



# Saúde Mental e Bem-estar

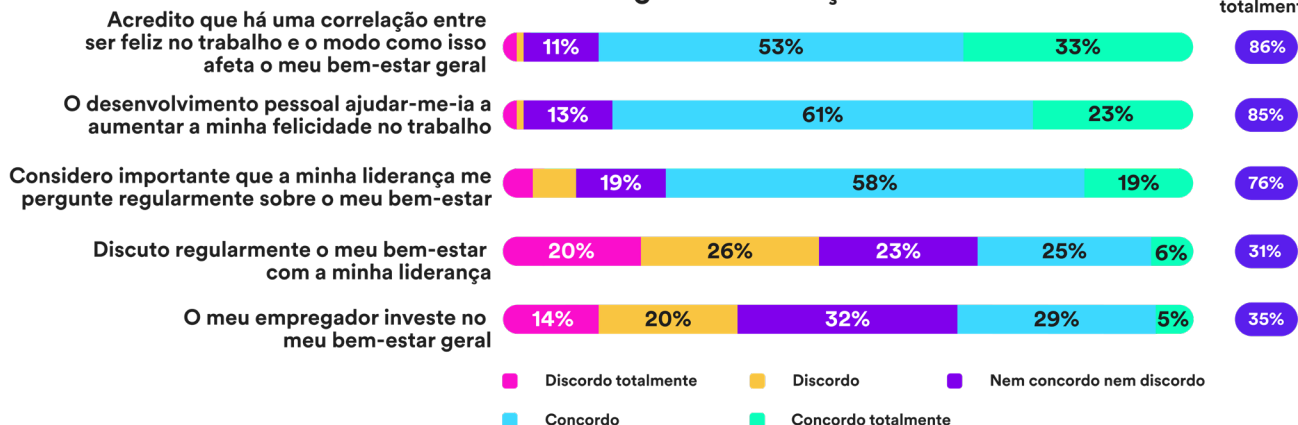
Estudo da GoodHabitiz sobre a saúde mental e bem-estar em Portugal

## 1. Correlações entre o trabalho e o bem-estar

A maioria dos colaboradores portugueses (**86%**) afirmam que a felicidade no trabalho afeta o seu bem-estar geral. Esta percentagem é muito superior à de outros países europeus. Para além disso, **85%** acredita que o desenvolvimento pessoal ajudaria a melhorar a sua felicidade no trabalho.

Em que medida concorda ou discorda da seguinte afirmação?

Top 2 box  
% concordam totalmente



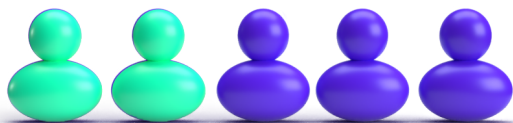
Para os colaboradores portugueses ter uma relação positiva e forte com a sua liderança e colegas de trabalho é importante para o seu bem-estar (**88%**), tal como identificarem-se com a cultura organizacional do local onde trabalham (**84%**).

“Os números refletem o que eu observo diariamente enquanto profissional de RH. Acredito que as organizações progressistas têm de reconhecer a ligação intrínseca entre o bem-estar geral dos seus colaboradores e a sua felicidade no trabalho. É essencial que as lideranças façam formação adequada para abordar e apoiar esta relação e cultivar um ambiente de trabalho positivo e próspero.”

**Sandrien Boogaard**  
Diretora de RH, GoodHabitiz



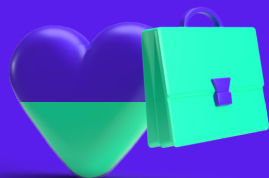
## 2. Desenvolvimento e felicidade



**40%** dos portugueses inquiridos acham que a sua organização atual não investe (internamente) em oportunidades de carreira futuras.

### Em comparação com:

Portugal



**55%** concordam que as oportunidades de desenvolvimento pessoal influenciam a sua decisão de ficar no trabalho atual.

a Europa

**53%**

o Mundo

**57%**

## 3. Performance

**89%** dos colaboradores portugueses afirmam que sairiam do seu trabalho atual no período de um ano devido a falta de oportunidades de desenvolvimento pessoal.



