LEITURA: 10 MIN.

PANORAMA DO

BEM-ESTAR 2027 CORPORATIVO

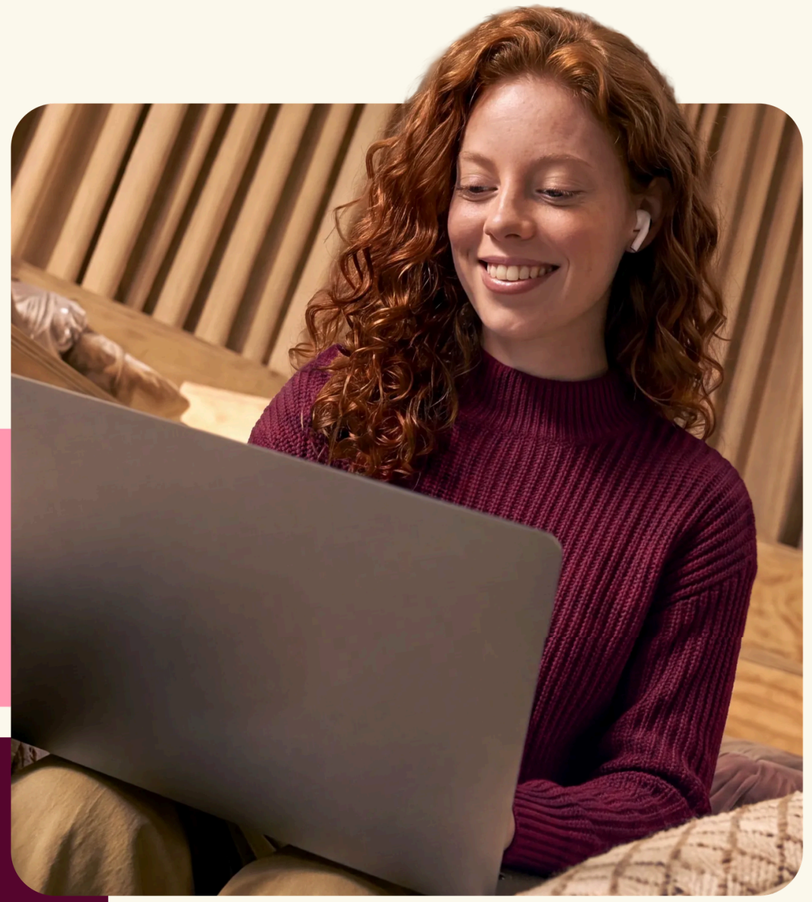
wellhub

SUMÁRIO EXECUTIVO

POR QUE A IA ENTREGA MAIS QUANDO AS PESSOAS VÊM PRIMEIRO

Pesquisa: 5.021 colaboradores em 10 mercados | junho de 2026 | 5ª edição anual

Dois colaboradores podem ocupar o mesmo cargo, na mesma empresa, com o mesmo tempo de casa, e estar vivendo dois anos completamente diferentes. Um deles se sente mais seguro na empresa do que há doze meses, já o outro perde o sono se perguntando até quando seu emprego vai existir. **O quinto estudo anual do Wellhub sobre bem-estar no trabalho mostra que cargo, senioridade e setor já não indicam de que lado cada pessoa vai ficar. O principal indicador é o nível de domínio sobre IA. A explicação óbvia seria que algumas pessoas simplesmente lidam melhor com tecnologia.** Os dados apontam para algo menos favorável às empresas: o nível de domínio acompanha o apoio recebido. Colaboradores que têm tempo, treinamento e apoio para desenvolver esse domínio saem na frente em segurança no emprego e resiliência. Os que precisam se virar sozinhos ficam para trás nos dois aspectos. Enquanto isso, a IA vem encurtando prazos, confundindo os limites de trabalho e vida pessoal e elevando o padrão de entrega de um dia normal, em um ritmo mais rápido do que a maioria das empresas conseguiu atualizar o apoio oferecido ao seu pessoal. A diferença entre o ritmo das ferramentas e o ritmo de apoio é o que este estudo avalia: quem está prosperando nessa transformação, quem está rumo à saída, e o que separa um grupo do outro.



