

ESTUDO

Saúde mental no trabalho

DESAFIOS E OPORTUNIDADES

A saúde mental no trabalho é um tema de crescente importância no mundo do trabalho. Com o aumento do ritmo de trabalho e as exigências crescentes em ambientes profissionais, os impactos na saúde mental dos trabalhadores tornaram-se um foco central para estudos e intervenções. Este estudo explora como o stress, a ansiedade e outros desafios psicológicos afetam o desempenho, a satisfação no trabalho e o bem-estar geral dos colaboradores. Conhecer estas dinâmicas é crucial para desenvolver estratégias eficazes de apoio à saúde mental no local de trabalho, promovendo ambientes mais saudáveis e produtivos.

COM O PATROCÍNIO DE:



Saúde mental no trabalho: desafios e oportunidades

No panorama atual de escassez de talento e dificuldade de retenção dos colaboradores, o bem-estar assumiu um papel central, transformando-se num pilar estratégico para o sucesso organizacional.

Investir na saúde mental e física dos colaboradores deixou de ser um diferencial e está a tornar-se a norma, com a perceção crescente de que o capital humano é o ativo mais valioso de qualquer empresa.

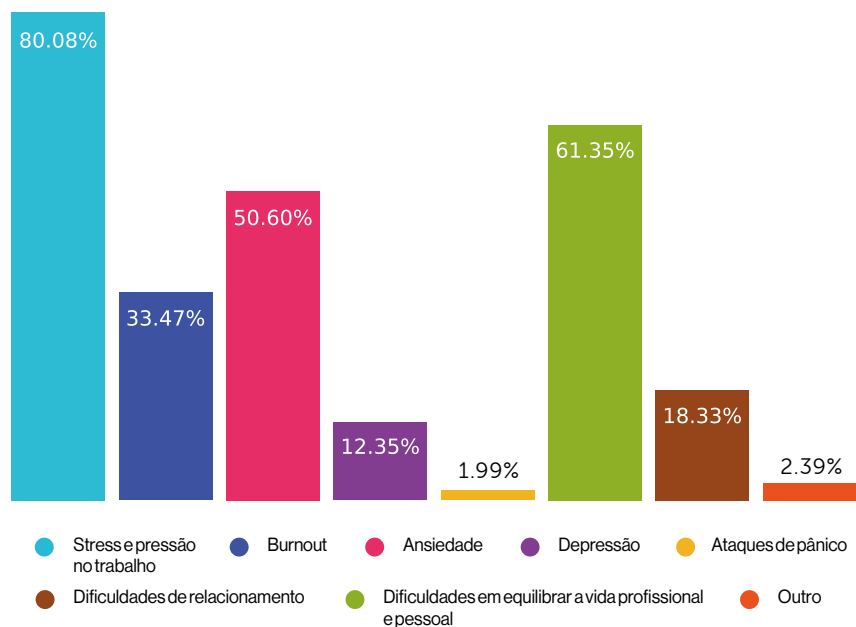
Para analisar este fenómeno, o IIRH e a RHmagazine, com o apoio da Workplace Options, lançaram um estudo com quase 200 responsáveis de Recursos Humanos que lança luz sobre esta temática, evidenciando desafios prementes para as empresas e como elas os estão a enfrentar.

