



NOVA PESQUISA 2022

Inteligência
Emocional

+ Saúde Mental

no Ambiente
de Trabalho

realização:

**THE
SCHOOL
OF LIFE**



Robert Half

ÍNDICE

O que você encontrará neste material	4-5
Inteligência emocional e saúde mental no ambiente de trabalho nove motivos para falar sobre esse tema	6-7
Alain de Botton	8-9
Sobre autoconsciência e percepção do outro	10-13
Sobre saúde mental no ambiente corporativo	14-17
Sobre apoio e acolhimento	18-19
Sobre desafios corporativos	20-21
Sobre heranças psicológicas	22-23
Sobre engajamento e produtividade	24-25
Sobre ter melhores conversas	26-27
Considerações finais	28-29
Sobre as realizadoras do estudo	30-31

O que você encontrará neste material?

O estudo **Inteligência Emocional e Saúde Mental no Ambiente de Trabalho** foi criado com o objetivo de **mapear importantes influências** da mente, das emoções, dos pensamentos e das atitudes de pessoas de diferentes regiões do Brasil **na rotina das organizações e dos negócios**. Neste projeto, a The School of Life contribui com toda a sua expertise na análise das dobras da mente humana, sob o viés da psicologia, filosofia e história. Já a Robert Half colabora com seu vasto conhecimento sobre os temas carreira, gestão e mercado de trabalho, tanto do ponto de vista do profissional quanto da empresa que o emprega.

DETALHES DA PESQUISA

- **Estudo realizado pela The School of Life**, referência no ensino da inteligência emocional, **em parceria com a Robert Half**, primeira e maior empresa de soluções em talentos do mundo.
- **Período de coleta on-line:** de 2 a 26 de agosto de 2022.
- **Público-alvo:** 800 profissionais empregados, de diferentes regiões do Brasil, com idade igual ou superior a 25 anos, sendo 620 líderes e 180 liderados.

Inteligência emocional e saúde mental no ambiente de trabalho: **nove motivos para falar sobre esse tema**

1. Nas companhias, estamos passando por momentos de adaptações e incertezas que tendem a gerar estresse e insegurança no time, deixando a equipe mais vulnerável.
2. Dentro de uma organização, as pessoas são o recurso mais valioso e menos compreendido.
3. Todo integrante de uma equipe possui heranças psicológicas desconhecidas ou que não foram expressas no currículo.
4. Muitas vezes, a falta de engajamento ou produtividade está relacionada a questões emocionais e não à falta de habilidades técnicas.
5. Inteligência emocional e saúde mental ainda são tabus em muitas empresas.
6. O estresse causado por acontecimentos pontuais – pessoais ou do mundo – também interferem na qualidade das entregas dos profissionais.
7. Hoje, o lucro dos negócios é feito pelas mentes dos colaboradores, que podem se desligar por questões emocionais ou psicológicas mal resolvidas ou mal interpretadas.
8. Organizações emocionalmente inteligentes fazem parte do futuro dos negócios.
9. Muito mais do que salários e benefícios, as pessoas estão em busca de um ambiente de trabalho saudável, que apoia o colaborador e permite a conexão com seus valores e propósitos.



“

Para ter uma mente saudável no trabalho precisamos da psicologia. Você precisa se conhecer melhor, mas nós não gostamos muito de nos aprofundar nisso. Em uma sociedade ideal, as crianças não seriam as únicas a receberem educação. Todos os adultos teriam educação contínua, mas uma educação emocional, e se tornariam “alumnis” do currículo psicológico.

”

– Alain de Botton

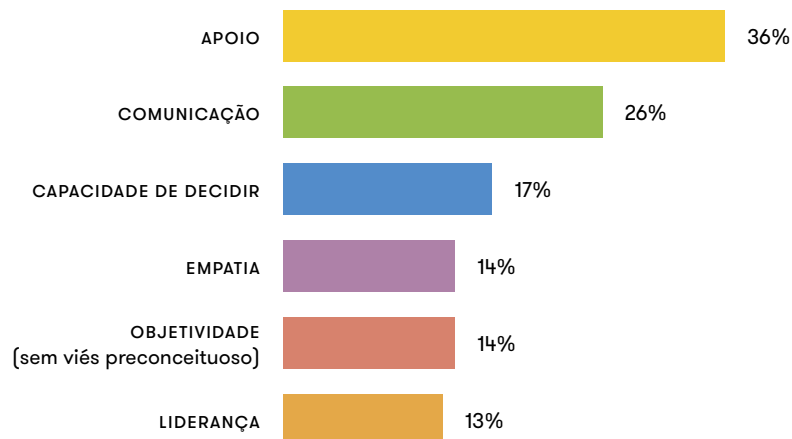
Sobre autoconsciência e percepção do outro

APOIO É A HABILIDADE COMPORTAMENTAL QUE MAIS FALTA NA LIDERANÇA

Trata-se da disponibilidade, da escuta ativa, da presença e da valorização do outro. É uma habilidade que, assim como todas as outras, não está limitada ao líder. Todo colaborador pode colocá-la em prática no dia a dia, seja com relação a si mesmo ou ao outro.

