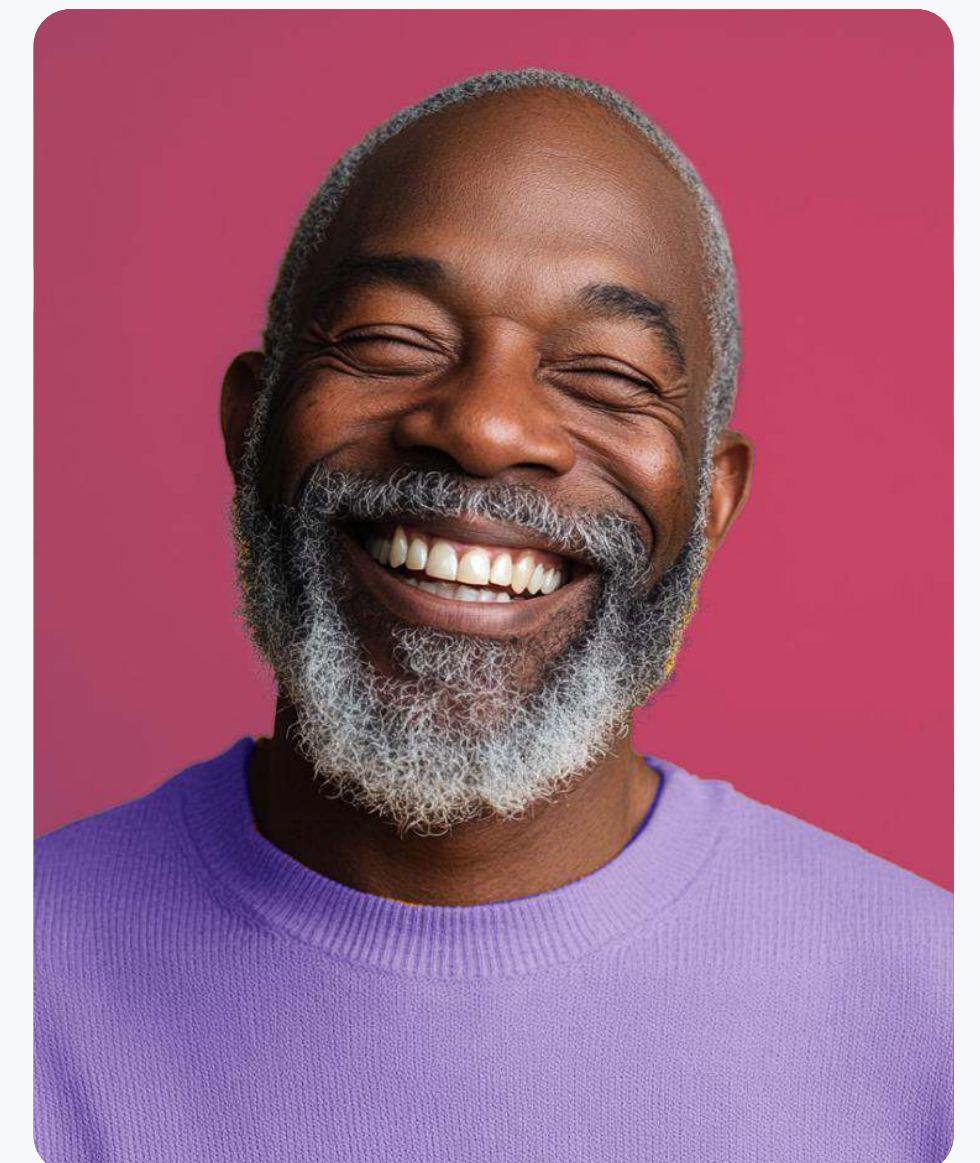
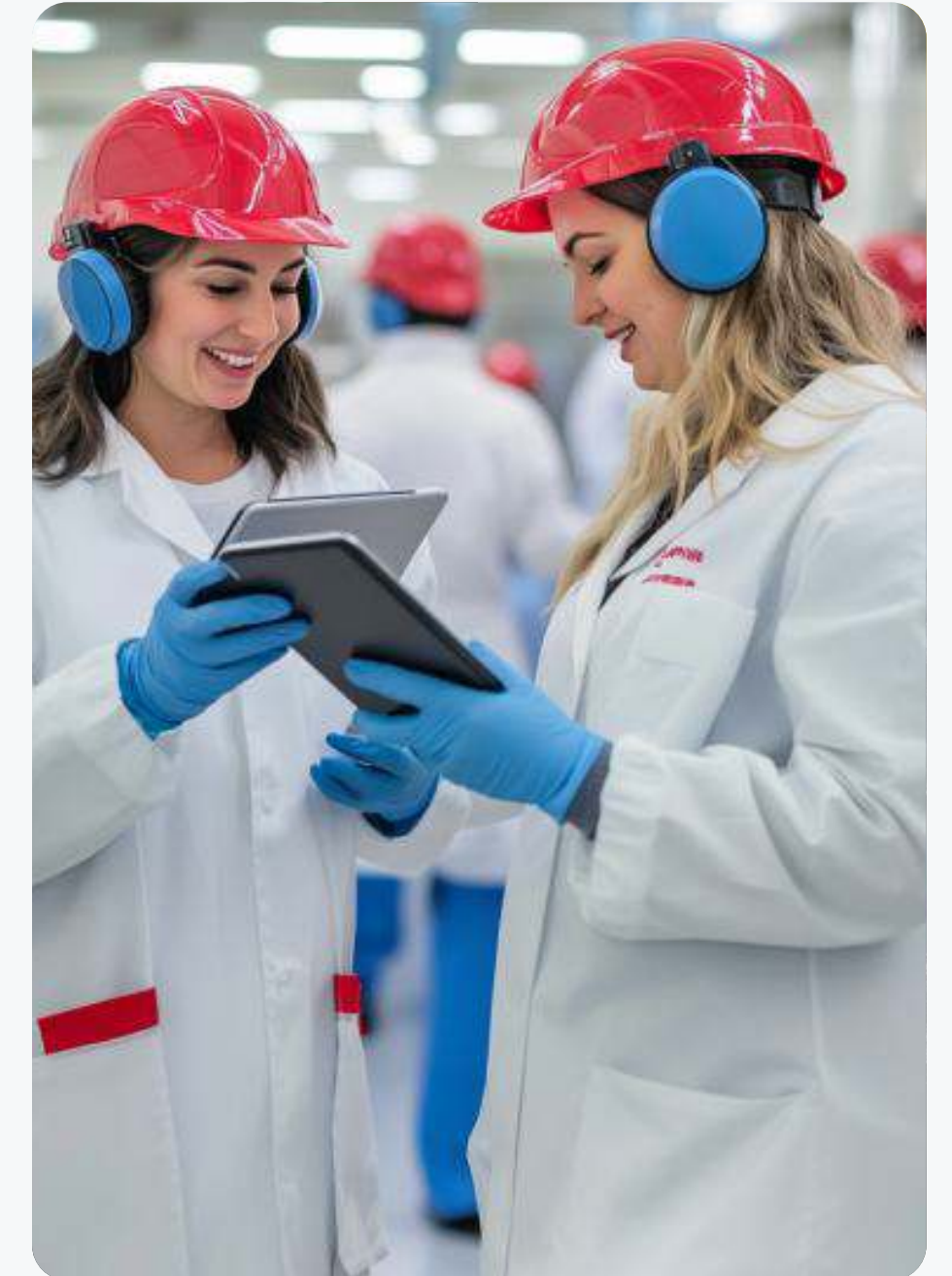
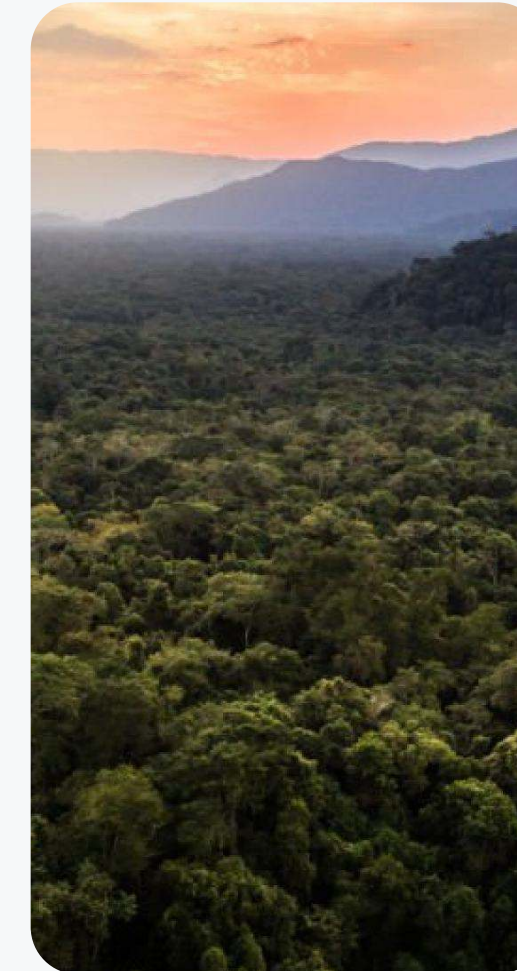


