

**2024**

# Pesquisa Inteligência Emocional & Saúde Mental no Ambiente de Trabalho

**5ª EDIÇÃO**

# Sumário

Alta Performance sem adoecer a equipe: Por que e como?	3
6 habilidades para contornar situações de medo e estresse	4
Mais de 40% dos profissionais enfrentam problemas com saúde mental	5
Quase 20% dos profissionais fazem uso de alguma medicação psicofarmacológica	6
Frequência das conversas sobre saúde mental no ambiente de trabalho	7
Uso de ferramentas para apoiar a saúde mental da equipe	8
Sinais de estresse, ansiedade e burnout em líderes e liderados	11
Ocorrências de assédio moral no trabalho	13
Percepções dos liderados sobre segurança para admitir erros	16
Senso de pertencimento de líderes e liderados	17
Hábito de compartilhar ideias e opiniões no trabalho	18
5 práticas das empresa em prol do equilíbrio entre vida pessoal e profissional	20
Resiliência dos profissionais em situações de pressão e adversidade	21
Considerações finais	24

# Alta performance

## sem adoecer a equipe: por que e como?

O bem-estar está no topo da lista de prioridades de profissionais e empregadores ao redor do mundo, e isso não é diferente no Brasil. Essa conquista, porém, tem se mostrado um desafio para muitos, principalmente considerando que o funcionamento físico e mental dos colaboradores está suscetível a acontecimentos internos e externos, como crises mundiais, novas tecnologias, traumas do passado, pressão financeira, relacionamentos complicados, falta de comunicação adequada e pressões por entregas e resultados no trabalho, entre tantos outros fatores.

Nesse cenário, os líderes desempenham um papel importante no bem-estar da equipe. Afinal, eles são peças fundamentais na criação e manutenção de um ambiente de apoio, reconhecimento, respeito e acolhimento. Por meio do exemplo, também está sob a responsabilidade dos gestores inspirar os liderados a se cuidarem de maneira adequada e a adotar boas práticas

no dia a dia do trabalho. Tudo isso enquanto mantém o foco nas estratégias e necessidades do negócio.

Para dar conta dessas demandas com qualidade, é imprescindível que os líderes tenham tempo, energia e treinamento para apoiar o bem-estar dos membros do time, sem esquecer de olhar para si mesmos. Além disso, é importante que todos os membros da organização sejam estimulados a operar dentro das diretrizes da “pirâmide de alto desempenho”, ou seja, desenvolver suas funções integrando habilidades técnicas com competências físicas (exercício, alimentação adequada, sono regular e hidratação), emocionais (autoconhecimento e inteligência emocional), mentais (capacidades cognitivas) e espirituais (valores e senso de propósito).

Já passou da hora de trocarmos a cultura que valoriza trabalharmos sem parar por um modelo de operação mais

sustentável de alta performance sem adoecimento físico, mental e emocional da equipe e que traz resultados a longo prazo. Os dados desta pesquisa evidenciam que muitos profissionais estão esgotados, o que dificulta que eles alcancem o melhor desempenho, com qualidade, consistência e constância.

Boa leitura!

Estudo realizado pela **The School of Life**, em parceria com a **Robert Half**

**Período de coleta online dos dados:** de 16 de julho a 16 de agosto de 2024

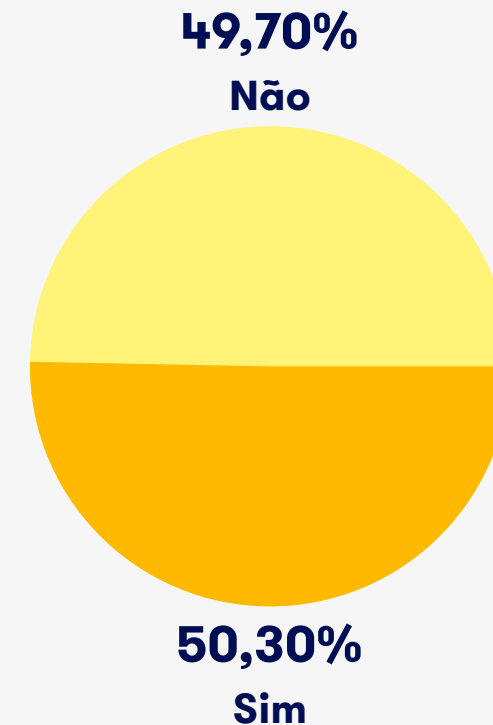
**Público-alvo da pesquisa:** 774 profissionais empregados, de diferentes regiões do Brasil, com 25 anos de idade ou mais e formação superior completa, sendo 387 líderes e 387 liderados

6 principais habilidades que **líderes** e **liderados** consideram importantes para contornar situações de medo e estresse no trabalho

- 1 inteligência emocional
- 2 adaptabilidade e flexibilidade
- 3 capacidade de comunicação eficaz
- 4 habilidades de resolução de problemas
- 5 capacidade de aprender continuamente
- 6 gerenciamento de tempo e prioridade

Sua saúde mental é negativamente impactada pela maneira como a cobrança por produtividade acontece na sua empresa?

