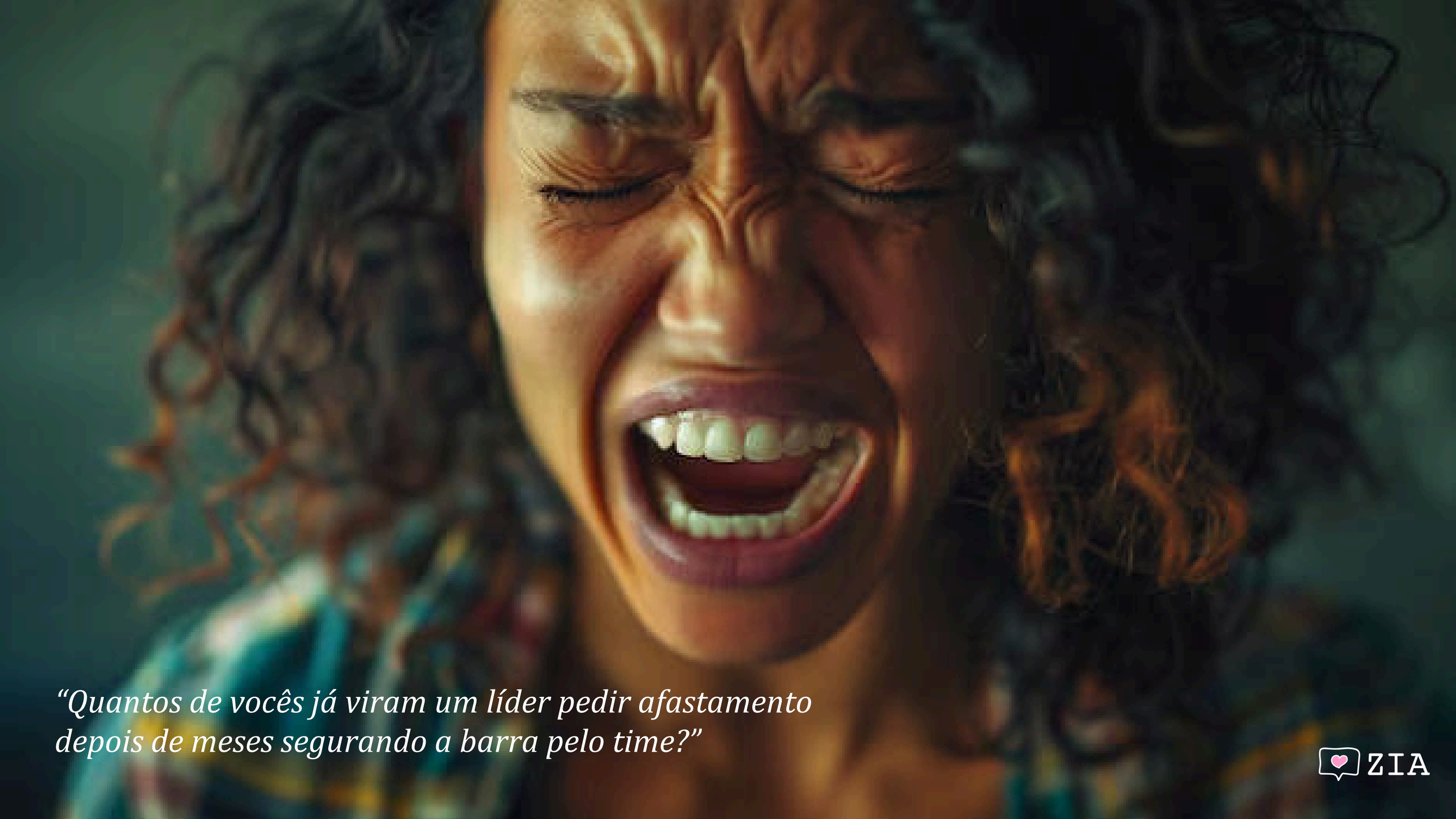
CONGREGARH • PORTO ALEGRE

A Liderança Adoece Antes do Time

Saúde Mental é o Novo Indicador na Gestão de Pessoas