O gap do nível de domínio em IA

Para mensurar essa transformação, fizemos uma pesquisa com 5.021 colaboradores de dez países e criamos uma nova métrica: o índice de domínio em IA, que combina a frequência de uso, o nível de confiança e o grau de concordância com uma série de afirmações sobre domínio. O resultado divide a força de trabalho em três grupos. Iniciantes em IA, 26% dos colaboradores, nunca usaram ferramentas de IA ou só experimentaram algumas vezes, muitas vezes com uma ansiedade real associada. Adeptos em IA, 32%, usam a tecnologia com frequência, mas ainda precisam ganhar confiança para integrá-la totalmente. Pioneiros em IA, 41%, usam a tecnologia como parte essencial do trabalho e ajudam colegas a fazerem o mesmo.



Segmentos de adoção de IA entre colaboradores, com base no estudo Panorama do Bem-Estar Corporativo 2027 do Wellhub.



INICIANTES EM IA

26% n = 1.317

Nunca usaram ferramentas de IA ou só experimentaram algumas vezes, muitas vezes com uma ansiedade real associada a isso.

ADEPTOS EM IA

32% n = 1.627

Usam IA com frequência, mas ainda não têm total confiança na integração.

PIONEIROS EM IA

41% n = 2.077

Usam IA como parte essencial do trabalho e ajudam ativamente outras pessoas a fazerem o mesmo.

Fonte: Pesquisa Panorama do Bem-Estar Corporativo 2027 do Wellhub. n = 5.021 participantes.

O nível de domínio em IA agora também é um indicativo de burnout, segurança no emprego e resiliência. 53% dos pioneiros dizem que a segurança no emprego está melhor do que no ano passado, contra 22% dos iniciantes. A resiliência segue a mesma lógica: 87% dos colaboradores que se sentem preparados para trabalhar com IA se consideram resilientes, contra 45% dos que não se sentem preparados.

Principais achados globais

O que os dados mostram

Burnout e carga de trabalho

24% dos pioneiros em IA apresentam sintomas de burnout todos os dias, contra 16% dos iniciantes em IA.

30% de todos os colaboradores concordam que o uso de IA na empresa aumentou a carga de trabalho em vez de reduzi-la.

40% dos pioneiros em IA concordam que a IA aumentou a carga de trabalho deles, contra 15% dos iniciantes.

79% dos pioneiros em IA orientam colegas de equipe sobre o uso de IA, em paralelo às suas próprias demandas.

Segurança no emprego e adaptabilidade

53% dos pioneiros em IA dizem que a segurança no emprego está melhor do que no ano passado, contra 22% dos iniciantes.

87% dos colaboradores que se sentem preparados para trabalhar com IA também se sentem resilientes e capazes de se adaptar ao ritmo das mudanças, contra 45% dos que não se sentem preparados.

Como andam os colaboradores

30% dos colaboradores dizem que o tempo de tela está prejudicando o sono, o único fator que piora a cada ano desde 2025.

48% dos colaboradores estão atualmente em algum tipo de terapia ou aconselhamento, um aumento em relação aos 37% de 2025.

77% dos colaboradores em empresas com uma política de IA clara e bem comunicada se sentem resilientes e capazes de se adaptar, contra 39% dos que sequer sabem se existe uma política.

Apenas **55%** dos colaboradores avaliam seu bem-estar geral como bom ou excelente.

Principais achados globais

O que os dados mostram

Apoio ao bem-estar e retenção

73% dos pioneiros em IA afirmam que ter acesso a recursos para o bem-estar ajuda a desempenhar melhor e se adaptar em um ambiente impulsionado pela IA, contra 24% dos iniciantes.

83% dos colaboradores sairiam de uma empresa que não prioriza o bem-estar.

87% dos pioneiros em IA sairiam de uma empresa que não prioriza o bem-estar, contra 73% dos iniciantes em IA.

47% dos pioneiros em IA concordam que o uso de IA no trabalho reduziu as interações genuínas com colegas, contra 22% dos iniciantes em IA.

50% dos pioneiros em IA usam ferramentas de IA com frequência para o próprio bem-estar pessoal, contra 11% dos iniciantes.



