



ORDEM  
DOS  
PSICÓLOGOS

# Saúde Mental e Bem-Estar no Local de Trabalho

*Contributo da OPP*

**# Categoria**

---

Contributos

**# Autoria**

---

Gabinete de Estudos OPP

**# Documento**

---

Dezembro 2018  
Lisboa

## Contributo da OPP

### Saúde Mental e Bem-Estar no Local de Trabalho

A Europa e Portugal, em particular, enfrentam grandes desafios no que diz respeito à Saúde Psicológica, ao Bem-Estar e aos Riscos Psicossociais no trabalho. Sendo que a Saúde Mental é uma parte essencial do bem-estar dos cidadãos e a base para uma vida feliz e produtiva, **a falta de Saúde Psicológica no trabalho não tem apenas um custo humano enorme, mas também um impacto imensurável na sociedade e na economia.** O Estado e os empregadores perdem milhares de milhões de euros porque os colaboradores são menos produtivos, menos eficazes, cometem mais erros ou estão ausentes por motivo de doença.

A OECD (2018) estima os **custos totais relacionados com problemas de Saúde Mental** em mais de 4% do PIB - ou mais de 600 mil milhões de euros - nos 28 países da União Europeia, em 2015. Destes, 190 mil milhões de euros (ou 1,3% do PIB) são despesas directas com cuidados de Saúde, 170 mil milhões (1,2% do PIB) são gastos em programas de segurança social, enquanto outros 240 mil milhões de euros (1,6% do PIB) são causados por custos indirectos no mercado de trabalho, impulsionados por taxas de emprego mais baixas e produtividade devido a doença mental. Em Portugal, os custos totais dos problemas de Saúde Mental ascendem aos 6 580 milhões de euros (3,7% do PIB), correspondendo 2 048 milhões a custos directos com cuidados de saúde, 1 652 milhões a custos directos em benefícios sociais e 2 880 milhões de euros a custos indirectos no mercado de trabalho.

Segundo o relatório *Mental Health In the Workplace* (World Federation of Mental Health, 2017) 10% da população com emprego já faltou apenas devido a problemas relacionados com a depressão e são perdidos cerca de 36 dias de trabalho por cada episódio depressivo. De acordo com o mesmo documento, **na Europa, o custo da Depressão relacionada com o trabalho é de €617 mil milhões** por ano, que incluem os custos para os empregadores devidos ao **absentismo e presentismo (€272 mil milhões)**, **os custos da perda de produtividade (€242 mil milhões)**, os custos para o sistema de saúde (€63 mil milhões) e os custos com subsídios da Segurança Social €39 mil milhões) (Matrix, 2013).

Estima-se ainda que, **em Portugal, 2 em cada 10 trabalhadores sofram de problemas de saúde psicológica.** No total, a **perda de produtividade** devida a estes problemas **pode custar às empresas €329 milhões por ano** (OPP, 2014).

Angerer et al. (2017) realizaram uma revisão sistemática de estudos concluindo que entre colaboradores que faziam turnos nocturnos o risco de depressão aumentava 42%. Se assumirmos que, numa empresa, a prevalência da Depressão é equivalente à da população portuguesa, ou seja, 6,8% (Almeida & Xavier, 2013) e tomarmos como pressuposto que, em média, cada colaborador a tempo inteiro, com uma Depressão que não seja tratada, custa à organização €8794 por ano (Hilton, 2004), então **uma empresa com 250 colaboradores pode ter 17 colaboradores com uma Depressão que, se não for tratada, custará à empresa cerca de €149 500, por ano.**

Cada vez mais, as condições de vida e o bem-estar no trabalho não são influenciadas apenas pela segurança e pela Saúde nos locais de trabalho, consideradas apenas na sua dimensão mais física, mas também pela Saúde Psicológica, por **factores psicossociais**, como as relações interpessoais ou a organização do trabalho, por exemplo.

De acordo com a **Organização Mundial de Saúde** (WHO, 2010) um **Local de Trabalho Saudável** é aquele em que todos os membros da organização (empregadores, gestores e colaboradores) cooperam com vista ao melhoramento contínuo dos processos de protecção e promoção da saúde, da segurança e do bem-estar.

