

Recarrega **RH**



Cuidando de quem cuida



Panorama da saúde emocional do **RH 2024**

*Confira dados do estudo que
ouvei mais de 900 RHs brasileiros*

flash

Sumário

Introdução: Quem cuida de quem cuida? **PG. 3**

Sobre a pesquisa **PG. 6**

1. Exaustos e sob pressão **PG. 9**

2. Ansiedade em alta, motivação em baixa **PG. 15**

3. Falta apoio — e líderes que inspirem **PG. 20**

4. AI-nxiety: saúde mental em tempos de IA **PG. 23**



Quem cuida de quem cuida?

Nos últimos anos, com o avanço da tecnologia e as constantes mudanças no negócio, as pessoas passaram a ser vistas como força motriz para a criação de valor na maioria das empresas. Juntam-se a isso as transformações nos modelos de trabalho, aceleradas pela pandemia, e o

resultado são RHs no centro das organizações.

Mas, se o profissional de gestão de pessoas nunca foi tão importante nas empresas, também é possível dizer que seu papel se tornou estressante em igual medida. De um lado, agendas cada vez mais complexas, um emaranhado de tecnologias e sistemas que não conversam entre si e a cobrança para ser mais estratégico. Do outro, times enxutos, longas horas de trabalho e o sentimento de falta de apoio da liderança.

Não à toa, mais de **8 em cada 10 RHs** se sentem sobrecarregados. Outros 65% tiveram de lidar com alguma questão de saúde mental no último ano. Pelo menos é isso que descobriu a segunda edição do **Panorama da Saúde Emocional do RH**. O estudo inédito, idealizado pela **Flash**, desde 2023 investiga como o atual contexto do mundo do trabalho tem impactado o bem-estar dos profissionais de Recursos Humanos.

Neste ano, a pesquisa ouviu quase 1 mil profissionais de gestão de pessoas e buscou entender também como os RHs estão lidando com o avanço galopante da IA no mercado de trabalho e nos negócios. Para trazer uma visão para além de números, realizamos uma etapa qualitativa, ouvindo líderes de Recursos Humanos de companhias de diversos tamanhos.

Ao longo das próximas páginas, você irá encontrar as descobertas do estudo e trechos dessas entrevistas. O intuito é estimular um olhar atento para o bem-estar dos RHs e lembrá-los que, no processo de construir empresas mais humanamente sustentáveis e com funcionários mais saudáveis, é preciso começar por si próprios.

Boa leitura!

A Flash

Quando a Flash surgiu, nosso objetivo era revolucionar o mercado de benefícios no Brasil. De lá para cá, avançamos ao trazer agilidade, tecnologia e flexibilidade tanto para empresas quanto para colaboradores.

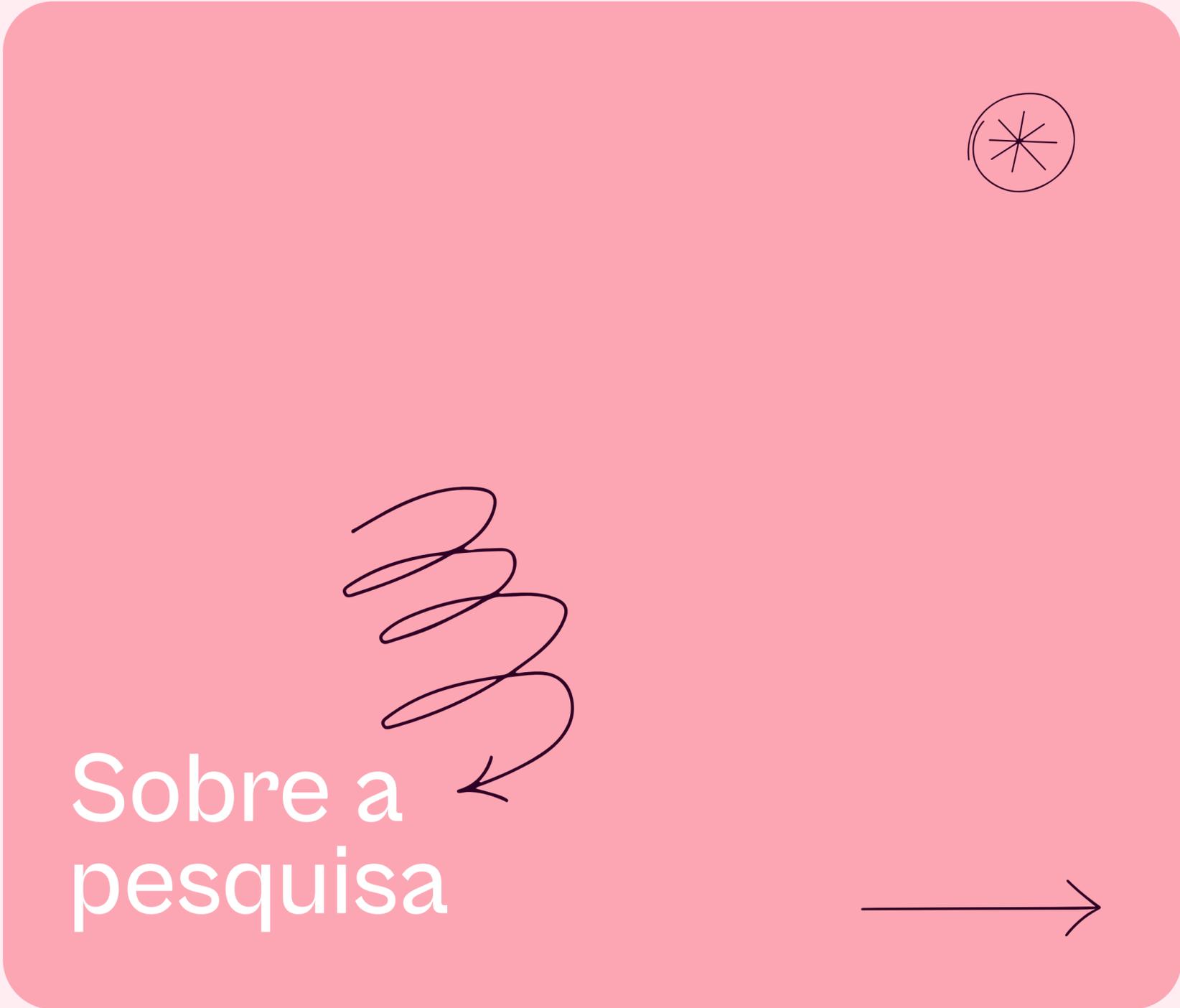
Hoje, oferecemos soluções inovadoras para transformar as jornadas de trabalho — do financeiro ao RH. Por meio da nossa plataforma integrada, é possível gerir as rotinas de benefícios, despesas corporativas e gestão de pessoas em um só lugar.

Conte com a Flash para se livrar da burocracia e otimizar os processos da sua empresa.

QUERO SER FLASH



flash



Perfil dos respondentes

O levantamento da **Flash** ouviu 924 profissionais da área de Recursos Humanos e Departamento Pessoal durante os meses de abril e maio de 2024 por meio de questionário online. Participaram do estudo profissionais de diferentes níveis hierárquicos, tamanhos de empresas e áreas de atuação no RH.

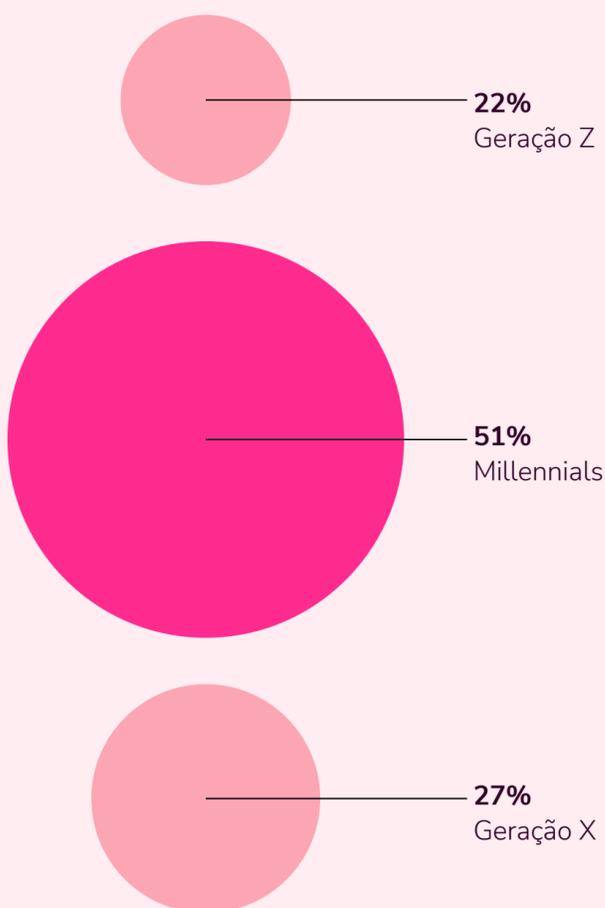
Em linha com outras pesquisas que apontam uma predominância de mulheres na área de gestão de pessoas, a maioria dos participantes da pesquisa (80%) se identifica com o gênero feminino.

Mais da metade dos respondentes (51%) são millennials e têm entre 29 e 42 anos. Além disso, 57% deles moram na região Sudeste do país.