REPORT ANUAL

SAÚDE MENTAL E BEM-ESTAR DO TRABALHADOR BRASILEIRO

2024



Apresentação

Para a sociedade, governo, empresas e indivíduos, a saúde mental ganhou o mesmo protagonismo da saúde física. Especialmente para as empresas, afinal, estamos falando de qualidade de vida - o motor para organizações sustentáveis.

Em alguma medida, a saúde mental sempre esteve na pauta das empresas, mas, nos últimos anos, o tema se tornou estratégico. É por isso que cada ação precisa ser pensada com recursos bem alocados e com foco no bem-estar das pessoas. O que requer programas estruturados para manter colaboradores saudáveis e comprometidos com metas desafiadoras.

Esse cenário de crescente preocupação com a saúde mental também reflete mudanças importantes no ambiente regulatório. Empresas precisam lidar com novas exigências legais, como o Certificado Empresa Promotora de Saúde Mental e a atualização da NR-1, que reforçam uma gestão mais responsável e estratégica do bem-estar no trabalho.

Essas mudanças requerem que as organizações implementem medidas preventivas e corretivas para lidar com fatores como estresse, assédio, sobrecarga de trabalho e conflitos interpessoais. Elas também passam a exigir uma participação ativa dos trabalhadores na identificação e mitigação dos riscos, assim como na promoção de práticas saudáveis.

Diante desse contexto, torna-se fundamental que as empresas escutem seus colaboradores e mapeiem continuamente o bem-estar relacionado ao trabalho. Compreender essas percepções permite identificar desafios e direcionar ações mais eficazes na gestão de riscos psicossociais.

Nesta 3ª edição do Relatório de Saúde Mental e Bem-Estar do Trabalhador Brasileiro, apresentamos uma análise aprofundada dos desafios e avanços no bem-estar organizacional em diferentes setores. O relatório oferece insights estratégicos para identificar fatores de risco psicossociais e orientar líderes e gestores na adoção de ações práticas eficazes para transformar o ambiente de trabalho.

Investir em saúde mental não é apenas uma exigência legal. É uma estratégia para o crescimento das pessoas e dos resultados que elas produzem. Este relatório busca fornecer insumos para líderes e gestores tomarem decisões embasadas em dados da realidade.

Boa leitura e um 2025 repleto de saúde e sucesso!



Rui Brandão

VP de Saúde Mental da Conexa



ÍNDICE

Saúde Mental no Trabalho em 2024	04
Índice de Bem-Estar Corporativo IBC Zenklub	05
Instrumento de Medição	05
Amostragem	06
Resultado Geral Brasil	07
Média Geral por Dimensão	08
Comparativo das Dimensões	09
Ranking Geral dos Setores	10
Gênero e Faixa Etária	11
Resultado por dimensão	12
Insights e Reflexões	21

Como as Empresas Podem Cuidar da Saúde Mental	23
CASE: Cuidado integrado que reduz absenteísmo	24
Transforme Dados em Ação com o IBC Zenklub	25



Saúde Mental no Trabalho em 2024

No último ano, o Brasil avançou na regulamentação da saúde mental no ambiente corporativo.

A inclusão de novos transtornos mentais na Lista de Doenças Relacionadas ao Trabalho e a criação do Certificado Empresa Promotora da Saúde Mental (Lei 14.831/2024) ampliaram ainda mais o compromisso das empresas com o bem-estar de seus colaboradores.

A gestão de riscos psicossociais tornou-se uma exigência formal para as organizações e empresas. As empresas têm até 23 de maio de 2025 para se adequarem totalmente a essa nova exigência.

