

E-BOOK

PASSO A PASSO DE COMO IMPLEMENTAR UM PROGRAMA DE BEM-ESTAR NAS EMPRESAS

Como transformar o
bem-estar em estratégia
de negócio e vantagem
competitiva



CHARYA

SUMÁRIO

1. **Introdução**
2. **Capítulo 1: Por que o bem-estar importa?**
3. **Capítulo 2: Diagnóstico e mapeamento de necessidades**
4. **Capítulo 3: Estruturação do programa de bem-estar**
5. **Capítulo 4: Engajamento e comunicação interna**
6. **Capítulo 5: Mensuração de resultados e ajustes contínuos**
7. **Exemplos práticos de empresas que acertaram na estratégia**
8. **Checklist prático: seu plano de implementação**
9. **Conclusão e próximos passos**
10. **Sobre a CHARYA**

Introdução: Bem-estar como estratégia

Nos últimos anos, o bem-estar deixou de ser um “benefício extra” para se tornar um pilar estratégico na gestão de pessoas. Empresas que priorizam a saúde física e mental de seus colaboradores têm visto resultados diretos em produtividade, retenção de talentos e clima organizacional.

Neste e-book, você vai encontrar um guia claro e prático para estruturar ou evoluir um programa de bem-estar de forma inteligente, estratégica e mensurável.

1 Por que o bem-estar importa?

Dados que falam por si:

- 62% das empresas com programas de bem-estar bem implementados relatam redução no turnover. Como isso acontece? Programas de bem-estar atuam como um fator de retenção porque mostram que a empresa se importa genuinamente com seus colaboradores. A partir do momento em que o funcionário sente que seu bem-estar mental,

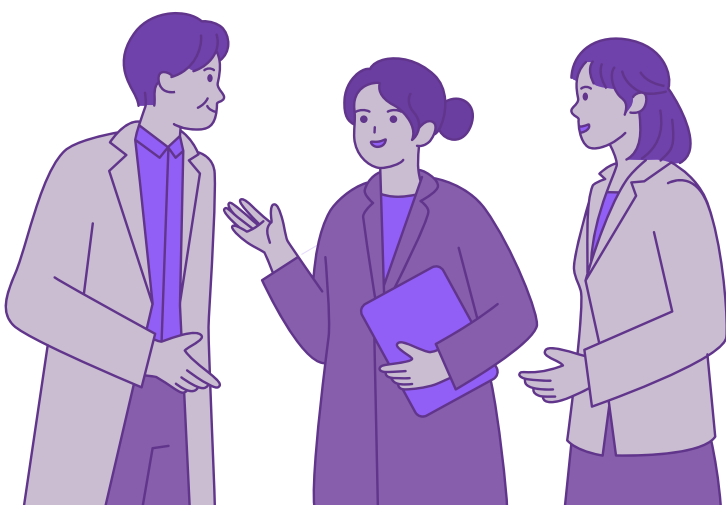
físico e emocional é valorizado, ele tende a criar um vínculo mais forte com a organização. Isso reduz o desejo de buscar novas oportunidades e aumenta a lealdade à empresa. Além disso, iniciativas como ginástica laboral, pausas ativas, suporte psicológico e flexibilidade contribuem para ambientes mais saudáveis e menos estressantes, um dos principais motivos de rotatividade.

A cada R\$ 1 investido em bem-estar, estima-se um retorno de R\$ 3,80 em produtividade. Como isso se reflete na prática? Colaboradores saudáveis produzem mais, faltam menos e se envolvem com mais energia nas tarefas. O retorno vem de diferentes

frentes: diminuição de gastos com afastamentos e licenças médicas, melhoria no desempenho individual, mais eficiência nos processos e menor sobrecarga das equipes.

- O sedentarismo, por si só, é responsável por perdas de R\$ 300 bilhões/ano em produtividade no mundo. Como o sedentarismo afeta as empresas? Funcionários sedentários tendem a apresentar mais doenças crônicas, como diabetes, hipertensão e depressão, todas com alto índice de afastamento.

Além disso, o cansaço físico, dores nas costas e falta de disposição impactam diretamente a performance no dia a dia. Combater o sedentarismo com ações simples (como desafios de caminhada, atividades físicas gamificadas e educação em saúde) reduz riscos e impulsiona a disposição da equipe, mesmo em ambientes de trabalho híbrido ou remoto.



Benefícios organizacionais:

✓ Redução de absenteísmo e presenteísmo

Como isso é alcançado?