Área de atuação

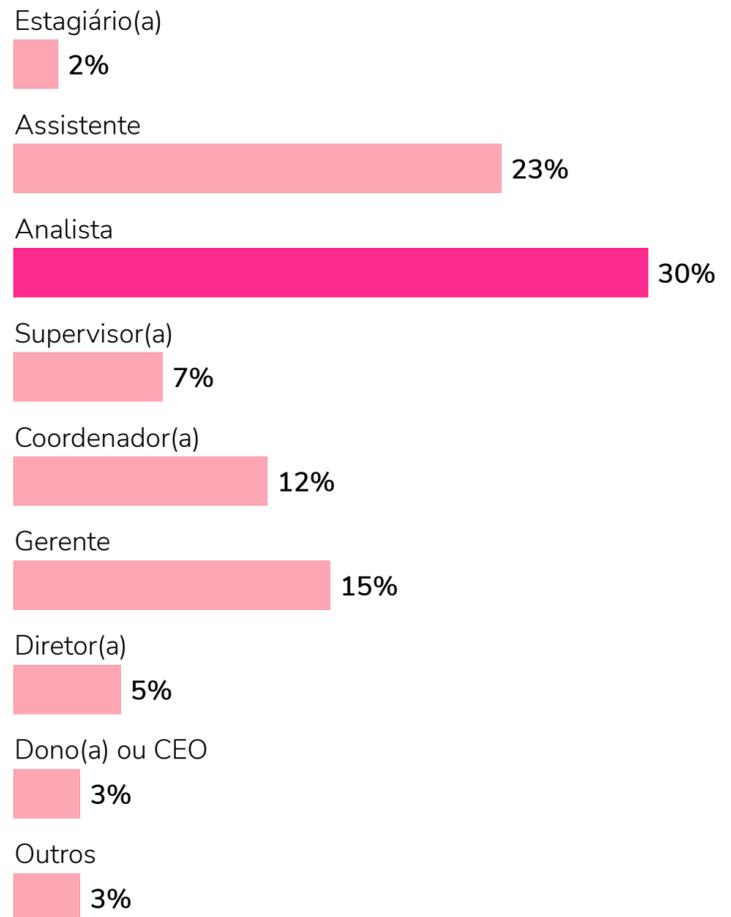


Idade

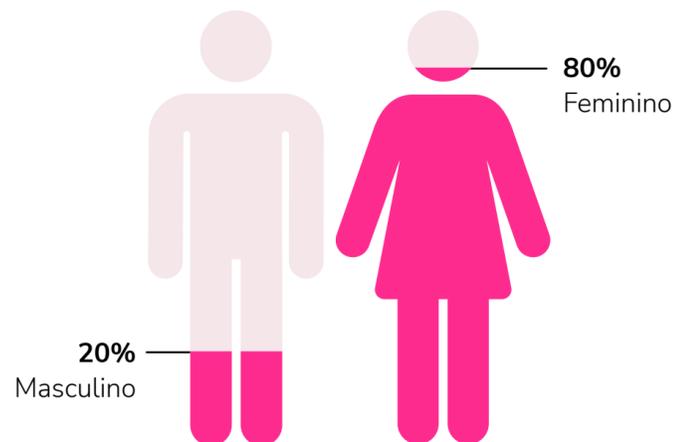


* Geração Z (18 a 28 anos), Millennials (29 a 42 anos) e Geração X (43 a 63 anos) * Baby Boomers (64 a 78) anos representam 0,43% da amostra.

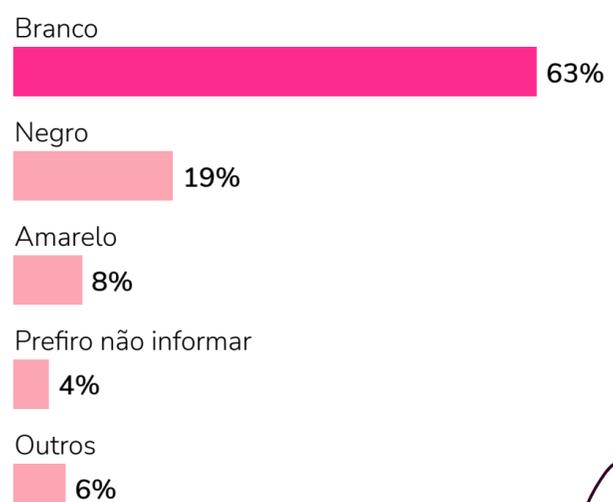
Cargo



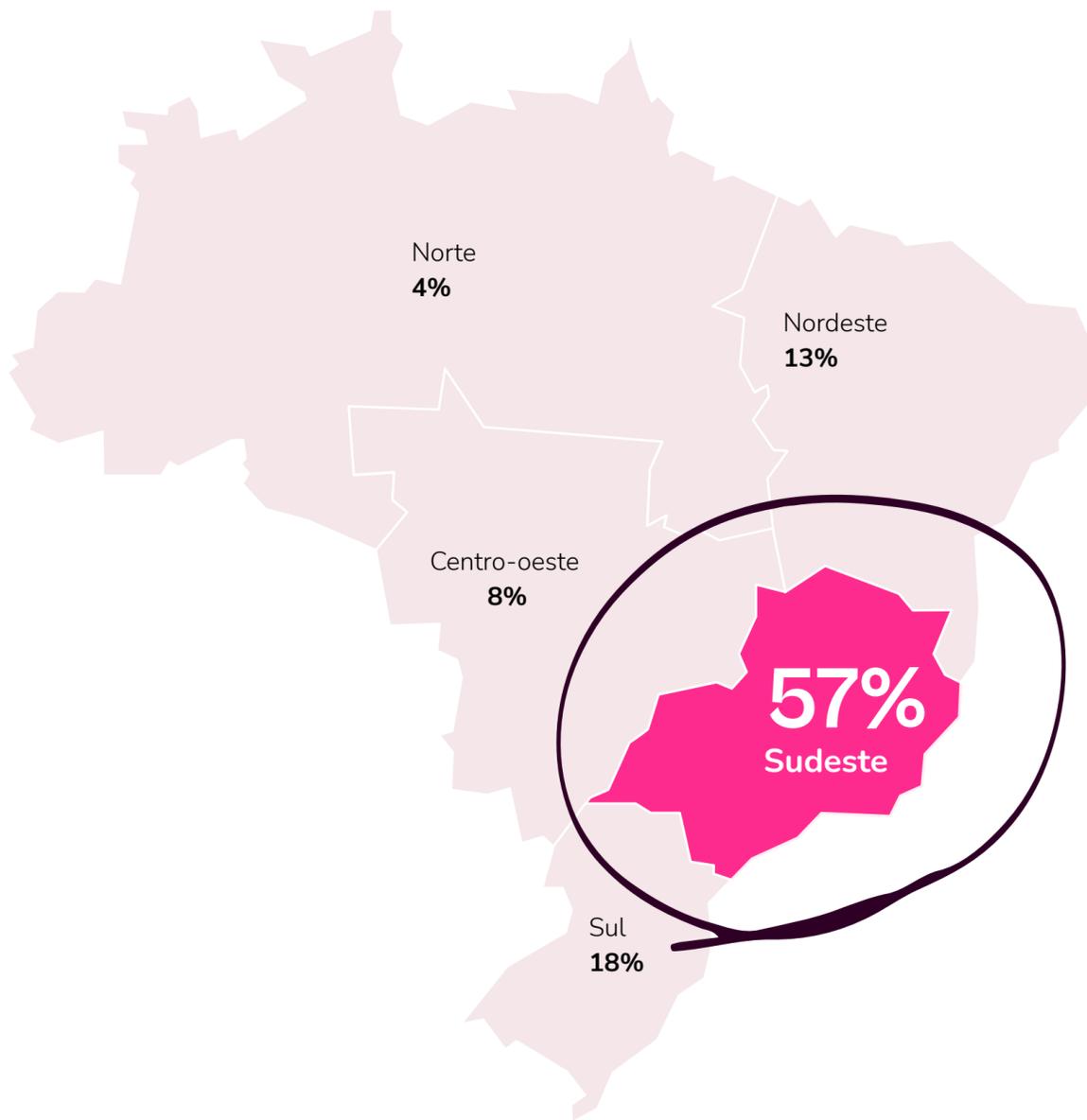
Gênero



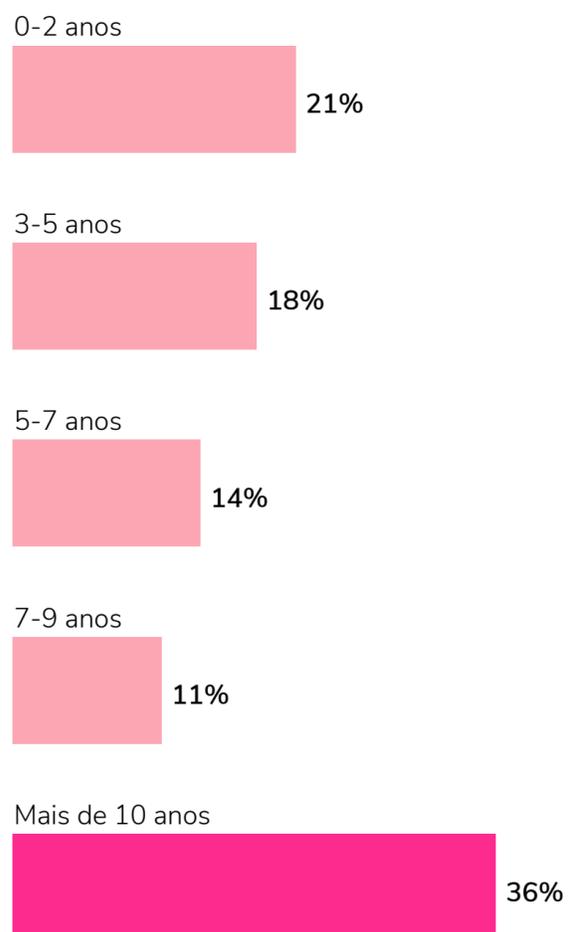
Etnia



Região

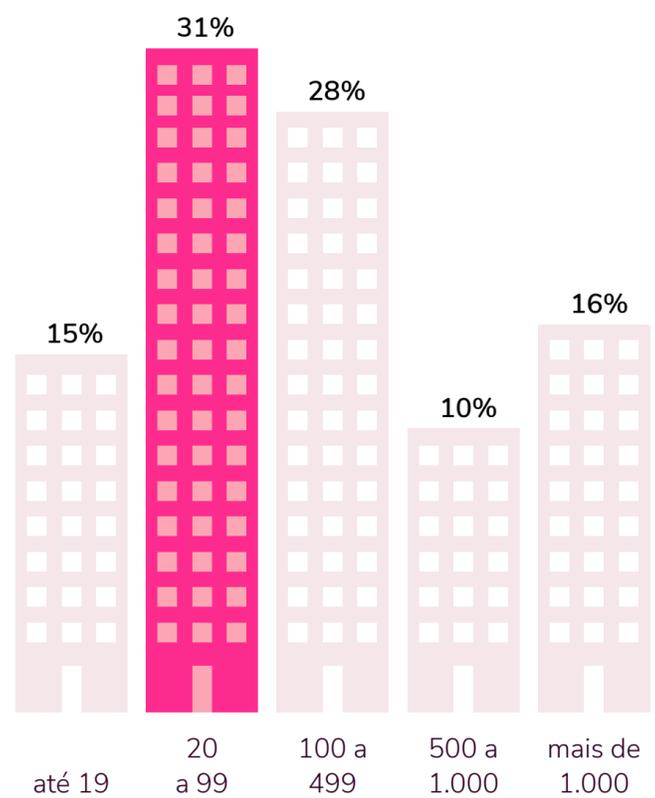


Tempo de atuação na área



Tamanho da empresa

(número de empregados)



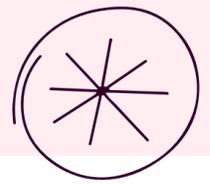
1.