Resposta dos Liderados



## No último ano, você recebeu diagnóstico médico de estresse, ansiedade ou burnout?

Mais de 40% dos profissionais enfrentam problemas com saúde mental

### Resposta dos Liderados



### Resposta dos Líderes



## Você faz uso de alguma medicação psicofarmacológica?

Quase 20% profissionais disseram que sim

### Resposta dos Liderados

**Não** faço uso de medicação psicofarmacológica



**Sim**, para aliviar sintomas de ansiedade



**Sim**, para dormir melhor



**Sim**, por outro motivo



**Sim**, para aumentar a produtividade



### Resposta dos Líderes

**Não** faço uso de medicação psicofarmacológica



**Sim**, para aliviar sintomas de ansiedade



**Sim**, para dormir melhor



**Sim**, por outro motivo

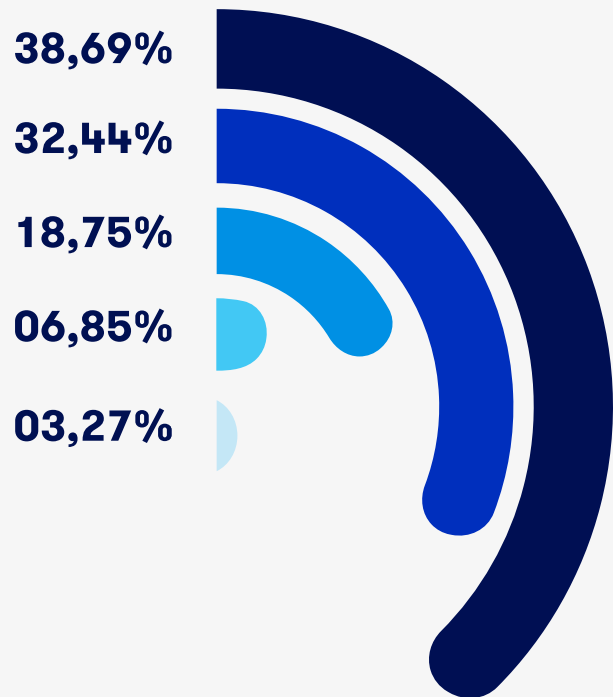


**Sim**, para aumentar a produtividade



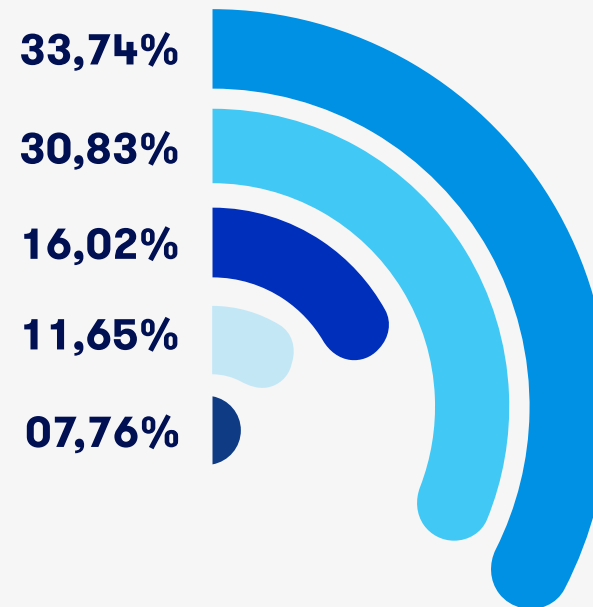
Com que frequência você discute questões de saúde mental com seu líder?

Resposta dos Liderados



Com que frequência você discute questões de saúde mental com seus liderados?

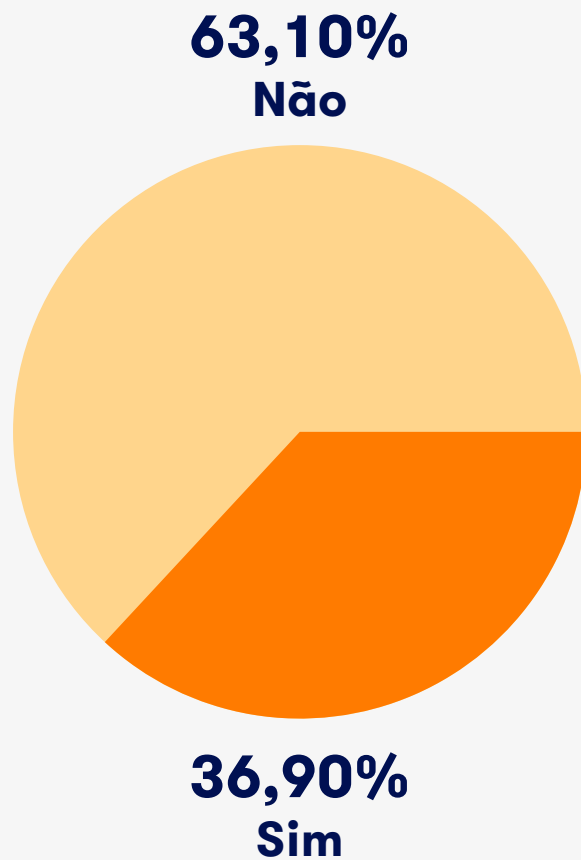
Resposta dos Líderes



Nunca
  Raramente
  Ocasionalmente
  Frequentemente
  Sempre

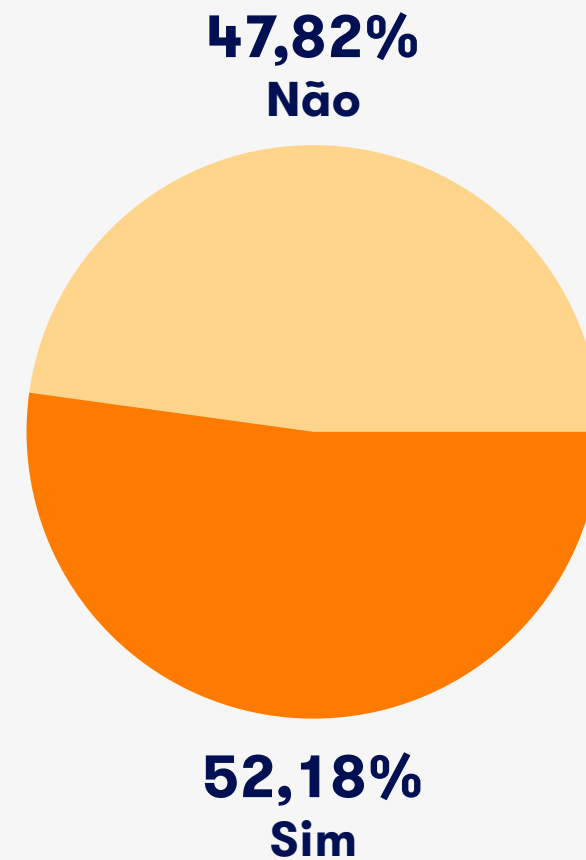
Você sente que seu líder possui as ferramentas necessárias para apoiar a saúde mental da equipe?

Resposta dos Liderados



Você sente que possui as ferramentas necessárias para apoiar a saúde mental de sua equipe?

Resposta dos Líderes





Sua organização oferece algum tipo de apoio, ação ou recurso para apoiar a saúde mental no local de trabalho?