Stress e pressão no trabalho encabeçam problemas

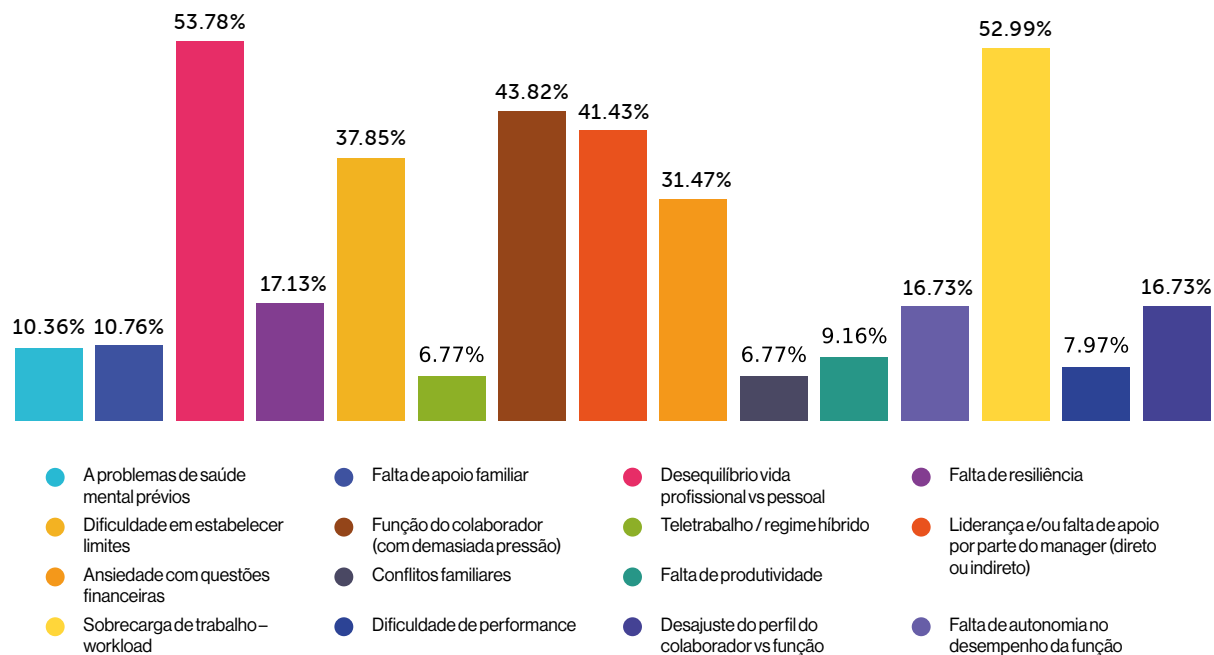
Os resultados da pesquisa são claros e preocupantes. O stress e a pressão no ambiente de trabalho foram identificados como os maiores desafios, afetando 80,08% dos colaboradores. Isto sinaliza uma crise no bem-estar dos funcionários, mas levanta também questões sobre as práticas de gestão vigentes que podem estar a contribuir para tal situação.

A segunda maior preocupação, enfrentada por 61,35% dos profissionais, é a dificuldade em manter um equilíbrio saudável entre as esferas profissional e pessoal. Este dado reflete a complexidade das exigências do trabalho moderno e como elas se podem infiltrar e perturbar a vida pessoal.

Desafios do bem-estar físico e mental



Origem dos desafios de saúde mental



A ansiedade figura igualmente como um problema significativo, citada por 50,60% dos inquiridos, sublinhando um ambiente de trabalho que pode gerar incerteza e tensão contínua. Com 33,47% dos colaboradores a reportar burnout, evidencia-se a necessidade de intervenções estratégicas para prevenir o esgotamento profissional. Menos prevalentes, mas ainda assim importantes, são os problemas relacionados com depressão (12,35%) e dificuldades de relacionamento (18,33%), que podem afetar tanto o desempenho quanto a coesão da equipa.

Procura de equilíbrio supera problemas de saúde mental

Questionados sobre a origem destes problemas nas organizações, os entrevistados destacam várias origens que convém analisar.

1. Desequilíbrio de vida profissional versus pessoal é o maior desafio: com 53,78% das respostas, este é o desafio mais frequentemente identificado, indicando que uma maioria significativa dos colaboradores está a lutar para equilibrar as suas responsabilidades de trabalho com a sua vida pessoal.

2. Elevada perceção de sobrecarga de trabalho: a sobrecarga de trabalho é o segundo desafio mais citado, com 52,99% das respostas. Isto sugere que muitos colaboradores se sentem pressionados pela quantidade ou pela dificuldade das tarefas atribuídas.