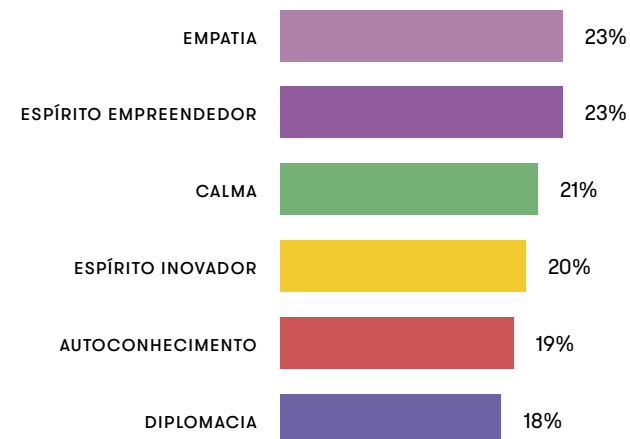
QUAIS HABILIDADES COMPORTAMENTAIS MAIS TÊM FALTADO NO SEU ATUAL LÍDER?

OPINIÃO DOS LIDERADOS



HABILIDADES COMPORTAMENTAIS QUE OS LÍDERES GOSTARIAM DE DESENVOLVER EM SI MESMOS

RESPOSTA DOS LÍDERES



APENAS 6% dos líderes indicaram que gostariam de desenvolver em si mesmos a habilidade apoio.

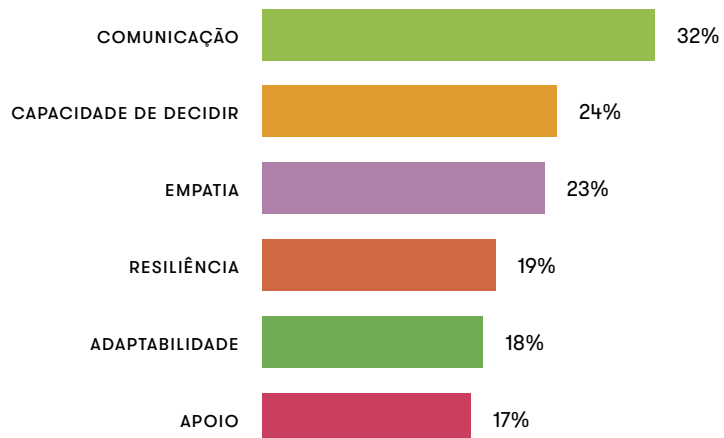
Sobre autoconsciência e percepção do outro

COMUNICAÇÃO É A HABILIDADE QUE MAIS FALTA NOS LIDERADOS

É muito mais fácil treinar um profissional para manejar um determinado sistema do que ensiná-lo a ser empático com um colega de equipe. Por isso, no recrutamento, na seleção e no dia a dia, as habilidades comportamentais são tão importantes quanto as técnicas.

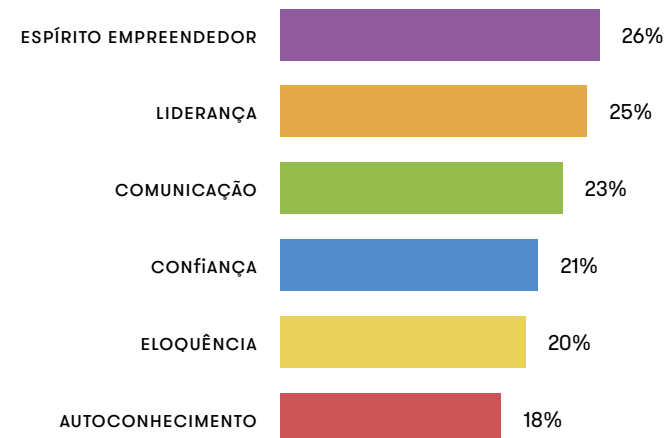
QUAIS HABILIDADES COMPORTAMENTAIS MAIS TÊM FALTADO ENTRE OS MEMBROS DA SUA EQUIPE?

OPINIÃO DOS LÍDERES SOBRE OS LIDERADOS



HABILIDADES COMPORTAMENTAIS QUE OS LIDERADOS GOSTARIAM DE DESENVOLVER EM SI MESMOS

RESPOSTA DOS LIDERADOS



Sobre a saúde mental no ambiente corporativo

A qualidade da nossa saúde mental está relacionada à percepção e ao treinamento contínuo de pensamentos e emoções. Essa atenção com a nossa mente deve ser uma ação incorporada ao nosso dia a dia, dentro e fora do ambiente de trabalho, não apenas uma ação emergencial. A busca pela inteligência emocional é um recurso que tende a nos ajudar muito nesse sentido.

