marca, tornando o bem-estar uma vantagem estratégica em setores competitivos.

Uma empresa reconhecida por oferecer benefícios de bem-estar não faz só cuidar dos colaboradores, ela cria defensores da marca. Quando a alta gestão demonstra apoio à participação em iniciativas de bem-estar, 89% dos colaboradores têm mais chances de recomendar a empresa como um bom lugar para trabalhar. Esse número despenca para 19% quando os gestores não demonstram entusiasmo pelas iniciativas de bem-estar (American Psychological Association, 2016).

Esse tipo de apoio espontâneo é inestimável para atrair grandes talentos. Veja empresas como Salesforce e Google: com benefícios como suporte à saúde física e mental, elas não só deixam os colaboradores satisfeitos, mas fazem com que seus ambientes de trabalho sejam irresistíveis para quem está em busca de um emprego.

Esses programas fazem mais do que atrair talentos, eles melhoram a reputação da empresa. Rankings como os “Melhores lugares para trabalhar” agora priorizam o bem-estar dos colaboradores. Além da lista Work Wellbeing 100 de 2024 da Indeed, a lista da Newsweek dos Melhores Locais de Trabalho dos EUA para o Bem-Estar Mental destaca 750 empresas que lideram no apoio à saúde mental (Indeed, 2024; Newsweek, s.d.). Conquistar um lugar nessas listas é um sinal claro

de uma cultura centrada nas pessoas. E não é só quem busca emprego que nota isso: os clientes, também. Uma boa estratégia de bem-estar diz muito sobre a responsabilidade social da empresa, o que conquista a confiança do consumidor. E confiança é essencial: 81% dos consumidores esperam que as marcas façam o que é certo, e 67% abandonam a marca quando essa confiança é quebrada (Edelman, 2019).

Um bom programa de bem-estar é um verdadeiro propulsor da imagem de uma marca: atrai grandes talentos, fortalece a reputação da empresa e cria um ambiente de trabalho onde as pessoas realmente querem estar. Na corrida pelos melhores profissionais do mercado, essa é uma vantagem da qual não se pode abrir mão.

Economia em saúde

Os CEOs que adotam uma abordagem estratégica para o bem-estar não só promovem a saúde das equipes, mas geram economias significativas nesse aspecto. 68% dos participantes da pesquisa afirmam que seus programas de bem-estar contribuem para a redução desses custos.

Outras pesquisas corroboram essas percepções. Para cada dólar investido em programas corporativos de bem-estar, as empresas economizam, em média, US\$ 3,27 em custos médicos, um impressionante retorno de 227% sobre o investimento (Baicker et al., 2010).

Por quê? Porque essas iniciativas melhoram a saúde das pessoas e, assim, reduzem a necessidade de tratamentos médicos caros.

Um exemplo prático: em um estudo com 185 colaboradores e seus cônjuges, um programa de seis meses focado em exercícios e reabilitação cardíaca reduziu em 57% o número de pessoas com alto risco. O resultado? Uma redução de US\$ 1.421 nas despesas médicas anuais por participante, gerando um retorno de 6:1 sobre o investimento. Já para o grupo controle, sem o programa, não houve melhorias (Berry et al., 2010).

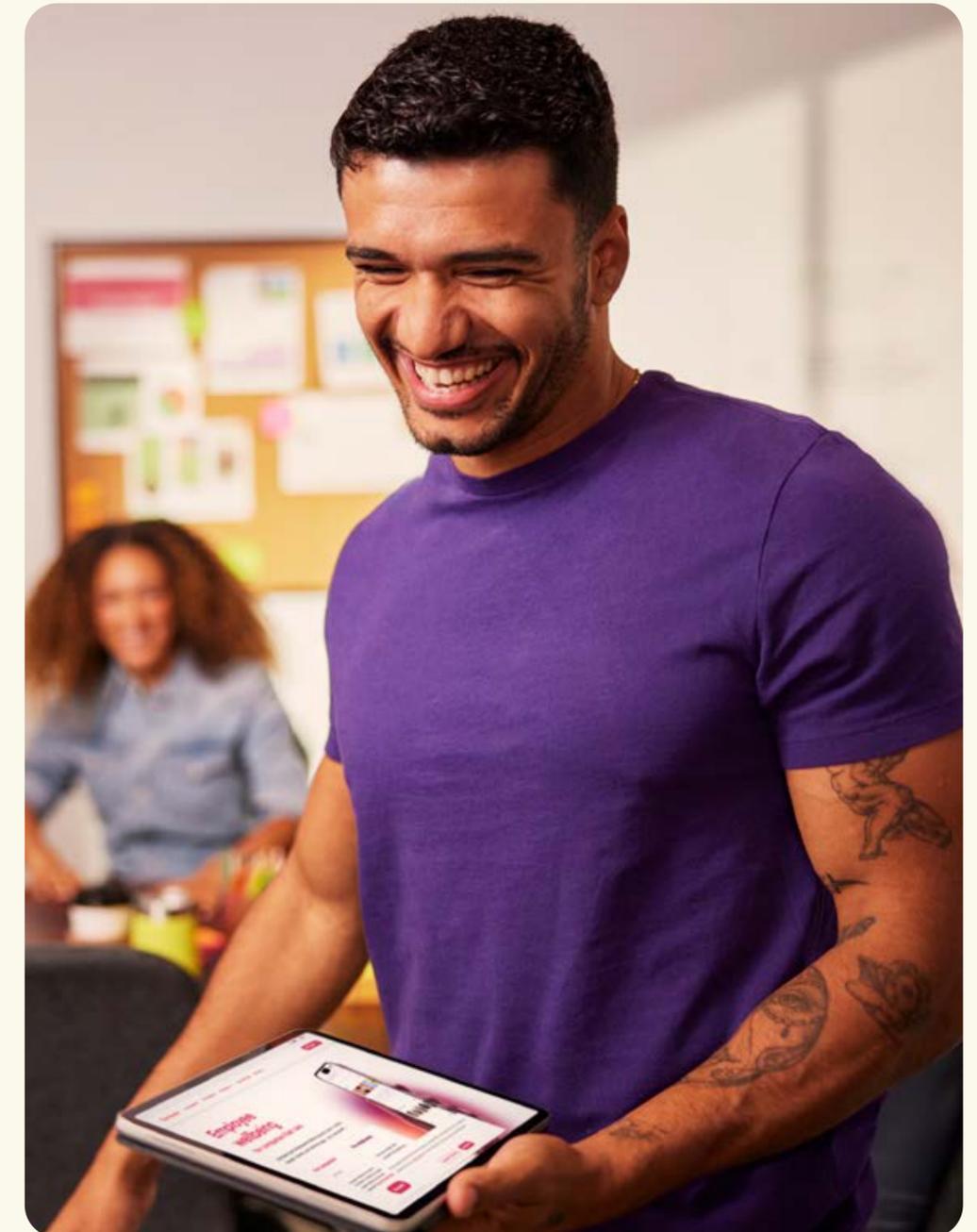
E não é apenas uma pesquisa isolada que comprova o impacto. Um estudo conduzido ao longo de cinco anos com 600.000 colaboradores mostrou que os participantes de programas de bem-estar economizaram, em média, US\$ 157 por ano em custos de saúde, em comparação com aqueles que não participavam. A maior economia foi no tratamento de doenças crônicas, resultando em um impressionante ROI de 380% (Mattke et al., 2014). Isso reforça que programas de bem-estar abrangentes superam iniciativas pontuais: quase 74% das empresas que têm ROI positivo de seus programas adotam uma abordagem mais

holística, com exames de saúde, controle do estresse, avaliações de risco, além de programas de atividade física e nutrição (Miller, 2012).

Muitas empresas já compreendem essa dinâmica e ajustam suas práticas: 65% das pessoas que responderam à nossa pesquisa afirmam que os custos com programas de bem-estar são incorporados ao orçamento destinado à saúde. Essa abordagem reflete uma mudança importante de perspectiva: o bem-estar deixou de ser um simples benefício e passou a ser uma estratégia para reduzir custos. Empresas que adotam essa prática têm mais chances de manter e até aumentar seus investimentos, ao contrário daquelas que tratam o bem-estar como um item isolado no orçamento. (Para mais informações sobre essa dinâmica, consulte a Seção 3.3 O que leva os CEOs a investir mais em bem-estar).

Colaboradores mais resilientes

A resiliência é a base de um ambiente de trabalho próspero. E adivinha só... Os programas de bem-estar desempenham um papel crucial nesse processo. Na verdade, 73% dos CEOs afirmam que suas iniciativas de bem-estar têm um impacto muito ou extremamente



grande na promoção da resiliência. Mas os líderes de RH vão além: 86% acreditam que esses programas são essenciais para ajudar os colaboradores a enfrentarem os desafios do dia a dia no trabalho.

E as empresas têm agido nesse sentido. Em 2024, 66% das empresas planejavam aumentar os recursos voltados para o controle do estresse e o desenvolvimento da resiliência, uma clara demonstração de que a resiliência deixou de ser apenas uma tendência para se tornar uma prioridade para o longo prazo (Wellable, 2024 Employee Wellness Industry Trends Report, 2024). E a ciência corrobora essa visão: depois de apenas 12 semanas de sessões orientadas de bem-estar e técnicas de respiração, os participantes de um estudo mostraram avanços consideráveis na resiliência e no bem-estar como um todo (Montes & Penzenstadler, 2023).

E faz sentido. Quando os colaboradores estão bem descansados, bem alimentados e têm as ferramentas adequadas para controlar o estresse, eles se recuperam mais rapidamente dos contratemplos. Uma cultura sólida de bem-estar fortalece a resiliência individual, o que, por sua vez, gera um impacto positivo para a empresa como um todo. Ao investir no bem-estar dos colaboradores, a empresa assegura sua sustentabilidade no longo prazo e cria um ambiente de trabalho onde as pessoas não apenas sobrevivem, mas prosperam (Jeffery et al., 2025).



2.2.1 Como demonstrar para o C-Level que bem-estar é um investimento

A mentalidade de um CEO pode ser o motor para o sucesso de um programa de bem-estar. A boa notícia? A maior parte, 78%, já considera o bem-estar uma estratégia de investimento e reconhece ser crucial para elevar o engajamento, a retenção e sustentar o sucesso da empresa no longo prazo. Esses **líderes com a mente voltada para o investimento** têm ativamente investido em bem-estar, participado da escolha de programas, integrando essas iniciativas à estratégia financeira da empresa. Esse tipo de comprometimento gera ambientes de trabalho mais prósperos, onde os colaboradores entregam seu máximo potencial.

E é um cenário excelente para a maioria dos líderes de RH! Contudo, um em cada cinco (22%) deles ainda precisam lidar com uma equipe executiva que considera o bem-estar uma despesa. Felizmente, é possível mudar essa visão: um bom ponto de partida é envolver mais esses líderes preocupados com custos na seleção dos programas. Neste momento, os CEOs mais focados em investimentos estão muito mais engajados: 51% participam ativamente da seleção de programas de bem-estar, enquanto apenas 35% dos **líderes preocupados com custos** fazem o mesmo.

Apresentar os programas de bem-estar como prevenção em saúde pode ser eficaz: 69% dos líderes que veem esses programas como um investimento os incluem em seu orçamento de benefícios voltados para a saúde, contra apenas 53% dos CEOs

preocupados com custos. Esses CEOs que ainda encaram o bem-estar como um custo tendem a orçar esses programas como um item à parte (39% contra 28%). Muitas vezes, programas de bem-estar são tratados como uma despesa isolada e contabilizada à parte dos orçamentos destinados à saúde. Essa abordagem não só aumenta o risco de cortes nos recursos, mas também reforça a ideia de que o bem-estar não é visto como uma estratégia preventiva de saúde. (Para conhecer mais a fundo o que leva a mudanças no investimento em programas de bem-estar, consulte a Seção 3.3 O que leva os CEOs a investir mais em bem-estar.)

E quer saber qual é uma das maneiras mais poderosas de conquistar mais apoio dos executivos? Relatórios regulares de desempenho. Quanto maior a frequência com que um CEO acompanha os dados de desempenho, maior é a probabilidade de ampliar e manter o investimento em bem-estar no longo prazo. Entre os executivos que recebem relatórios mensais, 83% consideram os programas de bem-estar um movimento estratégico, pois esses relatórios evidenciam a relação entre bem-estar e desempenho financeiro. Em contrapartida, 68% dos CEOs que recebem atualizações apenas uma ou duas vezes ao ano veem os programas de bem-estar como uma despesa geral. E, quando os olhos não veem, o coração não sente: ou seja, o bem-estar é percebido como uma despesa opcional em vez de um fator essencial para o sucesso.

Para os líderes de RH, essa é uma imensa oportunidade. Demonstrar regularmente o impacto dos programas de bem-estar, seja através do aumento da produtividade,

maior retenção de talentos ou economia em saúde, ajuda a ressaltar o valor dessas iniciativas. Posicionar o bem-estar como um investimento em saúde, não como uma despesa discricionária do RH, também ajuda a elevar o comprometimento financeiro.

O segredo é visibilidade: quanto mais os CEOs enxergam os benefícios do bem-estar, mais investem em programas que promovem a qualidade de vida dos colaboradores.

MORAL DA HISTÓRIA

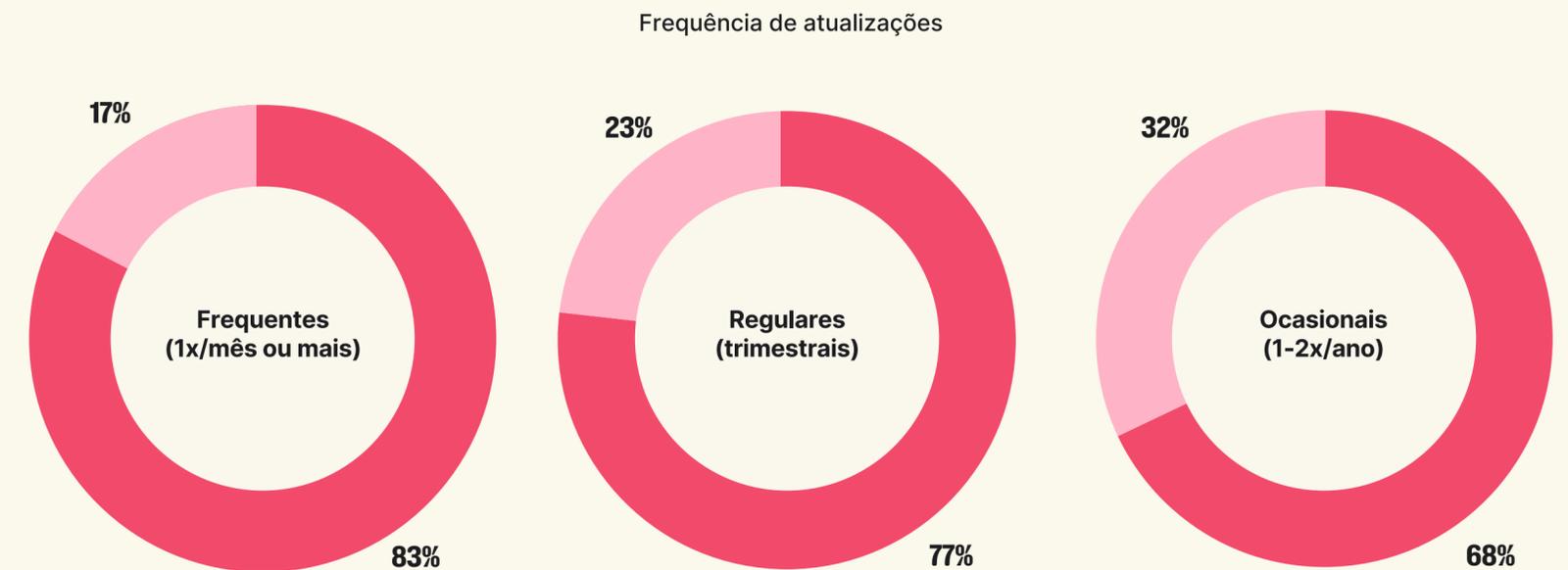
Os números falam por si: a maioria dos CEOs acredita nos programas de bem-estar e reconhece seu impacto no ROI, na produtividade e na retenção. No entanto, muitos ainda não percebem todo o potencial desses programas.

Quando comparados aos líderes de RH, os CEOs tendem a subestimar o efeito do bem-estar no absenteísmo, na produtividade e na retenção, impactos muito mais significativos do que eles imaginam.

Com tanto potencial de retorno, os CEOs mais visionários não só aprovam como maximizam os orçamentos para o bem-estar. As empresas que ainda tratam essas iniciativas como luxo deixam de aproveitar uma das ferramentas mais poderosas para a resiliência da empresa no longo prazo.

QUANTO MAIOR A FREQUÊNCIA DE ATUALIZAÇÕES QUE UM CEO RECEBE SOBRE O IMPACTO DE UM PROGRAMA, MAIOR A PROBABILIDADE DE ENXERGÁ-LO COMO UM INVESTIMENTO

■ Veem os programas de bem-estar como despesa
 ■ Veem os programas de bem-estar como investimento



2.3 Quais programas de bem-estar estão em alta entre os CEOs

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

Os CEOs têm, cada vez menos, adotado programas “tamanho único” e passado a investir mais em soluções flexíveis que se valem da tecnologia e oferecem recursos para atividade física, saúde mental e bem-estar financeiro. Os dispositivos vestíveis, desafios lúdicos, apps para cuidar da saúde mental e ferramentas para educação financeira têm ressignificado a maneira como as empresas se relacionam com os colaboradores.

Porém, ainda há muito trabalho pela frente: recursos remotos para atividade física ainda carecem de desenvolvimento, ainda há uma falta de suporte proativo à saúde mental e precisamos dar mais atenção ao bem-estar financeiro no curto prazo. As empresas que conseguirem integrar essas melhorias e incorporar o bem-estar a uma boa estratégia que priorize as pessoas terão os maiores ganhos em engajamento, retenção e produtividade.

EM DETALHES

O bem-estar no trabalho está passando por uma grande transformação. Não basta mais que os CEOs ofereçam uma academia dentro da empresa e permitam roupas

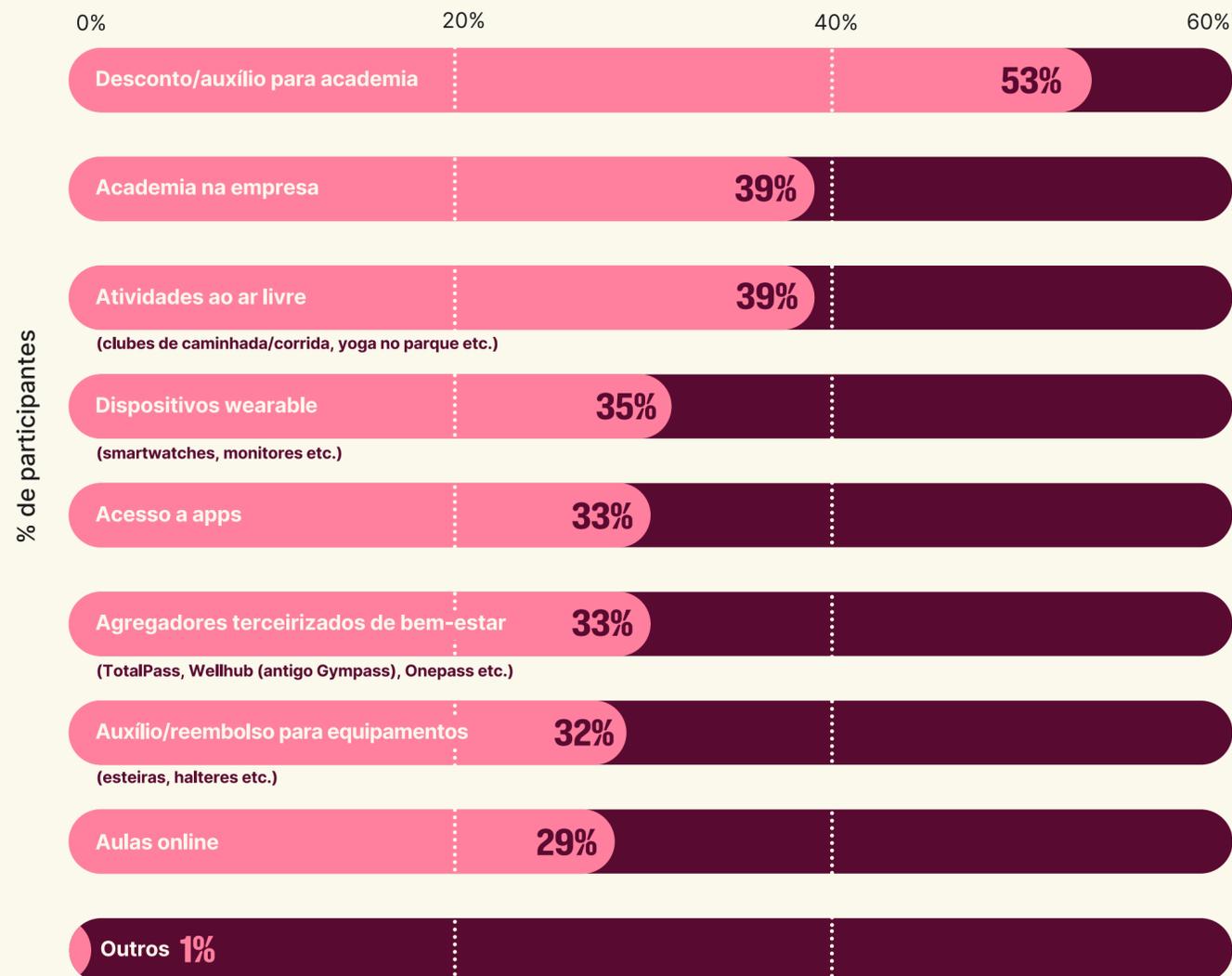
casuais às sextas. Agora, o importante é investir em soluções altamente personalizáveis, flexíveis e tecnológicas. O foco passou a ser o engajamento, a acessibilidade e a integração entre atividade física, saúde mental e bem-estar financeiro.

No entanto, apesar dos muitos avanços, ainda existe uma carência de apoio proativo ao bem-estar mental, opções remotas para atividade física e recursos para o bem-estar financeiro imediato. Para os líderes de RH, é uma oportunidade única de otimizar os programas de bem-estar para garantir um impacto duradouro e maior ROI.



MENSALIDADES DE ACADEMIAS SÃO O BENEFÍCIO MAIS POPULAR PARA ATIVIDADE FÍSICA

Programas que as empresas oferecem para o bem-estar físico



A tendência agora é unir atividade física e tecnologia

A atividade física não deixou de ser um pilar fundamental do bem-estar dos colaboradores: 53% dos CEOs afirmam oferecer subsídios ou descontos em mensalidades de academia (sendo esse o benefício mais comum). Espaços dedicados à atividade física nas dependências da empresa (39%) e alternativas externas (39%), como grupos de caminhada e clubes de corrida, também têm boa aceitação, o que comprova o desejo das empresas de oferecer aos colaboradores uma variedade de opções de atividades físicas estruturadas e flexibilidade para cuidar da forma física.

Mas os tempos de soluções enlatadas de bem-estar ficaram para trás. Agora, os colaboradores querem opções, flexibilidade e tecnologia para manter a participação, e as empresas têm atendido a essas expectativas. Diante disso, não surpreende que os dispositivos vestíveis estejam cada vez mais em alta: 35% dos executivos afirmam que seus programas oferecem ferramentas como monitores e smartwatches para que os colaboradores possam ficar a par da saúde em tempo real. A gamificação também tem conquistado espaço: 33% das empresas adotam apps para atividades físicas e desafios corporativos, como competições de contagem de passos, para transformar o bem-estar em uma experiência divertida e envolvente.

Uma das maiores mudanças é o crescimento das plataformas terceirizadas de bem-estar, como o Wellhub (oferecido por 33% das empresas, segundo os CEOs).

Essas plataformas permitem que os colaboradores escolham entre diversos recursos para atividade física e bem-estar e, assim, fica mais fácil que cada pessoa encontre algo adequado ao seu estilo de vida. De estúdios de yoga a aulas de HIIT e aplicativos para meditar, essas plataformas oferecerem flexibilidade sem as restrições de pagar uma mensalidade em uma única academia.

No entanto, muitos executivos reconhecem que suas empresas perdem uma grande oportunidade por não oferecerem opções remotas para a prática de atividades físicas. Apenas 29% oferecem soluções online e, com cada vez mais empresas adotando modelos híbridos, desperdiçam a oportunidade de engajar quem trabalha à distância.

Para os líderes de RH, a regra é clara: ampliar a oferta de recursos digitais para cuidar do bem-estar e integrar opções presenciais, ao ar livre e online em uma experiência completa e inclusiva. Programas de bem-estar que se adaptam à realidade dos colaboradores, seja no escritório, no modelo híbrido ou remoto, terão maior adesão, mais engajamento e muito mais retorno sobre o investimento.

Bem-estar mental é prioridade, mas as empresas ainda tentam recuperar o atraso

O foco dos CEOs é cada vez maior no bem-estar mental. Mais da metade (51%) afirma que suas empresas oferecem serviços de terapia ou aconselhamento, sendo este o benefício de bem-estar mental mais comum nas empresas. Além disso, muitos reconhecem a importância de licenças para cuidar do bem-estar mental: 45% das empresas oferecem folgas remuneradas especificamente para este fim.

Programas estruturados, como workshops sobre o controle do estresse (40%) e programas de apoio ao colaborador (39%), também têm ganhado destaque, uma demonstração clara de que as empresas não apenas abordam o tema da saúde mental, mas oferecem apoio real aos colaboradores.

O grande porém é que a maioria das empresas ainda está em modo reativo: todo esse suporte entra em cena apenas depois que a pessoa já enfrentou altos níveis de estresse e o bem-estar mental está prejudicado.



Programas proativos de apoio à saúde mental são mais raros: menos de um terço (32%) oferece apps de bem-estar, como o Headspace, ou treinamento de conscientização sobre saúde mental para gestores (32%). Apenas 30% das empresas oferecem programas de mindfulness ou meditação, apesar de pesquisas apontarem que essas práticas ajudam a reduzir o estresse, aumentar o foco e fortalecer a resiliência mental (Sercekman, 2024). O mais preocupante é que somente 25% das empresas oferecem iniciativas de prevenção ao burnout, apesar de ser este um dos maiores fatores de desconexão com o trabalho e rotatividade nas empresas (Gonzales, 2024; Üngüren et al., 2024).

Para os líderes de RH, não há dúvida: esperar até que os colaboradores cheguem ao limite já é tarde demais. É preciso que as empresas sejam proativas e ofereçam apoio à saúde mental de forma que os colaboradores consigam administrar o estresse antes que a situação saia do controle. Ampliar os recursos para mindfulness, resiliência e prevenção ao burnout ajuda a construir uma força de trabalho mais saudável, engajada e produtiva. As empresas que tomarem medidas agora serão aquelas que verão melhor desempenho e menor absenteísmo, promovendo uma cultura em que os colaboradores de fato prosperam.

Bem-estar financeiro: segurança no longo prazo, deficiências imediatas

As empresas fazem o jogo do longo prazo quando se trata de bem-estar financeiro: 47% oferecem algum tipo de previdência, o benefício mais

comum. Muitas também disponibilizam consultoria financeira (40%), opções de compra de ações ou participação no capital (37%) e programas de poupança emergencial (37%). É um sinal claro de que as empresas entendem o valor da segurança financeira e ajudam seus colaboradores não apenas a sobreviver, mas a construir um patrimônio sólido para o futuro.

Também há cada vez mais recursos para a educação financeira: 35% das empresas oferecem assistência para o pagamento de empréstimos estudantis, enquanto 33% oferecem reembolso de mensalidades ou assistência estudantil. Investir em educação não é apenas vantajoso para o desenvolvimento de carreira, mas também uma estratégia inteligente para a saúde financeira no longo prazo, pois permite que os colaboradores aumentem seu potencial de ganhos ao longo da vida (Baumann & Keimer, 2023).

O problema é que, nessas estratégias, o bem-estar financeiro imediato se torna uma preocupação secundária. Enquanto as empresas concentram esforços em planos de previdência e opções de compra de ações, muitos colaboradores enfrentam o estresse financeiro no dia a dia: 86% relatam preocupação crescente com suas finanças, e quase dois em cada três trabalhadores se sentem despreparados para uma grande despesa inesperada, como consertar um aquecedor ou trocar um eletrodoméstico quebrado (Konrad, 2024). Como consequência, um número jamais visto de americanos tem feito resgates antecipados de seus planos 401(k): no início do ano passado, um número recorde de correntistas utilizou suas poupanças, sendo que quase 5% fizeram

saques para cobrir emergências, como despesas médicas ou para evitar uma execução hipotecária. Isso representa um aumento em relação ao pico anterior de 3,6% em 2023 e mais que o dobro da média pré-pandemia, que era de cerca de 2%, conforme dados da Vanguard Group, que administra contas do tipo 401(k) para quase cinco milhões de pessoas (Tergesen, 2025). O uso de investimentos de longo prazo como uma reserva emergencial é um claro indicativo de que os trabalhadores estão diante de uma crise financeira no presente, o que compromete a eficácia das ferramentas de bem-estar financeiro de longo prazo que as empresas oferecem.

Esse estresse acaba afetando o desempenho diário dos colaboradores: 66% afirmam que suas finanças os distraem no trabalho (Wellhub, Panorama do Bem-Estar Corporativo, 2023). E, ainda assim, apenas 31% das empresas oferecem ferramentas ou apps para controle do orçamento, e só 29% promovem workshops ou webinars sobre educação financeira. É uma deficiência imensa para os colaboradores que precisam de auxílio para administrar despesas, economizar para imprevistos ou simplesmente entender como fazer o salário render mais.

Mais uma vez, para os líderes de RH, é uma oportunidade clara de suprir uma necessidade. Implementar programas de educação financeira, disponibilizar ferramentas de planejamento orçamentário, oferecer apoio no pagamento de dívidas e criar fundos de emergência pode garantir que os

colaboradores se sintam mais seguros financeiramente hoje, não apenas no futuro. As empresas que conseguirem unir a segurança financeira no futuro e esse apoio para o presente terão uma força de trabalho mais feliz e estável, e um grande diferencial para a retenção de talentos.



MORAL DA HISTÓRIA

As empresas têm feito grandes progressos nas áreas de atividade física, bem-estar mental e saúde financeira, mas muitos programas operam de forma isolada, o que limita seu impacto. O futuro do bem-estar no trabalho é a integração: oferecer benefícios para todas as dimensões do bem-estar.

Os líderes de RH podem tomar a frente e combinar opções presenciais e digitais para o bem-estar, ampliar a oferta de cuidados preventivos para saúde mental e soluções para cuidar do bem-estar financeiro imediato. As empresas que investirem em programas de bem-estar flexíveis, tecnológicos e integrativos terão maior engajamento, maior retenção e um ROI mais expressivo.



2.4 Principais objeções dos CEOs aos programas de bem-estar (e como contorná-las)

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

Para garantir investimentos sustentáveis em bem-estar, os líderes de RH precisam mudar o foco do custo para o impacto. Quando os CEOs veem o bem-estar apenas como uma despesa, eles hesitam em investir. O segredo é comprovar que essas iniciativas geram resultados financeiros.

Os casos de maior sucesso são os que se baseiam em dados brutos, destacam a demanda dos colaboradores e alinham as iniciativas de bem-estar aos objetivos da liderança. A adoção de programas-piloto, o envolvimento da liderança e relatórios regulares dos resultados transforma até os mais céticos em aliados. Quando o RH posiciona o bem-estar como um propulsor de receita, pela redução do absenteísmo, aumento da produtividade e melhorias na retenção, essas iniciativas deixam de ser um centro de custo e passam a ser um diferencial competitivo.

EM DETALHES

Mesmo com o bem-estar no trabalho ganhando cada vez mais força, os executivos têm preocupações reais sobre engajamento, custo e retorno sobre o investimento.

Para conquistar total apoio, os líderes de RH precisam encarar essas objeções de frente.

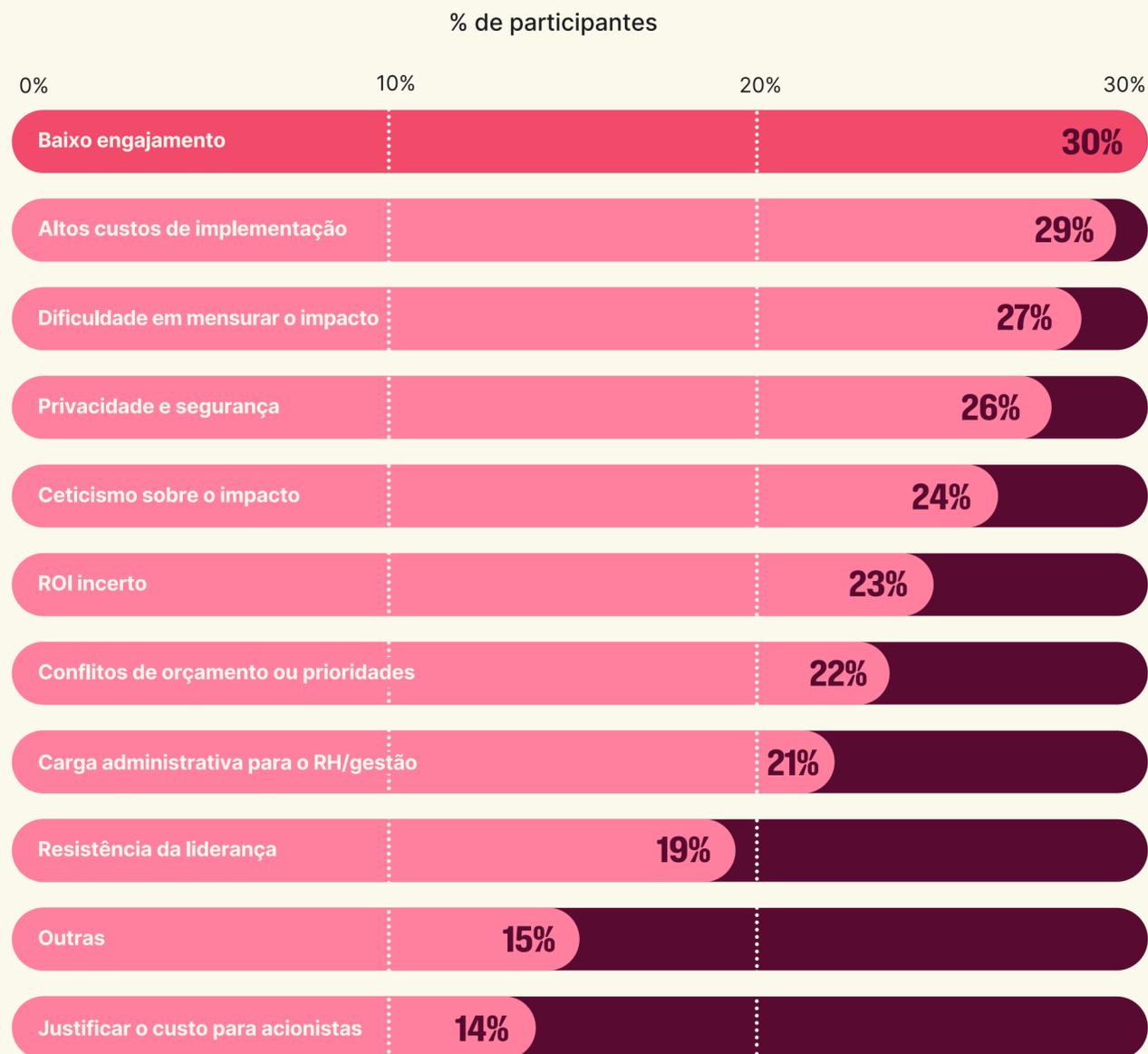
A maior delas? Baixo engajamento dos colaboradores. 30% dos CEOs afirmam que sua maior dúvida é se os colaboradores de fato utilizarão os programas oferecidos.