Resposta dos Liderados

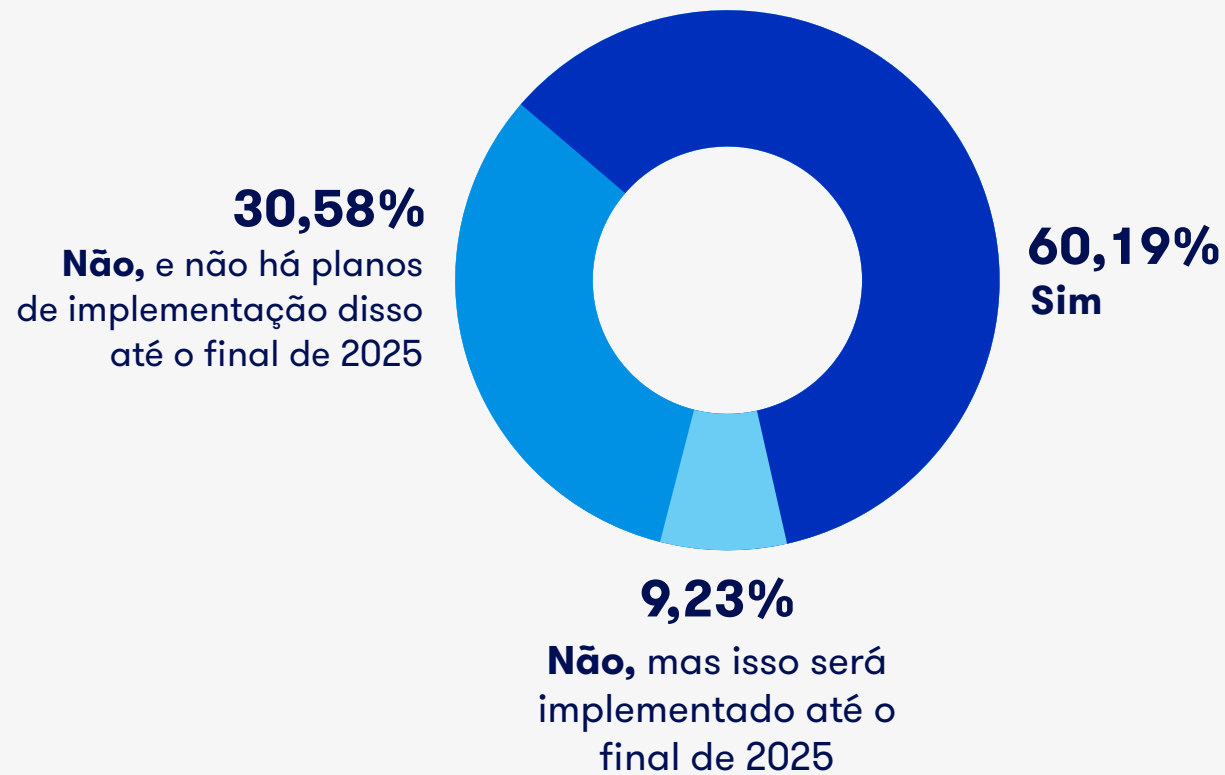


Resposta dos Líderes



Sua organização oferece algum tipo de suporte quando um colaborador está passando por sofrimento psicológico profundo (como luto e/ou adoecimento de familiar ou pet, entre outros)?

Resposta dos Líderes



No último ano, você tem notado que seu líder está emocionalmente abalado?

Resposta dos Liderados



No último ano, você percebeu sinais de estresse, ansiedade ou burnout em sua equipe?

Resposta dos Líderes

**Sim**, principalmente na **Geração Z**  
(de 18 a 27 anos)



**Sim**, mas não considero que isso tenha relação com gerações



**Não** percebo sinais de estresse, ansiedade ou burnout na equipe



**Sim**, principalmente na **Geração Y**/milênios  
(de 28 a 43 anos)



**Sim**, principalmente na **Geração X**  
(de 44 a 59 anos)



**Sim**, principalmente entre os **baby boomers**  
(idade igual ou superior a 60 anos)





## SAULO VELASCO

Psicólogo e Head de Aprendizagem na  
The School of Life Brasil

“

A incidência relativamente alta de diagnósticos de estresse, burnout e ansiedade entre líderes e liderados sugere que as condições de trabalho contemporâneas têm prejudicado a saúde física e mental de muitos trabalhadores. Esse cenário pode ser ainda mais grave, considerando que muitos não buscam ajuda e permanecem sem diagnóstico adequado. O uso significativo de medicação psicofarmacológica para aliviar sintomas ou aumentar a produtividade reflete uma tentativa legítima, mas potencialmente insustentável, de lidar com essas pressões. A menos que as causas subjacentes sejam abordadas, a medicação funcionará apenas como paliativo. Para enfrentar esse desafio, é essencial promover um equilíbrio entre trabalho, lazer e descanso, além de cultivar o bem-estar físico, emocional e mental.

”

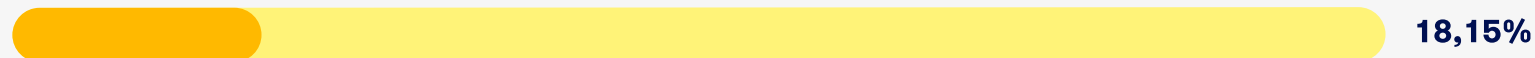
## Na empresa atual, você já se sentiu moralmente assediado?

### Resposta dos Liderados

**Nunca** me senti moralmente assediado na empresa em que estou



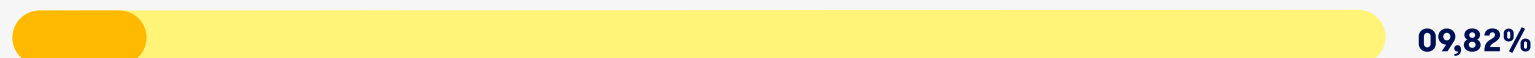
**Sim**, sofro ou já sofri sobrecarga de trabalho (receber prazos impossíveis ou sobrecarga de trabalho)



**Sim**, sofro ou já sofri isolamento (ser ignorado ou excluído de atividades de grupo ou de comunicações importantes)



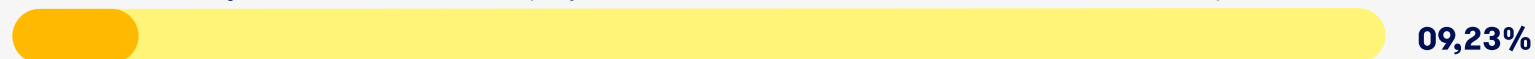
**Sim**, sofro ou já sofri humilhação pública (ser criticado ou ridicularizado na frente de colegas)



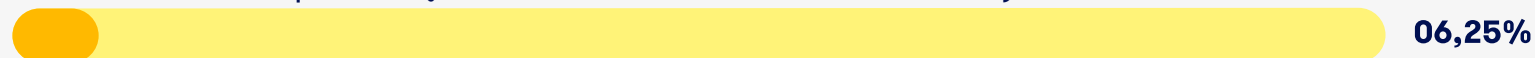
**Sim**, sofro ou já sofri ameaças e intimidações (sofrer ameaças de demissão, rebaixamento de cargo ou outras represálias)



**Sim**, sofro ou já sofri difamação (espalharem mentiras ou rumores maliciosos)



**Sim**, recebo ou já recebi atribuição de tarefas degradantes (receber tarefas abaixo da minha qualificação com o intuito de me desmoralizar)



## Você já praticou assédio moral, com ou sem intenção?

### Resposta dos Líderes

**Nunca** pratiquei assédio moral ao longo da carreira como líder



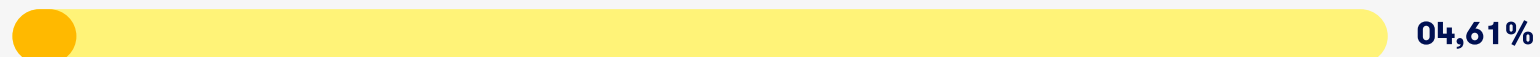
**Sim**, pratiquei sobrecarga de trabalho (impor prazos impossíveis ou sobrecarregar a vítima com excesso de trabalho)



**Sim**, pratiquei isolamento (ignorar ou excluir a vítima das atividades de grupo ou das comunicações importantes)



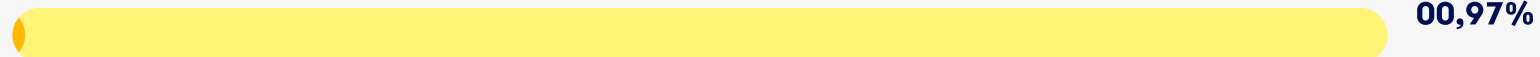
**Sim**, pratiquei humilhação pública (criticar ou ridicularizar a vítima na frente de colegas)



**Sim**, pratiquei ameaças e intimidações (ameaçar com demissão, rebaixamento de cargo ou outras represálias)



**Sim**, pratiquei atribuição de tarefas degradantes (designar tarefas abaixo da qualificação da vítima com o intuito de desmoralizá-la)



**Sim**, pratiquei difamação e boatos (espalhar mentiras ou rumores maliciosos sobre a vítima)



Você sente que tem conexão/proximidade com seu líder direto?