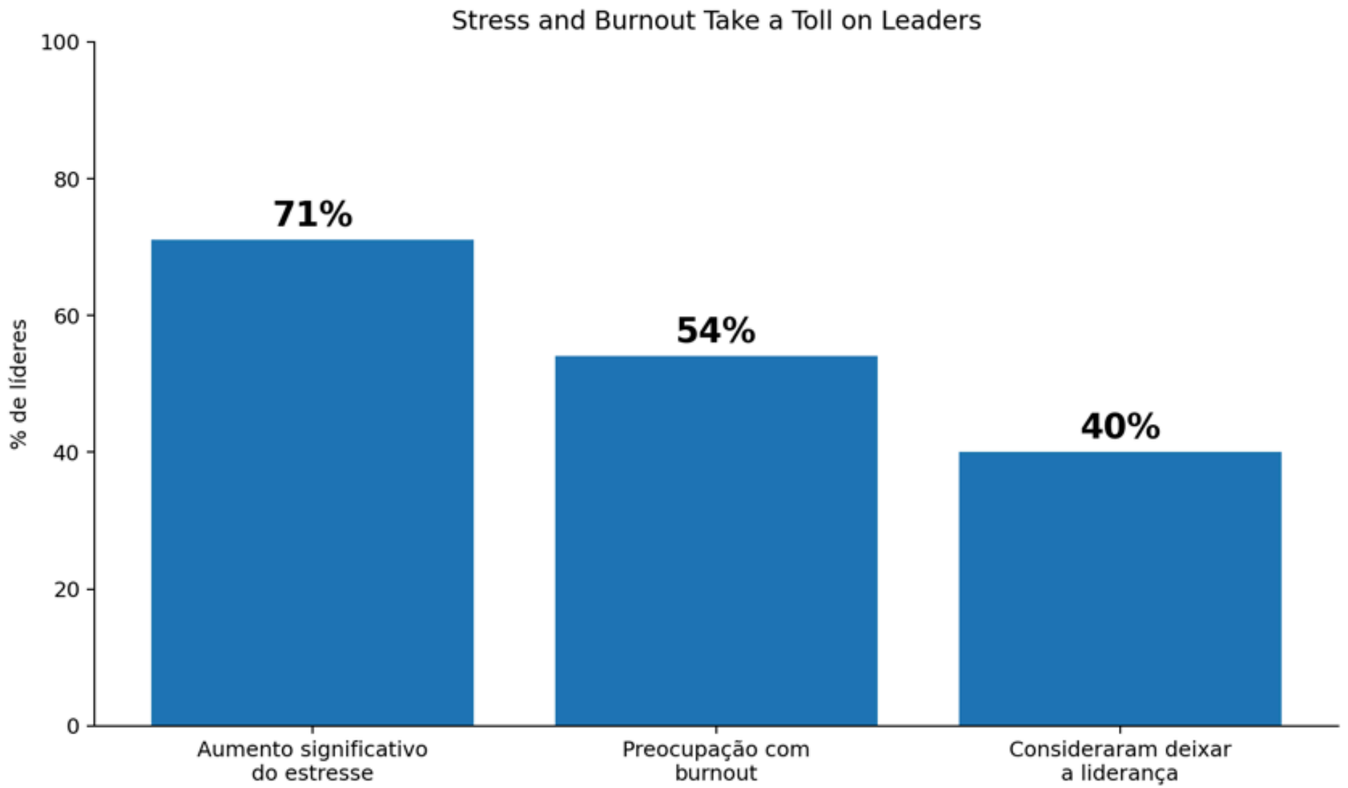
Por que empresas que medem bem-estar como métrica de negócio crescem e as que ignoram pagam a conta em turnover, afastamento e baixa performance.