Exaustos e sob pressão

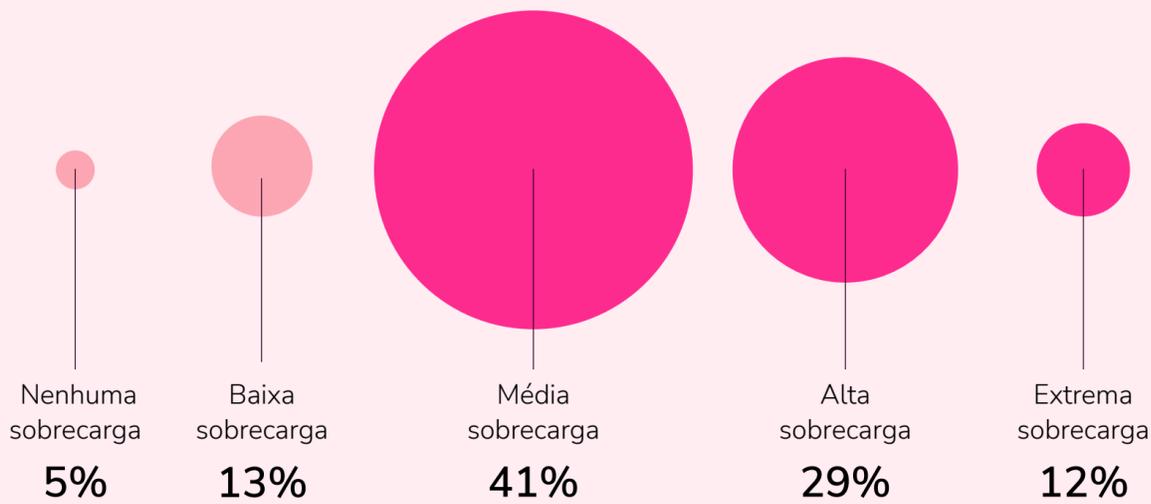


Mais de **8 em cada 10 RHs (82%)** ouvidos no **Panorama da Saúde Emocional do RH 2024** afirmam que estão sobrecarregados. O excesso de trabalho se reflete em longas jornadas: 55% dos respondentes ultrapassam o expediente tradicional de 8 horas por dia.

Além disso, mais de um terço dos profissionais de gestão de pessoas (34%) diz sofrer pressão diariamente ou semanalmente e outros 30% afirmaram sofrer pressão no fechamento do mês. O número é 14% a mais do que o registrado na pesquisa do ano passado, o que pode apontar para uma cobrança maior em relação ao atingimento de metas.



O QUANTO OS RHS SE SENTEM SOBRECARRREGADOS NO CARGO QUE OCUPAM*



***NESTA PESQUISA, CONSIDERAMOS UMA ESCALA DE 1 A 5. SENDO:**

- 1** - Nenhuma sobrecarga
- 2** - Baixa sobrecarga
- 3** - Média sobrecarga
- 4** - Alta sobrecarga
- 5** - Extrema sobrecarga

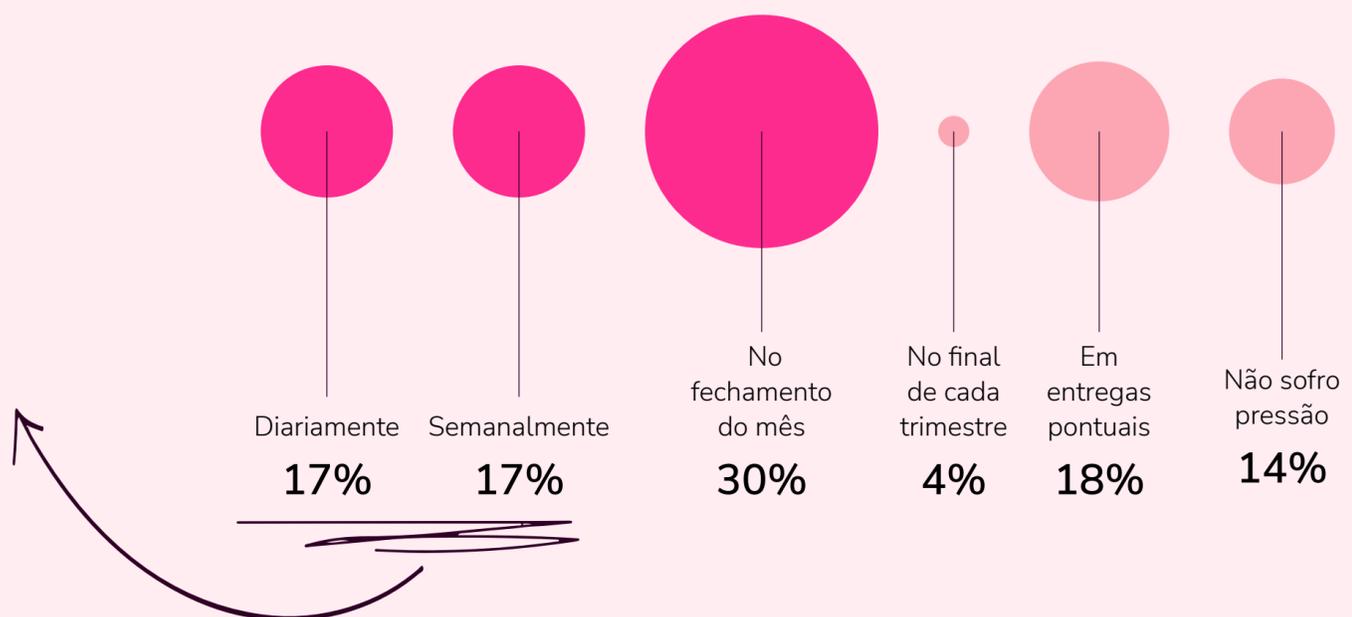
“Todas as empresas estão focadas em reduzir custos. Os times diminuem e duas pessoas passam a fazer o trabalho que antes era executado por cinco. A tecnologia não necessariamente reduz essa sobrecarga.”

RH EM CARGO DE SUPERVISÃO DE UMA INDÚSTRIA QUÍMICA

FREQUÊNCIA COM QUE OS RHS AFIRMAM SOFRER PRESSÃO POR RESULTADOS E METAS

34%

dos RHs estão sob pressão constantemente



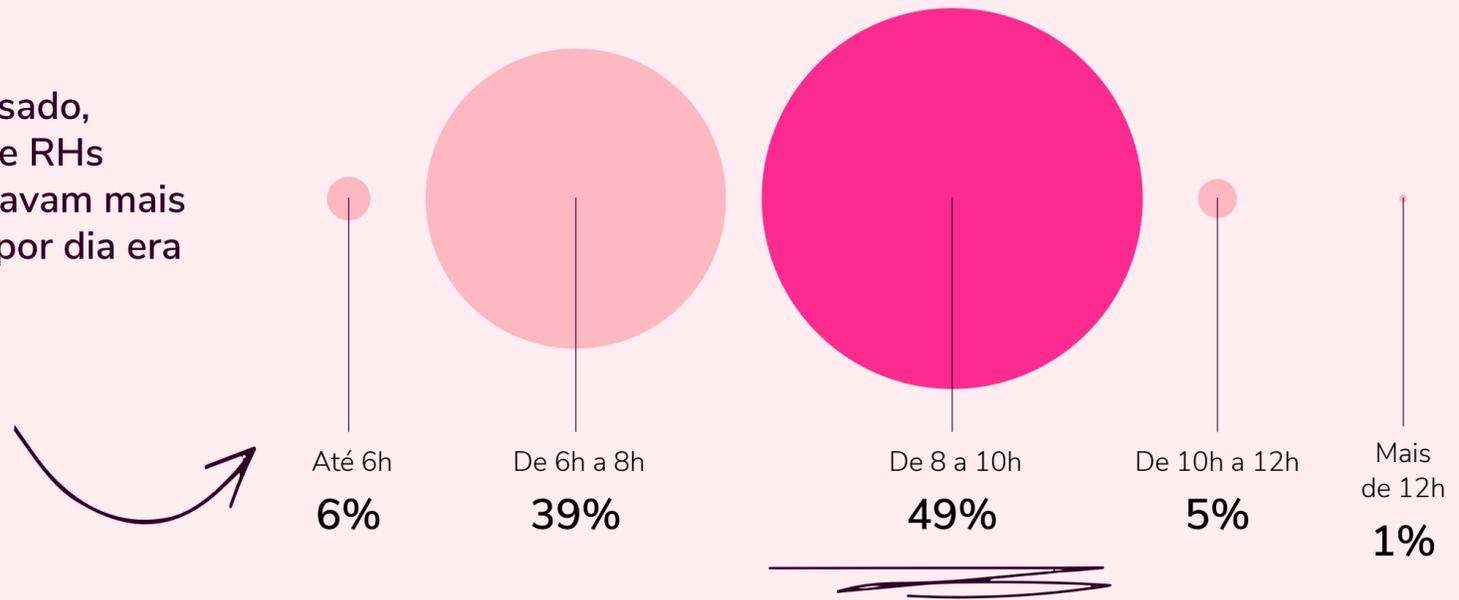
Quer saber quais foram as descobertas da 1ª edição do Panorama da Saúde Emocional do RH? [Clique aqui](#) e baixe o estudo anterior!