Os pioneiros estão absorvendo a pressão

Para os pioneiros, os ganhos de produtividade prometidos pela adoção da IA não estão vindo de graça. **24% apresentam sintomas de burnout todos os dias, contra 16% dos iniciantes, e 40% dizem que a IA aumentou a carga de trabalho em vez de reduzi-la, contra 15% dos iniciantes.**

Porcentagem de pessoas de cada segmento que sofrem de sintomas de burnout todos os dias, pesquisa Panorama do Bem-Estar Corporativo 2027 do Wellhub.



Fonte: Pesquisa Panorama do Bem-Estar Corporativo 2027 do Wellhub. n = 5.021 participantes.

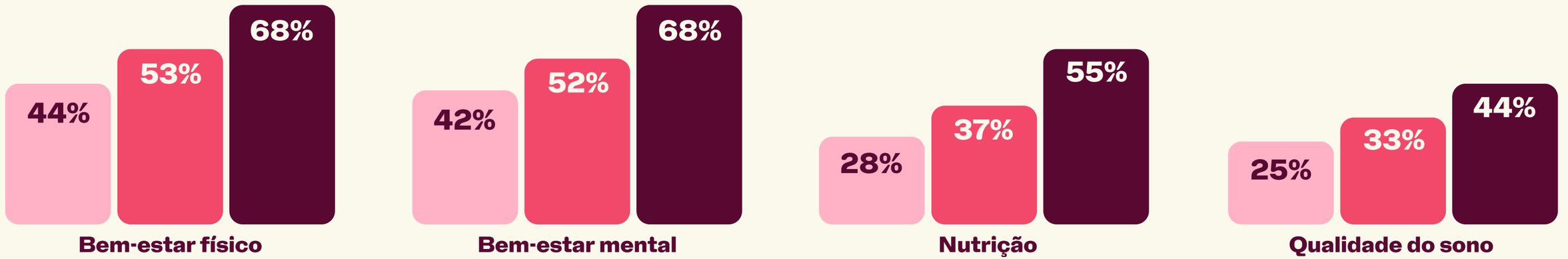
Os pioneiros lidam com essa sobrecarga com dois tipos de apoio: um que constroem por conta própria e outro que recebem da empresa. 41% praticam uma atividade de bem-estar pelo menos uma vez por dia, contra 24% dos iniciantes. 60% têm um gestor que apoia ativamente o seu bem-estar, contra 31%. Nenhum dos dois apoios funciona sozinho: boas intenções raramente resistem a uma agenda lotada, a menos que alguém valorize esse tempo. As empresas não devem confundir essa resistência com lealdade. **83% dos colaboradores sairiam de uma empresa que não prioriza o bem-estar.** Entre os três grupos, temos 73% dos iniciantes, 84% dos adeptos e 87% dos pioneiros: o bem-estar é uma condição para permanecer na empresa para quase todo mundo, e importa ainda mais para os colaboradores mais difíceis de substituir.