O orçamento também é uma questão importante: 29% dos CEOs consideram os programas de bem-estar caros demais, enquanto 27% têm dificuldades para avaliar seu impacto. Outros 24% questionam se o ROI justifica os gastos, enquanto 22% apontam que os conflitos orçamentários dificultam, colocando essas iniciativas em disputa com custos de contratação, salários e operações.



O USO PELOS COLABORADORES E OS CUSTOS INICIAIS SÃO AS PRINCIPAIS PREOCUPAÇÕES DOS CEOs QUANTO AOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR

Objecções dos executivos aos programas de bem-estar



A privacidade de dados, o ônus administrativo e a resistência interna deixam o cenário ainda mais complexo. Mais de um quarto (26%) dos CEOs se preocupam com a segurança das informações, enquanto 21% acham que os programas de bem-estar trazem trabalho administrativo demais ao RH. Outros 19% destacam a resistência de outros executivos como um grande obstáculo, mas a pressão externa é uma preocupação menor: apenas 14% dos CEOs mencionam a justificativa para os acionistas como um problema.

O recado dos CEOs não é de que eles sejam contra o bem-estar, mas que eles precisam comprovar sua eficácia, com um ROI claro, sem sobrecarregar o RH.

A boa notícia é que há diversas estratégias que o RH pode adotar para contornar essas objeções.

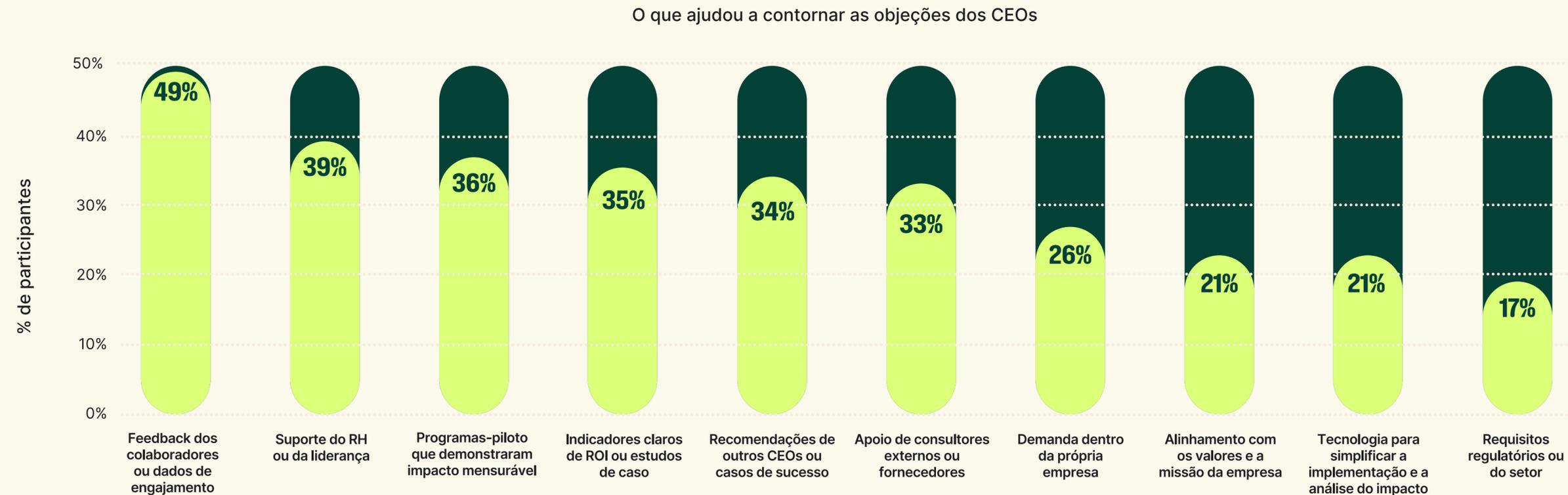
A arma secreta? Feedback dos colaboradores. Quase metade (49%) das empresas onde essas iniciativas têm sucesso usaram a contribuição direta de suas equipes para provar que elas não são uma regalia, mas uma necessidade. Pesquisas de engajamento, monitoramento de participação e feedback em tempo real deram à liderança uma visão clara das necessidades dos colaboradores e de como os programas de bem-estar elevam o moral, o desempenho e a retenção. A voz dos colaboradores trouxe dados e poder de fogo ao RH para transformar ceticismo em ação.

Mas os dados por si só não bastaram: o RH precisou do apoio da liderança. 39% dos CEOs consideram que o apoio dos executivos e do RH foi o fator decisivo para contornar as objeções. Ou seja, é fundamental conscientizar toda a equipe executiva, não apenas os CEOs, sobre os benefícios para a empresa de investir em bem-estar. Pode ser interessante convidar o CFO, o líder de vendas e outros

executivos voltados para a receita para as reuniões sobre os impactos do bem-estar, assim todos veem a conexão entre colaboradores saudáveis e lucro mais alto.

Para os líderes de RH que enfrentam dúvidas, como “Será que isso vai funcionar?”, os programas-piloto podem ser a arma secreta. 36% das empresas começaram com testes em pequena escala antes de implementar as iniciativas por completo.

OS FEEDBACKS DO RH E DOS COLABORADORES SÃO O MAIS RELEVANTE PARA CONTORNAR AS OBJEÇÕES DOS CEOs AOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR



Esses mini-programas trazem dados brutos, como taxas de participação, depoimentos de colaboradores e métricas iniciais de ROI, que derrubam as incertezas e abrem caminho para investimentos maiores.

No que diz respeito ao ROI, nada fala mais alto do que os números: 35% das empresas recorreram a dados brutos para conquistar a adesão de quem é responsável pela palavra final. CEOs e CFOs, que antes tinham reservas quanto aos custos dos programas de bem-estar, mudaram de ideia quando viram o impacto: economia, menor absenteísmo e aumento de produtividade. Relatórios constantes se tornaram imprescindíveis e demonstram que o bem-estar não é apenas um gasto, mas uma estratégia eficaz.

Mesmo com dados internos sólidos, algumas equipes de RH perceberam que precisavam de um impulso extra e buscaram reforços. 34% das empresas recorreram ao endosso de outros CEOs para mudar a percepção da liderança executiva. Quando ouviram o relato de outros líderes que tinham grande sucesso em suas iniciativas de bem-estar, o cenário mudou: eles viram que a retenção, a menor incidência de burnout e uma força de trabalho mais saudável não eram só teoria, mas realidade.

Para manter tudo funcionando sem complicações, 33% das empresas recorreram a especialistas externos. Consultores de bem-estar, analistas de benefícios e fornecedores terceirizados ajudaram as equipes de RH a criar, aprimorar e ampliar programas que, de fato, davam resultado. Os melhores

programas de bem-estar contam com uma equipe integrada pronta para auxiliar na implementação; a experiência desse pessoal alivia a carga das equipes internas e oferece o respaldo profissional necessário para que eles tenham sucesso.

Existe um caminho já testado e comprovado para os líderes de RH que querem aumentar de verdade o engajamento nos programas de bem-estar. O relatório *ROI do Bem-Estar 2024*, do Wellhub, destaca cinco estratégias-chave que ajudaram equipes de RH a aumentar a participação.

O segredo? Proatividade. Apresentar esse plano desde o início mostra à equipe executiva que não se trata apenas de lançar um programa e torcer pelo melhor: há um compromisso claro com a eficácia da iniciativa.



1. Ofereça opções de bem-estar personalizadas e flexíveis

É muito mais provável que os colaboradores participem de um programa de bem-estar que atende às mais diversas necessidades. As empresas que oferecem uma combinação de recursos para atividades físicas, saúde mental, nutrição e bem-estar financeiro têm um engajamento mais alto porque os colaboradores podem escolher o que usar de acordo com cada estilo de vida e objetivo.

2. Envolver a liderança

Os CEOs conseguem resolver suas próprias preocupações. Quando os executivos participam ativamente dos programas de bem-estar, o engajamento dispara. 98% dos líderes de RH afirmam que o apoio da liderança é essencial, e as empresas com forte participação da liderança observam um aumento nas taxas de engajamento dos colaboradores de 44% para 80%. O apoio público dos CEOs e dos líderes mais seniores às iniciativas de bem-estar ajuda a normalizar a participação em todos os níveis da empresa.

3. Melhore a comunicação interna

Não é possível que os colaboradores aproveitem um programa de bem-estar que não sabem que existe. A comunicação interna é uma prioridade porque muitos relatam desconhecer os recursos que a empresa oferece para cuidar do bem-estar. As equipes de RH que utilizam mensagens em múltiplos canais, como e-mails, Slack, reuniões gerais e depoimentos de colaboradores, observam uma participação significativamente maior nos programas.

4. Gamificação e incentivos para elevar o engajamento

Desafios de bem-estar, competições de contagem de passos e recompensas trazem diversão e estímulo à participação. As empresas que inserem elementos lúdicos em seus programas de bem-estar notam um aumento significativo no engajamento, especialmente quando oferecem incentivos, como folgas extras, bônus relacionados ao bem-estar ou reconhecimento. Transformar o bem-estar em uma competição amistosa ou em um sistema de conquistas baseado em metas pode transformar os índices de participação.

5. Monitoramento e melhoria contínua do programa

Os programas de bem-estar precisam evoluir conforme as necessidades dos colaboradores. 53% dos líderes de RH ajustam suas ofertas de bem-estar a cada trimestre, com base nas tendências de participação, feedback dos colaboradores e dados de engajamento. Atualizar o programa com frequência garante que as iniciativas de bem-estar continuem relevantes, acessíveis e gerem engajamento, mesmo com o passar do tempo.

O primeiro passo para garantir o sucesso desde o lançamento é contar com defensores internos do bem-estar, que dão vida aos programas e ajudam a garantir a adesão do CEO. Aliás, 26% das empresas afirmam que o apoio desses aliados internos foi o diferencial para conquistar a aprovação da liderança. Essas pessoas foram capazes de transformar interesse passivo em envolvimento ativo e incorporar o bem-estar à cultura da empresa.

A tecnologia também deixou tudo mais fácil. Hoje, 21% das empresas usam ferramentas digitais para simplificar a gestão, acompanhar a participação e mostrar resultados em tempo real. De agregadores de bem-estar (como o Wellhub) a plataformas para monitorar o engajamento, os líderes de RH contam com a tecnologia para trazer dados, eficiência e escalabilidade às iniciativas de bem-estar e, dessa forma, eliminar o receio de que esses programas pesem na rotina do RH.

MORAL DA HISTÓRIA

Os líderes de RH que transformaram céticos em defensores do bem-estar não apenas insistiram mais, eles agiram com mais inteligência. Ouviram os colaboradores, lançaram projetos-piloto, acompanharam o impacto e contaram com o apoio da liderança para elevar a adesão. O parecer de outros CEOs, parcerias com especialistas e defensores internos do bem-estar também têm um papel crítico na hora de garantir investimentos.

Para as equipes de RH que ainda enfrentam resistência, o caminho é simples: aposte nos dados, comece em pequena escala, compartilhe os resultados com frequência e faça do bem-estar uma prioridade para o negócio. Quando a liderança percebe o ROI, vivencia os benefícios e presencia por si o sucesso dessas iniciativas, o investimento acontece e o bem-estar passa a ser um pilar organizacional.





A equação do ROI: como os CEOs avaliam o bem-estar

3.1 O que os CEOs mais valorizam em um programa de bem-estar

PRINCIPAL CONCLUSÃO

Para os CEOs, aspectos como produtividade, retenção de talentos e redução de custos são muito importantes, por isso, fale a língua deles ao apresentar sua iniciativa: ROI, taxas de engajamento e benefícios financeiros. O segredo para conseguir a aprovação? Um programa que seja economicamente viável, fácil de implementar e alinhado aos objetivos da empresa.

Se você conseguir mostrar resultados mensuráveis, como menor rotatividade, mais produtividade e queda nos custos de saúde, o bem-estar deixa de ser visto como “luxo” e passa a ser reconhecido como uma vantagem estratégica que gera valor real para a empresa.

EM DETALHES

3.1.1 O que os CEOs buscam em um programa de bem-estar

Os CEOs fazem mais do que aprovar os programas de bem-estar: eles ajudam a moldar essas iniciativas. Nada menos que 94% dos CEOs têm a palavra final sobre o orçamento para o bem-estar, e quase todos estão ativamente envolvidos na escolha do programa ideal (48% com envolvimento extremamente alto e 36% com envolvimento muito alto). Ou seja, se você quer que sua iniciativa de bem-estar seja aprovada, precisa falar a língua deles: ROI, engajamento, retenção e impacto nos resultados financeiros da empresa.

Mas afinal, o que faz um programa de bem-estar realmente chamar a atenção de um CEO? Vamos descobrir.

A demanda por produtividade é alta

Os CEOs não apostam em programas de bem-estar por diversão; eles querem resultados. A principal razão para investir nessas iniciativas? Aumentar a produtividade e o desempenho (56%).

E não é à toa: quase metade dos líderes de RH (47%) apontam grandes ganhos de produtividade com seus programas de bem-estar (Wellhub, ROI do Bem-Estar, 2024).

Ou seja, mais bem-estar gera mais resultados. Com o burnout elevando a rotatividade e diminuindo a produtividade, um custo impressionante de US\$ 322 bilhões por ano

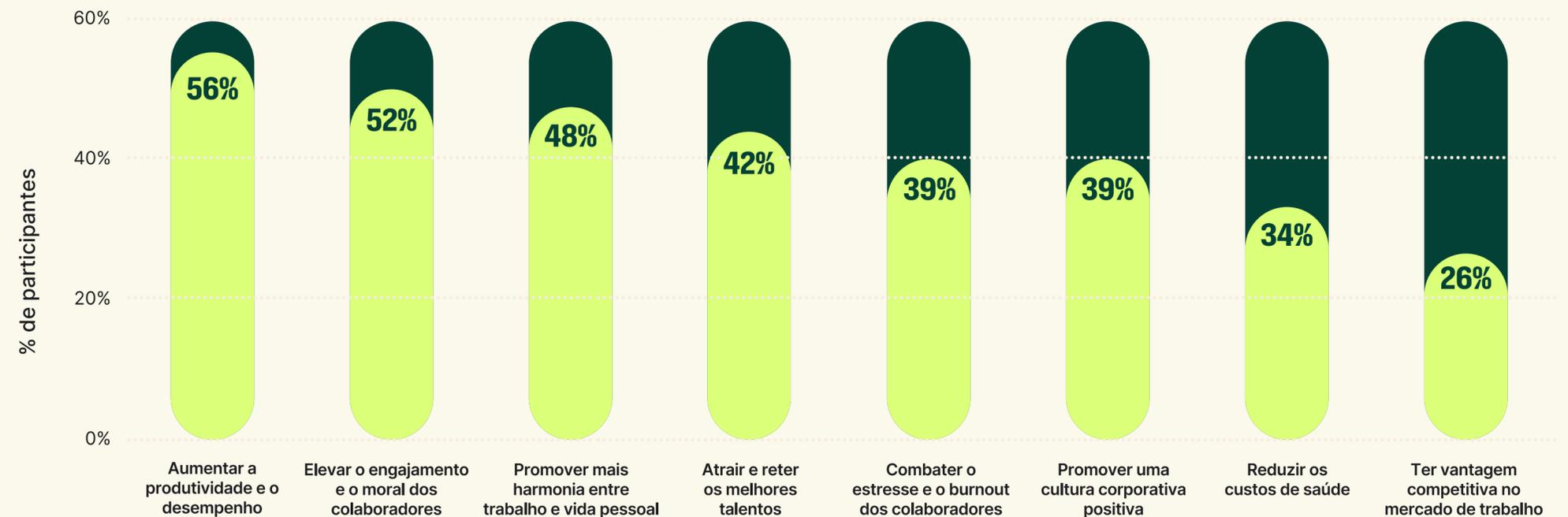
para as empresas, os CEOs sabem que manter a energia, o engajamento e a presença dos colaboradores não é negociável (Gallup, s.d.).

Não é só questão de trabalhar mais, é trabalhar mais feliz também. Mais da metade dos CEOs (52%) investem em programas de bem-estar para melhorar o moral e o engajamento, e por um bom motivo: três em cada cinco colaboradores estão desmotivados, o que representa uma perda de US\$ 8,9 trilhões para a economia global a cada ano (Gallup, 2024).

Os CEOs não estão dispostos a perder esse valor. Para eles, o bem-estar é a chave para trazer a energia de volta às equipes e gerar resultados concretos.

PRODUTIVIDADE, ENGAJAMENTO E RETENÇÃO LEVAM OS CEOs A INVESTIR EM BEM-ESTAR

Razões para investir em programas de bem-estar para colaboradores



Ter os melhores talentos é prioridade

Os CEOs contam com o bem-estar para vencer a batalha pelos melhores: 42% deles investem em programas de bem-estar para atrair e reter grandes profissionais, e é uma aposta inteligente. Quando mais da metade (55%) dos colaboradores concorda ou concorda plenamente que sairia de uma empresa que não prioriza o bem-estar, as empresas que ignoram essa questão correm o risco de perder seus melhores talentos (Wellhub, Panorama do Bem-Estar Corporativo, 2024).

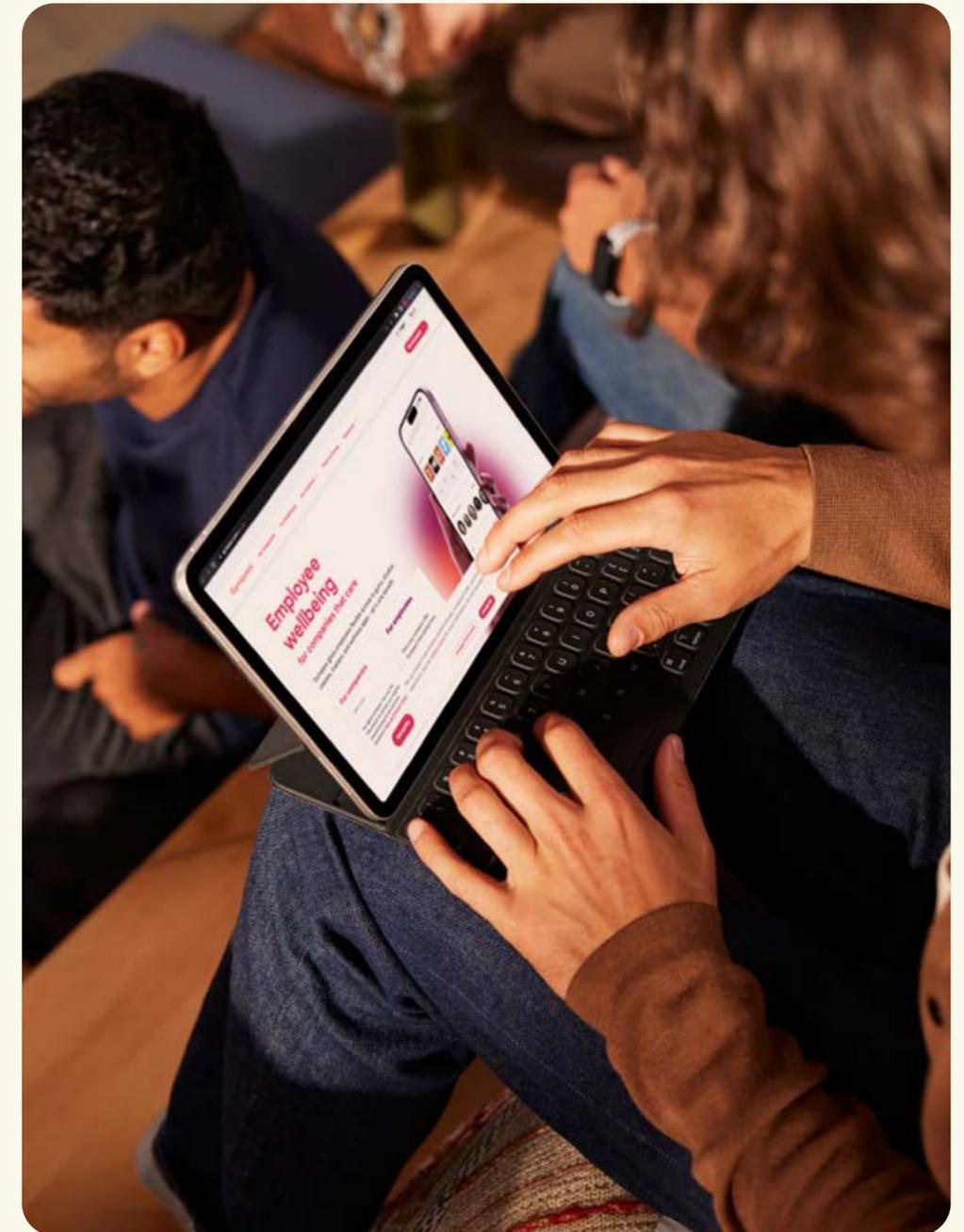
Mas a retenção é só parte da batalha: 26% dos CEOs consideram o bem-estar uma vantagem competitiva no processo de recrutamento. E eles estão certos: mais de um terço (38%) dos líderes de RH afirmam que programas de bem-estar são extremamente importantes para atrair talentos (Wellhub, ROI do Bem-Estar, 2024).

No cenário atual do mercado de trabalho, os pacotes de benefícios podem ser determinantes na decisão de contratação, e as empresas que oferecem o melhor em bem-estar não só atraem os melhores profissionais do mercado, mas conseguem mantê-los.

Os CEOs querem o fim do estresse e do burnout

Vamos falar sobre o inimigo oculto das empresas: o estresse. Esse é o motivo pelo qual 39% dos CEOs priorizam a prevenção ao burnout ao investir em programas de bem-estar, e com toda razão: 96% dos colaboradores enfrentam estresse no trabalho todos os dias, sendo que 32% relatam níveis elevados de estresse (Wellhub, Panorama do Bem-Estar Corporativo, 2023). A consequência? Eles vão embora. A rotatividade provocada pelo burnout é responsável por 20% dos orçamentos destinados à folha de pagamento (Gallup, s.d.).

Enquanto isso, 48% dos CEOs investem em programas de bem-estar para promover um melhor equilíbrio entre trabalho e vida pessoal, pois quando esse equilíbrio é perdido, o desempenho também cai. Atualmente, 47% dos colaboradores indicam que o estresse no trabalho afeta o bem-estar mental, e 55% dizem que problemas com o bem-estar mental prejudicam o sono (Wellhub, Panorama do Bem-Estar Corporativo, 2024). Quando os colaboradores estão exaustos, sobrecarregados e distantes, eles não conseguem dar o melhor de si no trabalho. Para os CEOs, o bem-estar é a solução.



Economia em saúde é vantagem para os negócios

Com custos de saúde cada vez mais altos, os CEOs querem soluções que tragam economia no longo prazo. E os programas de bem-estar atendem a essa demanda: 34% dos CEOs afirmam que reduzir os custos de saúde é um dos principais motivos para investir em programas de bem-estar. E os resultados falam por si: 91% das empresas relatam redução das despesas com saúde graças às suas iniciativas de bem-estar (Wellhub, 2024).

Isso acontece porque, antes de tudo, os programas de bem-estar ajudam a prevenir a necessidade de tratamentos médicos: três quartos dos custos médicos derivam de doenças que podem ser evitadas, o que implica que as empresas que não investem em bem-estar acabam aceitando pagar por despesas desnecessárias (Gallup, s.d.).

A escolha é simples: investir agora em prevenção ou gastar mais tarde com tratamentos cada vez mais caros. Líderes atentos têm apostado em bem-estar, e os resultados são positivos.

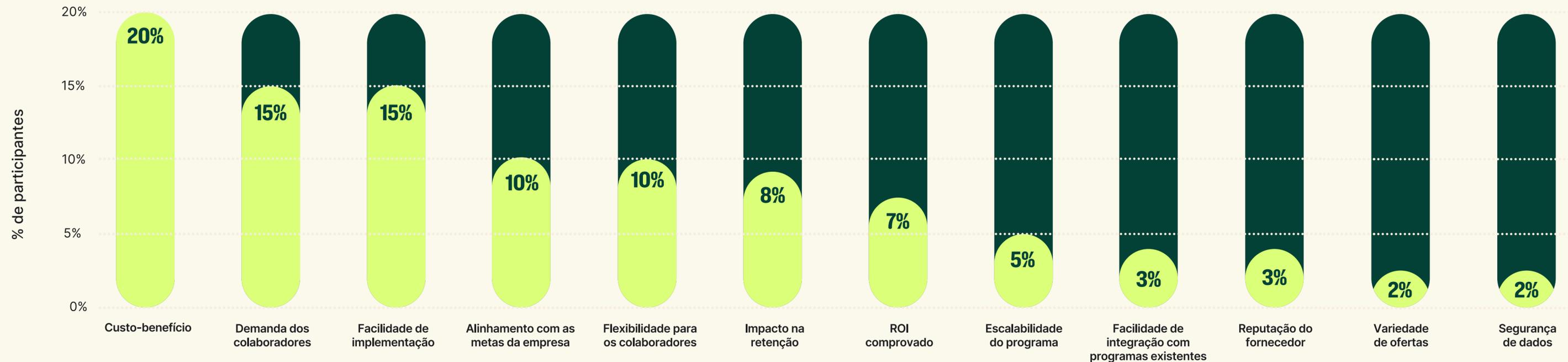


3.1.2 Como os CEOs avaliam possíveis programas de bem-estar

Todos esses objetivos mais estratégicos são muito importantes, mas como, de fato, os CEOs decidem se determinado programa de bem-estar vale o investimento? Quais indicadores mostram que o programa realmente trará ganhos em produtividade, engajamento e redução de custos? Vamos analisar.

OS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR CONQUISTAM OS CEOs PELO CUSTO E POR ATENDER À DEMANDA DOS COLABORADORES

Critérios considerados ao avaliar um programa de bem-estar



A relação custo-benefício reina suprema



Em uma empresa, cada centavo investido precisa se justificar. Por isso, 20% dos CEOs afirmam que a relação custo-benefício é o principal critério na hora de escolher um programa de bem-estar.

A lógica é simples: se o programa não trazer ganhos ou economia visíveis, está fora. E os CEOs não querem só retorno, eles querem provas: 7% afirmam especificamente que o ROI comprovado é o fator determinante. Eles precisam ver de que forma os programas de bem-estar reduzem custos, diminuem o absenteísmo e elevam o engajamento para trazer melhores resultados financeiros.

A demanda dos colaboradores e a facilidade de uso influenciam as decisões



Por melhor que um programa de bem-estar pareça no papel, se os colaboradores não forem usá-lo, ele não será aprovado. Por isso, 15% dos CEOs destacam que a demanda dos colaboradores é a principal prioridade ao escolher um programa. Felizmente, 79% dos colaboradores que têm acesso a programas de bem-estar os utilizam; 54% afirmam usá-los regularmente, enquanto 20% dizem que os utilizam o tempo todo, provando que, quando as empresas oferecem os benefícios certos, o engajamento é uma consequência. (Wellhub, Panorama do Bem-Estar Corporativo, 2024).

Mas é essencial que seja fácil de implementar. Outros 15% dos CEOs consideram a facilidade de implementação uma prioridade crucial, e faz todo sentido. Os melhores programas se integram aos fluxos de trabalho já existentes, não trazem mais dor de cabeça e são simples para os colaboradores usarem. Se for simples e eficiente, é um investimento inteligente.

Flexibilidade e alinhamento são fundamentais



Os CEOs não investem em bem-estar à toa, eles esperam que essas iniciativas estejam alinhadas às metas da empresa. Por isso, 10% dos CEOs afirmam que sua prioridade é encontrar programas que contribuam diretamente com os objetivos do negócio. Seja para aumentar a produtividade, reduzir a rotatividade ou fortalecer a marca da empresa no mercado de trabalho, um programa de bem-estar precisa estar de acordo com o panorama geral da empresa.

A flexibilidade é outro fator essencial nos programas de bem-estar modernos. Para 10% dos CEOs, a flexibilidade para os colaboradores é um dos critérios de avaliação mais importantes, e reconhecem que programas engessados, tamanho único, não funcionam. Os colaboradores buscam soluções de bem-estar que se adaptem às suas rotinas: meditação online, orientação nutricional, monitores do sono, atividade física sob demanda ou apps para controlar o orçamento são alguns exemplos.

MORAL DA HISTÓRIA

Os CEOs são claros quanto ao que torna um programa de bem-estar digno de investimento: precisa gerar ROI, engajar os colaboradores e ser fácil de implementar. A relação custo-benefício lidera as prioridades, mas a demanda, a facilidade de uso e o alinhamento com os objetivos do negócio também contam muito.

Para conquistar a adesão da liderança, as equipes de RH devem destacar programas flexíveis, baseados em dados e aprovados pelos colaboradores. Quando as soluções de bem-estar são fáceis de adotar e estão ligadas ao desempenho, deixam de ser um diferencial e passam a ser uma necessidade.



3.2 Como os CEOs mensuram o desempenho dos programas

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

Para trazer os CEOs para o lado do bem-estar, é necessário que os líderes de RH contem mais do que boas histórias. Eles precisam apresentar dados que comprovem o impacto.

Ou seja, é importante monitorar o que mais importa para as lideranças: engajamento, produtividade, economia e retenção de talentos. Taxas de participação, indicadores de desempenho e despesas com saúde devem estar em primeiro plano.

A mágica acontece quando os dados brutos andam lado a lado com histórias reais: do feedback dos gestores a mudanças na cultura da empresa como um todo. Quando o RH associa o bem-estar aos resultados da empresa e ao ROI, o programa passa a ser uma estratégia eficaz de crescimento.

EM DETALHES

Depois que um programa de bem-estar é implementado, não é que os CEOs relaxam e torcem pelo melhor: eles querem saber de todos os resultados

positivos. E prestam muita atenção: quase metade (48%) recebe atualizações pelo menos uma vez por mês, enquanto outros 41%, a cada trimestre. A boa notícia? 89% dos CEOs nunca cancelaram um programa de bem-estar. Ou seja, quando uma iniciativa funciona, ela continua.

Mas eles não querem boas histórias. Eles querem dados concretos. O programa trouxe aumento de produtividade? Os colaboradores usam? Trouxe economia para a empresa?



3.2.1 Indicadores de sucesso relacionados a pessoas e desempenho

Confira o que realmente conta para as lideranças e como os RHs podem coletar os dados de que precisam para apresentar uma narrativa convincente.

MÉTRICAS RELACIONADAS A PESSOAS TÊM UM PAPEL FUNDAMENTAL NA AVALIAÇÃO DO SUCESSO DE UM PROGRAMA DE BEM-ESTAR PELOS CEOS



O engajamento e a percepção dos colaboradores são prioridade

Primeiro, os CEOs querem saber se os colaboradores gostam e usam o programa. A satisfação dos colaboradores ocupa o topo da lista: 32% dos CEOs consideram o feedback deles um indicador essencial de sucesso.

No entanto, boas impressões não bastam. As taxas de participação são igualmente importantes: 21% dos CEOs monitoram quantos colaboradores estão ativamente engajados com as ofertas de bem-estar. Mesmo a melhor iniciativa de bem-estar é inútil se os colaboradores não a utilizarem. Porém, quanto mais eles utilizam o programa, melhores são os resultados: pesquisas revelam que, quando os colaboradores aproveitam as iniciativas, as empresas veem retornos concretos do bem-estar, moral mais alto e mais produtividade (Wellhub, ROI do Bem-Estar 2024).

Com pesquisas frequentes entre os colaboradores, os líderes de RH podem obter dados sobre a satisfação. Enquetes rápidas, enviadas durante e após o lançamento de programas de bem-estar, podem revelar a percepção dos colaboradores em tempo real. Formulários anônimos permitem que eles compartilhem opiniões mais detalhadas, especialmente quando há receio em responder abertamente. Os dois recursos ajudam a identificar tendências importantes, como a percepção de valor, usabilidade ou continuidade do programa.

Grupos focais com colaboradores aprofundam ainda mais essa visão, só é importante que esses grupos reflitam a diversidade das equipes: cargos, áreas e locais. Vale incluir tanto quem utiliza os programas quanto quem não utiliza, para entender o que está ou não funcionando e o que impede maior engajamento. Por fim, dados de participação podem ser obtidos por meio de análises de plataformas de bem-estar, check-ins em academias e uso de apps de saúde. Quanto mais dados de engajamento o RH puder monitorar, mais clara será esta visão.



A produtividade faz toda a diferença

Oferecer bem-estar não é só para as pessoas se sentirem bem, é para que elas trabalhem melhor. Por esse motivo, 19% dos CEOs apontam o aumento da produtividade como seu principal indicador de sucesso ao avaliar um programa. Eles querem saber se as iniciativas ajudam os colaboradores a manter o foco, a energia e a eficiência.

O burnout e a falta de engajamento têm um alto custo financeiro: a perda de produtividade gera um prejuízo de US\$ 322 bilhões por ano (Gallup, s.d.). Por outro lado, os próprios colaboradores relatam que o bem-estar físico e emocional tem impacto direto em seu desempenho no trabalho (93% e 95%, respectivamente) (Wellhub, Panorama do Bem-Estar Corporativo, 2024).

As equipes de RH podem acompanhar ganhos de produtividade monitorando indicadores-chave de desempenho (KPIs) antes e depois da implementação do programa, entre eles: cumprimento de prazos, qualidade do trabalho ou percepções dos próprios colaboradores sobre sua produtividade, coletadas por meio de pesquisas internas. Também é possível analisar dados mais diretos, como produtividade por colaborador ou receita por colaborador, para ter uma visão mais clara. Para uma comparação significativa, mensure esses indicadores com base em um grupo de referência, como colaboradores que

não participam ativamente do programa de bem-estar. Assim, fica mais fácil analisar de forma isolada o impacto do programa e reforçar a argumentação junto à liderança. Relacionar a participação nos programas de bem-estar às avaliações de desempenho e feedback de gestores pode trazer evidências sólidas de que o bem-estar impulsiona o sucesso no trabalho.



Economia em saúde também está no radar

Para os CEOs, um programa de bem-estar que reduz os custos de saúde é um programa que vale a pena manter: 10% apontam a economia com despesas médicas e com o plano de saúde como o principal indicador de sucesso.

Os dados confirmam: empresas com programas de bem-estar bem estruturados registram quedas significativas nos custos de saúde, especialmente em doenças que podem ser evitadas (Wellhub, ROI do Bem-Estar, 2024). Quando um programa contribui para reduzir os riscos de doenças crônicas, diminuir quadros relacionados ao estresse ou ampliar o uso de cuidados preventivos, ele ajuda a cortar despesas elevadas com saúde, um impacto direto nos resultados da empresa.

Com o auxílio das operadoras de planos de saúde, o RH pode analisar, ano a ano, a sinistralidade, exames preventivos, métricas de controle de doenças crônicas, gastos com medicamentos e taxas de hospitalização.

Retenção e recrutamento são importantes

Os CEOs reconhecem que o bem-estar tem um papel crucial na atração e retenção de talentos. Para 6% dos participantes, não é apenas um fator, é o **principal** critério de sucesso na avaliação de um programa de bem-estar. Mais de um quarto dos colaboradores (28%) afirmam com convicção que, na busca pelo próximo emprego, levarão em conta apenas empresas que priorizam o bem-estar (Wellhub, Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024). Ou seja, bem-estar não é mera regalia, é um diferencial estratégico.

O RH pode acompanhar esse impacto através das taxas de rotatividade, entrevistas de desligamento e pesquisas com novas contratações para identificar se esses benefícios influenciam as decisões dos colaboradores. Para os CEOs, é crucial saber se os melhores candidatos citam o bem-estar como razão para ingressar na empresa ou, ao sair, as pessoas mencionam a falta de apoio ao bem-estar como um dos motivos. A mobilidade interna e as taxas de promoção também são reveladoras: colaboradores que se sentem apoiados e engajados têm mais chances de crescer dentro da empresa. Monitore o percentual de participantes do programa de bem-estar que buscam ou recebem novas funções para identificar padrões e destacar o valor no longo prazo.