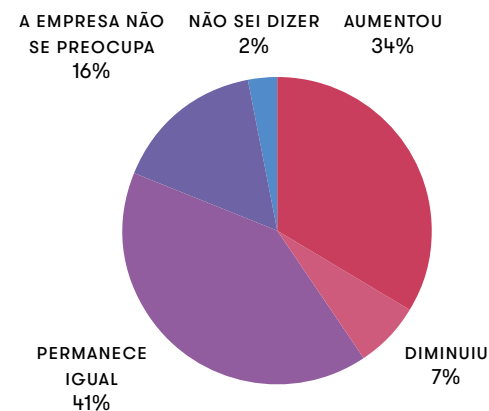
CINCO PRÁTICAS COMUNS DE AUTOCUIDADO:

- Atividades físicas
- Horas regulares de sono
- Pausas ao longo do dia
- Fortalecimento do contato com outras pessoas
- Acompanhamento psicológico

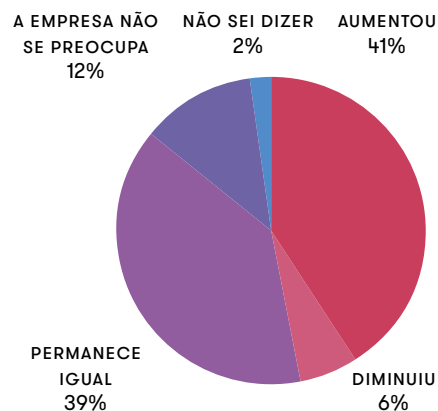
16% dos líderes e 17% dos liderados afirmam não estarem se cuidando, apesar de reconhecer que precisam de cuidados.

NOS ÚLTIMOS 12 MESES, COMO VOCÊ AVALIA O NÍVEL DE PREOCUPAÇÃO DA SUA EMPRESA COM RELAÇÃO AO BEM-ESTAR EMOCIONAL E À SAÚDE MENTAL DOS PROFISSIONAIS?

PERCEPÇÃO LIDERADOS

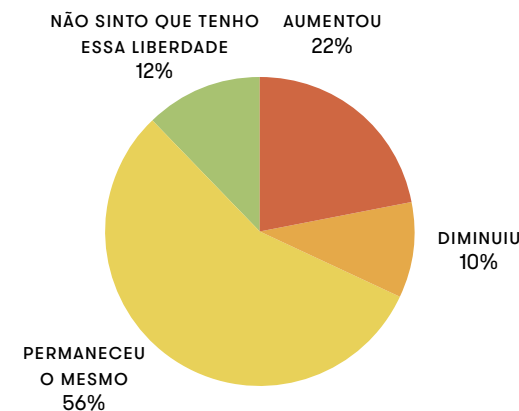


PERCEPÇÃO LÍDERES

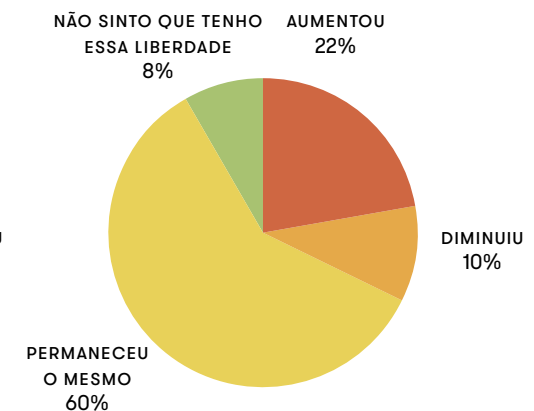


NOS ÚLTIMOS 12 MESES, COMO TEM SIDO A SUA LIBERDADE PARA EXPOR OS SEUS SENTIMENTOS E AS SUAS EMOÇÕES NO AMBIENTE CORPORATIVO?

PERCEPÇÃO LIDERADOS



PERCEPÇÃO LÍDERES



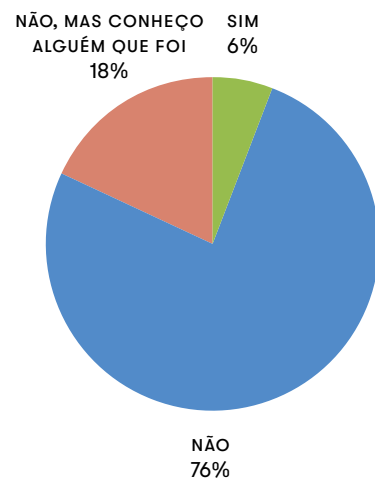
Sobre a saúde mental no ambiente corporativo

BURNOUT: UMA DOENÇA INSTITUCIONAL QUE PEDE PREVENÇÃO CONTÍNUA

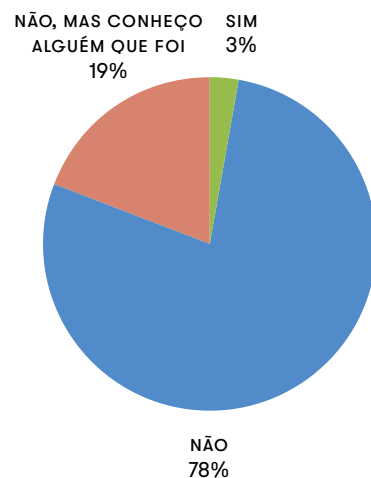
Vale destacar que o número, aparentemente baixo, de casos mapeados por essa pesquisa podem ser reflexo de medo ou desconhecimento de quem é acometido por algum sintoma dessa síndrome.