Como andam os colaboradores

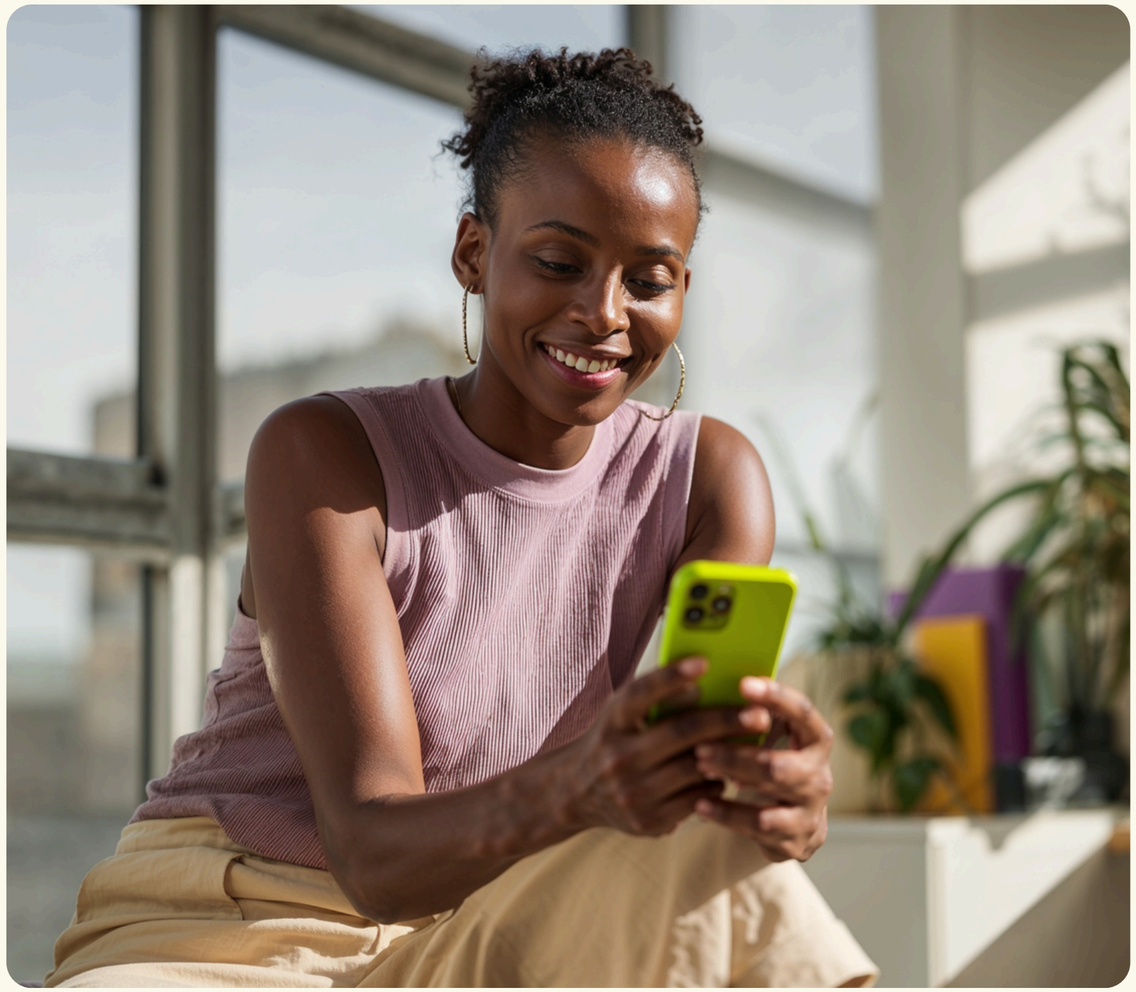
Apenas 55% dos colaboradores avaliam seu bem-estar geral como bom ou excelente, e os pilares por trás desse número mostram exatamente onde essa falha ocorre. O bem-estar físico lidera com 57%, seguido pelo bem-estar mental, com 56%. A nutrição cai para 42%. A qualidade do sono vem por último, com 35%, o único pilar que ainda está em queda, abaixo dos 38% registrados há um ano. O sono fica no fim do dia, e o dia está terminando cada vez mais tarde: 30% dos colaboradores dizem que o tempo de tela está prejudicando o sono, o único fator que piorou a cada ano desde 2025.

É na conexão social que o padrão se rompe. Os pioneiros lideram a força de trabalho em bem-estar físico, mental, nutrição e qualidade do sono, mas são os que relatam a maior queda no tempo de interação com os colegas: 47% dizem que a IA reduziu a interação com colegas, mais do que o dobro dos 22% dos iniciantes que dizem o mesmo. Uma pergunta rápida que antes significava caminhar até a mesa de um colega agora é respondida pela IA, assim como as revisões de rascunhos, os levantamentos de dados e as dezenas de pequenas trocas que costumavam compor uma jornada de trabalho.

% DE COLABORADORES QUE AVALIAM CADA PILAR COMO BOM OU EXCELENTE |
Por segmento de nível de domínio em IA



Fonte: Panorama do Bem-Estar Corporativo 2027 do Wellhub. Sem considerar o pilar de Conexão Social: medida de forma diferente na pesquisa de base (interação e desejo de conexão, não uma avaliação de bom/excelente).