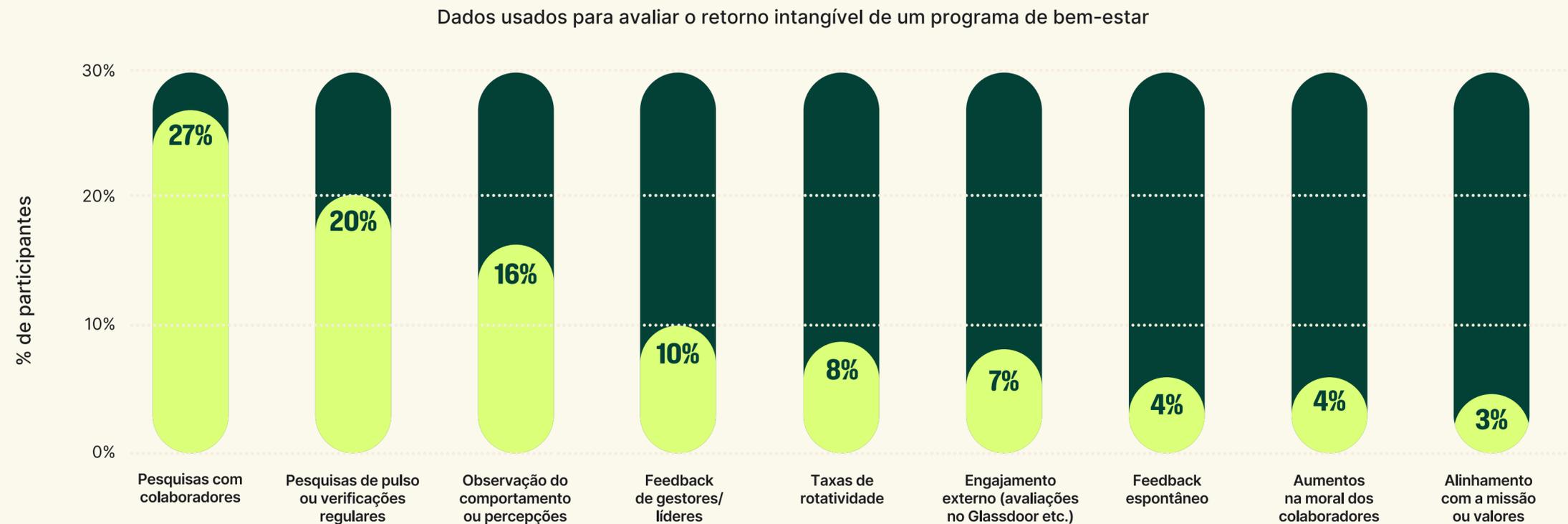
3.2.2 Indicadores de sucesso relacionados à cultura e à percepção dos colaboradores

Alguns ganhos com o bem-estar são fáceis de mensurar, como taxas mais altas de aceitação de ofertas de trabalho ou menor rotatividade. Mas e os benefícios

intangíveis, como uma cultura empresarial mais forte, moral mais elevado e maior engajamento? Mesmo quando os resultados não aparecem em uma planilha, os CEOs ainda querem ver sinais claros de que investir em bem-estar gera mudanças.

Então, como mensurar o que é difícil de quantificar? A seguir, contamos o que os CEOs consideram mais importante e como o RH pode mostrar os dados de que eles precisam.

OS RHS PODEM APROVEITAR A OPINIÃO DOS COLABORADORES PARA AVALIAR AS CONTRIBUIÇÕES CULTURAIS DO PROGRAMA DE BEM-ESTAR



A opinião dos colaboradores é o indicador favorito dos CEOs

Quando querem entender como os colaboradores se sentem no ambiente de trabalho, 27% dos CEOs apontam as pesquisas de engajamento nos programas de bem-estar como o principal termômetro. Essas pesquisas não apenas avaliam a satisfação, elas revelam o quanto os colaboradores estão comprometidos com seu trabalho, suas equipes e a empresa. Faça perguntas como: *com que frequência você sente sua energia em alta no trabalho? Você sente que tem apoio para cuidar do seu bem-estar? O programa de bem-estar melhorou sua experiência no dia a dia da empresa?* As respostas ajudam a enxergar mudanças na cultura e no desempenho. E o engajamento faz toda a diferença: colaboradores altamente engajados geram 23% mais lucro para as empresas (Gallup, 2024).

É interessante acompanhar os resultados das pesquisas de engajamento antes e depois de lançar uma iniciativa de bem-estar. Vá além da satisfação e faça perguntas mais específicas, como: *você se sente motivado a dar o seu melhor todos os dias? Seu trabalho é significativo para você? Você entende a importância do seu trabalho para os objetivos da empresa?* Perguntas como essas ajudam a avaliar se os programas de bem-estar influenciam fatores

como foco, motivação e conexão, indicadores importantes do engajamento dos colaboradores para os CEOs.

Porém, para eles, não basta fazer uma única pesquisa anual: 20% deles afirmam que as pesquisas de pulso são o feedback mais relevante. Vale usar enquetes de pergunta única, pesquisas de pulso trimestrais ou ferramentas de feedback para registrar a percepção dos colaboradores. Se as iniciativas estiverem funcionando, os dados vão mostrar uma tendência clara de melhora no bem-estar, mais alinhamento com os valores da empresa e menor incidência de burnout. Os CEOs adoram ver melhoria contínua ao longo do tempo, não apenas picos de engajamento pontuais.

Também é útil ir além do feedback interno. Acompanhe a evolução das notas da sua empresa no Glassdoor ou no Indeed. Uma melhora nas avaliações da empresa pode indicar moral mais elevado e uma reputação mais positiva da sua marca empregadora. E se a sua empresa associa o bem-estar à experiência do cliente, fique de olho nas métricas de satisfação dos clientes também. Colaboradores engajados e com a saúde em dia tendem a atender melhor os clientes, e isso também conta como indicador de sucesso.

O moral e a colaboração são indicadores culturais importante

Nem todos os resultados de um programa de bem-estar aparecem nos dados: 16% dos CEOs observam diretamente o clima e a colaboração das equipes. As pessoas estão mais animadas? As equipes trabalham melhor em grupo? As reuniões estão mais positivas e produtivas? As lideranças estão de olho nesses sinais culturais.

O RH pode analisar documentos internos para identificar mudanças na dinâmica das equipes, seja nas reuniões regulares com gestores, nas avaliações de desempenho ou em projetos multidisciplinares. Se o programa de bem-estar estiver ajudando a criar um ambiente mais conectado e acolhedor, vale destacar essas histórias junto com os dados mais objetivos em seus relatórios mensais. Pense nelas como depoimentos internos: citações do que os colaboradores dizem, agradecimentos em reuniões de equipe ou até um post no LinkedIn de alguém que celebrou a flexibilidade de tirar um dia para cuidar da saúde mental ou se exercitar no meio do expediente. Esses momentos tangibilizam o impacto e ajudam a conectar os resultados com o que realmente importa para a liderança.



As opiniões dos gestores e líderes de equipes são fundamentais

Os gestores que estão na linha de frente convivem diariamente com os colaboradores e, por isso, são um ótimo termômetro dos níveis de engajamento, estresse e moral da equipe. Tanto que 10% dos CEOs apontam o feedback de gestores e líderes de equipe como a forma mais eficaz de avaliar o impacto dos programas de bem-estar na cultura da empresa.

Para aproveitar essa visão estratégica, o RH pode criar canais estruturados para ouvir os gestores, como:

- Pesquisas de pulso específicas para gestores de pessoas
- Rodadas de conversa mensais ou trimestrais para compartilhar tendências e desafios
- Conversas individuais estruturadas entre o RH e os líderes de equipe
- Modelos de feedback ou painéis de informações para acompanhar a percepção das equipes e mudanças observadas no comportamento

Incentive que os gestores relatem:

- Mudanças no nível de energia e moral da equipe
- Melhoras percebidas no foco, na colaboração ou na assiduidade dos colaboradores

- Queda em conflitos ou problemas de desempenho ligados ao estresse
- Adesão e percepção sobre as ofertas de bem-estar

Quando coleta e sintetiza regularmente esse feedback, o RH consegue identificar o surgimento de tendências, equipes de alto desempenho e até áreas que precisam de mais atenção ou de reforço nas comunicações sobre as ofertas de bem-estar.

Quando os gestores dizem que suas equipes estão mais felizes, resilientes e bem cuidadas, é muito mais do que mera impressão, é um sinal claro de que suas iniciativas funcionam.



A retenção e a reputação da empresa mostram que a cultura é forte

Reconhecimento importa, principalmente para os CEOs. Para 7% dos executivos, prêmios e rankings externos são a principal forma de avaliar o impacto do bem-estar na cultura da empresa. Seja pelo prêmio de Melhor Empresa para Trabalhar ou com uma melhora das avaliações no Glassdoor, esse tipo de validação externa deixa um recado importante: a cultura da empresa é vibrante e o bem-estar tem um papel importante nisso.

Para aproveitar o momento, os RHs podem ativamente monitorar e destacar esses reconhecimentos centrados na cultura da empresa, como:

- Avaliações no Glassdoor e Indeed, inclusive tendências em palavras-chave como “equilíbrio entre trabalho e vida pessoal”, “liderança que apoia” ou “bem-estar”.
- Prêmios e certificações, como o Great Place to Work, o Fortune Best Workplaces ou reconhecimentos locais do setor.
- Análise de sentimento em redes sociais, inclusive postagens espontâneas de colaboradores e interações positivas em conteúdos sobre bem-estar. Há diversas ferramentas disponíveis que analisam os comentários nas redes e geram uma pontuação geral de sentimento.

Melhor ainda, incorpore os reconhecimentos externos à sua estratégia:

- Incentive os colaboradores a compartilharem suas experiências em plataformas como Glassdoor ou LinkedIn
- Inclua o bem-estar como diferencial nas inscrições para prêmios e nas estratégias de posicionamento da marca
- Compartilhe cada conquista nos canais internos para reforçar o valor do bem-estar e elevar o moral da equipe

Quando os programas de bem-estar geram elogios públicos e credibilidade externa, o impacto vai além da reputação da empresa; traz à liderança uma prova concreta de que investir na cultura da empresa vale a pena.



3.2.3 O desafio de manter bons resultados no longo prazo

Depois que um programa de bem-estar entra em operação, o que garante que ele se mantenha forte no longo prazo? Um bom plano de lançamento e o apoio

de parceiros externos fazem muita diferença, mas eles são ainda mais eficientes quando a cultura da empresa genuinamente acredita no bem-estar. Segundo os CEOs, vai muito além de ações pontuais ou discursos bonitos: o bem-estar precisa ser parte do funcionamento da empresa.

COMUNICAÇÃO E FLEXIBILIDADE SÃO AS MAIORES PRIORIDADES CULTURAIS PARA OS CEOs QUE QUEREM MANTER O SUCESSO DO PROGRAMA DE BEM-ESTAR



O sinal mais forte vem de cima: 45% dos CEOs afirmam que falar abertamente sobre bem-estar é essencial, e outros 45% destacam a importância de promover flexibilidade e equilíbrio entre vida pessoal e profissional. Esses dois fatores caminham juntos. Se os colaboradores não souberem o que está disponível, ou sentirem que não têm tempo para aproveitar, o engajamento simplesmente não acontece. Para os CEOs, informação e acesso são requisitos mínimos, não bônus.

Mas comunicação por si só não basta: para 43% dos CEOs, o apoio da liderança é um fator decisivo para o sucesso de um programa. Isso significa estar presente: falar abertamente sobre bem-estar, participar das iniciativas e reforçar a importância delas. Quando a liderança dá o exemplo com hábitos saudáveis e apoia o bem-estar publicamente, o impacto reverbera pela empresa inteira.

Quebrar o tabu também é necessário: para 41% dos CEOs, é importante estimular conversas abertas sobre saúde mental, um reconhecimento cada vez maior de que segurança psicológica também é questão profissional, não apenas pessoal. Os programas de bem-estar só funcionam quando inseridos em culturas que acolhem a vulnerabilidade com apoio, não com silêncio.

Reconhecimento também importa: 39% dos CEOs acreditam que valorizar e reconhecer a participação ajuda a manter o engajamento em alta. Não

falamos de entrega de troféus, mas de reforçar a mensagem de que o bem-estar não é uma distração do trabalho, mas um propulsor do desempenho. Um agradecimento do gestor ou uma menção em uma reunião geral pode fazer toda a diferença.

A cultura entra mais uma vez em cena com colaboração e valores: 36% dos CEOs apontam que promover o apoio entre equipes é indispensável, e 34% querem ver o bem-estar integrado aos valores da organização. Esses líderes entendem que o bem-estar não pode ficar restrito ao RH, mas transparecer na forma como as equipes interagem, na definição de sucesso dentro da empresa e em como as pessoas se tratam no dia a dia.

Conexão social (28%) e inclusão (25%) completam a lista de fatores culturais mais valorizados: os CEOs reconhecem que os programas precisam repercutir em todas as funções, identidades e regiões. Quando o bem-estar é vivido de forma pessoal e com senso de comunidade, a adesão tende a ser maior.

Mas há um dado que foge à curva: apenas 14% dos CEOs acreditam que reservar tempo de trabalho para cuidar do bem-estar seja essencial para o sucesso dos programas. Isso não quer dizer que o tempo não seja uma barreira, mas que a maioria dos líderes acredita que o bem-estar deve ser integrado ao dia a dia, e não tratado como algo à parte. Eles buscam programas que se integrem naturalmente à rotina de trabalho, e não que a interrompam.

A mensagem principal é clara: os CEOs querem programas de bem-estar integrados à dinâmica do dia a dia na empresa. Para eles, sucesso é uma responsabilidade compartilhada, conduzida pelo RH, exemplificada pela liderança e sustentada por uma cultura que valoriza o equilíbrio, a segurança e o pertencimento. Para os líderes de RH, isso representa tanto um desafio quanto uma oportunidade: para gerar um impacto duradouro, não basta lançar novos programas, é importante ressignificar como trabalho e bem-estar coexistem no dia a dia da empresa.

MORAL DA HISTÓRIA

Os CEOs querem programas de bem-estar que gerem impacto real, com aumento na produtividade, maior engajamento e redução de custos. A melhor parte? Quando um programa dá certo, ele perdura. A satisfação e a participação dos colaboradores são métricas-chave de sucesso, junto com ganhos de desempenho e economia em saúde.

Mas o sucesso vai além dos números: os executivos também buscam conquistas culturais, como moral mais alta, equipes mais fortes e maior engajamento. As equipes de RH que trazem dados claros, análises em tempo real e casos marcantes de sucesso não só mantêm os programas de bem-estar vivos como fazem o desempenho da empresa decolar.



3.3 O que leva os CEOs a investir mais em bem-estar

PRINCIPAIS CONCLUSÕES

Você e seu CEO avaliaram programas de bem-estar, já escolheram um e, agora, analisam o impacto. Mas, como garantir que a liderança aumente a aposta em bem-estar a cada novo ciclo orçamentário?

O segredo é: os CEOs investem naquilo que acreditam; e acreditam naquilo que vivenciam. Os maiores investimentos em bem-estar partem de líderes que sentem os benefícios na pele e enxergam de perto o impacto para o negócio. Saúde pessoal, relatórios regulares e ROI claro fazem o bem-estar passar de opcional para obrigatório.

Para o RH, a fórmula é simples: envolva o CEO e mostre os dados que comprovam que bem-estar é uma vantagem para a empresa. Quanto melhor os líderes se sentem, mais eles investem.

EM DETALHES

3.3.1 Onde bem-estar e desempenho financeiro se encontram

Líderes de RH que argumentam com números concretos, atualizações frequentes e um orçamento inteligente conquistam investimentos maiores.

É muito mais provável que um CEO invista em um programa de bem-estar quando acredita que ele trará resultados financeiros para a empresa. Entre os 78% dos CEOs que veem o bem-estar como um investimento, mais de três quartos (80%) planejam aumentar o orçamento para o ano que vem. Em contrapartida, entre os 22% que veem o bem-estar como uma despesa, apenas 65% estão dispostos a investir mais. Por outro lado, o ceticismo tem consequências reais: é cinco vezes mais provável que os CEOs que duvidam do impacto dos programas de bem-estar cortem os orçamentos (15% contra 3%) ou optem por não fazer qualquer tipo de investimento (15% contra 1%).

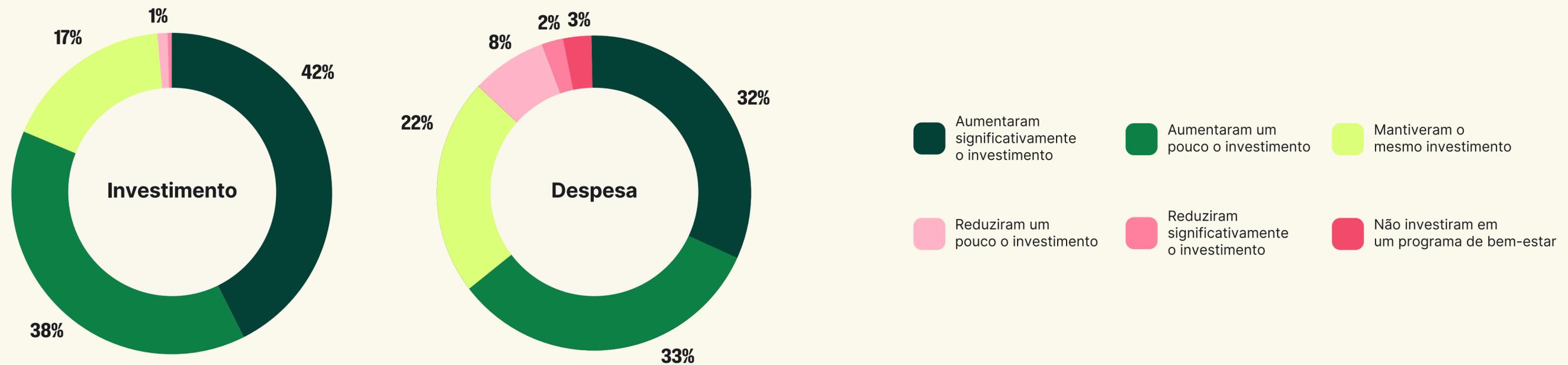
O fato de um CEO considerar o bem-estar um investimento ou uma despesa vai muito além de definir se ele investe ou não: determina também quanto ele estaria disposto a gastar.

Líderes que veem o bem-estar como um fator estratégico para o desempenho da empresa tendem a destinar recursos condizentes com essa visão. Impressionantes 80% dos CEOs que consideram o bem-estar um investimento aumentaram o orçamento ano passado, sendo que 42% fizeram aumentos

significativos. Somente 65% daqueles que consideram o bem-estar uma despesa aumentaram o orçamento, e menos de um terço (32%) autorizou aumentos significativos.

É MAIS PROVÁVEL QUE OS CEOs QUE ACREDITAM QUE BEM-ESTAR É INVESTIMENTO AUMENTEM O ORÇAMENTO DO QUE OS QUE ENXERGAM COMO UMA DESPESA

Visão do CEO sobre programas de bem-estar

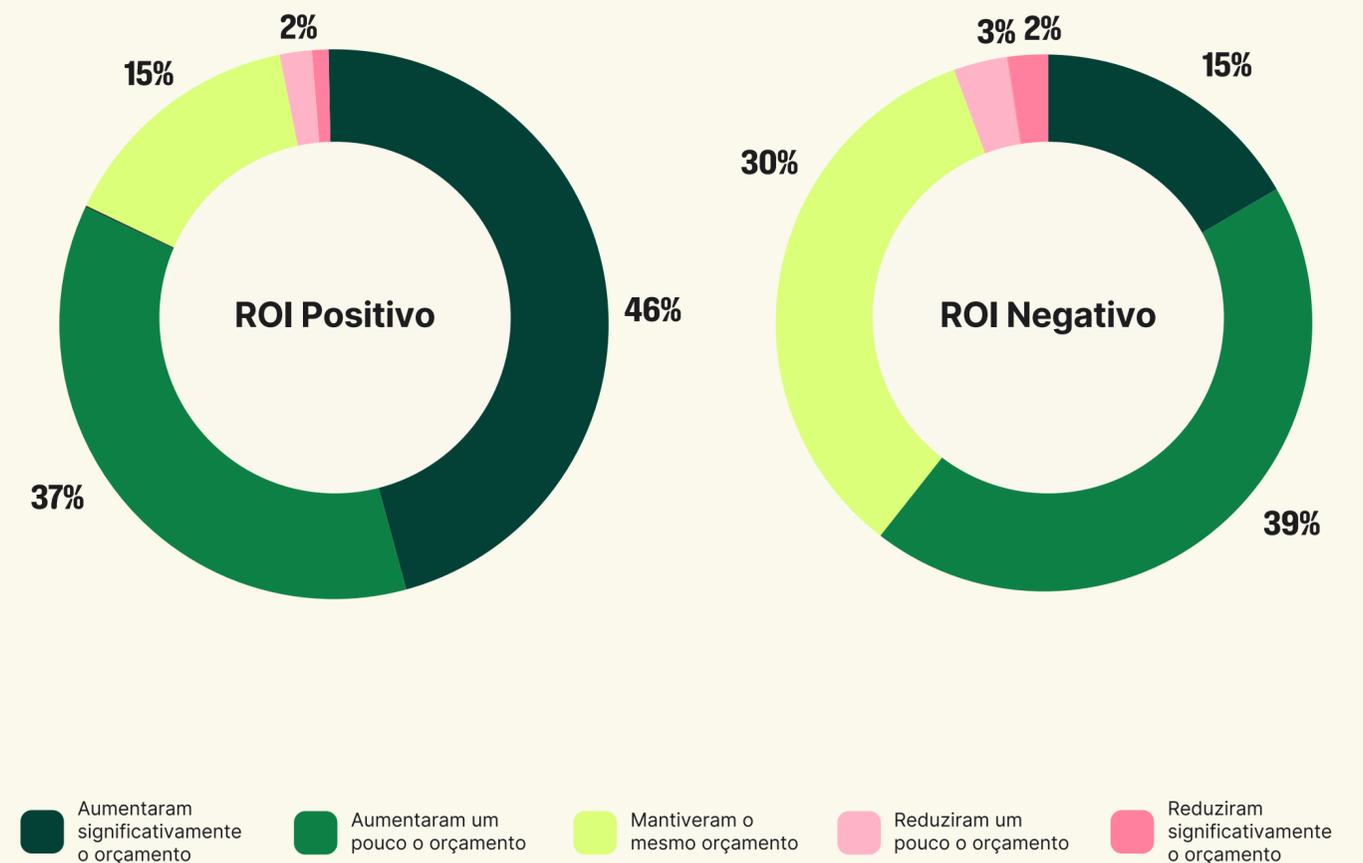


Retorno sobre o investimento

O padrão é ainda mais evidente entre os CEOs que observam ROI positivo: 83% aumentaram o investimento e quase metade (46%) fez investimentos consideráveis. Mesmo entre aqueles que veem retorno negativo, mais da metade (54%) ainda ampliou o investimento, embora com muito mais cautela: apenas 15% realizaram aumentos expressivos.

É MAIS PROVÁVEL QUE OS CEOs QUE TIVERAM ROI POSITIVO DE SEUS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR TENHAM AUMENTADO O ORÇAMENTO ANO PASSADO DO QUE OS QUE TIVERAM ROI NEGATIVO

Percepção do CEO do retorno do programa de bem-estar



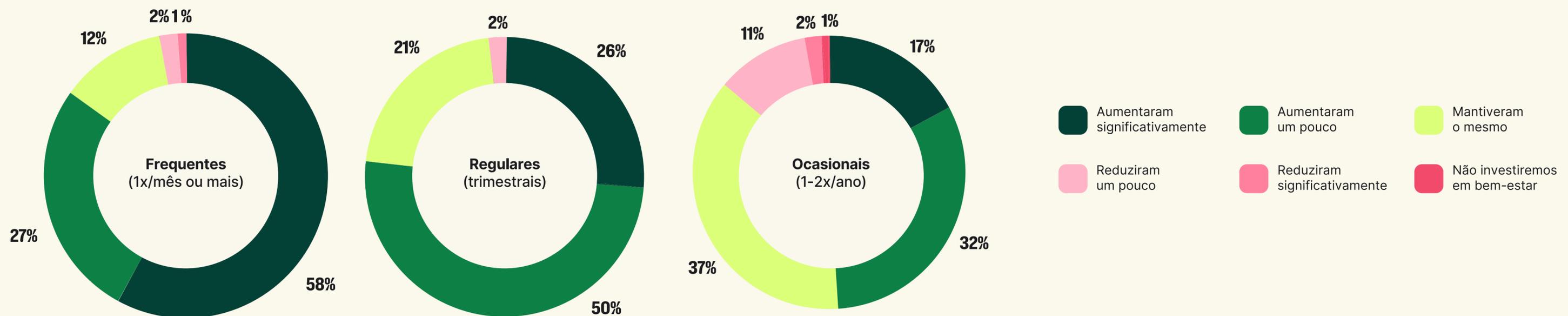
Frequência de relatórios

Uma das armas mais poderosas para garantir orçamento para o bem-estar? Você já deve ter adivinhado: relatórios frequentes sobre o impacto. Quando os CEOs recebem relatórios regulares, a resposta é rápida. E não é só questão de ajustar o orçamento, eles apoiam substancialmente os programas: 58% desses líderes

aprovaram aumentos significativos, em comparação com apenas 27% que fizeram ajustes menores. Atualizações trimestrais ainda funcionam, mas não têm o mesmo impacto: 76% desses CEOs aumentaram o investimento, e apenas 26% aprovaram aumentos significativos. Se os resultados dos programas de bem-estar demoram a aparecer para a liderança, o apoio esfria: só 49% dos CEOs que recebem atualizações esporádicas ampliaram os orçamentos, e ainda menos aprovaram aumentos expressivos.

QUANTO MAIS FREQUENTES AS ATUALIZAÇÕES QUE OS CEOs RECEBEM SOBRE O IMPACTO DO PROGRAMA DE BEM-ESTAR, MAIOR A PROBABILIDADE DE TEREM ELEVADO O ORÇAMENTO DO ANO PASSADO

Frequência de atualizações sobre o impacto do programa



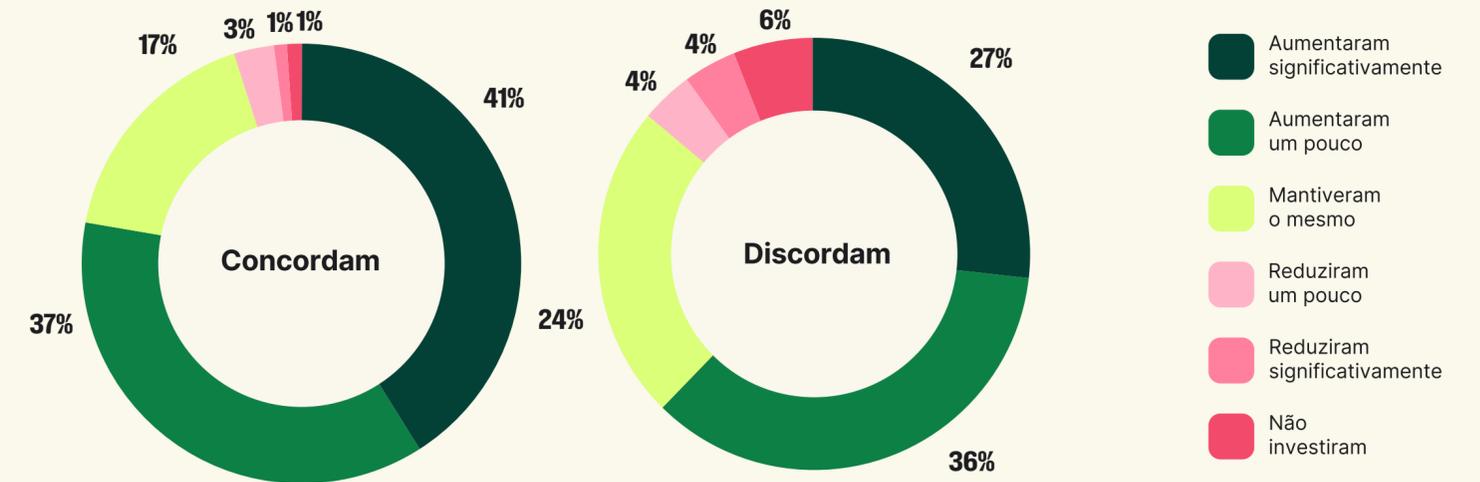
Gestão de talentos

Investir em bem-estar também tem tudo a ver com a estratégia de talentos. É muito mais provável que os CEOs que reconhecem que o bem-estar influencia o recrutamento aumentem os investimentos (78%) do que aqueles que não entendem essa relação (63%). O mesmo vale para a retenção: 78% dos CEOs que veem o bem-estar como um fator-chave para a retenção aumentaram os recursos, e os que estão convictos dessa conexão apostam tudo. 86% dos CEOs que acreditam plenamente na ligação entre bem-estar e retenção aumentaram os recursos, e mais da metade (56%) fez aumentos significativos.

Então, como garantir que seu CEO invista mais em bem-estar? Mostre o impacto na gestão de talentos.

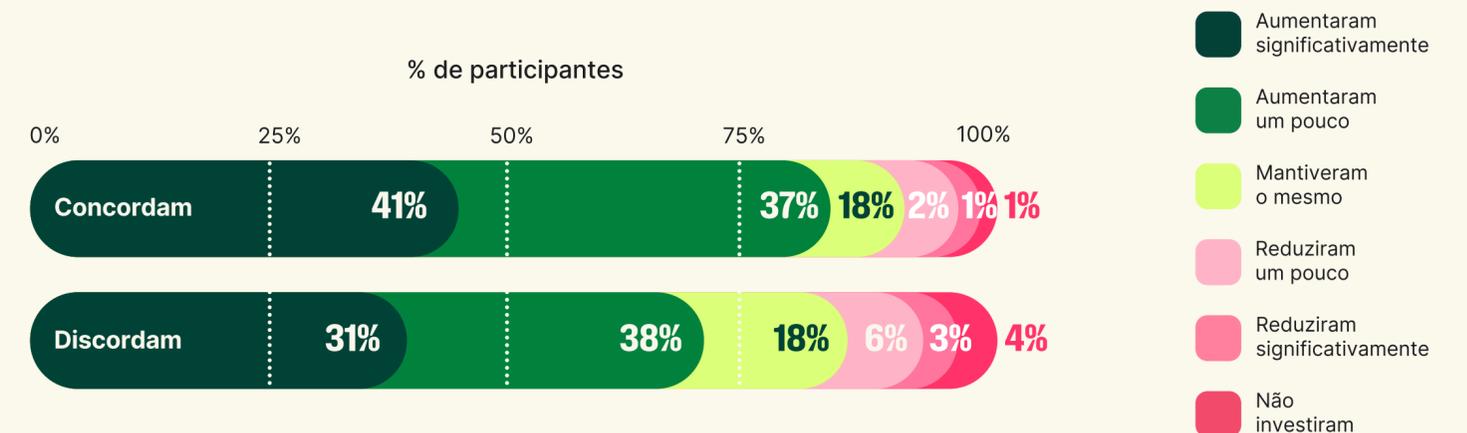
É MAIS PROVÁVEL QUE OS CEOs QUE ACREDITAM QUE O BEM-ESTAR AFETA O RECRUTAMENTO APROVEM AUMENTOS NO ORÇAMENTO

Quem está em busca de emprego, consideraria trabalhar na minha empresa apenas se estiver claro que priorizamos o bem-estar.



É MAIS PROVÁVEL QUE OS CEOs QUE ACREDITAM QUE O BEM-ESTAR AFETA A RETENÇÃO APROVEM AUMENTOS NO ORÇAMENTO

Quem está em busca de emprego, consideraria trabalhar na minha empresa apenas se estiver claro que priorizamos o bem-estar.

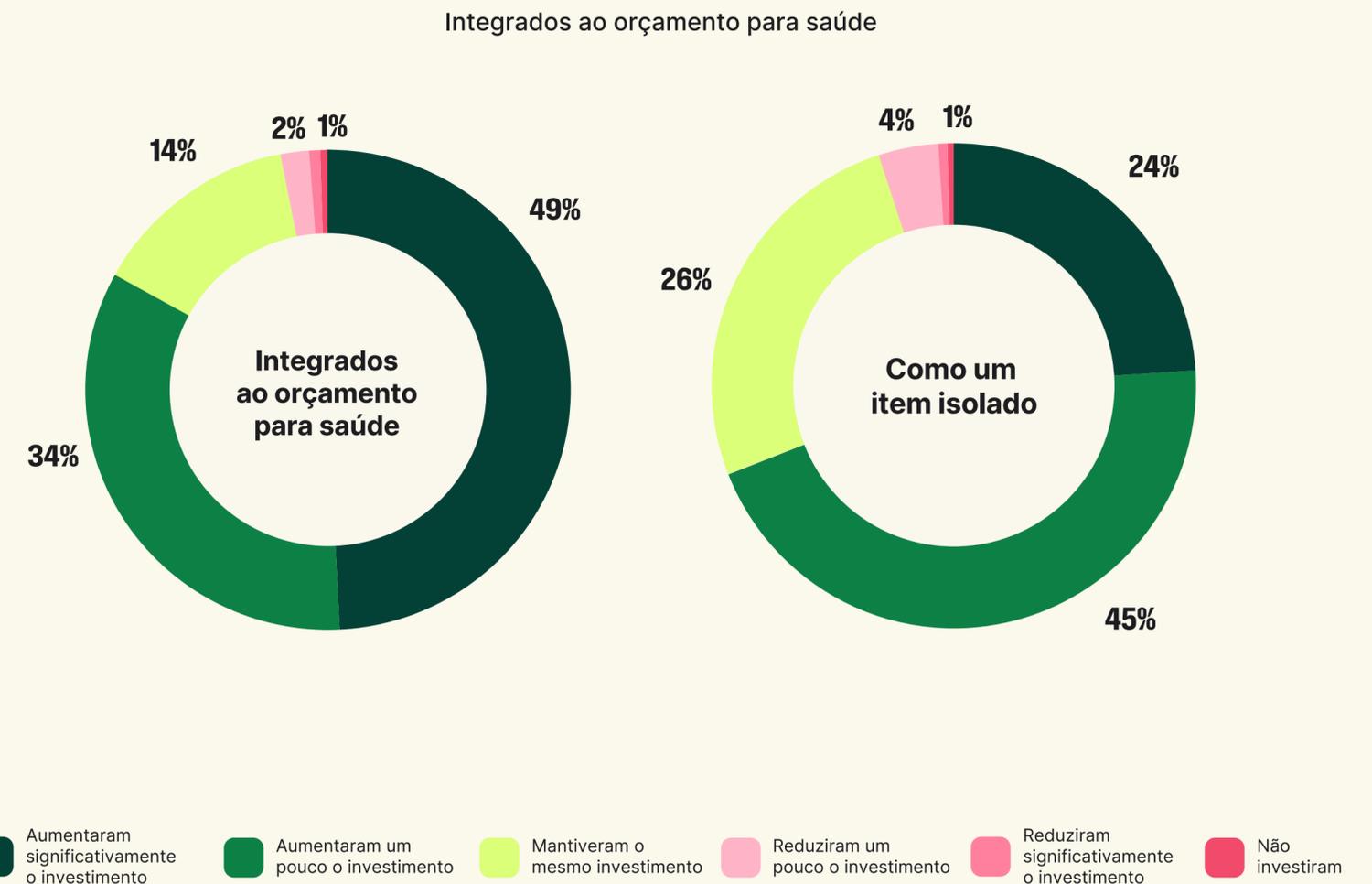


Orçamento destinado à saúde

A alocação orçamentária é outro fator estratégico, ainda pouco explorado. Quando os programas de bem-estar são incorporados ao orçamento de saúde da empresa, os CEOs se mostram muito mais propensos a aprovar aumentos de investimentos: 83% sinalizam positivamente, e quase metade (49%) autorizam saltos significativos.

Em contrapartida, quando esses programas aparecem como uma linha separada do orçamento do RH, a realidade muda: apenas 69% ampliaram os investimentos e menos de um quarto (24%) aprovaram aumentos expressivos. Qual é o recado? A forma como o bem-estar é categorizado faz toda a diferença. Programas integrados ao orçamento de saúde tendem a ser vistos como ações preventivas essenciais para controlar custos e melhorar os resultados. Já quando posicionados como um item isolado do orçamento do RH, ao lado de brindes corporativos ou confraternizações, por exemplo, correm o risco de serem percebidos apenas como benefício opcional. Tratar o bem-estar como um investimento estratégico em saúde dá mais credibilidade à iniciativa e aumenta as chances de garantir recursos no longo prazo.