Resposta dos Liderados

**64,29%**

**Sim**



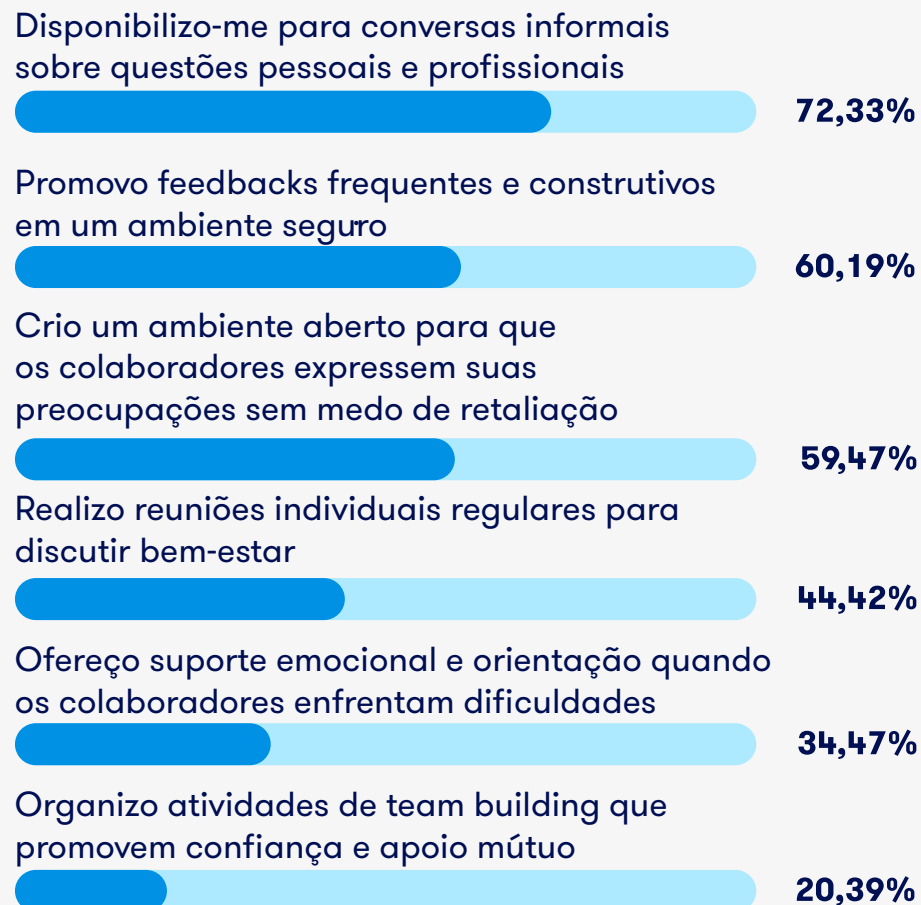
**18,45%**

**Não, e sinto que isso afeta meu desempenho, a minha motivação e/ou meu engajamento no trabalho**

**17,26%**

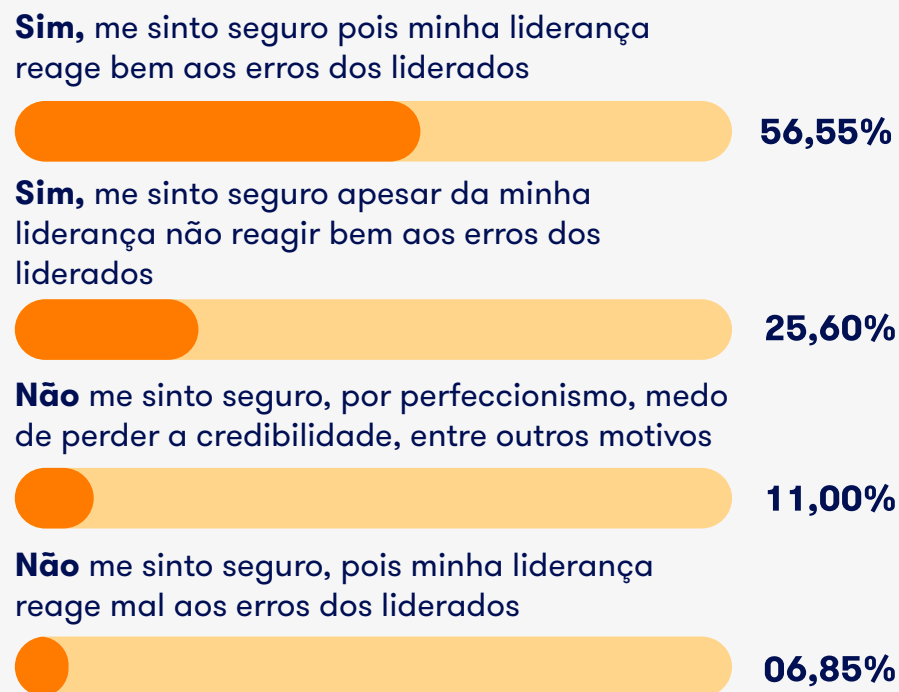
**Não, e isso não faz diferença no meu dia a dia**