O bem-estar atua na causa, e não apenas no sintoma. Programas eficazes mapeiam os fatores que mais afastam os colaboradores (como estresse, burnout, dores musculares, ansiedade) e oferecem ações preventivas. Quando a empresa cria uma rotina de cuidado contínuo, os colaboradores passam a faltar menos (absenteísmo) e a trabalhar com mais foco e presença (reduzindo o presenteísmo, que é quando o funcionário está presente, mas improdutivo).

✓ Fortalecimento da cultura organizacional

Cuidar da saúde das pessoas envia uma mensagem clara: aqui, as pessoas importam. Isso reforça os valores institucionais e torna a cultura mais humana e colaborativa. Com o tempo, os próprios colaboradores passam a ser embaixadores dessa cultura, estimulando comportamentos positivos e contribuindo para um ambiente mais leve e produtivo. O bem-estar, portanto, deixa de ser um “extra” e passa a ser parte do DNA da organização.

✓ **Aumento no engajamento e satisfação dos colaboradores**

Um colaborador que se sente bem se engaja mais com o propósito da empresa. Ele sente que está em um ambiente que valoriza seu equilíbrio e passa a se envolver mais com metas, projetos e colegas. Além disso, programas de bem-estar costumam incluir mecanismos de escuta ativa, reconhecimento e autonomia, que são os maiores motivadores da satisfação profissional.

✓ **Reforço de marca empregadora (Employer Branding)**

A percepção de uma empresa que cuida das pessoas atrai e retém talentos. Candidatos priorizam ambientes saudáveis, com flexibilidade, saúde mental em pauta e oportunidades de autocuidado. Investir em bem-estar melhora a reputação da marca no mercado, aumenta a atratividade da empresa em sites como Glassdoor e redes sociais, e vira um diferencial competitivo para atrair profissionais engajados e alinhados com os valores da organização.

2 Diagnóstico e mapeamento de necessidades

Antes de qualquer ação, entenda o cenário atual.

Para que um programa de bem-estar seja efetivo, ele precisa partir de dados concretos, não de suposições. O diagnóstico inicial permite identificar dores reais, evitar desperdícios de recursos e garantir que as iniciativas façam sentido para diferentes perfis de colaboradores.

Etapas para o diagnóstico:

1- Pesquisas internas
(engajamento, saúde mental,
hábitos físicos)

Como aplicar na prática:

Realize formulários anônimos que combinem questões quantitativas e qualitativas. É importante investigar como os colaboradores avaliam seu nível de estresse e saúde emocional, se praticam atividades físicas regularmente, como se sentem em relação ao ambiente de trabalho e à carga de trabalho e o quanto se sentem apoiados pela liderança.

2- Entrevistas com gestores e líderes de áreas

Como aplicar na prática:

Os líderes têm uma visão estratégica e prática sobre a rotina das equipes. Agende conversas estruturadas com perguntas como por exemplo: “Quais são os principais desafios que a equipe tem enfrentado?”, “Há relatos ou percepções sobre cansaço, estresse ou baixa motivação?” ou “Que tipo de apoio o líder sente falta para cuidar do time?”

3- Análise de dados de absenteísmo, turnover e afastamentos

Cruze dados do RH com informações de saúde ocupacional. Observe quais áreas ou cargos têm mais faltas ou saídas voluntárias, se há recorrência de afastamentos por problemas psicológicos ou ortopédicos, se existe relação entre alta rotatividade e ausência de iniciativas de bem-estar. Esses dados oferecem um retrato fiel da saúde organizacional e orientam quais áreas devem ser priorizadas no plano de ação.

4- Identificação de grupos de risco ou perfis prioritários

Como aplicar na prática:

A partir das pesquisas e dados analisados, é possível identificar perfis que demandam atenção especial. Como novos colaboradores que ainda não se adaptaram ao modelo de trabalho, profissionais que atuam sob alta pressão ou com metas agressivas, grupos que demonstram baixa participação em iniciativas anteriores. Essa segmentação permite criar ações mais eficazes e direcionadas, evitando abordagens genéricas que não engajam.

5- Mapeamento de iniciativas já existentes

Como aplicar na prática:

Antes de criar novas ações, avalie o que já está sendo feito, ainda que de forma informal. Isso inclui: parcerias com academias ou plataformas de saúde, iniciativas isoladas de líderes que promovem pausas ou dinâmicas, programas de saúde ocupacional pouco integrados ao RH. Identificar o que já funciona (e o que precisa melhorar) ajuda a aproveitar recursos, integrar esforços e evitar duplicidades. Mais que criar do zero, o segredo está em alinhar o que já existe a uma estratégia clara e contínua.