As **mudanças** ocorridas **no mundo do trabalho**, nomeadamente, as transformações socioeconómicas, o aumento do desemprego, o aumento da incerteza e da instabilidade laboral, os contractos precários, o aumento da carga e do ritmo de trabalho, a insegurança causada pela imprevisibilidade das mudanças e reestruturações nas empresas, entre outros, estão associadas ao aumento dos **riscos psicossociais** com um **forte impacto na Saúde Física e Mental** dos colaboradores das diferentes organizações.

Os **riscos psicossociais** constituem, hoje em dia, uma das maiores ameaças à Saúde Física e Mental dos trabalhadores, ao bom funcionamento e produtividade das organizações (sejam elas públicas ou privadas). Correspondem aos aspectos da organização e da gestão do trabalho, dos contextos sociais e ambientais relativos ao trabalho que têm potenciais efeitos negativos do ponto de vista psicossocial.

Dentre estes riscos, em termos gerais, é possível enumerar o stresse ocupacional, o assédio (moral e sexual), a violência no trabalho, a síndrome de *burnout*, a adição ao trabalho, a fadiga e carga mental no trabalho, assim como o trabalho nocturno e o trabalho por turnos.

De acordo com o Eurobarometer (2014) **o stresse laboral é considerado o principal risco psicossocial**, sendo indicado por **53% dos trabalhadores europeus**. Um estudo publicado em 2013 – *European Opinion Poll on Occupational Safety and Health* – revela que “**Portugal** está classificado como o **terceiro país europeu com a maior proporção de trabalhadores que diz que o stresse relacionado com o trabalho é “muito comum” (28%)**, quase o dobro da média na Europa (16%)”.

Actualmente, ganham particular relevância os riscos psicossociais associados à **ausência de fronteiras entre o trabalho e o lazer**, assim como a dificuldade em **equilibrar a vida pessoal, familiar e profissional**.

É de notar que **os empregados a tempo inteiro em Portugal trabalham mais horas do que a média europeia**. No que toca a horas semanais habitualmente trabalhadas, o registo era dos mais elevados em 2016, atingindo **41,1**. De acordo com a Eurofound, este é o **quinto valor mais alto entre 29 países**, contando estados-membros e Noruega. E **ultrapassa em mais de hora e meia o negociado em contratação colectiva**. E **que, de acordo com a 1.ª edição do Observatório Europeu da Mobilidade, os portugueses gastam, em média, 8:11 horas em transportes nas áreas metropolitanas, para irem trabalhar, durante os dias úteis**.

As características actuais do trabalho e os riscos psicossociais a ele associados podem traduzir-se num conjunto de **consequências nefastas** quer **para os colaboradores** (alterações nos ritmos circadianos e perturbações do sono – em quantidade e qualidade; problemas de Saúde Psicológica, nomeadamente, Depressão e Ansiedade; problemas de Saúde Física, sendo as mais frequentes as perturbações gastrointestinais e as doenças cardiovasculares; perda de salário e gastos de saúde adicionais), quer **para o empregador, quer para as organizações** (absentismo, presentismo, diminuição da produtividade e da qualidade do trabalho, conflitos e degradação do clima de trabalho, necessidade de substituir os colaboradores, custos com despesas de saúde). A **sociedade** suporta igualmente custos com a saúde e o impacto económico da diminuição da produtividade (Hoel et al., 2001).

As evidências científicas comprovam que realizar acções para **prevenir as causas do Stresse Ocupacional, intervir nos problemas de Saúde Psicológica e promover a Saúde Psicológica no Local de Trabalho** pode não só reduzir os custos, mas também traduzir-se num conjunto de benefícios, quer para os colaboradores quer para as organizações. Por exemplo:

- A Saúde organizacional está associada a um **desempenho financeiro mais forte da organização** – cerca de **2,2 vezes superior à média** (Keller & Price, 2011);
- Cada euro investido na implementação eficaz de programas de intervenção que apoiam os colaboradores com problemas de Saúde Psicológica produz um retorno que corresponde a um **aumento cinco vezes superior da produtividade** (Hilton, 2004). No Reino Unido o *National Institute for Health and Clinical Excellence* (2009) estimou que as perdas de produtividade poderiam ser reduzidas pelo menos em 30% e resultar em **poupanças anuais** de €292.100 numa organização com 1000 colaboradores.
- Os custos das intervenções de promoção da Saúde Mental no trabalho, geralmente, são claramente ultrapassados pelos ganhos na redução do absentismo e melhoria da produtividade. Existem investigações sobre intervenções custo-efectivas que promovem a Saúde Psicológica no trabalho que sugerem um retorno do investimento de mais de **€9 por cada €1 gasto** (Knaap et al., 2011). Matrix (2013) estimou que os benefícios económicos gerados por programas de promoção da Saúde Psicológica no trabalho, durante um ano, podem atingir **€13.62 por cada €1** gasto nesses programas.