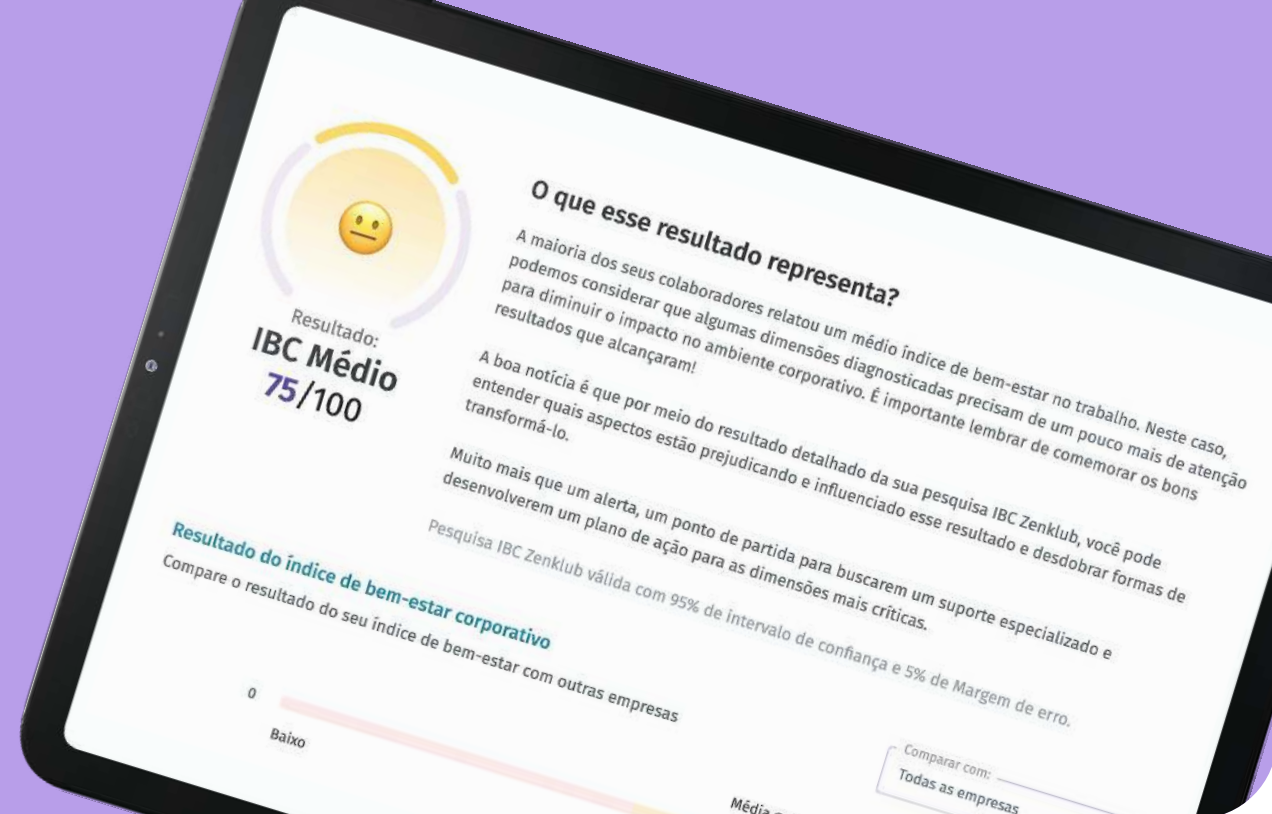
A NR-1 (Norma Regulamentadora 01) passou a exigir que empresas de todos os setores integrem a gestão de riscos psicossociais ao Programa de Gerenciamento de Riscos (PGR). Isso inclui a identificação, avaliação e gestão de fatores como estresse, assédio, sobrecarga de trabalho e conflitos interpessoais.

A gestão de riscos psicossociais deixa de ser opcional e se torna uma prioridade legal e estratégica. Este cenário reforça a importância de se estar munido de dados para direcionar ações preventivas e corretivas de forma mais eficaz.

A NR-1 reforça o engajamento dos colaboradores na identificação e mitigação dos riscos psicossociais.

SAÚDE MENTAL E BEM-ESTAR DO TRABALHADOR BRASILEIRO 2024

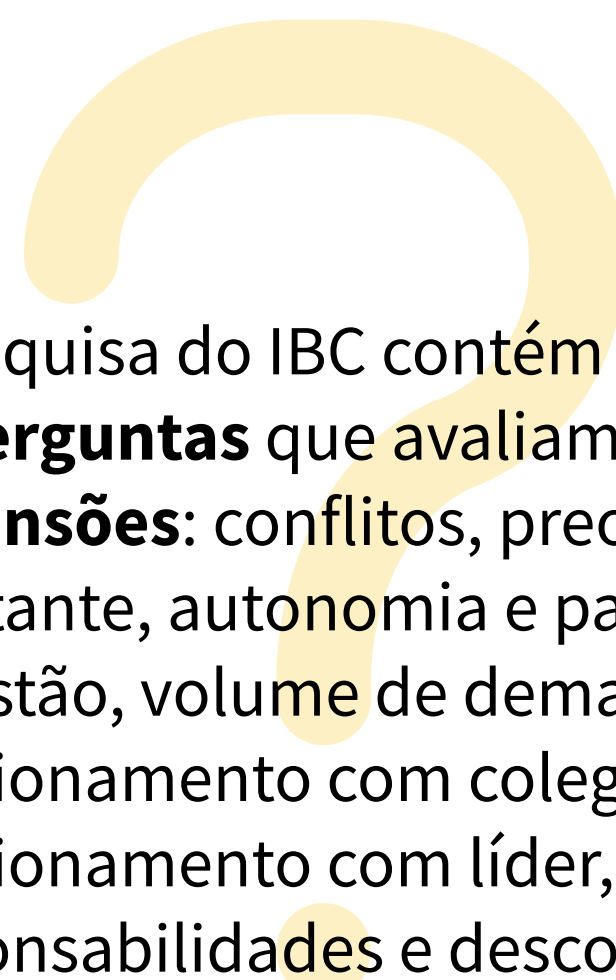
Índice de Bem-Estar Corporativo (IBC)



Instrumento de medição

O Índice de Bem-Estar Corporativo (IBC) é um instrumento desenvolvido pelo Zenklub, empresa especializada em saúde mental corporativa que fez fusão com a Conexa em 2023, para avaliar o bem-estar organizacional com base na percepção dos colaboradores.

Criado pelos times de educação e psicologia do Zenklub, em parceria com psicometristas da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), o IBC é fundamentado em pesquisas e análises estatísticas, garantindo resultados confiáveis e relevantes para empresas e colaboradores.



A pesquisa do IBC contém **32 perguntas** que avaliam nove **dimensões**: conflitos, preocupação constante, autonomia e participação, exaustão, volume de demandas, relacionamento com colegas, relacionamento com líder, clareza nas responsabilidades e desconexão do trabalho.

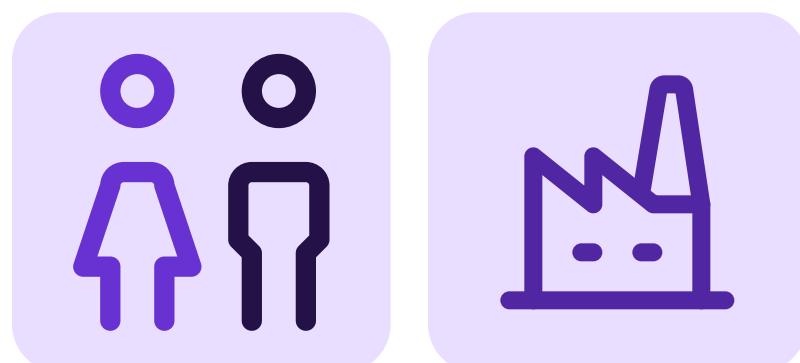


Os níveis de bem-estar nessas dimensões resultam em uma pontuação final de **0 a 100**, refletindo o índice geral de bem-estar da empresa. O nível mínimo considerado saudável é de **78 pontos**.



