



Artigo Reflexivo - Título:

Liderança Feminina e Saúde Mental no Trabalho: o impacto invisível das decisões que não aparecem nos indicadores

Referência/Autora

Fabiany Ferreira Martins

Graduada em Logística, Especialista em Hotelaria Hospitalar, MBA em Qualidade e Acreditação em Saúde, Pós graduanda em Gestão Financeira, Fundadora da Martins Evolve Consultoria.

Introdução

Liderar nunca foi apenas sobre metas, resultados ou desempenho, mas, sobretudo, sobre pessoas. Cada decisão tomada por um líder – da admissão ao desligamento (se houver) – ultrapassa o ambiente organizacional e alcança dimensões emocionais, sociais e familiares.

Muitos desses impactos não são mensurados. Não aparecem em relatórios nem em indicadores de performance e, ainda assim, são profundos e duradouros.

Nesse contexto, discutir liderança, especialmente sob a perspectiva da liderança feminina, torna-se essencial para a saúde mental no trabalho, uma vez que a forma como decisões são conduzidas pode fortalecer ou fragilizar o bem-estar emocional dos colaboradores.

Este artigo propõe uma reflexão sobre o impacto invisível das decisões na gestão de pessoas e a importância de uma liderança mais consciente e responsável.

Objetivos

Refletir sobre o impacto das decisões de liderança na saúde mental dos colaboradores, considerando aspectos não mensurados por indicadores organizacionais.



Objetivos específicos:

- Evidenciar os impactos emocionais nos processos de admissão, desenvolvimento e desligamento;
- Discutir a importância de uma gestão de pessoas baseada em responsabilidade;
- Relacionar a liderança feminina a práticas mais sensíveis e equilibradas;
- Refletir sobre o papel do líder na construção de ambientes saudáveis.

Conteúdo

A gestão de pessoas exige preparo, consciência e responsabilidade. Admitir alguém não é apenas preencher uma vaga, mas gerar expectativas e impactar vidas.

Da mesma forma, desenvolver colaboradores vai além de treinar para resultados: envolve fortalecer identidades e trajetórias profissionais.

Nos desligamentos, essa responsabilidade se intensifica. Uma demissão mal conduzida pode gerar insegurança, abalar a autoestima e provocar questionamentos sobre a própria capacidade. Por isso, não deve ser tratada como um processo operacional, mas como uma decisão humana que exige respeito e clareza.

Nesse cenário, a liderança feminina se destaca não apenas pelo gênero, mas por competências como escuta ativa, sensibilidade e visão sistêmica. No entanto, essas características precisam estar alinhadas ao posicionamento, à clareza e à coragem diante de decisões difíceis.

Mais do que ocupar espaços, essa liderança transforma a forma como eles são conduzidos, promovendo uma gestão de pessoas mais atenta aos impactos subjetivos e mais comprometida com o indivíduo.

Considerações finais

Liderar é compreender que nenhuma decisão é isolada. Toda escolha reverbera em histórias, famílias e futuros.

Por isso, a gestão de pessoas não pode se basear apenas em técnica, mas em intenção e responsabilidade.

No contexto da saúde mental, essa reflexão é urgente. Líderes não gerenciam apenas processos – influenciam diretamente o bem-estar das pessoas.

Liderar é assumir o impacto que se gera e decidir, diariamente, que ele será responsável.
