



9ª edição
2026

Pesquisa Inteligência Emocional & Saúde Mental no Trabalho

*O que fazemos com o
que sentimos no
ambiente profissional?*

Reflexões que queremos compartilhar com você

p. 3

O que fazemos com o que sentimos no ambiente profissional?

p. 4

Felicidade no Trabalho: análise dos índices pede atenção ao contexto

p. 6

Uso das redes sociais como esquiva experiencial

p. 8

O valor dos relacionamentos genuínos no trabalho

p. 10

Muitos profissionais não sabem o que desejam

p. 12

Diferenças de valores pessoais devem ser fonte de diálogo e aprendizado

p. 14

IA: uma tecnologia que desperta tanto curiosidade quanto insegurança

p. 16

Emoções difíceis são informações a serem compreendidas

p. 18

Discordar ainda é um risco em muitas empresas

p. 20

Dizer não também é cuidar da qualidade do trabalho e das relações

p. 22

Conversas difíceis devem combinar honestidade e cuidado

p. 24

O que está por trás dessas estatísticas?

p. 26

Sobre as realizadoras do estudo

O que fazemos com o que sentimos no ambiente profissional?

Sobre a pesquisa

Ano de lançamento: 2021 | Periodicidade: duas vezes ao ano (desde 2024) | Objetivo: entender como emoções, pensamentos e comportamentos influenciam o dia a dia corporativo | Realização: The School of Life Brasil & Robert Half | Entrevistados: 774 profissionais do Brasil com nível superior e 25+ anos (387 líderes e 387 liderados) | Período de coleta online da 9ª edição: de 01 a 31/07/2026.



Emoções desagradáveis não são necessariamente inimigas. Raiva, ansiedade, frustração, tristeza, tédio e incerteza podem funcionar como alertas. Indicam que alguma coisa importante está acontecendo na nossa relação com nós mesmos, os outros ou o mundo, incluindo o trabalho. Quando ignoradas, podem moldar as relações e os ambientes de trabalho com uma precisão impressionante.

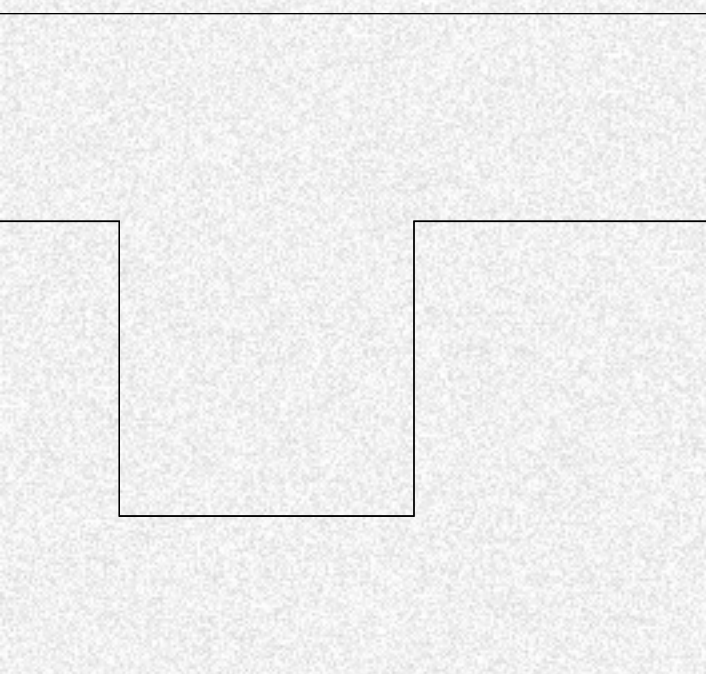
Quase ninguém acorda com o desejo de ser dessa forma ou criar um espaço profissional nesses moldes. O que costuma existir, com mais frequência, é a dificuldade de lidar com o desconforto. E, sem perceber, passamos a desejar locais em que tudo pareça sob controle, ainda que, no fundo, saibamos que isso é apenas uma ilusão.

Talvez, segurança psicológica não seja, como às vezes se imagina, um espaço em que tudo é leve e confortável. É possível que seja um local em que podemos dizer coisas difíceis sem que isso coloque a nossa permanência em risco. Onde a tensão pode ser sustentada com maturidade. Onde não somos obrigados a escolher entre sermos aceitos ou sermos honestos.

Essa pesquisa, porém, não busca indicar culpados desse contexto. Tem, na verdade, o objetivo de apresentar dados, estimular reflexões e apoiar líderes de equipes e gestores de RH a compreender e melhorar suas realidades.

É hora de transformar a nossa relação com o desconforto. Em vez de nos limitar, devemos usá-lo para ampliar a nossa capacidade de pensar, dizer e fazer.

Felicidade no Trabalho: análise dos índices pede atenção ao contexto



[!] Se uma empresa conseguir mover uma pessoa-chave de “raramente feliz” para uma conexão mais profunda, isso pode representar um enorme impulso de produtividade no negócio.



A pesquisa mapeou que 54% dos líderes e 47% dos liderados estão “frequentemente” ou “sempre” felizes no trabalho.

A porcentagem pode parecer animadora, mas é preciso ler os dados com atenção ao contexto. Isso porque, um número significativo de pessoas (pouco mais de 30% do total) se sente feliz apenas “às vezes”. E o que as organizações realmente precisam é que uma equipe inteira se sinta motivada e energizada em relação ao trabalho que está sendo desempenhado.

Mas o que é felicidade?

A psicologia e a filosofia explicam que felicidade não deve ser entendida como um estado permanente de entusiasmo ou ausência de dificuldades. No trabalho, ela depende de encontrar sentido no que fazemos, de sentir que podemos ser quem somos, de construir relações significativas e de perceber certo alinhamento entre nossos valores e os da organização. Quando essa combinação se fragiliza, o trabalho pode continuar funcionando, mas sem necessariamente ser uma experiência de florescimento.

Novas soluções começam com novas perguntas

- TROQUE: “Como tornar as pessoas mais felizes?”
- POR: “O que, na experiência cotidiana de trabalho, está dificultando que os colaboradores encontrem sentido, boas relações e espaço para serem quem são?”

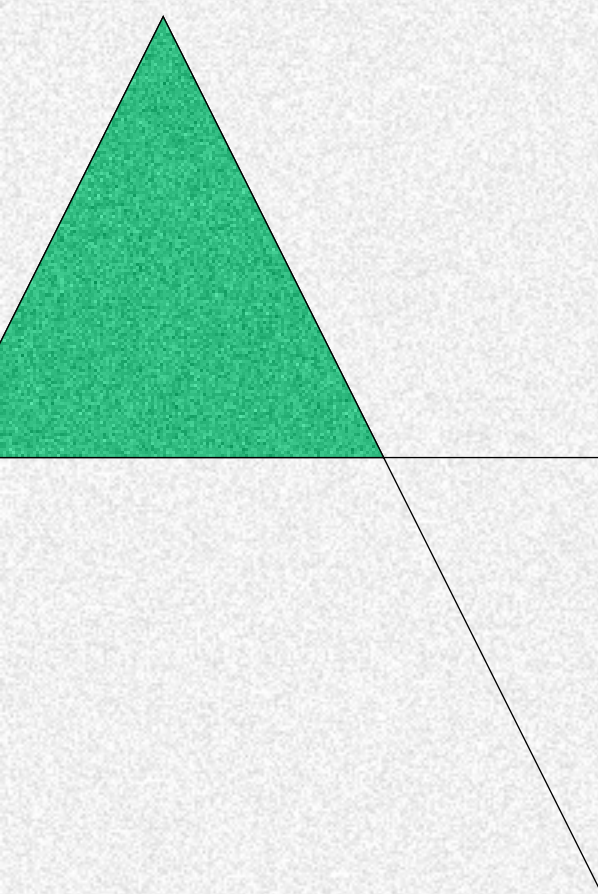
De modo geral,
você se sente feliz
trabalhando na
organização atual?