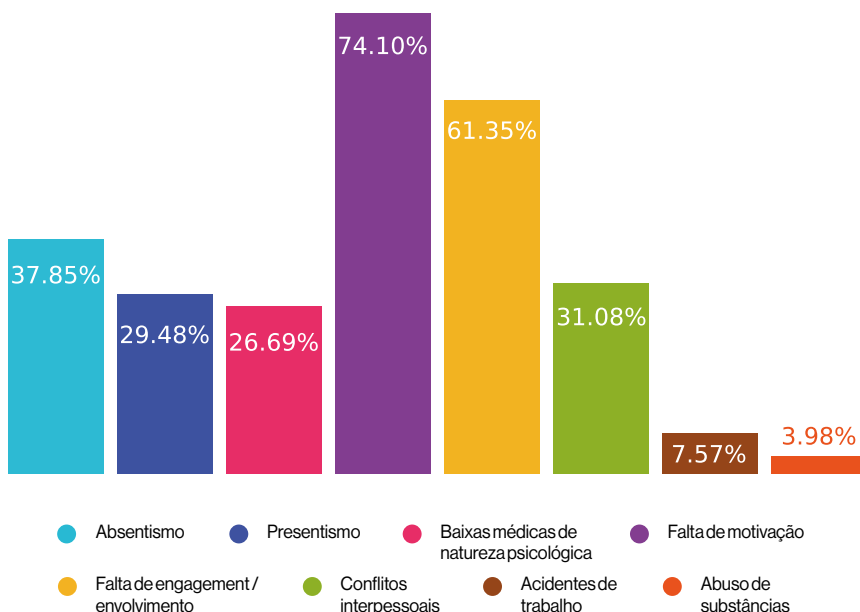
3. Pressão na função e apoio da liderança são críticos: a função do colaborador, com muita pressão, e a liderança e/ou falta de apoio por parte

da chefia são também preocupações significativas, com 43,82% e 41,43% das respostas, respetivamente. Tal pode indicar problemas com a carga de trabalho, expectativas de desempenho ou a qualidade da gestão e do apoio oferecido.

4. Questões financeiras e resiliência: a ansiedade com questões financeiras é citada por 31,47% dos inquiridos, o que reflete preocupações económicas pessoais ou relacionadas com o trabalho. Um programa de literacia financeira poderia ter utilidade para estes colaboradores.

5. Menos prevalentes, mas ainda assim relevantes: desafios como a falta de apoio familiar (10,76%), problemas de saúde mental prévios (10,36%), e falta de produtividade (9,16%) ainda impactam uma parcela dos colaboradores.

Consequências dos **problemas de saúde mental** nas organizações



A pesquisa mostra que a falta de motivação (74,1%) e a falta de engagement (61,35%) são as consequências mais notáveis dos desafios de saúde mental nas organizações. Isso impacta diretamente na produtividade e no clima organizacional. O absentismo (37,85%) e o presentismo (29,48%) também são significativos, sugerindo que muitos colaboradores podem estar no trabalho, mas não plenamente produtivos. Ações focadas no engagement e na motivação dos funcionários podem ser cruciais para mitigar esses impactos, uma vez que os dados indicam uma correlação entre bem-estar mental e produtividade.

Além disso, conflitos interpessoais (31,08%) sugerem que o ambiente de trabalho pode ser

melhorado através de comunicação eficaz e gestão de conflitos.

A faixa etária dos 35-45 anos (65,74%) apresenta mais sinais de desequilíbrio psicológico. As empresas devem focar os seus programas de apoio nesse grupo para melhorar o bem-estar organizacional.

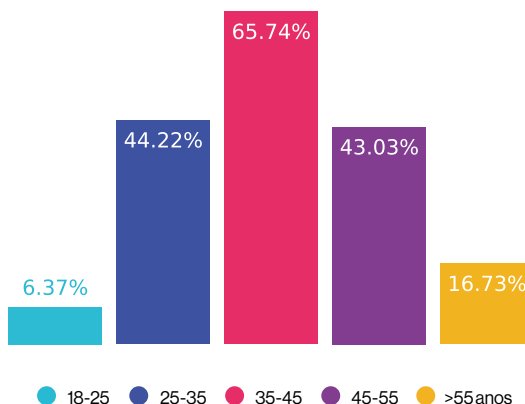
A maioria sente que a Geração Z tem mais preocupações com o suporte à saúde mental nas empresas, indicando a necessidade de atenção diferenciada a estas questões para os nascidos aproximadamente entre 1980 e 1990.