## 6 principais práticas utilizadas pelos líderes para se conectar com os liderados



## Você se sente seguro para admitir erros no trabalho?

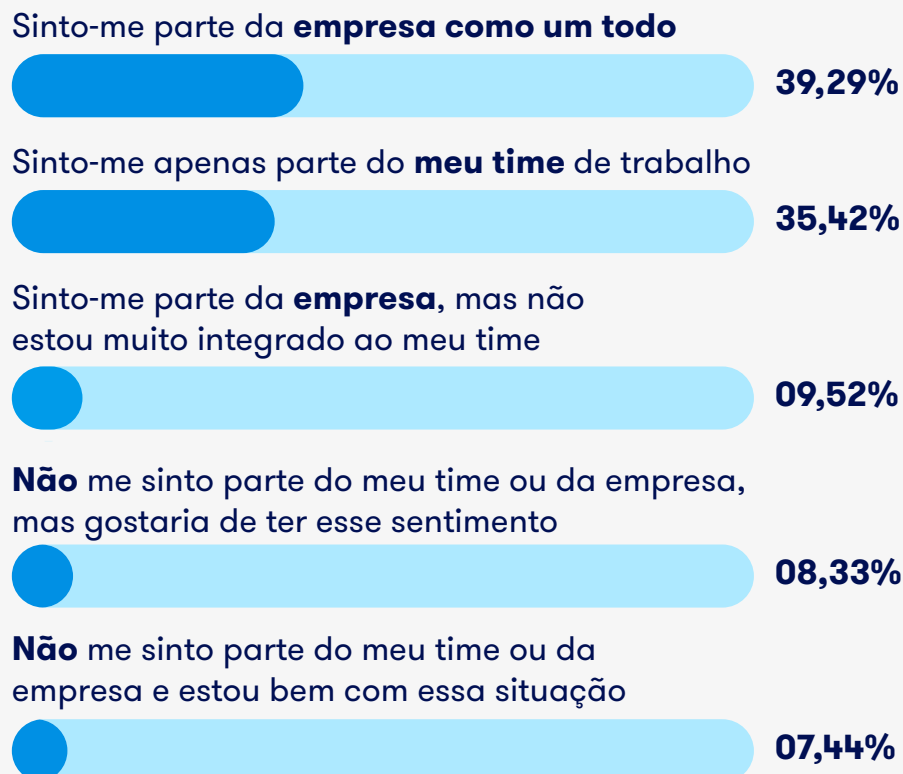
### Resposta dos Liderados



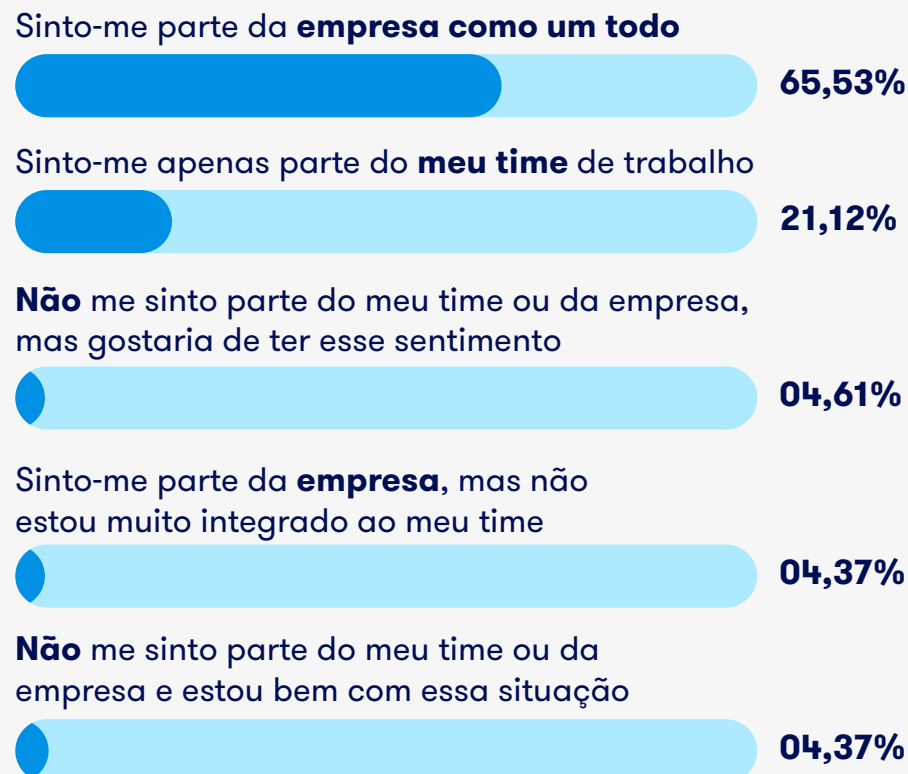


## Você se sente parte da empresa em que trabalha?

### Resposta dos Liderados

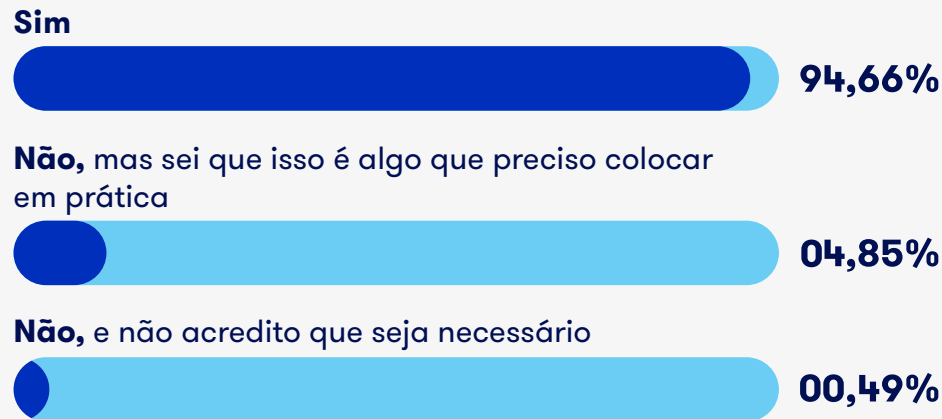


### Resposta dos Líderes



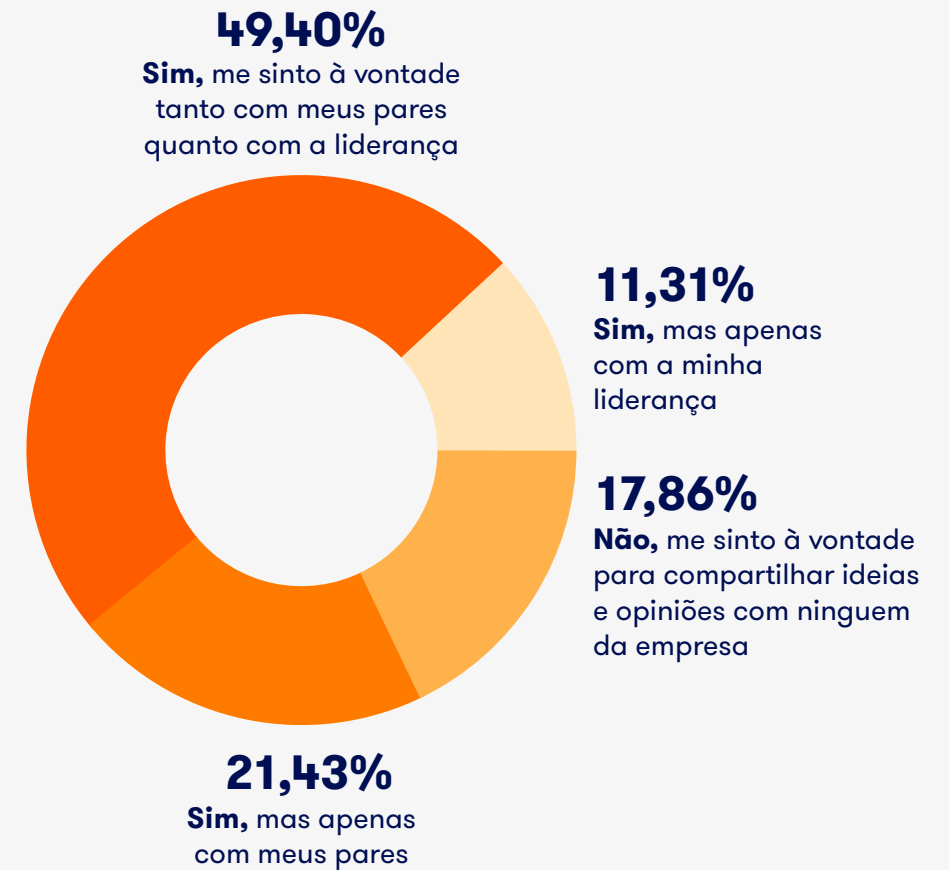
### Você incentiva a sua equipe a compartilhar ideias e opiniões abertamente?