SAÚDE MENTAL E BEM-ESTAR DO TRABALHADOR BRASILEIRO 2024

Índice de Bem-Estar Corporativo (IBC)



Amostragem

A coleta de dados do Índice de Bem-estar Corporativo (IBC) em 2024 contou com 17.834 trabalhadores.

A amostra foi composta por **16 setores** (excluindo setores com participação nula).

Os setores com maior participação foram **Tecnologia, Serviços e Indústria**.

Houve crescimento significativo de participação nos setores de **Engenharia Civil, Saúde e Farmácia**.

Coleta e Análise de Dados

Os dados foram coletados por meio de questionários anônimos, garantindo a confidencialidade das respostas.

As informações foram segmentadas por setor, faixa etária e gênero para uma análise detalhada.

O acompanhamento contínuo ao longo de 2024 permitiu identificar tendências sazonais e fatores críticos que impactam o bem-estar.

IBC Zenklub Resultado Geral Brasil 2024

65,4 Média
Geral 2023

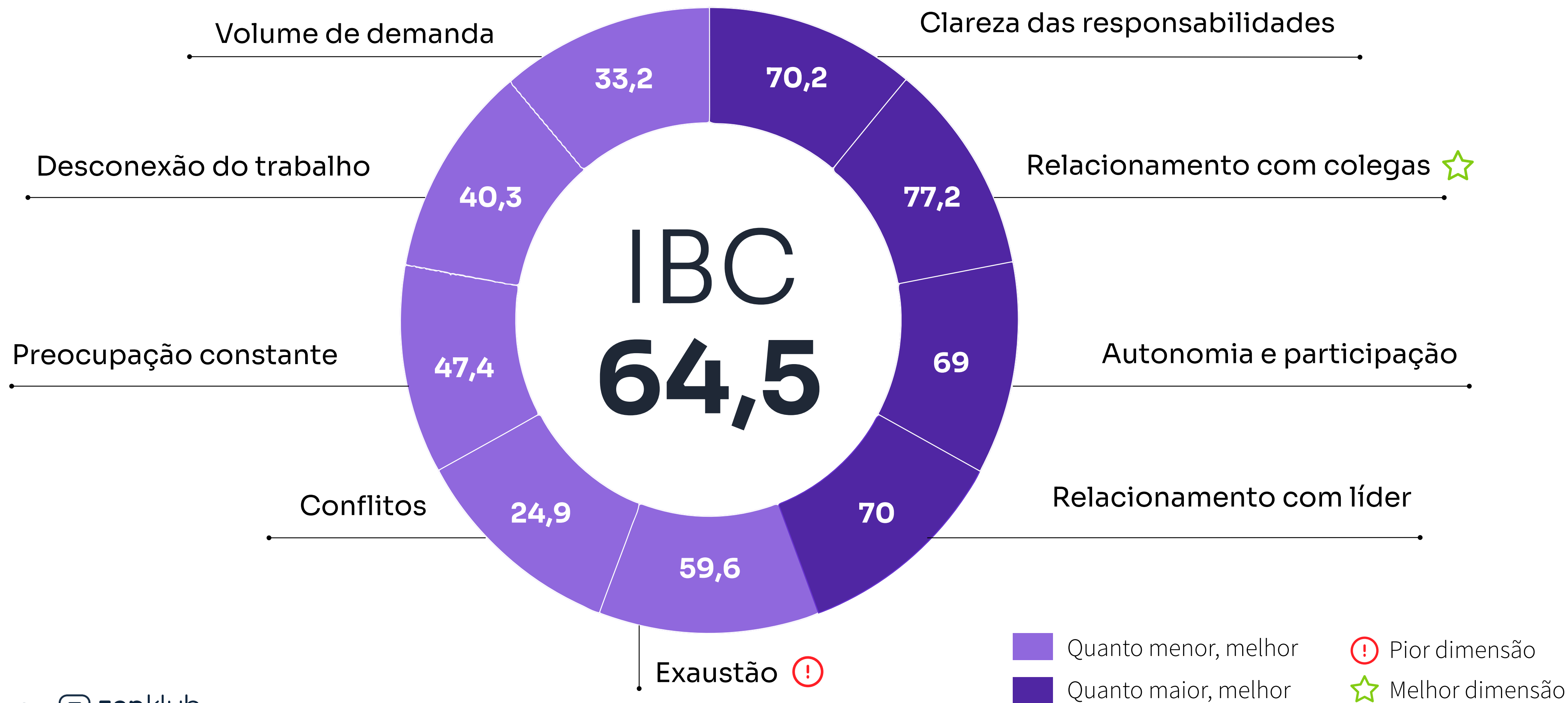
64,5

Média Geral 2024

O índice caiu 0,9 pontos em relação a 2023, permanecendo abaixo do mínimo saudável de 78 pontos.

IBC Zenklub 2024 | Média Geral por Dimensão

As dimensões do IBC Zenklub são indicadores específicos que, ao serem avaliados, compõem uma nota geral de bem-estar. Cada resultado permite identificar e correlacionar aspectos aos fatores de risco psicossociais do trabalho.

