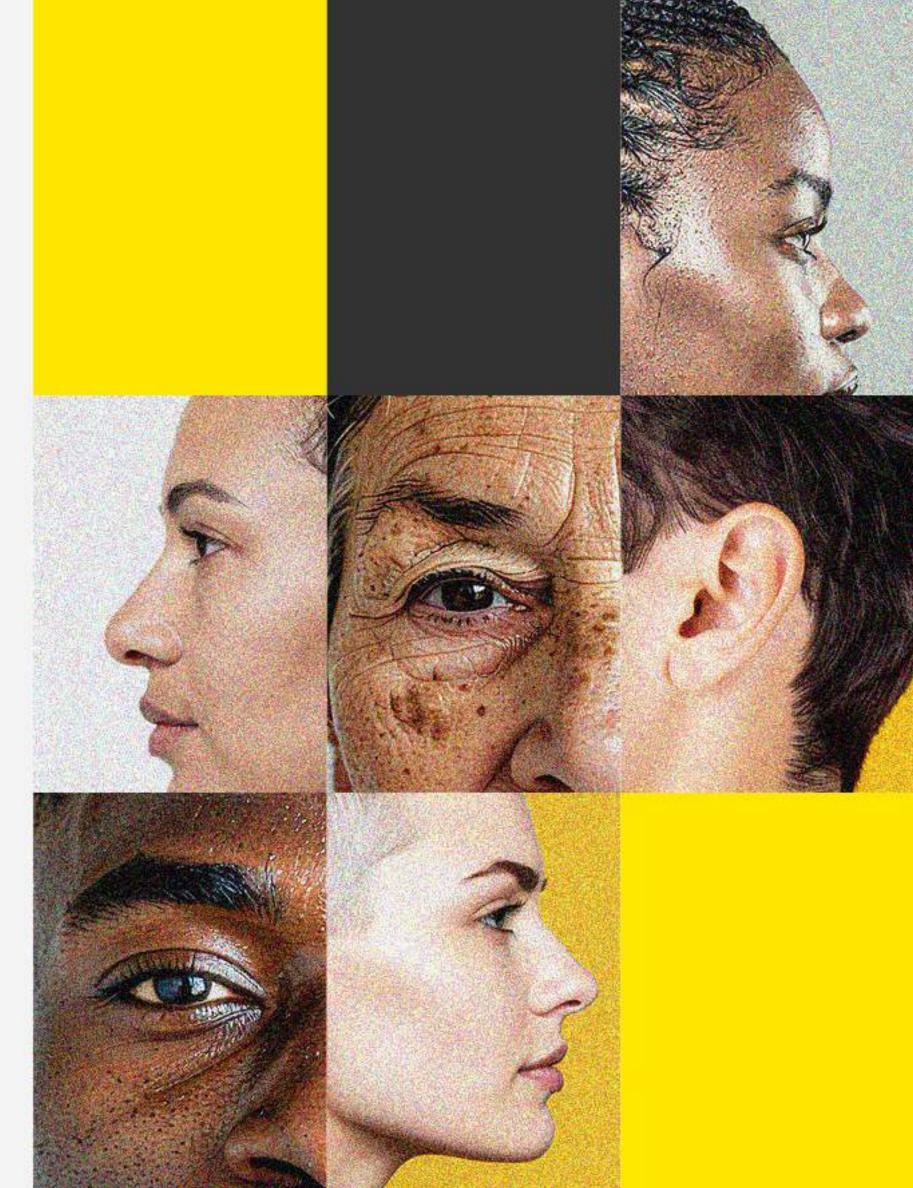
PESQUISA INTELIGÊNCIA EMOCIONAL & SAUDE MENTAL NO AMBIENTE DE TRABALHO

7≜ EDIÇÃO



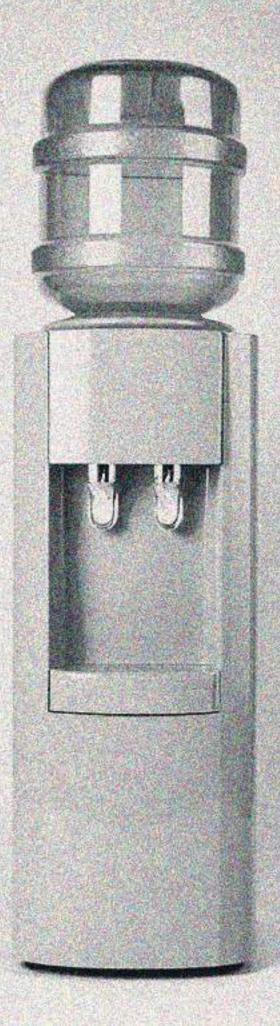




Índice

- · Líder, quem cuida de você?
- Bem-estar emocional: a peça-chave para o bom desempenho profissional
- · O esgotamento que sobe a pirâmide corporativa
- O preço do silêncio emocional nas lideranças
- A escalada silenciosa do sofrimento emocional nas empresas brasileiras
- Silêncio e insegurança emocional na liderança: um alerta para empresas
- Discurso e prática ainda caminham em direções opostas quando o tema é saúde mental
- · Canais existem, mas o apoio emocional ainda não chega
- Hiperconectados e emocionalmente exaustos
- Saúde mental sob pressão: finanças e vida pessoal afetam líderes e equipes
- NR-1 & Riscos Psicossociais: muito discurso, pouca ação
- Saúde mental ainda não é assunto diário na liderança
- O desafio de cuidar de quem nem sempre sabe pedir ajuda
- Conclusão
- · Sobre as realizadoras do estudo





Líder, quem cuida de você?

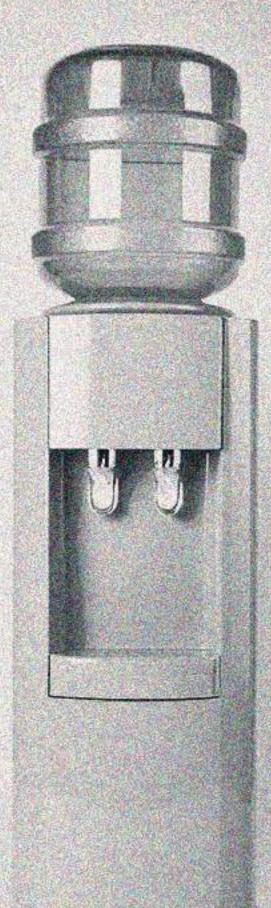
O trabalho moderno é um universo de possibilidades. Você tem mais flexibilidade, autonomia e ferramentas incríveis para criar impacto. Ao mesmo tempo, essa liberdade toda vem com um desafio extra: gerenciar a própria energia. A linha entre a paixão pelo que te leva à exaustão nunca foi tão fina. É totalmente normal sentir que sua lista de tarefas cresce mais rápido do que as horas do dia.