Resposta dos Líderes



### Você se sente à vontade para compartilhar suas ideias e opiniões com a equipe e a liderança?

Resposta dos Liderados





## MARIA SARTORI

Diretora associada da Robert Half

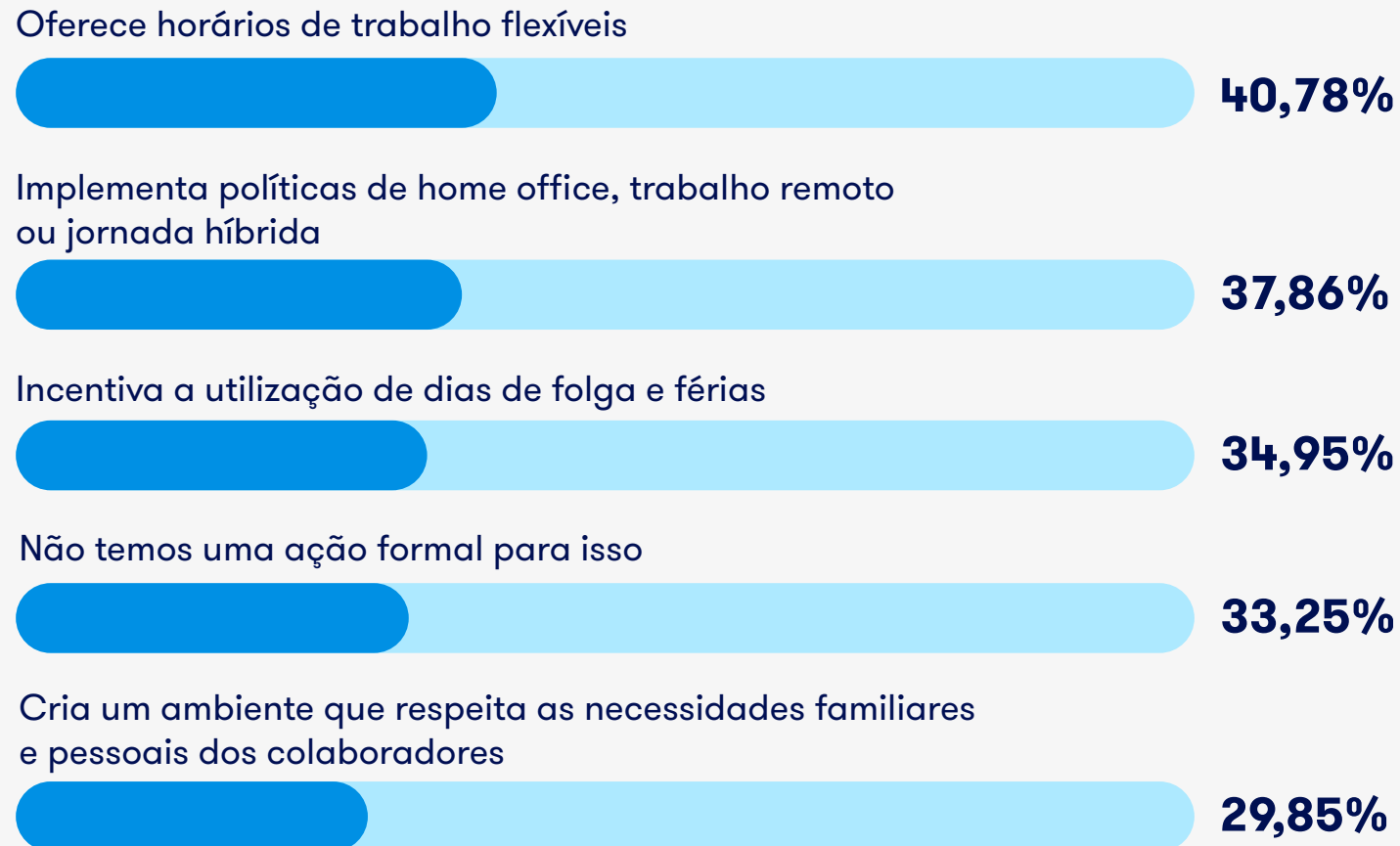
“

Evidentemente, os diagnósticos médicos de estresse, ansiedade ou burnout dos profissionais devem ser acompanhados de perto por um profissional da área de Saúde. No entanto, não podemos esquecer do papel das lideranças em reservar momentos para a gestão de seu time, em todos os aspectos, inclusive comportamentais e emocionais. É fundamental ter abertura para conversar, apoiar e encontrar, em parceria com o profissional, estratégias para lidar com as adversidades do dia a dia de trabalho de forma mais saudável. No passado, havia espaço para um estilo de gestão que permitia comportamentos que hoje são intoleráveis. A sociedade evoluiu e o mercado corporativo deve acompanhar essas transformações. Lideranças capazes de escutar e conduzir seus times em ambientes de trabalho saudáveis não só fortalecem o engajamento das equipes e a retenção de profissionais-chave, como promovem a atração de talentos por meio de uma marca empregadora forte.

”

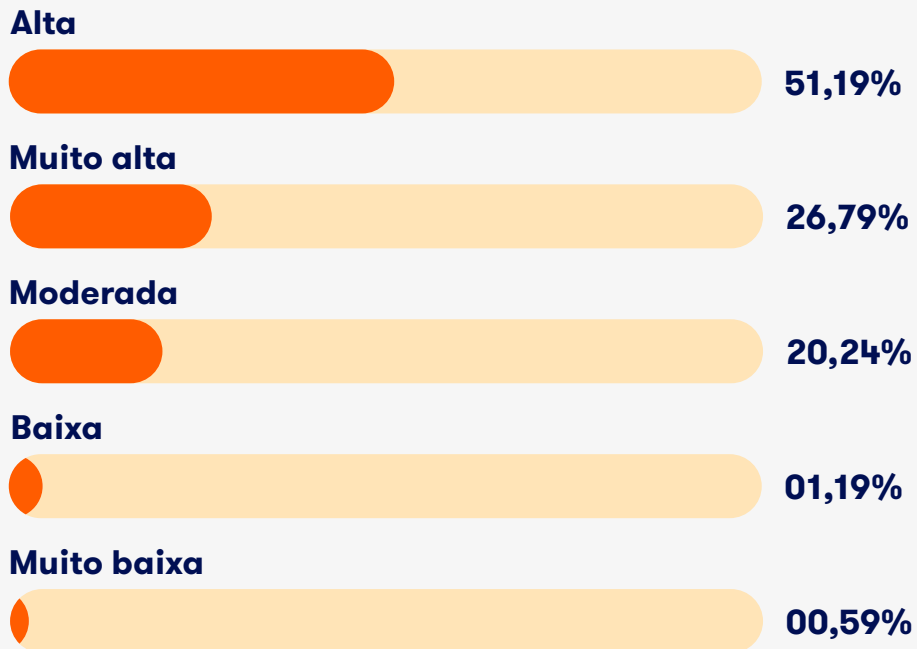
## 5 principais práticas das empresas para ajudar os colaboradores a manter o equilíbrio saudável entre vida pessoal e profissional

