

Estudo sobre Bem-Estar Emocional
nas Organizações do Brasil

Redefinindo a Saúde Mental 2025

Workforce Health – Saúde e bem-estar América Latina



Participação

Perfil das organizações participantes

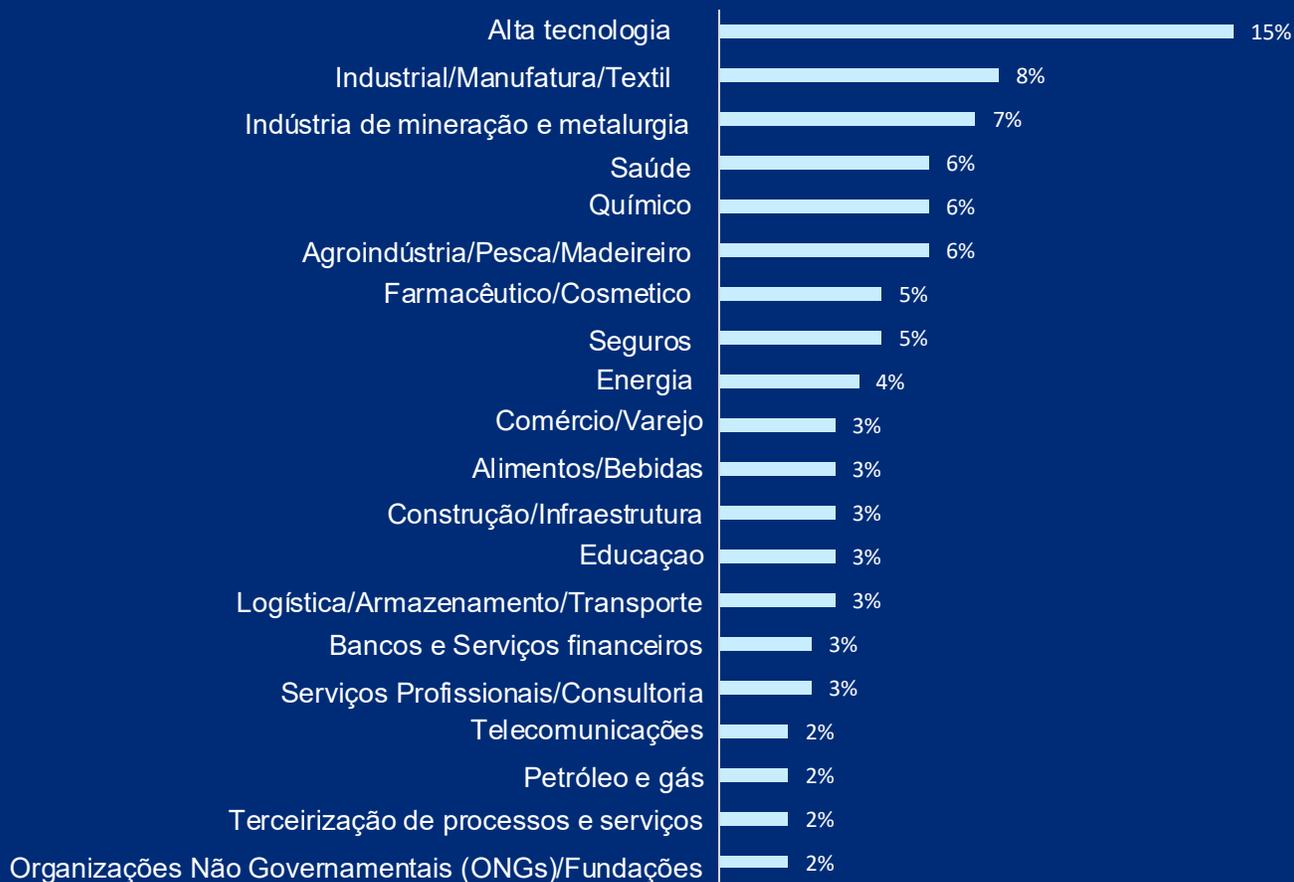
Participação de **149** organizações na América Latina e no Caribe

Tipo de empresa



Cerca de 2 em cada 2 organizações que responderam à pesquisa são multinacionais.