Tendo em conta esta realidade, é crucial que haja uma **vigilância da saúde que inclua os riscos psicossociais, neuropsicológicos e o bem-estar** dos colaboradores e um **processo contínuo de prevenção, gestão, avaliação e monitorização** destes riscos (nomeadamente a partir de instrumentos como o que a OPP disponibilizou a todos os Psicólogos – COPSOQ II – e que permitiu a recolha de já mais de uma dezena de milhar de questionários), que assegure a segurança, a saúde (física e psicológica) e a qualidade de vida dos colaboradores.

Quer no que diz respeito à prevenção e à intervenção nos riscos psicossociais, quer no que diz respeito à promoção do bem-estar e da Saúde Psicológica, o **Psicólogo do Trabalho** desempenha um **papel central na Saúde Ocupacional**.

Um compromisso com a **Saúde Psicológica no Trabalho** pode melhorar a Saúde-Psicológica, o bem-estar e a qualidade de vida dos portugueses, podendo ser considerada como uma das **ações estratégicas mais relevantes no âmbito de uma Agenda de Prevenção e Desenvolvimento das Pessoas** para a competitividade e a coesão social.

Neste sentido entende-se como premente que o Conselho Nacional de Saúde possa considerar a **saúde psicológica nos locais de trabalho e a prevenção, avaliação e intervenção nos riscos psicossociais do trabalho como uma prioridade** e colocar em agenda a **necessidade de se legislar no sentido da promoção deste trabalho e da integração da figura do Psicólogo do Trabalho na legislação laboral.**

## Referências Bibliográficas

Almeida, J., & Xavier, M. (Coords.) (2009). Estudo Epidemiológico Nacional de Saúde Mental – 1º Relatório. Faculdade de Ciências Médicas, Universidade Nova de Lisboa.

Angerer, P.; Schmook, R., Elfantel, I., & Li, J. (2017). Night Work and the Risk of Depression – A Systematic Review. *Dtsch Arztebl Int*, 14, 404-411.

Hilton, M. (2004) *Assessing the financial return on investment of good management strategies and the WORC project*. WORC Project paper.

Hoel, H., Sparks, K. & Cooper, C. L. (2001). *The cost of violence/stress at work*. University of Manchester Institute of Science and Technology.

Matrix (2013). Economic analysis of workplace mental health promotion and mental disorder prevention programmes and of their potential contribution to EU health, social and economic policy objectives. Executive Agency for Health and Consumers, Specific Request EAHC/2011/Health/19 for the Implementation of Framework Contract EAHC/2010/Health/01 Lot 2.

OECD/EU (2018). *Health at a Glance: Europe 2018: State of Health in the EU Cycle*. OECD Publishing, Paris.  
[https://doi.org/10.1787/health\\_glance\\_eur-2018-en](https://doi.org/10.1787/health_glance_eur-2018-en)

Ordem dos Psicólogos Portugueses (2014). *O Custo dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho*. Lisboa.

World Federation of Mental Health (2017). *Mental Health in the Workplace*.

WHO (2010). *WHO Healthy Workplace Framework and Model: Background and Supporting Literature and Practice*.



ORDEM  
DOS  
PSICÓLOGOS

RECURSOS.ORDEMDOSPSICOLOGOS.PT  
WWW.ORDEMDOSPSICOLOGOS.PT

Para mais esclarecimentos contacte o Gabinete de Estudos:  
[andresa.oliveira@ordemdospsicologos.pt](mailto:andresa.oliveira@ordemdospsicologos.pt)

---

Sugestão de Citação:  
Ordem dos Psicólogos Portugueses (2018). Saúde mental e bem-estar no local de  
trabalho – Contributo da OPP. Lisboa