### Resposta dos Líderes

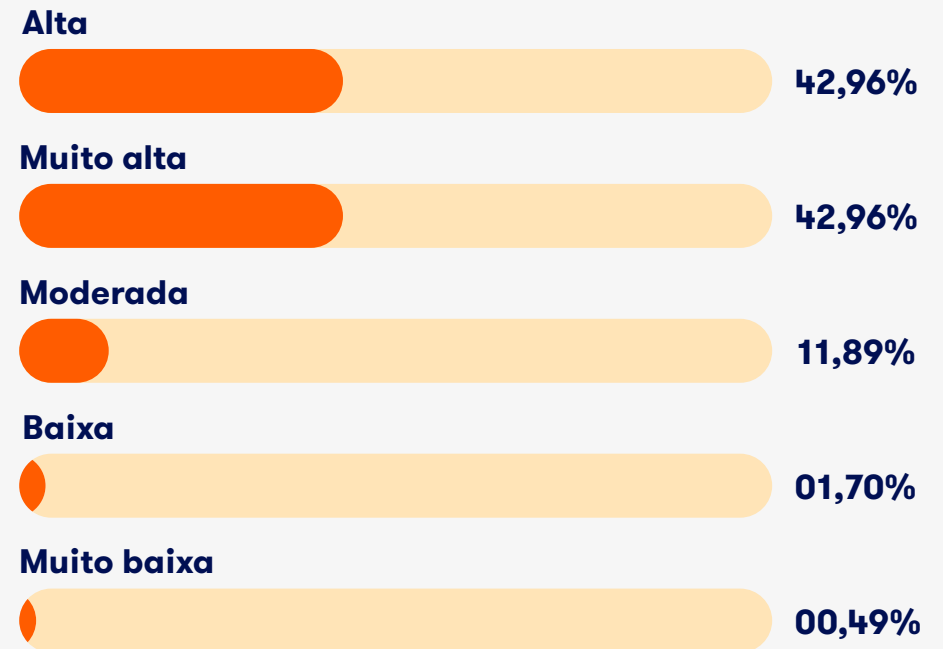


## Como você avalia a sua resiliência em situações de pressão e adversidade?

### Resposta dos Liderados

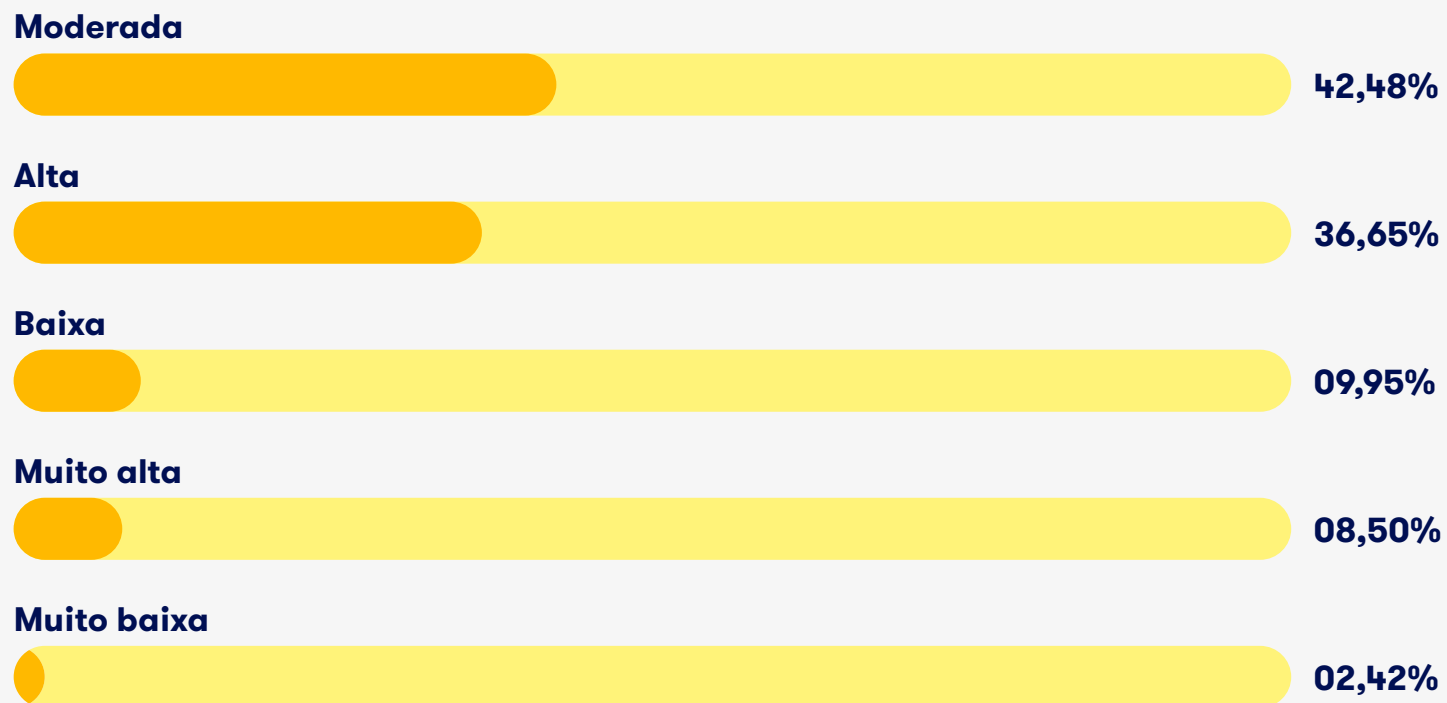


### Resposta dos Líderes



De maneira geral, como você avalia a resiliência dos seus liderados em situações de pressão e adversidade?

### Resposta dos Líderes





**DIANA GABANYI**  
CEO da The School of Life Brasil

“

A pesquisa vem ao encontro do que tenho conversado diariamente com as empresas. Há uma preocupação muito forte, que não existia anteriormente, de olhar para a saúde mental, também, da liderança e de promover a conexão entre equipes. Acredito que seja um reflexo de toda mudança abrupta que vivenciamos no mundo do trabalho nos últimos anos, que passou a ser híbrido ou remoto. As pessoas precisam do contato físico para criar essa conexão e fico feliz que as empresas estejam olhando para isso. Hoje, 80% dos nossos programas in company têm sido presenciais. São empregadores interessados em extrair a alta performance do time sem que isso custe a saúde dessas pessoas.