DE 2020 A 2022, VOCÊ FOI DIAGNOSTICADO COM BURNOUT?

RESPOSTAS DOS LÍDERES



RESPOSTAS DOS LIDERADOS



PRINCIPAIS INICIATIVAS ADOTADAS PELAS EMPRESAS PARA PREVENIR OU TRATAR A SÍNDROME:

- estímulo ao cumprimento do expediente com respeito à pausa para almoço e desconexão (férias, finais de semana e término da jornada diária);
- oferta da possibilidade de consulta com um profissional da saúde mental quando necessário;
- promoção de ações de conscientização sobre as causas, o diagnóstico, a prevenção e o tratamento da síndrome.

AINDA HÁ ESPAÇO PARA FAZER MAIS

Em algumas companhias não há iniciativas relacionadas ao burnout (relato de 34% dos liderados e 36% dos líderes)

O QUE DIZEM OS ESPECIALISTAS

“Burnout não é uma questão do indivíduo. É uma doença institucional. O tratamento envolve um esforço contínuo de melhorar o ambiente de trabalho, ter atenção com a saúde mental, alinhar valores, oferecer suporte, trabalhar as relações dentro da empresa e fazer um esforço para que os líderes não sejam apenas tecnicamente bons em suas áreas, mas tenham habilidades humanas para gerir um time com saúde. Não basta medicar a pessoa doente.”

Guilherme Spadini, psiquiatra e head de terapias na The School of Life Brasil

PEDIDOS DE DEMISSÃO EM PROL DO BEM-ESTAR

De julho de 2021 e julho de 2022, 19% dos liderados mudaram de emprego ou simplesmente pediram demissão visando a melhora da sua qualidade de vida ou do seu bem-estar mental e emocional.