Por isso, ser um expert técnico já não basta. O verdadeiro desafio é outro. Você precisa se tornar mestre em equilibrar sua saúde emocional, social, física e, até mesmo, existencial. Para quem lidera, essa não é apenas uma habilidade: é a base de tudo. Afinal, liderar é cuidar. É a arte de guiar outras pessoas enquanto se mantém sensível às próprias necessidades. Um trabalho nobre, mas que pode consumir sua energia de forma silenciosa e invisível. A pressão é real. E muitas vezes, solitária.

Os dados comprovam que, para quem está no comando, pedir ajuda raramente é simples. Existe uma expectativa tácita de força constante, quase sobre-humana. E essa realidade persistente faz com que muitos líderes enfrentem suas batalhas mais difíceis em silêncio.

É para quebrar esse silêncio que lançamos a 7a edição da Pesquisa Inteligência Emocional e Saúde Mental no Trabalho. Com esse estudo, queremos transformar dados em diálogos: em conversas francas que geram clareza e nos ajudam a encontrar, juntos, novas reservas de resiliência

Boa leitura!



O que você vai encontrar nesse material?

Lançada em 2021, essa pesquisa tem como foco macro entender como emoções, pensamentos e comportamentos influenciam o dia a dia corporativo. Desde 2024, o estudo é realizado em dois momentos do ano: no primeiro semestre, mapeamos a felicidade no trabalho; no segundo, os temas giram em torno dos desafios da saúde mental de líderes e liderados no Brasil.