Mais da metade dos RH reporta baixas médicas psicológicas inferiores a 5%, mas cerca de 21% enfrentam índices superiores a 5%, sinalizando problemas de saúde mental relevantes.

A maioria das organizações (59,76%) não enfrentou inci-

dentes graves, mas mortes na família ou de colaboradores (20,72%) e acidentes graves de trabalho (11,55%) são notáveis.

Faixas etárias que mais evidenciam **sintomas de algum desequilíbrio do foro psicológico**



Empresas começam a preocupar-se com a saúde mental dos colaboradores

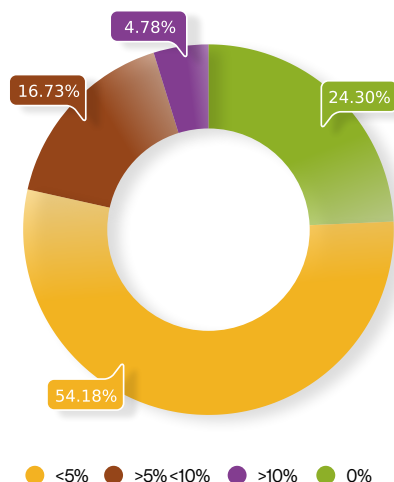
Mais de metade das empresas (60,56%) implementa medidas de promoção de bem-estar, indicando uma tendência positiva em reconhecer a importância da saúde mental no trabalho. No entanto, ainda existe uma proporção significativa (39,44%) que não adotou tais medidas, destacando-se uma área de oportunidade para o desenvolvimento de programas de bem-estar.

Analisando os resultados, percebemos que a implementação de programas de bem-estar nas organizações encontra obstáculos significativos. A falta de tempo e recursos para o planejar e implementar, citada por 50,51% dos respondentes, é a barreira mais comum, seguida de perto pela falta de apoio da direção,

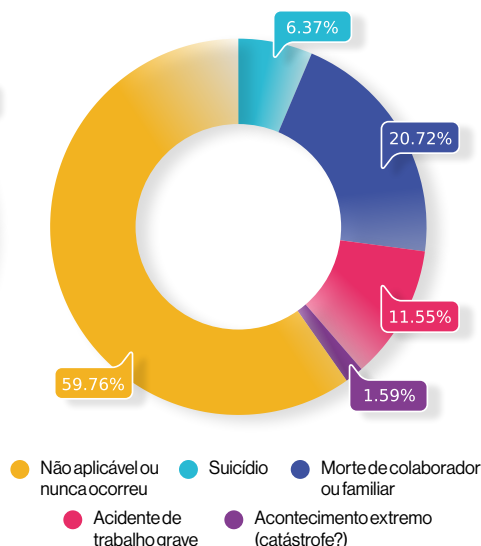
indicada por 41,41%. Estes dados sugerem que mesmo quando há reconhecimento dos problemas de saúde mental - como stress, pressão e desequilíbrio vida-trabalho - discutidos anteriormente, a ação prática é muitas vezes prejudicada por limitações operacionais e estratégicas.