JORNADAS MAIS LONGAS: MAIORIA DOS RHS TRABALHA ENTRE 8 E 10 HORAS POR DIA

No ano passado, o número de Rhs que trabalhavam mais de 8 horas por dia era

9%
MENOR



As áreas mais sobrecarregadas

Dentre as principais mudanças que aconteceram na área de Recursos Humanos nos últimos anos estão a cobrança por gerar valor para o negócio e a necessidade de criar estratégias para engajar e atrair talentos frente aos novos modelos de trabalho. Esse cenário talvez explique porque, dentre todas as áreas de atuação do RH, os Business Partners e os profissionais de Relações Trabalhistas são os que relatam maior excesso de trabalho.

NÍVEL DE SOBRECARGA DO RH POR ÁREA DE ATUAÇÃO

SOBRECARGA	NÍVEL DE SOBRECARGA				
	NENHUMA	BAIXA	MÉDIA	ALTA	EXTREMA
Recrutamento e Seleção	9%	12%	44%	24%	11%
Departamento Pessoal	6%	15%	39%	28%	12%
Treinamento e Desenvolvimento	4%	22%	44%	20%	10%
Remuneração e Benefícios	6%	12%	45%	28%	9%
Diversidade e Inclusão	0%	38%	25%	38%	0%
Business Partner	5%	10%	29%	38%	19%
Relações Trabalhistas	0%	8%	42%	19%	31%
Consultoria de RH	3%	5%	55%	25%	13%
Outros	2%	12%	31%	42%	14%

As áreas mais pressionadas

Segundo o **Panorama da Saúde Emocional do RH 2024**, o maior desafio da área de Recursos Humanos atualmente é atrair e reter talentos. Fora isso, depois da folha de pagamento, o recrutamento é a segunda atividade em que os RHs dizem investir mais tempo. Não por acaso, essa é justamente a área mais pressionada atualmente nas empresas, com respondentes que atuam dentro de Recrutamento e Seleção liderando quando o assunto é relatar pressão diariamente. Em seguida, estão os profissionais que trabalham com Treinamento e Desenvolvimento.

47%

dos profissionais de recrutamento sentem pressão diária ou semanalmente.

NÍVEL DE PRESSÃO DO RH POR ÁREA DE ATUAÇÃO

	DIARIAMENTE	SEMANALMENTE	NO FECHAMENTO DO MÊS	NO FINAL DE CADA TRIMESTRE	EM ENTREGAS PONTUAIS	NÃO SOFRO PRESSÃO
Recrutamento e Seleção	26%	21%	23%	6%	11%	13%
Departamento Pessoal	16%	13%	35%	3%	17%	16%
Treinamento e Desenvolvimento	24%	18%	26%	6%	13%	12%
Remuneração e Benefícios	12%	16%	34%	4%	16%	19%
Diversidade e Inclusão	13%	38%	13%	0%	0%	38%
Business Partner	17%	21%	12%	2%	38%	10%
Relações Trabalhistas	19%	12%	35%	4%	18%	12%
Consultoria de RH	10%	24%	38%	3%	22%	3%
Outros	15%	18%	23%	7%	27%	10%

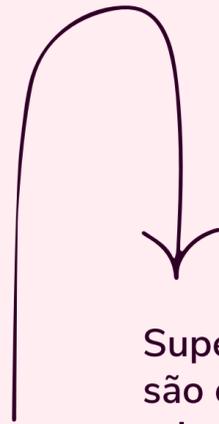
Da admissão ao desligamento: centralize todos os processos de pessoas da sua empresa em um só lugar. [Clique aqui](#) e faça o seu RH voar com a Flash!



As dores da média gerência

Entrincheirados entre a cobrança da alta gestão enquanto precisam lidar com a expectativa e a necessidades dos colaboradores abaixo deles, a média gerência é conhecida por ser uma das camadas organizacionais mais estressadas dentro das empresas. E isso não é diferente entre os profissionais de gestão de pessoas.

De acordo com o **Panorama da Saúde Emocional do RH 2024**, os RHs que ocupam a liderança intermediária são os mais propensos a relatar níveis elevados de sobrecarga.



Supervisores e gerentes são os cargos que mais relatam sofrer pressão diariamente, com

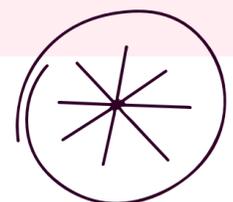
24%

e 22% dos respondentes realizando tal afirmação.

SOBRECARGA	NENHUMA					BAIXA					MÉDIA					ALTA					EXTREMA									
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5					
Estagiário(a)	20%	15%	35%	15%	15%	9%	14%	43%	24%	10%	5%	15%	39%	28%	13%	1%	16%	34%	36%	13%	1%	3%	39%	43%	14%	3%	15%	38%	31%	13%
Assistente	10%	5%	56%	17%	12%	0%	14%	45%	31%	10%	4%	28%	28%	29%	11%															
Analista																														
Supervisor(a)																														
Coordenador(a)																														
Gerente																														
Diretor(a)																														
Dono(a) ou CEO																														
Outros																														

45%

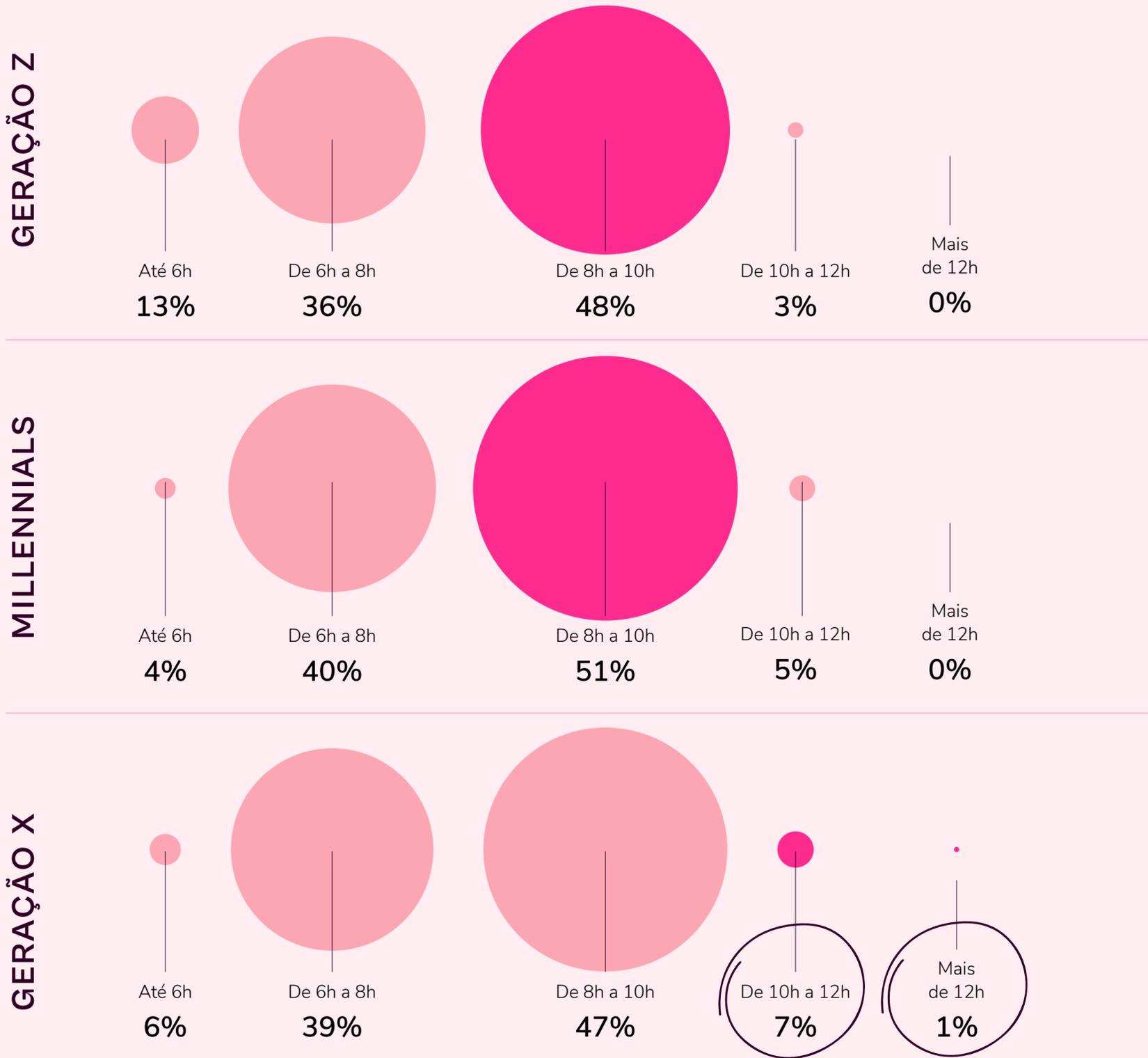
dos coordenadores disseram ter lidado com a ansiedade no último ano. É a maior prevalência da condição entre todos os cargos.