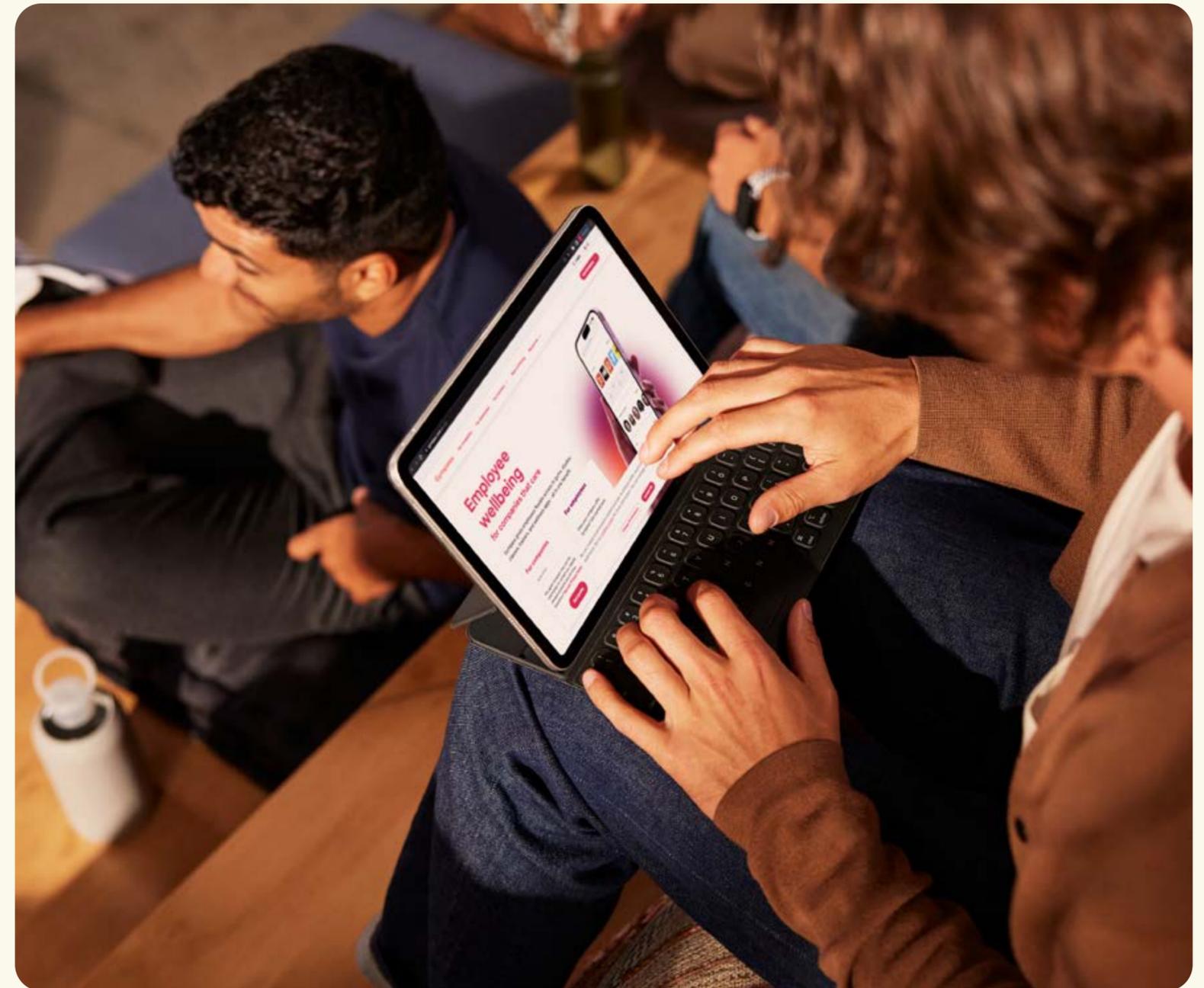
É MAIS PROVÁVEL QUE PROGRAMAS DE BEM-ESTAR INTEGRADOS AO ORÇAMENTO DE SAÚDE RECEBAM AUMENTOS SIGNIFICATIVOS DE INVESTIMENTO DO QUE OS QUE SÃO UM ITEM ISOLADO NO ORÇAMENTO



3.3.2 Vivência gera convicção

O envolvimento pessoal de um CEO em um programa é um forte indicativo se os recursos destinados a ele podem aumentar ou diminuir. Líderes que se sentem bem física e mentalmente são também os que mais tendem a investir pesado em programas de bem-estar para suas equipes. Por outro lado, quando um executivo enfrenta desafios com sua própria saúde, os investimentos da empresa nessa área costumam sofrer.

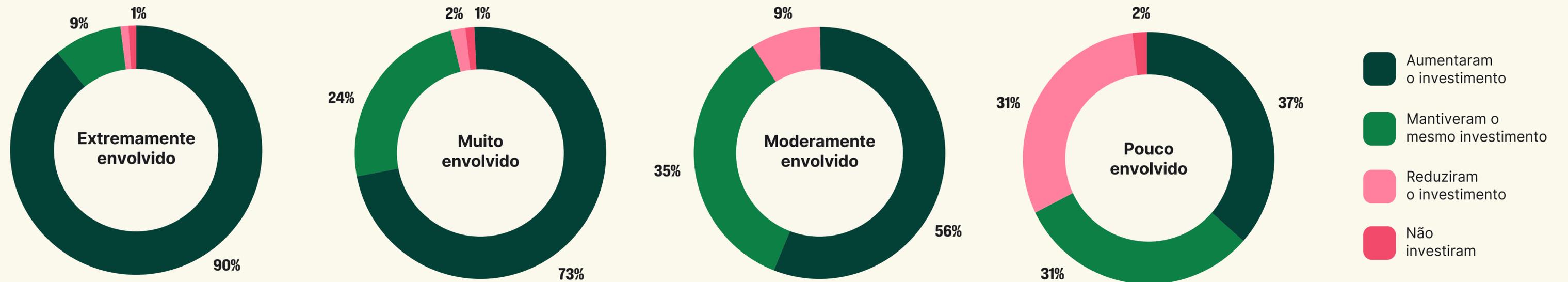
Mas não é uma relação unilateral. Os dados apontam para um ciclo poderoso: bem-estar pessoal, participação ativa nos programas e investimentos sustentáveis se alimentam mutuamente. Quando um CEO se envolve diretamente na escolha de um programa de bem-estar, as chances de ele refletir suas necessidades pessoais aumentam, o que favorece o engajamento. Esse engajamento, por sua vez, gera melhorias reais no bem-estar do próprio líder, que vivencia a relação entre o bem-estar e o desempenho no trabalho, criando uma experiência positiva que reforça o compromisso com novos investimentos.



Em resumo, embora o bem-estar pessoal do CEO não seja um indicativo direto do bem-estar na empresa, é um pré-requisito para investimentos significativos e contínuos.

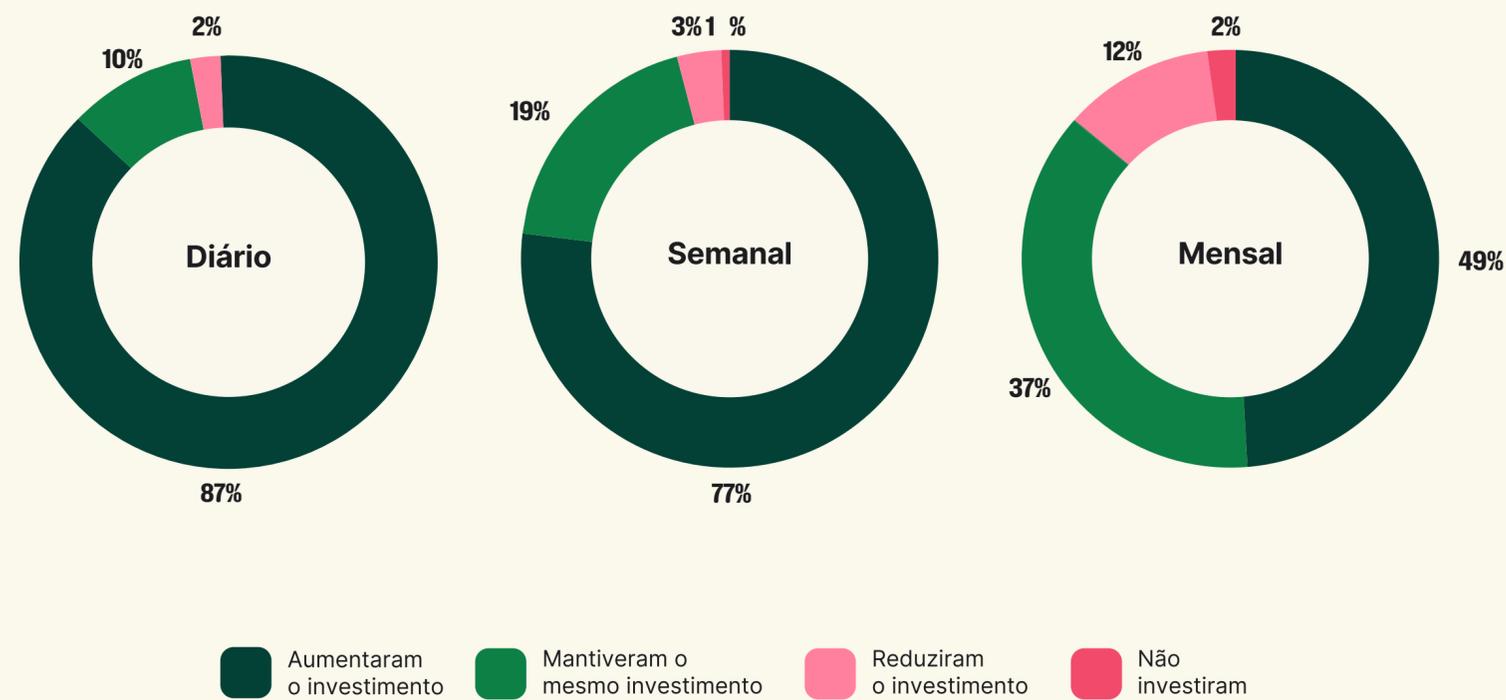
QUANTO MAIOR O ENVOLVIMENTO DO CEO NA ESCOLHA DE UM PROGRAMA DE BEM-ESTAR, MAIOR A PROBABILIDADE DE TER AUMENTADO O INVESTIMENTO ANO PASSADO

Nível de envolvimento na escolha do programa



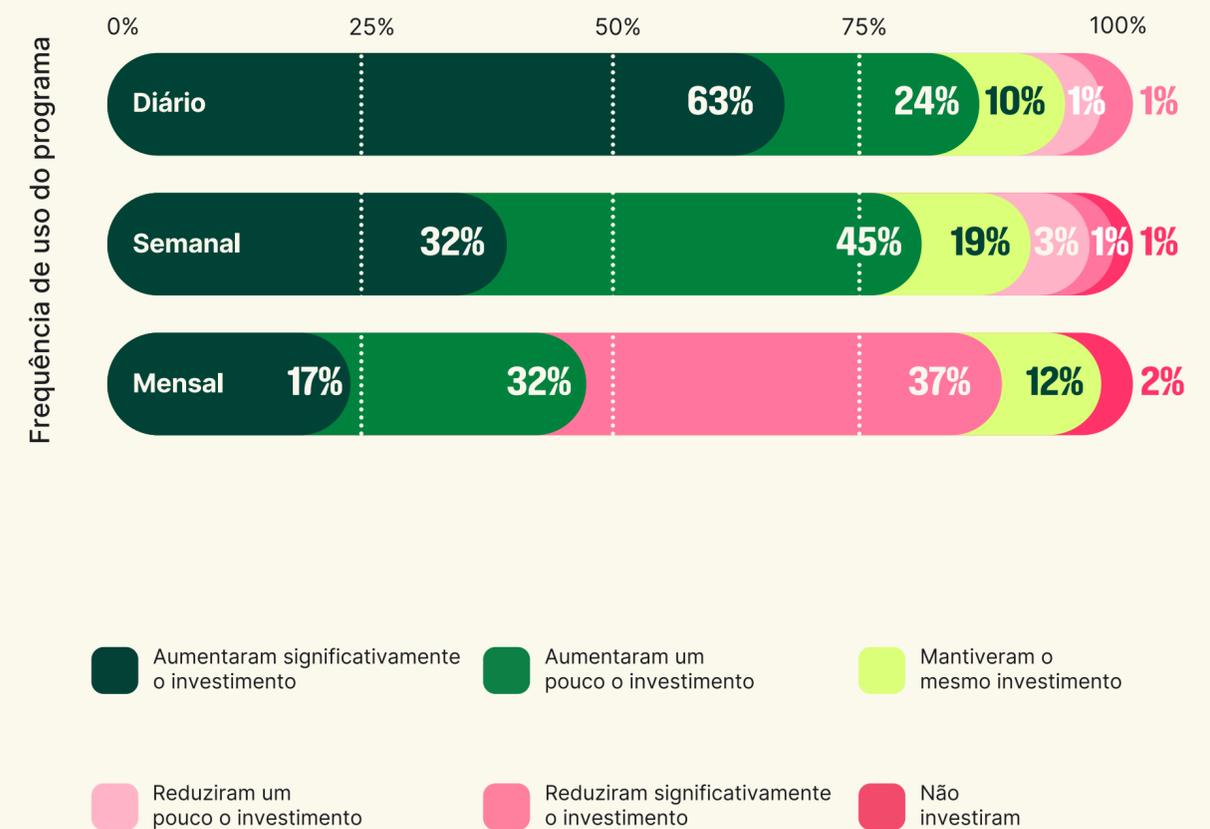
QUANTO MAIS O CEO USA O WELLHUB, MAIOR A PROBABILIDADE DE TER AUMENTADO O INVESTIMENTO NO PROGRAMA ANO PASSADO

Frequência de uso do programa



MAIOR ENGAJAMENTO DO CEO COM O WELLHUB LEVA A AUMENTOS NO INVESTIMENTO

% de participantes



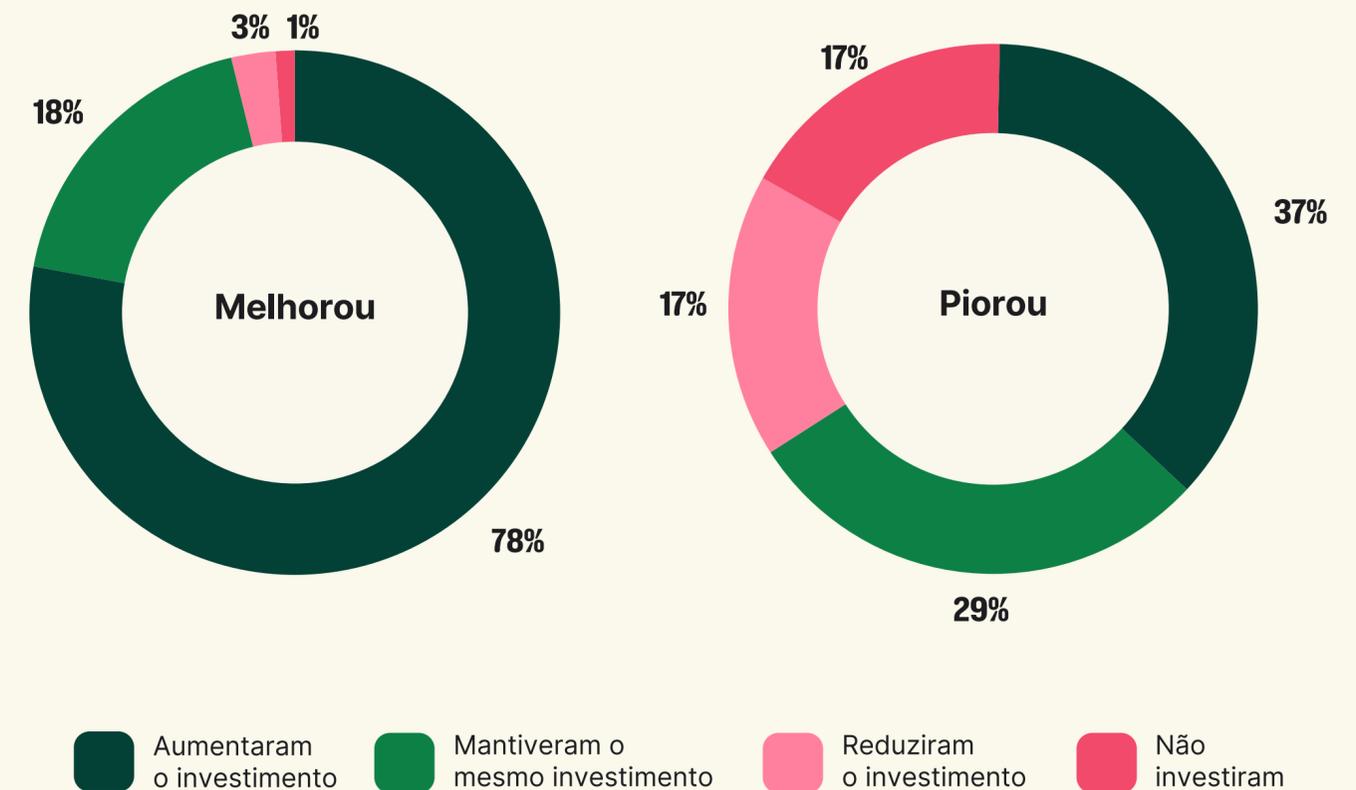
Analisando as empresas que **mais aumentaram seus investimentos** em programas de bem-estar, fica evidente que seus CEOs tendem a estar em excelente forma física e mental. Esses líderes atuam a partir de um lugar de força, e veem valor em expandir essa força para suas equipes.

Nada menos que 78% desse grupo avaliam seu próprio bem-estar como excelente, com menos de 1% relatando problemas de saúde. Esse número expressivo sinaliza uma mudança na mentalidade dos altos executivos sobre desempenho. A nova geração de CEOs não investe apenas no bem-estar dos times, eles vivenciam o bem-estar na prática. Eles descobriram que priorizar o próprio bem-estar garante uma vantagem competitiva, foco mais apurado e maior resiliência diante dos desafios do dia a dia.

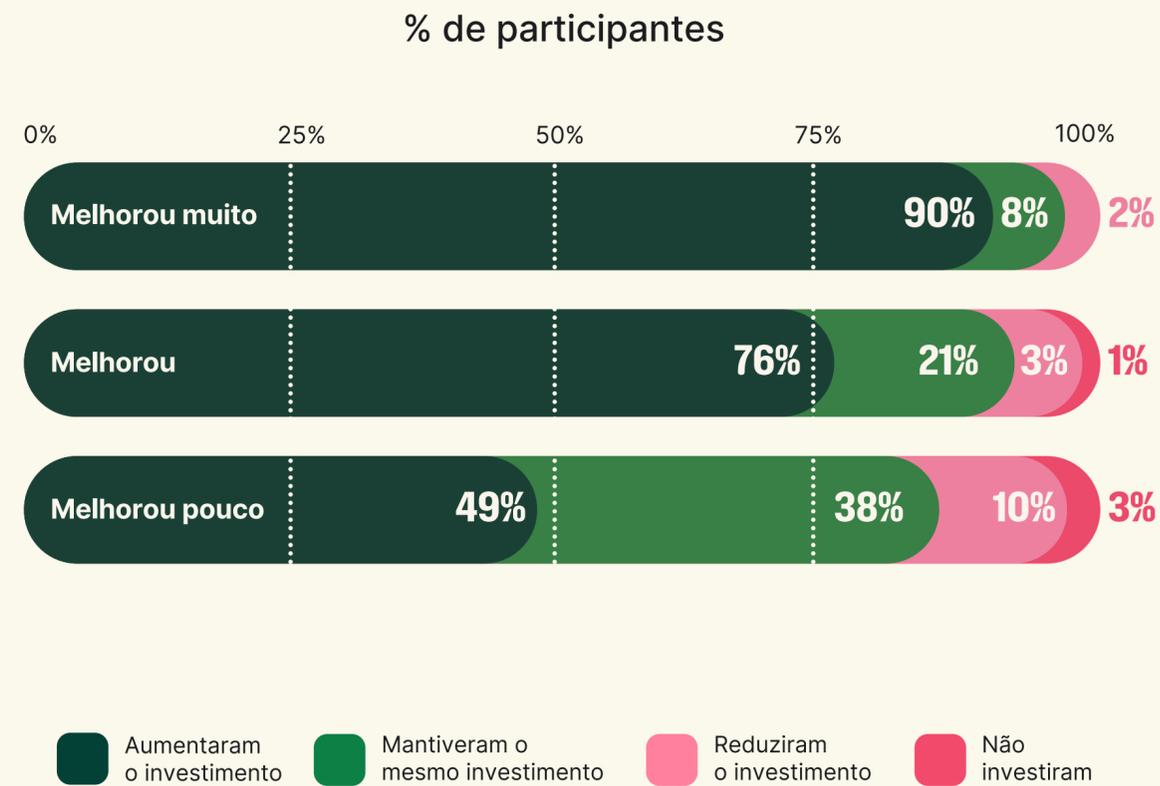
Essa tendência se repete em todas as dimensões do bem-estar. Entre os CEOs que aumentaram significativamente os investimentos em bem-estar, 69% afirmam que sua saúde mental é excelente, com menos de 1% relatando condições ruins ou muito ruins. O mesmo padrão se reflete na forma física (66% vs. menos de 1%), na qualidade do sono (59% vs. menos de 1%) e na nutrição (65% vs. menos de 1%).

É MAIS PROVÁVEL OS CEOs QUE VIRAM SEU BEM-ESTAR MELHORAR NO ÚLTIMO ANO AUMENTASSEM O INVESTIMENTO NO PROGRAMA DE BEM-ESTAR

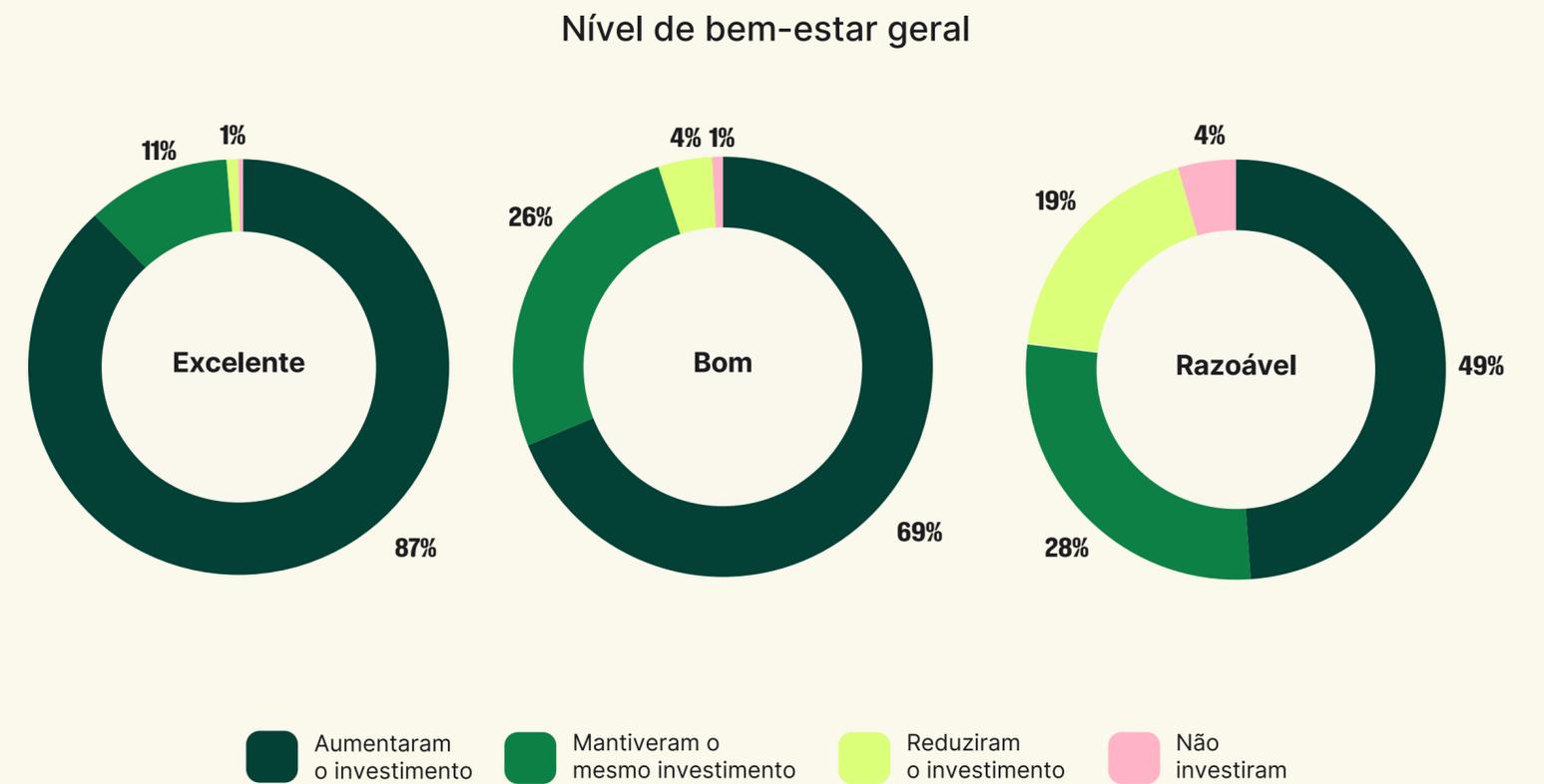
Evolução do bem-estar pessoal



QUANTO MAIS O BEM-ESTAR PESSOAL DOS CEOs MELHOROU NO ÚLTIMO, MAIS ELES INVESTIRAM NO PROGRAMA

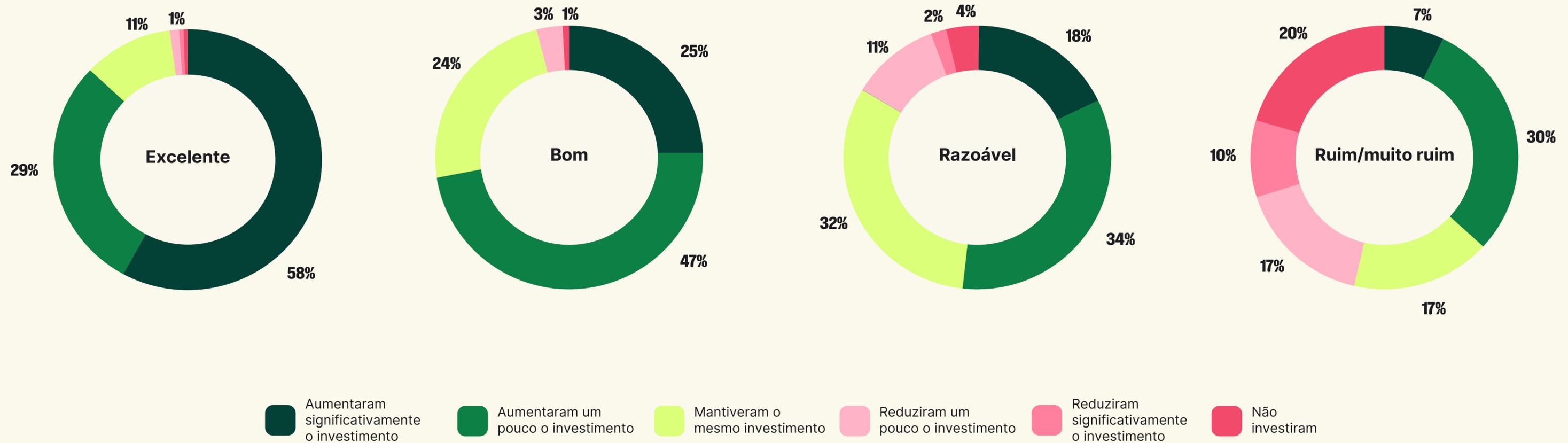


QUANTO MAIS ALTO O NÍVEL DE BEM-ESTAR GERAL DO CEO, MAIOR A PROBABILIDADE DE AUMENTAR O INVESTIMENTO NO PROGRAMA DE BEM-ESTAR



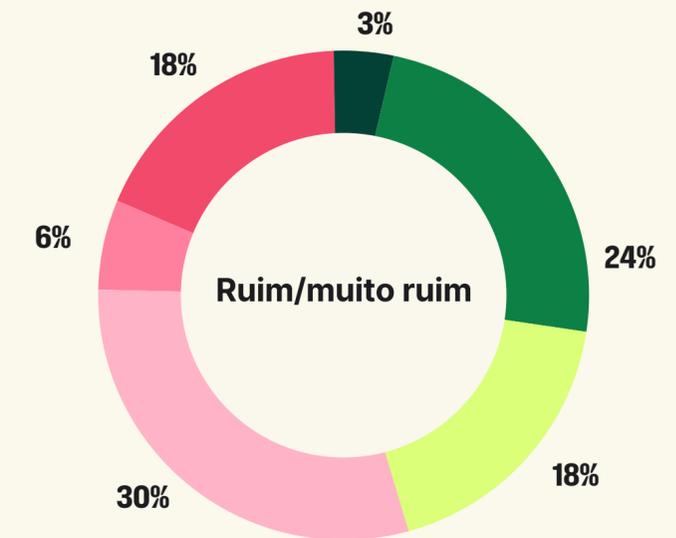
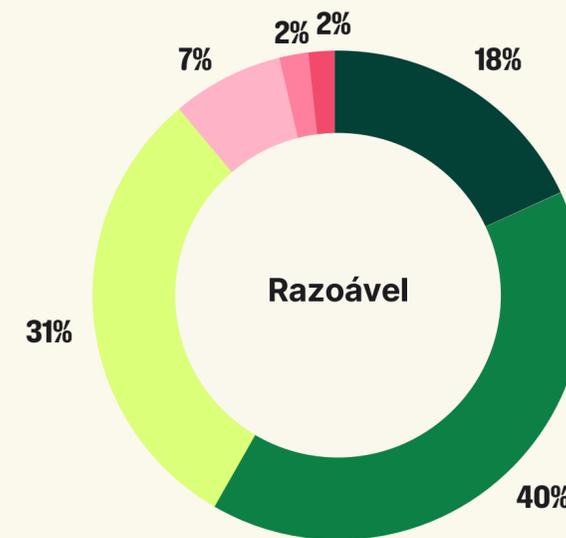
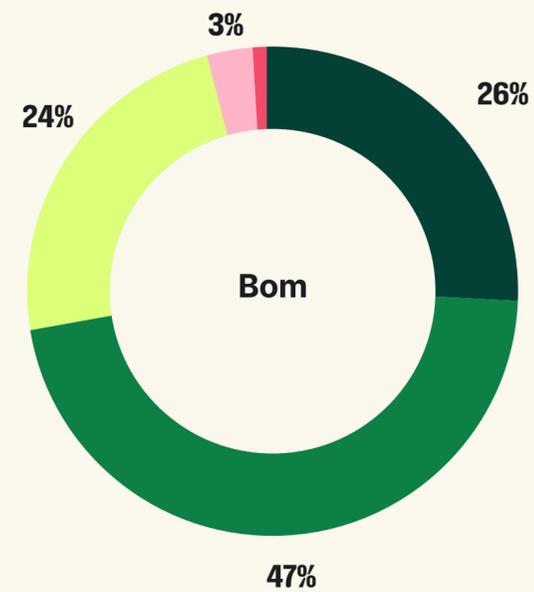
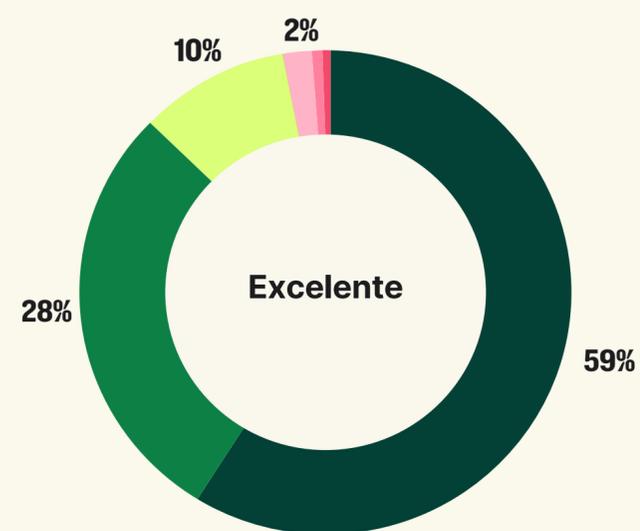
QUANTO MELHOR UM CEO AVALIA SEU BEM-ESTAR MENTAL, MAIOR A PROBABILIDADE DE AUMENTAR O INVESTIMENTO NO PROGRAMA DE BEM-ESTAR

Avaliação do bem-estar mental



QUANTO MELHOR UM CEO AVALIA SEU BEM-ESTAR FÍSICO, MAIOR A PROBABILIDADE DE AUMENTAR O INVESTIMENTO NO PROGRAMA DE BEM-ESTAR

Avaliação do bem-estar físico



- Aumentaram significativamente o investimento
- Aumentaram um pouco o investimento
- Mantiveram o mesmo investimento
- Reduziram um pouco o investimento
- Reduziram significativamente o investimento
- Não investiram

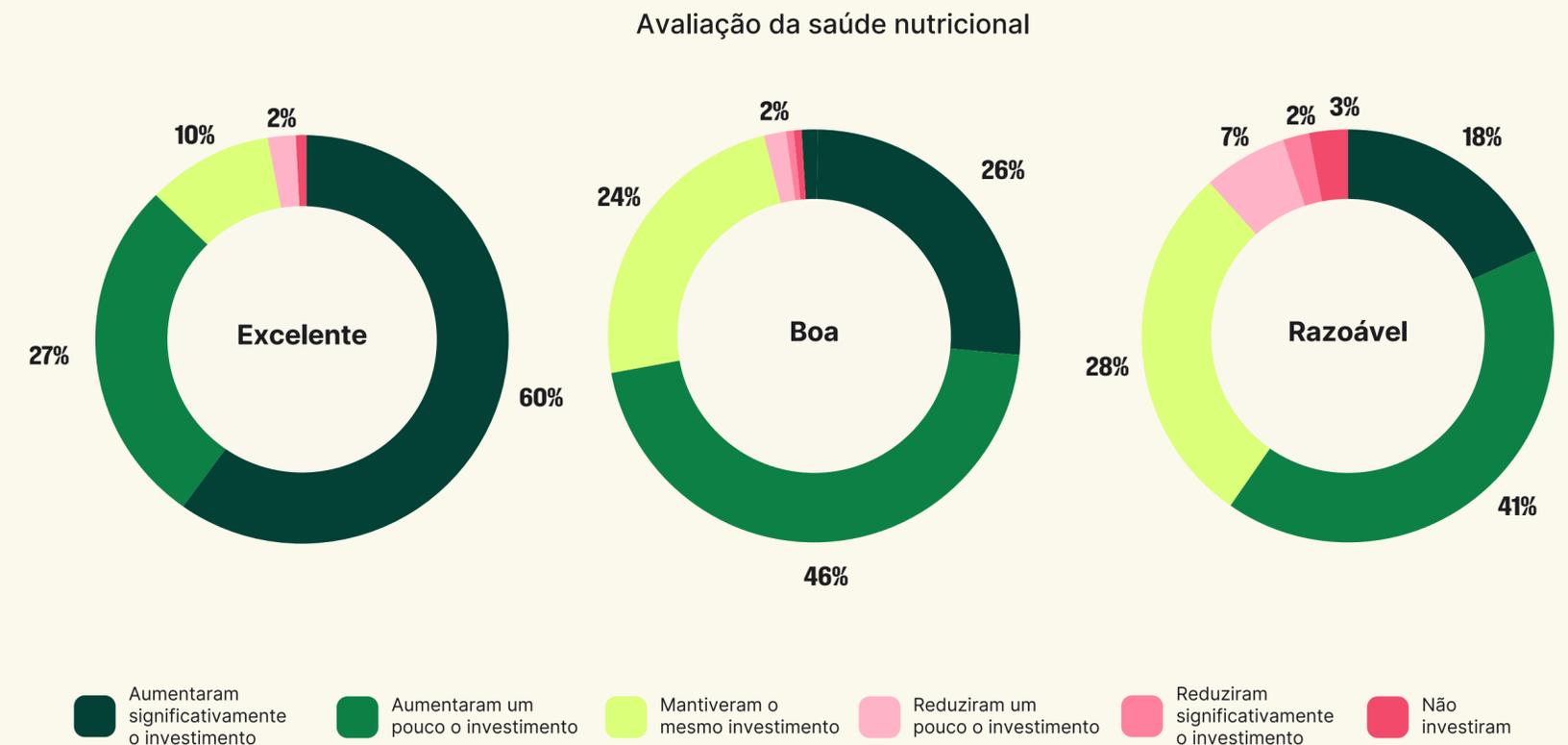
Já entre os CEOs que cortaram o orçamento dos programas de bem-estar no último ano, o cenário é bem diferente. Esses líderes enfrentam mais dificuldades com o próprio bem-estar e isso reflete diretamente na verba direcionada aos programas em suas empresas.