A desconexão no apoio entre empresa e colaborador

Os colaboradores que mais precisam de apoio são os que menos costumam recebê-lo. A medicina conhece esse padrão há 50 anos como a lei do cuidado inverso, e os dados deste ano mostram que ele também opera dentro das empresas. **Três fatores apoiam os colaboradores de forma mais consistente: uma política clara de IA, um gestor que os apoia e um programa de bem-estar que podem realmente usar. Os três são reais, e os três beneficiam mais quem já está bem. Comece pela política.** 34% dos colaboradores afirmam que a empresa não tem nenhuma política formal de IA, e essa ausência se concentra justamente onde a orientação mais faria diferença:

44% dos iniciantes relatam não ter uma política formal de IA, contra 26% dos pioneiros.

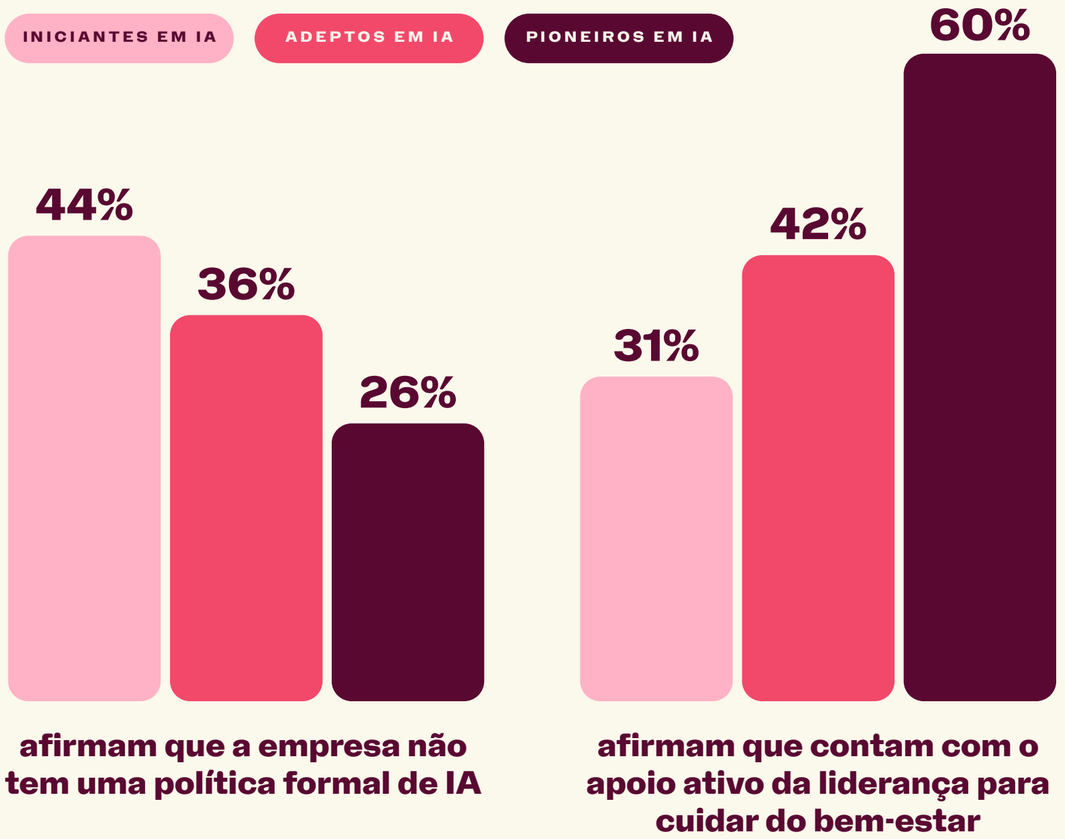
O que uma política garante é certeza. Em empresas com uma política clara e bem comunicada, 77% dos colaboradores se sentem resilientes e capazes de se adaptar. Entre os que não sabem se existe uma política, apenas 39% dizem o mesmo. O apoio dos gestores segue o mesmo padrão:

60% dos pioneiros afirmam que seus gestores apoiam ativamente seu bem-estar, contra 31% dos iniciantes.

Os gestores, sobrecarregados, fazem um trabalho de malabarismo para priorizar quem realmente faria falta. Colaboradores em dificuldade não deixam de ser notados, eles deixam de ser apoiados. Este terceiro pilar é o que está perdendo força mais rápido. **Apenas 26% dos colaboradores avaliam o programa de bem-estar da empresa como bom este ano, uma queda em relação aos 29% no ano passado e aos 41% há dois anos.** Quase metade dos colaboradores, 46%, dizem que a empresa não oferece tempo nem espaço na jornada de trabalho para usar o programa. Um programa que ninguém tem tempo de usar acaba sendo avaliado como um programa que não funciona.