”



## *Considerações finais*

Por que a empresa deve se preocupar com o bem-estar do colaborador?

“Muitos de nós têm a ideia de que o importante é que o corpo do profissional esteja no escritório. Um novo dia de trabalho começa e, então, pensamos: “ele está aqui, portanto está trabalhando porque o corpo dele está aqui”. Mas não é tão simples. Se a mente da pessoa não estiver funcionando adequadamente ou se estiver vagando por outras questões que não sejam as profissionais, é como se ela estivesse de pijama na cama.

Muitos profissionais estão operando em um nível mediano no trabalho por questões mentais e emocionais. O desafio das empresas é elevar esse desempenho para algo que esteja mais alinhado ao verdadeiro potencial de cada uma dessas pessoas. E é aqui que entram a psicologia e as ações que promovam o bem-estar e a saúde física, mental e emocional da equipe.

Sei que, no dia a dia, a alta gestão das companhias já tem muitas demandas com Governos, impostos, sindicatos, acionistas e resultados. Mas a educação emocional das pessoas que trabalham na empresa também precisa ser prioridade porque cada um de nós possui heranças psicológicas conhecidas e desconhecidas, que não foram expressas nos nossos currículos. Isso é algo que pode impactar o engajamento, a produtividade e, conseqüentemente, os resultados do seu negócio.”

**Alain de Botton**

Filósofo e Fundador da The School of Life



## Sobre as *realizadoras* do estudo



Assine a newsletter  
da The School of Life

### **The School of Life**

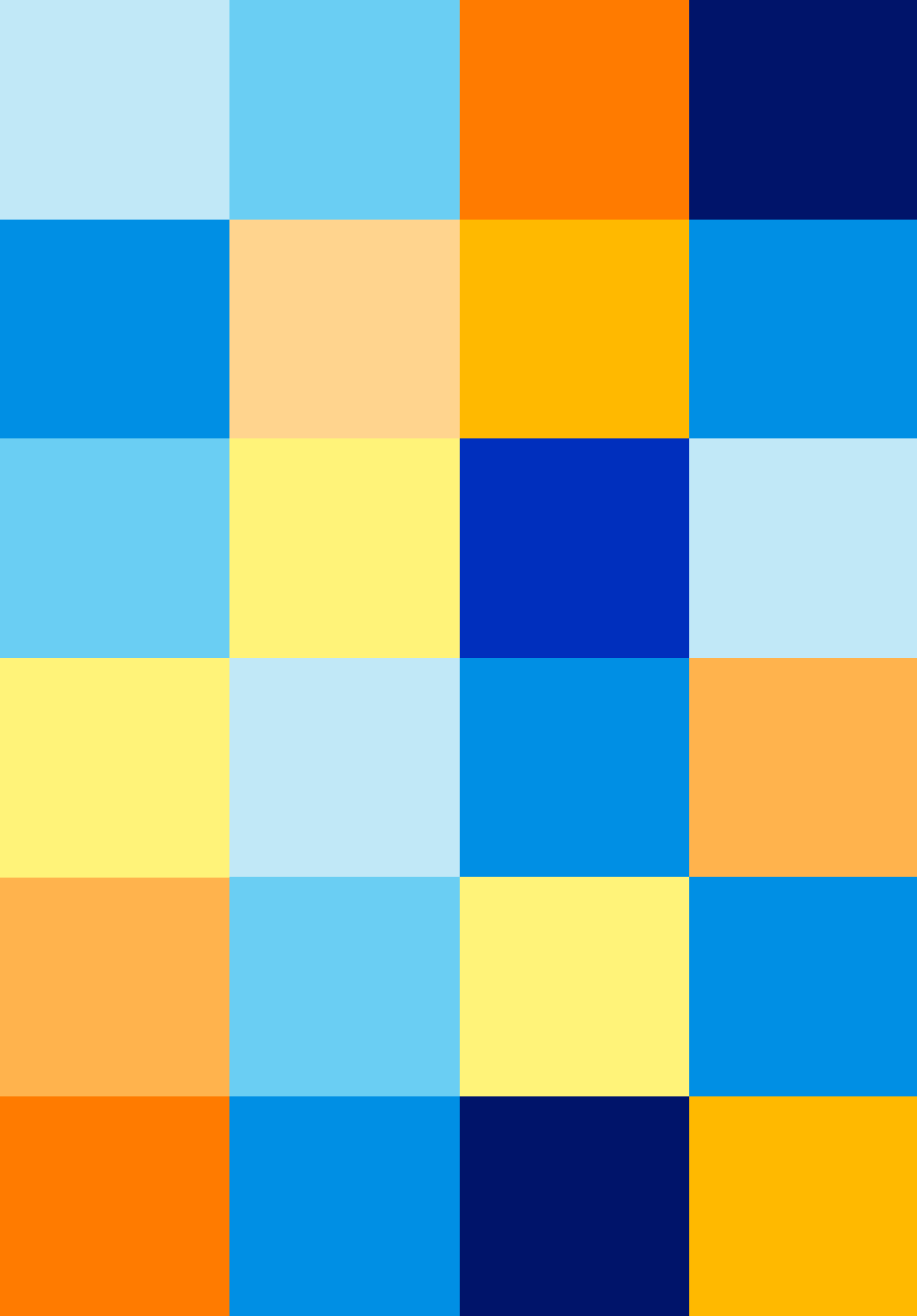
Referência global em educação emocional, a The School of Life tem inspirado uma nova Era de desenvolvimento de pessoas dentro das organizações. Com unidades em 10 países, a escola foi fundada em Londres, em 2008, pelo filósofo e escritor suíço Alain de Botton. Por trás de tudo o que fazemos, estão o autoconhecimento, a saúde mental e o desenvolvimento do potencial humano. Globalmente, a TSOL já atendeu mais de 20 milhões de pessoas, seja com experiências corporativas, cursos abertos ao público em geral, livros, jogos, cards ou conteúdos online. A escola chegou ao Brasil em 2013, pelas mãos de Jackie de Botton e Diana Gabanyi, sendo a única nas Américas.



Assine a newsletter  
da Robert Half

### **Robert Half**

A Robert Half é a primeira e maior empresa de soluções em talentos no mundo. Fundada em 1948, a empresa opera no Brasil selecionando profissionais permanentes e para projetos especializados nas áreas de finanças, contabilidade, mercado financeiro, seguros, engenharia, tecnologia, jurídico, recursos humanos, marketing e vendas e cargos de alta gestão. Com presença global e atuação na América do Norte, Europa, Ásia, América do Sul e Oceania, a Robert Half aparece em listas das empresas mais admiradas do mundo. É reconhecida, também, por seu compromisso de promover a igualdade e proporcionar uma cultura que apoia a diversidade.



Acompanhe a The School of Life  
nas redes



**THE  
SCHOOL  
OF LIFE**

Acompanhe a Robert Half  
nas redes



**rh** Robert Half  
Talent Solutions