A falta de recursos financeiros, mencionada por 28,28%, também é uma barreira significativa, enfatizando a realidade económica das empresas onde o orçamento para o bem-estar pode não ser prioritário. Além disso, a falta de consciencialização e interesse dos colaboradores, com 29,29%, possivelmente reflete uma lacuna na comunicação e na cultura organizacional que não incentiva ou valoriza

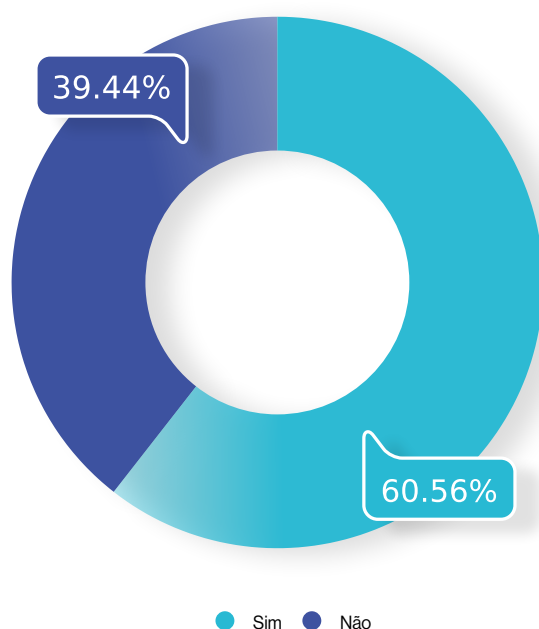
Percentagem de **baixas médicas** de natureza **psicológica**



Percentagem de ocorrência de **acidentes graves** nas organizações



A sua empresa tem **implementadas** medidas de **promoção** de **bem-estar**?



za suficientemente o bem-estar.

Muitas empresas já oferecem uma gama de programas para apoiar o bem-estar de seus colaboradores. As consultas de psicologia lideram as iniciativas, com 63,82% a oferecerem este serviço, o que ressalta uma considerável atenção à saúde mental no ambiente de trabalho.

Os serviços de apoio ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional e o aconselhamento legal e financeiro são igualmente valorizados, ambos com 32,89% de adoção. Isto indica uma compreensão das empresas de que o bem-estar dos colaboradores transcende o ambiente de trabalho e abrange aspectos financeiros e jurídicos da vida dos indivíduos.

O coaching nutricional é fornecido por 28,95% das empresas, demonstrando uma preocupação com a saúde física e hábitos de vida saudáveis. Sessões de mindfulness, voltadas para reduzir o stress e melhorar

a concentração, são oferecidas por 26,97% das empresas, mostrando um investimento em práticas de atenção plena.

Por fim, o apoio na cessação tabágica (17,76%) e soluções de apoio para gestores (19,08%) indicam que há esforços para abordar vícios e também para capacitar líderes a gerirem as suas equipas de maneira mais eficaz e consciente.

Exigência de suporte imediato e contínuo para lidar com o stress e a ansiedade

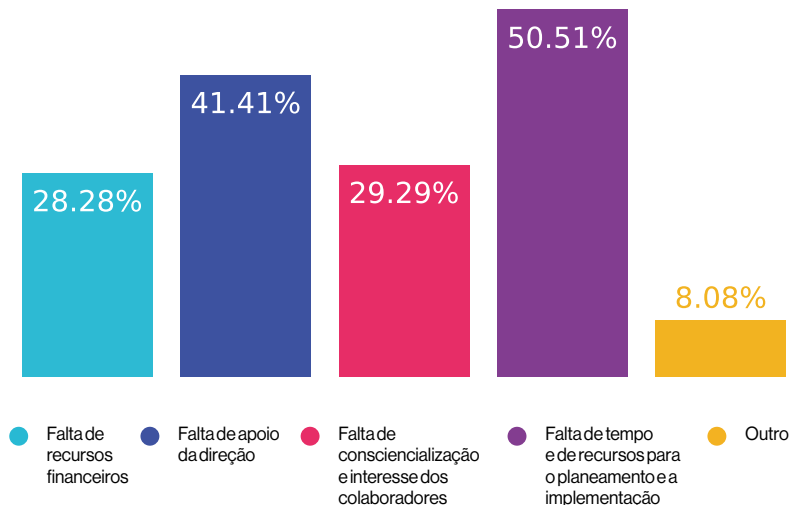
As respostas destacam uma discrepância notável entre os serviços de bem-estar que as empresas estão atualmente a fornecer e as medidas que os colaboradores gostariam de ver implementadas.