Top 10 setores econômicos



Saúde mental no ambiente de trabalho



Bem-estar emocional no interior das organizações

Estratégia integrada ou ações fragmentadas?

75% 

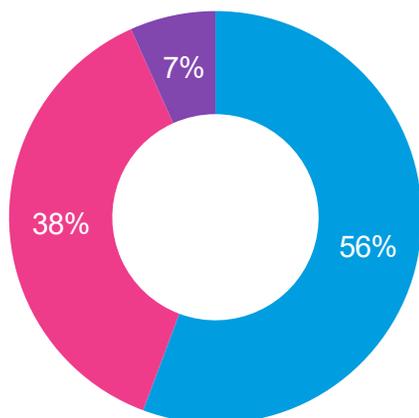
das organizações possuem um orçamento dedicado para apoiar iniciativas de Bem-Estar Emocional / Saúde Mental



A organização destina recursos financeiros específicos (orçamento) para apoiar as iniciativas de Bem-Estar Emocional / Saúde Mental?



Em que medida a saúde mental dos colaboradores é considerada no planejamento estratégico das áreas de saúde, bem-estar e benefícios?



- O tema faz parte da agenda estratégica da organização
- O tema é considerado de forma isolada por algumas áreas da organização
- O tema não é considerado

Observamos que **38%** das organizações ainda veem a saúde mental como uma estratégia isolada.

Essa situação sugere uma postura reativa, na qual 43% dos problemas de saúde mental são abordados apenas quando surgem casos específicos, em vez de integrá-los como um componente fundamental na gestão de talentos humanos.

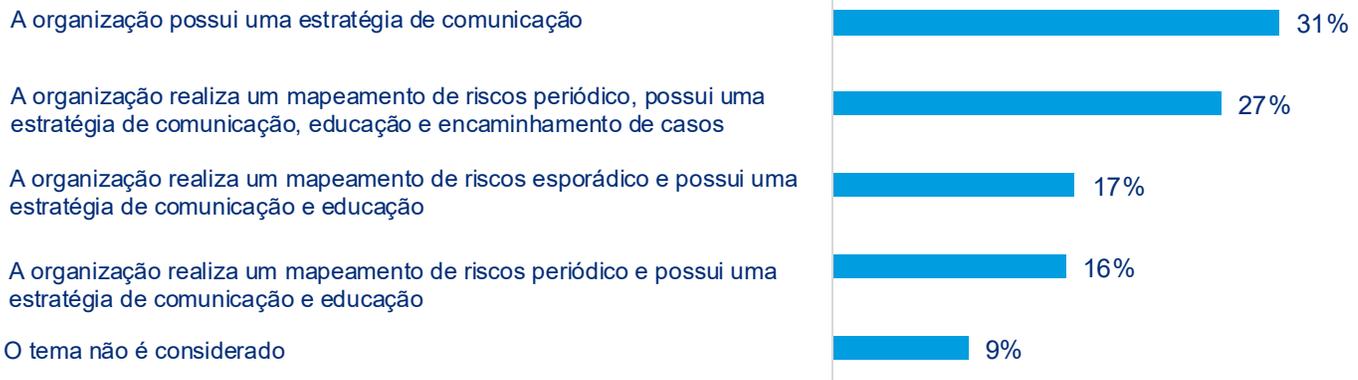
Call to action

É fundamental que os líderes compreendam que a saúde mental é um pilar essencial do bem-estar organizacional. Os indicadores de saúde mental no ambiente de trabalho estão estreitamente ligados ao risco psicossocial e refletem as condições de trabalho. Chegou a hora de priorizar a saúde mental e criar um ambiente de trabalho mais saudável e produtivo.

Transformando o Ambiente de Trabalho



Em que medida a organização considera a saúde mental como parte de sua estratégia de gestão de riscos relacionados à pessoas?



Em diversos contextos, a gestão da saúde mental ainda é percebida apenas como uma obrigação regulatória, seja a nível local ou global. No entanto, os desafios de saúde mental no ambiente de trabalho resultam de condições sociais e estruturais, ou seja, fatores psicossociais de risco. Portanto, a saúde mental deve ser considerada um indicador-chave, complementar a qualquer métrica relacionada à gestão de talentos humanos.