Questão geracional: Xs passam mais tempo no escritório

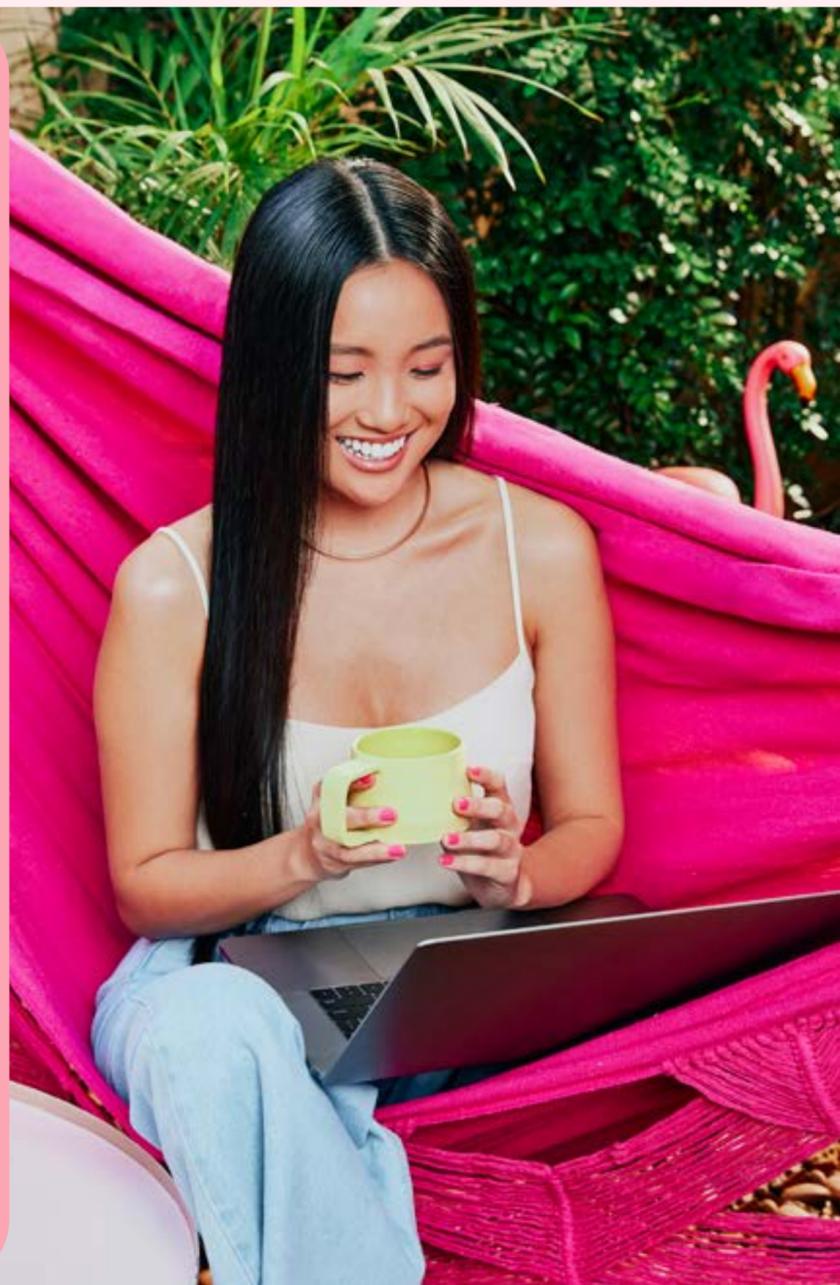
Alinhado com tendências que apontam que as gerações mais jovens desejam um maior equilíbrio entre vida pessoal e trabalho, o **Panorama da Saúde Emocional do RH 2024** descobriu que profissionais mais velhos trabalham mais horas por dia. Isso porque os RHs da Geração X são os mais propensos a afirmar que trabalham mais de 10 horas por dia e também são os únicos que dizem enfrentar jornadas de mais de 12 horas diárias. Esse cenário pode ser explicado, em partes, pelo fato de que boa parte dos respondentes entre 43 e 63 anos estão em cargos de liderança intermediária: 48% ocupam posições de supervisão, coordenação ou gerência. Parcela da organização que, como vimos nas páginas anteriores, enfrenta os maiores índices de sobrecarga.

NÚMERO DE HORAS TRABALHADAS POR DIA DE ACORDO COM A FAIXA ETÁRIA



2.

Ansiedade em alta, motivação em baixa



Como reflexo direto das longas jornadas de trabalho e dos níveis elevados de pressão, os profissionais ouvidos no **Panorama da Saúde Emocional do RH 2024** relatam altos níveis de adoecimento mental.

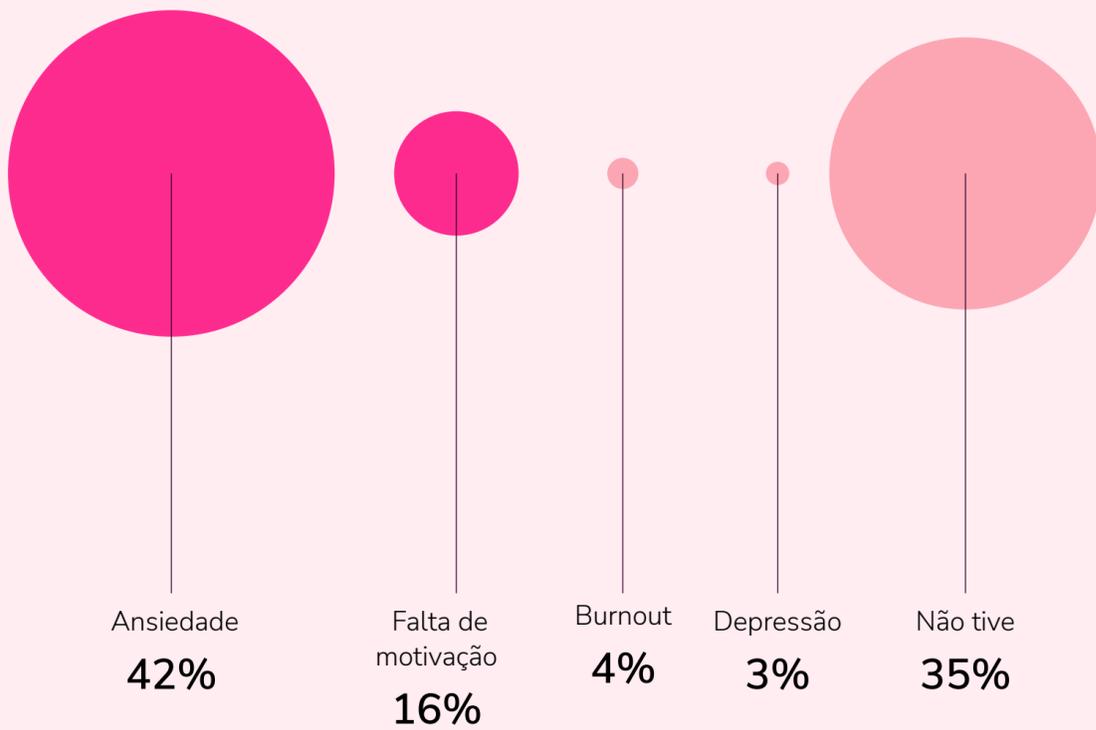
Entre os dados que exigem maior atenção das empresas está o fato de que mais de **6 em cada 10 RHs** apontaram ter enfrentado algum problema de saúde mental no último ano.

A ansiedade é o transtorno que mais afeta os profissionais de gestão de pessoas, com 42% dos respondentes afirmando ter sofrido com a condição no mesmo período. E a prevalência da doença como questão emocional número 1 dos RHs se repete ao analisar questões como geração, nível hierárquico e área de atuação.

8%

dos profissionais de Recrutamento e Seleção e de Consultoria relataram casos de burnout no último ano. O valor é o dobro da média geral de respondentes do estudo.

PREVALÊNCIA DE PROBLEMAS EMOCIONAIS ENTRE OS RHS NO ÚLTIMO ANO



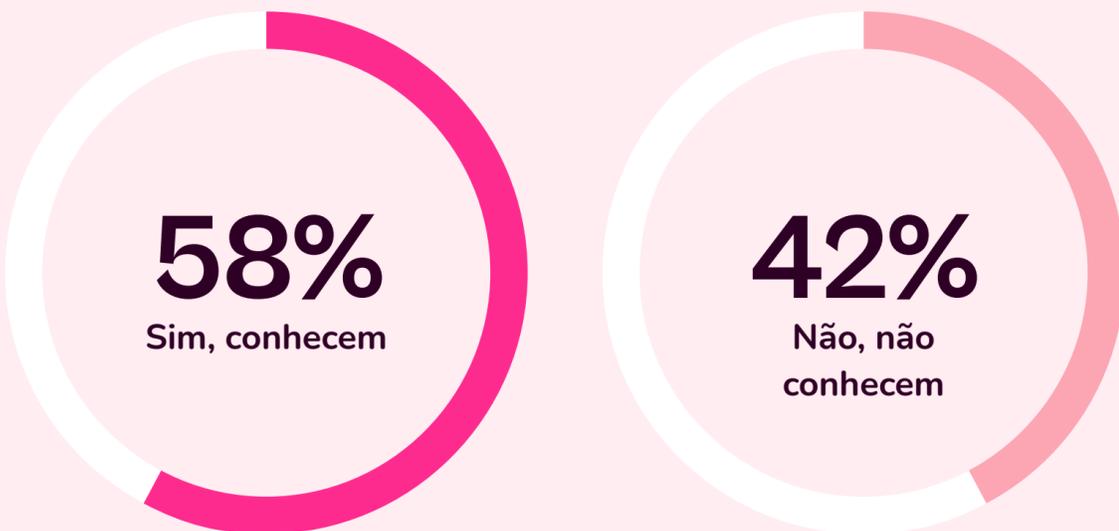
65%

dos Rhs tiveram algum tipo de problema relacionado à saúde mental no último ano

Testemunhas do adoecimento

Em paralelo ao alto índice de Rhs que tiveram de lidar com transtornos emocionais, quase **6 em cada 10** também disseram ter visto colegas serem afastados com esgotamento profissional. Na pesquisa anterior, o número que relatava o mesmo era 5% menor.

RHS QUE CONHECEM COLEGAS QUE JÁ FORAM AFASTADOS DEVIDO AO ESGOTAMENTO PROFISSIONAL



“Para além dos desafios de negócio, existem os desafios individuais e humanos, que acabam sendo assumidos pelo RH.”

RH EM POSIÇÃO DE COORDENAÇÃO EM UMA STARTUP

Hierarquia *versus* saúde mental no RH

Ao analisar a relação entre transtornos mentais e o nível hierárquico, curiosamente são os estagiários que mais dizem ter sofrido com burnout no último ano (15%), logo atrás estão os coordenadores (5%). Na outra ponta, os diretores são os que mais relatam terem sofrido com a depressão (7%). Donos e CEOs apresentam os maiores índices de falta de motivação (21%).