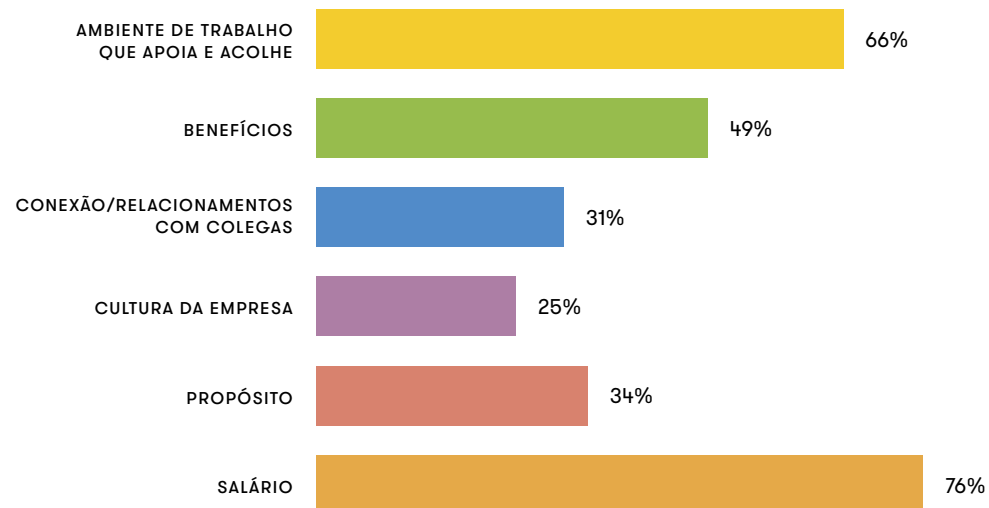
Sobre apoio e acolhimento

AMBIENTE DE TRABALHO QUE **APOIA** E **ACOLHE** É DESEJO COMUM

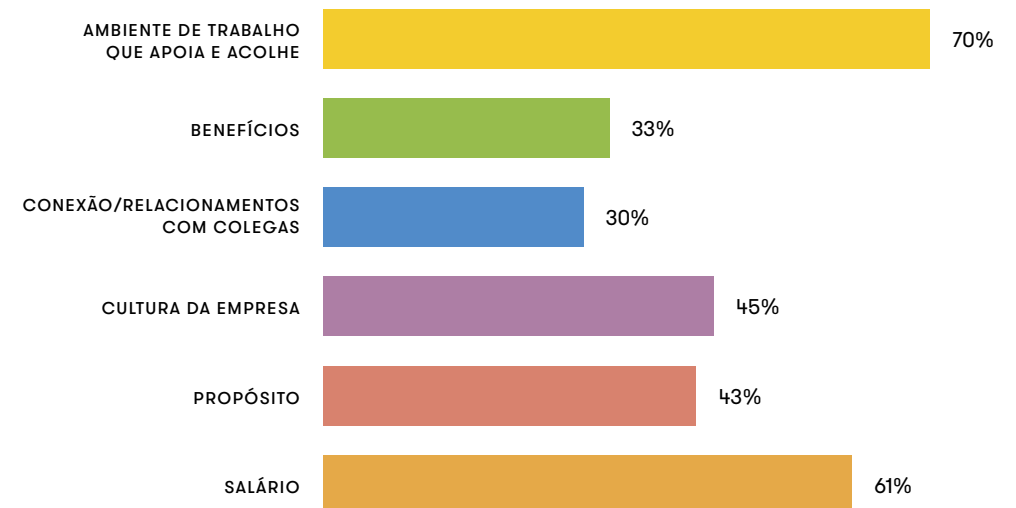
Muitas organizações estão passando por verdadeiras transformações internas, com troca de equipes, ajustes de cultura e identificação de gaps na integração de times. Tudo enquanto decidem qual é o modelo de trabalho mais viável para o negócio e as pessoas que dele fazem parte. Esse cenário tende a gerar uma série de sentimentos e inseguranças na equipe, o que justifica o investimento não apenas em benefícios, mas em ações que contribuam para a melhora do clima organizacional, com boas conversas e um acolhimento real.