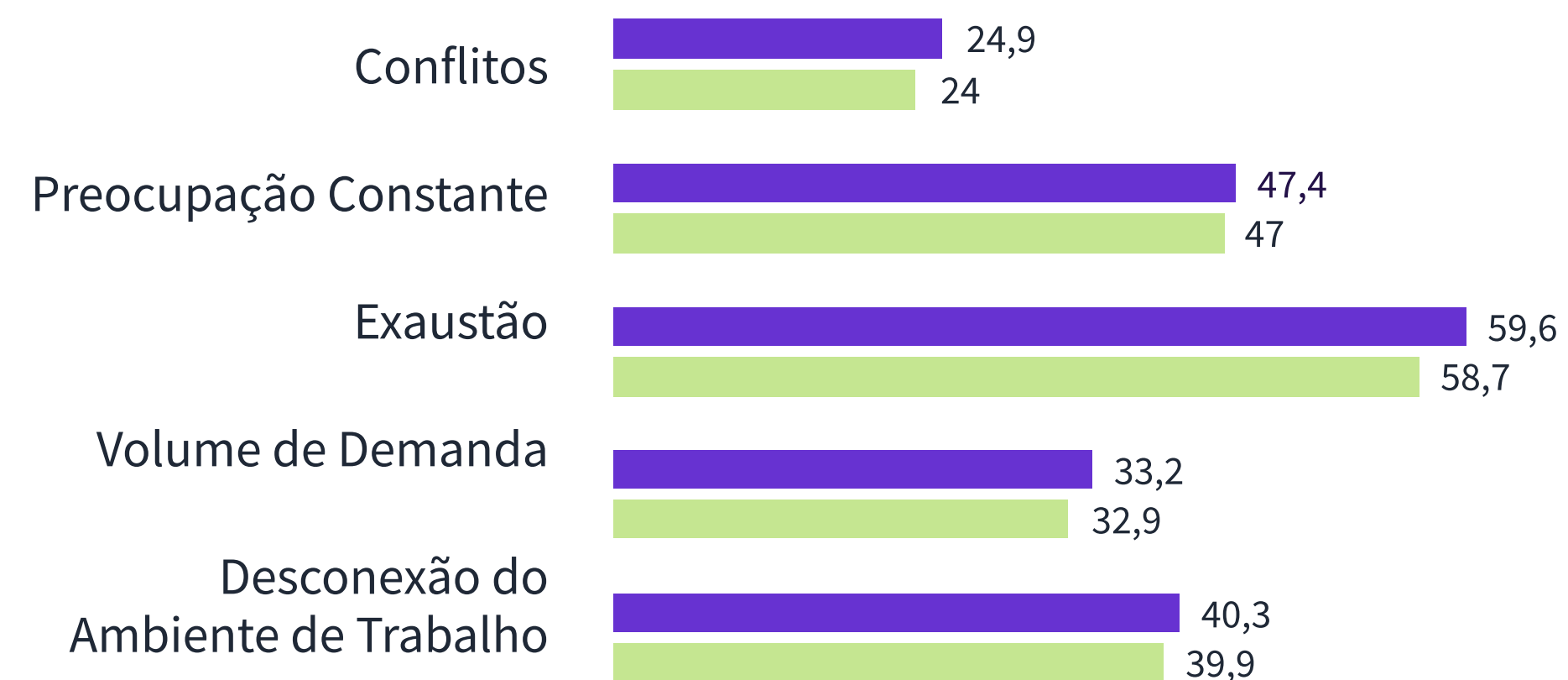


IBC Zenklub 2024

Comparativo Anual de Resultados por Dimensão



Quanto **menor**, melhor:



Quanto **maior**, melhor:

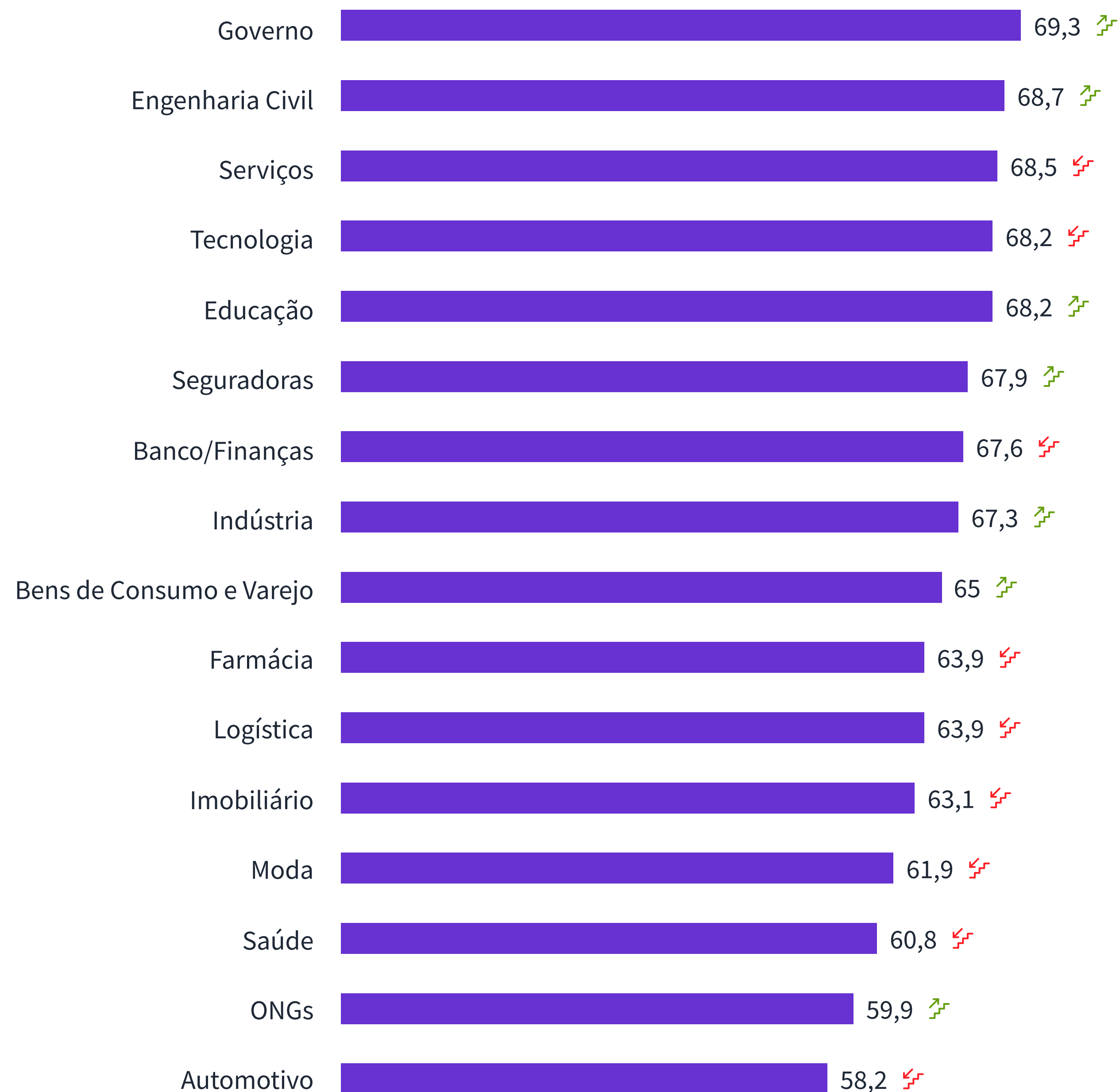


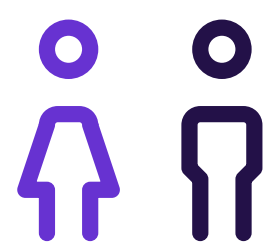
IBC Zenklub 2024

Ranking Geral dos Setores

 Queda no IBC em relação a 2023

 Alta no IBC em relação a 2023





IBC Zenklub por recorte de Gênero e Faixa Etária Resultado | Brasil



Queda no IBC em relação a 2023



Alta no IBC em relação a 2023

Procura por Sessões

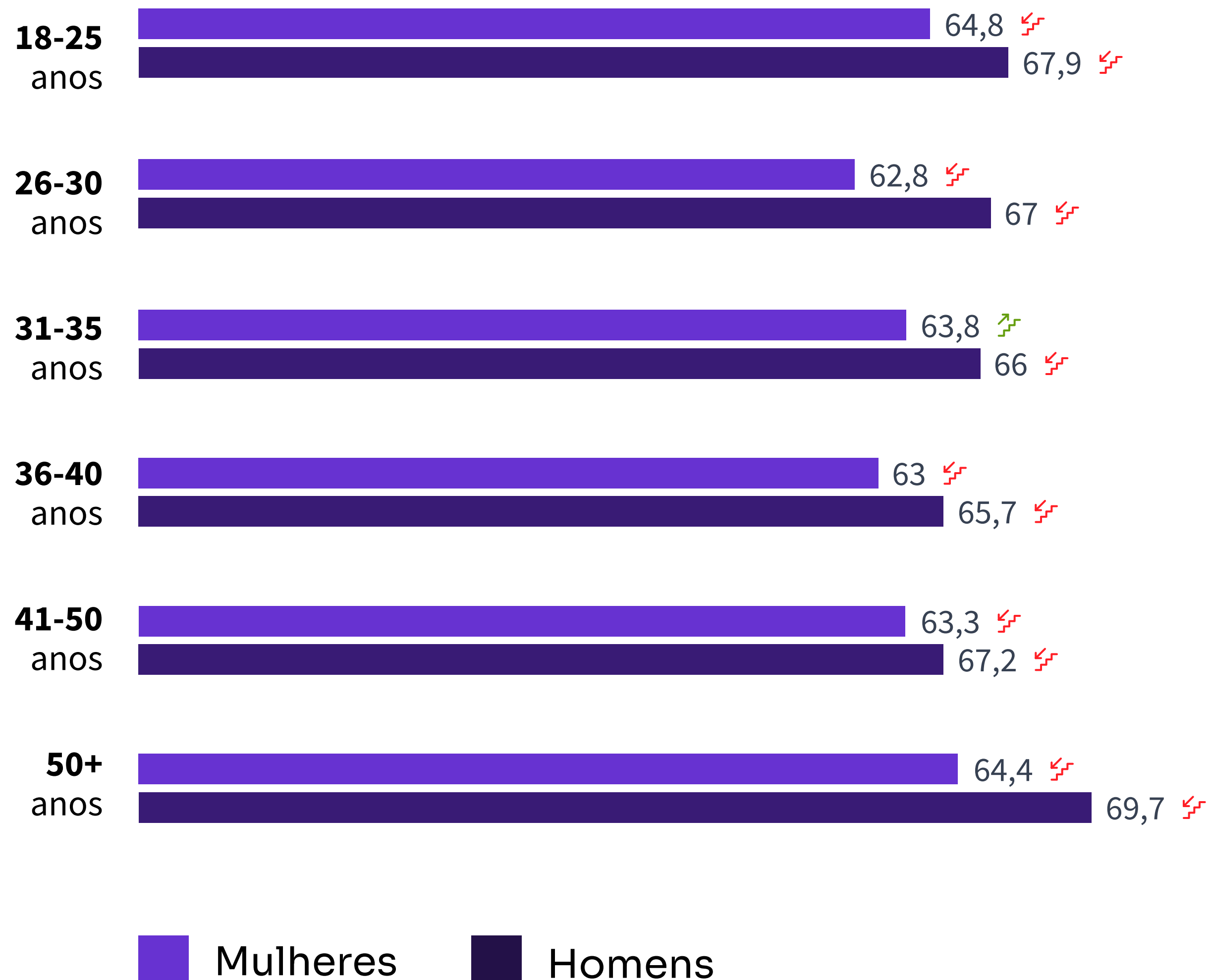
Além da percepção de bem-estar, também foi analisada a procura por sessões de saúde mental. Em 2024, houve um aumento expressivo na busca por sessões de apoio psicológico, com destaque para:

Mulheres 50+ anos: aumento de 90% em relação a 2023.

Homens 50+ anos: aumento de 123%.

Mulheres 41-50 anos: aumento de 83%.

Homens 18-25 anos: aumento de 73%.



RESULTADO POR DIMENSÃO

Conflitos

A faceta **Conflitos** avalia a frequência e a intensidade de situações de desentendimentos, tensões e comportamentos abusivos no ambiente de trabalho.

Essas situações podem incluir humilhações, acessos de raiva desproporcionais, ameaças diretas ou indiretas, além de constrangimentos públicos ou privados.

Exemplos de situações que refletem Conflitos:

Ser alvo de palavras ou comportamentos grosseiros.

Sofrer humilhação no ambiente de trabalho.

Vivenciar ameaças ou constrangimentos por colegas ou lideranças.

Enfrentar acessos de raiva desproporcionais em grupo ou individualmente.

Média Geral Brasil: 24,9



Setor	Média 2024
Educação	17,6
Engenharia Civil	18
Seguradoras	19
Banco/Finanças	19,8
Serviços	20,5
Governo	21,1
Tecnologia	22,3
Indústria	22,4
Farmácia	24,5
Imobiliário	24,8
Bens de Consumo e Varejo	26,2
ONGs	27,2
Moda	28,2
Logística	29,5
Saúde	30,6
Automotivo	33,9

RESULTADO POR DIMENSÃO

Preocupação Constante

A faceta **Preocupação Constante** mede o grau de dificuldade que os colaboradores enfrentam para se desligar mentalmente das responsabilidades profissionais fora do horário de trabalho.

Esse estado é caracterizado pela manutenção de pensamentos recorrentes sobre tarefas, prazos e problemas relacionados ao trabalho, mesmo durante momentos destinados ao descanso e lazer.

Exemplos de situações que refletem a Preocupação Constante:

Persistência de pensamentos sobre o trabalho após o expediente.

Dificuldade em relaxar durante finais de semana, feriados ou períodos de férias.

Sentimento de culpa ao tirar folgas ou diminuir o ritmo de trabalho.

Pressão para atender demandas fora do horário regular.

Média geral Brasil: 47,4



Setor	Média 2024
Governo	37,4
Logística	41,3
Seguradoras	45,8
Engenharia Civil	45,1
Indústria	45,3
Serviços	46
Tecnologia	47,8
Educação	47
Bens de Consumo e Varejo	47,1
Imobiliário	47,5
Banco/Finanças	49,3
Saúde	49,4
Moda	49,9
Automotivo	50,2
Farmácia	51,3
ONGs	53,4

RESULTADO POR DIMENSÃO

Exaustão

A faceta **Exaustão** avalia o nível de desgaste físico e mental que os colaboradores experimentam em decorrência das demandas de trabalho.