APOIO DA EMPRESA, POR SEGMENTO DE NÍVEL DE DOMÍNIO EM IA

Falta de políticas de IA e apoio dos gestores, por segmento



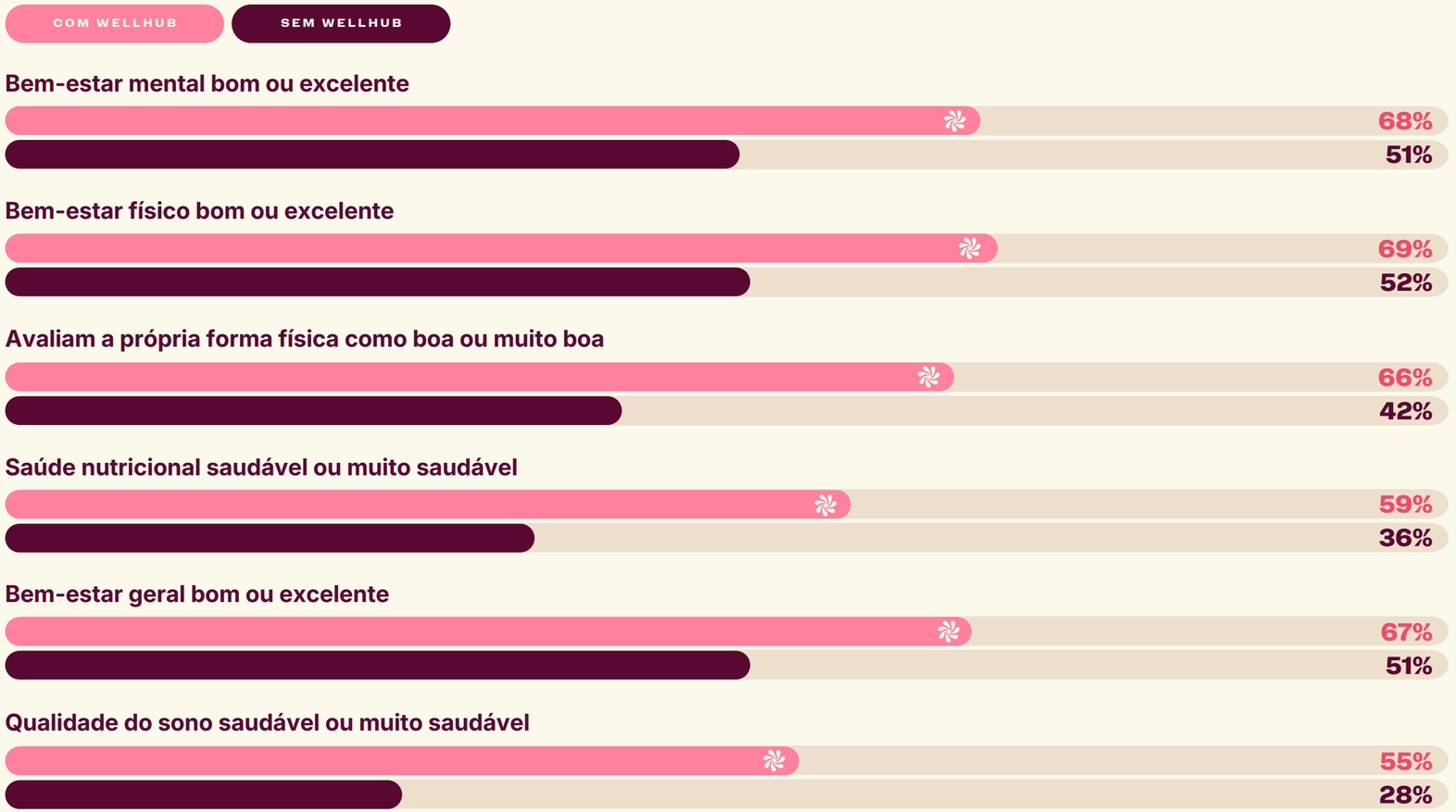
Fonte: Panorama do Bem-Estar Corporativo 2027 do Wellhub.

