



ParallelVision_de_Pixabay_CANVA

COMBINAÇÃO DE PRESSÕES

IA E SAÚDE MENTAL DEVEM REDEFINIR QUAIS EMPRESAS CONSEGUIRÃO SUSTENTAR PERFORMANCE NOS PRÓXIMOS ANOS

Pesquisa global com 1.500 líderes de RH em dez países mostra que Brasil lidera pressão por retenção de talentos ligados à IA e registra o maior impacto da saúde mental nos custos corporativos

O Brasil entrou em 2026 diante de uma combinação de pressões que começa a redefinir a relação entre pessoas, produtividade e competitividade nas empresas. Ao mesmo tempo em que o país lidera os índices globais de ansiedade, segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS), empresas brasileiras são as que mais relatam pressão para reter profissionais com habilidades ligadas à inteligência artificial, de acordo com o novo estudo ROI do Bem-Estar 2026, realizado com 1.500 líderes de RH em dez países.

Os dados sugerem que a aceleração da IA, combinada à pressão crescente por performance e estruturas mais enxutas, começa a deslocar a discussão sobre saúde mental e bem-estar do campo dos benefícios corporativos para o centro das estratégias de produtividade, retenção e sustentabilidade da performance.

Para Ricardo Guerra, líder do Wellhub no Brasil, a convergência entre pressão crescente por performance e deterioração da saúde mental deve se tornar um dos principais desafios corporativos dos próximos anos, especialmente em um cenário em que empresas dependem cada vez mais de talentos estratégicos para sustentar crescimento, adaptação tecnológica e resultados.

Na avaliação do líder do Wellhub, o estudo aponta três grupos de empresas brasileiras emergindo da inflexão atual. "Os próximos 24 meses vão definir em qual grupo cada companhia vai parar", acredita Guerra.

As que se reinventam: em todo o mundo, 95% das empresas que medem retorno sobre programas de bem-estar obtêm ROI positivo e quase 25% delas relatam retorno acima de 100%, o equivalente a dois dólares de retorno para cada dólar investido. Essas companhias já trataram o capital humano como ativo de balanço, não como linha de despesa. Devem entrar em 2028 com vantagem competitiva mensurável em retenção, produtividade e custo.

As que ficam em uma zona cinzenta: empresas que reduziram estruturas em 2024 e 2025 impulsionadas pela automação, mas não investiram em sustentar os times remanescentes. Esses profissionais agora convivem com a chamada "culpa do sobrevivente", o desgaste emocional e a sobrecarga silenciosa de quem permanece após grandes reestruturações, enquanto as empresas começam a sentir os impactos em afastamentos, perda de talentos e queda de produtividade. No Brasil, 89% dos líderes de RH afirmam que questões relacionadas à saúde mental já elevam os custos das organizações.

As que ficarão para trás: organizações que continuam tratando saúde mental e bem-estar como benefícios periféricos, e não como infraestrutura para sustentar produtividade, retenção e adaptação em um ambiente cada vez mais pressionado pela IA. Em um cenário de disputa crescente por talentos estratégicos, empresas que não conseguirem criar ambientes mais sustentáveis correm o risco de perder justamente os profissionais mais críticos para sustentar inovação, crescimento e competitividade.



Devrimb_CANVA

O custo dessa desconexão já começa a aparecer em afastamentos, turnover, queda de engajamento e perda de performance, e tende a se intensificar nos próximos anos.

"O paradoxo da era da IA é que ela não está substituindo o fator humano, está sobrecarregando o indivíduo que permaneceu na empresa após as reestruturações motivadas pela automação. Os próximos 24 meses vão decidir quais empresas brasileiras vão entrar em 2028 valendo mais do que valem hoje e quais vão descobrir que perderam, sem se dar conta, os profissionais que sustentavam o futuro delas", defende Ricardo Guerra.

Onde a pressão por performance encontra a crise de saúde mental

De acordo com o estudo, o Brasil aparece acima da média global em praticamente todos os indicadores relacionados à pressão sobre talentos estratégicos, produtividade e saúde mental nas empresas. Os resultados chamam atenção mesmo em um contexto em que o país já convive historicamente com altos índices de afastamentos, ansiedade, estresse e burnout no ambiente de trabalho.

- 98% das empresas brasileiras afirmam que reter profissionais de alta performance será prioridade em 2026, dez pontos acima da média global de 88%.
- 74% dos líderes de RH no país temem perder colaboradores com habilidades em IA, como automação de fluxos, engenharia de prompts e interpretação de resultados gerados por inteligência artificial. No mundo, esse índice é de 62%.