67%

dos RHs que trabalham em empresas com mais de 1.000 pessoas conhecem colegas que foram afastados devido ao esgotamento profissional. O número é 11% maior que a média geral do estudo.

	BURNOUT	ANSIEDADE	DEPRESSÃO	FALTA DE MOTIVAÇÃO	NÃO TIVE
Estagiário(a)	15%	35%	0%	10%	40%
Assistente	3%	42%	3%	18%	34%
Analista	4%	44%	2%	18%	32%
Supervisor(a)	4%	41%	3%	19%	33%
Coordenador(a)	5%	45%	5%	15%	30%
Gerente	3%	40%	5%	13%	39%
Diretor(a)	2%	31%	7%	10%	50%
Dono(a) ou CEO	3%	42%	3%	21%	31%
Outros	7%	29%	0%	14%	50%

CONTINUE APRENDENDO: [Baixe agora o Engaja S/A: 1º Índice Nacional de Engajamento de Funcionários do Brasil e confira dados exclusivos.](#)



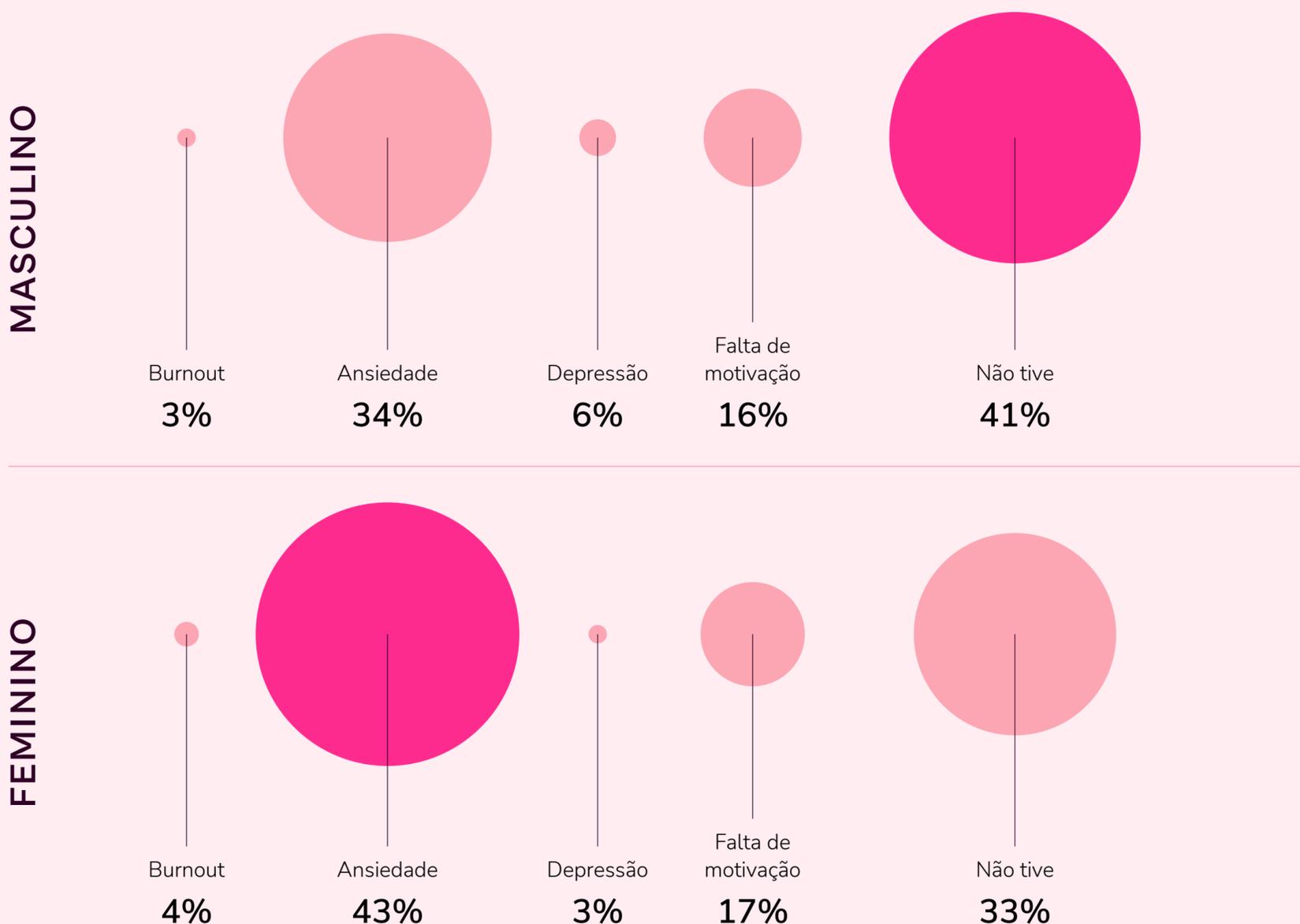
O fator desigualdade de gênero

Ao analisar a relação entre a saúde mental e os marcadores sociais, vemos que as RHs que se identificam com o gênero feminino sofreram mais com a ansiedade no último ano do que seus colegas homens: 44% contra 34%, respectivamente. Além disso, a proporção daqueles que não relataram nenhum problema de saúde mental foi maior entre os homens (41%) do que entre as mulheres (33%).

É importante lembrar que, segundo [dados do IBGE](#), as mulheres dedicam 6,8 horas a mais aos afazeres domésticos que os homens.

Essa é só uma das consequências da falta de equidade de gênero dentro e fora das empresas e que pode levar a um nível maior de adoecimento entre as RHs mulheres, que hoje compõem a maioria dos trabalhadores da área.

PREVALÊNCIA DE TRANSTORNOS MENTAIS ENTRE OS RHS DE ACORDO COM O GÊNERO

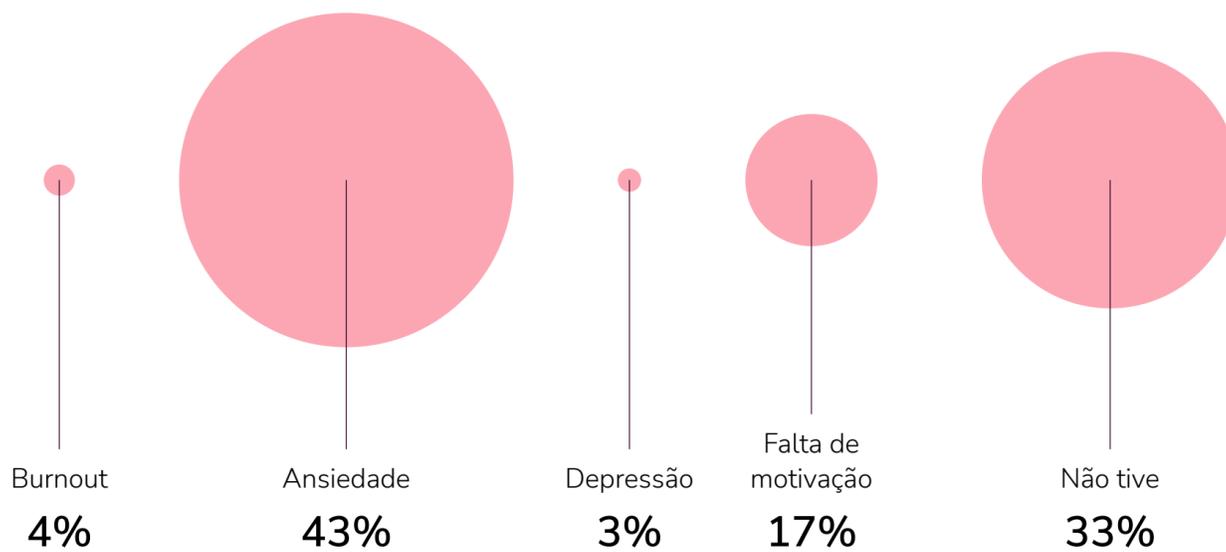


Jovens e ansiosos

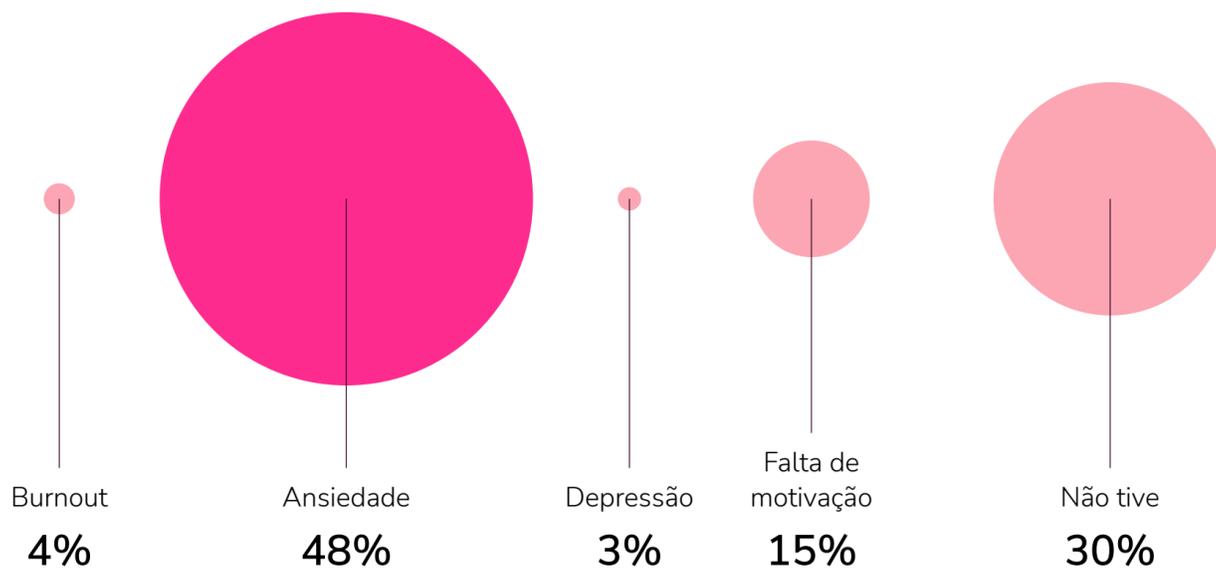
Confirmando a tendência de outros estudos, o **Panorama da Saúde Emocional do RH 2024** descobriu que os millennials são a geração de profissionais de gestão de pessoas mais ansiosa. Na outra ponta, os RHs da Geração X são os que mais sofrem com a desmotivação.