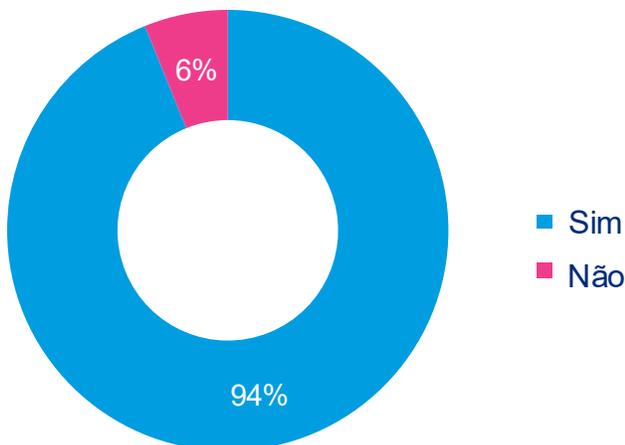
1 em cada 3

organizações possui apenas estratégias de comunicação

<27%

das organizações possuem esquemas integrados de gestão da saúde mental em sua estratégia de pessoas.

Você gostaria de implementar algum programa de Saúde Mental em sua companhia?



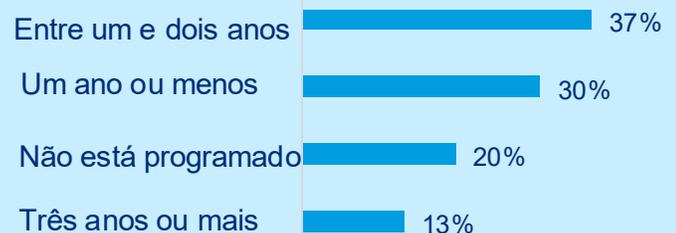
6%



das organizações não possuem planos para implementar um programa de saúde mental.

Dentre aquelas que consideram essa

possibilidade, **57%** planejam iniciar essa ação a médio prazo ou ainda não possuem uma data programada.

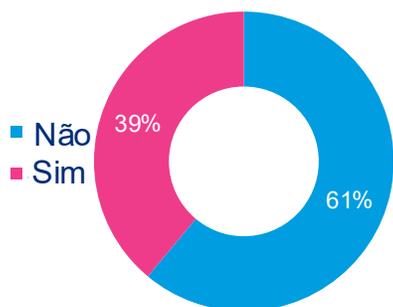


Call to action

É importante destacar que a saúde mental está sendo incluída nas estratégias de sustentabilidade de muitas organizações; no entanto, as ações concretas a serem implementadas ainda não estão totalmente planejadas. Isso pode ser atribuído a diversos fatores, como a falta de experiência no tema ou a escassez de tempo para realizar iniciativas eficazes, frequentemente resultando em ações isoladas. É fundamental que os líderes assumam a iniciativa e se comprometam a desenvolver um plano integral que priorize a saúde mental, garantindo assim um ambiente de trabalho mais saudável e sustentável.

Medição e programas de risco psicossocial

Você realizou um estudo para medir ou coletar dados sobre a saúde mental dos seus funcionários nos últimos dois anos?



39% das organizações realizaram estudos para medir a saúde mental de seus colaboradores, o que é um indicativo positivo de que estão comprometidas com o bem-estar de sua equipe e dispostas a investir em dados relevantes para abordar essas questões.

No entanto...

61% dos entrevistados não realizaram nenhum estudo nessa área. Embora essa porcentagem seja menor, revela que quase metade das organizações não possui informações sobre a saúde mental de seus funcionários, o que pode dificultar sua capacidade de identificar problemas e desenvolver intervenções eficazes.

São realizadas avaliações periódicas de riscos psicossociais no local de trabalho?

- 31%** Realizam avaliações e implementam um plano de ação de acordo com as descobertas
- 22%** Realizam descobertas e avaliações, implementam um plano de ação com base nelas e fazem acompanhamento após a aplicação
- 21%** Realizam avaliações, mas não com frequência
- 19%** Realizam avaliações, mas não implementam um plano de ação
- 7%** Não realizam nenhuma avaliação de riscos psicossociais

Você realiza pesquisas ou avaliações periódicas para medir o bem-estar e a satisfação dos colaboradores?