3 Estruturação do programa de bem-estar

Agora é hora de desenhar a estrutura estratégica do programa. Com os dados do diagnóstico em mãos, é possível planejar um programa de bem-estar que seja personalizado, escalável e alinhado à realidade da empresa. Essa etapa transforma insights em ações concretas, com clareza de propósito, metas e recursos.

1. Defina os pilares do bem-estar

Como fazer isso na prática?

Escolher os pilares é o ponto de partida para garantir um programa equilibrado e abrangente. A ideia é abordar o ser humano em sua totalidade, não apenas como trabalhador, mas como pessoa com necessidades diversas. Aqui está como cada pilar pode ser ativado:

- Bem-estar físico

Ações que estimulem movimento e cuidado com o corpo: ginástica laboral, desafios de caminhada, check-ups, campanhas de vacinação, ergonomia no home office.

- Bem-estar emocional/mental

Promoção da saúde mental com suporte psicológico, pausas, acolhimento emocional, treinamentos sobre inteligência emocional, equilíbrio entre vida pessoal e profissional.

- Bem-estar social
(relacionamentos)

Fomentar laços e pertencimento com grupos de afinidade, espaços seguros de fala, happy hours, grupos de corrida ou leitura, rodas de conversa e reconhecimento público.

- Bem-estar financeiro

Educação financeira, palestras sobre orçamento familiar, uso consciente do crédito, benefícios flexíveis e orientações sobre previdência ou investimentos.

- Bem-estar profissional

Iniciativas que resgatem o propósito e a motivação: plano de carreira, feedbacks constantes, escuta ativa, mentorias internas e autonomia para desenvolver projetos.

2. Formatos possíveis

Como escolher os formatos ideais? Não existe um único modelo de programa de bem-estar. O importante é oferecer diversidade, flexibilidade e ações contínuas.

Alguns formatos podem funcionar melhor para determinados perfis ou momentos da empresa:

- App de bem-estar com metas e gamificação

Aplicativos com metas diárias e rankings entre colegas criam senso de comunidade e mantêm o engajamento. A gamificação transforma hábitos em experiências mais leves e divertidas.

- Aulas online ou presenciais (yoga, funcional, meditação)

Disponibilizar práticas corporais semanais, tanto online quanto in loco, estimula a adesão e combate o sedentarismo. Ideal para equipes híbridas ou remotas.



- Terapias e psicologia online

Plataformas que conectam colaboradores a psicólogos ou terapeutas oferecem acolhimento individualizado, respeitando o sigilo e facilitando o acesso.

- Campanhas internas e desafios entre times

Iniciativas como “30 dias de hábitos saudáveis” ou “desafio da água” criam momentos de integração e engajamento coletivo.

- Conteúdos educativos e trilhas de hábitos

Artigos, vídeos, podcasts e newsletters sobre temas como sono, alimentação, produtividade, mindfulness e finanças criam uma cultura de aprendizado contínuo.

3. Canais de entrega

Como garantir que as ações cheguem às pessoas?

O sucesso do programa depende da comunicação clara, leve e constante. Escolha canais que estejam presentes no dia a dia dos colaboradores:

- Internet – Ideal para centralizar informações e divulgar agendas e materiais complementares.
- Slack/Teams/WhatsApp – Usados para reforçar ações com lembretes rápidos, vídeos curtos e enquetes.

- App mobile de bem-estar – Canal completo para engajamento, registro de hábitos, recompensas e acompanhamento de metas.
- Eventos internos e campanhas presenciais – Reforçam o valor simbólico das ações e geram senso de pertencimento.

Dica: mantenha a linguagem acessível e comunique com frequência. A comunicação é tão estratégica quanto a ação em si.

4. Orçamento e fornecedores

Como tornar o programa viável financeiramente?

Um programa de bem-estar bem estruturado exige investimento, mas não precisa ser alto para ser eficiente. O importante é planejar com realismo e alinhar os recursos com os objetivos.

- Defina um budget anual

Calcule o orçamento com base no número de colaboradores, no escopo das ações e na necessidade de tecnologias envolvidas.

Considere o ROI (retorno sobre o investimento) estimado a partir da redução de absenteísmo, turnover e produtividade aumentada.

