



Bem-estar corporativo: do diagnóstico à ação

Um guia prático para o RH transformar
cuidado em ações reais

Edição especial: *Janeiro Branco*





Bem-estar corporativo: do diagnóstico à ação

Cuidar da saúde e do bem-estar das pessoas no trabalho nunca foi tão necessário e, ao mesmo tempo, nunca foi tão desafiador para o RH.

Pressões externas, sobrecarga, insegurança e mudanças constantes fazem parte da rotina.

Mas a boa notícia é que ações de bem-estar não precisam ser complexas, caras ou difíceis de implementar para fazer diferença de verdade.

Este material foi criado justamente para apoiar o RH a sair do discurso e ir para a prática, com um modelo simples, flexível e adaptável à realidade de cada empresa.



Aqui, você vai encontrar um passo a passo para:

-  Identificar rapidamente as principais dores do momento
-  Definir um foco claro de atuação (sem tentar resolver tudo ao mesmo tempo)
-  Estruturar ações possíveis, mesmo com pouco tempo ou equipe enxuta
-  Organizar responsáveis, prazos e comunicação interna
-  Acompanhar resultados sem burocracia

Como usar este template na prática

- 1. Comece pelo diagnóstico rápido**
Não é uma pesquisa longa. É um checklist para ajudar o RH a entender onde estão as principais tensões agora.
- 2. Escolha um único foco por ciclo**
Trabalhe em ciclos curtos (30, 60 ou 90 dias). Menos frentes abertas aumentam a chance de execução.



3. Selecione poucas ações, mas viáveis

Duas a quatro ações bem feitas valem mais do que um programa robusto que não sai do papel.

4. Organize no plano de ação

Defina responsáveis, prazos e público. Isso ajuda o bem-estar a deixar de ser “intenção” e virar rotina.

5. Comunique com clareza e transparência

Explique o porquê das ações e convide as pessoas a participarem. Comunicação também é cuidado.

6. Revise e ajuste

Ao final do ciclo, avalie o que funcionou e o que pode evoluir. Programas de bem-estar são processos contínuos, não ações pontuais.



Diagnóstico rápido de bem-estar **checklist**

Use este bloco para entender o cenário atual antes de agir.

Marque o que faz sentido hoje na sua empresa:

- ☐ Sobrecarga de trabalho / excesso de demandas
- ☐ Dificuldade de desconexão fora do horário
- ☐ Clima de insegurança ou medo de errar
- ☐ Lideranças despreparadas para falar de saúde mental
- ☐ Alta rotatividade ou absenteísmo
- ☐ Colaboradores pouco engajados

Prioridade do trimestre: _____



Definição do foco do programa

Escolha 1 foco principal por ciclo
(30, 60 ou 90 dias).

Exemplos de foco:

-  Saúde mental e emocional
-  Prevenção do burnout
-  Equilíbrio entre vida pessoal e trabalho
-  Segurança psicológica
-  Saúde financeira
-  Qualidade de vida no dia a dia

Foco escolhido: _____



Ações rápidas de bem-estar

prontas para aplicar

Selecione de 2 a 4 ações para começar — menos é mais.

Saúde mental

-  Roda de conversa mensal com especialista
-  Canal seguro para escuta (anonimizado ou mediado pelo RH)
-  Conteúdos curtos de psicoeducação (e-mail, Slack ou mural)

Organização do trabalho

-  Semana sem reuniões ou horários protegidos
-  Acordos claros de horário de resposta
-  Revisão de metas e prazos críticos



Lideranças

-  Guia rápido: como falar sobre saúde mental com o time
-  Check-in quinzenal focado em bem-estar (não só performance)

Saúde financeira

-  Conteúdos educativos simples (PDFs, vídeos curtos)
-  Webinar ou bate-papo com especialista

Plano de ação simplificado

Ação	Responsável	Prazo	Público	Status



Comunicação interna

modelo rápido

Mensagem-base para colaboradores:

“ Estamos lançando uma iniciativa de bem-estar focada em *[defina seu objetivo]*.

A ideia é criar um ambiente mais saudável, seguro e sustentável para todos.

Sua participação é essencial.

Canais sugeridos:

 E-mail  

 Slack/Teams  

 Intranet

 Reunião de time



Indicadores simples para acompanhar

Não complique. Escolha poucos sinais claros.

-  Participação nas ações
-  Feedback qualitativo dos colaboradores
-  Clima do time (pulso rápido)
-  Absenteísmo ou afastamentos

Como vamos medir: _____



Revisão e próximos passos

Ao final do ciclo:

-  O que funcionou?
-  O que pode melhorar?
-  O que deve ser mantido?

Decisão para o próximo ciclo:

- ☐ Manter
- ☐ Ajustar
- ☐ Trocar o foco

Um último lembrete para o RH

Bem-estar não se constrói com grandes campanhas isoladas, mas com ações consistentes, possíveis e conectadas ao dia a dia das pessoas.

Use este template como ponto de partida e adapte tudo o que fizer sentido para a realidade da sua empresa.





Como a Caju pode impulsionar o **bem-estar** na sua empresa

Na Caju, a gente acredita que saúde mental não pode ser tratada como pauta de uma campanha pontual. Cuidar das pessoas vai muito além do Janeiro Branco.

É um compromisso contínuo, que precisa estar presente no dia a dia da empresa.

Por isso, desenvolvemos soluções completas para ajudar o RH a transformar boas intenções em ações consistentes ao longo do ano.

Com a nossa solução de Saúde e Bem-estar, sua empresa acessa uma plataforma que integra bem-estar emocional, financeiro e social de forma prática, flexível e conectada à rotina dos colaboradores.

Na prática, você oferece:

A decorative orange swirl icon with a white outline, positioned to the left of the text.

Benefícios personalizáveis, que ampliam a autonomia e o equilíbrio das pessoas

A decorative orange swirl icon with a white outline, positioned to the right of the text.

Incentivos reais para saúde mental, qualidade de vida e cuidado contínuo

Apoio à gestão de clima, engajamento e reconhecimento

A decorative orange swirl icon with a white outline, positioned at the bottom right of the text block.



Se sua empresa quer sair do discurso, ir além das campanhas sazonais e **transformar o cuidado em cultura**

A Caju é a parceira certa para construir essa mudança com consistência, o ano inteiro.

Fale agora com nosso time e descubra como podemos ajudar