Realização: The School of Life Brasil & Robert Half Período de coleta de dados: de 14/07/2025 a 14/08/2025 Entrevistados: 774 profissionais do Brasil com nível superior e 25+ anos (387 líderes e 387 liderados)

Bem-estar emocional: a peça-chave para o bom desempenho profissional

A maioria dos profissionais reconhece a influência direta do bem-estar mental e emocional no desempenho no trabalho: 86% dos líderes e 87% dos liderados afirmaram que essa influência é "muito grande". O dado confirma algo que já se tornou consenso: não existe performance sustentável sem saúde emocional.

O desafio, porém, está em transformar essa percepção em prática cotidiana. Nossa pesquisa com quase 800 profissionais do Brasil revela que, embora o tema seja valorizado, as estruturas e relações corporativas ainda não refletem plenamente essa consciência. Muitas vezes, o cuidado aparece apenas em ações pontuais como palestras, convênios de terapia online ou campanhas temáticas sem se traduzir em políticas consistentes, sustentadas pela cultura organizacional e pelo estilo de liderança.

Em outras palavras, sabemos da importância do bem-estar, mas ainda não o tratamos como parte central da gestão. O próximo passo das empresas é fazer do cuidado emocional não um projeto isolado, mas um pilar estratégico para a saúde, o engajamento e a produtividade de seus times.



Na sua opinião, quanto o bem-estar mental e emocional tem influência no desempenho profissional de uma pessoa?

		The second second
	Líder	Liderado
Muito	86,4%	87,2%
Moderadamente	12,2%	11,5%
Pouco	1,1%	0,9%
Não influencia —	0,3%	0,4%

O esgotamento que sobe a pirâmide corporativa

Nos últimos 12 meses, 27% dos líderes e 26% dos liderados receberam diagnóstico de estresse, ansiedade ou burnout. No caso da liderança, houve crescimento expressivo em relação às edições anteriores do estudo, o que revela um sintoma grave e crescente de esgotamento emocional no topo da hierarquia.

A pressão por resultados, o isolamento inerente ao cargo de gestor e a expectativa de que líderes "aguentem tudo" têm cobrado um preço altíssimo da liderança. Os dados reforçam que o sofrimento não está restrito à base da pirâmide corporativa e que liderar, hoje, exige não só resiliência, mas apoio psicológico real e acessível.

 Nos últimos doze meses, você recebeu diagnóstico de estresse, ansiedade ou burnout?

		Líder		Lide	rado
的のなかないと		Sim	Não	Sim	Não
	ago/25	27%	73%	26%	74%
SOUTH OF STREET	mar/25	19%	81%	23%	77%
	ago/24	22%	78%	25%	75%
	THE RESERVE OF THE PARTY OF THE	The state of the s	THE RESIDENCE OF THE PARTY OF THE PARTY.	THE SECTION AND SECURITION OF THE PROPERTY OF THE	

O preço do silêncio emocional nas lideranças

Quando diagnosticados com ansiedade, estresse ou burnout, 63% dos líderes e 41% dos liderados não abordaram o tema com sua liderança direta. Isso escancara a falta de segurança psicológica nas relações de trabalho. Para muitos, compartilhar um diagnóstico de saúde mental ainda parece arriscado, como algo que pode gerar julgamento ou impacto na carreira.

E quanto mais alto o cargo, maior o silêncio: os líderes são os que mais sofrem em silêncio. Esse dado revela que se mostrar vulnerável ainda é um tabu, especialmente para a liderança. Ao esconderem seus diagnósticos, esses profissionais não apenas se isolam, mas também reforçam uma cultura em que "sentir" ainda é visto como fraqueza.

Os dados também mostram que o acolhimento pleno é raro: apenas 7% dos líderes e 20% dos liderados relatam que suas lideranças foram acolhedoras e ofereceram apoio efetivo. Isso mostra que, embora se fale mais sobre saúde mental, na prática, a cultura de cuidado ainda é frágil e mal estruturada. Poucos líderes sabem como agir de forma efetiva quando recebem esse tipo de informação.



Além disso, o fato de 17% dos líderes e 10% dos liderados dizerem que a liderança demonstrou empatia, mas não ofereceu apoio prático, evidencia uma lacuna entre intenção e preparo. A empatia, sozinha, não basta; é preciso transformar o acolhimento emocional em suporte real, com encaminhamentos e flexibilizações adequadas.