	9ª edição (jul/ 26)		8ª edição (fev/26)	
	Líderes	Liderados	Líderes	Liderados
Nunca	2%	4%	2%	4%
Raramente	10%	16%	9%	10%
Às vezes	34%	33%	27%	33%
Frequentemente	41%	34%	45%	44%
Sempre	13%	13%	17%	9%

O que isso significa para empresas e líderes?

Engajamento não depende apenas de satisfação, mas também de propósito, relacionamentos saudáveis e alinhamento de expectativas. Líderes que acompanham esses fatores tendem a identificar sinais de desmotivação antes que eles afetem desempenho e retenção.

Uso das redes sociais como esquiva experiencial



[?] Que redes sociais podem ser usadas o tempo todo é algo óbvio. Se estão sendo bem aproveitadas ainda é uma questão em aberto.

É significativo que cerca de um terço dos entrevistados reconheça que usaria menos as redes se estivesse se sentindo melhor consigo mesmo. Somando “com certeza sim” e “provavelmente sim”, temos 35% dos líderes e 30% dos liderados nessa situação. Esses dados sugerem que, para uma parcela relevante das pessoas, o uso das redes sociais pode funcionar como uma forma de esquiva experiencial. Diante de tédio, ansiedade, solidão ou insegurança, elas recorrem automaticamente à tela para reduzir ou interromper, ainda que momentaneamente, o contato com essas experiências. Isso reforça a importância do autoconhecimento sobre quando, por que e para que recorreremos às telas.

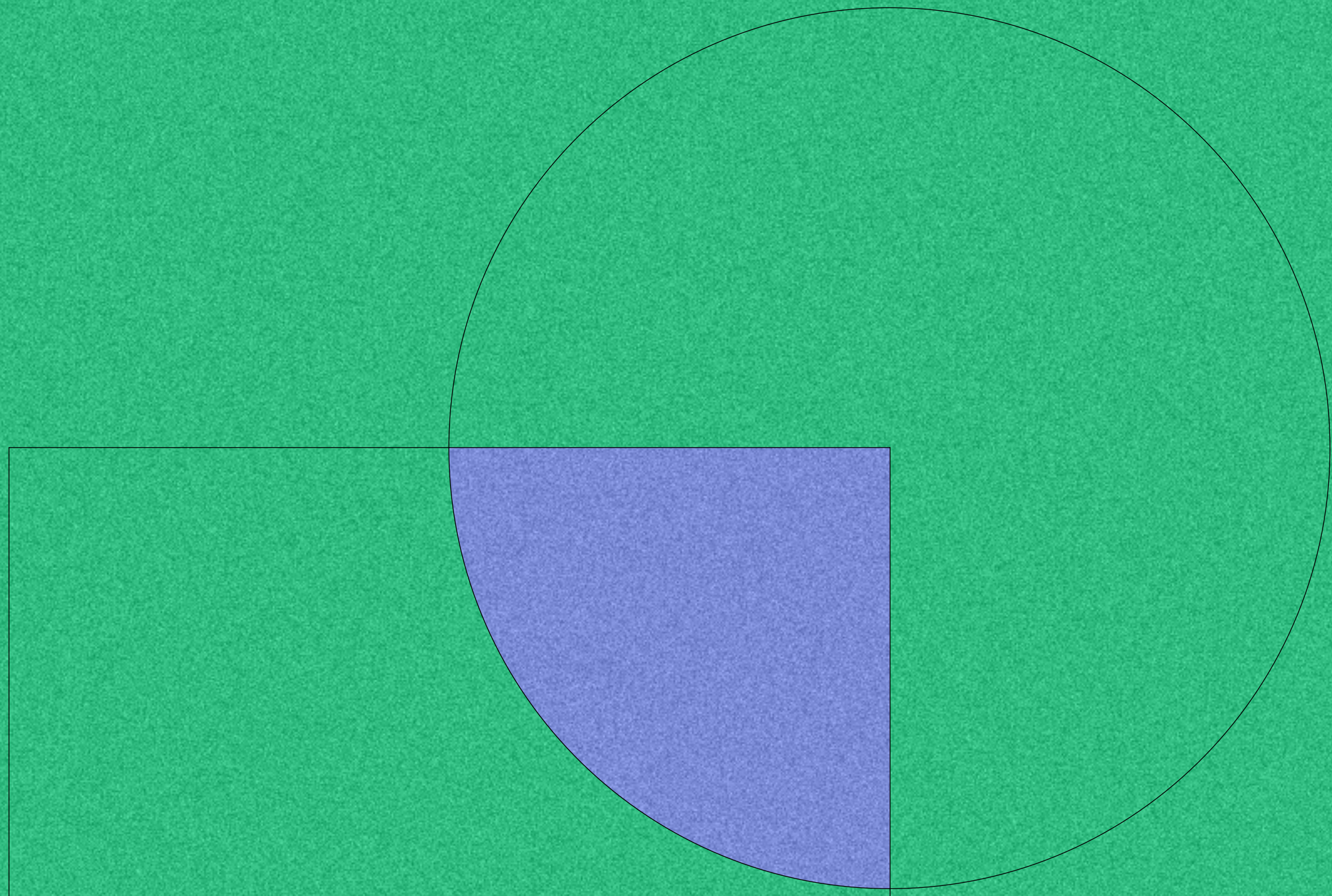


O que diz a psicologia?

O alívio de curto prazo pode reforçar esse comportamento, fazendo com que pegar o celular se torne uma resposta cada vez mais automática ao desconforto. Lembrando que não é ruim buscar distração ocasionalmente. O problema é quando esse “passatempo” reduz nossa disposição para entrar em contato com o que sentimos, compreender nossas necessidades e escolher conscientemente como queremos agir.

O que precisamos é de experiências de valor

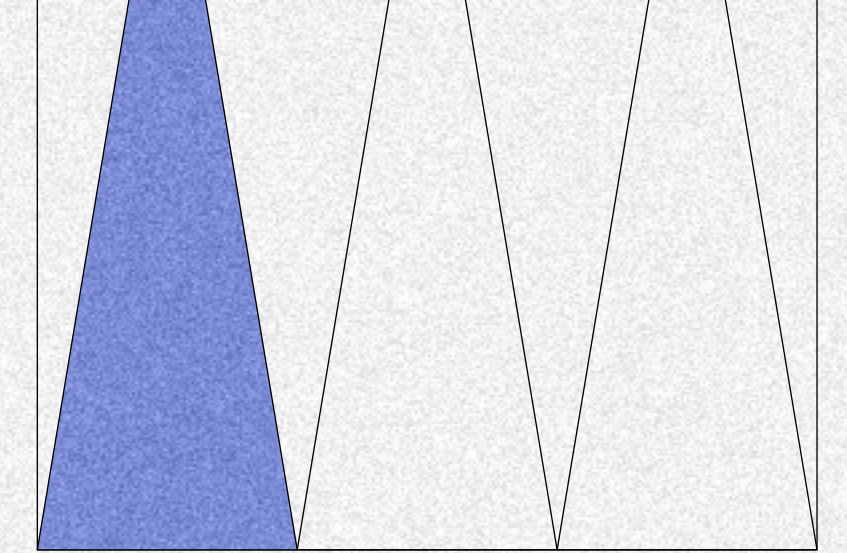
Hoje, as pessoas não percebem o quanto o uso excessivo das redes sociais é, de fato, prejudicial, porque esse comportamento é comum e socialmente aceitável. A grande questão é como usar as redes sociais de uma forma que realmente enriqueça a vida de alguém. A reflexão não deve ser tanto em torno de “quanto você usa”, mas “quanta experiência de valor você está realmente vivenciando”.



Se você se sentisse melhor consigo mesmo (a), usaria menos as redes sociais?