Esse estado pode ser resultado de jornadas prolongadas, alta pressão por resultados, sobrecarga de tarefas e falta de pausas adequadas para descanso.

Ela também contempla o impacto da gestão de demandas emocionais e do equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

Exemplos de situações que refletem Exaustão:

Sensação constante de cansaço físico e mental, mesmo após períodos de descanso.

Dificuldade em manter o foco e a produtividade devido ao esgotamento.

Sentimento de incapacidade para lidar com novas demandas ou desafios.

Redução da motivação e do engajamento com as atividades diárias.

Média Geral Brasil: 59,6



Setor	Média 2024
Governo	52,5
Logística	54,4
Indústria	55,2
Serviços	56
Tecnologia	56
Educação	57,4
Seguradoras	57,6
Engenharia Civil	58,2
Banco/Finanças	58,2
Bens de Consumo e Varejo	60,9
Farmácia	61,5
Imobiliário	62,5
Saúde	63,5
Automotivo	63,9
Moda	66,1
ONGs	66,4

RESULTADO POR DIMENSÃO

Autonomia e Participação

A faceta **Autonomia e Participação** avalia o quanto os colaboradores têm liberdade para tomar decisões sobre a execução de suas tarefas e o quanto são envolvidos nos processos de decisão da empresa.

Esse aspecto considera a flexibilidade para organizar o próprio trabalho, sugerir melhorias e participar de mudanças relevantes no ambiente organizacional.

Exemplos de situações que refletem Autonomia e Participação:

Possibilidade de decidir como organizar as próprias tarefas diárias.

Participação ativa em decisões que impactam a rotina de trabalho.

Liberdade para sugerir mudanças e melhorias nos processos.

Sentimento de reconhecimento ao ter opiniões consideradas em decisões estratégicas.

Média Geral Brasil: 69,0



Setor	Média 2024
Tecnologia	79,5
Serviços	77,1
Engenharia Civil	76,1
Educação	75,9
Farmácia	73,3
Indústria	73,1
Seguradoras	72,8
Banco/Finanças	72,8
Governo	72,6
Bens de Consumo e Varejo	70,2
ONGs	68,5
Imobiliário	68,1
Logística	69
Moda	67,7
Saúde	66,3
Automotivo	60,1

RESULTADO POR DIMENSÃO

Volume de Demandas

A faceta **Volume de Demanda** avalia a quantidade, complexidade e ritmo das tarefas atribuídas aos colaboradores, considerando o equilíbrio entre as demandas de trabalho e os recursos disponíveis para sua execução.

Essa faceta envolve a análise de como as atividades são distribuídas e a existência de processos claros para priorização e organização das tarefas.

Exemplos de situações que refletem Volume de Demanda:

Acúmulo constante de tarefas com prazos curtos para execução.

Demandas que ultrapassam a jornada de trabalho regularmente.

Falta de priorização adequada das atividades, gerando sobrecarga.

Pressão para lidar com múltiplas tarefas simultâneas sem suporte adequado.

Média Geral Brasil: 33,2



Setor	Média 2024
Engenharia Civil	26,1
Governo	26,2
Serviços	26,4
Logística	29,4
Saúde	29,6
Seguradoras	30
Banco/Finanças	30,3
Indústria	32
Farmácia	34,5
Tecnologia	34
Educação	34
Bens de Consumo e Varejo	36
Moda	36
Imobiliário	36,1
ONGs	39
Automotivo	43,2

RESULTADO POR DIMENSÃO

Relacionamento com Líderes

A faceta **Relacionamento com Líder** avalia a qualidade da comunicação, da confiança e da cooperação entre colaboradores e suas lideranças diretas.

Essa faceta considera o quanto os líderes são acessíveis, claros nas orientações e participativos nas tomadas de decisão.

Exemplos de situações que refletem Relacionamento com Líder:

Receber feedbacks claros, construtivos e regulares sobre o desempenho.

Sentir-se apoiado e valorizado pelo líder nas decisões e desafios diários.

Ter abertura para dialogar sobre dificuldades, ideias e melhorias.

Ser incluído nas tomadas de decisão que impactam diretamente o trabalho.

Média Geral Brasil: 70,0



Setor	Média 2024
Tecnologia	79,4
Educação	77,3
Banco/Finanças	76,5
Bens de Consumo e Varejo	75,3
Serviços	75
Seguradoras	75
Indústria	74,3
Engenharia Civil	74,1
Governo	73,8
Moda	71,9
Farmácia	68,6
ONGs	68,1
Imobiliário	66
Logística	64,9
Saúde	61,8
Automotivo	61,7

RESULTADO POR DIMENSÃO

Relacionamento com Colegas

A faceta **Relacionamento com Colegas** avalia a qualidade das interações sociais e da colaboração entre os colaboradores no ambiente de trabalho.

Esse aspecto envolve a existência de respeito mútuo, comunicação aberta e cooperação nas atividades diárias.

Exemplos de situações que refletem Relacionamento com Colegas:

Interações colaborativas e disposição para compartilhar conhecimentos e apoiar colegas.

Apoio entre os membros da equipe para a realização de tarefas e resolução de problemas.

Sensação de pertencimento e integração nas dinâmicas de grupo.

Ausência de comportamentos hostis, como fofocas, isolamento ou sabotagem.

Média Geral Brasil: 77,2



Setor	Média 2024
Tecnologia	83,1
Seguradoras	82,3
Educação	82
Indústria	81,1
Banco/Finanças	81
Serviços	80,1
Governo	80,1
Engenharia Civil	80,1
Imobiliário	78,5
Bens de Consumo e Varejo	73,7
Farmácia	73,2
Moda	72,6
ONGs	72,3
Logística	71,2
Automotivo	71,1
Saúde	69,1

RESULTADO POR DIMENSÃO

Clareza nas Responsabilidades

A faceta **Clareza nas Responsabilidades** avalia o grau de compreensão dos colaboradores sobre suas atribuições, metas e expectativas dentro da organização.

Ela envolve a definição clara de tarefas, papéis e processos de trabalho.

Exemplos de situações que refletem Clareza nas Responsabilidades:

Entendimento claro sobre as atribuições e prioridades das tarefas.

Definição objetiva de metas, prazos e expectativas.

Orientações consistentes sobre mudanças e novas demandas.

Alinhamento entre líderes e equipes sobre responsabilidades individuais e coletivas.

Média Geral Brasil: 70,2



Setor	Média 2024
Bens de Consumo e Varejo	73,7
Tecnologia	72,1
Indústria	71,1
Moda	70,9
Engenharia Civil	70,7
Educação	70,7
Seguradoras	70,6
Banco/Finanças	70,6
Governo	70,3
Serviços	69,9
Logística	68,2
ONGs	67,2
Farmácia	66,3
Imobiliário	66
Saúde	64,5
Automotivo	64,2

RESULTADO POR DIMENSÃO

Desconexão do Trabalho

A faceta **Desconexão com o Trabalho** avalia a capacidade dos colaboradores de se desligarem física e mentalmente das atividades profissionais durante momentos de descanso e fora do expediente.