FATORES MAIS IMPORTANTES NO AMBIENTE DE TRABALHO

RESPOSTAS DOS LIDERADOS



RESPOSTAS DOS LÍDERES



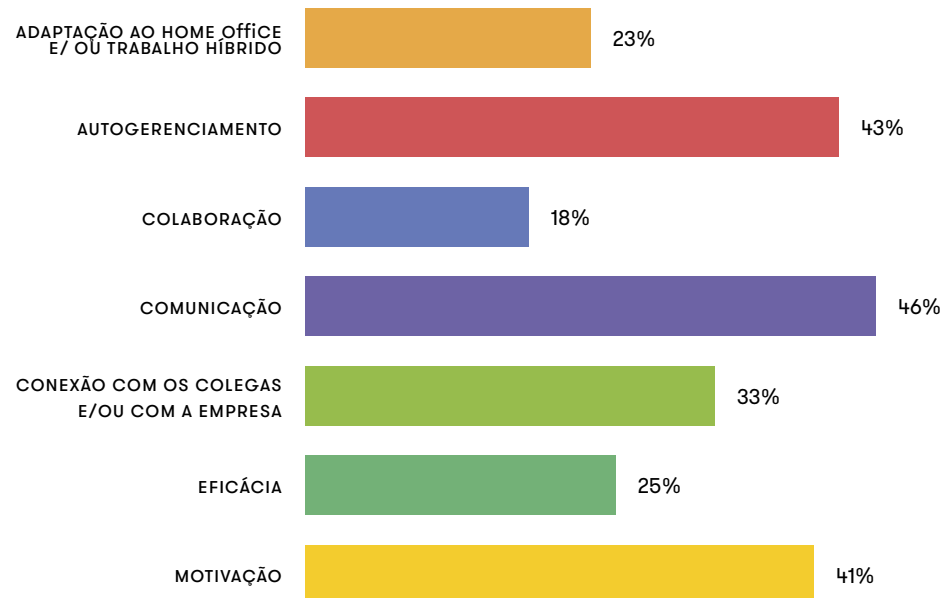
Sobre desafios corporativos

NO DIA A DIA, LIDERADOS CARECEM DE **MOTIVAÇÃO**

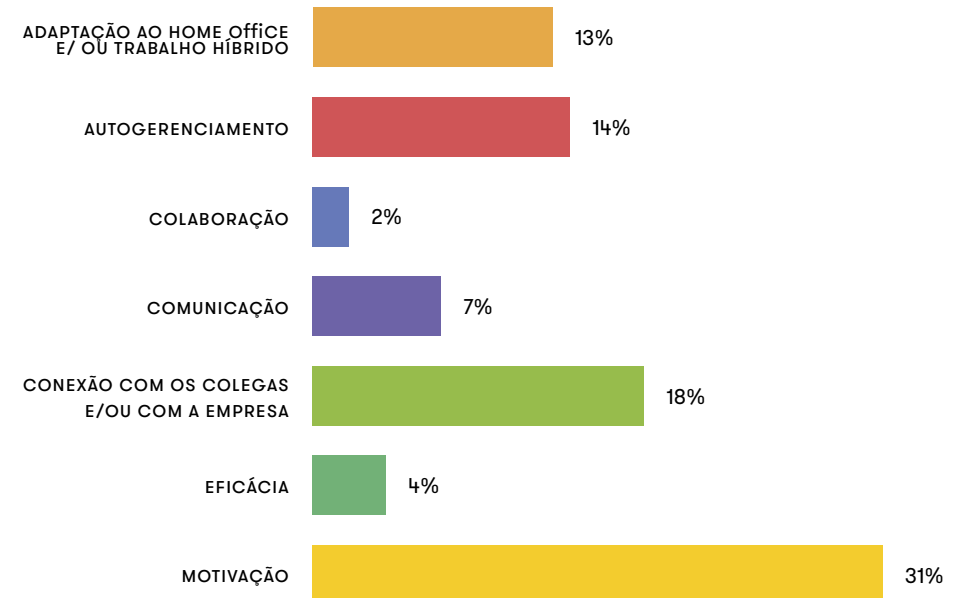
Com a consolidação dos diferentes modelos de trabalho, muitos gestores sentiram o desafio permanente de gerir equipes de forma remota ou híbrida, conciliando o fato de nem sempre poder contar com todos os membros do time juntos no mesmo local. Vale destacar que, psicologicamente, a motivação tem muita relação com o propósito, com a pessoa entender e se conectar com a razão de fazer o que faz, de deixar algo ou alguém melhor do que quando encontrou.

DESAFIOS DA EQUIPE NO DIA A DIA

OPINIÃO DOS LÍDERES SOBRE OS LIDERADOS
(% que concorda)



OPINIÃO DOS LIDERADOS SOBRE SI MESMO
(% que concorda)



Sobre heranças psicológicas

PROFISSIONAIS PEDEM DEMISSÃO DE PESSOAS – E NÃO APENAS DE EMPRESAS

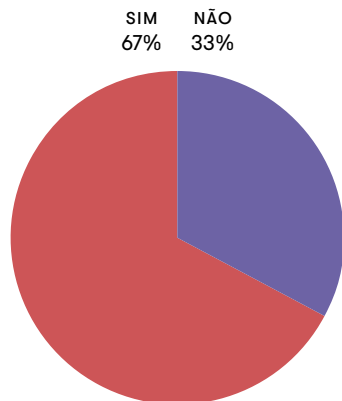
Todos temos passado por momentos muito estressantes no dia a dia. Dentro das empresas, com as constantes adaptações e incertezas dos nossos tempos, essa situação está ainda mais evidente. As pessoas têm diferentes heranças psicológicas e emocionais que precisam ser orquestradas para que não se tornem uma barreira para conviver e cooperar.

É HORA DE RESSOCIALIZAR

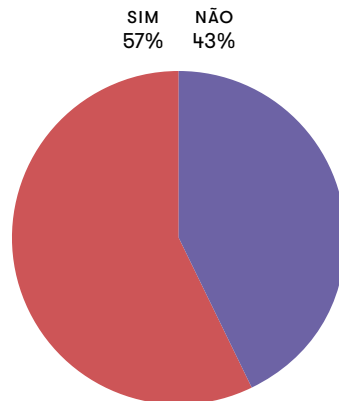
Depois de tanto tempo de home office, é muito claro o quanto os profissionais desaprenderam de conviver uns com os outros e a lidar com problemas e com pessoas difíceis ou apenas com opiniões e visões diferentes. Uma grande parte dos profissionais está trabalhando sem paciência e sem as habilidades de inteligência emocional. Em alguns casos, tem sido preciso uma boa dose de ressocialização.

ATUALMENTE, VOCÊ TRABALHA COM ALGUMA PESSOA EMOCIONALMENTE DESAFIADORA (PERFIL MANIPULADOR, HUMOR INSTÁVEL OU ALGUM NÍVEL DE AGRESSIVIDADE)?

RESPOSTA DOS LÍDERES

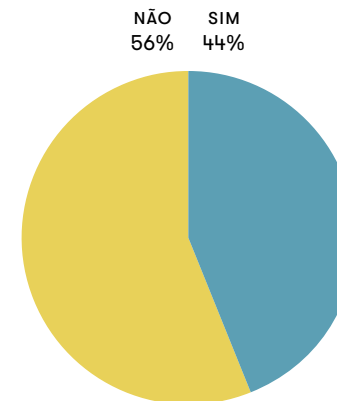


RESPOSTA DOS LIDERADOS

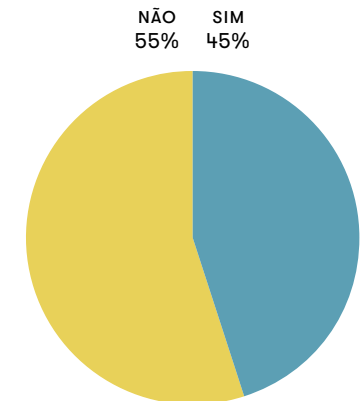


VOCÊ JÁ PEDIU DEMISSÃO MOTIVADO PELO MAU RELACIONAMENTO COM UM LÍDER DIRETO OU MEMBRO DA EQUIPE?