ZIA


“Quantos de vocês já viram um líder pedir afastamento depois de meses segurando a barra pelo time?”
ZIA

LIDERANÇAS SOB PRESSÃO

71% relatam aumento significativo do estresse



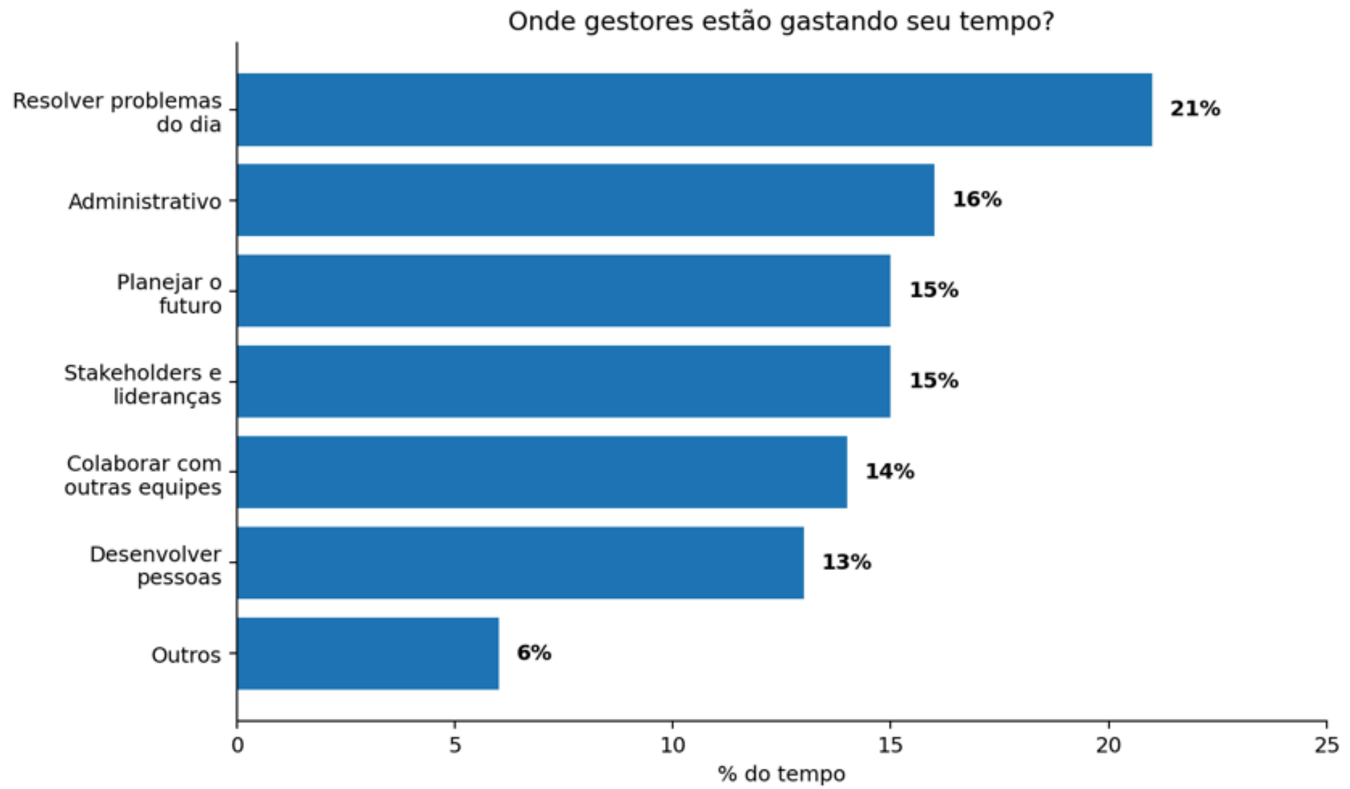
54% estão preocupados com burnout • 40% já consideraram deixar a liderança

Fonte: DDI — Global Leadership Forecast 2025, p. 9. Pesquisa com 10.796 líderes em mais de 50 países.