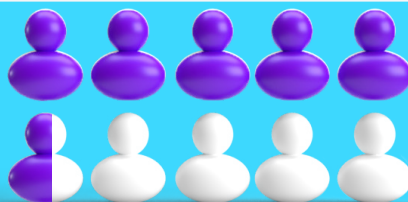
**84%**

Europa

**84%**

Mundo

Em média, a satisfação com a forma como o empregador investe no bem-estar é classificada com **5,6 em 10** pelos colaboradores portugueses.



“Entre os principais desafios para os gestores de Formação e Desenvolvimento, o reforço do bem-estar e do envolvimento através da aprendizagem contínua a ser crucial. A introdução de iniciativas para motivar os colaboradores e ajudá-los a atingir objetivos pessoais e organizacionais é essencial para manter uma cultura de trabalho saudável.”

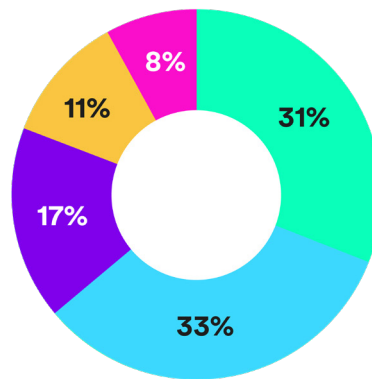
Sarah Hatton

Chief Learning Officer no LPI (Learning & Performance Institute)



## 4. Abordagem à saúde mental

19% dos colaboradores portugueses sentem-se desconfortáveis a falar sobre questões de saúde mental na sua organização.



- Muito confortável
- Pouco confortável
- Nem confortável nem desconfortável
- Ligeiramente desconfortável
- Muito desconfortável

“Cultive uma cultura de bem-estar mental criando um ambiente seguro e acolhedor que incentiva a vulnerabilidade e honestidade. Como líder, dê o exemplo partilhando as suas experiências sobre o seu bem-estar e como ultrapassou os desafios. E incentive conversas significativas. Nas reuniões, dedique algum tempo a ouvir como as suas pessoas se sentem verdadeiramente. Faça as perguntas certas, dê-lhes espaço para falar.”

Gijs Coppens

Psicólogo e Fundador da OpenUp e iPractice



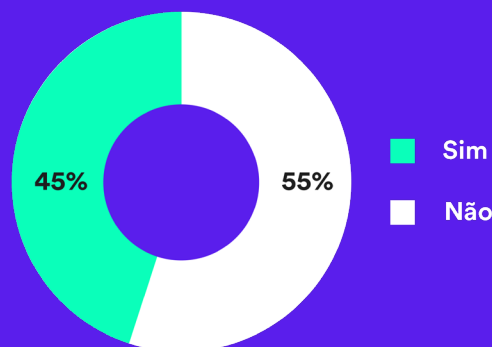
## 5. Sintomas de burnout

**21%** dos colaboradores portugueses experienciaram sintomas fortes (ou muito fortes) de stress/burnout no último ano.

**Comparação:**

**16%** Europa  
**18%** Mundo

Partilhou os seus sintomas de burnout com o seu empregador/um membro dos RH/a sua liderança?



Dos **45%** portugueses inquiridos que partilharam os seus sintomas de stress com os seus empregadores, **53%** não receberam o apoio que precisavam para se sentirem melhores.

Mais mulheres (**25%**) do que homens (**16%**) tiveram sintomas fortes (ou muito fortes) de stress/burnout no último ano.

## 6. Competências que influenciam o bem-estar

Os colaboradores portugueses afirmam que receber formação nas seguintes competências teria uma influência positiva no seu bem-estar:

1

Competências de gestão de stress

2

Competências de trabalho em equipa

3

Competências de produtividade

4

Competências de gestão do tempo

5

Competências de comunicação

6

Competências de coaching de equipas e liderança

7

Competências digitais

Curiosidade: São mais os colaboradores com um cargo médio ou alto (**30%**) que acreditam que o investimento em competências de coaching de

equipas e liderança influencia o seu bem-estar de forma positiva do que os colaboradores com um cargo baixo (**17%**).