	Líderes	Liderados
Com certeza sim _____	13%	9%
Provavelmente sim _____	22%	21%
Provavelmente não _____	9%	8%
Com certeza não _____	3%	4%
Meu uso das redes sociais não tem relação com isso _____	37%	40%
Não sei dizer _____	9%	8%
Não uso redes sociais _____	7%	10%

O valor dos relacionamentos genuínos no trabalho



A maioria dos entrevistados (70% dos líderes e 64% dos liderados) descreve suas relações no trabalho como “exclusiva” ou “majoritariamente” funcionais. Esses são relacionamentos necessários, mas o risco aparece quando eles se tornam o único tipo de relação disponível. E, nesse sentido, chama especialmente a atenção que 5% dos líderes e 9% dos liderados afirmam se sentir bastante sozinhos no trabalho. Algo que mostra que é possível estar cercado de pessoas, interagir o dia inteiro e, ainda assim, experimentar solidão.

O que é um bom relacionamento no trabalho?

A psicologia explica que boas relações dependem também da possibilidade de sermos vistos para além do papel profissional. É quando podemos compartilhar dúvidas e vulnerabilidades e construir confiança ao longo do tempo. Isso não significa que colegas de trabalho precisam se tornar amigos íntimos, mas que algum grau de conexão genuína é fundamental para criar pertencimento, segurança psicológica e colaboração.

[!] Em geral, os profissionais ingressam em relações funcionais porque a estrutura corporativa existente os empurra para lá. No entanto, com o estímulo certo, esses relacionamentos podem ser aprofundados.

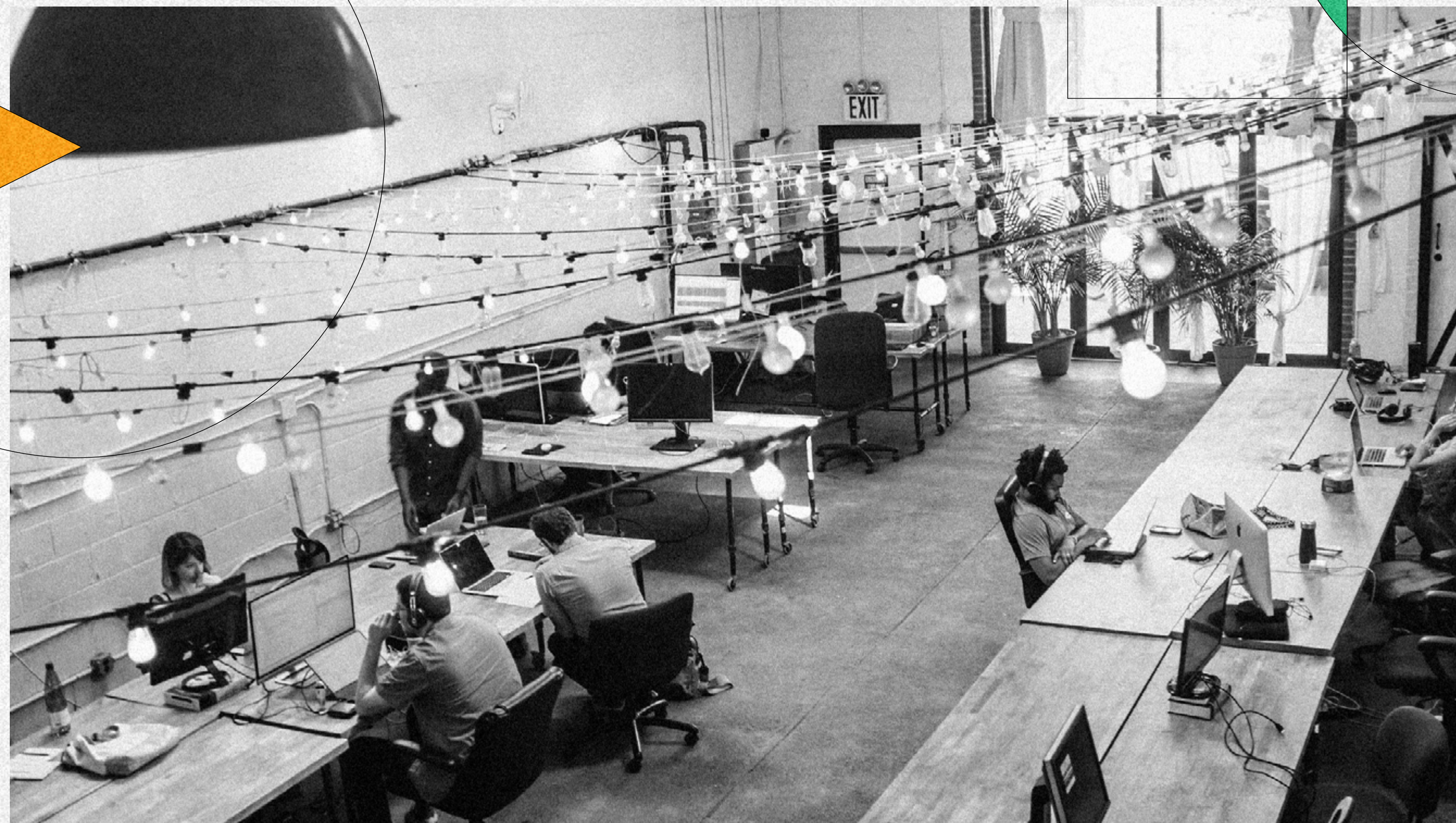
No ambiente de trabalho,
você sente que tem
conexões genuínas ou
relações funcionais?

	Líderes	Liderados
Tenho apenas conexões genuínas	1%	3%
Tenho apenas relações funcionais	21%	15%
Tenho uma mistura dos dois tipos	0%	1%
Na maioria, são relações genuínas	24%	23%
Na maioria, são relações funcionais	49%	49%
Na verdade, me sinto bastante sozinho (a) no trabalho	5%	9%

O que isso significa para empresas e líderes?

Ambientes em que predominam apenas relações funcionais podem limitar colaboração, confiança e troca de ideias. Criar oportunidades para conexões genuínas fortalece o sentimento de pertencimento e o trabalho em equipe.

Muitos profissionais não sabem o que desejam



Quando questionados sobre o que realmente desejam profissionalmente, 24% dos liderados relataram alguma ou muita dificuldade para encontrar resposta à pergunta, mais que o dobro do percentual observado entre os líderes (11%). Lembrando que saber o que queremos profissionalmente exige a capacidade de distinguir desejos próprios das expectativas que absorvemos do ambiente.

O que diz a psicologia?

Família, empresa, mercado de trabalho e ideias socialmente aceitas sobre sucesso podem funcionar como roteiros que seguimos sem perceber. Quanto mais incerto é o mundo externo, mais importante se torna desenvolver referências internas que nos ajudem a tomar decisões com intenção e flexibilidade. Essa clareza é especialmente importante em um momento em que transformações como a IA tornam trajetórias profissionais menos previsíveis.