- 52%** Realizam avaliações de diferentes indicadores (clima, cultura, engajamento) e desenvolvem um plano de ação integrado
- 26%** Realizam avaliações e implementam um plano de ação com base nas descobertas
- 12%** Realizam algumas pesquisas ou avaliações, mas não com frequência
- 7%** Não realizam nenhuma pesquisa ou avaliação
- 3%** Realizam avaliações, mas não implementam um plano de ação

Medición e programas de risco psicossocial

Os resultados são integrados nos planos de ação de risco psicossocial / Saúde mental

Os resultados contribuem bastante para o desenho de planos de ação



Uma parte significativa das organizações considera que os resultados de suas avaliações têm um impacto considerável no desenho de planos de ação. Isso sugere que as organizações estão utilizando ativamente os dados obtidos das avaliações de clima, cultura e engajamento para informar e orientar suas estratégias de intervenção em saúde mental e riscos psicossociais.

Os resultados contribuem de forma neutra para o desenho de planos de ação



Os resultados contribuem para o desenho de planos de ação



Embora sejam realizadas avaliações, as informações obtidas não se traduzem em ações concretas ou as organizações não estão completamente seguras de como utilizar os resultados para melhorar sua abordagem em saúde mental, o que pode deixar de lado algumas situações de risco.

Os resultados contribuem pouco para o desenho de planos de ação



Os resultados não contribuem para o desenho de planos de ação



Observa-se uma falta de ação em áreas críticas de saúde mental, apesar de contar com medições. Essa desconexão entre a avaliação e a implementação pode ter repercussões negativas no bem-estar dos funcionários.



Existe um compromisso com a melhoria contínua e a atenção à saúde mental e aos riscos psicossociais; no entanto, há oportunidades para melhorar a forma como as organizações utilizam os dados obtidos das avaliações e desenvolvem estratégias claras para transformar os resultados em ações concretas.

Medição e programas de risco psicossocial

Quais são as razões pelas quais a organização NÃO possui ações para medir a saúde mental de seus colaboradores?

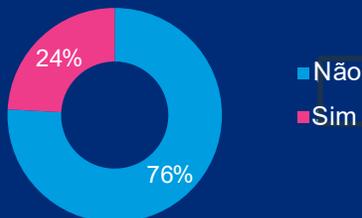
5 de cada 10 empresas NÃO implementa ferramentas ou estratégias de medição por falta de orçamento



A falta de conhecimento sobre como implementar as medições de risco psicossocial e a não consideração disso como uma prioridade pela organização são os dois principais obstáculos para abordar a saúde mental no ambiente de trabalho.

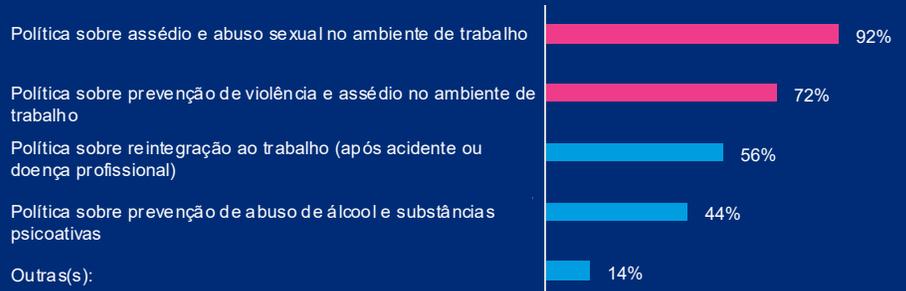
Quais são as políticas corporativas que as organizações possuem para a gestão da saúde mental de seus colaboradores?

Sua organização possui políticas corporativas para a gestão da saúde mental dos seus funcionários?