A diferença entre os CEOs que cortaram os investimentos e aqueles que ampliaram é bastante evidente. Entre os que *aumentaram* consideravelmente os investimentos, 78% classificam seu bem-estar geral como excelente, com menos de 1% relatando problemas. Já nas empresas que *reduziram* os orçamentos, esse número cai para apenas 39%, enquanto 15% reportam saúde ruim ou muito ruim.

A disparidade no bem-estar mental é ainda mais acentuada. Entre os CEOs que investiram alto, 69% afirmam ter excelente saúde mental, em relação a apenas 38% dos que fizeram cortes no orçamento. Além disso, quase um quarto (23%) do grupo que faz cortes no investimento relata bem-estar mental ruim ou muito ruim. O mesmo padrão se repete na saúde física: entre os CEOs que mantêm alto investimento, 66% avaliam sua forma física como excelente. No grupo que cortou recursos, apenas 39% dizem o mesmo.

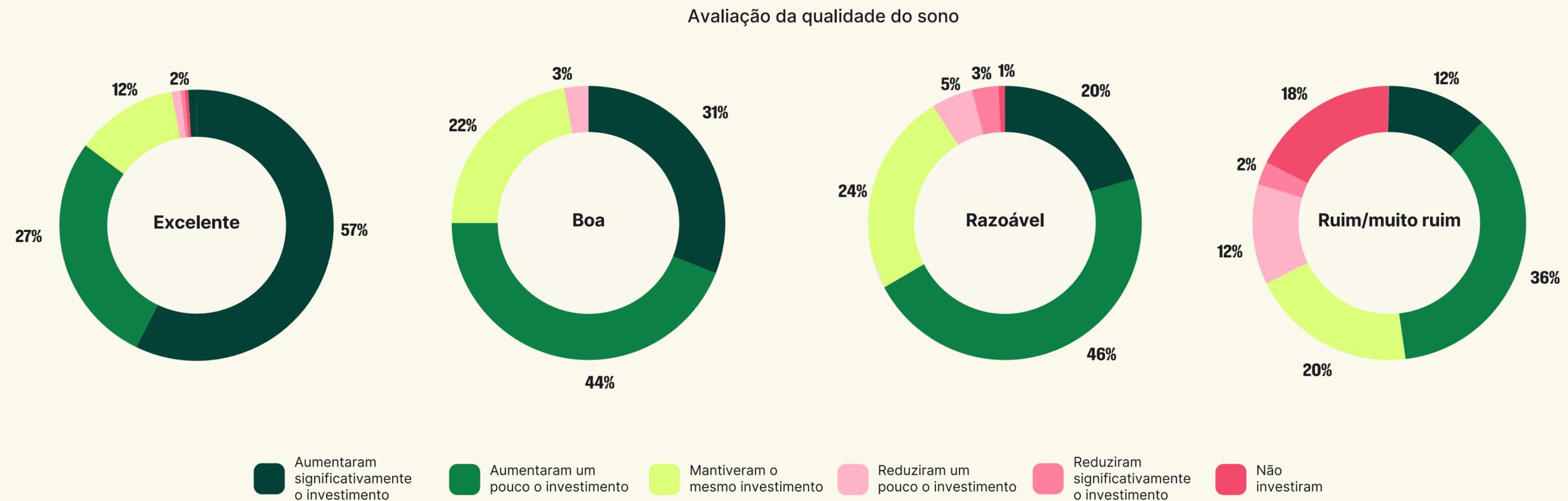
O sono é outro grande divisor: 59% dos CEOs que aumentaram os investimentos relatam sono excelente. Entre os que reduziram, esse número cai para apenas 31%. Além disso, 8% do grupo que corta investimentos relatam sono ruim ou muito ruim, uma taxa mais de oito vezes superior à dos CEOs que priorizam o bem-estar.

QUANTO MELHOR UM CEO AVALIA SUA SAÚDE NUTRICIONAL, MAIOR A PROBABILIDADE DE AUMENTAR O INVESTIMENTO EM UM PROGRAMA DE BEM-ESTAR



A conclusão é clara: os CEOs que mais investem no bem-estar dos colaboradores são os que relatam as melhores condições em todos os aspectos da saúde. Já os que fazem cortes sentem as consequências na prática.

QUANTO MELHOR UM CEO AVALIA A QUALIDADE DO SEU SONO, MAIOR A PROBABILIDADE DE AUMENTAR O INVESTIMENTO EM UM PROGRAMA DE BEM-ESTAR



Entender essa dinâmica é fundamental para os líderes de RH que buscam garantir investimentos em bem-estar. É muito mais provável que um CEO que vivencia pessoalmente os benefícios do bem-estar queira estendê-los às suas equipes. Incentivar a participação dos executivos nos programas de bem-estar da empresa, apresentar dados sobre o impacto do bem-estar no desempenho da liderança e posicionar o bem-estar como um investimento no sucesso pessoal e organizacional pode ser um argumento decisivo para aumentar os recursos. Afinal, um CEO saudável é vantagem para a saúde de toda a empresa.

MORAL DA HISTÓRIA

CEOs que veem o bem-estar como um investimento nos negócios investem, e investem alto. Os líderes que reconhecem a conexão entre o bem-estar dos colaboradores (inclusive o próprio) e o sucesso da empresa têm quase o dobro de chance de ampliar os orçamentos. Relatórios frequentes de desempenho, posicionamento estratégico no orçamento e indicadores claros de ROI levam a um aumento nos recursos.

Mas há um ponto que também pesa muito: a experiência pessoal. CEOs que priorizam sua própria saúde são os maiores defensores do bem-estar, enquanto aqueles que enfrentam desafios com o próprio bem-estar tendem a cortar investimentos.

O que isso nos diz? Líderes de RH que ajudam os CEOs a vivenciar na prática o impacto positivo do bem-estar, e reforçam essa experiência com dados sólidos, têm mais chances de conseguir orçamentos maiores e investimentos para o longo prazo. Um CEO em plena forma lidera uma empresa em plena forma.



4 O papel do CEO na promoção do bem-estar

4.1 Como anda o bem-estar dos CEOs

PRINCIPAL CONCLUSÃO

Os CEOs relatam níveis altíssimos de bem-estar, e não é por acaso. Esse resultado é fruto de hábitos intencionais em diversas áreas: saúde mental, física, sono e nutrição, tudo com o respaldo de programas de bem-estar. Essas descobertas reforçam um ponto importante: práticas intencionais de bem-estar impulsionam o desempenho sustentável das lideranças.

Mas, e esse “mas” é importante, ainda existe um grande abismo entre o bem-estar dos CEOs e o dos colaboradores. Com níveis de bem-estar pessoal nas alturas, os CEOs presumem que seus colaboradores estão igualmente satisfeitos, mas a realidade é bem diferente.

Para apoiar de fato seu pessoal, os líderes de RH precisam ir além da intuição: é essencial respaldar suas decisões com dados concretos e defender soluções baseadas na realidade dos colaboradores, não em suposições da liderança. As empresas que conseguirem eliminar essa desconexão definirão o futuro do bem-

estar no trabalho. São elas que manterão os melhores talentos engajados, reduzirão o burnout e construirão culturas onde a alta performance e a qualidade de vida caminham juntas.



EM DETALHES

4.1.1 Bem-estar geral

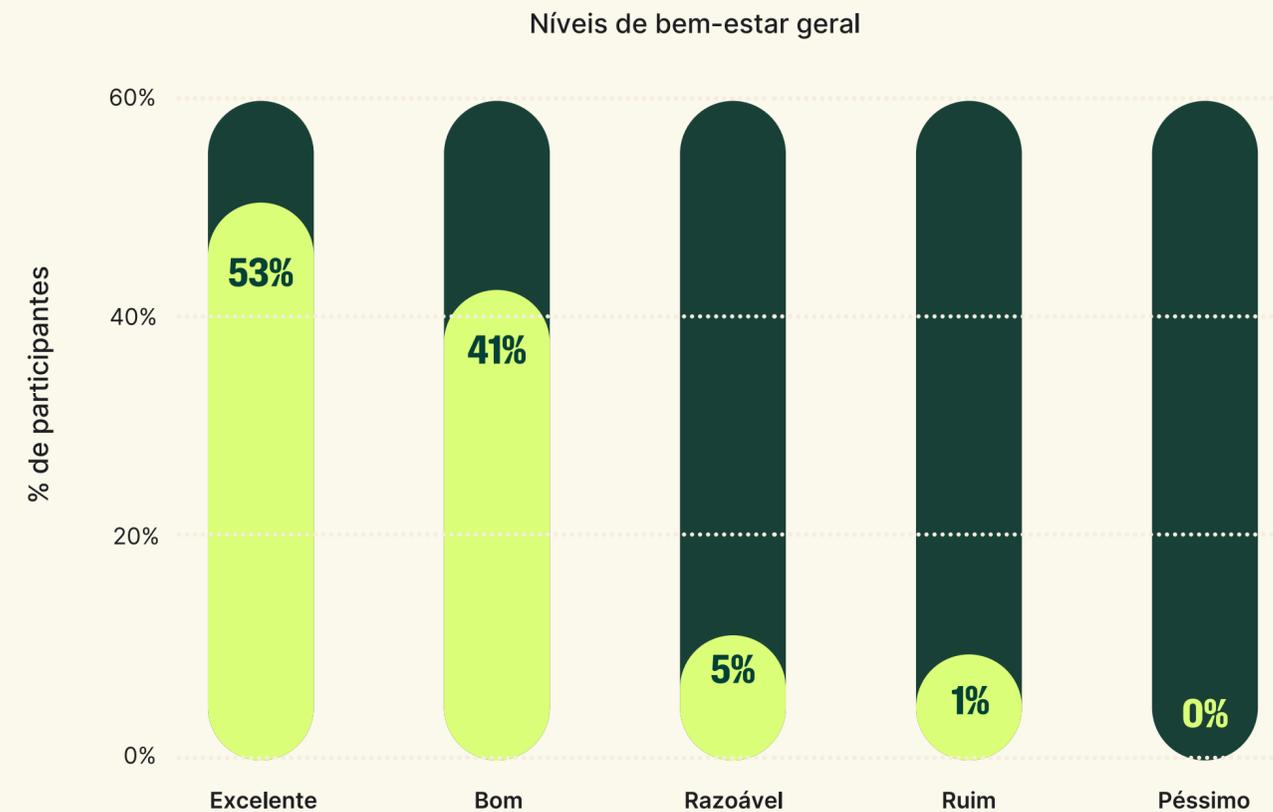
Os CEOs afirmam estar vivendo uma fase de bem-estar e alto desempenho: 53% avaliam seu bem-estar geral como excelente e 41% relatam melhorias significativas no último ano. Em uma função marcada por pressão constante, esses números chamam a atenção.

O que mudou?

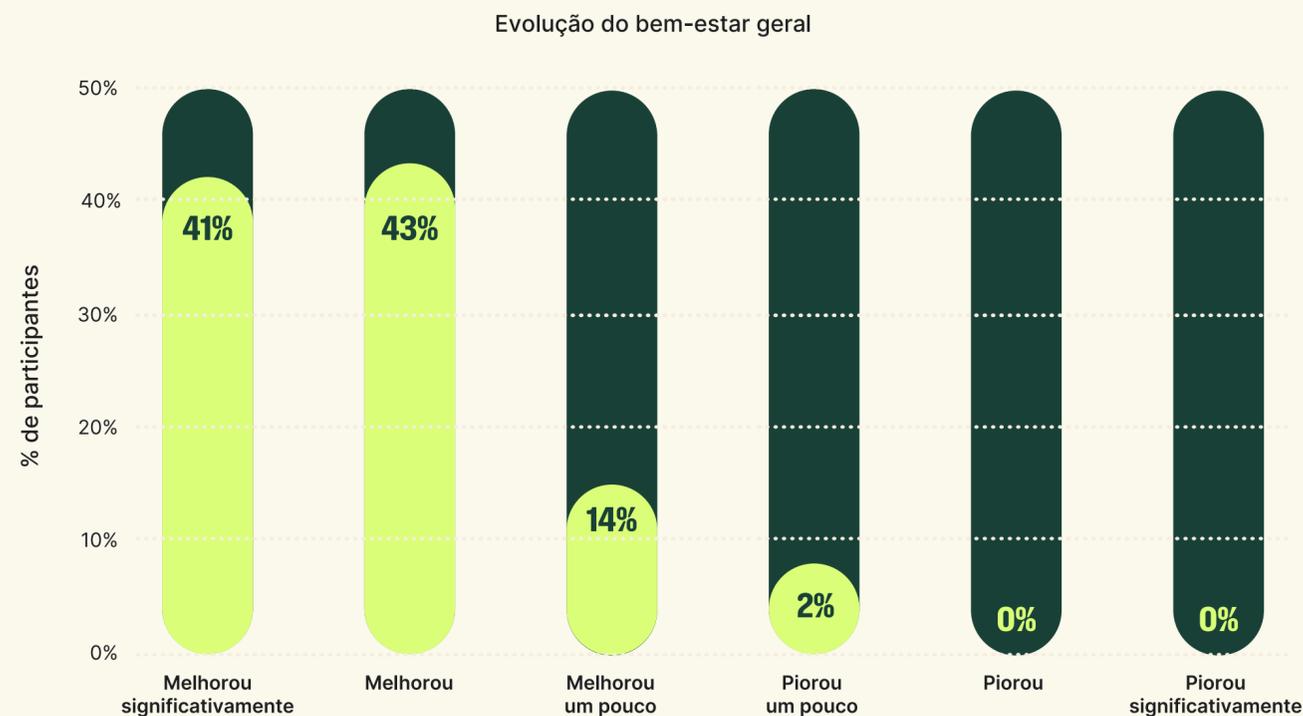
Os CEOs de hoje passaram a enxergar o bem-estar pessoal não como algo que compete com o bom desempenho, mas como um requisito para alcançá-lo. A antiga mentalidade, de que jornadas intermináveis e esgotamento eram sinal de honra, já não faz mais sentido. Na verdade, 78% afirmam que, justamente por conta de seus cargos, são obrigados a cuidar ativamente de sua saúde. Com isso, o bem-estar passa a ser mais do que uma escolha pessoal. Liderar exige resistência, foco e resiliência. Assim, a saúde dos líderes agora é uma necessidade nas empresas, não um luxo. E esse padrão se repete em diferentes ambientes de trabalho. Em taxas semelhantes, tanto os CEOs com rotinas predominantemente em escritórios quanto os que atuam fora deles, relatam que seus cargos os levam a dar mais atenção ao bem-estar (79%

contra 75%). Esse dado mostra que a relação entre liderança e saúde pessoal não está restrita a um setor ou estilo de trabalho específico. Trata-se de uma mudança universal na forma como os executivos encaram o desempenho.

OS CEOS ESTÃO EM UM EXCELENTE MOMENTO



O BEM-ESTAR DE NOVE EM CADA DEZ CEOs MELHOROU NO ÚLTIMO ANO



É difícil ignorar a relação entre programas de bem-estar e resultados positivos. Entre os que participam diariamente dessas iniciativas, 79% afirmam que seu bem-estar geral é excelente. Já entre os que nunca participam, apenas 25% relatam o mesmo nível de satisfação.

A diferença fica ainda mais evidente na outra ponta: entre aqueles que usam os programas diariamente, menos de 1% afirmam ter níveis ruins ou muito ruins de bem-estar, enquanto 25% dos que não usam se encontram nessa faixa mais crítica. Quando o assunto é a evolução, o contraste também chama atenção: 69% dos que participam diariamente dizem que seu bem-estar melhorou significativamente no último ano. Por outro lado, quem nunca participa relata pouca ou nenhuma melhora. Na realidade, é mais provável que o nível de bem-estar caia entre aqueles que raramente ou nunca participam.

A principal mensagem aqui não é apenas que os CEOs têm priorizado o bem-estar, mas que colhem os frutos dessa escolha. Os dados indicam uma ligação direta entre práticas diárias de bem-estar e níveis mais altos de bem-estar geral. Assim como as empresas não prosperam com esforços pontuais, o mesmo vale para o bem-estar pessoal. Se sentir bem, assim como liderar, exige constância e disciplina.



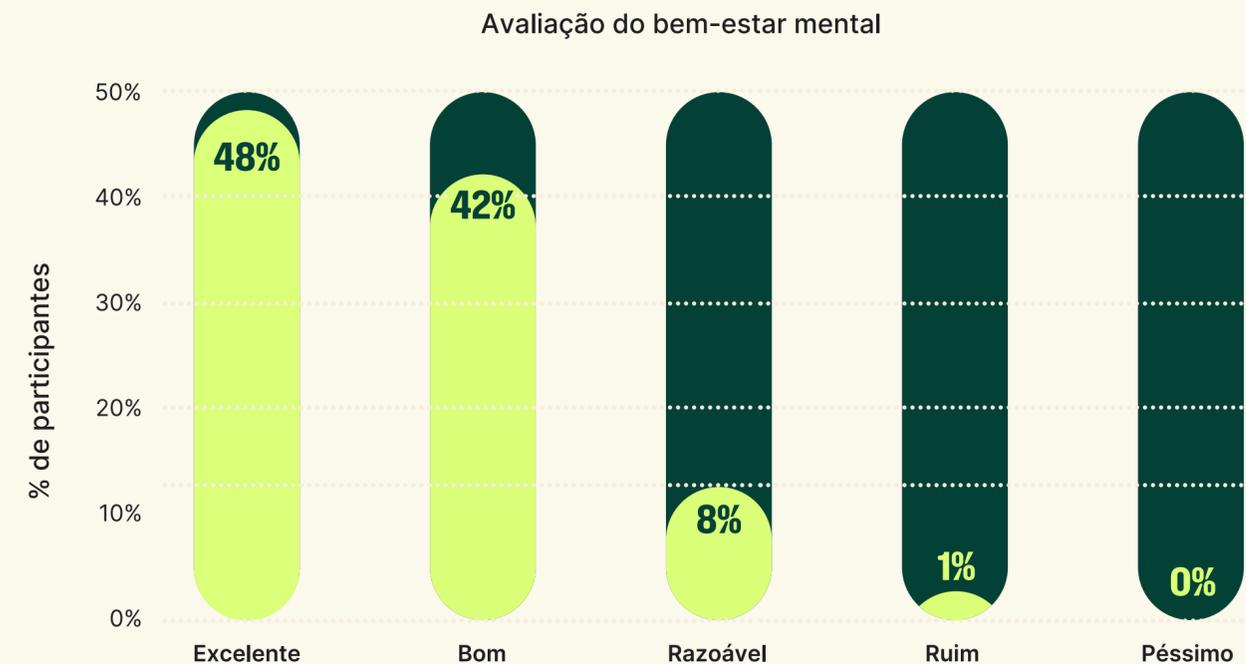
4.1.2 Bem-estar mental

O bem-estar mental dos CEOs atingiu um patamar inédito: 90% avaliam sua saúde mental como boa ou excelente, sendo que quase metade (48%) diz que é excelente. Esse nível de bem-estar é impressionante, especialmente quando se leva em conta a constante pressão que acompanha os cargos de liderança. E levanta uma questão importante: o que está por trás dessa mudança?

A resposta está em uma transformação radical na forma como os CEOs passaram a encarar a saúde mental. Nada menos que 84% afirmam fazer terapia, sendo que 42% preferem sessões presenciais, 32%, online, e 10% participam de sessões em grupo. Além disso, outros 10% recorrem a recursos de autoajuda, o que significa que apenas 6% dos CEOs não seguem uma prática estruturada de bem-estar mental. E a maioria afirma que essas práticas são essenciais para o seu bem-estar mental. Quase metade, 47%, considera a terapia extremamente importante para a sua saúde e equilíbrio, enquanto outros 40% dizem que é muito importante. Ou seja, quase nove em cada dez CEOs reconhecem que o cuidado com a saúde mental é um pilar fundamental para sua resiliência pessoal e profissional.

A ampla adoção desse tipo de apoio marca uma virada em relação ao passado, quando o sucesso dos executivos estava associado ao distanciamento emocional. Não faz muito tempo, a vulnerabilidade ainda era vista como um ponto fraco para qualquer líder. Dá para imaginar o chefe do Dilbert falando sobre sua jornada na

O BEM-ESTAR MENTAL DOS CEOs ESTÁ EM ALTA



terapia? Ou o Bill Lumbergh, de *Office Space*, participando de uma sessão de aconselhamento em grupo? Somente a ideia seria motivo de piada até pouco tempo atrás. Hoje, é uma realidade, vista como força mesmo nos mais altos níveis de liderança.

Essa transformação reflete uma mudança cultural profunda, intensificada pela pandemia de COVID-19, que obrigou os líderes a encarar o estresse, a incerteza

e o cuidado com o bem-estar pessoal de maneira inédita. Durante muito tempo, a saúde mental foi uma batalha silenciosa, que costumava ser ignorada por vergonha. Hoje, cuidar do bem-estar mental se tornou tão comum e natural quanto ir à academia. O fato de que apenas 6% dos CEOs não recorrem à terapia ou a recursos de autoajuda mostra que a saúde mental deixou de ser um tema periférico e já ocupa espaço central nas discussões e prioridades da liderança.

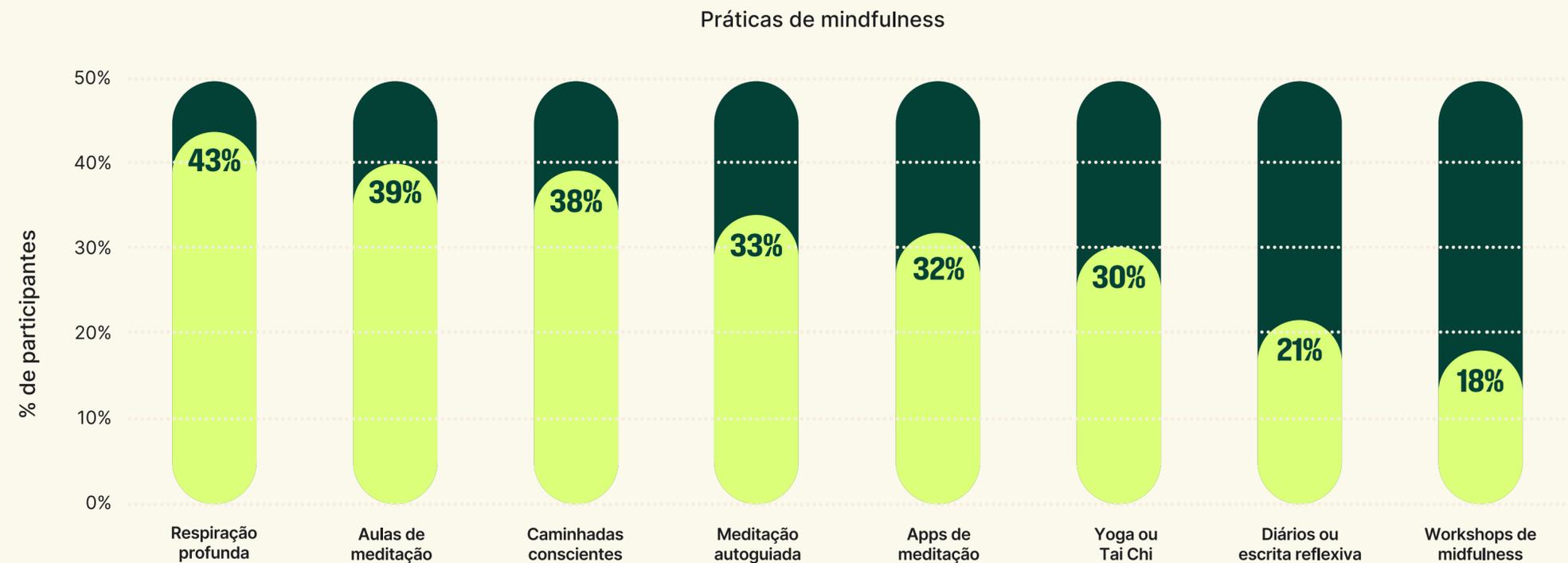
Essa mudança vai além da terapia. O mindfulness, que já foi visto como modismo no universo do bem-estar, hoje se tornou uma necessidade para quem ocupa posições de liderança. Nada menos que 91% dos CEOs praticam mindfulness pelo menos uma vez por semana, e 27% incorporam a prática às suas rotinas diárias. Entre as técnicas preferidas estão: respiração profunda (adotada por 43% dos líderes como parte da rotina de bem-estar), aulas de meditação (com 39% de adesão) e caminhadas conscientes (praticadas por 38%). E não são apenas estratégias passivas de relaxamento. São ferramentas ativas para controlar o estresse, tomar decisões com mais clareza e manter o foco em ambientes de alta pressão. Assim como a terapia se tornou um pilar do bem-estar executivo, o mindfulness passou a ser considerado essencial para manter o desempenho de excelência nos cargos mais altos das empresas.



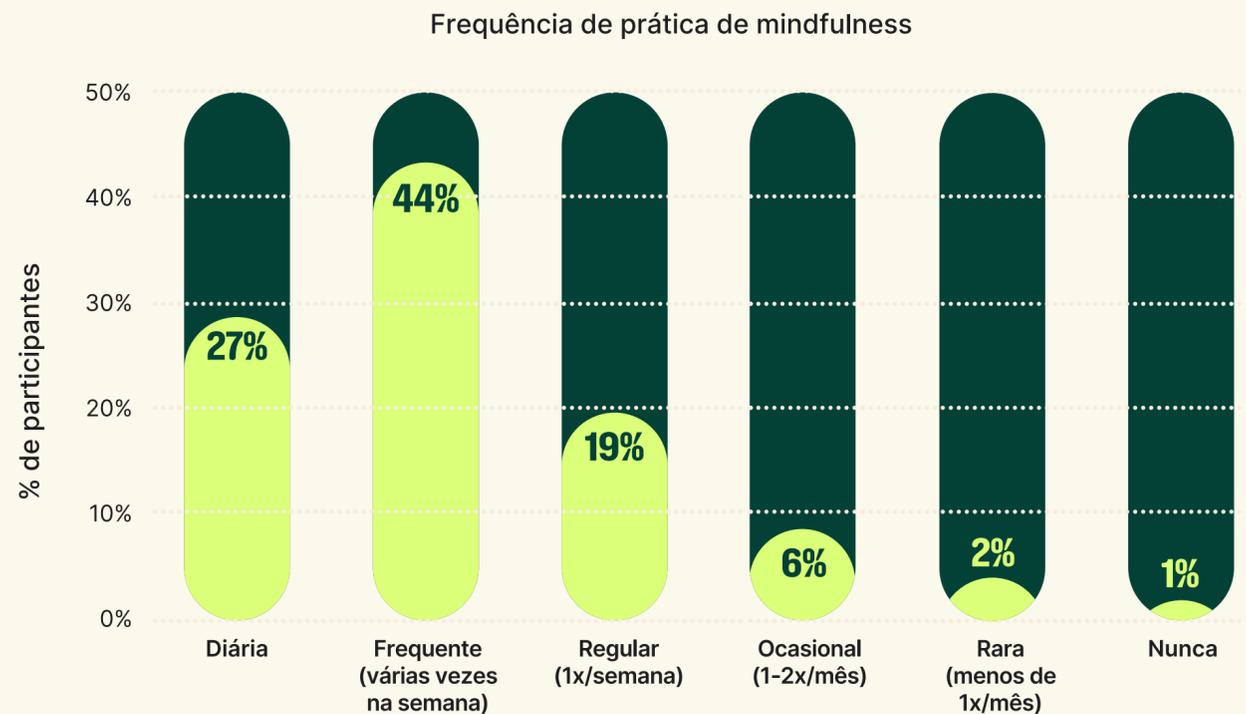
O maior divisor de águas, no entanto, pode estar nos programas de bem-estar. Os dados são claros: CEOs que participam diariamente dos programas de bem-estar de suas empresas colhem os maiores benefícios para a saúde mental, sendo que 72% avaliam seu bem-estar mental como excelente. Em contrapartida, apenas 13% daqueles que nunca participam relatam o mesmo.

A disparidade se torna ainda mais evidente na outra extremidade: menos de 1% dos CEOs que participam diariamente do programa de bem-estar relatam um bem-estar mental ruim ou muito ruim, enquanto impressionantes 25% dos que não participam se encontram nessa situação. Está claro que investir no bem-estar mental é fundamental para líderes de alto desempenho.

O MINDFULNESS CAIU NO GOSTO DOS CEOs



PRÁTICAS DE MINDFULNESS SÃO UM PILAR DA ROTINA SEMANAL DOS CEOS



Os CEOs enfrentam algumas barreiras para obter todo o apoio em saúde mental que desejam, como a falta de tempo (que 29% apontam como um obstáculo) e o custo (10%), mas as consequências de seu compromisso com o bem-estar mental são significativas e duradouras.

Essa mudança indica que o impacto da pandemia na saúde mental não foi uma moda passageira, mas uma transformação permanente. A COVID-19 obrigou os líderes a reconhecerem seus próprios limites e redefiniu o conceito de sucesso. O modelo antigo de executivo imune às emoções tem sido substituído por um novo perfil que valoriza a autoconsciência e a adaptabilidade. As expectativas da liderança agora priorizam a inteligência emocional, superando a tomada de decisão impessoal e rígida do passado. À medida que a terapia, o mindfulness e as rotinas diárias de bem-estar se tornam comuns nos níveis mais altos, a próxima geração de líderes deverá oferecer mais do que apenas visão e execução. Eles precisarão liderar com clareza, empatia e uma base sólida de bem-estar pessoal.



4.1.3 Bem-estar físico

A saúde mental não é a única prioridade de bem-estar para os CEOs: eles também têm investido em sua saúde física com a mesma disciplina que aplicam na construção de suas empresas.

Impressionantes 89% dos CEOs avaliam seu bem-estar físico como excelente ou bom, sendo que 44% afirmam estar em excelente forma. E não é por acaso: é uma estratégia. Assim como o bem-estar mental, os principais executivos veem a atividade física como uma ferramenta de desempenho. Eles treinam seus corpos com a mesma disciplina com que conduzem a liderança de suas organizações.

A consistência desses números é reveladora: 83% dos CEOs afirmam se exercitar várias vezes por semana, e 38% fazem exercícios todos os dias. O dado mais marcante é que todos os CEOs (100%) que participaram da pesquisa afirmaram praticar algum nível de atividade física regularmente.

Compare à força de trabalho geral: em que a falta de tempo, de motivação e o custo são barreiras comuns (Wellhub, Panorama do Bem-Estar Corporativo, 2024). Os executivos não permitem que esses obstáculos influenciem sua saúde. Eles sabem que, à medida que os níveis de energia, clareza e resistência diminuem, a eficácia na liderança também sofre. E esse comportamento comprova uma verdade simples, porém essencial: priorizar a saúde física traz benefícios mensuráveis.

O modo como os CEOs se mantêm em forma é tão revelador quanto a frequência

com que se exercitam: 65% vão à academia, treinam em casa ou praticam esportes, enquanto 62% incluem movimento na rotina diária com caminhadas e alongamentos. Isso sugere que eles não contam apenas com sessões de exercícios intensos, eles se movimentam ao longo do dia, o que está em linha com as pesquisas que mostram que nem mesmo se exercitar com regularidade compensa totalmente os efeitos nocivos de passar muito tempo sentado (Bruellman et al., 2024). Ao que tudo indica, os CEOs levam isso a sério e tratam o movimento como um hábito contínuo, não como uma obrigação de uma hora por dia.



A tecnologia tem um papel cada vez mais importante na forma como os CEOs se mantêm ativos. Em um mundo onde decisões são guiadas por dados, não é de surpreender que muitos adotem esse mesmo olhar analítico quando o assunto é a própria saúde. Mais de um quarto (27%) acompanha seu progresso com dispositivos vestíveis ou apps de atividade física, e 32% participam de desafios de atividade física. Essas ferramentas são mais do que meras conveniências. Pesquisas mostram que elas aumentam os níveis de atividade (Ferguson et al., 2022). Além disso, permitem aplicar elementos de gamificação, o que pode trazer constância à rotina de treinos (Hydari et al., 2022). Para executivos com agendas apertadas, soluções de atividades físicas baseadas em tecnologia oferecem uma forma eficiente de acompanhar o progresso, competir com os colegas e manter o engajamento.

Uma tendência surpreendente é que ter um personal trainer não está entre as prioridades. Apesar do forte comprometimento com a atividade física, apenas 12% dos CEOs se exercitam com um treinador pessoal. Em vez disso, eles priorizam a flexibilidade, adaptando os treinos à rotina imprevisível que têm. Essa escolha reflete uma mudança mais ampla nas estratégias de preparo físico voltadas para o alto desempenho. Em vez de seguir planos rígidos, esses líderes conhecem bem o próprio corpo, ajustam as atividades ao seu nível de energia e adaptam os treinos às demandas intensas do dia a dia.

Mas esses aprendizados vão muito além do C-Level. Enquanto os executivos têm flexibilidade e recursos para priorizar a atividade física, muitos

colaboradores não contam com os mesmos privilégios. A maioria dos ambientes de trabalho ainda reforça hábitos sedentários, o que dificulta que as equipes adotem as mesmas rotinas de alto desempenho dos CEOs. Se as empresas querem equipes mais saudáveis, mais engajadas e com melhor desempenho, precisam seguir o exemplo dos CEOs. Para isso, é necessário fazer uma mudança real na cultura organizacional: incentivar o movimento, oferecer programas de bem-estar mais flexíveis e integrar as mesmas tecnologias que já mantêm os executivos engajados.



4.1.4 Qualidade do sono

O mito do CEO que dorme pouco e trabalha sem parar já ficou para trás. Hoje, 84% dos CEOs avaliam sua qualidade do sono como excelente ou boa, e dois terços (66%) afirmam dormir oito horas *ou mais* por noite.

Essa mudança representa um rompimento com a antiga cultura da exaustão glorificada, agora substituída por uma mentalidade que valoriza o descanso como vantagem competitiva. Para esses líderes, o sono deixou de ser negociável: é visto como combustível essencial para manter a performance a longo prazo. Eles têm demonstrado que alto desempenho não é questão de trabalhar mais horas, mas de fazer essas horas valerem.