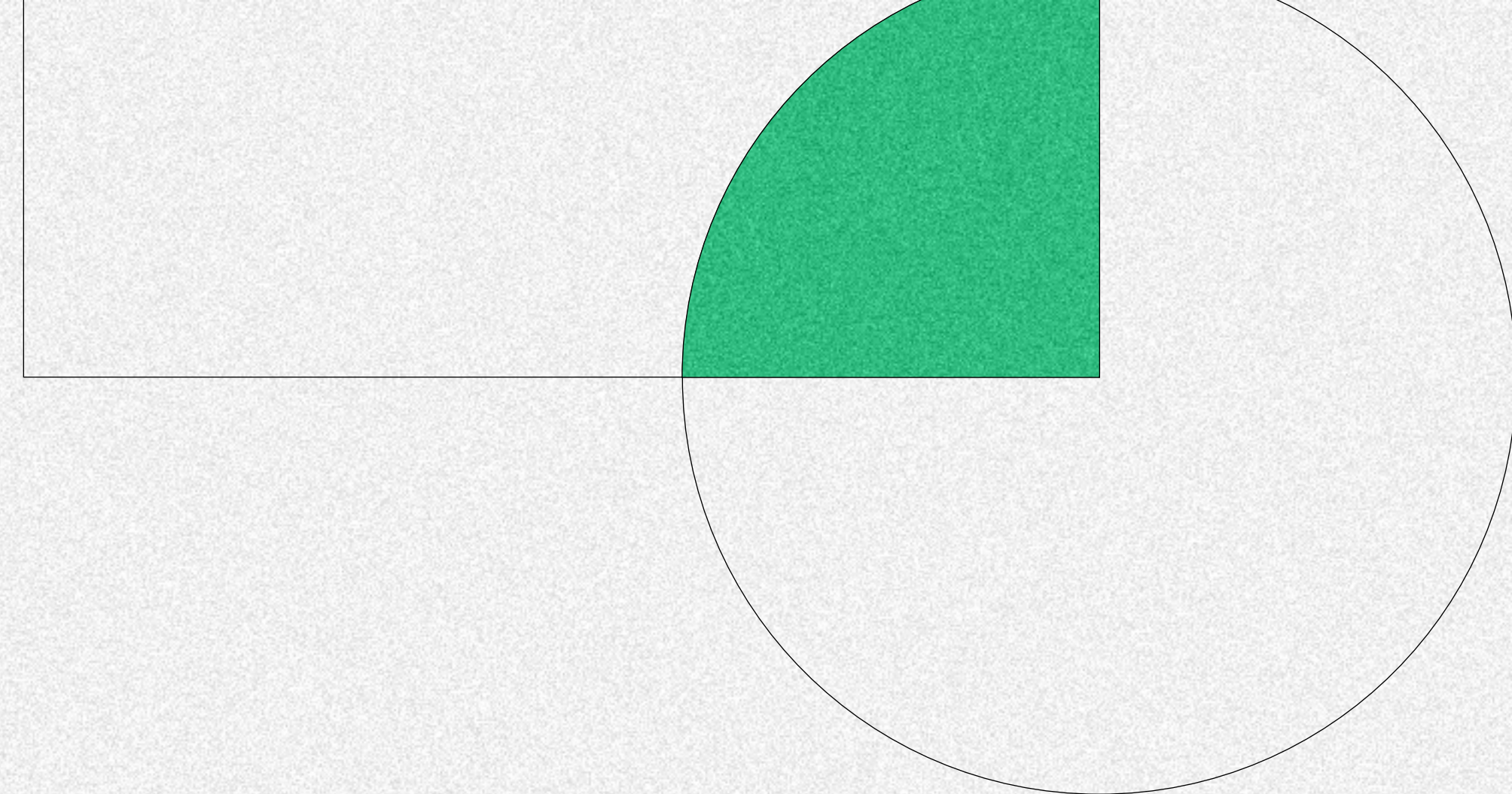
A importância do autoconhecimento profissional

Na perspectiva da The School of Life, autoconhecimento profissional não significa ter um plano de carreira perfeitamente definido, mas compreender melhor o que nos mobiliza, quais experiências nos dão sentido, que tipo de trabalho queremos realizar e quais concessões estamos ou não dispostos a fazer.

*Na sua vida profissional,
você tem dificuldade de saber
o que realmente quer, além
do que se espera de você?*

	Líderes	Liderados
Sei bem o que quero profissionalmente	49%	38%
Tenho razoável clareza sobre o que quero	40%	38%
Tenho um pouco de dificuldade	10%	19%
Acho muito difícil e raramente me faço essa pergunta	1%	5%

Diferenças de valores pessoais devem ser fonte de diálogo e aprendizado



“Essa é uma questão sensível. No entanto, quando um problema é enterrado, ele acaba se tornando mais um problema. A chave é permitir a honestidade e depois explorá-la.”

John Armstrong,
filósofo e head of ideas
da The School of Life Global



Para mais da metade dos entrevistados (56% dos líderes e 55% dos liderados), conviver com pessoas cujos valores pessoais são muito diferentes exige esforço consciente. Do ponto de vista da psicologia, isso pode ser visto como um sinal positivo. Afinal, relações maduras não dependem de afinidade absoluta, mas da capacidade de regular nossas reações, tentar compreender a perspectiva do outro e continuar colaborando mesmo quando discordamos profundamente. Parte da maturidade emocional consiste justamente em reconhecer que pessoas razoáveis podem enxergar o mundo de maneiras muito diferentes das nossas. Empatia, nesse contexto, não significa concordar ou abrir mão dos próprios valores, mas desenvolver curiosidade suficiente para compreender de onde vem a perspectiva do outro.

[!] O desafio das organizações é criar uma cultura em que as diferenças possam gerar diálogo e aprendizado, em vez de afastamento, hostilidade ou ruptura. O fato de 15% dos entrevistados relatarem que essas diferenças já levam ao distanciamento ou afetam sua performance mostra que essa ainda é uma competência importante a ser desenvolvida.



Você consegue conviver bem no trabalho com pessoas cujos valores pessoais são radicalmente diferentes dos seus?

	Líderes	Liderados
Sim, sem problema _____	28%	30%
Sim, mas exige esforço consciente _____	56%	55%
É difícil e prefiro manter distância _____	13%	12%
Não consigo e afeta a minha performance _____	3%	3%

IA: uma tecnologia que desperta tanto curiosidade quanto insegurança

[!] Uma situação vista como ameaça pode se transformar em uma oportunidade de aprendizagem e descoberta de novas possibilidades, quando há curiosidade, flexibilidade e disposição para experimentar.



Quando o assunto é *Inteligência Artificial* na rotina de trabalho, 45% dos líderes e 40% dos liderados apontam a curiosidade como reação predominante. No entanto, 40% dos gestores e 45% dos membros de equipes relatam uma combinação de apreensão, ansiedade ou preocupação com o emprego. Diante de uma transformação profunda e ainda difícil de prever, é perfeitamente possível querer experimentar a nova tecnologia e, ao mesmo tempo, sentir insegurança sobre seus impactos. O desafio não é eliminar essa ansiedade, mas aprender a lidar melhor com a incerteza e a ambiguidade.

O que diz a psicologia?

Mudanças, quase sempre, trazem ganhos e perdas, oportunidades e desconfortos ao mesmo tempo. O problema é que tendemos a interpretá-las nos extremos: como uma catástrofe ou como a solução para tudo. Desenvolver adaptabilidade envolve tolerar essa ambiguidade e reconhecer que, na maioria das vezes, a realidade está em algum lugar entre esses dois extremos.

“A IA é estranhamente fácil e difícil de usar. Isso porque usá-la não é uma questão de ter mais consciência tecnológica ou aprender alguns protocolos especiais. Tem a ver com o que entregamos para a ferramenta, com a nossa capacidade de explorar o que ela pode nos oferecer, de nos aprofundarmos de forma criativa e inteligente.”

John Armstrong,
filósofo e head of ideas da The School of Life
Global

Quando o assunto é IA na sua área, o que predomina em você?

	Líderes	Liderados
Curiosidade — quero estar na frente	45%	40%
Uma mistura de curiosidade e apreensão	28%	30%
Ansiedade — sinto pressão para acompanhar a evolução da IA e não ficar para trás	11%	11%
Preocupação real com a manutenção do meu emprego	1%	4%
Indiferença, pois a substituição de pessoas por máquinas ainda parece distante	15%	15%