Finalmente, os dados mostram que 13% dos líderes e 24% dos liderados sentiram indiferença ou desconforto por parte da liderança ao comunicar seu diagnóstico de saúde mental, e 5% dos liderados relataram ter percebido uma reação negativa ou punitiva. Esses números são alarmantes e inaceitáveis. O que se espera das lideranças, diante de um diagnóstico de sofrimento psíquico, é presença, escuta e suporte.

Qualquer percentual de punição é um alerta vermelho, pois além de ferir a dignidade do profissional, expõe a empresa a riscos psicossociais, com implicações éticas e jurídicas, especialmente diante das novas exigências da NR-1. Isso evidencia não só despreparo, mas também uma cultura ainda marcada pelo estigma e pela falta de empatia institucionalizada.





A escalada silenciosa do sofrimento emocional nas empresas brasileiras

Os dados da 7º edição da pesquisa mostram um salto preocupante: 52% dos líderes e 59% dos liderados declaram fazer uso de medicação psicofarmacológica* para lidar com estresse, ansiedade ou burnout. Em comparação com a edição anterior do estudo, esse aumento é expressivo: o percentual quase triplicou tanto entre gestores (de 18% para 52%) quanto entre a equipe (de 21% para 59%).

O crescimento acompanha a tendência nacional: entre 2013 e 2023, o uso de antipsicóticos no Brasil cresceu mais de 50%. No mesmo período, o atendimento psicossocial no SUS dobrou, de acordo com dados do Boletim Radar Mais SUS N.2, elaborado pelo Instituto de Estudos para Políticas de Saúde (IEPS).

Mais do que números, esses índices revelam um nível alarmante de sofrimento emocional no ambiente corporativo, que exige respostas urgentes e estruturais por parte das empresas.

Medicamentos podem ser importantes aliados no cuidado à saúde mental, mas seu uso crescente não pode ser naturalizado como única resposta.

O aumento abrupto nos índices indica que o ambiente de trabalho tem adoecido as pessoas e que as soluções precisam ir além da medicalização. Algo que exige mudanças na cultura organizacional, no modelo de gestão e nas relações humanas dentro das empresas.



^{*} Medicações psicofarmacológicas são medicamentos que atuam no sistema nervoso central com o objetivo de tratar transtornos mentais e emocionais



Você faz uso de medicação psicofarmacológica para lidar com sintomas relacionados a estresse, ansiedade ou burnout?

	Líder		Lide	rado
	Sim	Não	Sim	Não
ago/25	52%	48%	59%	41%
ago/24	18%	82%	21%	79%



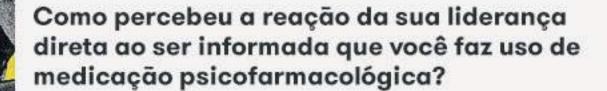
Silêncio e insegurança emocional na liderança: um alerta para empresas

Um grande problema revelado pela pesquisa é claro: as lideranças ainda não estão preparadas para lidar com o uso de medicação para saúde mental de suas equipes, nem para acolher suas próprias vulnerabilidades. Essa lacuna expõe profissionais e empresas a riscos éticos, legais e psicossociais.

O isolamento emocional é mais intenso no topo da hierarquia: 73% dos líderes não se sentiram à vontade para informar seus gestores sobre o uso de medicamentos, contra 33% dos liderados. O que sugere que quanto mais alto o cargo, menor a liberdade para se mostrar vulnerável, reforçando uma cultura de silêncio e estigma.

O despreparo se confirma também na prática: 25% dos liderados relataram que seus gestores demonstraram empatia, mas não ofereceram apoio prático. E, ainda que casos de punição sejam menores, 1% dos líderes e 6% dos liderados relataram reações negativas ou punitivas — um índice que deveria ser zero, pois qualquer retaliação diante de um tratamento médico é sinal de falha institucional.

Os dados mostram que não basta ouvir: é preciso ensinar a liderança e estruturar um programa para que ela possa agir com responsabilidade e cuidado, transformando a empatia em suporte real e criando um ambiente onde a vulnerabilidade possa ser expressa sem medo.