Vemos uma forte exigência de serviços de apoio ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional (38,65%), sessões de mindfulness (31,47%), e apoio imediato com um psicólogo quando necessário

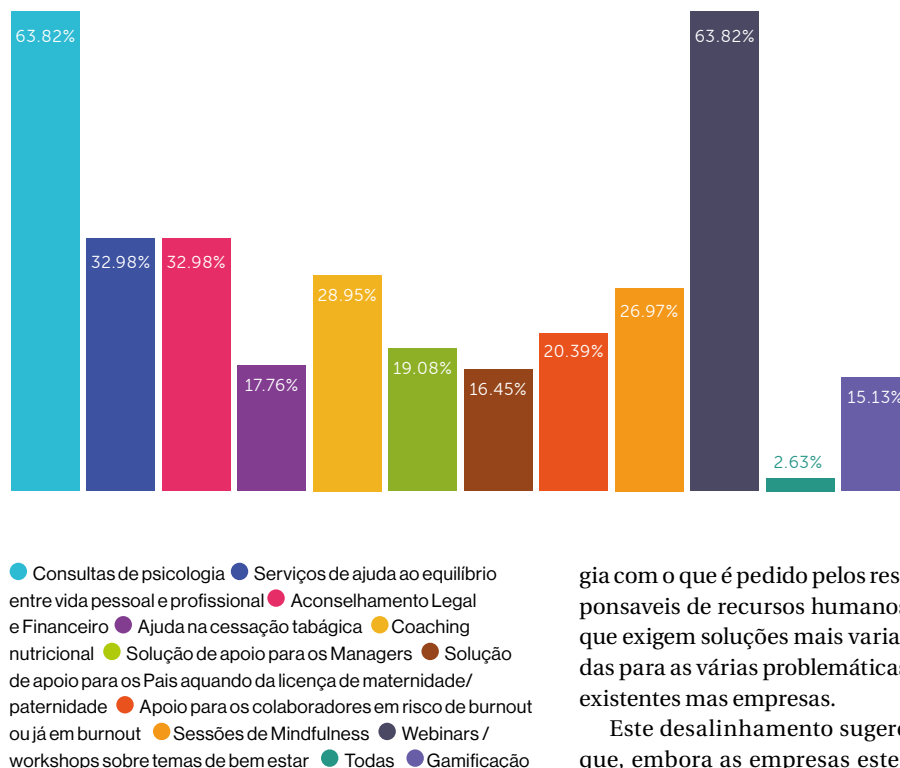
(32,67%). Estes dados indicam a necessidade dos colaboradores de medidas que proporcionem suporte imediato e contínuo para lidar com o stress e a ansiedade, além de uma procura por estratégias de prevenção e manutenção do bem-estar a longo prazo.

Em contrapartida, os serviços mais fornecidos pelas empresas são as consultas de psicologia (63,82%) e webinars/workshops sobre temas de bem-estar (63,82%). Embora haja uma correspondência entre a oferta de consultas de psicologia e o pedido expresso pelos inquiridos, há um contraste significativo na ênfase dada às sessões de mindfulness e às consultas de psicolo-

Principais barreiras à implementação de programas de bem-estar na sua organização?



Medidas de promoção do bem-estar implementadas na organização



jam atentas à saúde mental, podem não estar a captar completamente as preferências dos colaboradores por medidas mais proativas e integradas no dia a dia. O que os colaboradores desejam são recursos acessíveis que possam ser utilizados de forma flexível e personalizada para gerir as suas necessidades de bem-estar em tempo real.