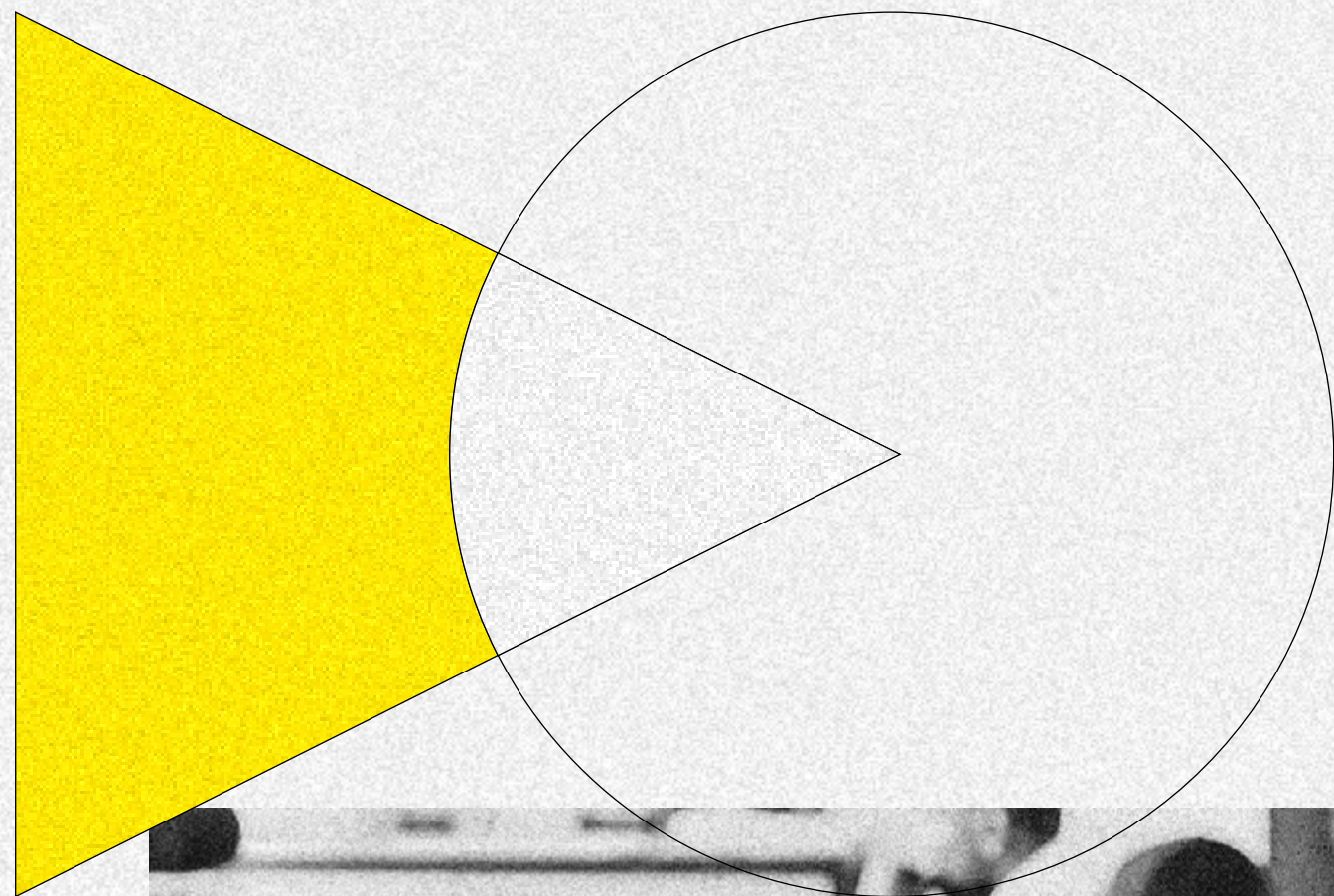
O que isso significa para empresas e líderes?

A adoção da IA envolve não apenas tecnologia, mas também adaptação humana. Empresas que investem em capacitação, comunicação transparente e desenvolvimento de novas habilidades tendem a reduzir inseguranças e acelerar a adoção responsável da tecnologia.

Emoções difíceis são informações a serem compreendidas

A pesquisa revela um contraste interessante entre “autoconhecimento emocional” e “autorregulação emocional”. Embora 57% dos líderes e 50% dos liderados digam que “percebem quando não estão bem e sabem o que fazer”, quase um terço reconhece o desconforto, mas não sabe bem como lidar com ele. A psicologia explica que identificar ansiedade, irritação, exaustão ou tristeza é um passo importante, mas pode não ser suficiente para responder a essas emoções da maneira mais saudável. Para isso, é fundamental reconhecer que emoções difíceis não são falhas que precisam ser eliminadas, mas informações preciosas sobre o que está acontecendo conosco e sobre aquilo que precisamos mudar. Quanto mais cedo conseguimos reconhecê-las, maior é nossa possibilidade de fazer escolhas, pedir ajuda, estabelecer limites, descansar, conversar ou fazer alguma mudança. O objetivo não é eliminar imediatamente o desconforto, mas responder a ele de maneira consciente antes que se transforme em exaustão.

[!] Todo mundo está, de alguma forma, lutando sozinho e só demonstra isso quando já está esgotado. E, em geral, o trabalho não é um lugar em que você sente que pode razoavelmente dizer que tem um problema.

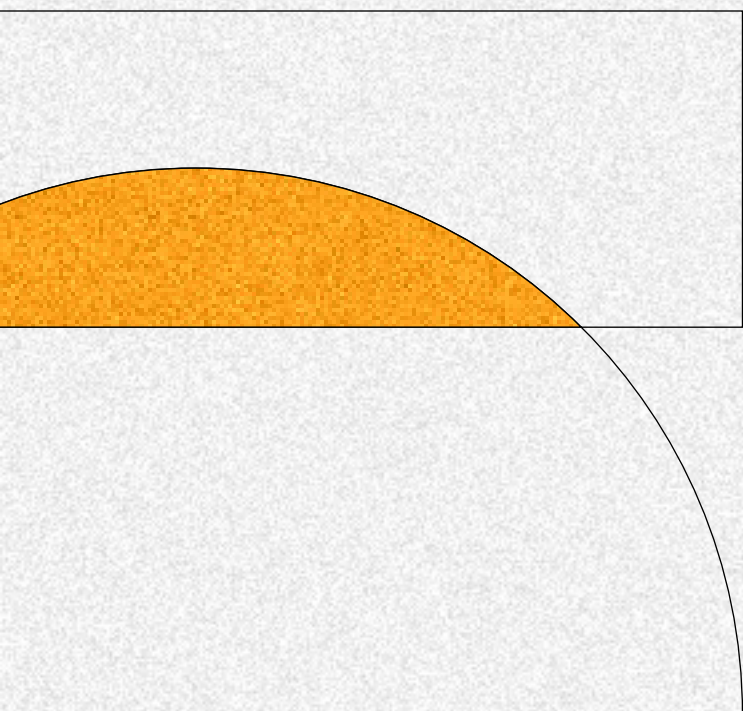




*Você consegue reconhecer
quando não está bem
emocionalmente ou só percebe
quando já passou dos limites?*

	Líderes	Liderados
Percebo cedo e sei o que fazer	57%	50%
Percebo, mas não sei bem como lidar	29%	30%
Normalmente só percebo quando já estou no limite	10%	15%
Raramente me permito pensar nisso	4%	5%

Discordar ainda é um risco em muitas empresas



Apenas uma pequena parcela dos entrevistados (20% dos líderes e 16% dos liderados) sente que pode expressar uma opinião divergente no trabalho sem se preocupar com as possíveis consequências. Sabemos, porém, que boas equipes não são aquelas em que todos concordam. São aquelas em que é possível discordar sem colocar em risco o vínculo, o respeito ou o sentimento de pertencimento. Essa é a essência da segurança psicológica.

O que diz a psicologia?

Discordar pode ser, naturalmente, desconfortável. Somos animais sociais, temos necessidade de pertencimento e aprovação e, por isso, muitas vezes, evitamos conflitos ou suavizamos o que pensamos para não desagradar.

Risco para as empresas

Quando as pessoas precisam se proteger excessivamente, a organização não perde apenas opiniões. Pode perder alertas sobre problemas, novas ideias, perguntas importantes e informações que ajudariam na tomada de melhores decisões.

Como transformar esse cenário?

É fundamental que as organizações construam ambientes de escuta, apoio e segurança psicológica. O objetivo é que o custo emocional de se posicionar seja menor para que as pessoas consigam expressar diferenças sem temer rejeição, punição ou ruptura das relações.

O papel dos gestores

Nesse cenário, o comportamento da liderança tem um papel decisivo. As pessoas observam atentamente o que acontece com quem questiona, admite um erro ou apresenta uma perspectiva diferente. Em outras palavras, segurança psicológica não se constrói pelo discurso vazio de que todos podem se posicionar, mas pelas reações quando alguém fala o que ninguém quer ouvir.



No seu ambiente de trabalho, você se sente à vontade para discordar sem calcular o custo disso antes de falar?

