

FELICIDADE, TALENTO E
PRODUTIVIDADE**SÉRGIO ALMEIDA**
FUNDADOR DO SEAL
GROUP

A Importância da Saúde Mental nas Organizações

Desde a pandemia, tendências como *Great Resignation* (Grande Demissão) e *quiet quitting* (abandono silencioso) chamaram a atenção para a importância da saúde mental no local de trabalho. A ligação entre trabalho e saúde mental é absolutamente clara, agora, mais do que nunca.

A saúde mental nas organizações tem vindo a tornar-se um tema de extrema relevância, nos dias de hoje. **À medida que a sociedade avança, as pressões e exigências no ambiente de trabalho também aumentam, o que pode ter um impacto significativo na saúde mental dos colaboradores.** Este fenómeno não afeta apenas o seu bem-estar, tendo implicações diretas nos resultados e no sucesso das empresas.

As organizações que reconhecem a importância da saúde mental e implementam práticas **que promovem o bem-estar mental dos seus funcionários tendem a colher os benefícios de uma força de trabalho mais saudável, mais produtiva e mais comprometida.** Além disso, demonstram um compromisso com o cuidado e o respeito pelos seus colaboradores.

É, portanto, crucial compreender como as empresas podem apoiar e promover a saúde mental das suas equipas:

- 1. Consciencialização:** É essencial que as organizações reconheçam a importância da saúde mental e promovam o tema. Isso implica educar os seus colaboradores sobre o assunto, reduzir o estigma associado a problemas mentais e incentivar a busca de ajuda, quando necessário.
- 2. Ambiente de trabalho saudável:** Criar um ambiente de trabalho que promova o bem-estar mental é muito importante, **oferecendo condições de trabalho adequadas, minimizando o stress, apoiando um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal** e promovendo a cultura de apoio e respeito mútuo.
- 3. Acesso a recursos:** As organizações **devem fornecer acesso a recursos de saúde mental**, como programas de assistência ao empregado, acesso a profissionais de saúde mental e políticas de licença por motivos desta ordem. Isso pode ajudar os funcionários a lidar com desafios emocionais e psicológicos.
- 4. Preparação dos gestores:** É importante que os líderes estejam preparados para reconhecer os sinais de problemas de saúde mental nas suas equipas e saibam como oferecer apoio adequado. A formação dos gestores pode desempenhar um papel fundamental nesse aspeto.
- 5. Políticas de inclusão:** Promover a inclusão e a diversidade no local de trabalho também está relacionado com a saúde mental. Um ambiente inclusivo pode reduzir o stress e a ansiedade associados à discriminação e ao preconceito.
- 6. Programas de promoção da saúde mental:** Oferecer programas de promoção da saúde mental, como atividades de relaxamento, *yoga*, palestras sobre gestão de stress e outras iniciativas, pode ajudar a melhorar o bem-estar geral dos colaboradores.
- 7. Comunicação aberta:** Estabelecer canais de comunicação abertos e confidenciais para que os colaboradores possam parti-



foto: hr.kenjo.io

Lidar as suas preocupações é fundamental. Isso pode incluir linhas diretas de apoio, serviços de aconselhamento ou um ambiente onde todos se sintam à vontade para falar sobre questões de saúde mental.

de trabalho, mesmo estando doente) e do absentismo; Os colaboradores, agora, estão mais interessados em utilizar ferramentas digitais para apoiar a sua saúde mental, relativamente ao período pré-pandemia (47% em compara-



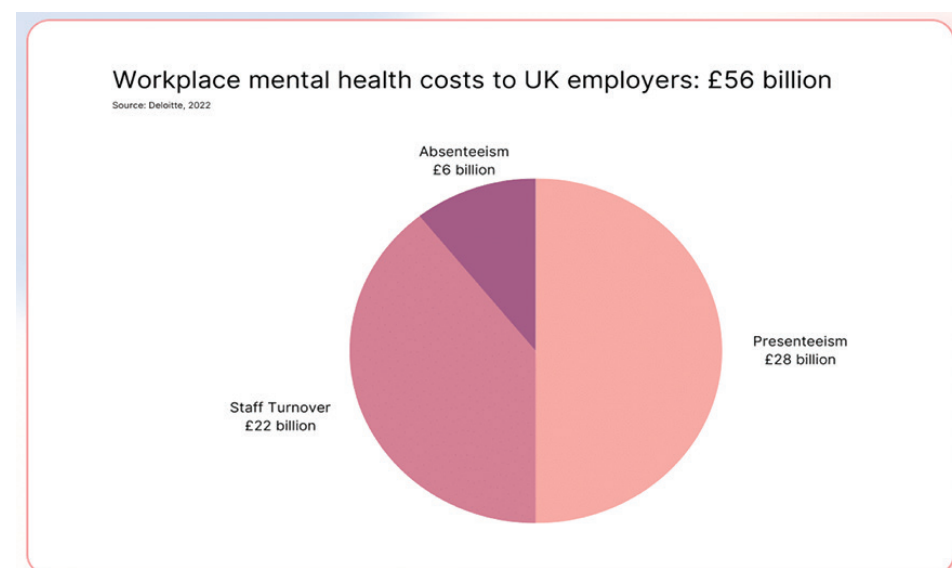
fonte: spill

Aqui ficam algumas estatísticas sobre a saúde mental nas organizações (*fonte: spill uk*): **Mais de metade (52%) dos colaboradores não sentem apoio suficiente para o seu bem-estar mental, por parte da entidade empregadora; 70% dos gestores acreditam que existem barreiras “estruturais”** ao fornecimento de apoio ao bem-estar mental, nos seus relatórios; **Apenas 38% dos entrevistados de RH afirmam que os seus gestores diretos estão preparados para ter conversas delicadas sobre saúde mental;** As iniciativas destinadas a **melhorar a saúde mental no local de trabalho podem gerar um retorno de interesse até 800%**, devido à maior produtividade, menos faltas por doença e menor rotatividade de pessoas; **Ter melhores iniciativas de saúde mental em vigor pode poupar, anualmente, às empresas do Reino Unido até £8 mil milhões;** O investimento inicial de **£80 por funcionário na promoção de iniciativas de bem-estar no trabalho resultará num retorno líquido de cerca de £600**, devido à redução do presenteeísmo (quando o colaborador comparece no local

ção com 35%); **63% afirmam que quando as pessoas são gentis, gera-se um impacto**

Mais de metade (52%) dos colaboradores não sentem apoio suficiente para o seu bem-estar mental, por parte da entidade empregadora.”

positivo na sua saúde mental e a mesma proporção concorda que ser gentil com os outros tem o mesmo efeito. Incentivar conversas abertas sobre o bem-estar mental cria um ambiente de trabalho mais amável e psicologicamente seguro.



fonte: spill.