- Mapeie fornecedores com tecnologia e suporte

Busque parceiros que ofereçam escalabilidade (para crescer com a empresa), suporte técnico

e acompanhamento, dados e relatórios para avaliação contínua e experiência com outras empresas do mesmo porte ou setor.

Dica: negocie pacotes flexíveis e comece com projetos-piloto antes de expandir.



4 Engajamento e comunicação interna

Um programa sem adesão não gera resultado. O segredo está na comunicação estratégica.

Mais do que lançar ações, é preciso fazer com que as pessoas queiram participar. Engajar é manter viva a conexão entre os colaboradores e o propósito do programa de bem-estar, e isso só acontece com comunicação inteligente, emocional e constante.

Táticas para engajar:

- Lançamento com campanha interna (vídeo + email + cartaz)

O lançamento é o ponto de partida para criar expectativa e gerar curiosidade. Uma boa campanha de lançamento deve contar uma história, ser multicanal e criar um nome e uma identidade visual para o programa, tornando-o memorável.

- Desafios entre squads com gamificação

A gamificação transforma tarefas simples em experiências divertidas. Promova desafios como: “Qual time caminha mais durante o mês?”

- Ranking e reconhecimento de colaboradores engajados

Reconhecer quem participa ativa o senso de valor e reforça comportamentos positivos. Isso pode ser feito por ranking mensal no mural ou intranet, destaques no app ou canal interno, premiações simbólicas para “embaixadores do bem-estar”.

- Storytelling de colaboradores reais

Histórias autênticas criam identificação e inspiram. Compartilhe relatos de colaboradores que mudaram um hábito graças ao programa, venceram uma fase difícil com apoio emocional; descobriram

motivação ou propósito através das ações internas.

- Envolvimento da liderança (o exemplo vem de cima!)

O engajamento começa pelos líderes. Quando eles participam, divulgam e apoiam, a adesão da equipe aumenta exponencialmente. Algumas ações práticas como líderes participando dos desafios e compartilhando no grupo ou em vídeos ou eventos de lançamento.

Dica: envolva os líderes no planejamento para que se tornem aliados, e não apenas espectadores.

- Comunicação contínua

Evite o “pico de empolgação e queda”. Mantenha uma cadência semanal de conteúdo e incentivos. A motivação é um músculo: precisa de estímulos regulares para não enfraquecer. Para evitar o “efeito balão de festa” (empolgação no início e desinteresse rápido), siga estas boas práticas:

- ✓ Crie um calendário editorial mensal, com temas e campanhas sazonais (ex: Janeiro Branco, Setembro Amarelo, Dia Mundial da Atividade Física)
- ✓ Programe conteúdos semanais leves e acionáveis, como dicas rápidas, vídeos curtos ou enquetes

- ✓ Use gatilhos emocionais: humor, empatia, desafios pessoais e recompensas simbólicas;
- ✓ Combine formatos diferentes: vídeos curtos, cards, depoimentos, podcasts internos e até memes corporativos, diversidade ajuda na retenção.



5 Mensuração de resultados e ajustes contínuos

O que não é medido, não é gerenciado.

A última etapa, e uma das mais importantes, é medir o impacto do programa. Sem indicadores claros e avaliações constantes, o bem-estar pode virar apenas uma ação simbólica, sem transformação real. Medir é entender, ajustar e crescer.

Indicadores principais:

1. Taxa de adesão ao programa

Como medir:

Acompanhe quantos colaboradores, de fato, participaram das ações propostas. Isso pode ser feito por número de acessos ao app de bem-estar, inscrições e presença em aulas, campanhas ou palestras, participação em desafios ou trilhas de hábitos

Como interpretar:

Uma baixa adesão pode indicar falhas de comunicação, formatos pouco atrativos ou horários inadequados. Já uma alta adesão é um sinal de alinhamento com as reais necessidades dos colaboradores.

2. Frequência de uso das atividades

Como medir:

Mais do que aderir uma vez, o ideal é criar consistência. Avalie quantas vezes o colaborador acessa o app ou participa das atividades, quais ações têm mais (ou menos) participação recorrente e quais horários ou dias geram maior engajamento

Como interpretar:

A frequência mostra o quanto o bem-estar virou parte da rotina. Atividades com baixa recorrência devem ser reformuladas ou substituídas por outras mais relevantes.

3. Queda em absenteísmo e turnover

Como medir:

Compare os índices de faltas e saídas antes e depois da implementação do programa. Faça recortes por área, tempo de casa e tipo de contrato.