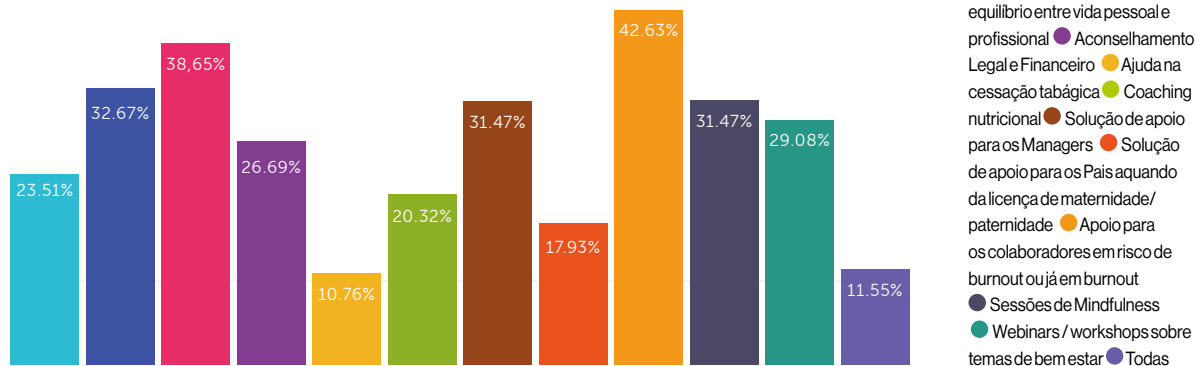
Além disso, há uma indicação de que os colaboradores valorizam uma abordagem mais holística do bem-estar, que inclui a saúde física, mental e o suporte em momentos críticos, como durante a licença de maternidade/paternidade ou quando enfrentam risco de burnout.

O estudo indica que 40,64% veem as medidas de bem-estar como moderadamente eficazes e 27,09% como não muito eficazes. Há um envolvimento moderado dos colaboradores em 36,65% dos casos, enquanto 20,72% relatam alto envolvimento e outros 20,72% referem não ter a certeza. Isto

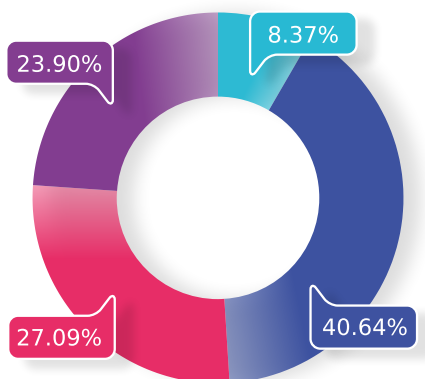
gia com o que é pedido pelos responsáveis de recursos humanos que exigem soluções mais variadas para as várias problemáticas existentes nas empresas.

Este desalinhamento sugere que, embora as empresas este-

Que **medidas** gostaria de **implementar** na sua organização?

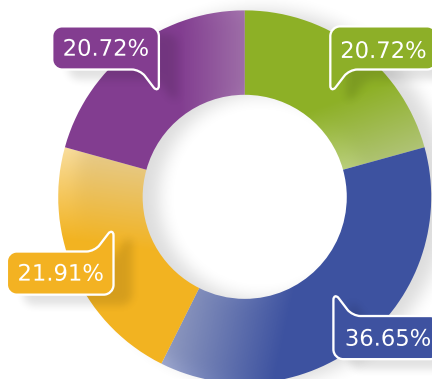


Avaliação das **iniciativas** de **bem-estar** implementadas na organização



● Muito eficazes ● Moderadamente eficazes
● Não muito eficazes ● Não tenho a certeza

Envolvimento dos **colaboradores** nos **programas** de **bem-estar**



● Elevado ● Moderado ● Baixo
● Não tenho a certeza

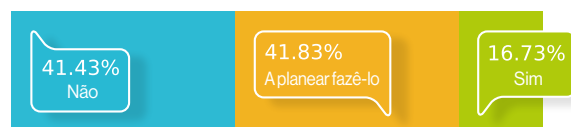
forme indicado por 57,37% dos inquiridos, limita a capacidade de resposta da organização.

No entanto, os objetivos são claros, com 82,47% a desejar reduzir o stress e 84,86% a procurar promover um ambiente saudável, mas os meios para alcançá-los precisam de maior foco e avaliação para efetividade real.