PREVALÊNCIA DE TRANSTORNOS MENTAIS ENTRE OS RHS DE ACORDO COM FAIXA ETÁRIA

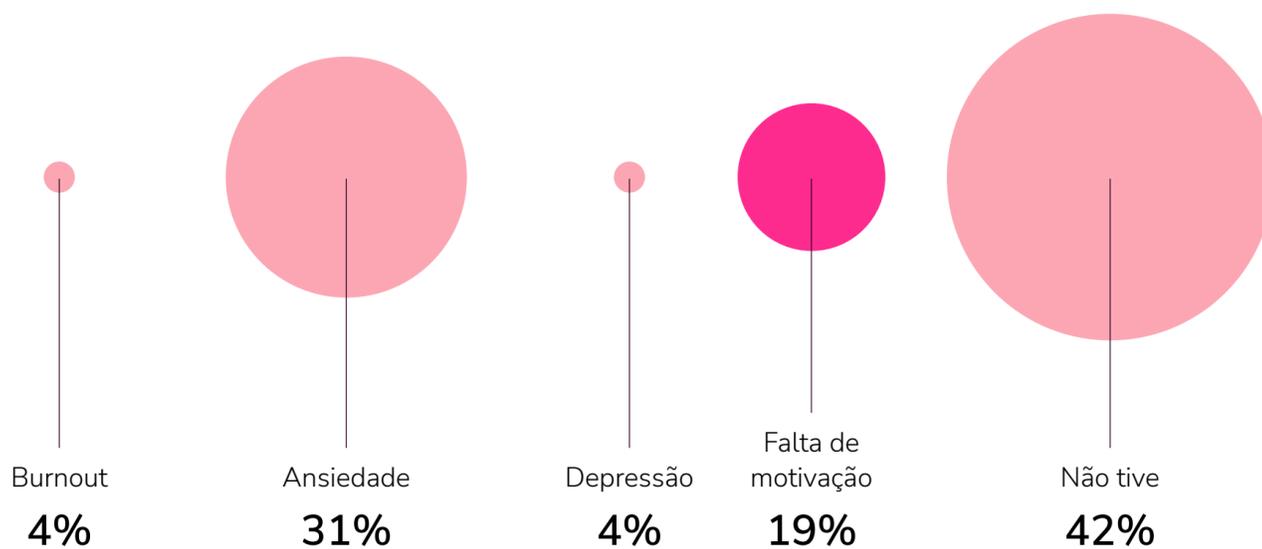
GERAÇÃO Z



MILLENNIALS



GERAÇÃO X



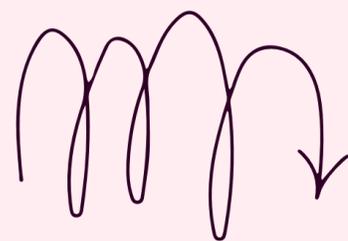
3.

Falta apoio – e líderes que inspirem



Com o avanço da discussão sobre saúde mental no ambiente corporativo, imagina-se que os RHs contem com algum apoio da empresa em relação ao seu bem-estar emocional. Mas a realidade não é bem assim. Segundo o estudo, 60% dos profissionais de gestão de pessoas afirmam que não recebem qualquer tipo de incentivo ou benefício corporativo relacionado à saúde mental.

Some-se a isso a percepção dos RHs sobre suas lideranças, peças fundamentais para a criação de ambientes mais saudáveis, mas que talvez estejam falhando nesse papel. Isso porque menos da metade



81%

das empresas que possuem entre 20 e 99 funcionários não dão nenhum tipo de suporte à saúde mental

dos entrevistados (49%) acredita que os líderes da empresa em que atua podem ser definidos como humanizados. Outros 8% chegam a dizer que se tratam de gestores tóxicos, de fato. Não por acaso, o desenvolvimento de lideranças é o terceiro maior desafio para o RH atualmente.

30%

dos profissionais de Treinamento e Desenvolvimento consideram ter uma liderança humanizada, o menor índice entre todos os setores do RH.

BENEFÍCIO E/OU PROGRAMA DE SAÚDE MENTAL QUE AS EMPRESAS OFERECEM*

Empresa não possui nenhum benefício ou incentivo **60%**



Programa de saúde mental **18%**



Psicólogo na empresa **16%**



Subsídio para psicoterapia **10%**



Subsídio para práticas de meditação ou yoga **5%**



Outros **3%**

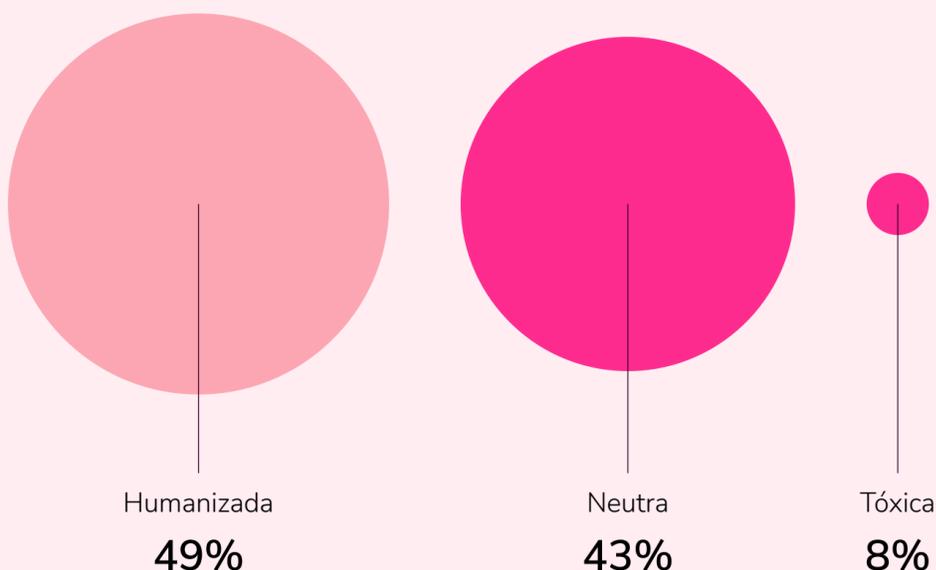


* Era possível assinalar mais de uma opção

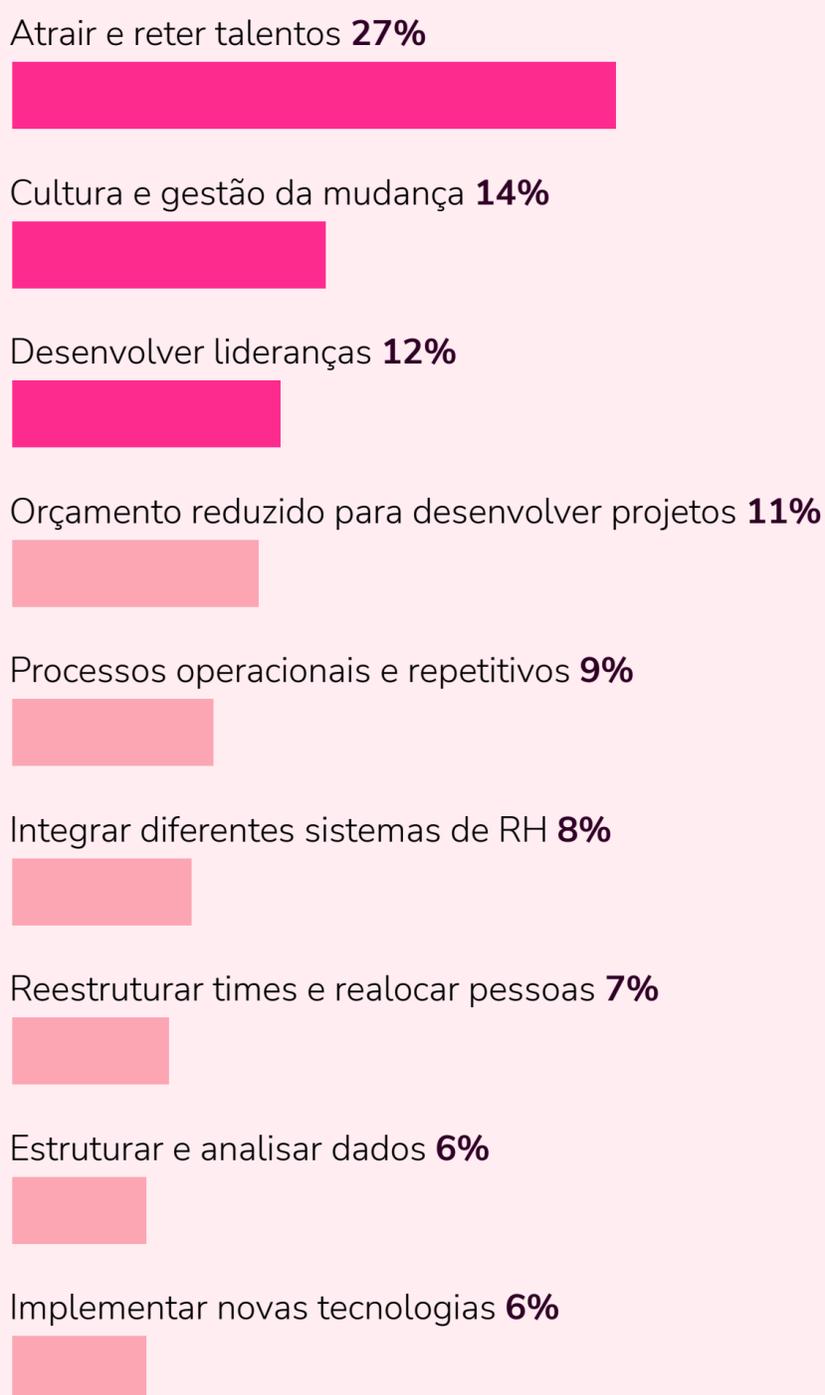
Para 70% dos RHs, os multibenefícios da Flash aumentam o engajamento dos colaboradores. [Clique aqui e motive mais com a Flash!](#)



COMO O RH CLASSIFICA A LIDERANÇA DA EMPRESA



O MAIOR DESAFIO PARA O RH ATUALMENTE



ENTENDA O QUE SIGNIFICA CADA CONCEITO:

Humanizada: gestores empáticos, que possuem escuta ativa e promovem um ambiente mais inclusivo e motivador.