- 89% afirmam que questões relacionadas à saúde mental já elevam os custos organizacionais, o maior índice entre os dez países pesquisados, e bem acima dos 72% da média global.
- 98% das empresas brasileiras dizem que programas de bem-estar aumentam a produtividade (vs. 91% global); e 92% afirmam que o bem-estar é fundamental para o sucesso financeiro da companhia.
- 95% relatam redução de custos relacionados a benefícios de saúde após implementar programas estruturados.

Segundo a OMS, o Brasil lidera os índices globais de ansiedade e também aparece entre os países com maiores níveis de estresse e depressão. Nesse contexto, os resultados do estudo sugerem que empresas brasileiras enfrentam uma combinação particularmente desafiadora entre pressão crescente por produtividade, adaptação acelerada à IA e desgaste emocional das equipes, um cenário que tende a impactar diretamente na retenção, engajamento e sustentabilidade da performance nos próximos anos. "A combinação de pressão competitiva máxima e capacidade cognitiva sob ataque cria um cenário inédito. E os ajustes que cada empresa fizer nos próximos 24 meses vão definir sua trajetória pela próxima década", diz Guerra.

A conta da sobrecarga começará a aparecer em breve

A automação avançando em diferentes áreas leva empresas a operar com estruturas menores e maior dependência dos profissionais considerados estratégicos. Quem fica absorve mais responsabilidades, mais pressão e, frequentemente, um peso emocional silencioso por ter permanecido enquanto colegas foram desligados, fenômeno que psicólogos organizacionais chamam de "survivor guilt", ou culpa do sobrevivente.

Os dados do estudo sugerem que essa pressão começa a ultrapassar a esfera emocional e ganhar impacto operacional dentro das empresas. No Brasil, 98% das organizações afirmam que reter profissionais de alta performance será prioridade em 2026, enquanto 74% dos líderes de RH dizem temer perder talentos com habilidades ligadas à IA. Ao mesmo tempo, 98% das empresas brasileiras afirmam que programas de bem-estar aumentam a produtividade, sinalizando uma mudança na forma como saúde mental e gestão da performance passam a ser tratadas no ambiente corporativo.

O levantamento global mostra ainda que estresse crônico e burnout aparecem como os fatores que mais comprometem a saúde mental dos colaboradores, mencionados por 23% dos entrevistados. Em seguida vêm excesso de trabalho e expectativas irreais, com 21%.

"Ambos são fatores 100% internos à organização e não dependem de cenário econômico, política pública ou comportamento individual do colaborador. Dependem de como o trabalho é organizado dentro de cada empresa", diz Juliano Ballarotti, General Manager do Wellz, plataforma de saúde emocional do Wellhub.

"Quando um colaborador prioriza sua saúde mental, ele não está escolhendo trabalhar menos, está buscando condições para trabalhar melhor. O antigo modelo de comando e controle se tornou um dos cenários mais ineficientes para os negócios modernos. Quanto mais a tecnologia acelera a rotina, mais importante se torna criar ambientes onde as pessoas consigam manter foco, equilíbrio, capacidade de reflexão e saúde mental para tomar boas decisões".

Bem-estar já faz parte da estratégia de performance das empresas

O estudo mostra que programas de bem-estar deixaram de ser tratados apenas como benefício corporativo e passaram a ser analisados sob a ótica de performance, produtividade e retorno financeiro. No Brasil, 98% dos líderes de RH afirmam que essas iniciativas ajudam a reter talentos; 96% dizem que sustentam produtividade e desempenho; 95% relatam redução direta nos custos com saúde. E 98% afirmam que áreas financeiras exercem influência direta sobre decisões ligadas à força de trabalho e benefícios corporativos.

No cenário global, 95% das empresas que acompanham indicadores de ROI sobre programas de bem-estar registram retorno positivo. Dessas, 75% relatam ROI superior a 50%; quase 25% apontam retorno acima de 100%, equivalente a US\$ 2 de retorno para cada US\$ 1 investido.

"Por mais que o futuro do trabalho seja cada vez mais tecnológico, as pessoas vão valer mais nessa era da IA, não menos", acredita Ricardo Guerra. "A pressão por reter talentos estratégicos transformou o bem-estar em ativo de balanço. A empresa que entender isso primeiro vai capturar os melhores talentos e retê-los por mais tempo".



4K-Image_CANVA