	Líderes	Liderados
Sim, me sinto livre para discordar	20%	16%
Depende de com quem estou falando e sobre o quê	49%	47%
Geralmente filtro o que digo	25%	22%
Prefiro não arriscar, pois o ambiente não é seguro	6%	15%

Dizer não também é cuidar da qualidade do trabalho e das relações



Dizer “não” pode ser desconfortável pelas mesmas razões que tornam difícil discordar: somos animais sociais, queremos preservar vínculos e evitar desapontar os outros. Isso ajuda a entender por que 39% dos líderes e 31% dos liderados dizem “conseguir recusar demandas, mas com custo emocional”. Já 24% dos gestores e 34% dos membros de equipes raramente dizem não, pois se sentem obrigados a aceitar a atividade demandada. O problema central desse mapeamento é a sensação de não poder ter uma conversa franca.

O “não positivo”

Na The School of Life, defende-se que a melhor forma de dizer um “não” começa e termina com um “sim”. Primeiro, dizemos “sim” às nossas prioridades e deixamos claro o que precisa ser preservado. Depois, dizemos “não” com respeito, mas com firmeza. Por fim, terminamos com outro “sim”: oferecendo uma alternativa ou demonstrando vontade de contribuir. Nesse contexto, em vez de, simplesmente, recusar uma demanda, podemos dizer: “Não consigo fazer isso agora, mas posso ajudar se o prazo for outro”; ou “Se eu assumir isso agora, o relatório crítico vai atrasar. O que você prefere priorizar?”.

*Você consegue dizer não
para uma demanda de
trabalho quando já está no
limite ou só recusa quando
o corpo para você?*

	Líderes	Liderados
Consigo dizer não sem culpa _____	29%	28%
Consigo, mas sempre com algum custo emocional _____	39%	31%
Raramente digo não, pois me sinto obrigado (a) a aceitar _____	24%	34%
Só recuso quando já passei do limite _____	8%	7%

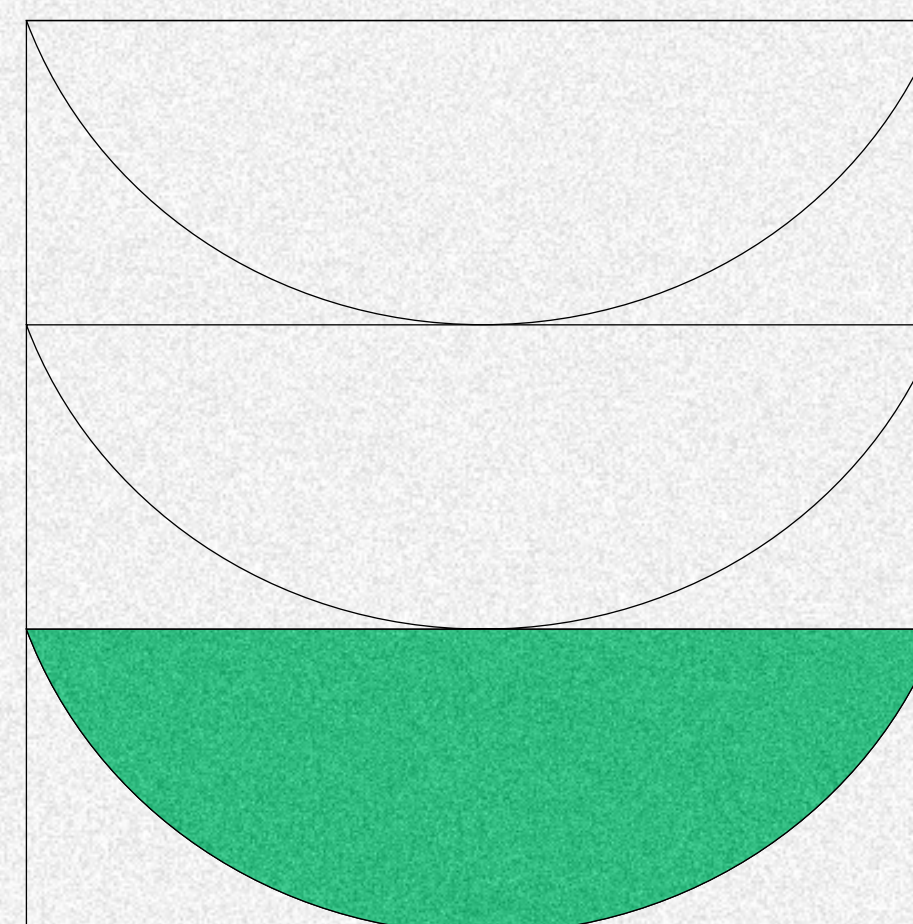
O que isso significa para empresas e líderes?

A dificuldade em estabelecer limites pode levar à sobrecarga, queda de qualidade e aumento do risco de esgotamento. Líderes têm papel fundamental na definição de prioridades claras e na gestão equilibrada das demandas.

Conversas difíceis devem combinar honestidade e cuidado



Os dados mostram que conversas difíceis são evitadas por uma parcela importante dos profissionais. A maioria até consegue se posicionar, mas faz isso com bastante cautela: 63% dos líderes e 56% dos liderados dizem escolher muito bem o momento e as palavras. Ao mesmo tempo, 19% dos gestores e 29% dos membros de equipes tendem a “dar sinais do incômodo esperando que o outro entenda” ou simplesmente “engolir o que incomoda”. Situações que só aumentam o risco de conflitos latentes.



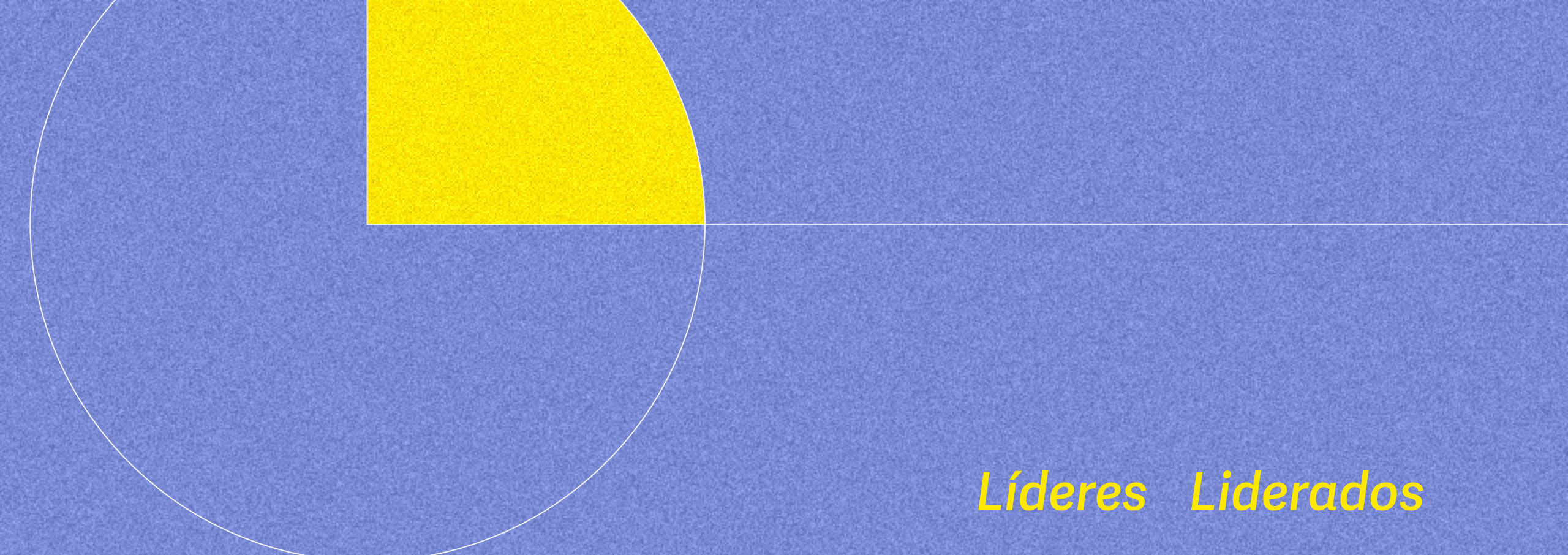
O que diz a psicologia?