RESPOSTA DOS LIDERADOS



RESPOSTA DOS LÍDERES



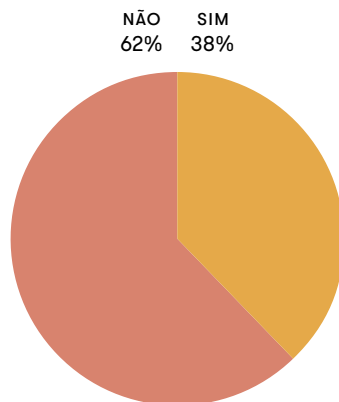
Sobre engajamento e produtividade

ESTAMOS NA ERA DAS ORGANIZAÇÕES EMOCIONALMENTE INTELIGENTES

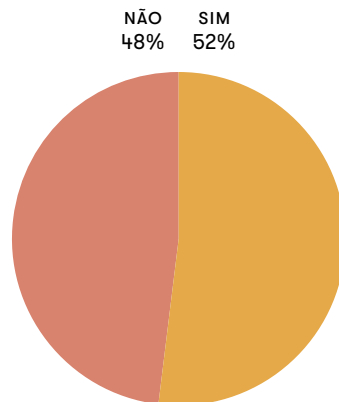
Por mais que a tecnologia evolua, a mente do colaborador segue como um fator fundamental na estratégia do negócio. Isso porque, diante de questões emocionais ou psicológicas mal resolvidas ou mal interpretadas, na vida pessoal ou profissional, um colaborador pode simplesmente deixar de produzir ou se sentir engajado sem aviso prévio.

NOS ÚLTIMOS 12 MESES, EM ALGUM MOMENTO, VOCÊ DEIXOU DE PRODUZIR OU SE ENGAJAR NO TRABALHO POR ESTAR EMOCIONALMENTE ABALADO?

RESPOSTA DOS LÍDERES

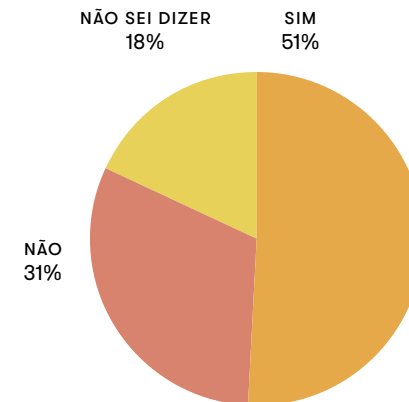


RESPOSTA DOS LIDERADOS



NOS ÚLTIMOS 12 MESES, ALGUM COLABORADOR DA SUA EQUIPE DEIXOU DE PRODUZIR OU SE MANTER ENGAJADO PORQUE ESTAVA EMOCIONALMENTE ABALADO?

RESPOSTA DOS LÍDERES



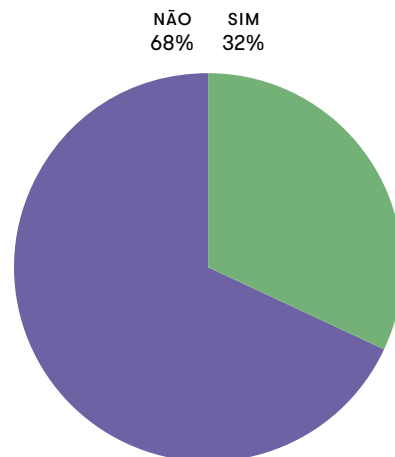
Sobre ter melhores conversas

FEEDBACK SINCERO E **CONVERSAS** DIFÍCEIS: INICIATIVAS QUE PRECISAM SER COLOCADAS EM PRÁTICA

Alertar o colaborador sobre a necessidade de mudanças de escolhas, posturas ou atitudes, bem como justificar um processo de demissão, são iniciativas necessárias. Elas servem para colaborar no processo de desenvolvimento do profissional, permitindo que ele saiba em que eventualmente está falhando para poder recalcular rotas, se necessário.

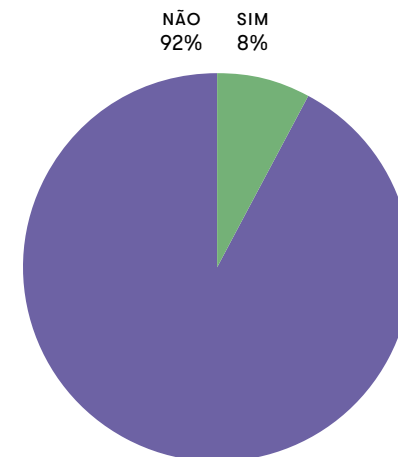
NOS ÚLTIMOS 12 MESES, VOCÊ DEMITIU ALGUÉM PORQUE A PESSOA TINHA UM COMPORTAMENTO INADEQUADO?