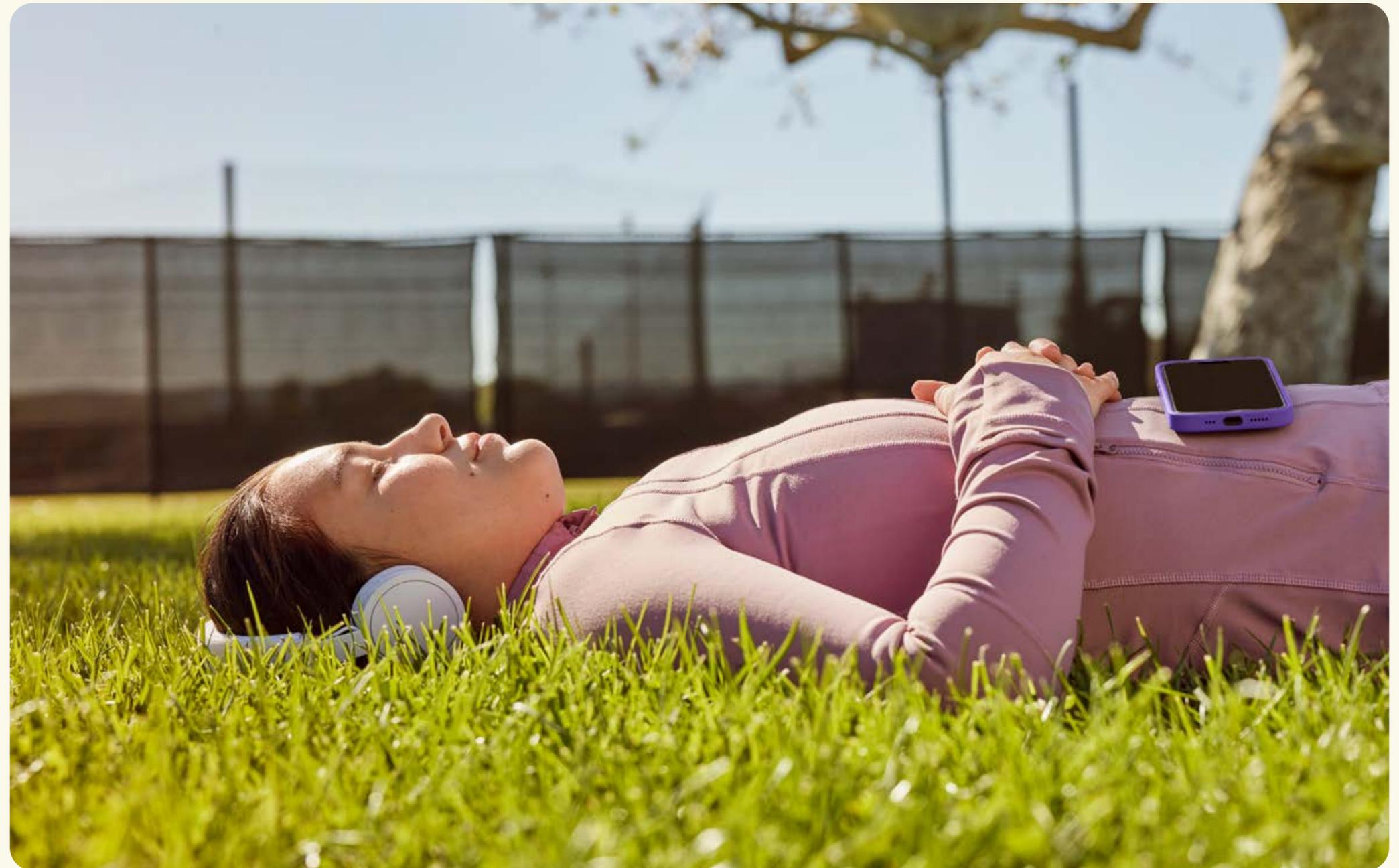
Ainda assim, mesmo com esse *compromisso* generalizado com o sono, muitos CEOs ainda enfrentam dificuldades para dormir bem. Dormir oito horas por noite não significa, necessariamente, ter um sono reparador. O estresse ainda é o principal vilão e tira o sono de 39% dos CEOs. Outros 37% relatam hábitos ruins, como checar e-mails antes de dormir, e também 37% apontam a falta de regularidade nos horários como um fator importante. Esses dados mostram que, embora os líderes estejam dormindo mais, muitos ainda não conseguiram adotar uma boa rotina de higiene do sono.

E os obstáculos não param por aí. Mais de um quarto (27%) dos CEOs afirma que fatores ambientais, como barulho, temperatura ou luz, afetam a qualidade do sono. Outros 23% enfrentam desconforto físico ou problemas de saúde, enquanto 10% ainda precisam cuidar de familiares ou outras pessoas, o que afeta diretamente seu descanso. Por mais altos que sejam seus cargos, nem os CEOs estão imunes aos desafios diários para ter um sono de qualidade.

Um dos pontos mais interessantes que observamos nos dados é o papel dos programas de bem-estar na qualidade do sono. Os CEOs que usam diariamente esses recursos oferecidos por suas empresas relatam os melhores resultados: 67% afirmam que seu sono é excelente. Por outro lado, aqueles que raramente ou nunca usam apresentam índices muito piores: 12% e 13%, respectivamente, dizem ter um sono ruim ou muito ruim. E faz todo sentido. Como diz o Dr. Peter Attia em seu best-seller internacional *Outlive: A arte e a ciência de viver mais e melhor*, "...uma boa noite de sono pode depender, em parte, de um bom dia acordado: com atividade física, um tempo ao ar livre, alimentação equilibrada (sem beliscar tarde da noite), pouco ou nenhum álcool, controle do estresse e limites claros entre o trabalho as demais demandas da vida".

A conclusão é clara: programas de bem-estar não têm a ver só com atividade física ou alívio do estresse. Eles afetam diretamente o sono, criando um efeito dominó que melhora a energia, o foco e o desempenho como um todo.

As implicações para as empresas são enormes. O sono não é apenas um benefício pessoal, é uma vantagem organizacional. Quando os CEOs priorizam o descanso, eles trazem para a sua liderança julgamento mais apurado, melhor controle emocional e maior adaptabilidade. As empresas que reconhecem essa mudança têm a oportunidade de incorporar políticas que favoreçam a qualidade do sono (como horários de trabalho flexíveis e iniciativas de controle do estresse) às suas culturas, trazendo muito mais energia às suas forças de trabalho.



4.1.5 Nutrição

Os CEOs se abastecem com o combustível necessário para liderar suas empresas. Da mesma forma que otimizam seus negócios, esses líderes também cuidam do próprio corpo, e encaram a alimentação como parte essencial da estratégia, não como um detalhe a ser resolvido depois. Nada menos que 89% afirmam ter uma alimentação de qualidade, e 43% dizem que sua alimentação é excelente.

Essa atenção à alimentação não é aleatória. Ela é planejada, disciplinada e faz parte da forma como esses líderes sustentam seu desempenho: 62% priorizam refeições balanceadas e completas, e 56% fazem um esforço ativo para reduzir o consumo de alimentos processados e açúcar. Não se trata apenas de evitar o que faz mal, mas de montar uma dieta que favoreça o raciocínio rápido, a tomada de decisões e a resistência física e mental no longo prazo. Essa relação com a alimentação reflete o mesmo princípio que orienta sua liderança: planejamento estratégico, insumos de qualidade e disciplina são fundamentais para alcançar o sucesso no longo prazo.

Alguns CEOs vão ainda mais longe e aplicam à alimentação o mesmo nível de rigor que usam na gestão do negócio: quase 30% seguem dietas estruturadas, como cetogênica, vegetariana ou jejum intermitente; e 28% monitoram a alimentação com aplicativos e dispositivos wearable. É uma prova clara de que trazem para a saúde a mesma mentalidade focada no desempenho. Se os

dados e a otimização impulsionam o crescimento da empresa, por que não usar esses mesmos recursos para elevar o bem-estar pessoal também?

Ainda assim, mesmo com tanto foco no autodesenvolvimento, apenas 14% consultam nutricionistas ou nutrólogos, número parecido com os 12% que têm acompanhamento de um personal trainer. Não é um sinal de desinteresse por apoio especializado. Na verdade, é uma preferência por flexibilidade e autonomia. Assim como adaptam seus treinos à própria energia e agenda, muitos CEOs fazem o mesmo com a alimentação: apostam em aprender por si mesmo, em ferramentas de monitoramento e rotinas que foram ajustando ao longo do tempo. Para esses líderes de alto desempenho, acostumados a gerenciar sistemas complexos, a própria saúde é mais uma área em que se sentem seguros para conduzir de forma independente.

Um dos maiores diferenciais na alimentação dos CEOs é o impacto dos programas de bem-estar. Os líderes que participam diariamente de iniciativas estruturadas de bem-estar são os que apresentam os melhores resultados: 68% avaliam sua nutrição como excelente. Já entre os que nunca participam, o contraste é nítido: apenas 13% consideram sua nutrição excelente.

Fica claro que programas estruturados de bem-estar vão além da forma física e da saúde mental. Eles têm transformado a relação dos CEOs com a alimentação, fortalecendo bons hábitos e melhorando o desempenho no longo prazo.

4.1.6 Bem-estar no topo, desafio na base

Como vimos, os CEOs estão em sua melhor fase. Mas e os colaboradores? Nem tanto.

As empresas têm diante de si uma grande oportunidade: aproximar a distância que há entre o bem-estar dos executivos e o dos colaboradores.

Enquanto 98% dos CEOs dizem se sentir melhor do que há um ano, apenas 50% dos colaboradores relatam o mesmo (Wellhub, Panorama do Bem-Estar Corporativo, 2024). A disparidade se estende por diversas dimensões: 93% dos CEOs avaliam seu bem-estar geral como excelente ou bom, mas apenas 63% dos colaboradores fazem a mesma avaliação. Em áreas específicas, os contrastes são ainda mais marcantes: saúde mental (90% vs. 57%), forma física (89% vs. 39%) e qualidade do sono. Dois terços dos CEOs dormem pelo menos oito horas por noite, enquanto a média entre os colaboradores é de apenas 6 horas e 21 minutos (Wellhub, Panorama do Bem-Estar Corporativo, 2024).

Embora essa discrepância preocupe, ela também traz um direcionamento claro. Os líderes que conseguiram priorizar a própria saúde podem usar esse impulso para construir uma cultura em que todos os colaboradores também tenham esta mesma oportunidade.

Um dos melhores pontos de partida é compreender as diferentes dificuldades que os colaboradores enfrentam. Os CEOs e colaboradores vivem os desafios do bem-estar sob perspectivas bastante distintas. Para os CEOs, a principal dificuldade para fazer terapia é a falta de tempo (29%). Já para os colaboradores, o maior obstáculo é o custo: 36% dizem que não têm condições financeiras para arcar com este tipo de cuidado (Wellhub, Panorama do Bem-Estar Corporativo, 2024).

O mesmo padrão se aplica a outros recursos de bem-estar: o que é de fácil acesso para os executivos nem sempre está ao alcance de suas equipes. Um bom exemplo é a autonomia: os executivos têm flexibilidade e recursos para priorizar a própria saúde e os usam a seu favor. Enquanto os CEOs geralmente conseguem ajustar suas agendas para incluir exercícios, descanso e recuperação, muitos colaboradores enfrentam cargas de trabalho intensas, restrições financeiras e estruturas rígidas que dificultam colocar a saúde em primeiro plano.

Isso ajuda a explicar por que impressionantes 78% dos CEOs afirmam que seu cargo os motiva a investir no próprio bem-estar e apenas 2% dizem que o trabalho dificulta manter hábitos saudáveis. Para os líderes, as exigências da função muitas vezes funcionam como incentivo para adotar práticas mais saudáveis, levando-os a priorizar a forma física, o sono e a saúde mental para manter o desempenho em alta.

Para muitos colaboradores, no entanto, a experiência é oposta: 47% dizem que o estresse do trabalho tem um impacto negativo na saúde mental (Wellhub, Panorama do Bem-Estar Corporativo, 2024). Em vez de incentivar rotinas mais saudáveis, as responsabilidades do dia a dia cobram um preço. Essa desconexão reforça a necessidade de criar estratégias de bem-estar que não funcionem apenas para os executivos, mas para todos.

As empresas que conseguirem aproximar essas distâncias estarão muito à frente na nova era do bem-estar da força de trabalho. Quando ouvem seus colaboradores e oferecem real acesso ao bem-estar, criam uma cultura que prioriza a saúde de todos, não apenas da liderança. Criam ambientes onde as pessoas atingem seu melhor desempenho.

Os líderes de RH têm um papel essencial nesse processo. Quando trazem dados concretos, identificam as deficiências nos recursos oferecidos pelas empresas e argumentam em prol de soluções alinhadas às reais necessidades dos colaboradores, eles constroem pontes que aproximam o bem-estar dos colaboradores ao dos executivos. E, assim, as empresas, por sua vez, retêm os melhores talentos, reduzem o burnout e formam equipes engajadas e de alto desempenho. O futuro do bem-estar nas empresas depende de oferecer aos colaboradores o mesmo apoio que já é realidade para os CEOs.

MORAL DA HISTÓRIA

Os CEOs estão prosperando e não é por acaso: eles priorizam a atividade física, a qualidade do sono, a nutrição e a saúde mental. E isso impulsiona seu sucesso, tanto na vida pessoal quanto profissional.

Ainda assim, há uma grande oportunidade para os líderes de RH ampliarem esse impacto, garantindo que os colaboradores também recebam o mesmo nível de suporte. As empresas que promovem o bem-estar para todos, e não apenas para a liderança, constroem equipes mais fortes, saudáveis e engajadas. Os melhores ambientes de trabalho não terão apenas executivos de alta performance, terão colaboradores cheios de energia e de alto desempenho em todos os níveis. O futuro do bem-estar no trabalho começa quando o bem-estar é uma conquista de todos.



4.2 Liderança pelo exemplo

PRINCIPAL CONCLUSÃO

O bem-estar começa no topo. Quando CEOs priorizam a própria saúde, eles moldam a cultura da empresa. Um CEO preocupado com o bem-estar promove um local de trabalho voltado para o bem-estar, aumentando a participação, o engajamento e o desempenho dos colaboradores.

Mas não se trata apenas de dar o exemplo: é preciso compartilhá-lo. Quando os líderes falam abertamente sobre suas rotinas, desafios e avanços em bem-estar, eles ajudam a normalizar o tema e tornam essa jornada mais acessível a todos. As empresas que investem no bem-estar dos executivos e incentivam os líderes a demonstrar abertamente esse bem-estar não estão ajudando apenas uma pessoa. Elas estão construindo, de cima para baixo, uma equipe mais saudável e engajada.

EM DETALHES

4.2.1 Quando o CEO participa ativamente, a mensagem ganha força

Os CEOs fazem mais do que influenciar o bem-estar no trabalho; eles definem esse padrão. Nove em cada dez (91%) executivos participam dos programas de bem-estar da empresa ao menos uma vez por semana, sendo que mais de um quarto (27%) participa diariamente. Isso cria um exemplo forte para suas equipes. Quando os líderes priorizam seu próprio bem-estar e o compartilham com sua força de trabalho, eles criam uma cultura empresarial em que os colaboradores também ficam mais engajados com seu próprio bem-estar (Wellhub, ROI do bem-estar, 2024).

A maioria dos CEOs entende que suas ações definem o tom da organização. Cerca de 84% afirmam ter um papel essencial na formação de uma cultura de bem-estar no trabalho e 77% consideram que liderar pelo exemplo faz parte de ser um líder eficaz. Eles colocam essa visão em prática: quase metade (47%) participa ativamente dos programas de bem-estar. Outros impulsionam mudanças por meio de treinamentos sobre bem-estar (44%), defesa da causa junto à liderança (37%), organização de eventos (36%) e comunicação direta dos benefícios com os colaboradores (34%).

Para tornar o bem-estar uma prioridade visível, 90% dos CEOs compartilham sua jornada pessoal de bem-estar pelo menos uma vez por semana. Seja compartilhando quilômetros no Strava ou postando sobre uma reunião durante uma caminhada no LinkedIn, eles querem que os colaboradores vejam que cuidar da saúde não é um projeto paralelo, é parte do trabalho.

Isso cria um importante ciclo de feedback: quanto mais os CEOs participam, mais eles defendem o bem-estar: 77% dos CEOs que participam diariamente de programas de bem-estar compartilham ativamente suas experiências de bem-estar com os colaboradores, em comparação com apenas 13% dos que não participam.

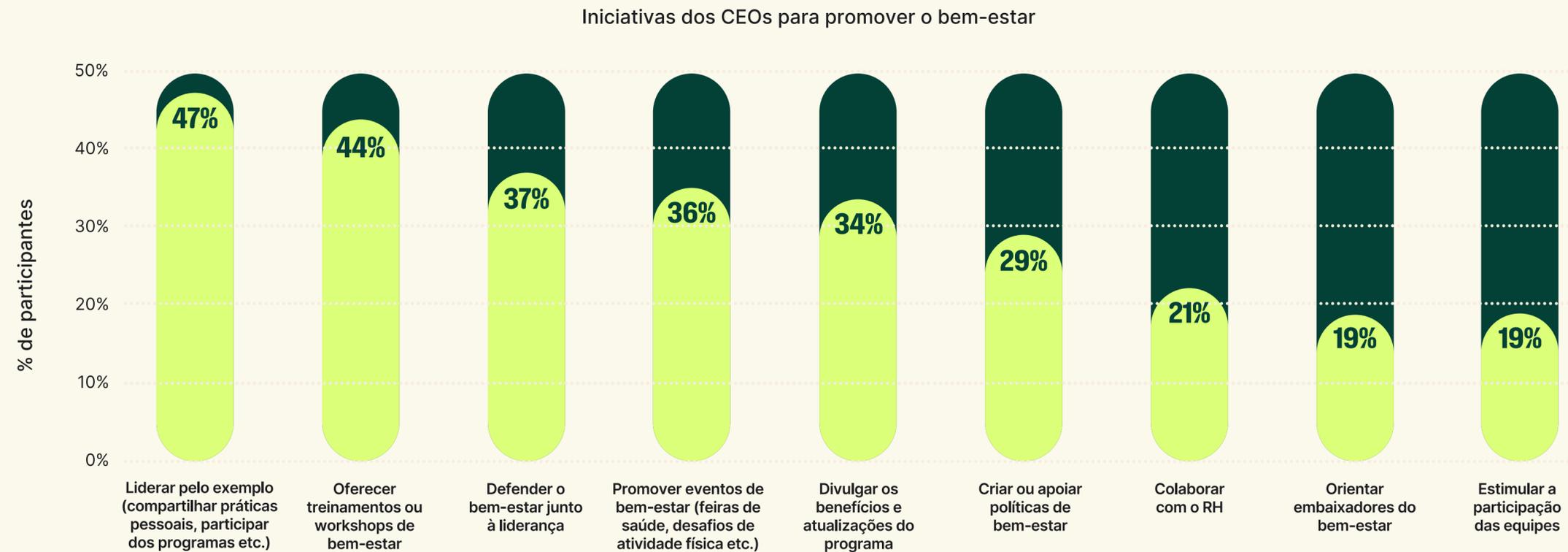
Quanto mais intensa a participação, mais sólida é a crença de que o bem-estar é uma prioridade corporativa: 74% dos participantes diários concordam plenamente que o bem-estar da força de trabalho é uma responsabilidade corporativa, em comparação com 63% dos participantes semanais e apenas 43% daqueles que participam mensalmente. Mas e entre os que não participam? Nenhum CEO concorda plenamente que o bem-estar seja fundamental para os negócios.



A conclusão é clara: quando os líderes se comprometem com o bem-estar, os colaboradores seguem o exemplo. A participação deles faz o bem-estar deixar de ser um programa e passar a ser um movimento, incorporando-o na cultura da empresa.

Para as organizações que buscam gerar um impacto real, a solução não está apenas em mais benefícios, mas em líderes que praticam o que pregam.

OS CEOs LIDERAM PELO EXEMPLO E INCORPORAM O BEM-ESTAR À CULTURA DA EMPRESA



4.2.2 O próximo passo na jornada de bem-estar dos CEOs

Mesmo os CEOs mais focados no bem-estar ainda não têm rotinas perfeitas e eles sabem disso. Embora muitos estejam prosperando, a maioria ainda vê oportunidades claras de melhorar sua saúde e desempenho com o apoio ou recursos certos.

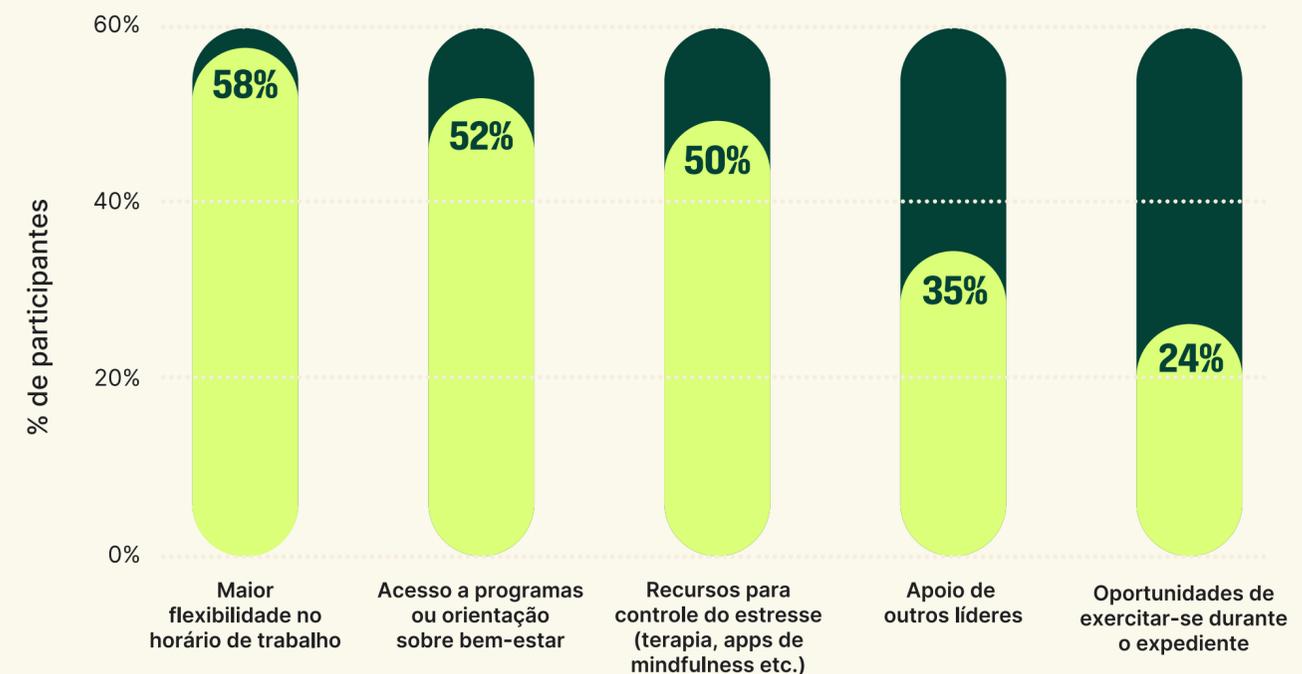
A flexibilidade lidera a lista: 58% dos CEOs afirmam que um horário mais flexível melhoraria seu bem-estar. Apesar de terem controle sobre a agenda, demandas concorrentes e horários imprevisíveis ainda dificultam priorizar o bem-estar com mais constância.

O apoio estruturado é outra grande demanda. Mais da metade dos CEOs (52%) afirma que se beneficiaria de programas formais de bem-estar ou de treinamento adaptados à sua função. Isso aponta para uma oportunidade importante: as empresas já investem consideravelmente no desenvolvimento da liderança, então, por que não investir da mesma forma no bem-estar dessas pessoas? Ferramentas personalizadas podem ajudar os executivos a manter sua energia, controlar o estresse e manter o foco diante de grandes desafios.

O bem-estar mental continua sendo uma prioridade central. Metade dos CEOs afirma que gostaria de ter mais acesso a recursos para controle do estresse, como

AS MAIORES NECESSIDADES DOS CEOs SÃO FLEXIBILIDADE E ORIENTAÇÃO

Recursos ou apoio que ajudariam os CEOs a manter ou melhorar o bem-estar pessoal



terapia ou apps de mindfulness. Cada vez mais, os CEOs veem o bem-estar mental não apenas como cuidado pessoal, mas como uma vantagem estratégica para um desempenho sustentável.

Uma das áreas mais negligenciadas? Interação com pessoas do mesmo nível hierárquico. Cerca de 35% dos CEOs gostariam de ter a oportunidade de se conectar com outros executivos sobre bem-estar, mas poucos têm formas estruturadas de fazer isso. As funções executivas podem ser solitárias. Criar espaços para que os líderes compartilhem experiências e estratégias poderia aumentar a resiliência, não apenas para as pessoas, mas para a cultura que eles moldam.

A mensagem é clara: o bem-estar do CEO é um processo em constante evolução. É um trabalho em progresso e as empresas que o apoiam colherão os benefícios. Seja por meio de horários flexíveis, treinamento personalizado ou apoio entre pares, as organizações que investem no bem-estar de seus líderes criam ambientes de trabalho mais saudáveis e de maior desempenho, de cima para baixo.

MORAL DA HISTÓRIA

Quando os CEOs colocam o próprio bem-estar em primeiro lugar, não apenas servem como modelo, mas também estabelecem o padrão para toda a organização. Nas empresas de maior sucesso, o bem-estar não é tratado como um benefício, mas sim como parte da estratégia de negócios, defendida desde a liderança. E a oportunidade não para por aí. Com horários mais inteligentes, apoio especializado e conexões significativas com pares,

os executivos podem melhorar sua própria saúde enquanto alimentam uma cultura de resiliência e desempenho. Quando os líderes prosperam, suas equipes seguem o exemplo e é assim que ambientes de trabalho fortes, saudáveis e de alto desempenho são construídos para o longo prazo.



5 O futuro do bem-estar corporativo

Setenta e sete por cento das empresas planejam aumentar seus investimentos em bem-estar no próximo ano, um sinal claro de que o bem-estar está deixando de ser um item da lista do RH para se tornar uma vantagem estratégica.

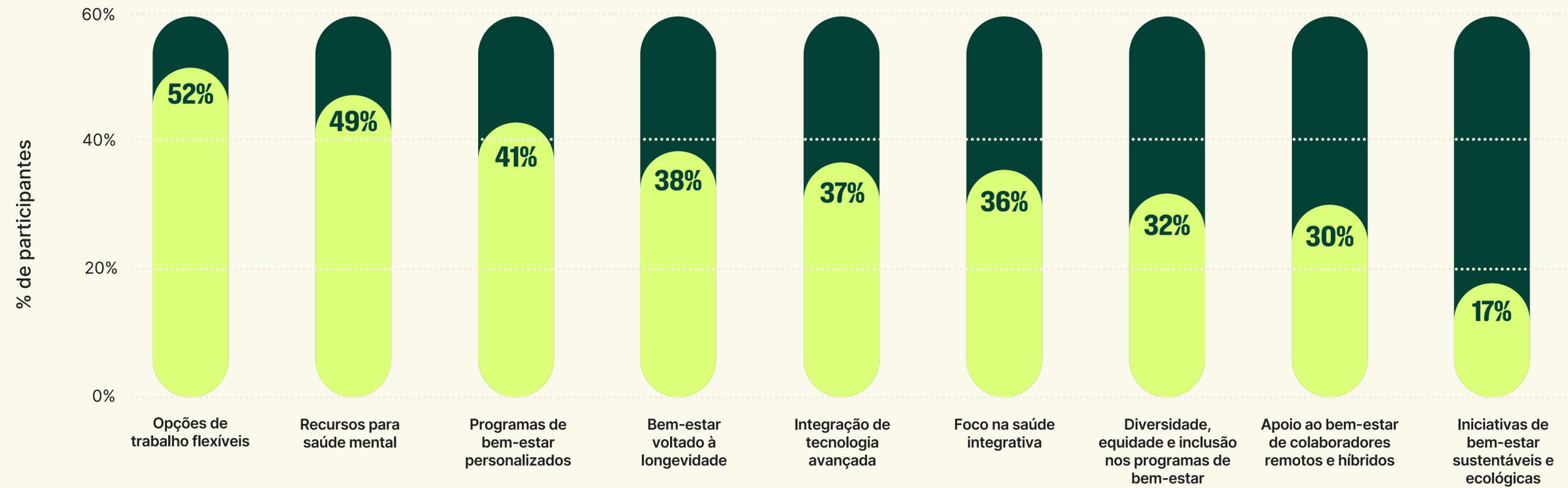
Mas para onde vai todo esse investimento?

Para o futuro dos programas de bem-estar, tornando-os mais inteligentes, mais personalizados e fundamentais para a experiência dos colaboradores. A nova geração do bem-estar no local de trabalho já está tomando forma. Ela é ousada, orientada por dados e profundamente conectada à cultura organizacional. O apoio à saúde mental, a personalização impulsionada por IA, os programas holísticos e as estruturas de trabalho flexíveis não são apenas tendências. Eles estão se consolidando como pilares das organizações de alto desempenho.



OS CEOs ACREDITAM QUE OS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR FICARÃO MAIS PERSONALIZADOS E ABRANGENTES NOS PRÓXIMOS 5 ANOS

Tendências em programas corporativos de bem-estar



5.1 A saúde mental é o futuro do bem-estar no trabalho

A era de tratar a saúde mental como algo secundário ficou para trás. Quase metade (49%) dos líderes empresariais planeja investir em recursos para saúde mental nos próximos cinco anos, um sinal claro de que as empresas estão repensando o verdadeiro significado de bem-estar no trabalho.

E os riscos da inércia são altos. As organizações estão cada vez mais conscientes dos impactos da omissão: queda na produtividade, aumento na rotatividade e equipes desmotivadas (Popera, 2025). Ao mesmo tempo, os colaboradores estão deixando claras suas prioridades: o bem-estar mental já é considerado a dimensão mais importante do bem-estar (Wellhub, Panorama do Bem-Estar Corporativo 2023).

Essa demanda crescente está impulsionando uma mudança significativa na forma como a saúde mental é promovida no ambiente de trabalho, e a tecnologia tem um papel central nesse movimento. Mais de um terço (36%) dos líderes acredita que ferramentas com inteligência artificial representam o futuro do bem-estar no local de trabalho. Embora essas ferramentas não substituam a terapia, elas podem cumprir um papel complementar

importante, identificando sinais iniciais de burnout, orientando colaboradores para os recursos adequados e incentivando práticas rotineiras baseadas em mindfulness. Ao tornar o cuidado com a saúde mental mais proativo, acessível e personalizado, a IA ajuda a reduzir o estigma e a integrar o bem-estar à rotina profissional de modo mais natural.

Juntas, essas tendências representam uma transformação profunda. As empresas que encaram a saúde mental como uma prioridade estratégica e adotam soluções inteligentes e dimensionáveis estarão mais preparadas para formar equipes resilientes, de alto desempenho, prontas para o futuro do trabalho.

5.2 Personalização, prevenção e bem-estar impulsionado pela tecnologia

Os programas genéricos de bem-estar já ficaram para trás. Para acompanhar as novas necessidades dos colaboradores e gerar impacto real, os líderes de RH precisam evoluir de ofertas padronizadas para soluções personalizadas, com o apoio da tecnologia. Não por acaso, 41% dos CEOs afirmam que programas de bem-estar personalizados serão essenciais nos próximos cinco anos.

O que está por trás dessa mudança? A tecnologia está tornando a personalização não apenas viável, mas esperada. Ferramentas como dispositivos vestíveis, IA e análises

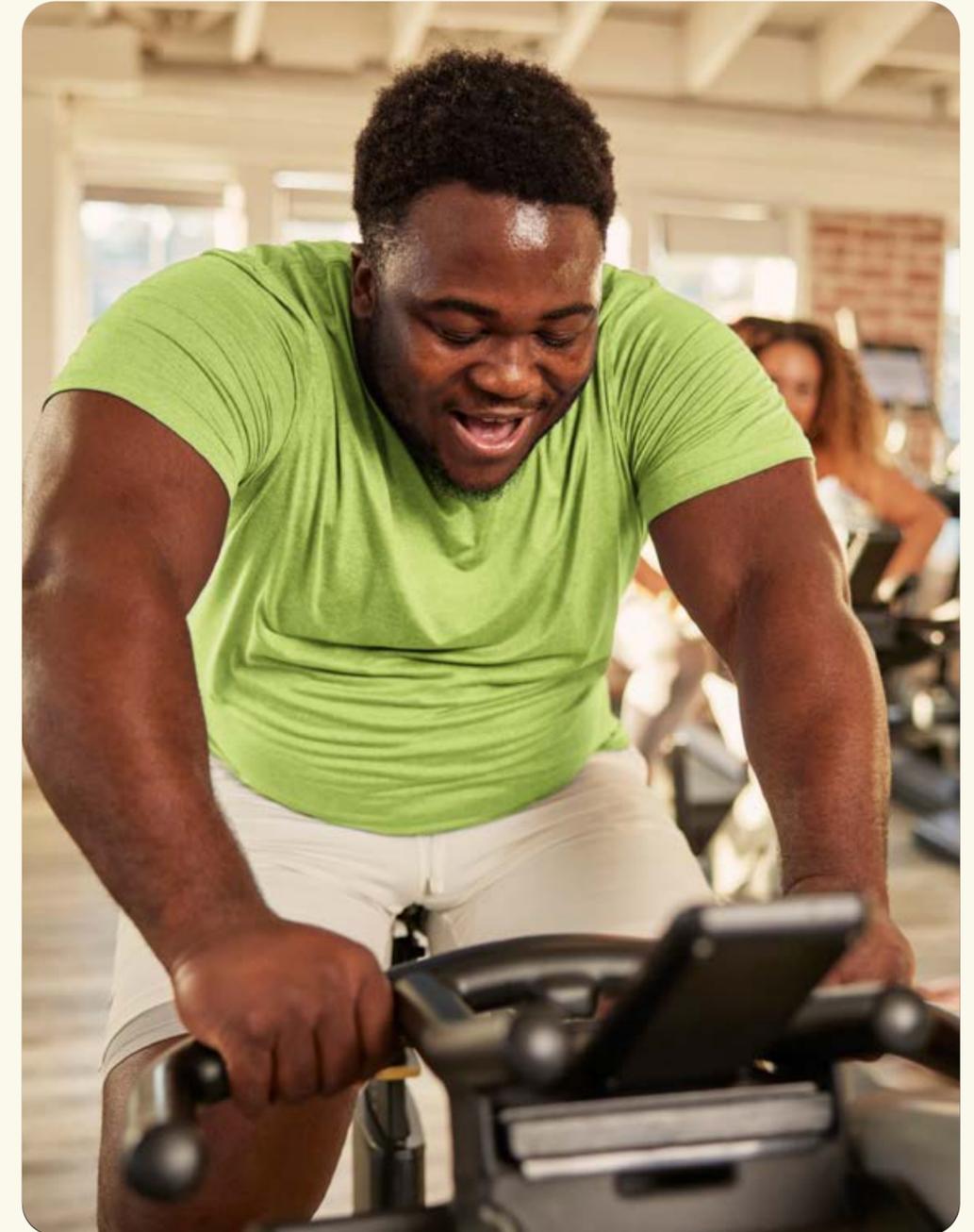
preditivas já superaram o estágio das métricas simples, como contar passos. Elas captam dados em tempo real sobre a saúde, permitindo que os colaboradores tomem decisões mais inteligentes e proativas. Quase metade (45%) dos líderes empresariais vê esses insights em tempo real como a próxima grande oportunidade no bem-estar no local de trabalho e mais de um terço (35%) acredita que a análise preditiva ajudará as empresas a identificar e lidar com riscos à saúde antes que se agravem.

E o que isso significa para o RH? É hora de enxergar o bem-estar não apenas como um benefício, mas como uma estratégia preventiva, capaz de promover a saúde dos colaboradores a longo prazo e reduzir casos de burnout, absenteísmo e custos de saúde. Isso exige investimentos em ferramentas que se adaptem às necessidades individuais, ofereçam soluções flexíveis e funcionem em diferentes funções e regiões, com o apoio de dados para orientar intervenções mais assertivas.

Esse olhar é ainda mais relevante para equipes remotas e híbridas. Quarenta e três por cento dos líderes veem a tecnologia como essencial para tornar os programas de bem-estar mais acessíveis em todos os ambientes de trabalho. Para as equipes de RH, isso significa escolher

plataformas e parceiros capazes de acompanhar os colaboradores onde quer que estejam—em casa, no escritório ou em trânsito.

O que isso nos diz? Programas de bem-estar personalizados e baseados em tecnologia não são apenas uma tendência, mas uma necessidade competitiva. As equipes de RH que adotarem essa transformação agora estarão mais bem preparadas para impulsionar o engajamento, a retenção e o bem-estar da força de trabalho no futuro.