	Líder	Liderado
Não informei a minha liderança sobre o uso da medicação	73%	33%
A minha liderança foi acolhedora e ofereceu apoio efetivo	16%	19%
A minha liderança demonstrou empatia, mas não ofereceu apoio prático	5%	25%
A minha liderança reagiu com indiferença ou desconforto	5%	17%
A minha liderança teve uma reação negativa ou punitiva	1%	6%

Discurso e prática ainda caminham em direções opostas quando o tema é saúde mental

Os dados revelam uma contradição preocupante: 56% dos líderes dizem que a empresa incentiva o acolhimento de temas emocionais, mas 55% deles afirmam que não se sentem valorizados ao falar sobre saúde mental nessa mesma companhia. Esse desencontro entre discurso e prática mostra que, embora exista uma orientação institucional, o comportamento cultural ainda penaliza a vulnerabilidade; o que explica por que a maioria dos líderes prefere o silêncio diante de seus próprios desafios emocionais.

A mensagem não dita é clara: "cuide dos outros, mas não mostre que você também precisa de cuidado". Além disso, 29% dos líderes dizem não se sentirem preparados para acolher ou direcionar questões de saúde mental na equipe, o que expõe uma lacuna crítica de formação. Não basta cobrar escuta e acolhimento da liderança se ela não se sente segura nem reconhecida ao agir com empatia.

Esses dados nos convidam a repensar o papel da liderança em um novo mundo do trabalho; um lugar que precisa de líderes emocionalmente disponíveis, que saibam equilibrar performance com cuidado e que entendam que acolhimento não é um desvio de rota, mas parte essencial da jornada de resultados sustentáveis.



A organização na qual você trabalha incentiva ativamente que os líderes acolham questões de saúde mental e emocional da equipe?

100			AVC - 48		F 40/
sim	The second				56%
-	73433.25	REPORT PER			/ 0

não 44%



Na sua empresa, os líderes são admirados, respeitados ou valorizados por falar abertamente sobre saúde mental?

			THE RESERVE THE PARTY OF THE PA
COMMITTEE IN			1. 7.07
sım		STATE OF THE	11 10/0
SHILL		HEEL COURSE	45%

não 55%



Você, como gestor, sente que tem preparo adequado para acolher e direcionar questões de saúde mental e emocional da equipe?

sim 71%

não 29%

Canais existem, mas o apoio emocional ainda não chega

Embora 60% dos líderes e 46% dos liderados saibam exatamente a quem recorrer em caso de necessidade de apoio emocional, uma parte significativa ainda vive em dúvida, desinformada ou em completo desamparo. Somando os que têm apenas uma ideia vaga, os que não sabem a quem recorrer ou os que acreditam que não há canal oficial, 25% dos líderes e 27% dos liderados estão totalmente desprotegidos emocionalmente dentro da empresa.

O ponto mais delicado vai além da existência do canal: saber que ele existe não é o mesmo que se sentir seguro para usá-lo sem medo de julgamento ou retaliação. O dado evidencia uma clara dissonância entre a criação formal de políticas e sua efetiva aplicação na cultura organizacional.

Em um ambiente de trabalho emocionalmente saudável, o que as pessoas realmente precisam, especialmente líderes, não é apenas um protocolo, mas alguém que diga com legitimidade: "se você precisar de ajuda, estou aqui".

Dentro da sua empresa, você sabe a quem recorrer caso precise de apoio relacionado à saúde mental ou emocional?

	Lider	Liderado
Sim, sei exatamente com quem buscar ajuda	60%	46%
Tenho uma ideia, mas não é algo claro para mim	15%	27%
Não sei a quem recorrer	8%	14%
Acredito que não exista nenhum canal oficial de apoio	8%	7%
Tenho certeza de que não existe nenhum canal oficial de apoio	9%	6%

Hiperconectados e emocionalmente exaustos

Embora quase metade dos respondentes afirme não perceber impacto relevante das mídias sociais em sua saúde mental (44% dos líderes e 47% dos liderados), um número preocupante -40% dos líderes e 33% dos liderados - reconhece que o uso constante dessas plataformas prejudica seu bem-estar emocional, gerando sobrecarga, comparação e sensação de estar sempre disponível.