O Efeito Wellhub

Colaboradores de empresas que oferecem Wellhub relatam melhores resultados do que colaboradores com outro programa de bem-estar, em todos os pilares avaliados. 67% dos colaboradores com Wellhub avaliam seu bem-estar geral como bom ou excelente, contra 51% dos que usam outros serviços. A vantagem é maior justamente onde a dificuldade é maior: na qualidade do sono, o pilar mais frágil dos cinco, 55% dos colaboradores com Wellhub avaliam a própria qualidade do sono como saudável, quase o dobro dos 28% entre quem tem outro programa.

COLABORADORES QUE USAM O WELLHUB SAEM GANHANDO EM TODOS OS PILARES DO BEM-ESTAR

Seis perguntas diferentes sobre seis pilares distintos do bem-estar, e os colaboradores com Wellhub relatam melhores resultados em todos eles.

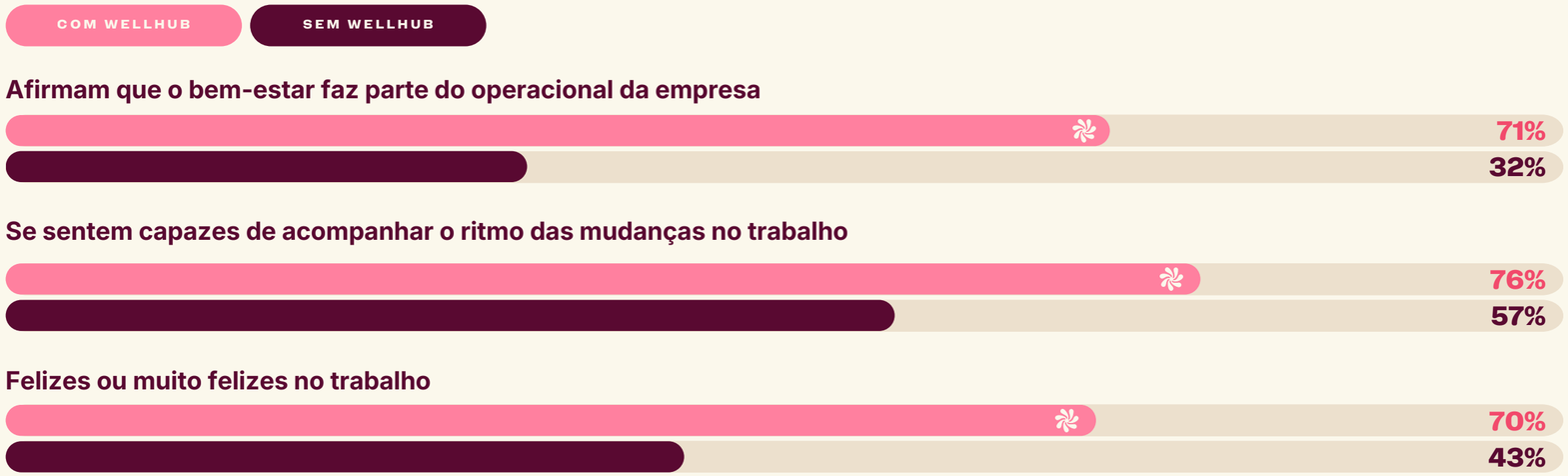


Fonte: Pesquisa Panorama do Bem-Estar Corporativo 2027 do Wellhub.

Com uma única assinatura do Wellhub, o colaborador tem acesso a recursos para atividade física, mindfulness, nutrição e qualidade do sono, ou seja, a empresa não precisa escolher qual área do bem-estar oferecer como benefício. A mesma assinatura funciona tanto para quem está fazendo a primeira aula em anos quanto para quem treina cinco vezes por semana. Os colaboradores percebem. 71% das empresas que oferecem Wellhub afirmam que o bem-estar faz parte do DNA da empresa, contra 32% das que oferecem outros serviços, a maior diferença registrada em qualquer indicador este ano. A experiência do dia a dia confirma isso: **76% dos colaboradores com Wellhub se sentem capazes de acompanhar o ritmo das mudanças no trabalho, contra 57% dos que tem outros serviços, e 70% dizem estar felizes no trabalho, contra 43%. Esse é o Efeito Wellhub.**

CULTURA, RESILIÊNCIA E FELICIDADE CONTAM A MESMA HISTÓRIA

Ambientes de trabalho genuinamente acolhedores também são aqueles onde as pessoas conseguem absorver mudanças sem se sobrecarregar, e realmente gostam de estar lá.