Neutra: gestores não chegam a ser tóxicos, mas não demonstram muita empatia e/ou preocupação, esforçando-se pouco para promover um ambiente de trabalho saudável.

Tóxica: gestores que apresentam comportamentos abusivos, que faltam com transparência, empatia e respeito com os colaboradores



“Essa negligência das empresas em relação ao RH é algo cultural. Se você tem uma pauta financeira e uma de pessoas, ambas com impacto organizacional, a corporação sempre prioriza a financeira.”

ANALISTA SÊNIOR DE RH EM UMA EMPRESA DE MÉDIO PORTE DO SETOR DE BIOTECNOLOGIA

4.

AI-nxiety: saúde mental em tempos de IA

Desde o final de 2022, quando o ChatGPT foi lançado e rapidamente atingiu bilhões de usuários, a inteligência artificial dominou as conversas no mundo corporativo. O rápido avanço da tecnologia, suas implicações éticas e a corrida de empresas e profissionais para se adaptar a ela têm gerado um sentimento de inquietação generalizada que ganhou até nome: **ansiedade da IA**.

A sensação de insegurança e incerteza, que virou motivo de preocupação entre especialistas da Organização das Nações Unidas (ONU), não é algo alheio ao RH. De acordo com o **Panorama da Saúde Emocional do RH 2024**, mais de 5 em

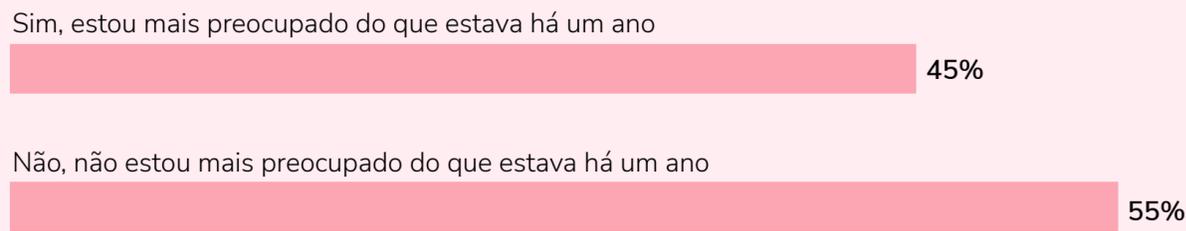


cada 10 profissionais de gestão de pessoas expressam alguma preocupação relacionada à inteligência artificial. Outros 45% admitem que o sentimento de inquietação sobre a tecnologia aumentou do último ano para cá.

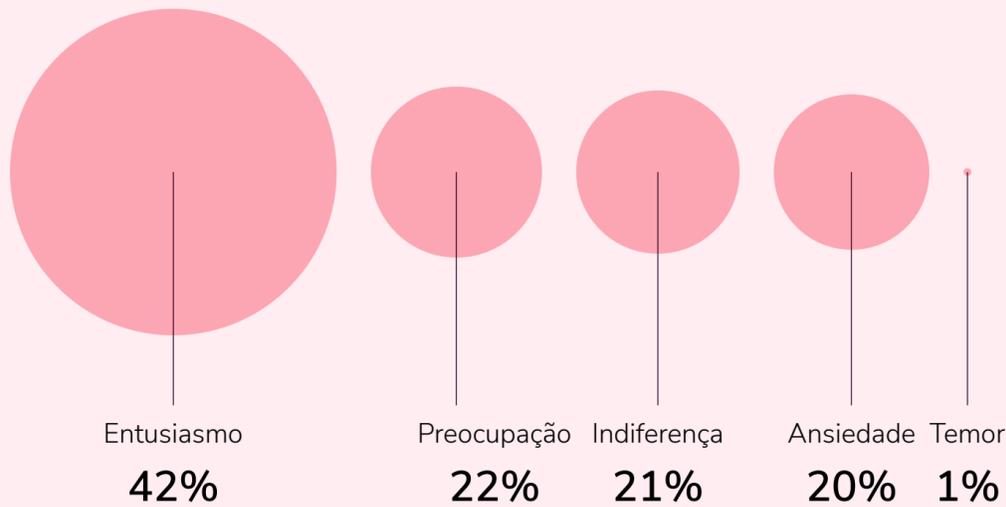
50%

dos RHs que trabalham em empresas com mais de 1.000 empregados estão mais preocupados agora do que há um ano com a inteligência artificial.

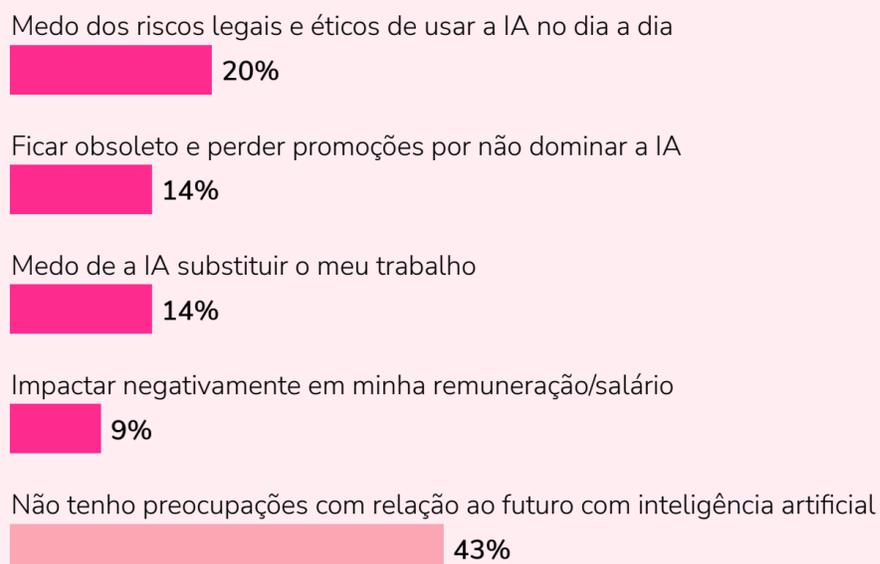
NÚMERO DE RHS QUE SE DIZEM MAIS PREOCUPADOS COM O IMPACTO DA IA NA CARREIRA (E NO MERCADO DE TRABALHO)



SENTIMENTOS DO RH EM RELAÇÃO À IA



MAIORES PREOCUPAÇÕES DO RH EM RELAÇÃO AO IMPACTO DA IA



57%

dos RHs possuem alguma preocupação relacionada à IA

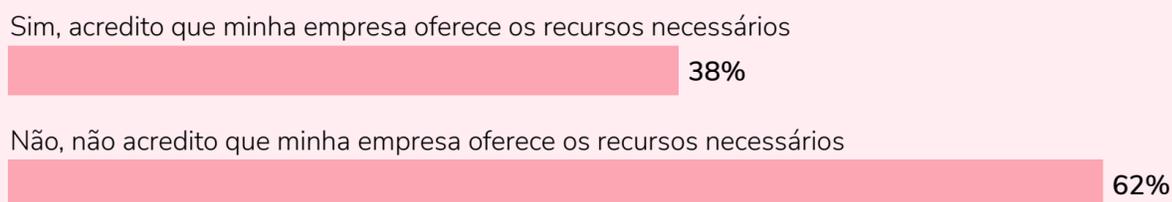


Falta preparo e domínio da tecnologia

Quando avaliamos o quanto os profissionais de RH utilizam a inteligência artificial ou se sentem prontos para adotá-la no dia a dia, percebemos que a ansiedade em relação à IA pode surgir exatamente do medo do desconhecido.

Isso porque 62% dos profissionais ouvidos na pesquisa **Panorama da Saúde Mental do RH 2024** acreditam que a empresa em que trabalham não oferece os recursos necessários para desenvolver novas habilidades e utilizar a tecnologia. Na outra ponta, somente 10% dos RHs dizem que já utilizam de forma ampla essas ferramentas em suas rotinas profissionais.

PERCEPÇÃO DOS RHs DE QUE A EMPRESA OFERECE OS RECURSOS NECESSÁRIOS PARA DESENVOLVER HABILIDADES E ADOPTAR IA



PENETRAÇÃO DA IA NO DIA A DIA DO RH:



CURIOSAMENTE,

42%

dos RHs da Geração Z acreditam que as empresas oferecem os recursos necessários para os times se adaptarem em relação à inteligência artificial, maior patamar entre todas as faixas etárias.

“Acho que as ferramentas ajudam, sim, mas nem todos os sistemas estão integrados. E o tempo para unificar esses dados picados, distribuídos em cada lugar, acaba sendo estressante.”

RH NO CARGO DE LIDERANÇA EM UMA CONSULTORIA

Só a Flash tem um software de RH completo para uma gestão de pessoas integrada e estratégica. [Clique aqui](#) e agende uma demonstração gratuita.



CONTINUE APRENDENDO:

Confira outros estudos realizados pela Flash



PANORAMA DA SAÚDE EMOCIONAL DO RH 2023

Veja todas as descobertas da primeira edição do estudo!

[Clique aqui](#)



ENGAJA S/A

Pesquisa inédita mapeou o Índice Nacional de Engajamento de funcionários do Brasil

[Acesse a pesquisa na íntegra!](#)



PESQUISA

Estudo traz panorama exclusivo da legislação e o futuro dos benefícios

[Clique aqui para acessar](#)