Esse aspecto envolve o respeito aos horários de pausa e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.

Exemplos de situações que refletem Desconexão com o Trabalho:

Conseguir finalizar o expediente sem a necessidade de acompanhar pendências ou responder mensagens.

Dificuldade em aproveitar momentos de lazer por preocupações com o trabalho.

Ter apoio da liderança para respeitar horários de descanso e períodos de férias.

Manter o equilíbrio entre vida pessoal e profissional, sem interferências nas horas livres.

Média Geral Brasil: 40,3



Setor	Média 2024
Farmácia	34,4
Banco/Finanças	34,5
Engenharia Civil	35,1
Governo	35,6
Educação	36,1
Serviços	37
Seguradoras	37,2
Bens de Consumo e Varejo	37,6
Tecnologia	39,6
Indústria	38,6
Imobiliário	40
Saúde	41,1
Automotivo	42
Logística	43,9
Moda	45,9
ONGs	51,1

Insights e Reflexões



01

**Redução na
Autonomia e
Participação
(-2,2 pontos)**



A queda na autonomia e participação mostra que os trabalhadores enfrentam restrições para conduzir suas atividades e pouca participação nas decisões. A **falta de autonomia**, um fator de risco psicossocial, leva à **desmotivação, sensação de impotência e fadiga mental**, comprometendo o engajamento.

02

**Aumento da
Exaustão
(+0,9 ponto)**



O aumento da exaustão reflete **jornadas prolongadas, sobrecarga de trabalho e pressão constante por metas**. Esses fatores de risco psicossociais resultam em **fadiga física e mental**, intensificando o risco de **estresse e burnout**.

03

**Crescimento
de Conflitos
no Ambiente
de Trabalho
(+0,9 ponto)**



O crescimento dos conflitos evidencia **tensões interpessoais e falhas de comunicação**, agravadas por **conflitos hierárquicos e gestão de mudanças ineficazes**. Esses fatores de risco psicossociais aumentam o **estresse contínuo, o isolamento social e a ansiedade**.

Insights e Reflexões



04

Sobrecarga de Demandas de Trabalho (+0,3 ponto)



O aumento no volume de demandas indica **acúmulo de tarefas, prazos apertados** e múltiplas atividades simultâneas. Essa sobrecarga, ligada a fatores de risco psicossociais como **estresse excessivo e sobrecarga mental**, provoca **fadiga** e eleva o risco de **erros operacionais**.

05

Desempenho Geral Insatisfatório do IBC (-0,9 ponto)



O resultado abaixo do nível saudável de **78 pontos** revela a presença de vários fatores de risco psicossociais não gerenciados, como **falta de reconhecimento, conflitos interpessoais e pressão por produtividade**. Esse cenário agrava a **ansiedade, o estresse e a desmotivação** dos colaboradores.

Como as Empresas Podem Cuidar da Saúde Mental

Os resultados do IBC Zenklub 2024 revelam um cenário desafiador, refletindo a presença de fatores de risco psicossociais críticos.



pressão por metas - falhas na comunicação - sobrecarga de trabalho - conflitos hierárquicos - falta de clareza nas responsabilidades



01 Escutar é o Primeiro Passo

O IBC Zenklub facilita esse processo ao medir continuamente o bem-estar organizacional com base na percepção real das equipes.

02 Do Diagnóstico à Ação

Somente medir não basta. É preciso agir. Empresas comprometidas com a saúde mental:

- Capacitam líderes para perceberem sinais de sofrimento emocional.
- Fomentam uma cultura de diálogo aberto e respeitoso.
- Integram o bem-estar à estratégia de negócios, tornando-o uma prioridade estrutural e não apenas um benefício pontual.

03 Resultados Sustentáveis

Empresas que investem de forma estratégica na saúde mental comprovam que é possível cuidar das pessoas e, ao mesmo tempo, alcançar resultados sólidos e duradouros.

Exemplo Real de Sucesso

A seguir, conheça como a P&G transformou o cuidado com a saúde mental em um diferencial competitivo, impactando positivamente seus colaboradores e seus resultados. [➔](#)

Cuidado integrado que reduz absenteísmo



Desafio

Reduzir os afastamentos relacionados às questões emocionais e melhorar a integração entre o cuidado especializado e a rotina de trabalho.

Ações Implementadas

- Plataforma digital aberta a todos os colaboradores, promovendo prevenção e tratamento de transtornos mentais.
- Atendimento psiquiátrico especializado e ágil para casos graves, com acompanhamento por equipe multidisciplinar.
- Integração com a medicina do trabalho para recomendações diretas e adaptações no ambiente de trabalho, evitando afastamentos prolongados.
- Canal direto via WhatsApp e SLA de 24h para respostas rápidas em casos críticos.
- Monitoramento contínuo e reuniões mensais para ajustes estratégicos.

Solução

Implementar uma linha de cuidado estruturado, com foco em saúde mental e suporte psiquiátrico especializado.

“

A parceria com a Conexa nos permite adotar uma linha de cuidado integrada. A psiquiatra faz recomendações à medicina do trabalho, à área de segurança e à liderança da empresa sobre como adaptar as atividades do colaborador, permitindo o tratamento da condição sem a necessidade de afastamentos prolongados.”



Fernando Akio Mariya

Diretor Médico para América Latina, P&G

Resultados

-92% NO ABSENTEÍSMO

Redução de 124,8 para 9,84 dias de afastamento.

MAIOR ACESSO AO CUIDADO

Expansão no atendimento com suporte contínuo.

AMBIENTE MAIS SAUDÁVEL

Fortalecimento do bem-estar organizacional.

Transforme Dados em Ação com o IBC Zenklub



Diagnóstico Personalizado

Mapeamento completo da saúde mental, com dados precisos que refletem a realidade de sua empresa, não apenas tendências de mercado.



Estratégia Baseada em Dados Reais

Utiliza os resultados para desenvolver estratégias de prevenção e intervenção alinhadas às necessidades específicas de sua equipe.



Gestão Integrada de Riscos Psicossociais

Identifica e atua diretamente nos fatores críticos que afetam colaboradores e o ambiente de trabalho, promovendo mudanças estruturais que impactam o clima organizacional.



Resultados Mensuráveis e Sustentáveis

Monitora o progresso das iniciativas e ajuste ações de forma contínua, garantindo a evolução constante do bem-estar corporativo.



Conformidade com a NR-1

O IBC é a ferramenta ideal para apoiar a empresa no cumprimento das regulamentações, promovendo a participação ativa dos colaboradores na gestão de riscos psicossociais.

O IBC Zenklub pode transformar o bem-estar de sua organização.



[Agende uma Demonstração](#)