Conclusões

Ao unir estes resultados com os desafios de saúde mental identificados e as práticas de bem-estar já existentes nas organizações, torna-se evidente que as empresas reconhecem os problemas, mas ainda estão em busca de formas eficazes e sustentáveis de implementar soluções. A chave para superar estas barreiras pode estar em fortalecer o compromisso da liderança com o bem-estar e em encontrar estratégias criativas para otimizar recursos existentes, promovendo uma cultura de saúde integral que seja tanto uma parte inalienável da ética de trabalho quanto um impulsionador de produtividade e satisfação no trabalho. 

Mediu o **impacto** das iniciativas de **bem-estar** nos **resultados** da **empresa** (produtividade, absentismo ou satisfação dos colaboradores)?

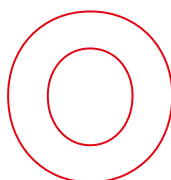


pode significar que as iniciativas das empresas podem não estar totalmente alinhadas com as expectativas dos colaboradores.

Além do mais, 41,83% das organizações não mediram o impacto dessas iniciativas, embora a mesma percentagem planeie fazê-lo. A ausência de análise em tempo real, con-

A visão dos especialistas!

RICARDO SOUSA Director of Business Solutions Iberia – Workplace Options



recente estudo efetuado sobre a Saúde Mental no Local de Trabalho em Portugal, com uma amostra significativa do tecido empresarial, apresenta resultados bastante interessantes.

Evidencia que o bem-estar depende de uma boa saúde mental, mas também de um bom equilíbrio entre a vida profissional e pessoal, não se podendo dissociar uma realidade da outra.

Demonstra que o impacto nas empresas decorrente dos problemas de saúde mental reflete-se através da falta de motivação; da falta de engagement (levando ao presentismo e elevada rotatividade) e do absentismo. Esta realidade leva a baixos índices de produtividade, com a consequente perda financeira para as empresas, que, de acordo com o estudo da Ordem dos Psicólogos Portugueses de 2023, é de aproximadamente 1,4% sobre o volume de negócios das mesmas.

No entanto, 40% das empresas em Portugal afirmam ainda não ter implementado quaisquer medidas de promoção de bem-estar. Nomeando como principais motivos, a falta de tempo e de recursos e a falta de apoio da direção. Não sendo o factor financeiro, aquele que impede de dar esse passo, mas sim a



inexistência de uma cultura organizacional de promoção do bem-estar suportada pelos líderes.

Sobre o tipo de medidas que gostariam de ver implementadas, indicam o apoio para os colaboradores em risco de burnout (ou já em burnout); serviços de ajuda ao equilíbrio entre vida pessoal e profissional; consultas de psicologia e ainda 11% pretendem todas as opções (apoio psicológico, de work-life balance e físico).

Ricardo Sousa,
Director of
Business Solutions
Iberia da Workplace
Options

No que se refere ao apoio psicológico, vemos que 46% gostariam que as consultas de psicologia fossem disponibilizadas presencialmente e na localização pretendida pelos colaboradores. Contudo, 31% gostariam de ter todas as opções, podendo assim escolher (se telefonicamente, por videoconsulta ou presencialmente).

Relativamente à análise das iniciativas de bem-estar e existência de relatórios em tempo real, 57% das empresas referem não ter informação e 31% apenas obtém pontualmente. Sendo esta informação crucial para uma gestão eficaz de qualquer programa de well-being, a falta de medição e análise impede a aferição da sua eficácia, e do ajustamento da estratégia às necessidades dos colaboradores.

A informação apurada evidencia a necessidade de implementação de programas de well-being holísticos e estruturados, que contemplem apoio simultâneo nos diversos pilares do bem-estar (emocional, social/prático e físico). Como forma de ir ao encontro das necessidades dos colaboradores. 

A INFORMAÇÃO APURADA EVIDENCIA A NECESSIDADE DE IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMAS DE WELL-BEING HOLÍSTICOS E ESTRUTURADOS, QUE CONTEMPLAM APOIO SIMULTÂNEO NOS DIVERSOS PILARES DO BEM-ESTAR (EMOCIONAL, SOCIAL/PRÁTICO E FÍSICO)