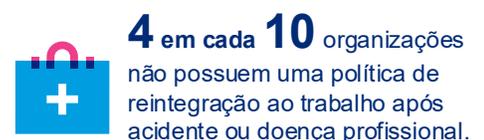
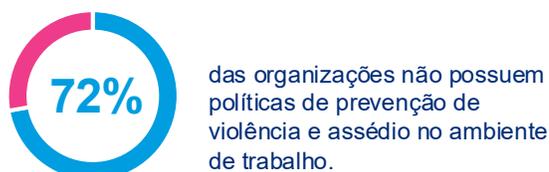
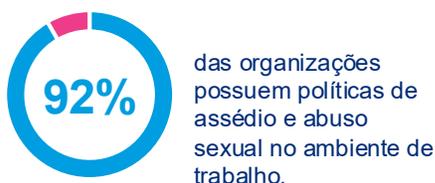


Apenas **24%** das organizações que responderam à pesquisa possuem políticas corporativas para a gestão da saúde mental de seus funcionários.

Para maior clareza, são detalhadas as políticas específicas que as organizações avaliadas possuem.



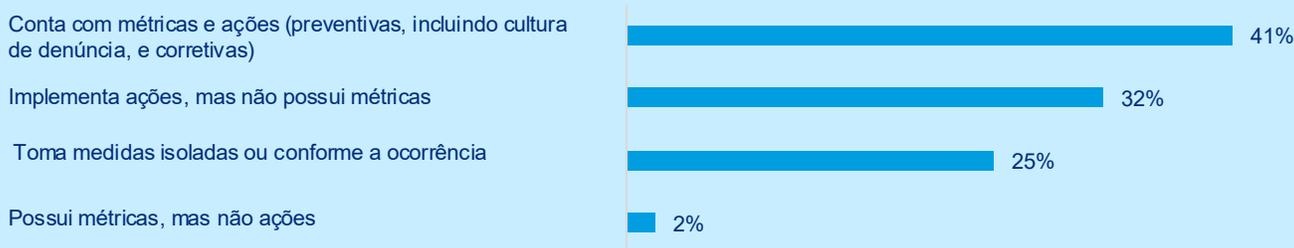
Persistem lacunas na implementação das políticas, pois cerca de **76%** dos locais de trabalho não possuem políticas específicas para gerenciar a saúde mental de seus funcionários.



Bem-estar emocional e cultura organizacional

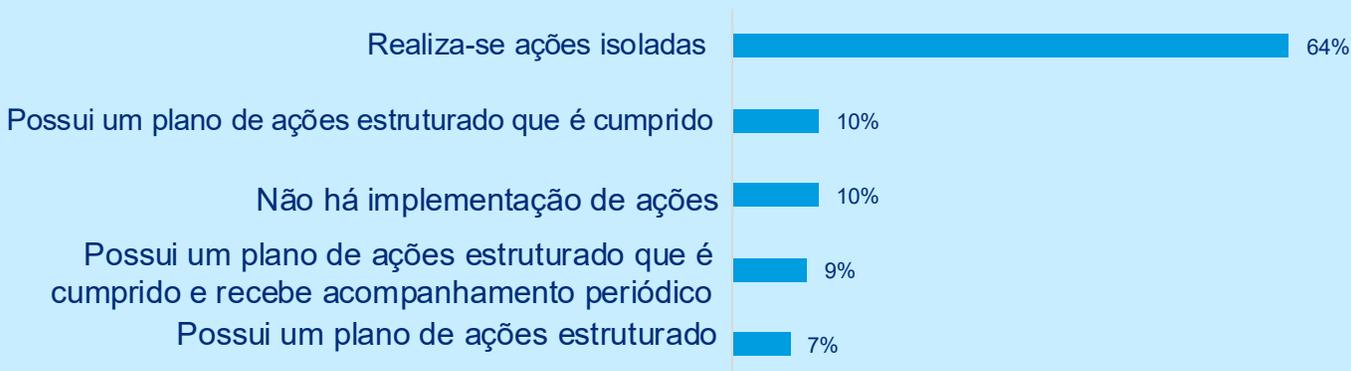
 **98%** das organizações implementam ações para promover um ambiente de trabalho favorável e livre de violência.

Até que ponto se promove um ambiente de trabalho favorável e livre de violência na sua organização?