ZIA
MENTORA EMOCIONAL

O TEMPO DA LIDERANÇA ESTÁ SENDO CONSUMIDO

Quase 40% do tempo vai para apagar incêndios e tarefa



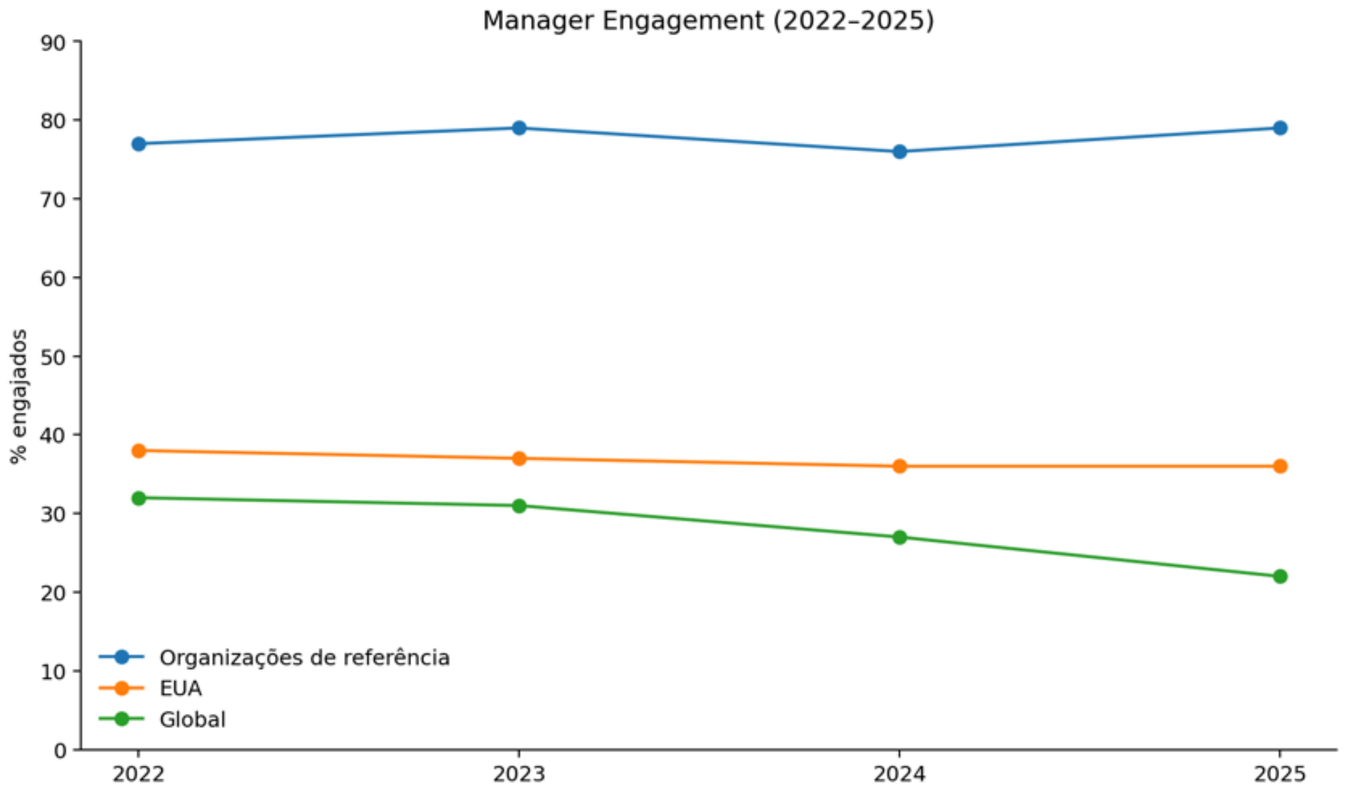
Só 13% do tempo é dedicado ao desenvolvimento das pessoas

Fonte: Deloitte — 2025 Global Human Capital Trends, Figure 1. Survey data analysis.

ZIA
MENTORA EMOCIONAL

O ENGAJAMENTO DOS GESTORES ESTÁ CAINDO

De 32% para 22% em apenas três anos



A queda global se acelera entre 2024 e 2025: 27% → 22%

Fonte: Gallup — State of the Global Workplace 2026, p. 8. Dados globais de 2022–2025.