Ao mesmo tempo, 14% dos líderes e 15% dos liderados relatam não usar redes sociais com frequência, mas isso não significa uma relação mais saudável com a tecnologia. No Brasil, o brasileiro passa, em média, três horas por dia nas redes sociais e permanece online até nove horas diárias (Pesquisa Consumer Pulse), tornando tênue a linha entre descanso e hiperconectividade.

O uso das mídias no tempo livre, com gatilhos, notificações e demandas, sobrecarrega o cérebro e mantém um estado de alerta contínuo, dificultando a recuperação emocional. Esses dados mostram que a saúde mental no trabalho não se limita ao expediente: é um fenômeno sistêmico, que atravessa a forma como vivemos, nos conectamos e nos comparamos. É urgente discutir limites digitais e criar espaços de descanso verdadeiramente restauradores.

Na sua percepção, o uso constante de mídias sociais (WhatsApp, Instagram, etc.), inclusive fora do horário de trabalho, tem impactado sua saúde mental e emocional de que forma?

Tem melhorado minha	Líder	Liderado
saúde mental (me sinto mais conectado, informado ou apoiado)	2%	5%
Não percebo impacto relevante	44%	47%
Tem prejudicado minha saúde mental (me sinto sobrecarregado, comparando-me ou constantemente disponível)	40%	33%
Não utilizo mídias sociais com frequência	14%	15%

Saúde mental sob pressão: finanças e vida pessoal afetam líderes e equipes

A saúde mental no trabalho não depende apenas do ambiente corporativo. Fatores externos invadem o dia a dia profissional e emocional das pessoas, e a pesquisa identifica os dois principais: dificuldades financeiras (57% dos líderes e 64% dos liderados) e conflitos familiares ou pessoais (40% e 41%).

A questão financeira se destaca como preocupação urgente. Mais da metade dos respondentes enfrenta esse desafio, que frequentemente gera ansiedade, insônia e dificuldade de concentração. Surge assim um ciclo negativo: problemas financeiros aumentam o estresse, prejudicam o desempenho e, consequentemente, podem agravar a situação econômica.

Não é possível pensar em saúde mental no trabalho sem considerar o contexto social e econômico dos profissionais. Hoje, 35 milhões de brasileiros têm dívidas em bancos, e a média da renda comprometida com contas a pagar é 70,5% (dados Serasa).

> Diante disso, iniciativas que promovam segurança psicológica, mas também ofereçam apoio financeiro, orientação prática e escuta genuína, tornam-se essenciais para quebrar esse ciclo de sofrimento silencioso.

Indique até três fatores que você considera que mais afetam negativamente sua saúde mental e emocional atualmente

	Líder	Liderado
Dificuldades financeiras	57%	64%
Conflitos familiares ou pessoais	40%	41%
Falta de tempo para lazer ou descanso	39%	36%
Demandas do trabalho fora do horário (e-mails, mensagens, etc.)	32%	23%
Problemas de saúde (própria ou de familiares)	31%	40%
Violência ou insegurança no entorno	30%	37%
Excesso de uso de redes sociais/mensagens	29%	17%



NR-1 & Riscos Psicossociais: muito discurso, pouca ação



Apesar de o debate sobre saúde mental ter avançado, a prevenção de riscos psicossociais ainda é parcial e pouco estruturada. Apenas 33% dos líderes e 22% dos liderados afirmam que suas empresas aplicam estratégias preventivas na prática.

Muitos não sabem se elas existem (16% e 22%) ou têm certeza de que não existem (29% e 23%), o que sugere que **quase metade dos** profissionais percebe a organização como despreparada para lidar com sobrecarga, pressão e conflitos.

A situação se torna crítica diante da atualização da NR-1, que em 2025 está em vigor em caráter educativo. No entanto, a partir de 2026 passará a aplicar multas e sanções formais a empresas que não agirem de forma proativa.

Mesmo quando há estratégias, predominam ações pontuais: treinamentos emocionais, pesquisas de clima e canais de denúncia que, muitas vezes, não se conectam a mudanças estruturais essenciais, como revisão de carga de trabalho, metas realistas ou respeito à jornada.