Muitas vezes, esperamos que o outro perceba sozinho o que nos incomoda, porque falar diretamente pode gerar ansiedade e medo de prejudicar a relação. Situações que seguem os mesmos mecanismos que tornam difícil “discordar” e “dizer não”. O problema é que aquilo que não é conversado tende a reaparecer ao longo do relacionamento na forma de ressentimento ou desconexão.

Como ter conversas difíceis?

Na The School of Life, aprende-se que ter uma conversa difícil não significa ser duro ou falar tudo o que pensamos sem filtro. Significa conseguir combinar honestidade com cuidado. Isso envolve escolher um bom momento e descrever com clareza e objetividade o que aconteceu, sem críticas e julgamentos. Exige explicar o impacto daquela situação, evitar presumir as intenções do outro e fazer perguntas antes de chegar a conclusões. Também demanda escutar genuinamente a outra perspectiva. Em vez de esperar que alguém adivinhe nossas necessidades, precisamos aprender a colocá-las em palavras, sincera e respeitosamente.

Quando algo te incomoda no trabalho, você consegue dizer diretamente ou espera que a outra pessoa perceba sozinha?



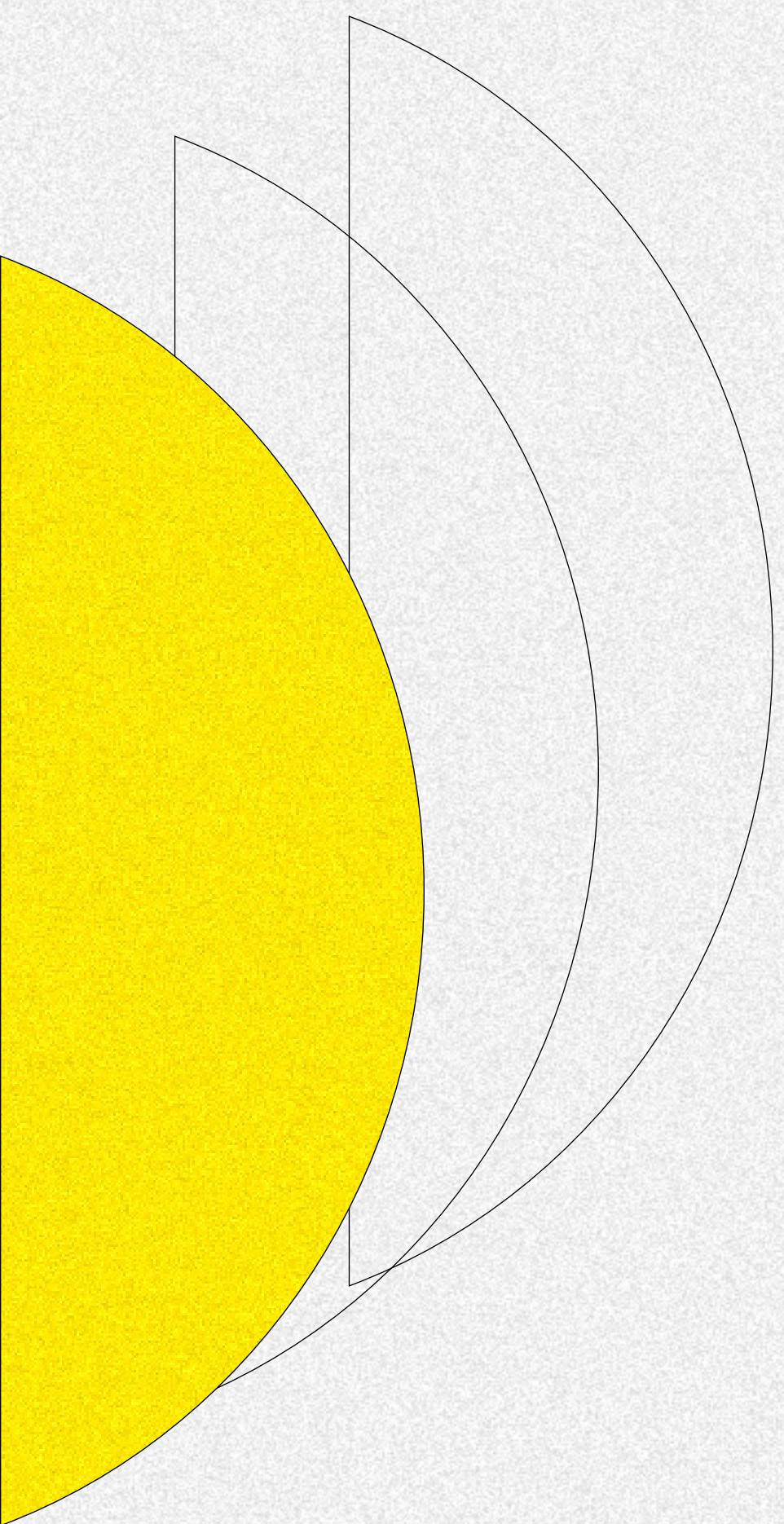
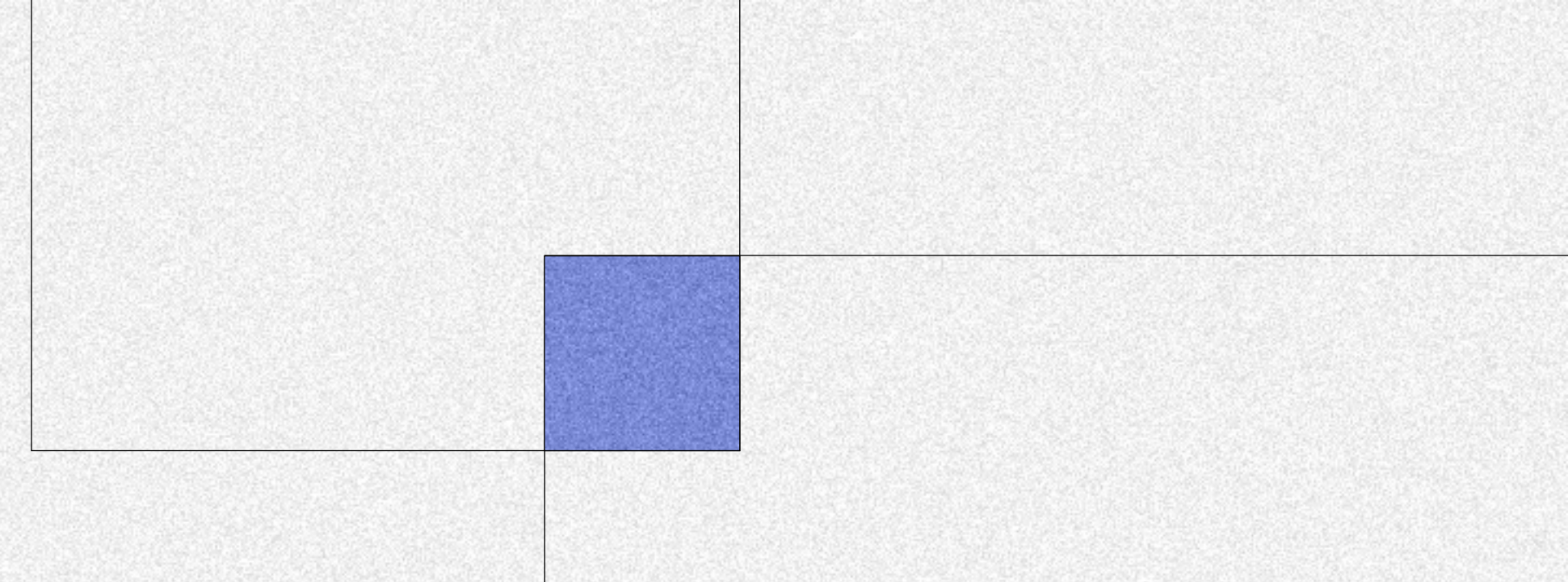
	Líderes	Liderados
Falo diretamente, sem rodeios	18%	15%
Falo, mas escolho muito bem o momento e as palavras	63%	56%
Dou sinais e espero que entendam	14%	15%
Prefiro engolir e seguir em frente	5%	14%



O que isso significa para empresas e líderes?