ZIA
MENTORA EMOCIONAL

Por Que o Líder Adoece Primeiro

O problema

1

Camada de absorção

A liderança está no meio de duas pressões: cobrança de resultado (de cima) e sustentação emocional do time (de baixo).

2

Invisibilidade

Ela é quem absorve o estresse organizacional, mas as vezes nos falta programas de RH que sustentem este processo.

3

Sinais tardios

Sintomas aparecem primeiro na liderança, mas costumam ser lidos como 'estresse normal do cargo', não como alerta.

ZIA
MENTORA EMOCIONAL

Saúde Mental Como Indicador de Gestão

A virada

BEM-ESTAR COMO CAMPANHA

- Ação pontual (SIPAT, Outubro Rosa/Amarelo)
- Sem métrica de acompanhamento contínuo
- Reage quando o afastamento já aconteceu
- Fica isolado do RH estratégico e da diretoria

BEM-ESTAR COMO MÉTRICA DE NEGÓCIO

- Medido de forma contínua, como turnover e NPS
- Integrado a indicadores de performance e gestão
- Antecipa risco antes do afastamento
- Vira pauta de diretoria, não só do RH

O Que Muda na Prática da Gestão

1

Medir continuamente

Substitua a pesquisa anual por pulsos curtos e frequentes de clima e soluções que possam gerar dados continuos sobre bem-estar comporativo.

2

Treine para reconhecer sinais

Capacite líderes a identificar sinais de esgotamento antes do afastamento.

3

Crie rituais de checagem

Conversas 1:1 regulares e genuínas — sem parecer vigilância.

4

Leve ao board

Reporte saúde mental junto com turnover e performance nas reuniões de diretoria.

ZIA
MENTORA EMOCIONAL

Olhando para Lideranças...

1 **Medir continuamente**

Substitua a pesquisa anual por pulsos curtos e frequentes de clima e soluções que possam gerar dados continuos sobre bem-estar comporativo das lideranças.

2 **Disponibilize Recursos**

Reveja os seus benefícios e programas de saúde corporativa.

3 **Crie rituais de checagem**

Conversas 1:1 regulares e genuínas — sem parecer vigilância.

4 **Leve ao board**

Cuidar da saúde mental pode e deve se tornar uma métrica.

ZIA
MENTORA EMOCIONAL



https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/29031935/

ZIA

EVIDÊNCIA CIENTÍFICA

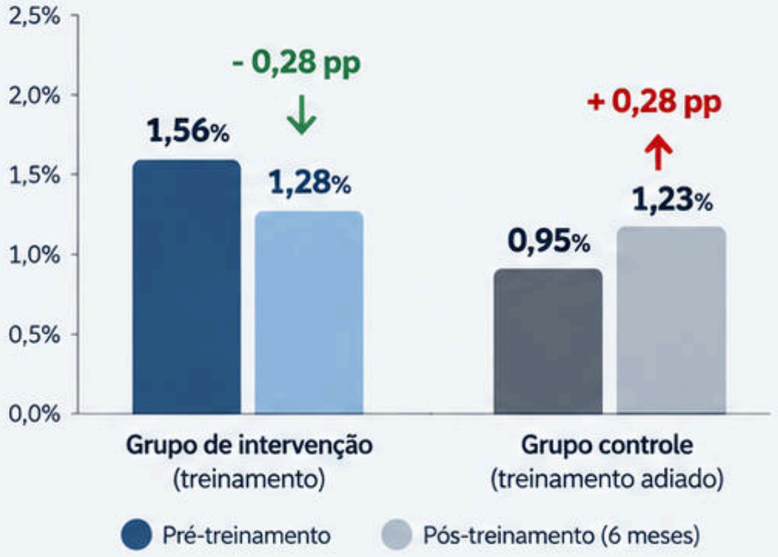
Treinamento em saúde mental para gestores reduz o afastamento por doença

Ensaio clínico randomizado com 128 gestores em um serviço de bombeiros e resgate australiano (acompanhamento de 6 meses)

LIDERANÇA QUE CUIDA **GERA RESULTADOS**

Afastamento por doença relacionado ao trabalho

Variação na taxa média de afastamento (em pontos percentuais)



Redução no tempo de afastamento

Diferença média no afastamento por doença relacionado ao trabalho (horas por funcionário, em 6 meses)



O treinamento resultou em **6,45 horas a menos de afastamento** por funcionário a cada 6 meses.