 **90%** das organizações realizam ações para promover uma integração saudável entre o trabalho e a vida pessoal.

A organização implementa ações que promovem uma integração saudável entre vida profissional e pessoal para prevenir o estresse relacionado ao trabalho?



Liderança estratégica para o bem-estar emocional

Fator-chave na promoção de um ambiente psicologicamente seguro

Em que medida os líderes da sua organização se envolvem com a saúde mental dos funcionários?



Os líderes exercem um impacto direto na cultura organizacional e no ambiente psicossocial do trabalho. São eles quem modelam comportamentos, gerenciam as cargas de trabalho e criam espaços seguros para tratar da saúde mental. Ao se envolverem ativamente na saúde mental dos seus colaboradores desde a fase de planejamento, os líderes podem antecipar riscos, personalizar ações e construir equipes mais saudáveis, produtivas e sustentáveis. O compromisso deles é fundamental para promover um ambiente de trabalho positivo e resiliente.

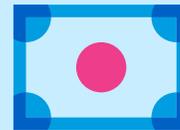
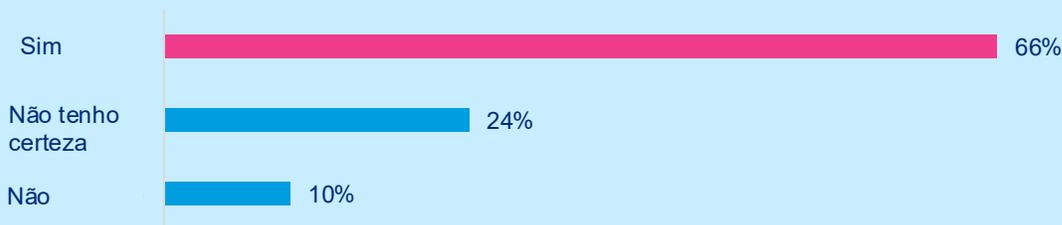
No entanto, apenas **9%** dos líderes se envolvem em ações desde a fase de planejamento, e **65%** participam apenas de ações obrigatórias.

Saúde Mental e Desenvolvimento Profissional

Como as Organizações se Alinham?

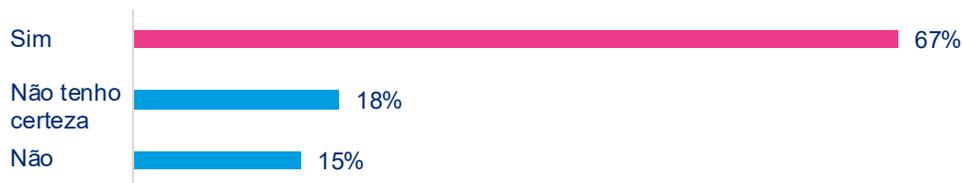
Compensação econômica

A organização possui um sistema de compensação econômica alinhado ao mercado?



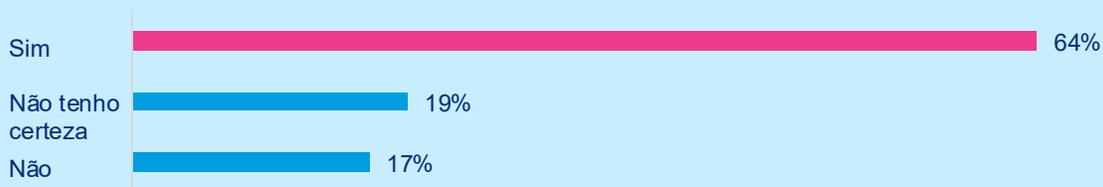
Reconhecimento

A organização possui um sistema de reconhecimento pelo trabalho alinhado ao mercado?



Programa de desenvolvimento de carreira

A organização possui um programa de desenvolvimento de carreira alinhado ao mercado?



Quando os funcionários se sentem cuidados pelo empregador, também sentem que prosperam em seu papel, em termos de saúde, carreira e poder de compra. O cuidado por parte do empregador se reflete quando há uma promoção do bem-estar integral, no qual a compensação econômica, o reconhecimento e o desenvolvimento de carreira são pilares fundamentais. Quando as pessoas percebem crescimento, propósito e uma retribuição alinhada ao seu papel, o risco de estresse crônico, despersonalização e desgaste emocional é reduzido.



