



Empresas perdem €5,3 mil milhões por problemas de saúde mental dos trabalhadores

Estudo da Ordem dos Psicólogos estima um aumento de 65% nas perdas por stress, ansiedade, depressão e burnout

O stress, a ansiedade, a depressão, o *burnout* e outros problemas de saúde mental têm um impacto cada vez maior nas empresas privadas devido à diminuição da produtividade dos trabalhadores. Foram apuradas perdas no valor de €5,3 mil milhões em 2022, o que corresponde a um aumento de cerca de 65% face a 2020, ano anteriormente analisado e em que foram contabilizadas perdas de €3,2 mil milhões. Os dados constam do mais recente “Relatório do Custo do Stress e dos Problemas de Saúde Psicológica no Trabalho”, da Ordem dos Psicólogos Portugueses (OPP), divulgado esta sexta-feira.

Para Francisco Miranda Rodrigues, bastonário da OPP, este aumento deve-se a uma “combinação de fatores”, que vão desde o agravamento durante a covid-19 dos problemas de saúde mental da população e trabalhadores ao aumento do absentismo em

“As gerações mais novas já não aceitam trabalhos que sabem que vão dar cabo da sua saúde mental”, diz bastonário

geral, também influenciado pela pandemia. Estudos europeus mostram que as situações de stress ou *burnout* são responsáveis por entre 50% e 60% do absentismo laboral, o que poderá justificar o aumento dos custos das empresas também por esta via. O bastonário aponta ainda as variações dos custos salariais, com um “aumento do valor/hora ao longo dos últimos dois anos”. No relatório da OPP, as perdas para as empresas foram calculadas com base no salário médio mensal dos trabalhadores, assim como a partir de dados do INE, PORDATA e NOVA Information Management School.

Estima-se que em Portugal os trabalhadores faltem até oito dias por ano ao trabalho (absentismo) devido a problemas de saúde psicológica e aos riscos que enfrentam nas organizações onde trabalham. O presentismo — perda de produtividade que ocorre quando o trabalhador vai para o local de trabalho mas funciona abaixo das suas capacidades devido a doença física ou mental — pode ir até aos 15,8 dias. São as pequenas e médias empresas que enfrentam as maiores perdas devido à diminuição da produtividade dos trabalhadores, representando 80% do total dos custos apurados em 2022, segundo o relatório. No total, a perda de produtividade pode custar às empresas portuguesas até 1,4% do seu volume de negócios.

Portugal tem “cultura de falta de feedback”

Dos riscos a que estão mais vulneráveis os trabalhadores,

Miranda Rodrigues destaca a insuficiente “qualidade das lideranças”, que deveriam “atuar mais de acordo com as boas práticas de gestão”, a “indefinição de funções” e a elevada carga horária de trabalho. Também são riscos a “falta” de comunicação interna, a escassez de oportunidades de desenvolvimento, a “pouca autonomia” — relacionada muitas vezes com a “necessidade de controlo, inseguranças e défice de competências da própria liderança” — e a falta de reconhecimento “financeiro, mas não só”, pelo trabalho desenvolvido. “Há uma cultura de falta de *feedback* nas nossas empresas”, diz, sublinhando que estes fatores afetam negativamente a motivação, bem-estar e produtividade.

E destaca ainda a quantidade de “tarefas rotineiras” que os trabalhadores são obrigados a cumprir. Segundo o relatório, a percentagem de empregos em Portugal que envolvem tarefas “monótonas” aproxima-se dos 60%, quando a média europeia é inferior a 50%. “Pessoas qualificadas e com muita qualidade têm pouco espaço para, nomeadamente, desempenhar trabalhos mais criativos. Temos de melhorar o aproveitamento que fazemos destes trabalhadores, assim como simplificar procedimentos e aproveitar a digitalização da economia para transitar pessoas para atividades menos rotineiras.”

Empresas com medidas são “minorias”

As empresas portuguesas acompanham a tendência mundial, que se verifica há alguns anos mas cresceu muito com a pandemia, de investir mais na saúde mental dos seus colaboradores. Algumas organizações têm medidas implementadas nesta área. São, no entanto, uma “minorias”, e têm apostado sobretudo no pagamento completo ou parcial de consultas de psicologia para os seus funcionários. A medida é “positiva”, diz o bastonário, mas tem de ser acompanhada por um trabalho de prevenção e alteração de práticas de gestão no seio das próprias empresas. “Não faz sentido as pessoas frequentarem consultas e depois voltarem a enfrentar as mesmas lideranças tóxicas no local de trabalho. Os problemas não irão desaparecer.”

Para ele é necessário que as organizações públicas desempenhem um papel mais ativo nesta área, designadamente através da introdução de critérios de saúde mental e bem-estar no trabalho na avaliação de candidaturas a fundos comunitários. Também defende que as empresas sejam obrigadas a ter planos de prevenção e a realizar avaliações de riscos psicossociais aos seus funcionários. “As gerações mais novas já não aceitam trabalhos que sabem que vão dar cabo da sua saúde mental. A dimensão do bem-estar e saúde psicológica tem de ser assumida como absolutamente estratégica para a sobrevivência das empresas.”

HELENA BENTO

hnbento@expresso.imprensa.pt