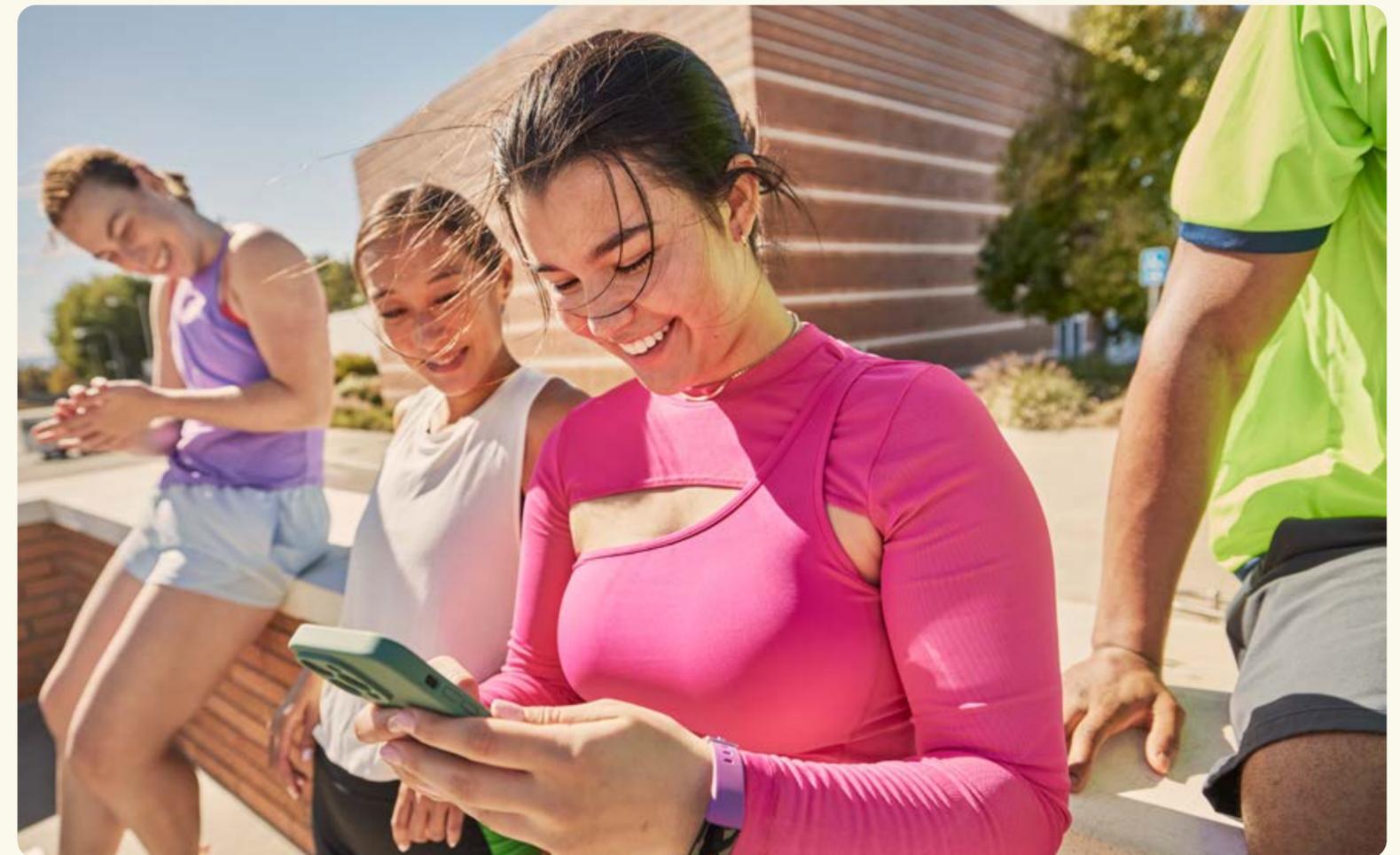
5.3 Longevidade e saúde holística ganham protagonismo

Os programas de bem-estar mais eficazes não se limitam a ganhos imediatos, eles são construídos para um impacto duradouro. À medida que o trabalho se torna mais complexo e exigente, os líderes de RH estão repensando o bem-estar como uma estratégia para promover desempenho sustentado, resiliência e retenção. Mais de um terço (38%) dos líderes empresariais afirma que o bem-estar focado na longevidade será uma das principais prioridades nos próximos cinco anos, enquanto 36% estão intensificando abordagens de saúde integrativa que cuidam da pessoa como um todo.

E o que isso significa na prática? Programas centrados na longevidade vão além de metas de atividade física ou combate ao burnout. Eles promovem a energia sustentável ao longo da carreira do colaborador por meio do controle proativo do estresse, estruturas de trabalho flexíveis, cuidados preventivos e políticas que promovem descanso, recuperação e segurança psicológica.

O bem-estar holístico amplia essa visão, reconhecendo que o bem-estar mental, emocional, físico e até financeiro estão interconectados. As empresas líderes estão adotando soluções integradas que atendem aos colaboradores onde eles estiverem, oferecendo suporte não apenas em momentos de crise, mas como parte do dia a dia no trabalho.

Isso não é uma tendência passageira, é uma mudança estrutural. As empresas que adotam a longevidade como foco e integram o bem-estar holístico não apenas combatem o burnout, estão aumentando a durabilidade da saúde de seus colaboradores. O resultado? Equipes mais fortes e resilientes, capazes de desempenhar e prosperar a longo prazo.



5.4 Flexibilidade é o caminho, apesar da resistência de alguns líderes

Exigências de retorno ao escritório? Elas podem estar nas manchetes, mas a flexibilidade veio para ficar. Mais da metade (52%) dos líderes afirma que o trabalho flexível será o fator mais crítico para o bem-estar dos colaboradores nos próximos cinco anos, superando qualquer outra iniciativa de bem-estar.

Por quê? Porque programas de bem-estar só funcionam se os colaboradores realmente tiverem tempo e flexibilidade para usá-los. Os colaboradores não querem apenas benefícios, mas sim estruturas de trabalho que possibilitem aproveitá-los de fato.

Por que isso é importante para o RH? Porque nenhum programa de bem-estar, por mais bem elaborado que seja, terá sucesso se os colaboradores não tiverem tempo ou autonomia para participar dele. Os colaboradores não estão apenas pedindo mais benefícios; eles estão pedindo por estruturas de trabalho que tornem esses benefícios acessíveis. Quando a flexibilidade é limitada, até as ofertas de bem-estar mais bem elaboradas podem se tornar inatingíveis ou irrelevantes.

E não são apenas os colaboradores que sentem isso. Os executivos também querem flexibilidade. Um índice significativo de 58% dos CEOs afirma que uma maior flexibilidade de horário melhoraria o seu próprio bem-estar e 45% acreditam que promover o equilíbrio entre vida profissional e pessoal e modelos de trabalho flexíveis é essencial para o sucesso de qualquer iniciativa de bem-estar.

Assim, quais medidas os líderes de RH podem adotar?

Incorporar flexibilidade nas estratégias de bem-estar:

Não trate o trabalho remoto ou as horas flexíveis como políticas separadas, considere-as como facilitadores essenciais do bem-estar.

Medir o acesso e a utilização, não apenas a disponibilidade:

Certifique-se de que seus programas de bem-estar estão sendo de fato utilizados e que os colaboradores têm a liberdade para aproveitá-los.

Capacitar os gestores a liderar com empatia:

Ajude os líderes de equipe a gerenciar ambientes híbridos ou flexíveis com ferramentas que promovam confiança, responsabilidade e limites entre trabalho e vida pessoal.

Exemplificar a flexibilidade pela liderança:

Incentive a liderança a normalizar o equilíbrio por meio de comportamentos como estabelecer limites, tirar folgas e apoiar abertamente o trabalho flexível.

MORAL DA HISTÓRIA

O futuro do bem-estar no local de trabalho é ousado, personalizado e pensado para causar um impacto duradouro. A saúde mental está ganhando destaque, sendo que quase metade dos líderes empresariais a coloca como uma prioridade principal. Ferramentas baseadas em inteligência artificial estão tornando o suporte mais inteligente, rápido e acessível.

Os programas de bem-estar genéricos estão ficando para trás. Dispositivos vestíveis, análises preditivas e informações de saúde em tempo real estão revolucionando a forma como os colaboradores mantêm a saúde e o engajamento. As empresas estão mudando de benefícios de curto prazo para estratégias de longo prazo que promovem o bem-estar integral, criando ambientes onde as pessoas não apenas trabalham, mas prosperam.

E a flexibilidade? É o verdadeiro divisor de águas. As melhores organizações estão redefinindo o trabalho para tornar o bem-estar não apenas disponível, mas de fácil acesso. Aqueles que aderirem a essas tendências atrairão os melhores talentos, aumentarão o engajamento e construirão equipes resilientes e de alto desempenho, preparadas para o futuro.





Como vencer as barreiras à adoção de iniciativas de bem-estar

Até mesmo os CEOs mais favoráveis ao bem-estar não aprovam um programa sem questionamentos: nenhum executivo entrevistado aprovou uma iniciativa de bem-estar sem pelo menos uma objeção. Isso não significa que sejam contra, eles apenas têm algumas perguntas que precisam ser respondidas.

E o segredo para garantir o apoio? Dados, ROI e um estudo de viabilidade sólido. As empresas que acertam nisso não estão apenas melhorando o bem-estar dos colaboradores; estão transformando o bem-estar em uma vantagem estratégica.

O feedback dos colaboradores pode ser um divisor de águas. Quase metade (49%) dos CEOs afirmou que os dados sobre taxa de engajamento os ajudaram a superar suas maiores objeções aos programas de bem-estar. Esse foi o fator mais comum para superar todos os desafios, exceto um: os altos custos de implementação. Nesse caso, os CEOs apontaram métricas claras de ROI ou estudos de caso (15%) e feedback dos colaboradores (14%) como igualmente influentes.

Mas o feedback amplo tem seus limites. Para promover uma mudança real, é importante entender o que realmente faz a diferença. Todo executivo terá dúvidas. Os líderes de RH mais eficazes não aguardam as objeções, mas as preveem, se preparam com respostas e demonstram o bem-estar como uma conquista estratégica para os negócios desde o início.



Objeção 1:

Nossos colaboradores não vão usar um programa de bem-estar

Muitos líderes da equipe executiva estão focados em um grande desafio quando se trata do bem-estar dos colaboradores: o engajamento. Na verdade, 30% afirmam que a maior hesitação em investir em um programa de bem-estar é o receio de que os colaboradores simplesmente não o utilizem.

Se essa é uma preocupação que você tem ouvido de sua equipe executiva, veja o que ajudou outros executivos a superarem essa hesitação.

Solução 1

Apresente dados claros e persuasivos

- Mostre exemplos específicos ou estudos de caso de organizações comparáveis onde os programas de bem-estar tiveram altas taxas de participação.
- Destaque estatísticas chave desses estudos de caso, como aumentos percentuais no engajamento dos colaboradores, redução de absenteísmo ou melhorias na produtividade e retenção.
- Apresente esses dados em um painel conciso ou infográfico para transmitir rapidamente o impacto ao CEO.

Solução 2

Destaque a demanda dos colaboradores

- Realize breves pesquisas com os colaboradores para quantificar claramente a demanda, apresentando ao CEO citações diretas ou resumos de alto nível sobre o entusiasmo dos colaboradores.
- Compartilhe depoimentos ou histórias de colaboradores que demonstraram interesse ou se beneficiaram de iniciativas informais de bem-estar.
- Demonstre como os recursos de bem-estar solicitados pelos colaboradores estão alinhados com a cultura ou valores atuais da organização.

Solução 3

Apresente programas simples e acessíveis

- Apresente exemplos de programas de bem-estar de fácil acesso, como aplicativos móveis, plataformas online ou aulas de atividade física virtuais, que os colaboradores possam integrar facilmente ao seu dia a dia. O acesso por dispositivos móveis é especialmente eficaz em organizações com uma grande força de trabalho externa ou fora do ambiente de escritório.
- Explique claramente o processo de inscrição e enfatize a simplicidade dos procedimentos administrativos, destacando a facilidade de adoção inicial e uso contínuo.
- Recomende uma implementação gradual, começando com um piloto para um grupo seletivo de colaboradores testar a eficácia do programa antes de se comprometer totalmente.

Solução 4

Posicione o bem-estar como algo estratégico

- Relacione as iniciativas de bem-estar diretamente aos objetivos estratégicos da empresa, como captação de talentos, vantagem competitiva ou reconhecimento como uma organização de preferência.
- Compartilhe pesquisas ou recomendações de fontes externas que enfatizem a correlação entre programas de bem-estar e melhorias mensuráveis no desempenho da empresa.
- Destaque as possíveis economias a longo prazo com a diminuição de custos de saúde e o aumento da produtividade para enfatizar o bem-estar como um investimento empresarial estratégico.

Solução 5

Comprometa a visibilidade da liderança

- Garanta o compromisso dos principais executivos e gestores em promover e participar ativamente das atividades de bem-estar, destacando o papel deles em influenciar o engajamento dos colaboradores em geral.
- Apresente exemplos específicos de oportunidades de engajamento da liderança, como participar de desafios de bem-estar, recomendar programas em comunicações internas ou compartilhar histórias pessoais sobre bem-estar.
- Ilustre o impacto positivo do envolvimento da liderança na adesão dos colaboradores por meio de estudos de caso ou exemplos do setor.

Objeção 2:

Temos outras prioridades no orçamento

Cerca de 94% dos CEOs estão destinando recursos para programas de bem-estar, o que destaca o bem-estar dos colaboradores como uma prioridade estratégica de alto nível. No entanto, o custo ainda é um grande obstáculo para alguns. Quase um terço (29%) dos CEOs citam os altos custos de implementação como uma preocupação principal, ficando atrás apenas do baixo engajamento dos colaboradores. Outras preocupações relacionadas ao orçamento incluem prioridades concorrentes (22%) e justificar os gastos para os acionistas (14%).

Então, como lidar com objeções de orçamento? Veja a seguir uma abordagem estratégica para argumentar a favor dos investimentos em bem-estar.

Solução 1

Mostre atividades de bem-estar econômicas

- Mostre opções de bem-estar com baixo custo, mas de grande impacto, como workshops virtuais, sessões de mindfulness ou desafios de atividades físicas em grupo, que exigem um investimento mínimo.
- Explore os serviços de bem-estar que reúnem essas atividades engajadoras em uma experiência única e econômica.
- Destaque o ROI de ferramentas digitais de bem-estar e aplicativos que oferecem um valor significativo sem custos iniciais elevados.

Solução 2

Alinhe o bem-estar com as métricas de produtividade dos colaboradores

- Estabeleça uma ligação clara entre as iniciativas de bem-estar e indicadores-chave de produtividade, como redução de absenteísmo, maior satisfação no trabalho e melhoria no desempenho dos colaboradores, demonstrando seu impacto direto no sucesso dos negócios.
- Apresente estudos de caso direcionados ou pesquisas do setor que mostrem como os programas de bem-estar aumentaram a produtividade da força de trabalho, as taxas de retenção e o desempenho geral da empresa em organizações similares.
- Utilize os insights orientados por dados obtidos de plataformas de bem-estar prospectivas para mostrar a relação entre engajamento e produtividade, permitindo que os líderes tomem decisões fundamentadas e orientadas pelo ROI.

Solução 3

Aproveite os investimentos existentes em benefícios para colaboradores

- Integre os programas de bem-estar às ofertas já existentes, alinhando as iniciativas de bem-estar aos planos de saúde, aos Programas de Assistência ao Empregado (PAEs) ou aos benefícios de bem-estar financeiro, a fim de criar uma experiência mais holística e integrada para os colaboradores, sem adicionar custos significativos.
- Destaque estudos de caso de empresas que integraram com sucesso iniciativas de bem-estar em seus programas de benefícios, mostrando como essa abordagem aumenta o engajamento e melhora a satisfação dos colaboradores.

Solução 4

Comunique-se claramente com as partes interessadas

- Apresente relatórios baseados em dados, estudos de caso e projeções de ROI que demonstrem claramente como as iniciativas de bem-estar impulsionam os principais objetivos de negócios, como produtividade, retenção e economia de custos.
- Mostre como os investimentos em bem-estar contribuem para os objetivos mais amplos da empresa, como atração de talentos, iniciativas de DEI (Diversidade, Equidade e Inclusão) e sustentabilidade financeira a longo prazo, facilitando a justificativa dos gastos perante conselhos, acionistas e partes interessadas internas.
- Utilize depoimentos de colaboradores, histórias de sucesso e exemplos reais para humanizar o impacto dos programas de bem-estar, tornando o argumento a favor do investimento mais relacionável e convincente.



Objeção 3:

Já promovemos o bem-estar dos nossos colaboradores

Alguns CEOs acreditam que sua organização já “faz o bastante” pelo bem-estar dos colaboradores. Talvez haja um PAE ou um webinar ocasional sobre saúde mental. Isso é um começo, mas não é uma estratégia. Se isso parece familiar, veja como você pode ajudar seu líder a entender a visão mais abrangente.

Solução 1

Destaque a diferença entre programas reativos e proativos

- Enfatize como as iniciativas proativas, como programas contínuos de atividade física, suporte à saúde mental e educação sobre bem-estar financeiro, ajudam a prevenir problemas antes que se agravem, enquanto as abordagens reativas se concentram no controle de crises e soluções de curto prazo.
- Utilize pesquisas e estudos de caso para mostrar como o foco em várias dimensões do bem-estar resulta em melhorias na saúde dos colaboradores, redução dos custos de saúde a longo prazo e maior engajamento da força de trabalho.
- Mostre como a força de trabalho atual valoriza cada vez mais benefícios proativos de bem-estar, tornando-os um diferencial crucial na atração e retenção de talentos de alto nível.

Solução 2

Apresente programas abrangentes e holísticos

- Destaque empresas que combinaram com sucesso iniciativas de saúde física, apoio ao bem-estar mental e emocional, educação financeira e recursos para equilíbrio entre vida profissional e pessoal, demonstrando o poder de uma abordagem multifacetada.
- Explique o valor crescente de uma abordagem holística, incluindo melhora geral da saúde dos colaboradores, redução dos custos de saúde a longo prazo e maior engajamento da força de trabalho.
- Enfatize como a oferta de opções diversificadas de bem-estar, como plataformas digitais, serviços presenciais e modelos de participação flexíveis, garante que colaboradores de todos os níveis e ambientes de trabalho possam se engajar de forma significativa.

Solução 3

Demonstre o valor estratégico do bem-estar abrangente

- Mostre como programas de bem-estar abrangentes contribuem para uma maior atração de talentos, redução da rotatividade, menores custos de saúde e um fortalecimento da reputação da empresa, tornando-os um investimento estratégico, e não uma despesa.
- Ilustre como as empresas com reputação de priorizar o bem-estar dos colaboradores se destacam em mercados de trabalho competitivos, atraindo os melhores talentos e promovendo a fidelidade dos colaboradores a longo prazo.
- Apresente benchmarks e estudos de caso do setor que demonstrem melhorias mensuráveis nos negócios diretamente atribuíveis aos programas de bem-estar abrangentes.

Solução 4

Identifique lacunas e oportunidades

- Realize uma auditoria detalhada das ofertas atuais de bem-estar, destacando claramente quaisquer deficiências no atendimento às principais necessidades de bem-estar dos colaboradores, como saúde mental, condicionamento físico ou bem-estar financeiro, garantindo que todas as principais necessidades dos colaboradores sejam atendidas.
- Ofereça sugestões estratégicas para aprimorar ou ampliar as iniciativas de bem-estar, como a integração de ferramentas digitais de bem-estar, a expansão do acesso a recursos de saúde mental ou a inclusão de programas de educação financeira para os colaboradores.
- Demonstre a demanda dos colaboradores e o impacto nos negócios. Use pesquisas de engajamento, métricas de utilização e dados demográficos da força de trabalho para mostrar aos CEOs como a solução das deficiências de bem-estar pode melhorar a retenção, reduzir o absenteísmo e aumentar a produtividade geral, apresentando um argumento claro para o investimento.

Solução 5

Compartilhe a opinião dos colaboradores e as histórias de sucesso

- Destaque experiências reais de colaboradores que demonstrem melhorias concretas na saúde, produtividade e satisfação no local de trabalho devido às iniciativas de bem-estar. Esses relatos podem incluir depoimentos de outras organizações ou de colaboradores que se beneficiaram de programas de bem-estar em empresas anteriores.
- Use histórias baseadas em dados, depoimentos em vídeo ou relatórios de estudos de caso para tornar o impacto dos programas de bem-estar mais pessoal e acionável para os tomadores de decisão.
- Conecte essas histórias aos principais resultados de negócios, como maior retenção, menores custos com saúde e maior engajamento, para ajudar os CEOs a perceber o retorno direto do investimento no bem-estar dos colaboradores.

Objeção 4:

Estes programas não melhoram de fato o bem-estar dos colaboradores

O ceticismo em relação ao impacto é um obstáculo comum no nível executivo. Alguns CEOs questionam se os programas de bem-estar realmente melhoram a saúde dos colaboradores ou se são apenas uma formalidade. Eles querem ver resultados reais, não apenas boas intenções. Se sua equipe de liderança está em busca de provas, veja como construir um argumento baseado em resultados.

Solução 1

Apresente os resultados comprovados do setor

- Apresente evidências baseadas em dados de organizações comparáveis, destacando benefícios mensuráveis como redução de absenteísmo, aumento da produtividade e maior satisfação dos colaboradores, resultantes de programas de bem-estar.
- Resuma pesquisas complexas em insights concisos e impactantes que vinculem diretamente as iniciativas de bem-estar à melhoria do bem-estar dos colaboradores e ao desempenho dos negócios.
- Inclua achados de relatos conceituados do setor, organizações de saúde ou líderes empresariais para reforçar a credibilidade dos investimentos em bem-estar e fortalecer o argumento para a implementação.

Solução 2

Apresente avaliações de referência

- Reúna dados sobre indicadores-chave de saúde, como níveis de estresse, qualidade do sono, hábitos de atividade física e satisfação no trabalho, para destacar áreas onde os colaboradores podem estar enfrentando dificuldades.
- Apresente resultados que demonstrem como as atuais lacunas de bem-estar podem estar afetando a produtividade, o engajamento e a retenção, apresentando um argumento baseado em dados para o investimento.
- Mostre como os indicadores de bem-estar dos colaboradores da sua empresa se comparam com organizações similares, enfatizando a vantagem competitiva de priorizar iniciativas de bem-estar.

Solução 3

Utilize a validação de terceiros

- Compartilhe informações de profissionais de saúde renomados, pesquisadores de bem-estar e analistas do setor que validam a eficácia de programas estruturados de bem-estar na melhoria da saúde dos colaboradores e do desempenho nos negócios.
- Apresente dados das principais organizações e instituições de pesquisa que quantificam o ROI de iniciativas de bem-estar, como redução de custos de saúde, menor rotatividade e aumento de produtividade.
- Destaque estudos de caso em que a validação externa ajudou a convencer executivos a investir em programas de bem-estar, demonstrando como a credibilidade de terceiros pode superar o ceticismo e impulsionar a tomada de decisões.

Solução 4

Destaque a opinião dos colaboradores antes da implementação

- Realize pesquisas ou grupos de foco para capturar o interesse dos colaboradores por programas de bem-estar, destacando o desejo deles por apoio estruturado em áreas como saúde mental, atividade física e controle do estresse.
- Compartilhe depoimentos de colaboradores sobre como as iniciativas de bem-estar poderiam impactar positivamente sua produtividade, satisfação no trabalho e bem-estar geral, reforçando o possível valor do programa.
- Apresente esse feedback à liderança como uma prova do entusiasmo dos colaboradores, ilustrando como um programa de bem-estar está alinhado com as necessidades da força de trabalho e contribui para uma cultura organizacional mais saudável e engajada.



Objeção 5:

É difícil administrar um programa de bem-estar

Alguns CEOs (21%) temem que os programas de bem-estar sobrecarreguem o RH com trabalho extra. Mas a verdade é que a abordagem certa torna esses programas simples, eficazes e, muitas vezes, mais fáceis de gerenciar do que não fazer nada. Os CEOs que superaram essa preocupação o fizeram ouvindo os colaboradores, conquistando o apoio da liderança, aprendendo com seus colegas, realizando programas experimentais e concentrando-se no ROI. Veja como o RH pode transformar a hesitação em um impulso para seguir em frente.

Solução 1

Destaque as soluções simples e automatizadas

- Apresente plataformas de bem-estar que simplificam a implementação. Destaque ferramentas digitais que automatizam o processo de inscrição, acompanhamento da participação e relatórios, minimizando a carga administrativa e garantindo o engajamento contínuo dos colaboradores.
- Mostre exemplos de empresas que implementaram programas de bem-estar automatizados, permitindo que os profissionais de RH se concentrem em iniciativas estratégicas, em vez de gerenciar o dia a dia dos programas.
- Mostre como essas soluções podem ser facilmente integradas aos sistemas de benefícios existentes, permitindo uma expansão sem esforço à medida que a participação dos colaboradores cresce.

Solução 2

Utilize o conhecimento especializado de terceiros

- Sugira a parceria com fornecedores externos de bem-estar para colaborar na implementação e administração dos programas, reduzindo a carga de trabalho das equipes de RH e garantindo ofertas de alta qualidade.
- Apresente exemplos reais de organizações que utilizaram plataformas e conhecimentos especializados de terceiros para implementar programas de bem-estar eficazes com alocação mínima de recursos internos.
- Destaque como os fornecedores externos de plataformas oferecem conhecimento especializado, estratégias comprovadas de engajamento e economias de escala, tornando os programas de bem-estar mais impactantes e eficientes.

Solução 3

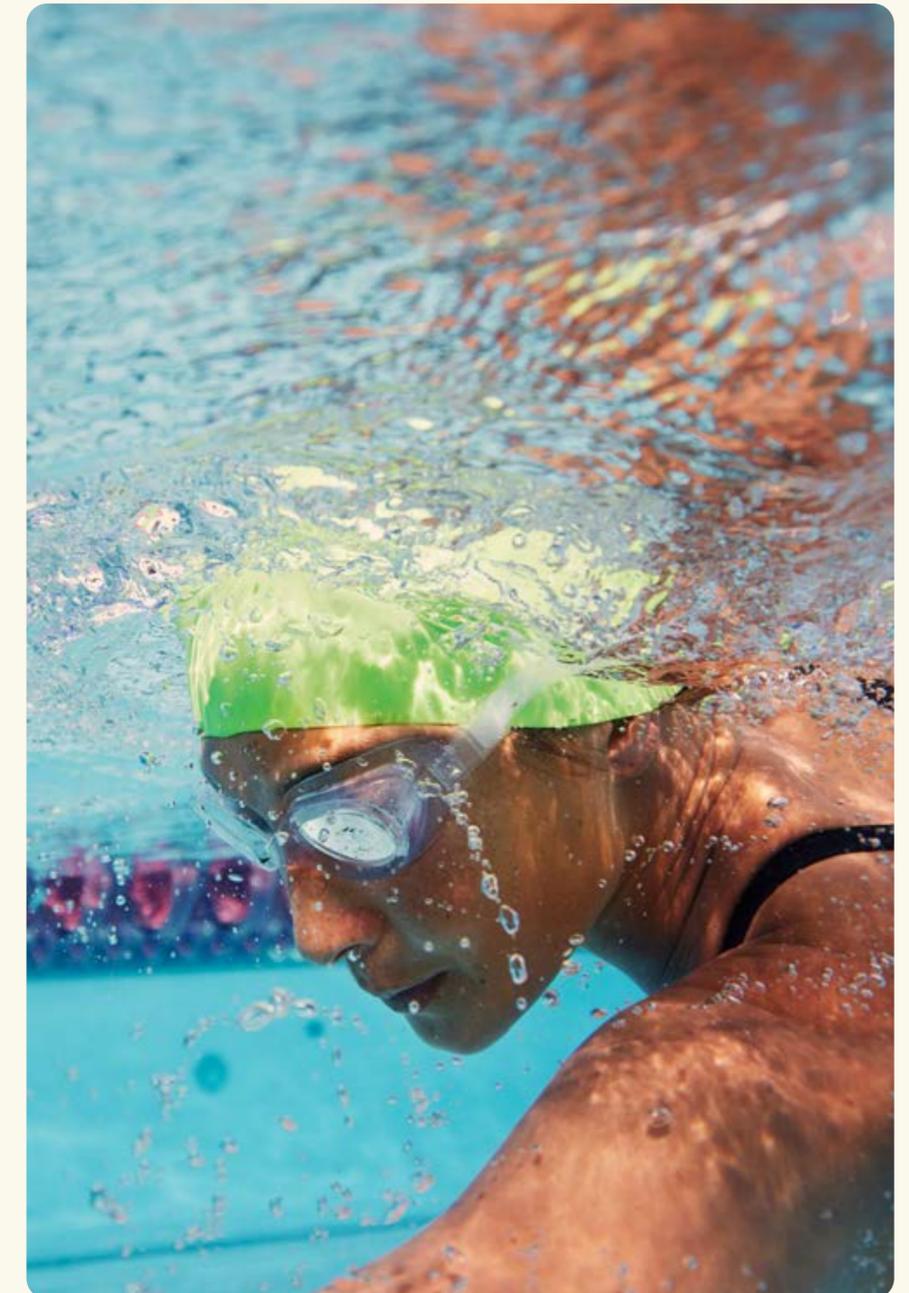
Enfatize o envolvimento da liderança e dos colaboradores

- Capacite os colaboradores com funções de liderança. Proponha a formação de comitês de bem-estar liderados por colaboradores ou a designação de “defensores do bem-estar” que possam incentivar o engajamento, oferecer suporte entre colegas e ajudar a coordenar as atividades, reduzindo a carga administrativa do RH.
- Garanta o apoio da liderança para obter suporte de cima para baixo. Incentive executivos e gestores a participar ativamente dos programas de bem-estar, reforçando sua importância e promovendo a adesão em toda a empresa. Pesquisas mostram que o envolvimento da liderança aumenta o engajamento dos colaboradores e normaliza o bem-estar como uma prioridade para os negócios.
- Apresente estudos de caso em que programas de bem-estar liderados por colegas aumentaram a participação, melhoraram o moral no local de trabalho e criaram uma cultura de responsabilidade compartilhada, resultando em engajamento sustentável.

Solução 4

Apresente relatórios claros e eficientes

- Recomende painéis de informações concisos e intuitivos que acompanhem métricas-chave de bem-estar, como taxas de participação, satisfação dos colaboradores e economia de custos, facilitando a comunicação do impacto do programa para o RH.
- Ofereça exemplos reais de organizações que usaram relatórios simplificados para garantir o apoio da liderança, ajustar estratégias com base nas percepções dos dados e demonstrar efetivamente o ROI.
- Destaque como as métricas de bem-estar podem ser vinculadas aos objetivos corporativos mais amplos, como redução do absenteísmo, melhoria da retenção e aumento da produtividade, ajudando os executivos a perceber o impacto direto nos negócios.



MORAL DA HISTÓRIA

As objeções relacionadas ao bem-estar não são obstáculos, mas sim convites para liderar. Todo executivo terá dúvidas ou preocupações ao implementar um programa de bem-estar, mas cada desafio é uma oportunidade de reforçar a justificativa do investimento em bem-estar para os colaboradores. Os CEOs respondem de maneira mais eficaz a dados claros, métricas de ROI convincentes e feedback real dos colaboradores. Os líderes de RH que lidam com objeções específicas de forma proativa, como preocupações com o engajamento dos colaboradores, restrições orçamentárias, esforços de bem-estar existentes, impacto do programa e complexidade de gestão, podem garantir com sucesso a adesão dos executivos.

Para seguir em frente com confiança:

- Antecipe objeções e prepare soluções direcionadas, aproveitando tanto os dados quantitativos quanto as histórias qualitativas dos colaboradores.
- Enfatize o bem-estar como um investimento estratégico com retornos mensuráveis, que se alinha estreitamente com as metas organizacionais gerais.
- Utilize a validação de terceiros e as comparações de referência para criar credibilidade e reduzir o ceticismo.
- Simplifique a implementação com a adoção de plataformas digitais que priorizam os dispositivos móveis e a liderança capacitada dos colaboradores, simplificando a gestão e maximizando a eficácia.

Por fim, as organizações que transformam as hesitações dos executivos em diálogos estratégicos não apenas conseguem a aprovação do programa de bem-estar, mas também criam empresas mais saudáveis, mais produtivas e com melhor desempenho.



7 O Efeito Wellhub

O Wellhub não apenas promove o bem-estar, mas também impulsiona melhores negócios.

Os CEOs que lideram organizações com o Wellhub se engajam mais profundamente no bem-estar no local de trabalho, relatam um bem-estar pessoal e organizacional mais forte e obtêm maiores retornos sobre o investimento. Esses resultados são gerados pelos principais pontos fortes do Wellhub: acesso flexível que se ajusta a todos os horários, uma gama abrangente de ofertas de bem-estar físico, mental e financeiro e uma abordagem holística que auxilia a pessoa como um todo.

Esse modelo multifuncional gera um impacto real: menos rotatividade, redução de custos de saúde e melhores resultados para os negócios.

Vale destacar que 79% dos CEOs de empresas que utilizam o Wellhub veem os programas de bem-estar como um investimento, em comparação com 75% das empresas que não utilizam a plataforma. O fato de que os CEOs de ambos os tipos de empresas consideram o bem-estar como um investimento em

taxas semelhantes mostra que a percepção básica sobre os programas de bem-estar não é o diferencial aqui. O que diferencia o Wellhub é a eficácia com que ele transforma essa crença em um impacto real e mensurável.

7.1 Cultura de bem-estar liderada pela alta administração

Os programas de bem-estar prosperam quando os líderes praticam o que pregam. Nas empresas que oferecem Wellhub, é exatamente isso que acontece: 35% dos CEOs utilizam o programa de bem-estar (ou seja, o Wellhub) diariamente, em comparação com apenas 19% dos CEOs em empresas que não oferecem Wellhub como parte de seus programas de bem-estar.

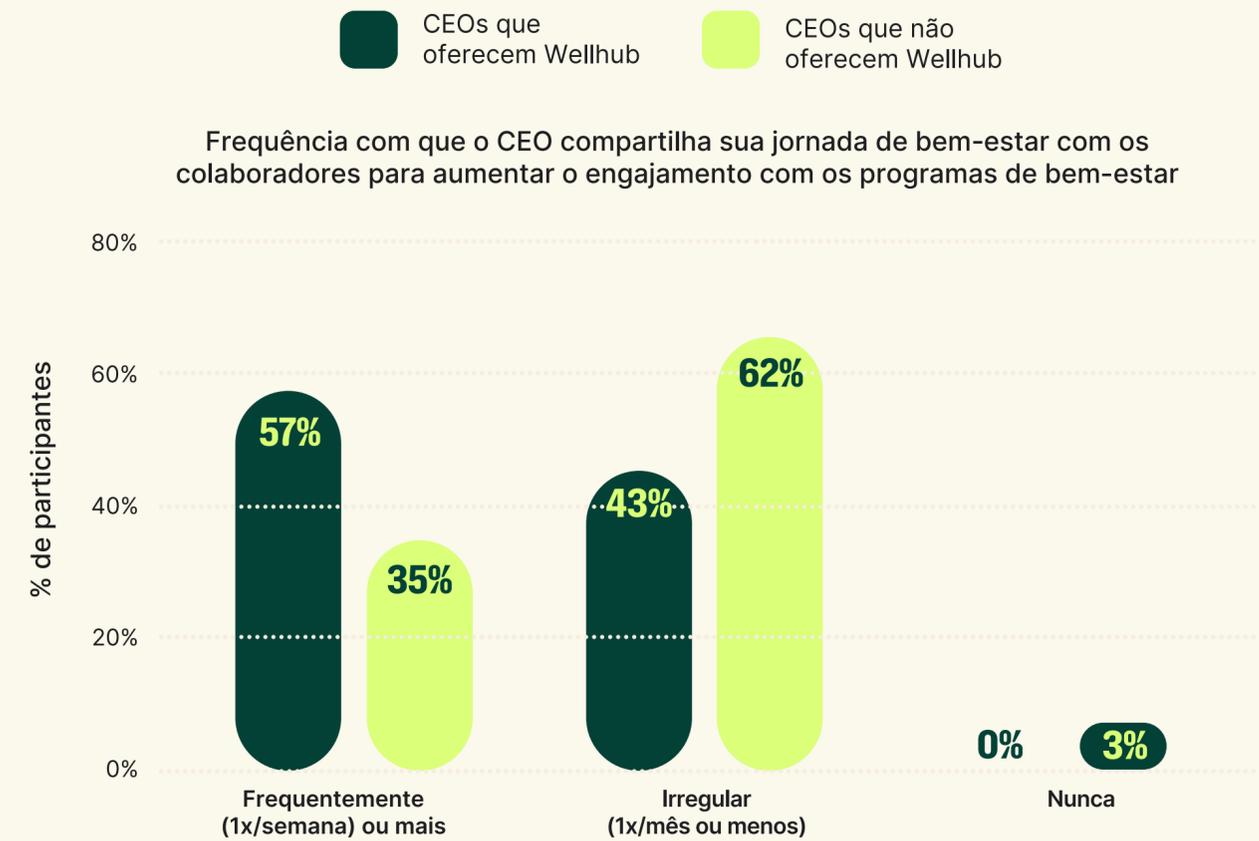
Esse compromisso de liderança estabelece o padrão para os colaboradores. Nas empresas com o Wellhub, 57% dos CEOs afirmam que suas equipes falam frequentemente sobre suas jornadas de bem-estar (pelo menos uma vez por semana), muito acima dos 35% nas empresas sem o Wellhub.