Quando um colaborador percebe que seu desenvolvimento profissional é valorizado e apoiado pela organização, sua conexão com o propósito organizacional e o compromisso se fortalece, reduzindo assim a intenção de trocar de empregador; além disso, isso funciona como um fator de proteção contra o estresse, a ansiedade e o desgaste emocional.

Saúde Mental ao Alcance

Avaliando o acesso e seus desafios



São utilizadas plataformas tecnológicas para a educação em saúde mental dos colaboradores?

(Apps, web, software especializado, etc)



Menos del

42%

estão avaliando



As plataformas digitais ainda não são uma constante nas organizações; apenas cerca de 2 em cada 5 possuem tecnologias para a educação em saúde mental.

Call to action

É notável que a saúde mental seja incluída nas estratégias de sustentabilidade de muitas organizações; no entanto, as ações concretas a serem implementadas muitas vezes não estão totalmente planejadas. Isso pode ocorrer por diversos fatores, como a falta de experiência ou a escassez de tempo, levando à adoção de medidas isoladas. É fundamental que os líderes assumam a iniciativa de desenvolver um plano abrangente que priorize a saúde mental, garantindo assim uma abordagem coesa e eficaz que beneficie todos os colaboradores.

A empresa utiliza inteligência artificial para a gestão (educação, atenção e acompanhamento) da saúde mental de seus colaboradores?

Não, não utilizamos inteligência artificial nos processos de gestão da saúde mental dos colaboradores.

95%

Sim, utilizamos inteligência artificial nos processos de gestão da saúde mental dos colaboradores.

5%

Se é utilizada inteligência artificial para a gestão de dados de saúde mental, você sabe se ela atende às regulamentações locais de privacidade de dados relacionadas às IAs?

Sim, nossos fornecedores estão auditados e cumprem com a regulamentação local.

63%

Não sabe.

25%

Não, ainda não existem regulamentações locais para a IA.

13%

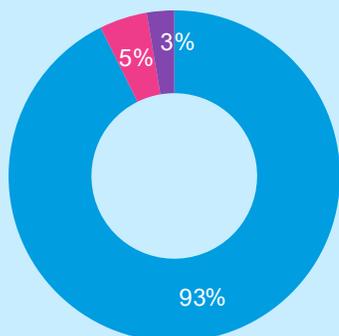


A maioria das organizações não utiliza IA para gerar conteúdo, mecanismos de atenção em acompanhamento.

No entanto, estudos recentes indicaram que, no dia a dia, as pessoas utilizam IA como suporte emocional, educativo e em outras áreas.

Metade das organizações possui regulamentações de privacidade da informação; no entanto, ainda não houve o passo de considerar a gestão da saúde mental com o uso de inteligência artificial.

Você faz uso de ferramentas de IA generativa para suas iniciativas em saúde mental?



- Não, não utilizamos GenAI para nossas iniciativas.
- Sim, utilizamos a GenAI para o desenvolvimento da comunicação.
- Sim, utilizamos GenAI para o desenvolvimento de comunicação e estratégias de intervenção.

Mais de

93% 

das organizações não utilizam IA Generativa para o desenvolvimento de iniciativas em saúde mental (comunicação, educação, etc).

A confiabilidade na qualidade das informações geradas pelas IAs ainda é um tema controverso. É natural que as organizações não se sintam preparadas para utilizá-la em questões de saúde. Isso pode ser gerenciado por meio de revisões feitas por especialistas, bem como pelo desenvolvimento de estratégias de comunicação acompanhadas de IA, permitindo que o primeiro passo seja dado com o apoio de um especialista e da IA Generativa.

Take aways

O Estudo Regional de Saúde Mental destaca uma necessidade urgente e estratégica na América Latina e no Caribe: passar de abordagens fragmentadas para uma gestão integral do bem-estar emocional nas organizações. Embora muitas empresas tenham avançado na implementação de iniciativas de saúde mental, ainda persiste uma lacuna crítica entre a intenção e a ação, especialmente em áreas como o planejamento estratégico, o envolvimento da liderança e a capacidade de resposta diante de situações críticas.