O desafio não é só implementar boas iniciativas, mas integrá-las em uma cultura coerente, capaz de prevenir adoecimento e promover ambientes de trabalho saudáveis e seguros.



A sua empresa possui estratégias para prevenir ou mitigar riscos psicossociais, como sobrecarga de trabalho, pressão excessiva por resultados, conflitos interpessoais ou assédio moral?

	Líder	Liderado
Sim, e já estão sendo aplicadas	33%	22%
Sim, mas ainda não vi aplicação prática	22%	33%
Não possui	29%	23%
Não sei se existem	16%	22%



Quais são essas estratégias?

	Líder	Liderado
Treinamentos de líderes e liderados sobre diferentes habilidades emocionais/ comportamentais	72%	67%
Canais formais para denúncia de comportamentos inadequados	68%	75%
Pesquisas regulares para medir o clima organizacional	60%	63%
Convênio com psicólogos ou psiquiatras	53%	65%
Respeito à jornada de trabalho (sem mensagens fora do horário de expediente)	42%	37%
Programas de treinamento em saúde mental	41%	43%
Capacitação da liderança para identificar e acolher profissionais em sofrimento emocional	40%	43%
Carga de trabalho compatível com o tamanho e a qualificação da equipe	40%	25%
Espaços físicos para relaxamento e descompressão nas dependências da empresa	33%	29%
Estabelecimento de metas com base em dados históricos e capacidade real de entrega	31%	18%
Rodas de conversa temáticas com mediação (psicólogo ou profissional de RH)	24%	24%

Saúde mental ainda não é assunto diário na liderança

Os dados mostram avanço lento na frequência com que líderes conversam com suas equipes sobre saúde mental, mas o tema ainda não faz parte do cotidiano das relações de trabalho. Em comparação com a 5º edição da pesquisa, houve pequenas melhorias: conversas "sempre" passaram de 11% para 13%, e a opção "raramente" caiu de 16% para 11%, indicando algum progresso.

Ainda assim, quase metade dos líderes (48%) conversa apenas ocasionalmente ou raramente sobre ansiedade, estresse ou infelicidade no trabalho. E 7% nunca abordam o assunto com suas equipes. Esses dados evidenciam que, apesar do tema ganhar espaço, barreiras culturais, emocionais e estruturais ainda dificultam o enfrentamento aberto.

Para mudar esse cenário, é preciso formar lideranças mais seguras, sensíveis e preparadas, capazes de criar espaços de escuta e acolhimento reais, em que o sofrimento possa ser nomeado sem medo e a saúde mental seja tratada como parte do trabalho, não como tabu.

Com qual frequência você conversa com os membros da sua equipe sobre questões de saúde mental (ansiedade, estresse, burnout ou infelicidade em geral)?

	Ago/25	Ago/24
Frequentemente	32%	31%
Ocasionalmente	37%	34%
Sempre	13%	11%
Raramente	11%	16%
Nunca	7%	8%

O desafio de cuidar de quem nem sempre sabe pedir ajuda



As respostas dos líderes apontam dois desafios principais na promoção da saúde mental da equipe: identificar sinais de sofrimento emocional (24%) e equilibrar demandas e carga de trabalho (22%). Essas dificuldades se refletem nos fatores que eles mesmos veem como maiores causadores de sofrimento: sobrecarga de trabalho (37%), pressão excessiva por resultados (33%) e ambientes com conflitos ou relações desgastantes (31%).

Mesmo quando as causas fogem do controle direto do gestor, como metas impostas pelo board, há elementos sob sua responsabilidade que podem e devem ser transformados. São, por exemplo, aqueles relacionados à qualidade das relações e à construção de ambientes emocionalmente seguros.

Criar um espaço em que as pessoas possam se expressar sem medo continua sendo um grande desafio, porque, como diz a The School of Life, "pessoas são planetas": nem sempre conseguimos ver o que está acontecendo dentro delas. É essencial desenvolver competências emocionais que permitam perceber sinais sutis de sofrimento, fomentar a prática da escuta e reduzir a cultura da perfeição e do silêncio.

Liderar não é ter todas as respostas. É criar espaço para que as perguntas certas sejam feitas com confiança e humanidade, exigindo que os líderes também estejam atentos à própria saúde mental para cuidar genuinamente dos outros.