Como interpretar:

Uma redução significativa nesses indicadores é um forte sinal de que o programa está gerando impacto real. Caso contrário, é hora de avaliar os pilares e a aderência às reais dores dos times.

4. Aumento no eNPS e engajamento

Como medir:

Utilize pesquisas periódicas de eNPS (Employee Net Promoter Score) com a pergunta-chave: "De 0 a 10, o quanto você recomendaria esta empresa como um bom lugar para trabalhar?". Combine com perguntas sobre senso de pertencimento, motivação e percepção de apoio ao bem-estar.

Como interpretar:

A evolução do eNPS e do engajamento mostra o quanto o bem-estar influencia a experiência do colaborador. Um aumento no índice pode indicar que os colaboradores se sentem mais ouvidos, valorizados e cuidados.

5. Índice de bem-estar (CHARYA Score ou similar)

Como medir:

Ferramentas como a CHARYA oferecem indicadores próprios (como o CHARYA Score), que combinam variáveis de saúde física, mental, social e comportamental, gerando um índice holístico.

Como interpretar:

Esse índice serve como um termômetro global da saúde organizacional. É ideal para acompanhar tendências e avaliar o impacto ao longo dos trimestres, com base em dados reais e objetivos.

6. Avaliações: Feedbacks trimestrais com colaboradores

Como aplicar na prática:

Disponibilize enquetes rápidas ou formulários curtos com perguntas como: “O que você mais gostou no programa?”, “O que poderia melhorar?” e “Qual ação você gostaria de ver nos próximos meses?”

Dica: faça follow-ups mostrando que os feedbacks foram ouvidos. Isso reforça o vínculo e estimula a participação.

7- Ajustes com base nos dados (pivotar rápido, quando necessário)

Como aplicar na prática:

Programas bem-sucedidos são vivos e adaptáveis. Com base nos indicadores e feedbacks elimine ações que não engajam, reforce aquelas que geram impacto e crie versões-piloto para testar novos formatos



Exemplos práticos: quem já fez e funcionou

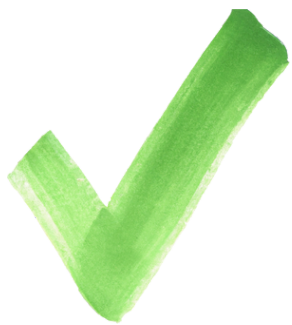
CCEE – Implementaram um programa de bem-estar e 92% começaram a praticar alguma atividade física, 80% tiveram hábitos saudáveis incorporados à rotina e 61% conseguiram engajar alguém da família.

CCEE – Acreditam que programas de bem-estar aumentam o engajamento de 20% à 30% da organização, porém alcançaram mais de 50% de engajamento

Exemplos práticos: quem já fez e funcionou

Google – Ao inserir iniciativas de bem-estar, notou uma diminuição notável nas taxas de rotatividade. Cerca de 1,4% em comparação com a média do setor de cerca de 15%.

Johnson & Johnson - Investiu mais de US\$ 250 milhões em sua iniciativa de bem-estar e economizou US\$ 1,88 bilhão em custos com saúde



Checklist prático: Passo a passo

- ☐ Realizei diagnóstico de saúde e engajamento
- ☐ Mapeei perfis e áreas de maior risco ou impacto
- ☐ Defini os pilares estratégicos do programa
- ☐ Escolhi fornecedores confiáveis e com tecnologia de ponta
- ☐ Criei plano de lançamento e campanhas internas
- ☐ Defini metas claras e KPIs mensuráveis
- ☐ Treinei a liderança sobre o papel no engajamento
- ☐ Estabeleci rotina de monitoramento e evolução do programa

Conclusão: o bem-estar como vantagem competitiva

Um programa de bem-estar eficaz vai muito além de ginástica laboral. Ele transforma a cultura da empresa, reduz custos invisíveis e prepara o time para entregar alta performance de forma sustentável. Com dados, estratégia e empatia, RH assume o protagonismo dessa mudança.

Pronto para começar?

Conheça a CHARYA: a plataforma de bem-estar corporativo usada por empresas que querem resultado com saúde!



Sobre a CHARYA

A CHARYA é uma solução digital de bem-estar corporativo que une tecnologia, ciência do comportamento e engajamento contínuo. Ajudamos empresas a reduzir o sedentarismo, melhorar indicadores como absenteísmo e turnover, e criar uma cultura de saúde com resultados reais.

Acesse: charya.com.br

Contato: contato@charya.com.br