Feedbacks, alinhamentos e conversas delicadas fazem parte da rotina de equipes de alto desempenho. Desenvolver a capacidade de conduzi-las com honestidade e respeito contribui para relações mais saudáveis e maior confiança entre profissionais.

O que está por trás dessas estatísticas?



Grande parte da maturidade emocional consiste em reconhecer que a vida profissional, inevitavelmente, envolve frustrações, incertezas, diferenças, limites e conversas desconfortáveis. O problema surge quando tentamos evitar sistematicamente essas experiências: fugimos para a distração, silenciemos uma discordância, aceitamos uma demanda que não podemos cumprir ou esperamos que o outro adivinhe o que precisamos.

Ter uma experiência melhor no trabalho também passa pela percepção de que estamos fazendo uma contribuição relevante, de que nossa inteligência e nossas habilidades estão sendo aproveitadas. A questão é observar em que medida os incômodos estão tirando dos profissionais a capacidade de oferecer a sua melhor versão à função que desempenham.

No ambiente de trabalho, a capacidade de enfrentar o desconforto tem a ver também com o nível de segurança psicológica percebido dentro da organização. Um tema ainda mais relevante em um momento em que a NR-1 amplia os holofotes sobre os riscos psicossociais.

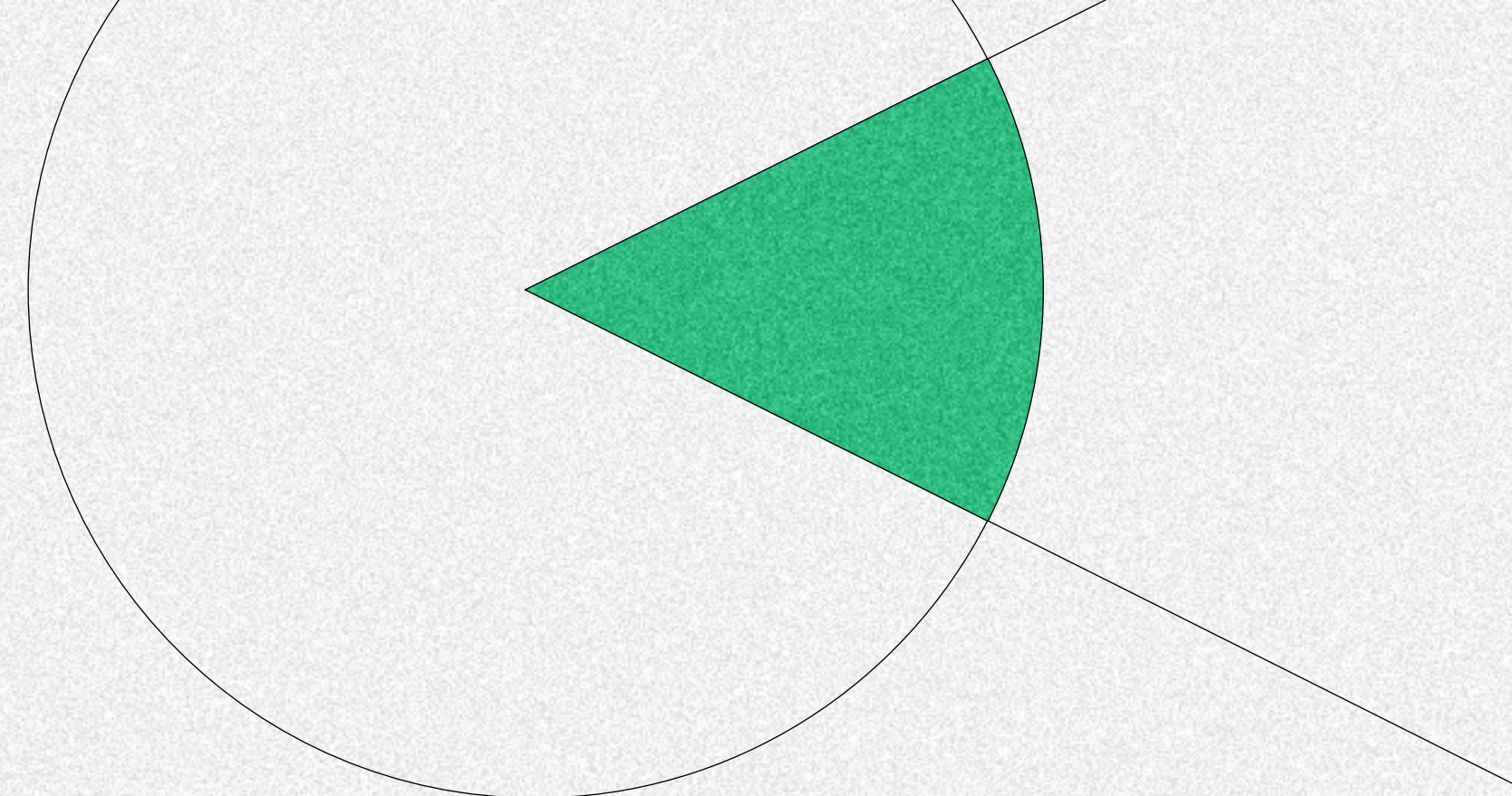
Os dados desta pesquisa são um convite para olhar além das estatísticas. Para as pessoas, significa reconhecer como lidam com o desconforto, com os limites e com as relações no trabalho. Para as organizações, significa criar condições para que esses desafios possam ser enfrentados com mais segurança, consciência e maturidade.

Porque inteligência emocional não tem a ver com eliminar o desconforto. É sobre desenvolver recursos para transformá-lo e atravessá-lo, sem perder a capacidade de pensar, dialogar, decidir e contribuir.

**O que esses dados dizem sobre a sua realidade?
O que é possível fazer para transformar essas reflexões em melhores práticas?**

A The School of Life e a Robert Half estão à disposição para apoiar a sua empresa nessa jornada.

CONSIDERAÇÕES FINAIS



Diana Gabanyi,
cofundadora e CEO
da The School of
Life Brasil

“Não deixamos nossas emoções do lado de fora quando entramos no escritório. Levamos conosco nossas inseguranças, frustrações, expectativas e desejos. Inteligência emocional é aprender a reconhecer tudo isso, compreender melhor o outro e escolher como responder. Quando fazemos isso, não construímos apenas pessoas emocionalmente mais saudáveis, mas relações mais maduras, conversas mais honestas e organizações melhores.”



Maria Sartori,
diretora de Mercado
da Robert Half

“O mapeamento mostra que desafios como a hesitação em discordar, a dificuldade de estabelecer limites e o desgaste nas relações profissionais não são questões isoladas. Em um mercado competitivo por talentos qualificados, ambientes onde as pessoas se sentem seguras para se expressar, colaborar e lidar com desafios de forma construtiva tendem a fortalecer engajamento, retenção e produtividade. Por isso, criar condições para conversas abertas e relações de confiança deixou de ser apenas uma questão de cultura e passou a fazer parte da estratégia de gestão de pessoas.”

SOBRE AS REALIZADORAS DO ESTUDO

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 cotidiano. Fundada em 2008 por Alain de Botton, surgiu para preencher uma lacuna da educação tradicional ao abordar temas como relacionamentos, trabalho, propósito e saúde mental. Com sedes em Londres, São Paulo, Berlim, Amsterdã, Melbourne e Paris, oferece workshops, palestras, livros, cursos online e programas corporativos. No Brasil, foi fundada em 2013 por Diana Gabanyi e Jackie de Botton. Sua casa em São Paulo é a única nas Américas e tornou-se referência em educação emocional para indivíduos e empresas. Em agosto de 2026, conquistou o prêmio *British Training Awards 2026* em duas categorias: Melhor Empresa de T&D; e Melhor Iniciativa de Cultura de Aprendizagem.

Robert Half

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 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**

+



Robert Half[®]
Talent Solutions