Fonte: Pesquisa Panorama do Bem-Estar Corporativo 2027 do Wellhub.







Conclusão

As ferramentas de trabalho mudaram mais nos últimos três anos do que nos trinta anteriores. As pessoas que usam essas ferramentas não mudaram nada: ainda precisam dormir bem, boa alimentação, movimento e da companhia umas das outras, e precisam disso justamente no momento de tanta instabilidade que a IA trouxe ao ambiente de trabalho.

As empresas que sairão na frente nessa transformação não serão as que adotaram a IA mais rápido, mas aquelas que apoiaram as pessoas que a adotaram.



QUER UMA FORÇA DE TRABALHO TÃO FORTE QUANTO SUA ESTRATÉGIA DE IA?

Baixe o guia definitivo para apoiar o desempenho, a resiliência e a retenção dos colaboradores em um ambiente de trabalho impulsionado pela IA.

Baixe o estudo na íntegra ↓



Metodologia

O Wellhub conduziu a pesquisa Panorama do Bem-Estar Corporativo 2027 para avaliar a situação atual do bem-estar dos colaboradores e até que ponto os pacotes de benefícios atendem às necessidades da força de trabalho. Entre 12 de junho de 2026 e 19 de junho de 2026, mais de 5.000 colaboradores responderam à pesquisa online realizada através da agência QuestionPro. A amostra incluía apenas pessoas com idade igual ou superior a 18 anos empregadas em tempo integral pelo menos nos três meses anteriores à pesquisa. Os resultados têm um nível de confiança de 95% e uma margem de erro de 5%. As opções de resposta para as 86 perguntas da pesquisa incluíam escalas Likert, múltipla escolha e seleção múltipla. Os países incluídos nesta pesquisa foram: Estados Unidos, Reino Unido, Brasil, Argentina, Chile, Espanha, Itália, Alemanha, México e Romênia. Foram coletadas entre 500 e 505 respostas de cada país. Quando necessário, os conjuntos de perguntas e as opções de resposta foram adaptados para refletir as variações regionais na disponibilidade de benefícios. Os participantes foram agrupados em três segmentos de IA, pioneiros, adeptos e iniciantes, usando uma pontuação combinada de nível de domínio em IA construída a partir de três critérios. O primeiro critério avaliou o uso atual de ferramentas de IA, como ChatGPT, Copilot, Claude e Gemini, em uma escala que vai de nunca ter usado até usar IA diariamente e orientar ativamente colegas sobre o tema, pontuada de zero a três, como indicado. O segundo critério avaliou a própria ansiedade dos participantes em relação à IA, desde se sentir sobrecarregado ou desconfiado até se sentir totalmente confortável e confiante com a tecnologia, também pontuado de zero a três, sendo que quanto menor a ansiedade, maior a pontuação. O terceiro pediu que os participantes concordassem ou discordassem de nove afirmações sobre o uso diário e a dependência em IA no trabalho, pontuadas de zero a três pontos com base em quantas afirmações eles concordaram: zero concordâncias = zero pontos, uma ou duas concordâncias = um ponto, três a cinco = dois pontos e seis a nove = três pontos. As três pontuações juntas formam um total que varia de zero a nove. Os participantes que pontuaram entre sete e nove são classificados como pioneiros em IA, entre quatro e seis, adeptos em IA, e entre zero e três, iniciantes em IA. Todas as comparações de bem-estar apresentadas ao longo do estudo entre esses três grupos são feitas com base nesse índice. Fontes: Microsoft. 2024. *AI at Work Is Here. Now Comes the Hard Part.* https://www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/ai-at-work-is-here-now-comes-the-hard-part Wellhub. 2025. Panorama do Bem-Estar Corporativo 2026. https://wellhub.com/en-us/resources/work-life-wellness-report-2026/