RESPOSTA DOS LÍDERES



VOCÊ JÁ FOI DEMITIDO POR TER APRESENTADO UM COMPORTAMENTO INADEQUADO?

RESPOSTA DOS LIDERADOS



Considerações finais



**DIANA GABANYI E
JACKIE DE BOTTON**
fundadoras e
diretoras da TSOL
Brasil

“A dinâmica corporativa de “mandar e obedecer” é coisa do passado. Hoje, as questões no trabalho são muito mais psicológicas. Isso quer dizer que se a mente e o emocional do colaborador não estiverem bem, ele não vai se desenvolver profissionalmente e nem vai conseguir contribuir de maneira plena para que o negócio prospere, por mais que esse profissional seja tecnicamente capacitado. É animador notar que cada vez mais empresas estão preocupadas com o bem-estar e a saúde mental do time, mas ainda há bastante espaço para melhorarmos nesse sentido. Não adianta mais apenas oferecer salários atrativos e benefícios diferenciados para os colaboradores. Eles esperam mais. Os membros das equipes querem e precisam se sentir acolhidos, compreendidos e respeitados. É preciso que haja a constante promoção do propósito para que todos sejam lembrados constantemente da razão, do bem maior de fazer o que fazem. Só assim conseguirão entregar ao trabalho mais do que apenas o seu tempo. Eles entregarão a sua dedicação. Definitivamente, ingressamos na Era das organizações emocionalmente inteligentes”.



MARIA SARTORI
diretora associada
da Robert Half

“Os tempos mudaram e as prioridades também. Oferecer remunerações competitivas segue sendo um aspecto fundamental, porém, definitivamente, não é mais o suficiente para assegurar profissionais que, de fato, farão a diferença no negócio. Mais do que isso, os últimos anos incentivaram diversos processos de auto reflexão, em líderes e liderados. Proporcionar equilíbrio entre a vida pessoal e profissional tornou-se elementar, especialmente em um contexto de mercado em que o trabalho passou a ocupar a casa e a rotina íntima de muitas pessoas. Garantir o bem-estar emocional dos membros da equipe também se mostrou primordial. E o mais importante é que o movimento é extremamente positivo para todas as partes envolvidas. Trabalhadores mentalmente saudáveis são mais engajados, produtivos e leais. Líderes psicologicamente equilibrados tendem a ser mais empáticos, acolhedores e transparentes. Não há dúvidas de que presenciaremos profissionais ainda mais protagonistas de suas próprias carreiras. Lembre-se: os talentos são os mais importantes recursos de uma organização e, hoje, eles buscam por um trabalho que esteja alinhado aos seus valores, que garanta bem-estar e proporcione uma experiência saudável. Em meio a uma forte disputa por profissionais qualificados, promover um ambiente confortável, onde as pessoas sintam que a sua saúde mental é respeitada, pode ser o fator que permitirá a atração e a retenção de talentos-chave.”

Sobre as realizadoras do estudo

THE SCHOOL OF LIFE

Referência no ensino de inteligência emocional, a The School of Life (TSOL) foi fundada em Londres, em 2008, pelo filósofo e escritor suíço Alain de Botton. A escola chegou ao Brasil em 2013 pelas mãos da empreendedora Jackie de Botton e da jornalista Diana Gabanyi, sendo a única unidade da TSOL nas Américas. Há, ainda, unidades em outros oito países: Austrália; França; Turquia; Alemanha; Coreia do Sul; Taiwan; Bélgica; e Holanda. Ao longo do ano, a The School of Life oferece cursos com base em seis temas principais: autoconhecimento; relacionamentos; trabalho; calma; capacidade de viver em companhia do outro; e cultura e lazer. O aprendizado, com experiências on-line e na sede da Vila Madalena, em São Paulo, é aberto ao público em geral, tendo sempre como base boas ideias da psicologia, filosofia, história e arte. A escola também oferece grade diferenciada e customizada para empresas, com base em 20 habilidades emocionais, além de psicoterapia, coaching de vida e carreira, terapias de casal e biblioterapia. A The School of Life conta, ainda, com um vasto conteúdo próprio para entreter, educar, confortar e transformar no site, Twitter, Youtube, Instagram e LinkedIn e nos livros publicados pela TSOL Press.



ASSINE A
NEWSLETTER
DA THE SCHOOL
OF LIFE

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. A Robert Half é reconhecida, também, por seu compromisso de promover a igualdade e proporcionar uma cultura que apoia a diversidade.



ASSINE A
NEWSLETTER DA
ROBERT HALF

ACOMPANHE A THE SCHOOL
OF LIFE NAS REDES



**THE
SCHOOL
OF LIFE**

ACOMPANHE A ROBERT HALF
NAS REDES



 Robert Half