Retorno sobre o investimento (ROI)

Para cada **£1** investida no treinamento, o retorno estimado foi de £9,98 em benefícios.



£9,98 de retorno para cada **£1** investida no treinamento.

Treinar gestores faz diferença.

Um programa de 4 horas em saúde mental pode reduzir significativamente o afastamento por doença relacionado ao trabalho, com alto retorno sobre o investimento.

> *"Mais pesquisas são necessárias para confirmar esses resultados e testar sua aplicabilidade em outros contextos de trabalho."*

Fonte: Joyce, S. et al. (2018). Mental health training for managers: a cluster randomised controlled trial. The Lancet Psychiatry, 5(10), 850–858. https://doi.org/10.1016/S2215-0366(18)30303-8

Financiamento: NSW Health e Employers Mutual Ltd.

sesi+saúde

Para empresas | Para você | Sobre nós | Blog | Unidades

SESI Saúde e Tupy: queda de 13% nos afastamentos por Saúde Mental

Em parceria com o SESI Saúde, a Tupy desenvolve um programa interno de saúde mental que já atendeu mais de 4 mil colaboradores e trouxe resultados positivos, fortalecendo o bem-estar emocional dos colaboradores e contribuindo para o aumento da produtividade.

Com essa iniciativa, a empresa reafirma seu compromisso com a saúde mental da equipe, promovendo um ambiente de trabalho mais saudável, acolhedor e engajador.



https://saude.sesisc.org.br/saude-mental-para-empresas/?utm_source=chatgpt.com

ZIA

Porte
++30 mil colaboradores

Segmento
Indústria alimentícia

Desafio

> Durante a pandemia de COVID-19, a Marfrig vivenciou um aumento significativo no número de afastamentos por questões relacionadas à saúde mental. A empresa precisava de uma solução que **atendesse colaboradores em áreas remotas**, oferecendo suporte psicológico e psiquiátrico para **reduzir o absenteísmo e melhorar a qualidade de vida de seus funcionários**.

Solução

> Em parceria com a Conexa, a Marfrig implementou um programa de saúde mental que disponibilizou suporte psicológico e psiquiátrico via teleconsultas. O foco foi direcionado para colaboradores em unidades remotas, como Chupinguaia (RO), onde o acesso a esse tipo de atendimento era limitado. **A solução também incluiu a implementação de ferramentas para acompanhamento contínuo da saúde mental dos colaboradores**.

> "Precisávamos de uma solução que oferecesse terapia para nossos colaboradores, até mesmo no conforto de suas casas. Foi aí que encontramos a Conexa, que trouxe uma plataforma acessível e capaz de dar o suporte emocional que nossos colaboradores precisavam."
>
> **Dr. Altemir Ferro Corrêa, Médico**
> **Diretor de Saúde do Trabalhador**

https://saude.sesisc.org.br/saude-mental-para-https://site.conexasaude.com.br/site/cases/marfrig?utm_source=chatgpt.com#sobreocase/?utm_source=chatgpt.com

ZIA

“Coloque a máscara,
antes de ajudar quem está do seu lado.”

Quem cuida, também precisa de cuidado.

ZIA

Como vocês estão se sentindo hoje?

Será que vocês não estão precisando de ajuda?



Obrigada pela sua presença!

AGORA, VAMOS AO TRABALHO.

ZIA
MENTORA EMOCIONAL

Menvie

Sansiarai Vargas
Cofounder e CEO - Menvie e ZIA