Isso é mais do que um programa. É uma cultura, que cria um ambiente de trabalho onde o bem-estar faz parte das conversas diárias, e não é apenas um slogan de RH.

CEOs QUE OFERECEM WELLHUB USAM SEUS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR MAIS DO QUE OS QUE NÃO OFERECEM



CEOs QUE OFERECEM WELLHUB FALAM MAIS SOBRE SEU BEM-ESTAR DO QUE OS QUE NÃO OFERECEM

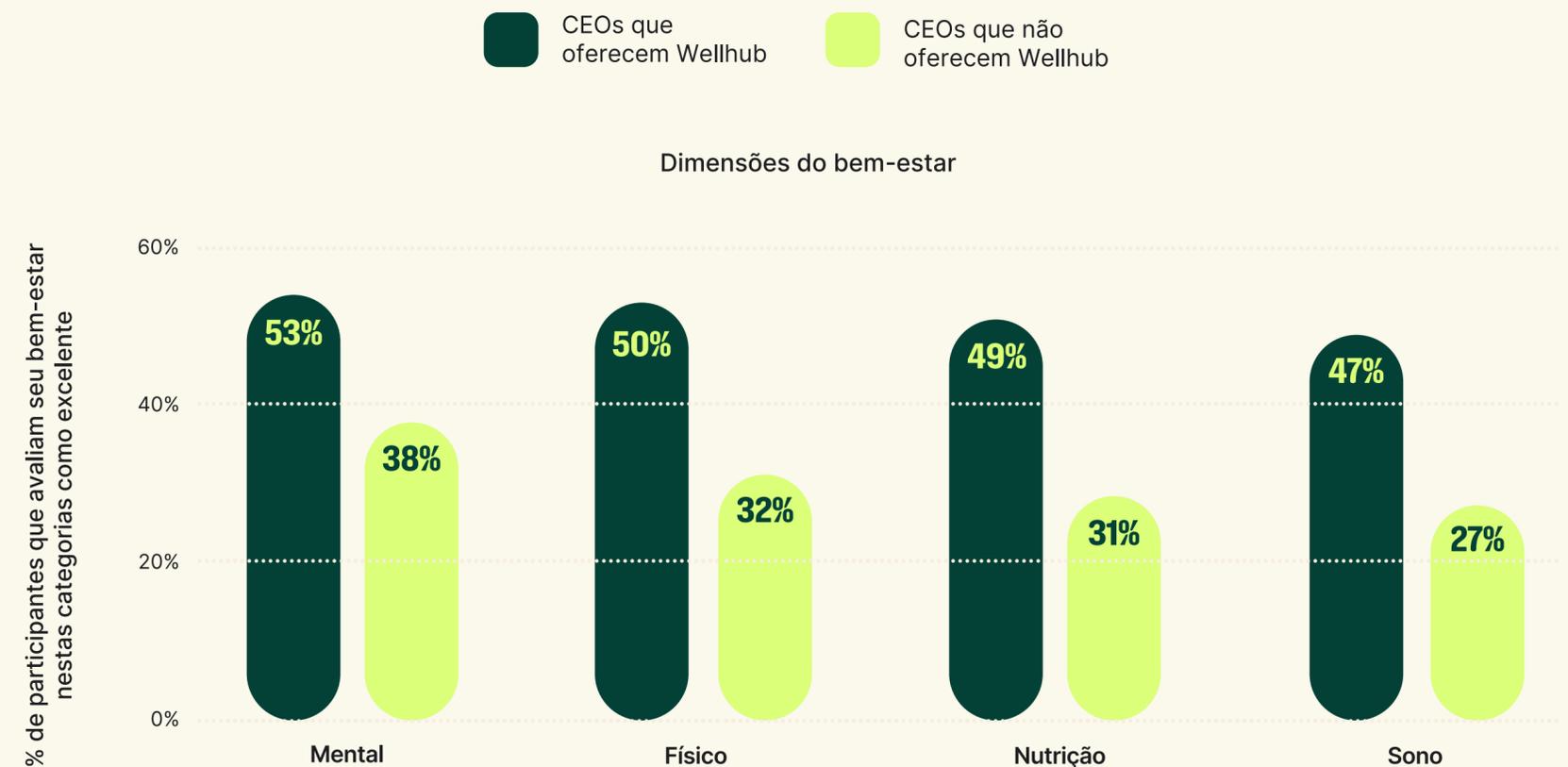


7.2 O bem-estar começa na liderança: seu impacto no bem-estar organizacional

Quando os líderes prosperam, as organizações acompanham. Nas empresas que utilizam o Wellhub, os CEOs não apenas promovem o bem-estar, mas também o vivem no dia a dia.

Sessenta por cento dos CEOs de empresas com o Wellhub avaliam seu bem-estar geral como excelente, superando os 40% dos líderes de empresas que não utilizam o Wellhub que podem dizer o mesmo. Quase metade (48%) dos CEOs que utilizam o Wellhub relatam melhorias significativas em seu bem-estar no último ano, em comparação com apenas 26% de seus colegas que não usam o Wellhub.

CEOs QUE OFERECEM WELLHUB TÊM MELHORES NÍVEIS GERAIS DE BEM-ESTAR



Esse impacto se reflete em todas as áreas da saúde:

Bem-estar mental



53% dos CEOs com acesso ao Wellhub avaliam seu bem-estar como excelente, contra 38% dos CEOs sem o Wellhub.

Saúde física



50% dos CEOs com acesso ao Wellhub relatam saúde física excelente, comparado a 32% de seus pares.

Nutrição



49% dos CEOs com acesso ao Wellhub dizem que sua saúde nutricional é excelente, contra 31% dos CEOs sem acesso ao Wellhub.

Sono



47% dos CEOs com acesso ao Wellhub desfrutam de um sono de alta qualidade, enquanto apenas 27% dos que não tiram proveito do ecossistema Wellhub têm a mesma experiência.

Talvez o dado mais impressionante: **81% dos CEOs com Wellhub afirmam que seu papel executivo melhora seu bem-estar**, enquanto apenas 70% dos líderes sem Wellhub compartilham essa visão. Nas empresas que utilizam o Wellhub, o trabalho não é um fardo para os líderes, é algo que os fortalece. Esses resultados sugerem um importante ciclo de feedback: os CEOs que investem em bem-estar, o vivenciam mais plenamente. E quando o bem-estar começa no topo, ele se espalha pela cultura da empresa de maneiras mensuráveis e significativas.

7.3 O ROI do bem-estar: mais desempenho e lucro com o Wellhub

O bem-estar não é bom apenas para as pessoas, é excelente para os negócios. E nas empresas que utilizam o Wellhub, os resultados falam por si mesmos.

Oitenta e sete por cento dos CEOs de empresas que oferecem o Wellhub relatam um retorno positivo sobre o investimento (ROI) dos seus programas de bem-estar, comparado a apenas 74% dos CEOs de empresas que não utilizam o Wellhub.

É MAIS PROVÁVEL QUE OS CEOs QUE OFERECEM WELLHUB TENHAM ROI POSITIVO DE SEU PROGRAMA DE BEM-ESTAR



Mas isso vai além do conforto; é uma estratégia para melhorar o desempenho.

Maiores retornos, menos dúvidas

As empresas que utilizam o Wellhub têm mais chances de alcançar benchmarks de ROI mais elevados:

- **3% informam retornos acima de 200%, um nível que nenhuma empresa sem o Wellhub alcançou.**
- **24% alcançam retornos intermediários entre 101 e 150%, comparado a apenas 17% nas empresas que não utilizam o Wellhub.**

Ainda mais revelador? Os CEOs sem Wellhub têm mais de quatro vezes mais chances de dizer que não sabem se o investimento em bem-estar está dando certo. Com o Wellhub, o impacto é fácil de identificar.

Impacto mensurável nos custos principais

O Wellhub gera economias reais em grande escala:

- **Redução de rotatividade de até 30%, economizando US\$ 50 milhões em custos de recrutamento e contratação no mundo todo somente em 2023. (Hirose, 2024).**
- **91% dos clientes do Wellhub reportam redução nos gastos com saúde, sendo que algumas empresas reduzem custos em até 35%. Economia total com saúde no ano passado? US\$ 200 milhões (Hirose, 2024)**

Liberando o desempenho humano

Bem-estar não se resume a cortar custos, trata-se de potencializar o desempenho das pessoas:

- **52% dos clientes do Wellhub relatam ganhos significativos em produtividade, mostrando que uma força de trabalho bem cuidada é uma força de trabalho de alto desempenho.**

Quando o bem-estar está incorporado à cultura da empresa e é defendido pela liderança, torna-se uma vantagem estratégica. O Wellhub transforma o bem-estar de um item no orçamento em um fator de crescimento. E as empresas que adotam essa abordagem não são apenas mais saudáveis, são mais bem-sucedidas.

MORAL DA HISTÓRIA

Com Wellhub, o bem-estar deixa de ser um diferencial opcional e se transforma em estratégia clara. As organizações que utilizam o Wellhub relatam um ROI mais alto, uma rotatividade até 30% menor e dezenas de milhões de dólares economizados em despesas de saúde, ao mesmo tempo em que observam ganhos significativos na produtividade dos colaboradores. O bem-estar deixa de ser um benefício abstrato e passa a ser uma vantagem visível, orientada por dados, que fortalece a cultura, reduz custos e impulsiona um crescimento sustentável. Esse é o verdadeiro impacto de integrar o bem-estar à rotina da empresa.



8 Conclusão

Quando os CEOs tratam o bem-estar como um investimento estratégico, os resultados são inegáveis. As empresas registram melhor desempenho financeiro, maior engajamento dos colaboradores, mais resiliência e economias mensuráveis nos custos de saúde e rotatividade.

Ainda assim, apesar dessas vantagens comprovadas, muitas organizações enfrentam uma desconexão crítica: enquanto a liderança acredita fortemente no valor do bem-estar, os colaboradores nem sempre percebem esse compromisso no dia a dia, e isso representa um risco real para a empresa.

Programas estruturados de bem-estar ajudam a preencher essa lacuna, transformando a intenção da liderança em resultados concretos para os colaboradores. Os programas que são flexíveis, holísticos e profundamente



integrados à estratégia da empresa aumentam a produtividade, reduzem o absenteísmo e diminuem significativamente os custos. Mas esses programas não prosperam apenas com boa vontade. O comprometimento executivo, respaldado por dados transparentes, é fundamental. Os CEOs precisam de relatórios claros e frequentes sobre o ROI do bem-estar, conectando diretamente o bem-estar dos colaboradores a métricas de negócios, como engajamento, retenção e redução de custos. Quando o bem-estar deixa de ser um gasto opcional e passa a ser parte essencial do planejamento financeiro e de saúde, ele ganha a prioridade orçamentária e a importância estratégica que merece.

Mas apenas dados não bastam. A virada real acontece quando a liderança participa pessoalmente das iniciativas de bem-estar. Os CEOs que participam ativamente, entrando em desafios de atividade física, falando abertamente sobre bem-estar mental ou compartilhando suas próprias jornadas, geram uma visibilidade autêntica que motiva a participação genuína dos colaboradores. Esse nível de engajamento da liderança transforma o bem-estar de apenas mais um programa da empresa em uma parte autêntica da cultura da empresa, gerando resultados duradouros.

Moral da história? Bem-estar não é apenas um benefício opcional para os colaboradores, é uma vantagem competitiva. O futuro pertence às empresas que colocam as pessoas em primeiro lugar. Quando o bem-estar está presente em todos os níveis, da sala de reuniões à sala de descanso, os negócios não só crescem, mas prosperam.



9 Bem-estar no mundo

Alemanha

50%

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

92%

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.

43%

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

45%

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

42%

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

72%

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

36%

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

25%

dos CEOs afirmam que as taxas de engajamento nos programas de bem-estar são uma das suas principais preocupações.

 **Argentina****62%**

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

95%

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

54%

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.

44%

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

59%

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

46%

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

88%

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

55%

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

27%

dos CEOs afirmam que as taxas de engajamento nos programas de bem-estar são uma das suas principais preocupações.

 **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, sendo esta a objeção mais comum à implementação dos programas.

 **Chile****52%**

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

95%

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

60%

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.

56%

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

54%

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

33%

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

89%

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.

41%

dos CEOs destacam as taxas de engajamento dos colaboradores nos programas de bem-estar como sua maior preocupação, sendo esta a objeção mais comum à implementação dos programas.

 **Espanha****50%**

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

89%

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

43%

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.

47%

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

59%

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

51%

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

80%

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

43%

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

30%

dos CEOs afirmam que as taxas de engajamento nos programas de bem-estar são uma das suas principais preocupações.

 **Itália****54%**

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

95%

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

64%

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.

47%

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

51%

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

60%

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

76%

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

35%

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

21%

dos CEOs afirmam que as taxas de engajamento nos programas de bem-estar são uma das suas principais preocupações.

 **México****74%**

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.

63%

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

68%

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

47%

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

93%

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

57%

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

39%

dos CEOs destacam as taxas de engajamento dos colaboradores nos programas de bem-estar como sua maior preocupação, sendo esta a objeção mais comum à implementação dos programas.

 **Estados Unidos****49%**

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

93%

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

54%

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.

45%

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

43%

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

44%

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

79%

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

40%

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

22%

dos CEOs afirmam que as taxas de engajamento nos programas de bem-estar são uma das suas principais preocupações.

 **Reino Unido****58%**

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.

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.

45%

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

47%

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

29%

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

76%

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.

32%

dos CEOs afirmam que as taxas de engajamento nos programas de bem-estar são uma das suas principais preocupações.

 **Romênia****56%**

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

92%

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.

47%

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

55%

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

43%

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

75%

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

41%

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

30%

dos CEOs afirmam que as taxas de engajamento nos programas de bem-estar são uma das suas principais preocupações.

10 Sobre o Wellhub

O Wellhub é a plataforma de bem-estar corporativo mais desejada pelos colaboradores, e oferece a melhor rede de academias, estúdios, aulas, personal trainers e aplicativos de bem-estar – tudo em um único benefício.

Mais de 15 mil empresas usam o Wellhub para ajudar seus colaboradores a se manterem ativos, alimentar-se e dormir melhor, com acesso a parceiros para atividades físicas e de bem-estar, através de assinaturas que custam até 50% menos do que as mensalidades tradicionais de academias.*

Com o Wellhub, as empresas observam mais do que o dobro de aumento no número de colaboradores engajados com o próprio bem-estar. Essa ampla adesão resulta em rotatividade até 30% mais baixa** e uma economia de até 35% no custo do plano de saúde***. Investir em bem-estar para os colaboradores é investir no desempenho da empresa. Dê o primeiro passo em [Wellhub.com.br](https://www.wellhub.com.br).



*Com base em dados internos.

**Resultados de uma análise interna de três clientes com um total de 19.000 usuários.

***Estudo interno conduzido pelo Wellhub com clientes brasileiros de janeiro de 2019 a maio de 2022. Considerou-se uso “moderado e acima” o de usuários com mais de 5 check-ins/mês.

Nosso impacto global



12
países



900+
atividades



7.500+
cidades



70.000+
academias, aulas, personal trainers e
apps de bem-estar, presenciais e online



15.000+
clientes



9 bilhões de minutos
de bem-estar



500 milhões
de check-ins



Mais de 3,5 milhões
de assinantes

METODOLOGIA

O Wellhub realizou a pesquisa ROI do Bem-Estar 2025 para entender o que motiva os CEOs a investir e participar de programas corporativos de bem-estar.

Entre 24 de janeiro e 7 de fevereiro de 2025, CEOs e proprietários de empresas participaram da pesquisa online realizada pela agência QuestionPro. O público da pesquisa incluía CEOs, presidentes e sócios-diretores de empresas com mais de 100 colaboradores. Os resultados têm nível de confiança de 95% e margem de erro de 5%. As opções de resposta para as 57 perguntas da pesquisa (consulte “Perguntas da pesquisa”) incluíram escalas Likert, múltipla escolha e seleções de múltipla escolha, além de perguntas de resposta livre.

Os países incluídos nesta pesquisa foram Estados Unidos, Reino Unido, Brasil, Argentina, Chile, Romênia, Espanha, Itália, Alemanha e México. Foram coletadas de 150 a 151 respostas de cada país.

PERGUNTAS DA PESQUISA

1. Qual das opções melhor descreve seu cargo na empresa?
2. Quantos colaboradores em tempo integral trabalham na sua empresa?
3. Qual das seguintes opções melhor descreve o setor em que sua empresa opera?
4. Quando você nasceu?
5. Em qual país você reside atualmente?
6. Você acha que os programas de bem-estar são um custo ou um investimento?
7. Até que ponto você concorda com as seguintes afirmações:
 - 7.1. Minha empresa tem a responsabilidade de ajudar nossos colaboradores a cuidarem do bem-estar.
 - 7.2. Para meus colaboradores, o bem-estar é tão importante quanto o salário.
 - 7.3. Meus colaboradores considerariam sair da empresa se não cuidarmos do bem-estar deles.
 - 7.4. Talentos em busca de emprego só considerariam trabalhar na minha empresa se priorizarmos claramente o bem-estar dos colaboradores.
 - 7.5. O sucesso financeiro da minha organização está diretamente ligado ao bem-estar dos colaboradores.

- 8.** Quais dos seguintes programas de atividade física/bem-estar físico sua empresa oferece para os colaboradores? (Selecione todas as respostas válidas)
- 9.** Quais dos seguintes programas de bem-estar mental sua empresa oferece aos colaboradores? (Selecione todas as respostas válidas)
- 10.** Quais dos seguintes programas de bem-estar financeiro sua empresa oferece aos colaboradores? (Selecione todas as respostas válidas)
- 11.** Por que você investiu nos programas de bem-estar físico, mental e financeiro mencionados acima? (Selecione todas as respostas válidas)
- 12.** Quais foram suas maiores preocupações/objeções ao investir nos programas de bem-estar físico, mental e financeiro mencionados acima? (Selecione todas as respostas válidas)
- 13.** Em relação às preocupações/objeções que você selecionou acima, o que ajudou a superar esses desafios? (Selecione todas as respostas válidas)
- 14.** Qual foi o principal critério que você e sua equipe consideraram ao avaliar um programa de bem-estar?
- 15.** Você foi responsável pela aprovação final do orçamento para o programa de bem-estar da sua empresa?
- 16.** O custo do seu programa de bem-estar corporativo fazia parte de benefícios voltados para a saúde?
- 17.** Qual foi o seu nível de envolvimento no processo de escolha do programa de bem-estar corporativo?

- 18.** Em relação ao ano passado, como você descreveria a mudança de investimento no seu programa de bem-estar corporativo?
- 19.** Como você descreveria a mudança de investimento no seu programa de bem-estar para o próximo ano?
- 20.** Com que frequência você recebe atualizações sobre os impactos do seu programa de bem-estar corporativo?
- 21.** Quais dados ou informações são mais importantes para você ao avaliar o sucesso de um programa de bem-estar? (Selecione apenas uma resposta)
- 22.** Qual impacto você acha que o programa de bem-estar tem sobre os seguintes pontos?
- 22.1.** Atração de talentos
 - 22.2.** Absenteísmo
 - 22.3.** Retenção de colaboradores
 - 22.4.** Custos de saúde
 - 22.5.** Reputação geral da marca
 - 22.6.** Resiliência dos colaboradores
 - 22.7.** Produtividade dos colaboradores
- 23.** De que forma você mensura os benefícios intangíveis de um programa de bem-estar corporativo, como o impacto na cultura da empresa?

- 24.** Você faz comparações entre o desempenho do seu programa de bem-estar e as referências do setor?
- 25.** Você já descontinuou um programa de bem-estar corporativo? Em caso afirmativo, por quê?
- 26.** O retorno sobre o investimento (ROI) do programa de bem-estar da sua empresa é positivo ou negativo?
- 27.** Qual é o retorno aproximado sobre o seu investimento?
- 28.** Como você classificaria o seu bem-estar geral?
- 29.** Você acha que seu bem-estar melhorou ou piorou (em relação ao ano passado)?
- 30.** Como você classificaria seu bem-estar mental?
- 31.** Com que frequência você realiza práticas de meditação ou mindfulness?
- 32.** Atualmente, como você pratica mindfulness? (Selecione todas as respostas válidas.)
- 33.** Qual é a importância de fazer terapia/aconselhamento para o seu bem-estar geral?
- 34.** Atualmente, você faz terapia ou aconselhamento?
- 35.** O que impede você de fazer terapia/aconselhamento?
- 36.** Qual é a importância de praticar meditação e mindfulness para o seu bem-estar geral?
- 37.** Como você classificaria sua saúde física geral?
- 38.** Atualmente, como você cuida da sua saúde física? (Selecione todas as respostas válidas.)
- 39.** Com que frequência você cuida da sua saúde física?
- 40.** Como você classificaria sua alimentação?
- 41.** Como você classificaria sua alimentação?
- 42.** Atualmente, como você cuida da sua alimentação? (Selecione todas as respostas válidas.)
- 43.** Como você classificaria a qualidade geral do seu sono?
- 44.** Em geral, quantas horas você dorme por noite?
- 45.** O que afeta a qualidade do seu sono? (Selecione todas as respostas válidas.)
- 46.** Com que frequência você participa do programa de bem-estar da sua empresa?
- 47.** Com que frequência você compartilha sua jornada de bem-estar com seus colaboradores para aumentar o engajamento?
- 48.** Na sua opinião, qual é a importância da sua função na promoção e no apoio ao seu programa de bem-estar corporativo?
- 49.** De que forma a sua experiência pessoal de bem-estar influencia sua perspectiva sobre os programas de da sua empresa?
- 50.** Você se sente responsável por dar um exemplo de cuidado com o bem-estar aos seus colaboradores?

51. De que forma sua função na liderança executiva afeta seu bem-estar pessoal?

52. Quais recursos ou apoio você acredita que seriam úteis para manter ou melhorar o seu bem-estar pessoal? (Selecione todas as respostas válidas)

53. Quais aspectos do bem-estar corporativo você acredita que serão mais importantes nos próximos 5 anos? (Selecione todas as respostas válidas)

54. De que forma você acredita que a tecnologia (como IA e dispositivos vestíveis) influenciará o futuro dos programas de bem-estar? (Selecione todas as respostas válidas)

55. Que mudanças na cultura organizacional poderiam aumentar o sucesso dos programas de bem-estar? (Selecione todas as respostas válidas)

56. A sua empresa oferece Wellhub (antigo Gympass)?

57. Com que frequência você usa o Wellhub (antigo Gympass)?

BIBLIOGRAFIA

1. **American Psychological Association. (2016). Workplace Well-being Linked to Senior Leadership Support, New Survey Finds.**
<https://www.apa.org/news/press/releases/2016/06/workplace-well-being>
2. **Baicker, K., Cutler, D., & Song, Z. (Fevereiro de 2010). Workplace Wellness Programs Can Generate Savings, 29(2).**
<https://doi.org/10.1377/hlthaff.2009.062>
3. **Baumann, S., & Keimer, I. (28 de fevereiro de 2023). Individual Benefits of Continuing Higher Education. The Case of a Swiss Business School. Journal of Adult and Continuing Education, 29(2).**
<https://doi.org/10.1177/14779714231160707>
4. **Berry, L. L., Mirabito, A. M., & Baun, W. B. (Dezembro de 2010). What's the Hard Return on Employee Wellness Programs? Harvard Business Review.**
https://creeksidechiro.com/storage/app/media/corporate_chiropractic/harvard-business-review-employee-wellness.pdf#:~:text=the%20reduction%20in%20lost%20work,the%20soft%02ware%20firm%20SAS%20Institute
5. **Bertera, R. L. (1 de setembro de 1990). The effects of workplace health promotion on absenteeism and employment costs in a large industrial population. American Journal of Public Health, 80(9), pp. 1101-1105.** <https://ajph.aphapublications.org/doi/abs/10.2105/AJPH.80.9.1101>
6. **Bruellman, R., Phalen, S., Ellingson, J. M., Corley, R. P., Wadsworth, S. J., & Reynolds, C. A. (11 de setembro de 2024). A twin-driven analysis on early aging biomarkers and associations with sitting-time and physical activity. PLOS One.** <https://doi.org/10.1371/journal.pone.0308660>
7. **Deloitte. (6 de fevereiro de 2024). The future of the frontline workforce: A roadmap for the transportation and hospitality industries.**
<https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/us/Documents/consumer-business/us-the-future-of-the-frontline-workforce-2024.pdf>
8. **Edelman. (18 de junho de 2019). In Brands We Trust? 2019 Edelman Trust Barometer Special Report.**
https://www.edelman.com/sites/g/files/aatuss191/files/2019-06/2019_edelman_trust_barometer_special_report_in_brands_we_trust.pdf
9. **Ferguson, T., Olds, T., Curtis, R., Blake, H., Crozier, A. J., Dankiw, K., Dumid, D., Kasai, D., O'Connor, E., Virgara, R., & Maher, C. (Agosto de 2022). Effectiveness of wearable activity trackers to increase physical activity and improve health: a systematic review of systematic reviews and meta-analyses. The Lancet Digital Health, 4(8).** [https://www.thelancet.com/journals/landig/article/PIIS2589-7500\(22\)00111-X/fulltext](https://www.thelancet.com/journals/landig/article/PIIS2589-7500(22)00111-X/fulltext)
10. **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>

11. Fisher, J., Silvergate, P. H., Bordeaux, C., & Gilmartin, M. (20 de junho de 2023). *As workforce well-being dips, leaders ask: What will it take to move the needle?* Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/workplace-well-being-research.html>
12. Fisher, J., & Silvergate, 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>
13. Fisher, J., Sue Cantrell, Bhatt, J., & Silvergate, P. H. (18 de junho de 2024). *The important role of leaders in advancing human sustainability.* Deloitte Insights. <https://www2.deloitte.com/us/en/insights/topics/talent/workplace-well-being-research-2024.html>
14. Gallup. (n.d.). *Help employees improve well-being and performance.* Gallup. Acessado em 8 de abril de 2025: <https://www.gallup.com/workplace/215924/well-being.aspx>
15. Gallup. (12 de junho de 2024). *State of the Global Workplace Report.* <https://www.gallup.com/workplace/349484/state-of-the-global-workplace.aspx>
16. Gelles, D. (27 de fevereiro de 2015). *At Aetna, a C.E.O.'s Management by Mantra (publicado em 2015).* The New York Times. <https://www.nytimes.com/2015/03/01/business/at-aetna-a-ceos-management-by-mantra.html>
17. Glassdoor. (Agosto de 2019). *Happy Employees, Satisfied Customers: The Link Between Glassdoor Reviews & Customer Satisfaction.* Glassdoor. <https://www.glassdoor.com/employers/resources/link-between-glassdoor-reviews-customer-satisfaction/>
18. Gonzales, M. (30 de abril de 2024). *Here's How Bad Burnout Has Become at Work.* SHRM. <https://www.shrm.org/topics-tools/news/inclusion-diversity/burnout-shrm-research-2024>
19. Hedrick, K., Wigert, B., & Pendell, R. (4 de novembro de 2024). *Despite Employer Prioritization, Employee Wellbeing Falts.* Gallup. <https://www.gallup.com/workplace/652769/despite-employer-prioritization-employee-wellbeing-falts.aspx>
20. Hemmerdinger, J. (30 de março de 2023). *New EY US Consulting study: employees overwhelmingly expect empathy in the workplace, but many say it feels disingenuous.* Ernst & Young. https://www.ey.com/en_us/newsroom/2023/03/new-ey-us-consulting-study
21. Hirose, R. (2024). *O máximo de ROI com Wellhub: o futuro do bem-estar corporativo.* <https://wellhub.com/pt-br/blog/press-releases/retorno-sobre-investimento-wellhub/>
22. Hydari, M. Z., Adjerid, I., & Striegel, A. D. (19 de dezembro de 2022). *Health Wearables, Gamification, and Healthful Activity.* Management Science, 69(7). 10.1287/mnsc.2022.4581

-
- 23. Indeed. (17 de setembro de 2024). The Indeed Work Wellbeing 100. Indeed.**
<https://www.indeed.com/employers/work-wellbeing-100>
- 24. Jeffery, B., Weddle, B., Brassey, J., & Thaker, S. (16 de janeiro de 2025). Thriving workplaces: How employers can improve productivity and change lives. McKinsey & Company.**
<https://www.mckinsey.com/mhi/our-insights/thriving-workplaces-how-employers-can-improve-productivity-and-change-lives>
- 25. Kaul, B., Matson, P., Nguyen, N., Sheppard, R., & Rick & Regulatory Consulting, LLC. (Fevereiro de 2024). Effectiveness of Health and Wellness Programs. Society of Actuaries Institute.**
<https://www.soa.org/493879/globalassets/assets/files/resources/research-report/2024/effectiveness-of-wellness-programs.pdf>
- 26. Konrad, W. (Fevereiro de 2024). SoFi Survey: The Future of Financial Well-Being at Work.**
<https://www.sofi.com/article/money-life/sofi-survey-the-future-financial-well-being-at-work/>
- 27. Krekel, C., Ward, G., & De Neve, J. (3 de março de 2019). Employee Wellbeing, Productivity, and Firm Performance. SSRN.**
https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3356581
- 28. Lattice. (6 de dezembro de 2023). State of People Strategy Report 2024: Connecting HR to Business Impact.**
<https://lattice.com/state-of-people-strategy/2024>
- 29. Mattke, S., Liu, H. H., Caloyeras, J. P., Huang, C. Y., Van Busum, K. R., Khodyakov, D., Shier, V., Exum, E., & Broderick, M. (9 de janeiro de 2014). Do Workplace Wellness Programs Save Employers Money? RAND.** https://www.rand.org/pubs/research_briefs/RB9744.html
- 30. McCain, A. (14 de novembro de 2022). Zippia.**
<https://www.zippia.com/advice/employee-wellness-statistics/>
- 31. Miller, S. (12 de setembro de 2012). Study: Wellness Programs Saved \$1 to \$3 per Dollar Spent. SHRM.**
<https://www.shrm.org/topics-tools/news/benefits-compensation/study-wellness-programs-saved-1-to-3-per-dollar-spent>
- 32. Montes, C. M., & Penzenstadler, B. (8 de agosto de 2017). Improved Wellbeing and Resilience via Breathwork Interventions for Computer Workers. Research Square.**
[10.21203/rs.3.rs-3192152/v1](https://doi.org/10.21203/rs.3.rs-3192152/v1)
- 33. Newsweek. (n.d.). America's Greatest Workplaces for Mental Wellbeing 2024.**
<https://www.newsweek.com/rankings/americas-greatest-workplaces-mental-wellbeing-2024>
- 34. Nightingale, S. (8 august 2017). Increasing productivity by one day each month. University of California.**
<https://www.universityofcalifornia.edu/news/increasing-productivity-one-day-each-month>
-

-
- 35. Popera, A. (29 de janeiro de 2025). Transform Workplace Mental Health with a Skills-Based Approach. SHRM. Acessado em 8 de abril de 2025:**
<https://www.shrm.org/enterprise-solutions/insights/transform-workplace-mental-health-with-skills-based-approach>
- 36. Sercekman, M. Y. (18 de julho de 2024). Exploring the sustained impact of the Mindfulness-Based Stress Reduction program: a thematic analysis. Frontiers in Psychology, 15.**
<https://doi.org/10.3389/fpsyg.2024.1347336>
- 37. Tergesen, A. (5 de março de 2025). 401(k) Hardship Withdrawals Hit Record: Foreclosures, Home Repairs Drive Americans to Tap Retirement Savings - WSJ. Wall Street Journal.**
<https://www.wsj.com/personal-finance/retirement/401k-retirement-emergency-savings-americans-6a5dfed0>
- 38. Üngüren, E., Onur, N., Demirel, H., & Tekin, Ö. A. (12 de abril de 2024). The Effects of Job Stress on Burnout and Turnover Intention: The Moderating Effects of Job Security and Financial Dependency. Behavioral Sciences. 10.3390/bs14040322**
- 39. U.S. Chamber of Commerce. (29 de junho de 2022). Return on Investment for Offering Employer Sponsored Insurance.**
<https://www.uschamber.com/health-care/return-on-investment-for-offering-employer-sponsored-insurance>
- 40. Wellable. (n.d.). 120 Employee Wellness Statistics for 2025.**
<https://www.wellable.co/blog/employee-wellness-statistics/>
- 41. Wellable. (n.d.). 2024 Employee Wellness Industry Trends Report.**
<https://www.wellable.co/resources/employee-wellness-industry-trends-reports/2024/>
- 42. Wellhub. (s.d.). Wellhub para Empresas. Acessado em 8 de abril de 2025, em**
<https://wellhub.com/pt-br/companies/>
- 43. Wellhub. (18 de outubro de 2023). Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024.**
<https://wellhub.com/pt-br/recursos/pesquisa/panorama-do-bem-estar-corporativo-2024/>
- 44. Wellhub. (16 de maio de 2024). ROI do Bem-Estar. Wellhub.com.**
<https://wellhub.com/pt-br/recursos/pesquisa/roi-do-bem-estar-2024/>
- 45. Wellhub. (16 de outubro de 2024). Panorama do Bem-Estar Corporativo 2025.**
<https://wellhub.com/pt-br/recursos/pesquisa/panorama-do-bem-estar-corporativo-2025/>
-

© Gympass US, LLC (dba Wellhub) 2025

Produzido nos Estados Unidos da América em junho de 2025

Wellhub, , e Gympass são marcas comerciais ou marcas comerciais registradas do Gympass US, LLC, dba Wellhub (“Wellhub”), nos Estados Unidos e/ou outros países.

Este documento é atual na data de sua primeira publicação e pode ser alterado pelo Wellhub a qualquer momento. Nem todas as ofertas estão disponíveis em todos os países em que o Wellhub atua.

Os dados de desempenho e exemplos de clientes citados são apresentados apenas para fins ilustrativos. Os resultados reais de desempenho podem variar conforme condições operacionais específicas e outros fatores. AS INFORMAÇÕES CONTIDAS NESTE DOCUMENTO SÃO FORNECIDAS “COMO ESTÃO”, SEM GARANTIA ALGUMA, EXPLÍCITA OU IMPLÍCITA, INCLUSIVE SEM QUALQUER GARANTIA DE COMERCIALIZAÇÃO OU ADEQUAÇÃO A UMA FINALIDADE ESPECÍFICA.

Os serviços do Wellhub são garantidos de acordo com os termos e condições dos contratos sob os quais são prestados.

As declarações relativas à direção futura e à intenção do Wellhub estão sujeitas a alterações ou exclusão sem aviso prévio e representam apenas metas e objetivos.