Como líder, qual é o principal desafio que você tem enfrentado com relação à saúde mental e emocional da equipe?

	Lider
dentificar sinais de sofrimento mental ou emocional de membros da equipe	24%
Equilibrar demandas e carga de trabalho	22%
Promover um ambiente psicologicamente seguro	17%
Gerenciar conflitos interpessoais	16%
Não tenho enfrentado desafios relacionados à saúde mental e emocional da equipe	14%
Acolher adequadamente quem está em sofrimento	6%



Cite até três fatores abaixo que você acredita que mais contribuem para o sofrimento mental e emocional na sua equipe

	Líder
Sobrecarga de trabalho	37%
Pressão excessiva por resultados	33%
Ambiente com conflitos ou relacionamentos desgastantes	31%
Falta de clareza nos papéis e responsabilidades	26%
Falta de reconhecimento e valorização	23%
Comunicação ineficiente	21%
Desequilíbrio entre vida pessoal e profissional	20%
Clima de constante insegurança (ameaça de demissão)	17%
Assédio moral ou comportamentos abusivos	16%
Excesso de reuniões desnecessárias e/ou improdutivas	15%
Falta de apoio da liderança	6%



"Na The School of Life, acreditamos na importância de reconhecer o humano em todos nós, líderes ou liderados. A saúde mental exige empatia e a consciência de que cada pessoa carrega suas vulnerabilidades. È nesse ponto que psicologia e filosofia se unem: para nos ajudar a compreender melhor como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos. Esse olhar humano é a essência do que fazemos. Vale destacar que, quanto mais alto o cargo, menor é o espaço para assumir vulnerabilidades. Culturalmente, espera-se que gestores não demonstrem fragilidade, o que agrava o isolamento emocional e impede conversas honestas sobre saúde mental. Esse silêncio expõe empresas a riscos éticos, legais e psicossociais exatamente quando deveriam estar avançando em ações concretas para bem-estar, como exige a NR-1 atualizada."

Diana Gabanyi,

CEO da The Scool of Life e Head das experiências corporativas da escola





"É preocupante ter certeza do despreparo de uma parcela significativa das empresas com relação à atualização da NR-1. Para além do risco diante das possibilidades de multas e sanções, é fundamental que as organizações busquem a adequação por uma questão de responsabilidade social, de gestão consciente de pessoas e de sustentabilidade do negócio. Cultivar ambientes mais positivos, que escutem as demandas dos profissionais e valorizem a força de trabalho, tornou-se algo inegociável. Os ganhos em engajamento e produtividade são óbvios, mas é preciso considerar a alta disputa por profissionais com qualificação. Se, por um lado, profissionais talentosos evitam ambientes tóxicos, por outro, culturas saudáveis são um fator decisivo no aceite de uma proposta ou na retenção de colaboradores estratégicos para o negócio."

Maria Sartori,

diretora da Robert Half

The School of Life

A The School of Life é uma organização global dedicada ao desenvolvimento da inteligência emocional e à aplicação prática da filosofia no dia a dia. Fundada em 2008 por Alain de Botton, preenche uma lacuna na educação tradicional ao abordar temas como relacionamentos, trabalho, propósito e saúde mental. Com sedes em São Paulo, Londres, Berlim, Amsterdã, Melbourne e Paris, a The School of Life oferece workshops, palestras, livros, cursos online e consultorias corporativas, sempre com uma abordagem acessível e instigante. No Brasil, foi fundada em 2013 por Diana Gabanyi e Jackie de Botton e sua sede, em São Paulo, é a única nas Américas, consolidando-se como um espaço singular para o aprendizado emocional. Seu diferencial está na união entre filosofia, psicologia e humanidades, ajudando indivíduos e empresas a desenvolverem inteligência emocional, criatividade e uma visão mais profunda sobre si e o mundo.

Robert Half

Primeira e maior empresa de recrutamento especializado 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 América do Norte, Europa, Ásia, América do Sul e Oceania, a Robert Half aparece em listas das empresas mais admiradas do mundo e é reconhecida, também, por seu compromisso de promover a igualdade e proporcionar uma cultura inclusiva.

THE SCHOOL OF LIFE





















